

2022 年度 社会责任报告

余姚唐文工具有限公司

2023 年 8 月

关于本报告

1、 报告范围

本报告以余姚唐文工具有限公司为主体，披露了 2022 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“余姚唐文工具有限公司”简称为“唐文”或“公司”。

3 报告时间和频次

2022 年 1 月 1 日至 2022 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 <https://www.tangwentools.com/> 网站下载阅读。

目 录

一、 企业概况	1
1.1 公司简介	1
1.2 企业文化	2
1.3 最高管理者的社会责任承诺	3
1.4 社会责任战略	4
1.5 利益相关方识别和沟通	4
二、 社会责任绩效	5
2.1 社会责任履行情况	5
2.2 股东及其他相关方利益保护	5
2.3 员工权益保护	6
2.4 债权人、供应商、顾客等利益相关方的权益保护	10
2.5 公共责任和可持续发展	11
2.6 道德行为	12
2.7 公益支持	13
三、 总结与展望	14

一、 企业概况

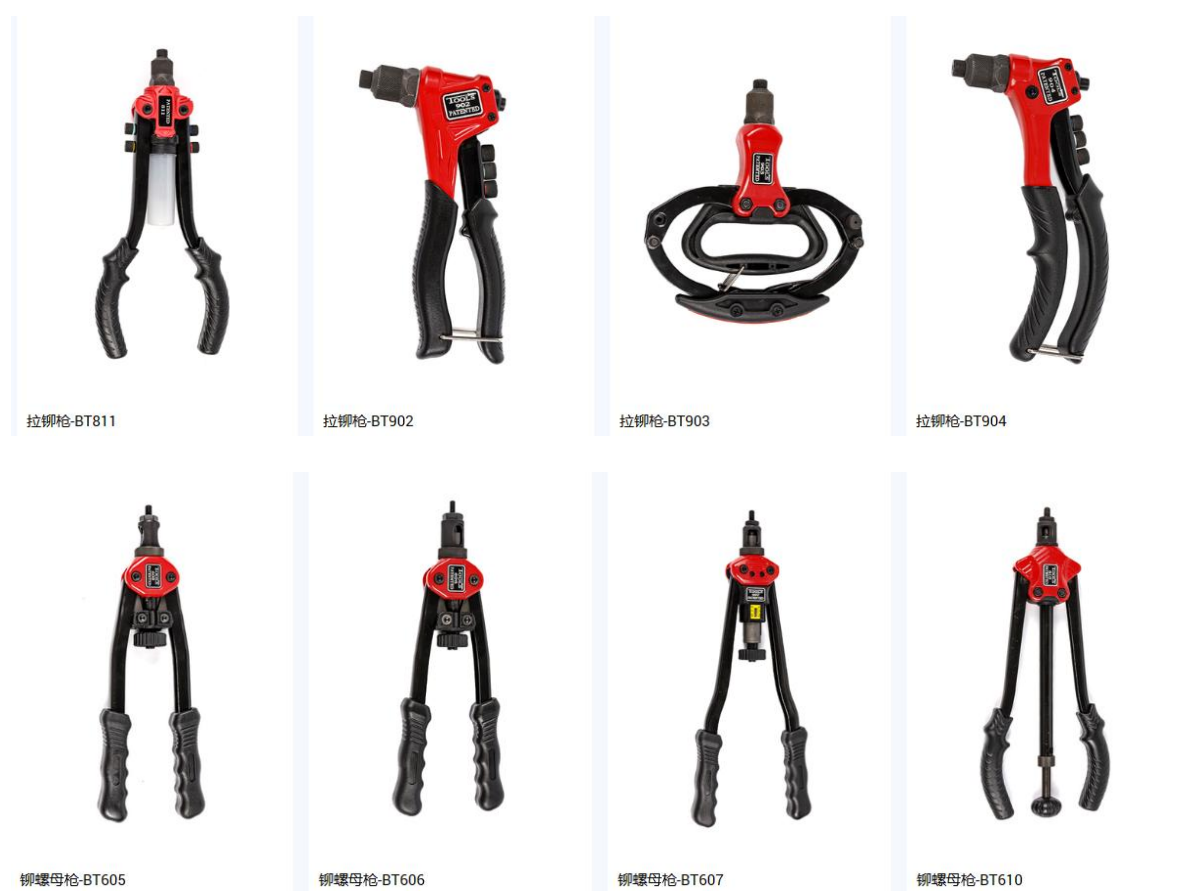
1.1 公司简介

余姚唐文工具有限成立于 2010 年，占地面积 8000 平方米，标准厂房面积 14000 平方米，是一家专注于高档手动拉铆枪、铆螺母枪、中空壁虎枪等铆接紧固工具研发、设计、生产于一体的国家级高新技术企业，产品远销美国、德国、法国、英国、意大利、俄罗斯、澳大利亚等 30 多个国家和地区，拥有强大的研发团队，一系列全自动和半自动化装配设备、检验设备，以需求为着力点，不断创新，研发出更省力、更小巧、更耐用的新产品，使我司的产品、技术一直受到客户青睐，公司从事手工具制造行业细分领域 12 年，公司产品市场占有率、企业综合排名国内第一。核心技术申请知识产权 62 项，其中申请中发明专利 17 项、获授权发明专利 16 项、实用新型专利 5 项、外观专利 24 项，取得 8 个一类高价值知识产权，且全部实现产业化。

企业依次被认定为余姚市工程中心、浙江省科技型高成长企业、国家级高新技术企业、宁波市企业工程（技术）中心、宁波市专利示范企业、浙江省信用管理示范企业，公司建有严格的体系制度，先后取得 GB/T 29490-2013 知识产权管理体系、ISO9001:2015 质量管理体系、ISO14001:2015 环境管理体系和 ISO45001:2018 职业健康安全管理体系，多次获得客户优秀合作伙伴和理事单位等称号。

我们始终坚持“诚信经营、产品创新、品质保证、服务优先”的理念，不断超越客户期望并致力与客户建立长期稳定的合作伙伴关系。

图-1 公司产品图示



1.2 企业文化

公司使命：打造高品质产品，推动行业发展；

公司愿景：不断超越客户期望，建立长期稳定的合作；

价值观：相信、责任、感恩、大气、共赢；

质量方针：质量创优、精心服务、完善管理、超越顾客需求、持续改进。

1.3 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，从产品研发、原料采购、生产制造，到能源资源利用和废弃物管理，始终致力于在产品全生命周期内践行可持续发展。

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。

董事长：袁建明

1.4 社会责任战略

为保证企业社会责任的有效落实，公司由董事长为首的高层领导负责制定战略目标和规划，管理和协调公司的社会责任和可持续发展方面的工作，以此确保企业运营能够为社会、环境及利益相关方带来积极的影响，进而促进企业和整个社会的可持续发展。

1.5 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-2 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。
	新员工操作技能培训、ERP 信息管理培训、企业文化培训等。
	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。
政府	工作汇报、参观指导、公益活动、义工志愿者活动、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、ISO45001:2018 职业健康与安全管理体系认证。

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。

在公益支持方面，把“慈善、教育和社会建设”等作为重点支持领域，同时高层领导积极带头，普通员工热烈响应，以实际行动积极参与社会各项公益事业。

2.2 股东及其他相关方利益保护

图表-3 股东及其他相关方利益保护

利益方	保护措施
股东利益	公司每年进行股份分红，确保股东利益得到保障。
员工利益	实行全员劳动合同制管理，按时发放员工薪水，为员工缴纳三险；通过生产线自动化改造改善员工的工作环境，降低员工劳动强度；依照社会水平每年进行调薪。
供应商利益	根据供应商管理制度，对供应商进行公正评估；严格按约定时间付款，从不拖欠或压款；帮助供应商进行整改，提升供应能力和质量管理水平；通过反腐措施，对采购进行监控，维护供应商利益。
顾客利益	通过 ISO9001 质量体系对产品质量进行严格把关，确保顾客利益不受损害，协助客户维护市场维护顾客利益。
其它相关方利益	公司通过依法纳税、节能降耗、公益支持等活动，维护其它相关方的利益。

1)、公司治理科学规范

公司根据《公司法》等有关法律法规和公司《章程》，建立规范的公司治理结构和议事规则，明确决策、执行、监督等方面的职责权限，形成了科学有效的职责分工和制衡机制。公司董事会任命总经理，代表公司负责企业管理各项工作，完成董事会下达的指标和任务。

2)、股东沟通

公司遵循“公平、公正、公开”的原则，通过会议、电话等措施，保证沟通渠道顺畅，方便投资者和公司沟通、互动。

3)、创造价值，回报股东

公司发展战略清晰，主业聚焦，经营稳健扩张。公司《章程》对现金分红及股利分配的条件、分配比例、决策机制等事项进行了明确，积极保障股东权益。在保证对主业发展足够投入的前提下，结合公司业绩，积极实施利润分配方案。

2.3 员工权益保护

公司尊重员工价值创造，为员工创造良好的工作平台和发展环境的同时，积极推行平台引才、借智发展政策，科学系统地形成了一整套规范、灵活、切合公司实际的用人机制，充分调动凝聚士气，共谋发展。

公司严格遵守《劳动合同法》，保障员工的合法权益。建立了包括薪酬体系、激励机制、社会保险等薪酬和福利制度，保护员工合法权益；建立了完善的劳动保护制度，根据岗位特征为员工配发工装及必要的劳动保护用品；根据区域特征、物价指数等实际情况为员工增加薪酬，并为员工提供良好的工作环境。

2.3.1、薪资福利

公司会根据岗位职能不同确定职级和薪资数；在职员工根据公司薪酬制度，考虑经营业绩和个人业绩，结合薪资市场竞争力，制定当年的薪资政策来调整职级和薪资数。除员工的月标准薪资外，公司会根据经营业绩、个人绩效、贡献价值等因素发放额外的奖金奖励。

公司福利制度包括单休、五险、年终奖、技术（岗位）津贴、高温补贴、工伤慰问、各类节日福利等及满勤奖、突出贡献奖等激励措施。

2.3.2 员工的学习和发展

2.3.2.1 员工学习

为了实现公司战略和战略目标，提高员工的工作能力，增强组织和个人的应变和适应能力，提高员工对公司企业文化的认同感和归属感，在内部营造一个积极的学习氛围，公司每年会根据各个部门的实际需求编制《2022 年度培训计划表》，并在实际实施过程中予以补充完善，具体从以下四个方面阐述：

■ 培训需求分析

办公室每年 12 月份启动下一年度培训计划需求调查工作，通过问卷、面谈

等方式搜集公司层面、部门层面及员工个人层面的培训需求，然后结合公司战略发展需求、年度经营目标等进行综合评估，确定各层级、各部门的培训需求。

■ 培训计划制定

为了保证培训需求的有效满足，办公室会根据中、短期公司发展战略规划与《人力资源计划》，综合上述培训需求分析的结果，编制《2022 年度培训计划表》，并提交总经理审批。

■ 培训计划实施

培训计划实施是整个培训体系中最重要的一环，也是达到预期培训目标的基本途径。公司为员工提供多种形式的个性化培训，主要包括入职培训、岗位培训、资质类培训、转岗培训、继续教育等。

图表-4 员工教育培训内容

培训类别	培训对象	培训目的	培训内容	培训方式
入职培训	新员工	了解企业文化，熟悉公司规章制度，提升质量意识，保障员工安全作业。	企业文化、规章制度、安全法规、质量管理与环安管理意识、质量基础知识。	课堂授课、视频、现场参观等。
岗位培训	管理人员	培养个人综合能力，提升管理水平。	通用知识、管理技能、综合素养等，课程。	标杆企业参观，参加知名学者、教授相关讲座等。
	专业技术人员	培养专业研发技术人员，掌握系统的专业技能。	专业技能、专业技术。	外出参加交流会、专业论坛等。
	一线作业人员	熟练掌握岗位操作技能。	岗位技能要求、工作标准及制度等。	集中统一内训，老带新等。
资质类培训	关键岗位作业人员	保证关键岗位人员具备岗位技能要求并持证上岗。	岗位专业技能及知识、工作标准。	内训或外训。
	特种作业人员	保证国家规定的特种作业从业人员持证上岗。	特种作业技能及相关法律法规等。	参加相关具备资质的部门组织的短期脱产培训。
转岗培训	职务晋升人员 一般转岗人员 复职人员	达到新岗位技能要求。	岗位专业技能、工作标准及制度等。	内训或部门自行组织培训。

继续教育	重点培养人员、储备人才及其他好学人员	满足员工潜在发展需求。	学历教育。	远程教育、委托培养、自学等。
------	--------------------	-------------	-------	----------------

培训责任部门（人员）在培训结束后进行小结，或组织参训人员填写《培训项目评估表》，以了解学员对培训效果的评价，培训责任部门（人员）通过不同检验方式，判断培训是否达到预期效果，如小结评价、绩效考核评价、获得资质证书等。

2.3.2.2 员工职业发展

公司帮助员工设计职业生涯发展规划，为员工提供适当的教育、培训、轮岗和晋升等发展机会，满足员工的职业发展愿望，进而实现组织与员工的共同成长、共同受益。针对不同岗位，公司制定了不同的岗位晋升制度，如针对操作工的一线员工技能发展通道、针对管理、技术类岗位人才梯队建设等，除了专项人才发展计划外，公司还实行竞争上岗机制、部门内部和跨部门轮岗机制、应届毕业生后备人才储备计划等帮助员工实现学习和发展目标的方法。

为实现公司人力资源战略目标与员工职业生涯规划同步，公司根据不同的职系设立不同的岗位发展路径，多层次的职业发展通道为员工提供了岗位晋升、跨部门轮岗等机会，有效激发了员工工作的主动性和创新性。

2.3.3 职业健康与安全

公司目前已经导入 ISO14001:2015 职业健康安全管理体系，按照体系要求制定了职业健康安全方针目标及管理程序，并有效实施。公司对影响员工健康安全的风险进行了识别、评价，制定了针对性的保护、防范措施，目前公司已经建立了系统的安全生产、职业健康管理规章制度，并在生产办公区域张贴警示标语、紧急事故的抢救办法和逃生路线，配备了抢救用设备，如消防器材、紧急医用箱等，2022 年做了多次消防演习，防患于未然。

2.3.4 员工权益与关爱

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-8 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、婚嫁、产假、护理假及丧假等。
	薪资福利	三险、年终奖、各类节日福利、交通补贴等。
	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	单休、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	单休、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：

① 现场 5S 管理

公司推行 5S 管理，制定 5S 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

公司设有企业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。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。

公司年终组织评选优秀个人，并在公司 2022 年年会上进行表彰。

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-9 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。	<ol style="list-style-type: none"> 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、节假日带薪制度。 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。	<ol style="list-style-type: none"> 1、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。 2、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。 3、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。

以全体在职员工作为调研对象，问卷采取匿名的方式由员工通过手机微信自行填写《员工满意度调研问卷》，由办公室收集并统计问卷结果。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薪酬福利、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工作。由办公室将各涉及的改善措施进行跟踪并及时反馈给员工知晓。

2.4 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良好合作关系。海关信用等级为 AA 级。

2.4.1 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。

2.4.2 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、客情维护、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。金科以卓越的品质、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，2020 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。

2.5 公共责任和可持续发展

公司的产品、服务和运营主要涉及到对“环境保护、资源综合利用、安全生产、职业健康”等方面的影响，为此特建立公共责任控制体系，详见下表所示。

图表-10 2022 年公共责任方面的控制和改进措施

关键过程	重大环境因素/危险源	主要控制/改进措施
------	------------	-----------

产品质量安全	各类影响安全的故障	产品严格执行欧美标准与中国国家标准
资源综合利用	废料	1. 改善一般固废存储场地。 2. 有兼职管理人员分管固废，及时联系环卫部门清理固废。
环境保护	废水	1. 厂区实行雨污分流。 2. 产品清洗废水经公司污水处理池处理后达标排放到市政污水管网。
	废气 (PCBA)	无废气。
	厂界噪声	1. 对产生较大噪音的设备、场所，采取隔音措施。 2. 现场为员工配置耳罩。
	危险固废	极少量办公、设备维修危险固废，采取供应商回收、临时收纳处理。
	水消耗、电消耗	1. 严格执行用水用电管理制度并加强考核。 2. 增加硬水回收利用。 3. 做好用电用水设施维护保养。 4. 设备设施改造时用低能耗产品，如：将节能灯改为 LED 灯等。
安全生产	各类事故	1. 与各部门、班组等层层签署安全生产目标管理责任书。 2. 每月开展安全生产综合检查和安全生产会议。
公共卫生	噪声	1. 佩戴耳罩。 2. 作业点作业人员每年进行一次体检。
	废气	定期开展废气检测。

公司全面落实科学发展观，努力构建资源节约型、环境友好型企业。金科致力于管理、技术、工艺创新，引进先进生产设备，为实现公司总战略发展要求，满足不断变化的顾客、市场和各相关方的需求，提高劳动生产率，降低劳动生产成本。

在合规方面，我们严格按照国家和地方相关法律法规和行业标准实施管理控制，履行自己的职责，保持了质量、环境、职业健康安全三体系认证有效性，坚持体系化建设；开展安全标准化建设，实施标准化管理。

2.6 道德行为

为树立诚信守法的企业形象，公司制定发放了《员工手册》，明确员工道德行为基本规范要求。公司把诚信作为新员工入职的首要测评因素，严把入口关，对新员工进行诚信相关内容的培训；营销人员在恪守诚信准则的同时，还把这种理念传递给客户，使诚信在社会更大范围内得到传播。

b) 监测道德行为的关键过程及指标，确保组织行为符合道德规范

图表-12 公司道德行为监测过程及指标

类型	监督对象	责任部门	测量方法	测量指标
----	------	------	------	------

类型	监督对象	责任部门	测量方法	测量指标
组织内部	公司高层 公司中层	各部门 领导	随时接受全员监督举报。	违纪违法事件 重大经营活动 违规
	普通员工	办公室等	办公室等部门做好员工道德行为相关教育工作，开展全员监督举报。	不文明行为 工作态度 违纪违法情况
组织之间	供应商	采购部	遵守供应商管理相关制度，严格履行合同；评估供应商的综合满意度。	合同履行率 及时付款率 综合满意度
	顾客	贸易部	监督合同合规性，关注合同履行率，定期测量顾客满意度，增强顾客满意。	合同履行率 产品准时交货 率 顾客满意度
组织外部	政府	财务部	按照《中华人民共和国税法》等法律法规执行依法纳税义务。	按时纳税率 依法纳税率
	社会	安全办	按《环境保护法》、《节约能源法》《清洁生产促进法》等标准保护环境。	节能减排目标、 指标

公司严格执行各项法律法规，努力与客户、供方等相关方建立和维持良好的合作关系，不断提高企业美誉度，树立良好企业形象。

1) 顾客：新客户每年增加, 没有发生任何产品质量问题和其他原因合同上的纠纷。

2) 供方：合同履行率为 100%，没有发生一起因货款问题而引起的司法纠纷。

3) 环保：从没发生过因环保引起的周边群众投诉, 多年来受到环保局的好评。

4) 海关：A 类管理企业。

2.7 社会公益事业和公共关系

公司依法纳税，2022 年公司纳税达 239 万元。

公司热心公益慈善事业，积极承担企业的社会责任。为地方各项事业发展出谋划策、贡献力量。

三、总结与展望

2022 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。

2022 年，是唐文做大做强、实现再次飞跃的重要之年。公司将深入实践科学发展观，大力弘扬实干精神，立足新起点、增创新优势，扎实推进节能减排，着力提升经济效益，服务地方经济繁荣，保障更安全、更高效、更清洁、可持续发展，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、负责任的唐文良好形象。