

杭州德昌五金家具有限公司 社会责任报告

二〇二三年一月

报告说明

《杭州德昌五金家具有限公司 2022 年社会责任报告》总结和反映了 2022 年杭州德昌五金家具有限公司（以下简称“德昌五金”）在生产经营的同时，促进经济可持续发展、社会可持续发展以及在品质、环保、安全等可持续发展方面所履行社会责任的实践情况。

本报告是 2022 年度社会责任报告。

本报告遵循全球报告倡议组织《可持续发展报告指南》，按照中国工业经济联合会《中国工业企业及工业协会社会责任指南》、中国社科院《中国企业社会责任报告编写指南》的基本原则，参照《ISO26000 社会责任指南标准》，充分考虑利益相关方的愿望，结合杭州德昌五金家具有限公司实际情况进行编制。

本报告报告时间为 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。

本报告涵盖了企业概况、品质、环保、安全、员工关爱、慈善公益等方面的工作，努力实现经济、社会和自然环境可持续发展的共赢价值目标。

获取方式：本报告有纸质版和电子版，请分别从公司总务部和公司网站（[http:// www.hzdcwj.com](http://www.hzdcwj.com)）新闻中心版块获取。

目 录

第一篇：企业概况.....	1
1-1：企业简介	1
1-2：战略理念	4
第二篇：公司治理.....	8
2-1：组织管理	8
2-2：内控管理	9
2-3：沟通机制	11
2-4：绩效管理	12
第三篇：品质责任.....	15
第四篇：安全责任.....	19
第五篇：员工关爱.....	23

第一篇：企业概况

一、企业简介

杭州德昌五金家具有限公司是一家专业从事家具用钢构件的研发、生产和销售的企业，是浙江省家具行业协会常务理事单位。公司创建于 2003 年，历经十余年的耕耘发展，现已成长为浙江省家具行业的领军企业。

从发展之初的个人小作坊，发展到现在年销售额逾 2.5 亿元的中大型企业，董事长陈德昌先生秉承“坚持不懈、抓住机遇、勇面挫折、敢为人先”的精神，迎来了德昌五金的一次次大的飞跃。

公司生产基地位于杭州市西湖区三墩镇紫金港科技城，近 40000 平方米，员工 300 余名。公司设备先进，先后引进了全自动喷涂流水线、德国瓦格纳生产的高技术喷房、日本进口机器人焊机、意大利进口 SLF-X15X30B 型数控激光切割机、台湾 MCV-1020D 型加工中心、大族激光切管机及各种型号的剪板机、折弯机、液压机、冲床等设备。年生产能力达 30 多万套，产品有升降桌、培训桌、办公家具钢架、电竞桌、钢制柜等多个系列。

公司为国家高新技术企业，拥有美国升降桌发明专利，国内专利近 40 项。公司积极参与标准的起草制定工作，作为主要起草单位制定了 QB/T 4757-2014《家具用钢构件》和 T/ZZB 1481-2019《家具用升降钢构件》等行业标准和“浙江制造”标准。

公司建有完善的生产管理体系，拥有一批经验丰富的管理人才，优秀的设计团队，技术过硬的一线工人。公司现有职工 300 余人，专

业技术人员 60 余人。

在 2011 年,公司引进了国际先进的管理体系(Toyota Production System),新体系的实施加强了公司的整体实力,为公司在五金家具行业的领先地位奠定了坚实的基础。

公司以浙江为基点,销售网络遍布全国各地,国内客商已发展至 700 余家,产品远销美洲、欧洲、非洲、澳大利亚、东南亚等 60 多个国家和地区。



二、战略理念

企业是社会组织的一部分，它依存于社会并尽责于社会，做尽责社会公民既是社会对企业的基本职能要求，也是企业长远可持续发展的内生性要求，优秀的企业必然着眼于未来的可持续发展，必然有着主动自觉的尽责要求。

企业价值观：

德以诚信，昌以超越

企业愿景：

成为家具用钢构件行业的标杆企业

企业使命：

为家具行业提供优质的、高性价比的钢构件产品

企业方针：

精心研发、科学管理、顾客满意、持续改进。

遵守法律法规和其他要求，预防和减少污染排放，建设清洁生产型环境友好企业。

预防为主，控制保护；强化监督，有法可依；以人为本，提高素质；科学管理，持续改进。

2.1 企业价值观：

德以诚信：无信不立，诚信为工作、经营之本，德昌五金在经营活动中遵纪守法，诚对员工——以国家相关法律为守则，以人为本；诚对客户——把客户当成衣食父母，竭诚服务；诚对社会——热爱社会，勇于承担社会责任；诚对股东——以获取最高经营利润为导向，

回报价值；诚对合作者——合作共赢，互利互惠。诚挚做人、诚实做事，我们坚持真诚以待，追求品牌无尚价值。

昌以超越：勤奋是中华民族的优良传统，我们崇尚勤奋，相信只有勤奋才能推进公司稳步发展，相信只有付出不亚于任何人的努力，才能使企业永立行业潮头，我们在全公司倡导通过勤奋、努力的学习和工作超越自我。

2.2 使命：为家具行业提供优质的、高性价比的钢构件产品

德昌五金坚持生产优质的钢构件产品，同时兼顾性价比，让客户能以最实惠的价格购买到高品质的产品是我们的使命。

2.3 企业愿景：成为家具用钢构件行业的标杆企业

德昌五金致力于打造家具用钢构件标杆，志存高远，方能扬帆起航，我们追求极致品质，愿与时代同行，不断创新与发展，积跬步以至千里，我们将付之以不懈努力，追求最高的品牌价值。

2.3.1 运用各种方式宣传企业价值观、发展方向和绩效目标

公司领导积极利用各种场合和平台，如早会、员工大会、周例会等会议场合、工作报告、企业宣传栏及宣传资料、网站、微信群、企业形象识别系统工程等，向员工宣传企业核心价值观、核心理念和愿景，使员工认同并与企业核心价值融为一体，变为自觉行动。

2.3.2 加强与客户、供应商和合作伙伴的联系，及时传递相关信息

向主要供应商和合作伙伴传递我们企业的价值观、发展方向和绩效期望的主要途径是通过采购和交往过程中企业员工的形象、行事原则来展现，并通过活动、行业杂志、会议等渠道和方式进行宣传。

2.3.3 高层领导主动保持与员工、供应商、合作伙伴的双向沟通

公司高层领导通过座谈会、总经理信箱、电子邮箱、微博、开展合理化建议活动等，主动保持与员工的沟通；高层领导通过第三方、互联网、高层接触、邮件、会谈等方式确保在合作伙伴、供应商方面的双向沟通。

企业文化活动剪影

●文化引导：高层领导亲自为员工授课；微信公众号、微信群、企业网站、宣传橱窗等媒介展示员工、产品、企业；公司高层亲临一线，了解员工工作与生活中的困难并解决；各部门、科室、工会常态化组织系列学习、培训活动。

●氛围营造：组织节日礼品发放、安全承诺、生日会等方面的活动。

●机制保障：利用合理化建议、企业微信群、企业信箱、建议箱等员工见解、建议、意见平台，促进劳资、上下、具体事项的双向沟通；高层领导办公会等例会、专业会议对各项提案、意见论证、决策；厂务公开、优秀员工评选、活动奖励等制度化。

第二篇：公司治理

一、组织管理

公司依法建立了以董事长**陈德昌**为核心的组织机构，对各职能部门充分授权，以提高组织运作效率和快速反映能力。

公司制定部门工作流程图、岗位说明书及部门、个人考核办法，明确责任，分解企业经营目标。形成了权力机构、执行机构、监督机构之间各司其职、有效制衡、相互协调的工作机制，也为股东持续创造卓越的投资回报并实现股东价值最大化为发展宗旨。

《公司章程》对董事长、总经理、部门领导的责权进行明确规定。

二、内控管理

在遵守法律法规和道德行为规范方面，公司领导班子紧密围绕企业经营管理，加强风险防范意识，增强职业道德规范、社会责任感教育，除公司制度设立专门条款以外，增加员工对法律知识的普及，通过通俗易懂的法律手册、通过“劳动合同法”出台后大家普遍关心的个人利益问题案例讨论，建立维法的长效机制，公司内部设立专门的法律咨询员，帮助解答处理员工遇到的一些法律纠纷问题，使公司干部员工的法律法规意识适应新的形势要求。

公司在财务管理方面的责任是：为企业集团战略发展方向提供决策依据，完善和落实财务管理制度，以资本回报率为依据确立利润目标，加强现金流管理，加强财务团队建设选拔合适的财务负责人，通过严格遵守《企业会计准则》和《财务通则》，制定了《贷款支付流程》、《财务报销规定》、《成本费用管理规范》等一系列财务管理制度；在公司财务预算、销售、生产制造、资金保障、财务团队建设等各个环节中确保公司财务安全和资产的保值增值。

公司围绕建立战略目标，建立适宜的财务战略，坚持内生能力扩张型的财务政策，进行财务预决算和内控管理，制定了以订单为源头的销售报价审核、采购成本审核制度、应收帐款管理制度、供应商货款支付流程、资金预算制度；并采用准入制模式对新增客户采取资信调查制度、新增供应商采取资质审查制度、保障短期盈利，注重企业可持续发展效益；坚持财务资源配给的动态平衡策略，合理设立资金支付流程，落实执行资金收付计划，加强对资金使用情况管理，不断

提高资金使用效率，保障资金供给，达到对所有下属公司的资金实时监控和合理调度，充分利用短暂闲置资金和节假日闲置资金的理财，降低财务资金成本。

监察工作重点围绕企业生产经营中存在的效益、效率、质量、安全等方面的重大问题。对人、财、物等关键环节或重点工作开展效能监察，按计划实施日常监察，按季度实施分单位核算，有效地充实了监督控制的体系建设和机制建设。

工会组织通过职工代表大会制对企业发展中的重大事项、涉及员工的相关利益问题进行审议，实行民主监督，维护员工权益。

企业负责人在组织管理中起决定性的作用，同时也对组织行为的结果承担责任。公司的内部审计工作由企业第一负责人主管并将审计结果直接向其报告，以加强内部审计机构的独立性、保证审计范围的广泛性、提升审计报告和审计建议的重要性、确保审计结果落实的及时性。

三、沟通机制

公司根据战略目标和规划，围绕有明确目标的核心过程，构建扁平化的组织结构，简化管理层级，缩短决策层与操作层距离，提高信息传递的及时性和准确性，提高组织工作效率和应对内外环境的应变能力。制订《岗位职责》，明确各部门、各岗位的职责、权限、组织关系及任职资格。附：组织机构图

同时，通过建立跨部门职能小组，如：安全生产工领导小组，合理化建议小组等，促进横向沟通，减少部门壁垒，促进各部门之间的密切合作，调动员工主动性和积极性。

3.1 多渠道收集意见和建议，鼓励合理化建议

公司建立了全方位、多样化、无障碍的信息收集渠道，收集来自员工、顾客、供应商及其他相关方的意见和建议：

◆**建议箱**：公司在车间设置建议箱，由总务部行政专员负责管理，每周开箱收集信息，并对信息进行分类、核实、分析和处理。

◆**各种例会**：通过车间早会、部门周例会、跨部门月度会议、年度经营会议等会议，收集员工意见和建议。

除此之外公司还通过其他渠道收集意见和建议。公司鼓励员工为企业建言献策，公司制订了《合理化建议管理办法》，并对采纳的合理化建议，公司将给予一定的奖励。

3.2 构建多层次、多元化的沟通与共享平台

为促进信息资源的流通，实现部门间、职位间的有效沟通和技能共享，公司利用网络、ERP 信息系统建立多层次、多元化的共享平台。

四、绩效管理

为了实现公司和员工的目标，公司建立了以客户为中心，以业绩为导向的绩效管理系统。以客户为中心，经销商、消费者等是企业的外部客户；企业内部流程每一环节、每一工序，上下游之间是内部客户关系，内部和外部客户的满意，是各项工作的出发点和落脚点；通过绩效计划制定、实施、考评、反馈及结果运用，激励员工提高工作绩效，从而使企业获得发展。

绩效过程



◆绩效计划

根据公司战略目标和规划，公司按照 SMART 原则建立 KPI 指标体系。指标体系纵向层次上将公司的战略目标，逐层分解到部门、科室/班组、岗位，实现“千斤重担人人挑、人人头上有指标”；横向，内容涵盖财务、客户、内部流程、学习与发展，强化与战略的衔接，平衡企业短期和长期的目标。

企业与分管高层签订目标责任书，各部门主管对部门目标指标的达成负责，各部门主管与本部门各岗位员工确定 KPI 指标和目标作为考核标准。例如制造部考核指标体系。

◆绩效实施

考核指标确定后，直接上级和员工在绩效期间持续不断的沟通，

下级及时反馈工作的进展、存在的困难、需要的资源支持，直接上级及时了解员工的工作进展情况，在必要的时候上级给予指导或帮助，对员工偏离目标的行为及时进行纠偏，确保员工明确“做正确的事和正确的做事”；同时，上级收集和积累员工的绩效数据；如有需要进行绩效计划的调整。

◆绩效考核

在每季度底，各部门依据考核计划和考核管理办法，对员工绩效进行评估。评估过程坚持公开、公平、公正的原则，采用基于事实的数据，考核后由考核人与被考核人签字确认。对于考核结果异议的，可以向间接上级申诉或总经办申诉。

第三篇：品质责任

公司以“为家具行业提供优质的、高性价比的钢构件产品”的使命致力于研发、生产、销售家具用钢构件，始终追求“成为家具用钢构件行业的标杆企业”的企业愿景，践行“德以诚信，昌以超越”的价值观，通过严格生产过程、环境保护和危险源识别等各环节的管控，发展健康的家具用钢构件产业，为广大客户提供高品质、高性价比的产品，铸就品牌魅力，创造品牌价值。德昌五金秉承着“以人为本、追求健康与卓越”的管理理念，公司高度重视产品质量。公司先后通过了GB/T 19001质量管理体系和GB/T 24001环境管理体系认证，并建立了GB/T 45001职业健康安全管理体系，建立了现代化企业的品质管控体系，并成为QB/T 4767—2014《家具用钢构件》和“浙江制造”标准T/ZZB 1481—2019《家具用升降钢构件》的主要起草单位。同时，公司引进自动化设备和生产线，实行严格的6S生产现场管理和全程品质管控制度，对公司的环境保护、安全生产、公共安全、产品质量等实现了有效管理。同时，公司通过了精细化管理审核，尽量减少对原材料、水、电等资源的消耗，减少公司对环境造成的影响。加强对员工的安全意识的培训，养成良好的工作习惯，推行良好的工作方式，并定期对员工进行职业体检，按时对设备进行保养维修。设计管理上，技术部门对公司的年度开发规划十分清晰，部门每年都有3个以上的研发项目；在销售管理上，重品牌、多渠道的营销策略部署与实际展开；对顾客分级有个规范的综合评价及与之相配套的顾客关系管理办法；在信息管理上，在运用ERP系统和OA系统，产供销

能串连一体；在数据分析上，公司对各个流程和产品的数据采取水平对比、排列图、直方图等统计分析工具进行统计与分析，以寻找改进机会；在知识与改进管理上，运行评价、改进、创新、分享、整合的机制，较好地应用一些品管工具，较好地开展质量小组和合理化建议活动等。

“品牌是企业最大的资产，产品成功不是真正的成功，只有品牌的成功，才是企业的成功”，为此公司“以品牌为核心”五星品牌建设的特点是站在企业发展战略高度重视品牌建设，具有明确的品牌定位，依靠企业自主创新体系的建设，打造企业品牌的核心竞争力，同时不断完善企业一体化管理体系、售后服务体系，及时调整品牌建设战略，以适应不断变化的市场形势和企业发展现状。重视品牌成果的积累，公司坚持“打造健康办公家具”的设计理念，专注于符合人体工程学的“安全、实用、环保、健康、舒适、美观”的办公家具钢构件。突出自身优势，调整产业结构布局，明确目标市场，通过技术创新，优化管理，开拓创新，在关键技术和重要产品的研制上取得新的突破，以高端产品占领高端市场和潜在市场，努力使公司成为具有国际竞争力的企业。

公司重视品牌与口碑，在业内具有较高的知名度。公司先后获得“国家级高新技术企业”、“浙江省家具行业杰出企业”、“浙江省家具行业省级先进企业”、“浙江省公众满意质量诚信双优单位”、“浙江省家具行业质量重视奖”、“浙江省家具行业标准贡献奖”、“浙江省家具行业绿色环保·诚信示范企业”、“杭州市最具创新中小企业”、

“杭州市企业高新技术研究开发中心”、“杭州市企业技术中心”、“杭州市 2022 年度创新型中小企业”、“西湖区十佳新制造业企业”等多项荣誉。公司产品先后在中国广州国际家具博览会上获得金奖、功能创新金奖、功能创新银奖、铜奖、最佳功能创新奖、材料利用优秀奖等荣誉。加强品牌的组合推进，确保产品的精准研发，强化市场的营销策略，加大国内市场和网上销售的关注与开拓，以及逐步推进渠道的管控等，公司的能力和绩效将会得到进一步的提升。

公司对产品质量从原料进厂到成品出厂整个过程进行了系统的策划，建立了相关流程、标准、配置了必要的资源，确保层层设防，道道把关的有效实施，积累了较好的经验。近三年来客户验货批次合格率 99%。

1) 重视产品工艺质量要求和生产车间的沟通。每次订单生产前召开产前会议，根据工艺质量要求落实相关措施，较好地预防质量问题的发生。

2) 对关键加工步骤实施首件检验，有效地控制质量问题的发生。

2) 建立班组长巡回检查制度。每天班组长对各操作岗位的工艺质量情况巡查二次，发现问题及时制止和采取相应措施，有效地防止质量问题的扩大。

3) 在各检验点设立不合格品“样照”，以便于直感对照，统一目光，确保检验标准的有效实施，减少检验的偏差和不必要的纠纷。

第四篇：安全责任

在安全生产方面，公司配置安全生产设备设施，加强安全生产培训，严格实施安全生产操作规程。建立安全生产制度，加强安全生产监督，提高安全生产意识。每年都组织员工开展消防安全演习，使得每位员工都会使用灭火器，每个车间都确保有通畅的安全通道，每个消防栓、灭火器都定期有专人检验。公司先后取得了“安全生产标准化二级企业（机械）”、“浙江省家具行业安全质量标准化达标单位”、“西湖区安全生产工作先进单位”、“杭州市尘毒治理示范企业”等光荣称号。

2022年，安全生产工作在以安全风险管控和隐患治理为重点，以防范和遏制重大事故发生为目标，坚持“一切运行建立在安全之上”的方针，全面展开，重点保证，明确职责，落实措施，强化管理，以安全促生产，取得了全年无一起重特大事故无人员伤亡发生的好成绩，全面实现了安全生产目标任务。现将一年来的安全生产工作情况汇报如下：

一、公司领导对安全生产工作高度重视，坚持“安全第一”思想不动摇。

一个企业安全工作的好坏，往往取决于企业各级领导重视程度以及安全办公室职能发挥。按照上级领导指示，把贯彻《安全生产法》作为工作的重要原则，站在“安全第一”的思想认识高度，将“一切运行建立在安全之上”放在生产经营的首位，坚持安全生产七个不能变——“安全第一、预防为主”的原则不能变；总经理/各部门、科

室负责人作为安全生产第一责任人所负的责任不能变；独立设置的安全管理机构不能变；公司行之有效的规章制度不能变；从严强化安全工作的力度不能变；安全生产工作重奖重罚的原则不能变；充分依靠党、团各级组织和全体职工搞好安全生产工作的做法不能变。

二、利用多种形式，加强安全宣传教育和技术培训，努力提高全员安全意识和技术素质。

安全知识的缺乏和安全意识的淡薄往往是导致事故的思想根源，因此增强安全意识，提高自我防护能力，是安全生产的一项重要工作。宣传教育和技术培训是提高安全生产意识和安全技能的重要手段，是搞好安全生产的核心和基础。

1、利用丰富多彩的形式，经常性开展安全宣传教育

在开展安全宣传教育过程中，以《安全生产法》为主线，以“以人为本”为理念，以“关心人、理解人、尊重人、爱护人”为基本出发点，在形式上做到了“动与静、形与声”的结合，充分利用宣传栏等形式进行宣传教育，以“强化安全基础，推动安全发展”为主题，深入开展安全宣传活动，如：每月组织安全培训，进行安全宣传，组织管理干部、职工代表参加安全知识教育讲座，全体员工所参与的消防演练等，同时，我公司通过在门口及厂房内悬挂横幅标语、每周召开班组长 6S 会，达到启发人、教育人、提高人、约束人和激励人的目的。

通过持久不断、形式多样的宣传教育，极大的提高了职工整体安全生产意识，“五不伤害”成为了员工的自觉性，形成了“我要安全、

我会安全”、“人人关心安全、事事注意安全”的良好安全生产氛围。

2、狠抓安全技术培训

坚持对新职工严格进行入厂三级安全教育,对管理人员、班组长、技术员进行安全教育,同时严格按照国家对特种作业人员培训规定,定期对特种作业人员进行岗位培训取证以及其他技能培训和安全教育培训工作。

三、开展安全生产检查工作,及时发现问题,解决问题。

安全检查工作是及时发现事故隐患、预防事故发生的一种有效的安全管理手段。公司十分重视和积极开展安全生产检查工作,把“检查到位、整改有力”作为抓好安全工作的一项基本制度来落实,逐步形成了一套行之有效的工作方法。其特点是:以定期检查为主线,以专业、专题检查为补充,以易燃易爆场所检查为重点,例行检查与突击检查相结合,巡回检查与领导节假日检查相结合,专业检查与全面检查相结合,全面监控厂房的安全生产情况。

1、抓好厂房常规安全检查工作。

强调检查工作两手抓,两手都要硬。既对生产单位设施设备不安全状态硬件的改善情况进行检查,也对生产单位建章建制、教育培训等综合管理软件情况进行检查。

2、有针对性的开展专题安全检查工作。

重点检查事故易发场所,易燃易爆和危险品场所。如:查职工安全教育培训情况;查特种作业人员的安全教育培训及持证上岗情况;查员工安全劳保品佩戴情况;查危险品的管理情况。

3、节假日期间，积极配合由公司领导带队，总务部牵头的综合性安全大检查。

公司严格执行《中华人民共和国劳动合同法》、《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》等法律法规，通过建立并有效运行 GB/T 24001 环境管理体系认证，逐步导入 GB/T 45001 职业健康安全管理体系，不断改善员工工作环境的职业健康安全条件。

公司制定《环境因素识别和评估程序》、《危险源识别与评价控制控制程序》、《环境、职业健康安全运行控制程序》，对环境因素和危险源进行识别、分析和测量，对重要环境因素和危险源进行有效监控和管理。

公司坚持“预防为主，综合治理”的方针，落实公司、部门、员工责任制，总经理为第一责任人，总经理与各部门负责人签，各部门与班组签，层层落实安全责任制。各部门负责消防、安全生产的日常管理，总务部负责消防安全设施的维护，负责月度、季度安全检查，发现问题，及时反馈并跟踪整改，切实做到防患于未然。

对于工作场所可能发生的紧急情况 and 危险情况，公司制定应急预案，并进行培训和演练，预案评估和完善，提高企业应对台风、火灾等自然灾害和突发事件的能力，保障企业经营的连续性。

第五篇：员工关爱

一直以来，德昌五金始终将员工视为“让人人体会成功”的创造主体，视为宝贵的财富，坚持为员工创造安全有保障的工作环境、公平有竞争力的薪酬体系、新颖有实效的培训课程、和谐有效率的工作氛围，搭建起了员工成长的舞台，让员工分享公司快速发展的成果，进一步激发员工持续工作的热情、敢于创新的激情，提升员工的幸福感，从而促进公司更大发展。

公司每月开展优秀员工评选活动，该活动由制造部组织牵头，包括员工自评互评、部门评选等。每次评选出优秀员工并予以奖励，极大鼓舞了员工的生产积极性。

一、完善保障机制，保护员工权益

2022年，公司严格按照《劳动法》、《劳动合同法》等国家有关的法律法规，与职工签订劳动合同，按时、足额向职工发放劳动报酬，为职工缴纳基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险，持续做好基础性保障工作。

为保障员工身体健康，公司及下属子公司定期组织全体员工进行体检。针对岗位的特点，公司下属子公司积极完善职业健康安全管理工作，定期举行安全生产培训、职业健康及职业病防治培训，提高员工安全生产意识和自我保护能力。

公司严格执行《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国妇女职工保护法》等法律法规，与员工签订劳动合同、集体合同，改善工作环境，加强劳动保护，定期职业健康

检查，以内部协调为主要方式解决劳动争议，通过工会、职代会形式让员工参与企业管理，调动员工积极性，以此构建和谐劳动关系。劳动合同签订及时率、职业健康体检率纳入劳动关系管理人员考核，工伤事故数、劳动争议发生率纳入各部门主管的考核。

公司成立了工会，建立了职工大会或职工代表大会制度，通过民主选举成立了以员工为代表的工会委员会，充分发挥着参与、沟通、监督的三大职能。

公司先后取得了“杭州市总工会先进职工之家”、“工会工作先进集体”、“杭州市社会责任建设先进企业”、“杭州市创建劳动关系和谐企业达标企业”、“西湖区红十字抗震救灾先进单位”等荣誉。

二、开展员工关爱行动，加强企业文化建设

公司进一步加强企业文化建设，通过开展丰富多彩的知识共享活动和文体活动，倡导诚实守信、爱岗敬业、开拓创新和团队协作精神，努力培育员工积极向上的价值观和社会责任感。

近年以来，德昌五金不断加强企业文化建设，先后形成了一批特色鲜明、内容丰富的品牌文化活动，春节为员工代购春运火车票、迎春晚会、节假日礼品发放、员工生日会等；极大丰富了公司员工业余文化生活，全面展示了公司全体员工积极向上、努力学习、同心协力、不断进取的精神面貌。

2022年，公司关注员工身心健康，组织开展员工趣味运动会，丰富员工的文化生活。

三、加强人才队伍建设，重视员工职业生涯规划

根据企业的战略目标和规划，公司制定了战略导向的人力资源规划，坚持“以诚待人，以理服人，以制度管人，以效益留人”的人才管理理念，建立以人为本的人力资源开发和管理工作系统、激励机制、员工培训与教育体系，充分发掘员工潜能，调动员工积极性、主动性和创造力，为员工创造施展才能和发展的平台，为创造高绩效提供人力资源数量和质量的保障，实现企业与员工的持续发展和共赢。

培养和造就一支具体国际化视野和运营能力的高素质人才队伍是企业持续快速发展的可靠保障。公司并长期与浙江工业大学合作，加强企业管理干部、科研人才的培养和提升工作。公司制定了一系列管理规定，并添置了各种健康、安全设施，以满足企业员工的职业健康和安全管理要求，为广大员工创造安全、舒适的工作和生活环境。

为实现公司的战略目标与员工职业价值的双赢，对包括高层领导在内的所有员工进行职业生涯规划，帮助员工制定职业发展目标与行动计划。为了让各个层面的员工都有发展机会，公司设计了纵横畅通的职业发展通道，提供更多的职业发展空间。

四、充实教育培训，重视员工发展

2022年，公司积极举办各类培训课程。培训方式分为公司内部培训和外部其他专业培训机构培训两大类型，培训内容涉及新员工入职培训、管理技术培训、专业知识技能培训和业务操作培训等多个方面，参加培训的人员覆盖了高、中层管理人员以及生产、技术、财务、行政等各类员工。通过多维度培训，促使员工快速成长，确保公司业

务稳步发展。

近年来，德昌五金不断运用社会资源开展多层次的培训，分别对员工，管理人员及高层领导进行培训，取得了较好的成绩。

公司总务部根据培训需求调查及分析情况，在结合公司实际，针对不同的对象，选择合适的培训课程、方式、时间，制定企业年度培训计划并组织实施。

◆新员工培训，对象为所有新进员工、调岗人员，主要内容企业发展历程、规模和前景，企业远景、使命、价值观，厂纪厂规，部门引导，ISO、6S知识，安全、质量、成本意识，职业道德、新岗位作业流程等。方式是采用集体讲课、观看视频、老员工带新员工等方式。目的是希望员工能尽快熟悉并融入企业。

◆高层领导培训，对象为部长及以上领导，主要内容对高层管理人员培训重点应该侧重于观念、理念方面，目的是希望通过培训使高层管理人员掌握经营环境的变化、行业发展趋势以及进行决策的程序和方法，提高洞察能力、思维能力、决策能力、领导能力，以确保决策人正确地履行职责。

◆基层员工。主要包括技术人员、业务人员、操作工、职能部门人员等，针对在岗员工岗位职责、专业技能、操作规程、业务流程等进行反复强化培训，以使员工在充分掌握理论的基础上，能自由地应用、发挥、提高。主要通过老带新、专题培训、资格认证培训等。目的是提高基层员工的专业技术水平和业务能力，掌握本专业的新技术和新技术。

◆自主培训。公司鼓励各级员工开展自主培训活动，主要通过自主学习，远程教育等方式，提高自身的学历水平和专业技能，对于自主学习取得成果的，公司将给予学费报销、加薪等奖励。

培训的目的在于改变思想观念、改变行为，进而提升绩效，只有有效的培训，才能实现培训的目的，公司建立培训评估体系，保障培训的有效性。

根据人力资源规划，本着企业与员工共同发展的原则，结合员工职业发展规划建设，使各个层面的员工都有机会在不同的职业发展道路上接受培训和学习，使员工的职业技能和自身能力不断得到提升，服务企业发展需要。

2022年公司冲压科荣获了“西湖区模范集体荣誉称号”。

