

杭州自强链传动有限公司

社会责任报告

(2022 年)



目录

一、公司概况.....	1
二、市场责任.....	1
(一) 诚信经营.....	1
1、诚信制度体系建设.....	1
2、公司诚信表现.....	2
(二) 财会税收.....	2
1、销售税收.....	2
2、财务管理方面.....	2
(三) 产品质量.....	3
1、产品质量管理服务.....	3
2、产品研发创新.....	3
三、环境责任.....	5
(一) 环保治理.....	5
1、环境应急预案.....	6
2、环境管理方案开展情况.....	6
3、水、气、噪声、固废目前的控制情况.....	6
4、重点整治项目开展.....	6
(二) 低碳节能.....	7
1、循环经济示范单位.....	8
2、节能先进单位.....	8
四、用工责任.....	8
(一) 劳动用工权益.....	8
1、劳动合同签订情况.....	8
2、人员招聘与录用.....	9
3、社保、公积金福利.....	9
4、薪酬体系.....	9
5、工作时间.....	10
(二) 协调机制.....	11
1、工会组织建设管理.....	11
2、员工关系管理.....	12
3、员工教育培训.....	12
(三) 安全生产责任.....	13
(四) 职业健康.....	15
五、社会公益.....	15
(一) 公司所做社会公益事业活动.....	15
(二) 近三年公司所获荣誉.....	15

社会责任报告说明

本报告书对自强公司 2022 年履行的经济责任、环境责任和社会责任所开展的工作和取得的成果进行表述，报告真实、客观的阐述了公司在 2022 年度在履行社会责任所做的具体工作，希望本报告让您充分了解自强公司社会责任的诚意，期待您的宝贵意见和建议，帮助我们在企业社会责任方面有更好的表现。

一、公司概况

公司创建于 1999 年 10 月，为东华集团全资子公司，占地 188 亩，拥有员工 1400 余人。

公司主要生产自强牌和公司牌 A、B 系列标准滚子链、套筒链、不锈钢链、航空链、板式链以及各种用途异形链、特种链、输送链、工程链等，2005 年，成功开发了宝钢链、新日铁、销合链、石油链等多个项目，填补了国内相关行业的空白，为国内外市场提供一千多个品种、一万多个规格链条产品，年产能力达 1200 万米，总吨位约 40000 吨，60%以上出口欧、美、日及东南亚等地，是我国重要的链条出口基地。“自强”牌链条先后荣获浙江名牌、浙江省著名商标等证书。

公司采用现代化的管理模式与管理体系，设备齐全、工艺先进、检测精湛。先后有多项技改或者创新产品填补了国内同行业空白，在国际上也达到领先水平。先后通过 ISO9001: 2000 质量体系认证、API 美国石油链质量管理体系认证，ISO16949/TS 汽车工业质量管理体系国际标准认证，产品符合 ISO 及 ANSI、BS、DIN、JIS 标准，产品性能达到欧、美、日等发达国家要求。

杭州自强链传动有限公司经过多年努力，得到各级政府及权威部门的肯定，先后被认定为国家高新技术企业、国家知识产权优势企业、浙江省纳税信用 3A 级企业、浙江省专利示范企业等称号。

二、市场责任

（一）诚信经营

1、诚信制度体系建设

1.1 公司始终“以顾客为关注焦点”，切实维护与供应商、经销商之间良好的合作伙伴关系。公司建有完善的经营合同管理制度，诚信对待商业伙伴，切实履行合同。每年与经销商、供应商单位签订经销合同，在法律条文框架内，对双方

的权、责、利进行平等、公平、公正的签订合同。

1.2 客户投诉体系

公司建立了客户投诉流程，建有完善的投诉体系，诚信对待客户，在收到客户反馈的信息后及时、积极、有效处理，并随时到客户现场进行售后服务。

1.3 相关制度文件

《合同管理办法》

《基建合同管理规定》

《设备采购管理制度》

《销售合同管理规定》

《关于顾客抱怨（反馈）处理和售前(后)服务的有关规定》

2、公司诚信表现

2.1 公司一直合法诚信经营，每年公司主动进行年检申报，根据年审要求，上报年检资料齐全、完整、规范，每年年检通过率 100%。

（二）财会税收

1、销售税收

2022 年公司实现销售总收入 13 亿元，有力地支持了国家和地方财政税收，促进和带动了自身及地方经济的发展，使社会能够共享企业的发展成果。

2、财务管理方面

2.1 企业严格执行《会计法》，并按《企业会计制度》设置帐户并管理，按规定编制财务年度报告。

2.2 企业严格执行税收法律法规政策，发票管理严格按国家税务总局制度《发票管理规定》执行，公司内部制定了 Q/HDL02.07-2015《关于增值税销售发票管理规定》Q/HDL02.01-2019《关于增值税进项发票管理规定》。

2.3 企业内部资产管理规范，关于资金公司制定有 Q/HDL02.02-2019《关于加强资金规范管理的规定》，应收帐款管理制定有 Q/HDL02.06-2018《应收帐

款管理办法》，库存商品管理方面制定有 Q/HDL02.03-2019《关于消化呆滞库存的管理制度》，其他各类资产管理都有制度规范管理。

2.4 企业没有税收违法记录，未受到任何处罚，至今为止无任何立案查处事项，企业纳税信用等级为 A 类企业。

(三) 产品质量

1、产品质量管理服务

1.1 质量管理体系认证

公司于 1999 年建立质量管理体系，先后通过了 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 10012、API SPEC Q1、ISO/IEC 17025、GB/T 29490、DB33/T 944 等管理体系认证。

1.2 售后服务

公司建立完善的销售服务体系，建立了产品召回制度、产品售后服务制度。客户反馈处理流程清晰，在收到客户反馈的信息后当时给予回复，并随时到客户现场进行售后服务。对需要做检测分析才能得结果的反馈，在四个工作日内完成并回复给客户。

1.3 相关制度文件

《关于缺陷产品召回管理制度》

《关于顾客抱怨投诉处理和产品售后服务的规定》

《质量奖罚方案》

2、产品研发创新

2022 年公司共计研发新产品个数为 372 个，与 2021 年开发新产品 324 个相比增加 48 个，增加比例为 14.8%。按细分行业产品分类，全年 18&60 细分市场/行业产品开发 343 个，占总开发数的 92.2%，与去年同期比例 74.1%相比，增加了 18.3%；各细分市场/行业开发产品数占前 5 位的分别是：食品行业占 19.0%、冶金行业占 15.0%、物流输送行业占 12.8%、农机行业占 7.3%、其它行业占 7.9%。

高端产品研发项目 9 项，完成 7 项，2 项进行中（为跨年项目）。

2.1 新产品获奖情况：

公司积极推行产品转型升级、实施 18&60 战略、开拓细分应用领域产品取得的优异成绩。2022 年申报各类新产品项目共 3 项，其中：省级工业新产品 3 项，浙江省机械工业科学技术奖 1 项，浙江省科技厅“十三五”以来科技创新成果 1 项。截止目前完成情况具体为：

1) 2022 年度浙江省省级工业新产品分别为：“78PF 浅槽分选机用高耐磨输送链”、“DH-X3 系列高性能精密滚子链”、“越野伸缩臂叉车用高强度板式链”，鉴定资料已提交上级部门审核，等待组织召开鉴定会议。

2) 申报浙江机械工业科学技术奖 1 项：带密封高耐磨斗式提升机链；

3)“十三五”以来科技创新成果：完成集装箱空箱堆高机用板式链产品的网上填报。

2.2 在知识产权方面：公司有效专利共计108项，其中发明专利8项。

2.3 自强公司是东华链条集团的子公司，标准工作主要由集团公司统一主持、负责，集团公司相继参与制修订链传动国际标准(ISO)9 项、国家标准(GB/T)19 项、行业标准(JB/T)11 项、团体标准 6 项，其中《ISO 15654:2004、GB/T 20736-2006 传动用精密滚子链条疲劳试验方法》获中国标准创新贡献奖一等奖。这些成果在约束行业生产标准与规范、引领行业技术潮流与趋势方面发挥着重要影响力，为链条行业和公司链传动产品的市场地位创造了先机。

公司近三年参与的标准制修订：3 项，1 项参与起草，2 项派人参与，具体情况如下：

序号	标准名称	标准类型	标准号	备注
1	地铁用自动扶梯技术规范	团体标准	T/CEA 301—2019	派员参与
2	集装箱空箱堆高机用板式链	团体标准	T/ZZB 2574-2021	参与
3	自动扶梯梯级链与自动人行道踏板链设计与计算规范	团体标准	T/CEA 3020-2022	派员参与

1) 集团负责、自强公司参与起草制定的 T/ZZB 2574—2021《集装箱空箱堆高机用板式链》，自 2021 年 10 月 15 日起实施。T/ZZB 2574—2021 标准的实施有利于进一步提高浙江省链条企业乃至中国链传动行业高端板式链产品的制造技术水平，规范和引领行业发展，提升“品字标浙江制造”品牌形象，为中国机械零部件产业和中国制造业作出新贡献。T/ZZB 2574—2021《集装箱空箱堆高机

用板式链》规定了集装箱空箱堆高机用板式链的术语和定义、结构型式和尺寸、产品标志、基本要求、技术要求及试验方法、检验规则、标记、包装、运输和贮存、质量承诺等，标准的主要技术技术指标达到了国内一流、国际先进。

2) 自强公司作为集团公司的代表参与制定了中国电梯协会首批团体标准 T/CEA 301—2019《地铁用自动扶梯技术规范》，于 2019 年 6 月 12 日由中国电梯协会正式发布，2020 年 1 月 1 日起开始实施；该标准基于自动扶梯产品技术，结合国内地铁特点、国内外地铁运营经验，从提高地铁用自动扶梯 RAMS 水平为指导，提出地铁用自动扶梯的技术规范；标准同样适用于具有客流量大、高峰客流时间长等特点的其他场所使用的自动扶梯。该标准也是中国电梯全行业范围内首项适用于重载型、公共交通型自动扶梯的高端装卸物流装备标准，填补了这类高端装卸物流装备缺少相关国家标准、机械行业标准等标准的标准空白，是公司集团参与制定的首项主机装备标准。T/CEA 301—2019《地铁用自动扶梯技术规范》团体标准的正式发布，标志着公司集团从链条制造商发展为各领域链传动产品应用服务商，在精耕细分行业市场产品上又迈出了坚实的一大步，是公司集团作为机械传动关键零部件供应商为中国高端装备产业发展做出的新贡献。公司集团不断参与标准制修订，在引领行业发展的同时，也能提前把脉调整发展方向，为自身的发展攀登更高的平台，不断增强企业核心竞争力。

3) 自强公司作为集团公司的代表参与制定了 T/CEA 3020—2022《自动扶梯梯级链与自动人行道踏板链设计与计算规范》标准，该标准于 2022 年 12 月 22 日由中国电梯协会批准发布，于 2023 年 6 月 1 日正式实施。这是集团公司继参加起草电梯协会团体标准 T/CEA 301—2019《地铁用自动扶梯技术规范》后，作为标准第一起草单位主持起草的首个主机装备行业协会团体标准。该标准的批准发布是集团在链传动领域标准引领中取得的又一创新成果，也是东华积极参与细分市场主机装备行业标准化、努力实施企业转型升级迈向服务型制造的重要实践。

三、环境责任

公司一直注重环境保护，节能减排，确保企业可持续发展。公司每月对水、气、声、渣排放过程中存在的安全隐患逐一梳理、整改，从内部检查和风险预防

两个方面进行管控，对生产、运营过程中可能产生的环境污染、能源消耗、资源综合利用、安全生产、产品安全等制定一系列的管控指标，倡导“减量化、无害化、资源化”循环生产发展，基本排除了日常运行中的环境风险问题。公司完善修订了《环境保护管理制度》，将环保管理工作从强调职能职责升级到标准化操作，从管理职责到涉及法律法规、排放标准的要求，再到各区域各事业部的环保风险管控布局、环保风险管控清单（一图一表），作了统一和明确，全过程实施对标检查、控制。“一图一表”分为集团级别和事业部级两个层级，从图表上能一目了然看到整个公司及各事业部的环保风险点，以及对每个风险点的点检频次、预防措施、控制方法。使保护环境系统化，环保工作实现标准化，有效地保证了公司减排目标的实现，对保护环境起到了重要作用。具体行动有：

（一）环保治理

1、环境应急预案

公司制定了《环境应急预案》，定期组织开展危险废物意外泄漏的应急演练，危险废物在转运的过程不慎散落到地面，在大雨天气下，危险废物极容易冲入到雨水井内，造成环境污染。车间发现后立即采取措施，用吸附材料吸附地面的残留物，并且对地面进行冲洗，确保危险废物的可控。车间还对甲烷、乙醇、污水等进行应急演练。

2、环境管理方案开展情况

以“生产洁净化、废物资源化、能源低碳化”为目标导向，2022 年，环保投入统计 695.69 万元（上年度 603.2 万元），其中：环境方案实施及项目治理 150.9 万元环保设施运行 328.72 万元，各区域管道疏通、化粪池清理 16.67 万元，环境检测、危废处置、工业垃圾处理等 199.3 万元（污泥处置费 155.84 万元，占 78%）。每月对公司环境项目进度实施情况纳入月度检查，未按进度实施的，事业部职能部门负责人在每月的例会上进行分析、改进，改进措施循环纳入每月的检查中，同时，在事业部年度、月度绩效考核方案中，对环保相关考核内容进行修改，根据年度方案目标调整考核指标，将方案实施进度每月检查结果纳入考评指标中，增强监察力度。

3、水、气、噪声、固废目前的控制情况

水：对内部排放口进行分级，设定各事业部重点排放口为二级排放口，并根

据二级排放口雨、污水的重要环境影响因素，规定其排放标准、检测次数；

构建三个区域的环保管控网格，按每个排放口、管道、重点区域的检查检测频度要求，每个区域责任人准点检查，并以图片配文字的方式上报领导。

气：安装油烟收集处理系统，采用多级净化加静电吸附装置的大型处置系统，对热处理及上油油烟进行处理，达标排放，并且每年对油烟进行检测。

声：每个月不定期派专门的人员对厂区四周的噪声进行监测，结果显示厂区的噪声全部在达标范围之内。

渣：每个厂区都建有专门的危废存放室，并且是按照环保的要求建立的。每个车间派专人负责危废的登记，每年与有资质的处置单位签订合同，定期对危废进行处置。

4、考核制度

公司建立项目考核责任制，管理部牵头各事业部向外部申报的项目按项目完成情况予以奖励，按外部优惠政策实施考核。管理部根据各事业部完成公司下达的节能指标的情况予以考核，与事业部部长、节能负责人、事业部挂钩，按照节能效益的一定比例挂钩。

各事业部建立本部门的节能工作考核方案，方案落实到车间、班组、个人、以量化指标及处室/车间、个人节能行为考核方式为准，建立考核制度，定期专人检查。各职能部门将节能行为作为最主要的检查考核方式，纳入日常业绩考核，组织专人进行检查节能措施的执行。各事业部对高能耗设备/工序建立单台设备/单个工序能耗考核指标，按单台设备/单个工序予以考核。

管理部完善考核和监督机制，与财务部一起定期公布各单位节能减排工作、任务指标完成情况。不定期组织召开节能会议。财务部每月检查能耗使用情况(外部数据)，对异常情况提出分析和对策，确保能耗指标的完成。

以上考核公司级的由管理部牵头制定，各部门内部的考核由各部门自行制定。为鼓励事业部技术改造，对于节能技改完成并取得成效的部门进行奖励。对于经过认定的技改项目，强制性要求投入，对项目完成的情况、实现的效果纳入考核。对年度工作执行情况的考核，由管理部将检查考核结果报董事长批准后生效。

5、重点整治项目开展

为改善南厂区周边玲珑香榭、运潭公寓等小区居民的环境，公司组织并会同事业部积极开展上油车间油烟治理升级改善工作，对原有油烟治理设施进行升级改造，利用春节放假时间，对原有设施加装电场提高油烟处理效果、增设活性炭吸附异味、排气筒内增加喷淋装置等工艺，提高油烟和异味的处置效果。

（二）低碳节能

2022 年，是公司实施能源管控、节能立项推行的第 11 个年头，从 2011 年到 2022 年的统计数据看，产值增加了一倍有余，近十余亿元，能源单耗降低 15% 以上。公司在社会环境要求和市场竞争需求中，将节能工作从单纯的节约成本到社会责任、从简单的生产工艺技术创新到整个产业链的工艺优化、从单一的企业发展到关注行业绿色发展，经历了日积月累的摸索和磨砺，形成了行业内独特的绿色发展思想，并重塑管理机制，将绿色发展思想贯穿到整个经营管理目标中，落实在各项工作上。

1、循环经济示范单位

自强被评为余杭区循环经济示范单位。

2、节能先进单位

2010 年自强被评为节能先进单位；

2012 年自强被评为杭州市节能先进单位，管理副总袁立华被评为节能先进个人。

四、用工责任

员工是企业赖以生存的基石，企业现在与未来的竞争也是人才的竞争，为员工营造良好的生活环境和工作氛围，弘扬“家人”文化，让员工感受到家的温暖与舒适，并为员工提供良好的个人发展平台，让员工与企业同进步、共发展，是公司始终坚持的根本目标。

（一）劳动用工权益

1、劳动合同签订情况

1.1 公司严格遵守国家《劳动法》和《劳动合同法》，规范执行劳动用工制度，

与职工在公正、平等、自愿、协商的基础上签订书面劳动合同，签订的劳动合同内容全面、合法，合同时间、工作、地址等必备条款齐全，双方约定条款清楚，员工入职办理先签订合同再安排上岗，员工劳动合同签订率 100%。

1.2 依法进行劳动合同的履行、变更、解除和终止。员工在提前一个月通知期限后，可以自由终止聘用合约。工作中为员工提供均等晋升机会，对员工实行同等的福利待遇，保障员工合法权益，努力创造一个快乐的工作环境。

2、人员招聘与录用

2.1 员工招聘、录用程序规范、公开、透明。根据公司用工需求，通过公司内部网、外部招聘网发布招聘信息，简历筛选，通知面试正式录用后签订劳动合同。

2.2 不发布歧视性招聘信息。公司发布的招聘信息对性别、地区、种族不作限制，尊重个人信息隐私，为员工提供均等的就业机会。

2.3 自强不强迫和强制性的劳动，从不招用童工和未成年工。

3、社保、公积金福利

3.1 自强按照国家、省、市保险政策要求，建立健全员工保险体系，依法为全体员工办理了基本养老、基本医疗、失业、生育和工伤保险，员工从入职当月参加社保，员工参保率达到 100%。

4、薪酬体系

在薪酬制度上,公司根据企业所在地工资水平变化，以及行业薪资标准，对工资方案、奖金方案等进行优化，实现员工薪酬的调整与公司发展同步。

4.1 工资发放与增长机制

公司按规定每月及时并足额发放工资，连续多年来职工工资发放零拖欠。建立正常的工资增长机制，每年根据公司的经营状况、社会平均工资的增长进行工资调整，2022 年员工人均工资增长了 7%以上。

4.2 工资分配体系

公司严格遵循按劳分配与绩效考核并重的原则，建立了全面的绩效管理体系，结合公司实际情形，制定了中高管、管理人员、技术人员、大学生人才、生产辅助计时人员、计件人员、学徒工等不同薪酬方案体系。通过定期考核、将考核结

果作为员工薪酬与奖金发放的依据，鼓励、调动员工的积极性，激发员工的工作热情，保证公司健康、稳定发展。

4.3 保证尊重员工获得生活工资的权利，在一个标准工作期内所付的工资总额保证符合国家和地区劳动法律法规的情形及标准，薪酬支付不低于当地政策规定的最低工资标准，确保员工基本需要。

4.4 公司每月编制工资表，按时足额支付工资，每月向员工清楚详细地列明工资、待遇构成；涉及扣减工资项目没有违反法律禁止的扣减工资项目。

5、工作时间

公司遵守劳动法有关工作时间和公共假期的规定。上班工作时间实施 8 小时制，对国家法律允许加班时间的岗位，采取自愿加班，并按规定支付加班工资。职工各类休假工资待遇（产假、婚假、丧假、工伤假、法定假），严格按照当地人社局政策规定和公司制度执行。

5.1 员工休息、休假执行情况

休息安排：为保证员工有更多的时间休息，更多的时间与家人团聚，保持身体健康，提高各事业部管理能力和水平，同时减少能源和资源等浪费，公司要求各事业部在不降低员工收入和不牺牲客户利益的前提下，各事业部通过合理安排生产，提高人效、精干高效等做法，做到一线员工每周至少有一天休息。

休息执行：整个年度休息执行率大有提升，公司已经将员工休息纳入事业部考核指标，同时各事业部已将单休作为生产管理中的一个制度来执行，休息日已逐步生成固定，上半年每月上旬采取星期天休息，下旬轮休，下半年订单不足休息形成稳定。

5.2 员工保护

通过完善管理机制，倡导反腐倡廉，更好的保护职工，对员工行为规范自我约束和制度约束的督察警示作用，营造公司“诚实守信，清正廉洁”的从业氛围，对存在经营关键和薄弱环节开展工作效能监察，对制度进行制订、完善和修订，新修订、发布《公司设备全生命周期管理制度》、《公司相关方安全管理制度》、《基建项目管理制度》、《关于顾客抱怨处理和售前（后）服务的有关规定》等制度，做到从制度上去约束员工，保护员工。公司认真履行《在职员工违反勤勉义务、忠实义务的处罚规定》，2022 年公司员工未因工作职能发生违法违纪行为。

（二）协调机制

1、工会组织建设管理

公司工会充分履行代表职工利益的职能，推进公司民主管理、职工素质工程、企业文化建设，增强企业凝聚力和战斗力，落实职工的知情权、参与权、表决权和监督权，尽最大可能保障员工权益，增强企业凝聚力。2022 年公司为工会提供经费 2474568.04 元。

1.1 公司工会组织通过大力开展安全生产、技术比武和劳动竞赛等各种活动努力提高青年员工的思想、业务素质。坚持以人为本，及时调解内部矛盾；加强制度建设，大力创造和谐劳动关系，切实维护好职工的合法权益。

帮助职工解决入学、入托难问题，在当前教育资源紧缺的情况下，公司投入数十万资金支持教育事业，通过与各级部门、学校沟通、积极主动争取，2022 年，集团职工子女报名入学人员共计 59 人（不包括转学），其中小学新生 17 人，小升初 42 人。跟 2021 年 67 人比减少 8 人，其中小学新生跟 2021 年 29 人比减少 12 人，小升初跟 2021 年 38 人比增加 4 人。公司十分重视员工的福利、业余文化建设，除各节日发放福利外，以职工喜闻乐见的文化活动为载体，着力营造良好的企业文化氛围，推动企业文化建设，举办系列活动，如“同吃年夜饭，欢度除夕夜”；“三八”妇女节、周年庆晚会等等。除举办职工参与的各项活动外，暑假期间，开展“暑期班”、“集体观影”、“安全教育”等系列活动的组织，为职工留守儿童发放了慰问品等等。丰富了员工、职工子女业余文化生活，促进了企业的和谐发展。

为关心职工的身体健康，提高职工的生活品质，每年组织职工骨干参加职工疗休养。

1.2 上级工会活动参与

2021 年组织职工开展各项社会公益活动，因防疫要求，大型社会实践活动有所减少，但线上“防疫知识问答”、“防诈骗知识问答”等公益参与增加，得到了职工和余杭区总工会的好评。

1.3 爱心捐助

为全体员工参加杭州市的医疗互助；对住院病人公司工会进行慰问；在春节来临之际，进行春节慰问。为三孩家庭进行送奶粉福利活动申报，每月赠送 1

罐，直至到宝宝 3 周岁。困难帮扶 7 人，115504 元；医疗互助 2258 人，22580 元；住院病人慰问 77 人，40812.7 元；春节慰问 22 人，40500 元。

1.4 志愿者活动

为构建和谐社区，弘扬“奉献、友爱、互助、进步”的志愿者精神，积极开展社区志愿者活动，2022 年公司组织参加了“职工自愿献血”、“防诈骗宣传”等志愿者活动，积极倡导让志愿者的活动行为成为广泛影响力和社会动员力的特色和亮点。

2、员工关系管理

2.1 员工代表

建立员工多种诉求渠道，积极倾听员工意见和建议。公司坚持以职代会为基本形式民主管理制度，每年召开职工代表大会，对涉及职工切身利益的重大事项均提交职代会审议，在征求职代会意见和建议表决通过后再实行。

2.2 建立员工投诉处理流程

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，为及时化解企业内部劳动争议，建立正常的投诉处理通道，公司成立了劳动争议调解委员会，2015 年制定了《民事争议、纠纷、投诉处理机制及处理流程管理规定》，进一步促进公司健康发展及劳动关系的和谐稳定。2022 年未发生内部投诉反馈事件。

3、员工教育培训

3.1 新员工培训

根据集团新员工培训要求，对新员工进行企业文化、产品信息、安全、质量、知识产权等方面的培训，帮助新员工加深对企业文化、产品知识、安全、环境、职业道德等方面的知识，使新员工快速融入企业。2022 年开始 6 期新员工培训，共计培训 408 名新员工，培训合格率 100%。

3.2 员工素质培训

2022 年员工素质提升培训主要以内训为主，主要开展了安全类、技术类、知识产权类、体系类、信息化类等 72 项内部培训，共有 2429 人次参加，通过内训获得知识、提升技能。为提高员工素质，匹配企业未来发展需要的意识能力、知识结构和任职要求，实现“文化素质+职业技能”双重提升，集团鼓励在职职工

利用“碎片时间”提升学历，通过学历提升（高升专、专升本），具备驾驭理论和探索新知识的能力，提升集团员工整体学历水平。通过报名工会学历提升项目 2022 年共有 2 人参加学历提升。

3.3 岗位专业培训

2022 年集团对特种作业人员进行安全培训并持证上岗，使他们在短暂的强化培训期间内达到从事本工种所需要的基本安全技能和安全意识，降低安全风险，减少安全事故。积极与良渚文化技能培训学校、杭州市培训中心等培训机构合作沟通，开展特种作业培训。

1 月-12 月共计安排 156 人参加委外特种作业培训，主要包括安全责任人、安管员、电工、电焊工、叉车、危化品等工种，保障内部特种作业持证都在有效期内。

3.4 企业文化贯彻

自强的企业文化是在企业发展中探索，在反复的学习、实践、积累、检讨中总结、提炼而成。它从企业产品形象、精神形象、经营形象、管理形象、员工形象、公众形象等方面，阐明我们的企业理念，并由此构建起自强文化的理念系统，成为自强文化的核心和灵魂。自强公司为不断提升企业管理水平和员工队伍素质，提高企业的创新力、形象力和核心竞争力，营造“企业有生气、产品有名气、领导有正气、职工有士气”的发展环境，把自强建设成为世界一流的链传动企业。

（三）安全生产责任

公司严格执行《安全生产法》的相关规定，扎扎实实做好安全生产工作，积极开展各项安全管理工作，注重抓安全生产责任意识，明确安全生产管理责任，为将本部门安全生产责任落实到各阶层，公司各部门责任人签订了《2022 年度治安、消防、环境、安全生产目标管理责任书》，做到纵向到底，横向到边；公司注重安全专业化管理能力，每月对安全展开专业知识培训、“机械行业安全生产标准化”(样板)车间、班组培训；公司建立了 ISO45001 职业健康安全管理体系，完善了相关的职业健康管理制度，规范作业现场各类职业健康警示标志，提高员工职业健康及危害因素识别，作业场所配备相应的通风、除尘、降噪等职业卫生防护设施，预防职业病发生；为员工配备各种劳动防护用品，夏天高温天气时为员工免费提供绿豆汤，各车间配备冰块降温，每年对员工组织健康体检、妇检，

防止职业病的产生，保障职工的健康安全。2022 年，公司无重大安全事故和火灾事故。具体行动：

1、进一步完善安全风险防控管理体系，深入贯彻落实安全生产责任制

遵循“把风险控制在隐患形成之前、把隐患消除在事故发生之前”目标，按照“全员、全过程、全方位”的要求，将安全风险管控体系建设各项工作责任分解落实到企业的各层级领导、各业务部门和每个具体工作岗位。

2、持续加强和规范危化品管控

随着外部对危化品安全管控工作要求的不断提高，各部门对危化品采购、储存及使用过程中的管控要逐渐变被动为主动，在整改或提升过程中，应首先考虑通过消除或替代等工程技术措施来提升本质安全，再依次考虑管理控制、教育培训、个体防护及应急处置等措施。

3、深化安全生产标准化

在 2020 年安全生产标准化外部复评、公司/部门自评提出问题基础上，严格按照标准要求对基础台账建设、设备设施管理、电气设施管理、生产车间作业现场管理和厂区环境等不符合内容进行梳理，举一反三做好整改。2021 年公司根据标准化评审标准，对公司进行自评，并形成自评报告，分别在安全生产标准化信息管理系统和应急管理局进行备案。2022 年公司组织开展标准化自评，并将自评报告报省安科院进行备案。

4、组织自强公司应急预案的评审及修订

目前公司应急预案为 2021 年根据《安全生产事故应急预案管理办法》等规定委外编制，并在政务网中进行备案。各部门结合本部门涉及的危害因素，结合综合应急预案，编制对应的专项应急预案，并组织相关人员开展应急演练，提升现场作业人员的应急处置能力。

5、组织自强公司危险化学品使用项目安全现状评价工作

根据相关法律法规要求，2021 年联系具有资质的安评单位对自强涉及使用危化品作业现场，开展安全现状评价。并将评价报告在开发区进行备案，确保公司的危化品使用现状合法合规。

6、全年安全发生及处理情况

2022 年自强公司未发生安全事故。

（四）职业健康

1、公司建立员工健康定期检查制度，每年安排职工体检，对女职工附加妇科检项目，建立职工健康档案，注重职业病的防治，对特殊工种除了进行岗前和离岗体检，每年定期进行岗中职业健康体检。

2、公司建立《员工劳保用品管理制度》和《关于职业病预防及管理考核规定》，免费为员工提供适当的个人防护设备，全员参加工伤保险，当员工因工作受伤时提供急救，并协助工人获得后续的治疗。

五、社会公益

（一）近三年自强所获荣誉

2019 年自强荣获为浙江省知名商号、杭州市专利示范企业称号。

2020 年自强获浙江省级企业研究院，中国机械工业百强、跨国经营 50 强，省工业大奖金奖等荣誉。

2021 年，自强获高新技术企业、中国工业创新示范企业、安全生产标准化二级企业等称号。

2022 年，自强获浙江省智能工厂数字化车间、杭州市数字化车间称号。