



宁波天波港联电子有限公司
Ningbo tianbo ganglian electronics co.,Ltd

社会责任报告

社会 责任 报 告

宁波天波港联电子有限公司

报告日期：2025 年 3 月 24 日

目 录

报告说明	1
一、 企业概况	1
1、 公司介绍	1
2、 企业文化的构建	1
二、 公司治理	4
1、 组织管理	4
2、 沟通机制	7
3、 绩效管理	7
三、 相关方关系	10
1、 与供应商合作关系建立	10
2、 与其它相关方合作关系建立	11
四、 生产安全	12
1、 基础设施	12
2、 生产过程	14
3、 质量安全	14
五、 员工发展与福利	17
1、 员工的学习和发展	17
2、 员工的权益与满意程度	20
六、 社会责任	27
1、 公共责任	27
2、 守法合规	30
3、 道德行为	31
4、 公益支持	33



报告说明

1、报告简介

《宁波天波港联电子有限公司 2024 年社会责任报告》，总结和反映了 2024 年宁波天波港联电子有限公司（以下简称“天波港联”）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。

2、编制依据

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，结合宁波天波港联电子有限公司实际情况进行编制。

3、时间范围

本报告报告时间为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

4、发布周期

本报告为年度报告。

5、报告范围

与宁波天波港联电子有限公司的业务范围一致。

6、指代说明

为便于表述，报告中“公司”、“我们”、“天波”、“天波港联”均指代“宁波天波港联电子有限公司”。

一、企业概况

1、公司介绍

宁波天波港联电子有限公司成立于 1989 年，是一家专业从事继电器研发、生产和销售的高新技术企业，是国内重要的继电器生产基地之一。本公司地处东海之滨的浙江省宁波市，东距宁波 0.5 小时和西去杭州 1 小时车程，交通十分便捷。现拥有占地面积 55000 平方米的无尘厂房及 500 余名员工，其中专业技术人员有 57 人。公司具有十分雄厚的技术力量和生产能力，拥有先进的生产技术设备、检测设备和丰富的继电器生产经验。专业生产通信继电器、控制继电器、汽车继电器等 50 余种、500 多个品种规格的微型继电器产品，年生产能力达 1.7 亿只，产值可达 30000 余万元，具备可创年产值 7.8 亿元的生产能力。“天波”牌继电器已通过 UL、CUL、TUV、VDE、CQC 等产品安规认证，远销欧美及亚太地区。产品经海内外众多客户大批量使用，均获得好评。公司本着精心制作，严格检验，积极配合，优质服务的精神，决心做出不懈的努力去争取市场，获得广大客户更大的信任。

历经 37 年的发展，公司严格按照 ISO9001、IATF16949、ISO45001、ISO14001 国际标准建立、实施质量管理体系并组织生产，并荣获浙江省专利示范企业、国家高新技术企业、浙江省省级高新技术企业研究开发中心、中国驰名商标、2020 智能制造先进单位、宁波市市级企业技术研发中心、宁波市市级“专精特新”中小企业、浙江省知识产权示范企业等，并于 2018 年—2021 年成为中国电子元件百强企业，截至目前在继电器产品开发领域已取得较大进展，拥有相关产品核心技术知识产权。

2、企业文化的构建

企业文化是企业的思维方式和行事准则，是企业个性化的体现。企业使命明确组织根本目的，赋予员工工作深层意义，激发内在动力。愿景描绘长期发展蓝图，为战略规划提供方向，整合企业资源。核心价值观规范员工行为，强化组织凝聚力，降低内部协调成本，三者协同驱动企业可持续发展。

1) 使命、愿景、价值观的确定

公司在不同的时期有不同的核心理念，创业初期，公司更需要市场的扩展，公司的核心理念建立在市场基础上的比较粗浅的管理意识。随着公司规模的进一

步扩大，市场占有率逐步提升，公司建立了以“科学创新、以人为本”为理念的运作管理体系，至 2011 年起，公司规范化，根据当时的公司发展规模及行业地位，高层领导更加认识到建立一套规范科学的管理体系的重要性，完善了核心经营理念，并进一步提炼了企业的价值观：战略上要创新，具体事务上要高效务实，要上下内外融合通达，要对岗位对事业对自己的职业负责，创造和谐的企业氛围。

天波港联自创立伊始，便深度洞察电子元件行业竞争激烈、技术迭代迅速的特性，紧密结合企业发展的战略规划与实际进程，有条不紊地开展核心价值观的凝练工作。在发展的各个关键节点，公司管理层与全体员工积极研讨，精准识别企业内外部环境变化带来的新挑战与新机遇，对既有理念进行动态优化。经多轮审慎调整与持续提升，最终成功提炼出一套契合企业长远发展、独具天波港联特色的核心价值理念体系，为企业稳健前行筑牢根基。

企业文化	描述
使命	为电子领域做贡献、为社会和顾客创造价值
愿景	成为世界一流的继电器供应商
核心价值观	诚信、敬业、创新、卓越

表 1.2-1 企业文化建设体系

企业使命：为电子领域做贡献、为社会和顾客创造价值

在电子元件领域，我们始终锚定提升产品与服务质量的目标，步履不停。以工匠精神为圭臬，组建专业研发团队，扎根前沿技术，深挖用户需求。致力于打造更先进、更优质的产品，让技术成果惠及社会大众，为产业进步与民生改善贡献力量。

企业愿景：成为世界一流的继电器供应商

天波港联聚焦继电器领域，以创新为驱动，持续加大研发投入，广纳行业顶尖人才，搭建前沿技术研发平台，全力提升研发实力。从原材料筛选到生产工艺优化，严格把控每一道环节，确保产品质量上乘。凭借卓越品质与先进技术，稳步提升在全球市场的占有率，稳居行业前列。

核心价值观：诚信、敬业、创新、卓越

天波港联始终秉持严苛态度，坚持高质量、高标准的经营要求。在继电器领域，凭借对技术的执着与热爱，深入钻研每一项工艺，以精益求精的精神雕琢产

品。时刻关注行业动态，凭借敏锐洞察力走在行业前沿，灵活拥抱市场变化，坚定不移地走可持续发展道路，致力于为消费者呈上远超期望的产品，创造更高价值。

2) 将使命、愿景和价值观贯彻到全体员工并影响到组织的供方、合作伙伴、顾客及其他相关方

公司高层领导认为，上下同欲者胜。围绕公司愿景和核心价值观开展实践活动是加速员工和相关方了解，认同企业文化、认同公司经营理念的有效途径。

对象		宣传渠道	宣传内容	效果	评价机制
内部	员工	公司外网、期刊、宣传栏、员工手册、员工座谈会、党员讨论会、培训、年度总结表彰大会、年度（半年度）销售会议等	文化制度、活动展示、优秀员工事迹、公司核心价值观理念	提高员工企业文化认知度、认同度、满意度	员工满意度调查、标杆员工等
	顾客	研讨会、论坛、推介会、展销会、员工培训等	文化动态、公司经营状态、公司价值观理念、经营理念、成果展示	提高客户对公司文化认同度	满意度调查、企业文化化认同等
外部	供方	展销会、经销商大会、客户日常拜访交流等	公司价值观理念、质量文化	传递公司经营管理理念	提高交付效率和质量，文化落地情况和效果
	社会	公司外网、期刊、现场参观、展销会等	社会贡献、企业使命、企业愿景、党建文化	文化访问	提升社会知名度、交流接待数量

表 1.2-2 企业文化宣传一览表

二、公司治理

1、组织管理

为了更好地服务客户，同时提高员工工作效率，高层领导和战略委员会以及相关部门的领导，根据公司战略和战略目标，确定公司关键过程并对公司的组织结构进行设计，使之满足战略的需要。公司历经多次组织架构的调整，合理减少了管理层次，构建了扁平化的组织，建立起简捷明晰的组织管理架构，缩短纵向沟通距离，促进各部门之间的沟通。

公司根据战略和业务运作需求，对各岗位进行重新设计，在职位设置与管理上，坚持“以事定岗、以岗定人”的原则，实行动态分析与定员的方法，根据业务重点灵活调整组织设置与人员配置，通过《部门岗位设置与定编标准》、《部门职能标准》、《岗位职务说明书》的制定，建立了清晰的从高管到一线员工的职能、授权体系，促进了职能间的合作。

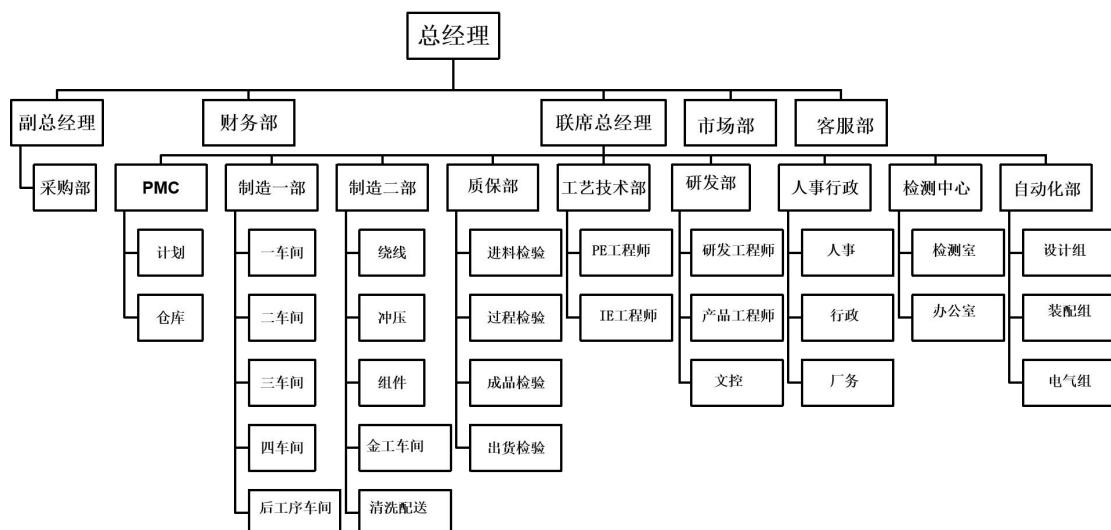


表 2.1-1 组织架构图

为了促进组织内部的合作，公司制定了建立和参与跨部门团队的有关制度和考核办法，并成立跨部门团队，如 6S 小组推进组、管理改善推动小组、QCC 小组等，提高动作效率。

为了调动员工工作及创新的主动性、积极性等，公司在婚假，产假，年休假等各种假期会发放各种形式的福利，有体检，旅游，运动会，生日礼物等。对员工的日常工作主要进行了绩效考核，并通过绩效考核成绩，对员工进行晋升，调薪，外出在职培训等。

1) 组织治理考虑的关键因素

a) 管理层所采取行为的责任

按照《公司法》等相关法律法规的要求，建立了符合股份有限公司上市要求的公司治理结构，形成了科学有效的职责分工和制衡机制。

公司股东大会、董事会、监事会、经理层之间职责分工明确、运作规范，保障了公司各项生产经营活动的有序进行。公司有核心的经营管理团队，每月召开经营管理会议，制定并决策公司日常管理工作。公司引进现代化的企业管理理念，完善了一系列的规章制度，用现代化企业的管理模式进行治理，形成真正的法人治理公司。

b) 财务方面的责任

完善财务制度，公司依据国家《会计准则》、《企业会计制度》建立健全了一系列管理制度，对董事会、经营层的财务责任、资产的保值增值责任作了明确规定，同时明确了会计岗位职责，保证依法纳税、确保财务报告的真实、正确、公正等。

c) 经营管理的透明性以及信息披露的政策

为提高公司运营透明度，平等对待所有股东。公司主要做法如下：

一是加强信息披露工作，指定专人（董秘）负责公司信息披露工作，建立和完善信息披露工作业务规则和流程，规范公司各类定期报告和临时报告披露工作；

二是主动做好自愿性信息披露工作，主动披露“业绩快报”等公司关注、投资者关心的问题，提升公司运营透明度。

d) 内、外部审计的独立性

公司自成立以来，每年度专门聘请有资质的、独立的会计事务所（立信会计师事务所）对公司的财务状况及经营成果进行审计，每年的审计报告均出具了无保留意见的结论。

公司建立了董事会领导的审计委员会，设兼职审计人员，进行经营管理审计、离任审计、专项审计调查等方面的内部审计。审计负责人向董事会负责并报告工作，针对审计中发现的问题，及时下达审计决定和整改建议，并进行跟踪落实，形成闭环管理。

e) 其他相关方利益的保护

相关方	措施
员工	1、公司严格执行国家《劳动法》和《劳动合同法》等有关劳动者权益的法律、法规，合同签订率、社会保险参保率 100%; 2、成立了独立的工会组织，实行“以人为本”的策略，为关键岗位员工建立职业发展通道； 3、通过了 ISO14001 环境体系认证，建立了职工健康管理台账，建设了宿舍楼、职工食堂、活动场地，保障员工的职业安全和营造积极的企业文化生活； 4、坚持每年加薪的机制，保障员工法定假期休假权及劳动保护福利；职工代表大会、妇代会以及总经理信箱等各种平台渠道为员工提供倾述建议的渠道。
顾客	1、公司强化产品质量检测体系建设，确保为顾客提供最优质的产品； 2、完善售后服务体系，为顾客提供最快捷、优质的服务，如在各办事处安排售后人员以便及时回应客户需求； 3、高层领导每年的拜访及公司的经销商大会为客户提供了交流建议的机会。
供应商和合作伙伴	1、公司每年度对供应商进行评估考核，与优质的供应商建立战略合作伙伴关系；严格履行合同，及时支付供应商货款，确保供应商合法权益； 2、针对重要供应商，公司高层领导会不定期拜访。
社会	公司将公益支持、纳税、环保等方面纳入日常管理，明确了职责和分工，积极履行负责任的企业公民形象。

表 2.1-2 其他相关方利益保护措施

2) 高层领导绩效的评价及绩效评价结果用于改进领导体系机构的有效性

a) 高层领导的绩效评价

根据《公司法》和《公司章程》的有关规定，公司高级管理人员的绩效考核以公司经营指标完成情况为依据，对个人业绩目标和行为规范相结合进行考核。公司建立了高层管理人员的薪酬与绩效考核机制，每年根据年度业绩目标和战略任务，以及高层领导分工情况对年度目标进行分解，确定每个成员的 KPI 指标，

于年底实施考核和评价。考核又由总经理、人事行政部协助实施。

2、沟通机制

为了确保良好的互动沟通，高层领导从系统上确保组织与员工及相关方沟通的畅通，建立了多种沟通渠道，以总经理信箱、各种会议、面谈、宣传窗、网站、期刊等媒介，向员工及相关方宣传公司的价值观、发展方向和目标，与员工及相关方就各方面问题进行及时的互动沟通。

1) 与关键顾客的主要沟通渠道

序	沟通渠道	责任部门
1	驻厂办事处	市场部（驻厂办事处）
2	销售经理走访市场	市场部
3	高层领导等走访顾客	高层领导
4	顾客电话或邮件等方式交流	高层领导、市场部、客服部、研发部
5	顾客满意度调查	客服部
7	顾客投诉	市场部、质保部、客服部
8	参加顾客的供应商大会	高层领导、市场部、客服部、研发部
9	参加各类行业会议、展会等	高层领导、市场部、研发部、质保部
10	顾客处技术交流推广	市场部、研发部、质保部

表 2.2-3 顾客沟通方式

2) 与关键供方的沟通机制

①在日常业务交流中，通过电话、传真、电子邮件等沟通方式，双方共同提出提高产品和服务的建议，研讨和解决合作过程中问题。

②在专项领域方面，双方通过高层管理者专题会议或双方中层管理者共同现场参与等形式进行沟通与合作。

③对主要原材料供应商，公司每年制定审核计划，以确保供应商符合质量体系要求及生产需求。

3、绩效管理

1) 建立以战略为导向的员工绩效管理系统

根据公司的战略目标和实施计划，董事会组织制定公司级的经营发展方向和战略方向；总经办依据部门职责，基于公司关键绩效指标的层层分解，针对不同岗位设立 KPI 指标，形成以员工 KPI 指标为主的绩效考核系统。总经理与各分管副总签署《年度部门工作绩效确认书》，分管副总和部门负责人签署《部门年度重点工作事项》，部门负责人每月下达员工个人工作任务及绩效考核指标。人事行政部定期组织对绩效完成情况进行评估、考核（见下表），绩效考核结果作为薪酬分配、员工奖惩、职务升迁、岗位调整的重要依据。

考核对象	考核方式	考核频次	考核者	绩效激励
分管副总	年度部门工作绩效确认书（部门级 KPI）	年度	总裁、副总经理	调薪、年终奖、培训、晋升、优秀干部等
部门负责人	部门年度重点工作事项（部门级 KPI）	季度	部门经理	调薪、年终奖、培训、晋升、优秀干部等
技术人员、营销人、职能部门人等	个人工作绩效确认书（员工 KPI 指标）	月度	技术人员、营销人、职能部门人	调薪、年终奖、培训、晋升、优秀员工等
操作工人	计时考核（质量、5S、产量指标）	月度	车间主任	计时工资、年终奖、培训、晋升、优秀员工等
研发人员	项目考核	月度、研发项目	研发工程师、助理、研发主任	调薪、年终奖、项目奖、培训、晋升等

表 2.3-4 员工绩效考评

2) 建立公平公正的薪酬激励体系，按绩效付薪酬

公司采用“以岗定薪、以能定级、以绩定奖”的薪酬方式，保证薪酬“对内公平性，对外竞争性”。主要采取如下措施：

- ①以岗位工资、工时工资为主体，采取多种方式并存的分配模式。管理、技

术员、营销岗位实行岗位工资分配；操作岗位实行工时工资。

②建立基于业绩的付薪与调薪制度。公司制定《员工薪酬管理制度》，规定员工工资由岗位工资与绩效工资构成，员工月度和年度绩效评价结果作为奖金发放依据。对于年度以业绩表现优异者，次年将得到较大幅度的年度薪酬提升，表现一般或较差的，下年调薪空间较小或取消调薪资格。

③制订基于能力的分类激励措施，建立差异化薪酬结构和激励措施，充分调动员工的工作热情和积极性。

岗位类别	激励措施	
	物质激励	非物质激励
管理人员	管理创新奖励、年终奖、培训、节日费、员工体检、旅游等	岗位晋升、“合理化建议”奖章、“优秀员工”奖章、“最佳新人奖”等
研发人员	项目奖金、年终奖、培训、节日费、员工体检、旅游等	落实价值观的奖项：
技术人员	技术津贴、出差补贴、年终奖、培训、节日费、员工体检、旅游等	1、创新奖：合理化建议奖、专利申请奖、科技进步奖、销售明星奖
营销人员	回款提成奖、年终奖、培训、节日费、员工体检、旅游、销售精英、销售新星、销售明星等	2、敬业奖：突出贡献奖、先进集体、优秀管理者、优秀团队、优秀员工奖
后勤人员	年终奖、全勤奖、加班费、培训、节日费、员工体检、优秀员工、成本节约提成奖、工龄津贴、合理化建议等	
操作工人	年终奖、全勤奖、加班费、培训、节日费、员工体检、技能津贴、成本节约提成奖、工龄津贴合理化建议等	

表 2.3-5 差异化激励措

三、相关方关系

天波公司遵循“互利共赢，共同发展”的原则，与公司的顾客、相关合作方、供应商、员工、社会都建立了友好的协作关系，以适应公司战略实施的需要。

1、与供应商合作关系建立

1) 供应商选择评估和准入

为了有效地选择合格的供应商，优化公司供应结构，完善公司供应体系，提高供应水平，确保供应商及其供货质量、价格、生产交付能力能持续符合公司要求，并能够为公司提供优质的售后服务，以保证公司正常生产的需求，公司对供应商有一套严格的选择标准。

采购部按照公司的质量管理和产品质量控制的要求组织对供应商的选择，严格进行评审，按照价格、质量、交付期等对供应商的供货业绩做出评估。并组织质保部，制造一、二部，研发部等相关部门人员对供应商进行工艺能力、供应稳定性、资源可靠性等相关标准的评定。在综合考虑多方面的重要因素后，根据天波实际情况的需要选择出合适的供应商。

2) 供应商分类管理

公司实行供应商 A、B、C 分类管理，与 A 类供应商建立和保持战略合作关系，与 B 类供应商建立和保持长期合作关系，供应商在与公司的合作中，取得了丰厚的回报和优良绩效，体现了公司与合作者共同发展的宗旨。

供应商类别	原材料
A 类	触点、漆包线、塑料件、铁件、铜件
B 类	PIN 针、包胶带、锡、胶水
C 类	办公用品、助焊剂、清洗用品

表 3.1-1 供应商分类

与关键原料铜、漆包线等 A 类供应商建立战略合作关系，双方共同协作、进行共同研发，保证双方新产品的研发支持；例如：与宁波博威合金板带有限公司合作，充分利用其技术方面、研发方面的实力，结合我公司研发及产业化方面的优势，在原料的表达与纯化方面协作，使技术尽快的转化为生产力。

3) 建立供应商考评机制

为衡量供应商的能力及与天波的适配度，保证评估的可靠性，天波采取月度、

季度、年度考评方式，从资料提交、交货准时率、增值服务等多个方面对供应商进行考评，并根据考评结果将供应商分为优秀、良好、一般、差四个等级，与优秀供应商进行稳定长期合作，增加供货份额，优先回款。

4) 对于关键供应商提供技术支持、管理培训，帮助其进步双方共同发展

例如：公司的外包电镀是直接接触产品的关键工位，对产品要求很高，公司帮助“江南电镀”公司共同制定引进质量管理体系，通过技术改造，达到了 ISO9001 标准，获得了 ISO9001 资格证书，提高了其质量标准，也为我公司的产品质量提供了可靠的保证。

公司参与工业自动化系统设备关键模块，如加样系统、软件、光栅、主机模块等建立了战略合作关系，保证了最新产品的研发支持。例如：触点材料接触电阻自动测试分析系统 直接关系到继电器的测试精度及稳定性，要做出一台长期稳定可靠的触点材料接触电阻自动测试分析，公司与哈尔滨宇高公司签长期合作，在合作期间他们将为公司提供最新技术。

2、与其它相关方合作关系建立

公司还与检测机构、银行等相关方建立长期合作伙伴关系。如：哈尔滨工业大学，涉及电力电子元器件、机电设备及配件、仿真装备及系统设备等项目，与中国质量认证中心检测中心合作，检测设备、检测技术资源共享，开展技术攻关、共同研究和制定检测标准；公司的检测人员与其交流、接受培训，大幅提升了公司检测人员的业务水平；与多家银行建立良好合作关系，充分利用银行的授信额度，满足经营所需。

四、生产安全

1、基础设施

1) 根据战略实施计划和过程管理的要求提供基础设施

公司根据公司战略规划和发展目标,同时结合过程管理的要求以及相关方的期望,从产能、质量、成本、安全、环保等方面考虑,确定和提供包括厂房、水电气等公用设施,生产、检测、测试设备以及IT设施等基础设施。

设备使用部门在年底提出下一年度设备的配备计划,并报设备部,由设备部汇总后统一编制公司年度技术改造计划草案并报批;厂房、公用动力及安全设施设备由人事行政部汇总并报批;IT相关设备由IT汇总并报批。

2) 制定并实施基础设施的预防性和故障性维护保养制度

设备部负责生产和测试设备以及公用动力设备的维护,人事行政部负责厂房、办公楼等后勤设施和消防等安全设备设施及环境设施的维护,IT部负责IT相关设备的维护,质保部负责测量设备的维护。

a) 生产设备

设备部根据公司《设备管理制度》规定,设备部按照设备的复杂程度和影响生产的重要程度将在用生产设备分为三级,见下表:

分类	内容
G类设备	特别贵重、精度很高、对质量有关键性影响的设备。
A类设备	动力、进口关键设备和对人身安全、产品质量有重大影响、资产价值50万元及以上及关键工序的设备。
B类设备	对产品质量有较大影响的一般生产设备。
C类设备	对生产和产品质量影响较小,结构简单、资产价值较低的设备。

表 4.1-1 生产设备三级分类

对于A类和B类设备,公司实行定人定岗、定操作规程以及制定备品备件等相关制度。依据我国通用标准,对公司设备实行日常保养、一级保养、二级保养的“三级保养制”。

预防维护保养类型	维护方式和内容
日常维护保养	日常保养为每班进行，操作工人每天上班前 10 分钟根据《设备日常点检表》点检相关内容，下班前 10 分钟对设备进行清理
一级维护保养	每月/每季度进行一次，以技术员为主，设备维修人员辅助，主要进行设备更换机油、彻底清理设备内外（包含线路、各种传动装置等）以及排查一些故障隐患等，并作好记录
二级维护保养	设备运行一年时，以设备维修人员为主，操作工人为辅，主要对设备关键部位进行检修、已磨损零件进行更换，做好一些基础的清理工作，并作好维护保养记录

表 4.1-2 三级保养制

依据公司设备管理制度，对设备维修分为日常故障修理、预防性项目修理及大修理，对于日常故障修理，维修后需要组织生产、质量进行试加工验证。对于预防性项目修理和大修理，维修完毕后需要能力调查或精度跟踪，以确保设备的完好状态。

b) 检测设备

质保部根据《监视和测量设备管理标准》规定，每台检测设备指定一名管理人员，具体负责检测设备的日检、周检等，每日填写检测设备使用状况，如出现故障，要做出详细备注，并及时报告，由检验主管安排维修。对部分特殊仪器、标准计量仪器，公司定期委托第三方进行周期检定，确保设备处于良好状态确保相应的精度。

c) 厂房、公用动力、安全设施等

人事行政部根据《公用动力设备、设施管理标准》、《消防设备、设施管理标准》、《办公设施管理标准》规定，年底根据本年度的厂房等设施维修保养、实施情况制定下年度维修保养计划，并预算相应的资金，按计划实施。

d) IT 设备、设施等

IT 部根据《计算机管理标准》规定，负责计算机、机房等设备设施的维护

保养，制定年度维护保养计划，并预算相应的资金，按计划实施。

3) 制定和实施更新改造计划，不断提高基础设施的技术水平

根据公司长期战略和年度方针目标，考虑公司生产制造方面的技术需要、生产特点、产能等因素，实施技术改造以提高设备工艺装备水平，加快企业的发展。通过对设备效率、维修成本、质量等过程数据进行系统分析，对性能不能满足生产、能耗要求，影响生产、安全、环境等因素的生产、检测及公用动力安全设备设施进行评审和可行性论证，进而制定基础设施年度更新和改造计划。

4) 预测和处置因基础设施而引起的环境、职业健康安全和资源利用问题

对所有新建、改建、扩建项目，严格实行环境、职业健康安全“三同时”方针，进行建设项目竣工环境保护验收监测、建设项目职业病危害控制效果评价报告、安全评价，从源头上预防环境和职业安全问题。

公司制定了设备安全操作规程、设备报废管理制度、安全生产制度等一系列制度，对基础设施可能引起的环境和职业健康安全问题进行了有效的预测和处置。依据公司的设备报废管理制度以及国家特种设备监察条例，对于严重影响安全、环境的设备当达到报废条件时，必须申请报废，分别按照生产设备、IT设备、公用动力设备、消防等安全设备设施进行分类存放，由各自管理部门联系有相关资质的公司进行处理。

公司一直关注使基础设施符合环境、职业健康安全管理和资源利用的要求，从设备选型环节开始就充分考虑设备的安全性问题，同时在对基础设施进行管理和技术改造的各过程，均会考虑对环境和职业健康安全的影响。例如，在采购铁件退磁设备时，为考虑员工操作安全及操作便捷问题，要求配套点动葫芦横跨规划退磁区域，并且配备相应消防器材，以防止安全事故的发生。

2、生产过程

1) 确保生产质量可控

①可靠的检测设备

公司引进国际先进的检测装备，可以确保物料、产品性能满足顾客需求。

2) 确保生产成本可控

①机械化、自动化的逐步导入

②精益生产理念的导入

公司逐步导入精益生产管理理念，推进工艺改善，实现精益化生产管理，同时，开展提案改善活动，鼓励员工多提建议，为生产工艺、作业手法、现场环境、生产成本、设备改造等方面提出良好的改善方案。

3) 保证生产及时可交货

公司生产上广泛使用 ERP 系统，随时了解和掌握生产线实际情况及生产进度。生产计划按周、月截屏，定期反馈订单所处实际生产状态，召开生产例会，讨论并解决生产中出现的各类问题。如出现生产进度延误情况，及时协调相关部门对影响生产进度的问题制定改善措施，落实具体负责人和具体整改日期，以确保计划按时完成。

4) 确保生产安全

公司致力贯彻落实“安全第一，预防为主，综合治理”的安全生产方针，树立“生产必须安全，安全促进生产”的观念；强意识、查隐患、保安全，进一步加强项目安全生产工作，切实整改和消除各种危险有害因素，坚决防止各类安全生产事故的发生，确保各项安全生产工作顺利进行，提高经济效益，促进经济发展。

加大安全生产宣传力度，加强安全生产教育培训，定期召开培训会议，从上到下层层落实安全责任，设备落实责任人；加强安全检查，每周安全委员会进行安全检查，6S 检查时也会检查安全操作、规范操作等内容；制定奖励方案，对无工伤的车间实施奖励，激发员工积极安全生产；每年进行一次消防培训及消防演习。

3、质量安全

1) 确保组织所提供的产品和服务质量安全

在企业运营中，我们应切实履行确保组织所提供的产品和服务质量安全的职责。从原材料采购到产品生产、销售的每一个环节，都要严格把控，运用先进的检测技术和科学的管理方法，不断完善质量安全保障体系，为客户提供安全可靠、品质卓越的产品与服务。在质量管控方面，我们采取了以下的一系列措施。

首先是设立质保部，即设立独立于各部门的质控部门，该独立的质控部门拥有一定的自主权，能够对生产、采购、仓库、销售等各个环节进行质量监控。

其次，建立质量安全职责管理制度，明确各过程质量安全职责。为提升产品质量和可靠性，天波积极推动企业标准的制定和执行，建立起规范的管理体系和流程，同时明确产品的技术要求、性能指标、生产流程和质量控制措施，通过标准化和流程化，统一技术要求和管理要求，从而确保公司产品的质量达到一定的标准。具体来说，制定了诸如《生产作业环境和产品清洁控制程序》《产品防护控制程序》《产品的监视和测量控制程序》《不合格品控制程序》《质量事故与不良事件报告控制程序》等制度；同时还制定了各岗位的质量安全职责，像《检验质量安全职责》《采购质量安全职责》《生产质量安全职责》《仓库质量安全职责》《研发质量安全职责》《商务质量安全职责》《行政部质量安全职责》。在实际操作中，建立生产作业环境控制程序，严格控制生产环境以保证产品质量；生产阶段从配制、灌装、包装等各环节层层检验来保证产品质量；加大生产设备投入、设置工序间防错、推行可追溯性管理（条码系统管理）；实施质量安全问题“一票否决”，建立《不良事件、质量事故监测报告制度》与《产品退货和召回的管理制度》。

最后，签订质量安全责任状（KPI），将质量安全管理列入管理层绩效考核指标中。每月对基层管理人员进行质量安全考核，考核指标涉及“安全事故”“工作差错”“交验合格率”“市场重大质量问题”等；每季度对中高层管理人员进行绩效考核，严格把控产品质量安全。

2) 产品质量获得证书情况

自公司成立伊始，便将产品质量置于核心战略地位，秉持着对品质的执着追求与高度责任感，一路稳步前行。多年来，凭借卓越的产品质量与优质的服务体系，公司荣获了各类极具含金量的质量证书。

在与众多知名企业的合作中，公司表现亮眼。荣获格兰仕授予的“最佳服务奖”，展现了在服务领域的专业与用心；成为美的的“合格供应商”，以及奥莱、新宝电器、祈喜的“优秀供应商”，彰显了公司产品在质量与供应能力上的可靠。此外，公司还获得国际质量信用 AAA 等级，成为宁波市质量管理协会团体会员单位，获评“中国质量诚信企业”。这些荣誉不仅是对公司过往努力的认可，更是激励公司持续奋进，为客户提供更优质产品与服务的动力，在客户群体中收获了广泛且一致的好评。

五、员工发展与福利

公司为员工提供顺畅的职业发展空间、优厚的薪酬待遇、优越的生活条件、丰富的企业文化，使员工在生活上无后顾之忧，在工作上充分实现自身价值，把工作作为一种享受。特别针对拔尖人才，提供协议购房等一系列激励措施，由此吸引、留住核心拔尖骨干人才，为宁波天波港联电子有限公司的发展提供源源不断动力。

1、员工的学习和发展

1) 员工的教育和培训

a) 识别培训需求、制定培训计划

公司根据年度规划需求和项目规划需求，每年由专人负责收集各部门的培训需求，进行培训需求分析，使员工能够和公司共同成长。每年由人事行政部对培训需求进行归总、评审，最终制定培训计划确定方案。

b) 实施培训计划

为确保培训计划的有效实施，公司实施内部培训师聘任制，建立了各层次的内训师团队，对在职员工进行专业知识的培训，如今已初具规模，现有高级讲师1人，中级讲师5人，初级讲师20人；实施员工技能目标升级制，组织实施各层次、各类别的培训（详见下图表）。未来公司将在员工培训方面寻求更多的可能性，不断拓宽培训渠道，如考察多种培训机构与其合作等方式。

培训层级	培训主体	培训方式	师资系统	教材系统
部门级	各职能部门	内训	内训师团队	自编教材、各类出版教材
班组级	各车间班组	内训	内训师团队	自编教材、文件、资料、各类出版教材

表 5.1-1 各层级人员培训方式

公司培训体系涵盖新员工培训、部门在岗培训以及人才梯队培训。

新员工培训方面，报到安排时需自学入职须知阅读、员工手册相关内容，当天完成。入职1个月内，人事行政部通过 Video+讲授的方式进行入职培训，内容包括公司发展历程及产品介绍、组织架构、企业文化、人力资源制度、员工职

业道德规范、消防安全教育，每月一次。入职3个月内，开展职业素养培训，以讲授+视频+报告的形式，每季度一次，内容涉及礼仪及行为规范、沟通技巧。针对应届毕业生，有职业生涯规划培训，通过讲授+报告的形式，半年一次，内容为如何规划自己的职业。新员工还有岗前培训，由各部门负责，以讲授+考试的形式，在入职至转正期间进行，内容包括所在部门职责、岗位职责、岗位技能、岗位操作规范。

部门在岗培训由各部门针对在岗员工开展，以讲授、研讨会、轮岗等形式，每年拟定计划，内容为各部门的专业系列培训，提升专业素养和技能。

人才梯队培训中，入职一年后有能力提升培训，人事行政部通过讲授+讨论的形式，半年一次，培训课程为《树立积极的态度》《执行力》。中基层管理培训由人事行政部负责，以讲授+项目运作+轮岗的形式，半年一次，课程包括通用中层管理课程、团队管理、跨系统运作等。高层管理培训则是关于高级领导力课程等。

各类型具体培训内容如下：

项目	时间	培训内容		部门	培训方式	培训时间
新员工培训	入职1个月内	报到安排	入职须知阅读、发员工手册；	人事行政部	自学	当天
		入职培训	公司发展历程及产品介绍；组织架构、企业文化；人力资源制度；员工职业道德规范；消防安全教育。		Video+讲授	每月一次
	入职3个月内	职业素养培训	礼仪及行为规范、沟通技巧		讲授+视频+报告	每季度一次
	应届毕业生	职业生涯规划培训	如何规划自己的职业		讲授+报告	半年一次

项目	时间	培训内容		部门	培训方式	培训时间
	新员工	岗前培训	所在部门职责、岗位职责； 岗位技能、岗位操作规范。	各部門	讲授+考试	入职至转正期间
部门在岗培训	各部门在岗员工	各部门的专业系列培训，提升专业素养和技能。		各部門	讲授、研讨会、轮岗等	每年拟定计划
人才梯队培训	入职一年后能力提升培训	《树立积极的态度》、《执行力》培训		人事行政部	讲授+讨论	半年一次
	中基层管理	通用中层管理课程、团队管理、跨系统运作等		人事行政部	讲授+项目运作+轮岗	半年一次
	高层管理	高级领导力课程等				

表 5.1-2 各层级人员培训方式

除传统培训方式之外，公司比较有特色的培训方式：

- (1) 对于专业性岗位（研发、技术、质量）的新员工采取师带徒方式，结对传帮带，签订师徒协议并实行有效激励。
- (2) 车间培养多能工培训。
- (3) 新入职的应届毕业生集训半个月后，到各部门轮岗三个月。根据轮岗期间的表现和个人意愿，确定其岗位。
- (4) 公司与余姚市健峰管理培训学校签订了长期培训合作协议，每年会根据公司员工技能提升需求，设置有针对性的培训课程。

2) 员工职业发展

公司遵循生产育人的方针，和各层次员工一起识别职业生涯发展平台、帮助其制定和实施个性化的职业规划、制定和实施关键岗位的继任计划，形成人才梯队，保证公司人才的接续需求，提升组织的持续经营能力。

a) 职业生涯发展通道

为满足公司战略发展对人力资源的需求以及员工职业发展的需要，公司建立员工职业发展通道，不断完善人才培养和发展的机制，有效管理员工的职业发展。

各职能部门负责人在了解下属员工性格、兴趣和特长的基础上，分析其发展潜力，帮助员工进行职业生涯发展规划设计并提供相应的支持，员工职业生涯发展规划管理过程见下图。

b) 关键岗位职业生涯培养制度

公司建立阶梯式的人才培养机制，在培养过程中采用推拉结合，发挥员工潜能和主动性。

推：执行员工竞争上岗

和退出机制，给员工绩效和能力提升加压，不进则退。如绩效和能力达不到要求，采取调换岗位，取消岗位技能工资等措施，促使其不断学习，主动进取；

拉：执行老带新、师带徒等机制，明确岗位职责，充分授权，引导员工自主地创造性开展工作，充分发挥员工的潜能。

2、员工的权益与满意程度

公司营造良好的工作环境和氛围，根据不同需求，提供个性化支持，提高全员参与的积极性和满意度。天波严格执行《劳动法》、《安全生产法》等劳动、安全生产法律法规，不断改善员工的工作环境及职业健康安全条件，对可能出现的问题追踪溯源并持续改进，确保公司的安全管理始终处于高水平的控制状态。

1) 员工的权益

a) 营造科学、安全、环保的工作环境

定期对车间、实验室等场所进行危险源识别并确定风险控制措施，建立目标指标、管理方案和应急预案。关键场所的测量项目、测量方法和测量指标见下表。

关键场所	测量项目	测量方法	测量指标	措施
机加工车间	噪音	仪器检测法	车间噪音控制在<65 分贝	操作人员戴耳塞耳罩，降低噪声对作业人员的危害

表 5.2-3 关键工作场所的测量项目、测量方法和测量指标

公司对各关键工作岗位都制订有完善的安全操作规程，配备了足够的劳保用品，设置了完善的安全防护设施和安全警示措施，建立完善的安全管理网络体系，开展多种形式的宣传和教育，实施安全监督分级检查制度，以提高安全意识，减少或者消除安全隐患。

开展企业安全质量标准达标活动，对现场进行安全隐患识别和整改，案例：办公室每月对公司的消防栓，灭火器进行检查，每年一次对员工进行消防演习和逃生培训。

b) 确保对工作场所紧急状态做好应急准备

在公司日常运营里，保障工作场所面对紧急状况时能够从容应对，是重中之重。公司首先安排专业团队，运用专业知识与先进工具，对火灾、地震、机械故障、突发公共卫生事件等各类可能产生的主要紧急事件，展开全方位且细致的识别工作，从办公区域到生产车间，不遗漏任何一处潜在风险点。

依据识别结果，公司严格遵循相关法规，结合自身业务特点与场地实际，精心编制了一套全面且实用的应急预案（见下表）。在工作场所，按照安全标准，足量配备各类应急设施，如高效灭火的灭火器、能及时处理伤情的急救箱、关键时刻提供照明的应急灯等。

每年，公司都会精心策划并积极组织定期演练活动，模拟多种紧急场景，让员工在实践中熟悉应急流程。演练结束后，还会迅速组织专业评估，针对预案在演练中暴露的问题，如流程繁琐、职责不清等，及时修订完善。与此同时，公司通过线上课程、线下讲座及实操训练等形式开展应急培训，切实提升员工应急能力，最大程度降低紧急事件给员工和公司带来的损失，全力保障公司经营的持续稳定。

类别	主要突发事件	应对措施	责任部门
消防安全、公共事业、工作失误	火灾、疾病、损伤、人身伤害	应急响应预案	制造部、人事行政部、工会
工伤意外事故应	工伤意外事故应急预案	1、一般性创伤——就近医院 2、严重复杂性骨折——鄞州人民医院	涉及部门、人事行政部、工会

类别	主要突发事件	应对措施	责任部门
		3、颅骨损伤——第二医院	
灭火应急	灭火应急疏散预案	1、二级火警：中控室主机报警 2、一级火警：人工报警 向 119 报警	人事行政部、工会
防汛防风	防汛防风应急预案	准备好防汛、防风器材等	人事行政部、制造部
停电安全	停电安全应急预案	自配发电机	人事行政部、制造部
特种设备事	特种设备事故应急措施和救援预案	培训上岗，定期保养检查等	人事行政部、制造部
中暑	中暑应急预案	培训医疗知识，配备相关中暑药物	人事行政部、制造部

表 5.2-4 应急预案

为提高预防、应对突发事件的能力，保证持续运营，公司成立应急救援指挥部，制定了相应的应急预案，对各类风险进行有效管控，持续完善应急响应制度和预案。

为了全面贯彻落实“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针，规范应急管理工作，保障企业员工和公众的生命安全，最大限度地减少财产损失、环境破坏和社会影响，公司成立应急组织机构，由事故应急救援指挥部及其办公室和各专业救援小组组成，确保对各类风险进行有效管控，并持续完善应急响应制度和预案。

公司各部门在潜在紧急情况发生时，首先确保人员的生命安全，再采取紧急有效措施，尽量减少财产损失和环境影响。如遇事故性质严重难以处理，立即联络紧急救援和向上级报告。定期对应急准备和响应控制程序进行测试或模拟演习（主要是消防演习）；在事故或紧急情况处理完毕后，对《生产安全事故综合应

急预案》进行一次评审和修订，以检查其有效性。同时对事故进行深入分析，并采取有效纠正措施并全公司发布。

c) 关爱员工，给予员工个性化的支持

公司通过多途径（如满意度调查、员工座谈会、员工走访及日常沟通等）识别影响员工权益、满意程度和积极性的关键因素，以及不同员工群体的差异化因素，根据实际情况调整年度预算，对不同员工群体提供差异化的支持，从而保障员工福利政策的执行，详见下表。

员工类别	差异化关键因素	差异化支持措施	共性支持
高层	被认可、有共同目标	恳谈会、聚餐、单独谈话	恳谈会、聚餐、会议
中层	有发展平台、有成就感	座谈会、日常沟通、单独谈话	座谈会、日常沟通、单独谈话、书面调查
管理技术人员	工作氛围、领导公平、领导尊重	座谈会、技术交流会	技术交流会，座谈会，书面调查
一线员工	工作氛围、收入	座谈会、节假日礼物、解决子女读书	总经理信箱、书面调查
外地员工	归属感不强、工作氛围、收入	节假日的聚餐、探亲假、帮忙解决春节来回车票、走访现居住地	总经理信箱、书面调查、解决住宿
本地员工	走访	解决上下班的交通工具	

表 5.2-5 各类员工个性化需求及支持措施

在当今竞争激烈的职场环境中，关注员工的个性化需求并提供相应的福利政策支持，对于提升员工满意度、增强企业凝聚力和促进企业持续发展具有至关重要的意义。不同层级的员工有着各自独特的需求和期望，而企业积极回应这些需求，能够营造出更加和谐、积极向上的工作氛围。

基层人员作为企业运转的基础力量，他们有着对家庭的深切关怀。考虑到这一点，企业可以提供一系列支持家庭的福利政策，如协助安排外来子女就学，解决员工子女教育的后顾之忧；对外来务工人员提供过年来回车费报销，让他们能够安心回家团聚；为困难员工提供补助，帮助他们渡过生活中的难关。在学习成长方面，企业可以推行以老带新制、师带徒制，促进经验传承，实施一专多能、一专多岗、一人多机培养计划，拓宽员工技能边界，同时改进培训制度，并组织员工到先进企业参观考察，开拓视野，提升业务能力。

中层人员肩负着承上启下的关键职责，他们对于实现自身价值和拓展发展空间有着强烈渴望。企业可为他们提供集体宿舍、夫妻房等生活便利设施，让他们能全身心投入工作。为满足其发展空间需求，制定跨职能成长方案，给予他们接触不同业务领域的机会，实施项目经理制，让他们在项目管理中积累经验、展现才能，开展干部竞聘，为优秀人才提供晋升通道。

高层人员对事业成功和实现价值有着更高追求。企业要创造良好的高层之间沟通渠道，确保信息流通顺畅，营造积极、协作的工作氛围。同时，建立学历提升机制，为他们提供能力提升的机会，安排国外考察学习，使其能够接触到国际前沿理念和管理经验，助力企业迈向更高发展水平。

综上所述，通过针对不同层级员工个性化需求制定相应的福利政策，企业不仅能够满足员工的实际需要，更能激发员工的工作热情和创造力，从而推动企业在激烈的市场竞争中稳步前行，实现企业与员工的共同成长与发展。

员工	个性化需求、期望	福利政策支持
基层人员	家庭的需要	协助安排外来子女就学、外来务工人员过年来回车费报销，困难员工补助等等
	学习成长的需要	以老带新制、师带徒制、一专多能、一专多岗、一人多机培养，改进培训制度、组织到先进企业参观考察
中层人员	实现价值的需要	集体宿舍、夫妻房
	发展空间的需要	跨职能成长方案、实施项目经理制、干部竞聘

员工	个性化需求、期望	福利政策支持
高层人员	事业成功的需要	创造良好的高层之间沟通渠道，营造良好的工作氛围
	实现价值的需要	学历提升机制、提供能力提升、国外考察学习机会

表 5.2-6 员工不同需求和期望及相应福利政策支持

2) 员工的满意程度

a) 影响员工满意度和积极性的关键因素

公司高度重视员工满意度与积极性的提升，采用多管齐下的方式去深入调查分析。公司高层会定期开展巡视工作，直接深入基层，与员工面对面交流，获取一手信息；职代会提案鼓励员工积极发声，提出各类关乎自身权益与公司发展的建设性意见；绩效面谈时，主管与员工就工作表现与期望展开深入探讨，挖掘员工内心想法；满意度调查则以科学问卷的形式，全面收集员工对工作各方面的评价。通过这些渠道，公司精准确定出影响员工满意度和积极性的关键因素，诸如薪酬待遇、工作环境、职业发展机会等。随后，结合公司的实际运营状况与财务能力，对福利政策进行针对性调整，如优化补贴标准、丰富补贴项目，切实满足补贴群体员工的多元需求，进而有效提升员工的忠诚度，为公司长远发展凝聚强大动力。

b) 实施员工满意度调查

① 员工满意度调查问卷设计

公司在发展的进程中，极为重视内部管理与员工体验的优化。为深入了解员工真实想法，积极借鉴行业先进经验，并巧妙结合绩效面谈、离职面谈等日常工作中悉心收集的员工意见及抱怨。在此基础上，精心从工作匹配度、培训效果、培训次数、上级支持、上级指导、综合满意度、工作氛围、团队感觉、领导尊重、领导公平、团队协作这 11 个关键维度着手设计问卷。通过严谨的问卷设计，将这些重要方面转化为可量化的指标，以此精准地对这 11 个维度进行系统评估。该问卷不仅能直观呈现员工对各方面的满意程度，更能为公司发现潜在问题、制定针对性改进策略提供有力依据，助力公司不断提升管理水平与员工满意度，进而增强整体竞争力。

②员工满意度调查实施

在追求卓越企业发展的道路上，公司深知员工满意度对于整体运营的重要意义，为此专门建立了“员工满意度改进的管理方案”。

作为方案的执行核心，人事行政部肩负着关键使命，每年都会有条不紊地开展员工满意度调查工作。为了确保调查结果科学、准确且具有深度，公司精心建立了一套科学的员工满意度评价模型。该模型全面覆盖了诸多影响员工满意度与积极性的关键因素，包括员工薪酬增长率，这直接关系到员工的物质回报与生活质量提升；培训效果及培训次数，反映公司对员工个人成长的重视与投入；福利支出，从多方面为员工提供生活保障与关怀；休假天数，关乎员工工作与生活的平衡；以及综合满意度，对员工整体感受进行全面衡量。通过严谨的数据收集与统计分析手段，人事行政部对员工满意度进行量化评分，进而形成详细且具有权威性的公司年度满意调查报告。

每年，公司还会组织召开员工满意度报告分析与研究会议。在会议中，不仅仅局限于满意度报告本身，还结合员工流失率、晋升率等关键指标进行综合评价与深入分析。通过这样全面的审视，精准找出改进的机会与方向。随后，依据不同层次、不同部门的特点与需求，制订针对性强的改善员工满意度工作方案。在方案实施过程中，人事行政部充分发挥监督与协调作用，全程跟踪检查，确保各项措施落到实处。通过这一系列环环相扣的举措，公司致力于维护员工权益，全方位提高员工的满意程度，激发员工的工作积极性，为公司的持续发展注入源源不断的动力。

六、社会责任

1、公共责任

1) 产品、服务和运营对质量安全、环保、节能、资源综合利用、公共卫生，等方面产生的影响所采取的措施

高层领导重视产品和运营中给社会带来的环境保护、节能降耗、安全生产、产品安全等方面的不良影响及潜在隐患，实施并通过 ISO14001 体系认证，每年进行环境因素、危险源的识别，确定重大环境因素和危险源，设立目标指标和管理方案，严格遵守法律法规相关要求。

因公司的行业特点，基本无废气、废渣及噪音产生，故在生产、经营过程中主要致力于控制废水。建立污水化粪池，废水经处理无危害后排入城市污水管道；与宁波大地化工环保有限公司签订处理协议，对生产中产生的废水统一收运并无害化处理。

公司对于节能环保方面的措施有冬天室外温度低于 0 摄氏度、夏天室外温度超过 30 摄氏度方能开空调，公司的内部用纸张均需双面使用等等，这些节能环保的措施在公司的员工规章制度中一一列明，高层领导还倡导无烟单位，无烟岗位，以身作则，不在岗位上吸烟，创造良好的无烟环境。

公司对主要污染物的处理情况如下：

主要污染物产生及处理情况				
内容	排放源	排放量指标	监测频次	处理情况
废气	厨房废气	0.37mg/m ³	半年	由集气罩收集，并经油烟净化处理达到 GB18483-2001 标准后对空排放。
水污染物	生产废水	废清洗液	110kg/a	每月
	废皂化液	150t/a	每月	1、有资质的处理机构焚烧处理废清洗液，废皂化液； 2、生活污水经污水净化池处理达到 GB8978-1996《污水综合排放标准》三级标准后，经市政污水管网接入市污水处理厂处理。
	生活污水	960t/a	每月	

主要污染物产生及处理情况				
内容	排放源	排放量指标	监测频次	处理情况
固体废物	生活垃圾	12t/a	每日	宁波大地化工环保有限公司
噪声	冲压机器	60-70dB	季度	布局合理，对周围环境影响极小

表 6.1-1 主要污染物处理方法

强化环境管理、狠抓污染控制，节能减排是我公司一直以来的重要工作。公司2021年被评为“宁波市环保模范（绿色）单位”。

2) 公众对产品、服务和运营所产生的负面影响隐忧的预见和应对

隐忧识别	会产生负面影响的隐忧	应对措施
产品	产品性能问题导致的错误的检查结果	1、研发立项时即控制好产品各项性能指标，并以此为任务目标规范生产流程，严格控制产品质量 2、对终端使用者提供必要的技术指导以保证检测结果的准确性
服务	产品到货不及时导致使用单位缺货	1、设置安全库存 2、建立客户台账，根据客户的订货周期及时跟进订货情况 3、选择信誉好、规范运作的物流公司合作
	技术问题不及时响应导致不能按时出具检测报告	4、设立客服热线 5、设立区域售后服务站 6、对客户实行专人负责制，有问题可找专人，及时响应
运营管理	工厂生产对周边的影响	1、设计初始即考虑废气、废水、废渣、噪音等环境影响因素并严格执行规范 2、日常生产对三废进行有效监控，及时处理

隐忧识别	会产生负面影响的 隐忧	应对措施
	安全生产对周边的 影响	1、制定安全生产管理制度并严格执行 2、定期排查安全隐患 3、定期实施突发事故的演习（如消防演习）

表 6. 1-2 产生的负面影响隐忧的预见和应对

3) 为满足法律法规要求和达到更高水平而采用的关键过程及绩效指标，以及在应对产品、服务和运营的相关风险方面的关键过程及绩效指标

在当今注重可持续发展与产品质量的时代，企业在环境保护、节能降耗以及产品安全等方面肩负着重要责任。为确保各项工作有序开展，满足法规要求并实现预定目标，本企业制定了一系列全面且细致的管理举措，具体内容如下：

a) 环境保护措施

废水处理：针对生活污水及车间洗瓶产生的废水，依据《环境保护法》《污水综合排放标准》《水污染防治法》等法规要求，企业建设生化处理池，并确保其正常运行，同时定期进行检查。通过自查和环保机构检测的方式，确保废水达到《污水综合排放标准》（GB8978-96）一级排放标准。

废气排放控制：对于食堂油烟、锅炉烟气的排放，遵循《环境保护法》《锅炉大气污染物排放标准》《大气污染物综合排放标准》等法规。企业保持锅炉水幕除尘装置和回收装置的正常运行，编制相应的废气控制程序文件，并加强相关人员的环保意识培训。测量方法为自查和环保机构检测，目标是达到《锅炉大气污染物排放标准》（GB13271）二类区Ⅱ时段标准，车间产生的粉尘执行《大气污染物综合排放标准》二级标准。

固体废弃物管理：在生活垃圾、生产辅助材料等固体废弃物管理方面，依据《固体废物污染环境防治法》，企业按《固体废弃物管理规定》进行分类存放、处置，并委托有资质的环卫部门收运。通过统计的方式进行管理，目标是实现100%处理。

噪声控制：针对发电机运行、空调冷却塔运行产生的噪声，依据《环境保护法》《工业企业厂界噪声标准》，企业采取噪声源设备合理布局、车间加装隔音效果好的防护板和消音器、加强设备的润滑管理并对震动大的设备加装垫片等措

施。通过自查和统计的方法，确保厂界噪声达到《工业企业厂界噪声标准》三级标准，即白天 65dB，夜间 55dB。

危化品管理：对于危化品库、化验室危险化学品的泄漏、挥发对环境的影响，依据《环境保护法》《安全生产法》《危险化学品安全管理条例》，企业规范化学品管理，解决化学品的安全排放地点及回收制度，对相关使用人员进行强化培训，实行双人管理负责制，并划出区域、加贴警告标示。通过自查、行业安监和统计的方式，目标是年度内不发生化学品废气污染事故。

b) 节能降耗措施

在能源消耗影响企业持续发展的背景下，依据《节约能源法》《再生资源回收管理办法》，企业采取了一系列节能降耗措施。通过照明灯的改善节约用电，合理安排生产尽可能利用谷电，通过工艺改善降低资源消耗、节约能源并改善环境，同时培训员工养成节能好习惯。采用统计和分析的测量方法，目标是实现产值能耗同比减少 10%。

c) 产品安全措施

针对产品质量造成对客户的影响，依据继电器相关法规标准，企业在产品设计时严格按指令执行，在产品生产流程中进行严格控制。通过国家监督检验和内部检测试验的方式，目标是实现检测合格，并且年度无质量召回事故。

综上所述，企业在环境保护、节能降耗和产品安全方面制定了详细且具有可操作性的管理措施。这些措施不仅有助于企业遵守相关法规，减少对环境的负面影响，提高能源利用效率，还能保障产品质量，增强企业的社会责任感和市场竞争力，为企业的长期稳定发展奠定坚实基础。

2、守法合规

公司始终严守合规经营底线，定期对国家及业务范围区域相关法律法规展开全面检讨。专门组建专业团队，密切关注认可、认证、注册要求、行业标准、环境、财务及产品法规的动态变化。在跟进环节，建立高效的信息反馈机制，确保法规政策的更新能及时传达到各部门。执行过程中，通过开展内部培训、制定详细操作指南等方式，促使全体员工严格遵循法规要求。此举不仅保障公司合法合规运营，还助力提升公司信誉，增强市场竞争力，为可持续发展筑牢根基。

公司高度重视运营的法律法规和政策环境，持续关注相关动态，定期梳理如认可、认证等多方面要求，具体情况详见如下图表展示。

类 别	名 称
公司治理	《公司法》《安全生产法》《会计法》《审计法》《企业会计准则》 《合同法》《企业所得税法》《个人所得税法》等
产品与行业标准	GB4706. 1-2005 家用和类似用途电器的安全 第1部分：通用要求 GB/T 21711. 7-2018 基础机电继电器 第7部分：试验和测量程序 GB/T 21711. 1-2008 基础机电继电器 第1部分：总则与安全要求
环境管理	《环境保护法》《环境噪音污染防治法》《水污染防治法》《固体废物污染环境防治法》《消防法》《节约能源法》等
保障员工权益	《劳动法》《劳动合同法》《工会法》《妇女权益保护法》《浙江省工伤保险条例》《浙江省职工基本养老保险条例》等
其他	卓越绩效管理模式、ISO9001/IATF16949质量管理体系，ISO14001环境管理体系、ISO45001职业安全卫生管理体系、国家二级安全标准化企业、绿色企业、专利示范企业、企业工程技术中心

表 6.2-3 主要法律法规清单

3、道德行为

1) 确保组织遵守诚信准则，建立组织的信用体系

高层领导坚持和倡导诚信，强调诚信经营、诚信品质、诚信纳税、诚信守法，通过遵纪守法和遵守道德规范，潜移默化地影响着供应商和合作伙伴；公司信用管理效应良好，公司合同履约率 100%，无呆账，无逾期账款，近三年销售量平均增长率超过 15%。通过对公司诚信体系建设，确保组织所有交往过程中的道德行为。

2) 确保组织行为符合道德规范，用于促进和监测组织内部、与顾客、供方和合作伙伴之间及组织治理中的行为符合道德规范的关键过程及绩效指标

行 为 对	关 键	监 测 内 容	目 标 值	频 次	监 测 方	监 测 部
供 应 商、	招 投 标	索取、收受投标人贿赂或其他不正当利益的次	0	半 年	述 职、举 报	总 经 理

行为对	关键	监测内容	目标值	频次	监测方	监测部
合作伙伴		数和金额				
		将项目分拆或以其他方式规避招标的次数和项目金额	0	半年	述职、举报	总经理
	合同管理	因疏忽或故意而导致公司遭受损失的金额	≤1 次或≤5000 元	半年	述职、绩效考核	总经理
顾客	顾客服务	没有按承诺向顾客提供及时服务而被投诉的次数	≤1 次	半年	统计	总经理
组织内部	公司经营	玩忽职守而影响生产和工作秩序的严重程度	0	半年	述职、绩效考核	总经理
		高层领导违背民主管理制度而侵犯员工合法权益的程度	≤1 次	半年	举报、绩效考核	总经理
		高层领导以权谋私、损害企业利益的金额和影响程度	0	半年	举报、绩效考核	总经理

表 6.3-4 道德行为测量及监控

监督对	监督措施	目标/指标	监督主体	处理方式
高层	举报、投诉 离职审计 述职评价 内控程序 公开信箱 直接面谈	无违法违纪事件 重大经营活动违规事件数	审计、财务等部门	按公司规定处理
			职代会	通过否决议案

监督对	监督措施	目标/指标	监督主体	处理方式
普通员工	举报、投诉	无违法违纪事件	领导	绩效考评、工作班会
	领导监督		财务、人事行政部	按公司规定处理
	绩效考评			

表 6.3-5 公司道德监督过程一览表

4、公益支持

对于社会公益支持，高层领导以身作则，起到了很好的表率作用。公司录用了一定比例的残疾职工，安置到合适的工作岗位上并对其的工作和生活予以关怀和照顾。高层领导还在公司设立了“天波救助基金”以帮助有困难的企业内部员工，帮员工渡过难关。

为更好地回报社会，服务社会，天波把社会慈善作为战略与日常运营的一部分，从成立至今，积极支持、赞助社会各类公益活动。未来五年公益支持从以下几个方面展开：

支持项目	项目
慈善留本冠名基金	每年向宁波市鄞州区慈善总会捐款 15 万元
帮困	周边街道、地区的捐助，构建和谐社会
慈善	与慈善机构合作，用于助学、助困、助医，扶持残疾人事业等

表 6.4-6 天波公益支持项目