

浙江顺虎铝业有限公司

2020 年度

社 会 责 任 报 告

目录

第一部分 报告前言

1.1 报告编制规范

1.2 高层致辞

1.3 企业简介

第二部分 报告正文

2.1 股东和债权人权益

2.2 员工权益保护

2.3 供应商、客户和消费者权益保护

2.4 安全生产

2.5 环境保护与可持续性生产

2.6 公共关系与社会责任义务

结束语

第一部分 报告前言

1.1 报告编制规范

社会责任是指企业在创造利润、追求发展、维护企业利益的同时，承担起对员工、消费者、环境和社会等方面的责任。公司作为国内铝材行业龙头企业，勇于承担社会责任，在公司发展的同时，不断完善法人治理结构，深入开展节能减排工作，积极参与社会公益事业，促进公司与社会的全面、自然、协调发展。

报告时间范围：2020 年 1 月——2020 年 12 月。基于社会责任履行的长期性与持续性，本报告所涉及的内容包括但不限于报告时间。希望本报告能成为公司与社会各界交流、流通的桥梁，成为投资者、消费者、供应商、客户以及债权人等多方对公司了解、认知的窗口。同时也欢迎社会各界对公司进行监督，为公司持续发展多提宝贵意见，以合公司能够更好地进步和发展，也能更好地回报社会。

本报告依据《公司法》等相关法律法规及规范性文件，并结合公司在履行社会责任方面的实际情况编制的，是对公司在 2020 年度履行社会责任相关工作的总结。

报告获取方式：消费者、供应商、经销商、监管部门等各类利益和责任相关方，可以从本企业门户网站（<http://www.shunhuly.com>）下载阅读，或者拨打我公司服务热线：0579-89297139 联系本公司获取书面形式的报告。

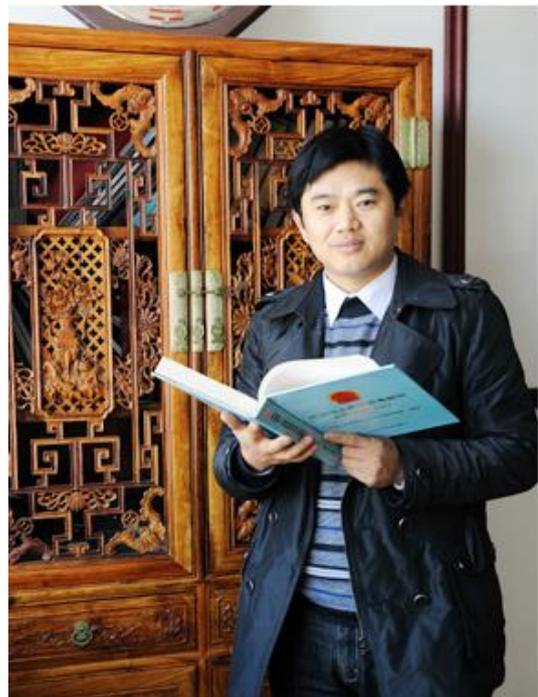
1.2 高层致辞

十年创业、十年风雨、十年收获，顺虎写就的十年辉煌已随 20 世纪远去。在新的世纪、新的千年，人类社会将面临更深刻的变革。

顺虎是一个年轻而成熟、稳健而又充满活力的高新技术企业。我们秉承“安全为上，质量为本，诚信为基，和谐为实”的企业精神和“开拓创新，品质卓越，诚信自强，报效社会”的公司宗旨，以极大的热情致力于创造和实现富有活力的企业管理模式，致力于高新技术领域的开发和创新，积聚结构合理的人才队伍，开发和提供品质优良的产品和服务。业精于勤，行成于思。我坚信：只要我们所有顺虎人兢兢业业地工作，孜孜不倦地学习，不拘一格地思考，呕心沥血地创造，面对挑战，勇敢拼搏，就一定能把顺虎公司建设成为世界一流的科技创新企业。正因为如此，我们同您一样对未来充满希望和信心。

在现代经济社会中，诚信不仅是一种道德规范，也是能够为企业带来经济效益的重要资源，质量诚信更是赢取客户的核心要素，顺虎企业文化要求全体员工讲诚信，以诚立身，塑造诚信文化，提升企业核心竞争力，努力打造最受顾客欢迎使用放心的产品。我将始终不渝的带领顺虎全体员工坚持根本、转变观念、科学发展、与时俱进、开拓创新，不断提升企业实力，走出一条独具特色的可持续发展的产业化之路，做最负责任的民营企业。我们公司的发展规划是向国内一流水平、国际领先水平看齐。我们的员工是一支勤勤恳恳、奋发向上、不屈不挠的队伍，管理层团结一致，有信心也有决心实现发展规划目标。

站在 21 世纪的起跑线上，顺虎人将以顺虎文化为核心理念，在新世纪的伟大创业中，立足国际、提升品牌、为创建百年顺虎而努力奋斗！



——公司董事长：程拥军

1.3 企业简介

浙江顺虎铝业有限公司座落于被誉为“中国五金之都”的永康市经济开发区，专业生产各牌号的铝合金板，产品广泛应用于航空航天、高铁、华为手机外壳、电脑外壳等高端领域。



公司占地面积 50 余亩，建筑面积 30000 平方米，现有员工 75 人，其中党员有 14 人、2019 年度浙江省劳动模范 1 人，2019 年度全国有色金属行业劳动模范候选人 1 名，各类专业技术人员 50 多人。企业始终坚持党建引领，党建工作、工会工作等都成为了行业的标杆；企业拥有雄厚的技术力量和全套国内最先进的铝合金板加工、生产和检验设备，并通过了 ISO9001 质量管理体系认证，年产各种品种和规格的铝合金板材 20000 多吨。

公司生产的 5052、6061T6 中厚板以及 6061T6 拉丝超平板，已经广泛应用于各种高精尖领域！公司拥有超强的自主研发能力，公司自主研发的航空用高强度高塑性大规格铝合金板被浙江省财政厅、浙江省经信委认定为 2018 年度浙江省装备制造业重点领域首台套产品；由本公司主导的《一般工业用 6061 铝合金板材》《一般工业用 5052 铝合金板材》两个浙江制造标准于 2019 年 9 月通过了专家组的评审；同时公司也被评为浙江省科技型企业，浙江省知名商号、浙江省创新型示范企业、浙江省清洁生产阶段性成果企业、金华市企业技术中心、金华名牌、金华市著名商标、永康市匠型企业、五星级

党组织、永康市纳税百强企业、五星级党组织等诸多荣誉。经过多年的不懈努力，现已成为集研制开发、生产加工、销售服务于一体的铝板带加工专业企业。

顺虎公司始终坚持将客户需求作为最高追求目标，秉承“诚信为本，互利双赢”的办企宗旨，团结协作、开拓进取，以超前的经营理念，灵活的运作策略，科学的管理手段，完善的质量体系，打造精品，服务顾客，奉献社会。

第二部分 报告正文

2.1 股东和债权人权益

股东是企业生存的根本，股东的认可和支持是促进企业良性发展的动力，保障股东权益、公平对待所有股东是公司的义务和职责。

报告期内，公司严格按照《公司法》等法律、法规及制度的有关规定，通过公司治理自查活动，整改内控缺陷，修改了《公司章程》，不断探索与完善公司治理，诚信规范公司运作，建立健全了内部管理和控制制度，有效提高了公司的治理水平。

2.2 员工权益保护

员工是公司最重要的资源和财富，公司与员工的关系不只是雇佣和被雇佣的关系，而是一种相互依存、和谐发展的合作关系。公司建立和健全工会组织，推动公司健康和谐发展。

（一）构建和谐劳动关系，保障、维护员工基本权利

公司严格执行国家的《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》等劳动、安全生产法律法规，通过建立和完善环境管理体系，不断采取治理措施和个人防护措施来改进职业健康与安全工作条件，并对关键工作场所环境因素制定测量指标并进行测量，积极为员工创建安全的工作环境；通过培训让员工了解安全常识和个人健康养护常识，增强个人保护能力。

公司关注员工工作环境的改善，在工作场所设置温湿度计，通过调整车间空调风量，将工作场所温湿度控制在 $25 \pm 3^{\circ}\text{C}$ ；同时对场所噪声进行监控，通过发放耳塞、耳罩等防护用品，将噪声控制在职业危害（85Db）以下；公司对于接触粉尘及有害蒸气的岗位设置了通风橱、抽风罩等设施，同时改进加投料方式，实施密闭加料，减少员工接触。另外还为每个工作场所均设置休息室，采用隔音材料、加装空调或排风等设施，确保员工处理于良好环境内。

表 1 公司关键工作场所噪声、粉尘等环境因素的测量项目和指标

关键工作场所	检测项目	国家标准规定
车间	温度	25±3℃
	湿度	65±15%
	噪声	<85Db
动力房	噪声	<85Db
消防设备、防护设施	消防栓	-
	灭火器	-
	消防战斗服、头盔、手套、雨鞋	-
	全面罩呼吸保护器	-
	简易防化服	-



（二）薪酬福利

公司在一切管理过程中都很重视对员工的绩效管理，强调组织和个人同步成长，形成“多赢”局面；绩效管理体现着“以人为本”的思想，在绩效管理的各个环节中都需要管理者和员工的共同参与，以“满意”为最终薪酬目标，建立于薪酬紧密挂钩的绩效管理系统。

公司制定了相应的《员工薪酬管理制度》，以物质激励和非物质激励两大方向进行设计，通过年薪制、计件制、记时制、协议制等多种形式并存的薪酬分配制度，激发员工的工作热情，根据员工的职位、能力、绩效等可变因素决定支付水平，使员工 所得报酬随时与其创造的价值相匹配，建立了岗位等级评定制度，促使员工不断学习， 以提高自己的技术水平和等级，从而实现组织目标。公司对计件人员推行责任制考核，对计时人员实行绩效工资分配，月度和年度的个人绩效考核将作为个人绩效工作和绩效奖金发放考核的依据，对销售人员实行销售提成 的工资分配方式，凸显工资管理的激励性、竞争性和公平性。

公司本着公司的企业文化核心理念，始终把建立有效的激励约束机制，为企业发展提供动力作为一项重要工作来抓。为此，公司从最早推行基于公司生产经营目标的目标

管理逐步过渡到基于战略的全面绩效管理阶段。公司制定并完善了《绩效管理制度》、《绩效管理流程与标准》、《职权划分表》、《经营责任书》、《绩效考核表》五大文件。目前，在董事会讨论确定的考核框架下，公司每年制订年度绩效管理办法，探索针对技术研发、营销、生产、行政支持等不同系统的绩效管理办法和激励措施，并通过“绩效计划→绩效辅导→绩效评价→绩效改进”的 PDCA 循环，实现有效的员工激励。

①绩效考核系统建立与实施

企业绩效管理作为人力资源管理的职能子系统，从传统的德能勤绩效已经过渡到现在的量化式、平衡式的全绩效管理系统。公司有了标准化建设的基础，ERP 等信息化系统的支撑，又兼具传统的绩效考核经验，逐渐把现代企业的绩效管理落到了实处——战略落地。公司每年根据发展战略形成年度生产经营目标和各职能系统的主要工作计划，通过总经理、人事劳资部门、绩效目标讨论会等沟通形式，认真分析、讨论沟通以制订公司系统化的纵向战略分解、横向职能流程的关键业绩指标（KPI），每年以各部门负责人业绩合约或公司公文等形式落实到人。

在实施过程中，公司加强过程监控，除开展各种会议形式的沟通外，还针对不同部门建立了月度和年度的考核机制。通过定期的信息收集、汇总、分析来落实绩效目标的达成，尤其是 2018 年度实施薪酬改革、推进全员绩效考核以来，公司推行每季度各部门的绩效总结，并成立以总经理为组长的绩效审核小组，就绩效考核、目标达成中出现的问题与各部门负责人认真沟通，帮助各部门实现目标，提升绩效管理水平。

表 2 公司绩效考核的逻辑关系

被考核人	考核维度	考核周期	指标审定人	考核人
部门负责人	任务绩效	季度	管理委员会	管理委员会
		年度	管理委员会	
	周边绩效	季度	行政人力部	相关部门
部门副职	辅助部门负责人达成部门目标，同部门负责人绩效成绩			
生产类员工	任务绩效	月度	部门负责人	直接上级
	工作态度	年度	部门负责人	直接上及
管理、营销、技术类员工	任务绩效	季度或月度，根据实情而定	部门负责人	直接上级
	工作态度	季度或月度，根据实情而定	部门负责人	直接上及
拟晋级人员	管理绩效	职位晋升时	行政人力部	直接下属

被考核人	考核维度	考核周期	指标审定人	考核人
	工作能力	职位晋升时	行政人力部	行政人力部

②建立公平公正的薪酬激励体系

公司邀请专业的咨询团队，从薪酬水平、激励、薪酬结构与组合确定了公司的薪酬策略，制定了《薪酬架构图》及《薪酬管理制度》等。

表 3 薪酬策略

薪酬水平策略	薪酬激励策略	薪酬结构策略	薪酬组合策略
采用混合薪酬策略，对不同部门、岗位和人才采用不同的策略。	近年重点激励的对象包括营销、生产、技术人才，其薪酬水平高于同行竞争对手。	强调稳健发展，采用高稳定薪酬策略，根据公司的业绩享受年终奖；公司薪酬结构分 20 级，重点激励高层和业绩突出人员。	采用多元的薪酬方式；其薪酬组合比例依据不同的员工薪酬形式侧重点不同。销售人员有激励薪酬；行政管理以职位薪酬为主。

表 4 公司差异化的薪资结构

员工类别	总体薪酬					
	固定薪资			变动薪资		
	基本工资	岗位工资	津贴福利	加班费	奖金	年终奖金
管理人员	√	√	√		√	√
营销人员	√	√	√		√	√
技术人员	√	√	√		√	√
生产人员	√	√	√	√	√	√
行政人员	√	√	√		√	√

表 5 公司激励措施

激励对象	激励措施	
	物资激励	非物资激励
管理人员	股权分配、奖金、培训、节日费、五险一金、管理层体检等	先进个人、岗位提拔
技术人员	股权分配、奖金、培训、节日费、创新奖励、五险一金、员工体检	先进个人、岗位提拔
营销人员	奖金、培训、节日费、五险一金、员工体检、异地伙食补贴、免费住宿	营销精英奖、先进个人、岗位提拔、探亲
生产人员	奖金、效率奖、全勤奖、加班费、培训、五险一金、员工体检、节日费、婚丧假补贴	劳动模范奖、岗位提拔、星级员工评定

(三) 培训与发展

(1) 员工的教育、培训

①培训需求评估与计划制定

人力资源正在成为企业最重要的资源。顺虎将员工培训视为公司可持续发展与员工职业生涯成长的重要支撑，始终注重人才培养教育，致力于建立学习型组织。

根据公司的战略发展需要，通过组织与战略分析、工作任务与人员分析确定业务运营状况和任职者责任；了解员工技能与工作胜任现状、员工绩效结果及其改进需要，分析员工的培训需求，见表 6。

表 6 员工培训需求分析

培训需求分析项目	培训需求分析目的	培训需求分析内容
组织与战略分析	了解组织的环境和战略、分析组织内部人力资源状况	组织的环境、战略与目标、人力资源结构、组织氛围、组织变革与新技术引进
工作与任务分析	确定工作任务、工作目标和运营状况、任职者的责任	业务运营状况、职位的基本任务和责任、任职资格标准
人员分析	通过绩效考核的结果判断哪些员工需要培训、需要哪些培训内容	员工知识、技能、能力；员工态度和动机；员工绩效考核结果

通过访谈和培训需求调查来收集和分析培训需求信息，确定培训需求、形成培训计划，具体过程见图 1。

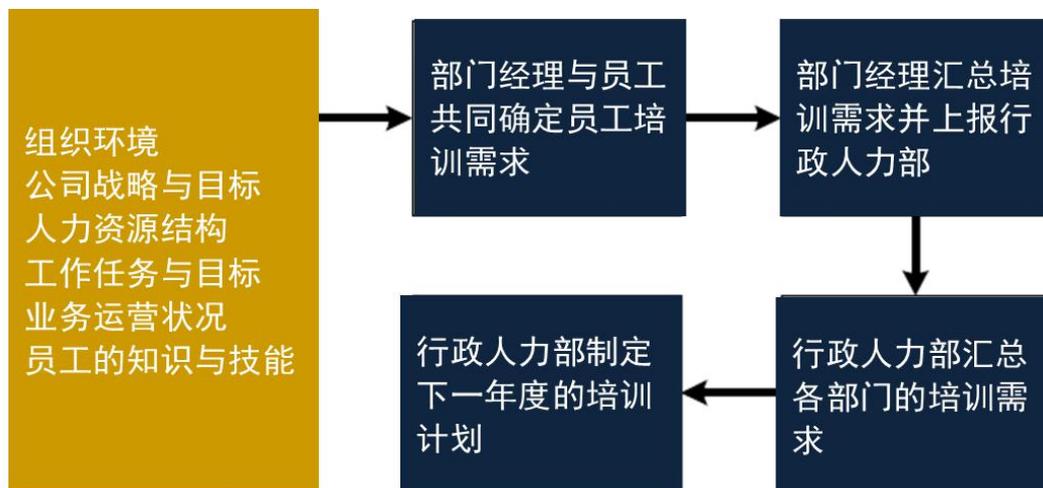


图 1 培训需求确定与培训计划形成流程

②员工培训计划的实施

为了提高企业人员的业务素质，公司采取“请进来、走出去”的办法，广泛开展全员培训活动。结合自己企业的特点，努力实践“以人为本”的人才管理理念，建设了

“在岗学习、集中培训、知识管理”三大培训机制。

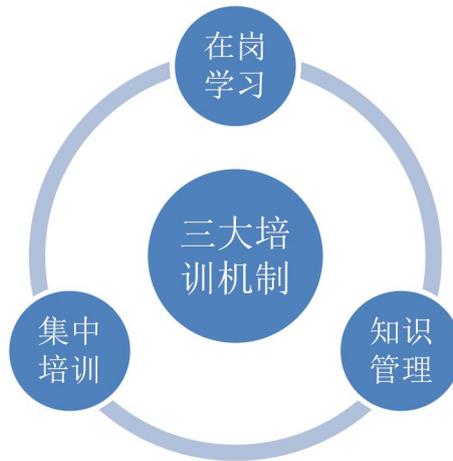


图 2 公司三大培训机制

在岗学习：在岗学习主要是指岗位上的传帮带，依托岗位工作现场，给予员工第一手的培训指导，适用于 1 对 1 或者少量几个培训对象的情形；

集中培训：集中培训主要是指员工集中到诸如培训教室之类的场地，适用于知识技能大范围的传播共享；

知识管理：知识管理是指把知识作为资产来管理，包括建立知识库、促进知识的交流与共享、建立尊重知识的内部环境等。

公司规划和建立多层次、多方式的培训体系，针对高、中、基层员工和新员工等不同层次，管理、技术、营销、质量等不同职能的员工队伍，分别开设不同层次的培训班，进行针对性的培训。高层管理培训班为公司高管拓宽了战略视野；管理团队培训班强化了中层管理者的执行力；基层管理培训班（成长训练营）成为基层管理者学习成长的摇篮；员工轮训则为员工熟悉了解公司文化、加强团队协作能力提供了有力保障；各式的专业培训为员工强化了专项工作技能；入职培训为新员工提供了出色完成工作所需要的基本背景信息。凡此种种，都在各自的运转中为加强企业凝聚力，提高员工绩效起着重要的作用，如下表 7 所示。

表 7 分层次培训主要内容、方式一览表

对象	培训目标 (需求)	主要培训内容	培训方式	考评 方法
----	--------------	--------	------	----------

对象	培训目标 (需求)	主要培训内容	培训方式	考评 方法
高层	满足战略和人力资源中长期规划的需求	现代企业先进的经营理念、卓越绩效管理模式、战略管理，体系管理知识、产品认证知识等	外派 MBA 培训、专家讲座、外出调研考察、高峰论坛、外派学习、论坛研讨等	现场考试、工作考评、问卷调查
中层				
全体员工	满足组织的绩效测量、改进和技术发展要求，平衡组织长期目标的需求	岗位技能知识、职业道德、《质量管理基础知识读本》	专题讲座，轮岗、交叉培训等	
研发		专业技术及相关理论，产品设计，新技术、新产品、新工艺等	远程教育，外出学习，参观考察，论坛交流	
营销		营销知识与技巧，客户管理、合同知识，产品知识等	专题讲座、经验交流、外派学习	
生产		全面质量管理，岗位操作技能，产品基本知识，安全知识，设备操作等	以师带徒，岗位练兵，课堂讲授，现场培训	
新招员工		企业概况、规章制度、产品知识、安全生产、职业道德等	以师带徒，课堂讲授	

公司的人才培养工作结合请进来、走出去两条路，从外部知名院校、咨询机构引进名师讲课，组织各种培训班学员外出学习考察，拓宽了员工的视界，也更便于学习先进的理念和工作方法。在公司内部人才积蓄达到一定程度之后，公司开始着手内部讲师队伍建设，管理、技术骨干或者其他具有一技之长的员工走向讲台，向普通员工授业解惑，也成为公司一道别致的风景。

(2) 员工的发展

① 员工职业发展规划与实施

为实现公司人力资源战略目标与员工职业生涯规划同步，公司在员工绩效考核过程中，有针对性地收集员工个性特征信息，分析员工的特长及需改进之处与发展方向，并与本人共同设计符合个人特征的职业发展规划，制订培训计划，帮助教育提升，调任适合岗位，并为员工提供的个性化支持（见表 8），充分实现个人与企业的共同发展。对具有管理潜能的员工，公司积极支持并引导其沿着“管理线”发展；对专注于专业领域的人员，公司给予深造的机会，引导其沿着“技术线”发展。

每年年初，行政人力部深入各部门考察选拔各层次培养对象。过去三年，共选拔和

培养后备干部 11 人，目前已有 2 人进入了高层管理岗位，3 人进入中层管理和技术岗位，6 人进入基层管理和技术岗位。

公司实施“四个序列、六个层级”的岗位体系改革。通过改革为员工提供了更大的职业发展空间及多通道的职业发展路径，解决了职业发展的瓶颈问题。公司的职业层级为：公司领导、中层管理者、首席师、见习首席师、首席操作、见习首席操作等。

表 8 员工职业发展支持一览表

人员类别	个性化需要	绩效考核评价	培养方式	职业发展	文件支持
高层管理	实现理想和自我需要	战略目标和年度业绩	知名高校	高层管理专家	《管理人员选拔与培养标准》、 《技术职称晋升管理标准》
中层管理	学习成长和实现个人价值	职能战略目标和年度业绩	脱产培训、网络教学、岗位交流	储备干部	
基层员工	得到家庭的支持，分享企业成就	专业技能水平、岗位职责	成长训练营、在职培训、交叉轮岗、技能交流	技术职务评聘、一专多能	

②关键岗位继任者计划

公司的高层管理团队、职能部门、人力资源管理部门联合制定关键岗位继任计划，并推行继任计划，实施流程见图 3。

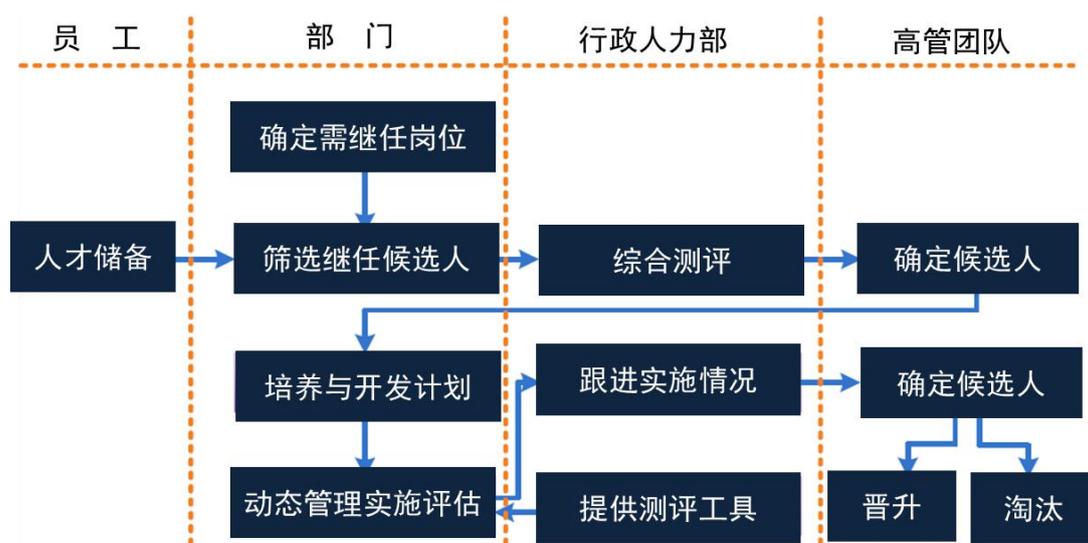


图 3 关键岗位继任者计划实施流程

（四）关爱员工

公司先后投入巨资，建造了舒适的职工生活园区，为所有员工宿舍安装了空调、彩电、热水器，让员工住进了设施完善的职工集体宿舍、高标准的专家楼和双职工夫妻房。在文化生活方面，公司员工生活区建立了文化活动室、图书报刊阅览室，开展素拓训练、书法、体能锻炼、员工练习健康操等活动，每年不定期举行旅游活动等。

公司针对不同员工的需求，给予针对性的、个性化的支持，见表 9。

表 9 员工个性化需求及支持措施

对象	个性化需求	措施
全体员工	安全需求	为员工购买五险一金
	健康需求	员工体检，保障员工健康安全；办公室和车间控制室安装空调
	归属需求	评选优秀员工、员工生日送蛋糕、签约三次以上的员工转成长期合同工
	用餐需求	公司投入 100 万，建立了能满足 100 人就餐的食堂
特殊群体	健康需求	涉害岗位的员工，提供职业病防治体检
	工作稳定需求	公司的稳健发展为员工提供了工作保障
	住宿需求	为解决外地员工的住房困难，投入 1000 多万元建设宿舍楼
	安居需求	公司为员工提供住房公积金
	价值实现需求	提供培训和脱产学习机会
	归属需求	设立困难补助基金、女职工哺乳假、解决外地员工返乡车票、解决外地员工子女入学问题

（五）关心员工工作生活

高层领导及时倾听广大员工的心声，了解员工支持和保障措施的效果，进一步解决员工工作和生活中的实际问题和困难，成立工会、员工代表，每年对一些生活困难或患病的员工进行资助。对于具名的员工申诉，公司开通了总经理热线和信箱，确保员工申诉渠道畅通。无论是建议还是意见，对于各级人员反馈的信息，办公室都进行了详细的反馈，让员工了解到公司关注了员工的想法，公司重视员工的想法，对员工给公司提出的合理化建议进行奖励。

2.3 供应商、客户和消费者权益保护

公司与供应商、客户建立良好的战略伙伴合作关系，推动和促进双方交流，共同提高过程的有效性和效率，达到双赢目的。公司充分认识供应商是企业共谋发展的长期合作伙伴，因为优秀的供应商可以提供特殊设备和专门技术，可以弥补生产不足，降低生产成本，稳定提高产品的品质，减少风险损失。所以非常认真、细心、公正的选择评估供应商。并采取方法帮助供应商和合作伙伴改进绩效，进而改进公司的绩效。

在与经销商的合作上，公司始终坚持“互惠、互利”的原则与顾客保持稳定、良好的合作关系。对在交易过程中形成互利共存、相互合作的战略关系。公司通过多种渠道和方式，包括电话、互联网等媒体，政府部门、行业协会等机构，以及互访、会议、调查问卷等形式，搜集不同客户对产品、服务以及其他方面需求的信息，倾听他们的意见。

（1）与供应商建立伙伴关系

可持续的原材料供应渠道、与供应商的战略合作关系，对公司的战略发展至关重要。充分认识供应商是企业共谋发展的长期合作伙伴，因为优秀的供应商可以提供特殊设备和专门技术，可以弥补生产不足，降低生产成本，稳定提高产品的品质，减少风险损失。所以非常认真、细心、公正的选择评估供应商。并采取方法帮助供应商和合作伙伴改进绩效，进而改进公司的绩效。因此，公司充分利用规模优势，本着“互利双赢、共同发展”的理念，与供应商建立起良好的伙伴关系。

顺虎主要原材料是化纤，供应商都是国内目前同行业先进的企业，顺虎通过多年的诚信合作，与主要供应商之间结成了战略伙伴关系。公司与供应商的沟通机制主要是双方在技术、质量和管理方面的相互交流，沟通方式有高层互访、协作企业年会、信息传递、反馈等等。

（2）与客户的合作关系

顺虎产品主要通过经销商销售给终端顾客，所以经销商是顺虎的直接顾客，消费者是公司的最终顾客。顺虎和主要经销商的关系是统一指导，自主经营，互利共赢的关系。

2.4 产品质量安全和安全生产

顺虎产品严格执行：T/ZZB 1596—2020 一般工业用 5052 铝合金板材

T/ZZB 1572—2020 一般工业用 6061 铝合金板材

GB/T 232 金属材料 弯曲试验方法 (GB/T 232—2010, ISO 7438:2005, MOD)

GB/T 1196 重熔用铝锭 (GB/T 1196—2017, ISO 115:2003, NEQ)

GB/T 3199 铝及铝合金加工产品包装、标志、运输、贮存

GB/T 3246.1 变形铝及铝合金制品组织检验方法 第 1 部分：显微组织检验方法 (GB/T 3246.1—2012, ASTM E112:1996(2010)、ASTM E3:2011、ASTM E1558:1999(2004)、ASTM E407:2007, NEQ)

GB/T 3246.2—2012 变形铝及铝合金制品组织检验方法 第 2 部分：低倍组织检验方法 (GB/T 3246.2—2012, ASTM E3:2011、ASTM E340:2000(2006), NEQ)

GB/T 3880.1—2012 一般工业用铝及铝合金板、带材 第 1 部分：一般要求 (EN 485-1:2008, NEQ)

GB/T 3880.2—2012 一般工业用铝及铝合金板、带材 第 2 部分：力学性能 (EN 485-2:2008、ASTM B209M-07、JIS H4000:2006, NEQ)

GB/T 3880.3—2012 一般工业用铝及铝合金板、带材 第 3 部分：尺寸偏差 (EN 485.3-2003、EN 485.4-1994, NEQ) 等标准。

公司在产品质量方面所做的努力及成果得到了消费者的认可。

公司能够勇于承担所提供产品和服务的责任和社会义务，总经理是公司质量安全和安全生产第一责任人，各部门负责人分别就部门产品质量安全和生产安全承担第一责任。

公司始终践行企业社会责任，为保障产品的质量安全，在设计、开发初始阶段对产品的环境保护、安全、节能降耗及服务等方面进行了多方面的验证，并通过国家相关部门进行认证。

公司建立 ISO9001 质量管理体系，充分考虑从产品设计到售后服务整个全过程活动的质量监控，制定了《质量管理手册》和《不合格品控制程序》、《原材料检验规程》、《半成品检验规程》、《成品检验规程》，从“研发、采购、生产、出厂检验”，每个环节都设置了严密的管理制度，进行严格的管控，使禁用物质可控可管，不再可怕。

原材料及外购、外协件入厂：与外协厂家签订质量协议，明确对产品性能、法律法规、环境保护、及质量保证等方面的具体要求。原材料及外购、外协件入厂检查按规定

的抽样方案进行尺寸、材质、性能等方面的检查或试验，必要时委外检测。对涉及到违法国家法律、法规要求，使用禁用物质的产品或产品性能涉及到人生安全的，一律退货处理，并责令外协厂家进行整改，必要时可向公司采购部建议取消其供货资格。

半成品及成品质量控制：公司品检对半成品进行抽检，成品包装之前按《成品检验规程》的成品验收和出厂试验项目的规定，依相关国家标准，对所列出的检验项目进行检查，记录并保持保持《成品检验记录单》。

售后服务方面：品管部和生产部配合内销部和外贸部针对外部或客户反馈的质量问题进行分析，提出整改措施并监督整改措施的落实情况。

为确保安全生产，公司坚持“安全第一，预防为主，综合治理”方针，以生产车间为安全管理落脚点，形成车间主任、专职安全员、劳务队伍三层面安全管理支撑；面向一线员工做好安全教育培训、安全宣传活动、按照《安全质量标准化手册》履行，从细小入微做起，真正做到“三不伤害”；采用先进安全生产技术，改善施工区域安全设施和安全生产条件，推广定型化、工具化防护设施，保障安全生产；加强安全隐患排查治理，有效消除车间安全隐患，各专项整治责任、资金、措施均处理到位。公司开展“安全生产月”等活动等，近年来无重大伤亡事故发生，评为“安全生产示范企业”“劳动管理信得过单位”。

公司进行厂房改造，持续改善与保持工作环境，加强 6S 管理，规范施工现场材料堆放，提高设备安全性，降低员工风险；对所有进场人员进行健康情况调查，对特殊工种实行建档管理、定期体检。对于一线操作员工必须佩戴安全帽、安全带上岗，特殊作业人员必须佩戴防护面罩、护目镜、防护手套等上岗；高温天气现场配备降暑药品（藿香正气水、仁丹等），合理调整作业时间等是员工生产过程中的安全有了最有利的保障。同时宇森百联不断加强安全教育，强化员工安全意识，做好各项安全保障，把关爱生命落到实处；加大安全生产检查力度，做到安全员天天检查，车间主任周周检查，生产中心月月检查，层层把关，把安全生产落到实处，杜绝重大安全事故发生。

2.5 环境保护与可持续发展

公司建立了环境和职业健康安全管理体系，在企业运营中可能给社会造成的危害影

响进行风险识别与评估，对重要环境因素和重大危险因素进行有效控制。按照体系标准每年开展改善项目，涵盖安全、节能、废物处理等不同领域，持续改进环保和健康安全管理，从而达到了公司经济效益与“环保、健康、安全”的和谐发展。

表 10 公共责任风险评估及控制措施

项目	控制要素	风险因素	法律法规	关键控制过程	测量方法	目标
环境保护	废水、废气、废品、固废、噪声	水体、空气、土壤污染，影响社区居民，影响员工	污水综合排放标准，锅炉大气污染物排放标准，工业企业厂界噪声排放标准。	固废分类收集；委托专业公司处理固废；环评及“三同时”制度。	在线监测，公司自测，环境监测站	废水零排放；废气回收利用率 98% 以上；噪声达三类标准限值；固废无害化处理率 100%。
资源综合利用						
能源消耗	水电煤油等	浪费资源，成本增加	节约能源法，浙江省能耗标准	采购节能设备，技术改造项目，制定节能管理制度，制定能耗定额，定期检测。	内部监测，统计分析	万元产值综合能耗 0.6 吨标煤以下。
安全生产	设备伤害、化学品伤害、燃烧、爆炸、触电、车辆伤害	职业健康、人员伤亡，影响社会稳定，财产损失	安全生产法，消防法	实施、健全安全管理体系，安全培训（含事故案例），安全检查整改，应急预案与演练，“千日零事故”竞赛活动。	安全评价，定期检查，向上汇报	无重大安全事故；一般事故 20 起以下。
产品安全	不符合的原材料、粉尘	职业病	产品包装法	定期职业健康体检，防毒口罩。	永康市医院	职业病发病率为 0

环保一直是顺虎管理工作的重点，顺虎积极运用 PDCA 循环实施过程改进模式，推行提案改善，采取部门自查、专题抽查以及定期的内审和管理评审等方式，及时对环境管理过程的符合性、有效性、适宜性进行监督追踪和判断，并及时在实施过程中作出改进，以使企业真正做到清洁生产、绿色管理。

2.6 公共关系与社会责任义务

企业发展源于社会，回报社会是企业应尽的责任。公司注重企业的社会价值体现，把为社会创造繁荣作为企业所应承担社会责任的一种承诺，以自身发展影响和带动地方经济振兴。

2.6.1 公共关系

公司高度重视加强与政府部门和监管机关等的联系、汇报，主动配合政府部门和监管部门的监督和检查，涉及公司规范运作相关事项特别是重大事项都及时向监管部门汇报和咨询，积极争取监管部门的支持。同时，作为社会法人，公司在生产经营活动中遵循自愿、公平、诚实信用的原则，遵守社会公德、商业道德，主动接受政府 部门和监管部门的监督和检查，高度重视社会公众及新闻媒体对公司的评论，赢得了社会各界的普遍认同。

2.6.2 社会责任义务

公司把职业道德教育列为新进员工必修课，为实现诚信经营提供保障。并在生产、办公区域都悬挂以道德行为为基本内涵的各种警示标语，时刻提醒员工遵守公共道德。公司实行重大问题报告制、厂务公开制，以此规范公司经营行为。同时以要约谈判为基础，通过合同约定方式，处理与顾客、供应商、银行等利益相关方的关系，在合作中做到“三重”，即“重合同、重信用和重承诺”，保障公司与相关方的和谐发展。

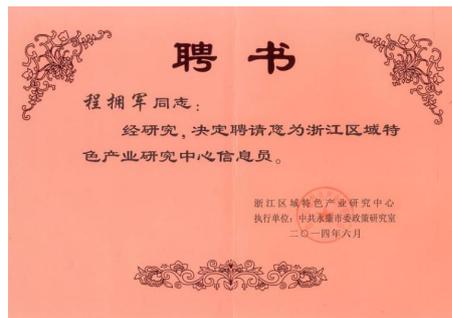
公司自成立以来，对于各项公益事业的投入不遗余力。近年来，公司在慈善、社会支持等方面的捐款数百万元。同公司向永康市慈善总会累计捐资 350 多万元，建立了 100 万元的顺虎爱心助学基金。与方岩镇、文楼村结对扶贫，每年捐助 20 万元；建设永乐学校，较好地解决了外来务工人员的子女入学问题。

表 11 公司支持公益事业一览表

支持项目名称	支持内容	意义和作用
慈善事业	1、近几年累计向红十字会敬老院等 200 多万元 2、支持新农村建设及其它社会公益事业达 150 多万元 3、支持永康的教育事业，向当地学校累计捐款 100 多万元	帮助受困地区，提升公司形象
捐资助学	建设永乐学校	提升公司形象

支持项目名称	支持内容	意义和作用
就业	产业链上带来就业上千人	缓解政府就业压力,协助政府解决失业引起的动荡,构建社会和谐关系
关爱员工送温暖	对员工困难进行捐款;助学;送温暖	人文关怀

程拥军连续被聘为浙江区域特色产业研究中心特约研究员、信息员,推动行业发展和区域建设



成立永乐小学,解决永康外地务工人员子女入学问题,每年受益家庭五百余家



扶贫结对-与文楼村
出资 28 万元建设文化礼堂



永康市方岩镇民营企业众多,经济非常发达,需要吸引大量的外来务工人员前来就业。由于方岩镇教育资源非常缺乏,众多的外来务工人员子女入学难问题非常严重,造成方岩镇诸多企业大量优质工人流失,招聘工人和为企业员工解决子女上学问题成为了各企业主的头等大事。2011年,公司董事会、公司党支部多次开会讨论,最后达成一致,认为创办一所民办学校会牺牲企业的经济利益,但是,社会效益非常可观,作为方岩镇的龙头企业也应该为方岩镇经济的发展做出贡献,决定在永康市方岩镇金溪街101号即浙江顺虎铝业有限的的老厂区内,投资200多万元将老厂区改造成为一所民办学校,并命名为永乐学校。

永乐学校环境优美,办学条件优越,师资力量雄厚,是一所集小学、初中为一体的九年一贯制民办非盈利学校。学区占地面积为10000多平方米,建有五层主体教学楼一幢,拥有26个宽敞明亮的教室,能容纳学生一千多人,学生食堂、电脑室、音乐室、

图书室、多功能教室等配套设施齐全、交通便捷、学风浓郁，是学生学习、生活、成长的乐园。在方岩及周边镇镇区享有较高的声誉。

结束语

在自身成长与发展的同时，顺虎将积极为股东创造价值，为员工谋求福利。通过多种途径和渠道提高员工的工作环境、工作条件，为员工创造、提供广阔的发展平台和施展个人才华的机会，实现企业、员工、客户、供应商、社会“多赢”。