

# 杭州富宏叉车制动器有限公司

## 2022 年社会责任报告

编制人	何黄海	日期	2023-01-08
审核人	冯良英	日期	2023-01-08
批准人	戴明华	日期	2023-01-08
持有者		分发号	

杭州富宏叉车制动器有限公司

2023 年 01 月 08 日

# 前 言

本报告为杭州富宏叉车制动器有限公司（以下简称为“本公司”）公开发布的《社会责任报告》，系根据社会责任的使命，结合本公司 2021 年度社会责任体系建设情况编制而成。本公司保证本报告中所载资料不存在任何虚假记载、误导性陈述，并对其内容的真实性、准确性承担责任。

## **报告范围：**

本报告的组织范围为杭州富宏叉车制动器有限公司。本报告描述了 2021 年度，公司在质量管理、产品质量责任、社会责任管理等方面的理念、制度、采取的措施和取得的绩效等。

## **报告发布形式：**

本公司一至二年定期发布一次社会责任报告，本报告以 PDF 电子文档形式在本公司网站（<http://www.fhzdq.cn>）向社会公布，欢迎下载阅读并提出宝贵意见。

# 目 录

一、 公司简介.....	4
二、 经济责任 .....	4
(一) 战略方向.....	5
(二) 财务业绩.....	7
三、 社会责任 .....	8
(一) 诚信守法.....	8
(二) 质量安全.....	8
(三) 员工权益.....	9
(四) 公益支持.....	14
(五) 社会荣誉.....	14
四、 安全环境责任 .....	14
(一) 环境保护.....	14
(二) 节约资源.....	15
(三) 健康安全管理.....	15
五、 回报社会，参与公益事业.....	21
六、 公司与员工双赢发展.....	21

## 一、 公司简介

杭州富宏叉车制动器有限公司（以下简称公司）创建于 2007 年，位于富阳区鹿山街道工业功能区扩容区块，毗邻富春江，风景秀丽，环境优雅，交通便利，设施齐全。公司占地面积达 21373 平方米，建筑面积达 17487.97 平方米，是一家生产叉车、电瓶车、特种车等鼓式制动器总成，集研发、生产、销售为一体的专业厂家。

公司专注并深耕叉车制动器产业 16 年，拥有行业内最完整的产业链以及自动控制的先进检测实验室设备，是叉车制动器产业链的创始企业和龙头企业。其主要产品有叉车制动器、汽车电瓶车、改进型运输车制动器等，均属地方战略性新兴产业。

公司先后通过了 ISO9001 质量管理体系、ISO14001 环境管理体系、ISO45001 职业健康安全管理体系，主持/参与制定《叉车用鼓式制动器》(T/ZZB 2797—2022) 等标准，是杭叉股份、龙工叉车、林德叉车、合肥好运机械、海斯特叉车、斗山工程机械、台励福叉车、安庆车桥、合肥海源、林德车桥、韶关比亚迪、天津戴纳等整车厂与车桥厂的定点配套单位。公司具有年产制动器总成 70 万套生产能力，生产的富宏牌制动器一直畅销全国各地，深受用户单位的好评，为全国 10 多个省市自治区，30 多家桥车厂配套生产。

公司注重技术创新，建有市级企业研发中心，近三年总营收 4.39 亿元，其中，2022 年研发费用为 716.79 万元，占总产值比 4.9%。公司与浙江大学和北京起重运输机械设计研究院等单位密切合作，多项产品的技术均已实现产业化。公司已获授权发明专利 4 件，实用实型专利 34 件，**叉车用鼓式制动器**等产品产能分别增加一倍，近三年创利达 4725.52 万元；

近十年来，公司潜心于**制动器**产业发展，通过原始创新，公司将继续致力于**制动器**产业发展，坚持创新驱动、绿色发展、智能制造。目前，公司产品的单位能耗物耗和三废排放量为行业最低，生产成本较同行控制最好，极大地提升了我国**制动器**及下游产业的综合竞争力和国际话语权，为传统行业转型升级、创新发展起到了引领示范作用。由此，公司先后获得“国家高新企业”、国家“精小特专”企业、市科学技术中心等荣誉。预测公司的 2023 年产能将较 2022 年翻番，实现“十四五”末营收超 1.6 亿元，利润超 2000 万元，并为下一步的上市创造

良好条件。

公司以打造“让瞬时即停成为最优进步”为愿景，以创建“以我为标，创造价值，服务社会。”为使命，遵循“用产品说话，以实力证明”的价值观，按照“创新发展、智能发展，推动基础设施转型升级，探索先进模式，实现企业价值提升”的战略规划，稳步发展，持续创新。

公司发展不忘回馈社会，公司自创建以来，一直以客户为中心，主动承担社会责任，积极维护员工的合法权益，诚信、公平地对待所有采购商、客户和消费者；抱感恩之心反哺社会，在环境保护、公益事业、五水共治、文化教育等方面努力奉献，实现公司与社会、自然的和谐共生共长。

## 二、经济责任

### （一）战略方向

经过近 15 年的发展，公司已经在自控设备市场树立起了自己的品牌，并形成了独特的企业风格，“用产品说话，以实力证明”价值观，公司对社会责任目标明确，立场坚定。公司的基本发展思路应该是以智能制造建立产品优势，通过持续不断的产品延伸和创新发展将公司打造成业内领头企业。具体战略如下：

项目	主要实施计划
技术研发	1) 公司将进一步扩大”叉车用鼓式制动器”市场份额，巩固公司在“叉车用鼓式制动器”行业市场地位。“叉车用鼓式制动器”每年开发至少三款新品。“叉车用鼓式制动器”市场需求在强劲增长，公司计划每年推出三到五款新品，以满足客户需求； 2) 同时，公司积极布局”叉车用鼓式制动器”关键技术的开发，保持行业领先趋势，以在以后的竞争中立于不败之地。
市场营销	1) 传统市场”叉车用鼓式制动器”方面：以”叉车用鼓式制动器”为自主品牌市场，不断加强市场推广，并实现每年销售额5%以上的递增； 2) 新兴市场”叉车用鼓式制动器”方面：开发新产品，了解其需求并争取在3家以上客户常期合作，并与客户形成紧密的共赢关系； 3) 海外市场开拓：2023年增加1个外贸客户，2024年增加2个外贸客户；市场覆盖东南亚等地区。
生产管理	1) 对年度销售目标分解生产计划和产能分析，提前做好人员储备、设备负荷分析、 2) 物料和场地等条件准备，不断提升所生产产品优良率； 3) 公司积极推动工人专业技能的提升等等，持续运用ERP等相关软件，加强数字化管理水平。

项目	主要实施计划
	<p>4) 人员培训，技能提升计划。通过班组教育训练、部门教育训练，结合现场实际教育培训，提升一线员工的综合技能与素质。</p> <p>5) 公司不定期组织部门主管和骨干去参加相关培训机构开设的课程，积极引进先进技术，学习其他企业好的工艺、方法，吸收创新，为我所用。</p> <p>6) 强化车间生产安全教育、培训及管理，保证无安全事故发生。</p>
<b>人力 资源</b>	<p>1) 公司将进一步加强人力资源管理，建立完善、高效、灵活的人才培养和管理机制，通过培养、引进和外聘等方式，扩充公司发展所需的各种人才，尤其是技术开发人员和市场营销人员。</p> <p>2) 公司将制订周密的培训计划，通过内部培训、外聘专家授课等方式，全面提高公司员工的整体素质。同时加强公司中层领导和后备管理人员的管理技能培训，使公司中高级管理人员成为集经营、管理、技术为一体的复合型人才。</p> <p>3) 公司还将继续积极探索和建立对各类人才有持久吸引力的绩效评价体系和相应的激励机制，使公司人才资源稳定，实现人力资源可持续发展，从而建立一支高素质人才队伍，确保公司竞争实力不断增强。</p>

#### 战略分目标：

序号	战略内容	战略具体要求
1	品牌战略	通过打造技术先进性，产品专业化，体现差异化，提供品牌产品的顾客满意度和忠诚度，提升公司的品牌知名度。争取获得区长质量奖和市政府质量奖、省的质量奖。
2	技术创新	据行业发展的特点，确保技术领先，保持和提升市场竞争力。3年内获得产品专利达3个。
3	新型能力	根据公司产品发展的特点，确保质量、技术领先，增强市场竞争力。3年内市场所占率达40%。
4	产业协同	重要原材料是决定产品品质、交期、价格的关键，通过加强战略供应商管理，整合供应链优势，强化产业协同。在3年内优良供应商达65%；
5	社会责任	关注社会弱小群体，继续支持公益事业，3年内社会支持达15万元。

#### 1) 市场地位

协会统计显示，富宏连续几年全国排名前茅，是叉车制动器行业重点企业之一。

#### 2) 业务增长和新增市场

公司业务范围从目前的国内市场现已扩展到国外市场，“富宏”品牌已成为

全球性的品牌，建立了全球合作伙伴关系。

## （二）财务业绩

近三年公司财务表现稳健，由于处于技术转型期，公司总资产和主营业务收入保持稳健增长势头，关键绩效指标结果如下：

表 1 公司关键绩效指标测量结果

层面	KPI	单位	2020 年	2021 年	2022 年
财务 层面	营业收入	万元	12692.33	16544.01	14616.81
	利润总额	万元	1064.02	1612.04	2049.47
	纳税总额	万元	513.99	1004.54	749.13
	资产总额	万元	19959.34	22046.17	24073.97
	总资产周转率	%	78.04	78.77	63.38
	销售利润率	%	8.38	9.74	14.02
	海外销售额	万元	—	—	—
	股东权益报酬率	%	—	—	—
	亩产值	万元/亩	479.58	612.43	546.03
顾客与 市场层面	市场占有率	%	58.53	59.78	59.78
	顾客满意度	分	98.28	98.43	99.72
	顾客投诉次数	次	0	0	0
内部运营	新产品开发数量	项	2	3	3
过程 业绩	新产品销售额	万元	4000	4500	5618.5
	采购计划完成率	%	100	100	100
	采购一次合格率	%	99.87	99.77	99.15
	成品检验一次合格率	%	99	99	99

	全员劳动生产率	万元/人	23.44	25.59	31.96
	安全事故次数	次	0	0	0
	环境指标达标率	%	100	100	100
学习与成长	员工满意度	%	88	89	90
员工方面	招聘计划完成率	%	95	95	95
	员工流失率	%	2	1	1
	培训投入	万元	1	2	3

### 三、社会责任

#### (一) 诚信守法

高层领导遵循“依法经营、诚信经营”的管理理念，严格遵循《公司法》、《经济法》、《合同法》、《产品质量法》、《安全生产法》、《环保法》、《劳动法》以及机械行业的相关法律法规，加强员工法律知识培训，配合政府部门开展普法教育活动，鼓励表彰员工的“正能量”，使诚信守法的作风深入公司全体员工的意识和行为。公司合同主动违约率为零，从不拖欠银行贷款，逾期应收账款降至合理范围，公司高层、中层领导都没有违法乱纪纪录，员工违法次数为零，在顾客、用户、公众、社会中树立了良好的信用道德形象。

#### (二) 质量安全

公司制定常规产品生产运行控制流程，把质量控制工作分解到生产经营的每一个环节，严格查找并纠正一切影响产品质量的人、机、料、法、环各因素。为此，我们精心制定了从原材料、辅料等原料到纸箱、纸盒、标识、等外包装的检测标准。从源头抓起、层层把关、环环相扣，建成了从原材料进厂到产成品出厂，横向到边纵向到点的检测控制网络和由质管部→车间→包装班组→成品检验员→售后服务部六层质量保障网络，真正做到不合格原材料绝对不进厂，不合格品绝对不出厂，从而保证了产品质量合格率达到100%。

公司先后通过了GB/T19001质量管理体系认证、GB/T24001环境管理体系认证、GB/T45001职业健康安全管理体系认证。成功导入卓越绩效模式，获得同时



获得标准化良好行为企业验收，严格按该国际质量管理体系执行，使企业产品的质量得到有力的保障，从而使企业“完善管理, 竭诚服务; 追求效率, 持续改进。”的质量方针得以顺利推行。自公司成立以来，公司从未出现过重大质量投诉，在历年接受各级质量技术监督部门的抽检中，合格率均达 100%。

表 2 质量、环境和职业健康安全及社会责任方针

项目	内容
质量方针	完善管理, 竭诚服务; 追求效率, 持续改进。
环境职业健康安全方针:	以人为本、遵纪守法、预防污染、精益求精、满足要求
社会责任方针	诚实守信、优质保量; 按时交付、尽职服务。
社会责任目标	1、产品质量三包实施率 100%; 2、产品投诉处理率 100%。

### (三) 员工权益

公司通过识别员工的需求，创造适宜安全的工作环境，维护员工的权益，使员工享有安全的工作场所、合理的薪酬福利和平等的发展机会，并获得必要的支持。

#### 1) 依法管理、创建舒适的工作环境

公司认真贯彻执行《劳动法》、《安全生产法》、《职业病防治法》，制定《安全生产责任制》、《安全目标管理制度》、《劳动防护用品管理制度》，对特殊工种采取特殊防护，配置必须的劳保用品。成立了安全生产领导小组，通过安全知识培训、开展安全比赛，强化全员安全意识，降低事故发生率。针对生产过程中遇到的各类安全状况，各制定了详细的管理规定、操作规程及预案定期对车间进行 6S 安全检查，并及时记录安全隐患。



图 1 先进生产设备



图 2 先进的检测设备

公司参照 GB/T24001 标准的要求，对工作场所的环境因素进行识别，并采取相应的防护措施。公司每年还举行多种活动，让员工参与安全环境改善工作。

公司通过问卷调查、座谈会、绩效面谈、离职面谈等方式进行调查、统计分析，确定影响不同员工权益、满意程度和积极性的关键因素，并为员工提供针对

性、个性化的支持，见表 3 影响员工满意度的关键因素与公司的个性化支持措施。

表 3 影响员工满意度的关键因素与公司的个性化支持措施

员工分类	关键因素	可能的影响	个性化需要	针对性合个性化的支持措施
高层管理人员	薪酬、福利、晋升机会、企业发展、荣誉成就、企业文化等	忠诚度、工作业绩、成就感、事业心等	能力提升、工作保障、实现价值、社会认可	提供挑战性工作、项目负责制、薪酬激励、文化整合、组织培训、评先进；送外培训并获取高级职业经理人资格证书等
技术人员	薪酬、福利、培训发展、一定的自由空间等	归属感、工作潜力发挥等	学习成长、工作报酬与社会认可	帮助设计职业生涯规划，提供前瞻性培训；公司内部开办培训；密切关注专业技术资格晋升；改善办公条件、生活区的环境，建设员工活动中心等；提供具有竞争力的薪酬和优厚的福利待遇；送外培训、职称评定、弹性工时制
销售人员	薪酬、福利、培训发展等	满意度、工作积极性、工作质量、工作激情、流失率等	工作报酬与社会认可、工作支持、学习成长	提供有吸引力薪酬，丰富的员工福利和节假日福利；配备技术服务人员，提供新产品知识培训，客户生产工艺分析和使用产品需求分析；提供技能提升、商务谈判策略与技巧、商务礼仪等专业知识培训
职能管理人员	薪酬、福利、晋升机会等	满意度、工作积极性、工作质量、流失率等	工作报酬与社会认可、工作成就感、学习成长	提供具有竞争力的薪酬和优厚的福利待遇；送外培训；建立竞争激励机制，对晋级、晋职与个人绩效挂钩，以多形式表彰增强员工的成就感
一线操作人员	薪酬、福利、工作环境等	身体健康、归属感、工作积极性、流失率	健康、工作回报、工作稳定、学习成长	强化现场管理、发放劳保用品、发放高温补贴，加大对除尘、通风等环保设备的投入；职业健康体检；实行绩效工资制，薪酬与绩效挂钩；给困难员工发放困难补助；采用合同制管理，明确劳动关系，奖罚分明；通过内部办班、岗位调动等形式提高员工的业务技能；提供应用型的培训等

## 2) 关注员工的文体活动

公司十分重视员工的文化建设和健康。这主要体现在公司努力为员工创造舒适的工作环境和生活环境，如宽敞明亮的办公室和车间；干净整洁的食堂，员工活动室、阅览室、图书室等休闲娱乐场所等等。除了硬件保障之外，公司还通过诸如劳动技能竞赛、员工聚餐和文娱活动等员工活动来调动员工的工作激情，丰富员工的业余生活，获得了员工的广泛好评。如下图：



图

3

### 员工参加文化活动

公司一贯坚持诚信共赢的经营理念，积极维护相关方利益。公司通过规范化运行、精细化管理，以良好的企业经济效益回报股东；定期召开股东会，对公司重大决策进行监督，定期审计重大项目，实现资产保值增值，保护股东权益。

公司坚持“以人为本”，定期召开员工代表座谈会，班组等活动及时了解员工的工作及生活改善，解决员工所关心的问题；保障员工薪酬增长，持续为每天为员工提供就餐补贴改善伙食；逐步降低一线员工劳动强度，员工奖惩公开透明，遏制不公；对困难员工给予温暖和人性关怀，如发放困难补助，增强员工对公司认同感和归属感。

公司始终坚持为客户提供满意产品和服务的理念，严格遵守合同规定的供货质量、供货周期等要求，确保客户权益；公司建立售后服务热线，对产品质量、客户投诉等进行管理，制定了《客户投诉处理管理制度》，保障消费者权益。

公司严格履行与供方签订各类购销合同，按时付款；对主要供应商在技术、管理等方面给予扶持；与核心供货商建立战略合作伙伴关系，保持长期紧密合作关系。

公司高层以科学发展观为指导，强化“企业公民”意识。公司总经理始终坚持，在企业发展的同时，要积极反哺社会，为社会做出力所能及的贡献，这是企业的责任所在，也是企业价值的真正体现。作为当地利税大户，公司每年创造税收超 300 多万元，并带动周边关联产业发展；公司恪守道德规范，在环境保护、

能源消耗、安全生产等方面严格执行法律法规，并积极推动公益事业发展，切实履行企业社会责任。

公司还特别关注一些特殊群体的需求，如关注女性员工的工作环境、工作时间、工作强度以及长期性的职业发展、公平机会等因素；针对现在越来越多的80后、90后群体的特质给予更多的关注，为其制定职业生涯规划，明确发展通道，开展师带徒手把手指导和专项培训，给予更高工作目标，提高其业务技能和个体素质；针对家庭有困难的员工，公司通过基金会予以大力帮助和支持，总经理亲自出面联系优质医疗资源、教育资源，视员工为亲人，不断提升员工归属感。

公司通过各种方式，如国庆、元旦联欢、技能竞赛、文体活动等，丰富员工的工作和业余文化生活，构造和谐工作环境，还组织了汶川、雅安地震捐款，激发员工爱心、积极性和创造性，促进公司和谐发展。



图-6 公司文化活动

公司高层领导通过短信/微信平台、合理化建议、员工满意度调查、员工座谈会、下基层参加部门例会、娱乐活动、员工邮件、午餐会等形式，调查、了解员工意见和建议，获取员工满意度信息。明确的问题由总经办负责跟踪督办，要求各相关职能部门在规定时间内进行处理。高层领导注重现场了解情况并在承诺时间内及时做出积极的反馈和处理。

如在生产员工座谈会中，有员工反映因为生产的季节性差异和操作工的工艺差异，导致员工的薪资水平下降，工人流失严重，而一忙起来装配工人难招，影响生产进度。总经理了解后当场提出了改变生产方式，改善生产环境，以保证员工的收入水平与工作稳定性，明显提高了员工队伍的稳定性。

#### （四）公益支持

公司强调企业的社会责任，真诚回报社会。总经理十分重视公益支持事业，大力倡导并以身作则，公司领导也将随着企业的不断发展坚持不懈的把公益事业发展下去。公司配合企业的战略每年规划公益支持的费用和公益支持的方向。

表 3 公司近三年公益活动参与情况

重点支持领域	2020 年	2021 年	2022 年
慈善捐助、发展教育事业 推进环保事业、支持新农村建设 。合计 (9)	2	3	4

#### （五）社会荣誉

表 4 近年来所获荣誉

序号	获奖名称	时间	颁奖部门
1	浙江省专精特新“小巨人”企业	2021	浙江省经济和信息化厅
2	国家高新技术企业	2021	浙江省科学技术厅等
3	国家级专精特新“小巨人”企业	2022	中华人民共和国工业和信息化部
4	杭州市企业高新技术研究开发中心	2016	杭州市科学技术委员会

### 四、安全环境责任

#### （一）环境保护

公司产品及生产、运营过程对环境污染、社会风险不良影响较小，但公司仍非常重视环境影响控制，严格贯彻国家相关法律法规，颁布并实施了《突发环境事件应急预案》等制度和管理办法，每年组织签订安全管理目标责任书；建立安全预警机制和安全事故应急处理机制；每年定期开展消防演练、紧急集合演练活动，实现环境和安卫目标；同时公司制定了节能管理制度，采用节能设备；制定资源回收利用制度，对可利用资源进行回收利用。公司环境、安全、能源消耗等测量指标、方法、控制过程见下表。

表 5 公共责任指标测量

项目	2020年	2021年	2022年
环保指标达标率(%)	100	100	100
重大隐患整改率(%)	100	100	100
一般隐患整改率(%)	100	100	100
安全教育受训率(%)	100	100	100
火灾、爆炸事故(起)	0	0	0
安全生产事故数(起)	0	0	0
职业病和职业危害事故(起)	0	0	0
重大工伤事故(起)	0	0	0

表6 三废排放情况

检测项目		标准	实测		
			2020	2021	2022
噪音		≤60dB	合格	合格	合格
废气	废气(颗粒物)	<1.0mg/m <sup>3</sup>	合格	合格	合格
	有机	<25mg/m <sup>3</sup>	合格	合格	合格
	烟尘	<100mg/m <sup>3</sup>	合格	合格	合格
废水	pH	6-9	合格	合格	合格
	CODcr	≤500mg/L	合格	合格	合格

## (二) 节约资源

### (1) 能源消耗及利用

公司能源消耗主要是用电，近三年来呈逐年下降趋势。

表7 万元产值综合能耗

监测项目	2020	2021	2022
综合能耗(吨标煤/万元)	0.028	0.025	0.022

## (三) 健康安全管理

1) 公司每年对生产活动或服务过程中的全部危险因素进行辨识和评价，尤其对不可容忍和重大安全风险因素进行识别，确定危险源的存在和性质，评价其风险程度，并制订与风险程度相适应的应对措施。

为加强员工的安全保护，公司按时足量发放劳保用品，并对重点部位进行技术

改造和工艺改进，努力为员工创造一个安全舒适的工作环境。

公司对重大安全隐患和重大危险品均制作识别卡、设立警示标志，告知员工。公司按国家规定，定期为特殊工种进行职业病体检和防护，并采取轮岗制度，最大限度的保护员工身体健康和生命安全。

#### 2) 遵守相关法律法规的要求

公司将健康安全防护应遵守相关法律法规的要求，作为制定健康安全方针、评价健康安全风险、拟定健康安全目标和指标的准则，并对遵守相关法律法规的要求做出承诺。

#### 3) 制订实施危险源管控的运行管理规定

公司在危险源管控过程中，充分考虑到风险的范围、性质和活动时限性，也考虑到工作场所的设施、设备和材料，以及考虑到风险评价的结果和控制的效果，考虑到与风险评价和实施必要控制措施相关的适用法律法规义务。

公司制定的危险源管控管理规定，包括健康安全防护目标和管理方案，与员工队伍的工作经验和所采取的风险控制行为、对工作区域、过程、装置、设备、操作程序和工作组织的设计，及其人的能力和其他人的因素相适应。

当公司生产过程的活动、产品、服务发生变更或临时性变更时，或法律法规及其他要求更新时，公司及时组织危险源的重新辨识并重新进行风险评价，确定不可容许职业健康安全风险，并策划风险控制的措施，修改完善所制定的健康安全防护目标和管理方案，以控制、降低或消除风险，确保重大职业健康安全风险得到有效控制。

#### 4) 制定安全应急预案并定期演练

公司在充分识别和确认危险源并进行风险评价的基础上，针对可能对企业造成重大损失、对员工健康安全造成影响的潜在事故或偶发紧急情况，制定预防措施和发生紧急情况时的安全应急预案，配置应急响应的设备及物质，并对这些措施、应急预案和物质配置的实施情况进行检查、演练，对预防措施和应急预案的有效性进行评审。

公司目前已制订预防措施和应急预案，对火灾、洪水、台风、断电等也均有相应的应急措施，并每年举行消防演练和各种灾害应急演练。演习以后，公司组织对相关预防措施和应急预案的有效性进行评审，必需时进行修订。



5) 定期检测作业岗位有害因素

公司一直以来都把安全生产放在企业经营管理的第一位，不断完善安全环保设施建设，并对环境安全实施指导和监控，同时对于车间环境中可能对员工造成伤害的潜在因素如噪声等进行实时监控，确保员工日常作业安全。

公司还每年组织对所有员工进行体检，对员工的作业岗位的有害因素，如噪声排放等，委托第三方检测机构进行现场职业卫生监测，防止职业病的发生。

表 8 工作场所危险源识别及预防措施

类别	危险源及危害	预防措施
安全 生产	由于废气、废水、固体废物造成的环境影响	1、 投资建立专门的污水池用力处理员工清洗油污时产生的废水； 2、 废渣等固体废物交由专业机构处理； 3、 将喷漆工序委托外协单位完成
	由于台风、暴雨等自然灾害造成的人员、财务损害	1、 加强防台、抗台、自救等知识的宣传教育； 2、 采取应急措施，将台风、暴雨等的影响降至最低
	电气绝缘损坏，造成漏电等可能导致触电或火灾伤害	1、 按内外检验要求开展年检工作，完善安全管理制度； 2、 对配电柜，空压机等在设计、安装、使用过程中严格按照国家有关规定，并做好相关防护和宣传提醒
	生产车间粉尘对人体皮肤和呼吸道的损害	1、 购买专用劳保防护用品进行防护； 2、 定期对员工进行健康体检
	水管爆裂、漏水对厂房、产品、设备、人员等的伤害	下班时关闭总阀，上班时定时巡查
	设备故障或人员操作失误引发的伤害	1、 对设备进行定期保养和维护，并制定定时巡查制度； 2、 落实设备专人管理负责，并做好岗前培训工作
	车辆、叉车在厂区内超载、超速行驶，或违规操作等引起的伤害	1、 制定叉车操作使用规程和安全管理制度，严格执行； 2、 在厂区显眼处做好限速/安全标识，以示提醒
	工作场所混乱、通道堵塞、光线不足等给人带来伤害或财物损失	1、 定期对现场 6S 进行检查、整改； 2、 工作时开启照明灯，发现不亮进行及时维修
	搬运过程中姿势、方法不正确导致人员、物品的伤害	1、 根据物品重量、形状，使用正确方法搬运； 2、 不超负荷搬运物品
	工作过程金属毛刺对人体的割伤及其他机械伤害	1、 佩带好劳动防护用品； 2、 在车间定点位置配备急救药箱
	消防栓、灭火器老化或不会使用	1、 定期对消防栓、灭火器进检查； 2、 对员工进行消防安全知识培训和消防应急疏散演练
	在厂区内吸烟造成的火灾伤害	1、 制定安全生产管理制度； 2、 不在厂区未指定范围内吸烟
公共卫	生活垃圾、固废等会影响员	对公共卫生工作坚持“预防为主、防治结合”的方

类别	危险源及危害	预防措施
生	工的健康及周边环境	针； 垃圾实行分类管理，综合治理，减少员工及社区担忧
	食堂油烟会影响周边环境	购买符合环保要求的抽油烟机，减少排入大气中的有害物质

## 2) 预防为主，制定各种应急预案

富宏叉车制动器成立了安全生产领导小组，建立快速反应机制，各对安全生产管理每月进行不少于两次检查评比，发现问题，及时要求责任单位进行整改，安全生产领导小组进行跟踪验证。安全生产领导小组下设应急响应小分队，定期组织培训及演习，并作演习效果评估，对演习中存在的问题进行整改，提高员工应对生产中出现的危险情况或紧急状况的能力，同时实施全员安全生产教育和培训，强化员工安卫意识。

针对可能发生的安卫风险，公司制订了应急预案，如《应急预案》等在内的多项应急预案，充分发挥应急小组作用，保障员工的利益及避免因事故造成停产，及时满足顾客的需求。



图-6 应急演练

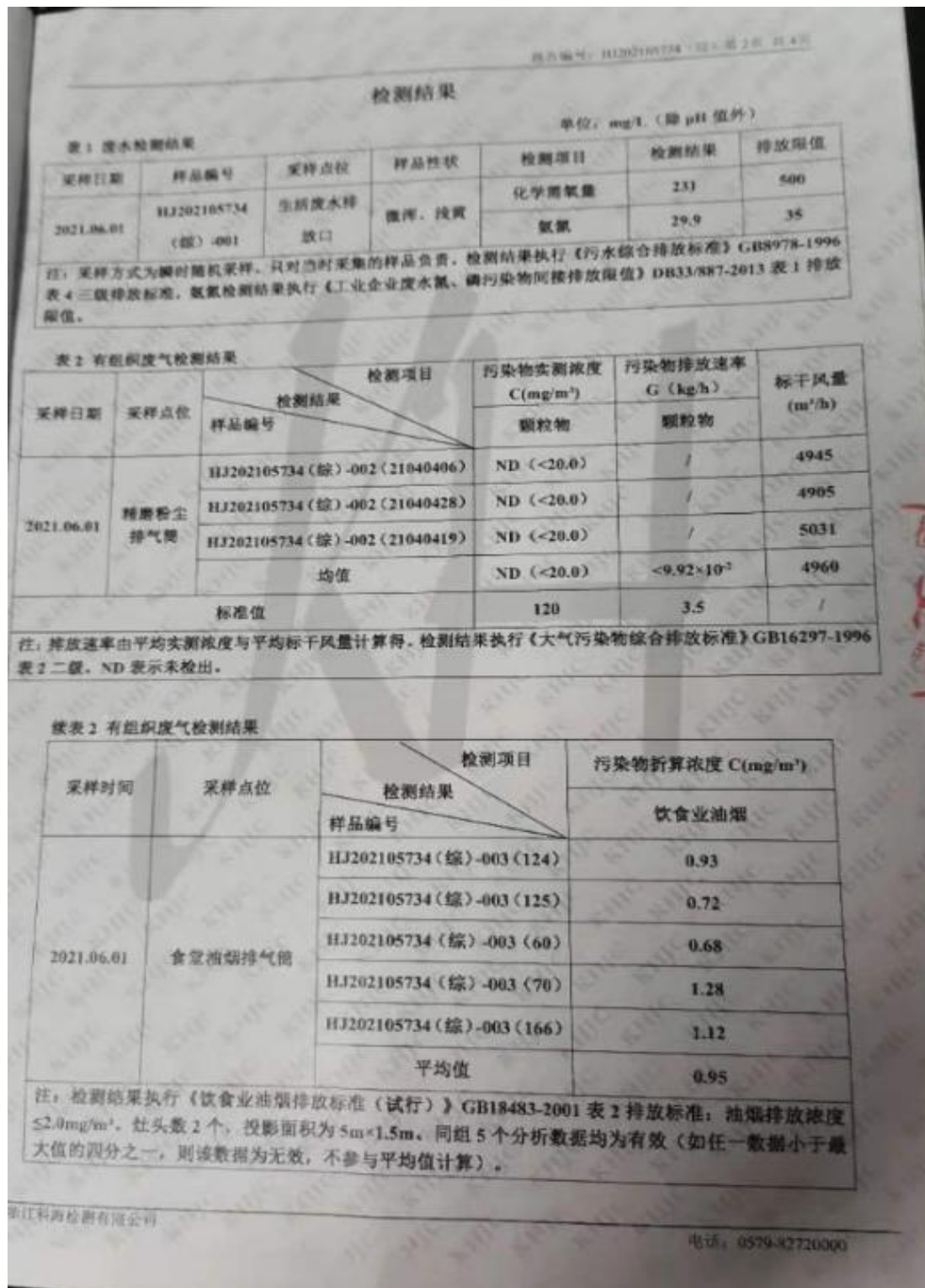


图-7 废气检测报告

公司在发展过程中坚持和倡导诚信, 强调诚信经营、诚信品质、诚信纳税、诚信守法, 切实履行法律法规和道德规范。公司对客户诚信, 以顾客为导向, 注重做好产品销售与售后服务, 赢得了客户的信任、支持和肯定; 公司对员工诚信, 在工作、生活等方面身体力行关爱员工, 提高员工满意度。公司合同履

约率 100%，确保与合作伙伴建立健康、规范的良好合作关系，打造信用企业。

为确保内部运行符合道德要求，公司制定了道德行为测量指标与方法。如下表：

表 9 行为道德的测量指标及方法

类别	相关人员	主要监督项目	监测依据	主要监督部门
对内	股东 董事会	公司治理结构、董事会、股东信息披露情况	《公司章程》、 《公司法》、 《股东信息披露要求》	股东会 监事会
	中高层	违纪违法事件、重大经营活动无违规	《劳动合同》	财务部
	员工	不文明行为、工作态度、违纪违法情况	《员工行为》、《劳动合同》	财务部
对外	顾客	合同履行情况、产品准时交货率、供货质量	《产品质量法》 《销售合同》	业务部
	供应商	及时付款率、合同履行率	《采购合同》	供应部
	社会	依法纳税、万元产值综合能耗、三废排放达标率	《税法》、《环境保护条例》	财务部

在质量安全方面，公司已制定多项具体的质量控制措施，涵盖了从产品设计、原材料采购、产品制造、产品检验、性能测试、包装储运到客户服务等全过程各个环节。严格按照 GB/T19001 质量管理体系认证的要求，将 FMEA（潜在失效模式分析）、MSA（测量系统分析）、SPC（统计过程控制）等运用于生产过程的各个阶段。完善的质量控制管理体系，有效保证了产品质量的稳定，满足客户要求。

在能源节约、资源综合利用方面，公司将其作为对社会负责和降低企业成本的一项重要工作来抓，一是从技术上加快产品轻量化的开发，实现企业自身及全社会的节能，并对废料采取由资质单位处理，可进行再次资源利用；二是淘汰了所有能耗大的落后生产设备，采用高新、节能、环保的自控设备设备，满足企业自身的用电量。

在安全生产方面，公司一贯遵循“安全第一，预防为主”的工作方针，为避免安全事故的发生和确保员工的人身安全，公司通过制订安全生产管理制度，确保企业财产安全。同时，从培养员工安全意识、开展三级安全教育入手，针对不同岗位的安全特点，采取岗位安全培训、配备劳动保护用品等安全防范措施，确保所有员工掌握岗位需求的安全知识和技能，以保证职工的人身安全。公司同时

为全体员工缴纳五险。

特别要指出的是，公司通过层层签订《安全生产责任书》，全员安全培训与全员安全考核等一套体制激发员工自发地参与到公司安全管理体系建设中来，同时公司广泛开展的 5S 活动，通过这些员工自身深入参与的活动，来创造更深入人心安全文化。

成长和发展对员工来说是至关重要的。公司先后建立了一套有效的培训机制，并指导员工规划职业生涯规划，确保每位员工获得成长。为每位员工发放丰厚的年中和年终奖励。同时为了激励员工和让员工谋取更大的福利，公司让员工参与公司的改善活动，让每位员工集思广益，与公司共同成长共同发展。

## 五、回报社会，参与公益事业

在企业发展的同时，时刻牢记奉献社会，造福一方，积极投身社会公益事业，爱心回报社会，勇于承担社会责任。公司将“慈善捐助、发展教育事业、推进环保事业、支持新农村建设”等四个领域确定为公益事业支持重点。如公司每年给敬老院、残疾人福利院等捐款捐物、投入新农村建设、节日为周边村镇的老人送去节日礼品，捐赠资金投入人力积极参与五水共治活动，近三年来公司用于公益事业的支出累计约 9 余万元。把企业发展与社会回报有效结合在一起，使富宏叉车制动器感恩文化由企业向社会延伸。

## 六、公司与员工双赢发展

公司注重公司与员工双赢，在公司稳步发展的同时，为员工提供良好的工作环境、适宜的生活条件以及具有竞争性的薪酬福利。如下表

表 10 员工绩效

项 目	2020 年	2021 年	2022 年
全员劳动生产率（万元/人）	23.44	25.59	31.96
人均产值（万元/人）	106.71	124.83	109.62
人均利润（万元/人）	8.87	12.31	15.41
人均利税额（万元/人）	14.59	16.96	21.37

公司在日常运作过程中，非常注重员工抱怨状况，出现员工抱怨，及时协调

相关部门了解情况并尽快处理，以消除员工的不满意程度，全身心地投入工作过程中，快乐学习，快乐工作，快乐生活。

另外，公司每年做一次全体的员工满意度调查，统计分析后形成报告，针对性做改进。该工作逐年持续，取得了良好的成效，员工满意度逐年提升。

总而言之，社会责任是杭州富宏叉车制动器有限公司的应尽的责任，是回报社会的最好方法，公司将自始至终努力实现。

杭州富宏叉车制动器有限公司

2023年1月08日