

# 2019 年度社会责任报告

嘉善大王椰整体橱柜有限公司

2020 年 8 月

## 关于本报告

### 1、报告范围

本报告以嘉善大王椰整体橱柜有限公司为主体，披露了 2019 年企业履行政治、经济、社会和生态责任方面的内容。

### 2、称谓说明

为表述方便，报告把“嘉善大王椰整体橱柜有限公司”简称为“大王椰整体橱柜”或“公司”。

### 3、报告时间和频次

2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日，部分数据及内容超出上述范围。  
本报告为年度报告。

### 4、报告发布形式

本报告以电子文档形式发布，其中电子文档可在 <http://www.dwywood.com> 网站下载阅读。

## 目 录

一、企业概况	1
1. 公司简介	1
2、企业文化	3
2.1 使命	3
2.2 愿景	3
2.3 价值观	3
2.4 质量（诚信）、环境和职业健康安全方针	3
2.5 经营理念	3
3、最高管理者的社会责任承诺	4
4、社会责任战略	5
5、利益相关方识别和沟通	5
二、社会责任绩效	6
2.1、社会责任履行情况	6
2.2、股东利益保护	6
2.3、员工利益保护	6
2.4、职业健康与安全	11
2.5、员工关爱及参与改进	12
2.6、债权人、供应商、顾客等利益相关方的权益保护	14
2.7、公共责任和可持续发展	15
2.8、道德行为	18
2.9、公益支持	19
三、总结与展望	21

## 一、企业概况

### 1. 公司简介

嘉善大王椰整体橱柜有限公司（以下简称“大王椰整体橱柜”或“公司”）隶属杭州大王椰控股集团有限公司。公司在浙江嘉善拥有占地 250 亩的板材生产制造基地及国内一流生产线。2017 年公司引进德国豪迈等一流家具定制生产线，进行规模化生产，在产品成本和品质控制上达到国际领先水平。2017 年推出楠香木生态免漆板，2018 年推出金杉木升级版免漆板，不断丰富消费者的选择，获得了很好的市场反响，在提高国内建材产品质量的同时，在板材品类发展中迈出了坚实的一步。在中国木业网“2018 年度中国板材十大品牌网评活动”中，获得“综合十大品牌”、“十大行业影响力板材品牌”与“十大消费者信赖品牌”荣誉。2019 年由大王椰为主起草的《定制家具用绿色浸渍胶膜纸饰面胶合板和细木工板》标准，经浙江省品牌建设联合会批准成为“浙江制造”标准，于 2019 年 3 月 31 日正式实施。5 月 17 日大王椰接连斩获“2018 年度十大生态板品牌”、“2018 年度板材优秀制造企业”。9 月 2 日凭借着雄厚的制造实力、始终坚持自主制造、不断升级的匠心品质，荣获“生态板十大品牌”和“行业影响力十大品牌”荣誉。

图表-1 工厂全景图



图表- 2 公司主要产品图



## 2、企业文化

### 2.1 使命

以康为本，以享为上，为人们提供健康、安心的高品质家居生活。

### 2.2 愿景

根植华东，枝展全球，打造具有全球影响力的木业运营商。

### 2.3 价值观

以人为本，以和为贵，追求企业与员工、消费者、经销商、社会的互惠共赢

### 2.4 质量（诚信）、环境和职业健康安全方针

全员参与，预防为主，过程控制，追求质量领先；以人为本，遵纪守法，持续改进，维护绿色生态。

### 2.5 经营理念

品质、环保、服务、诚信，把品质作为生存的基础，把环保作为发展的法宝，把服务作为竞争的核心，把诚信作为立业的根本；

### 3、最高管理者的社会责任承诺

#### 社会责任承诺书

我们承诺：

我们将不遗余力地履行对所有利益相关方的承诺，从原材料获取、设计、生产、运输和（或）交付、使用、寿命结束后处理和最终处置，以及能源资源利用和废弃物管理，始终致力于在产品生命周期阶段内践行可持续发展。

**遵标守法：**遵守国家及地方法律法规，国家、地方及行业的相关社会责任标准。

**职业健康：**向员工工作与生活提供健康安全的环境，关爱员工，禁止童工、反歧视、反强迫劳动、惩罚员工，尊重所有员工自愿组织并加入工会以及进行集体谈判的权力，遵守工时要求，并努力为员工提供成长空间。组织职工进行体检，做好职业病防治工作。

**安全环保：**遵循安全第一的思想，构建安全管理体系；遵循绿色低碳的理念，防治或整治污染，节能减废，实行清洁生产审核，为社会提供安全环保的产品与服务。

**自愿接受评估：**我方自愿接受第三方社会责任评估活动，如果公司违反上述承诺，公司愿意依法采取纠正措施，并逐步完善体系，并传达于供应商及分包商。

总经理：



#### 4、社会责任战略

我们根据社会责任管理、实践、沟通要求，将社会责任工作分为理念导入、体系完善和全面融合三个阶段，在理念导入基础上，建立健全社会责任组织、制度、体系，推进社会责任根植于管理运营、员工岗位中。

##### ➤ 理念导入（2019~2020 年）

在建立社会责任工作领导小组和推进办公室的基础上，明确各部门社会责任职责；定期开展社会责任培训，普及社会责任知识；识别和梳理大王椰橱柜的利益相关方。

##### ➤ 体系完善（2021~2022 年）

健全上下联动的社会责任组织体系，全面覆盖各部门；启动建立社会责任指标体系工作；开展利益相关方调研，详细了解利益相关方期望和要求。

##### ➤ 全面融合（2023 年）

推动社会责任与公司运营管理的全面融合，将社会责任要求融入日常运营；将相关标准的社会责任理念和要求融入现有制度文件；推动社会责任融入员工岗位职责；开展利益相关方分类管理，制定针对不同利益相关方沟通策略。

#### 5、利益相关方识别和沟通

利益相关方沟通是企业社会责任管理的重要部分。公司高层领导全方位、多角度地向员工、顾客、供应商、政府及社会组织进行双向沟通，促进企业文化不断繁荣和发展。我们通过多种渠道和方式，了解各方诉求和建议，履行各类责任。

图表-3 多渠道与相关方沟通

对象	沟通方式
员工	《员工手册》 门户网站、宣传册、目视化看板、宣传标识、宣传栏、产品展厅等
	师带徒培训、企业文化培训、新员工培训等
	年终总结大会、内部分享会、各级例会、员工座谈会等会议
	企业文化活动（如：年终晚会、旅游/体育活动等）、学习交流会、成果分享会、微信群、电话、邮件等
客户	门户网站、产品展厅、广告媒体宣传、客户验厂、宣传册、高层拜访、电话沟通、顾客满意度调查、服务热线等
供应商	门户网站、产品展厅、日常沟通（电话邮件/传真）、供应商大会、现场考察、企业参观、高层拜访等

对象	沟通方式
政府	工作汇报、参观指导、公益活动、慈善捐赠、企业网站、宣传册等

## 二、社会责任绩效

### 2.1、社会责任履行情况

公司在致力于自身发展的同时，还积极主动地履行社会责任，以更具社会责任感的组织行为增强其竞争优势，致力于成为卓越的企业公民。

在公共责任方面，与时俱进，不断创新，把绿色环保、节能降耗、安全生产作为重点进行持续改进、不断优化，取得了一次又一次阶段性的成果，导入并通过了 ISO14001 环境体系、OHSAS18001 职业健康与安全管理体系认证、安全生产标准化认证（二级）、中国环境标志产品认证（细木工板、浸渍胶膜纸饰面人造板）。

在道德行为方面，遵守社会公德和商业道德规范，与相关方建立良好的关系。

在公益事业方面，公司秉持精益生产、柔性制造的理念，合法经营、依法纳税、自主创新、开拓进取同时，积极履行社会责任，致力于成为卓越的企业公民的理念。公司明确工会、总经办等相关部门在公益事业里的职责，把公益事业纳入日常工作环节。

公司根据企业发展阶段和发展目标，结合政府、社会和其他相关方对公司的期望，确定“教育支持”、“慈善捐助”作为公司的重点公益支持领域。公司高层领导率先垂范，积极参与公益活动。董事长顾国良带头帮困扶贫、捐资助学。其他中高层领导、全体员工也积极参与无偿献血、捐资捐款、扶贫结对等公益事业，在公司内部形成了“人人参与做公益”的氛围。

### 2.2、股东利益保护

公司自成立以来，严格按照本公司的《章程》，明确规定同股同权，股东大会严格按照规定召集、召开和表决，对重大事项采取投票方式，鼓励投资者参加公司股东大会，充分行使权利；严格规范与关联方的资金往来，杜绝大股东非经营性占用公司资金情况；公司《章程》还规定须执行持续稳定的分红政策，详细明确了现金分红的条件与比例、股票股利分红政策，有关利润分配事宜须按公司章程通过审议表决，有效地保护了股东尤其是中小股东的利益。



### 2.3、员工利益保护

公司涉及员工切身利益的重大事项均需通过职代会审议决定；就员工劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利待遇等事项与公司行政进行集体协商，签订集体合同；设立劳动争议调解委员会，解决劳动纠纷，维护员工合法权益，有力地保障了员工的合法权益，维护稳定和谐的劳动关系。

#### 2.3.1、薪资福利

公司按照“效率优行，充分激励，贡献者重奖”的原则，制定了《员工薪酬管理制度》，将员工绩效考评结果与薪酬挂钩，分类计发工资。

对公司董事、经营班子成员，实行与绩效挂钩的年薪制。

对于与企业效益及经营业绩密切的销售、生产等部门，实行经济责任制考核，其员工的薪酬在实行岗位工资的基础上，根据经济责任制考核结果，再予分配。

③公司内部或引进特殊人才、高级专家，突破既定框架，进行重点倾斜的薪酬管理。

④从事管理、技术、营销、行政及后勤服务的员工，实行岗位职系工资和月度绩效工资相结合的工资分配形式，年终根据企业经营业绩、效益水平和岗位工作考核，计发效益考核奖。

⑤在企业直接从事产品生产操作，实行工时定额考核的员工，实行以计件（工时）为主的工资分配形式，根据完成绩效计发薪酬。

图表-4 主要激励措施

类别	名称
特别贡献	特别大贡献奖
业绩	优秀员工、优秀新员工、明星讲师、管理明星、专项业务团队、中后台专项支持团队
价值观	价值观卓越贡献奖

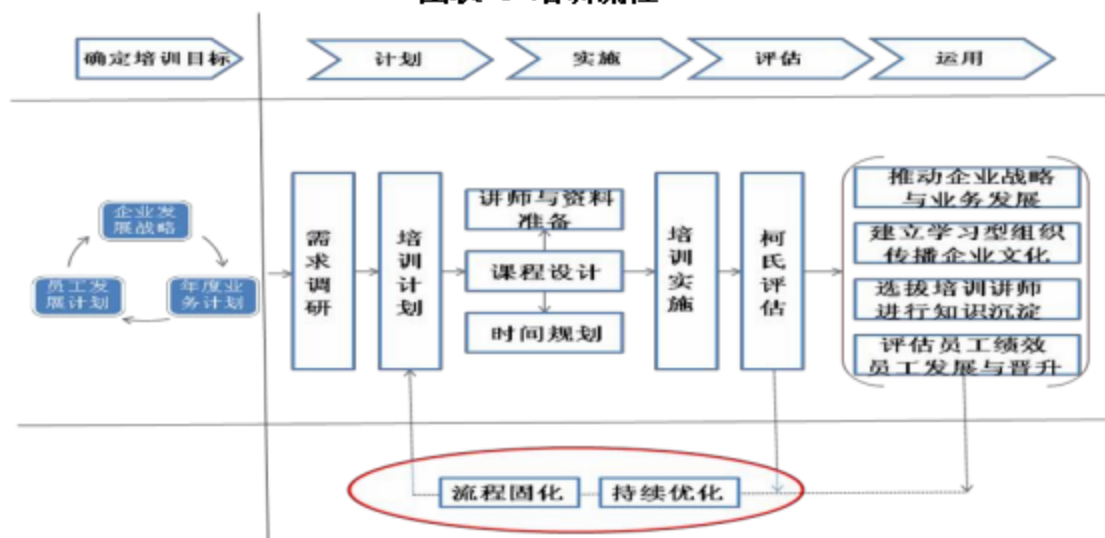
#### 2.3.2 员工的学习和发展

公司建立了《人力资源控制程序》等文件，积极落实“传承+创新”的培养机制，推进学习型组织的构建和人才梯队建设，完善员工职业发展体系，营造了公平竞争、良性发展的用人环境，不断增强员工主人翁意识，促进员工与公司共同成长。

##### 2.3.2.1 员工的教育与培训

公司根据人才职能战略对员工职业生涯进行规划对员工实施针对性培训，确保员工能充分胜任本职工作，促进组织整体目标的实现。

图表-5 培训流程



人力资源部通过发放《培训需求调研表》，收集、分析各层次员工培训需求；另一方面有针对性地对目前基础能力较弱的模块进行针对性培训，如项目管理能力；为满足员工职业发展的需要，也会设置针对全员的培训课程，如时间管理、沟通技能培训等。

图表-6 培训需求识别表

培训需求输入	培训目标
满足人力资源规划的需求	推行全员培训制度，着重培训公司所需要的经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、市场营销人才，使员工的素质明显提高，提高公司的经营管理团队能力。
满足组织发展策略、改进和技术发展要求	开展以管理创新、新理念、新技术、新工艺、新设备、新材料为主要内容的培训、改进培训方法、推广案例教学、现场培训和模拟等有效的教学手段。
满足平衡组织长短期目标的需求	开展以入职培训、转岗培训、技能培训、解决短期技术问题为主的适用性培训，以及企业经营战略、发展目标位框架内容的培训。
满足员工职业发展的需求	支持员工参加职业资格培训、个人素质提升培训和支持提升的培训。

培训计划实施主要根据培训对象不同和根据培训类别不同进行分层培训。

图表-7 培训对象分层培训

对象	培训目标	主要培训内容	培训方式	考核方式
----	------	--------	------	------

高层人员	满足公司发展战略和人力资源规划的需求	国内外经济发展趋势，现代企业现金的经营理念、管理模式、战略管理等。	MBA、专家讲座、外出参观调研考察等。	现场考试
中层人员	满足公司发展战略和人力资源规划的需求	企业管理综合指数，体系管理指数。	专家讲。座、外派学习等	
营销人员	满足组织的绩效测量、改进和技术发展要求	营销指数与激情、客户管理、合同指数，产品知识等	专题讲座、经验交流、外派学习	实习总结
普通员工	满足平衡组织长短期目标需求	产品知识、岗位知识技能、工作方法、自我管理	视频讲座、专题讲座、外派学习等	问卷调查
生产人员	满足人力资源规划的需求	全面质量管理，岗位操作技能，产品知识，安全知识等	以师带徒、课堂讲授、现场培训	
新员工	满足平衡组织长短期的规划	企业文化、规章制度、安全生产、职业素养等	课堂讲授、入职引导导师等	项目实践
全体员工	满足组织的绩效测量、改进和技术发展要求	卓越绩效评价准则、新技术等	专题讲座、工作指导	

图表-8 培训类别分层培训

培训分类	培训目标	项目课程要求	考核方式
管理类	在专业分类基础上的综合管理技能提升	中高层的领导力培养	项目实践 实习总结
		提高制造精益生产能力	
		质量人员技能素质提高	
		培养核心员工的领导力	
专业类	专业领域技能提升	打造技术人才	实践总结 现场考试
		培养制造管理员工	
		质量意识、质量工具的运用	
技能发展	一线员工技能发展	增强技术型工人技能	
		调动全员学习的积极性	
新员工培训	应届生转型入职培训	帮助员工尽快融入企业	实践总结
	新员工融入培训		

为确保有效、高效地执行培训计划，公司采取的措施主要有：

- ①构建内部培训师队伍
- ②量化培训课时
- ③建立员工培训室
- ④多形式的培训方式如员工实操、专题培训、拓展训练、沙龙、函授和员工读书会；

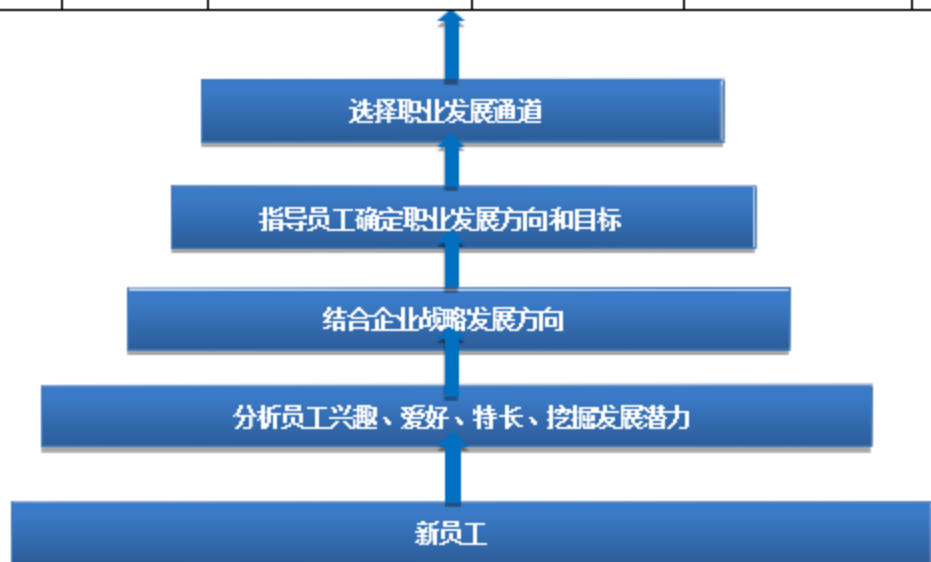
公司分两个阶段对培训效果进行评价。第一阶段，培训结束后，采取问卷调查表的方式，调查公司对学习的评价和员工对老师培训满意度的评价；第二阶段，从平时工作表现和员工绩效两个层面对员工培训效果进行跟踪评估，以便及时对培训计划和方案进行调整和改进。

### 2.3.2.2 个性化职业发展体系

公司将个人职业发展与公司发展相结合，针对不同岗位人群制定了非技术类专业通道、技术专业通道、技能专业通道三种职业晋升通道。

图表-9 职业晋升通道

职级	管理通道	专业通道			员工层级
		非技术类专业通道	技术专业通道	技能专业通道	
L5	副总经理	首席专家	总工	八级工或首席技师	高层
L6	总监	专家	副总工程师	七级工或高级技师	中层
L7	经理	高级专员	主任工程师	六级工或中级技师	
8	主管	中级专员	主管工程师	五级工或初级技师	骨干层
L9	/	专员	工程师	技工	
L10	/	助理	助理工程师	普工	普通层



员工职业发展采取推拉结合的晋升模式，针对新员工不定期开展职业生涯

规划课程帮助员工导入职业生涯规划。推：结合公司的绩效管理新模式，给员工能力提升加压，不进则退。拉：公司建立以员工绩效评价体系为基础的薪酬激励体系，引导员工自主地创造性开展工作，充分发挥员工潜能。

图表-10 参观优秀工厂学习照片



根据人才发展需要和个人志向及综合素质,进行合理的轮岗调配,实现部门内部人员的快速成长,培养了大批后备人才。轮岗机制的施行,同时对加深部门团队合作,提升工作效率与团队精神起到了有效地催化作用。另一种是采用跟岗机制的学习,例如:公司考虑到新进员工对公司业务生疏,设置跨部门的学习与交流。一方面提升了员工对公司的了解、自身素质得到了提高;另一方面,随着业务模块的熟悉,使部门间的交流更顺畅。

为了鼓励一线员工在操作技能领域有更多的提升及发展,每年在全公司范围进行员工优胜劣汰筛选,鼓励员工自我提高。为了激发和保留技能型人才,提高企业的核心竞争力,形成技能工专业梯队,公司制定了针对一线员工职业晋升发展的通道。对于特种设备操作员工还需要具备上岗证,如叉车证、电工证等证件。公司定期复审相关证件,及时更新并定期组织员工参加技能考试,提升员工技能。

#### 2.4、职业健康与安全

在组织绩效不断提高的同时,员工权益同样也被提升到重要地位。主要体现在以下几个方面:一是保证和不断改善员工的工作环境,并对可能发生的突发事件和危险情况作好应急准备,同时也实施职业健康安全管理体系,针对不同的工作场所确定相应的测量指标和目标;二是遵循《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规,制定有关员工服务和福利制度;三是通过员工调查、访谈等方法,了解员工的需求,并通过不断的改进措施来提高员工满意程度。

通过安全生产标准化和GB/T28001 管理体系的实施,从公司到部门、个人层

层分解，签订《安全生产综合目标责任书》，落实安全生产责任制，推行6S，保证和持续改进安全生产环境。关键工作场所环境因素测量项目和指标，都会按一定频次委托第三方进行检测，根据测量结果，制定具体的改进方案，以保证有一个健康安全的工作环境。

制定应急预案、并组织演习，以演习的结果来验证、评价、改进应急预案，确保对工作场所的紧急状态和危险情况做好应急准备。

图表-11 消防应急演练图



图表-12安全应急预案一览表

应急预案名称	演练频率
防汛抗台应急救援预案	不定期
火灾事故应急救援预案	每年一次
工伤事故应急救援预案	不定期
危险化学品事故应急救援预案	不定期
食物中毒紧急预案	不定期
紧急撤离应急预案	每年一次
工伤应急预案	每年一次

## 2.5、员工关爱及参与改进

公司自成立以来，伴随发展壮大，结合公司实际，努力为员工提供不同层次个性化需求的支持。

图表-13 员工针对性、个性化支持

人员类别	关键因素	保障措施
中高级管理人员	事业与家庭的平衡	实施《福利及奖励制度》《人力资源管理制度》中涉及的节假日带薪休假、婚假、产假及丧假等

	薪资福利	五险一金、年终奖、各类节日福利、住宿福利等
	权力与授权	明确岗位权责、规划权力分配、合理授权
一般管理、技术人员	薪资吸引力	实行市场领先型的薪酬策略，薪酬与绩效挂钩
	福利	五险一金、年终奖、技术（岗位）津贴、高温补贴、各类节日福利等
	职业发展和晋升	多渠道培养管理、技术人员，提供晋升空间与机会
	事业与家庭的平衡	实施《人力资源管理制度》中涉及的婚嫁、产假、丧假等
一线生产人员	劳动强度	引进新技术、设备，进行自动化技术改造，降低工作强度
	薪资吸引力	实行区域与行业的市场领先型薪酬策略，薪酬与绩效挂钩
	福利	五险、年终奖、技术（岗位）津贴、高温补贴、各类节日福利等
	工作环境	干净整洁的工作场所，发放工作服、劳动保护品等
	学习与成长	师傅带徒弟、职业带头人、技能岗位工种培训

为给员工营造主动参与的氛围，鼓励员工积极参与群众性质量管理活动，包括：

### 现场 6S 管理

①公司推行 6S 管理，制定 6S 作业标准，组织自查与互查并曝光、实施奖惩，使得公司整体面貌尤其是各车间面貌发生巨大变化，员工素质得到提升。

### ② 通过信息反馈形式多渠道收集落实合理化建议

公司设有总经理邮箱和其他信息反馈渠道，对反馈信息（建议）的员工进行奖励。同时公司每年还定期举行“合理化建议活动”，组织员工踊跃参加，对合理化建议进行评选，对采纳的建议予以奖励。

### ③ 开展丰富多彩的技能提升活动

每年开展“岗位技能比武”，组织员工参加缝纫、装配等岗位技能竞赛，对成绩优异者进行表彰、奖励，促进了员工岗位技能水平的提升。

### ④ 开展岗位及团队提升活动，改进各项工作

公司以攻坚克难、问题改善入手，鼓励员工在本职工作中不断发现改进的空间，员工从工艺、质量、现场管理、供应链等方面对公司产品的质量稳定性、成本下降、技术提升等方面做了大量工作，公司为鼓励改进，将改进成果给予奖励。公司每年组织评选优秀个人，并在公司年会上进行表彰。

公司对影响员工权益、满意度和积极性的关键因素主要通过员工满意度调查等活动来识别，通过沟通、归纳，总结出相关影响因素，并有针对性地提出改善

措施。

**图表-14 员工权益及满意度关键影响因素和改善措施**

员工层级	关键影响因素	改善措施
基层一线员工	工资、福利、工作时间、工作环境、生活配套设施	1、保证员工工资逐年增长 2、工作时间按国家法律法规实施综合工时制。 3、开展民主调查，及时了解基层管理人员不合理的管理方式，并责令改正 4、识别危险源，改善工作环境。 5、维护员工权益，及时反馈员工意见
管理人员、技术人员及高管	薪资福利、工作环境、激励机制、发展机会	参与企业发展规划制定，实行超目标利润激励，使企业利益与员工利益挂钩 广泛识别员工的个性发展需求，合理提供培训、深造机会，营造知识共享氛围，鼓励员工通过竞聘等方式展现自我才能 实行颇具竞争性的年度奖金激励政策，分配机制向绩效突出的管理人员和技术人员倾斜，每年向周边企业及同行业做薪资调研，合理规划激励性收入。

公司每年开展 1 次员工满意度测评，确定满意度测评方案，然后按照方案进行调查测评。公司通过开展员工满意度调查活动，确认员工对各项管理活动、工作环境、自身权益等内容的满意程度，识别出影响员工满意度的关键性因素。针对员工满意度测评提出的关于行政后勤服务改善工作、企业文化活动、员工培养等与员工个人密切相关的各项合理改善诉求，落实责任部门予以改进，对改善措施进行跟踪并及时反馈给员工知晓。

## 2.6、债权人、供应商、顾客等利益相关方的权益保护

公司始终尊重债权人、顾客、供方等利益相关者的合法权益，追求相互的平等地位，在经营活动中贯穿“诚信为本”的思想，与债权人、顾客、供方等有关利益相关方建立了良好的合作关系。

公司持续完善内部控制制度，有效发挥风险管理与内部控制评价机制作用，保障公司经营管理合法合规、资产安全。公司保持良好的资信水平，严格按照与债权人签订的合同履行债务，按时支付利息、归还本金，及时通报与债权人权益相关的重大信息，维护与各债权人之间的美好合作关系。

### 2.6.1 供应商的权益保护

公司注重供应链一体化建设，不断完善采购流程与机制，建立公平、公正的评估体系，为供应商创造良好的竞争环境。与重要供应商建立战略合作关系，促



进供应商在货源保障、质量、价格、服务方面理念上的提升和转变，从理念上认同公司的管理和程序，形成共识，优势互补，利益共享。公司建立并实施采购和供应商管理相关制度，规范和约束采购过程及供应商的管理，与供应商签定相关的双边合作协议、战略协议等。

公司严格遵守并履行合同友好协商解决纷争，以保证供应商的合理合法权益。同时发挥自身优势，协助供应商解决生产和工艺问题，实现共进、共享、共赢。推行公开招标，施行阳光采购，杜绝暗箱操作、商业贿赂和不正当交易情形。公司通过高层互访、供应商审核、电话沟通、网络沟通、技术交流会等形式，就发展战略、企业文化、业务信息等与供应商开展沟通交流。

### 2.6.2 顾客的权益保护

公司坚持“真心伙伴，共赢未来”的营销理念，为客户提供一流的产品品质；通过满意度调查、现场走访、服务专线等方式建立快速响应机制与完善的服务体系；在大力做好先进技术的引进、消化、自主创新的同时，积极开展自主研发工作，提升技术多元化与产品的先进性。耐特以卓越的品质、高价格性能比的产品与服务，与顾客实现双赢。

公司一直关注顾客满意度情况，每年通过问卷调查和会议等途径，全方位收集顾客满意度信息并听取顾客意见，定期整理和总结相关信息，及时反馈到各职能部门，用于新产品开发以及质量和服务的改进。

## 2.7、公共责任和可持续发展

公司在质量安全、环保、节能、资源综合利用、公共卫生等方面都严格遵循环保安全标准，通过了 ISO9001、ISO14001、OHSAS18001 体系认证及中国绿色产品认证，深化对生产过程、装置设备的管控，规范操作规程。

### 2.7.1 主动管控风险，消除隐患

针对顾客及社会各界对产品质量安全、环境保护、安全生产方面的隐忧，公司积极采取措施管控风险，消除隐患。

#### 1) 产品质量安全风险

在产品设计中进行FMEA分析，识别出公众隐忧，如：甲醛含量、外观质量等针对隐忧采取积极的态度事先对影响因素采取相应措施进行控制。

**图表-15 针对产品使用过程中相关隐忧所采取的措施**

隐忧	问题描述	采取应对措施
甲醛释放 限量值超标	不符合 GB 18580-2017《室内装饰装修材料人造板及其制品中甲醛释放限量》	1、产品设计研发，采用环保型胶粘剂，并根据 GB/T 14732-2017《木材工业胶粘剂用脲醛、酚醛、三聚氰胺甲醛树脂》对胶粘剂中游离甲醛含量进行要求（ $\leq 0.1\%$ ）；浸渍胶膜纸应符合 GB/T 28995-2012《人造板饰面专用纸》要求，甲醛释放量 $\leq 1.5\text{mg/L}$ 。 2、生产过程中，对影响产品质量安全的
原材料 不稳定	木材特性、供应商变动	品管严控
板子起壳	芯材水分高、胶量大	烘干芯材、控胶量
易砂凹	砂光机老化、板子厚薄不均	首件检验、过程抽样检验

因市场频频出现仿冒公司产品折损公司品牌形象和荣誉，公司采用防伪标志。

图表-16 产品防伪标志照片



## 2) 预防产品生产过程中环境、安全问题

①车间引进吸附除尘装置，利用吸力吸收木屑、活性炭过滤的方式减少废气排放量下降，符合《大气污染物综合排放标准》（GB16297-1996）二级标准。

②铺设雨水、污水管道，雨污排放分离。污水排放至污水处理池确保处理后污水COD含量、悬浮物、PH值排放符合《污水综合排放标准》（GB8978-1996）三级标准。

③厂房采用“闹静分开”的布局原则，选用低噪声型号设备，安装时采取减震、隔声措施。加强设备的日常定期检修和维护以免由于设备故障等原因产生较大噪声扰民现象，达到《工业企业厂界噪声标准》（GB12348-2008）三类标准。

④按照《危险废物贮存污染控制标准》（GB18597-2001），设置危险废物贮存仓库根据公司实际产生的危险废物，将处置办法报请环保行政管理部门备案，同

时将危险废物交由第三方环保公司进行处理。

⑤通过获得生产许可证，合法进行生产经营。标准化管理小组定期对车间所有岗位进行安全扫描，总结危害因素，每年给特殊岗位员工进行职业病体检，同时根据岗位的实际情况发放防护用品，如保温手套、防护眼镜、耳罩、口罩等。

## 2.7.2 持续改进环境保护、职业健康安全及资源利用

公司投入大量资源提升环保和职业健康安全管理水平，谋求企业与环境和谐发展。对运营过程中可能对社会造成的危害进行了识别，并按照法律法规的要求，采取有效的控制措施。

公司的产品、服务和运营过程主要涉及产品安全、环境保护、能源消耗、综合利用、安全生产等方面的公共责任。其中，产品安全方面主要有甲醛含量超标引起的影响；环境保护方面主要有废气、固体废弃物、化学品、噪音等；能源消耗方面主要有水、电；安全生产方面主要有电炉、压装设备、重物吊装、职业病等。针对这些社会影响，公司采取了有效的改进措施。

图表-17 环境保护改进目标和方法

指标名称	检测项目	参考标准	测量方法	频率	采取措施	检查部门
噪声	厂界噪声	《工业企业厂界噪声标准》 (GB12348-90)三类标准	委托检测公司	每年一次	1、引进新设备,降低噪声源; 2、雨污分流; 3、建造废水、废气处理设施; 4、改进工艺,降低废水、废气产生; 5、建立巡检、排查制度;	综合管理中心
废水	pH	《污水综合排放标准》 (GB8978-1996)三级标准				
	化学需氧量					
	悬浮物(浓度)					
废气	甲苯	《大气污染物综合排放标准》 (GB16297-1996)二级标准				
	二甲苯					
危化品废物	/	《危险废物贮存污染控制标准》(GB18597-2001)	委托资质回收公司	每年一次		

图表-18 安全生产改进目标和方法

类别	指标名称	目标	测量方法	采取措施	检查部门
安全生产	重大伤亡事故	0 人	每年死亡人数	1、建立责任制，分级签订责任书； 2、与供应商签订责任书； 3、安全管理制度和操作规程； 4、三级安全教育，特殊工种持证上岗、定期培训； 5、制定应急预案，开展演练；	生产部
	一般轻伤事故	3‰	每年工伤人数		
职业健康	职业病	0 人	职业病体检报告	1、职业健康检查； 2、职业场所危害因素控评； 3、个人防护用品佩戴加强； 4、运用新工艺、新材料。	综合管理部

图表-19 能、资源利用改进目标和方法

类别	指标名称	检测项目	最高允许限值	实测数据	测量方法	频率	采取措施	检查部门
能源利用	工业增加值能耗	水、电	0.45t 标煤 / 万元	0.19 t 标煤 / 万元	电力计量、财务报表	按月、年度统计、分析	1、硬件投入、工艺改进 2、水的循环利用 3、铸造等高耗电较高项目错峰生产 4、第三方电平衡测试改进 5、进行节能宣传、标准计量	设备科

依据《中华人民共和国安全生产法》、《国务院关于特大安全事故行政责任追究的规定》、《生产安全事故报告和调查处理条例》、《浙江省安全生产条例》《台州市安全生产责任制规定》的要求，公司考核方与责任方签订年度安全生产目标管理责任书。同时，公司成立安全管理委员会（简称安委会），定期召开安委会会议，以监控、检查和指导公司安全工作有效实施。日常行使安全生产管理工作由生产部负责并向安委会主任汇报。

## 2.8、道德行为

公司设有法务专员，全程参与公司重大经济活动，以便及时提出减少或避免法律风险的措施和法律意见；公司制度、标准出台前均须相关职能部门共同评审；对公司一些诉讼纠纷事宜，法务专员及时响应，并为其解决提供法律方案。公司围绕“普法、用法、自律”三位一体的控制方式在内部营造遵纪守法、诚信经营

的环境。

对公司重要部门、关键岗位人员不定期召开座谈会，加强法制教育，对新进员工开展法纪法规和职业道德的教育培训。公司每年组织开展“先进集体”、“优秀团队”、“优秀员工”等争先创优活动，表彰良好道德行为，激励员工积极向上、奋发有为。对违反道德规范的行为，按照公司有关规定予以严肃处理，确保全体员工坚守生产、营销、管理活动中的道德底线。

公司建立严格的合同管理制度。对于首次签署的合同、新的业务类型合同、重要的合同、涉及客户的格式合同等，都经过相应的法律部门审核，并与供方签订廉洁自律协议。同时要求责任部门跟踪、监督合同的履行情况，并定期统计和上报，保证各类合同的正常履行。

公司完善管理机制，针对不同的对象明确相应监督检查部门，保证监督检查过程有法可依，指标有据可查：对于高层领导的经营行为，由公司董事会、监事会、职代会进行监督，并接受内部审计和独立第三方的外部审计，确保公司高层领导诚信经营；对公司和各职能部门的经营行为，由督查室、财务部监督检查，控制违法、违纪发生。

公司秉承“以诚信为本”的经营理念，在经营活动中充分考虑顾客、公众、合作伙伴等各方利益，努力营造多方共赢的道德环境。对客户，公司诚信履约，主动征求客户意见，改进工作方法，提供各种便利条件；对供方，公司规范相应制度，营造公平、公正、公开的招标氛围，同时恪守供方合同约定，准时支付供方合同款。

图表-20 监测诚信行为的关键过程和指标

监督对象	监测过程	监督部门	测量方法	测量指标
公司高层	公司治理结构	董事会、监事会、行业主管单位、政府部门	会议、检查	董事、经理和公司的财务负责人不得兼任公司监事
				与工会及员工代表平等协商，签订集体合同
				保持内、外部审计的独立性和公正性
				遵守法律法规合法经营
				维护股东、员工、相关方权益
	勤政、廉政	行业和政府有关部门、公司党委	投诉举报	无违纪违法事件
			无重大不良反映	

公司中层 干部	管理行为的 公正公平	公司财务部	内部审计	重大经营活动中无违规
		公司工会	监督和通报	集体、劳动合同履行率 100%
	生产经营活动的 规范性	税务部门	税务检查及 评价	依法纳税
		有关主管部 门	财务检查	财务报表 100%客观真实
		合作伙伴	合同履行	合同履约率 100% 无拖欠相关方业务费用
公司员工	日常行为	媒体、各职 能部门	媒体曝光	杜绝不文明行为
			违纪处理	无违纪违法行为

## 2.9、公益支持

公司在加快发展步伐的同时，积极参与社会公益活动。确立捐资助学、扶贫济困作为公司重点支持领域。明确了工会、人力资源部等部门在公益支持领域的相关职责，把公益支持纳入年度全面预算，年底对执行情况进行检查。

表 5- 公益支持方向、内容

支持方向	支持对象	支持行动	支持理由	长效机制
教育	支持 高校研究	项目合作、产学研合作、行业前瞻性技术研究，人才培养	支持大学研究，为公司建立培养高级研究人才基地	选择性支持
行业协会	国家组织	支持行业协会及标准化组织发展	组织行业活动，参加标准起草，关注行业动态	预算保障
捐赠	贫困地区	交纳特殊党费	强化社会责任，救助困难人员	成立党支部组织
		捐款		
		参与庆元县竹之乡扶贫项目		
公益活动	用血需要者	义务献血	临床用血需要	公司每年定期组织 员
就业机会	面向贫困地区、贫困家庭、结对扶助地区招工	招收一线工人	为社会提供就业机会，减轻政府就业压力	向弱势群体提供 就业机会
	残疾人	安置残疾人		

### 三、总结与展望

2019 年，公司严格按照法律法规等有关规定，切实维护了股东、员工权益、在追求经济利益的同时，遵守社会公德、商业道德，提倡绿色环保，积极参与公益及慈善事业，对自身的社会责任义务付诸以行。

2020 年，受新冠疫情影响，全社会面临前所未有的整体经济下滑的严峻局面。公司将努力克服重重困难，在保持工厂正常运营的同时，扎实推进节能减排，保障更安全、更高效、更清洁、可持续的发展，关注员工需求，关注社会弱势群体，追求环境、经济、社会综合利益最大化，继续展现创和谐、可信赖、负责任的良好企业形象。