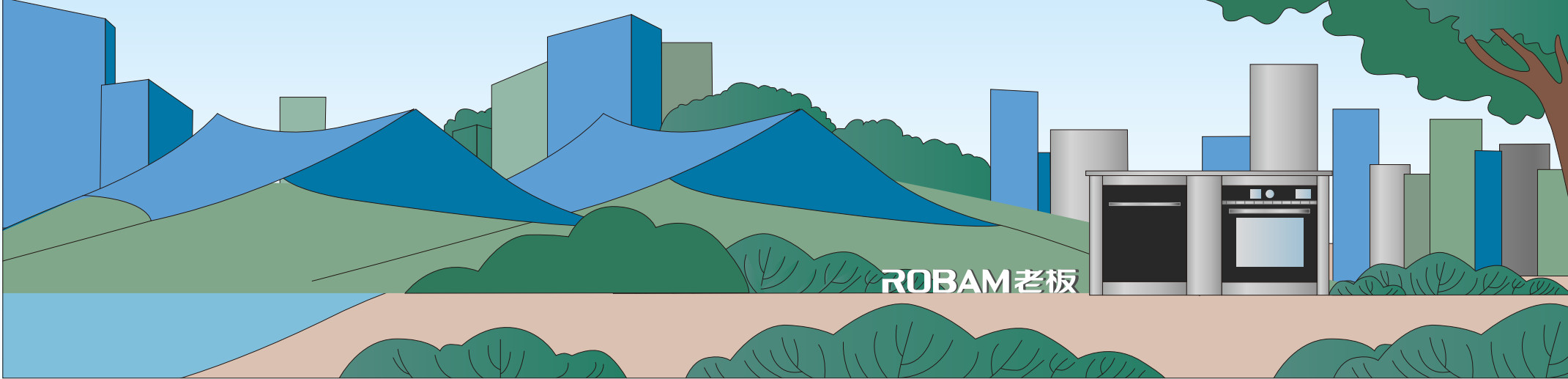
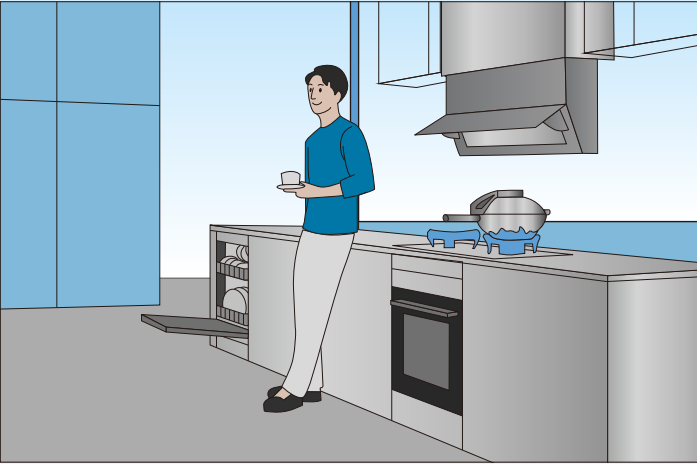
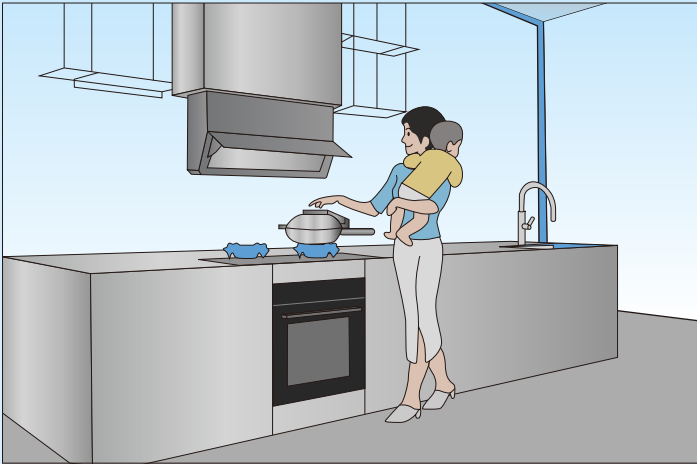
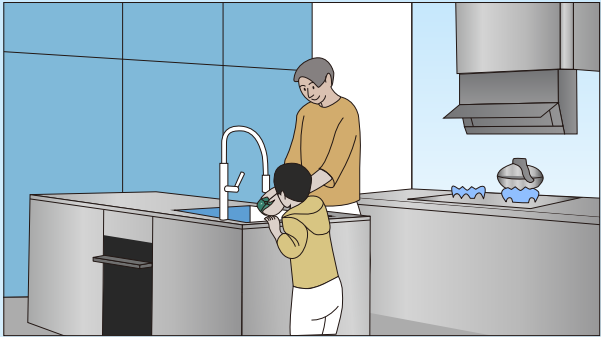


ROBAM老板

2022 | 杭州老板电器股份有限公司

ESG REPORT

环境、社会及公司治理报告



■关于本报告

报告范围

本报告范围涵盖杭州老板电器股份有限公司(以下简称“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,报告覆盖范围为 2022 年 1 月 1 日—2022 年 12 月 31 日,部分信息可能涉及以往年份或体现 2023 年的方针和实践。

编制依据

中国国家标准《社会责任报告编写指南》(GB/T 36001-2015)

全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》(GRI Standards)

联合国可持续发展目标(SDGs)

中国社会科学院《中国企业社会责任报告指南》(CASS-ESG 5.0)

深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》

数据说明

报告中的数据 and 案例来自公司实际运行的原始记录或财务报告。除另有说明,本报告涉及的货币种类及金额均以人民币为计量单位。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的真实性、准确性和完整性负责。

联系方式

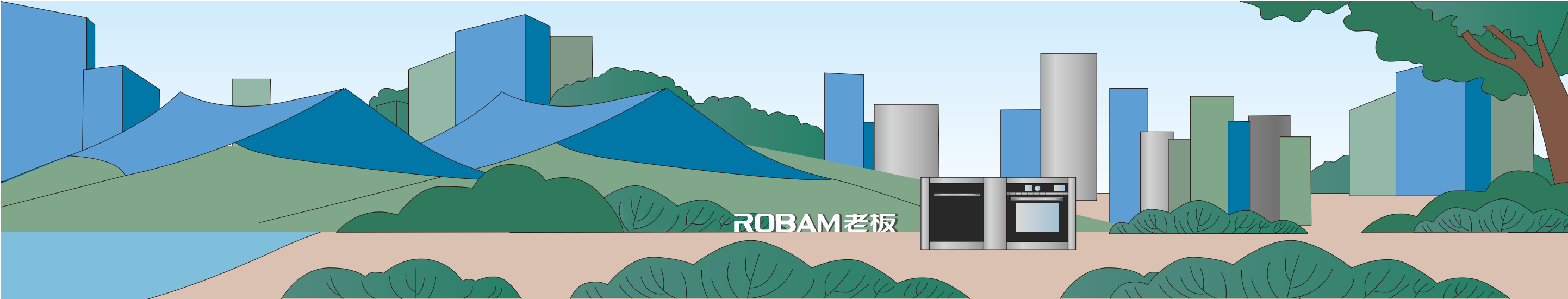
杭州老板电器股份有限公司 董事会办公室电话: 0571-86187810

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。



目录

01 关于老板电器	01	02 专题：未来烹饪 数字智造	07	05 环境保护	34	06 和谐职场	40
公司简介	01	智能制造	07	环境管理	34	员工权益	40
• 公司概况	01	• 数字化智能制造基地	08	温室气体管理	35	• 平等雇佣	40
• 企业愿景	01	• 智慧化无人工厂	08	污染防治	36	• 民主管理	42
ESG 管理体系	03	数字烹饪	12	资源节约	37	人才培养与发展	43
• ESG 管理	03	• ROKI 数字厨电	13	• 能源管理	38	• 晋升发展通道	44
• 利益相关方沟通	05			• 资源管理	38	• 人才培养体系	44
• 实质性议题分析	06					员工关怀	47
						职业健康与安全	50
						• 职业健康	50
						• 安全生产	51
03 规范运营	15	04 优质产品	21	07 社区共建	55	08 附录	67
公司治理	15	研发创新	21	供应链管理	55	关键绩效表	67
• 公司组织架构	15	知识产权	24	• 供应商可持续管理	57	• 经济绩效	67
• 三会运作	15	品质保障	25	• 绿色采购	59	• 环境绩效	67
• 信息披露管理	17	• 质量管理	25	避免冲突矿产	59	• 社会绩效	69
• 投资者关系管理	17	• 质量管控	26	行业交流	61	GRI 内容索引	74
风险管理	18	• 质量文化	27	社会参与	63	意见反馈	78
商业道德	19	用户服务	30	• 共同富裕	63		
		• 用户服务体系	30	• 社会公益	66		
		• 保护用户权益	31				
		信息安全	33				



01|关于老板电器

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，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。公司一直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。

公司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”。

企业愿景

企业宗旨

• 做一个让社会尊敬的企业

企业使命

• 创造人类对厨房生活的一切美好向往

企业愿景

• 成为引领烹饪生活变革的世界级百年企业

企业价值观

• 艰苦奋斗的老虎钳创业精神

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：

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。



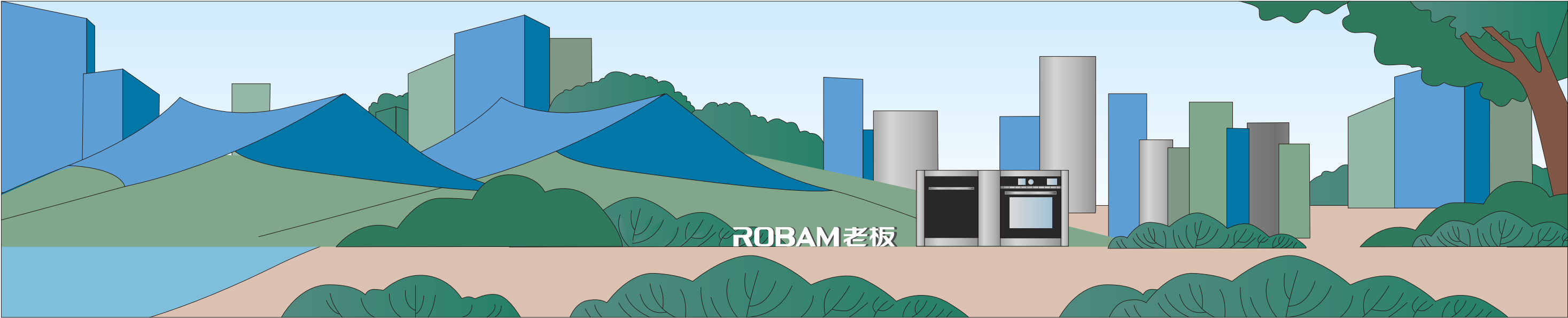
服务市场
产品遍布全球 5大洲 25个国家



总部位置
中国·杭州

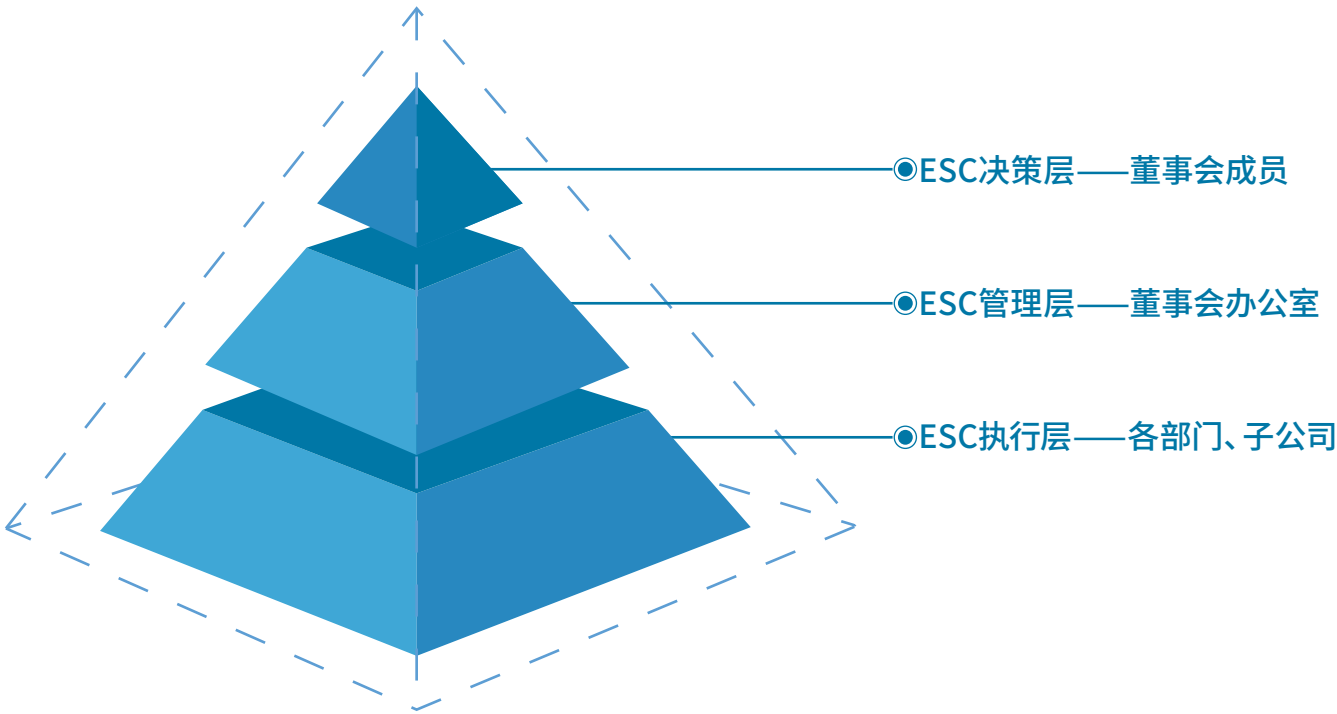


ESG管理体系



ESG管理

老板电器秉承“诚信经营、品质创新、和谐发展、环境生态、共享繁荣”的 ESG 策略，建立自上而下的 ESG 管理架构，确保 ESG 工作高效推进。董事会对公司 ESG 事宜履行决策和监察的责任，董事会办公室在董事会指导下负责统筹各项 ESG 工作的具体实施，包括各部门及子公司负责落实具体的 ESG 相关工作。



图：老板电器 ESG 管理架构

ESG策略

- | 诚信经营 | 品质创新 | 和谐发展 | 环境生态 | 共享繁荣 |
|------|------|------|------|------|
|------|------|------|------|------|

重点议题

- | | | | | |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| • 公司治理
• 商业道德 | • 研发创新
• 质量管理
• 用户服务 | • 员工权益
• 发展与培训
• 职业健康与安全 | • 环境管理
• 污染防治
• 资源节约 | • 供应链管理
• 行业交流
• 社会参与 |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------|

行动实践

- | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|---|--|--|
| • 推行稳健的公司治理
• 营造商业道德文化 | • 提升产品质量与创新
• 保障客户权益
• 提升客户体验 | • 完善员工福利体系
• 打造员工培训体系
• 推进安全生产标准化建设 | • 完善环境管理体系，
加强环保管理
• 推动绿色制造，
倡导节能降耗减排 | • 打造责任价值链
• 参与行业活动，
推动行业交流和发展
• 响应共同富裕战略，
鼓励员工投身公益慈善 |
|---------------------------|-------------------------------------|---|--|--|

SDGs目标



•利益相关方沟通

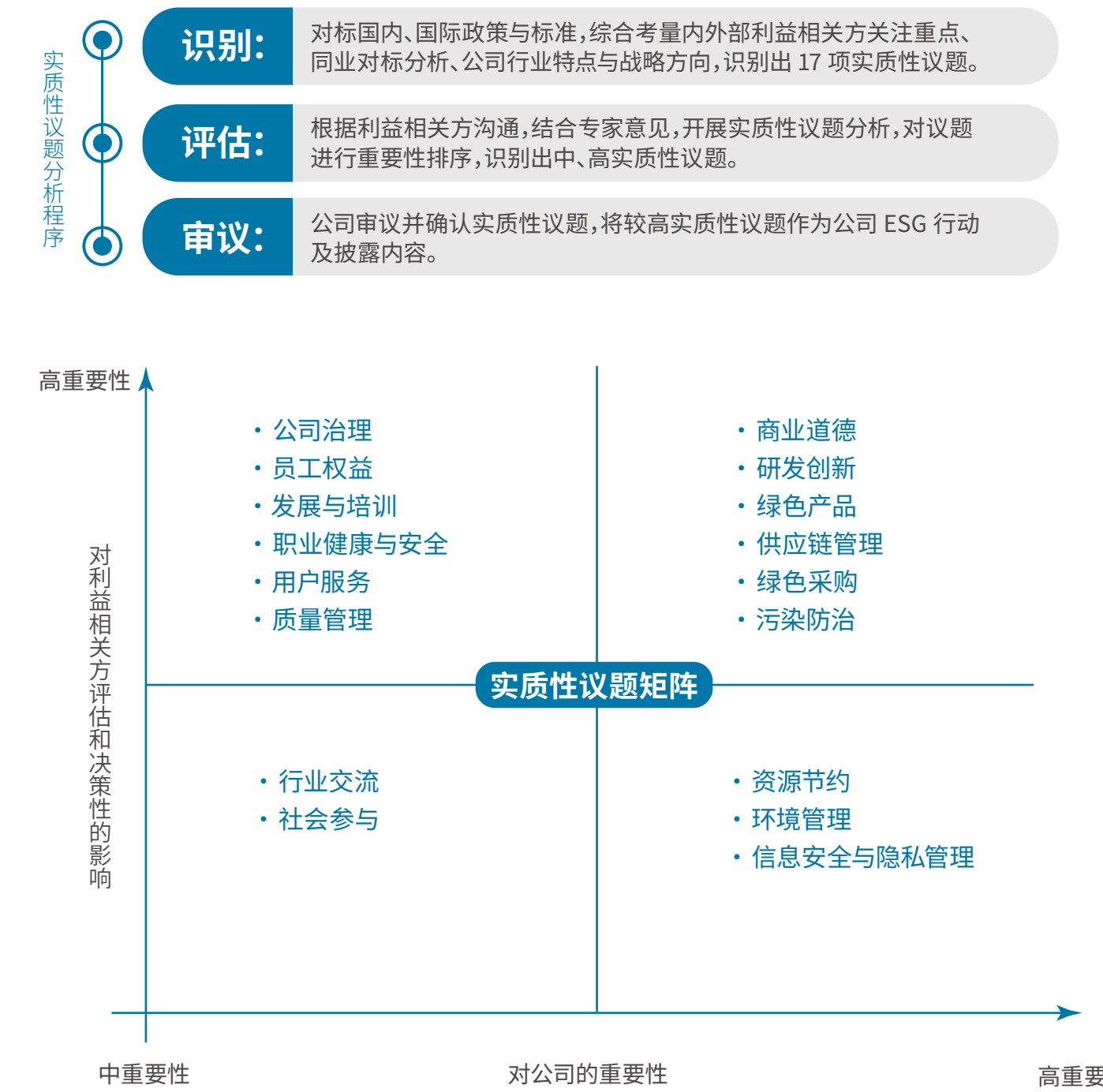
公司关注公司运营对各利益相关方产生的影响,根据行业和业务特点,识别出主要的利益相关方,包括:股东及投资人、客户、政府及监管部门、员工、供应商、社区及公众。公司梳理利益相关方核心关注点并建立多元沟通机制,了解利益相关方的诉求和期待,将利益相关方关注的议题纳入公司运营和决策过程中,提升经营管理能力和可持续发展能力。

利益相关方	关注议题	沟通与回应
股东及投资人	• 经济绩效 • 公司治理 • 商业道德 • 合规经营 • 风险管理 • 知识产权保护	• 股东大会 • 信息披露 • 业绩说明会 • 国内外策略会 • 投资者接待 • 路演
客户	• 产品质量与安全 • 研发与创新 • 服务质量	• 科研创新 • 产品展览 • 客户服务体系 • 客户隐私保护措施 • 满意度调查
政府及监管部门	• 合规经营 • 应对气候变化 • 产品质量 • 污染防治 • 能源管理	• 机构考察 • 公文往来 • 政策执行 • 信息披露
员工	• 员工权益 • 职业健康与安全 • 员工培养与发展	• 员工活动 • 职代会活动 • 员工考核与晋升 • 员工培训
供应商	• 供应链管理 • 合规经营 • 商业道德	• 供应商管理制度 • 供应商交流与评估 • 战略合作
社区及公众	• 绿色产品 • 社区公益	• 社区活动 • 志愿服务

老板电器利益相关方沟通

•实质性议题分析

公司对标国内外行业经验和优秀实践项目,并根据其遵循的国内、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、公司行业特点与战略方向,开展实质性议题分析,按照识别、评估和审议的程序,界定高实质性议题作为公司后续行动及披露重点。



02|专题：未来烹饪 数字智造

5G、人工智能、物联网等新兴技术掀起新一轮制造业产业革命，也为厨电行业的智能制造的探索和升级提供新思路。老板电器以用户和产品为核心，升华老板九天中枢系统，以数字驱动，实现数字化营销、数字化制造、数字化产品研发的全价值数字经营。



智能制造

老板电器自 2010 年以来，开展机器换人，实施厨电制造转型升级战略，在陆续打造行业领先的精益生产、智能制造体系的同时，建立行业首个基于 5G 和云技术的未来工厂，强化制造能力，以互联互通的工业物联网网络赋能厨电制造。



•数字化智能制造基地

老板电器根据转型升级的需求为导向，从局部的机器换人迈向深度的“两化”融合，于 2015 年建成行业首个数字化智能制造基地，打造国内首条集烟罩冲压自动线、首条集烟罩自动集成焊接系统以及六轴机器人冲压自动线，开创厨电制造领域全新的生产模式，实现工艺大幅提升的同时，更适应多品种、小批量的柔性生产模式。此外，同时建成同期行业内最大、智能化程度最高的智能仓储物流中心，可实现出入库及仓储全流程自动化，库存控制精确，瞬时响应全球范围的市场大规模、差异化销售和物流需求，其中数字化智能制造基地使生产效率提升超过 40%，运营成本降低超过 30%，先后入选工信部各智能制造示范项目，目前智能制造二期项目——老板电器智能制造科创园建设已完成。



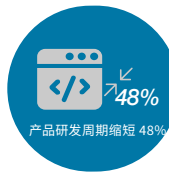
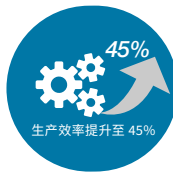
智能仓储物流中心

•智慧化无人工厂

公司致力于以数字智慧革新厨电制造工业，对智能制造的探索从未停止。为贯彻中央“要发挥新型举国体制优势、大力推进科技创新，加快关键核心技术攻关，打造未来发展新优势”的指导方向，公司全面改造升级智能制造基地，科技创新为核心驱动力，持续推动产业转型升级。2020 年，公司建成占地面积约 50,000 平方米的行业首个无人工厂，成功打造以九天中枢智能平台为核心，聚焦用户与产品，以数据驱动业务的全价值链路，入选浙江省首批“未来工厂”名单。

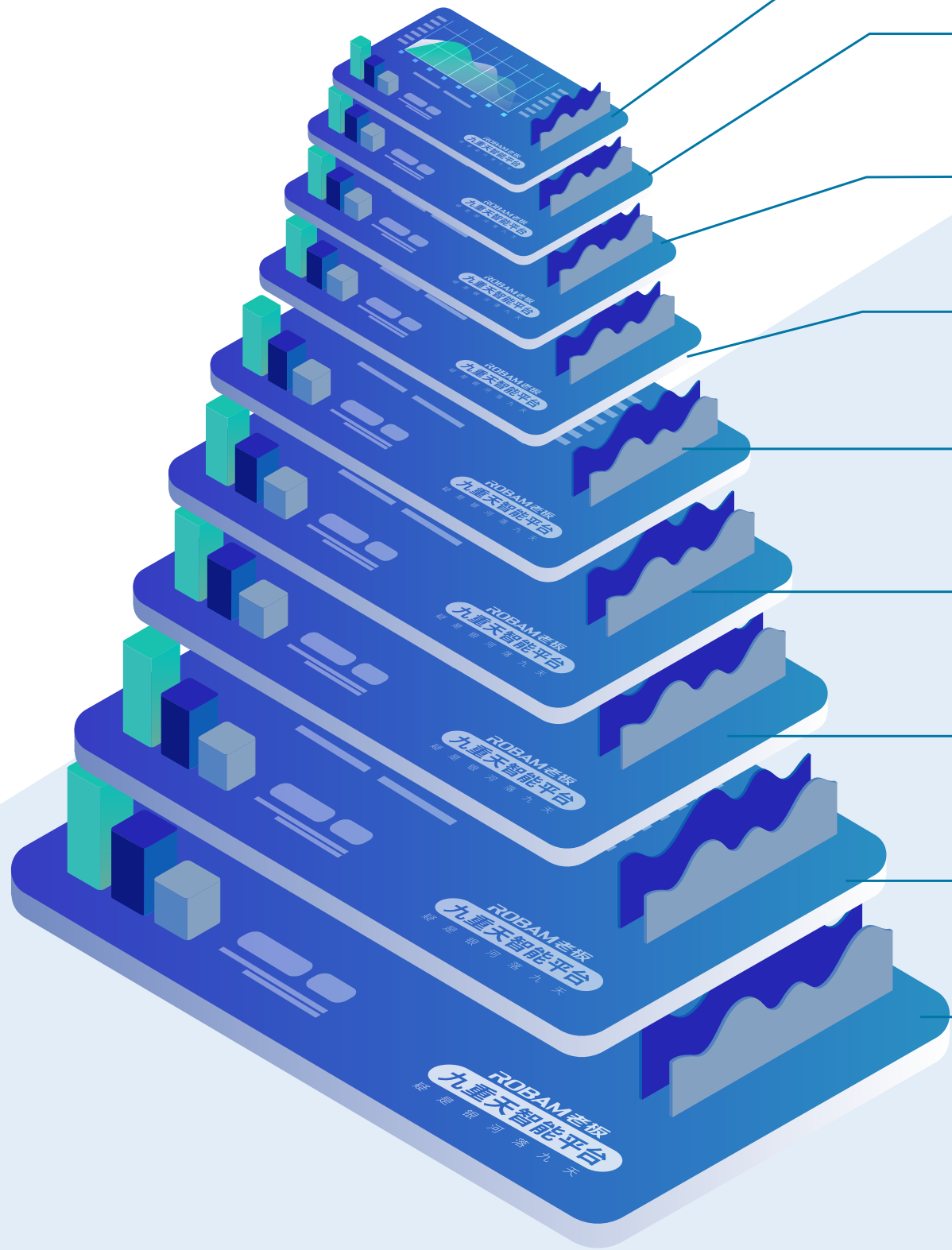
数据绩效：

“降本增效”成果显著：产品质量提升至近 100%，生产效率提升 45%，产品研发周期缩短 48%，生产成本降低 21%，运营成本下降 15%。



核心：九天中枢智能平台

公司数字驱动业务的核心即为九天中枢智能平台，取“疑是银河落九天”之意，每重“天”都代表着公司数字化的组成模块。



九重天：成为引领烹饪生活变革的世界级百年企业

实现市场与用户零距离、研发与用户零距离、制造与用户零距离，最终成为引领烹饪生活变革的世界级百年企业。

八重天：数字智能化建设

数字智能化与业务深度融合，利用共享业务中心和数据中心，科学决策，实现从用户端、市场端、研发端、制造端全业务端到端的经营数智化管理。

七重天：营销数字化建设

通过对用户数据的分层分类分析，实现精准获客，用户可通过多渠道进行咨询、购买、体验。为用户提供售前、售中、售后个性化服务，并将用户订单及市场预测数据转化为生产订单，指导生产制造。

六重天：研发数字化建设

多渠道获取用户需求，分析用户对产品的期望，从而驱动产品规划，通过协同设计平台实现与用户的共创，最终规划出用户最满意的产品。

五重天：制造数字化建设

以工业互联网平台为核心，将用户订单通过计划、排产、供应等相关环节进行精准资源匹配和制造；建立物料共享模式，实现生产端到供应商端的数据共享，打造老板电器特色的供应链生态。

四重天：管理数字化建设

以财务、人力、办公等职能为支撑，打造高效的运营管理体系，为加速企业组织变革，高效赋能营销、制造、研发三大作战单元做好保障。

三重天：数据标准建设

通过数据中心建设，实现业务数据标准化，打通核心业务系统数据孤岛，形成完整数据链，构建域模型，同时融合算法、业务应用需求，构建画像数据，为精准规划、研发、营销、制造提供支撑。

二重天：业务标准建设

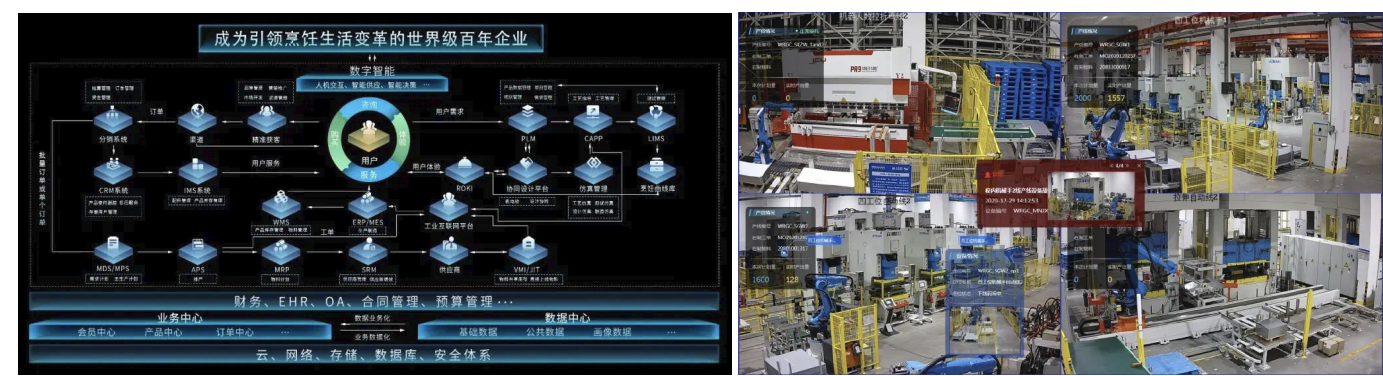
通过业务中心建设，实现业务能力的标准化与通用化，并以共享服务中心方式进行沉淀，在过程中以业务为中心相互衔接与协同。

一重天：基础建设

以混合云的建设为主，实现资源整合能力，支撑业务系统的稳定性，保障系统的安全性。

组成：前沿科技

未来工厂作为走在行业最前沿的智能制造项目，融合工业互联网、5G SA 专网、AI 技术、视觉检测技术、数字孪生技术、IOT+ 边缘计算等多项前沿科技，使智能制造的各个环节有了质的飞跃。



九天中枢智能平台

老板电器未来工厂超融合实景智慧系统

项目·数据自主决策

将各渠道的数据统一接入至数据中枢，并利用数字孪生技术映射到实际工厂模型中，同时所有业务进行规则化、场景化，结合 AI 技术，实现数据自主决策，过程结果同时展现，人进行监督、辅助决策。

项目·生产与物流仓储环节

根据业务场景需要，自动实现多设备间的统一调度，协同无人化作业；建立具有智能运行、调度、统计、分析、管理的物流仓储体系，提高成品、配件周转和出入库各个环节方面作业流程的数字化和智能化。

项目·5G网络的应用

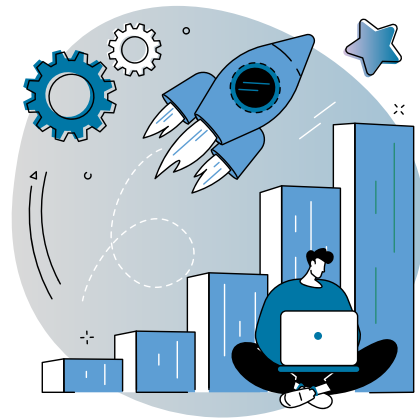
广泛应用于智能化生产、协同制造、物流调度、品质检验、设备管理等领域。

愿景：零点制造

“零排放、零库存、零距离”是公司零点制造的愿景，即通过简化精益生产达到零库存，敏捷制造达到零时间，协同制造达到零距离。公司将聚焦人、设备、系统、产品 4 个对象的关系，进行市场—研发、研发—制造、制造—市场的集成，实现精准管理。

数字烹饪

根据用户的需求变化，从食物烹饪方式的便利性和多样性需求，到改善烹饪环境和降低烹饪劳作不便性的需求，再到把烹饪当成一种爱好和创作。老板电器通过数字化科技，不断降低烹饪门槛，构建以 AI 中式烹饪曲线为核心，集硬件、软件、制造于一体的数字化烹饪生态平台，将烹饪的繁琐转化成下厨时的便捷、有趣和成就感。



·ROKI数字厨电

ROKI 作为老板数字烹饪产品线品牌，包含 ROKI 先生智能音响、超薄全自动油烟机、自动巡航智能灶、明火自动翻炒锅、全自动蒸烤炸一体机、自动洗净洗碗机等 6 大单品。

ROKI 以 AI 智能烹饪曲线为核心技术，数字菜谱为核心载体，实现全球范围内第一个 AI 烹饪助理、明火自动烹饪、蒸烤等电气化自动烹饪、洗碗机自动洗净等烹饪全链路自动功能，荣获中国家用电器协会“双碳驱动 绿色智享产品”奖、“双碳驱动 绿色智享品牌”奖，明火自动烹饪技术荣获“特别贡献奖”。

内涵	数字厨电是对烹饪的智能化,而非产品的智能化。
立意	将烹饪简单化,鼓励用户的参与感,提高用户参与烹饪的幸福感。
价值	用数字化的手段建立人与烹饪之间的关系,让每个人找回烹饪的真谛。



老板电器通过 ROKI 系统，对烹饪过程中的数据进行实时收集，通过 AI 精算解析，精准地还原每道菜的关键步骤，形成烹饪曲线，再反馈到老板电器建设的全球最大的中式烹饪曲线数据库。截至报告期末，已经收集超过 3000 道中式经典菜品曲线。ROKI 数字厨电的创新之处如下：

ROKI先生



首次将基于人工智能的虚拟人概念引入厨房，ROKI 数字厨电搭载全球首个 AI 烹饪助理“ROKI 先生”，不只让烹饪体验更具趣味性和未来感，更是提升用户烹饪前、中、后环节的效率，只需要与“ROKI 先生”进行语音交互，就可以为用户做什么菜、如何做菜提出建议，并让用户更高效地操控厨电。

明火自动烹饪

通过明火自动翻炒锅和自动巡航智能灶的配合，首次实现了明火自动烹饪，将烟灶联动升级为烟、灶、锅联动，根据烹饪菜肴的需要自动调节火力大小和炒菜时间，自动调节烟机的启动和风力大小。再搭配全自动蒸烤炸一体机、自动洗净洗碗机，使厨电的自动化在行业内达到全新高度。

数字菜谱

通过实时记录烹饪的时长和火候，可以帮助用户创造属于自己的数字菜谱，上传、分享数字菜谱后，数字厨电的其他用户就可以下载使用，在自己的设备上自动重现同样的味道。

未来，公司将继续通过数字厨电等一系列更好的产品和服务，让中国人的厨房生活变得更加绿色、健康、智能，并且不断引领厨电行业实现绿色高质量发展。



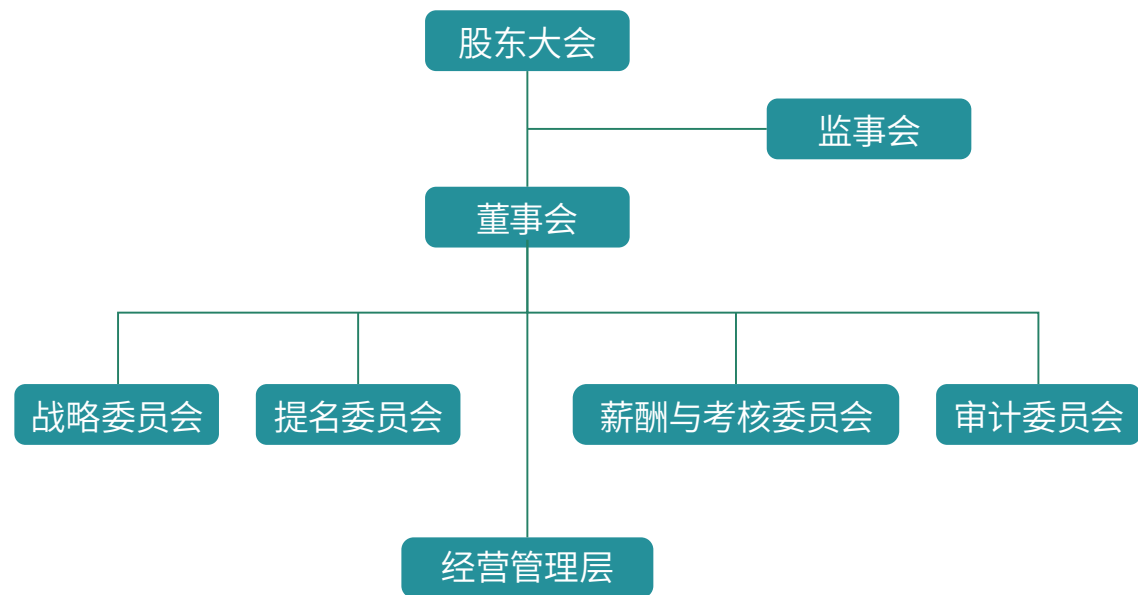
03|规范运营

公司治理 风险管理 商业道德

公司治理

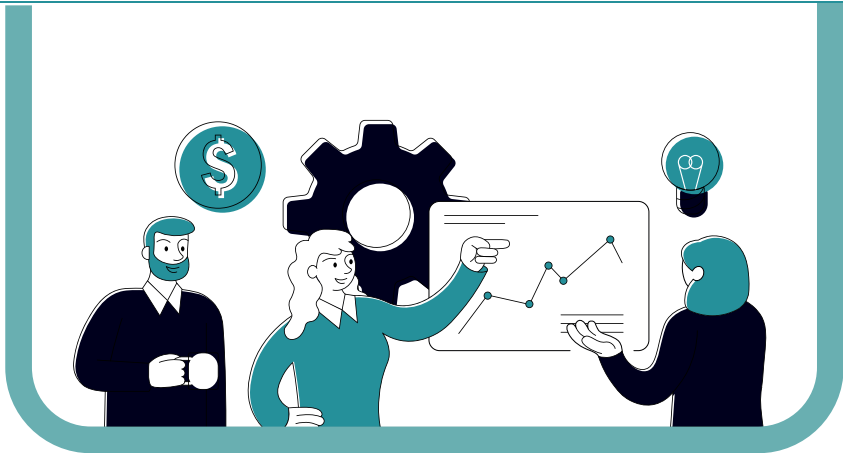
• 公司组织架构

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》和《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。



• 三会运作

公司股东大会、董事会、监事会及下设各专门委员会根据《老板电器公司章程》、《股东大会议事规则》、《董事会议事规则》、《监事会议事规则》以及各专门委员会实施细则的有关规定，勤勉尽责，合规、高效地开展各项工作。



股东大会

作为公司最高决策机构，决定公司的经营计划和投资计划；选举和更换由非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：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、审计委员会的主任委员 / 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。

组织名称	成员	独立董事成员
战略委员会	4 _人	1 _人
提名委员会	3 _人	2 _人
薪酬与考核委员会	3 _人	2 _人
审计委员会	3 _人	2 _人

数据绩效

报告期内公司组织召开： 董事会 5 次 监事会 5 次 股东大会 3 次

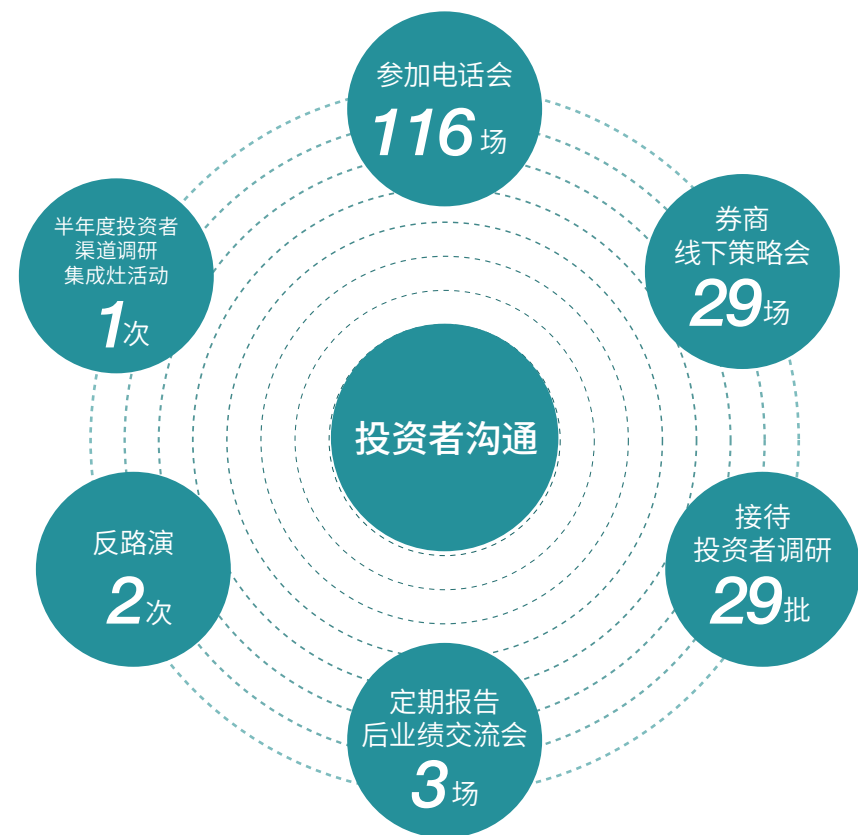
信息披露管理

为规范公司的信息披露行为，保证真实、准确、完整地披露信息，维护股东的合法权益，公司根据《上市公司信息披露管理办法》等有关法律法规以及《深圳证券交易所股票上市规则（2022年修订）》和《公司章程》的规定，制定《杭州老板电器股份有限公司信息披露管理办法》。公司信息披露形式主要分为定期报告和临时公告，通过各种会议、出版物和网上平台向投资者发布信息。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》和巨潮资讯网等平台获取。

投资者关系管理

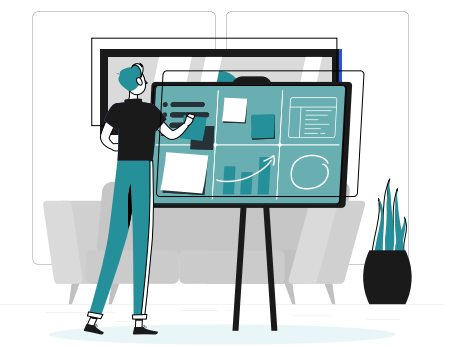
为加强公司与投资者和潜在投资者之间的沟通，增进投资者对公司的了解，实现公司健康稳定发展和包括广大中小投资者在内的股东利益最大化，公司严格遵守相关法律法规，并结合公司实际情况，制定《杭州老板电器股份有限公司投资者关系管理办法》。

数据绩效

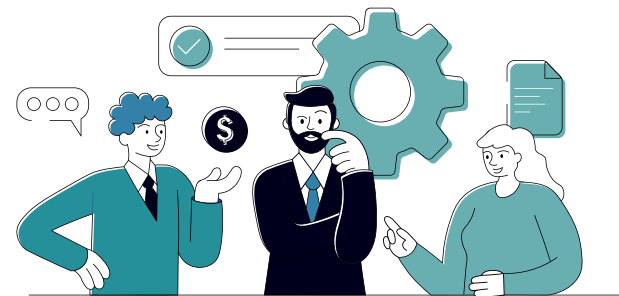


报告期内公司发布：

定期报告4份
临时报告49份



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。2022年，公司在深圳证券交易所上市公司2021年度信息披露考核中获评A(优秀)级别，连续九年获此殊荣；在投资者关系领域，获得证券时报第十三届天马奖中国上市公司投资者关系最佳董事会奖、中国上市公司最佳投资者关系奖；全景网投资者关系2021杰出IR企业、中小投资者关系互动奖；公司董事会秘书荣获证券时报第十三届中国主板上市公司投资者关系最佳董秘奖等奖项。



投资者关系 2021 杰出 IR 企业 中小投资者关系互动奖

风险管理

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，为防范、化解业务风险，落实风险管理责任，避免发生系统性风险，公司成立风险控制管理委员会，由总裁担任委员会主任，并设常设机构(法务科)，从事前预防、事中控制、事后救济方面采取各项措施。



01 | 定期开展重大风险自评，根据内外部市场环境和经营数据，动态评判风险变化，及时制定应对措施。

02 | 加大风险文化建设力度，开展风险领域知识培训，促进员工提升风险意识和管理能力。

公司根据《企业内部控制基本规范》等法规和指引，制定《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稳定发展。报告期内未发现公司在内部控制设计和执行方面存在重大缺陷，今年发布第一份内部审计报告《2022 年老板电器内控审计报告》，不断提升风险管理水平。



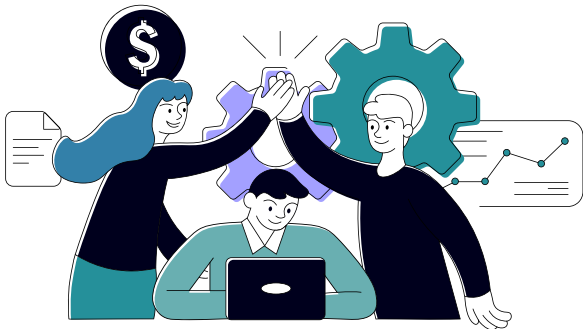
风控培训照片



风控培训照片

商业道德

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，禁止任何形式的损失浪费、违纪违规、徇私舞弊、贪污受贿以及损害公司利益的各种行为。设有专门团队负责反贪污和反商业贿赂工作，坚持纪检监察与审计监督两手抓、两手硬；坚持查处舞弊与察举腐败相结合；坚持监察约谈与诫勉教育相结合，一体推进不敢腐、不能腐、不想腐的基本方针，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》、《廉洁条款》、《举报奖励制度》和《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格坚守商业底线，结合实际，完善日常监察、专项督察，增强专项审计，严肃查处失职失责、违规违纪问题。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。



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，公司依照审计标准的规范程序，对举报处理过程与结果的公正公平性负责。公司对举报人的基本信息及举报内容严格保密，严格保护举报人及审计监察人员的个人隐私。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，禁止任何单位和个人以任何借口阻拦、压制或打击报复举报人。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。

举报渠道（可匿名）



联系电话：
0571-86282818



微信号：
ROBAM-InternalAudit



邮箱：
sjb@robam.com



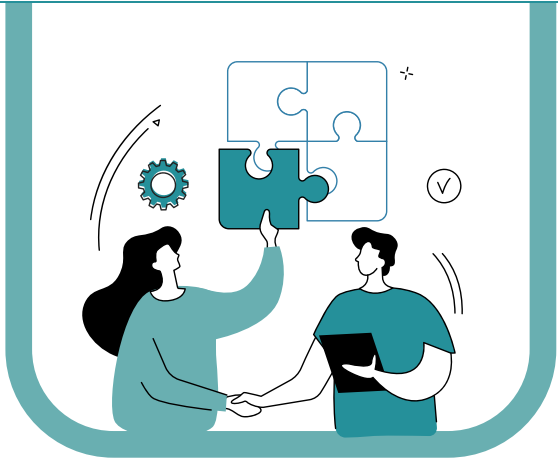
党建活动——学习红色精神



党建活动——学习红色精神

04| 优质产品

- 研发
创新
- 知识
产权
- 品质
保障
- 用户
服务
- 信息
安全

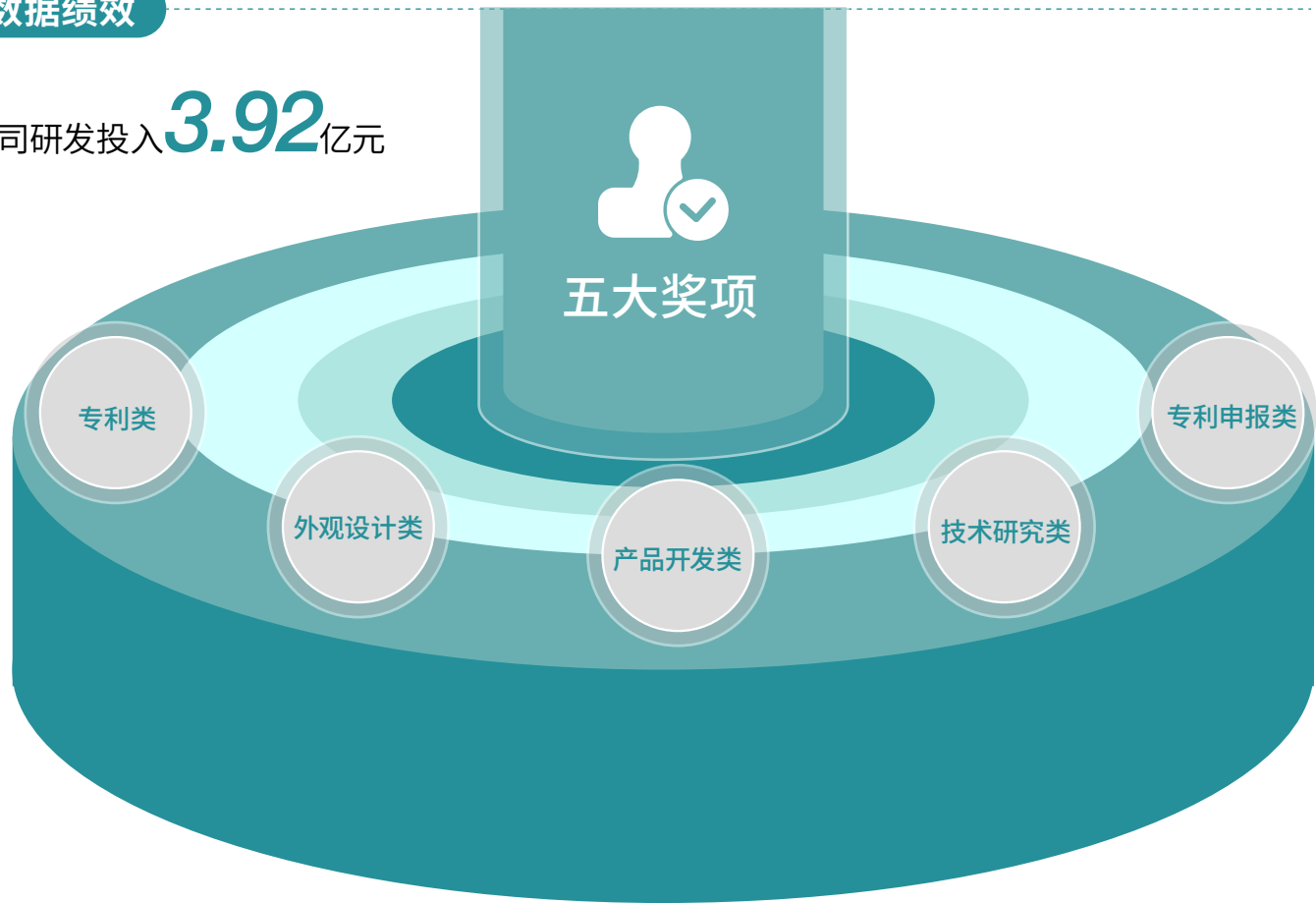


研发创新

老板电器坚持研发创新，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，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。研发团队共929人，其中拥有博士学位员工8人，硕士学位员工95人。为调动创新研发项目人员的积极性，公司设立专利类、外观设计类、产品开发类、技术研究类、专利申报类五类项目研发奖项，激励员工发挥创新能力。

数据绩效

公司研发投入3.92亿元



案例：老板电器第七届科技节活动

公司推行科技创新，开展以“拥抱数字时代，迈向厨电未来”为主题的科技节活动，活动涵盖员工技能大比武、技术交流研讨会、优秀表彰等，旨在营造构建智能化新厨电的创新氛围，宣传展示凝聚科技力量的创新产品，分享交流前沿升级的创新技术，推动和实现可持续的价值创造。



活动1：“比技能，争先锋”——员工技能大比武

组织第十二届员工技能大比武，搭建员工学习交流的平台，为科技节活动氛围预热。比赛共分为4个项目，考核的核心技能涵盖绘图、PS设计、实验检测及电气设计，参赛人数300余人。

活动2：大咖交流研讨会

举办5项研讨会，围绕数字厨电的技术路线发展、创新工具应用、各产品线前沿技术交流、创新知识分享以及新产品成果评定等内容，开展专业性的专题研讨与沟通交流，共计800余人参与研讨。

活动3：荣光之路

面向全体员工以“科技改变生活”及“历届科技节获奖人员的收获与变化”为主题进行采访；宣传展示凝聚科技力量的创新产品，宣扬及表彰优秀的获奖荣誉、先进科技达人、创新项目等，向员工普及科技知识，引导员工拓宽科技创新视野。奖项共设置专利类、外观设计类、产品开发类、技术研究类、工艺技术类、专利优秀个人类、外部优秀奖7大类，共计51个名额，奖金累计发放超43万元。



老板电器第七届科技节“拥抱数字时代·迈向厨电未来”

公司持续重点投入产品技术研发，加强自主研发能力和员工创新能力，旨在通过建立技术优势，将科技研发成果产业化，保持行业领先地位。截至报告期末，公司已获国家级技术中心、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认定。报告期内，公司荣获2022中国轻工业联合会科学技术进步一等奖和二等奖、中国质量协会2021全国质量标杆奖，中国厨卫产业创新发展峰会组委会智能产品奖、2021年度中国厨卫行业科技创新产品奖，中国硬件科技产品金选奖评审委员会2021年金选奖等奖项。



获奖项目《双腔双吸智控大吸力油烟机关键技术研发及产业化》和《强蒸强烤智控多功能蒸烤炸一体机关键技术研发及产业化》

知识产权

老板电器尊重知识产权，坚持“尊重知识、崇尚创新、诚信守法”的理念，根据GB/T29490-2013《企业知识产权管理规范》建立内部知识产权体系，结合公司实际情况编制《知识产权管理手册》、《专利申请制度》、《知识产权维护管理标准》及程序文件，明确专利、商标、著作权、合同管理等要求。公司持续改进知识产权管理，落实知识产权系统的导入和应用，形成专利保护布局，引导研发与运营方向，为专利的规范化运营奠定了基础。公司已通过GB/T29490-2013知识产权管理体系认证。



公司积极维护自身知识产权，将公司知识产权按照专利、商标、版权、商业秘密和其他进行分类，并进行分类管理、负责实施；及时申请专利、商标、著作权等保护，积极推动商标的注册确权和维护，报告期内公司多次成功针对他人使用的近似商标向国家知识产权局提出无效宣告。

此外，公司在新技术、新工艺、新产品等项目开发各阶段对技术方案进行专利分析和检索，避免重复开发或发生知识产权纠纷；专利工程师组织定期收集外部信息，涉及知识产权活动前会进行查新，避免侵犯他人知识产权。报告期内未发生侵害他人知识产权的行为。

数据绩效

报告期内，公司申请专利**1,351**项，其中发明专利**401**项；
截至报告期末，累计有效专利**3,457**项，其中有效发明专利**91**项；
10项产品获浙江制造认证证书。

I 品质保障

老板电器始终将品质作为立业之本，持续整合各相关体系，建立适应公司实际的质量管理体系，有效落实了管理工作中的各项责任、各项目标，确保体系有效运行，推进公司可持续发展。



• 质量管理

公司建立严格的质量保证体系，以“以品为先，以质取胜；持续提升经营质量，不断追求卓越绩效”为质量方针，严格按照《产品质量法》和《强制性产品认证管理规定》等法规及国家强制性标准的要求生产、销售产品，并制订以《全面质量管理手册》为总纲的涵盖设计与开发、采购、生产、销售、售后服务全过程的质量管理文件，**通过采取追踪质量指标、开展质量活动等措施，落实全面质量控制**，确保为顾客提供安全、健康、舒适的产品。截至报告期末，公司已获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）。

质量管理措施	内 容
采取追踪质量指标	设置市场质量、新品质量、供应商质量、制造过程质量、质量改进与人才育成等多个指标,并对指标的完成情况进行追踪和持续改进。
开展质量活动	开展岗前教育、质控点考试、案例教育、扫雷、盲点等质量活动,2022 年开展 2954 人次。

为确保质量管理体系运行的有效性，公司建立《内部审核、自我评价管理标准》、《体系内审员管理办法》并根据内部审核需要培养内审员，定期对产品一致性和符合法律法规情况进行抽样检查，每年开展覆盖全公司范围的体系内审。对于审核发现的不符合项，公司及时分析原因，制定纠正措施与预防控制措施，最终形成内部审核报告，为后续质量管理的改进提供建议。

• 质量管控

公司积极应对质量风险，根据影响产品质量的主要因素，结合实际开展各项管控措施，制定《不合格品管理标准》和《制程异常处理办法》等程序文件，实现从来料到过程到出货的品质全面提升。公司以重抓质控点作业方法防呆和关键岗位人员技能为主，并借助品质专业工具进行纠正预防措施分析改进，从而保障产品交付一次合格率、QC 抽检合格率指标提升，避免质量事故发生。



不合格品控制

所有的产品必须通过检验合格后方能流入下一工序或出厂，任何不合格产品均有明确标识、记录、评价、隔离和处理等要求，各种不合格产品返工、返修后必须经过重新检验合格后才能进入下一工序。对于所有出现的质量问题，公司均有详细数据记录，产品数据和部分产品的关键部件数据均可追溯。

公司每月召开产品质量会议，组建QCC品管圈、六西格玛、可靠性项目改善团队，联动上游供应商及相关合作伙伴，对重大产品质量问题进行攻坚改善，消除质量风险，提升产品质量满意度。**报告期内公司完成六西格玛项目22项（其中6项黑带、16项绿带）、QCC品管圈76项，质量改进效益860万元；赋能员工技能，培养六西格玛黑带16名、绿带26名。**



报告期内公司获外部质量奖项

类型	颁奖单位	奖项
QC 质量小组	浙江省质量协会	二等奖
	中国轻工业联合会	优秀成果
六西格玛黑带	亚洲质量功能展开创新协会	一等奖
	中国质量协会	质量技术奖—六西格玛优秀奖(黑带)

实验室质量管理



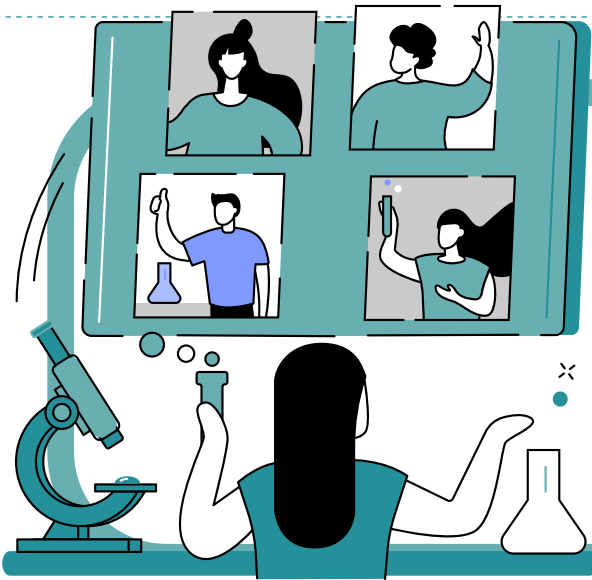
公司实验室主要开展厨房电器、燃气灶具等产品安全性能、使用性能、可靠性能试验以及相应零部件、材料的检测。公司依据 ISO/IEC 17025:2017《检测和校准实验室能力的通用要求》、CNAS-CL01:2018《检测和校准实验室能力认可准则》、CNAS-CL01-A003:2018《检测和校准实验室能力认可准则在电气检测领域的应用说明》和中国合格评定国家认可委员会 (CNAS) 相关认可规定及相关法律法规的要求, 制定《质量手册》和程序文件, 以保证实验室的检测和服务质量, 提供准确、可靠的检测数据和结果。公司实验室已获得中国合格评定国家认可委员会 (CNAS) 认可。

质量文化

公司大力推进质量文化建设, 成立质量文化推行委员会, 提出质量价值观及质量方针, 编制《质量文化手册》蓝皮书, 进行全员推广, 树立“不接受不合格、不制造不合格、不流出不合格”品质理念。公司每年组织策划 315、618 及 9 月质量专项活动, 营造全员参与的质量文化氛围, 报告期内共实施质量意识提升 8 项, 质量专业能力提升 6 项, 质量对标提升 3 项, 自组织质量文化项目 12 项。

报告期内实施:

- 意识提升 8 项
- 质量对标提升 3 项
- 质量能力专业提升 6 项
- 自组织质量文化项目 12 项



知

- 《质量文化建设管理办法》发布
- 《质量文化检测指标汇总》发布
- QC 及一线人员质量文化测评

信

- 315 全员质量文化活动
- 618“保质稳产”质量文化活动
- “筑牢质量防线, 创造质量价值”9月质量月活动

行

- 技术、生产、服务板块 11 个部门
- 月度质量文化行为事例 81 份
- 2022 年季度质量标杆评选 20 人
- 19 项质量文化监测指标达成
- 质量文化成熟度评价 68.9 较 2021 年提升 7.6 分

全员质量文化

报告期内质量文化推进



315 晚会观后分享会



质量月海报



第九届 QCC“长青杯”项目
成果发表赛及表彰大会



“走进用户交互中心，聆听市场之声”
质量分享活动

公司为不断提升员工质量技能胜任力，设立质量学院，持续投入资源开展 TQE 质量教育。截至报告期末，公司质量讲师共 21 人，开发及优化质量专业课程 7 门，累计开班 42 次，培训覆盖 1,663 人次。

类型	质量技能提升方式
新人培训	• 落实一线新员工质量道场三级教育
内训赋能	• 持续开展 TQE 内训赋能教育 • 强化质量讲师队伍建设及课程资源开发
对外交流	• 开展对外交流学习扩大行业影响力 • 夯实品质内建



质量方针

以品为先，以质取胜；持续提升经营质量，不断追求卓越绩效。

质量价值观

客户至上，追求卓越，立标严行，匠心精工。

用户服务

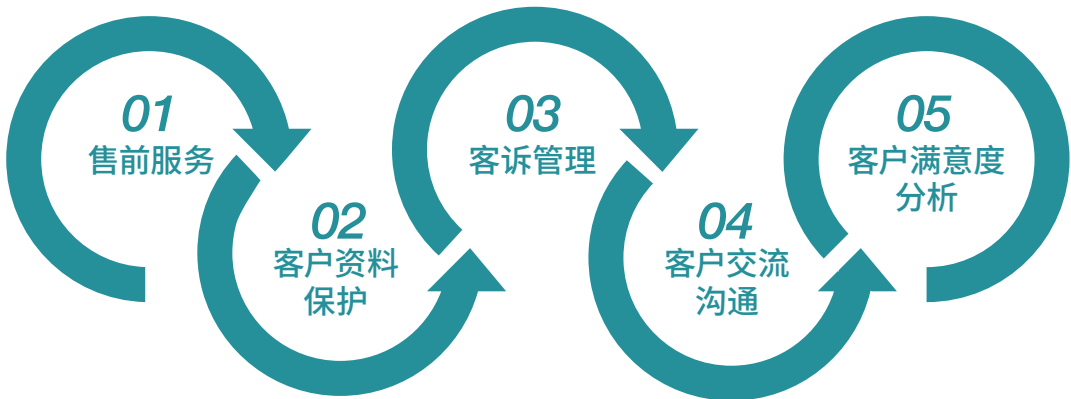
老板电器秉承以“即时、温暖、专业、细致、透明”的服务理念，“一切以用户为中心”的服务模式，坚定执行“用户满意强体验，服务先行创价值”的服务战略指导思想，致力于打造融洽、密切的客户关系。



• 用户服务体系

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，合作协调管理各项产品技术服务工作。公司以总部为中心，建立延伸至经销商网点/服务网点的分层管理用户服务模式，依托电话、微信、电商、企微等四大交互平台，实现在售前、售中、售后各阶段提供全面技术服务，提高服务质量，提升用户满意度。此外，公司完善经销商管理体系，更新经销商管理规范，在经销商引入、运营管理、培训、考核、评价、退出等方面详细规定，以规范的管理方式满足用户需求，增强用户服务体验，提高老板电器的用户口碑。公司亦定期开展相关员工的培训，持续提高其专业能力和服务能力。

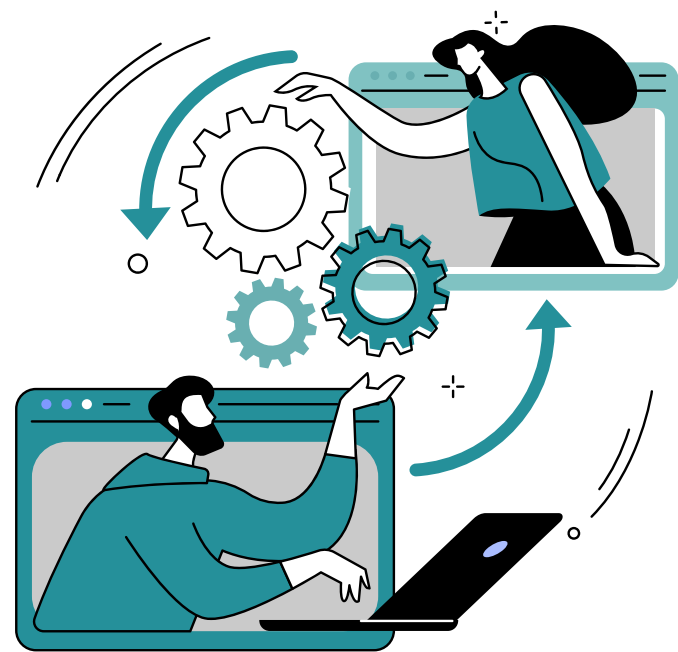
客户服务管理体系



• 保护用户权益

公司保护客户合法权益，运用CRM客户关系管理系统及用户中心管理平台，建立“非常满意”评价模型及“星级考评体系”，督促服务承诺有效落地；制定《老板电器代理公司投诉处理规范》，规范各代理公司的服务投诉及服务危机处理流程，及时响应和处理投诉信息；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；监督服务物流部门的处理进程，确保每单投诉在规定时间内得以解决。

投诉响应及解决时效



此外，公司对外开展营销工作时严格遵守相关法律法规，对所有发布资料进行合规性审查。针对不同的产品特性，通过包装内产品手册、公司官网、客户培训等渠道普及产品知识，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，真实有效传达客户。

数据绩效

客户投诉解决率 **97.39%**

客户满意度调查结果 **98.66%**

案例：无忧厨改

老板电器致力于推动中国厨房的革新，推出无忧厨改服务。厨改是结合用户的具体环境情况，为了将电器安装在厨房中适当的空间内，对厨房、餐厅、阳台等空间的柜类、水、电、台面、墙面、吊顶等进行改造的行为。公司于 2019 年开始重点布局提升服务团队对旧厨改造升级的能力，制定厨改标准流程、厨改安全规范及验收标准，规范厨改操作，并斥巨资建设行业首个有多场景应用厨改实训基地，通过导师培训制度持续培养优秀的厨改专业工程师。精英厨改工程师遍布全国，根据客户需求，量身定制厨改方案，用户满意度达 99.8%。

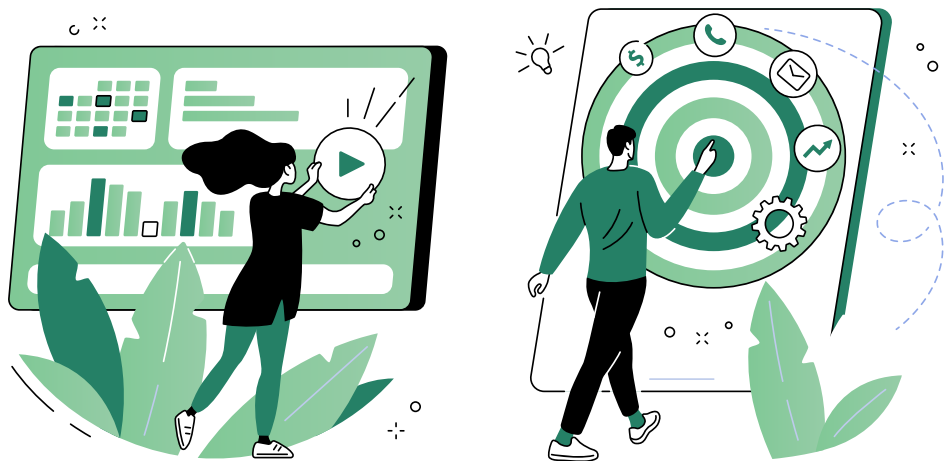


用服务感动客户

•信息安全

老板电器高度切实关注信息安全，建立信息安全小组，依据ISO 27001建立信息安全体系，制定信息安全管理标准、信息安全手册等文件，**并获得ISO 27001信息安全管理体系认证**。公司于内部加强数据安全治理，制定《信息安全预警预案管理标准》、《数据库管理标准》，定期进行应急演练，保障业务连续性；邀请专业第三方对公司核心系统进行渗透测试，持续修复发现的漏洞。

此外，公司积极推进信息安全意识宣贯，每双周会在公司钉钉和企业微信端推送信息安全意识宣贯文章，也在老板大学平台加入信息安全知识，鼓励员工学习。报告期内公司开展多次网络、终端风险识别处理活动，完成独立信息审计，无信息安全事故发生。



05|环境保护

环境
管理

温室气体
管理

污染
防治

资源
节约



环境管理

老板电器严格遵守环境保护相关法律法规，依据环境保护方针“保护优先、预防为主、综合治理、公司参与、损害担责”设立应急管理委员会，指导、检查、督促环境保护工作的进行，全面推进公司环境管理工作。公司制定系统、完善的环境管理制度，包括《EHS考核管理标准》、《废弃物管理标准》、《环境与职业健康安全管理绩效监测管理标准》、《环境因素识别与评价管理标准》等，涉及环境管理、培训与应急等方面，并每年开展合规性评价以保证公司环境管理的有效性。公司持续开展清洁生产工作，定期组织公司各部门识别和评价环境因素，并根据结果实施日常控制工作。截至报告期末，公司已获得ISO 14001环境管理体系认证。

环境管理目标：

环境污染事故 **0** 次 废弃物分类存放率 **100%** 收集处置率 **100%**

危险废弃物无害化处理率 **100%**

数据绩效

环保投入 **1,050** 万元



I 温室气体管理

气候变化是各国与企业的共同挑战，应对气候变化是达成可持续发展的必经之路。公司紧跟国家“双碳”目标，坚持低碳绿色发展，积极应对气候变化带来的挑战与机遇。公司参考金融稳定委员会的气候相关财务信息披露工作组(TCFD)的建议，建立气候变化管理体系，识别气候变化相关的风险与机遇，制定减碳策略，助力碳中和。

气候变化管理体系

治理架构	将气候变化管理纳入相关部门及子公司日常工作重点，由董事会对公司的气候变化议题开展监督与管理
策略	评估温室气体来源 识别气候变化相关的风险与机遇，将识别结果融入公司风险管理 以减少产品碳足迹为目标，探索“碳中和”厨电新模式
风险管理	在节能减排、资源节约等方面开展管理 推行绿色办公
目标与绩效	定期披露温室气体排放量及排放密度，以评估公司应对气候变化管理的绩效水平 基于年度温室气体排放数据开展测算，制定量化气候目标和改进方案

数据绩效

温室气体排放（范围一）

8,053 吨CO₂e

温室气体排放（范围二）

37,262 吨CO₂e

温室气体排放（总量）

45,315 吨CO₂e



I 污染防治

公司将环保理念深入产品全生命周期管理过程中，致力于减少三废排放，严格处理和监测排放物。报告期内各排放物指标均符合地方和行业排放要求，未发生因污染物超标或违规排放而受处罚的事件。

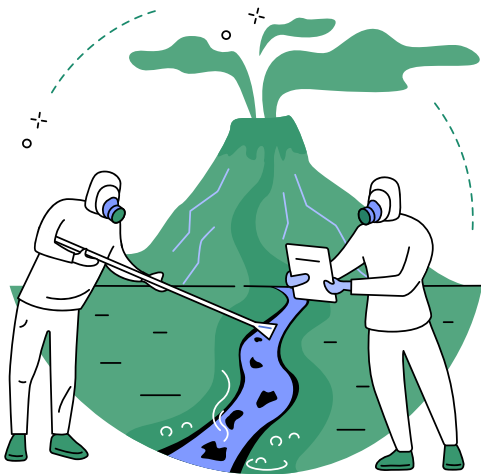


污染物管理措施

污染物	主要类别	管理措施
废水	化学需氧量、氨氮	按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。生产废水处理后部分回用于生产，部分达标后排放，废水回收利用率达 50%。
废气	燃气烟气、食堂油烟、 喷塑粉尘	优化废气处理设施，升级工艺，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。
废弃物	危险废弃物、工业垃圾、 生活垃圾、建筑垃圾、 废弃油脂、电子废弃物等	遵循减量、再利用原则。工业垃圾定期招标出售或委托有处置资质单位综合利用，建筑垃圾交由有资质的单位回收处理，最大化资源利用率。一般废弃物委托资质单位和环卫部门处理；危险废弃物由资质单位规范化处置。市场回收的电子元器件执行报废处理，电子废弃物回收利用。生产废料则通过边角料再用或招标出售的形式实现废料再用。

废弃物管理流程

- **收集** 各相关部门分类收集。
- **存放** 按要求存放,委托有资质处理单位清运。
- **处理** 委托有资质的单位处理或定期招标出售。
- **预防** 新、扩、改项目时,进行事前环境影响评价,考虑选择废弃物排放少或有过滤装置等的设备、设施。
- **检查** 组织各职能部门定期开展日常废弃物处置的检查。



资源节约

• 能源管理

公司的能源消耗主要为电力、天然气和蒸汽。公司立足降低能耗能本,提高能源利用率,制定《能源管理制度》,深化用能管理和用能考核,并成立能源管理领导小组,对能源管理决策,各单位第一负责人为本单位能源管理负责人,形成能源网络。公司已通过GBT/23331能源管理体系认证。

公司利用现有的生产厂房屋顶建设光伏发电,所发电力直接供应给生产环节使用。报告期内公司加大光伏发电项目投入,扩大光伏发电板安装范围约4.2万平方米,已完成并网工作,年发电量可达524.67万千瓦时,年节约标煤644.81吨。此外,公司积极开展节能技改、节能宣传教育等节能文化建设活动,持续改善能源使用。



数据绩效

案例:喷涂车间电泳线工件吹气装置改善

由于材质和气压问题,吹气嘴无法根据现场工件大小做出调整或关闭,空压机用能高峰期空压机长期处于满负荷运行状态,造成压缩空气的巨大浪费。公司在每个气嘴上加装独立铜球阀控制吹气装置,将原来的软气管更换成竹节管,可以精准有效地调整并控制吹气的方向,从而达到节能的目标,年节省电费约15万元。

2020 年光伏发电量	4,673,263 千瓦时
2021 年光伏发电量	5,014,979 千瓦时
2022 年光伏发电量	5,246,663 千瓦时

• 资源管理

公司倡导节约水资源和自然资源,提高资源利用率。公司坚持在各环节推进节水工作,建立用水管理制度,规范全场用水管网、设备巡检,定期检查用水点,及时维修,减少跑冒滴漏现象;在主要用水点张贴节水宣传贴纸,提高员工节水意识。生产过程中公司改进生产工艺,减少报废,提高生产材料的利用效率;日常运营上公司推行无纸化绿色办公,简化日常工作流程和所需材料,节约办公用品。



生产提案改善

措施	内容	成果
搪瓷烤盘接水盘等 平板件报废改善	改造搪瓷粉房的往复机， 增加喷枪，实现喷枪的行程 及间距可微调。	可适应不同尺寸规格的部件进行搪瓷，并精准控制 膜厚，大幅降低平板件报废率，并提升搪瓷一次良 率。折算年效益约 25 万元。
消除消毒柜产品 质量过剩	消毒柜所有线束来料由于 工艺升级陆续被替换为 有黄蜡管的外包装， 因此取消消毒柜护边圈。	减少工位的工序，提升装配效率，折算年效益超过 11 万元。



06| 和谐职场

- 员工
权益
- 人才
培养
- 人才
发展
- 员工
关怀
- 职业
健康
- 职业
安全



员工权益

公司遵守有关员工和人权的国际公约，尊重和保护员工合法权益，倡导平等和非歧视的用工政策，完善薪酬福利体系，健全民主机制，为员工创造公平、和谐的工作环境。

平等雇佣

员工的积极性和创造力是企业持续高质量发展的驱动力。公司依据国家有关法律、法规，基于总体发展战略和人力资源规划，对标市场优秀企业，制定《薪酬管理标准》，形成以岗位价值为基础，绩效考核与职称为核心的薪酬管理体系；同时成立经营管理委员会，负责薪酬管理体系的协调与落地，对薪酬管理标准进行指导和监督。此外，公司结合内外部环境，制定科学调薪机制，提供在行业中有竞争力的行业薪资水平。2022年，公司荣获“前程无忧2022人力资源管理杰出奖杰出雇主”等荣誉称号。



公司荣获 2022 年校园招聘雇主品牌建设基地



公司荣获 2022 年人力资源管理杰出雇主



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。

数据绩效

分类标准	指标	数据
按性别	男	3,255
	女	1,840
按年龄	30岁以下	1,400
	30-50岁	3,333
	50岁以上	362
按岗位	管理人员	586
	财务人员	176
	营销人员	1,467
	技术人员	929
	生产人员	1,937
按学历	博士	8
	硕士	200
	本科	1,499
	大专	1,028
	大专及以下	2,360

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》等各项法律法规，制定《人力资源管理手册》、《女职工和未成年人劳动保护管理标准》等制度文件，反对任何形式的强制用工，通过劳动合同等明确劳资双方的权利和义务，构建和谐劳动关系。保障员工享有平等就业和发展的权利，确保不因种族、肤色、性别、疾病或年龄等因素损害员工职业发展机会及平等待遇，截至报告期末公司合计聘用残疾人19人（重残6人），其中报告期内新进残疾人12人（重残5人），并与全体员工签订劳动合同。



• 民主管理

为建立和谐稳定的劳动关系，维护员工合法权益，公司严格遵守《中华人民共和国工会法》、《浙江省集团合同条例》及相关法律、法规，成立工会和职代会，并派遣企业方代表和职工方代表就员工利益等问题进行平等协商，经民主流程审议通过后，签订《集体合同》、《工资协议》。此外，根据《浙江省集体合同条例》、《女职工劳动保护特别规定》等有关规定，企业代表与职工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。



2022 年度工资集体协商会

公司积极贯彻落实民主管理工作，注重制度公开、公平、公正，通过定期举办形式多样的员工座谈会，收集员工心声，旨在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。



公司组织员工座谈会



公司组织开展主题调研座谈会

案例：员工满意度调研

为培养员工对企业的认同感、归属感，增强员工对企业的向心力和凝聚力，公司通过调研问卷形式开展员工满意度调研活动，从工作的“时间、强度、管理、环境、流程、制度、政策、薪酬福利”8个维度计分计算，问卷总计回收4,043份，填写率82.48%，本次活动不仅数据化地反映出员工心声和存在的管理问题，也指明了未来员工关系维护工作的调整方向。

• 人才培养与发展

人才是重要的核心资源。为配套公司总体发展战略实施，进一步健全完善企业人才发展体系，真正实现人才快速培养、快速成长、快速提拔的内生型人才策略落地，公司始终以高效、务实的理念、传承文化、创新知识、培育人才、整合资源、变革管理，最大限度地实现人才的增值。公司于2021年提出内生型人才发展战略，旨在外部寻找行业专家带领组织快速发展的同时，招聘高潜质本科及以上学历应届生，配合内生型策略的培养计划做好大量人才储备，全面打造公司人才发展的常备军。2022年是内生型人才发展战略的夯实之年，公司将人才发展策略的重点从“选”、“用”、“育”、“留”进化为“引”、“育”、“用”、“留”、“管”，夯实组织各项能力，促进人才内生，驱动组织增值。



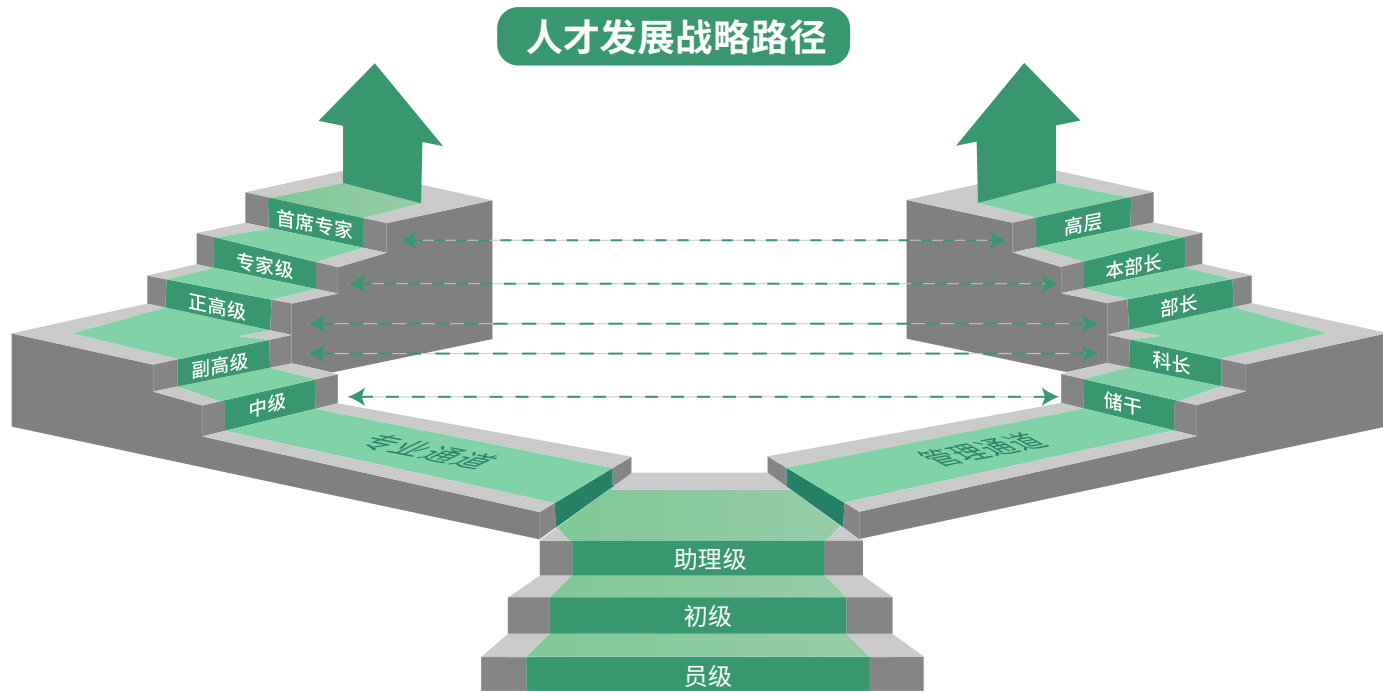
2022年公司内生型人才发展战略路径

发展主线	内容
以包容之心引才	坚持校招社招双投入，选人时广纳贤才、精准识才，引进后开放包容、唯才是举。
以悉心之举育才	聚焦关键能力沉淀、复制，从放养式培养到精准化培养。
以务实之心用才	以高目标、高压力、高激励打造高能组织。
以知心之爱留才	以善意驱动善意，提升组织温度，激发组织活力。
以文化之道管才	强化文化引领，营造文化氛围，坚持文化践行，建立文化自信。



• 晋升发展通道

公司搭建员工职业发展体系，制定《人才发展管理标准》，明确了管理族、产品研发族、供应链族、营销族、专业服务族、技能操作族六个职位族类，管理与专业双轨发展的职业生涯晋升通道，员工可以根据自身特点，选择自己合适的发展通道。



• 人才培养体系

为保障公司人才培养和培训运营工作有序开展，精准有效地提高人才建设质量，公司制定《培训管理守则》、《老板大学内训师管理办法》等管理制度，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”。

老板大学以“培养卓越老板人，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。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，板栗学堂平台启用账号16,189人，总学习人数10,552人，活跃人数28,558人；累计举行3,536场考试，覆盖14,477人次，总学习时长79,351.53小时，人均学习时长7.52小时。

此外，公司根据业务发展与不同层级、不同岗位的员工发展需要，制定系统性的学习发展规划与计划，培训内容涵盖成长力培训、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，营造良好的组织学习氛围，持续打造极具竞争力的组织能力。公司亦鼓励员工自我学习提升学历，为员工提供多元的职业发展机会。

公司人才培养计划

培养方向	培养计划	培养对象
内部人才发展	蓝鲸计划	针对新入司的社招新员工，以帮助能快速了解公司制度及常用流程、企业文化。
	柠檬计划	对应届大学生快速融入职场的打造。分柠檬高潜班、柠檬管理班、柠檬技能班。
	向日葵项目	统筹各职能部门及业务部门的培训项目，提升专业能力，如技术中心昆仑之师；电商智享会；生产精益道场及班组长；品质QCC品管圈。
	常青藤项目	公司文化及战略的宣贯者，打造高学习力、快文化力、强执行力，多元领导力等。
	彩虹计划	公司高层打造具有全球视野及全球决策力的高凝聚力、高学习力的高管团队。

案例1:柠檬计划——老板电器应届生培养项目

为帮助进入公司的应届生快速转变自身角色、适应职场、快速融入，2022 届柠檬计划开展了为期 1 个月的脱岗集训及 1 年的在岗历练。在集训期间实行 21+7 的培养模式（21 天内通过课程和活动等形式帮助应届生全面掌握企业文化、职业素养、企业基本情况等；7 天深入学习各岗位专业知识），此后为每位应届生配备专业导师帮助其在职期间开展实践，快速在岗位上创造价值。本年度共计 200 人次应届生参与培训，开展培训课程 28 门，开展培训活动 20 场。



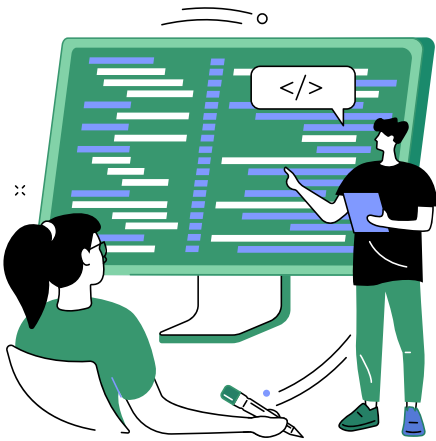
应届生参加课程培训



应届生参加团队活动

案例2: 柠檬导师培养项目

为帮助新进公司的应届生在集训结束之后快速适应工作岗位、提升个人专业性、创造岗位价值，特开展柠檬导师赋能项目，以帮助应届生导师满足在应届生进入岗位实践阶段施行一对一带教辅导的需求。为期半年的导师制要求每名应届生导师完成 3 期《MMT 导师制辅导技巧》课程学习，并在导师带教阶段开展“感恩节”、“教师节”等共计 4 期师徒活动，加速导师与应届生之间的融合。通过为期半年的在岗带教，让导师帮助应届生快速融入公司的企业文化，掌握岗位所需技能，缩短应届生的成长周期，创建积极正向的辅导文化。



导师参加赋能课程



师徒共同参加活动

案例3:常青藤计划——老板电器干部培养项目

为开拓公司干部视野，夯实各层级干部管理能力，公司常青藤计划围绕干部策略能力提升开展线上线下培训，落地管理工具，提升干部策略思维与策略制定能力。通过教学模型帮助学员直接上手，课程与实践两条培养线的结合，不仅帮助开拓视野、转化认知，更加帮助从简单的思维转化为实践能力，真正应用到工作中。整个培养期间，除第一次的线上导入外，共开展 4 次线下课程，4 次实际产出。



干部培训



• 员工关怀

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，为员工提供节假日福利、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，多措并举提升员工安全感、幸福感和自豪感。



公司员工关怀体系

福利 增强幸福感	为员工购买补充商业保险，定期组织员工健康体检，让员工工作生活无忧。 公司上市纪念、国庆、元旦等各类暖心节日红包提升员工自豪感和归属感。 场景丰富的积分商场，生日积分、各类活动积分，加深员工对福利的感知度，提升员工的满意度。
活动 丰富体验感	厨艺大赛、运动会、卡拉 OK 大赛等经典活动，给员工提供展示自我的平台，提高跨部门协作。 多样的旅游团建、活动团建等，让员工劳逸结合，加强部门内部的凝聚力和向心力。 足球社、羽毛球社、桌游社等特色社团，丰富员工业余生活。
沟通建立 信任感	每年开展敬业度、满意度调研，了解员工整体敬业度、满意度水平现状，进一步解析组织中不同人群对组织的关键诉求。 每季度开展老虎钳大会，与公司高管对话，搭建互相倾听声音的桥梁；定期开展多种形式的员工座谈会，倾听员工的心声。 员工 EAP 关怀，了解员工工作生活状态，帮员工塑造积极心态，实现个人成长。 创新开展“老板热搜”、“老板 TV”等活动，营造轻松的心声反馈氛围。
个性化项目 增强归属感	每年高温天气为一线员工送清凉，致敬一线工作者。 新员工开展“一周 CP 活动”，让员工快速融入公司，消除新入职的员工忧虑感。 在职工入职周年仪式活动，提升员工荣誉感。 惊喜的员工退休仪式，为退休员工送上暖心祝福，感恩员工对公司的辛勤付出。

案例1: 老板集团卡拉OK大赛

为丰富员工业余文化生活、展现员工积极奋进、健康向上的精神风貌、同时为员工提供锻炼自我、展示自我的平台。本年度公司组织第十二届老板集团卡拉 OK 大赛，组织上千名员工参加主题为“音为梦想、声而不凡”卡拉 OK 大赛，倡导快乐工作、健康生活的文化理念。



员工演唱歌曲

案例2: 老板电器第三届烹饪节

为营造全体老板人“热爱烹饪、热爱生活”的文化氛围，公司组织上千名员工参与“我与烹饪故事大赛”、“烹饪大赛”等系列活动，使员工在感受中华源远流长的烹饪文化，体验数字烹饪带来的烹饪乐趣中，增进全体老板人对烹饪的热爱，对厨电事业的热爱。



员工在烹饪大赛中制作菜品

案例3: 老板电器社团俱乐部活动

为丰富员工业余生活、提高员工文化艺术修养和身体素质、增强员工凝聚力和团结意识，公司组织成立摄影社、瑜伽社、篮球社、足球社、羽毛球社、桌游社等近十种不同类型的员工兴趣社团俱乐部并定期组织开展春季摄影活动、秋季外拍、足球联赛、羽毛球混双娱乐赛等各种线下团体活动。经统计，各俱乐部举办各类型社团活动数十场。



足球社团与浙大 MBA 交流赛

案例4: 老板电器第十一届职工运动会

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，公司积极举办第十一届职工运动会。本届运动会以“百舸争流勇为先，奋楫扬帆冲向前”为主题，历时1个半月，包含“冲破云霄”、“匠心独造”、“运筹帷幄”3个大项，8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。

公司职工运动会比赛项目

球王争霸赛	足球、篮球、羽毛球、乒乓球等
棋王争霸赛	象棋、五子棋、电子竞技等
绿茵争霸赛	男子100米、女子100米、4x100m接力、跳大绳、旋风跑、拔河、火箭冲刺、勇攀高峰等



第十一届老板集团职工运动会



第十一届老板集团职工运动会



第十一届老板集团职工运动会



第十一届老板集团职工运动会

案例5: “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《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。2022年，公司评选出24名“老虎钳标杆员工”，颁发专属奖杯，享受奖励积分等福利。



职业健康与安全

职业健康

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》、《职业病危害事故应急预案》等制度，通过ISO 45001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、企业微信、钉钉等平台，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。此外，公司组织开展消防安全月活动，为公司安全生产保驾护航。



消防安全月



消防安全月

数据绩效

报告期内，公司未因违反职业健康与安全相关的法律法规受到处罚，职业体检率 **100%**

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浓度值，并告知员工防护措施。

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。

• 安全生产

为贯彻落实《中华人民共和国安全生产法》、《浙江省安全生产条例》，落实安全生产责任制，强化安全管理，切实保证安全生产，保障员工在生产中的安全和健康，公司成立应急管理委员会。根据“管生产必须管安全”的原则，在计划、布置、检查、总结，评比中兼顾生产和安全。

应急管理委员会

- 主任（总裁）
- 副主任（EHS负责人）
- 委员（各部门执行单位）
- 专职应急管理人员

安全生产委员会职责

- 贯彻国家和上级颁发的安全生产法令、法规、标准；
- 定期召开安全生产工作会议，分析企业安全生产动态，及时解决安全生产存在的问题；
- 保障安全资金投入及资源配置；组织开展安全生产竞赛活动，总结推广安全生产工作的先进经验，奖励先进项目和个人；
- 负责其他安全生产有关重大事项的决策；
- 组织建立公司安全生产责任制、规章制度和操作流程；组织制定安全管理短期规划。

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4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》、《现场应急药品管理标准》、《实验室安全管理规范》等管理制度，以防止和减少生产安全事故，保障公司、员工的生命和财产安全。

为进一步加强安全管理，识别危害因素，预防安全事故的发生，公司制定《安全生产检查和隐患治理管理标准》，通过开展综合安全检查、日常安全检查和专项安全检查的形式，及时控制、消除事故隐患，落实安全措施，保证员工的人身安全和公司财产安全。



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。

数据绩效

报告期内，公司安全生产培训 **138** 次 安全演练 **17** 次

案例：安全生产月

2022 年 6 月，是全国第二十个“安全生产月”。公司根据应急管理委员会的统一部署，紧紧围绕安全生产专项整治，始终绷紧安全生产这根弦不放松，以“遵守安全生产法，当好第一责任人”为主题，采取多样化形式，深入开展安全生产月各项活动。

安全生产月启动会：组织公司员工进行签名仪式，提升参与感、责任感、使命感，让每个人都意识到安全在自身岗位中的重要性。



隐患摸排部署：组织召开安全风险隐患摸排汇报会议，落实检查发现的问题和管控措施；不明确的地方要邀请专家进行专业指导，及时规避风险。



重点区域检查与风险管控：针对问题点积极开展自查自纠，对重点风险区域采取严格管控措施，及时跟踪，责任到人。



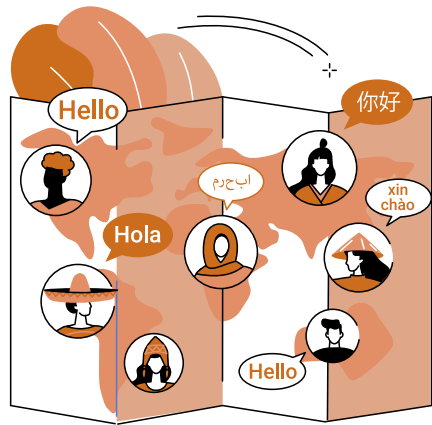
强化培训教育：根据安全生产月活动推进的要求，编制员工安全意识教育 PPT，下发各部门用于全员教育培训，时刻加强安全意识，努力增强员工自我防范能力。

隐患整改进度汇报：针对月初各部门隐患问题整改进度，组织召开专项会议，就目前各区域风险隐患整改过程中的难点、痛点问题进行深入沟通和探讨，明确责任和整改时间节点。



07|社区共建

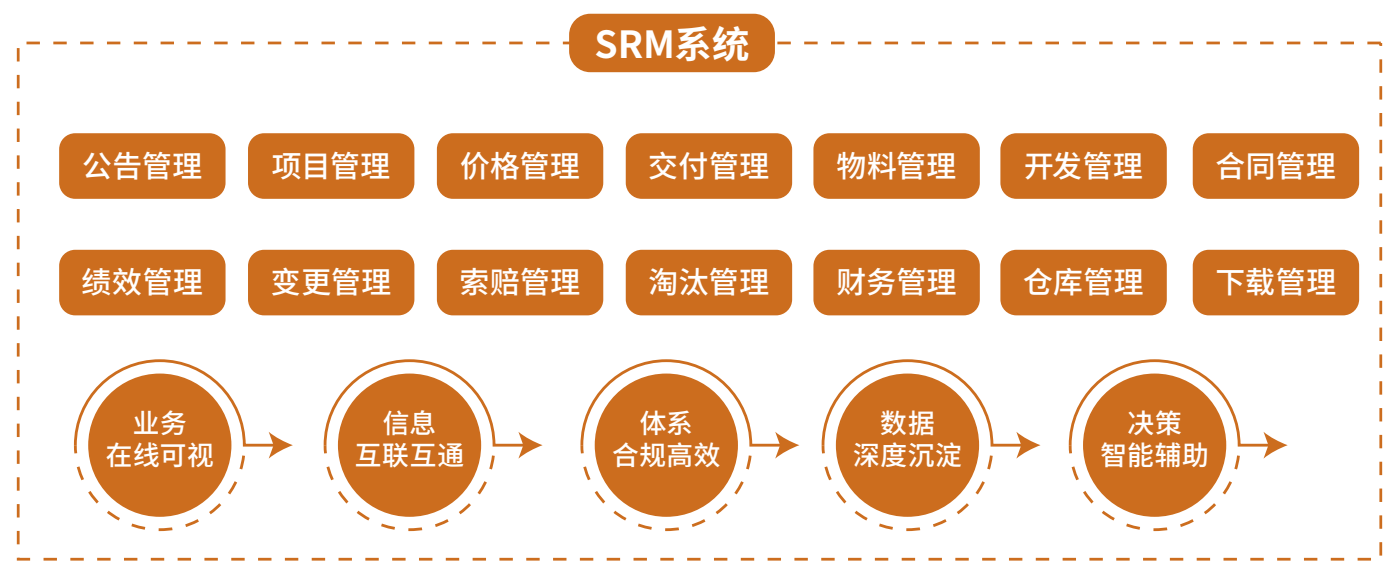
- 供应链管理
- 避免冲突矿产
- 行业交流
- 社会参与



I供应链管理

在快速变化的市场环境下，老板电器深刻理解高效通畅的供应链的重要性，致力于与合作伙伴维护长期合作关系，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》等供应商管理文件，规范供应商开发、准入、管理、评估、辅导等过程，提升采购竞争优势，实现供应连续性与柔性。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。**截至报告期末，公司合作供应商共300余家，新供应商近30家。

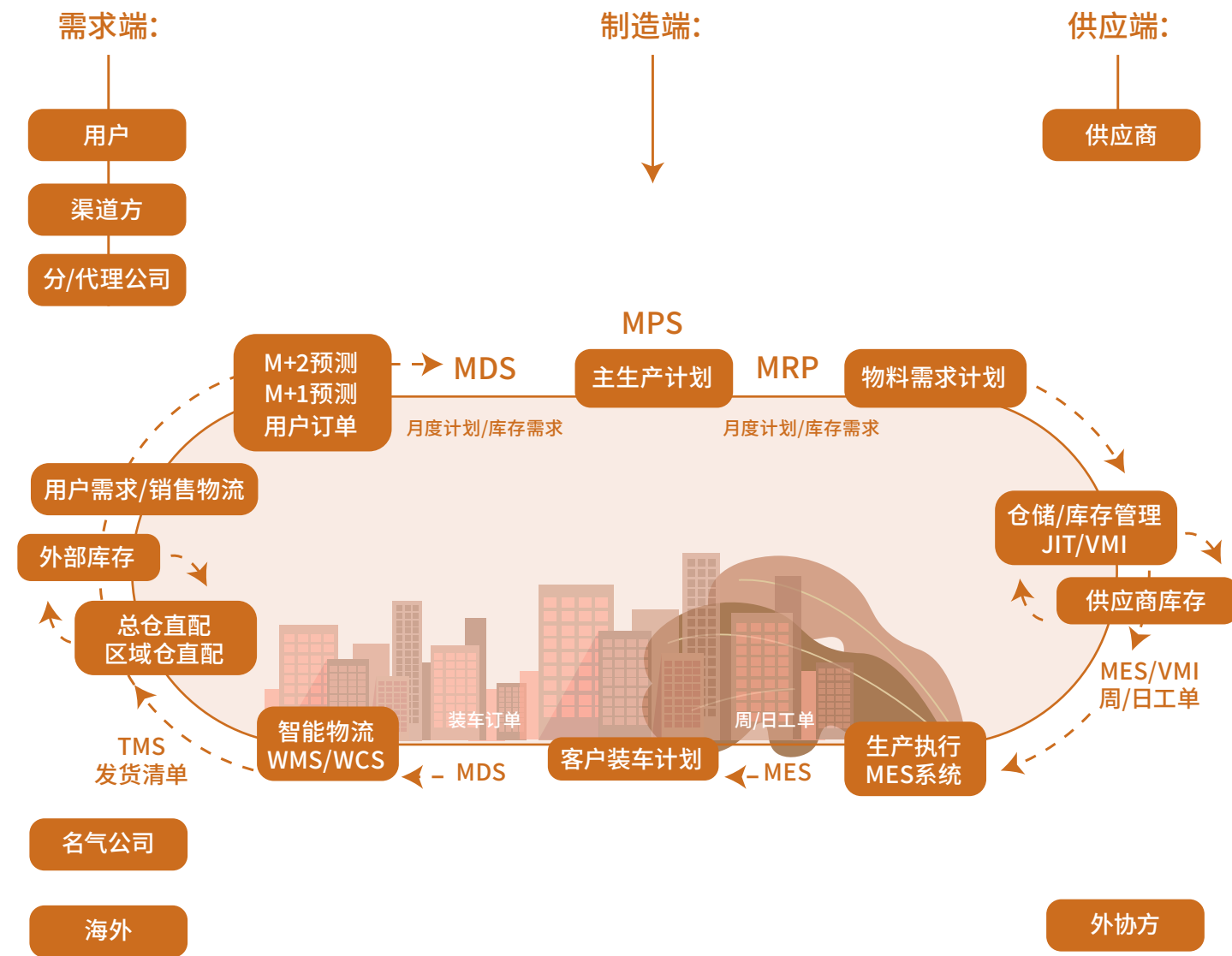
报告期内，公司 SRM 系统全业务模块顺利建成，14 个在线化模块覆盖采购及供应商管理全业务场景，推动供需双方业务数智一体化，有效促进供应链信息、流程、资源高效协同。



老板电器以用户为中心，深入供应链数字化变革，截至报告期末，形成 SRM、MRP、MES、WMS 的采、产、存、销信息化集成平台，打通供应链信息及物流共享机制，从用户需求—生产计划—物料计划—生产制造—成品交付全流程数据可视，端到端可控，实现信息流、物流、资金流三流合一，订单精准交付，持续提升客户满意度。

案例：端对端产供销一体化项目

公司建立以销定产，直接面向用户需求的订单交付机制：供应前端联动销售端推行 M+2/M+1 需求计划，通过双周计划锁定、拉动式柔性生产，供需精准匹配；供应后端实施供应商管理库存(VMI)等物流模式，实现供应协同；物流端推动总仓 / 分仓直配模式，库存共享持续优化库存结构，提升发货效率。



• 供应商可持续管理

公司从全生命周期视角打造可持续供应链，新供应商须依照《新供应商审核表》通过ESG现场风险评估，其考量涵盖劳工政策、劳工管理绩效、社会责任承诺、职业健康安全、特种设备及环境与法规等部分，使用童工、强迫劳动及其它严重违反劳动法规行为等红线指标行为的供应商严禁导入。公司要求选择导入的供应商100%签订《环境、职业健康安全健康承诺书》和《社会责任指导原则》，确保供应商遵守当地劳动法规和社会责任标准。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，验证合格后再纳入供应商名单。



针对合格供应商，公司使用平衡积分卡模式开展日常评估，并委托第三方认证机构或组织相关内部人员对供应商开展年度现场评审，同时综合供应商可持续发展能力评价输出整体评估结果，对评估的不符合项有针对性地进行辅导培训。此外，公司鼓励供应商建立社会责任管理体系或取得SA 8000体系证书，对取得此证书的供应商将在供应商的年度评价予以倾斜。

供应商CSR指导原则要求

环境保护	环境影响、有害物质管理和限制、固体废弃物管理、废水和雨水管理、废气排放管理、环保许可证和报告；
劳工管理	劳工和人权、反对歧视、平等对待、非自愿劳工的预防、未成年工的预防、青少年保护、工作时间、工资和福利、员工培训；
供应商承诺	分包商社会责任承诺、冲突矿物管理；
健康与安全	消防安全、工作场所安全、职业伤害预防、化学品暴露预防、应急预案、环保设施；
治理机制	道德规范、知识产权保护、管理承诺

截至报告期末供应商认证结果

环境管理体系认证 172 家 职业健康安全管理体系认证 93 家
质量管理体系认证 302 家 社会责任管理体系认证 20 家



案例：供应商赋能项目

基于公司对供应链可持续发展的要求，同时为提升供应商的交付能力、质量管理能力，降低成本，达成供需双方合作共赢的目标，公司延续供应商赋能项目，联动外部第三方机构、抽调战略采购主管、成本核算专员和供应链精益工程师，组建项目组开展供应商的赋能，通过成立改善项目、开展培训，运用15种工具方法，提升供应商综合能力。报告期内共成立供需双方的改善项目53个、开展58场现场培训、投入405人天、行业标杆参观2次，目前二期项目已启动。



供应商赋能参访交流

数据绩效

成本节省 243 万 交付异常降低 56% 信息化覆盖率 68% 品质异常降低 39%



绿色采购

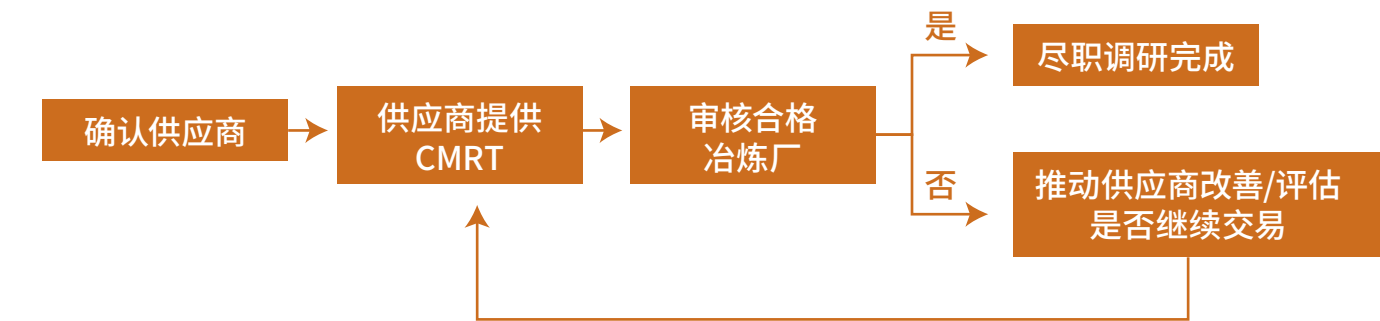
公司秉承绿色采购理念,通过将环境因素纳入设计、质量、包装、物流等管理环节,建立供应商激励机制,力求最小化产品对环境的影响。

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作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

避免冲突矿产

老板电器实施道德采购,高度重视冲突矿物问题,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”,明确禁止面向不尊重人权、非法贸易和资助暴力的地区采购原材料,并依据责任商业联盟(RBA)、全球电子可持续发展倡议组织(GeSI)和OECD指南开展风险识别与管理,与所有供应商签署《冲突矿产声明》,开展准入尽职调查及现场审查,追溯产品中所含的金、钽、锡和钨的来源,并将要求传递至其下级供应链。

尽职调研流程



公司就矿产采购对合格供应商开展日常评估工作,追溯所有冲突矿物的来源,仅使用通过责任矿产倡议(RMI)审核合格认证的无冲突矿产。公司也鼓励供应商的上游冶炼厂完成第三方负责任矿物审验流程(CFSP)审计等认证,对通过认证的供应商予以订单调整和激励。未来,公司将持续推动无冲突矿物承诺,以使用100%合格冶炼厂为目标,逐步提高供应商准入标准,持续进行供应商现场审查,并要求其上游尚未接受认证的冶炼厂开展审计认证工作。

数据绩效

公司在生产过程中仅会涉及锡的使用,相关供应商共 **34** 家
于报告期内全部完成年度尽职调查,通过率 **100%** 未发现违反《冲突矿物声明》的供应商。

供应商准入现场审核记录表



老板电器冲突矿物声明

我们公司一直坚持把全球社会责任作为我们的目标，实施道德采购，促进产业链可持续发展。

“冲突矿物”是指锡、钽、钨、金等原产于刚果民主共和国及周边的矿物，这些矿物的销售可能为这些国家持续的武装冲突提供财务支持。我们公司作为世界公民，高度重视冲突矿物问题，并采取行动处理这一问题。

我们公司宣誓并承诺：

- 1、坚决履行社会环境责任；
- 2、保证产品不使用来自刚果及其周边国家和地区的“冲突矿物”；
- 3、追溯所有产品中所含的金、钽、锡、钨的来源；
- 4、不参与或不协助“冲突矿物的开采”；
- 5、向上游供应商传递“冲突矿物”的要求。

我公司将持续与客户和供应商一起寻求可持续的解决方案来处理冲突矿物问题。

行业交流

老板电器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，参与或主持相关国家标准、行业标准及团体标准编制，积极参加行业交流活动，深度推进与国内外行业伙伴的合作，促进行业的发展与进步。

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，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；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。

数据绩效

报告期内，主导 **10** 项标准（按类型分类）

参与 **20** 项标准（按类型分类）的编制



案例：“互链共创，健康未来”美好人居共建大会

公司自 2017 年与万科及采筑实现战略合作，一直致力于以领先的智能科技，优化厨电资源配置，促进供应链健康发展，用高品价比的厨电产品与精湛科技推动精装住宅产品力升级，共建健康舒适的美好人居。报告期内，公司联合万科及采筑开展“互链共创，健康未来”美好人居共建大会，聚焦人们对美好生活的向往，从智能科技、环保健康、理想生活三个方面展开共创，并发表“科技赋能美好人居生活”主题演讲，发起美好人居趋势思考，在深度互链发展中为用户创造价值，携手走向健康未来。



美好人居共建仪式

案例：无域·有为·共生 2022中国家电创新零售峰会

由中国家用电器协会指导，中国家电网主办，GfK 中国特约联合主办的“无域·有为·共生 2022 中国家电创新零售峰会”在杭州举行，来自家电、零售、互联网以及信息咨询行业的各领域大咖汇聚一堂，交流共智，在碰撞中迸发出诸多关于未来发展的新火花。公司受邀参加峰会，分享公司如何从厨房电器到聚焦烹饪，随着家电行业步入新周期，公司做好用户沟通的四大顶层设计的经验。



峰会分享

I 社会参与

老板电器坚持对社区持续关注和深度融合，关注社区需求，**专注贫困帮扶和健康教育领域**，积极投入资源，建立老板电器公益慈善基金会，实施“崇善行善、扶贫济困、积极主动、精准高效”的公益慈善先行计划，持续开展慈善救助、困难慰问等公益活动，亦支持全国代理公司积极履行社会责任，投身公益慈善事业，不断辐射周边企业和社区，用行动回馈社会，与社区共同发展。

数据绩效

2022年度捐赠支出 **624.29** 万元



· 共同富裕

公司把推动共同富裕高质量发展的新时代要求，与公司的使命愿景深度融合，成立助力共同富裕工作小组，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”为总目标的六大方针，积极规划老板电器高质量发展共同富裕实施方案，构建以人为本、能力收入共同富裕新体系。



六大行动方针

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

推动智能制造以科技创新再造中国工业文明的人文环境

推动“食前教育”的普及

推广中式烹饪文化

案例：员工股权激励计划

作为老板电器共同富裕行动计划的一部分，也为进一步建立健全公司长期有效的激励机制，充分调动高级管理人员与骨干员工工作积极性，公司依据中国证监会《上市公司股权激励管理办法》和其他有关法律、法规、规范性文件，完成 2022 年员工持股计划股票期权授予登记工作，授予激励对象 282 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，授予数量为 478 万股，约占目前公司股本总额的 0.50%，已于 2022 年 5 月完成授予。

案例：助力家乡共富建设

报告期内杭州市临平区首个“社会共建乡村共富慈善基地”在运河街道新宇村正式启动，公司捐赠共富基金 200 万元，支持乡村振兴、村企结对、公益及定向救助等活动。共建仪式当天，公司还为共富基金首个项目——“旧房修葺”项目捐赠厨房电器设备用于四个村社的 27 户人家的厨房环境改造。

案例：老厨房改造

公司旨在帮助低收入家庭改善落后的厨房条件，推动弱势群体共享社会文明，推出“暖厨计划”和“靓厨行动”特色项目，暖厨计划共开展覆盖杭州市、桐乡市、临湘市多个区域，在与当地慈善总会紧密对接下，通过前期摸排、实地考察、发货安装、验收签收等一系列流程，共计开展户数 1667 户，捐赠产品 3418 件，累计费用约 400 万元，帮助更多贫困家庭改善厨房烹饪条件。靓厨行动——“向往的厨房”公益项目辐射临平区和余杭区两区，共为 95 户低保家庭实现厨房改造，捐赠产品费用共计 45 万余元。



改造前



改造后

案例：劳动教育·食育“食全食美”计划



启动仪式

自教育部正式印发《义务教育课程方案》，劳动课将正式成为中小学的一门独立课程，其中“烹饪和营养”成为 1～9 年级学段课时目标，要求通过烹饪认知和体验，理解“劳动创造美好生活”的道理。公司与杭州市临平区教育局以育才实验小学新荷校区作为示范基地，在全区选择 12 所小学作为第一批食育基地，共同开发食育教材及食育课程的研发，把食育纳入中小学的学校教育当中。

· 社会公益 ·

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，持续开展春节困难慰问、大病救助、“大手拉小手”六一活动，以及高温慰问、教师节慰问等公益活动，支持周边社区老年食堂建设，辐射周边企业、村、社区，积极承担社会责任。



教师节慰问活动



六一“大手拉小手”公益活动

案例：爱心助学



爱心助学

公司心系教育，开展爱心助学捐赠活动，为青化砭中学贫困学生捐赠冬季校服和温暖大礼包，以爱心传递温情，希望孩子们努力学习，将来争取报效祖国，在报效祖国、回报社会、建设家乡的伟大事业中奉献青春智慧，实现人生价值。

08|附录

关键绩效表

经济绩效

指标	单位	2020	2021	2022
营业收入	万元	812,862.08	1,014,770.60	1,027,150.06
营业收入增长率	%	4.74	24.84	1.22
资产总额	万元	1,245,756.83	1,390,603.52	1,503,982.53
归属上市公司 股东净利润	万元	166,074.99	133,171.21	157,240.49
基本每股收益	元 / 股	1.75	1.41	1.67

环境绩效

环保

指标	单位	2020	2021	2022
年度环保投资支出	万元	102.55	125.98	1,050.00
向员工开展环境 培训次数	次	10	12	16
因违反环境 保护法律法规 而受处罚的事件数	件	0	0	0

能源使用

指标	单位	2020	2021	2022
电力	千瓦时	39,091,659	49,954,337	51,642,891
天然气	立方米	3,269,844	3,354,251	3,612,164
汽油	公升	—	—	32,758
柴油	公升	—	—	119,095.20
蒸汽	吨	2,907.19	4,103.45	3,435.00

可再生能源

指标	单位	2020	2021	2022
光伏发电容量	千瓦	—	—	10,013.87
光伏发电总量	千瓦时	4,673,263	5,014,979	5,246,663

温室气体排放

指标	单位	2020	2021	2022
总排放量	吨二氧化碳当量	35,411	41,088	45,315
范围一	吨二氧化碳当量	7,391	7,606	8,053
范围二	吨二氧化碳当量	28,020	33,482	37,262
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 百万元	4.36	4.05	3.82

废气

指标	单位	2020	2021	2022
挥发性有机物 (VOCs)	吨	—	—	1.61

废水

指标	单位	2020	2021	2022
总排放量	吨	351,010	482,039	519,177
化学需氧量 (COD)	毫克 / 升	—	—	66
氨氮	毫克 / 升	—	—	27.6
悬浮物	毫克 / 升	—	—	58
总磷	毫克 / 升	—	—	5.29

水资源

指标	单位	2020	2021	2022
用水量	立方米	501,443	688,627	723,076
循环水总量	立方米	—	—	289,230

• 废弃物

指标	单位	2020	2021	2022
无害废弃物				
产生	吨	22,011	27,523	29,328
回收	吨	—	—	28,778
焚烧	吨	—	—	550
有害废弃物				
产生	吨	204.23	253.76	317
回收	吨	—	—	317

注：

1、环保投资支出因统计范围变化，新覆盖生产各部门和模具工艺部等环保费用。

2、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

指标	单位	2020	2021	2022
员工总数	人	4,612	4,879	5,095
按性别				
男性	人	3,014	3,142	3,255
女性	人	1,598	1,737	1,840
按雇佣类型				
劳动合同制	人	3,080	3,812	3,941
劳务派遣制	人	1,532	1,067	1,154
按年龄				
30 岁以下	人	1,128	1,606	1,400
30 至 50 岁	人	3,218	3,029	3,333
50 岁以上	人	266	244	362

按职能				
生产人员	人	1,662	1,303	1,937
技术人员	人	742	876	929
销售人员	人	1,637	1,768	1,467
财务人员	人	166	173	176
管理人员	人	405	759	586
按类别				
基层员工总数	人	4,475	4,727	4,920
中级管理层员工总数	人	115	124	143
高级管理层员工总数	人	22	28	32
按学历				
博士	人	9	8	8
硕士	人	138	155	200
本科	人	902	1,310	1,499
大专及以下	人	3,563	3,406	3,388

指标	单位	2020	2021	2022
劳动合同签订率	%	100%	100%	100%
社会保障覆盖率	%	100%	100%	100%
员工体检覆盖率	%	100%	100%	100%
少数民族员工数量	人	—	—	145
接受绩效考核或职业发展考评的员工百分比	%	100%	100%	100%

• 流失率

指标	单位	2020	2021	2022
员工流失率	%	14.18%	14.78%	13.66%
按性别				
男性	%	13.93%	14.92%	13.93%
女性	%	14.64%	14.52%	13.17%
按年龄				
30 岁以下	%	18.61%	18.35%	17.89%
30 至 50 岁	%	13.03%	13.56%	12.95%
50 岁以上	%	7.64%	3.94%	1.36%

• 培训

指标	单位	2020	2021	2022
接受培训的员工总人数	人	4,612	4,879	5,095
员工培训覆盖率	%	100%	100%	100%
员工接受培训的总时长	小时	104,555	131,274	162,153
按性别				
男性	小时	68,320.80	84,538.63	114,412.24
女性	小时	36,234.20	46,734.87	47,740.78
按类别				
基层员工	小时	101,450.67	127,182.92	155,631.95
中级管理层员工	小时	2,582.51	3,340.64	5,842.22
高级管理层员工	小时	522.78	749.94	678.83
员工接受培训的平均小时数	小时	22.67	26.91	31.83

按性别				
男性	小时	22.67	26.91	35.15
女性	小时	22.67	26.91	25.95
按类别				
基层员工	小时	22.67	26.91	31.63
中级管理层员工	小时	22.46	26.94	40.85
高级管理层员工	小时	23.76	26.78	21.21

• 职业安全与健康

指标	单位	2020	2021	2022
职业病风险岗位员工人数	人	1,579	1,432	1,692
职业病发病员工人数	人	0	0	0
职业病禁忌调岗率	%	100%	100%	100%
职业性危害因素监测达标率	%	85.00%	91.30%	100%
安全生产事故数	起	0	0	0
因工死亡事故起数	起	0	0	0
因工死亡事故人数	人	0	0	0
员工安全教育覆盖人数	人次	2,277	3,886	4,809
转岗(含 3 天以上借调)安全培训实施率	%	100%	100%	100%

• 供应商

指标	单位	2020	2021	2022
供应商总数	家	274	312	324
本地化供应商数量	家	—	163	175
签署供应商行为准则的供应商总数	家	—	290	324

按公司供应商评估制度执行审核的供应商数	家	141	83	101
审核通过率	%	100%	100%	100%

• 社区

指标	单位	2020	2021	2022
慈善捐赠	万元	403.58	422.26	624.29
乡村振兴资金投入	万元	—	—	28.5
乡村振兴物资折款	万元	—	—	435.41
其中：改善乡村地区教育资源投入金额	万元	—	—	14.15
志愿活动时长	小时	2,632.10	2,738.70	2785.30

• 研发与创新

指标	单位	2020	2021	2022
研发费用投入	万元	30,334.76	36,602.67	39,161.48
研发费用占营业收入比例	%	3.73%	3.61%	3.81%
研发人员数量	人	742	876	929
研发人员占比	%	16.09%	17.95%	18.23%
报告期内商标获批数量	件	99	123	60
报告期内商标申请数量	件	117	69	28
报告期内专利授权数量	件	418	630	831
报告期内专利申请数量	件	744	1,093	1,351

• GRI内容索引

使用说明	老板电器在 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。
使用的 GRI 1	GRI 1：基础 2021

GRI 标准	披露项		对应章节
GRI 2： 一般披露 2021	2-1	组织详细情况	公司简介
	2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于老板电器
	2-3	报告期、报告频率和联系人	关于老板电器
	2-4	信息重述	关键绩效表
	2-6	活动、价值链和其他业务关系	公司简介 专题：未来烹饪 数字智造 品质保障 用户服务
	2-7	员工	关键绩效表
	2-9	管治架构和构成	公司治理
	2-10	最高治理机构的提名和遴选	公司治理
	2-11	最高治理机构主席	公司治理
	2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	ESG 管理
	2-13	为管理影响的责任授权	ESG 管理
	2-14	最高治理机构在可持续发展报告中的作用	关于本报告 ESG 管理
	2-16	关键问题的沟通	ESG 管理
	2-22	关于可持续发展战略的声明	ESG 管理
	2-23	政策承诺	商业道德 员工权益 供应链管理 避免冲突矿产
	2-24	融合政策承诺	商业道德 员工权益 供应链管理 避免冲突矿产

GRI 标准	披露项		对应章节
GRI 2： 一般披露 2021	2-25	补救负面影响的程序	商业道德 供应链管理 避免冲突矿产
	2-26	寻求建议和提出 关切的机制	关于本报告
	2-27	遵守法律法规	详见报告各章节
	2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
	2-30	集体谈判协议	员工权益
GRI 3： 实质性议题 2021	3-1	确定实质性议题的过程	实质性议题分析
	3-2	实质性议题清单	实质性议题分析
	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析
GRI 201： 经济绩效 2016	201-1	直接产生和分配的经济价值	关键绩效表
	201-2	气候变化带来的财务影响 和其他风险和机遇	温室气体管理
	201-3	固定福利计划义务 和其他退休计划	员工关怀
GRI 203： 间接经济影响 2016	203-1	基础设施投资和支持性服务	社区参与
GRI 205： 反腐败 2016	205-1	已经进行腐败风险 评估的运营点	商业道德
	205-2	反腐败政策和程序 的传达及培训	商业道德
	205-3	经确认的腐败事件 和采取的行动	商业道德
GRI 302： 能源 2016	302-1	组织内部的能源消耗量	资源节约 关键绩效表
	302-4	降低能源消耗量	资源节约

GRI 标准	披露项		对应章节
GRI 303： 水资源和污水 2018	303-1	组织与水作为共有 资源的相互影响	资源节约
	303-2	管理与排水相关的影响	资源节约
	303-4	排水	关键绩效表
	303-5	耗水	关键绩效表
GRI 305： 排放 2016	305-1	直接(范围 1)温室 气体排放	温室气体管理 关键绩效表
	305-2	能源间接(范围 2) 温室气体排放	温室气体管理 关键绩效表
	305-4	温室气体排放强度	关键绩效表
	305-7	氮氧化物(NO _x)、 硫氧化物(SO _x) 和其他重大气体排放	污染防治 关键绩效表
GRI 306： 废弃物 2020	306-1	废弃物的产生及废弃物 相关重大影响	污染防治
	306-2	废弃物相关重大影响的管理	污染防治
	306-3	产生的废弃物	污染防治 关键绩效表
	306-4	从处置中转移的废弃物	污染防治 关键绩效表
	306-5	进入处置的废弃物	污染防治 关键绩效表
GRI 308： 供应商环境评估 2016	308-1	使用环境评价 维度筛选的新供应商	供应链管理
GRI 401： 雇佣 2016	401-1	新进员工雇佣率和 员工流动率	关键绩效表
	401-2	提供给全职员工(不包括 临时或兼职员工)的福利	员工关怀
	401-3	育儿假	员工权益

GRI 标准	披露项		对应章节
GRI 402: 劳资关系 2016	402-1	有关运营变更的最短通知期	员工权益
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全
	403-2	危害识别、风险评估和事故调查	职业健康与安全
	403-3	职业健康服务	职业健康与安全
	403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	员工权益
	403-5	工作者职业健康安全培训	职业健康与安全
	403-6	促进工作者健康	职业健康与安全
	403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	职业健康与安全
	403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康与安全
	403-9	工伤	关键绩效表
	403-10	工作相关的健康问题	职业健康与安全
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	关键绩效表
	404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	人才培养与发展
	404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	关键绩效表
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	405-1	管治机构与员工的多元化	员工权益 关键绩效表
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	员工权益
GRI 408: 童工 2016	408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工权益 供应链管理

GRI 标准	披露项		对应章节
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	员工权益 供应链管理
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	供应链管理
	414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动	供应链管理
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1	对产品和服务信息与标识的要求	用户服务

意见反馈

非常感谢您在百忙之中阅读《杭州老板电器股份有限公司 2022 年 ESG 报告》，为了持续改进公司 ESG 管理工作和报告质量，不断提高 ESG 能力和水平，诚挚邀请您对本报告提出宝贵的意见与建议。我们将充分考虑您的意见与建议，并承诺妥善保护您的信息不被第三方获取。

· 您属于哪类利益相关方？

☐ 员工

☐ 客户

☐ 投资者

☐ 经销商

☐ 供应商

☐ 政府及监管机构

☐ 媒体

☐ 行业协会

☐ 合作机构

☐ 其他(请说明)

· 您认为本报告是否能全面、准确地反映公司对经济、社会、环境的重大影响？

☐ 很好

☐ 较好

☐ 一般

☐ 较差

· 您认为本报告对利益相关方所关心问题的回应和披露质量如何？

☐ 很好

☐ 较好

☐ 一般

☐ 较差

· 您认为本报告披露的信息、指标、数据的清晰、准确、完整度如何？

☐ 很好

☐ 较好

☐ 一般

☐ 较差

· 您认为本报告的可读性，即按告的逻辑主线、内容设计、语言文字和版式设计如何？

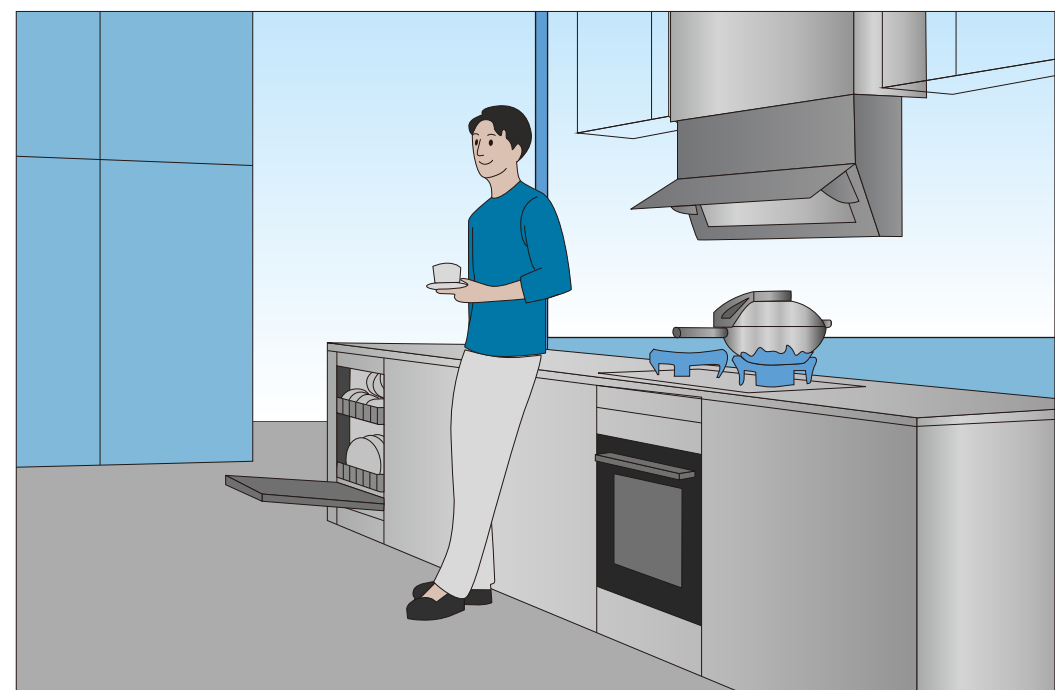
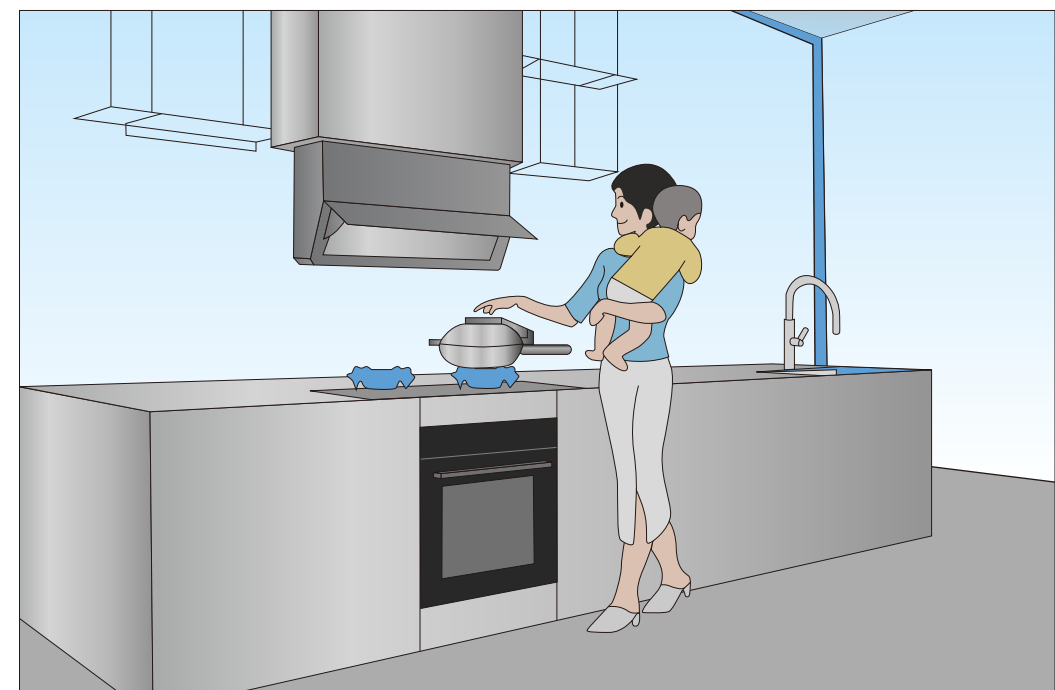
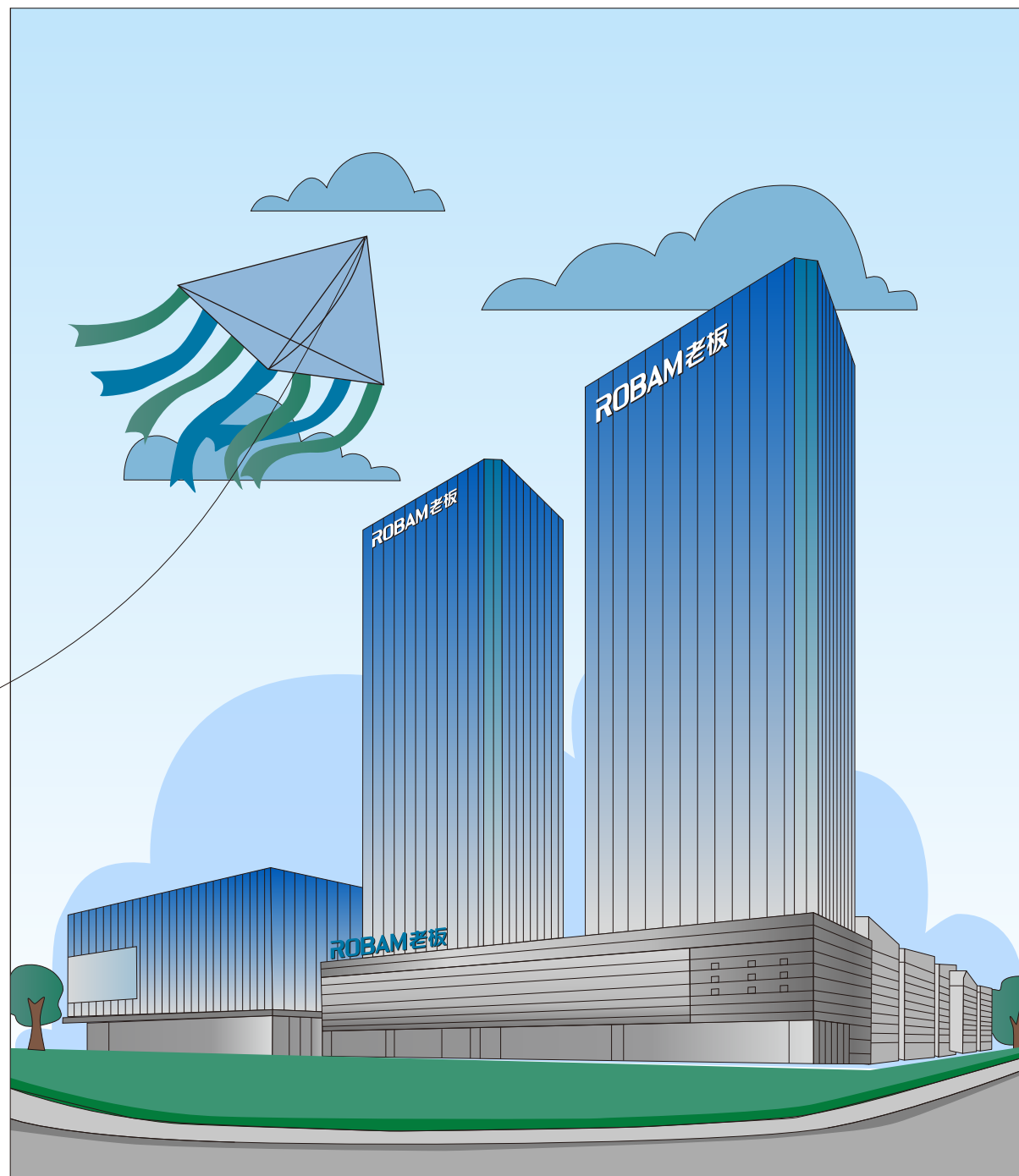
☐ 很好

☐ 较好

☐ 一般

☐ 较差

· 您对我们今后的 ESG 报告有何建议？



ROBAM 老板

浙江省杭州市临平区临平大道 592 号 wg@robam.com
[0571-86187810](tel:0571-86187810) www.robam.com