

2020 年度社会责任报告



浙江金迪控股集团有限公司

2021 年 4 月

关于本报告

1、报告范围

本报告以浙江金迪控股集团有限公司为主体，披露了 2020 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“浙江金迪控股集团有限公司”简称为“金迪集团”、“公司”。

3、报告时间和频次

2020 年 1 月 1 日至 2020 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 www.jindi.com 网站下载阅读。

目 录

一、企业概况	1
1、公司简介	1
2、企业文化内涵	3
3、最高管理者的社会责任承诺	6
4、社会责任战略	7
5、利益相关方识别和沟通	7
二、社会责任绩效	8
1、社会责任履行情况	8
2、投资人权益保护	8
3、员工权利保护	9
4、债权人、供应商、顾客等利益相关方的权益保护	17
5、环境和可持续发展	18
6、道德行为	21
7、公益支持	23
三、总结与展望	25

一、企业概况

1、公司简介

浙江金迪控股集团有限公司位于“中国制镜之乡”、“中国卫浴产业基地”、“中国浴柜之乡”、“中国门业之乡”——杭州市萧山区瓜沥镇。公司创建于1986年，由3.78万元投资款起家至今，现已发展成为一家拥有厂区面积20万平方米，员工1600余人，其中：专业技术人员246人，总资产10亿规模卫浴和木门产业的先进制造企业。公司主体包括卫浴家居生产基地、木门第一生产基地、木门第二生产基地、木塑型材制品生产基地，并投资创办了一所民工子弟学校。

公司秉持以品牌形象为中心，以科技创新、市场营销为两翼，积极参与市场竞争。先后通过了ISO9001质量管理体系、ISO14001环境管理体系，ISO14024中国环境标志产品，ISO18000职业安全健康管理体系等企业认证工作。集团建有浙江省级技术研发中心、省级工业设计中心，拥有一流的检测设备和强大的科技队伍，不断开发时尚、高端、优质的高新产品。“金迪”牌木质复合门、整体浴室家具被认定为“浙江名牌”、“浙江省著名商标”、“浙江省知名商号”、“中国驰名商标”。现已成为“浙江制造”认证企业、浙江省林业龙头企业、浙江省出口名牌企业、浙江省循环经济示范企业、浙江省管理创新示范企业、浙江省信用管理示范企业、中国免漆门创始企业、国家林业局标准示范企业、中国木门领军企业等多项荣誉称号。拥有自主知识产权的专利100多项，国际国内注册商标92件。金迪产品覆盖并畅销至全国30多个大中城市，并远销美国、加拿大、澳大利亚、日本等70多个国家地区，受到国际国内消费者的青睐。

多年来，金迪立足产业发展优势，致力于品牌建设，践行绿色发展。坚持“开拓创新，敢于实践，诚信立业，追求卓越”的企业精神，抢抓机遇，奋力开拓国际国内两个市场，不断提升金迪品牌制造和创造水平。为国家、为社会、为振兴民族工业品牌贡献智慧和力量！

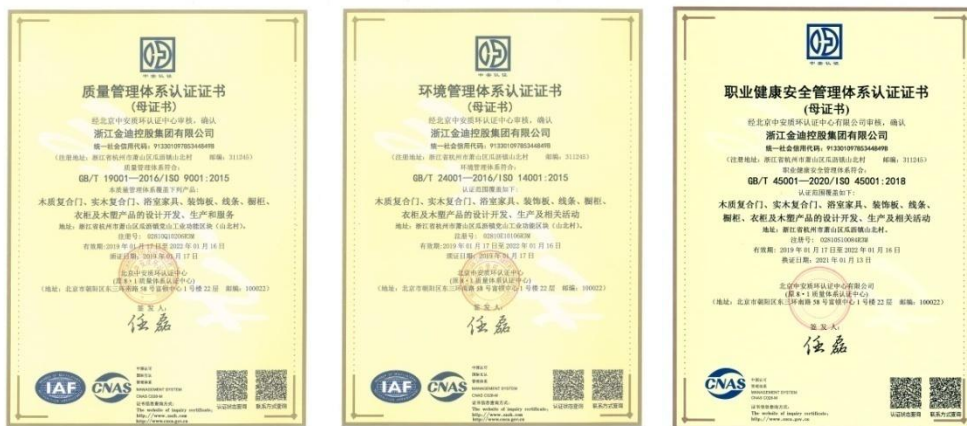
公司已根据“浙江制造”认证的范围策划了管理要求。并且满足DB33/T 944.1—2014《“浙江制造”评价规范第一部分：通用要求》在品质卓越、自主创新、产业协同、社会责任等方面的要求，同时也满足“浙江制造”管理标准的要求。

公司于2017年导入“浙江制造”模式进行管理，结合质量、环境、职业健康安全、卓越绩效管理模式、质量诚信标准要求建立了综合型管理体系

2017 年初开始，公司全面启动“浙江制造”认证工作，在总裁亲自推动下，严格按照“浙江制造”管理标准要求进行企业管理。围绕涉及本次认证的产品的标准管理要求，公司按 DB33/T944.2—2017《浙江制造评价规范第二部分：管理要求》进行自我评价，查找管理工作中与“浙江制造”管理标准要求的差距，通过整改将标准要求切实整合进公司的管理系统中，在满足标准要求的同时进一步提升公司管理的系统性。



图表 1 公司总部厂区



图表 2 体系认证证书



图表 3 荣誉证书

2、企业文化内涵

(一) 使命：人人享受到健康美好的居家生活品质

金迪始终坚持秉持创造健康美好的家居理念，全面实施产品标准化管理，提高生产效率，确保产品品质，确保公司核心竞争力。作为免漆门的创始企业，金迪门业采用 E0 级绿色环保材料以达到欧洲环保要求，不断研发健康环保的、高原材料利用率的及替代不可再生林木资源的木家居产品，并通过标准建设、行业协会参与及市场推广，推动行业和市场规范，为消费者创造良好的家居环境。

（二）愿景：成为全球一站式健康木家居的领跑者

金迪不断创新和完善金迪产品品类，满足消费者“一站购齐”的需求，积极设计、生产适合消费者个性需求的高档的绿色健康产品，致力于为消费者营造健康舒适、高品质、个性的美好生活氛围，为消费者提供健康、智能的家居生活。坚持以“成为全球一站式健康木家居的领跑者”的企业愿景，从而进一步引领家装行业健康发展。

（三）核心价值观：诚信、创新、高效、责任、专注、共赢

“诚信”是公司生存和发展的根本。从董事长创立以来，公司一直秉承诚信经营，公司上下级以诚相待。对待产品我们做到质量诚信，对待供应商我们做到交易诚信，对待客户我们做到营销诚信。

“创新”是公司发展进步的动力。“创新”是金迪与生俱来的一种强大基因。公司创新的领域包括理念创新、管理创新、产品技术创新、营销模式等方面。公司把创新作为常态，创新的理念结合工作改进，成为实现目标的加速器。

“高效”是公司快速健康发展的必然需求。高效既是我们的企业精神，也是我们的行为准则。公司之上而下制定明确的目标，优化和改善工作流程，培养员工有熟练的技能，培养团队积极协作都是提升工作效率的具体体现。能用最短的时间，用智慧、巧妙的方法，达到产出最大化，达到目标的实现，是对于高效的追求，同时也是追求创新的最佳结果之一。

“责任”是公司取得成功的关键，也是员工的重要职业素养。公司对员工负责、对产品和客户负责、对社会负责，员工对自己的工作负责，上级对下级负责……“责任意识”的加强，是提高执行力的有效途径。

“专注”是公司专业精益求精的追求，是匠心精神的体现。金迪 30 余年不懈的追求和专注于产品的品质、产品的研发创新；同时专注也是金迪每位员工耐心、坚持、严谨、一丝不苟、精益求精的良好工作态度的体现。

“共赢”是公司发展追求的最终目的。金迪发展离不开员工、客户、供应商以及社会，个人、企业、社会和谐发展的携手共进、合作共赢是公司发展所追求的的唯一目标。

（四）金迪企业文化体系

高层领导非常注重企业文化建设，始终坚信优秀的企业文化是铸就一流的、高品质企业不可或缺的基础条件。公司构建了四层级企业文化体系(如图表所示)，

以企业精神、使命、愿景和核心价值观为精神层，以上有制度层、行为层和物质层。公司专门成立了“知迪会”平台，负责公司企业文化管理与推进工作，并积极指导开展文化建设活动。

公司通过知迪会、企业文化培训、金迪大学网站、厂区宣传栏等详细解读和诠释金迪的企业文化。公司高层领导每年对全公司员工进行文化培训，并将企业文化作为新员工入职培训、员工晋升的考试内容之一。

物	主要内容	展现形式
---	------	------

图表 4 企业文化体系



知迪会文化传播



金迪 30 周年庆典



2020 年总结表彰大会



产品培训



新员工入职培训



每年举办经销商年会



核心经销商研讨会



员工运动会



拓展活动

图表 5 丰富多彩的企业文化活动

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，并传达于供应商及经销商。

总裁：王玲娟

4、社会责任战略

为保证企业社会责任的有效落实，浙江金迪控股集团有限公司成立了由集团董事会成员组成的企业社会责任与可持续发展指导委员会，委员会每季度召开一次例会，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。

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。

沟通对象	传播渠道		沟通方式
员工	媒介类	公司网站、知迪会、员工手册、宣传册、宣传片、宣传窗、荣誉墙、VI 系统、企业制度文件	VI 等传播
	通道类	内线电话、企业微信、钉钉、电子邮件系统、员工满意度调查	双向沟通
	培训类	新员工入职培训、体验式培训、企业文化培训、室外拓展训练、在职培训、专业培训、技能培训、内部讲师培训	员工参与
	活动类	高层演讲、迎春文艺汇演、员工大会、健康运动会、安全知识竞赛、中秋国庆活动、部门联谊会（旅游、野餐、茶话会、歌会、烧烤）、“青春党建”活动、红色旅游等	员工参与
	会议类	年度总结表彰大会、专题研讨会、部门月度例会、生产每日早会、职工代表大会、员工座谈会	交流座谈
	表彰类	年度总结表彰大会、年度优秀员工、优秀党员、优秀党务工作者、安全生产先进集体/个人、执行力流动红旗、工人先锋号	榜样激励
顾客 经销商	金迪官方网站、企业宣传册、产品手册、广告片、媒体推广（横幅、海报、户外招贴、网络报道等）、传真、电子邮件、400 客户服务热线、客户微信群、微信公众号		传播为主 注重反馈
	年度经销商大会、季度专卖店会议、经销商培训、店长培训、专卖店讲师培训、优秀客户座谈会、区域招商大会、新产品发布会、区域培训会		双向沟通
	专卖店/专柜销售、京东、天猫网上商城、家居生活馆（体验式销售平台）、团购活动、社区推广活动、终端顾客/经销商满意度调查		双向沟通
	评选“全国优秀店长、终端营建奖、促销创新奖、销量排名奖”		榜样激励
供应商	供应商年度大会、供应商观摩研讨会、年度优秀供应商评选、供应商满意度调查、采购展会、实地考察、电话沟通等		双向沟通
政府公众	工作汇报、参观指导、公益活动、义工志愿者活动、慈善捐赠、社区免费服务、便民服务活动、企业网站、企业刊物、宣传册		传播为主 注重反馈

图表 6 多渠道与相关方沟通

二、社会责任绩效

1、社会责任履行情况

公司自成立伊始就一直以“节能减排，保护环境”为己任，近年来，公司积极建设资源节约，通过产品结构调整，优化生产工艺技术，提升生产技术装备，实现了产品升级调整，污染物排放却得到了有效的下降。公司秉持“人人享受到健康美好的居家生活品质”的使命，以“诚信、创新、高效、责任、专注、共赢”为核心价值观，“成为全球一站式健康木家居的领跑者”的企业愿景。公司全面贯彻落实科学发展观，坚持在发展中兼顾经济效益与社会效益，在实践中为投资人、员工、顾客、供方、合作伙伴和社会创造价值，促进经济、环境、社会的和谐可持续发展。

维度	主要保护措施
投资人	通过年初生产经营目标和指标，确定盈余公积等的计提比例和利润分配方案，确定投资人收益分配
关爱员工	以良好的平台促进员工发展。建立职工活动室，围绕职工文体等方面开展活动；员工合同签订率与社保参保率 100%，每年为一线员工体检，梯队人才专项国内外学习培训，定期组织员工活动；提供员工宿舍大楼，每年组织爱心捐助贫困员工。
情系客户	以优质的产品服务追求客户满意。在维护终端顾客权益方面，公司以推进行业绿色进程为己任，挖掘顾客需求，创新研发绿色环保产品，满足并超越顾客需要。针对顾客投诉实现规范化投诉处理，维护经销商权益，通过活动支持、广告宣传支持等方式对优秀经销商给予鼓励。
规范采购	与供应商建立长期合作关系，严格履行购销合同，按时付款，并签订《廉政协议书》。
携手伙伴	对家装公司、房地产企业、关键材料供应商等主要合作伙伴实行技术、资金和人力等多方位支持；与外界业务往来依法办事，伙伴利益受合同和法律保护。
反哺社会	公司依法纳税，按时还贷，诚信经营，促进地方经济振兴和繁荣；公司主动为教育事业、文化事业、慈善捐助、地方基础设施建设等公益领域作出积极贡献；斥资 500 万建立一所从幼儿园到初中的民工子弟学校——金迪学校。

图表 7 对相关方利益的保护措施

2、投资人权益保护

公司根据《公司法》等法律法规的要求，建立规范的公司治理结构，形成了科学有效的公司治理制度和 workflows，在内部控制、风险管理、激励约束等方面，进行了卓有成效的制度建设，有效组织了年度工作总结会议，确保同投资者良好

的沟通，确定投资者收益分配。

3、员工权益保护

公司秉持“人人享受到健康美好的居家生活品质”的使命，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、切合金迪集团实际的用人机制，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、职工医疗补助基金在内的薪酬和福利制度，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。

3.1、薪资福利

公司建立合理的薪酬福利体系和科学完善的绩效管理体系。人力资源部结合公司业务发展状况、市场行情和公司战略，制定或修订公司薪酬制度或薪酬水平，确保公司的薪酬具备足够的市场竞争力；在相对“同工同酬”的基本框架下，同岗位的员工根据绩效考核的差异会有不同实际薪酬。通过将绩效考核的月度与年度相结合，一方面将考核情况及需改时的意见及时反馈给员工，帮助员工改进工作，另一方面将考核结果与员工的薪酬待遇、岗位调整、培训开发及年度评优挂钩，建立能上能下的用人机制，以实现人才在公司内部各岗位的优化配置，促进了高素质、精干、高效的员工队伍的建设。

公司保障员工合法权益，按照国家相关法定假日的规定安排员工休假和带薪年假制度。缴纳“五险”，努力为员工提供健康、安全的生产和生活环境，切实维护员工的切身和合法利益。

福利是在基本工资和绩效工资以外，为解决员工后顾之忧所提供的一定保障。

福利类别	项 目	范 围	标 准
法定福利	社会保险	所有员工	按国家及公司地区法律法规执行
普惠福利	工作餐	所有员工	在公司食堂用餐享受补贴
	员工宿舍	有需求员工	配置空调、电视、热水器的1人或2人集体宿舍
	工作服	所有岗位员工	统一配发工作服
	高温福利	所有员工	公司在夏季为员工发放高温福利
	体检	所有员工	规定的体检项目

节日福利	所有员工	在中秋、春节等中国传统节日，统一发放节日礼品。
探望生病员工	生病住院员工	慰问品
班车接送	住宿员工	为上下班员工提供的班车

图表 8 员工福利情况

3.2、员工学习和发展

公司致力于打造学习型、知识型的新型企业，十分注重员工培训与职业规划，提高员工自身素质和综合能力，为员工提供更多的发展机会和广阔的舞台，实现企业个人双赢。

3.2.1 员工培训

公司建立培训方案，旨在为每一位员工提供学习、深造和提高技能素质的机会，帮助员工在适应企业快速发展需要的同时，能拓展更大的发展空间。

确定培训需求后，公司共有的培训需求和部门专门的培训需求分别作为人力资源部门和各相应部门制定培训计划的依据，最终形成培训计划表。

序号	培训课程内容	培训时间	培训参与人员	培训类别
1	企业简介、文化、规章制度等	每月	新员工	内训
2	三级安全教育-现场操作、安全生产	每月	新员工	内训
3	车间现场 6S 管理	不定期	制造中心全体员工	内训
4	计划管理	不定期	采购人员	内训
5	品质培训	不定期	全体员工	外训
6	产品知识培训	不定期	全体员工	内训
7	软装搭配	3 月	销售部人员	内训
8	终端管理	4 月	销售人员	内训
9	团队协作与沟通技巧培训	5 月	中层管理以上人员	内训
10	工艺识图培训	6 月	生管部全体员工	内训
11	如何做好生产计划与物料控制	7 月	生管部全体人员	内训
12	生产计划管控	7 月	计划生产人员	内训
13	库存管理	8 月	计划生产人员	内训
14	生产现场管控	8 月	计划生产人员	内训
15	绩效考核管理	9 月	各部门管理人员	内训
16	人际交往、沟通协调能力的培养	10 月	职能类人员	内训
17	90 后管理	10 月	各部门管理人员	内训
18	组织对话-部门协调会	10 月	跨部门	内训
19	搜索技巧	11 月	全体业务员	内训
20	劳动法	12 月	全体人事及部门管理人员	内训

图表 9 2020 年培训实施统计

公司构建了内部培训师队伍，开展阶梯式业务培训指导；采用课堂授课、案

例分析、行动学习等多种方式提高培训效果；员工从入职，上岗，晋升的各个阶段均有针对性的接受公司的培训：新员工培训，通用知识培训，专业技能培训，转岗培训，晋升培训等；针对中高层管理人员，通过参加企业家高端论坛、峰会，到国内外成功企业参观学习等形式，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力；针对基层员工，公司组织业务与技能相关的内部培训，以“传、帮、带”的形式，提升技能薄弱员工的业务能力。



产品知识培训



泗阳同事集团参观学习



大学生赋能培养计划



集团 T6 项目知识学习



新员工培训



内销团队团建拓展

图表 10 员工培训照片

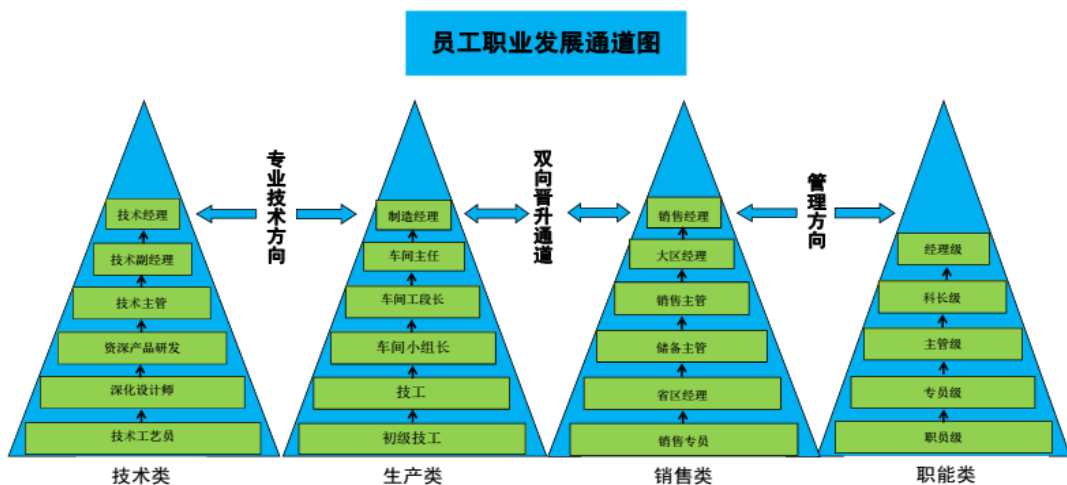
在培训开展的同时，公司运用多种评估方式对培训效果进行评价，了解受训人员对课程内容、教学方法、培训收获程度以及培训知识和技能的运用情况等方面的评价和建议，为不断改进培训过程和有效性提供了充分的依据。第一阶段，培训结束后，公司对员工学习的评价包括理论与实践两个方面；第二阶段，从员工绩效进行跟踪评价，如对劳动生产率、工作效率、技能提升率、团队合作等指标进行评价；第三阶段，从学员培训结束后，公司对学员进行笔试或面聊进行培训成果考试，对培训老师进行学员满意度评分。

人力资源部组织内部培训需求收集，结合员工、公司绩效以及培训满意度与各种培训效果，定期举行各级“培训管理研讨会”，采用头脑风暴的方式发表各自对培训管理的意见和建议，促进公司培训管理水平持续提升，不断提高培训效果。

3.2.2 员工的职业发展

公司充分发挥员工的潜能和主动性，帮助员工实现学习和发展目标，并对包括高层领导在内的所有员工的职业发展实施有效的管理。同时遵循中庸育人、求实创新的方针，建立阶梯式的人才培养机制、多渠道的发展通道，为员工提供顺畅的发展空间。

技术类	生产类	销售类	职能类
研发人员、车间技术人员	车间操作工、仓库打单、设备机修人员	销售部业务人员	生产部、财务中心、人资中心、市场部等办公室管理人员



图表 11 职能分类及员工发展通道图

为实现公司战略目标与员工职业价值双赢，公司对包括高层领导在内的所有员工进行职业生涯规划与设计工作，共同制订员工的职业生涯规划目标与行动计划，并提供相应的支持，通过现有绩效回顾与辅导，帮助员工实现能力提升，另一方面将员工个人发展计划与实际工作相结合，鼓励员工在达成现有目标的前提下，主动规划个人长期职业发展，激发员工提升绩效的积极性和主动性。

由人资中心组织设计并开展所有管理人员和员工的“职业发展对话”培训，帮助管理人员明确自身在对话中的角色定位，熟悉谈话重点，了解谈话基调，提升对话技巧。同时构建“教练”文化，借助时代光华卓越经理人系列课程，不断强化管理人员“教练”角色，帮助激发员工的思考和参与，推动员工持续成功，帮助员工进行个人发展反思，记录个人的职业愿景、优势特长、流动意愿及每一次对话与个人行动计划完成情况，随时追踪和回顾个人职业发展历程，成为个人职业发展的主人。

3.3、职业健康与安全

公司严格执行国家的《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》等劳动、安全生产法律法规，通过鉴定劳动合同、法律基础知识培训等工作保障员工的基本权益和提高员工的自我保护意识。为员工配备符合标准要求的劳动防护用品，不断改善员工工作环境中的职业健康安全条件，每年对员工进行职业病检查和健康检查，同时全员员工购置工伤保险及意外险。

由公司领导及各部门车间负责人组成，每年实行安全生产目标管理责任书，明确责任。与各事业部逐级签订安全生产责任书，针对工作场所可以发生的火灾、断电等紧急状态和危险情况制定了《安全生产事故应急预案》，每年组织 2 次以上消防演练，对各生产区域“安全逃生通道”进行了规划标识，按期更换灭火药粉，定期检查消防器材，确保消防设备安全有效。各车间均设有紧急情况应急小组，处理突发事件，保证生产连续性。在电气设备管理方面，制造中心动力科负责对电器设备的监督检查。同时制订了《安全生产管理方案控制程序》、安全生产 11 项台帐等制度，帮助组织与员工识别危险源、危险因素及关键场所的环境测量项目、测量方法和指标，确保三合一体系有效运行。关键场所的环境测量项目、测量方法和测量指标见图表 12。

关键场所	测量项目	测量方法	测量指标
工作场所	粉尘	浓度检测法、目视检测法	木粉粉尘含量控制在国家标准内
	温度	仪器检测法	控制在国家标准内
	机械隐患	巡检抽样、目视检测法	死亡、重伤、轻伤率控制在国家标准内，隐患整改率 100%
	噪声	仪器检测法	噪声（国家标准内）
易燃易爆工作场所	防火防爆设施	抽样检测法、目视检测法	无火灾、爆炸事故发生，隐患整改率 100%
公司识别、评价的潜在隐患事故和紧急情况： ①仓库、中央吸尘房等易燃、易爆工作场地火灾；②压力容器等爆炸；③粉尘爆炸；④机械隐患；⑤噪声隐患；⑥食堂食物中毒。			

图表 12 识别生产中的隐患事故

对演习中存在的问题进行改进，提高组织的应急能力及员工处理各种紧急情况的能力。



图表 13 2020 年消防演练

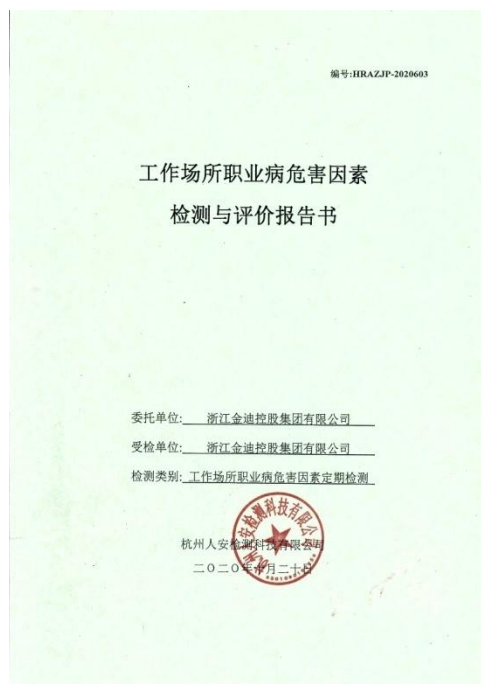
公司以人为本，根据不同需求制订各种保障措施，提供个性化支持，见图表 15。

公司领导重视环境与职业健康安全管理体系，建立并实施 ISO14001 环境管理体系、OHSAS18001 职业健康安全管理体系，在环境管理方面通过改善施工人员的生活环境，加强作业环境的安全，为广大员工创造良好的生活、生产环境；通过重点控制 NMP、粉尘、噪声、固体废弃物等，杜绝因生产制造原因发生环境污染事件。

公司重视安全生产和劳动保护，总裁为安全生产第一责任人，建立了严格的安全生产检查制度和安全生产管理网络，强调“安全生产，以人为本”，当生产与安全发生矛盾时，在安全不到位的前提下生产让位于安全。为能正确、及时应对生产过程中可能发生的紧急情况，公司制订了《安全生产管理办法》，公司成

立安全生产管理小组，制订《安全管理保障制度》，统筹安排安全培训、安全检查、安全设施的购置及维修、防护用品的购置等工作与费用；公司与事业部、事业部与部门、部门与车间、车间与班组均签订了安全生产责任书，做到安全职责明确，责任落实到人；各部门、分公司负责人都是区域第一责任人，配备技术好、责任心强的干部作为专职安全员，下属车间均配备兼职安全员，建立安全管理台账，做到能及时发现问题、解决问题；各生产班组建立每月一次的安全活动和隐患排查整改制度，做好详细记录的同时及时消除事故隐患；制订完善员工健康档案，加强对特殊工种、接毒工种的防护；每年组织举办“安全月”“消防月”等一系列安全生产、知识竞赛等活动。通过制定各种应急预案，对相关人员进行相应的培训，每年不定期进行应急预案演习，并作演习效果评估。

公司坚持以人为本的原则，关注员工的身体健康。公司严格运行 OHSAS18001 职业健康安全管理体系，建立员工健康档案。夏天做好防暑降温措施，免费发放防暑药品和冷饮，发放高温补贴；对员工的关心和人性化管理，创建和谐劳动关系企业。2019 年，公司通过各项职业健康安全工作的策划和实施，有效控制和消除各项职业病危害，定期对职业危害检测，确保员工职业健康安全，全年职业病及疑似职业病发生率为 0，职业危害岗位员工应急、上岗、在岗、离岗职业健康体检率 100%。



图表 14 2020 年工作场所职业病检测与评价

3.4、员工权益与关爱

员工	需求	对应举措	共性化福利
基层	工作回报的需求、安居的需求、学习成长的需求	实行薪酬与绩效挂钩，提供公寓式宿舍、子女就学、提供免费班车接送，免费工作餐，以老带新、师带徒制、一专多能、一专多岗、组织外训及参观学习	每年举办全员健康运动会，员工大会，不定期组织郊游活动，各类节日活动（妇女节、端午、中秋、国庆、春节等）
中层	实现价值、发展空间的需求	外训学习、内部提升，岗位轮换	
高层	事业成功需求	增加外部学习行业技术交流机会	

图表 15 员工个性化需求及对应措施

	
<p>员工公寓楼</p>	<p>金迪民工子弟学校</p>
	<p>智慧食堂：</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 三大厂区 □ 三个食堂 □ 1100用餐 
<p>中高层管理人员学习交流</p>	<p>智慧食堂便捷点餐</p>



图表 16 员工福利

公司营造员工积极参与群众性质质量管理活动的机制，并基于卓越模式，把质量周会、质量指标 KPI、QC 小组，质量创新小组，技术攻关项目、节能降耗改进、合理化建议等整合为系列单项和集体的评比活动，为员工的质量管理活动提供平台，制订具体的管理制度与实施方案，提供活动所需的资源支持，并通过对活动成果评定、认可和激励，调动员工参与质量管理活动的积极性。2020 年有 QC 成功课题共 15 例，质量改善 12 例，合理化建议 66 条，采纳 48 条。

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，保障金迪集团经营管理合法合规、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。公司长期维持信用等级为 AA 级。

4.1、供应商的权益保护

《史记》第八章记载：天下熙熙，皆为利来；天下攘攘，皆为利往。金迪公司遵循“互利共赢，共同发展”原则，在日本丰田管理的“牧人模式”的基础上，结合金迪自身情况，制订了《供应商开发与考核管理办法》，根据常规或非常规材料的属性，建立所有成品及原料的供应商开发及评价流程，从技术、品质、交

付、成本、服务等多维度进行评价，通过供应商体系审核、季度考核、年度考核等评价机制，对供方的全面情况进行及时有效的评价与分析，辅以技术指导、质量沟通、改善跟进等手段推动供应商加大设备、资源、人才的投入，不断提升供应商的管理水平，创建高效共赢的供应环境。近三年年度降本均达到100万以上；2020年，供应商数量为128家，长期合作的供应商占比达到82.9%，研发型供应商占比达到29.6%。在金迪集团的合作带动下，企业得到了跨越式的发展，真正实现了发展共赢。公司针对A\B类供方，根据年度绩效评定，结合采购额、价格、服务意愿等因素确定战略联盟供应商，与战略联盟供应商建立战略合作关系，订立战略联盟框架协议，给予优先获得新业务、直接获得切换业务等权利，共同协作、进行先期研发，保证双方最新产品的研发支持。公司对具有较大改进潜力、愿意投资且价格优势明显的关键供应商，制定长期帮扶计划，组建跨部门团队实施重点帮扶，不断提升供应商综合管理能力、新产品开发能力、量产产品质量和交付保证能力。

4.2、顾客的权益保护

公司坚持“成就客户，开放合作”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。公司以卓越的品质、高价格性能比的产品与服务，与顾客实现双赢。

公司每年举办经销商年会或答谢会，作为搭建及巩固双方合作的桥梁，表彰战略和重点经销商的销售业绩，根据销量等指标评选出十大经销商、全国十佳店长和销售精英等奖项，有力地促进了专卖店的销售热情。公司定期邀请“战略和重点经销商代表”参加公司的“销售研讨会”，听取市场发展趋势建议，聆听客户对产品的建议或意见，并将其贯彻到生产、制造、销售与服务过程中。

5、环境保护和可持续发展

公司严格按照 ISO14001 环境管理体系标准的要求，完善公司环境管理基础框架，形成 6S 管理等制度体系与流程，公司定期对环保各项规章制度及执行的有效性进行评估并修订，实施环保设施运行监督检查报告制度，确保环保设施的有效运行，公司环保专业管理水平不断提高。

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。公司致力于管理、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，生产设备部每年根据公司的总体规划和生产的技术需求对技术进行改进。

为确保良好的工作环境、产品质量及生产安全，对运行环境管理进行规范要求，使车间保持足够的通风环境及采光照明，车间温湿度与生产工艺要求相适应，合理布置生产装置，通道畅通无堵塞，地面无积水，设备无渗漏，落实安全及现场管理巡查机制，定期召开安全环境管理会议，使生产车间高效、安全、稳定运作，以保证产品品质。

公司积极配合萧山区环境监测部门对公司的废气、废水、噪声、固体废弃物的排放检测，2020年废水、废气、噪声检测均符合标准要求。

检测结果：

样品类别	样品原标识	样品性状	检测项目	结果	单位
废水	工业污水	微黄微浑	石油类	0.84	mg/L
			动植物油	10.3	mg/L
	雨水	无色透明	石油类	0.15	mg/L
			动植物油	0.41	mg/L

注：该报告只对送样样品负责。

图表 17 生活污水检测结果

工艺废气检测结果：

采样日期：2020年06月05日	生产设备及型号：钻孔+切割+封边+雕刻加工
排口编号：1#	净化装置名称：布袋除尘
排气筒高度(米)：15	管道截面积：0.442m ²
测试工况负荷(%)：100(由企业方负责人提供)	

序号	项目名称	单位	检测结果	标准限值
*1	测点废气温度	°C	35.0	-
*2	废气含湿率	%	2.5	-
*3	测点废气流速	m/s	11.8	-
*4	实测流量	m ³ /h	1.87×10 ⁴	-
*5	标干流量	Nm ³ /h	1.60×10 ⁴	-
6	颗粒物排放浓度	mg/m ³	13.0	120
7	颗粒物排放速率	kg/h	0.208	3.5
备注	/			

图表 18 废气检测结果

二、厂界噪声监测结果：

监测点位	主要声源	测量时间	测量值 dB	风向	风速 m/s	天气情况
南侧▲1	交通	9:42:56	53.8	北	1.3	晴
西侧▲2	交通、机械	9:51:10	58.8			
北侧▲3	机械	10:02:43	53.0			
东侧▲4	机械	10:12:05	53.2			
南侧▲1	交通	22:10:49	45.6	北	1.3	多云
西侧▲2	交通、机械	22:18:09	49.0			
北侧▲3	机械	22:24:55	44.3			
东侧▲4	机械	22:32:12	45.4			


注：该报告只对本次采样样品负责。

附：采样点位图



图表 19 噪声检测结果

危险废物废胶水、废活性炭、废包装桶委托具有资质的杭州立佳环境服务有限公司处置。

 **杭州立佳环境服务有限公司**
Hangzhou Lijia Environmental Services Co., Ltd.

委托处置合同

编号 HT209108-012

本合同于 [2020] 年 [1] 月 [1] 日由以下双方签署：

甲方：浙江金迪控股集团有限公司 法人代表：王永虎
地址：萧山区瓜沥镇党山工业区 邮编： 机构代码：91330109785344849B
电话：13805711516
传真：
联系人：王会兴

乙方：杭州立佳环境服务有限公司
地址：杭州市余杭区星桥街道德日路100号，邮编：311100
电话：0571-89276652 18868850036
传真：0571-89276630
联系人：胡 涵

基于：

- (1) 乙方为一家合法的专业废物处置公司，具备提供危险废物处置服务的能力。
- (2) 甲方在生产经营过程中将产生合同附件内约定的处置废物，属危险废物。根据《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》及《杭州市有害固体废物管理暂行办法》有关规定，甲方愿意委托乙方处置上述废物。

为此，双方达成如下合同条款，以供双方共同遵守：

一、服务内容

1. 甲方作为危险废物产生单位，委托乙方对其产生的危险废物（见合同附件）进行处理和处置。
2. 根据《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》及相关规定，甲方负责依法向所在地县级以上地方人民政府环境保护行政主管部门进行相关危险废物转移的申请和危险废物的种类、产生量、流向、贮存、处置等有关资料的申报，经批准后方可进行废物转移运输和处置。
3. 废物的运输须按国家有关危险废物的运输规定执行甲方须按照本合同第二条第 4、5 项规定向乙方提出申请，以便乙方安排运输服务，在运输过程中甲方应提供进出厂区的方便，并提供叉车及人工等装卸协助。

二、甲方责任与义务

1. 甲方有责任对在生产过程中产生的废物进行安全收集并分类暂存于乙方认可尺寸的封装容器内，并有责任根据国家有关规定，在废物的包装容器表面明显处张贴符合国家标准 GB18597《危险废物贮存污染控制标准》的标签，标签上的废物名称同本合同第四条所约定的废物名称。甲方的包装物/或标签若不符合本合同要求，和/或废物标签名称与包装内废物不一致时，乙方有权拒绝接收甲方废物。如果废物成分与本合同第四条所约定的废物本质上一致的，但是废物名称不一致，或者标签

浙江杭州市余杭区星桥街道德日路 100 号，311100
100, Fen Road, XingQiao Street, YuHang District, Hangzhou City, Zhejiang Province, 311100
Tel: 86-0571-89276652 Fax: 86-0571-89276630

图表 20 危废合同

在合法合规方面，我们严格按照国家和地方相关法律法规和行业标准实施安全管理，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。

6、道德行为

6.1、遵守诚信准则、构建信用体系

公司以德为本，重视诚信经营和道德文化建设，公司建立了科学的诚信管理制度和监督机制，从制度、体制、机制上筑起一道道良好的“防火墙”。公司高层自觉遵守《廉洁自律要求》，做到决策程序公开透明，重大事项民主决策，防止个人专权，防止重大失信事件发生。公司关键岗位（如供应、销售岗位等）签署《廉洁自律协议书》，确保业务合作期间有关人员廉洁自律的工作作风，有效控制各级人员在经济活动中的违规违纪现象，维护双方合法权益。

为有效规范和监督公司行为，集团聘请浙江浙经律师事务所作为我司法律顾问监督合同规范化，外部审计事务所对财务工作予以监督，党支部推进党风廉政建设。企业自觉落实监督措施，对每项工作、每道工序，都要按章考核，严格把关，对遵章守信的进行褒奖，对失信行为予以惩戒，确保公司运作规范化管理，保护各方利益。公司被评为“浙江省信用管理示范企业”、“浙江省 AA 级守合同重信用企业”等。

6.2 道德行为监测体系的关键过程及绩效指标

道德行为的监测情况如图表 19。

涉及人员	主要监督项目及指标	监测依据	主要监督部门
董事、高管	治理结构	《公司法》、《董事会议事规则》、《总经理工作细则》	董事会
中高层	政治思想、工作态度、民主作风、管理公正、廉洁自律	《廉洁自律要求》《内部审计制度》《财务管理制度》	人力资源中心、财务中心、党支部、工会
员工	道德行为、工作态度、劳动合同签订率、遵纪守法次数	《员工手册》《劳动合同》、《人事管理制度》《员工奖惩制度》	人力资源中心
采购岗位	采购合同履行情况、遵纪守法次数、供应商满意度	《员工行为准则》《采购合同》《廉政协议书》	供应链中心、财务中心、集团法务、审计
销售岗位	销售合同履行情况、遵纪守法次数、经销商满意度	《员工行为准则》《销售合同》《廉政协议书》	营销部门 集团法务

图表 21 道德行为的测量指标及方法

6.3 道德行为方面的绩效结果

公司一直以来坚持诚信为本，依法经营，信守职业道德，树立了良好的商业信用和道德形象，获得顾客、供应商、政府、质监、工商、税务、银行等的广泛好评，赢得了社会各界高度认可。公司先后获得政府、工商、财税、环保、质监等部门颁发的各类奖项。

类型	监督对象	项目	2018	2019	2020
组织内部	公司高层、中层	违纪违法事件（件）	0	0	0
		重大经营活动无违规（件）	0	0	0
组织外部	顾客	合同履行率（%）	100	100	100
	政府	按时纳税（%）	100	100	100
		依法纳税（%）	100	100	100

图表 22 道德行为相关结果

7、公益支持

“滴水之恩，当涌泉相报”，公司的发展壮大得益于社会各方的大力支持，因此公司视社会公益为义不容辞的责任和义务，将年度公益支出纳入预算范围，集团工会协同镇政府等开展公益活动，将“教育事业、文化事业、慈善捐助、环保生态、地方基础设施建设”等确定为公益支持重点，近几年来累计公益支出 1000 多万元；公司以真诚博爱之心树立起良好的社会形象，赢得了社会的广泛认可。

董事长和总裁一直以回报社会为己任，慷慨解囊，资助社会公益事业，他们认为“财富最终是社会的，不能用狭隘的个人享乐主义观来支配财富，一个拥有比平常人更多财富的人，应该是一个为社会造福更多的人”。

公司十分注重人才的引进和培养，扩大就业渠道，增加就业岗位，公司目前拥有员工 1600 余名。公司出台了良好的用人机制，包括对员工事业、感情、待遇的激励关心，为员工缴纳养老、医疗、意外伤害等保险，改建了员工公寓，切实解决了企业干部职工的后顾之忧，金迪受到了职工群众的信赖。为丰富员工业余生活，增强员工凝聚力，公司投入 150 多万元在萧山区瓜沥镇党山为民路建设了职工服务中心。

企业的发展离不开政府部门的正确引导和大力扶持，更离不开社会各界的关心和厚爱。回馈社会、感恩社会成为企业追求的崇高愿望，公司积极推动企业参与杭州市萧山区委提出的第十三次“春风行动”；与进化镇涂川村结成对子，资助 5 万元，与楼塔镇楼英村结成对子，资助 5 万元；坚持村企共建，捐赠款项 2 万元；每年，向慈善机构留本冠名资金 50 万元等。占地 30 亩的金迪学校，是金迪集团回馈社会的一大举措。斥资 500 万元，创办了一家从小学到初中，拥有来自全国五湖四海的 2000 多名师生的民工子弟学校——杭州市萧山区党山金迪学

校。

在董事长和总裁的影响下，公司员工踊跃参与各项公益事业，在“5.12 大地震”、新冠疫情等灾害发生后，公司从高层到一线员工踊跃捐款，在最短的时间捐款，救助灾区；同时公司工会也经常组织义务献血、爱心互助等活动。

重点领域	具体支持项目	金额（元）	公益支持重点领域理由
环境改善	五水共治、节能减排	50 万	改善环境，助推浙江新一轮改革发展，体现转型升级的决心。
教育事业	金迪学校	500 万	为外来民工子弟提供教育资源、教育机会，同时有助于当地社会治安；整合教育资源，吸引、培养人才促进国家形象、地区形象提升，提高品牌价值。
慈善捐助	扶贫结对，村企共建	23 万	扶贫济困，抗灾救灾，提升企业综合形象，促进社会和谐。
	四川大地震	5 万	
	新冠疫情	28 万	
	公益事业捐款	50 万/年	

图表 21 公益支持



金迪学校



五水共治，清洁河道

图 22 公益支持

三、总结与展望

2020年，公司严格按照法律法规等有关规定，切实维护了员工权益、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。

2021年，是金迪集团做大做强、实现再次飞跃的重要之年。金迪集团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、可持续的能源供应，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、负责任的金迪集团良好形象。