



2024

环境、社会和公司治理(ESG)报告

上海申达股份有限公司

目录

关于本报告	01
董事长致辞	03
走进申达股份	05
结篇	83

01 稳健之策： 铸就未来治理之路



公司治理	15
信息披露	17
廉洁倡廉	19
风险合规	21
信息安全	23
党建引领	24

02 创新之核： 启动未来技术动力



创新驱动	29
数字化建设	33
知识产权管理	34
产品质量	35

03 绿色之行： 共筑可持续未来蓝图



环境管理	41
三废治理	45
能源资源	48
助力双碳	50
绿色运营	52

04 协同之链： 构建未来产业链优势

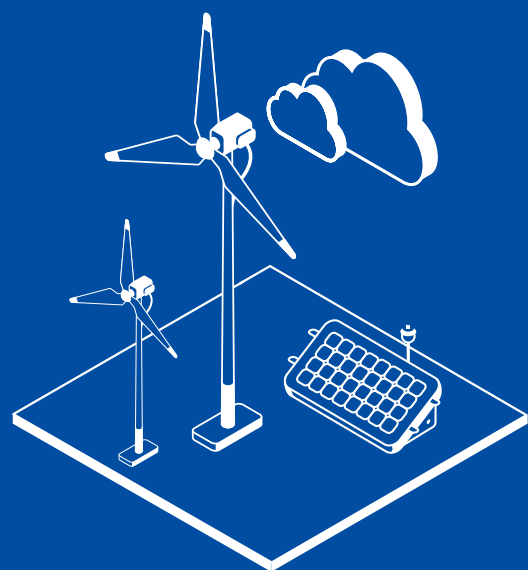


供应商管理	55
客户服务	58
行业先锋	60

05 责任之光： 照亮未来社会使命



员工管理	65
回馈社会	81



关于本报告

本报告详细披露了上海申达股份有限公司 2024 年度在经济、环境、社会和公司治理等责任领域的实践和绩效，旨在与各利益相关方进行有效交流，系统地回应利益相关方的期望和要求。

报告周期

本报告涵盖 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，为年度报告。

报告范围

报告披露了申达股份及其子公司履行经济、社会、环境及公司治理等方面的责任信息，相关典型案例来自公司所属企业，为增强报告可比性及前瞻性，部分内容向前后年度适度延伸。

编制依据

上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 14 号—可持续发展报告（试行）》

上海市国资委《上海市国有控股上市公司环境、社会和治理（ESG）指标体系（1.0 版）》

联合国可持续发展目标（SDGs）

全球可持续发展标准委员会《可持续发展报告标准》（GRI Standards）

中国社科院《中国企业社会责任报告指南》（CASS-ESG 6.0）

中国标准化研究院《社会责任报告编写指南》（GB/T36001-2015）

国际标准化组织《ISO 26000：社会责任指南（2010）》

数据说明

报告使用数据来源包括公司实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位，若与财务报告不一致之处，以财务报告为准。

称谓说明

在本报告书中，除非文义另有所指，下列词语具有如下含义：

常用词语释义		
本公司、公司、我们、申达股份	指	上海申达股份有限公司
东方国际集团	指	东方国际（集团）有限公司
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所、证券交易所	指	上海证券交易所
申达进出口	指	上海申达进出口有限公司
汽车地毯总厂	指	上海汽车地毯总厂有限公司
江苏中联	指	江苏中联地毯有限公司
申达科宝	指	上海申达科宝新材料有限公司
上海傲锐	指	傲锐汽车部件（上海）有限公司
天津傲锐	指	傲锐汽车部件（天津）有限公司
申阳藤	指	上海申阳藤汽车纺织内饰件有限公司
申达科技	指	申达（上海）科技有限公司
新纺联	指	上海新纺联汽车内饰有限公司
Auria，Auria 公司	指	Auria Solutions Ltd.

报告可靠性保证

公司保证本报告内容真实、准确、完整，不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

报告获取途径

本报告以电子版形式供您阅读，您可登录上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）查阅获取。如对本报告有任何疑问或建议，敬请发送电子邮件至 600626@sh-shenda.com，或致电 021-62328282。

董事长致辞

在全球经济格局深刻调整、可持续发展理念深入人心的当下，ESG 已成为企业发展绕不开的时代命题，更是申达股份砥砺前行、不断突破的价值航标。申达股份在环境、社会及公司治理方面持续探索，结合自身主营业务，牢记上市公司社会责任，持续保持高质量可持续发展态势，创造更大价值。

红色聚力，夯实企业奋进基石

党建引领始终贯穿公司发展脉络，是我们攻坚克难的红色引擎。在公司运营与发展进程中，始终坚持以党的先进思想为指引，深入贯彻党的方针政策。通过强化党建工作，凝聚全体员工力量，形成强大的企业向心力。党组织在企业内部充分发挥战斗堡垒作用，引导员工树立正确价值观与责任感，激励大家在工作中勇于担当、积极创新，为实现企业战略目标齐心协力。我们将党建工作与企业日常经营管理深度融合，从战略制定到业务执行，从团队建设到企业文化塑造，都充分彰显党的政治引领，确保公司发展方向精准无误。

科创赋能，质量奠基稳健前行

公司高度重视科技创新与可持续发展。在科技创新领域，搭建规范化研发管理体系，全球五大实验室紧密协作，汇

聚多元智慧，实现跨区域科创联动，为创新持续赋能；并以劳模创新工作室为前沿阵地，各工作室积极开展技术交流，为创新注入活力。质量文化亦是公司持续发展的关键要素，公司秉持高标准，扎实落实质量管理举措，组织开展质量培训，将质量理念融入生产经营全程，凭借卓越品质赢得市场广泛认可，在创新与质量双轮驱动下稳健前行。

绿色担当，构筑循环发展新篇

履行社会责任是申达股份义不容辞的使命。公司积极投身社会公益事业，开展结对扶贫工作，助力乡村建设，修缮美丽家园。绿色发展也是我们矢志不渝追求的目标，公司大力推行绿色举措：在厂房屋顶有序铺设光伏设备，充分利用太阳能资源；积极与绿电供应商合作，采购绿电，减少传统能源消耗，从源头上有效降低碳排放。同时，公司持续优化生产流程，开发材料可回收解决方案，推动汽车内饰件材料循环利用，降低能源消耗与污染物排放，提升产品可持续性，推动循环经济蓬勃发展。公司地毯类及声学隔音件产品能高效阻隔车辆行驶中的风噪、路噪、发动机噪音，大幅降低车内噪音，为消费者打造静谧舒适的驾乘空间，践行绿色发展。

以人为本，点亮员工价值之光

申达股份坚守以人为本理念，高度关注员工成长。公司构建了人才梯队培养体系：一方面，针对海内外员工，充分考量地域文化差异，实施差异化管理，全方位激发员工工作热情；另一方面，依据不同层级员工特性与需求，定制个性化培训课程，提供广阔晋升空间，助力员工突破自我。公司尤其关注一线员工发展，通过举办技能大赛、经验分享会等活动，挖掘其工作亮点，搭建展示才华的舞台，激发创新活力。同时，公司不断健全安全保障体系，关注员工心理健康，营造舒适工作环境，倡导民主氛围，畅通沟通渠道，及时回应员工诉求。公司在员工管理方面的努力，诠释了企业的责任担当；让每位员工在公司绽放光芒、实现自身价值。

ESG 实践于申达股份而言，并非一时之举，而是长远战略；不是额外负担，而是发展机遇。未来，公司将持续践行 ESG 理念，在党建引领下，不断创新发展模式，积极履行社会责任，全力推动绿色转型，打造更加卓越的人才队伍，为全球可持续发展注入申达智慧与活力。



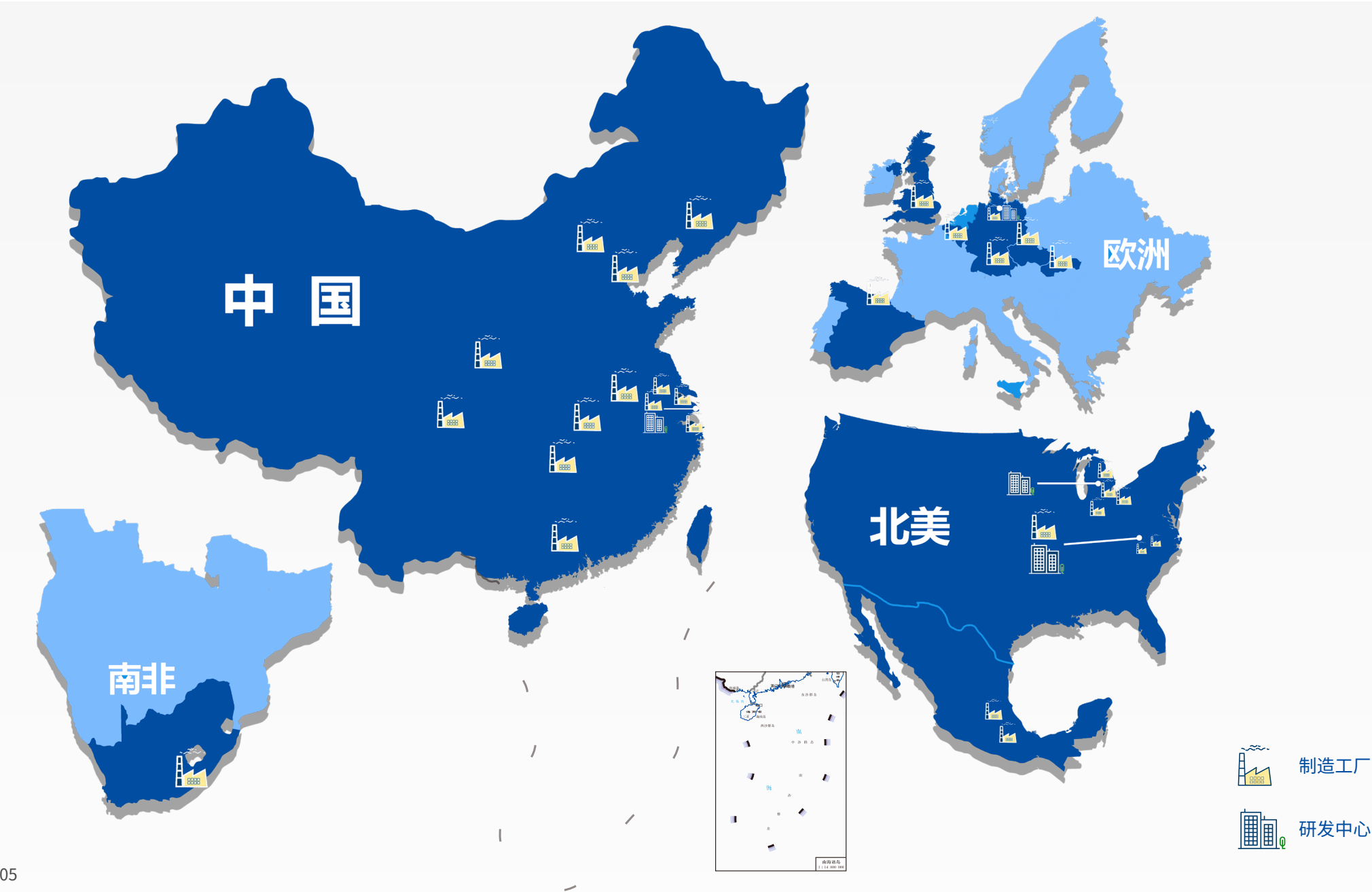
——上海申达股份有限公司 董事长、党委书记 陆志军

走进申达股份

I 公司概况

上海申达股份有限公司成立于 1986 年 12 月，于 1992 年改制为股份制企业，成为上海首批以出口为主导的外向型上市公司，1993 年 1 月 7 日在上海证券交易所上市，股票代码为 SH.600626。公司秉承“创造一流”的企业精神，持续稳步增长，历经数十载，已成为一家以产业用纺织品研发与制造为主的多元化经营上市公司，主要业务包括汽车内饰及声学元件、纺织新材料和进出口贸易。

截至 2024 年末，公司下属企业 61 家，员工 6,396 人，总资产 102.34 亿元；2024 年度实现营业收入 118.24 亿元。申达股份荣获“全国文明单位”、“2023 中国产业用纺织品行业 50 强企业”等多项荣誉称号，并担任中国产业用纺织品行业协会第五届理事会副会长、中国产业用纺织品行业协会先进技术纺织品创新联盟副理事长。



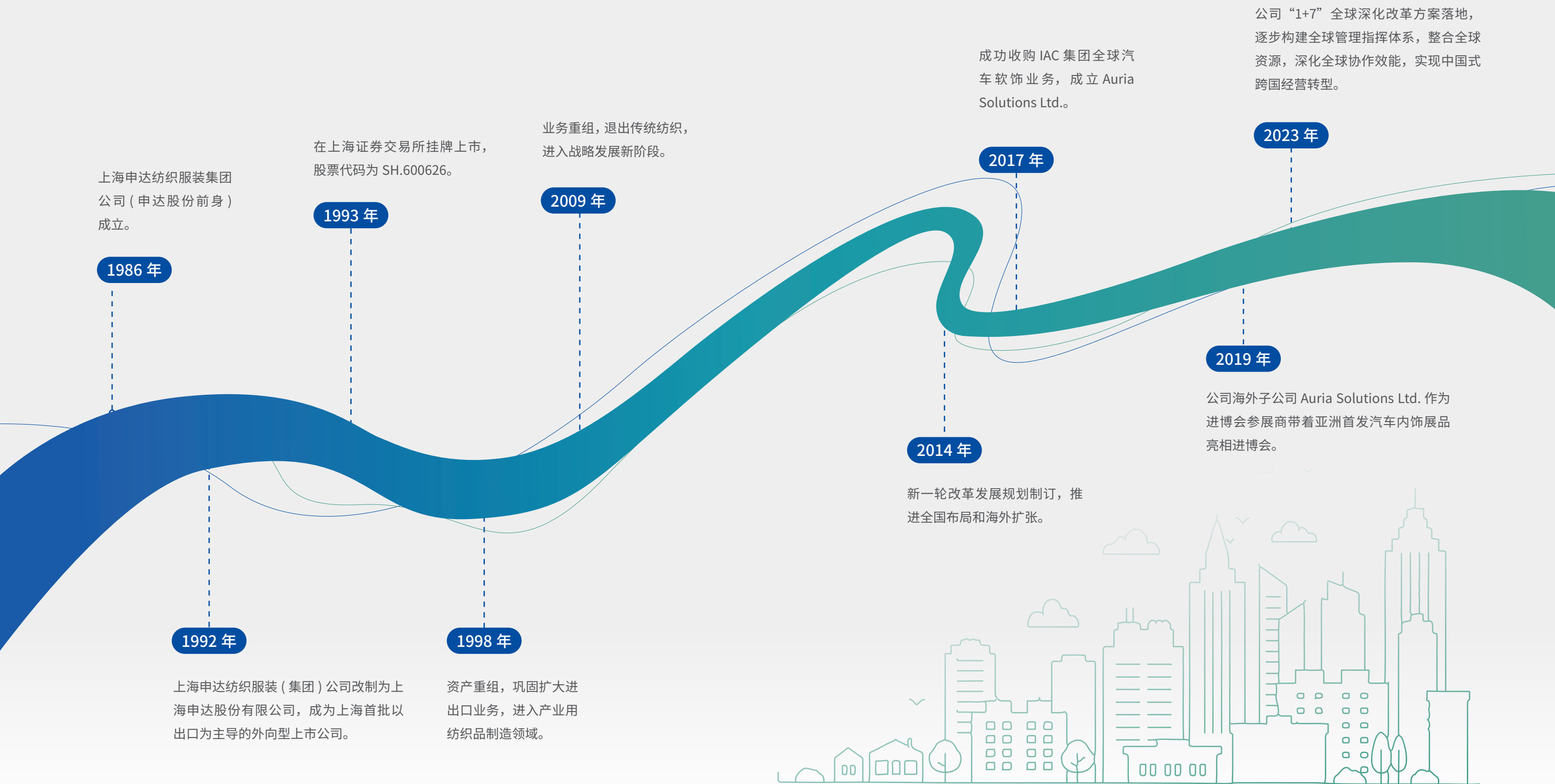
主要业务板块

汽车内饰与声学元件业务：公司重要的支柱产业，该业务主要为下游客户提供汽车内饰件和应用于降低车内噪音的声学解决方案。主要产品包括地毯及配件垫、隔音前围、一般隔音材料、轮拱内衬、后备箱饰件、包装托盘、及其他内饰零部件等。主要客户为通用、福特、捷豹路虎、戴姆勒、斯特兰蒂斯、丰田、本田、大众、宝马、吉利、沃尔沃、蔚来、理想等各大知名整车制造厂商。

纺织新材料业务：公司未来重点发展的新兴业务，产品涵盖了沼气膜结构、建筑膜结构、防水卷材、充气材料、车用篷盖布和多个种类自主研发的土工合成材料。客户分布国内、北美、欧洲、澳大利亚、其他亚洲和美洲地区等。

进出口贸易业务：公司传统主业，涉及领域为纺织品、家用纺织品及其他进出口业务。销售市场遍布数十个国家和地区。约与数百家客户建立了长期稳定的业务关系。

发展历程



I 企业文化

发展愿景——全球产业用纺织品的领先者

积极承担先进制造业平台的发展重任，以汽车内饰产业为核心支柱，努力做大做强产业用纺织品，力争成为全球产业用纺织品的引领者。

价值取向——包容协调、创新发展、优质共生

包容协调：文化包容、优势互补、相互尊重，在平等合作基础上实现海内外企业可持续的共同发展。

创新发展：在国内外市场竞争中守正出奇、创新发展，创造价值，成就客户。

优质共生：放眼全球，拥抱世界，与优质的供应商、优质的客户合力打造共生共赢的供应链生态。

文化特色——“创造一流”的企业精神

“创造一流”就是要不断给自己树立更高的目标，倡导勇于探索的创新精神和永不满足的学习精神；

“创造一流”就是没有最好，只有更好；

“创造一流”就是不甘人后、永不言败；

“创造一流”就是坚持主动性、前瞻性，以创新为本，追求从优秀到卓越，谋求在全球化、市场化的经营格局中不断发展的信心和决心。

I 荣誉申达

单位名称	荣誉名称	颁奖单位
上海申达进出口有限公司	2021-2023 年上海市文明单位	上海市人民政府
上海汽车地毯总厂有限公司	上海市五一劳动奖状	上海市总工会上海市人力资源和社会保障局
上海汽车地毯总厂有限公司	2021-2023 年上海市文明单位	上海市人民政府
上海新纺联汽车内饰有限公司	上海市节水型企业	上海市水务局
上海新纺联汽车内饰有限公司	2023 年上海市专精特新中小企业	上海市经济和信息化委员会



| 可持续发展

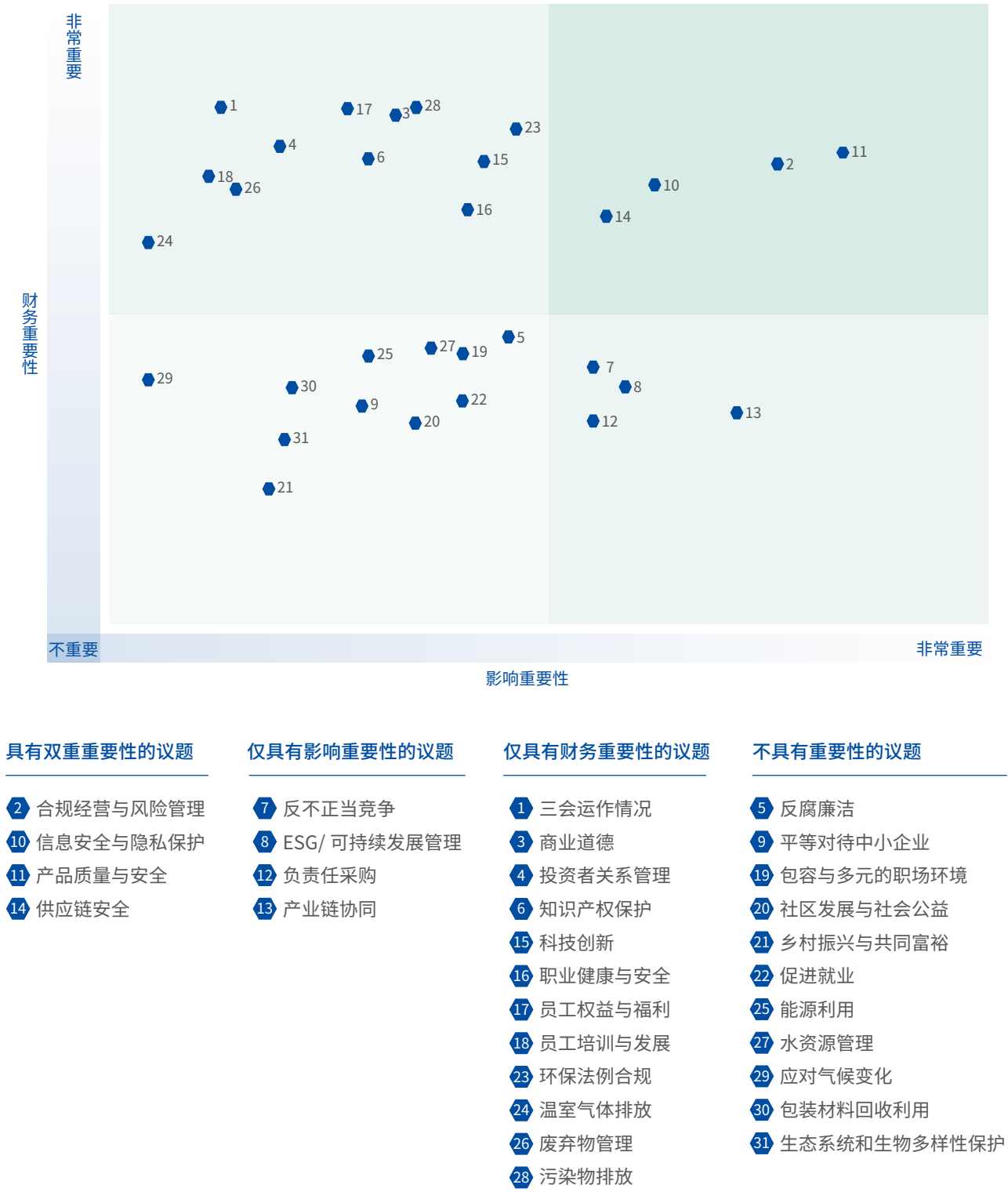
利益相关方沟通

公司重视与内外部利益相关方的沟通与交流，建立多种渠道与利益相关方展开交流，深入了解各利益相关方的诉求与期望，争取得到各方信任和支持，促进公司不断改进环境、社会及治理工作。

利益相关方	期望与诉求		沟通与回应	
 股东	▪ 公司治理 ▪ 信息披露 ▪ 廉洁倡廉	▪ 风险合规 ▪ 党建引领	▪ 信息披露 ▪ 投资者关系活动 ▪ 股东大会	
 政府及监管机构	▪ 监管遵从 ▪ 政策响应	▪ 道德商业 ▪ 风控合规	▪ 法律遵守 ▪ 监管配合 ▪ 问询回复	▪ 信息披露 ▪ 风险管理
 客户	▪ 研发创新 ▪ 质量安全	▪ 数据隐私 ▪ 信息安全	▪ 投诉反馈渠道 ▪ 客户满意度调查	
 员工	▪ 薪酬福利 ▪ 培训发展	▪ 沟通渠道 ▪ 员工活动	▪ 员工培训 ▪ 员工活动	▪ 权益申诉机制 ▪ 员工代表大会
 合作伙伴	▪ 供应商管理 ▪ 客户服务行业先锋		▪ 供应商培训 ▪ 行业峰会	▪ 中小企业保护 ▪ 产学研活动
 环境保护	▪ 环境管理 ▪ 能源资源	▪ 助力双碳 ▪ 绿色运营	▪ 环保宣传 ▪ 环境培训	▪ 环境影响评价 ▪ 环保荣誉
 社区及公众	▪ 社会公益 ▪ 乡村振兴		▪ 社区活动 ▪ 公益捐赠	▪ 爱心基金会参与 ▪ 志愿活动

实质性议题分析

申达股份高度重视与公司内外部利益相关方的沟通与交流，通过多种渠道与利益相关方展开对话，深入了解各利益相关方的诉求与期望，争取各方信任和支持，推动环境、社会和公司治理管理工作的持续改进。



01

稳健之策： 铸就未来治理之路

○ 公司治理	15
○ 信息披露	17
○ 廉洁倡廉	19
○ 风险合规	21
○ 信息安全	23
○ 党建引领	24



公司治理

申达股份严格按照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》和中国证监会相关监管规定的要求，规范建立由股东会、董事会、监事会组成的公司治理架构，制定《公司章程》《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》及其他内部规章制度，明确划分各机构权责与职能。

股东大会

股东大会是公司的最高权力机构，公司严格按照相关法律法规和公司内部制度的规定，召集、召开股东大会，在权限范围内审议和批准公司重大经营决策事项，充分维护中小股东利益，并由律师列席见证及出具法律意见书。

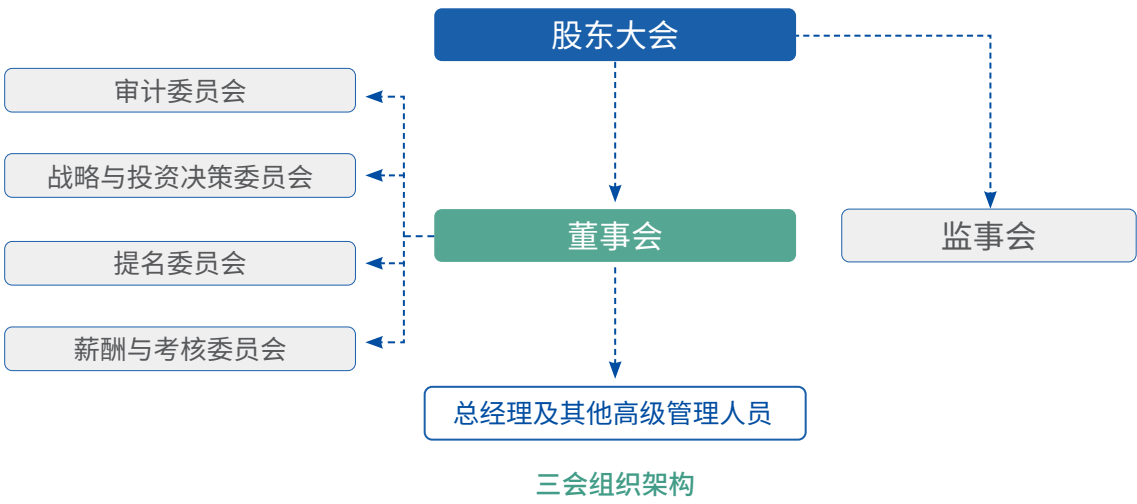
董事会

董事会是公司的决策机构，由股东大会选举产生，负责日常重大事项决策与管理，制定公司的发展战略，董事会下设审计委员会、战略与投资决策委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会 4 个专门委员会，依据各专门委员会工作细则履行职责，支持董事会履行职能，监督公司各项事务的管理和执行。

监事会

监事会是公司常设监督机构，负责对董事和高级管理人员履职及公司规范运作情况进行监督，确保公司合规运营。监事会由 3 名监事组成，其中职工代表监事 1 名。报告期内，公司共召开监事会 5 次，各监事均出席会议，认真履行职责。

审计委员会	战略与投资决策委员会
代表董事会行使对管理层的经营情况、内控制度的制定和执行情况的监督检查职能，负责公司内、外部审计的沟通、监督与核查工作。	对公司长期发展战略和重大投资决策进行研究并向公司董事会提出建议。
提名委员会	薪酬与考核委员会
对公司董事和高级管理人员的提名标准、提名程序、以及相关人选提出建议。	对公司董事及经理人员的考核标准和薪酬体系进行审核或建议。



报告期内，公司共召开			
股东大会会议	董事会会议	监事会会议	审议通过议案
3次	11次	5次	35项
审计委员会会议	战略与投资决策委员会会议	提名委员会会议	薪酬与考核委员会会议
5次	3次	2次	1次

董事会构成

董事会成员

9名

其中独立董事

3名

职工董事

1名

女性董事

4名

董事会成员拥有丰富的专业背景，覆盖法律、财务、金融、产业经济、汽车声学材料研究等多个领域。

信息披露

申达股份按照中华人民共和国证券监督管理委员会和上海证券交易所的相关规定和要求，以信息披露作为与投资者沟通交流的桥梁，严格执行信息披露工作，推动公司规范治理。

I 信息披露管理

申达股份根据《公司法》《证券法》《上市公司信息披露管理办法》《上市公司自律监管指引第 2 号——信息披露事务管理》及《公司章程》等规定，制定《信息披露事务管理制度》，对信息披露的基本原则、职责分工、审批程序、保密措施等进行规定，以保障信息披露的真实、准确、完整、及时和公平。2024 年度，公司组织董事会办公室、财务管理部等与信息披露有关的工作人员，积极参与监管机构主办的年度报告编制、政策解读、后续培训等课程，巩固和提升专业能力。公司秉持着审慎合规的原则，恪守相关法律法规及监管指引要求，2024 年度按时完成了定期报告及各类临时公告的披露工作，忠实履行了信息披露义务，确保投资者及时了解公司的重大事项，全力保护投资者合法权益。



报告期内，公司认真履行信息披露义务，披露定期报告

4 份



临时公告

50 份



公司获评上海证券交易所 2023-2024 年度信息披露工作评价 B 级。

案例

公司参与年度财务报告编制与信息披露专题培训

2024 年 1 月，公司积极参与“2023 年年度财务报告编制与信息披露专题培训”，为更好地理解 and 掌握 2023 年年度财务报告编制的相关规则变化，从而进一步提升年报信息披露的质量和透明度。通过此次培训，公司参会人员最新的财务报告准则和信息披露要求有了更深入的理解，为确保年报的准确性和合规性奠定了坚实基础。

I 投资者关系管理

公司根据《公司法》《证券法》《上市公司投资者关系管理工作指引》及《公司章程》等规定，制定《投资者关系管理工作制度》，通过回复上证 e 互动平台提问、接听投资者来电、召开投资者说明会等方式加强与投资者及潜在投资者之间的沟通，增进投资者对公司的了解和认同，实现尊重投资者、回报投资者、保护投资者的目的。

报告期内，公司积极落实投资者关系管理工作。公司在披露 2023 年年度报告、2024 年第一季度报告、2024 年半年度报告、2024 年第三季度报告后，均组织召开了业绩说明会，公司董事长、总经理、审计委员会主任委员、财务总监、董事会秘书出席会议，通过了解投资者疑惑、回答相关问题，帮助投资者加深对公司所处行业的认识，加强中小投资者对公司经营情况的了解，促进投资者对公司发展的关注与认同。



上海申达股份有限公司

2023年度暨2024年第一季度业绩说明会

公司简称：申达股份 公司代码：600626

支持平台：上证路演 | 2024年06月03日 上海证券交易所

2023 年度暨 2024 年第一季度业绩说明会

廉洁倡廉

申达股份坚持合规经营，为确保廉洁管理的有效性，公司制定《关于经营管理活动中防止各级管理人员利益冲突的办法》《领导干部述职述廉制度》等廉洁管理制度，并定期开展专项检查和自查行动，严厉杜绝贪污腐败行为，督促管理者在运营管理过程中正确履行职权，持续夯实公司廉洁治理能力。

廉洁管理

公司严格执行廉洁管理制度，结合企业特点、经营管理活动实际和日常监督工作情况，全面系统梳理巡视巡察、内控审计、问题线索处置等发现的问题和“七个不得”填报情况，认真进行分析研判，开展抽查，提升廉洁制度执行效果。



报告期内，均未发现问题，公司开展“七个不得”专项检查，抽查对象

23人, 占比 18.5%, 均未发现问题

反腐败教育

公司制定《员工手册》《反舞弊制度》《财务经理岗位责任操守规范》等规章制度，以强化关键岗位职责，为全体员工提供明确的行为准则，并定期组织反腐败培训活动，规范员工行为，倡导廉洁从业。



报告期内，员工接受反贪污反腐败培训人数

1,093人



培训总时长

2,619.5小时



董事接受反贪污反腐败培训人数

9人

案例

公司党委召开 2024 年度全面从严治党工作会议暨警示教育大会

2024 年 6 月，公司召开 2024 年度全面从严治党工作会议暨警示教育大会，公司党政班子成员、纪委成员、工会主席、团委书记、各直属企业党班主要负责人、助理以上干部、民主党派代表及总部全体党员 50 余人参加会议。与会人员集体观看了警示教育视频，加强知敬畏、存戒惧、守底线的意识。



全面从严治党工作会议暨警示教育大会

群众监督

公司高度重视群众工作，制定《群众来信办理工作制度》《群众来访接待工作制度》，明确对群众来信及来访工作的基本原则、受理程序、岗位职责与监督措施，广泛听取群众意见建议，确保群众监督、反映渠道畅通、有序，促进相关诉求得到合理有效处理。

报告期内，公司接收群众来信

1件

来访群众

0人次

受理检举、举报

1件

发生腐败事件

0件

举报渠道

✉ 举报邮箱 Wind_of_Integrity@sh-shenda.com

☎ 专用热线 (021)62325507



公司建立多种内外部举报渠道，包括电子邮箱、专用热线等，针对举报问题公司将及时核查并处理。

反不正当竞争

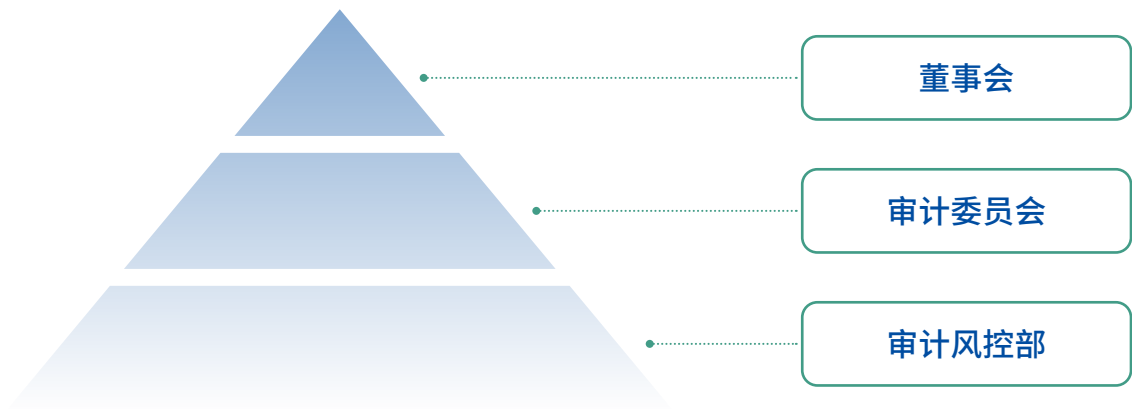
申达股份始终秉持公平竞争原则，严格遵守《反垄断法》等法律法规，恪守商业道德与市场规则。通过建立规范的招投标流程、透明的供应商评估体系，确保所有商业活动在合法合规、平等互利的原则下开展，持续营造健康有序的市场竞争环境。截至报告期末，公司未发生任何违反公平竞争原则的负面事件或行政处罚，持续为行业健康发展树立合规经营典范。

风险合规

申达股份坚守合规经营的底线，构建完善的内控与风险管理体系，针对运营过程中存在的环境、社会和治理风险，积极进行识别与评估，以降低经营风险，确保各项流程合法合规，促进公司的长期稳健发展。

I 内控建设

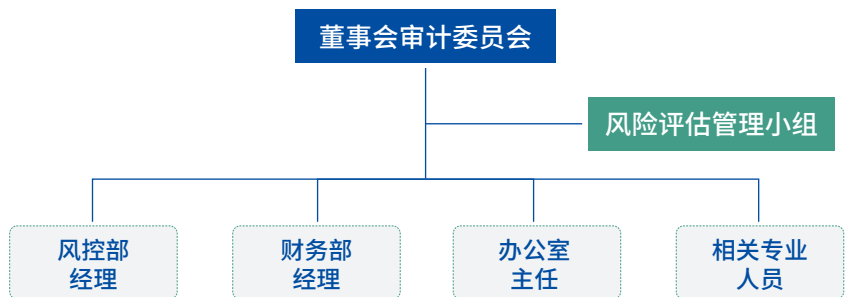
公司严格规范内部控制管理，完善内控制度管理体系，根据国家颁布的《企业内部控制基本规范》和《企业内部控制应用指引》等相关要求，制定《内部风险控制的基本规范》《内部控制制度管理办法》，确立内部控制的目的和原则，指导公司内部风险控制活动，持续推动内部控制体系建设。



公司内部控制组织架构

I 风险管理

公司制定《风险评估管理制度》，建立并持续完善风险管理机制。同时，公司搭建以审计委员会为领导的风险评估管理组织体系，审计委员会为风险评估管理领导机构，下设风险评估管理小组作为风险评估的工作机构，工作组由审计风控部经理、财务部经理、办公室主任及相关专业人员组成。



风险评估管理组织体系

此外，公司充分利用现有的信息化系统，建立动态监控、审核、分析和防范的机制，确保风险评估管理流程可追踪、可溯源，使评估信息在公司内部有关职能部门间沟通共享，推动风险管理的高效和透明。

内部控制目标设定	合理保证企业经营管理合法合规；维护公司资产安全；保证财务报告及相关信息真实完整；提高经营效率和效果；促进企业实现发展战略。
风险识别	准确识别与实现控制目标相关的内外部风险，确定相应的风险承受度（包括整体风险承受能力和业务层面的可接受风险水平）。
风险分析	采用定性与定量相结合的方法，按照风险发生的可能性及其影响程度等，对识别的风险进行分析和排序，确定风险关注重点和需优先控制的风险。
风险应对	公司根据风险分析的结果，结合风险承受度，权衡风险与收益，确定风险应对策略。

风险评估管理流程

I 法务合规

在法律合规建设方面，公司建立完整的法律事务管理体系，由公司总法律顾问、公司法律顾问室和子公司法务部门组成，协调、处理公司决策和经营管理过程中的法律事务。此外，公司高度重视对高管和法务部门人员的合规培训，聘请外部律师及专业机构对有关企业合规问题进行解读。

报告期内，公司组织合规培训

10次

培训时长总计

44小时

覆盖人数达

105人次

案例

新《公司法》系列解读培训，强化合规管理

2024年2月起，公司邀请律师为法务部及相关业务人员进行新公司法系列解读培训。培训围绕新公司的变化与上市公司合规治理之间的关系展开，确保公司法务合规人员及时了解新规，为公司合规治理保驾护航。



2024年4月，公司法务分管领导解读新《公司法》对上市公司治理的影响

信息安全

申达股份高度重视信息安全工作，严格遵守《国家网络安全法》《数据安全法》《个人信息保护法》等法律法规要求，制定《公司信息系统建设、运行与维护制度》，配备专职人员负责系统安全运行，采取防火墙、身份识别系统等技术防护措施保障数据安全，不断完善信息安全制度保障。

案例

筑牢数字防线，保障网络安全

为提高公司官方网站的安全性和应对潜在的安全威胁，公司于2024年8月进行了一次全面的网络安全应急演练。此次演练采用桌面演练的形式，通过模拟各种安全场景来检验和提升网站的安全防护能力。通过桌面演练，公司能够发现并解决潜在的安全问题，提高了员工对网络安全的认识，确保公司官方网站的稳定运行和用户数据的安全。



报告期内，公司

未发生重大网络安全事件

党建引领

申达股份始终坚持中国共产党的领导，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实各项工作要求，深入开展党纪学习教育活动工作，落实强化党建理念、群众观念，持续推进党政建设工作高质量发展。

报告期内，公司外贸事业部第三支部委员会、中共上海汽车地毯总厂有限公司科二支部委员会及松江工厂支部委员会，荣获2023年度东方国际（集团）有限公司一级党支部。



各党支部所获荣誉



公司荣获东方国际集团2024年党建特色工作交流评比二等奖

引领跨国经营

2024年，公司党委秉承守正创新、先立后破精神，在党建工作中，强化“实事求是、坚韧不拔、艰苦奋斗”的工作态度，致力于构建全球业务布局和跨国经营的“四个一”。公司探索适合国有企业的国际化和市场化管理方法，成功推动了公司整体经营业绩的稳步提升。

党建引领跨国经营打造“四个一”的系统性探索

打造“一套体系”：
用系统性思维形成全球运营指挥体系

打造“一种语言”：
用市场化国际化的语言统一全球思想

打造“一张施工图”：
用七要素五过程实现责任闭环

打造“一批队伍”：
用一批专业协同队伍做全球协同落地

I 加强主题教育

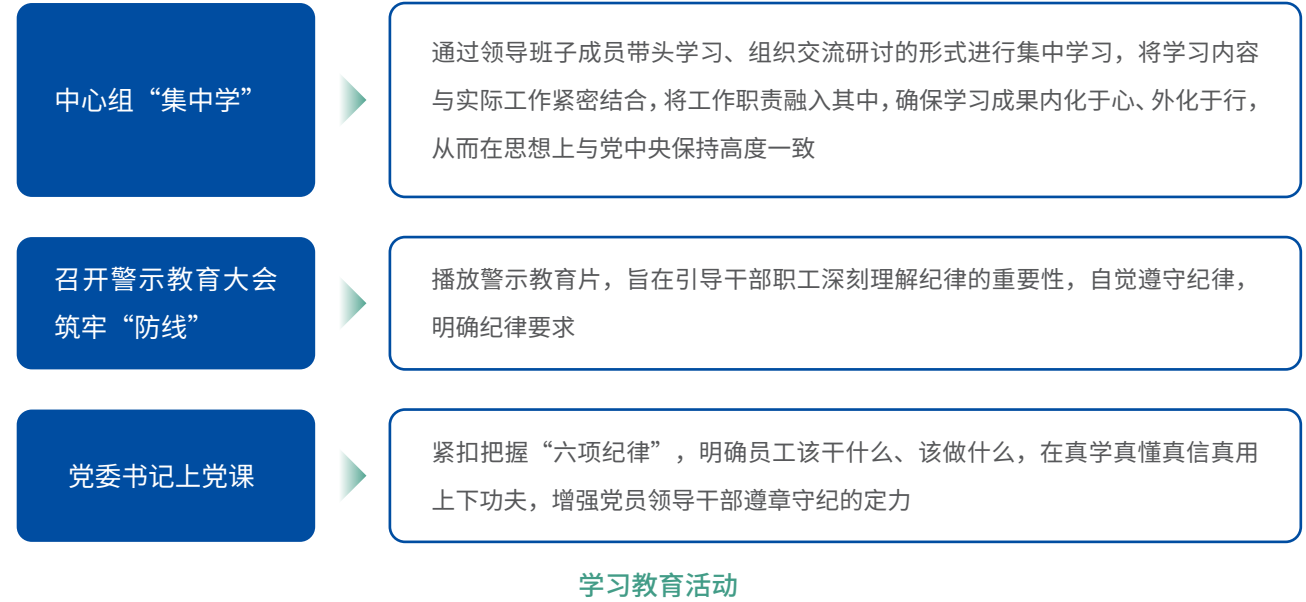
公司党委及其下属企业党组织制定了详细的党纪学习教育活动，开展主题教育培训，不断提高政治站位，加强公司基层党组织建设，将党的领导融入公司治理。



案例

深化理论武装，全面贯彻党章党纪

2024 年初，公司党委及下属企业党组织已经制定详尽的学习计划，明确学习目标和任务。报告期内，各级党组织加强理论学习，并在深入学习的基础上，通过多种方式深化理解和思考，确保学习内容入脑入心，全面领会党章、条例、六项纪律以及纪律建设重要论述的精神实质。



案例

党委党纪学习教育读书班暨中心组（扩大）学习会

2024 年 5 月，公司召开党纪学习教育读书班暨中心组（扩大）学习会，公司党政班子成员及相关部门负责人参加会议，本次学习会的召开旨在确保党纪党规得到更好地理解和贯彻落实，有效推动公司和党组织健康、持续地发展。会上党政班子成员围绕“六项纪律”分别做了专章专节逐条导读，并结合工作实际进行了交流。党纪学习教育不仅是加强党风廉政建设的有效途径，也对提升党员干部整体素质具有深远影响。

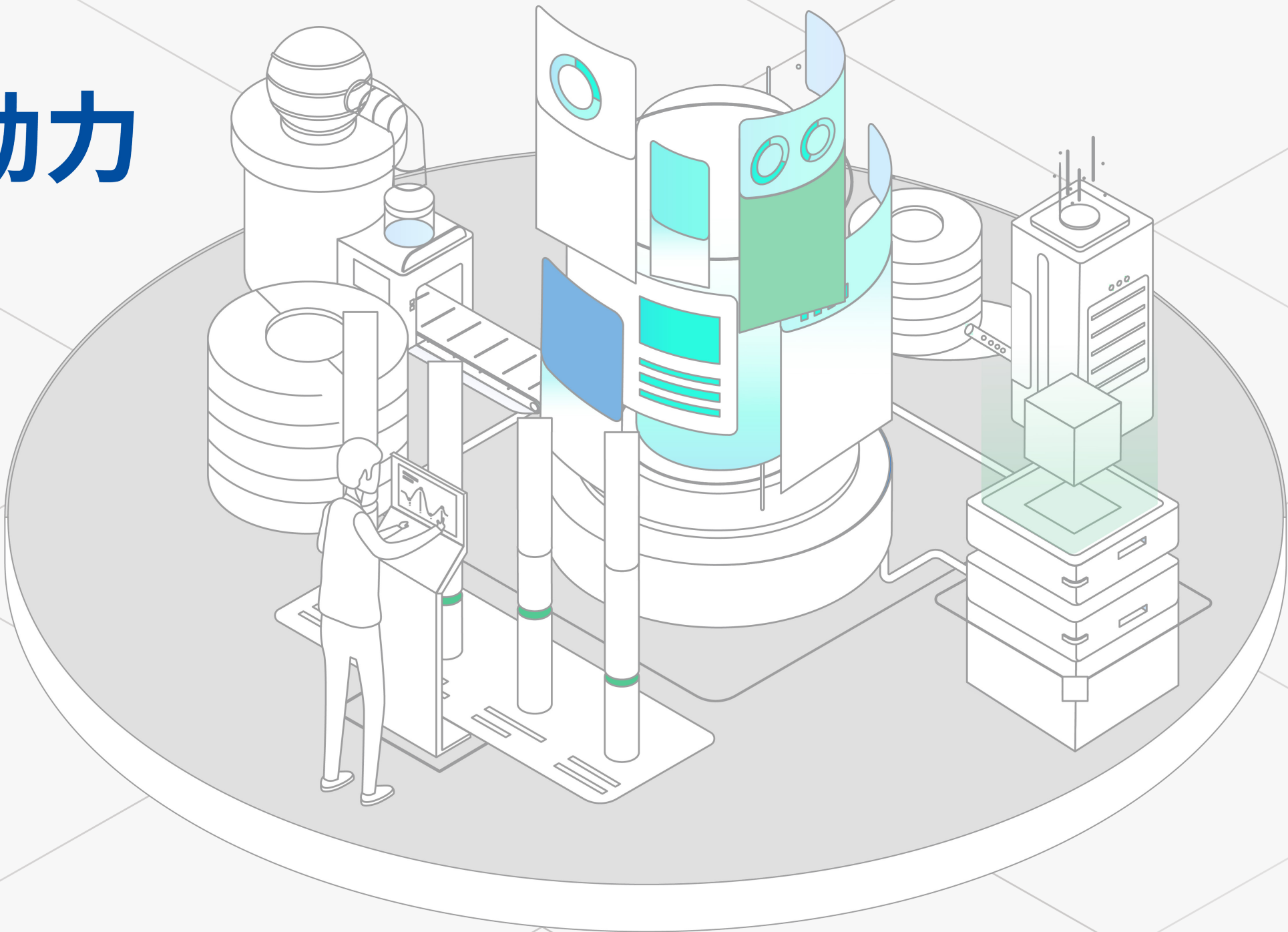


申达股份党委党纪学习教育读书班暨中心组（扩大）学习会“六项纪律”专题学习交流会

02

创新之核： 启动未来技术动力

○ 创新驱动	29
○ 数字化建设	33
○ 知识产权管理	34
○ 产品质量	35



创新驱动

创新研发是企业在激烈的技术竞争中赖以生存和发展的核心动力，对企业发展方向、产品优势、市场开拓和经济效益等方面起着决定性作用。申达股份坚持以创新驱动发展，通过建立科技创新平台和机制，与客户共同推动技术革新，确保企业在市场中保持竞争力。



研发管理规范化

各子公司结合自身战略规划和技术优势，制定了研发项目管理相关规范文件，确保研发流程的规范化和科学化。通过优化研发管理流程，公司有效降低了研发周期成本，控制了研发风险，提升了研发效率和质量。



全球科创协同

公司运用“全球智慧，中国集成”的理念，构建了全球“1+4”技术中心共享平台（“1”指一个核心项目，“4”指美国、德国、中国、南非等四大洲所在国的相关工厂技术）。通过跨四大洲的集智协同开发，在声学、成型、仿真、基础材料研发和工艺技术开发等方面达到了行业领先水平。



稳健的创新成果

通过开放式创新理念和全球协作开发模式，公司有效推动了多个战略项目的获取与实施，并实现了稳定的创新收益。这种全球化的创新布局不仅增强了公司的技术能力，也为全球客户提供了更高质量的产品和服务。

研发管理

报告期内，公司研发投入总金额为

1.63 亿元

占营业收入

1.38 %



研发团队规模

420 人

占比

6.57 %

博士

6 位

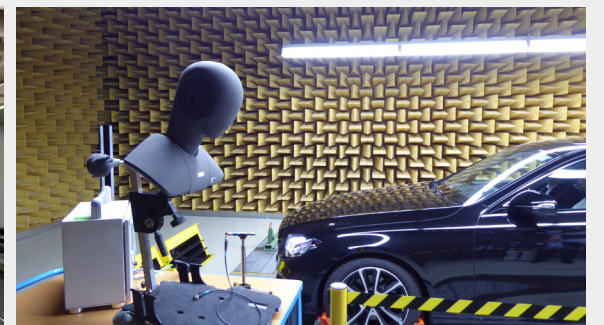
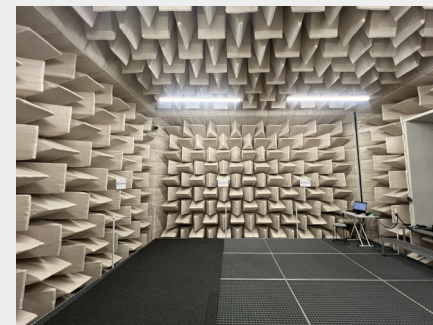
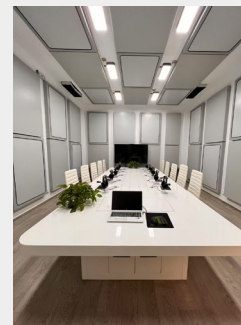
硕士

50 位

研发实力

公司构建高效的研发管理体系，涵盖了项目管理、项目设计、项目启动以及产品开发与设计验证等多个环节，为研发流程提供了明确的指导和规范，以确保研发资源的合理分配和高效利用。同时，公司重视技术创新和研发团队的建设，构建了由行业优秀人才以及本土化人才组成的多元化核心人才结构。为推动企业的持续创新和科技进步，公司建立有效的激励机制，以激发科技人员的积极性和创造力，为公司的长远发展注入源源不断的创新活力。

公司在中国、美国、德国等国家拥有多个技术研发中心，可开展相关材料比色配色、减少挥发性有机化合物和气味的试制研发，并能进行声学仿真测试，及各类面料耐磨、阻燃和雾化等测试，同时具备支持市场拓展以及全球化项目同步研发的综合实力。



案例

贾伟精益 + 智造 劳模创新工作室

2024年9月，新纺联举行了成功举办“贾伟精益 + 智造 劳模创新工作室”揭牌仪式。上海市纺织工会主席、东方国际集团工会主席在致辞中对工作室的成立表示祝贺，期望其在绿色低碳、数智化等领域取得新突破，发挥劳模带头作用，助力企业高质量发展。劳模创新工作室的成立充分弘扬了劳模精神，发挥示范引领作用，围绕集团“全球布局，跨国经营”战略要求，提升生产制造的技术创新含量，助力企业转型升级。



新纺联举办“贾伟精益 + 智造 劳模创新工作室”揭牌仪式

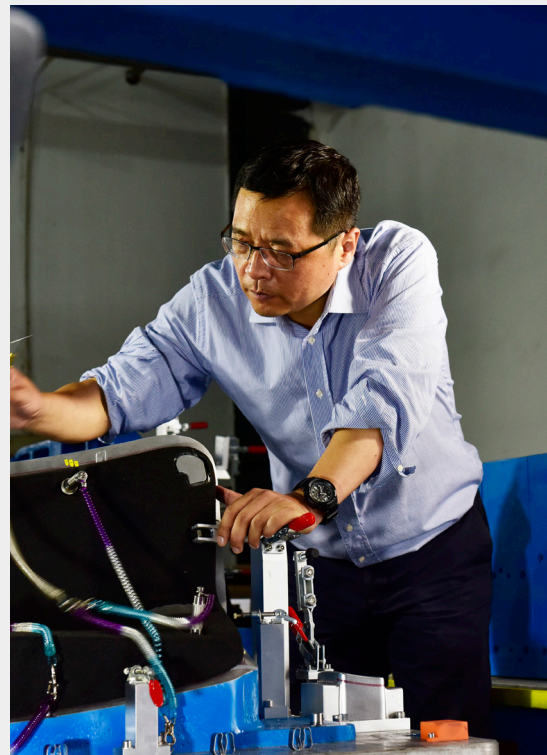
案例

“全国五一劳动奖章获得者”龚杜弟 携手 “全国纺织工业劳动模范”贾伟

——开展劳模创新工作室联建活动

为进一步贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，深化劳动模范精神的内涵，激发技术人员创新潜能，2024年12月，汽车地毯总厂工会与新纺联工会联合开展“申达制造·龚杜弟汽车纺织装饰创新劳模创新工作室-贾伟精益+智造劳模创新工作室联技联建”活动。

全国五一劳动奖章获得者、中国纺织大工匠、上海市劳动模范、申达股份技术总监、汽车地毯总厂劳模工作室负责人——龚杜弟在活动中分享了汽车软饰行业发展现状及创新工作室管理经验，全国纺织工业劳动模范、上海市青年五四奖章获得者、新纺联劳模工作室负责人——贾伟介绍工作室运行情况，双方表示将增进交流、共享资源，协力攻克技术难题。同时，多家子公司骨干技术人员围绕新项目开发、PLM系统应用、声学性能提升等主题进行交流讨论。劳模工作室和各项创新工作，为公司可持续发展提供了源源不断的支撑，为申达股份“全球布局、跨国经营”奠定了坚实基础，鼓励员工发扬工匠精神。



汽车地毯总厂劳模工作室负责人 龚杜弟



新纺联劳模工作室负责人 贾伟

案例

首届“申达杯”五小擂台赛：推动技术创新与员工成长

2024年11月，公司举办了首届“申达杯”五小擂台赛，活动围绕小发明、小创造、小革新、小设计和小建议展开，展示了员工在技术创新和工艺改进方面的成果。通过项目展示、现场演示和答辩，参赛选手展现了实际应用的创新方案，推动公司内部技术革新和效率提升。此次活动不仅强化了员工的创新意识，也为公司培养和选拔技术骨干提供了平台。



全体获奖人

合作研发

公司在提升自主研发能力的同时，积极拓展与高等学府产学研合作通过校企合作，公司不仅在技术研发上取得显著进展，还在人才培养方面实现共建共享平台，有效提升公司的科研创新能力。

案例

新纺联与上海工程技术大学合作建立产学研合作教育基地

为促进资源共享和优势互补，并推动教育与产业的深度融合，新纺联与上海工程技术大学本着互惠互利、相互支持的原则，建立产学研合作教育基地。这一合作不仅为上海工程技术大学的学生提供了实践和研究的平台，使他们能够将理论知识与实际工作相结合，同时也为新纺联带来了新的视角和创新思维，促进科技成果的转化，为社会发展做出积极贡献。



新纺联与上海工程技术大学校企合作项目

数字化建设

为顺应数字化时代发展需求，申达股份下属生产型企业正在积极实施数字化转型，稳步推进各项数字化建设工作。通过构建稳定的企业网络、升级数据中心、引入先进的生产资源规划（MES）系统，公司不仅提高了生产管理的现代化水平，还增强了生产流程的透明度和协同效率。未来，随着数字化建设的深入，公司将更有效地整合资源，提高生产效率，同时为未来的创新发展提供数据支持和技术保障。

信息化基础建设

2024 年，新纺联在整经和织造车间建立稳定的企业网络，实现关键生产区域的网络全覆盖，为整经、织造车间 MES 系统的顺利上线奠定基础

数据中心升级

公司对数据中心进行升级，配置适合 MES 系统的高性能服务器和存储设备，确保数据的可靠性以及高效存储与处理能力

业务流程数字化

公司对核心业务流程进行了细致的梳理和优化。通过引入专业的 MES 系统，公司显著提升车间机台生产流程的透明度，增强了生产协同效率

新纺联信息化工厂建设

知识产权管理

申达股份高度重视知识产权的保护和管理，致力于维护企业所拥有的知识产权。为加强这一领域工作，激发创新活力，相关子公司遵循国务院《关于进一步加强知识产权保护工作的决定》及相关法律法规，结合企业自身特色和实际情况，制定知识产权管理文件，规范公司知识产权活动，并规定了知识产权的管理架构和奖惩机制，确保知识产权管理工作的有效实施。



公司国内外拥有有效专利

271 件



国内外有效注册商标

44 件



其中，国内发明专利

45 件



实用新型

152 件



外观设计

18 件

案例

汽车地毯总厂知识产权管理培训

为增强员工对知识产权的认识并掌握相关的基础知识、分类及保护策略，汽车地毯总厂举办了一场知识经济与企业知识产权管理的专题培训。此次培训特别强调如何识别和规避知识产权风险，以及如何采取有效措施应对潜在的侵权问题。通过此次培训，员工对如何协助公司建立更稳固的知识产权保护体系有了更清晰的认识，有助于保护公司的创新成果，推动公司的持续创新和发展。



知识产权培训现场

产品质量

质量文化是企业持续发展的核心要素,体现公司对产品和服务质量的不懈追求和坚定承诺。申达股份不断强化员工质量意识,确保产品和服务达到高标准,以此在激烈的市场竞争中保持优势,并在行业中树立卓越声誉。2024 年,公司通过采取有效的质量管理措施和实施质量培训,提升全员对质量重要性的认识,并在实际操作中贯彻执行,确保产品质量持续提升。

质量管理理念

公司及下属子公司根据实际业务发展的需要和 ISO9001:2015（质量管理体系要求），IATF16949:2016（汽车生产件及相关服务件组织的质量管理体系要求），制定《质量手册》《质量 & 环境目标管理程序》《不合格品控制程序》等制度文件，明确生产流程的管理要求，建立全面的质量管理系统。通过严格执行规范的制度文件，公司确保产品和服务的高质量输出，不仅提升产品的市场竞争力，也为持续的客户满意和企业的长期发展奠定了坚实的基础。截至报告期末，上海傲锐，汽车地毯总厂及其下属辽宁、铁岭、仪征等地子公司，申阳藤、新纺联、江苏中联及其下属铁岭子公司等均已通过 IATF 16949 认证。

质量管理措施

公司下属各子公司依据各自的业务和制造特性，精细化实施一系列质量管理策略，其中包括质量问题的检测、追溯、奖惩机制，以及数字化质量管理应用。通过专业化的措施，公司能够确保产品从制造到交付的每个阶段均受到严格的质量监控，迅速定位并处理质量问题，有效提升整体质量管理效能。

案例

生产过程管理 - 汽车地毯总厂张家口分公司实现产品各阶段可追溯性

为避免不同类别和检验状态的产品混用或误用，汽车地毯总厂张家口分公司特制定《标识与可追溯性控制程序》，确保产品在接收、生产、交付各阶段的标识和检验状态标识清晰明确。同时，汽车地毯总厂要求各分厂将追溯信息录入 ERP 系统，以便在产品质量问题反馈或客户查询时，能够迅速采取纠正措施，促进产品质量的持续改进。

案例

产品问题回顾 - 上海傲锐 8D 解决问题规定

为降低内部质量问题的重复率、减少外部产品不合格率及客户投诉，并为未来类似问题提供解决方案，上海傲锐特制定 8D 解决问题规定。该规定规范工作流程，明确各环节责任人，确保问题解决的系统性和有效性；通过深入分析问题并采取相应措施，能够有效预防问题重发，持续提升产品和服务质量。



```
graph LR; A[确定待解决问题  
任何员工] --> B[在质量问题会议上对问题  
进行讨论  
部门主管或确定问题的  
指定的人员]; B --> C[指定问题负责人  
合适的部门主管]; C --> D[建立问题解决小组  
合适的部门主管]; D --> E[取得 8D 问题编号  
质保部工程师]; E --> F[分析问题  
问题解决小组成员]; F --> G[问题解决完成  
问题解决小组成员]; G --> H[审阅通过 8D 问题  
质量会议参加者]; H --> I[已完成的 8D 报告存档  
质保部工程师]; I --> J[产品售后管理流程]; J --> A;
```

案例

出厂质量管理 - 新纺联质量检测

新纺联对复合面料的出厂质量实行严格把控，每批产品出厂前须经过气味、VOC 含量、燃烧特性、耐磨性、耐水性等多项理化性质测试，以符合行业标准和客户要求。测试完成后，新纺联将出具检测报告，其中包含各项测试数据和分析结果，为客户提供透明的产品性能信息，也为公司产品质量的持续改进提供数据支持。

案例

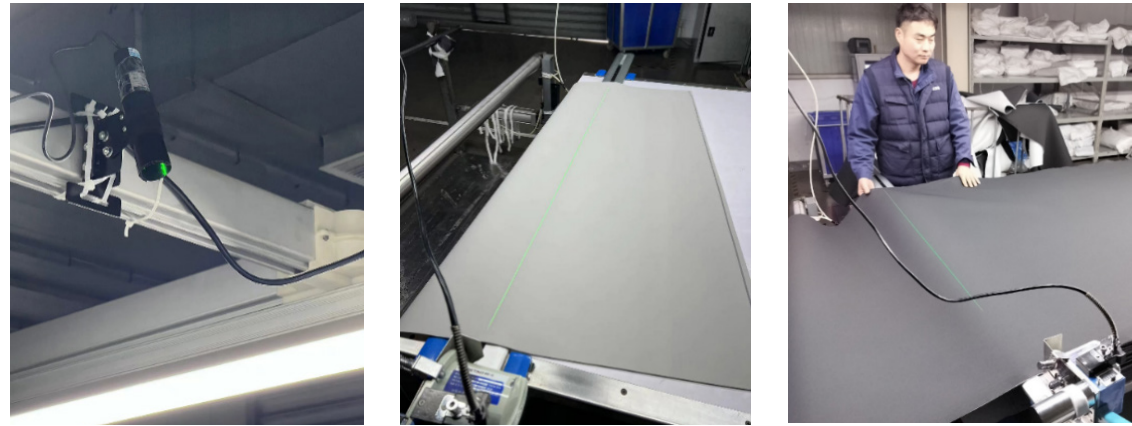
质量奖惩规范 - 汽车地毯总厂宝鸡子公司

汽车地毯总厂宝鸡子公司质保部为确保公司质量目标的达成，制定并实施了一套奖惩条例，要求所有员工严格遵守。该条例规定，各部门组长在发现质量问题后需在 24 小时内填写《质量奖罚处理单》并启动相应的调查程序。一旦调查核实，相关奖罚措施将由人事部执行，并将结果直接反映在员工的当月工资中，同时在公告栏公布。这一制度不仅提高了质量管理的透明度，还增强了员工对质量重要性的认识，从而激励全员共同努力，提升产品和服务的整体质量。

案例

辅助技术提升质量 - 新纺联红外线辅助指示，提高产品质量一致性

新纺联通过采用红外线辅助技术，利用红外线的精确定位功能，辅助指示裁剪过程中的面料放置，确保裁剪线条的精确性，从而减少材料浪费。红外线辅助系统能够在复杂的图案和细小的裁剪要求中保持高精度，进一步提升了产品的一致性和质量。



红外线辅助裁切高效利用

质量管理培训

公司下属各子公司每年度均定期开展质量管理培训，以深化员工对质量管理体系的理解并提高应用能力。培训内容包括质量管理基础、原理及先进工具技术，以确保员工能够在岗位上有效执行质量控制和推动公司产品质量改进。

案例

开展多元化质量与安全培训，夯实持续发展基础

2024年4月，针对客户审核中提出的染色工序返修产品需进一步规范的要求，新纺联对染色工序全体员工进行了一次全面的培训。培训中特别强调遵循《返工作业指导书》的必要性，并要求所有员工在返修过程中严格依照指导书操作。此次培训不仅加深员工对生产规范的理解，还显著提高员工对质量控制的意识，有效促进了产品质量和客户满意度的提升，确保公司产品能够持续满足客户的高标准需求。

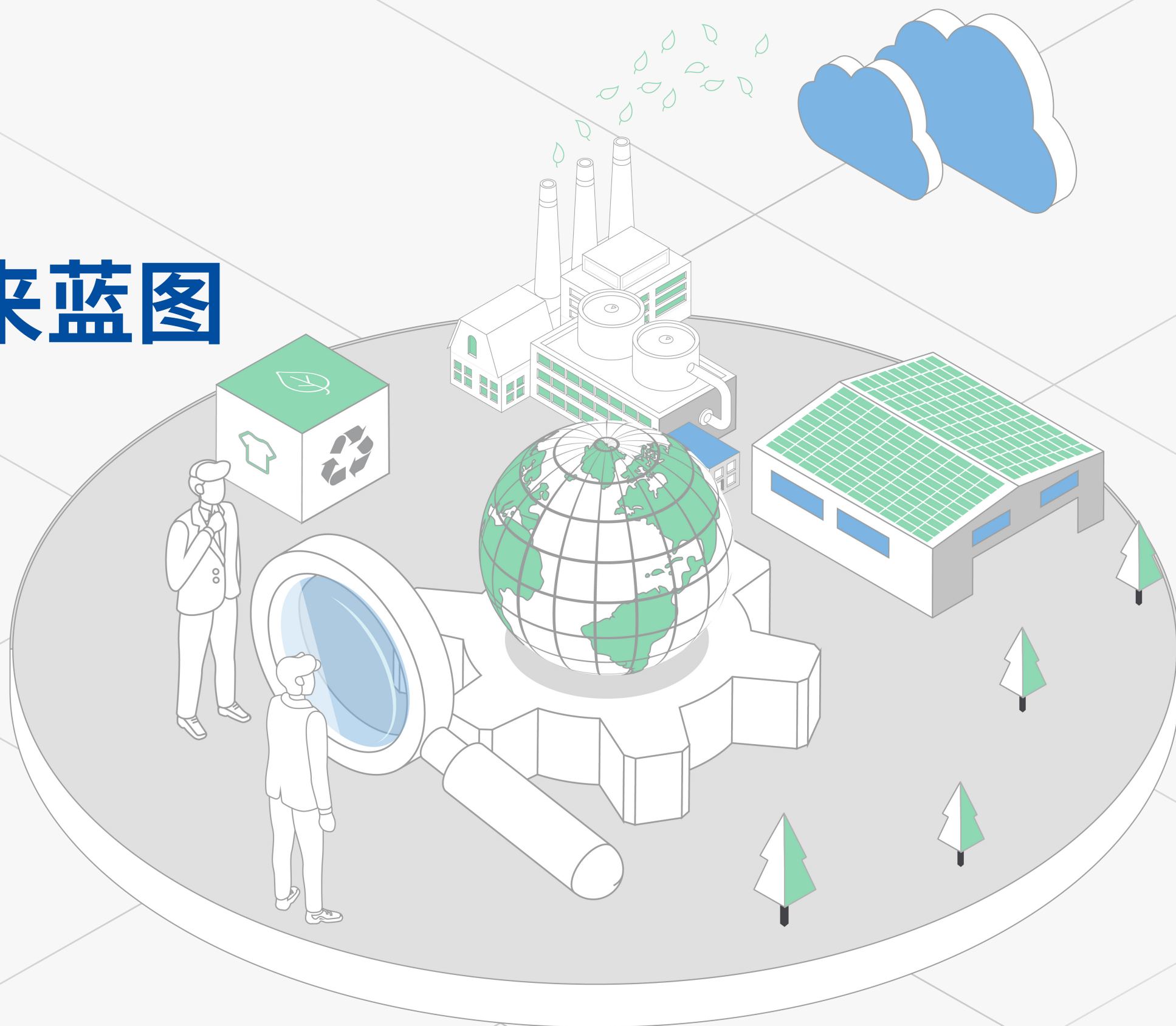


产品质量培训

03

绿色之行： 共筑可持续未来蓝图

- 环境管理 41
- 三废治理 45
- 能源资源 48
- 助力双碳 50
- 绿色运营 52



环境管理

申达股份始终坚守绿色发展的理念，恪守国家和地方的环保法律法规，致力于构建环保型企业，严格遵守《环境保护法》《环境影响评价法》等国家法律法规及地方规范标准，相关企业建立《环境管理手册》《环境管理程序》《废弃物管理制度》等制度，并签署《环保责任制签核书》，坚持“节约能源、降低消耗、减少污染、提高效率”的方针，实施环保责任制和绩效考核。

公司已通过 ISO 14001 环境管理体系认证，覆盖主要分子公司，并且重视海外子公司可持续发展和建设。各子公司建立了相关管理架构，通过系统化的环境管理框架，实现环境目标的持续改进。当前，Auria 率先制定了可持续发展目标，以推动自身、公司及运营地周边的社区共同可持续、绿色发展。2024 年，公司未受到环境方面的监管处罚。

案例

Auria 的绿色承诺：引领环境可持续发展

Auria 致力于成为环境可持续发展的先行者，Auria 的环境可持续发展目标覆盖气候变化、资源循环利用以及负责任的采购等多个关键领域。当前，Auria 已制定每个领域下的具体规划和承诺，旨在减少对环境的影响，提升资源的使用效率，并推动循环经济的发展。

气候变化

循环性

资源使用与负责任采购

- 逐步减少 CO₂ 排放、逐步实现碳中和、提高可再生电力比例

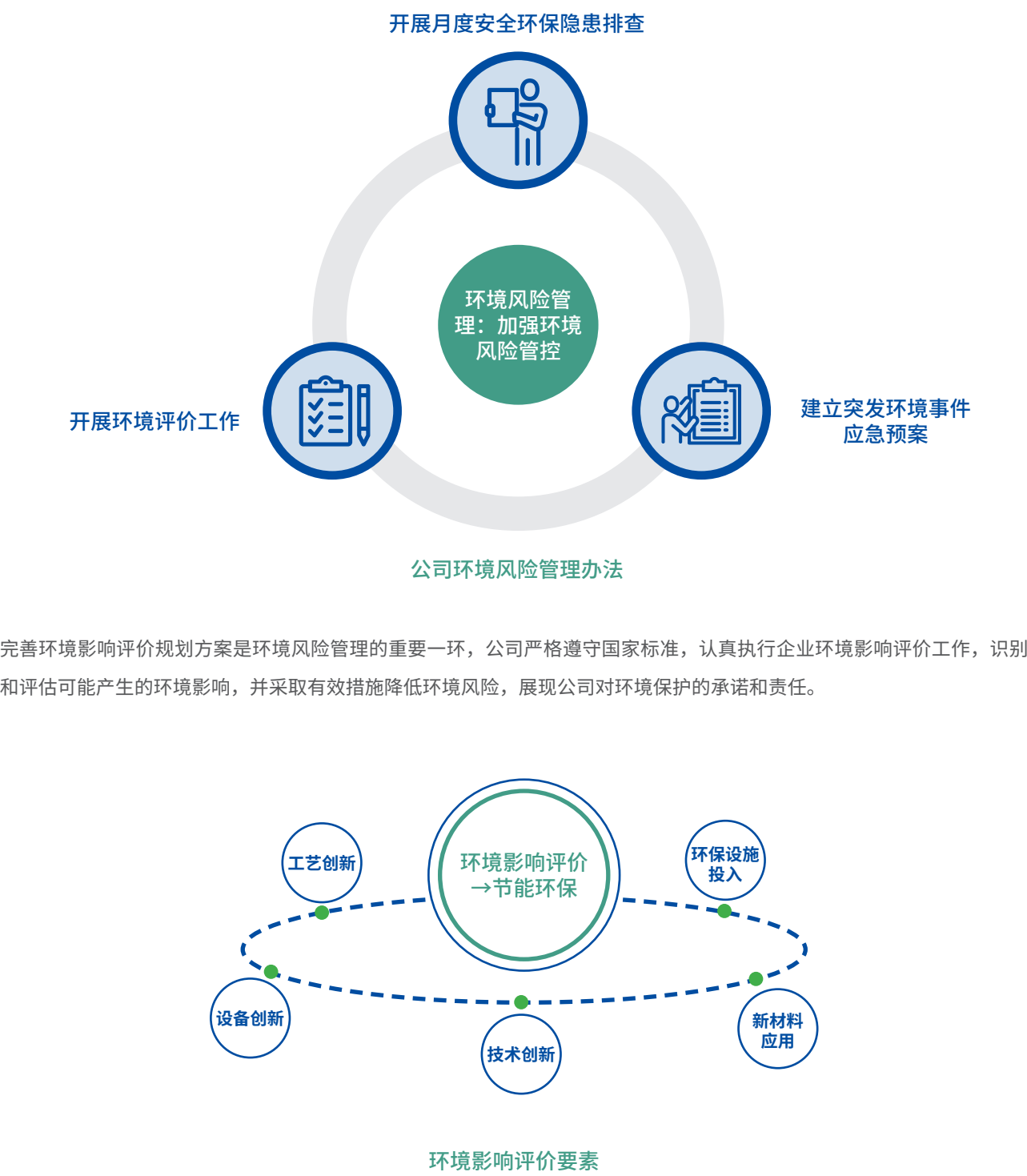
- 推动生产废料减量化、废弃物零填埋，最大化提升可回收材料在产品设计、生产、使用中的占比

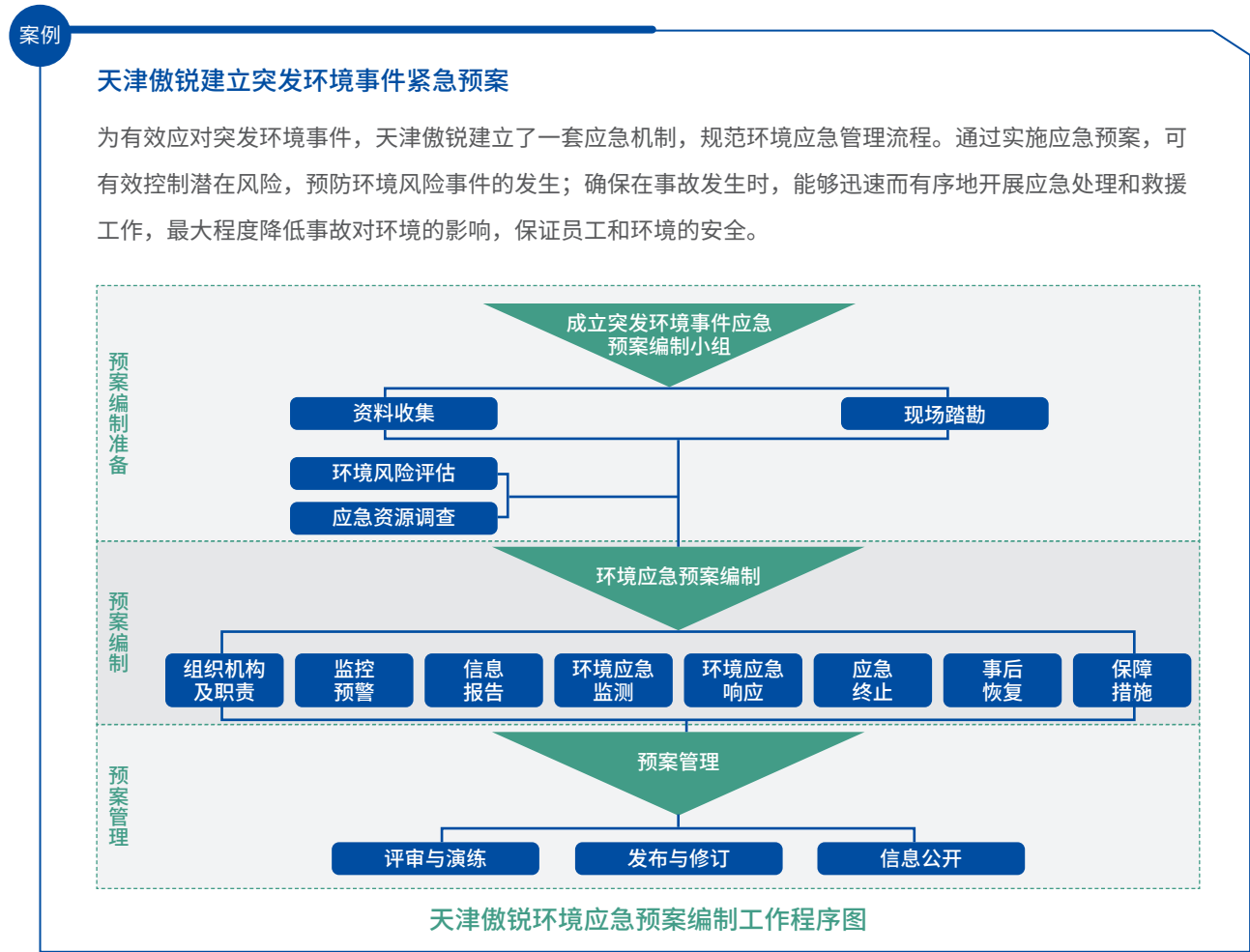
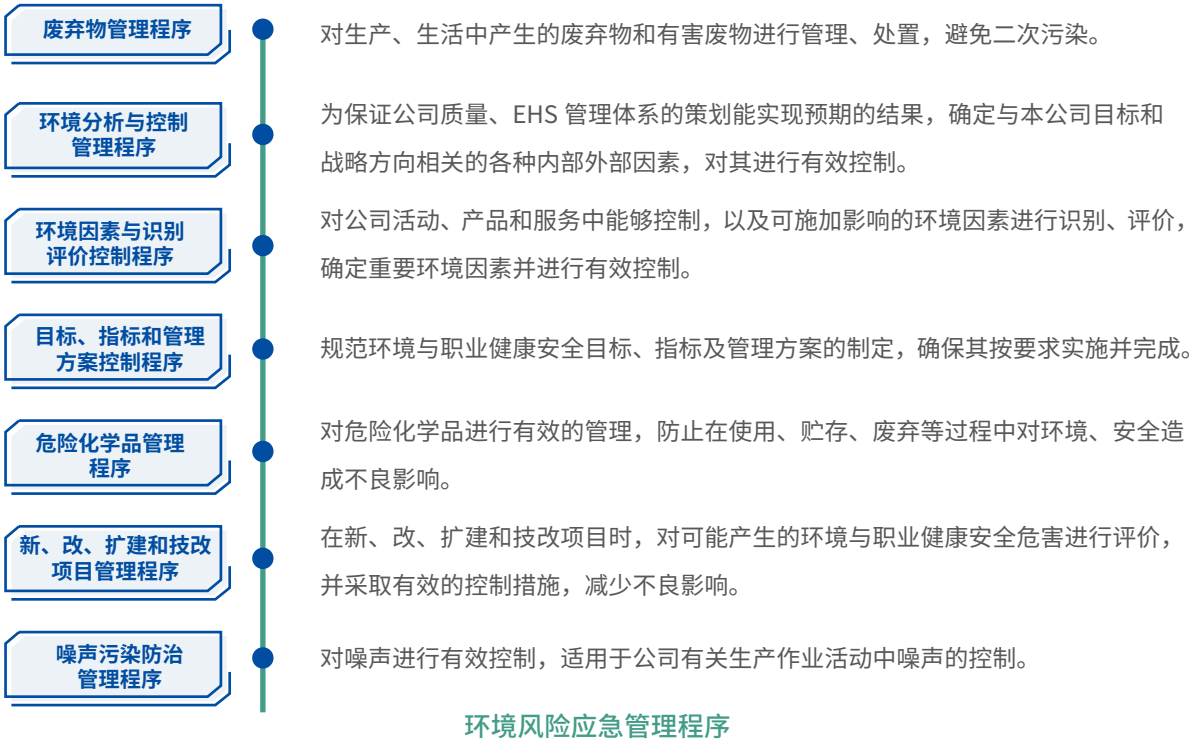
- 在运营中减少一定比例用水量
- 在关键制造场所采用闭环水使用系统
- 与合作伙伴共同保护生物多样性及采购区域的自然生态系统

Auria 可持续发展目标

I 风险管理

随着国家对环境治理的政策、规划和标准日益严格和细化，公司紧密跟随政策导向，通过技术创新、工艺改进、设备更新、新材料应用以及增加环保设施投资等措施，确保产业活动在节能环保方面符合政策要求。此外，公司制定全面的环境安全风险控制程序，涵盖环境分析与控制、环境因素与控制措施的识别、废弃物管理、危险化学品管理以及噪声污染防控等多个方面，提升公司的环境管理能力。





环保培训

公司积极开展环保培训活动，活动内容丰富且全面地展示了公司对环保的重视。活动内容涵盖环境管理各个方面，员工积极参加，培训考核通过率实现 100%，有效地提高了员工的环境保护意识，激发其参与环保活动的积极性。

环保培训计划

日期	培训内容	培训方式
2024 年 01 月	环境管理体系学习	外聘
2024 年 02 月	垃圾分类和节能知识学习	内训
2024 年 03 月	废气排放设备维护和管理	内训
2024 年 04 月	碳排放知识	内训
2024 年 05 月	应急预案内容讲解	内训
2024 年 08 月	节能降耗知识学习	内训
2024 年 10 月	环保法律法规学习	内训
2024 年 11 月	消防应急演练	内训
2024 年 12 月	环境因素	内训

三废治理

申达股份采取精细化管理措施，针对废气、废水和固体废物进行严格管控。公司通过工艺升级和源头控制有效降低了废水、废气及危废的排放量，同时引入新技术以推动绿色制造的发展。此外，公司恪守国家法规，建立严格的管理标准，确保废弃物得到合法合规的处理，彰显公司对环保责任的承诺。通过采取多元化的措施，公司不仅有效减少了环境污染，而且增强了环境管理能力，确保与全球绿色制造和可持续发展的趋势保持一致。

I 废弃物处理

公司严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规和技术标准，积极推进固体废物的源头减量化和资源化利用，将固体废物对环境的影响降至最低。公司落实固体废物的分类管理，确保一般工业固体废物的处理符合《一般工业固体废物贮存、处置场污染控制标准》的规定。

公司积极践行绿色发展理念，持续深化废弃物循环利用体系建设。报告期内，公司境内企业通过工艺创新与精细化管理，实现一般固废循环利用量约 0.21 万吨；境外 Auria 公司 2024 年废弃物转化回收规模达 3.30 万吨，同样为全球循环经济生态建设作出努力。



生活垃圾

- 依法在指定的地点分类投放垃圾
- 禁止随意倾倒、抛撒、堆放或者焚烧生活垃圾
- 分类并集中收集的有害垃圾，属于危险废物的，按照危险废物管理
- 厨余垃圾交由具备相应资质条件的单位进行无害化处理



一般工业废弃物

- 按照《环境保护图形标志 GB15562.2》要求设置环境保护图形标志
- 建立检查维护制度。定期检查维护一般固废贮存场所及设施，发现有损坏的可能或异常，应及时采取必要措施，以保障正常运行
- 建立健全工业固体废物产生、收集、贮存、运输、利用、处置全过程的污染防治责任制度



健康与安全

- 委外处置与自行处置相结合，规范危废处理全流程
- 规范并严格开展危废收集作业管理
- 规范并严格开展危废贮存管理
- 规范并严格开展危废运输管理

案例

Auria 材料回收创新，践行循环经济

Auria 坚守环保承诺，通过开发材料可回收解决方案，推动汽车内饰件材料循环利用：将天然纤维与再生材料相结合，应用于多种汽车内饰产品制造生产，显著提升产品的可持续性，充分体现了公司在循环经济领域的深入实践。

案例

引入污泥处理新设备，提升废物处理效率

为提高污泥处理效率，新纺联引入新压泥带式浓缩一体机。该新设备相较于旧设备，其机架、浓缩机进泥混合箱、浓缩机集水盘、脱水机集水盘，浓缩机冲洗装置、脱水机上滤带冲洗装置和不锈钢控制系统等相关部位均优化为 304 不锈钢材质，具有高耐腐蚀性，压泥含水率按《水处理设备技术条件》（JB/T2932-1999）控制在不高于 80%。



带式浓缩一体压泥机

废气治理

公司严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》及相关行业标准，特别制定《大气污染防治管理标准》，并通过设备升级和工艺优化等措施，不断提升反应效率及资源利用率，有效降低废气排放。

案例

投资建设环保设施，使用 UV 光氧设备 + 活性炭吸附装置进行废气处理

上海傲锐安徽工厂致力于提升环保处理能力，于 2024 年投资建设一套高效的废气处理系统。该系统采用 UV 光氧设备结合活性炭吸附装置，有效处理生产过程中产生的废气，处理后的废气通过 15 米高的排气筒进行安全排放。为确保环保设施的持续有效运行，安徽工厂对废水和废气处理设备还执行定期的维护保养工作，保证所有排放活动均符合有关规定标准。

此外，工厂还设有专门的污水井和阀门系统，用于废水的收集与处理，同时建造了符合环保标准的危废仓库，用于妥善存放废油、废桶和废活性炭等危险废物。

废水管理

公司严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》及相关行业标准，制定《水污染防治管理标准》和水污染事故的应急方案。2024 年，公司实现废水收集、监测与排放的全过程联网监控，确保废水处理达标后，通过管道排入园区污水集中处理厂进行深度处理后再排放。

案例

申达科宝使用生物接触氧化法处理废水，提高废水处理效率

申达科宝通过先进的废水处理技术，确保处理后的废水污染物浓度严格符合上海市的排放标准。根据《上海市污水综合排放标准》（DB31/199-2018），处理后的废水中各项污染物指标，如化学需氧量（COD）、氨氮、总磷等，均控制在规定的限值以内，满足上海市对地面水和地下水保护的要求，为水环境保护和生态平衡作出了积极贡献。

该流程图详细描述了生物接触氧化法的处理工艺。生活污水和新建隔油池的出水进入调节池（由现有水池改造）。调节池的出水进入厌氧池（也由现有水池改造），曝气风机在此处提供曝气。厌氧池的出水进入接触氧化池，曝气风机在此处提供曝气。接触氧化池的出水进入斜管沉淀池，污泥回流至厌氧池。斜管沉淀池的出水进入排放池。此外，废气喷淋洗涤更换水车间的含油污水也进入新建隔油池。上清液从斜管沉淀池排出，进入污泥池，最后进行污泥处理。

生物接触氧化法处理工艺流程图

能源资源

申达股份深刻认识到节约资源的重要性，并以构建资源节约型、环境友好型社会为战略指导，认真执行上级的指示和工作安排，为打造资源节约型城市贡献申达力量。

节能管理

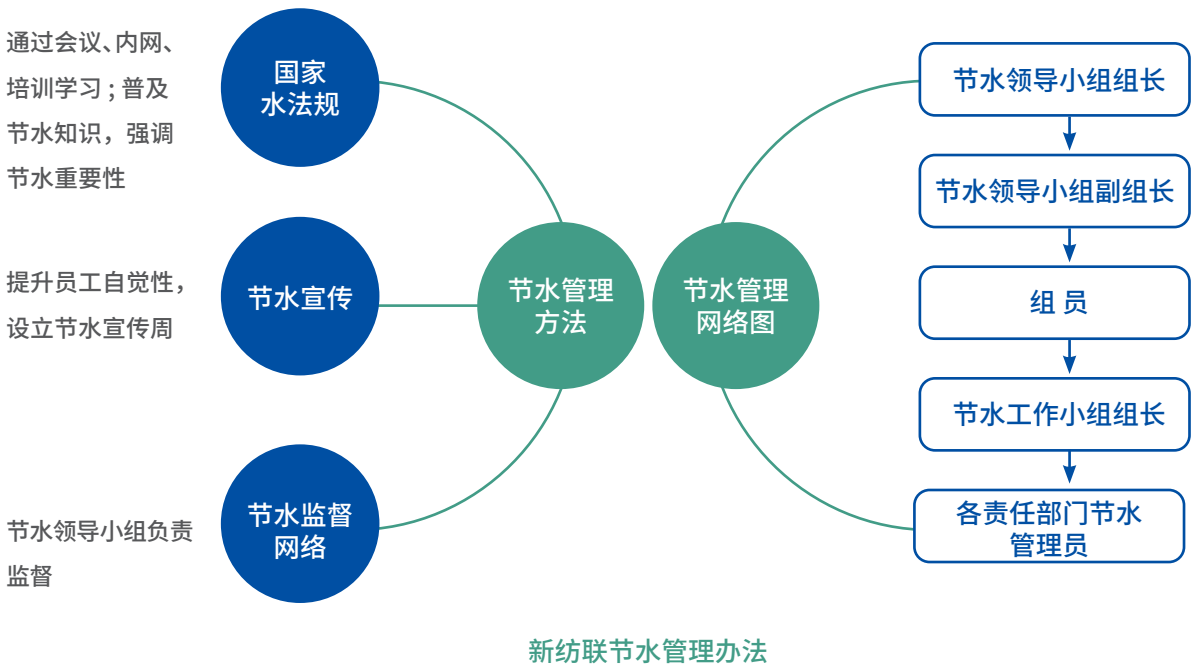
公司将能源管理工作视为环境管理工作重点，不仅在日常运营中突出节能的重要性，更将其纳入公司战略层面，视其为实现可持续发展的关键任务。在日常运营中，公司通过安全会议、内网宣传、员工培训等多种途径，积极推广节能知识，提升员工对节能重要性的理解，鼓励全体员工积极参与节能行动。

2024 年境内光伏发电使用总量

867.48 万千瓦时

节水管理

公司严格按照《中华人民共和国水法》和《取水许可和水资源费征收管理条例》的规定，执行取水许可制度和水资源有偿使用制度，并设有综合管理部负责公司取用水管理的各项日常工作，落实节水管理职责，促使企业依法用水、管水和节水，加强企业对水的全面管理。



公司致力于水资源管理的高效与节约，通过制定用水指标、安装水资源消耗计量设备，并进行月度详细分析来监控和优化用水效率。同时，为了减少水资源浪费，还特别设立维修部门，负责迅速修复任何损坏的用水设施。此外，公司还积极推广中水和工艺水的回用技术，这不仅有效减少了废水排放和自来水消耗，也进一步完善了公司的水资源节约措施。

案例

Auria 完善可持续的水资源管理

Auria 将水资源保护纳入运营战略，通过科学评估，避免在高水资源压力区域设厂，并建立了从工艺优化到水资源循环利用的全流程节水管理体系，通过监测水资源消耗和设立雨水收集设施，全方位降低水资源消耗，提升用水效率，减轻环境压力，展现公司践行水资源保护的坚定承诺，助力实现节水目标。

- 在欧洲工厂，通过替换节水型设备，降低新鲜水使用量。
- 在美国工厂，通过将传统单程水处理系统升级为闭环冷却系统，精确控制消防池水位，降低对地下水资源的依赖，最大限度减少了温水排放对周边生态系统的影响。
- 在墨西哥工厂，通过建立废水处理厂，使处理后的废水能够循环使用，实现水资源消耗量降低。

绿色包装

公司在绿色包装领域积极探索并实施多元化的策略和模式，涵盖环保材料的广泛采用与推广和技术创新的不断突破，以实现更加环保和可持续的包装解决方案。

案例

上海傲锐践行绿色包装，坚持环保理念

上海傲锐将绿色环保理念融入工作实践中，并积极推行绿色包装。公司根据产品特性和运输需求，为部分产品选择易于回收和可循环再利用的包装材料，并将所有成品均储存于可循环利用的金属或塑料装具中。同时，上海傲锐还鼓励其供应商使用可回收的包装材料，有效减少固体废物的产生。

助力双碳

申达股份积极响应国家双碳政策，采取多种措施降低能源消耗和提高清洁能源使用率。公司通过引入高效的节电技术设备，优化生产流程，加速向绿色制造转型的步伐。此外，公司在制造工厂实施了光伏发电项目，以此减少对化石燃料的依赖。通过这些综合性能源管理措施，公司有效降低温室气体排放，彰显公司对环境保护的坚定承诺。



报告期内，公司境内使用分布式光伏发电项目总装机容量为

10,829 千瓦

案例

部分子公司屋顶光伏项目开展情况

公司下属各制造工厂在厂房屋顶部部署分布式光伏发电设施，优化公司能源配置，提升清洁能源使用比重，进而推动节能减排工作的进行。

傲锐汽车部件（上海）有限公司天津分公司分布式光伏发电项目

1

1 光伏发电板铺设 1.8 万平米，设计发电量为 1905 千瓦

傲锐汽车部件（天津）有限公司分布式光伏发电项目

2

2 光伏发电板铺设 1.12 万平米，设计发电量为 1266 千瓦

傲锐汽车部件（武汉）有限公司分布式光伏发电项目

3

3 光伏铺设 0.7 万平方米，设计发电量 702 千瓦

上海新纺联汽车内饰有限公司分布式光伏发电项目

4

4 屋顶光伏系统总装机容量为 3600 千瓦，光伏用电使用比例为 33.19%

分子公司光伏系统介绍



分子公司屋顶光伏系统

I 应对气候变化培训

公司不仅在项目建设方面大力推进光伏发电项目的实施，在意识层面上也重视环保意识的培养和宣传。报告期内，公司组织碳足迹相关知识的培训活动，提升员工对气候变化的理解。

案例

上海傲锐开展碳足迹培训，提升应对气候变化意识

上海傲锐于报告期内开展碳足迹培训活动，累计培训时长 24 小时，通过参与碳足迹培训，员工对双碳知识有了更深入的了解，节能环保意识有所提升。

碳足迹培训内容



组织碳排放

- 1、排放源及活动数据确定
- 2、温室气体因子及排放数据核算
- 3、编制碳盘查报告
- 4、针对性讲解及辅导提升。

产品碳足迹

- 1、产品碳足迹活动数据收集核查
- 2、排放因子查找确定
- 3、产品碳足迹计算
- 4、编制盘查报告
- 5、针对性讲解及辅导提升



上海傲锐开展碳足迹培训

绿色运营

申达股份将绿色环保理念深度融入企业运营，通过多维度举措系统推进节能减排工作。在办公环境方面，公司对照明系统、供暖系统等基础设施实施节能改造，从硬件层面降低能源消耗；在管理实践方面，通过制定绿色办公制度、组织环保节能专题培训，全面提升员工的环保意识与行动力；在文化建设方面，依托办公及生活区域的宣传阵地常态化开展低碳理念宣导，营造全员参与的绿色办公氛围。公司通过全方位环境管理，切实将可持续发展理念转化为日常实践。

I 环保活动

公司积极投身于环保事业，组织包括环保知识培训、环保检查和环保公益活动在内的多项环保活动。公司通过教育活动的开展，以创新和有趣的方式提高员工的环保意识，有效地普及公司环保理念。

案例

Auria 举办地球日活动，分发旧衣，传播温暖，减少资源浪费

为推广环保理念并深化公司员工对环保的全面理解，Auria 于 2024 年举办地球日活动。活动包括收集旧衣物并分发给需要帮助的家庭，以及回收废旧电子产品进行资源再利用。活动的举办在传播环保知识的同时，也为社会的可持续发展做出积极的贡献。



衣物回收

Auria 从废物回收中获得 130 磅衣物分发给弗里蒙特地区有需要的家庭，对衣物进行回收再利用，为社区居民送去温暖与关怀。



地球日活动，回收旧衣物



废旧电子产品回收

Auria 回收了包括 3 台大型旧电视机在内的废旧家用电子产品，既降低了电子污染对环境的潜在危害，又实现了废旧资源循环利用，以实际行动践行可持续发展理念。



电子回收现场

I 生物多样性保护

Auria 建立全生命周期生态保护机制，通过对生产基地周边自然保护区进行科学评估，制定差异化的环境保护方案。Auria 圣克莱尔工厂针对其位于自然保护区附近的特殊地理位置特点，开展生物多样性专项评估，严格遵循国际标准实施定制化保护措施，为制造业与生态环境的协同发展提供了可借鉴的解决方案。

04

协同之链： 构建未来产业链优势

○ 供应商管理	55
○ 客户服务	58
○ 行业先锋	60



供应商管理

申达股份致力于不断改进和优化供应链，以期建立一个高效且可靠的供应链体系。截至报告期，公司及下属子公司已制定《供应商选择评价过程》《采购控制程序》等供应商管理制度，以构建完善的供应商管理体系。这些制度中明确供应商的筛选和评价流程，确保公司能够选择并评估合格的供应商，同时按照既定的标准进行定期评审。

I 供应商选择与评价

建立供应商生命周期管理体系，涵盖供应商准入审核、资格审查、绩效评价、退出等关键环节。在供应商初步筛选阶段，公司执行严格的筛选标准，以确保供应商质量符合要求。在合作期间，通过定期的绩效评估保障供应商表现持续优化。同时，对于未能满足标准的供应商，公司设有明确的退出机制，以保障供应链的高效和稳定运作。



供应商准入

当新产品开发项目需要寻找新供应商时，采购部需寻找到初步供应商，并牵头对供应商基本情况做出了解，发出《供应商基础信息调查表》。初选供应商采购部评价合格后，纳入潜在供应商名录。



供应商审查

初选新供应商需确认满足以下要求：

1. 品质、价格、交期运输及服务条件良好者	2. 产能、财务状况健全稳定者	3. 商誉良好，建立相关管理体系者优先	4. 客户认可的供应商	5. 经第三方认可的供应商	6. 供应商的环保与安全应符合国家或地方政府的法律、法规要求	7. B类以上（含B类）供应商需要至少有ISO9001质量管理体系证书（贸易公司及国外供应商不强制要求）
-----------------------	-----------------	---------------------	-------------	---------------	--------------------------------	--



供应商评价

根据《供应商质量管理程序》对合格A类和B类供应商开展绩效评价，从质量通知/书面抱怨、交付、服务/反应、RPPM值、进货检验合格率，进行月度和年度评价，评价合格的纳入下年度合格供应商名单，不合格供应商要限期整改或取消资格。



供应商准出

合格供应商撤消，针对下列情况，通知采购部，申请撤消其合格供应商资格。若为独家供应商不能取消资格者，呈总经理批准，给予继续辅导或往来，当与供应商发生合并、收购或从属时，公司要验证供应商质量管理体系的延续性和有效性。

上海傲锐供应商选择评价过程



I 供应链安全保证

供应商风险审查机制，通过识别采购流程中的潜在风险，并采取相应措施，有效预防潜在风险演变成对公司造成严重影响的危机，降低采购环节中的风险，并为整个供应链的安全稳定提供了坚实的保障。

I 供应商 ESG 管理

将 ESG 议题纳入供应商管理范畴。要求供应商及货物都应遵守当地国家或与货物的生产、标注、运输、进口、许可、批准及验证有关的国家的所有可使用的相关法律或标准等。

1. 企业应在其所能影响的范围内支持并尊重对国际社会做出的维护人权的宣言。
2. 不袒护侵犯人权的行为、劳动。
3. 有效保证组建工会的自由与团体交涉的权利。
4. 消除任何形式的强制劳动。
5. 切实有效地废除童工。
6. 杜绝在用工与职业方面的差别歧视。
7. 企业应对环保问题未雨绸缪。
8. 主动承担环境保护责任。
9. 推进环保技术的开发与普及。
10. 积极采取措施反对强取和贿赂等任何形式的腐败行为。



汽车地毯总厂供应商行为准则重点关注内容

企业社会责任（CSR）推进整体情况

- 制定社会责任（CSR）相关的行为规范
- 制定社会责任 (CSR) 推进部门与推进负责人
- 通过参与碳足迹培训，员工对双碳知识有了更深入的了解，节能环保意识有所提升
-

工作条件和人权

- 定期实施内部调查或监查
- 禁止使用童工、保护未成年员工
- 合理管理员工的劳动时间、休息节假日，不违反法定要求
-

健康与安全

- 对工作环境安全进行风险评估，以及通过合理的设计或技术 / 管理手段保障安全
- 掌握职业伤害与疾病的状况，并采取适当的对策
- 对公司中所使用的机械装置进行危险性评估并采取适当的安全保护措施
-

环 境

- 对于有害化学物质，根据当地法律规定，进行分类、识别、使用、保管与处理
- 废水与废弃物遵照环境法规进行特性评估、监督、管理、处理后再排放或处置
- 采用可持续资源管理和减少废物管理，包括减少废物产生、使用可持续原材料、办公无纸化等
-

商业道德

- 在利益冲突时应建立有效的沟通机制，加强信息交流与沟通，定期互访沟通和意见反馈
- 采取妥善的管理措施，防止联合操纵市场价格或串通投标等行为
-

上游供应商管理

- 将企业社会责任协议中的内容传递至下游供应商

客户服务

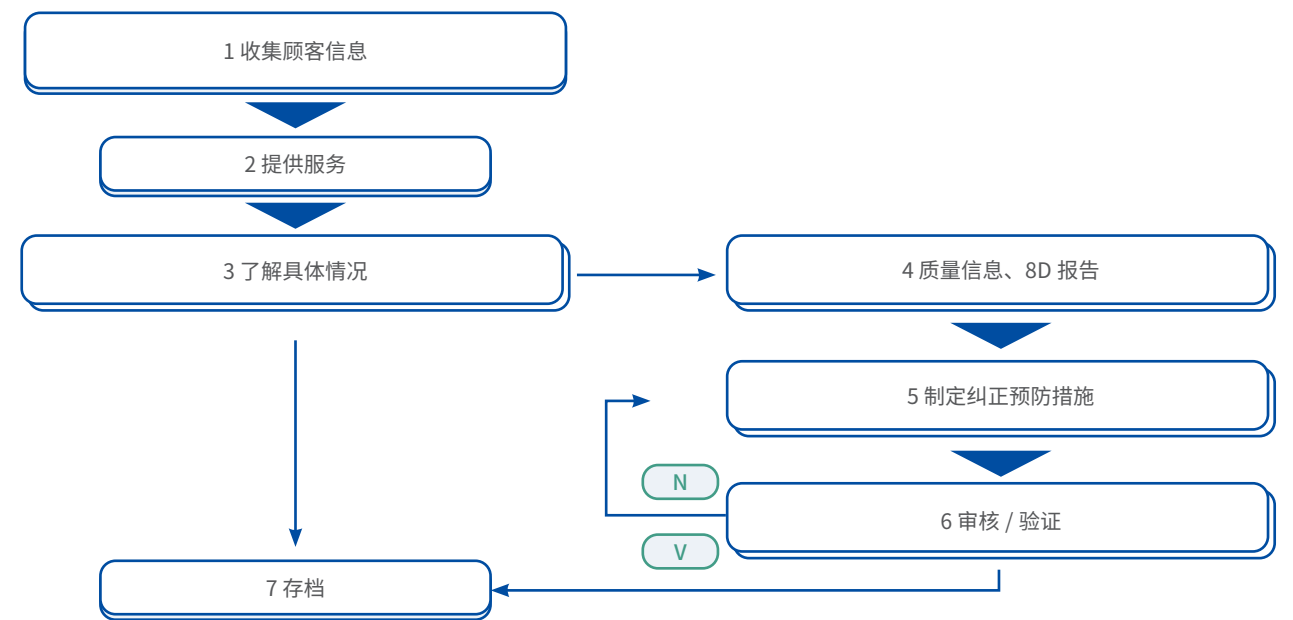
申达股份升级客户服务流程，强化客诉响应机制，实现对客户反馈的快速反应与专业应答。此外，各下属子公司通过定期开展客户满意度调查，积极搜集客户反馈，精准优化服务策略，确保服务措施的有效性，持续提升客户体验。

通过不懈努力，公司在服务品质方面获得客户高度认可。其中，境内子公司新纺联荣获华翔供应商支持奖、诺博协同贡献奖和三环优秀质量奖；上海傲锐荣获奔驰星耀质臻奖、上汽通用技术创新奖、福建奔驰优秀交付奖及沃尔沃可持续供应链奖项。境外公司同样表现卓越，Auria 墨西哥工厂凭借 2023 年的出色表现，于 2024 年 6 月荣获供应商质量卓越奖。这些奖项充分展现了申达股份在客户服务和质量管控方面的卓越实力。



客诉响应机制

客户服务是提升客户满意度和维护产品质量声誉的关键。公司通过加强客户服务过程的控制和管理，提升客户对产品和服务的满意度，子公司制定了服务与售后问题处理流程相关文件，确保客户在使用产品过程中遇到的问题能够及时得到调查、分析和解决。



I 客户满意提升

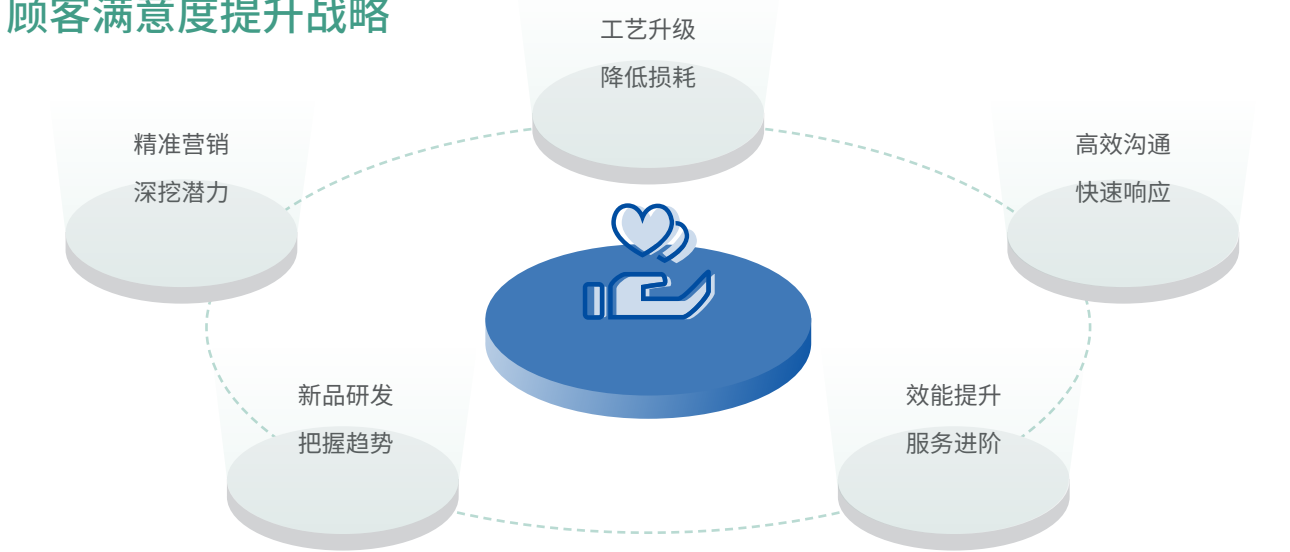
客户满意度调查是企业与客户沟通的重要桥梁，帮助企业了解客户的真实感受和需求，从而控制和提升服务质量。2024年，公司通过调查，直接了解客户对产品或服务的看法，进而制定出有针对性的提升战略。

报告期内，为迅速让顾客得到满意的服务和品质保证，并收集产品于市场使用后的品质状况回馈给公司，提供品质改善的参考，新纺联制定《顾客满意和服务控制程序》，通过顾客拜访和服务记录保存、满意度调查与统计、数据分析和改进措施，最终提交管理评审等程序，实现顾客满意度的闭环管理和持续提升。

其中，新纺联通过开展内外部客户满意度调查全面收集反馈数据，内部调查聚焦交付产品质量、生产中断 / 退货情况及精益生产成效等；外部调查则评估质量目标达成度、产品质量绩效、交付表现、服务质量、合同处理及应急能力等维度。此外，还特别针对客户投诉、产品开发及客户流失等关键指标进行深度分析，识别出影响顾客满意度的深层原因，并据此制定针对性改进方案，通过持续优化产品质量、交付效率和服务体系，不断完善客户服务水平。

最终，新纺联为更好地掌握 2023 年客户服务的实际情况，识别影响客户满意度的关键因素及其根源，进而有效提升客户的满意度和忠诚度，专门形成并分析 2023 年度客户满意度调查分析改善报告，以此报告作为提高企业管理水平的重要参考。依据此报告，公司已于 2024 年初明确年度提升顾客满意度的战略决策和方向，并在全年内执行。

顾客满意度提升战略



客户感谢信：





行业先锋

申达股份致力于深化行业生态的融合，通过加入多个行业协会来扩展合作网络。同时，公司积极参与各类行业会议，会议上与国内外业界同仁进行深入交流，共同分析行业最新趋势，探讨行业未来发展路径。

I 协会成员资格

企业名称	已参与的协会（学会 / 商会）组织	在该协会组织中的职级
上海申达股份有限公司	中国产业用纺织品行业协会	副会长
	上海纺织协会	副会长
	上海市纺织工程学会	副理事长
	中国纺织职工思想政治工作研究会	常务理事
上海汽车地毯总厂有限公司	中国汽车工业协会	副理事
上海申达进出口有限公司	上海进出口商会	副会长

I 行业标准制定

公司积极参与行业标准制定，深度参与多项国家标准和行业规范的起草与修订工作。凭借丰富的技术积累和实践经验，公司在推动行业标准化、规范化发展方面发挥了重要作用。

 国家标准	- 热塑性聚烯烃（TPO）防水卷材 - 聚氯乙烯（PVC）防水卷材
 行业标准	汽车用地毯
 协会标准	膜结构技术规程

I 推动行业发展

公司积极参与各类展会和工作交流会，通过这些专业平台，公司不仅能够展示最新的技术成果和市场策略，还能与行业内的专家和同行进行深入交流，共同探讨行业发展趋势和未来机遇，有助于公司紧跟行业动态，吸收前沿知识，激发创新思维，从而在市场竞争中保持领先，并为行业的技术进步和市场拓展提供实际贡献。

案例

全国产业用纺织品行业党建工作交流会

2024 年 5 月，中国产业用纺织品行业协会成功举办了一场主题为“厚植新质生产力、奋进强国新征程”的交流会。该交流会旨在深入贯彻党的二十大和二十届二中全会精神，聚焦新时代的发展要求，寻求创新突破和质量变革。公司党委副书记、纪委书记、工会主席出席此次论坛，共同探讨如何在新时期推动产业用纺织品行业的高质量发展。



全国产业用纺织品行业党建工作交流会

案例

新能源汽车声学包研制及在整车声品质提升上的应用

2024 年 6 月，申达科技出席 EAC2024 易贸汽车产业大会，与同行共同探索车载音频系统的前沿发展。论坛汇聚行业精英，聚焦车载音频主客观评价、沉浸式座舱空间、环绕立体声音响、大算力音频芯片、车载音频与车内空间的交互、全景声座舱声学等行业核心议题。同时，申达科技在论坛上就新能源汽车的声学包研发及其对提升整车声学性能的作用，与行业专家进行了深入的交流与讨论，这些交流促进了公司在车载音频技术上的进步，也为行业音频技术的发展提供了新思路。



新能源汽车声学包研制及在整车声品质提升上的应用分享

案例

中国产业用纺织品行业协会第五届四次理事扩大会议暨第五届六次常务理事会



中国产业用纺织品行业协会第五届四次理事扩大会议暨第五届六次常务理事会

2024 年 6 月，中国产业用纺织品行业协会召开了第五届四次理事扩大会议暨第五届六次常务理事会。会议聚集行业内精英，共同分析产业用纺织品的发展趋势，确定行业当前的重点任务和主要工作方向。公司副总经理出席会议，与其他理事共同探讨行业面临的挑战与机遇，为行业的未来发展指明方向。

案例

第十五届中国上海国际汽车内饰与外饰展览会

2024 年 8 月，公司及下属子公司共同参与“2023 第十五届中国上海国际汽车内饰与外饰展览会”，向外界展示公司在汽车内外饰领域的创新成果。此次盛会不仅展示了最新的产品、技术、材料、工艺和装备，还促进了行业内的经贸交流与合作。通过展览会，公司不仅加强了与业界同行的联系，也为推动汽车内饰与外饰行业的技术进步和市场发展做出了积极贡献。



公司参加第十五届中国上海国际汽车内饰与外饰展览会

案例

国有企业跨国经营的高质量发展之路

2024 年 9 月，市政协经济界、工商联和侨联联合举办的交流会在公司举行，共同探讨科技创新如何推动国有企业的跨国经营和高质量发展。与会者参观了公司的技术中心，深入了解了公司如何将科技创新作为发展引擎，引领改革和转型升级。公司通过不断提升科技创新能力，打造了全球集成优势，实现了跨国经营业绩的显著突破，为国有企业跨国经营的成功提供了可借鉴的路径。



市政协经济界、工商联和侨联跨界别学习考察活动

05

责任之光： 照亮未来社会使命

- 员工管理 65
- 回馈社会 81



员工管理

申达股份秉承“永不自满、永不妥协的员工是申达最大的财富。给每个员工创造平等竞争的机会，谋求企业与员工的共同发展”的人才发展战略，将融入“创造一流”公司血脉中的一种精神和气质，建立完善的权益保障和发展机制，构建科学合理的薪酬福利体系，健全的职业发展通道，积极构建平等、开放的交流平台，与员工共同推动公司的发展与进步。

同时，公司党委和行政加强对产业工人队伍建设改革的组织领导，发挥工会组织牵头抓总作用，深化产业工人队伍建设，推动产业工人队伍建设改革再上新台阶。



人均创收约

163 万元

人才雇佣

公司坚持公平、透明和平等的招聘雇佣原则，严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等法律法规和规范性文件的要求，严格执行国家及各运营地的用工制度，建立了完善的人力资源管理制度，规范了招聘、雇佣、解聘、薪酬福利、考勤等全流程的管理，保障员工享受各类合法权益和福利。



报告期内公司员工合计

6,396 人

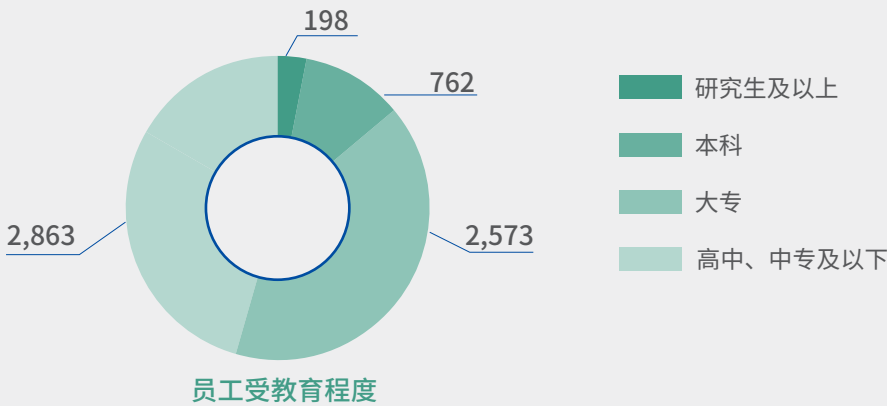


劳动合同签订比例

100 %

公司以包容协调为企业价值观，提倡文化包容、优势互补、相互尊重，坚决抵制因不同种族、文化、宗教、年龄、残障状况、性别而发生歧视、骚扰等恶性行为，尊重每个人的尊严、隐私和权利，最大化保障员工权益，在平等合作基础上实现海内外企业可持续的共同发展。

2024 员工结构



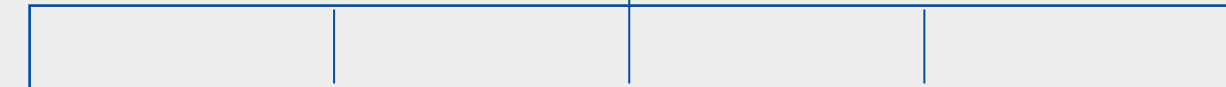
此外，公司致力于推动残疾人就业平等，根据员工身体状况及岗位需要，为残障员工合理安排了无障碍工作环境与心理支持。目前，公司雇佣了 1 名残障人士员工，主要从事辅助类工作。公司积极履行社会责任，助力其融入职场，共同构建和谐社会。

薪酬激励

公司力求为所有员工建立公平、合理、具有市场竞争力和极具竞争力的薪酬体系，由基本薪酬和绩效薪酬两大部份组成，根据员工的工作表现和贡献程度进行薪酬分配，给予全体员工公平合理的薪酬待遇。另外，为促进员工积极性、创造力，公司制定了科学合理的员工激励机制，根据年度考核结果，由公司考核小组提出绩效考核意见，按照绩效考核结果给员工发放年度绩效奖，以吸引和留住优秀人才，提升公司综合竞争力。



员工年度激励
措施构成



年度绩效奖 职务晋升 多岗位轮岗 通报表彰 专业条线评比先进 公司大会经验介绍 组织推荐参加培训深造

案例

申达股份开展劳动竞赛优秀班组及岗位能手评比，表彰公司优秀员工

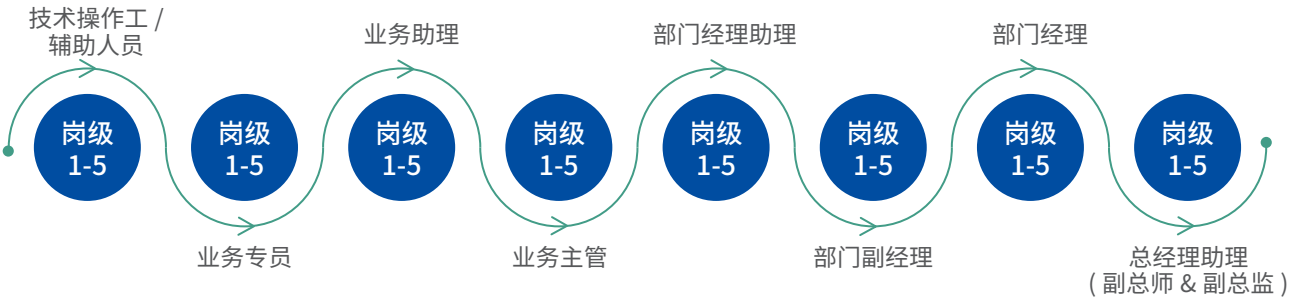
2025 年 1 月，为了表彰和鼓励员工在 2024 年度的付出与努力，公司向各位获奖员工颁发奖杯，树立先进标杆，从而营造忠于事业、恪尽职守、追求业绩、人企合一的工作氛围，更好地践行公司不甘人后、永不言败的“创造一流”的企业精神，推进公司文化价值观在各部门的有效传承。此次共表彰岗位能手 24 人、班组 22 个。



优秀员工表彰

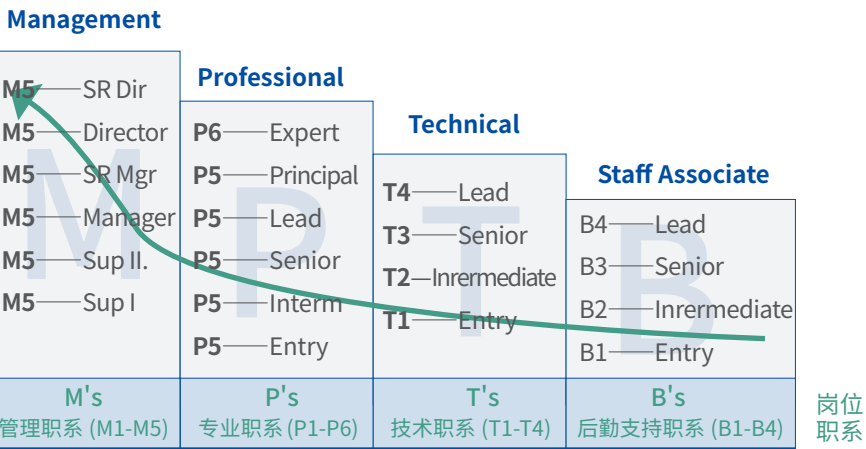
培训发展

公司重视人才的发展和培养，制定了《职级体系及薪酬福利管理制度》等制度文件，设置人才发展双通道，鼓励员工持续学习，不断更新和完善自我，并提供多样化的培训，不断增进员工的专业知识与技能，助力员工职业发展。



职业发展路径

另外，Auria 根据员工的职责、技能和知识等因素，规划了管理职系（M1-M5）、专业职系（P1-P6）、技术职系（T1-T4）、后勤支持职系（B1-B4）四个岗位职系，规范了各职系的定义和岗位职责，完善员工发展路径。同时，Auria 建立了岗位内推的机制，通过 Auria Job Posting 的内部渠道发布内部岗位空缺，鼓励员工参与内部竞岗，推动内部优秀人才的良性流动。



Auria 职业发展岗位职系

员工培训

公司注重对高质量、国际化人才的培养和打造，追求员工与企业共同发展。公司建立完善了公司内部的人才培养体系和职业技能培训制度，设定了专业技术职称（资格）培训、专业技术人员职业资格和继续教育培训等各类专业技能培训，深化员工的专业知识，增强专业技能，尊重并挖掘员工潜力，为员工提供广阔的发展空间，持续增强组织竞争力。

报告期内



公司及各下属企业开展的各类教育培训覆盖职工

2,668 人次



申达股份人才培养理念

追求申达的发展是每个员工所向往的事业，人员的训练和发展应贯穿于员工职业生涯的轴线。

案例

开启青苗培训，助力新员工茁壮成长

为培养打造适应新时代发展需求的国际化、数智化复合人才，培育工作新理念新战略新措施，为公司转型发展提供人才支撑、打好人才基础，2024 年，公司特开设《“青苗计划”——90 后人才选拔培养培训班》，旨在遴选培养公司各层级各类德才兼备、能吃苦担当、勇于应对挑战、善于解决问题的“90 后”青年，通过选拔培训后建档，形成“提拔使用”、“观察重用”、“跟踪培养”分类培养的 90 后人才库。本届青苗培训共 105 名员工参与，培训累计 1,656 小时，考核通过率 100%。



青苗培训现场

案例

建立培训中心，提升员工综合能力

汽车地毯总厂辽宁工厂建立培训中心，为员工提供包括质量、设备、EHS 和物流等全面的培训项目。EHS 培训特别注重三级安全教育、机械和消防安全，强化员工对法律法规、操作规程的理解和应对紧急情况的能力。通过系统化的培训，不仅提升了员工的专业技能和工作效率，助力员工个人成长和职业发展，同时还为安全舒适、稳定高效的生产环境提供良好基础。



各类培训现场

案例

健全海外员工培养机制，助力海外员工全面发展

Auria 致力于助力员工的个人专业及职业发展，每个工厂、每年均制定了培训计划，开展多样化的培训和发展项目，并为符合条件的员工提供相关支持，以确保员工接受与其职位相关的必要培训，提升自身职业发展竞争力，为公司的长远发展打下坚实的人才基础。



Auria 员工培训课程设置

民主沟通

公司重视民主管理，在《员工手册》中明确员工权益申诉机制，承诺员工可以向人力资源部寻求职业发展的辅导和建议，积极推动民主管理的各个环节，在公司管理层与员工之间建立有效沟通的桥梁，帮助深入了解员工诉求。



另外，公司不断拓宽员工表达意见和建议的渠道，通过职代会、座谈会、个访谈心、信访等方式，以《职工舆情报告》的形式，汇总分析每半年度员工反馈的问题、提出的意见及建议，确保员工反馈的诉求能够悉数解决，员工的声音能够被听见和尊重。

案例

顺利召开职工代表大会，保障员工的参与权与决策权

2023 年 12 月，公司召开第六届第三次工会会员代表大会暨第三届第四次职工代表大会，公司领导与全体员工共同描绘民主和谐的美好蓝图。



第六届第三次工会会员代表大会暨第三届第四次职工代表大会



案例

公司举办“新‘申’力‘啡’常谈”青年座谈会，凝聚青年力量共谋发展

2024 年 11 月，公司团委成功举办了主题为“新‘申’力‘啡’常谈”的青年座谈会，为员工搭建一个轻松、开放的交流平台，进一步凝聚青年力量，激发青年员工的创新活力和工作热情，为公司的发展注入新的动力。座谈会上，青年代表们围绕公司的发展战略、技术创新、职业发展等话题展开了热烈讨论。他们积极分享了自己的工作心得和职业规划，同时也提出了许多建设性的意见和建议。公司领导认真倾听，对青年们的想法给予了高度肯定，并就他们关心的问题进行了详细解答。



“新‘申’力‘啡’常谈”青年座谈会

案例

集体合同履行情况报告——推动改革发展，维护职工权益，构建和谐劳动关系

2024 年，公司在六届四次职工代表大会，结合公司的重点工作和战略目标要求，就推动公司改革发展、维护职工合法权益、创建和谐劳动关系等议题开展了集体协商。

在各级党政工组织的共同努力下，公司 2024 年集体合同履行情况总体良好，各项条款基本落实。公司通过优化人力资源配置、加强安全生产、完善福利保障等措施，有效维护了职工权益，促进了和谐劳动关系的构建，为企业持续健康发展奠定了坚实基础。

集体合同履行

工作时间与休假

各企业根据《劳动法》及相关规定，结合生产经营特点，制定了休息日、法定节假日、年休假等具体实施办法。

安全生产与劳动保护

公司坚持“安全第一，预防为主，综合治理”的方针，重点加强夏季高温期间的劳动保护。

职工保险、福利与培训：

公司依法为职工缴纳社保，全员参加上海市职工综合互助保障计划，并开展各类教育培训。

工资专项集体合同

根据国务院和上海市人民政府相关意见，公司明确工资总额与企业效益联动，不再以上海市企业工资指导线为调整标准。

女职工权益保护专项集体合同

组织 301 名女职工参加体检，重点保障 35 岁以上女职工的“两癌”筛查。

集体合同履行情况

健康安全

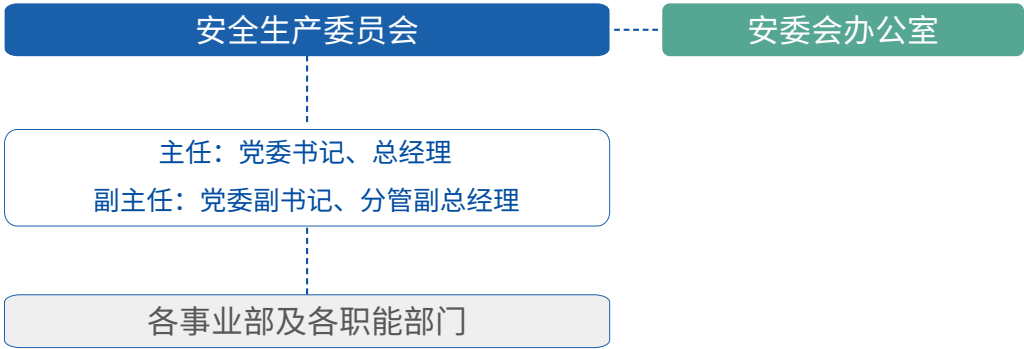
公司注重对员工的安全保护，贯彻落实《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》《上海市安全生产条例》等法律法规，贯彻落实“管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”的安全生产工作理念，制定了《安全生产管理制度》等制度以规范公司的安全生产工作。同时，为进一步强化安全生产管理工作，公司及各分子公司通过了 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证，为员工创造安全发展、科学发展的环境。



ISO 45001 职业健康安全管理体系认证证书（部分展示）



公司建立了“党政同责、一岗双责、齐抓共管、失职追责”的安全责任体系，组建了安全生产委员会，实行以单位主要负责人全面负责、各级责任人“一岗双责”、工会组织监督管理、安全生产职能部门主管、各事业部和职能部门协管、全体员工自觉遵守的管理格局，营造公司发展良好的安全氛围，促使安全工作“横向到边、纵向到底”落到实处。



公司安全生产组织架构

安全生产风险管理

公司坚持以人为本、人民至上、生命至上，把保护人民生命安全摆在首位，树牢安全发展理念，坚持安全第一、预防为主、综合治理的方针，对安全风险进行分级管控并出具了《安全风险分级管控和隐患排查治理评估报告》。

公司风险管控遵循固有安全风险越高、管控层级越高的原则，对生产单元中的设备设施采用安全检查表法（SCL），制定安全检查表进行危险有害因素辨识，对作业活动中人的行为，采用作业危害分析法（JHA），编制作业活动表，并在每一轮危险有害因素辨识和评估后，编制包括全部作业单元各危险有害因素的风险分级管控清单，并及时更新。

严重性 (S)	5	D 级	C 级	B 级	A 级	A 级
	4	D 级	C 级	C 级	B 级	A 级
	3	D 级	D 级	C 级	C 级	B 级
	2	D 级	D 级	D 级	C 级	C 级
	1	D 级	D 级	D 级	D 级	D 级
风险度 (R)		1	2	3	4	5
		可能性 (L)				

注：安全风险等级从高到低划分为四级：

A 级：重大风险 / 红色风险，评估属不可容许的危险。

C 级：一般风险 / 黄色风险，评估属中度危险。

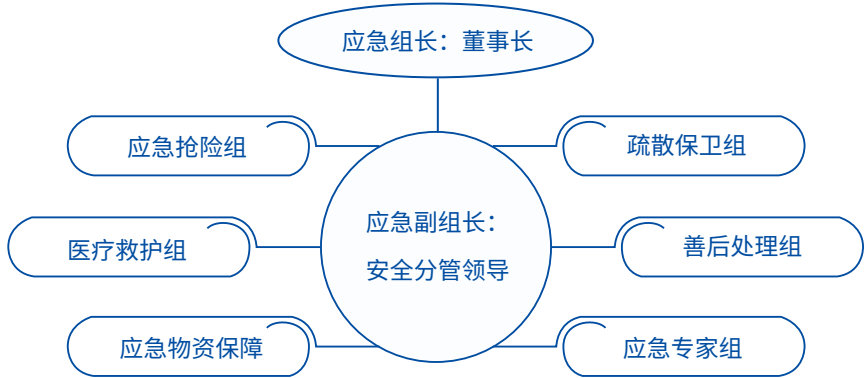
B 级：较大风险 / 橙色风险，评估属高度危险。

D 级：低风险 / 蓝色风险，评估属轻度危险和可容许的危险。

公司构建安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制，组织开展各类专项隐患排查行动，健全风险防范化解机制，提高安全生产水平，确保安全生产。2024 年 5 月及 10 月，公司安委会办公室组织开展了安全生产大检查企业互查工作，对企业待提升项目，立即提出、立即整改，整改率 100%，且未发生重大安全事故。

应急管理

为贯彻落实“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针，公司及各分子公司制定并向有关部门备案《生产安全事故应急预案》，设置了由董事长牵头的生产安全应急领导小组，以规范应急管理工作，提高应急能力及效果，保证职工安全健康和公众生命安全，最大限度地减少财产损失、环境损害和社会影响。



生产安全应急领导小组架构

事故性质	事故等级	影响范围	可控性	响应分级	启动条件
火灾事故	一般事故及以上	公司及周边	不可控	一级响应	应急总指挥决策或事故信息达到响应启动条件
	未造成人员重伤、死亡或直接经济损失较小的生产安全事故	公司各楼层区域	可控	二级响应	应急总指挥决策或事故信息达到响应启动条件
	小型火灾事故或未遂事故	公司各楼层区域	可控	三级响应	部门负责人决策或事故信息达到响应启动条件
其他伤亡事故	一般事故及以上	公司及周边	不可控	一级响应	应急总指挥决策或事故信息达到响应启动条件
	未造成人员重伤、死亡或直接经济损失较小的生产安全事故	公司各楼层区域	可控	二级响应	应急总指挥决策或事故信息达到响应启动条件
	轻微伤事故	公司各楼层区域	可控	三级响应	部门负责人决策或事故信息达到响应启动条件

应急响应启动及方式

应急培训

为充分保障员工的安全性，公司制定应急演练及培训规划和制度，以规范公司的安全教育培训工作，并定期组织员工参加消防逃生等安全知识培训和演练，涵盖了公司消防安全、生产安全、交通安全以及防汛防台等方面工作，有效地提高员工的自我保护能力。

报告期内，公司下属企业积极开展“安全生产月”“消防安全宣传月”以及“安康杯”等活动，各企业组织开展多层次、多形式的安全教育培训，开展教育培训共计 **75** 次，参加培训人员共计 **1,200** 人，积极落实“人人讲安全、个个会应急”的目标要求。Auria 安全培训人数 **3,839** 人，平均每人 **2.5** 小时。



案例

开展安全生产月培训，增强员工安全生产应急能力

2024 年 6 月，按照新修订的生产经营单位从业人员安全生产培训工作要求，公司积极组织 2024 年安全生产上岗资格培训，并开展“安全生产月”、“消防安全宣传月”以及“安康杯”等活动，各企业组织开展多层次、多形式的安全教育培训，开展教育培训共计 27 次，参加培训人员共计 615 人，积极落实“人人讲安全、个个会应急”的目标要求。



上海傲锐安全生产警示教育



汽车地毯总厂安全培训现场

案例

开展消防安全演练，提升员工安全意识

2024 年 6 月，申阳藤组织了一次全员消防演练，旨在提高员工的安全防范意识和应对突发火灾的能力。演练由人事总务部部长指挥，分为报警组、疏散组、抢救组、灭火组和清理组。演练从火灾报警到人员疏散、灭火操作，再到现场清理，各小组均按预定方案高效执行。本次演练不仅增强了员工的安全意识，也验证了公司应急预案的可行性。



申阳藤消防演练现场

职业健康与心理健康

公司重视员工的职业健康以及心理健康，制定了相关的管理制度，组织生产岗位和辅助岗位定期进行体检，通过科学有效的手段，持续强化职业健康基础工作和职业病危害风险管理，通过强化职业健康宣教培训、开展职业健康管理活动，进一步完善公司现有的职业健康卫生管理体系。同时，公司以人力资源部和工会牵头，组织各类活动，开展一年两次的舆情分析，及时了解员工的思想动态，保障员工身心健康。

案例

开展急救员培训，增强员工急救能力

2024 年，公司组织 4 名员工参加红十字救护员培训，就各类急救措施的操作办法进行了深入学习，进一步帮助员工提高自救互救能力，从而能够在专业救护人员到来之前发挥“第一救助者”的作用。

案例

开展焦虑疏导培训，提升员工心理韧性

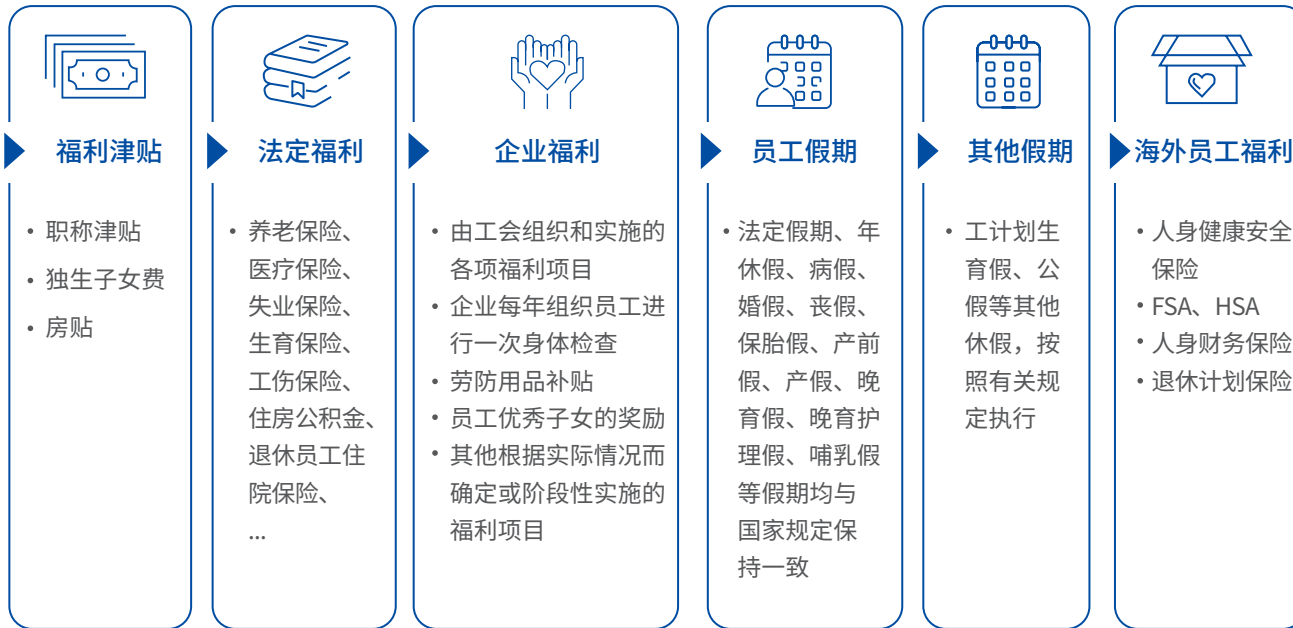
2024 年 6 月，新纺联举办了一场聚焦焦虑心理管理的培训，特邀心理学专家深入讲解焦虑的成因、表现及影响，并分享了疏导与缓解策略。此次培训提升了员工对焦虑的认识，增强了他们的心理调适能力，为构建积极工作环境和增进员工福祉提供了有力支持。通过学习，员工能够更有效地应对压力，维护心理健康，为公司的长期发展奠定坚实基础。此次培训 167 人参与，培训时长为 20 小时。



焦虑心理疏导培训

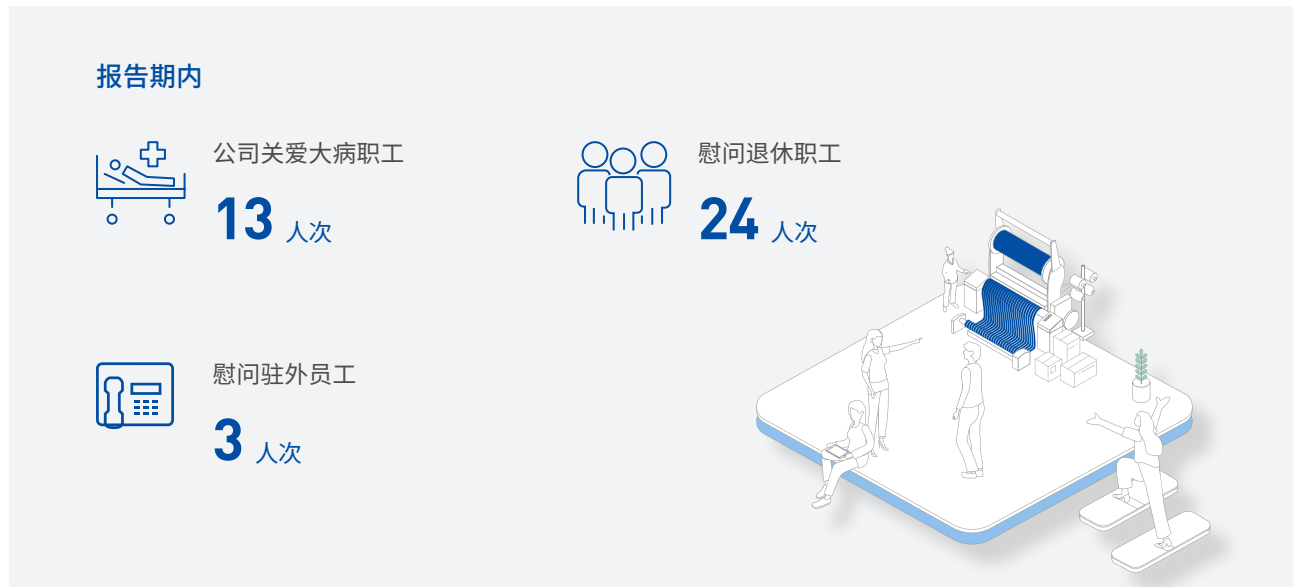
I 福利关怀

公司始终以员工为本，高度重视员工的福利关怀，为确保员工的权益得到充分保障、打造共赢的雇佣关系，通过为不同类型员工提供差异化福利，将员工关爱融入企业文化，心系员工福祉，从细微处改善员工生活质量，传递公司关切之心，形成向心力和凝聚力。



员工福利体系

员工关怀行动是公司履行 ESG 责任的重要之举。公司以员工所需为公司所需，采取了各类员工关怀的举措，设置了母婴室等关怀设施，向员工传递尊重和关爱，全方位支持员工生活与发展。此外，对驻外员工，公司通过定期慰问、家属关怀等方式，确保他们感受到企业的温暖与支持，提升员工的幸福指数。



慰问驻外员工家属

I 员工活动

公司注重员工全面发展，通过举办各类文化、节日、健康及团队活动，强化员工间的交流与团结，促进工作生活平衡，丰富员工精神文化生活，构建和谐、积极的工作环境，提升幸福感和凝聚力，让员工感受家的温暖。

案例

“音”你而歌，“音”你奋发——员工歌唱大赛

2024年7-9月，公司开展了“‘音’你而歌、‘音’你奋发”为主题的“最美好声音”歌唱比赛，以音乐为媒介，为员工提供了才艺展示的舞台，展现了奋发向上的精神风貌，深化员工之间的交流与团结，为公司的和谐发展注入了活力。



“最美好声音”歌唱比赛现场

案例

巾帼魅力，共绽芳华——女性员工妇女节活动

2024年3月，公司工会联合上海纺织博物馆，开展了以“巾帼魅力，绽放芳华”为主题的妇女节活动，特别邀请 M50 创意园区画家、非遗制香技术高级传承师、上海市二级形象设计师，分别举办了彩铅绘画、制香体验、创意美妆三项课程，全方位陪伴女性员工更好地理解美、体验美，掌握创造美的技巧，也促进不同部门之间员工的交流，深化团队默契。



公司女神节活动现场

案例

春暖花又开，合作向未来——申达股份趣味运动会

2024年4月，申达外贸工会组织开展了“春暖花又开，合作向未来”趣味运动会，来自“研发中心”“业务部门”“管理部门”等多个赛区的120名员工组成12支队伍同台竞技。本次运动会共设置“珠行千里”“一卷到底”“旱地龙舟”等3个团体项目，比赛现场各团队成员分工合作、携手共进，迸发出激情与智慧，展现了申达外贸人积极向上、勇于超越的精神风貌，增强了团队的凝聚力、战斗力和向心力。



趣味运动会现场



活动照片

回馈社会

申达股份围绕国家乡村振兴战略，通过志愿公益和乡村振兴事业，关注、支持弱势群体的需求，增强群众幸福感，为构建一个更加和谐、可持续的社会贡献出申达力量。



报告期内公司向社会捐款总额

10.8 万元

案例

签署村企结对帮扶协议，筑起乡村可持续发展之路

2023 年，公司与云南省楚雄州姚安县左门乡地索村开展村企结对帮扶工作，着重于“带人、带物、带产业、转观念、转村貌”上施策用力，开展人居环境整治、修建通村公路、路灯安装、村委会办公楼修缮等，切实解决群众出行难问题，提升村容村貌，增强群众幸福感，为乡村振兴建设打牢坚实基础。

案例

开展爱心捐款，助力社会发展

2024 年，公司及下属单位向东方爱心基金会捐助帮扶资金共计 10.8 万元整。



爱心捐款证书

案例

青春闪耀进博会，志愿奉献显担当

2024 年 11 月，公司青年员工参与第七届中国国际进口博览会（进博会）志愿者工作，展现了公司员工的青春活力与社会责任感。在进博会这一国际化的舞台上，青年志愿者们秉持着“奉献、友爱、互助、进步”的志愿服务精神，为来自世界各地的参展商和观众提供热情、专业的服务。通过这次志愿者工作，青年员工不仅提升了自身的沟通能力和团队协作能力，还增进了对国际经贸和文化的了解，进一步拓宽了视野。未来，公司将继续鼓励和支持员工参与各类社会公益活动，为社会的和谐发展贡献一份力量。

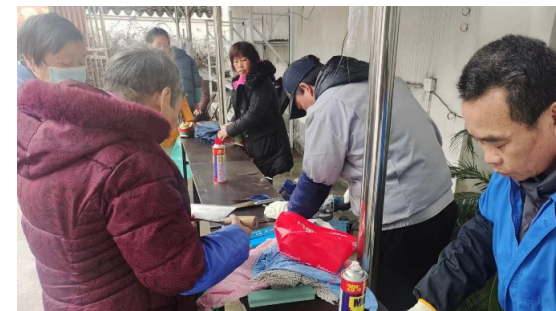


青年员工参与第七届进博会志愿者工作

案例

开展进社区磨剪刀活动，锋芒再现雷锋精神

2024 年 3 月，汽车地毯总厂开展了一年一度的学雷锋日活动，组织党员为社区居民免费磨剪刀的义务志愿活动，不仅展示了他们精湛的技艺，还用自己的行动诠释了雷锋精神的内涵，传递社会正能量，同时也增进了党员与居民之间的联系。



磨剪刀学雷锋日活动现场

案例

Auria 全球社区公益行动：以行动传递温暖

Auria 将社区公益纳入可持续发展战略，建立系统化公益平台，鼓励员工利用带薪时间参与志愿服务。2024 年，Auria 携手员工为儿童慈善机构捐赠物资，并支持医疗救助、教育支持、灾害救援等多领域的公益组织。北美地区实现全员参与，欧洲参与率显著提升，彰显了公司践行社会责任的坚定承诺。

2024 年，
Auria 主办慈善活动

16 场

参与慈善活动

41 场

活动受益人数共计

44,386 人

结 篇

| 指标索引

一级标题	二级标题	交易所指引	上海市国资委
关于本报告			
董事长致辞			
走进申达股份		利益相关方沟通	G2.4、G2.5、G2.7
稳健之策：铸就未来治理之路	公司治理		G1.2、G1.3
	信息披露		G2.7
	廉洁倡廉	反商业贿赂及反贪污、反不正当竞争	G1.7、G1.8
	风险合规		G1.4-G1.6
	信息安全	数据安全与客户隐私保护	S5.3
创新之核：启动未来技术动力	党建引领		S5.1、G1.1
	创新驱动	创新驱动	S1.3
	数字化建设		S1.5、G3.1-G3.3
	知识产权管理		S1.4
绿色之行：共筑可持续未来蓝图	产品质量	产品和服务安全与质量	S1.1、S1.2
	环境管理	应对气候变化、污染物排放、环境合规管理、生态系统和生物多样性保护	E1.1、E1.2、E1.5、E2.1、E3.1
	三废治理	污染物排放、废弃物处理、循环经济	E4.2、E4.6、E4.9-E4.11
	能源资源	循环经济、水资源利用	E2.2、E3.3、E3.5
	助力双碳	应对气候变化、能源利用	E1.3、E2.3、E5.2
协同之链：构建未来产业链优势	绿色运营	应对气候变化	E6.2
	供应商管理	供应链安全	S3.1、S3.2
	客户服务		S1.6、S1.9
责任之光：照亮未来社会使命	行业先锋		
	员工管理	员工	S2.1、S2.3-S2.5、S2.7-S2.9、S2.11-S2.16
	回馈社会	乡村振兴、社会贡献	S4.1-S4.3、S5.1

| 读者意见反馈表

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您在百忙之中阅读《上海申达股份有限公司 2024 年环境、社会和公司治理报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，并有效促进公司提升履行企业社会责任的能力与水平，我们真诚期待您的意见和建议。

选择题（请在相应位置打 ✓）

您对本报告的总体评价是：

非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差 ☐

报告对利益相关方所关心问题的回应和披露？

非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差 ☐

您认为申达股份在经济责任方面做得如何？

非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差 ☐

您认为申达股份在环境责任方面做得如何？

非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差 ☐

您认为申达股份在安全管理方面做得如何？

非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差 ☐

您认为申达股份在员工责任方面做得如何？

非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差 ☐

您认为申达股份在社区责任方面做得如何？

非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差 ☐

报告披露的信息、指标、数据是否清晰、准确、完整？

非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差 ☐

您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

是 ☐ 否 ☐

开放性问题

您对申达股份履行社会责任及本报告有任何意见与建议？



电话:86-021-6232 8282

地址:上海市江宁路1500号申达国际大厦