2025年
可持续发展报告

ESQUEL GROUP



目录

关于本报告 3

董事长寄语 4

关于溢达集团 5

企业管治 10

利益相关方参与 14

环境 17

员工 29

产品 39

社区 45

GRI 内容索引 53

关于本报告

报告期限和报告范围

溢达集团（“溢达”或“集团”或“我们”）欣然发布2025年可持续发展报告（“本报告”），概述溢达在2025年1月1日至12月31日（“报告期”）期间的可持续发展战略、影响和绩效。报告内的可持续发展数据和信息聚焦集团纵向一体化供应链中的主要业务，报告范围涵盖我们在香港和中国内地拥有运营控制权的办公室和生产基地。

报告标准和原则

本报告参考全球报告倡议组织（“GRI”）标准编制，旨在为读者提供跟未来的可持续发展报告有可比性的信息和数据。我们欢迎您对本报告提出宝贵反馈，以支持我们的可持续发展之旅。如有任何相关问题，请发送电子邮件至 info@esquel.com 与我们联系。



董事长寄语

对溢达而言，可持续发展始终是我们决策的根本驱动力，也是我们保持竞争力的核心战略支柱。可持续发展无法单凭一己之力实现，因此，2025年，我们致力于构建网络和加强连结，以积极响应联合国可持续发展目标第17项：促进目标实现的伙伴关系。

我们坚信，通过深化自身专长并与志同道合的组织建立伙伴关系，能够产生乘数效应，从而增加我们共同合作所带來的影响力。通过汇聚多元化的技能和资源，我们旨在解锁创新的可持续解决方案，并将已验证的方案加以规模化推广，推动实质而有意义的进展。

通过伙伴关系革新行业

2025年最令人振奋的进展之一，是我们与新疆的一个工业园区合作推出了全球首个采用我们研发的无水染色技术的商业化生产线。这一历经十余年专注研发与合作方才取得的里程碑，标志着纺织行业在水资源管理方面迈出了重要一步。

今年，我们与香港科技大学合作，加强了在生物多样性、土壤质量和水质表现方面的评估。同时，我们与新疆大学和东华大学携手推进纺纱生产的智能制造。此外，我们扩大了对溢达创研村孵化企业的支持。这些举措只是我们为实现“励志笃行 有所作为”愿景而培育的众多伙伴关系中的一部分。

通过“十如”引领示范

在持续加强可持续发展实践的同时，我们始终致力于为行业树立标杆。今年，“十如”荣获中国首批零碳园区认证，彰显了我们实现净零目标的决心和成为行业标杆、引领他人同行的愿景。

展望未来，我们计划将“十如”的经验应用于所有生产基地，并在更广泛的生态系统中分享最佳实践。同时，我们将继续拓展“十如”在可持续发展方面的边界，不断提升标准。

迈入2026年，我们对未来的合作前景满怀信心。携手共进，我们可以推动变革，创造一个更加可持续的世界

杨敏德
溢达集团董事长

关于溢达集团

溢达集团成立于1978年，是一家领先全球的知识型创新企业。多年来我们凭借成功运营纵向一体化供应链所积累的专业智慧，推动传统制造业的数智化转型。溢达以负责任企业运营为核心，积极拥抱技术创新，并通过贯穿全产业链的研发设计，始终如一地为全球客户提供卓越产品和解决方案，助力客戶迅速回应市场变化。



我们的业务

集团的纵向一体化供应链赋予了我们在行业中独特的优势，使我们成为全球领先者，提供卓越价值。通过全面控制从棉花种子研究，到产品分销的每一个环节，我们可以战略性地规划如何及在何处提供价值。

纵向一体化使我们能够深入了解潜在风险及其影响，从而在整个供应链中有效识别、确定优先次序并管理可能出现的后果。这策略使我们可以高效配置资源，建立精简的流程和高效的工作模式。

我们进入了一个以轻资产业务模式为主的新增长阶段，并战略性地调整了重点，从单纯的原始设备制造商，转向“微笑曲线”的两端，在上游研发和下游品牌建设方面加大投资力度。

我们的愿景：励志笃行 有所作为

我们的愿景是我们存在的意义。它定义了我们的身份以及我们如何与世界互动。

我们的使命：应对气候变化，缩小贫富差距

我们的使命设定了实现愿景的目标。它指明了我们努力的方向。

我们的可持续发展框架：3P1C

为协同战略和运营并聚焦我们的目标，我们构建了涵盖四大支柱的可持续发展框架：环境、员工、产品和社区，以及十四个重点领域。我们的3P1C战略框架帮助我们制定政策、设定目标和监测指标，并集中资源采取行动。该框架与我们的十大优先联合国可持续发展目标紧密对应，以确保与国际框架保持一致。

可持续发展重点成果

环境

- 能源和净零排放
- 水资源
- 废弃物处理
- 化学品



28%
温室气体排放减幅
（与2018基准年相比）

35mg/L
废水排放平均需氧量（COD）

99%
生产废弃物回收百分比

员工

- 劳工及人权
- 员工发展
- 员工福祉
- 多元与包容



0.3
可报告事故率(每200,000工时)

12
小时员工平均受训时数

48%
高级管理层及以上职位由女性担

92
项健康关怀活动

产品

- 原材料
- 生产流程
- 成品



10%
“可持续材料”采购量

65
获得专利数目

4,745
员工制服回收数目

社区

- 教育
- 社区福祉
- 合作伙伴



1,500+
于十如举办的教育参访和工作坊参加人数

5,871
与杨元龙基金会合作的“明眸计划”受益人数

13
溢达创研村孵化企业数目

可持续发展里程



1978
溢达集团成立

首次于中国内地招募管理培训生

1993

溢达杨元龙教育基金
Esquel - Y. L. Yang Education Foundation



2000
建立“溢文化”（eCulture）

溢达在佛山市高明区建设的首个水质净化中心（溢清源）落成启用

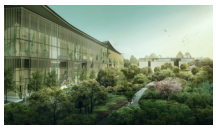
2003
溢达杨元龙基金成立

2001
于佛山市举办首届可持续发展论坛

溢达成为首家直接向新疆棉农支付现金采购（非打白条）棉花的企业

2004
位于佛山市高明区的低排放环保热电厂正式运作

2007
为新疆棉农提供小额贷款



2012
宣布开展“十如”项目



2015
广东溢达纺织梭织面料新厂率先引入太阳能发电

2014
在桂林举办首届“十如对话”

完成全球首个海岛棉基因组测序研究

2020



为对抗新冠疫情，溢达开展全球性自家研发环保棉花口罩捐赠行动，供应5,300万个可重用口罩，可取代超过15亿个一次性口罩。

2021
公布净零排放承诺

溢达集团首个国家科技部重点专项——非水介质染色项目顺利通过验收

“十如”正式开幕

2022

2023
溢达创研村落成

2025
十如荣获中国首批“零碳园区”认证

奖项及荣誉



员工福祉与员工福利金奖

香港人力资源管理学会 (HKIHRM)



好心情@健康工作间最佳实践奖

香港职业健康安全局



德勤中国最佳管理公司

德勤中国



2025中国ESG影响力榜

《财富》中国



2025 企业ESG优秀成果

中国企业改革与发展研究会& 半月谈杂志社



全球消费产业可持续时尚先锋大奖

GREENEXT

全球可持续发展网络

签署方

Our company is committed to upholding the Ten Principles of the United Nations Global Compact. Please refer to our Communication on Progress.
2025 PARTICIPANT

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Social & Labor Convergence Program

精神健康友善卓越機構
Mental Health Friendly Supreme Organisation

会员

ESBN
ESCAP Sustainable Business Network

企业管治

管治架构

健全的企业管治架构是赢得利益相关方信任与尊重、确保高效运营的基石。促进责任制的建立和决策能力的增强，也是我们的明确优先事项。

董事会是我们的最高管治架构，负责严格评估、审视并批准集团战略，以确保其与我们的核心价值观和长期目标保持一致。董事会刻意保持多元化和平衡，以融合广泛的观点和经验。

董事会下设审计委员会、薪酬委员会和可持续发展委员会（统称“各委员会”），以协助简化决策，监督关键议题，并利用高水平的专业知识和效率处理具体事务。

在日常工作中，我们的企业精神通过现有的政策和程序来维护，并为所有员工的行为提供指引。同时，我们通过培训和教育举措进一步传播和普及这一精神。

领导团队

董事会目前由五名成员组成，且由女性领导，我们对此引以为傲。董事会成员包括执行董事和非执行董事，促进了将我们公司内部动态的深厚知识与独立观点相结合的丰富见解交流。



杨敏德
董事长



杨敏贤
副董事长



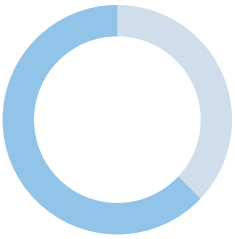
田之楠
董事



杨卣铭
董事



卫哲
董事



60%
男性

40%
女性



60%
非执行董事

40%
执行董事

2025领导团队变动

今年四月，溢达集团欢迎卫哲先生成为董事会新任非执行董事及薪酬委员会主席。卫先生是嘉御资本的创始合伙人兼董事长，曾担任阿里巴巴首席执行官。卫先生在投资、管理和运营等多个领域拥有近20年的丰富经验，为集团带来了宝贵的知识，战略洞察，和运营创新的视角。

委员会

审计委员会

主席:
田之楠教授，香港大学太古工程学教授及微系统技术讲座教授

会议频率:
每季度一次

职能:
审计委员会确保外部审计师的独立性，评估审计成效，审查财务控制、风险管理和内部体系，并维护集团财务报表的完整性。

薪酬委员会

主席:
卫哲先生，嘉御资本创始合伙人兼董事长

会议频率:
每年一次

职能:
薪酬委员会审查并批准薪酬方案和奖金发放，并根据董事会目标为董事和高级管理层推荐相关政策。

可持续发展委员会*

主席:
李效良教授，斯坦福大学商学院运筹学及信息与技术学Thoma 教授

会议频率:
每年两次

职能:
可持续发展委员会就溢达集团可持续发展战略的制定、实施和推广提供建议，确保其与我们的愿景和业务方向保持一致，并基于总体的3P1C框架定义并监督关键可持续发展指标。

**可持续发展委员会并非董事会下设委员会，它由外部专家担任主席，但其运作方式类似，负责监督集团可持续发展战略和绩效。两名董事会成员也作为常规参与者列席会议。*

商业道德

秉持高道德标准是我们运营的基石。全体员工必须遵守我们的《行为准则》及相关政策。我们相信，恪守道德标准对与利益相关方建立信任和尊重的文化，支持高效业务至关重要。

反腐败

我们对贿赂、欺诈及腐败采取零容忍态度。《行为准则》、《员工手册》及一系列全面的商业道德与行为政策明确规定了我们对员工道德行为的期望，涵盖利益冲突和接受或提供利益。任何关于滥用或违反我们指引的报告都会受到严肃审查，并酌情采取纪律处分、解雇或法律行动。为确保合规，所有新入职办公室员工必须完成在线培训，熟悉商业道德要求。

2025年，集团发生一宗经确认的贪污案件。该事件涉及串通舞弊行为，最早于2024年下半年经外部人士举报而获悉。溢达迅速通知警方并全力配合调查，最终促使两名前员工被捕，另有两名员工的雇佣关系亦于2025年5月被终止。

鉴于此案，我们修订了控制程序并升级了硬件，配备智能监控，以防止类似事件再次发生。展望未来，我们将更新现有政策和培训，以更好地传达最佳实践期望，强化反腐败文化。

举报机制

我们依据联合国《工商企业与人权指导原则》设立举报机制，使员工和其他利益相关方能够保密地提出担忧、疑问和建议，并免受任何形式的报复。该多样化的沟通渠道包括定期会议、与人力资源部或部门主管直接沟通，以及提供匿名选项的在线平台。

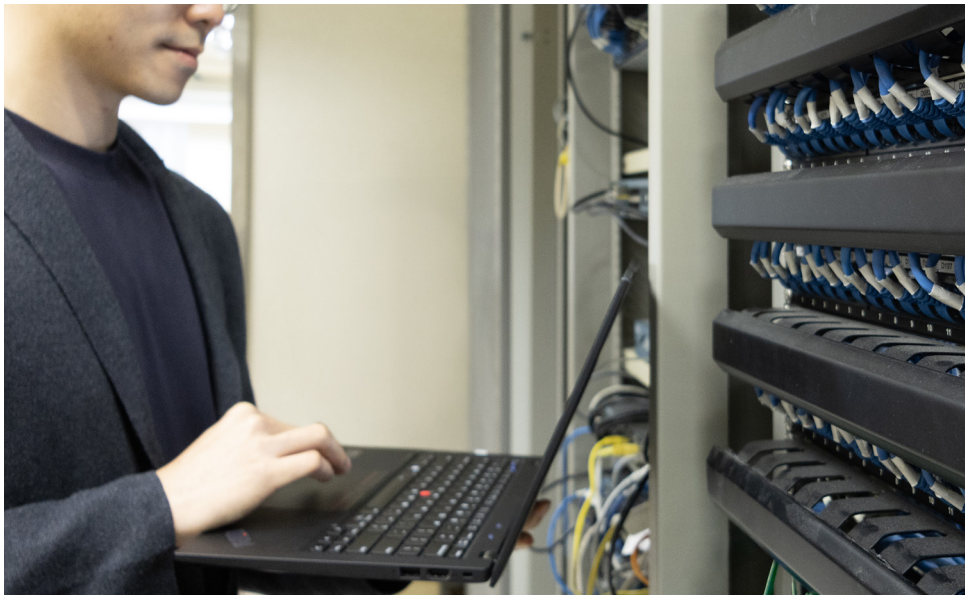
尽管此机制的设计初衷是为了保护举报人，但实际使用中，员工大多用来反映较为日常的议题，如食堂投诉和职业发展问题。2025年，我们共收到121条意见，所有意见均未涉及腐败、欺诈或骚扰，并且都得到了公正及时的处理。

数据隐私与安全

我们深知数据安全的重要性，致力于采取最严格的措施，保护员工与客户的数据与隐私。我们的《信息安全政策》结合访问控制、数据备份、恢复及数据库安全管理等，构成了公司数据保护和治理的基础。

在此基础上，2025年，我们改进了软硬件系统以加强数据安全。除了升级办公室的Wi-Fi网络安全外，我们订购了新的外部攻击面管理（EASM）服务，以更好地监测外部资产漏洞并识别风险端口。同时，我们致力于提高员工的知识和意识，提升安全实践。我们通过电子邮件向所有用户发送网络安全提示，加强员工在网络钓鱼、信息安全和使用人工智能工具时的数据安全教育。

2025年，我们未收到任何经证实关于数据隐私与安全的投诉。



利益相关方参与

与内外部利益相关方保持紧密沟通与合作关系，对于我们有效管理公司和履行可持续发展承诺至关重要。

利益相关方不仅提供宝贵的见解和观点，也是我们可持续发展倡议的主要受益者。因此，我们确保提供多种沟通渠道，以提高透明度，促进他们更好地参与决策过程。

内部利益相关方

第一组：企业管治

利益相关方类型	主要沟通渠道
股东与董事会	• 正式年报 • 董事会和委员会会议 • 会前电子邮件和会议纪要
高管层	• 领导团队和运营会议 • 绩效报告

第二组：员工

利益相关方类型	主要沟通渠道
员工	• 内联网 • 内部刊物 • 绩效评估 • 定期会议 • 培训与工作坊 • 员工活动 • 社交媒体

第三组：一线员工

利益相关方类型	主要沟通渠道
一线员工	• 工会会议 • 班前会和其他定期会议 • 社交媒体 • 现场海报和电视 • 培训与工作坊

外部利益相关方

第四组: 价值链

利益相关方类型	主要沟通渠道
供应商	• 供应商筛选与评估 • 定期会议
客户	• 意见调查和反馈渠道 • 出版物

第五组: 社区

利益相关方类型	主要沟通渠道
非政府组织	• 社区参与项目
行业协会	• 会议、展览和研讨会 • 工作组会议
学术与研究机构	• 研究合作 • 可持续发展参访与交流

重要性评估

重要性评估是利益相关方影响我们可持续发展战略的关键方式之一。我们每两到三年进行一次重要性评估，以识别最相关和紧迫的可持续发展议题。2025年，我们完成了第二次集团范围的重要性评估，共收到来自五组利益相关方的328份问卷，以更新各方观点并加强对优先事项的共识。

重要性评估流程



1. 辨识
依据最新的国际框架、全球及行业趋势与同业实践，列出潜在重要议题清单。

2. 排序
通过在线问卷收集每组利益相关方的意见和反馈，从业务和影响角度对议题的重要性进行排序，以帮助我们更好地对已识别的议题进行优先排序。

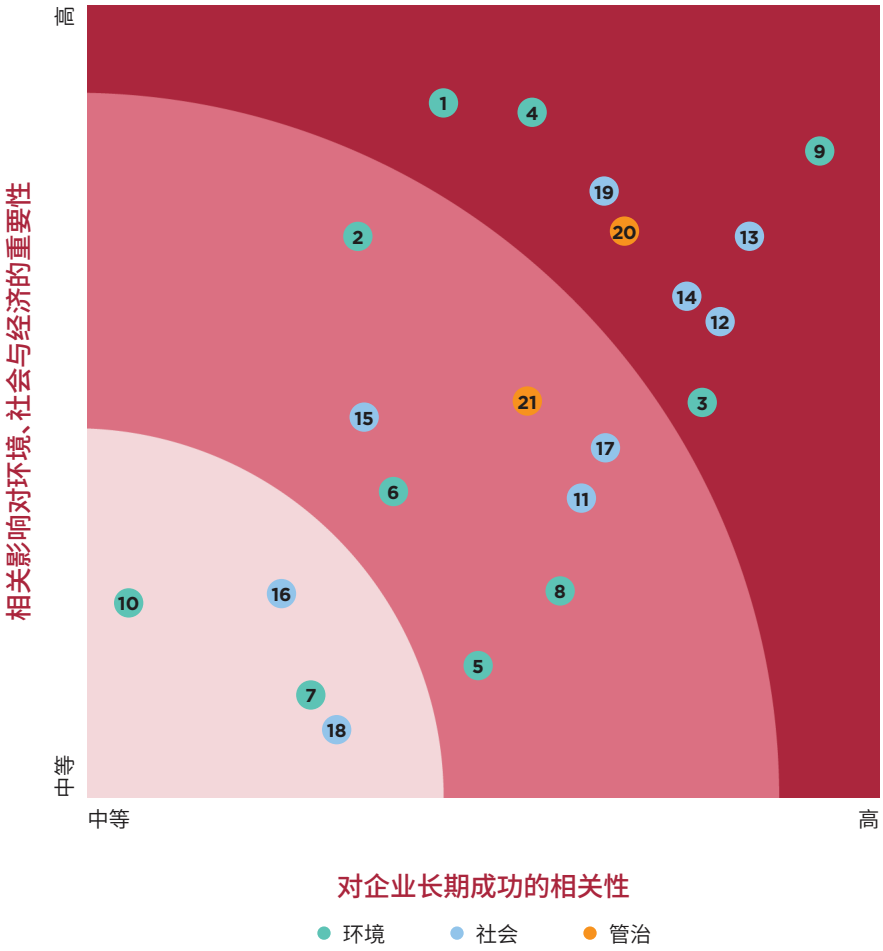
3. 分析
规范化处理数据，分析利益相关方见解，并与可持续发展框架进行对照，以进一步充实我们的战略。

重要议题

今年，我们辨识出20项涵盖环境、社会和治理的重要议题。优先排序显示，排名最高的议题与上次评估相比基本保持不变。水资源管理、职业健康与安全、产品安全与质量保证以及能源管理——2023年的五大优先事项中的四项，继续位列我们最重要的议题之中。

最显著的变化是供应链管理从中等程度的重要性上升至最高级。我们将供应链管理定义为在供应链内进行尽职调查，以预防、减轻和解决实际和潜在的负面环境和社会影响。这一变化反映了过去一年的结构性调整，包括多个生产基地的出售，以及对生产和供应链直接控制的减少。随着我们的运营变得更加分散，对价值链合作伙伴实施更严格的尽职调查显得尤为重要，以维持可持续发展标准，加强合作关系并创造更广泛的合作机会。

溢达重要性评估矩阵



环境

1. 能源管理
2. 排放管理
3. 绿色科技机遇
4. 水资源管理
5. 废水管理
6. 有害物质管理
7. 固体废物管理
8. 物料采购
9. 供应链管理
10. 生物多样性

社会

11. 僱佣方针
12. 劳资关係
13. 职业健康与安全
14. 培训与教育
15. 多元化、平等与反歧视
16. 当地社区参与
17. 防止强迫及强制劳动
18. 营销与标籤
19. 产品安全与品质保证

管治

20. 反贪腐措施
21. 私隐与数据安全

环境



环境

我们的第一个战略支柱是“环境”，彰显了我们对守护自然世界、维护人与自然和谐关系的根本承诺。在溢达，这意味着我们以积极行动应对行业最严峻的环境挑战——尤其在能源与排放、水资源、化学品及废弃物管理等关键领域。

我们的环境管理框架以ISO 14001环境管理体系与ISO 50001能源管理体系等国际公认标准为基础，定期进行合规审核，系统追踪环境绩效，以衡量进展并驱动改进。

上述框架助力我们识别持续改进的机会，制定切实举措与战略，以产生可量化的环境成效。

能源与排放

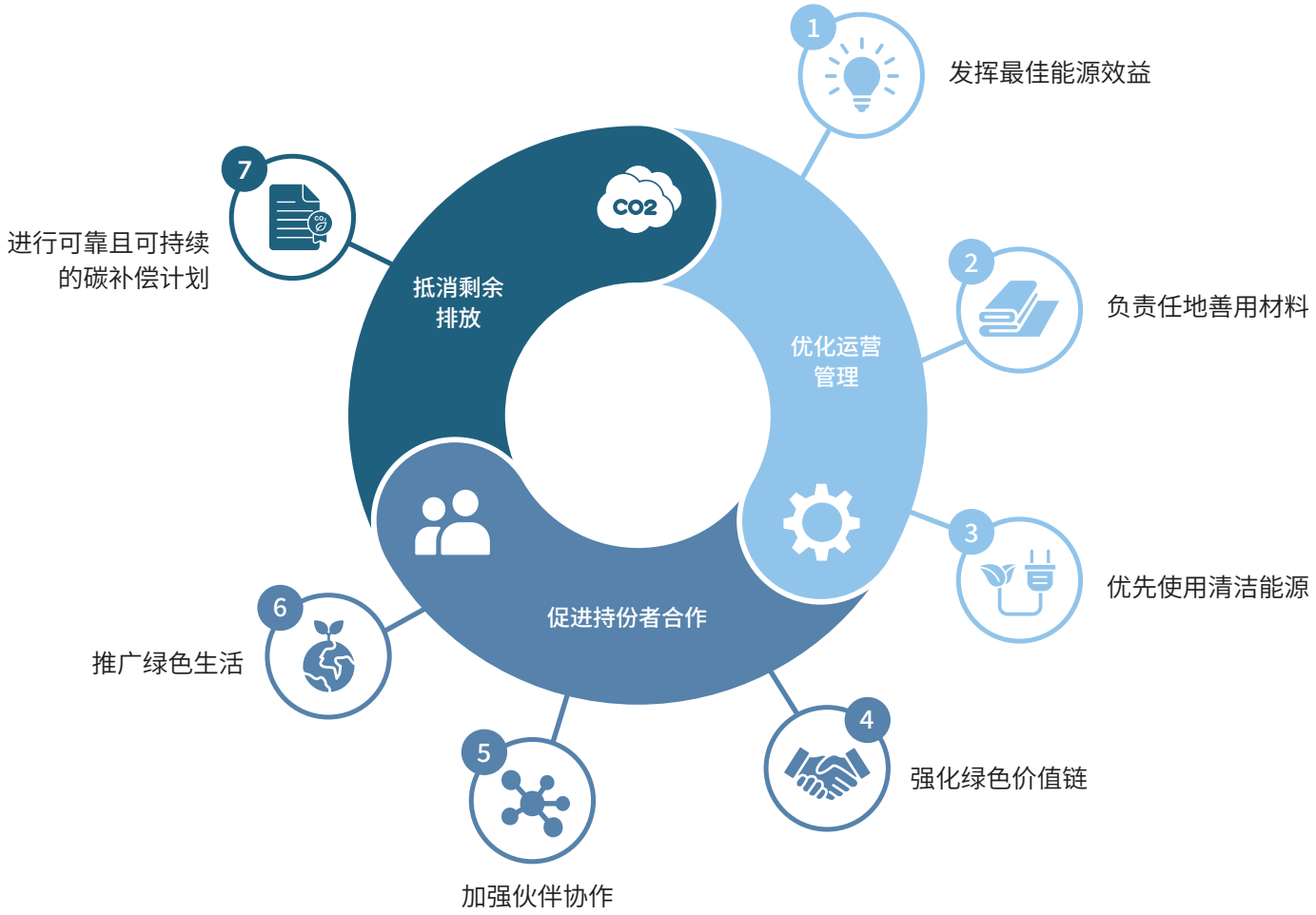
369,475 吨二氧化碳当量	范围一排放
55,758 吨二氧化碳当量	范围二排放
214,006 吨二氧化碳当量	范围三排放
425,233 吨二氧化碳当量	温室气体排放总量*
28%	较基准年温室气体减排量*
0.72 公斤二氧化碳当量/每美元收入	温室气体排放强度*
1,012,088 兆瓦时	总能耗
1.71 千瓦时/每美元收入	能源消耗强度
4,992,875 千瓦时	年度清洁能源发电量
4.4 兆瓦	太阳能光伏总装机容量
18%	可再生能源电力占总电力消耗的比例
NO_x: 50.8 吨 SO_x: 8.3 吨 PM: 5.6 吨	空气排放物

*仅范围一及二

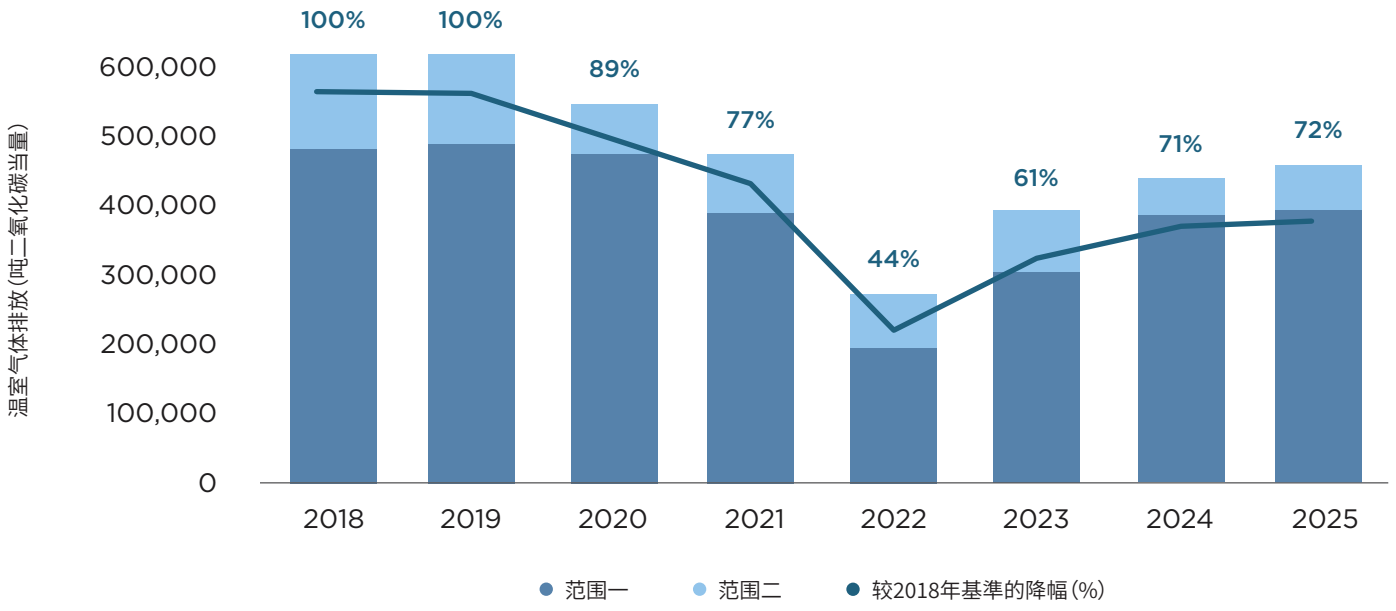
负责任的能源与排放管理是环境管理中最核心的组成部分之一，直接关系到气候变化、大气污染等重大议题。为此，我们承诺减缓气候风险，增强自身及利益相关方的韧性，同时依据各地区法规，对非温室气体排放实施监测与控制。

净零进展

作为应对气候变化使命的重要一环，我们承诺于2050年实现净零排放，并设定以2018年为基准，2035年减排50%的中期目标。为实现这一目标，我们制定了详细的路线图，围绕三大重点方向展开：优化运营管理、促进利益相关方合作、抵消剩余排放，并聚焦于七大行动领域。



溢达温室气体排放趋势



截至2025年，我们已实现减排28%。尽管这意味我们仍处于实现中期目标的轨道之上，但过去三年中绝对排放量有所增加。这一暂时性的排放回升，是全球经济复苏及公司自身业务增长所带来的预期结果，待此阶段过去后，我们仍将恢复稳定的减碳进程，持续朝气候目标迈进。此外，这也与去年营运范围的调整有关。我们已就生产基地的出售调整了现行的排放基准，而这些基地此前已实施重大的减排措施，因此对整体排放趋势造成一定影响。

尽管如此，我们对达成目标仍充满信心，这有赖于本年度温室气体强度的持续下降：每美元收入的排放从2024年的0.76千克二氧化碳当量降至2025年的0.72。降幅虽不显著，却表明我们持续的努力正朝着正确方向稳步推进。

优化运营管理

减少范围一和范围二排放的关键，在于从源头改造内部系统和流程，重点提升能效、优化物料使用，并推广清洁能源，以此打造更加精益、绿色的运营模式。

为降低能耗，研发部门与各生产基地的团队协作，识别节能潜力。2025年，我们共识别并实施了32项节能措施，预计年节电量达3,030,780千瓦时。重点项目包括成衣生产基地空调系统的改造重组，以及热电联厂锅炉的技术升级。得益于此，单位收入能耗强度从2024年的每美元1.90千瓦时降至2025年的1.71千瓦时。同时，在无可避免的能源消耗上，我们着力提升清洁能源占比，降低对化石燃料的依赖。截至2025年，可再生能源电力（含现场光伏发电及绿色电力证书GEC）占我们总用电量的18%。

促进利益相关方合作

随着范围三排放日益被视为排放足迹的重要组成部分，我们的价值链与员工愈发成为实现气候雄心的关键推动力。因此，实现净零排放需借助战略合作与持续教育，与我们直接控制范围之外的多方力量协同推进。

我们于今年依照《温室气体核算体系》首次完成了范围三排放盘查，旨在厘清价值链中需重点关注的环节。为确保数据的完整性与准确性，我们委托第三方协助计算，并提供排放因子设定及清单审核方面的培训与支持。



结果显示，在全部13个排放类别中，范围三总排放量为214,006吨二氧化碳当量，其中类别3（燃料与能源相关活动）和类别1（外购商品与服务）贡献最为显著，各超过80,000吨。未来，我们计划通过加强与合适伙伴的沟通与合作，积极应对范围三排放重点领域。

2025年，我们还启动了多项鼓励员工践行绿色生活的举措，从绿色委员会开展的自下而上的教育活动，到桂林“十如”园区仅允许电动汽车入园的新政策，均旨在将可持续习惯融入利益相关方的日常生活中。

抵消剩余排放

对于未来无法避免的排放，我们承诺参与可信且基于科学的碳抵消项目，以确保对自身影响承担全部责任，同时保持实现净零排放的前进动力。尽管我们通常将抵消排放视为净零路线图中的最后手段，但在桂林可持续发展园林及生产基地“十如”的重大里程碑中，此类措施已发挥重要作用。



“十如”荣获零碳园区认证

尽管集团整体进展喜忧参半，今年“十如”荣获中国首批零碳园区认证，有力印证了我们对净零目标的
承诺。

该认证依据中国节能协会（CECA）制定发布的《零碳园区评价技术规范》（T/CECA-G 0344-2025），涵盖合规性、管理体系、产业规划、循环经济实践、建筑与设备运营、排放监测、减排与抵消措施等九个关键维度。经严格审核，“十如”在2024年7月至2025年6月期间报告温室气体排放226吨二氧化碳当量，并实现100%碳抵消，达成排放与吸收的平衡。

尽管在所有生产基地实现碳中和仍面临重大挑战，此项认证无疑是令人振奋的第一步 。

水资源管理

水既是生命之源，也是工业命脉。面对多方用水需求，我们必须实施负责任的水资源管理，既保障企业永续经营，也维护地球宜居性。因此，我们的水资源战略以“减少依赖”与“保护资源”双轮驱动，最终形成“净、减、无”三管齐下的方法体系。

在“净”方面，我们确保所有废水排放至少满足地方和国家要求，防止土地与资源污染。在高明生产基地，废水由自有处理设施处理，而非委托第三方，以达最高环境标准。

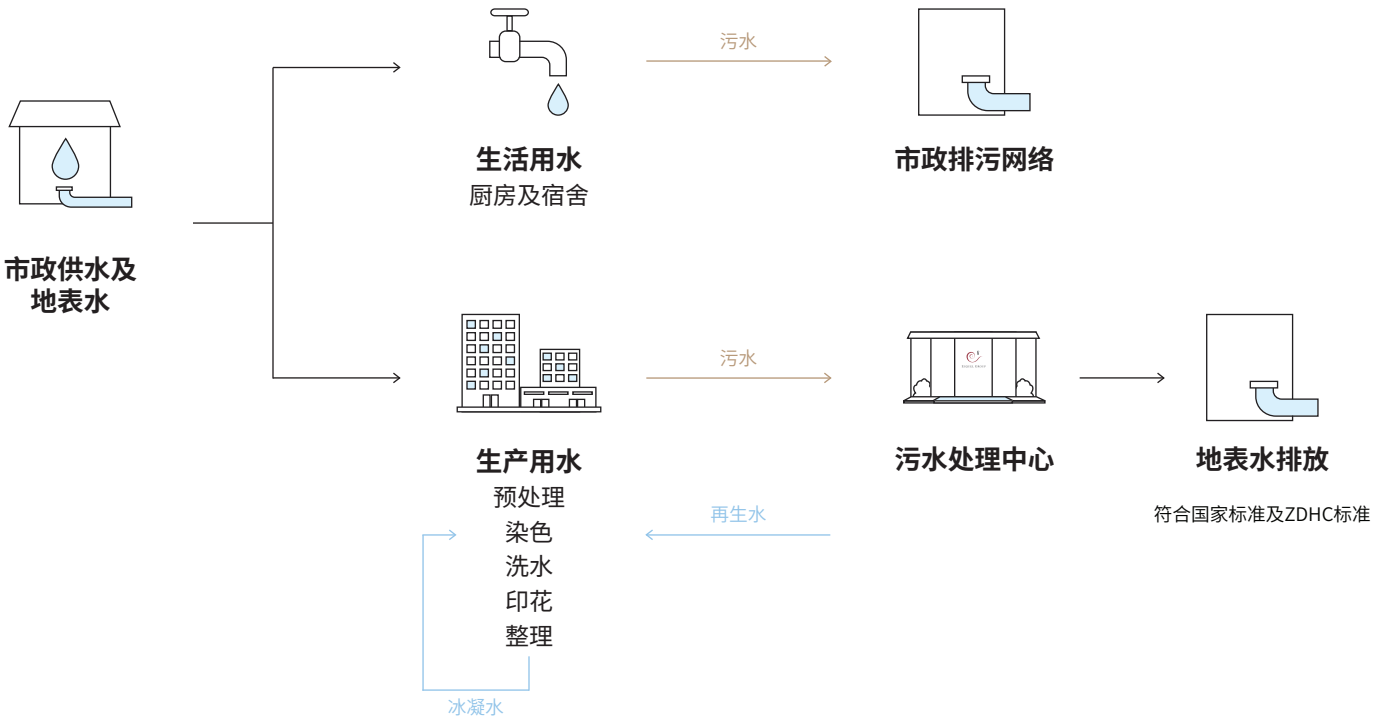
2025年，废水处理中心日处理能力达25,000吨，平均化学需氧量（COD）为35毫克/升，远优于法规标准。我们还应用反渗透工艺进行深度处理，将部分水回收再利用，促进水资源循环，减少取水量。

473,348 立方米　总耗水量

0.80 升/每美元收入　耗水强度

35 毫克/升　废水处理设施平均化学需氧量

同时，我们积极采取节水措施以减少生产耗水，最小化环境影响并管控缺水风险。但2025年，尽管实施了四个节水项目，耗水强度仍有所上升，原因在于计算方法调整——根据环境影响评价（EIA）方法，现更全面地纳入了锅炉热力生产用水。随着用水视角的拓展，我们仍致力于通过效率提升实现持续减量。下图详列高明旗舰基地中运营用水的全生命周期。



此外，我们持续创新并倡导“零水”解决方案，力图革新行业。最具代表性的是无水染色技术，该技术针对纺织制造中耗水最突出的环节，在过去一年取得重大进展。

经过近十年研发，该技术于2021年实现商业化规模，彻底消除了染色过程中的用水与废水排放，同时减少85%的碱耗、实现零耗盐，并提升综合效率。最初仅适用于棉纤维，现已扩展至麻、粘胶、莫代尔和莱赛尔等一系列天然及人造纤维素纤维。

尽管取得上述进步，无水染色的产能长期受限于生产基地。直至今年，客户仍因基础设施投资顾虑而未能推动更广泛的应用。



无水染色技术扩展至新疆

2025年，溢达与新疆一工业园区正式合作，启动全球首个采用我们无水染色技术的商业化生产线。招标于4月结束，初始安装于12月完成。2026年将正式进入量产阶段，溢达将派驻生产技术专家和领域专家，支持园区日常运营并培养当地人才。

这一里程碑标志着我们在纺织行业改善水资源管理的共同征程中迈出重要一步，也代表了该地区纺织价值链长期瓶颈 - 水资源短缺 - 的突破。展望未来，我们将总结此次合作经验，推动更多合作，以传播改变生产方式的力量。

化学品管理

负责任的化学品管理，对于保障生态系统、保护员工健康及确保社区福祉至关重要。

为此，我们致力于建立覆盖采购、生产到排放管理等化学品全生命周期的主动管理实践。我们的化学品管理框架 - 一套完整的政策、程序与指引 - 支持各生产运营单位的一致实施，确保法规合规性，并推进更广泛的可持续发展目标。

采购	化学品管理始于严格的采购要求。所有采购化学品须符合《化学品采购政策和程序》（2025年1月1日最新更新），该政策参照内部《受限物质清单》（RSL）及“有害化学物质零排放”（ZDHC）计划下的《生产限用物质清单》（MRSL）等外部标准，旨在鼓励减少化学品使用并向更安全的替代品过渡。
生产	为确保化学品的安全处理和使用，《化学品安全管理流程政策》提供了从采购到处置全生命周期的明确指引，通过强化环境、健康与安全（EHS）标准，降低对环境和员工的潜在风险。
废水排放	我们定期监测废水质量，确保符合ZDHC《废水指南》及相关法规要求。结合行业领先的废水管理实践，我们的方法有效减少了有害化学品对环境的影响，维护社区安全。

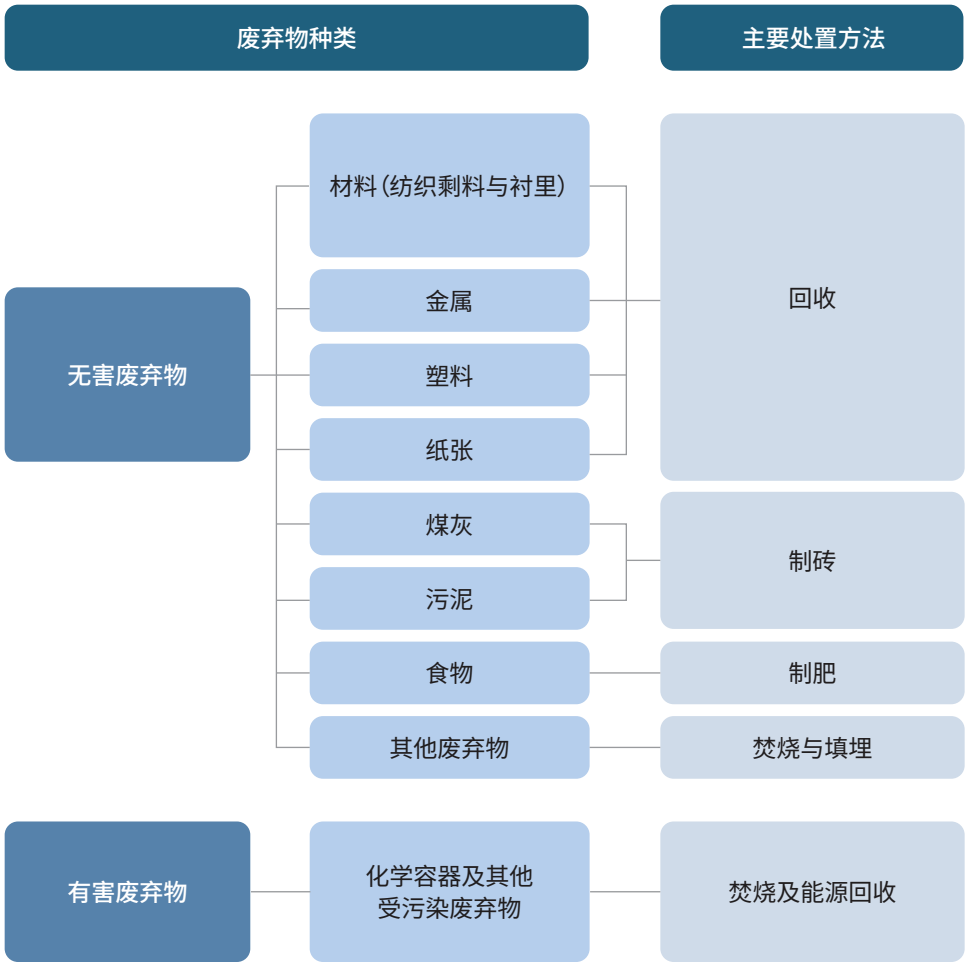
废弃物管理

面对全球废弃物问题持续升级，尤其是时尚产业处于风口浪尖，我们仍致力于有效管理运营中产生的所有废弃物。

28,243 吨	生产废弃物总量
73 吨	有害废弃物总量
27,576 吨	回收或再利用的生产废弃物总量
73 吨	进行填埋处置的生产废弃物总量

依据内部《废物管理程序》(符合适用法律要求),所有生产运营地点均遵循系统方法进行废弃物的收集、运输、存储和处置。处置方式包括分类分流及负责任的最终处理,以前者为重点。遵循循环经济原则,我们的首要目标是通过再利用、回收、升级再造和降级再造延长材料和资源的生命周期,尽可能推迟其成为"废物"的时间。

2025年,我们的生产废弃物(非填埋弃置)转移率超过99%。未转移的大部分为有害废弃物,主要基于健康与安全考量。下图详列各类废弃物的主要处置方式。



废弃物问题是全球共同面对的挑战,其中塑料废弃物更是备受关注的重点,溢达因此采取了一系列针对性措施加以应对。

我们依据亚太经合组织工商咨询理事会(ABAC)《生物-循环-绿色(BCG)经济曼谷目标》,承诺减少一次性塑料包装物料的使用。我们的"减塑承诺"十分明确:到2030年溢达自身供应的包装物料中将至少有50%属可生物降解或采用回收物料,并到2035年达到100%。此承诺旨在解决污染问题,同时减少对石油基材料的依赖。

截至2025年,溢达提供的塑料包装物料中已有72%符合承诺中的可持续性定义,意味着我们有望提前实现中期目标。

下一步,我们将与一家主要包装物料供应商合作,为非成衣产品的传统塑料包装寻找替代方案。

生物多样性

全球可持续发展的重心一直放在气候行动上，但气候与自然生态实则相辅相成、密不可分，这一点正日益显现。我们深明材料和运营均依赖土地及周边生态系统，因此正采取更多措施，不仅减少损害和风险，更积极保护、恢复和再生自然生态系统。

作为起点，我们运用由山水自然保护中心与北京大学自然与社会研究中心开发的“生物多样性影响评估工具”（BIA），评估潜在影响范围。该工具帮助我们在生产运营地10公里和50公里半径内，盘点国际自然保护联盟（IUCN）红色名录、RCB分类及中国保护法律认定的濒危物种，以及附近的国家自然保护区、公园和全球保护区域。通过掌握与脆弱物种和保护区的距离，我们得以更好理解风险，并采取预防性干预措施加以应对。

	易危物种数量	濒危物种数量	极危物种数量	自然保护区数量
10公里半径内	2	0	0	0
50公里半径内	37	14	7	12

注：易危、濒危和极危物种根据IUCN红色名录定义；已识别的保护区均非IUCN保护区域。



除风险评估外，我们还在探索如何将生态系统保护与恢复积极融入运营实践。从“十如”开始，我们过去几年已陆续推行多项生物多样性提升措施，2025年聚焦于发挥夥伴合作的力量，深化相关成效。由于“十如”在建设之初便秉持与自然和谐共生的理念，因此它成为推行相关倡议的理想试验及发展场地。



香山园加入中国植物园联合保护计划

今年首季，“十如”香山天然染料植物园正式成为中国植物园联合保护计划（ICCBG）成员。在中国科学院及其他领先机构的支持下，ICCBG致力于加强植物保护、促进知识交流，并通过创新推动生态可持续性，其目标包括保护中国本土植物物种，并制定全国植物园统一标准。

自2019年以来，香山园一直是天然染色及其商业可行性的积极探索空间，旨在将工业、文化遗产、生物多样性保护与生态系统保护有机结合。作为中国首个专门的天然染料植物园及天然染色技术的先锋研究中心，它已成为保护和振兴传统染色知识的重要平台。

展望未来，作为ICCBG的一员，香山园预期将透过与顶尖机构及同类园区的合作，大幅加快发展进程，并最终为国家在生物多样性与自然保育方面的整体努力贡献力量。



与香港科技大学的五年纵向研究合作

第二季度，溢达与香港科技大学正式合作，在“十如”园区启动为期五年的纵向研究项目。该项目为学生提供实践性实地研究机会，重点监测和评估“十如”的可持续发展影响，尤其是从生物多样性与生态系统保护的视角。

第一年的研究取得了令人瞩目的成果。其中一些较为正面的发现包括：发现了桂林溪蟹（华南地区稀有物种）及对水温和污染敏感的蜉蝣幼虫。牠们的栖息表明该区域保育得宜、生态系统整体健康，印证了集团在土地恢复与维护方面的努力确实为当地带回了丰富的生物多样性。

研究亦识别出需进一步监测的领域，尤其是湖泊中硝酸盐和磷酸盐浓度处于中等水平，以及粗砂和细砂之间的波动，均为潜在改进方向。随着纵向研究的推进，我们将根据学生建议实施相应措施，持续提升“十如”的生态健康。



员工

员工

第二个战略支柱为“员工”，反映了我们坚信员工是公司最重要的资产。基于这一信念，我们优先建立信任和尊重的文化，创造让员工能够尽展所长的环境。在溢达，这一承诺通过在四个重点领域的持续努力得以体现：劳工及人权、员工发展、员工福祉以及多元与包容。

我们建立全面的政策和标准，包括《行为准则》，以支持人才管理，通过持续培训来强化这些标准，并通过明确的申诉机制来促进问责。该框架确保我们与员工之间建立了坚实的基础，从而实现可持续增长。

劳工及人权

7,615	总员工人数
员工类别占比	
79%	一线员工
21%	办公室人员*
1%	高级经理及以上
1,175	新招聘员工人数
15%	新招聘率
1.86%	月均员工流失率
0	因工伤导致的死亡事故
0.3 20万工时	可报告事故率
3.88 20万工时	可报告事故损失工作日
67,573 小时	EHS培训总时数
5 小时	每名员工EHS培训时数

**包括高级经理及以上*

保护员工的劳动权益和人权是我们作为雇主最基本的责任。因此，我们确保各项营运实务符合国际劳工组织（ILO）的指引和当地法规。我们的运营场所定期按照如Sedex的SMETA等标准进行审核和评估。

劳资关系

保持透明度、融洽关系和良好沟通是保护员工权利和满足其需求的基石，尤其在充满变动和不确定性的时期。

2025年，集团经历了重大结构性调整，导致员工队伍大幅缩减。认识到这使许多人处于不稳定和不确定的状态，我们优先考虑与员工保持开放沟通，并在此过渡期间提供支持。这包括就即将发生的变动进行早期沟通与预先通知，以及针对因生产基地出售而须转调至新法定雇主的员工，采取措施保障其就业、薪酬与福利。

在此期间，我们还鼓励员工通过我们根据联合国《工商企业与人权指导原则》建立的申诉系统提出关注、疑问和建议。

健康与安全

正如国际劳工组织（ILO）所强调的，安全健康的工作环境是一项基本的工作原则和权利。为优先实现这一点，我们根据ISO 45001，在集团层面实施了全面的职业健康与安全管理体系。在运营层面，我们制定了量身定制的政策和程序，以确保同时符合集团整体要求和当地适用法规。

为确保有效实施，我们在集团、区域和运营层面建立了环境、健康与安全（EHS）管理团队。我们通过每月事故报告、例行安全检查、年度安全评估以及集团EHS团队进行的独立内部审计，严格监控运营层面的EHS表现。以促进持续改进，并加强我们对维护安全健康工作环境的承诺。

2025年，我们针对物理环境和行为因素相关的安全风险，提升了EHS表现。对于物理环境，我们整合技术以支持例行安全检查和维护设施维护记录，确保设备和工作场所条件符合我们的安全要求。我们发现，由使用手机引起的“滑倒、绊倒和跌倒”类伤害导致的损失工作日最高，平均高达31.8天/事件。为了解决此类与行为因素相关的风险，我们发起了“走路不看手机”活动。通过培训、宣传活动、海报、视频沟通和员工签署承诺书来提高意识，成功将走路时使用手机的行为减少了10%以上。

员工发展

95,082* 小时	总培训时数
12 小时	每名员工平均培训时数
按性别	
14 小时	女性员工
8 小时	男性员工
按职级类别	
12 小时	一线员工
13 小时	后勤员工
16 小时	高级经理及以上

**不包括线下EHS培训时长*

作为雇主，我们拥有独特优势，能够支持员工同时提升其专业和个人能力。因此我们通过提供一系列培训机会和培养成长文化，赋能员工更有效地应对职场与生活中的各种挑战。

2025年，我们推出多项新课程，内容涵盖技术技能提升、领导软实力，以至健康、营养和身心健康等主题。其中一大重点是推动集团内部的跨区域知识共享，以充分利用内部专业知识，同时开发适合溢达情境的共通做法。然而，这并不妨碍我们与当地信誉良好的专家（包括律师事务所和学术机构）合作，以在特定主题上取得更深入的专业见解，并确保培训内容始终贴合当地实际情况。

同时，我们继续提升现有的关键和长期项目，例如自1993年启动的运营和管理培训生计划，旨在帮助培养应届毕业生成为未来的领导者。我们也在扩展新措施，如人工智能社群和职业技能等级认证，旨在应对不断变化的工作格局，并与国家方向保持一致。

项目更新



人工智能（AI）社群

AI社群成立于2024年，是一个由员工运营的团体，致力于扩展人工智能知识并将其融入日常生活和工作中。在“拥抱人工智能，共创未来”的口号指导下，该社群通过安排不同的教育和体验活动，维护开放的协作平台，促进人工智能的可及性，培育创新和共享学习的文化。

2025年，AI社区通过15项活动吸引了超过2,700名员工参与。活动主要集中在5月至9月期间举办的“AI for Everyone”，包括“AI辅助数据分析”、“AI辅助编程”以及“AI数据清洗与建模”等课程和研讨会。AI体验日活动邀请一线员工和办公室员工体验不同形式的AI技术，同样获得了广泛关注。这些项目累计提供了超过2,673小时的技术专题培训，有助于推动我们提升全组织AI与技术素养的目标。

得益于这些措施，我们工作场所的AI应用取得了稳步进展。各部门员工识别与其岗位相关AI应用场景的能力日益增强，从而催生了诸如香港地区的HR ChatHub等实际成果。该解决方案能够解答一线HR政策相关问题，在减轻部门工作负担的同时，提升了员工获取知识的便利性。



职业技能等级认证项目

为配合中国2019年启动的国家职业教育改革，我们通过发展自己的职业技能等级认证计划，支持高素质一线员工和技术人才的培养。

作为佛山首批在此改革框架下获认证进行技能评估的企业之一，我们一直致力于帮助一线员工强化技能、拓宽发展机会，并增强长期经济稳定性。这不仅为员工的生活带来正面影响，也提升了公司的整体生产力和国家经济。

2025年，690名一线员工通过我们的计划获得了多个工种的认证。自2021年该计划启动以来，共计认证人次达10,000次。展望未来，我们将继续与高明、常州和桂林的政府机构、学校和行业协会合作，进一步扩大该计划的广度和深度。

溢达相信，赋能不仅来自于提升技能层面的能力，也源于强烈的使命感，以及清晰而共通的价值观。正因如此，我们人才发展战略的一个关键环节是培育我们的eCulture（溢文化）。溢文化由五项原则构成 - 道德操守（Ethics）、卓越理念（Excellence）、环境意识（Environment）、学习精神（Education）与开拓求新（Exploration）- 它有助于建立员工的身份认同感，并指导其日常行为。我们在运营的方方面面都强调这些原则，并通过一年一度的创意2000（C2000）竞赛鼓励员工基于eCulture实现创新。该竞赛要求员工以eCulture为依托，提出解决方案，应对运营中的实际挑战。今年，共有37支团队参与，展示了我们共同的原则和价值观如何驱动溢达不断成长。

“溢文化”原则

道德操守	溢达要求员工在任何情况下都要按照道德规范行事。我们致力于打造诚实可靠并值得信赖的企业品质。我们尊重他人的财产和知识产权，并遵纪守法。
环境意识	无论作为个人还是团体，我们对于环保工作责无旁贷。溢达通过多年可持续发展实践，不断努力，推动更多人为保护环境贡献自己的力量。
开拓求新	溢达致力于通过技术研发、流程优化和人力资源管理来不断实现自我增值，同时鼓励员工挑战现状，大胆创新。我们希望通过不断开拓求新，为客户提供超值及高品质的服务。
卓越理念	溢达不断追求卓越，致力于在各方面做到最好。公司不仅鼓励内部学习，还借鉴其他企业的经验，尽一切努力提升生产力和工作效率。
学习精神	我们非常注重教育，希望通过知识管理、交流和传播，来寻找新的突破。我们提供广阔的培训和发展平台，务求表现卓越。我们向经营所在社区的弱势群体提供帮助，让他们获得受教育的机会。

员工福祉

我们相信，鼓励员工在工作之外过上丰富、充实的生活是建立工作场所韧性的重要一环，因此我们专注于在身体、心理、社交、财务四个关键方面提升员工全面健康。通过积极投资于多元福祉，我们旨在帮助员工感到被重视和激励——推动更强的绩效、更高的工作满意度，并最终为客户提供更好的服务。

基于这一信念，我们在2025年组织了92项与员工福祉相关的活动，其中11项是在我们的年度福祉计划“好眠好生活”下推出的。我们持续加强长期举措，如“Dining 2.0”和“健康挑战赛”，“十如”等运营场所更是采取创造性和包容性的活动来促进员工健康。



“好眠好生活”活动

优质的睡眠对于调节身心健康至关重要，因此我们将2025年的健康主题定为“更好睡眠（Better Sleep）”。该活动的目标不仅是提升员工对有效睡眠管理的知识和认知，更在于鼓励他们将所学持续付诸实践，以实现长期的维护与坚持。

核心活动包括张力与创伤释放练习（TRE）工作坊、探讨睡眠与营养之间关系的专题课程，以及由睡眠教练提供的一对一咨询，给予员工个性化的指导。活动结束后，我们通过持续举办工作坊和组织社群定期回访，为员工创造分享经验、相互学习的机会，继续为他们提供支持。

通过这些努力，我们旨在改善员工的情绪和压力管理能力，帮助他们在工作日中保持精力、动力和专注力，并最终增强其整体韧性。



“十如”健康关怀项目动态

今年我们在十如探索了如何通过引入季节性维度来加强现有的健康项目。围绕“草本疗愈与四季养生”这一主题，我们对Dining 2.0和健康挑战赛项目进行了更新，以促进身体与自然的和谐统一。

在Dining 2.0方面，我们在菜单中融入更新鲜、时令和本地食材——其中部分食材来自我们自己的植物园。同时，我们采用了更清淡的烹饪手法，以突显食材的自然风味和品质。这一做法强化了Dining 2.0的核心概念，如可追溯性和可持续食品生产，同时也与我们通过提供少油、少盐、少糖的食堂选项来改善员工饮食健康的战略保持一致。

今年的健康挑战赛也融入了季节元素，开展了DIY草本茶工作坊，以及设定了步数和运动相关的目标。与往年一样，员工被邀请参加两次免费的健康检查—— 一次基线评估和一次期末评估，涵盖尿酸、血糖、BMI和腰围等指标，帮助参与者更好地了解参与该活动对健康带来的可衡量的改善效果。值得注意的是，今年我们的参与率高达82%，创下了健康筛查规模之最。

通过这些健康举措，我们发现到今年健康挑战赛结束时，27%的员工在所有指标上均达到了正常范围。其中包括41名基线评估结果曾为异常的员工。

多元与包容

在工作场所培育信任与尊重的文化，需要采取有效措施来保障机会均等和促进包容性。因此，我们的政策禁止基于性别、年龄、婚姻或家庭状况、怀孕、哺乳、性取向、残疾、种族、国籍、宗教、政治观点、社会群体或民族血统的歧视或骚扰。我们通过定期培训和明确的内部沟通强化此最低标准，确保所有员工都了解自身责任以及享有安全和公平工作环境的权利。2025年全年未发生经确认的歧视或骚扰案件。

我们积极关注性别平等以及多元与包容的关键维度和指标，不仅确保我们的方法减轻潜在的不利影响，还能促进具有差异化需求的个人与群体的成长和融合。

性别比例

75%	女性
25%	男性
1.01	女性与男性员工薪酬比率
48%	女性担任高级管理职位比例

年龄分布

44%	30岁以下
54%	30-50岁
2%	50岁以上
99%	高级经理及以上本地招聘比例

促进性别平等

我们致力于推进性别平等和女性赋权，签署联合国全球契约组织“赋权予妇女原则”（WEPs），以此展现我们的承诺。为落实这一承诺，我们确保工作场所配备支持女性员工需求的设施和资源，包括免费经期卫生用品和专用哺乳室。我们还积极鼓励女性参与技能建设和培训项目，以增强其能力。如本报告“员工发展”章节所示，今年女性在平均学习时长方面显著优于男性。

作为联合国全球契约组织（UNGC）“加速前进”（Forward Faster）倡议的一部分，我们承诺到2030年实现同工同酬。根据我们集团层面本年度的女性对男性薪酬比率，我们似乎已达成目标，比率为1.01。然而，这一结果必须结合我们的报告方法来进行解读。具体而言，将数据汇总至集团层级，会掩盖不同职级间的具体差异。举例来说，今年高阶职级的女性员工薪酬与其男性同级同事相当，甚至更高；相反地，在经理级以下的职位，男性员工的薪酬普遍高于女性同级同事。

展望未来，我们将继续完善数据分类，以提高报告指标的准确性和实用性，同时持续调查并解决各职级内仍存的差距。



产品

产品

我们第三个战略支柱“产品”，体现了我们致力于创新，并将符合质量和可持续发展标准的产品推向市场的承诺。对溢达而言，这意味着在整条价值链上皆秉持有意识、有目的的做法——从原材料选择，生产流程设计，到成品设计和开发，皆纳入产品全生命周期的考量。我们不仅在自身纵向一体化供应链内落实这些标准，也与供应链夥伴携手合作，共同推动相关要求的实施。

我们对品质的追求植根于追求卓越的文化。确保产品符合适用的产品安全、标签和环境等标准和法规是最基本的要求。然而，我们的目标是远远超出基本合规门槛。截至2025年，我们7个生产基地获得ISO 9001质量管理体系认证，彰显我们持续超越客户和监管期望，追求持续改进的承诺。

同时，我们的可持续发展方针由另外三个战略支柱（即环境、员工和社区）共同引领。最终，“产品”支柱探讨的是如何在产品生命周期的每个阶段融入环境和社会责任方面的优先事项，从原材料采购到产品最终使用，产生实质而有意义的影响。

原材料

8%	回收材料采购比率
10%	可持续材料采购比率*

**指列入可持续纺织促进会《首选纤维与材料》清单或符合其他认可标准的材料，确保负责任的原材料种植或生产。*

当今制造业面临的一个关键挑战是资源有限与需求增长之间的矛盾。因此，企业必须开发可持续的原材料解决方案，在不影响质量或供应稳定性的情况下，缓解对已经稀缺的原料压力。

在溢达，我们通过优先采购高质量、耐用且环境和社会影响较小的材料来应对挑战，包括天然和生物基纤维，以及有机、回收、再利用和再生材料。为进一步确保低环境影响，并与我们的可持续发展价值观保持一致，我们旗下各营运场地皆通过全球认可的第三方认证，以验证原料采购、营运实务及产品品质，包括：

- 有机成分标准（OCS）
- 全球回收标准（GRS）
- OEKO-TEX® Standard 100
- OEKO-TEX 可持续纺织与皮革生产认证

我们高度重视棉花（我们的主要原材料）从种子到种植全过程的研发。在品质和可持续优先的信念指导下，我们利用自身超过40年运营纵向一体化供应链的专业知识和经验，开发本地优质的新棉花品种。我们的专责研发团队专注于收成效率、栽培方法以及农业机械与农艺实践的整合应用，最终目标是在提升产量的同时，兼顾环境与社会层面的考量。

流程

除了原材料，生产流程也是决定成品质量和可持续性的关键要素。值得注意的是，纺织行业依赖一些资源消耗量大、且高污染的生产工艺，如传统的染色与后整理工艺。同时，作为传统行业，纺织业仍有相当大的空间，能够随着市场期望与技术能力的演进而不断升级转型。

因此，溢达专注于创新，以突破产品生产流程在可持续性、效率和一致性方面的界限。我们通过持续投资于内部研发，以及与志同道合的机构建立伙伴关系来提升专业知识和资源以支持这一目标。2025年，我们获得了65项专利，展现了我们对持续改进的承诺。

2%	研发费用占年度收入比例
65	2025年新增专利数目
10	与学术和技术机构的研究合作伙伴关系



天然染料突破获得新专利

鉴于合成染料的危害性和污染性对环境和人类健康构成风险，我们长期以来一直倡导可生物降解的天然染料，作为更可持续的替代品。然而，工业应用一直受到技术挑战的限制，特别是难以实现一致、可扩展且颜色稳定的染色效果。为了解决这个问题，我们多年来坚持天然染料技术的开发和商业化，以助力整个纺织价值链的转型。

2025年，我们的一项突破性技术获得专利，该技术解决了面料层面天然染色的一个关键障碍：表面均匀性。目前，天然染料主要应用于纱线和成衣阶段，在面料染色中，规模化、可靠和均匀效果仍面临挑战。通过提高面料染色的表面均匀性，我们的技术提升了染色的一致性和质量，扩展了天然染料的实际应用范围，有助于推动更广泛的采用。此外，与传统染色相比，此技术能够减少65-75%的用水量，降低了资源消耗强度，帮助解决了行业其中一个最重大的可持续发展挑战——水资源消耗。

展望未来，我们的目标是加强与品牌的合作，将天然染料创新产品从实验室推向市场。



携手新疆大学和东华大学探索智能纺纱

随着新技术的出现，行业实现更高效和可持续发展的机会应运而生。考虑到这一点，我们与领先的学术和研究机构合作，不断寻找技术的新应用以制造更好的产品。

我们探讨的其中一个方向是智能制造如何提高纺纱过程的效率和精度。我们与新疆大学和东华大学合作，推出一项运用数位化与自动化技术的项目，针对纺纱——即将原纤维加工成纱线的核心生产阶段——中的关键瓶颈进行改善。此举旨在优化资源利用、降低能耗、减少材料浪费并提高产品质量。

该项目被视为新疆科技厅“厅地联动”倡议下的重点项目，汇集私营部门和学术界形成充满活力的伙伴关系。溢达贡献其运营专业知识和测试环境，而新疆大学和东华大学提供前沿研究和创新能力。这种整合式做法，能加速将研究成果转化为可规模化推展的产业解决方案，进而推动可持续生产的发展。

成品

我们重视产品的投入(如原材料和生产工艺),但同样认为,以宏观视角将产品置于其完整生命週期及更广泛的背景脉络中考量,同样至关重要。因此,我们在产品开发中致力保持敏捷性,打造能回应市场需求和外部挑战的价值导向型产品。

这种方法使我们能够拓展产品和服务范围,并制定关键措施,帮助我们定义全面的可持续产品,例如我们的工服回收计划。



溢达工服回收计划更新

尽管客户对"纺织品到纺织品"回收产品兴趣浓厚,但现实中的需求仍然有限。因此,我们在2022年启动"溢达工服回收计划",首先在内部做好准备,并通过工服循环激发现实世界的动力。我们从内部推动变革,回收员工旧工服,并将其粉碎成纤维用于生产新工服。

我们让员工参与准备和回收过程,通过亲自动手和透明化的设计来教育和赋能参与者。每件回收再造的Polo衫都带有NFC标签,讲述服装的旅程,使影响可视化、个人化且易于理解。

随着该计划年复一年地进行,我们减少了对原生棉的依赖,以响应降低与棉花种植相关的水、土地和能源需求的努力,同时减少纺织品废弃物,迈向循环经济。2025年,我们在各基地回收了4,745件工服,自该计划启动以来,总计回收47,645件旧工服。

负责任的供应链管理

产品可持续性由参与生产的所有利益相关方决定，因此我们的运营标准需要延申至我们直接控制的范围之外。特别考虑到我们最近的结构性变化以及对合作伙伴关系日益增长的关注，积极有效的供应链管理成为我们的优先事项之一。

我们维持稳健的供应链管理体系，坚持严格的合规、诚信和可持续要求。一旦达成合作意向，主要新供应商必须签署供应商承诺书，以符合我们《行为准则》设定的劳工权益和商业道德基准。随着伙伴关系的发展，我们会定期进行审查，包括年度合规筛查，以识别和支持改进机会，必要时终止与未满足我们期望的供应商的合作关系。2025年，没有供应商被识别为具有实际或潜在的负面影响。同时，现有的主要供应商每年均接受评估，分享其与环境和社会相关的认证及绩效数据。我们会在适当情况下选定部分供应商进行现场审核和验证。

自2024年以来，我们一直帮助供应商更好地了解和解决其气候影响。我们开发了一个温室气体核查工具和支持性指南，以协助主要供应商进行温室气体排放计算。目前我们正在收集供应商数据以决定进一步的合作机会。

社区



社区

我们的最后一个战略支柱 “社区”，体现了我们的信念：可持续发展只能通过共同努力达成，并且不让任何人被排除在外。因此，我们高度重视通过教育、健康福祉和合作伙伴关系来帮助利益相关方提升能力。

我们的目标是赋能社区成员追求新机会，让他们不仅能获得个人利益，也能为我们共同追求的目标做出贡献——最终实现共赢。这一努力呼应了我们的理念：繁荣的社区是我们成功的基石。

教育

教育是推动变革的有力杠杆，能够帮助人们建立韧性和创造力，无论其年龄和处境如何。在溢达，我们重视教育并着眼于两个目标：为贫困社区青少年提供打破贫困循环、通向更光明未来的工具；为基础建设奠基，成为实现包括可持续发展在内的共同目标所需的创新和集体行动的催化剂。

为此，我们与杨元龙基金会等非政府组织合作，推动中国贫困地区及发展中国家的教育发展，同时也利用我们自身的资源和能力，如十如园区及与学术界的网络来构建知识体系，并激发变革，共创更美好的世界。





与杨元龙基金会的教育合作

2025年，我们支持了由杨元龙基金会主导的一系列社区可持续发展教育项目。该基金会自2003年成立以来，我们便与其建立了合作伙伴关系。基金会以“鼓励学习精神”为使命，与当地伙伴、社会组织和教育机构携手合作，扩大体验式学习的覆盖面，并增强农村社区的环保意识。

其中一项重点活动是“设计未来”学习营，于1月至8月在高明苏村锦鲤艺术区举办，并延伸至冲步、清泰和官山的乡村校园。该项目通过生态艺术、纺织品升级再造和植物染等主题工作坊，吸引了1,083名儿童参与动手实践活动。参与者在培养创造力和解决问题能力的同时，加深了对循环利用和资源可持续利用的理解。除资金支持外，我们还通过员工志愿服务参与其中。全国各地的同事贡献了他们的时间和专业知识，协助开展项目和社区活动，并为学生提供指导。此外，我们还向受益者开放包括溢达污水处理中心在内的部分设施，让他们亲身体验水资源管理和工业可持续发展实践。这一努力体现了我们通过持续教育支持社区的承诺。

另一项亮点是与“生态探索实验室”的合作持续推进的项目，旨在为农村小学生和务工人员子女提供课堂之外有意义、动手操作的实践学习体验。我们利用十如香山植物园的资源，邀请了150名困境儿童参加一系列特别设计的生态工作坊，帮助他们与自然和可持续发展建立联系。除了教育意义，这些工作坊还培养了孩子们的归属感，并为他们提供了正面的榜样。有助于为儿童重建一个支持性的生态系统，践行了“养育和培养下一代是共同责任”的信念。



The Knowledge Hub可持续发展教育

除了与杨元龙基金会的合作外，十如园区作为一个学习平台，服务于更广泛的受众。2025年，我们在桂林的教育服务机构——The Knowledge Hub，在园区内举办了53场可持续发展主题活动，吸引了来自政府、学术界、产业界等领域的超过1,500名参与者。

这些活动包括教育参观、培训营、工作坊以及企业团队建设活动，聚焦于从新能源与新材料到环境技术和循环经济等多种可持续发展理念。这些项目面向不同行业的关键决策者和高级管理层成员，旨在为他们提供成为可持续发展领导者所需的知识，同时促进跨部门合作。

我们相信，无论年龄或职级高低，学习永无止境，尤其是对于可持续发展这类不断变化和演进的议题而言。因此，The Knowledge Hub邀请领导者们持续探索这一议题，发掘应用途径。我们的目标是培育创新文化，并为各行业的可持续发展转型注入动力。



高明创意大赛

自2013年起，溢达集团在高明每年举办“全国创意大赛”，为大学生搭建了一个交流思想、探索创新方法、强化学习精神的平台。该大赛邀请大学生针对现实挑战提出切实可行的解决方案，优胜者将获得现金奖励，其中一等奖奖金为8,000元。过去12年间，该活动已吸引超过33,000名参与者，收到逾14,000份参赛作品，已发展成为一个连接高校、支持青年发展的长期合作项目。

2025年的大赛围绕四大主题展开：智能制造、产品创新、低碳可持续和品牌营销。来自七所高校的近2,200名学生参赛，15支团队晋级全国总决赛。便携式手语翻译与实时通讯设备项目荣获一等奖。

创意大赛不仅是一个分享创意和同龄人互动的平台，更激励年轻人针对现有挑战开发创新解决方案，同时鼓励通过体验式学习和跨学科写作来获得成长。

社区福祉

确保社区成员的健康福祉对于社区的繁荣发展至关重要。良好的健康状况不仅直接影响个人的生活质素，也是维持教育和就业的基础，而教育和就业则关乎经济稳定、向上流动和个人成长。

在农村地区，疾病及其他健康方面的不足往往会使儿童失去学习机会，导致入学率低下，从而危及他们的未来。有鉴于此，我们与非政府组织和学术机构合作，提供医疗健康服务，以改善他们的生活质量，让他们能够继续学业。



与杨元龙基金会合作的视力筛查项目

视力筛查项目于2012年在新疆首次启动，是杨元龙基金会旗下的重点项目。其目标是为农村社区提供专业的眼科保健服务，帮助儿童在学校拥有更好的视力。在溢达的合作下，该项目已扩展至桂林和广东——我们所在的社区。

该项目联合了香港理工大学眼科视光学院和新疆第三人民医院，持证眼科视光师为学生进行全面的视力筛查，并为视力有问题的学生免费配发眼镜。对于情况较为严重的学生，则转至进一步医学评估和治疗，确保及时获得适当的照顾。此外，眼健康教育帮助学生、家长和学校建立正确的用眼习惯，并采取近视预防措施，以支持长期、可持续的视力保健。

2025年，共有5,871名社区成员从该项目中受益，自项目启动以来，累计受益人数已超过45,000人。通过这项工作，我们帮助守护儿童的福祉，并在最需要支持的社区中为他们开启更光明的学习未来。

合作伙伴

有意义的变革需要各方合作。要实现我们在可持续发展方面的共同目标，并回应社区不断变化的需求，携手合作至关重要。通过汇集专业知识和调动资源，我们能够更有效地驱動正面的效益。

因此，溢达致力于搭建合作伙伴平台，促进包括政府、非政府组织、学术研究机构和初创企业在内的广泛利益相关方之间的协作。通过凝聚志同道合的伙伴，我们旨在开发可持续的解决方案，创造持久的进步。



十如对话

十如对话由十如研究院组织，是我们每年在十如举办的可持续发展会议，也是促进合作伙伴关系的重要平台。十如研究院由溢达联合创办，是一家非营利性机构，旨在汇聚各领域的专家和利益相关方，共同探索可持续发展议题。十如对话邀请来自政府、商业、学术、研究和文化界的代表，参与为期三天的交流体验，分享见解并建立可持续发展的合作网络。

2025年的十如对话于10月30日至11月1日举行，主题为“天地人和——谋永衡之道，筑未来之基”。约300名与会者参加了本次会议，探讨了自然与工业不仅可以和谐共存，更能积极协作以实现共同目标。通过专题讨论和工作坊，参与者探索了恢复生态平衡和推进可持续发展的创新路径。

今年的对话围绕四大主题论坛展开：农业、产业、科技和教育；每个论坛都为可持续发展的未来提供了不同的视角，并强调了跨部门合作的重要性。与会者探讨了再生农业、循环商业模式、以人为本的创新以及将福祉融入教育等理念，同时彼此建立了新的合作伙伴关系，并拓展了未来的合作机会。



溢达创研村

另一重要的合作伙伴平台是我们在新疆的溢达创研村，该平台聚焦于加速初创企业发展并推动创新，为当地带来增长与繁荣。创研村目前有13家企业进驻，致力于推动三大关键产业的发展：农业科技、纺织服装和新能源。超越传统的孵化模式，我们的平台还帮助入驻企业对接客户、升级产品、申请荣誉与资质，并通过媒体曝光扩大影响力。其收益不仅惠及被孵化的企业，也惠及更广泛的社区。通过支持这些企业在该地区推动技术进步，我们也能够改善社区成员的生活质量。入驻初创企业所创造的一些有意义的成果包括：提高无人机作为小学教学工具和资源的可及性，以及通过引入农业数字化工具为农民节省成本。

2025年，为促进交流和思想碰撞，创研村还组织了32场重要活动，吸引了超过1,500名参与者。其一大重点在于青年发展和新疆新一代人才的培养，其中包括邀请科技领域的CEO走进当地高校分享前沿创新与创业理念的一系列活动。我们的目标不仅在于培育优质的创新概念并助其蓬勃发展，更在于营造一个鼓励新思想形成、提升人们创新能力的环境。

GRI 内容索引

溢达集团已根据GRI标准报告了本GRI内容索引中引用的信息，报告期为2025年1月1日至 2025年12月31日。在编制本报告时，我们使用了GRI 1：基础2021。

披露	章节/备注
GRI 2：一般披露 2021	
2-1 组织详细情况	关于溢达集团 – 我们的业务；关于溢达集团 – 我们的愿景
2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告 – 报告期限和报告范围
2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告 – 报告期限和报告范围；关于本报告 – 报告标准和原则
2-4 信息重述	没有
2-5 外部鉴证	本报告并没有经过外部鉴证。
2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于溢达集团 – 我们的业务；产品 – 负责任的供应链管理
2-7 员工	员工 – 劳工及人权，员工 – 员工发展；员工 – 员工福祉；员工 – 多元与包容
2-8 员工之外的工作者	没有，所有工作人员均为我们的员工。
2-9 管治架构和组成	企业管治 – 管治架构
2-10 最高管治机构的提名和遴选	不适用。本公司为私人企业。
2-11 最高管治机构的主席	不适用。本公司为私人企业。
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	企业管治 – 管治架构
2-13 为管理影响的责任授权	企业管治 – 管治架构
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	由董事会委任，可持续发展委员会负责审查和批准与可持续发展相关的信息。
2-15 利益冲突	不适用。本公司为私人企业。
2-16 重要关切问题的沟通	报告期内没有发生重大问题。
2-17 最高管治机构的共同知识	可持续发展是我们核心业务价值之一，通过可持续发展委员会，我们定期向董事会传达相关信息。
2-18 对最高管治机构的绩效评估	不适用。本公司为私人企业。

披露	章节/备注
2-19 薪酬政策	不适用。本公司为私人企业。
2-20 确定薪酬的程序	不适用。本公司为私人企业。
2-21 年度总薪酬比率	不适用。本公司为私人企业。
2-22 关于可持续发展战略的声明	董事长寄语
2-23 政策承诺	企业管治 – 管治架构; 环境; 员工
2-24 融合政策承诺	企业管治 – 管治架构; 环境; 员工
2-25 补救负面影响的程序	企业管治 – 管治架构 – 举报机制; 员工 – 劳工及人权 – 劳资关系
2-26 寻求建议和提出关切的机制	利益相关方参与; 企业管治 – 商业道德; 员工 – 劳工及人权
2-27 遵守法律法规	报告期内未有因违反法律或法规而受到重大罚款或非货币制裁。
2-28 协会的成员资格	关于溢达集团 – 奖项及荣誉
2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方参与
2-30 集体谈判协议	报告期内沒有发生集体谈判。
GRI 3: 实质性议题 2021	
3-1 确定实质性议题的过程	利益相关方参与 – 重要性评估
3-2 实质性议题清单	利益相关方参与 – 重要性评估
3–3 实质性议题的管理	利益相关方参与 – 重要性评估; 环境; 员工; 产品; 社区
GRI 205: 反腐败 2016	
205-1 已进行腐败风险评估的运营点	企业管治 – 商业道德
205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	企业管治 – 商业道德
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	企业管治 – 商业道德
GRI 302: 能源 2016	
302-1 组织内部的能源消耗量	环境 – 能源与排放
302-3 能量强度	环境 – 能源与排放
GRI 303: 水资源和污水 2018	
303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	环境 – 水资源管理
303-2 管理与排水相关的影响	环境 – 水资源管理
303-3 取水	环境 – 水资源管理
303-5 耗水	环境 – 水资源管理

披露	章节/备注
GRI 305: 排放 2016	
305-1 直接（范围 1）温室气体排放	环境 – 能源与排放
305-2 能源间接(范围2)温室气体排放	环境 – 能源与排放
305-3 其他间接（范围3）温室气体排放	环境 – 能源与排放 – 净零进展
305-4 温室气体排放强度	环境 – 能源与排放
305-5 温室气体减排量	环境 – 能源与排放 – 净零进展
305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其他重大气体排放	环境 – 能源与排放
GRI 306: 废弃物 2020	
306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	环境 – 废弃物管理
306-2 废弃物相关重大影响的管理	环境 – 废弃物管理
306-3 产生的废弃物	环境 – 废弃物管理
306-4 从处置中转移的废弃物	环境 – 废弃物管理
306-5 进入处置的废弃物	环境 – 废弃物管理
GRI 308：供应商环境评估 2016	
308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	产品 – 负责任的供应链管理
308-2 供应链中的负面环境影响及采取的行动	产品 – 负责任的供应链管理
GRI 401: 雇佣2016	
401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	员工 – 劳工及人权
GRI 403：职业健康与安全 2018	
403-1 职业健康安全管理体系	员工 – 劳工及人权 – 健康与安全
403-2 危害识别、风险评估和事故调查	员工 – 劳工及人权 – 健康与安全
403-3 职业健康服务	员工 – 劳工及人权 – 健康与安全; 员工 – 员工福祉
403-4 职业健康安全事务:工作者的参与、意见征询和沟通	员工 – 劳工及人权 – 健康与安全; 员工 – 劳工及人权 – 劳资关系
403-5 工作者职业健康安全培训	员工 – 劳工及人权 – 健康与安全; 员工 – 劳工及人权
403-6 促进工作者健康	员工 – 劳工及人权 – 健康与安全; 员工 – 员工福祉
403-9 工伤	员工 – 劳工及人权 – 健康与安全

披露	章节/备注
GRI 404: 培训与教育 2016	
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	员工 – 员工发展
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	员工 – 劳工及人权 – 劳资关系; 员工 – 员工发展
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	
405-1 管治机构与员工的多元化	员工 – 多元与包容
405-2 男女基本工资和报酬的比例	员工 – 多元与包容
GRI 406: 反歧视 2016	
406-1 歧视事件及采取的纠正行动	员工 – 多元与包容
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	
407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	员工 – 劳工及人权
GRI 408: 童工 2016	
408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工 – 劳工及人权; 产品 – 负责任的供应链管理
GRI 409: 强迫或强制劳动2016	
409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	员工 – 劳工及人权; 产品 – 负责任的供应链管理
GRI 414: 供应商社会评估2016	
414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	产品 – 负责任的供应链管理
GRI 416: 客户健康与安全2016	
416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	报告期内并没有发生有关事故。
GRI 418: 客户隐私2016	
418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	企业管治 – 商业道德 – 数据隐私和安全



ESQUEL GROUP

www.esquel.com