

ROBAM老板

创造中国新厨房

杭州老板电器股份有限公司

2021年度

环境、社会及公司治理报告

ESG REPORT

报告编制说明

报告范围

- 本报告范围涵盖杭州老板电器股份有限公司（统称“本公司”“公司”“老板电器”）及年报合并财务报表内附属公司，与老板电器（股票代码：002508）年报合并财务报表范围一致。

时间范围

- 本报告为年度报告，报告涵盖范围为 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日。部分文字信息超出此范畴，在所涉及处予以说明。

编制依据

- 本报告依据深圳证券交易所刊发的《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》（2006 版）和《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》（深证上〔2022〕13 号）编制，并参考了中国证监会《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第 2 号——年度报告的内容与格式（2021 年修订）》。

数据说明

- 报告中数据和案例来自公司实际运行的原始记录或财务报告。
报告中的财务数据均以人民币为单位。财务数据与公司年度财务报告不符的，以年度财务报告为准。

可靠性保证

- 老板电器承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，公司董事会对其内容真实性、准确性和完整性负责。

联系方式

- 杭州老板电器股份有限公司 董事会办公室 电话：0571-86187810
您可通过公司官网（www.robam.com）和巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）获取老板电器更多 ESG 信息。

关于老板电器

01

1.1 公司概况	6
1.2 ESG 管理	8
1.3 实质性议题管理	9

诚信经营

02

2.1 规范治理	14
2.2 合规经营	17

品质创新

03

3.1 创新变革	20
3.2 质量管理	24
3.3 客户权益保障	26

和谐发展

04

4.1 员工权益与福利	30
4.2 员工发展与培训	34
4.3 职业健康与安全	36

环境生态

05

5.1 环境管理	40
5.2 节约资源使用	41
5.3 排放物管理	43

关键量化绩效

07

关键量化绩效	54
--------	----

共享繁荣

06

6.1 供应链合作共赢	48
6.2 推动行业发展	50
6.3 热心社会公益	51

对标索引表

08

深圳证券交易所《上市公司社会责任指引》报告对标索引	62
深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引 第 1 号——主板上市公司规范运作》对标索引	63

目录

Contents

01

- 1.1 公司概况
- 1.2 ESG 管理
- 1.3 实质性议题管理



1.1 公司概况

杭州老板电器股份有限公司创立于 1979 年，经过发展与壮大，老板电器现已成为中国厨房电器行业发展历史、市场份额、生产规模、产品类别、销售区域都排在前列的，社会公认的领导品牌。老板电器致力于用现代科技创造中国厨房，将中式烹饪的灵魂注入每一件厨房电器，让中国家庭的烹饪生活更简单、更健康、更有趣。

老板电器秉承独有的艰苦奋斗的老虎钳创业精神，以“创新、责任、务实”为纲领，肩负“创造人类对厨房生活的一切美好向往”的企业使命，用行动来体现自己“做一个让社会尊敬的企业”的理念，致力于成为“引领烹饪生活变革的世界级百年企业”。



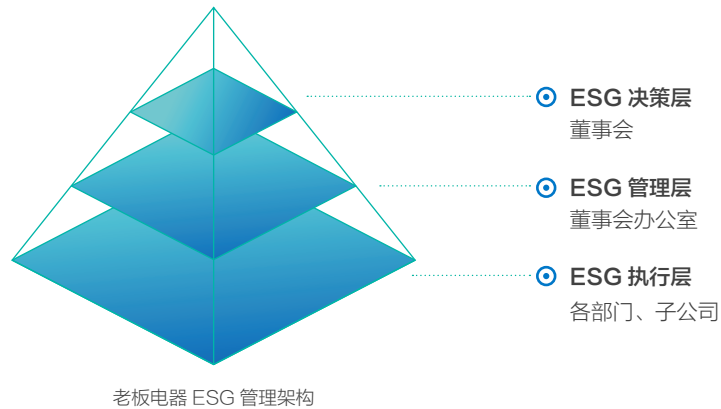
- 成立年份
1979 年
- 公司名称
杭州老板电器股份有限公司
- 上市代码
公司于深圳证券交易所上市（股票代码：002508，股票简称：老板电器）
- 主要业务
专业生产吸油烟机、燃气灶、蒸烤一体机、洗碗机、消毒柜、集成灶、燃气热水器、净水器等家用厨房电器产品



1.2 ESG 管理

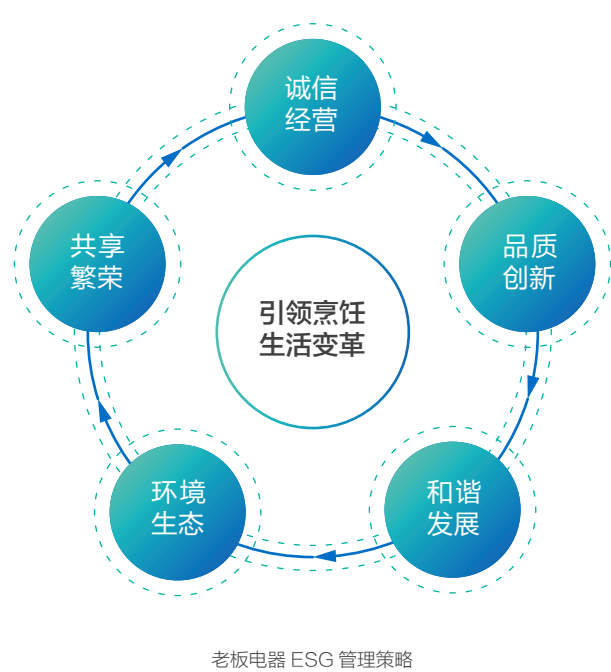
ESG 管理架构

- 公司建立了自上而下的 ESG 管理架构确保 ESG 工作高效推进，形成了“**管理层参与，横向协调各职能部门，纵向覆盖各下属公司**”的 ESG 管理体系。董事会对公司 ESG 事宜履行决策和监察的责任；在董事会指导下，董事会办公室负责统筹各项 ESG 工作的具体实施；各部门及子公司负责各项具体 ESG 工作的落实。



ESG 管理策略

- 公司聚焦“**诚信经营、品质创新、和谐发展、环境生态、共享繁荣**”五大层面，审慎地制定 ESG 管理策略，将 ESG 融入战略经营活动中。



ESG 策略	重点议题	主要 ESG 行动实践
诚信经营	· 规范治理 · 商业道德	· 推行稳健的公司治理 · 营造内部商业道德文化
品质创新	· 创新变革 · 质量管理 · 客户权益保障	· 提升自身产品的质量与创新 · 保障客户权益 · 提升客户满意度
和谐发展	· 员工权益与福利 · 员工发展与培训 · 职业健康与安全	· 完善员工福利体系 · “老板大学”打造多层次的员工培训体系
环境生态	· 环境管理 · 节约资源使用 · 排放物管理	· 完善环境管理体系 · 全面开展节能降耗减排 · 多措并举推动绿色制造
共享繁荣	· 供应链合作共赢 · 推动行业发展 · 热心社会公益	· 在价值链上促进社会责任 · 推动行业交流与发展 · 持续鼓励员工投身志愿服务工作

1.3 实质性议题管理

利益相关方沟通

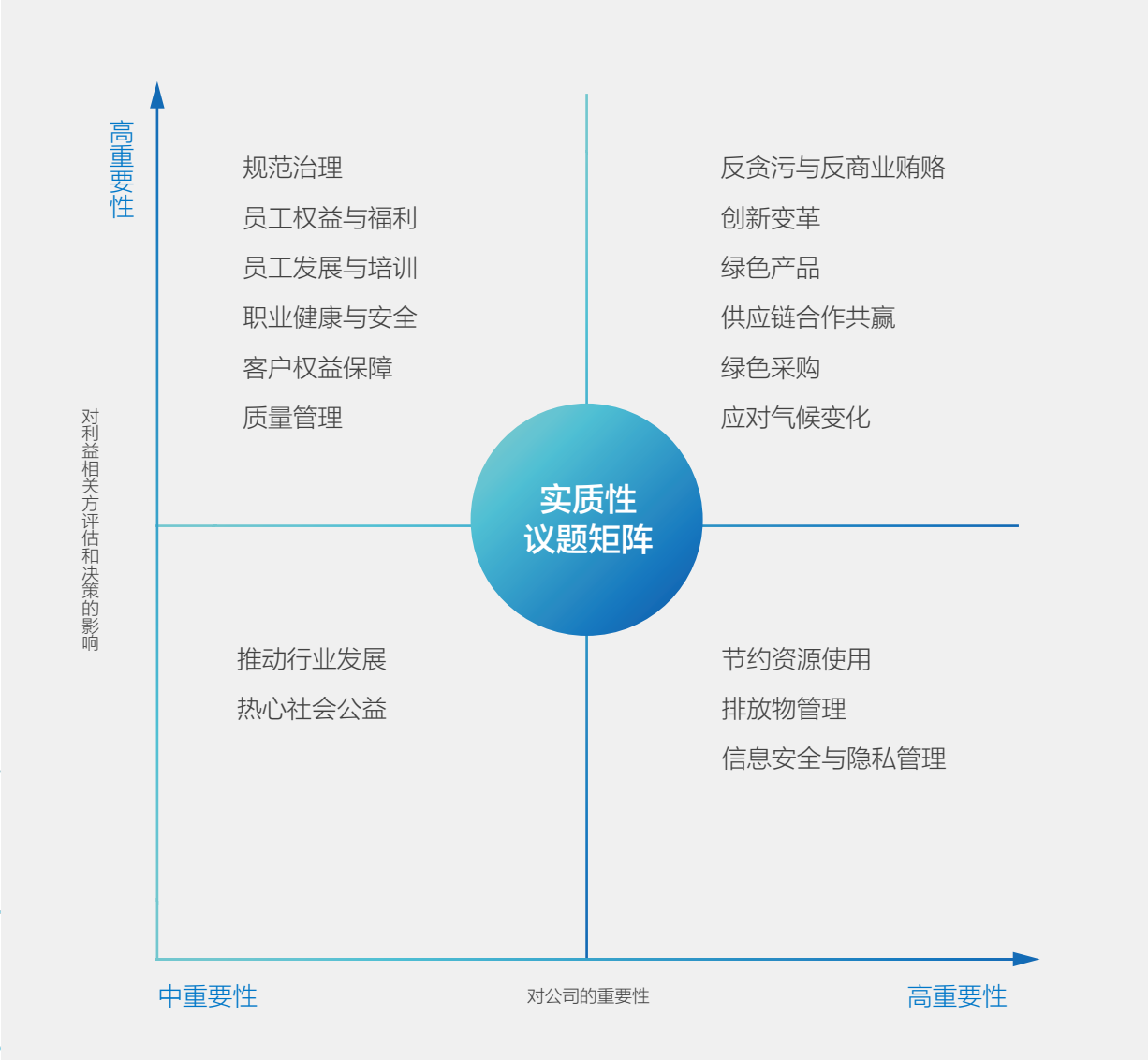
- 公司将利益相关方定义为影响或受公司运营活动影响的个人或团体。公司根据行业和运营特点，将主要利益相关方确定为**股东及投资人、客户、政府及监管机构、员工、供应商、社区及公众**。

公司致力于与各利益相关方建立沟通机制。公司通过**网站、媒体、会议、报告、活动**等渠道和方式积极与之沟通，了解并回应其期望与诉求，将利益相关方关注的议题纳入公司的运营和决策过程中，以提升公司的经营管理能力和可持续发展能力。

利益相关方类型	关注重点	沟通及回应方式
股东及投资人	经济绩效、公司治理、合规经营、反腐败、风险管理、知识产权保护	股东大会、财务报告、业绩报告、反腐败管理等
客户	产品与服务品质、研发与创新、客户权益与信息保护、客户沟通及满意度	科研创新、产品展览、客户调研、客服热线、客户满意度调查、客户隐私保护措施等
政府及监管部门	合规经营、应对气候变化、产品服务品质与安全、排放物管理、能源利用	机构考察、公文往来、政策执行、信息披露等
员工	人力资本发展、职业健康与安全、员工权益保障	员工活动、职代会活动、员工手册、员工培训、员工考核与晋升等
供应商	供应链可持续发展管理、合规经营、反腐败	供应商管理制度、透明公平的采购、战略合作、交流互访等
社区及公众	排放物管理、能源利用、绿色产品、社区公益与志愿服务	加强环境管理、社会公益项目、社区志愿者活动等

实质性议题分析

2021 年，公司对标国内外行业经验及优秀实践，并根据应当遵循的国内、国际政策与标准，综合考量内外部利益相关方关注重点、同业对标分析，公司行业特点及战略方向，开展实质性议题分析。按照识别、评估和审议的程序，界定了具有较高实质性的议题，作为公司的行动及报告重点。



02

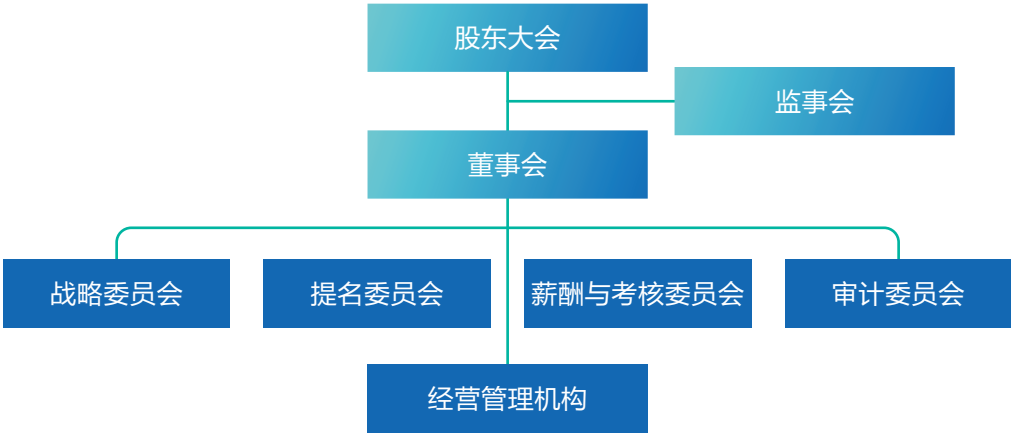
2.1 规范治理
2.2 合规经营



2.1 规范治理

治理架构

- 公司严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规和相关规范性文件要求，**设立股东大会、董事会、监事会、经营层“三会一层”的现代企业组织制度和运行机制。**公司董事会下设战略委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会和审计委员会，各专门委员会各司其职，各尽所能，推动公司高效、科学、规范运行。



- 公司股东大会、董事会、监事会和董事会专门委员会负责审议公司发展相关重大事项。2021 年，**公司召开 3 次股东大会，5 次董事会，5 次监事会。**



三会成员组成及主要职责

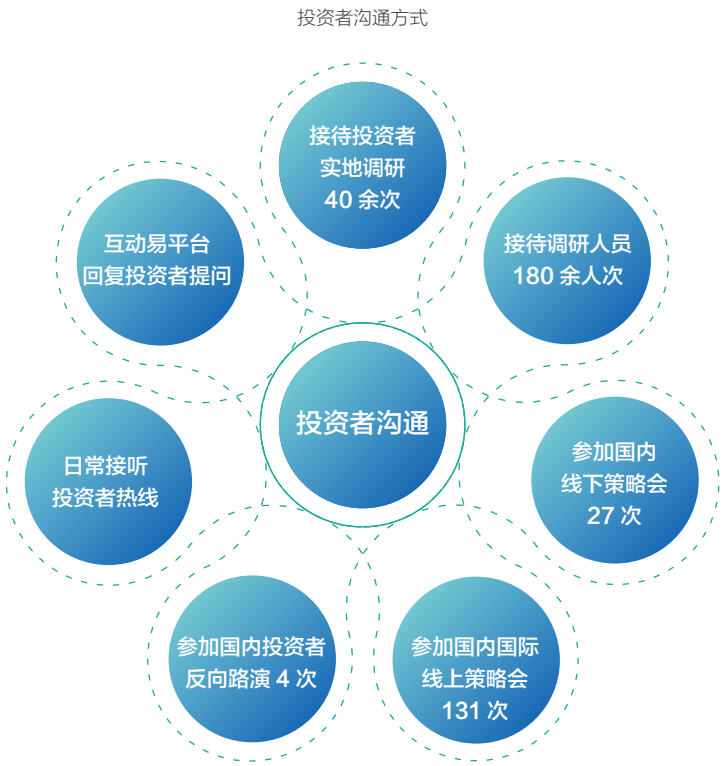
股东大会	· 作为公司最高决策机构，决定公司的经营方针和投资计划；选举和更换非由职工代表担任的董事、监事，决定有关董事、监事的报酬事项；审议批准董事会、监事会的报告。
董事会	· 董事会由 9 名董事组成，其中 3 名为独立董事。独立董事担任提名委员会、薪酬与考核委员会的主任委员 / 召集人。 · 遵守多元化政策，依照提名委员会规定的程序，科学、合理聘任适合人选；执行股东大会的决议，管理公司信息披露事项。
监事会	· 监事会现有 5 名监事，其中 2 名职工代表监事（1 名女性）。 · 负责对董事会及其成员，以及高级管理人员进行监督，防止其滥用职权，侵犯股东、公司及员工的合法权益。

信息披露与投资者沟通

- 公司高度重视对股东与债权人的信息披露与沟通，确保全体投资者均能及时获悉影响本公司业务状况的主要事态发展，获得关于公司的资料。公司依照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司信息披露管理办法》等法律法规的规定，通过各种会议、出版物和网上平台向投资者发布信息，包括年度股东大会、临时股东大会、定期发布的年报及中期报告，以及公告、简报、新闻稿等。**关于公司的信息均可在《中国证券报》《证券日报》《证券时报》《上海证券报》巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）等平台获取。**

公司按要求披露定期报告及临时公告，公告内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，实际运作中不存在违反相关规定或与相关规定不一致的情况。2021 年，公司在深圳证券交易所上市公司 2020 年度信息披露考核中获评 A（优秀）级别，连续八年获此殊荣；公司在投资者关系领域，获得**证券时报第十二届天马奖中国上市公司最佳投资者关系奖、中国主板上市公司投资者关系最佳董事会奖**，**证券时报第十五届中国上市公司价值评选主板上市公司价值 100 强**等奖项；**公司董事会秘书荣获证券时报第十二届中国主板上市公司投资者关系“最佳董秘奖”，中国证券报 2020 年度金牛董秘奖**等奖项。

公司董事会高度重视投资者关系的管理和维护，将投资者关系管理范畴深化到机构投资者、战略投资者、中小投资者等各类投资者。公司通过投资者热线、深交所互动易平台、网上业绩说明会、投资者接待日、国内国际策略会及国内外投资者反向路演等多种形式保持和资本市场的持续沟通。



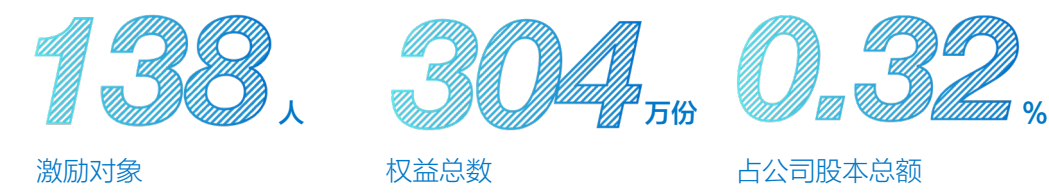
风险管控

- 公司重视风险管理，将风险管理工作与业务活动相融合，积极探索和建立有效的风险管理机制。公司持续开展风险评估，根据行业变化和公司变革动态完善服务于风险管理需求和企业战略发展需要的内部控制体系。根据《企业内部控制基本规范》等法规和指引，公司制定了《内部控制制度》，实现对内外部风险的管理和应对，确保公司长治久安和高质量快速发展。2021 年，全年未发现公司在内部控制设计和执行方面存在重大缺陷。



股权激励

- 根据中国证监会《上市公司股权激励管理办法》、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关规则的规定，公司完成了 2021 年股票期权激励计划。本次股票期权激励计划授予的激励对象人数为 138 人，授予对象均为实施本计划时在公司任中层管理人员及核心技术（业务）骨干，实际授予的权益总数为 304 万份，约占公司股本总额的 0.32%。



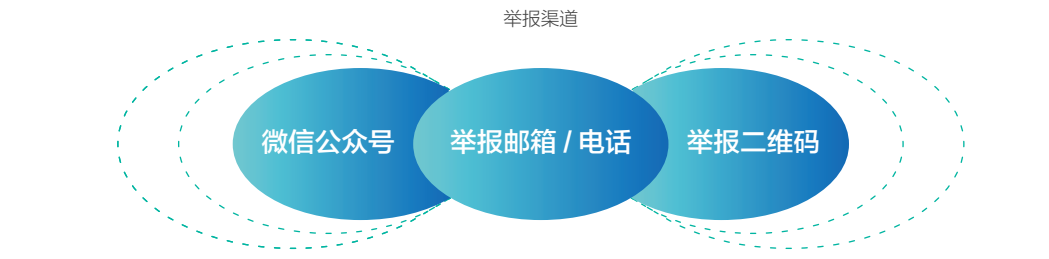
2.2 合规经营

反贪污与反商业贿赂

- 公司严格遵循运营所在地有关反贿赂、反欺诈、勒索及反洗钱等方面的法律法规，设有专门团队负责反贪污和反商业贿赂工作，致力于营造诚信道德的商业环境。公司制定并严格落实《廉政建设管理标准》《廉洁条款》《举报奖励制度》《采购业务及供应商商务行为规范——廉政公约》等制度，要求重要岗位人员签署《干部廉洁自律承诺书》，与供应商签订《廉洁公约》，敦促员工及供应商严守商业道德底线。此外，公司每年定期召开“党员干部警示教育大会”，面向董事会和全体员工开展反腐败、反商业贿赂等商业道德方面的培训。

公司董事会针对内部的反贪污及反商业贿赂事宜履行监督管理责任。公司审计部在董事会或审计委员会的授权下，开展专项（综合）审计、审计监察、离任审计等日常审计及突击检查工作，并对党员干部的廉洁自律和履职尽责情况进行有效监察。

同时，为了规范投诉及举报管理工作，公司设立专门的审计监察举报平台，提供“杭州老板实业集团”内部微信公众号、举报二维码、举报邮箱及电话等举报渠道，鼓励员工举报可疑的内部违规行为。



- 在对举报人及审计监察人员的保护方面，公司通过最小化知情人、专人保管举报材料等保密管理措施保护举报人；同时，公司依照审计标准的规范程序，对举报处理过程与结果的公平公正性负责，严格保护举报人及审计监察人员的个人隐私。若发生针对检举人打击报复的情况，公司将严肃处理，在必要情况下移交司法机关。

信息安全与隐私管理

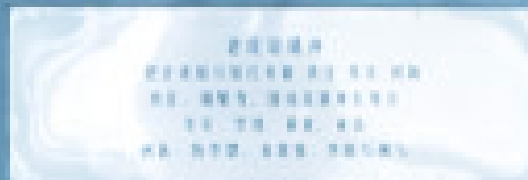


- 公司高度重视客户信息安全，以 ISO27001 标准为指导建立信息安全管理体系统，已通过 ISO27001 信息安全管理体系统认证。此外，公司于每年度接受第三方 ISO27001 信息安全审核，并接受来自政府监管机构的网络及用户隐私安全检查，以此持续改进自身在信息安全与隐私保护方面的管理绩效。
- 公司设立信息化部负责信息安全的规划和管理，各部门明确信息安全职责，配合公司信息安全管理体系统在部门的推广、落实，同时向信息化部传达利益相关方对公司的要求和期望，达成信息安全目标。此外，公司对员工开展信息安全与隐私保护相关培训，以此提升员工信息安全意识。

3.1 创新变革

3.2 质量管理

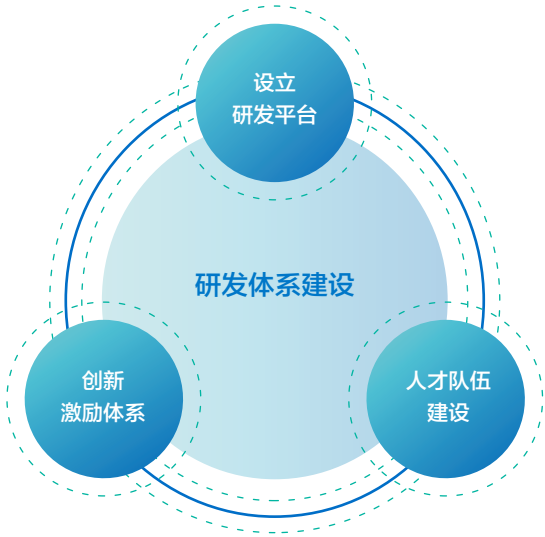
3.3 客户权益保障



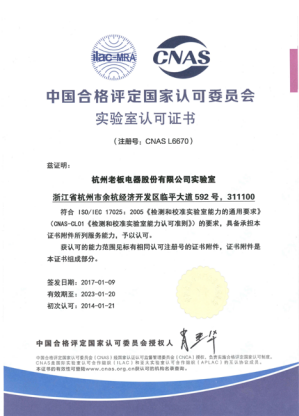
3.1 创新变革

研发创新

- 公司认为，企业若想取得长远发展，必须长期坚持研发创新。为此，公司搭建了研发体系，大力投入产品技术研发，不断加强自主研发能力、员工创新能力，并通过技术优势不断将科技研发成果产业化，保持公司在所处行业的领先地位。



- 在研发平台方面，公司设立中央研究院作为各项创新项目的决策机构，下设基础研究院、创新研究院和智能研究院三个二级研究院，从基础研发、技术突破、全新形态、全新品类、新材料应用、用户体验等多个维度推动公司创新变革。
- 公司先后被认定为国家级技术中心、省级研发中心、省级重点实验室、高新技术企业、国家技术创新示范企业。



- 2021 年，公司拥有研发人员 876 人，其中具有副高及以上职称 5 人、中级职称 74 人；拥有博士学位员工 8 人，硕士学位员工 124 人，整体研发团队规模和实力在行业内处于领先。

876 人
研发人员

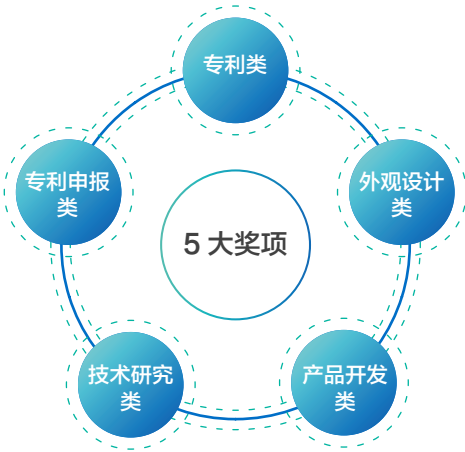
5 人
副高及以上职称

74 人
中级职称

8 人
博士学位

124 人
硕士学位

- 此外，为吸引及留任创新研发项目人员，并有效激励研发人员的潜能，公司设立了专利类、外观设计类、产品开发类、技术研究类、专利申报类 5 大类奖项，对参与项目研发的人员给予相应的奖励。



科技节活动

- 创新是引领发展的第一动力。为持续激发创新活力，老板电器于 2021 年 12 月开展以“厚植创新理念，深耕厨房之源”为主题的科技节活动，对在专利创新项目、产品创新项目、技术创新项目、专利申请质量和数量等方面做出突出贡献的人员进行表彰，树立榜样，有效支撑公司的科技事业，提高公司管理整体效能。

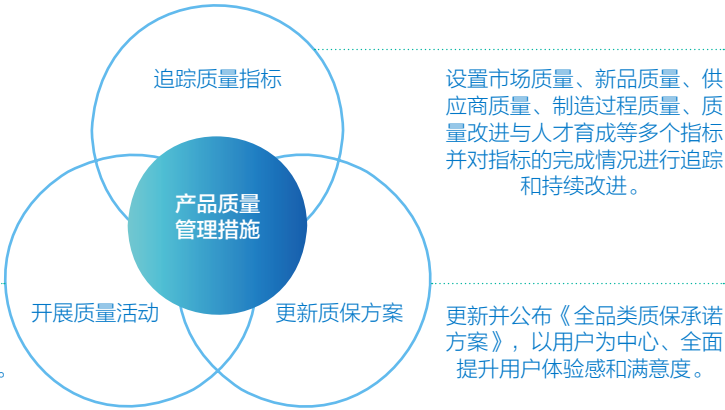
3.2 质量管理

完善质量管理体系

高质量的产品和服务是企业最重要的竞争力之一。公司通过完善的产品全生命周期质量管理和实验室检测质量管理保证卓越品质，并定期开展质量改进工作，不断提升质量管理水平。



公司参考国际领先的质量管理理念，建立了覆盖产品全流程的质量管理体系，已通过 ISO 9001 质量管理体系认证和浙江制造认证（产品检测 + 管理体系）。公司根据影响产品质量的主要因素，制定了《不合格品管理标准》《制程异常处理办法》《市场质量预警和分级处理办法》《盲点实施开展细则》等制度文件，通过采取追踪质量指标、开展质量活动、更新质保方案等措施，落实全面质量控制。



在质量管理成效方面，2021 年公司完成六西格玛 /QCC 项目 86 项，质量改进效益 810 万元；累计培养了 149 名六西格玛黑绿带质量人才，其中黑带 65 人，绿带 84 人。此外，公司荣获亚洲质量功能改进案例大赛一等奖、中国质量协会 QC 小组成果发表赛专业级奖、中国质量协会六西格玛专业级奖、浙江省质量管理小组一等奖、杭州市质量管理小组一等奖等奖项。

公司实验室主要开展厨房电器、燃气灶具等产品安全性能、使用性能、可靠性试验以及相应零部件、材料的检测。在实验室质量管理上，公司依据 ISO/IEC17025:2017《检

* 六西格玛是一种改善企业质量流程管理的技术。六西格玛黑带是企业中全面推行六西格玛的中坚力量，负责具体执行和推广六西格玛，同时肩负培训绿带的任务。六西格玛绿带直接分布在生产与管理的一线，一支高素质的绿带队伍对于六西格玛理念自上而下贯彻和持续推进起着关键作用。



测和校准实验室能力的通用要求》、CNAS-CL01：2018《检测和校准实验室能力认可准则》、CNAS-CL01-A003：2018《检测和校准实验室能力认可准则在电气检测领域的应用说明》和中国合格评定国家认可委员会（CNAS）相关认可规定及中国相关法律法规的要求，制定《质量管理手册》和程序文件，以保证实验室检测工作的合法性、公正性，确保本实验室检测和服务质量，为社会提供准确、可靠的检测数据和结果。公司实验室已获得中国合格评定国家认可委员会认可。

强化质量技能提升

公司设立质量学院，通过开展新人培训、内训赋能、对外交流等方式，不断提升员工质量技能胜任力。

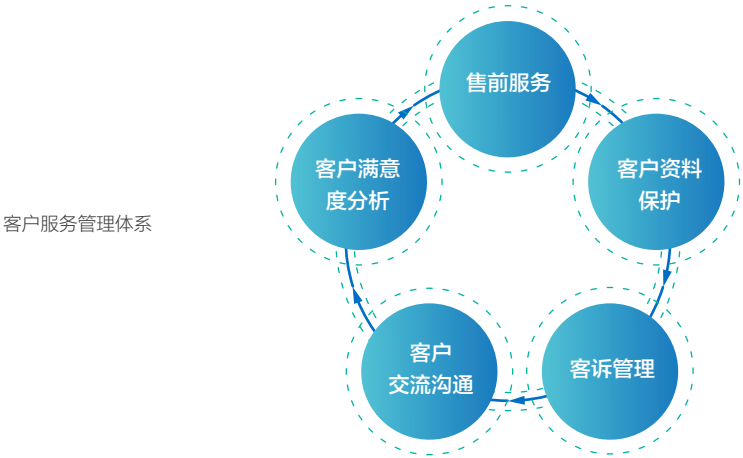


- 落实一线新员工质量道场三级教育
2021 年开展新员工质量道场三级教育 64 批次，累计 3,887 人次接受入职质量应知应会教育学习。
- 持续开展 TQE 内训赋能教育
2021 年开展内训课程 38 门，累计授课时长 72 小时，累计教育 2,142 人次，质量教育覆盖率达 49.3%。
- 开展对外交流学习扩大行业影响力
2021 年承接中国计量大学、公牛集团、外部企业研学参访活动 4 次；参加省质协、中质协行业相关标准研讨 3 次。
- 强化质量讲师队伍建设及课程资源开发
质量讲师共 21 人，纳新 2 人，其中老板大学认证内训师 19 人；全年累计开发及优化质量专业课程 9 门。
- 夯实品质内建
2021 年组织质量经验诀窍分享 2 期，输出品质经验诀窍 15 项；策划组织品质技能比武测评活动，全员参与率达 81%，品质工程（QE）合格率 100%，品质控制（QC）合格率达 97.29%。

3.3 客户权益保障

全生命周期的客户服务

- 公司秉承“敏智达，尊享越”的服务宗旨，致力于打造融洽、密切的客户关系。公司在售前、售中、售后的各个阶段为客户提供全面的技术服务，实现与客户的良性互动，创造差异化的客户体验。
- 公司下设战略市场本部、服务物流部、品质部、营销综合管理部等相关部门，合作协调管理各产品技术服务工作，职责包括建立健全定期客户走访制度、统筹客诉管理、产品质量跟踪、产品安装及维修等。此外，公司定期开展营销体系人员的培训工作，持续提升其专业能力和客户服务能力，提高客户服务质量。



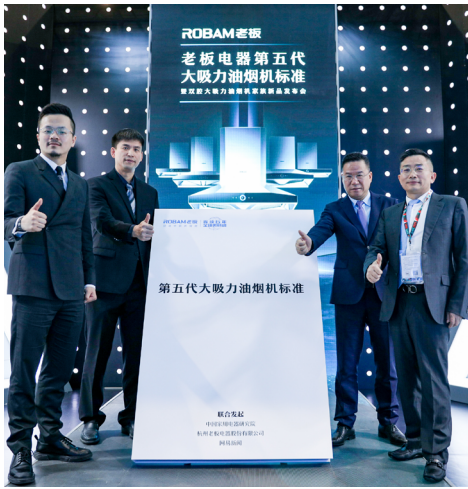
- 为了更好地提升服务水平，切实将“即时尊享”的服务要求落到每一个环节，公司制定了《老板电器代理公司投诉处理规范》，用于规范各代理公司的服务投诉及服务危机处理流程。公司通过客户反馈电话、公司官网等途径及时接受客户投诉。公司对所有投诉信息进行分类，设定专门的响应和处理时效要求，同时，服务物流部门对处理进程进行监督，确保每一单投诉在规定的时间内得以解决。



- 公司注重与客户的积极沟通，围绕客户感知、客户体验、客户需求等维度进行调研，并通过有针对性的产品推广活动，例如 2021 中国家电及电子消费博览会（AWE），让更多领域的客户了解公司相关产品。

2021 年客户调研活动（部分）

- 自动烹饪消费者及概念接受度研究
- 蒸烤炸一体机产品沟通概念测试
- 集成净洗水槽用户及需求调研
- 洗碗机人群洞察及产品沟通概念测试
- 消毒柜产品使用调研
- 燃气热水器套购人群特征级购买路径研究
- 高端洗碗机人群洞察及产品定性沟通概念测试

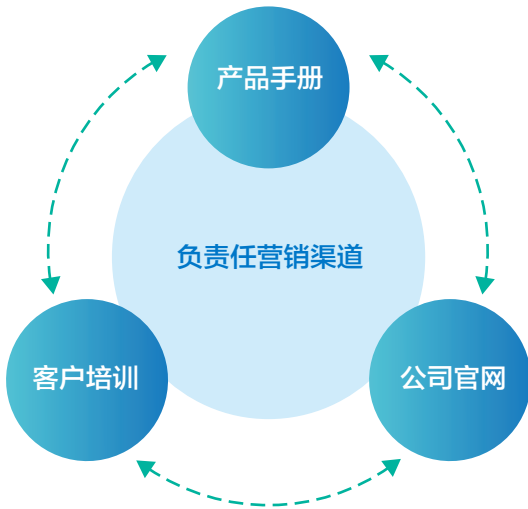


为了解消费者对公司产品的满意度情况，公司于 2021 年 2 月开展了“老板全链路满意度专项调研”，分别就售前、售中、售后用户体验全流程和产品体验进行评价，确定其重要性及满意度情况。

负责任营销

- 公司在对外开展营销工作时严格遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国商标法》等国家法律法规以及行业相关规定。公司对所有发布的新品详情单及手册进行合规性审查，由提交部门、专利相关技术支持科、产品线、实验室、法务等相关部门审核，确保没有侵权或违反广告法要求的内容或描述。

公司通过包装内产品手册、公司官网等渠道，向客户普及产品知识。针对不同的产品特性，公司积极开展对客户的培训活动，将包括产品性能、使用效率、潜在风险、安全使用须知、操作与维护方法等相关信息，真实、有效地传达给客户。



04

- 4.1 员工权益与福利
- 4.2 员工发展与培训
- 4.3 职业健康与安全



4.1 员工权益与福利

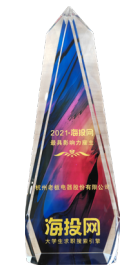
员工雇佣与基本权益

- 公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《禁止使用童工规定》等适用的法律法规，遵循《人力资源管理手册》《员工考勤管理标准》等管理制度，保证合规雇佣。
- 公司坚持平等雇佣准则，反对一切因性别、年龄、地域、学历、宗教信仰、国籍、种族、性取向、残疾与否等不同而存在的歧视行为，努力打造具有多样性和包容性的职业环境。
- 同时，公司建立公平、公正、公开的选人用人机制，严禁使用童工、强迫劳动、超时工作、骚扰虐待，切实维护员工合法权益。2021 年，公司未发生使用童工或强迫劳工事件。

员工雇佣和基本权益概览

类别	权益政策
招聘与淘汰	- 招聘：按照《招聘管理标准》，坚持合法合规，秉持平等公正无歧视的原则开展员工招聘。 - 淘汰：按照《淘汰管理标准》，全面保障员工在淘汰过程中的合法权益。
薪酬与激励	- 薪酬：按照《薪酬管理标准》，每年进行 2 次薪酬调整，确立员工的薪酬增长方案。 - 激励：按照《激励管理标准》，通过物质激励和精神激励相结合的方式，对超额完成目标、额外贡献、额外价值创造的工作进行激励
工时与假期	- 工时：实行单双休，标准计算工时员工 8 小时 / 日，综合计算工时员工 8 小时 / 班。 - 假期：依法享有国家法定假及事假、病假、工伤假、年休假、婚假、产检假、产假、陪产假、哺乳假、丧假等带薪假。

- 为建立和谐稳定的劳动关系，维护职工合法权益，公司根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动合同法》《浙江省集体合同条例》等法律法规的有关规定成立工会。
- 公司职工方代表与企业方代表就职工利益等问题进行集体协商，并经公司第三届三次职工代表大会审议通过，签订《集体合同》；根据《杭州市企业工资集体协商条例》规定，就有关工资等事项进行平等协商，经企业行政方和职工方平等协商，签订《工资协议》。同时，根据《浙江省集体合同条例》《女职工劳动保护特别规定》《浙江省人口与计划生育条例》等有关规定，职工方代表与企业方代表在平等自愿的基础上，签订《劳动安全卫生专项集体合同》《女职工权益保护专项集体合同》和《“企业关爱职工 职工热爱企业” 共同约定书》等专项集体合同。
- 2021 年，公司获评“猎聘 2021 浙江年度非凡雇主”“α i 优质职场 2021 卓越财富共享奖”“海投网 2021 最具影响力雇主”“前程无忧 2022 人力资源管理杰出奖杰出雇主”等荣誉称号。



海投网 2021 最具影响力雇主



前程无忧 2022 杰出雇主



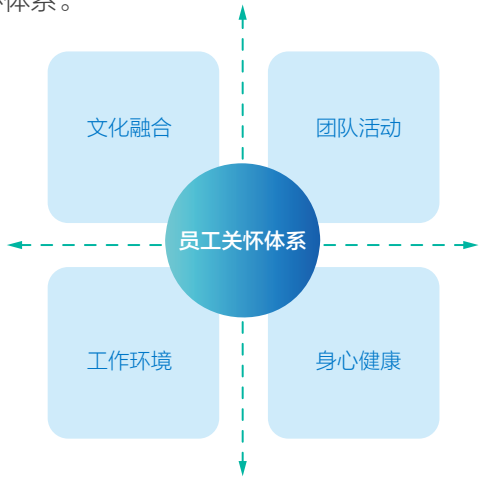
α i 优质职场 2021 卓越财富共享奖



猎聘 2021 浙江年度非凡雇主

员工福利与关爱

- 公司坚持“快乐工作·健康生活”的工作理念，以“提升员工幸福指数，积攒快乐能量，提升生活工作品质”为目标，建立了包括“文化融合、团队活动、身心健康、工作环境”等四大类别的员工关怀体系。



- 公司依据国家有关法律、法规，制定的《福利管理标准》《员工福利手册》等管理制度进一步优化了员工福利体系，为员工提供了节假日福利、健康福利、活动福利、学习福利、工作生活福利等多样化的福利内容。

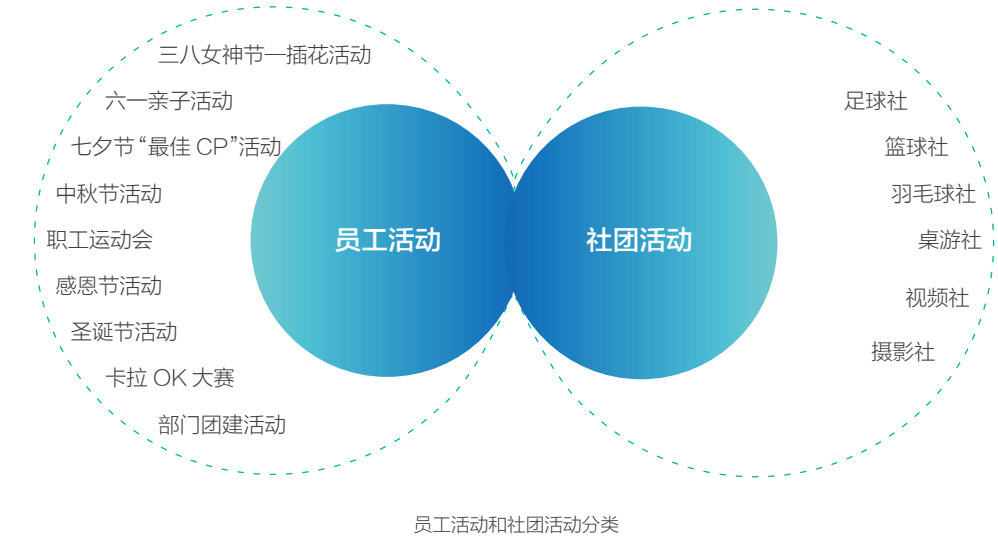
福利类别	具体内容
节日能量站	元旦、春节、元宵节、三八妇女节、五一节、中秋节、国庆节福利，上市纪念奖金
快乐生活吧	食堂及餐补、生日祝福、持续改善积分、员工购机折扣、高温补贴、能量包、团建、员工活动、员工社团
健康加油站	意外险、商旅险、重疾险、门诊住院险、高端医疗、住院医疗互动、中医理疗、健康体检、口腔医疗、健身设施、健康讲座
榜样宣传室	老虎钳精神奖、创新奖、优秀团队奖、金牛奖、明星奖、季度老虎钳标杆、季度三星文化员工、优秀共产党员、优秀党务工作者、党员积极分子、工匠精神突出贡献奖、十佳青年标兵、十佳青年 / 青年新秀、三八红旗手标兵、三八红旗手
大脑充电房	板栗学堂（E-learning）、专业分学院、专项培训计划、外派培训、企业图书馆
温暖假日圈	除法定节假日外，为员工提供：超长春节假、婚假路程假、暖心产检假、丧假路程假、温暖育儿假、贴心陪护假
人才服务站	杭州市高层次人才、临平区高层次人才、四项人才、应届大学生、技能人才
住房解忧站	精装单身公寓、住房 / 住房补贴、临平区公租房补贴、应届生安家补贴 / 租房补贴

“老虎钳标杆员工”专属福利



- 为激励与公司企业文化高度契合的员工，树立标杆榜样，公司制定了《老虎钳标杆员工激励方案》，以创新、责任、务实三个考评维度，每季度开展“老虎钳标杆员工”评选活动。2021 年，公司评选出的 20 名“老虎钳标杆员工”享受月度免费早餐、季度标杆车位、三天带薪休假、奖励积分等专属福利。

- 为丰富员工业余文化生活，公司组织形式多样的员工活动和社团活动，通过职工运动会、足球社、篮球社、羽毛球社等增强员工身体素质，通过插花活动、卡拉 OK 大赛、视频社、摄影社等培养员工的兴趣爱好，通过亲子活动、七夕联谊活动等增进员工与亲友的沟通交流，全面提升员工凝聚力。



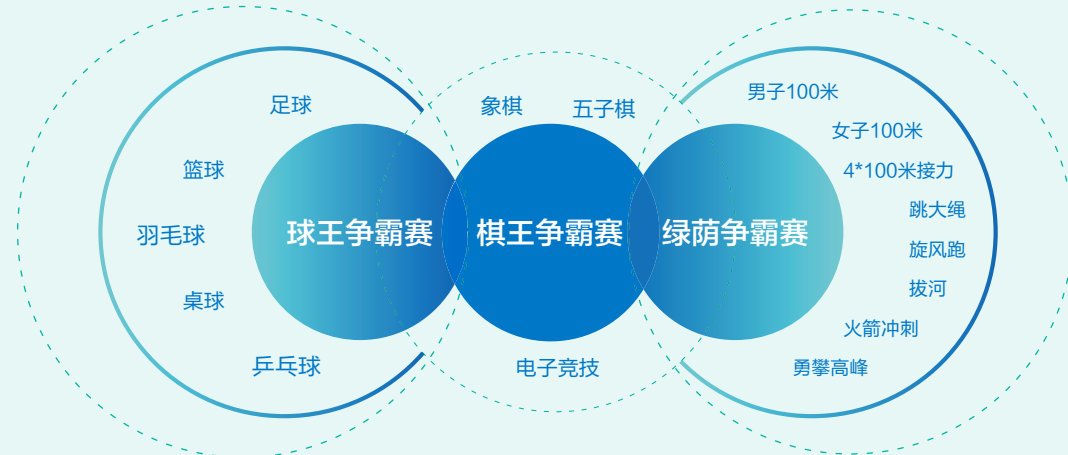
- 公司定期举办形式多样的员工座谈会，收集员工心声，建立舒心正向的员工关系，培养员工对企业的认同感和归属感。同时，公司开展《中国饮食文化概说》《儿童饮食健康》等健康知识讲座，提升员工的健康素养水平。
- 此外，公司以“不断做厚企业文化，增强企业的向心力和竞争力，提升员工凝聚力和战斗力”为目标，举办“全员文化大研讨”“烹饪文化推广”等内容的企业文化宣导活动，通过全员烹饪认证、“老板家宴”活动、老虎钳大会等多种形式，提升员工的企业文化感知度和员工满意度。

开展员工敬业度、满意度调研

- 公司每年推出员工敬业度、满意度调查，并针对调查结果提出具体举措以进一步提升员工敬业度、满意度。2021 年举措：
- | |
|-------------------------------------|
| 物质激励与精神激励相结合，优化激励方法；激励策略继续导向增量价值创造。 |
| 强化绩效宣导，注重绩效宣导的方式方法，强化员工对绩效管理的了解。 |
| 提高团建金额，赋能团建；一线员工每季度组织开展“欢乐一刻”活动。 |
| 完善《福利管理制度》，持续优化调整，针对不同群体调整相应福利。 |

举办第十届老板集团职工运动会

- 职工运动会是公司践行“快乐工作，健康生活”理念的重要行动，是公司企业文化建设的重要环节，也是夯实产改工作的重要举措。
- 为加强企业内部凝聚力、增强同事之间的友谊、丰富员工的业余生活，2021 年公司举办第十届职工运动会。本届运动会以“‘十’不我待，逐梦百年”为主题，历时近 1 个半月，包含“棋王争霸赛”“球王争霸赛”“绿茵争霸赛”三个大项，16 项体育赛事。公司各部门、子公司的运动员们本着“友谊第一，比赛第二”的精神，在赛场上发扬了创新、责任、务实的老虎钳精神，展示了广大员工良好的身体素质和精神风貌，为未来公司实现“创世界品牌，树百年企业”的宏伟目标添砖加瓦。



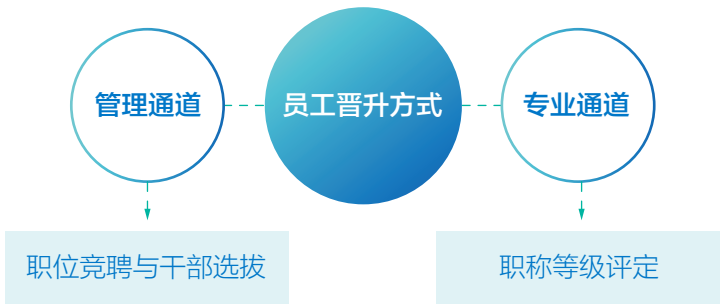
4.2 员工发展与培训

人才梯队建设

- 公司搭建员工职业发展体系，建立《人才发展管理标准》，对员工的职业发展实施有效管理，促进员工实现发展目标，打造人才梯队。

2021 年，公司基于新三年人才战略，提出内生型人才发展策略。公司在外部寻找行业专家带领组织快速发展，同时招聘大量高潜质的应届生（包括本科生、硕士及博士研究生）做厚人才储备，重点落实内生型策略的培养计划，全面打造老板人才发展的常备军。

公司以员工能力及价值创造为导向，设计管理（管理通道）与专业（专业通道）双轨发展的职业生涯晋升通道，形成管理族、产品研发族、供应链族、营销族、专业服务族、技能操作族等六个职位族类。对于管理或专业能力匹配的员工，可跨序列成长，鼓励员工向复合技能型人才转型。



“老板大学” 精准打造员工 成长课程体系

- 为精准有效地提高人才建设质量，公司成立了涵盖全体员工、提供全方位成长课程体系的“老板大学”。老板大学制定了《培训管理守则》《老板大学内训师管理办法》《老板大学教材开发管理办法》《老板大学外部培训管理办法》《老板大学专业分院运营管理办法》等管理制度，以保障公司人才培养和培训运营工作有序开展。

老板大学以“培育卓越老板人，培养老板领军人才，致力为中国中小实体企业的持续发展贡献力量，成为员工成长顾问、业务发展伙伴、组织文化传承、实战价值平台”为使命宗旨，让培训服务于员工职业发展。

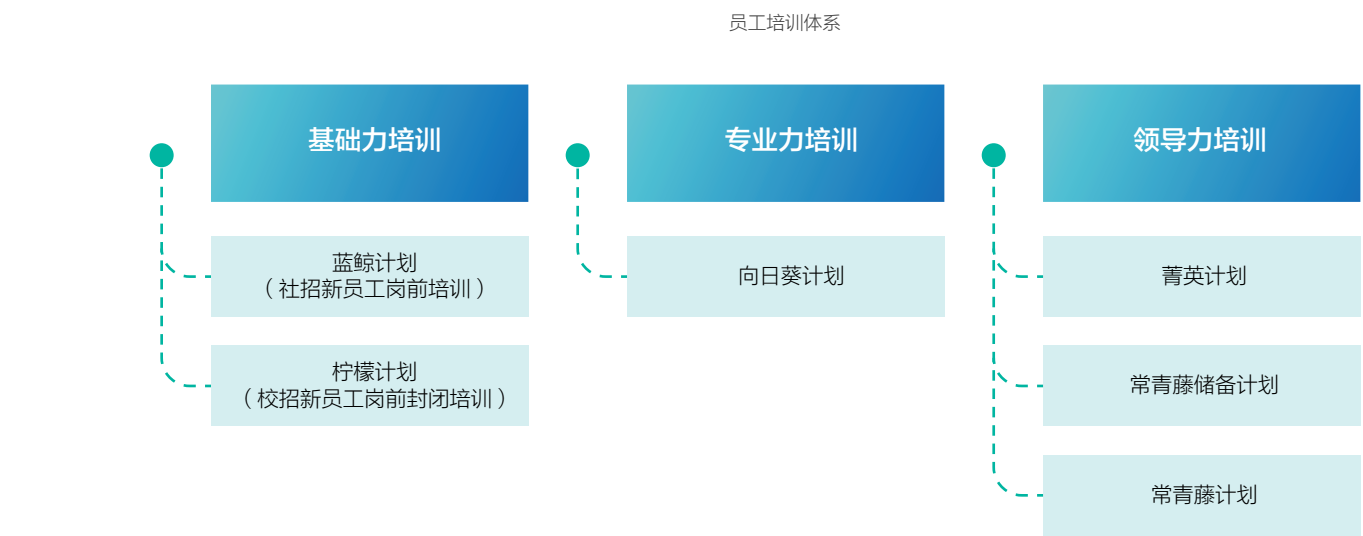
同时，老板大学自主开发学习平台“板栗学堂”APP，电脑 & 手机同步，员工可随时随地学习。截至报告期末，板栗学堂含内外课程共 1,199 门，总部平台启用 6,465 人，登录率 98.23%，登陆 332,354 次，人均登陆 51 次；累计举行 512 场考试，覆盖 50,688 人次，支持线下培训 234 场，覆盖 1,170 人次；知识更新 398 次，总学习时长 151.6 万分钟，人均学习时长 3.91 小时。



多维度人才培养体系

公司建立了内生型人才培养体系，为包括正式员工、劳务工、临时工、实习生在内的不同层级、不同岗位的员工制定从入职起到各个发展阶段的员工培训计划。通过开展具有针对性的培训项目，助力员工的专业能力和综合素质的全面提升。

公司培训体系涵盖成长力培训、专业力培训、文化力培训、领导力培训等，通过线上、线下丰富的培训活动和课程，为员工提供不间断、贯穿式的培训资源。此外，公司鼓励和支持员工取得学历认可证书，为员工提供更多更好的职业发展机会。



2021 年培训项目及进展

项目名称	培训对象	项目介绍
柠檬计划	校招新员工	在公司“板栗学堂”APP 上统一学习企业文化、公司制度流程、行为规范礼仪等标准化课件。
向日葵计划	入司 2 ~ 3 年的员工	引导员工向专业通道发展，培养科室业务骨干、专业素养高的青年专家型人才，快速提升员工的专业能力。
常青藤计划	中层领导	管理力与教练技术的结合，以竞争与合作并存的团队活动为核心，让中层管理者团队活动中得到灵感，领悟管理之道。
彩虹计划	高层领导	领导力与商业力的结合，针对未来领导人的培养，定制个性化的培养方案，培养方法包括彩虹论坛、老虎钳讲坛以及教练技术 + 项目历练 + 游学。
卓越领导者项目	分代理公司 总经理	由老板大学与长江商学院联合打造的长江商学院大型公司特设课程（CSP），为期 2.5 年，通过课堂学习互动、行动学习、标杆企业参访交流、海外游学等开阔视野，系统提升企业经营理念、管理能力、管理素养、领导艺术和社会责任。



4.3 职业健康与安全

安全生产

- 公司以安全生产责任为核心，以风险评价与控制为手段，大力打造安全文化建设。经识别，公司在安全生产方面涉及的风险包括建设项目施工阶段的安全风险、投产运行阶段作业场所的安全风险、化学品管理风险等。近 3 年，公司未发生因工伤而死亡的事件。

公司持续推进安全生产标准化建设，要求建设项目的安全设施必须与主体工程同步设计、施工、投入生产和使用，以确保安全从源头抓起。同时，公司不断完善安全监控措施，涵盖重大危险源监控、火灾报警与消防控制等，**建立《危险作业安全管理标准》《气瓶安全操作管理标准》《现场应急药品管理标准》《消防安全管理标准》《用电安全管理标准》《实验室安全管理规范》《配气室安全管理标准》**等管理制度，以防止和减少生产安全事故，**保障公司、职工的生命和财产安全。**

公司制定了《生产安全事故应急预案》，对安全事故的预警、应急响应与处置、报告等进行规范化管理。公司建立三级安全监督机制，定期开展公司级、部门级、班组级安全监督；定期开展作业现场安全隐患排查，并对查明的安全隐患进行整改；面向全员开展三级安全教育及安全培训活动，强化员工安全意识以及提高风险识别能力；定期开展安全应急演练活动，通过模拟事故现场，查找应急预案中存在的问题，进而不断完善应急预案。

在化学品管理方面，公司制定了《化学品管理制度》，防止非预期的购买、领用、使用，减少公司化学品使用存在的风险。

职业健康与安全

- ④ 公司严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》，制定《职业病管理标准》《职业病危害监测及评价管理制度》《职业病危害警示与告知制度》《职业病危害事故应急预案》《职业病危害项目申报标准》《职业健康安全检测标准》《职业危害防护设备设施管理制度》等制度，通过 ISO45001 职业健康安全体系认证，定期开展危险有害因素检测，定期开展针对性的职业健康体检，保障员工职业健康。同时，公司借助 LED 大屏、微信等平台，有效传播和宣传职业病防治知识及健康工作理念，增强广大员工的自我防护意识。2021 年，公司未因违反职业健康与安全相关的法律法规受到处罚。



经识别，公司的职业病危害因素种类主要包括噪声、电焊烟尘、辐射、锰及其化合物、砂轮磨尘、其他粉尘、苯、二甲苯、乙酸乙酯、丙酮、环己烷、溶剂汽油、正己烷、甲醛、液化石油气、溶剂汽油、氢氧化钠、硫化氢等。**公司每年委托有资质的检测单位对生产车间进行职业病危害因素的检测，并将监测结果上报余杭区安监局后放入职业卫生管理台账。**同时，公司行政部将检测结果反馈生产部门，由生产部门以粘贴告示或者传阅的方式告知车间各岗位员工其所在岗位的职业病危害因素以及其浓度值，并告知员工防护措施。

为落实对女职工和未成年工实行特殊劳动保护，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国安全生产法》等有关法律、法规的要求，制定《女职工和未成年工劳动保护管理标准》。

此外，公司积极关注员工心理健康，设置员工关系岗位，拓展员工沟通渠道和平台，及时了解员工心理状态；开设员工心理健康课程，通过课程讲授，激发学员讨论和互动的积极性，推动员工心理健康工作有序开展。

05

5.1 环境管理
5.2 节约资源使用
5.3 排放物管理



5.1 环境管理

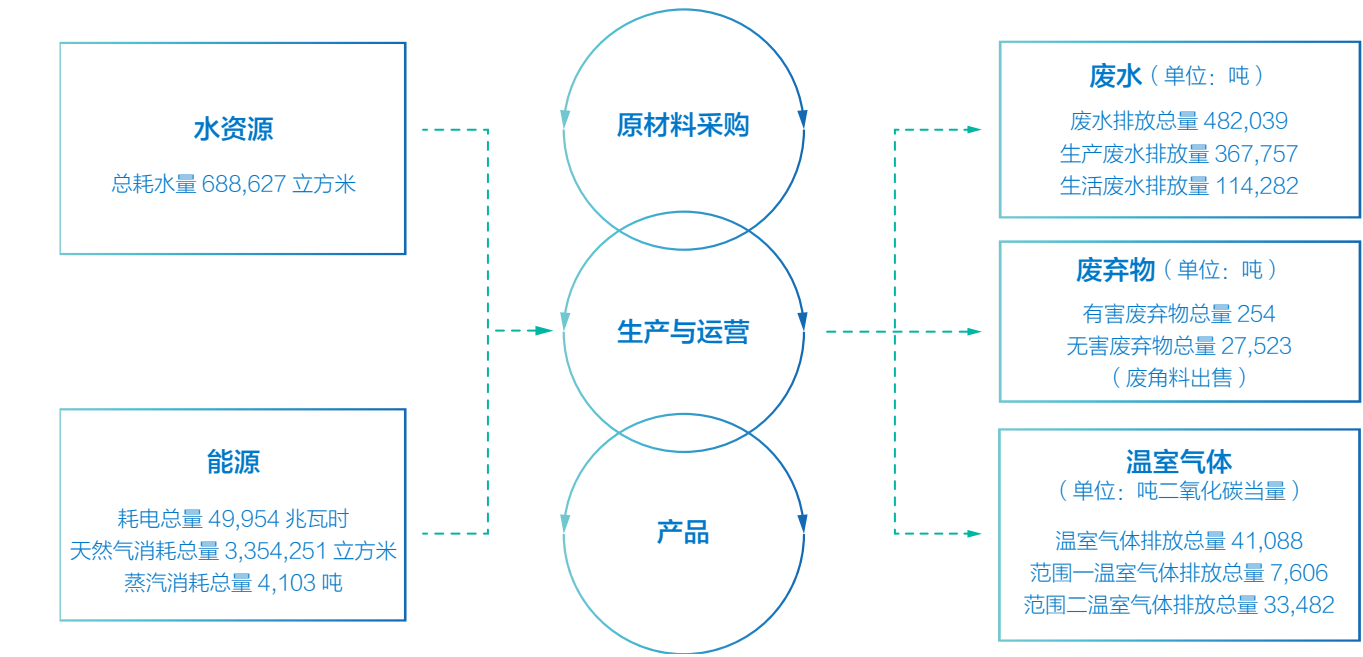
环境管理体系

- 为确保环境管理工作的有序开展，公司根据运营所在地的环境保护法律法规要求，建立了环境管理体系。在“保护优先、预防为主、综合治理、公司参与、损害担责”的环境保护方针下，公司制定了《EHS 考核管理标准》《废弃物管理标准》等一系列的环保制度，涉及环境管理、培训与应急等方面。同时，公司设立 EHS 管理委员会，负责指导、检查、督促环境保护工作的开展。



环境管理目标	· 环境污染事故为零 · 废弃物分类存放 100%，收集处置率 100% · 危险废弃物无害化处理率 100%
环境管理制度	· 《EHS 考核管理标准》《废弃物管理标准》 · 《环境与职业健康安全绩效监测管理标准》 · 《环境因素识别与评价管理标准》等
环境体系认证	· 通过 ISO14001 环境管理体系认证

- 公司将环境管理理念融入原材料采购、生产制造到废弃物管理全过程中，在能源管理、水管理、废弃物管理及污染物排放等方面执行各项持续改善行动。
- 经识别，公司生产过程中消耗的主要资源水、能源和原材料等；产生的排放物主要包括废水、废气、有害及无害废弃物等。



5.2 节约资源使用

水资源

- 公司用水的主要来源为外购市政用水。公司建立全厂用水管网、设备等巡检制度，发现漏水及时维修，及时消除跑冒滴漏；加强办公大楼、卫生间的用水管理制度，定期检查各用水点的用水器具长流水及跑冒滴漏现象；加强节水宣传教育，在主要用水点张贴节水宣传贴纸，提高员工的节水意识。

公司通过中水回用的方式，在涂装生产过程中将全部生产废水经废水处理系统处理后部分回用于生产，年节约用水 12,600 吨。

能源

- 公司践行绿色发展理念，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国可再生能源法》等法律法规，建立《能源管理制度》，设立能源管理领导小组，各单位第一负责人为本单位能源管理负责人，形成能源管理网络。公司已通过 GB/T 23331 能源管理体系认证。

公司能源消耗主要是电力、天然气和蒸汽，能源消耗是温室气体的主要来源。公司本着节能降耗的原则，在满足和提高生产率的同时进行源头控制、持续改善，在降低生产成本的同时减少对环境的影响。2021 年，公司单位产品能耗降低 2%。

公司通过制定并贯彻能源管理目标、优化厂区交通、旧设备改造等措施，在降低生产成本的同时减少温室气体排放。

此外，公司致力于推广光伏发电的使用。截至 2021 年末，公司已在总部厂区及茅山厂区实施了光伏发电项目。利用现有的生产厂房屋顶建设光伏发电，公司所发电力直接供应给生产环节使用，年发电量可达 501 万千瓦时，年节约标煤 61.6 吨。



措施	具体行动	成果
优化产区交通	在三个厂区间安排新能源中巴车，定时、定点接送员工	年节约汽油约 16，640 升
设备改造升级	生产二部大升降机改造项目，改变发动机功率，减少搬运人工及设备耗材使用	年节约综合效益约 12 万元

16,640 升

年节约汽油

120,000 元

年节约综合效益

原材料

- 公司生产材料主要包括冷轧板、镀锌板、不锈钢、钢化玻璃等。公司在生产、包装、办公等环节探索节约材料的可能性，通过持续改进生产工艺不断提高材料利用率，以实现高效生产。

公司组建数字化委员会，将日常各项工作流程和材料利用信息化高效手段，实现无纸化办公。同时，所有打印机采用云端打印，纸张统一领用，并在领用阶段进行控制。

节约原材料措施与成果

措施	具体行动	成果
生产辅料变更	将物料底托由塑料、木制材质变更为铁制材质	提高生产辅料的重复使用率
技术创新	单组份硅酮胶包装改善项目，包装克数降低危化品处置费用	折算成经济效益 约年节约 21 万元

210,000 元

年节约经济效益

5.3 排放物管理

废水排放管理

- 公司生产经营中产生的废水污染物主要为化学需氧量（COD_{Cr}）和氨氮（NH₃-N）。公司按照国家和地方政府要求办理污水排放许可证，严格执行排污申报、排污登记，并建立废水处理系统，通过排放口统一达标排放。

废水排放物类别与排放标准

类别	执行的排放标准	监测措施
COD _{Cr}	《污水综合排放标准》(GB8978-1996) 三级标准	定期委托第三方检测
NH ₃ -N	《工业企业废水氮、磷污染物间接排放限值》（DB33/887-2013）	定期委托第三方检测

废气排放管理

- 公司生产经营中产生的大气污染物主要为燃气烟气、食堂油烟、喷塑粉尘。公司对废气排放进行有效监督，通过严格的处理和监测措施，确保各项排放物指标均符合地方和行业排放标准。

废气排放物类别与排放标准

类别	执行的排放标准	监测措施
燃气烟气	《锅炉大气污染物排放标准》（GB13271-2014）	定期委托第三方检测
食堂油烟	《饮食业油烟排放标准》（GB18483-2001）	定期委托第三方检测
喷塑粉尘	《大气污染物综合排放标准》（GB16297—1996）二级标准	定期委托第三方检测

废弃物管理

- 公司废弃物管理遵循减量、再利用的原则，充分提高资源利用的效率。对生产过程中产生的工业垃圾，定期招标出售或委托有处置资质单位进行综合利用，建筑垃圾交由有资质的单位回收处置，最大化资源利用率。其余的一般废弃物，如厨余垃圾委托有资质单位入厂打捞清理，生活垃圾等环卫部门处理。对于危险废弃物，公司严格执行《危险废物贮存污染控制标准》，委托有资质单位规范化处置。

针对电子废弃物，公司对市场退回的电子元器件执行报废处理，处理后的电子废弃物转移给第三方有资质的机构进行处理。公司针对回收的整机产品，将对其进行分拆及回收再用，针对其中可回收部分进行回收。针对生产过程中产生的废料，公司通过边角料再用或招标出售的形式实现废料再用。

类别		具体内容	处理措施
危险废弃物		水处理污泥、油漆渣、废活性炭、废油、废油桶、威特隆空瓶、硅酮胶包装物、酒精瓶（桶）、油抹布手套、实验室废液、废乳化液、研磨污泥等	委托有资质单位规范化处置
无 害 废 弃 物	工业垃圾	钣金边角料、废纸箱、废泡沫、废木材、废塑料等	定期招标出售或委托有处置资质单位进行综合利用
	生活垃圾	饮料瓶、食品包装物、餐巾纸、卫生间垃圾等	委托环卫部门处理
	建筑垃圾	施工过程中产生废弃物	委托有资质的单位处置
	废弃油脂	食堂正常活动产生的废弃油脂	委托有资质单位入厂打捞清理

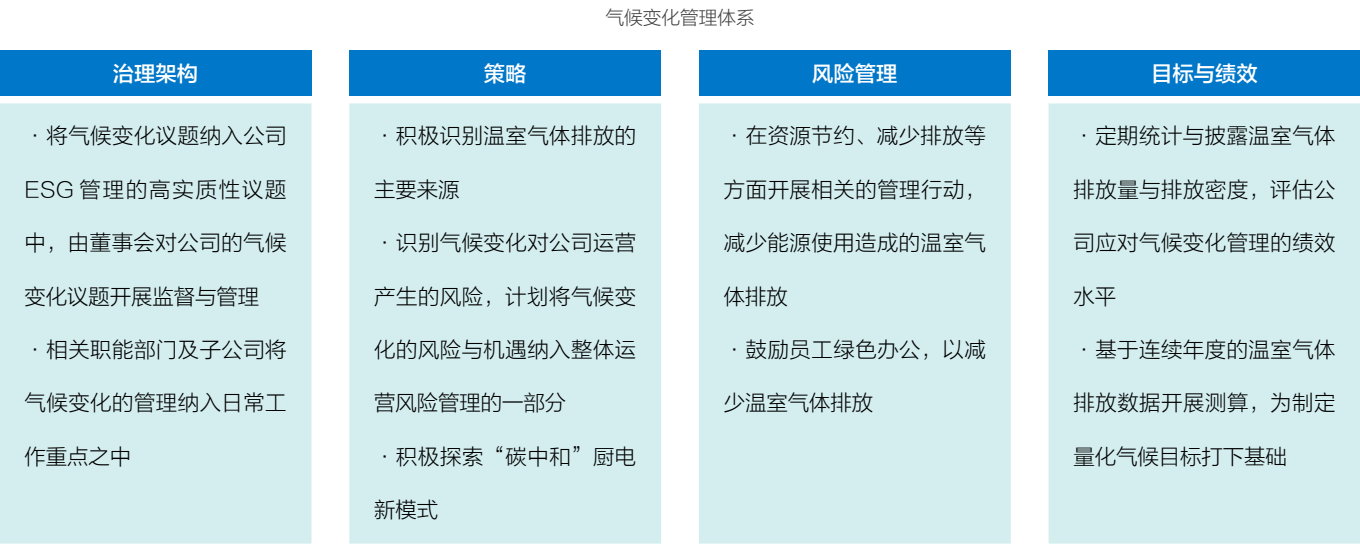


温室气体管理

- 温室气体的大量排放是造成全球气候变化的重要原因。公司认识到减缓气候变化对于企业自身和全球都具有重要意义。公司积极响应中国力争于 2030 年碳排放达峰、2060 年实现碳中和的目标，根据国家发展和改革委员会发布的《 机械设备制造企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》，核算了设备制造部分温室气体排放量。

2020 年，公司设备制造环节温室气体排放总量为 35,411.00 吨 CO₂ 当量。其中，化石燃料燃烧排放量为 7,391.48 吨 CO₂，净购入使用的电力温室气体的排放量为 27,141.03 吨 CO₂，净购入的热力产生的排放量为 878.49 吨 CO₂。2021 年，公司通过优先使用光伏能源、持续开展提案改善降低能源使用、使用智慧用电系统等方式，不断降低碳排放。

公司识别自身运营过程中对气候和环境造成的影响，从治理架构、制定策略、风险管理以及目标与绩效制定四个层面，构建气候变化管理体系，识别气候变化相关的风险和机遇，将气候变化减缓与适应纳入日常管理中。



科技构筑绿色厨房，打造“碳中和”厨电新模式



- 从硬件层面，以节能环保为主题，剖析当前空气、水、食物、能源等所面临的问题，制定出专业的厨房解决方案。公司推出了一级水效、能耗更低的强力洗碗机，实现节水节电，以及中央净化系统与新风系统，在实现节能减排的同时，让用户的生活环境减少油烟污染。
- 在软件层面，公司研发了 ROKI 智能烹饪系统，建设了全球最大的中式烹饪曲线数据库，帮助用户打造绿色智能厨房。未来，将持续研究，不断扩大中式烹饪曲线数据库，加强数字化、智能化等技术在厨电领域的应用，帮助用户实现高端智能节能的厨房体验。
- 在生产制造层面，公司从源头杜绝使用电镀等污染或化学处理的原材料。通过先进制造技术减少废气、废料排放。此外，公司建立了“未来工厂”，在提升生产效率、降低生产、人员成本等方面效果明显。未来，将通过大数据、物联网、移动互联、云计算等技术的全面应用，进一步实现生产制造方面减碳的目标。

06

6.1 供应链合作共赢
6.2 推动行业发展
6.3 热心社会公益



6.1 供应链合作共赢

打造可持续供应链

- 公司从全生命周期视角打造可持续供应链，制定《生产性物资供应商管理办法》《不可靠供应商管理办法》《采购业务及供应商商务行为规范》等供应商管理制度文件，规范开展供应商选择、评估、管理、淘汰等采购业务行为。

公司供应商包括生产性物资供应商和非生产性物资供应商，其中生产性物资供应商涵盖原材料、通用件、外协件三大类供应商。公司根据采购金额和供应风险，将供应商分为战略、杠杆、瓶颈和一般四个类别。

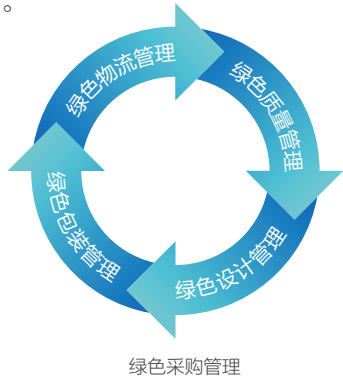
公司对物料供应商要求 100% 签订《环境、职业健康安全承诺书》《供应商社会责任指导原则》，明确人权劳工、职业健康安全、商业道德、环境保护及社会责任管理体系等方面的管理要求。

对于新供应商，公司将社会责任作为供应商导入的红线指标，依照《新供应商审核表》对供应商的劳工政策、供应商 CSR 承诺、职业健康安全、特种设备、环境与法规等社会责任项目进行现场审核。供应商的劳工管理绩效将被纳入供应商选择的考量中。

公司将合格供应商纳入《生产物料供应商名单》；对于条件接受的供应商提出整改要求，要求供应商定期整改并回复整改报告，整改报告验证合格后纳入《生产物料供应商名单》。



- 公司使用平衡积分卡模式对供应商开展日常绩效评估，其结果作为供应商改进提升的依据。公司通过委托知名第三方认证机构或组织内部相关部门人员两种模式对核心供应商进行年度社会责任现场评审，全面提升供应商综合能力。同时，公司通过绿色采购管理建立供应商激励机制。



绿色质量管理	- 通过供应商全面能力评价选择优质供应商 - 将绿色产品纳入战略指标
绿色设计管理	通过绿色设计产品制造及环境准则选择合适的原材料，与符合绿色设计产品的供应商合作
绿色包装管理	成立包装标准项目组，采用标准化盛装容器或设计专用器具
绿色物流管理	- 分析评估供应商的运输车辆及物流方式 - 运营合理的订单数量提供运输工具的装载率

公司每年召开供应商年会，并通过季度会、精益成本会、战略沟通会、物资保障会、质量检讨会等形式与供应商开展交流合作，实现与供应商长期共同发展。2021 年，公司实施“供应商赋能项目”，通过外聘资深辅导老师、抽调战略采购主管和成本核算专员、增招供应链精益工程师，组建项目组，为 11 家供应商培养内部人才及团队，不同程度节约成本、提升交付率、提高产能，从而提升供应商可持续发展的能力。

负责任矿产供应链管理

- 公司在产品生产过程中会涉及到金属金（Au）和锡（Sn）的使用，为冲突矿产类别。公司遵循责任商业联盟（RBA）和全球电子可持续发展倡议组织（GeSI）的原则，遵循 OECD 指南进行冲突矿产管理，管理与降低公司供应链的风险。公司承诺不采购且不支持使用来自非法采矿活动或利润用以资助武装活动的“冲突矿产”，明确禁止从不尊重人权、非法贸易和资助暴力的地区采购原材料。

公司对矿产资源采购开展风险识别与管理，并对供应商开展冲突矿物调查，保证供应链源头的一级冶炼厂通过第三方负责任矿物审验流程（CFSP）审计。公司与所有供应商签署《冲突矿物声明》，要求所有供应商不得采购“冲突矿产”，且要求供应商将这一要求延伸到其下级供应链。2021 年，未有发生违反《冲突矿物声明》的供应商。

6.2 推动行业发展

- 公司一直注重产学研合作，积极与高等院校、科研院所建立多种形式的合作协作关系，加强与国内外同行企业的交流与合作，有效地组织和运用社会资源，推动行业创新发展。

在产学研合作方面，公司联合西北工业大学、中国计量大学、江南大学、武汉大学、电子科技大学等高校，成立创新型重点项目攻坚团队，针对噪声及声品质、高性能风机、吸烟效果数字化等方面开展技术产业化转型。公司依托高校技术平台，在合作过程中任命高级研发工程师主导项目开展进度，同时委托高校教授对高潜力人才进行技术能力建设。

在行业交流方面，公司定期走访外协厂、品牌合作方，在交流分享中寻找新的共赢模式，达成关键技术研发投入共识。此外，公司与各大供应链平台合作，每月召开技术交流大会，探讨前沿技术在厨电产品的应用前景。

此外，公司致力于推动产业发展，积极参与或主持相关国家标准、行业标准及团体标准的编制。

类别	成效
产学研合作	· 建立吸油烟机噪声声品质试验和评价方法。 · 提出吸声材料和吸声系数试验方法，对常用的 11 种吸声材料进行吸声系数测试分析，确定双组份吸声材料最优参数。 · 建立吸油烟机音频注入方法及调控声设计方法，输出调控声数据库及初步音频注入模块构架。
行业交流	· 针对新型油烟净化方法、新形态油烟机等方向开展技术交流与储备。
参与标准制定	· 2021 年，主导 1 项行业标准、6 项团体标准、2 项浙江制造标准的编制，参与 9 项国家标准、3 项行业标准、9 项团体标准的编制。

6.3 热心社会公益

共同富裕

- 2021 年 6 月，《中共中央国务院关于支持浙江高质量发展建设共同富裕示范区的意见》发布。作为中国高端厨电和浙江省民营企业的代表，老板电器把推动共同富裕高质量发展的新时代要求，与企业的使命愿景深度融合，积极规划老板电器高质量发展共同富裕实施方案。

公司以“创造人民日益增长的美好生活需要，发挥老板电器范式效应，全面助力浙江高质量发展共同富裕示范区建设”为总目标，确定了“员工收入倍增计划、推进公益慈善先行示范、推进区域协调发展先行示范、推动智能制造并以科技创新再造中国工业文明的人文环境、推动“食学教育”的普及、推广中式烹饪文化”等六大行动方针。老板电器探索成立助力共同富裕工作小组，构建以人为本、能力收入共同富裕新体系；深入地方、推动公益先行，发展先行新路径；优化企业制造实力、探索可持续智造新成果，发挥老板电器范式效应，全面助力浙江高质量发展共同富裕示范区建设。

社区共建

- 公司坚持对社区持续关注和深度融合，将关注社区需求、寻求与社区的共同发展作为企业社会责任的重要方面。

公司持续开展“送温暖·献爱心”“联乡结村”“感恩社会、回馈家乡”等项目，助力区域发展，2021 年累计投入 300 余万元；持续开展“3·5 学雷锋”“六一·大手拉手”、教师节慰问、高温慰问一线交警工作人员、走进敬老院等社区慰问活动，辐射周边企业、村、社区，积极承担社会责任；持续开展“大爱无疆”救助活动，帮助重大疾病患者渡过难关。在公益关注领域方面，公司主要专注于贫困帮扶、健康教育领域。

领域	类别	对象	具体行动
贫困帮扶	靓厨行动	浙江省淳安县、余杭区、临平区，辽宁省铁西区等多个县区低收入家庭	公司已累计投入近 500 万元，帮助 110 余户低保低收入改善落后的厨房条件；其中，2021 年投入约 170 万元，帮助 71 户。
	暖厨计划	杭州市低保家庭	公司与杭州市慈善总会共同发起“暖厨计划”公益慈善项目，已累计为近 300 户低保家庭提供厨房电器免费换新服务。
健康教育	食育计划与课堂	线下资源覆盖全省，线上资源覆盖全国	公司通过开设食育课堂、打造食育基地、举办食育体验活动等形式推广食育文化。
	免费换新计划	符合条件的 12 年以上老用户	公司以保护用户呼吸健康为目的，在“全球肺癌关注月”呼吁人们告别老化油烟机、远离油烟危害，并为 1,000 多户家庭免费焕新了最新款油烟机。

07

关键量化绩效



关键量化绩效

经济绩效

指标	单位	2020 年	2021 年
营业收入	万元	812,862.08	1,014,770.60
营业收入增长率	%	4.74	24.84
资产总额	万元	1,245,756.83	1,390,603.52
归属上市公司股东净利润	万元	166,074.99	133,171.21
基本每股收益	元 / 股	1.75	1.41

环境绩效

指标	单位	2020 年	2021 年
耗电总量	千瓦时	39,091,659	49,954,337
光伏发电总量	千瓦时	4,673,263	5,014,979
天然气消耗总量	立方米	3,269,844	3,354,251
蒸汽消耗总量	吨	2,907.19	4,103.45
温室气体排放总量 ¹	吨二氧化碳当量	35,411	41,088
范围一温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	7,391	7,606
范围二温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	28,020	33,482
每百万营收温室气体排放量	吨二氧化碳当量 / 百万元	4.36	4.05
总耗水量（按来源计）	立方米	501,443	688,627
废水排放总量	吨	351,010	482,039
生产废水排放量	吨	252,982	367,757
生活废水排放量	吨	98,028	114,282
有害废弃物总量	吨	204.23	253.76
无害废弃物总量	吨	22,011	27,523
废弃物收集处理率	%	100	100
危险废弃物无害化处理率	%	100	100
年度环保投资支出	万元	1,025,546.6	1,259,752.85
向员工开展环境培训次数	次	10	12
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数	件	0	0

注
[1] 温室气体排放量为范围一、二温室气体排放之和。其中范围一温室气体排放根据天然气消耗量、汽油及柴油消耗量及相应排放因子计算获得；范围二温室气体排放根据耗电量、耗蒸汽量及相应排放因子计算获得。

社会绩效

· 员工雇佣绩效

指标		单位	2020 年	2021 年
员工总数		人	4,612	4,879
按性别划分	男性员工数	人	3,014	3,142
	女性员工数	人	1,598	1,737
按雇佣类型划分	全职劳动合同制员工数	人	3,080	3,812
	全职劳务派遣制员工数	人	1,532	1,067
按年龄组别划分	30 岁以下的员工数	人	1,128	1,606
	30 岁至 50 岁的员工数	人	3,218	3,029
	50 岁以上的员工数	人	266	244
按职务级别划分	基层员工数	人	4,475	4,727
	中级管理层员工数	人	115	124
	高级管理层员工数	人	22	28
按学历划分	拥有博士学位的员工数	人	9	8
	拥有硕士学位的员工数	人	138	155
	拥有本科学位的员工数	人	903	1,310
	拥有大专及以下学历的员工数	人	3,563	3,406
员工流失率 ²		%	14.18	14.78
按性别划分	男性员工流失率	%	13.93	14.92
	女性员工流失率	%	14.64	14.52
按年龄划分	30 岁以下员工的流失率	%	18.61	18.35
	30 至 50 岁员工的流失率	%	13.03	13.56
	50 岁以上员工的流失率	%	7.64	3.94

注：
[2] 员工流失率 = 报告期内该类别员工流失人数 / （ 报告期末该类别员工人数 + 报告期内该类别流失员工数 ） × 100%。

指标	单位	2020 年	2021 年
接受培训的员工总人数	人	4,612	4,879
接受培训的男员工数	人	3,014	3,142
接受培训的女员工数	人	1,598	1,737
接受培训的基层员工数	人	4,475	4,727
接受培训的中级管理层员工数	人	115	124
接受培训的高级管理层员工数	人	22	28
员工培训覆盖率 ³	%	100	100
培训覆盖的男性员工的比例	%	65.35	64.4
培训覆盖的女性员工的比例	%	34.65	35.6
培训覆盖的基层员工的比例	%	97.03	96.88
培训覆盖的中级管理层员工的比例	%	2.49	2.54
培训覆盖的高级管理层员工的比例	%	0.48	0.57
员工接受培训的总时长	小时	104,555	131,274
男员工接受培训的总时长	小时	68,320.80	84,538.63
女员工接受培训的总时长	小时	36,234.20	46,734.87
基层员工接受培训的总时长	小时	101,450.67	127,182.92
中级管理层员工接受培训的总时长	小时	2,582.51	3,340.64
高级管理层员工接受培训的总时长	小时	522.78	749.94
员工接受培训平均小时数 ⁴	小时	22.67	26.91
男员工接受培训平均小时数	小时	22.67	26.91
女员工接受培训平均小时数	小时	22.67	26.91
基层管理层接受培训平均小时数	小时	22.67	26.91
中级管理层接受培训平均小时数	小时	22.46	26.94
高级员工接受培训平均小时数	小时	23.76	26.78

注:

[3] 员工培训覆盖率 = 接受培训的员工总人数 / 员工总数 *100%

[4] 员工接受培训平均小时数 = 员工接受培训的总时长 / 员工总数

指标	单位	2020 年	2021 年
劳动合同签订率	%	100	100
社会保险覆盖率	%	100	100
员工体检覆盖率	%	100	100
集体协商协议覆盖的员工数（期末数）	人	4,612	4,879
接受定期绩效及职业发展考评的员工占全员百分比	%	100	100

指标	单位	2020 年	2021 年
职业病风险岗位员工数	人	1,579	1,432
职业病发病员工数	人	0	0
职业禁忌调岗率	%	100	100
职业性危害因素监测达标率	%	85	91.3
员工工伤事故发生数	人	19	14
因工伤关系而死亡的员工数	人	0	0
员工安全教育覆盖人数	人次	2,277	3,886
转岗(含3天以上借调)安全培训实施率	%	100	100
安全演练次数	人	21	18

指标	单位	2020 年	2021 年
研发费用投入	万元	30,334.76	36,602.67
研发费用占营业收入比例	%	3.73	3.61
研发人员数量	人	742	876
研发人员占比	%	16.09	17.95
报告期内商标获批数量	件	99	123
报告期内商标申请数量	件	117	69
报告期内专利授权数量	件	418	630
报告期内专利申请数量	件	744	1,093

指标	单位	2020 年	2021 年
供应商总数	家	274	312
按公司的供应商评估制度执行环境、劳工、道德等方面表现评估的供应商数 ^[5]	家	141	83
供应商社会责任审核通过率	%	100	100

注：

[5] 2021 年由于疫情影响，公司为保证审核全面覆盖，免除对第一年审核通过的供应商的审核，开展供应商审核的总数有所下降。

指标	单位	2020 年	2021 年
社区公益投入金额	万元	94.78	147.18
慈善捐赠金额	万元	403.58	422.26
员工志愿活动参与人数	人	1,230	1,304
员工志愿服务总时长	小时	2,632.1	2,738.7

08

深圳证券交易所《上市公司社会责任指引》报告对标索引

深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引 第1号——
主板上市公司规范运作》对标索引



深圳证券交易所《上市公司社会责任指引》 报告对标索引

深交所《上市公司社会责任指引》内容	对应章节
第一章 总则	
第二条	实质性议题管理
第三条	实质性议题管理
第四条	合规经营
第五条	ESG 管理
第二章 股东和债权人权益保护	
第七条	规范治理
第八条	规范治理
第九条	规范治理
第十条	关键量化绩效
第十一条	规范治理
第十二条	规范治理
第三章 职工权益保护	
第十三条	员工权益与福利
第十四条	员工权益与福利
第十五条	职业健康与安全
第十六条	员工权益与福利
第十七条	员工权益与福利
第十八条	员工发展与培训
第十九条	员工权益与福利
第四章 供应商、客户和消费者权益保护	
第二十条	创新变革
第二十一条	客户权益保护
第二十二条	质量管理
第二十三条	供应链合作共赢
第二十四条	合规经营
第二十五条	合规经营
第二十六条	客户权益保护
第五章 环境保护与可持续发展	
第二十七条	环境管理
第二十八条	节约资源使用
第二十九条	排放物管理
第三十条	排放物管理
第三十一条	环境管理
第六章 公共关系和社会公益事业	
第三十二条	热心社会公益
第三十三条	热心社会公益
第三十四条	热心社会公益
第七章 制度建设与信息披露	
第三十六条	报告编制说明

深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律 监管指引 第 1 号——主板上市公司规范运作》 对标索引

条款及披露内容		报告章节
8.1 综述		实质性议题管理
8.2 经营原则		合规经营
8.3 社会责任战略规划及工作机制		ESG 管理
8.4 社会责任报告披露情况		ESG 管理
8.5 职工权益保障		员工权益与福利
8.6：（一）	遵守环境保护法律法规与行业标准	环境管理
8.6：（二）	环境保护计划	环境管理
8.6：（三）	自然资源使用	节约资源使用
8.6：（四）	污染物处置	排放物管理
8.6：（五）	污染防治设施	排放物管理
8.6：（六）	环境保护相关税费缴纳	环境管理
8.6：（七）	供应链环境安全	供应链合作共赢
8.6：（八）	其他环境保护责任	环境管理
8.8 环保政策实施情况及纠正措施		环境管理
8.10：（一）	产品安全法律法规与行业标准	职业健康与安全
8.10：（二）	生产环境与生产流程	职业健康与安全
8.10：（三）	产品质量安全保障机制及事故应急方案	质量管理
8.10：（四）	其他生产与产品安全责任	职业健康与安全
8.11：（一）	员工管理制度及违规处理措施	员工权益与福利
8.11：（二）	防范职业性危害与配套安全措施	职业健康与安全
8.11：（三）	员工培训	员工发展与培训
8.11：（四）	其他员工权益保护责任	员工权益与福利
8.12 科学伦理规范		不适用
8.13 社会责任报告内容		报告编制说明



ROBAM老板

创 造 中 国 新 厨 房

杭州老板电器股份有限公司

📍 浙江省杭州市临平区临平大道 592 号

☎ 0571-86187810

✉ wg@robam.com

🌐 www.robam.com