



关于本报告

报告主体

本次报告主体为“鲁泰纺织股份有限公司”，正文中如无特别说明，以“我们”、“公司”、“鲁泰”、“鲁泰公司”、“鲁泰纺织”为其简称。

报告边界

本报告时间跨度以 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日为主，为保持信息的连续性和可比性，部分内容超出上述时间边界。所涉及信息来源于公司内部数据、下属公司报送的资料以及公开资料。除特别说明外，本报告均以人民币为金额单位。

参照标准

本报告按照中国纺织服装企业社会责任管理体系（CSC9000T）、社会责任管理体系（SA8000）、全球报告倡议组织（GSSB）《可持续发展报告标准》核心方案编写，同时参考了联合国 2030 年可持续发展议程（A/RES/70/1）。

免责声明

本报告以中、英文两种版本发布，如有歧义以中文版为准。本报告包括前瞻性陈述，指除历史事实陈述外，公司预计或期待未来可能或即将发生的业务活动、事件或发展动态的陈述。受诸多可变因素影响，未来的实际结果或发展趋势可能会与这些前瞻性陈述出现重大差异。公司于 2022 年 4 月 27 日前作出本报告中的前瞻性陈述，除非监管机构另有要求，公司并无义务或责任对前瞻性陈述进行更新。

目录

董事长致辞	04
-------	----

关于我们

业务经营情况	06
发展历程	08

战略与管理

可持续发展管理	10
利益相关方参与	12
倡议与行业贡献	12

公司治理 / 打造卓越公司治理

商业愿景	16
治理结构	17
合规管理	19
商业道德	21
创新发展	21

生产运营 / 负责任的生产运营

安全生产管理	28
化学品管理	31
供应链管理	33
新冠疫情防控	34

员工权益 / 共建和谐职场环境

健康与安全	38
尊重与平等	39
培训与发展	42
福利与关怀	45

产品服务 / 打造一流产品服务

产品创新	50
可持续纺织品	51
品质管控	52
客户关系管理	53

环境保护 / 深化绿色低碳发展

应对气候变化	56
能源管理	56
水资源管理	58
大气污染物管理	59
废弃物管理	59

社区参与 / 争当优秀企业公民

贡献社区发展	62
公益慈善行动	63

绩效报告	65
------	----

索引	68
----	----

读者反馈	73
------	----

董事长致辞

“以绿色为宗旨牵手
员工与伙伴，以可持续
为目标驱动未来。”

*The power of green
& sustainability*

刘子斌

董事长

鲁泰纺织股份有限公司

亲爱的朋友们，欢迎阅读本报告，我代表鲁泰纺织董事会对您长期以来对公司的关心和支持表示衷心的感谢！

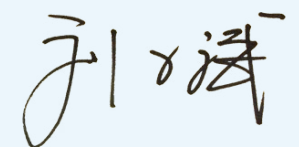
过去一年，面对世界经济形势复杂严峻，疫情变化和外部环境的诸多不确定性，鲁泰纺织坚持“以客户为中心”的理念，弘扬奋斗精神，持续推进“提质增效”和“全面国际化”战略，聚焦聚力拓市场、调结构、建能力，向行业和市场交出了一份漂亮的答卷。我们从确保实现抗疫情、保生产“双保”任务到实现营收、利润“双增”目标，从项目推进投产到保持国外生产基地平稳运营，从新产品研发到新市场开拓，从产能提升到员工队伍稳定，鲁泰速度和鲁泰精神始终在传承和发扬光大。

2021 年，我们以“绿色”为目标，积极开展可持续发展工作。我们积极开展能耗分析、屋顶光伏发电项目、“减碳”路径研究规划等一系列节能降耗工作，积极降低公司生产过程带来的碳排放；建立供应商 ESG 履责标准，推动产业链积极承担社会和环境责任；持续推动生物质原料、可持续环保面料的研发，促进行业以环保为导向的技术革新。

2021 年，我们以“员工”为中心，持续完善员工权益保护工作。我们积极开展职业安全建设工作，保障员工基本权益；开展全员评先树优、技术比武、技工评聘、科技和管理创新等活动，搭建员工自我价值实现平台，培育和践行“热爱员工”的企业文化；完善职业发展双通道模式，承诺无歧视用工，为所有员工提供公平和广阔的发展机会和渠道。

2021 年，我们以“责任”为宗旨，不断深化负责任生产运营管理。我们积极开展疫情防控工作，公司在严峻疫情下成功保障员工健康、按期保质交付客户订单；深入推进化学品安全管控，保障生产环境健康和产品化学物质达标；努力降低水和大气污染物、废弃物的排放管理，争做对环境负责任的企业。

2022 年是鲁泰创建 35 周年，站在历史交汇点，我们将进入一个崭新的阶段。我们要把以客户为中心和弘扬奋斗精神的号角吹得更响，要把“提质增效”和“全面国际化”战略的脚步迈得更坚定，持续推动公司绿色低碳生产开展，用鲁泰力量贡献行业可持续发展建设！



2022 年 4 月 27 日

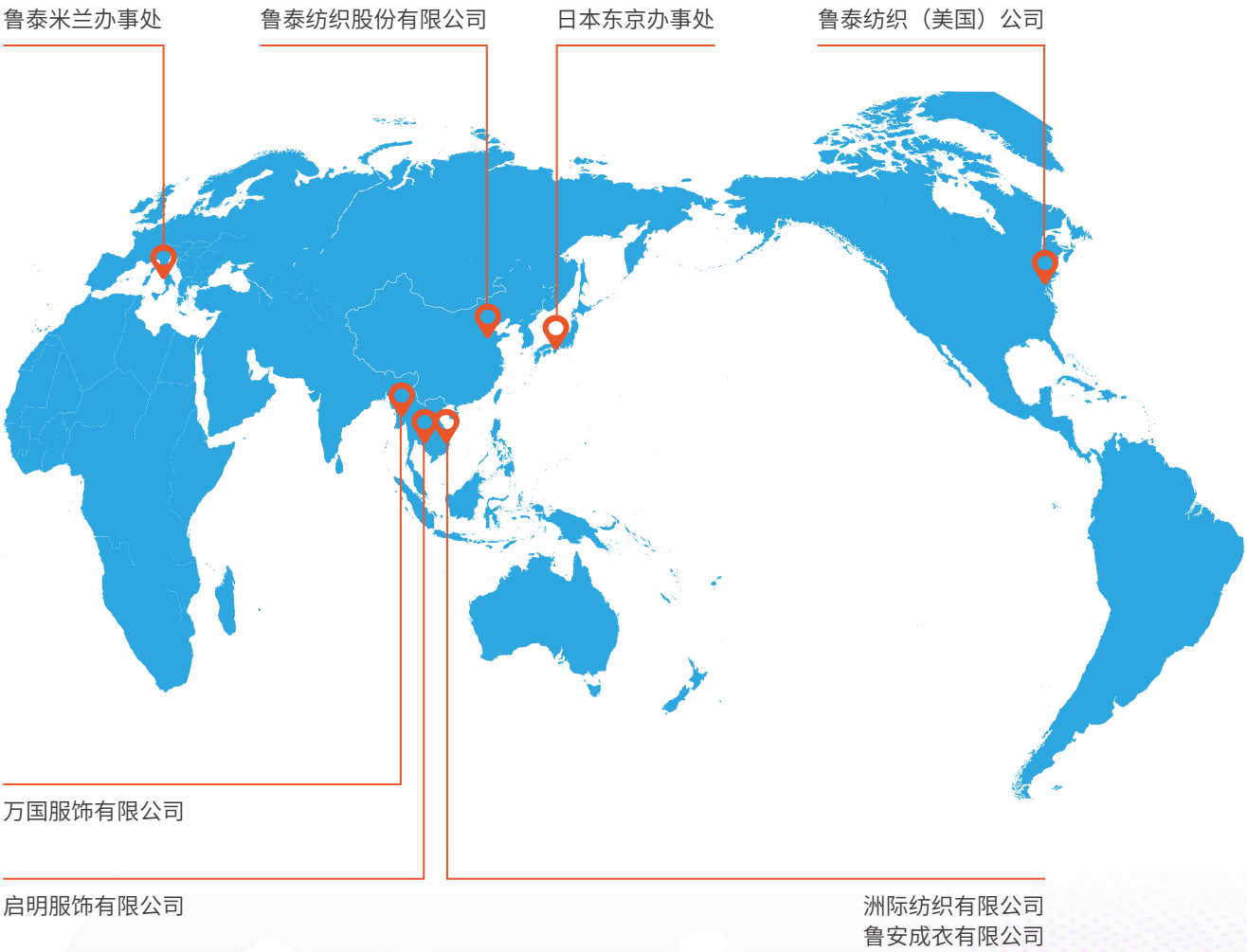
关于我们

业务经营情况

鲁泰纺织股份有限公司是目前全球最具规模的高档色织面料生产商和国际一线品牌衬衫制造商，拥有从纺织、染整、制衣生产，直至品牌营销的完整产业链，在中国、美国、意大利、日本、印度、越南、柬埔寨、缅甸 8 个国家，设立了 19 家控股子公司、3 个办事处和 40 多个生产工厂，是一家集研发设计、生产制造、营销服务于一体的产业链集成、综合创新型、国际化的纺织服装企业。

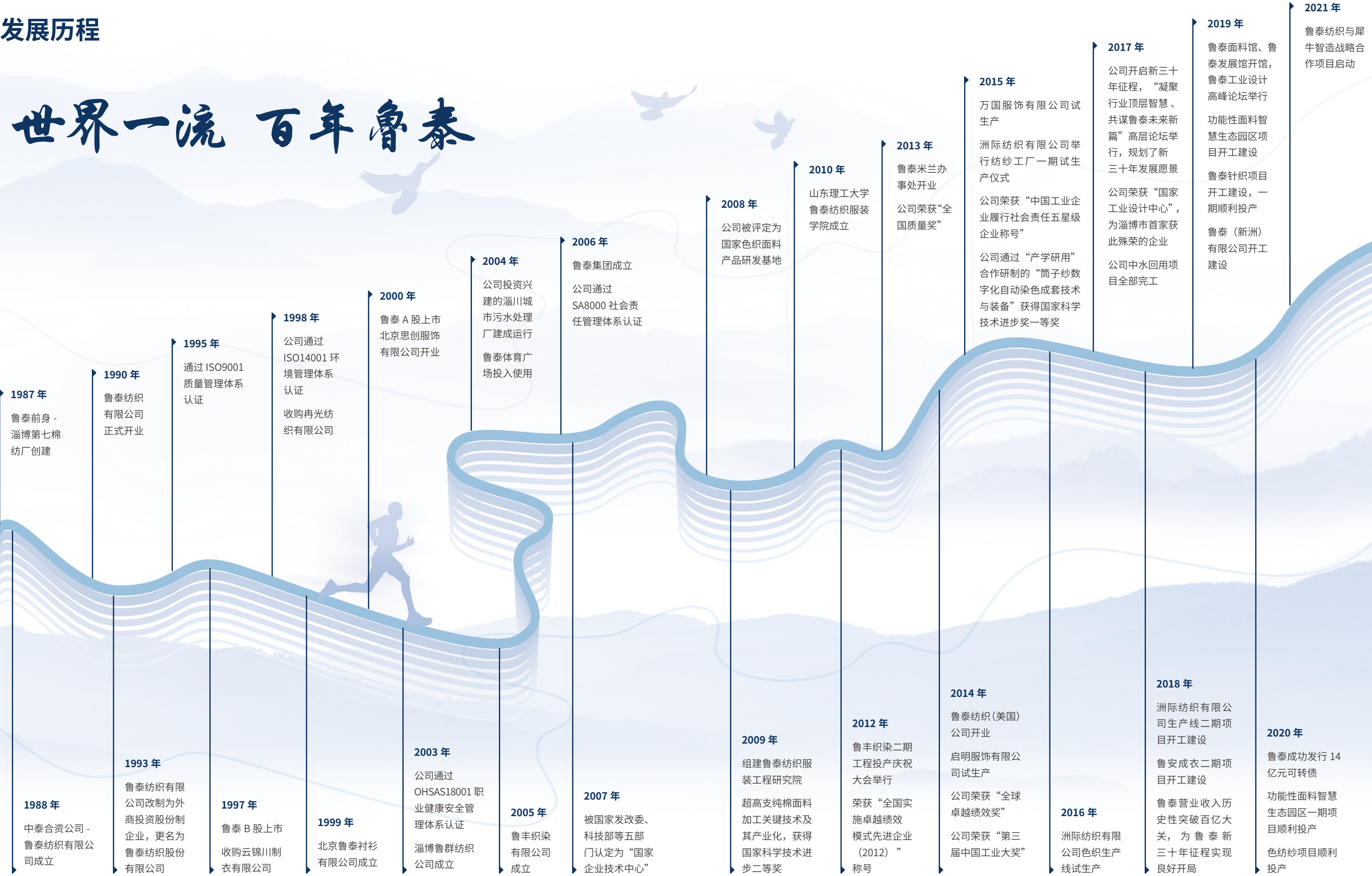
截至 2021 年末，鲁泰纺织股份有限公司拥有总资产 129.87 亿元，净资产 83.67 亿元，全年生产纺织面料 2.23 亿米、衬衣 1444.92 万件。2021 年全年实现营业收入 52.38 亿元，归属于上市公司股东的净利润 3.48 亿元，分别比上年同期增长 10.25%、257.22%。

鲁泰生产经营业绩一直位居全国纺织行业前列。公司被认定为高新技术企业、国家级工业设计中心、国家级企业技术中心、CNAS 国家认可实验室。公司先后获得“全国五一劳动奖状”、“中华慈善事业突出贡献奖”、“全国质量奖”、第三届“中国工业大奖”、“制造业单项冠军示范企业”等荣誉称号。



发展历程

世界一流 百年鲁泰



战略与管理

可持续发展管理

鲁泰纺织积极开展可持续发展管理工作，以联合国 17 个可持续发展目标为基础标准开展对标管理工作，全面分析鲁泰的行动和不足之处，并针对性地开展改善工作。



利益相关方参与

利益相关方	关注议题	沟通方式	鲁泰纺织的行动
 政府	- 安全环保生产 - 诚信合规运营 - 促进就业 - 履行社会责任	- 依法经营 - 接受监管	- 为行业发展贡献企业经验 - 为改善民生贡献企业力量 - 为环保事业贡献企业智慧
 客户	- 产品质量 - 负责任营销 - 尊重客户意见	- 客户参观 - 客服热线 - 经营公开	- 健全产品品质管理制度 - 健全客户关系管理制度 - 开展客户满意度调查 - 定期拜访客户
 股东与投资者	- 公司治理与盈利 - 诚信合规运营	- 股东大会 - 现场调研 - 电话咨询 - 深交所互动易平台	- 合规经营，公开透明 - 依法维护股东合法权益
 社区与民众	- 社区关系融洽 - 贡献社区经济	- 群众监督 - 社区走访 - 社会捐赠	- 扶贫济困，投身公益 - 节能减排，广植树木 - 促进就业，培养当地供应商
 员工	- 尊重人权 - 薪酬与福利 - 职业发展渠道 - 健康与安全生产	- 工会与员工代表大会 - 畅通员工申诉渠道	- 完善薪酬管理制度 - 健全员工培养与晋升机制 - 多元化沟通渠道 - 困难员工帮扶
 价值链伙伴	- 绿色低碳发展 - 诚信合规运营	- 高层互访 - 经验技术交流合作 - 日常沟通 - 行业大会交流	- 完善供应商管理流程，强化控制运营风险 - 加强合同管理，规范诚信采购 - 分享经验技术，互通有无 - 搭建产学研合作平台

倡议与行业贡献

Higg Index

公司及所有子公司都采用 Higg 工厂环境模块 (FEM) 作为标准的环境评估工具，并设定了 50% 的基本目标和 75% 的进取目标。

自采用 Higg FEM 以来，所有公司都达到了基本目标。公司 Higg FEM 自评平均得分为 74%。



可持续相关认证

鲁泰及海外子公司都获得了可持续原材料的认证，如 GOTS 全球有机纺织品标准、OCS 有机含量标准、GRS 全球回收标准、OEKO-TEX STANDARD STeP 或 OEKO-TEX STANDARD 100，公司通过减少原材料的环境足迹来展示对负责任采购和生产可持续产品的承诺和能力，以及对可持续原材料的重视。



行业组织参与

公司积极参与各种行业组织，参与多项行业研讨大会，贡献鲁泰纺织的一份力量与业内企业一同进步，为中国纺织业创造更好的未来。

行业组织单位	公司角色	行业组织单位	公司角色
中国纺织品进出口商会	第六届副会长单位	中国企业文化研究会	副理事长单位
中国印染行业协会	第六届副会长单位	中国棉纺织行业协会	第六届副会长单位
中国服装协会	第七届常务理事单位	中国品牌建设促进会	常务理事单位
中国纺织工程学会	第二十六届常务理事单位	中国工业经济联合会	第五届理事单位
中国外商投资企业协会	常务理事单位	中国消费品质量安全促进会	第一届理事单位
中国纺织工业联合会	第四届常务理事单位	中国质量协会	会员
中国纺织工业企业管理协会	第九届副会长单位	国际纺织联合会	会员
中国纺织职工思想政治工作研究会	第五届常务理事单位	中国设备管理协会	会员
		中国产业用纺织品行业协会	理事单位

公司治理

打造卓越公司治理

良好的公司治理是公司实现可持续发展的重要保障，也是企业具备核心竞争力的基石。鲁泰纺织持续优化公司治理结构，提升公司治理水平，积极落实合规管理、风险管控能力建设、商业道德建设等工作，并大力推动科技创新，全面助力公司稳健经营，真正实现高质量发展。



联合国可持续发展目标

16 和平、正义与
强大机构



创建和平、包容的社会以促进可持续发展，让所有人都能诉诸司法，在各级建立有效、负责和包容的机构

17 促进目标实现的
伙伴关系



加强执行手段，重振可持续发展全球伙伴关系

商业愿景

使命：创造财富、奉献社会、衣锦四海、经纬天下

创造财富、奉献社会	衣锦四海、经纬天下
坚持为顾客创造价值，为员工谋求幸福，为社会创造财富，为股东赢得利益。在发展经济、服务社会中实现价值，在节约资源、保护环境、投身公益中履行责任，推进物质文明、精神文明和生态文明全面协调发展，与社会共享文明成果。	执着于纺织产业的传承与创新，以纱线织造美好生活，以面料装点幸福人生，以服饰装扮缤纷世界，着力于人类纺织服装文明进步和社会和谐发展。

愿景：世界一流、百年鲁泰

从空间的角度	从时间来看
在全球领域，把握行业发展趋势，打造世界级高端品牌，依靠科技创新，激活发展潜力，引领行业进步。	基于纺织、超越纺织，走绿色、低碳、科技、人文的科学发展之路，以竞争赢得竞争，实现基业长青。

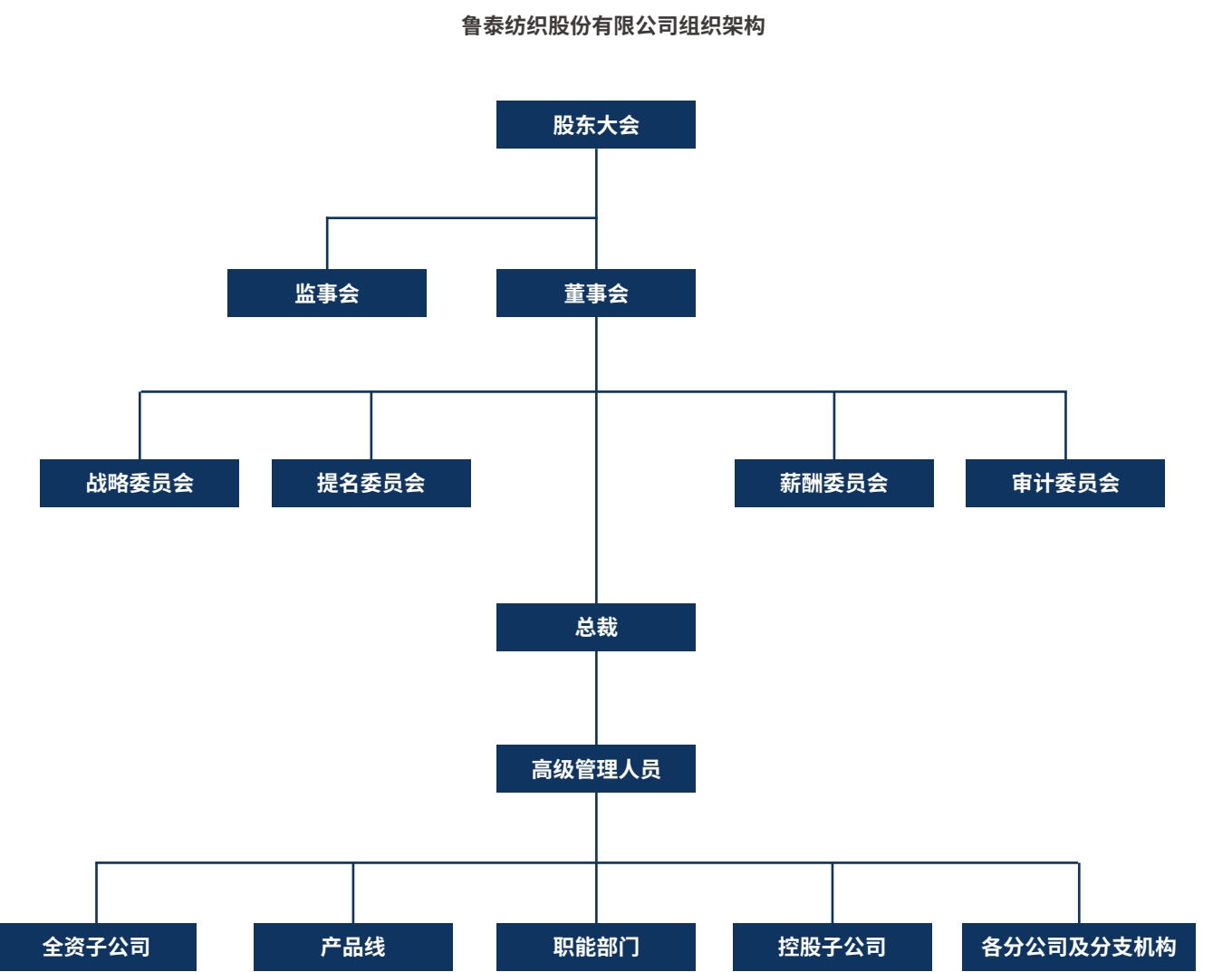
价值观：以人为本、严谨科学、顾客导向、诚信共赢

以人为本	严谨科学	顾客导向	诚信共赢
坚持尊重人、依靠人、发展人、为了人的思想，视人力资源为第一资源，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，倡导机会平等、公平竞争、任人唯贤，关心员工、热爱员工，为员工创造良好的工作环境、生活环境、学习环境，与员工共享发展成果，实现人与企业的共同发展。	始终遵循严格细致、认真负责、精益求精的工作态度；谦虚谨慎、高效创新、求真务实的工作作风；团结守纪、勤奋进取、追求卓越的精神；实事求是、统筹兼顾、重点突出的方法，推进工作的制度化、规范化、标准化，实现健康稳定持续发展。	始终以客户需求为关注焦点，以顾客满意为工作目标。企业生产、经营以顾客为中心，时刻关注市场变化，快速反应，创新经营，为客户提供优质的产品和服务，动态满足客户个性化需求，提高顾客满意度和忠诚度。	致力于以诚信、品质和服务与合作相关方建立稳定互信、持久共赢的伙伴关系。恪守商业道德，言必信、行必果，对顾客热诚服务、对员工赤诚相待、与供应商精诚合作，用诚信经营凝聚人心，提高相关方的满意度，实现合作共赢。

治理结构

组织架构

公司持续完善由股东大会、董事会、监事会、高级管理层共同构成的基础治理结构，依据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》《深圳证券交易所上市公司规范运作指引》等相关法律法规以及规范性文件要求，明确“三会一层”各自权利与责任，确保高效规范运作。



董事会建设

鲁泰纺织高度重视董事会建设工作，不断完善董事会结构和职能，充分发挥董事会下设委员会作用，注重董事会构成的独立性与多元化，积极开展董事会及管理层培训，确保董事会实现高效运作及科学决策，进而有效提高公司整体管理水平及运行效率。公司董事会由 12 名董事组成，其中，独立董事 4 名；2021 年，公司共召开 9 次董事会会议，董事会出席率 100%；报告期内共审议通过 44 项议题，涵盖制度修订、定期报告、利润分配、关联交易等内容。

董事会治理结构

本公司董事会严格按照《公司章程》《董事会议事规则》等相关制度履行职责。董事会下设战略委员会、审计委员会、提名委员会及薪酬委员会，各专业委员会充分发挥其专业性，确保对公司各项发展事项进行科学决策。

委员会名称	主要职责	运作情况
战略决策委员会	负责对公司长期发展战略规划和重大投资决策进行可行性研究，确定公司发展规划，健全投资决策程序，加强决策科学性，提高重大投资决策的质量和效益。	主席：刘子斌 委员：许植楠、滕原英利、陈锐谋、曾法成、刘德铭、秦桂玲、张洪梅、周志济、潘爱玲、王新宇、曲冬梅 2021 年，委员会共召开 1 次会议，委员会会议出席率达 100%。
提名委员会	负责研究和制订公司董事及高级管理人员的选任标准和程序，优化鲁泰纺织股份有限公司董事会和经理层的组成结构，完善公司治理结构。	主席：周志济 委员：刘子斌、许植楠、王新宇、潘爱玲 2021 年，委员会未召开会议。
薪酬委员会	负责制订和审查薪酬政策与方案，负责制订和实施考核与评价标准，健全鲁泰纺织股份有限公司董事、高级管理人员的考核与评价体系，制订科学、有效的薪酬管理制度。	主席：周志济 委员：刘子斌、潘爱玲、王新宇 2021 年，委员会共召开 4 次会议，委员会会议出席率达 100%。
审计委员会	负责公司内、外部审计的沟通、监督和核查工作，加强鲁泰纺织股份有限公司董事会对经理层的有效监督，提高公司内部控制能力，健全公司内部控制制度。	主席：王新宇 委员：周志济、秦桂玲 2021 年，委员会共召开 7 次会议，委员会会议出席率达 100%。

董事会多元化

公司注重董事会成员多元化程度，以董事成员工作经验决定其董事会委任工作内容。2021 年，公司董事会共有 4 名外籍董事，占比 33%，共有 4 名女性董事，占比超过 30%。

董事姓名	性别	年龄	职务	任期起始日期
刘子斌	男	56	董事长、总裁	2007 年 06 月 06 日
许植楠	男	91	副董事长	2004 年 05 月 06 日
滕原英利	男	81	董事	1998 年 05 月 07 日
陈锐谋	男	77	董事	2000 年 04 月 16 日
曾法成	男	70	董事	2007 年 06 月 06 日
刘德铭	男	30	董事	2017 年 05 月 12 日
秦桂玲	女	55	董事	1998 年 05 月 07 日
张洪梅	女	51	董事	2016 年 06 月 06 日
周志济	男	57	独立董事	2019 年 03 月 10 日
潘爱玲	女	56	独立董事	2016 年 06 月 06 日
王新宇	男	54	独立董事	2016 年 06 月 06 日
曲冬梅	女	52	独立董事	2019 年 06 月 10 日

合规管理

鲁泰纺织坚持诚信守法合规经营，强调诚信守法是企业的立身之本，一贯恪守“诚信共赢”的价值观。秉承着诚信经营的理念，公司不断加强合规管理体系建设，完善合规管理制度，优化审计流程，有效落实内控工作，为公司健康持续发展保驾护航。

合规管理体系

公司秉持诚信经营理念，持续完善合规管理体系，加强内部审计效力，根据公司流程文件建立《自评控制矩阵》，确定评价范围和重点；在现场测试中，对各流程进行评价，识别缺陷并提出改进建议，并及时出具《内部控制自我评价报告》，保证内部控制评价工作的有效性。

为促进公司生产经营活动的规范化和制度化，公司依据财政部颁布的《内部审计准则》《企业内部控制基本规范》及相关法律法规，在结合公司具体情况的基础上，制定了《内部审计管理规定》，有效提高企业经营管理水平和风险防范能力。

内部控制审计

公司高度重视内控工作的切实落地，根据公司 18 项内控指引，对总公司、控股子公司的内控体系建设情况及内部控制执行情况进行测试及评价，提出设计缺陷、执行缺陷，并针对这些缺陷进行有效改进。2021 年，公司对 6 家子公司进行了内控评价，并出具内控评价矩阵，内控审计覆盖率达 89.33%。

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
内控审计覆盖率（%）	94.26	90.35	89.33

备注：内控评价覆盖率指评价实体资产总额占公司合并财务报表资产总额的比例

合规绩效表现

监督对象	测量指标	2019 年	2020 年	2021 年
高层领导	违纪违规事件数量	0	0	0
中层干部及相关职能	违纪违规事件数量	0	0	0
员工	违纪违规事件数量	0	0	0
股东	外部审计结果	标准，无保留审计意见	标准，无保留审计意见	标准，无保留审计意见
供应商	违纪违规事件数量	0	0	0

信息披露



公司建立健全信息披露机制，受到多方投资者好评：

- 截至 2021 年末，公司连续四年在深交所信息披露考评中评为 A 级。
- 公司通过中国证监会指定的网络媒体（巨潮资讯网），以及《证券时报》《上海证券报》《中国证券报》《大公报》向 A、B 股投资者发布公司的相关经营结果和重大及临时性公告。
- 通过深交所“互动易”就投资者的留言和提问进行即时回复，2021 年共回复问题 160 条，回复率 100%。

商业道德

公司高度重视商业道德建设，严格遵守运营地所在国家的法律法规和监管部门要求，制定并不断完善各项制度准则，有效规范公司员工和合作伙伴的商业行为，保障公司规范运营。

员工行为准则	投诉举报机制	反腐败与贿赂
公司持续推进员工行为管理体系建设，严格要求员工依法办事，引导和督促员工遵章守纪、依法合规操作，确保各项规章制度贯彻实施，促进各项业务健康发展。同时，公司采取企业文化宣贯、普法宣传教育培训、员工行为规范督查等措施，促进员工全面树立遵守道德规范意识，提高自身道德素养，确保诚信价值观及道德行为落地。	公司鼓励各利益相关方对公司运营提出意见与建议，积极完善投诉举报机制，拓宽举报渠道，提供包括信件、电话、电子邮箱、当面举报等多种举报方式，并承诺严格保护举报人隐私。	公司严格遵守运营地所在国家的反腐败法律法规，不断加强反腐倡廉监督机制建设，遵循公司内部和商业合作伙伴的反腐败规定和承诺，致力于与各利益相关方构建诚信、公平、相互尊重的关系。公司制定了相关制度每年开展审计工作。2021 年，公司对品牌推广部采购业务、全球营销部销售业务等进行审计，包括采购单位选择、招投标管理、销售流程、销售定价及货款回收等方面，2021 年审计未发现腐败、舞弊情况。

创新发展

创新是企业发展的动力，鲁泰纺织持续加大科技研发投入，并大力推动智能化、数字化纺织转型，通过促进信息化与工业化有机融合，为实现企业长效发展提供驱动力和有力支撑。

科技研发

公司建立以“企业为主体、客户为导向、科研院所和高校为支撑，战略客户和重点供应商为联盟”的“四位一体”创新模式，以纺织服装工程研究院为主导，产品线、专业技术攻关为主线，以各工厂车间、班组的质量控制小组为主体的大众创新、全员参与的三级研发创新体系，不断强化内部创新机制、发展科技创新平台、深化产学研合作，为公司创新发展奠定坚实的基础。

加大科技创新投入

公司不断加强对科技创新工作的支持力度，并加大科技创新投入。2021 年，科技研发投入总额达 25,291.29 万元。截至 2021 年末，公司共承接 8 个国家级科研创新平台、4 个省级平台，2 项技术成果通过省部级科技成果鉴定，均达到国际先进水平。公司累计共获国家、省部级科技进步奖 40 余项，其中：国家、省部级一等奖 11 项，国家科技进步一等奖 1 项，国家科技进步二等奖 3 项；承担省级以上科技计划 17 项；获得授权专利 386 项，软件著作权 8 项；主持或参与制定国家和行业标准 46 项。

发展科研创新平台

公司重视科研创新平台的建设与发展，在研究、设计与检测试验三大阶段建立核心技术平台，实现关键技术全环节提升。

纺织服装研究平台	纺织服装设计平台	纺织服装检测试验平台
鲁泰纺织服装工程研究院依托国家级企业技术中心、国家级引智示范基地和国家色织面料研发基地、山东省工程技术研究中心等技术平台，设立了鲁泰研究院办公室，纤维纺织、染整、服装、功能性面料、低碳五个技术研究室，以及一个中心实验室。色织面料、针织面料、服装、印染面料、功能性面料产品线等生产运营部门长期密切合作与探索，致力于前沿技术研究，在科技创新、品质提升、品牌推广、低碳节能和企业文化建设等方面走出了一条基于纺织又超越传统纺织的道路。	鲁泰纺织服装工程研究院依托国家工业设计中心、山东省工业设计中心、面料设计意大利设计师工作室和企业品牌设计中心等设计资源，搭建起纺织服装流行趋势设计、纺织新材料设计、流行面料设计和服装品牌设计等于一体，是企业自主品牌建设的重要支撑，推动公司从创造走向创意的升级跨越。	鲁泰公司拥有从纺织材料、面料、服装到染整助剂的检测设备和仪器，设有满足国际标准的恒温恒湿实验室、纺材检验室、面料服装实验室、化学分析合成实验室等多个实验室，并配备经验丰富、熟练掌握国内外标准的专业检测技术队伍，积极构建国内外综合性的纺织服装行业试验检测平台。

知识产权保护

公司高度重视知识产权保护工作，不断优化知识产权保护制度，组建知识产权专利保护队伍，制定商标管理规定、专利申报管理流程，反对商标权、专利权、版权等权利侵犯，不断提高知识产权保护工作的整体运行效率。2021 年，公司共申报国家、省部级等各级政府项目 13 项；研究开发新产品、新工艺 102 项；开展技术改进课题 32 项；获得授权专利 117 项以及软件著作权 3 项；主持及参与制定行业标准 5 项。

产学研合作

公司与多所大学、科研院所开展合作，从基础人才实训到核心技术研发，鲁泰与多所机构摸索建立出完善的产学研合作机制。截至 2021 年末，公司已与东华大学、香港理工大学、江南大学、青岛大学等高等院校建立长期合作关系，在新技术、新材料、新产品等方面进行研发合作，实现强强联合，有效提升公司的研发能力。

关键研发项目 —— “抗菌 / 抗病毒面料整理加工技术及产业化” 项目

公司联合武汉纺织大学等相关机构，利用现有技术建立反应机制并进行系统性分析，研究全新抗菌抗病毒产品，产品具有持久抗菌、免烫性、手感柔软、吸湿性好、穿着舒适等特点，不仅提高了液氨功能性产品的档次水平，丰富了产品功能，还增强了公司在国际市场上的竞争力。

关键研发项目 —— “高品质高免烫纬编针织衬衫面料关键技术及产业化” 项目

公司采用产学研合作的方式联合武汉纺织大学共同研究，掌握了高档纬编衬衫面料的成套技术及产业化应用，制成的面料不仅具有机织面料结构密实、缩水率及挺括性好，花型、色彩丰富的优点，还兼具针织面料的柔软舒适、吸湿透气、优良的弹性和延展性，并克服了机织和针织面料保形性差的缺点，可耐手洗、洗衣机洗涤等水洗方式，符合人们对舒适、环保、高保形、易打理的追求，顺应了时代潮流。

主要校企合作 —— 东华大学

与东华大学共建“国家纺织产业关键技术协同创新中心”，支持纤维新材料技术、生态染整关键技术的研究。

主要校企合作 —— 青岛大学

与青岛大学于 2016 年签署战略合作协议，在科学研究、人才培养、社会服务等方面开展深度合作，取得了丰硕成果。在科学研究方面，青岛大学与公司共同建立了“鲁泰集团—青岛大学研发中心”“国家纺织产业关键技术协同创新中心”，致力于产业用纺织品、海洋生物纤维的研究。在人才培养方面，公司在青岛大学纺织服装学院设立了“鲁泰奖学金”，开设了“鲁泰国际化人才储备班”，一大批纺织院校优秀学子入职鲁泰，成为企业发展的中坚力量。在合作的过程中，公司探索出了“奖助 + 实习 + 就业 + 高端人才定制”的人才培养新模式。



鲁泰集团与青岛大学战略合作签约仪式



刘子斌董事长在 2021 级鲁泰青大班开学典礼暨“鲁泰纺织奖学金”发放仪式上讲话

主要校企合作 —— 山东理工大学

与山东理工大学合作建立鲁泰纺织服装学院，深入开展校企合作，促进产教有机融合、协同创新，实现产教共同发展。

- 共建实验室、共享科研仪器设备平台，在科研项目研发、课题申报等方面实现科研融合。
- 建立了一支包括泰山学者、企业高级专家和技术骨干等在内的兼职教师队伍，实现校企双方的师资融合。
- 充分利用校企双方的综合优势，增加学生实践、实习机会，每年向学院投入协同育人经费 100 万；同时设立鲁泰奖助学金，激励学生努力学习，实现校企共同培养人才的“育人融合”。

生产线技术更新

鲁泰纺织作为一家国际化公司，始终致力于保持行业领先生产技术水平，并不断学习研究、优化生产线技术水平和生产效率。2021 年，随着国内外市场环境的变化，技术突出、生产效率高、质量优秀的纺织公司在国际市场的受欢迎程度更大，市场优势变得更明显。因此，公司密切关注市场前沿动态，主动进行客户需求调研，对多个产品生产线开展项目技术革新。

纺纱倍捻自动化包装线

公司引入纺纱倍捻自动化包装线。该包装线基于自动化解决方案和经验以及鲁泰生产作业实际情况而开发，解决了人工检验筒纱和人工码垛过程中效率低的问题，同时大大降低了工人的劳动强度。倍捻车间实施完成改造后，生产用工节约 60%，每年可节约成本 70 余万元。



纺纱倍捻自动化包装线

试样工厂智能车间

试样工厂作为鲁泰面料开发品种生产基地，开展鲁泰各生产车间和海外生产车间的试样打样工作，为客户生产面料样品。该车间引入了海内外顶级品牌设备，基于自主开发的 ERP 系统和外部平台合作开发的 MES 系统作为主体，构建智能管理平台 and 智能生产控制平台。依托工业互联网，自主构建混合云的应用模式，通过开源系统构建数据传输平台，实现总部、海外子公司基础数据、订单信息、小样生产信息交互，试样工厂智能生产。



试样工厂智能车间

犀牛智能制造工厂项目

鲁泰一直追求实现从传统制造到智能制造的升级换代，致力于成为以领先面料为核心的全球化服装解决方案供应商。2021 年公司 with 犀牛智造签署战略合作协议，依托犀牛智造平台建立智能制造工厂，实施新旧产能改革和自动化智能化建设。双方在智能制造、面料供给、生态协同等领域开展合作，犀牛智造为鲁泰发展搭建更高层次的平台，为生产管理提供更加强大的技术支撑，为传统制造企业向智能制造企业升级、向生态战略升级提供广阔的发展空间。



鲁泰犀牛制造工厂

生产运营 负责任的生产运营

鲁泰纺织致力于为员工、供应商、客户等关键利益相关方提供安全健康的工作环境、良好的合作方式以及可靠的产品，公司坚定以“负责任生产运营”的理念，不断优化管理方式，健全安全生产机制、加大疫情防控力度、完善化学品安全管理、高标准实施供应商要求，从生产运营的多个方面保障利益相关方权益，实现负责任生产运营。

▶ 联合国可持续发展目标



采用可持续的消费和生产模式

安全生产管理

安全生产是企业健康持续发展的根本保证，对企业而言，不断强化安全生产管理始终是重中之重的工作。公司认真贯彻“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针，在生产运营中牢固树立安全发展理念，以法制化、标准化、规范化、系统化的方式推进安全生产工作，为实现安全目标奠定坚实的基础。

安全管理体系与制度建设

公司严格遵守运营地所在国家的安全生产法律法规和监管部门要求，依法依规开展各项生产经营活动。公司设立了安全生产委员会、安全生产管理机构，并配备了安全管理人员达 46 人。公司按照安全标准化和双体系标准及要求进行严格管理，建立了安全生产目标管理制度，制定了年度安全控制指标，并通过建立安全生产责任制度，每年层层签订《安全生产目标责任书》，实行严格的监督与考核工作，确保安全生产目标得到彻底落实。



开展安全生产标准化工作是企业实现安全生产的长效机制。公司扎实推动安全生产标准化达标工作，识别了适用于纺织行业的安全法律法规和标准规范，并制定了详细的安全生产管理规章制度和操作规程。其中，《安全培训管理制度》《安全检查及事故隐患整改治理制度》《劳动防护用品管理制度》《电气安全管理制度》《仓库安全管理制度》《危险化学品安全管理制度》《液氨储存、装卸与使用安全管理制度》《外来单位施工安全管理制度》等制度，将标准化系统管理制度与公司现行制度相结合，有效加强对各运营作业环节的过程控制。2021 年，公司邀请第三方技术公司进行安全标准化二级达标复审换证评审。



加强生产安全事故预防与调查处理

2021 年，公司持续完善并执行《生产安全事故报告、应急救援和调查处理制度》，鉴别了公司潜在的事故和紧急情况，确保事故或紧急情况出现时能及时做出正确响应，最大限度地减少可能产生的事故伤害和损失；规定定期开展预案演练，做到每年至少开展一次各类专项预案演练，每半年至少开展一次现场处置方案演练。公司明确了安全事故预防和调查处理的有关职责和权限，并及时对事故、事件和其他不良安全绩效开展调查、分析、处理，采取对应的纠正与预防措施、即时消除负面影响，避免同类事故、事件和其他不良安全绩效的发生或再次发生。

安全生产风险识别与防范

公司建立了完善的安全生产风险分级管控和隐患排查治理双重预防体系，坚持风险预防、关口前移。在风险分级管控方面，公司每年对各区域内作业活动与设备设施的风险点进行辨识，并对可能发生的事故类型及后果进行分类，按照类别确定管控等级及对应责任人。2021 年，公司共计识别出 269 个风险点，涉及各生产运营活动。针对各风险点，公司均制定了具体的风险控制措施，从标准规范、安全培训、劳动保护用品发放、现场监督检查、应急预案演练、事故发生后的及时处理等方面进行风险预防与控制。



开展专项检查

在隐患排查方面，2021 年，公司对各部门及子公司进行日常检查，在消防、设备、电气、化学品等 10 个方面，共查出 3,000 余项安全隐患；开展季节性、节假日、专项等综合性检查，共计 39 次。针对识别出的安全隐患，公司组织专业人员深入现场进行确认、制定整改方案，并密切跟踪后期整改情况。



公司积极组织安全生产培训

在安全培训方面，2021 年，公司组织开展了岗前和岗中安全培训、安全管理及职业卫生等资格认证相关的外部培训、急救员培训、特种设备专项培训、注册安全工程师培训等一系列专项培训，并积极落实政府关于安全生产“大学习、大培训、大考试”的专项行动要求，实现安全培训学习常态化。此外，公司开展了以“落实安全责任，推动安全发展”为主题，以防范化解重大风险、及时消除安全隐患、有效遏制生产安全事故为目标的“安全生产月”活动，创造良好的安全生产环境。2021 年，公司全年共开展各类安全培训 100 余次，培训人数超过 1.5 万人次。



消防宣传画



形式丰富的“安全生产月”活动

在 2021 年 6 月的“安全生产月”活动中，公司开展了宣传板报、安全生产专项培训、安全隐患排查、有奖征文、制作安全宣传短视频、应急演练等形式多样的活动，全体员工广泛参与其中，有效提高了安全防范意识。

- 组织各部门开展以“落实安全责任，推动安全发展”为主题的宣传板报活动，共制作板报 48 块。
- 各部门及子公司共组织 277 个班组参与“查促保”安全隐患排查活动，参与总人数达 6,000 人，共计查出隐患总量 2,500 条，最终评选出 36 个优秀班组。
- “齐话安全”有奖征文活动共征集各部门优秀文章 65 篇。
- 积极参与“东华杯”抖音安全宣传短视频大赛，各部门共制作 35 个短视频作品，最终获得 1 个二等奖、2 个三等奖。
- 面向公司各工厂班组进行安全教育宣传 65 场次，围绕安全基础知识、近期全国各相关安全事故发生原因、防范措施等方面进行讲解。



安全宣传板报

安全生产应急管理

公司建立了完善的安全生产应急管理体系及制度建设，并积极开展应急演练，全方位提升事故应急处置与救援能力。公司制定了《应急准备与响应管理规定》等规章制度，以及《火警火灾事故应急准备与响应》《危险化学品泄漏事故应急准备与响应》《天然气泄漏事故应急准备与响应》等多项应急预案。2021 年，公司委托第三方安全技术公司对总公司及子公司的应急预案进行编制与修订，并聘请专家开展应急预案评审；组织各工厂开展应急演练 498 场，其中专项预案演练 58 场，现场处置方案演练 440 场；在“安全生产月”中组织“应急演练大练兵”活动，组织各部门进行了 26 场现场处置方案应急演练。



开展应急演练

作为消防安全重点单位，公司始终以“预防为主、防消结合、人人参与、标本兼治”为原则，积极采取有效措施保障消防安全。公司各部门成立了由主要负责人任组长的消防安全管理小组，并不断完善《动火作业管理规定》《防火巡查制度》《用电安全管理制度》等制度文件。2021 年，公司开展了包括消防设备设施检测、消防安全隐患排查、明火监护、消防安全灭火疏散演习、消防培训、组织“119 消防安全宣传月”活动等在内的一系列消防安全工作，有效加强公司各生产单位和员工的消防安全应急能力。其中，组织消防应急演练 304 场次，涵盖生产车间、仓库、宿舍、食堂等部门；举办 165 场次消防知识竞赛；12,000 余人参与线上学习 60,000 余课时。与此同时，公司积极推进“智慧消防”建设，充分利用应急救援中心在监控设施方面的“天眼”作用，构建“信息互通、统一指挥”的立体化、全覆盖的火灾精准防控体系，可实现自动喷淋与各类报警系统的智能化联动。2021 年，公司未发生重大消防安全事故。

化学品管理

公司对化学品实施采购、运输、储存、使用和处理的全过程管理，并不断强化对危险化学品和重大危险源的安全管理。公司制定并实施《危险化学品安全管理制度》《危险化学品监督检查管理规定》《液氨储存、装卸与使用安全管理制度》《液氨重大危险源监督检查管理规定》等管理制度和规定，对各项具体操作环节进行全面、细致的规范。针对易制毒、易制爆化学品，公司建立了化学品流向台账记录制度进行规范管理，并将责任明确到人，杜绝该类化学品的外流、违法使用情况。此外，公司通过开展危险化学品安全培训，使员工熟练掌握危险源的风险预防及控制措施；不断完善危险化学品事故应急预案，开展针对不同事故类型的应急演练，提高员工事故应急救援能力和疏散逃生能力。2021 年，公司组织各工厂共开展了 17 场危险化学品突发事件的应急演练。



危险化学品突发事件应急演练

全球各地对产品和生产排放的化学物质的限制要求日益严格，无论从法律法规合规角度，还是从工人、消费者以及环境健康角度，管控化学品都是公司义不容辞的责任。为此，公司建立了覆盖输入、过程和输出的全流程化学品管控机制，通过源头把关预控、过程和末端检测监管，致力于提供全产业链可追溯、消费者可信赖的健康绿色纺织产品。

输入管控

在纺织产品生产前对纺织用化学品进行管控，旨在通过降低化学品毒性、健全管理制度等方式消除纺织化学品使用造成的风险。公司搭建了生态安全信息数据库，以全面响应各项法规标准以及客户生产限用物质清单（MRSL）的限制要求；并建立了化学品入厂审批、有害物质分析、有害物质识别及处理等一系列严格的采样、测试和分析流程。

过程管控

公司建立了化学品库存清单，以有效进行化学品的管理及化学物质的识别、分析和消除；制定了《纺织用化学品安全性管理流程》《浆料、染料、助剂采购管理规定》《染助剂安全性检测作业指导书》等程序性文件。

输出管控

委托有害化学物质零排放计划（ZDHC）认可实验室每年对废水、污泥进行 4 到 5 次常规参数和 ZDHC MRSL 参数检测；建立检测数据清单，形成涵盖化学品、各工序排水、污泥、成衣有害物质检测数据的数据库，进而基于检测数据的对比分析，进行来源排查及有害物质消除。

针对上游供应商，公司制定了《化学品环保符合性声明》《原材料、辅料环保符合性声明》，要求供应商签署确认所供产品的符合性，并要求供应商提供确保原材料和化学品符合性的相关合规认证资料或安全承诺（TDS、MSDS、安全承诺或声明、积极清单及相关 GOTS、BLUESIGN 认证等）。同时，公司会将法律法规、标准、品牌客户等关于有害物质的要求及时传达给上游供应商，推动供应链信息共享，共同致力于有害物质的消除。

公司高度重视化学品信息及数据的公开透明化，在增强公信力的同时，通过与利益相关方沟通互动实现化学品管理水平的持续提升。公司将污染物排放和转移登记制度（PRTR）数据、有毒物质检测数据资料及供应商关联信息上传至 IPE（公众环境研究中心）网站和 ZDHC Gateway；将化学品库存清单上传至 Cleanchain，关联客户可以从中了解公司使用的化学品名称、生产商、月均用量，以及化学品通过的环保认证及 ZDHC MRSL 符合性级别等情况；将化学品库存清单同步上传至中纺联 CIE 平台。



供应链管理

公司建立并持续完善供应商评估和准入制度。为确保采购流程公开透明，招评标工作由多个部门的评审专家共同完成。公司建立了评标专家库，评审专家从评标专家库中抽取；评审专家签署《评委承诺书》，承诺进行独立评审。同时，审计部会对供应商采购全过程进行监督。在供应商资质审查方面，公司对供应商进行现场审核，以充分了解供应商的生产、品质控制过程，以及供应商的社会责任执行情况。在日常管理方面，公司与供应商签署反贿赂协议，定期对供应商进行评价及供货产品安全检测。2021 年，公司组织各部门对合格供应商进行评价，针对 39 家出现各类问题的供应商，最终采取立即整改、暂停、取消合格供应商资质等处理措施。



加强供应商合规管理

公司审计部每年年末开展的内控评价全面覆盖供应商管理工作，以及时发现供应商管理流程中的漏洞和风险，为构建负责任供应链打下坚实基础。

是否建立科学的供应商评估和准入制度，对供应商资质信誉情况的真实性和合法性进行审查。

是否按照公平、公正的竞争原则，择优确定供应商，在切实防范舞弊风险的基础上，与供应商签订质量保证协议。

内控评价的主要内容

是否建立供应商管理信息系统和供应商淘汰制度，对供应商提供物资或劳务的质量、价格、交货及时性、供货条件及其资质信誉、经营状况等进行实时管理和考核评价，并根据考核评价结果，对供应商选择或留用情况作出调整。

公司积极将可持续发展因素纳入供应链管理过程中。公司优先考虑通过 ISO9001 质量管理体系认证、ISO14001 环境管理体系认证、ISO45001 职业健康安全管理体系认证、绿色工厂认证等权威认证的供应商；优先采购通过 Bluesign、GOTS/OCS、GRS 等认证的产品。2021 年，公司制定了《供应商行为准则》，从商业道德、人权与劳工标准、健康与安全、环境与化学物质管理四个方面对供应商提出相关要求，覆盖诚信守法、腐败与贿赂、信息保密、劳工雇佣与权利、工作环境与培训、预防事故和伤害、化学品环保符合性、“三废”管理等多个细分层面，推动供应商对可持续发展的认识，并加快开展可持续发展实践、提升可持续发展表现。

公司重视与供应商实现合作共赢，公司定期与战略供应商开展技术交流，共同合作开发产品；探索数字化采购平台建设，致力于打造高效、绿色、智能供应链。公司在供应链管理中采用了 ERP 系统，作为基于互联网服务 / 技术架构的新一代集成协同平台，可有效缩短采购业务管理周期，使供应商体系实现有序且受监控运行，进而促进供应商管理更规范、更透明。

新冠疫情防控

随着新型冠状病毒肺炎疫情成为常态化趋势，疫情防控已成为保障公司业务连续运营的重要日常工作。公司积极做好日常监测工作，包括进口集装箱采样及送检、外出及驻外人员的登记报备及核酸检测等，并积极开展了新冠疫苗接种工作。2021 年，公司员工接种第一剂、第二剂、第三剂新冠疫苗达到 3 万余人次。

相较国内，海外的新冠疫情蔓延迅速，防疫形势更为严峻。鲁泰海外子公司均采取积极措施对抗疫情，包括每天对员工进行健康监测、实施日常消毒工作、开展疫情防控知识宣传、定期进行核酸筛查，为员工定期分发口罩、配备隔离服和面罩等防疫物资，协调安排疫苗接种事宜等，积极保证广大员工的健康与安全，力争将疫情对生产运行的影响降到最低。

鲁泰海外子公司积极开展疫情防控工作

2021 年海外子公司驻地疫情大范围爆发，各公司根据疫情发展情况不断强化抗疫方式，严格执行每天测体温、员工进出车间消毒、严格佩戴口罩、保持间距并错峰用餐、厂区环境进行消杀，加强对外来人员和物资的管理等措施，严防疫情输入，尽最大可能地切断病毒的传播途径。此外，公司定期组织员工进行新冠快速检测，筛查阳性感染者及时阻断传播，组织员工进行疫苗接种工作，截至 2021 年末，员工新冠疫苗第二针接种率达到 95% 以上。



海外子公司疫情常态化防控

海外子公司在做好自身疫情防控工作的基础上，积极承担企业社会责任，通过捐款和捐赠防疫物资帮助当地政府控制疫情。洲际纺织分别向当地公安局捐赠了总共价值 1 亿多越南盾的核酸检测试剂和 RT-PCR 取样团、口罩、防护服等物资；向工业园区基础设施公司捐赠价值 4,950 万越南盾的核酸检测试剂；向越南同奈省振兴医药大学医院捐赠价值 2.98 亿越南盾的医疗设备。

鲁安成衣积极配合当地政府和管委会做好疫情防控，向当地政府和社保局捐款，作为疫情防控资金支持，帮助当地快速控制疫情。2022 年 2 月份，安江省人民委员会组织疫情常态下的经济工作总结大会，鲁安成衣获得 2021 年度“优秀企业奖”，并作为代表企业上台发言。



海外子公司作为代表企业发言



驻国外员工定期进行核酸检测



海外子公司向振兴医药大学医院捐赠



保持社交距离用餐

员工权益 共建和谐职场环境

鲁泰纺织始终相信人才是推动公司发展的源动力，公司坚持以热爱员工为主旨的人本文化，在保障公司健康稳定可持续发展的同时，让员工共享企业发展成果，实现了由善待员工、关爱员工到热爱员工的转变。公司高度注重员工职业健康，视保障每一个鲁泰人的健康安全为己任。公司不断开展企业员工素质提升工程，建立科学的绩效及薪酬管理体系，为各类人才搭建成长和成才的双通道。



▶ 联合国可持续发展目标



实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能



减少国家内部和国家之间的不平等



促进持久、包容和可持续经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面工作

健康与安全

公司高度重视员工职业健康与安全，建立健全职业健康管理制度，加强员工职业病危害因素检测和现场防护力度，力求保障每个鲁泰人的职业健康不受损害。



公司积极开展职业隐患风险排查和应对工作，对于新入厂职工，全部开展接触职业危害因素岗前体检，防范职业禁忌症人员从事有危害作业。离岗时，严格开展职业健康体检，确保员工健康离岗，保障员工权益。

职业隐患因素	应对方式
粉尘	• 预防时，对混棉机、清棉机粉尘采取密闭、通风、除尘的措施 • 车间清扫采用湿式清扫，尽量带走地表堆积灰尘 • 配备充足劳保用品，发放符合国际规格的防尘口罩
高温高湿度	• 为车间高温岗位发放防暑降温物品 • 车间增加排风系统
噪音与振动	• 为员工配备一次性降噪音耳塞，并定期更换

尊重与平等

人权和劳工权益保护

鲁泰纺织始终坚持“平等友好”的雇佣原则，严格遵守运营地所在国家的法律法规和监管部门要求，并积极支持《经济、社会和文化权利国际公约》《消除就业和职业歧视公约》等国际公约，为员工打造公平、友好的职业平台。

公司相信人才是保障企业运作和可持续发展的基础，在人才招聘和留存上，公司秉承“兼容并包”的观念与胸怀接纳所有人才，承诺不以员工的性别、年龄、国籍、民族、宗教信仰、肤色、语言、户籍所在地等与工作无关的个人特征作为评判员工薪酬和职级标准，尊重每一位员工的权利，为每一位员工提供平等、自由的发展空间。

公司在面试环节主动查验身份证、毕业证等，防止误招童工及未完成法定义务教育的未成年工。

公司承诺杜绝一切强迫劳动或强制性劳动，员工完成标准工作时间的的工作后可自由离开工作场所，若发生加班必须执行申报制度，保证加班加点工作是员工的自愿行为。

在东南亚部分交通不便地区，公司主动雇用车辆接送员工上下班，解决当地道路交通不发达员工上班难的问题。

公司在生产运营过程中，配合当地政府或第三方机构的要求，积极开展人权保护尽职调查工作。

职工权益保护

公司为员工建立了完善的薪酬福利体系，依法为员工缴纳基本养老保险、工伤保险、基本医疗保险、生育保险、失业保险，按照国家标准为员工提供带薪年假、探亲假、婚假、哺乳假、工伤假等所有国家法定节假日，公司积极畅通员工发言渠道，建立健全工会、职工代表大会、员工投诉机制等沟通渠道，定期开展员工满意度调查，保障员工心声能及时传达到管理层，并及时做出反馈，合理维护员工权益。

海外子公司严格遵循当地法律法规，不断完善公司相应员工薪酬福利体系制度，并为员工提供优于当地平均水平的生活和工作条件。

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
劳动合同签订率（%）	100	100	100
社保覆盖率（%）	100	100	100
集体协商协议签署率（%）	100	100	100

民主管理

为确保员工意见和建议得到倾听和回应，公司建立了工会牵头的员工申诉机制，设立职工合理化建议箱，收集员工对劳资关系、工作条件、薪资福利、职业健康卫生等与员工工作息息相关的意见，工会每月对建议箱内容进行整理汇总，并及时将职工意见和建议反馈给公司领导，保障员工意见和建议得到即时反馈与处理。

公司积极开展厂务公开工作，保障每个员工的知情权与参与权，实现民主管理。公司在海内外所有生产单位建立了完善的工会 / 职工代表制度，保障员工需求能够得到及时沟通。员工随时可通过邮箱、意见箱、社交软件等形式进行信息的反馈。对员工提出的意见、建议及投诉内容，公司和工会及时进行调查，并制定改进措施，将情况反馈至员工。

员工满意度调查

公司人力资源部定期开展员工满意度调查工作，范围覆盖公司全体员工，调查小组结合员工群体特点制定了不同的问卷，从整体认同、工作环境、团队协作、直接主管、学习成长、薪酬福利等六大项进行多元化调查，根据最终调查结果形成《员工满意度调查报告》和《员工满意度调查问题整改报告》。对于调查中发现的相关问题，公司人力资源部负责对公司整体性问题进行整改，各职能部门负责对部门职责相关的针对性问题整改。

多元化和包容性

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
员工多元化			
在职员工数量（人）	26,413	22,583	22,632
男性员工总数（人）	11,622	9,845	9,593
男性员工占比（%）	44	44	42
女性员工总数（人）	14,791	12,738	13,039
女性员工占比（%）	56	56	58
员工年龄情况			
30 岁及以下 - 员工人数（人）	14,527	11,009	10,520
30 岁及以下 - 员工占比（%）	55	49	47
31 岁及以上 - 员工人数（人）	11,886	11,574	12,112
31 岁及以上 - 员工占比（%）	45	51	53
员工教育程度情况			
大学本科及以上人数（人）	1,245	1,411	1,336
大学专科人数（人）	5,151	4,641	4,576
高中及以下人数（人）	20,017	16,531	16,720
国籍			
中国（%）	64	63	56
缅甸（%）	5	5	5

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
越南（%）	22	23	29
柬埔寨（%）	9	9	10
员工流转情况			
年内新引进员工总数（人）	6,335	3,969	6,081
员工流失率（%）	20	20	19
员工培训情况			
员工培训参与人次（人次）	26,413	22,583	22,632
员工培训平均时长（小时）	56	46	47
员工培训覆盖率（%）	100	100	100

薪酬平等

公司员工薪酬制度分为工时制薪酬体系和计件制薪酬体系，在此基础上，公司不断完善员工薪酬结构体系，为员工提供公平合理的薪酬机制，并承诺不因员工性别、信仰、民族等非工作能力元素，造成对员工薪酬和晋升机会的差异化对待。

关怀女员工

作为劳动密集型的纺织行业，员工构成中女工居多，鲁泰在发展建设过程中始终高度重视女性职工的权益保护，实现和谐平等发展的人文文化建设。公司承诺在聘用、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等用工事项上男女平等，所有的决策基于员工的工作能力进行公平决策，绝对不因为性别、家庭责任、婚姻状况、政见、年龄或其他造成任何歧视。为了更好地维护女员工的合法权益，并帮助提高女员工的自我价值，公司制定了《女职工劳动保护规定》等各项规章制度，对女职工的教育和活动、劳动保护制度和设施、健康查体等进行明确规定，使女工工作规范化、制度化。同时开展各类面向女员工的培训、座谈、表彰、体检、福利发放等活动。

自 2020 年公司董事长刘子斌先生签署了《赋权于妇女原则》CEO 声明之后，公司积极推行一系列内部举措，持续完善公司内部女性权益保护工作。



淄博市总工会总工会职工心理健康专家到公司开展女性心理健康讲座



获奖女员工



我们的行动

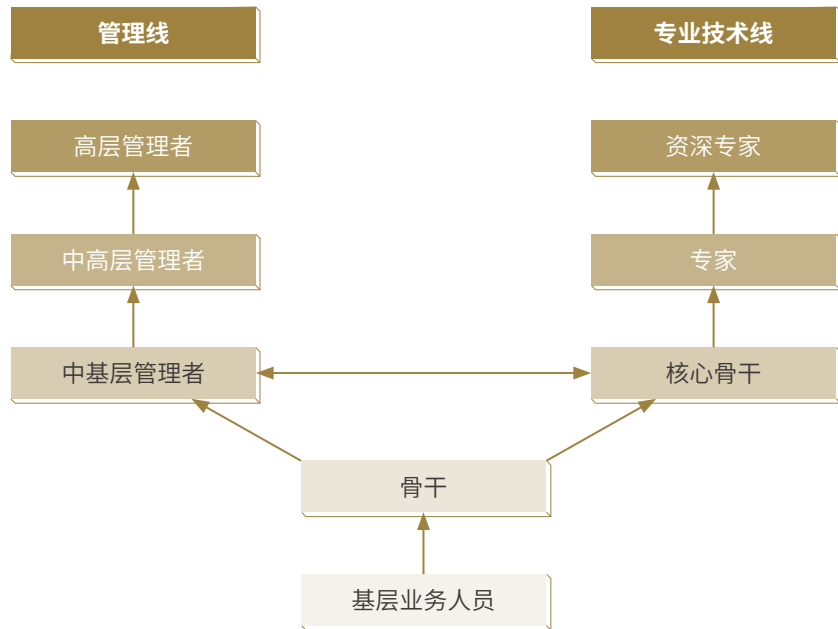
- 公司出台性别平等的用工政策，从制度层面规范平等用工事宜。
- 提供性别平等的晋升通道，执行技术路线与管理路线平行的职业发展双通道模式，保障女员工职业发展公平，基于职业技能情况的同时为女性员工提供更大的发展空间。
- 建设女性友好的培训体系，完善女职工知识结构，提高工作技能，2021 年共开展各类女员工参与的培训 6 万余人次、近 900 课时。
- 成立女工委，由各部门中优秀且威信高的女性职工代表组成，协调解决女职工的工作困难，为公司完善女职工福利体系出谋划策。
- 打造女性榜样员工，公司每年开展针对全体员工的“评先树优、技术比武、科技表彰、明星营销员、鲁泰工匠”等活动，对员工进行精神和物质奖励。近五年来，每年组织表彰会近 50 场次，受表彰人员达 5 万余人，奖励金额约 2300 余万元，其中获奖女员工占 60% 以上。
- 公司每年 3 月 8 日为全体女员工发放节日礼物。

培训与发展

职业晋升渠道

公司建立了管理线和专业技术线并行的职业发展双通道模式，对于表现优秀的基层业务骨干，公司结合人员特质开展针对性培养，保障人才培养和晋升工作的顺利开展。员工若从管理线晋升，晋升机制由职位变化实现，若从专业技术线晋升，晋升机制由公司内部职称评价制度实现。除纵向发展通道，员工还可选择跨岗位族群序列进行横向发展，实现了员工发展空间的多维度化。

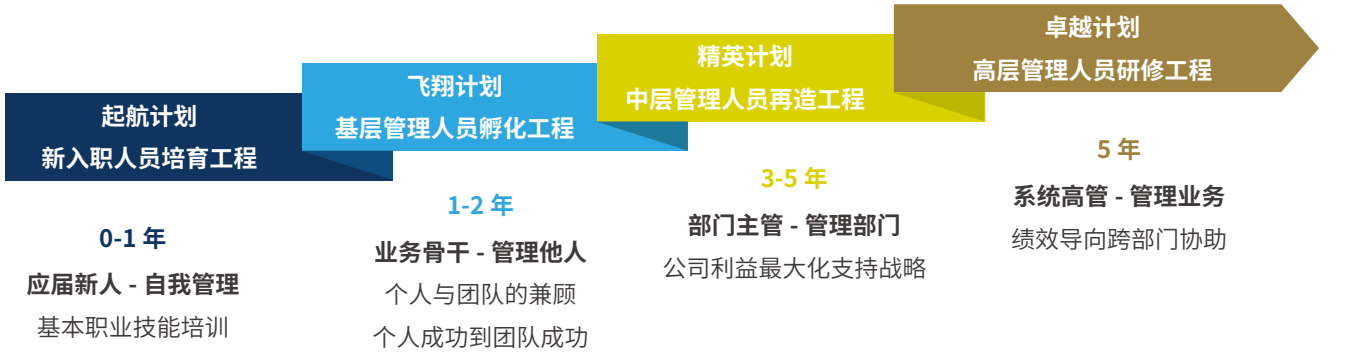
公司每年定期开展职称评聘工作，对获得聘任的专业技术工人、工程类专业技术职务人员在聘任期间每月给予相应津贴。



后备人才库搭建

公司结合业务发展需求，建立关键岗位后备人才库，针对不同层级的关键人才制定了对应的职业规划和培养计划。公司对后备人才从入职起便开展跟踪管理，通过举办培训班、参观学习、工作轮换等方式开展系统性培训，结合人才特点制定个性化培养方案，并指定导师开展针对性辅助，帮助后备人才实现快速成长。

职业规划



开展校招新生团队意识培训



技能岗位职务评定聘任大会

人才培养

公司搭建了完善的鲁泰职业培训机制，从职业技能和管理技能两方面均提供了不同的职业培训课程。2021 年，公司员工共 22,632 人次参与职业培训，覆盖率达到 100%。

员工培训参与人次(人次)

2019 年	26,413
2020 年	22,583
2021 年	22,632

员工培训平均时长(小时)

2019 年	56
2020 年	46
2021 年	47

员工培训覆盖率 (%)

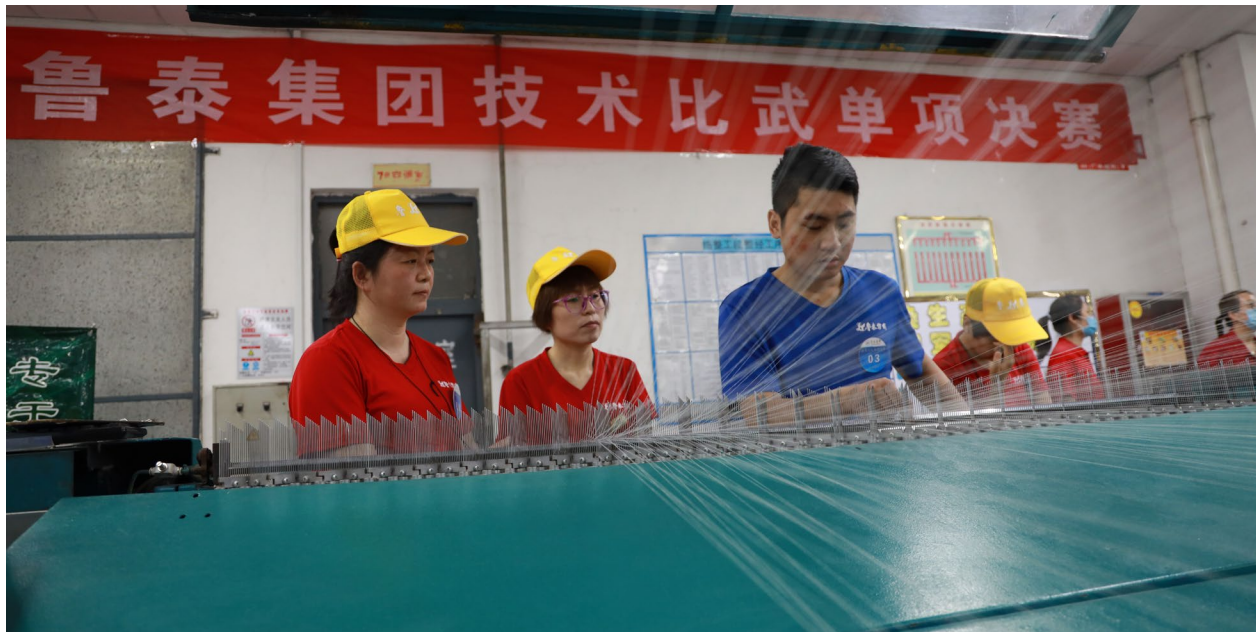
2019 年	100
2020 年	100
2021 年	100

促进技能发展

鲁泰纺织积极开展各类技能竞赛，鼓励员工在竞赛中提升自己的专业技能水平，明确职业的定位和目标，通过实践将所学知识转化为实际产出，并勇于探索创新、攻克难关，提升团队的凝聚力，不断推动公司向学习型、技能型和创新型的世界一流企业迈进。同时，公司开展员工职业资格认证，帮助员工向高精尖专业化发展。

案例 | 公司开展第三十一届技术比武活动

为进一步弘扬公司优秀企业文化，努力造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质员工队伍，营造公司学技术、练技能的良好风气，2021 年 4 月到 6 月，公司召开了第三十一届技术比武活动，共有 53 个单位、729 个工种、9,750 余人参赛。经过宣传动员、培训学习、岗位练兵、预赛和决赛等环节，最终评选出部门单项技能冠军 20 名，技术比武优胜者 3,000 余人，“优秀多能工”700 余人，优秀团队 93 个，均获得相应礼物和奖金。所有参赛生产单位、小组、员工均在技术比武活动中实现了能力不同程度的提升。



开展技术比武单项决赛

案例 | 鲁安成衣积极开展技术比武活动

2021 年 5 月到 6 月中旬，鲁安成衣本着“生产需要什么就练什么，瓶颈工序是什么就比什么”的理念，以提升员工技术为目标，与公司总部保持一致步伐，在越南工厂积极开展了一年一度的技术比武活动，参加员工共计 1,529 人，评选出优胜者 150 余人。

案例 | 仓储管理部举行叉车技能比赛

2021 年 10 月，仓储管理部分园区、车型举行了叉车技能比赛，来自各园区、班组的 98 人次分别参加了电瓶叉车、内燃叉车、前移叉车和夹包机的比赛。通过开展活动，员工职业技能得到提升，同时培养了员工重视技能发展的意识，促进生产管理效率的提升。



叉车技能大赛现场

福利与关怀

鲁泰纺织始终以“家”的关怀为所有员工提供衣食住行全面的生活条件，完善工作、生活和娱乐等多方面的员工日常关怀体系，重视员工对后勤工作的满意度和需求，积极改善员工的食宿条件。

关怀员工生活

纺织行业作为劳动密集型企业，大量员工集中生活、工作在公司园区。公司设立后勤管理部管理员工食宿工作，保障员工在园区期间的衣食住行各方面生活权益得到有效执行。

公司高度注重员工餐饮水平建设，着重提升公司餐饮服务水平，每年定期开展员工食宿满意度调查，不断优化菜品，力求做到让更多员工满意。

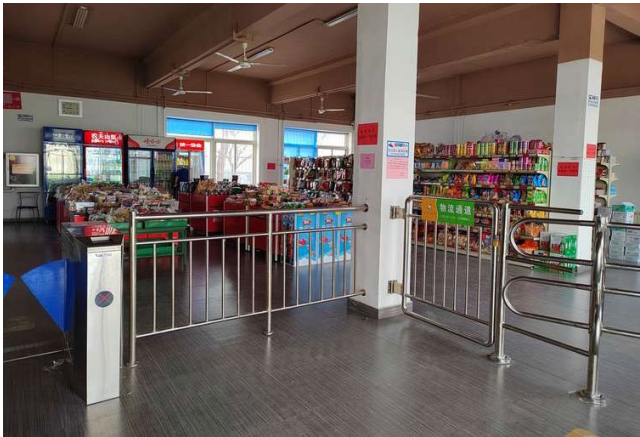
2021 年，公司食宿员工满意度同比去年上涨 2.1%。





公司不断优化公寓管理工作，为员工提供多元化的住宿条件选择，公寓整体建设达到行业内领先水平。

- 公司所有宿舍均安装空调和免费无线网络
- 清洁人员每天进行室内卫生清理、定期处理卫生死角
- 定期更换床铺用品，设立床铺用品更换处做到随脏随换
- 每层楼设棋牌室、电视机厅丰富员工业余生活
- 宿舍内禁止吸烟，但设立专门设吸烟室供员工使用
- 公寓内及公共场所每天开展消毒工作
- 设立无人值守 24 小时超市，为员工提供便捷生活服务
- 完善的安全管理机制，每天开展日常巡视、夜间开展联合检查，定期开展室内消防疏散演习
- 开展宿舍文化建设，每年举行文明宿舍评比工作



无人值守超市



大学生公寓



海外子公司中秋节发放员工礼物



海外子公司为员工发放礼物

开展金秋助学活动

公司每年开展金秋助学活动，鼓励职工子女开展高等教育学习，若职工子女考上大学，对职工发放一次性奖学金 3,000 元到 5,000 元。

关怀困难员工

为更好地关心职工生活，解决职工生活中的实际困难，工会制定了《鲁泰纺织股份有限公司走访慰问救助管理办法》，使走访、慰问、救助更加制度化，标准化。公司基层分会组织深入生产一线，多方渠道了解职工的生活状况，主动担当起“第一知情人”的责任，摸清职工思想状况，主动为员工排忧解难。公司成立了鲁泰帮困基金会，在员工发生重大病情时启动大病救助程序，为员工捐助上万元，帮助员工渡过难关。

2021 年，公司工会救济困难职工 106 人，发放救济金 31.95 万元。

开展文娱活动

公司定期组织各类文体娱乐活动，丰富员工业余生活，提升员工的精神面貌，引导员工实现工作与生活的平衡，促进员工对企业的归属感，强化公司的凝聚力。



案例 | 第二十一届职工足球联赛

2021 年 10 月，公司组织第二十一届职工足球联赛开幕，裁判员、运动员、员工代表共 200 余公司员工参加，比赛分为小组赛和淘汰赛，历时 5 天，10 支参赛队伍共进行 24 场比赛。通过比赛建设职工凝聚力，实现在赛场上发扬拼搏精神，在岗位上发扬拼搏精神，在奋斗路上发扬拼力精神，凝心聚力“拼”出精彩。



足球比赛现场



案例 | 洲际纺织妇女节开展插花比赛

为庆祝三八国际妇女节，洲际纺织工会举办了插花比赛，本届插花比赛以“越南女人”为主题，获奖员工表示：“此次比赛是为女员工提供了展示自己创作才能的机会，也给员工带来了一个难忘的三八妇女节，感谢公司为大家组织此次活动，加强了同事之间的友谊和团结精神！”



海外子公司妇女节开展插花比赛

产品服务 打造一流产品服务

鲁泰纺织始终坚持质量是企业生存和发展的第一要素，视产品质量为企业的生命之本，持续引进国际先进管理理念与生产技术，不断提升品质控制和质量管理能力。

天丝

生态棉

大提花

无氟去污

MIST

羊绒

DP



大提花
JACQUARD



MIST



▶ 联合国可持续发展目标

9 产业、创新和基础设施



建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进具有包容性的可持续工业化，推动创新

产品创新

鲁泰纺织秉承“创新是企业发展动力”的原则，高度重视产品功能创新，倡导以市场需求为导向的产品创新与创意设计，发挥创新产品的示范引领作用，致力于为国际客户提供更多元化、更前沿的产品选择。2021 年，鲁泰纺织创新研发的免烫色织纬编针织衬衫、四级免烫麻衬衫荣获了“2021 年度十大类纺织创新产品”荣誉称号。

公司依托既有研发技术基础，致力于突破行业性技术难题、引领产业创新能力。2022 年，公司将重点推出再生棉、可降解、污水续染、无水染色等绿色产品，将对抗菌抗病毒、炫染、植物染色等亮点产品技术进行专利申报。



鲁泰研发的无碱环保工艺染色 Blue Eco-Mist 面料

案例 | 生态棉面料开发

鲁泰纺织一直致力于绿色环保产品的开发及应用，从原料研发阶段开始精益求精，积极打造绿色环保的生态棉产品，坚持在产品开发过程中做到保护生态平衡。

公司使用功能性棉花开发了具有抗菌功能的面料，通过对海带、海藻、贝壳等海洋资源物质进行有机原材料提取，并与棉纤维结合，制作成为保留棉质天然特性并增加天然抗菌、发热保暖功能的生态面料，该类面料同样具备生态可降解、环境友好的特点。



公司开发的生态棉面料

案例 | 研发数码印花“开门红”面料 助力东京奥运会

2021 年 7 月，中国体育代表团身穿以“开门红”为主题设计的系列礼仪服装精彩亮相东京奥运会开幕式。“开门红”礼服寓意对中国奥运健儿出征的祝愿与期盼，“开门红”礼服男士印花面料由鲁泰纺织设计开发并制作。

“开门红”面料设计灵感来源于最具中国象征的国旗图案，体现中国奥运军团团结拼搏，为国家荣誉而战的精神风貌。为凸显红的热烈与黄的包容，充分提升印花的层次感，公司采用独有的极地白专利技术，以极致的白作为烘托，令五星和彩带花纹更加熠熠生辉。

“开门红”面料采用数码喷墨硬化进行印制，印花精细度比传统丝网印花更高，优化了分色制版及调浆流程，实现按需喷印，减少了墨水浪费，降低了印染废水的 COD 值及废水色度。

在生产工艺方面，“开门红”面料采用无甲醛舒适免烫技术，克服了棉质面料抗皱性能差的缺陷，并保留其柔软的质感，同时无甲醛面料对于穿着者更加安全健康，彻底实现集美观、舒适、易打理、无毒害于一体。



鲁泰参与设计奥运中国队“开门红”面料

案例 | 开发无氟去污面料 填补国内行业技术空白

白色棉型面料通常具有白度偏低、易折皱、易沾污的缺点，鲁泰纺织针对性研究开发优化技术并得到落地，成功设计开发了嵌段微晶自由翻转型无氟易去污整理剂，并研发了易去污、免烫树脂同浴短流程低温整理技术。通过免烫树脂对易去污整理剂和纤维素分子的双向桥联作用，提升了易去污等级和耐洗性能，并解决了常规高温处理带来的白度下降的难题，实现了绿色短流程工业化生产。

免烫树脂同浴短流程低温整理技术拥有多项自主知识产权，促进了白色衬衫功能性衬衫面料的发展。采用该技术生产的面料在白度值、易去污、亲水性和耐久性方面具有不可替代的优势，得到了客户、行业伙伴等多利益相关方的认可。经中国纺织工业联合会鉴定，本技术填补了国内空白，达到国际先进水平，对中国纺织行业的发展及产业的结构升级起到了推动作用。



无氟去污面料

可持续纺织品

越来越多的纺织服装企业意识到产品运营对于地球和人类的可持续发展影响的重要性，产品的循环可再生、无害和环保逐渐成为行业发展的新风向。鲁泰纺织致力于为消费者提供健康、环境友好的可持续绿色纺织品，鲁泰和 TAL Apparel 共同出资成立了鲁联新材料公司，从原材料、技术、产品等方面进行绿色纺织品开发研究工作。

原材料创新

提升生态可降解类和可循环再生类原材料的使用占比，满足环保时尚的开发新理念

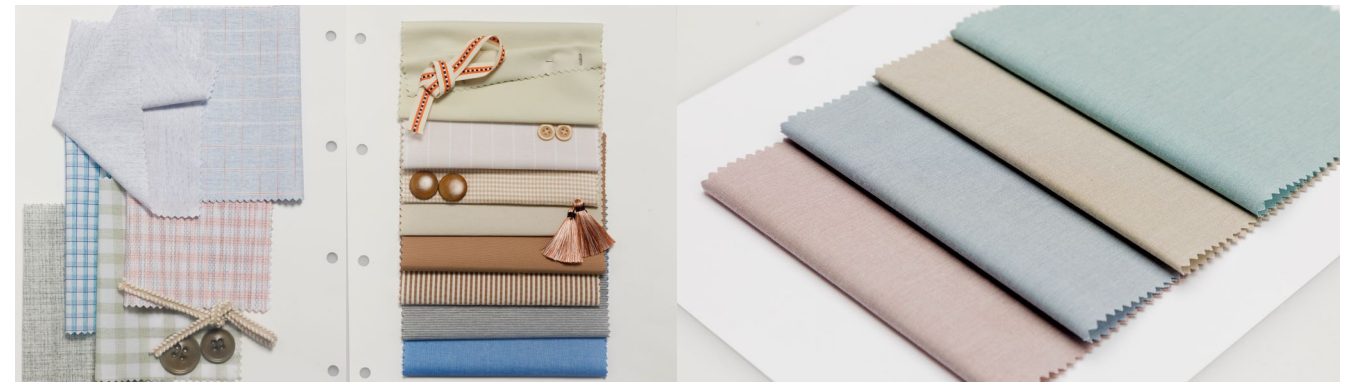
技术创新

积极开展节能环保技术的应用研发与技术升级，提升节能减排技术优势

产品创新

不断探索纺织产品全生命周期的创新应用解决方案，让材料的高效可持续利用与产品的生态环保性能成为产品持续创新的驱动力

公司成立至今已经成功开发了生物质功能面料、幻彩减排面料、零染面料等各种从多方面降低能耗和排放的相关材料，助推纺织业低碳循环经济发展。



案例

开发生物质功能性面料

生物质资源是绿色、可再生、可持续的化工原料，通过丰富的生物质资源可得到愈来愈多的低环境负荷的化工产品。通过大量使用生物质资源面料，扩大了化学纤维的原料来源，一定程度上缓解了对石油资源的依赖，制成的生物质纤维具有生态、环保和可循环使用的特性。

基于生物质纤维 SOLOTEX、SORONA、T400、PA56、PLA 等 100% 生物质纤维梭织面料和生物质纤维交织面料，鲁泰纺织开发了一系列兼具生态环保、舒适和弹性、免烫性、吸湿快干、抗菌防臭、防紫外线、亲肤舒适等功能特性的面料，可广泛用作休闲衬衫面料、活力牛仔面料、时尚运动面料、以及夹克、风衣、裤装面料。满足了消费者高性能、多功能产品的需求，缓解了纺织行业对石油资源的依赖，促进纺织工业的绿色、低碳、可持续发展。

除了环境友好面料的开发，公司积极配合下游买家和行业伙伴等开展产品碳足迹和水足迹盘查工作，为完善行业产品碳盘查规模，推动行业可持续发展做出贡献。

品质管控

公司高度重视产品品质管控，坚持“质量是企业生存和发展的第一要素”的原则，视产品质量为企业的生命之本，持续引进国际领先的管理理念和模式，不断提升品质控制和质量管理能力。在 1995 年公司便通过了 ISO9001 质量管理体系认证，在 2007 年开始导入实施卓越绩效管理模式并确立了“质量是企业生命之本”的发展观念，以“满足顾客与市场需求，不断提高和改进质量”作为公司质量方针，避免产品可能对人身安全、健康带来危害，致力于为行业和社会提供安全、可靠、优质、环保的产品和服务。

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
注册小组数量（组）	958	957	930
推进员（人）	192	192	192
参与人数（人次）	10,959	9,901	9,163
发布场次（场）	108	108	103
发布课题数（项）	834	804	760

公司不断推进质量文化建设活动，秉承“素质是立身之基，技能是立业之本”的原则，每年定期组织公司各部室开展技术比武、评先树优、质量改进活动评比、QC 小组提案等活动，不断强化全员质量意识，在全公司上下建立“品质第一”的氛围和观念。

案例

纺纱工厂积极完善质量管控 积极开展 QC 课题研究

纺纱工厂为公司原纱生产单位，自 2021 年以来，纱线供应紧俏，为保障后续订单按质按时完成，工厂不断提升质量管控和保全保养工作，从设备的精细调整到工艺定量与捻度开展优化工作，员工一步一步进行研究改善，成功解决困扰已久的落纱断头现象。此外，工厂注重并鼓励科研创新，已经发布 12 个 QC 课题，并已建立一个科研小组对设备应用性能改进进行专项研究。

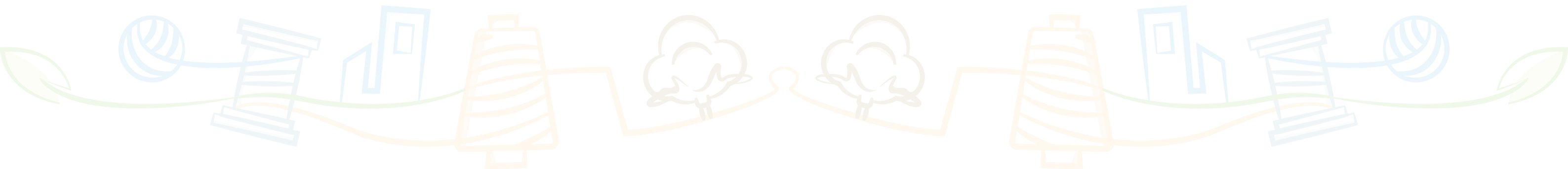
客户关系管理

为了促进公司和客户更好地沟通，充分了解客户需求，公司积极开展客户关系维护工作。对于现有客户，公司在合作过程中，通过积极拜访客户、开展行业大会沟通、展会、产品推介会等方式主动营销公司优质产品与服务、积极获取客户产品需求，制定客户产品开发，根据客户市场和需求设计不同展会，进而更好的进行产品推广。

每年 12 月初，公司开展客户满意度调查，发放问卷内容包含了售前咨询与信息获得、研发设计、产品质量、交付过程、售后服务等方面。重点调查对象为战略客户和价值客户，向客户调查业务往来中各环节的客户满意度和客户忠诚度。根据调查事项结果最后形成满意度报告，获取合作过程中的优点与不足，并针对性改善，及时向客户反馈，全力满足客户需求。



开展客户推介会



环境保护 深化绿色低碳发展

随着国家“碳达峰 碳中和”3060 目标的提出，绿色可持续发展已成为大势所趋。围绕绿色发展，国内外正在形成新的价值判断。新需求孕育新机遇，新探索呼唤新合作，鲁泰纺织愿同各方一道，秉持共商、共建、共享原则，坚持开放、绿色可持续发展理念，致力于为世界织造优质的绿色环保纺织品。公司不断加强资源节约管理，深化环境治理，推行绿色生产，积极构建绿色工厂及纺织经济绿色生态圈，为节能降碳及环境治理贡献企业力量。

注重科技创新
驱动绿色制造
Promoting innovation, scientific and technological innovation
and driving green manufacturing.

鲁泰 · 可持续行动

LUTHAI · SUSTAINABLE ACTION



联合国可持续发展目标

6 清洁饮水和卫生设施



为所有人提供水和环境卫生并对其进行可持续管理

13 气候行动



采取紧急行动应对气候变化及其影响

15 陆地生物



保护、恢复和促进可持续利用陆地生态系统，可持续管理森林，防治荒漠化，制止和扭转土地退化，遏制生物多样性的丧失

7 经济适用的清洁能源



确保人人获得负担得起的、可靠和可持续的现代能源

14 水下生物



保护和可持续利用海洋和海洋资源以促进可持续发展

应对气候变化

在全行业高度关注和倡导早日实现“双碳”目标的背景下，鲁泰纺织加快开展绿色产品研发，并大力推动生产运营节能降碳。为响应国家应对气候变化政策，公司积极推进光伏发电项目。2021 年底，公司已经正式启动屋顶光伏发电项目，预计在 2022 年中完成并网发电，并计划后续在公司各工业园及子公司进行推广，为地区生态环保建设做出贡献。

2021 年，公司开展了减碳行动 SWOT 分析，以识别并更好地应对潜在气候变化风险，并为公司未来制定“双碳”行动战略打下基础。



公司正在积极开展减碳行动策略研究，未来将通过增加绿色电力采购、调整能耗结构、加大供应链低碳技术研究合作等方式，不断优化公司碳排放管理举措，逐步实现公司“碳中和”目标。

能源管理

秉承“推进资源全面节约和循环利用”的主体原则，鲁泰纺织全面推动能源节约工作，积极创建资源节约型、环境友好型绿色企业。

2021 年，公司持续推进节能减排工作，深入开展测量管理体系建设，推进能源在线系统检测体系建设，保障用能数据统计的合理性与真实性，并实现用能数据全面信息化监控。公司通过优化现有制度定新规，改进技术做新图等方式方法，持续推广变频磁悬浮技术的应用，不断提升余热余温利用效率，并针对针织织布、染整等运营环节开展节气、节水、余热回收等多个项目的改进工作。公司对现有厂房、宿舍等现有建筑物进行热电联产采暖工程进行了大规模改造，累计改造供暖面积达 20 余万平方米，有效减少能源输送中的能量损失，提升设备有效负荷，改善公司整体能源使用效率。



能耗统计体系

所有车间每月固定统计分析并制作报表，细分统计及上报电力、热力、天然气等主要能源种类的消耗量。

- 电力消耗来源主要包括变频设备、LED 灯具使用、节能型风机应用等设施和设备
- 热力主要来源于余热回收、冷凝水回收等
- 天然气主要来源于低氮燃烧设备，以及烟气余热回收设备所回收的燃气余热



水资源管理

水资源节约

鲁泰纺织积极开展水资源管理工作，致力于减少污水排放，加大水资源循环利用力度。公司建立了节水管理长效机制，制定产品用水单耗规划以及年度节水计划，并将节水目标分解落实到工段和班组，明确各级节水任务和责任。公司在项目新建、改建和扩建的过程中严格执行节水“三同时”“四到位”制度，确保项目主体和节水措施同时设计、同时施工和同时投入使用，以及取水用水单位用水计划到位、节水目标到位、节水措施到位、管理制度到位。

公司鼓励各生产部门积极开展节水工艺创新，将“少水、无水”生产技术作为重点攻关对象进行研究，推行半缸染色、溢流染色、小浴比染色等工艺；不断加大再生水回用项目的投资力度，为进一步促进水资源的循环利用提供长远发展保障。

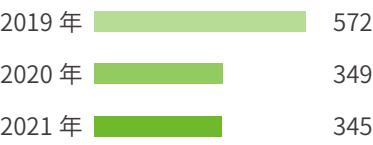
公司积极开展再生水回用项目建设，通过聘用专业人才、加大资金投入力度、强化管控措施等手段，不断攻克印染污水处理中的高 COD、高色度、膜污染等技术难题，实现了污水全处理以及污水的大规模回用。公司使用与东华大学专家团队合作开发的大通量膜回用技术进行印染废水过滤，有效降低了 COD 浓度，并将过滤再生水的产水率稳定在 65% 以上。大通量膜回用技术的使用对于改善区域资源环境、缓解流域内水资源供应紧张、避免水体污染起到了正面影响，并在行业内起到了一定的示范引领作用。

2021 年，公司荣获“山东省 2021 年度节水型标杆单位”称号，为 13 家获奖企业中仅有的纺织企业。

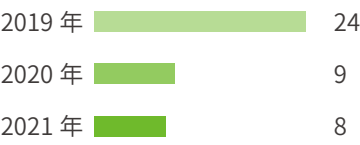
污水管理

公司不断对原有污水处理设备进行提标改造，采用厌氧塔四阶处理方式对退浆浓水进行单独处理，相较传统水解酸化处理技术而言，该方式对高浓度 COD 废水处理效果更加突出，缓解了高浓度 COD 废水对污水处理系统的负荷冲击，同时降低了污水处理系统风险。2021 年，公司外排废水中 COD 排放量为 345 吨，氨氮排放量为 8 吨，同比去年分别降低 1%、11%。

外排废水 COD（化学需氧量）（吨）



外排废水氨氮量（吨）



工业废水排放量（万立方米）



案例 | 公司开展“全员环保”主题活动

2021 年 6 月 4 日，在“世界环境日”和公司三十四周年创建日来临之际，公司组织开展了“全员环保”主题活动，各部门环保联络员等 30 余人参加。参加活动的员工们详细学习了生活和生产污水的处理过程、再生水制作及指标情况，并对张相湖湿地公园进行了卫生清理。



公司开展“全员环保”主题活动

大气污染物管理

公司积极开展大气污染物治理工作，力求全面降低生产过程中的废气排放，尽可能减少生产运营对社会带来的环境负担。公司对厂区燃气锅炉开展低氮燃烧改造，改造覆盖面达到 100%，有效降低了氮氧化物排放量。截至 2021 年末，公司已全面实现面料整理工艺废气全集中收集和处理，在未来公司将进一步降低废气污染物排放。

废弃物管理

公司积极开展废弃物分类管理和统计工作，根据《国家危险废物名录》开展危险废物识别工作。公司生产运营中产生的主要危险废物包括废油脂、废油桶、废油漆桶、废清洗剂桶、沾染染化料内衬袋、废铅酸电瓶、实验室废液等；生产运营中产生的主要非危险废弃物为污泥。公司严格依据《危险废物贮存污染控制标准》的要求建设危险废物贮存设施，并与有资质的危险废物处理公司签订合同，将所有危险废弃物均交由有资质的第三方处置公司进行转移、处置。

危险废弃物产生量（吨）



非危险废弃物产生量（污泥）（吨）



社区参与 争当优秀企业公民

公司秉承“创造财富、奉献社会、衣锦四海、经纬天下”的使命，在创造企业效益、带动员工成长、解决就业、创造税收的基础上，积极承担社会责任，支持公益事业，努力创造和谐公共关系，以实际行动践行企业公民的责任和义务。



▶ 联合国可持续发展目标

1 无贫穷	在全世界消除一切形式的贫困
3 良好健康与福祉	确保健康的生活方式，促进各年龄段人群的福祉
11 可持续城市和社区	建设包容、安全、有抵御灾害能力和可持续发展的城市和人类住区

2 零饥饿	消除饥饿，实现粮食安全，改善营养状况和促进可持续农业
4 优质教育	确保包容和公平的优质教育，让全民终身享有学习机会

贡献社区发展

在全球化经营发展的过程中，鲁泰纺织始终谨记“创造财富 奉献社会”的企业使命，在发展经济、服务社会中实现价值，与社会共享企业发展成果。公司高度重视社会责任建设，积极参加所在国家的纺织行业协会和各类商会，促进当地行业发展，提供良好的工作环境构建和谐劳资关系、增加当地用工量，为当地经济发展和人民生活水平提高做出贡献。

公司始终铭记回馈社会，大力支持社区基建发展，出资为淄川区修建向公众开放的鲁泰体育场、淄博市鲁泰大道和淄川区鲁泰文化路、鲁泰文苑和动物园等公园，为员工和市民提供休闲、运动、文化娱乐活动场所，促进社区和谐发展。

案例 对经济薄弱村进行帮扶

鲁泰纺织积极帮扶困难群众的日常生活，对每户群众进行一定的物资帮扶，共计帮扶困难群众 48 户。



帮扶困难户

鲁泰纺织自 2014 年在东南亚开始建设工厂以来，一直高度注重与厂区驻地社区沟通。公司所有厂区均位于当地政府设立的工业园区，无土地纠纷和社区冲突风险存在。

公司在海外运营过程中，积极开展本地化采购，对于本地采购具有明显价格优势和物流优势的产品，优先采购本地产品，促进当地经济发展。公司积极雇佣本地员工，为当地提供充分的就业岗位。公司在海外建厂进行员工招聘，为员工提供区域竞争性薪酬和优于当地平均水平的工作环境，并提供完善的薪酬福利体系与职业晋升渠道，大力提拔本地管理人员，为本地人民提供就业岗位的同时带来了更广阔的职业前景。洲际纺织有限公司在越南创造了 3,400 个工作岗位，截至 2021 年末，越南籍员工占比达到 94.4%。鲁安成衣有限公司自 2015 年在越南建厂以来，以“友好、互利、共赢”的原则，建立稳定的招聘渠道，共与 5,293 人次建立合同用工关系，创造 2,000 多个就业岗位。2021 年，鲁安成衣全年共招聘 1,454 人并对入职人员进行全员培训。



海外子公司开展员工能力建设



海外子公司正在工作的员工

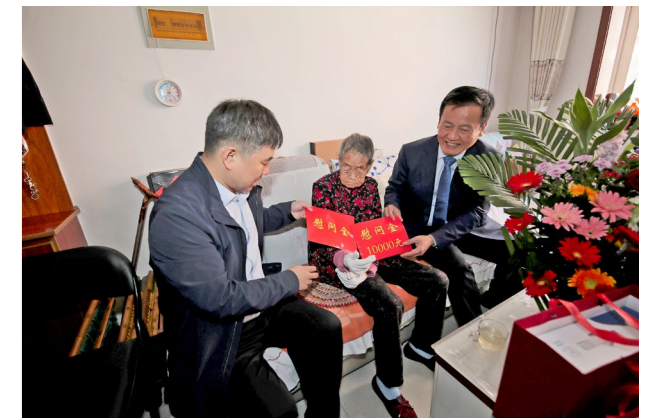
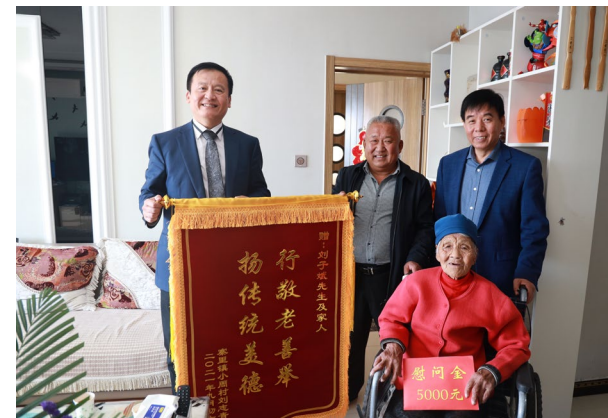
公益慈善行动

鲁泰纺织始终坚持人文关怀至上的观念，热心关注社会公益事业，在企业效益和员工收入提高的同时坚持做到回报社会、造福社会。多年来，公司先后投入 5 亿多元，用于“济困、支教、助学、敬老、社区支持、环保”等社会公益事业。

鲁泰工会每年组织所有下属企业和员工一起开展慈心一日捐活动，凝聚公司全体力量为行业教育和社会弱势群体贡献爱心。2021 年，鲁泰慈心一日捐总共捐赠 520 万，捐赠单位包括山东省老干部活动中心、东华大学教育发展基金会、山东理工大学等，公司董事长个人捐赠淄川区百岁老人项目 100 万元，帮助社会弱势群体、助力行业教育发展，全面完善公司企业社会责任建设工作。

案例 刘子斌董事长重阳节慰问老人

2021 年 10 月 11 日至 13 日，在重阳节来临之际，公司董事长、总裁刘子斌走访看望淄川区百岁老人和高龄老人，向老人致以节日的问候和良好的祝愿，为老人们送上慰问金，并亲切询问老人的生活起居、健康状况、医疗保障、子女工作等情况，把温暖送到了老人心中。



刘子斌董事长走访慰问高龄老人



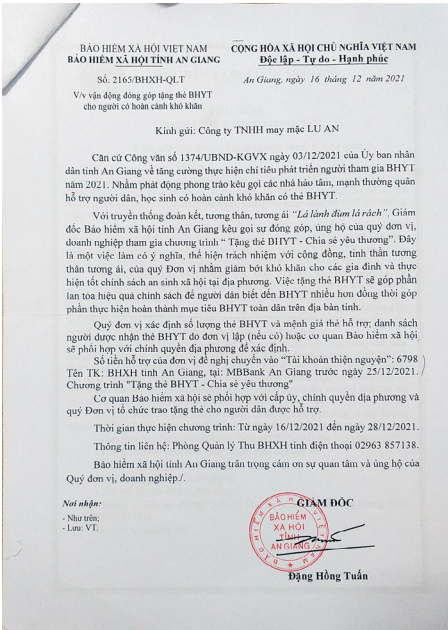
案例 鲁泰青大班开学典礼暨“鲁泰纺织奖学金”发放仪式举行

鲁泰纺织坚信育才造士，为国之本，不断深化校企合作以创建职业教育人才培养新模式的有效途径。鲁泰纺织与青岛大学纺织服装学院携手合作创办了鲁泰青大班，为公司发展培养人才、输送新鲜血液。

2021 年 10 月 9 日，2021 级鲁泰青大班开学典礼暨“鲁泰纺织奖学金”发放仪式在鲁泰书院举行，37 名优秀教师和 117 名优秀学生得到年度表彰奖励。



鲁泰青大班颁发奖学金现场



海外子公司向越南当地社保局捐赠证明



海外子公司在儿童节为当地儿童赠送礼物

绩效报告

经济绩效

指标 (单位)	2019 年	2020 年	2021 年
营业收入 (亿元)	68.01	47.51	52.38
支付给承包商和服务提供商的款项 (亿元)	3.94	3.50	2.49
员工薪酬总额 (含薪酬及福利支出) (亿元)	16.90	14.27	14.41
支付给资本提供者的款项 (亿元)	5.21	1.69	1.4
支付给政府的款项 (亿元)	6.5	3.69	3.27
留存的经济价值 (亿元)	9.03	0.45	2.66

环境绩效

废水污水相关数据

指标 (单位)	2019 年	2020 年	2021 年
外排废水 COD(化学需氧量)(吨)	572	349	345
外排废水氨氮量 (吨)	24	9	8
工业废水排放量 (万立方米)	444	305	353

大气污染物排放

指标 (单位)	2019 年	2020 年	2021 年
外排废气中二氧化硫量 (吨)	1	1	1
外排废气中氮氧化物量 (吨)	11	7	6

废弃物排放

指标 (单位)	2019 年	2020 年	2021 年
危险废弃物产生量 (吨)	56	51	44
非危险废弃物产生量 (污泥) (吨)	20,912	14,552	15,083

温室气体排放

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
移动排放源（吨二氧化碳当量）	1,079	692	861
固定排放源（吨二氧化碳当量）	12,115	9,931	12,700
范围一排放（吨二氧化碳当量）	13,194	10,624	13,561
电力购入消耗（吨二氧化碳当量）	484,748	361,897	424,671
热力购入消耗（吨二氧化碳当量）	167,193	130,325	150,501
范围二排放（吨二氧化碳当量）	651,941	492,223	575,172
合计（吨二氧化碳当量）	665,135	502,846	588,733

能耗密度

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
温室气体排放密度（吨二氧化碳当量 / 百万营收）	1,032.2	1,090.5	1,154.6
能源排放总量密度（吨标煤 / 百万营收）	167.5	179.6	190.5

人力资源

员工权益保障

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
劳动合同签订率（%）	100	100	100
社保覆盖率（%）	100	100	100
集体协商协议签署率（%）	100	100	100
年内育儿假的女性员工人数（人）	1,256	949	695
年内育儿假的男性员工人数（人）	265	162	113

员工多元化

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
员工多元化			
在职员工数量（人）	26,413	22,583	22,632
男性员工总数（人）	11,622	9,845	9,593
男性员工占比（%）	44	44	42
女性员工总数（人）	14,791	12,738	13,039

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
女性员工占比（%）	56	56	58
员工年龄情况			
30 岁及以下 - 员工人数（人）	14,527	11,009	10,520
30 岁及以下 - 员工占比（%）	55	49	47
31 岁及以上 - 员工人数（人）	11,886	11,574	12,112
31 岁及以上 - 员工占比（%）	45	51	53
员工教育程度情况			
大学本科及以上人数（人）	1,245	1,411	1,336
大学专科人数（人）	5,151	4,641	4,576
高中及以下人数（人）	20,017	16,531	16,720
国籍			
中国（%）	64	63	56
缅甸（%）	5	5	5
越南（%）	22	23	29
柬埔寨（%）	9	9	10

员工流失情况

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
年内新引进员工总数（人）	6,335	3,969	6,081
员工流失率（%）	20	20	19

员工培训情况

指标（单位）	2019 年	2020 年	2021 年
员工培训参与人次（人次）	26,413	22,583	22,632
员工培训平均时长（小时）	56	46	47
员工培训覆盖率（%）	100	100	100

GRI 指标披露索引

编号	内容	页码
101	基础	1
组织概括		
102-1	组织名称	6
102-2	活动、品牌、产品和服务	6
102-3	总部位置	封底
102-4	经营位置	6-7
102-5	所有权与法律形式	6
102-6	服务的市场	6-7
102-7	组织规模	6-7,65-66
102-8	关于员工和其他工作者的信息	18-19,66-67
102-9	供应链	33
102-11	预警原则或方针	19-20,29
102-12	外部倡议	13
102-13	协会的成员资格	12-13
战略		
102-14	高级决策者的声明	4-5
102-15	关键影响、风险和机遇	56
道德和诚信		
102-16	价值观、原则、标准和行为规范	16,21
102-17	关于道德的建议和关切问题的机制	21,40
管治		
102-18	管治架构	17
102-21	就经济、环境和社会议题与利益相关方进行的磋商	12
102-22	最高管治机构及其委员会的组成	17-19
102-23	最高管治机构主席	19
102-24	最高管治机构的提名和甄选	17-18

编号	内容	页码
102-26	最高管治机构在制定宗旨、价值观和战略方面的作用	18
102-27	最高管治机构的集体认识	19
102-29	经济、环境和社会影响的识别和管理	17-18
102-30	风险管理流程的效果	18
102-35	报酬政策	18
102-36	决定报酬的过程	18
102-37	利益相关方对报酬决定过程的参与	18,39,41
利益相关方参与		
102-40	利益相关方群体列表	12
102-41	集体谈判协议	39
102-43	利益相关方参与方针	12
102-44	提出的主要议题和关切问题	12
报告实践		
102-45	合并财务报表中所涵盖的实体	7
102-47	实质性议题列表	12
102-50	报告期	1
102-52	报告周期	1
102-53	可回答报告相关的问题的联系人信息	封底
102-54	标准进行报告的声明	1
102-55	GRI 内容索引	68
经济		
GRI 201：经济绩效		
201-103	管理方法	6-7
201-1	直接产生和分配的经济价值	6,65
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	56
GRI 203：间接经济影响		

编号	内容	页码
203-103	管理方法	62-63
203-1	基础设施投资和支持性服务	62-64
203-2	重大间接经济影响	39,62,65
GRI 204：采购实践		
204-103	管理方法	21,33
GRI 205：反腐败		
205-103	管理方法	21
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	21
GRI 206：不正当竞争行为		
206-103	管理方法	19-20
环境		
GRI 301：物料		
301-103	管理方法	50-52
GRI 302：能源		
302-103	管理方法	56-57
302-3	能源强度	66
GRI 303：水资源		
303-103	管理方法	58-59
303-1	组织与水（作为共有资源）的相互影响	58
303-2	管理与排水相关的影响	58
303-4	排水	58,65
GRI 305：排放		
305-103	管理方法	57,59
305-1	直接温室气体排放量（范畴一）	57,66
305-2	能源间接温室气体排放量（范畴二）	57,66
305-4	温室气体排放强度	66
305-5	减少的温室气体排放量	57,66
305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）和其他重大气体排放	59,65

编号	内容	页码
GRI 306：污水和废弃物		
306-103	管理方法	58-59
306-1	按水质及排放目的地分类的排水总量	58,65
306-2	按类别及处理方法分类的废弃物总量	59,65
GRI 308：供应链环境评估		
308-103	管理方法	33
社会		
GRI 401：雇佣		
401-103	管理方法	38-42
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	39
401-3	育儿假	41,66
GRI 403：职业与健康安全		
403-103	管理方法	21,28-29,38
403-1	职业健康安全管理体系	28-32,38
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	28-32,38
403-3	职业健康服务	38
403-5	工作者职业健康安全培训	29-31
403-6	促进工作者健康	38
403-7	预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康安全影响	38
403-8	职业健康安全管理体系适用的工作者	29-31,39
403-10	工作相关的健康问题	38
GRI 404：培训与教育		
404-103	管理方法	42-43
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	41,43,67
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	43-45
GRI 405：多样化与机会平等		
405-103	管理方法	41-42
405-1	管治机构与员工的多元化	40,66-67

编号	内容	页码
GRI 406：反歧视		
406-103	管理方法	39
GRI 407：结社自由与集体谈判		
407-103	管理方法	39-40
GRI 408：童工		
408-103	管理方法	39
GRI 409：强迫与强制劳动		
409-103	管理方法	39
GRI 411：原住民权利		
411-103	管理方法	39,62
GRI 412：人权评估		
412-103	管理方法	39-40
GRI 413：当地社区		
413-103	管理方法	39
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	34-35,62
GRI 414：供应商评估		
414-103	管理方法	12,33
GRI 415：公共政策		
415-103	管理方法	4-5,58
GRI 416：客户健康与安全		
416-103	管理方法	31-32
GRI 419：社会经济合规		
419-103	管理方法	19-21

读者反馈

尊敬的读者：

您好！感谢您阅读本报告。为了不断改进报告编制工作，我们希望倾听您的意见和建议。请您协助完成反馈意见表中的相关问题，并选择以下方式反馈给我们：

邮寄：山东省淄博市淄川区松龄东路 81 号

电话：0533-5188888

您的信息

姓名：_____ 工作机构：_____

职位：_____ 联络电话：_____

传真：_____ 电 邮：_____

选择题（请在相应位置打√）

选项	很好	较好	一般	较差	很差
本报告全面、准确地反映了鲁泰纺织对经济、社会、环境的重大影响	☐	☐	☐	☐	☐
本报告对利益相关方所关心问题的回应和披露	☐	☐	☐	☐	☐
本报告披露的信息、指标、数据清晰、准确、完整	☐	☐	☐	☐	☐
本报告的可读性，即报告的逻辑主线、内容设计、语言文字和版式设计	☐	☐	☐	☐	☐

开放性问题

1. 您认为本报告最让您满意的方面是什么？
2. 您认为还有哪些您需要了解的信息在本报告中没有反映？
3. 您对我们今后编制可持续发展进展报告有何建议？

您可扫描二维码快速反馈给我们：





鲁泰纺织股份有限公司

地址：山东省淄博市淄川区松龄东路 81 号

电话：0533-5188888

<http://www.lttc.com.cn>

