



浙江美民家具科技有限公司

2021 年度社会责任报告

二〇二二年十月

关于本报告

1 报告范围

本报告以浙江美民家具科技有限公司为主体，披露了 2021 年企业履行政治、经济、社会和生态责任方面的内容。

2 称谓说明

为表述方便，报告把“浙江美民家具科技有限公司”简称为“美民”、“公司”。

3 报告时间和频次

2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日，部分数据及内容超出上述范围。

本报告为年度报告。

4 报告发布形式

本报告以电子文档形式发布。其中电子文档可在 <https://www.zjmeiminchair.com/> 网站下载阅读。

目录

一、企业概况	3
1 公司简介	3
2 核心价值观和发展理念	5
3 最高管理者的社会责任承诺	5
4 社会责任战略	7
5 利益相关方识别和沟通	7
二、社会责任绩效	8
1 社会责任履行情况	8
2 股东权益保护	8
3 员工权益保护	9
3.1 薪资福利	9
3.2 员工学习和发展	9
3.3 职业健康与安全	12
3.4 员工权益与关爱	13
4 债权人、供应商、顾客等利益相关方的权益保护	14
4.1 债权人的权益保护	14
4.2 供应商的权益保护	14
4.3 顾客的权益保护	15
4.4 政府的权益保护	15
5 环境保护和可持续发展	15
5.1 废水	15
5.2 废气	15
5.3 噪声	15
5.4 固体废弃物	16
6 道德行为	16
6.1 遵守诚信准则、构建信用体系	16
6.2 道德行为监测体系的关键过程及绩效指标	16
6.3 道德行为方面的绩效结果	16
7 公益支持	17
三 总结与展望	18

一、企业概况

1 公司简介

浙江美民家具科技有限公司成立于 2017 年，是专业生产按摩多功能沙发，老人椅以及影院椅的具有自营出口权的企业。产品符合欧盟标准，且获得 CE、ROHS、UL、CSA、管理体系认证等。除专业生产浙江美民家具科技有限公司成立于 2017 年，是专业生产按摩多功能沙发，老人椅以及影院椅的具有自营出口权的企业。产品符合欧盟标准，且获得 CE、ROHS、UL、CSA、管理体系认证等。除专业生产按摩多功能沙发，老人椅以及影院椅的具有自营出口权的企业外，我司还专业生产、经营高档办公椅，以及款式新颖的餐椅、围椅等。拥有完整、科学的质量管理体系。产品远销欧美、泰国、印度、马来西亚、中东等海外国家，具有相当高知名度。2019 年收购浙江省安吉县经济开发区工业土地收储中心名下原安吉明利铝制品有限公司的工业土地 13702 平方米，生产厂房 18581.35 平方米的具有自营出口权的企业外，我司还专业生产、经营高档办公椅，以及款式新颖的餐椅、围椅等。拥有完整、科学的质量管理体系。产品远销欧美、泰国、印度、马来西亚、中东等海外国家，具有相当高知名度。2019 年收购浙江省安吉县经济开发区工业土地收储中心名下原安吉明利铝制品有限公司的工业土地 13702 平方米，生产厂房 18581.35 平方米。

图表 1 体系认证证书





围绕顾客对产品和服务的需求，美民以新产品开发、提高产品品质和服务水平为主要手段，在技术、设备设施方面，通过持续的创新和技术提升，为顾客提供优质的产品和服务，使顾客更具竞争力，同时使美民得到快速发展，并逐步形成了按摩多功能沙发，老人椅以及影院椅、办公椅等产品。

图表 2 产品图册



2 核心价值观和发展理念

美民在多年的发展实践中，始终将企业文化作为发展的支撑点和指导思想，以“真诚、简单、忠诚、精进、执着”的核心价值观，围绕企业发展壮大，逐步构建了企业使命、愿景、价值观等方面独特的企业文化。企业文化作为一种精神资源，不断推动公司持续前行。

经过十多年的发展，公司逐渐提炼出具有美民特色的企业文化，确定了企业愿景、使命、核心价值观等。

图表 3 企业文化理念体系

类别	主要内容
愿景	以品质提升价值
使命	以质量求生存，以专业求发展
核心价值观	真诚、简单、忠诚、精进、执着

美民专注功能沙发产品，始终坚持以“质量缔造价值 服务铸就品质”的质量理念让品质释放价值；始终秉承“真诚、简单、忠诚、精进、执着”的价值观，立志将“美民”打造成规模企业，打响公司品牌。

3 最高管理者的社会责任承诺

社会责任承诺书

我们承诺：

我们将不遗余力地履行对所有利益相关方的承诺，从产品研发、原料采购、生产制造，到能源资源利用和废弃物管理，始终致力于在产品全生命周期内践行可持续发展。

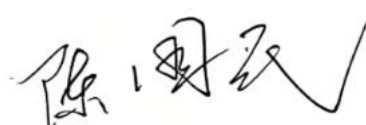
遵标守法：遵守国家及地方法律法规，国家、地方及行业的相关社会责任标准。

职业健康：向员工工作与生活提供健康安全的环境，关爱员工，禁止童工、反歧视、反强迫劳动、惩罚员工，尊重所有员工自愿组织并加入工会以及进行集体谈判的权力，遵守工时要求，并努力为员工提供成长空间。组织职工进行体检，做好职业病防治工作。

安全环保：遵循安全第一的思想，构建安全管理体系；遵循绿色低碳的理念，防治或整治污染，节能减废，实行清洁生产审核，为社会提供安全环保的产品与服务。

自愿接受评估：我方自愿接受第三方社会责任评估活动，如果公司违反上述承诺，公司愿意依法采取纠正措施，并逐步完善体系，并传达于供应商及分包商。

总经理：



4 社会责任战略

为保证企业社会责任的有效落实，安吉美民家具用品有限公司每季度召开一次经营例会，负责制定战略目标和规划，管理和协调公司的社会责任和可持续发展方面的工作，以此确保企业运营能够为社会、环境及利益相关方带来积极的影响，进而促进企业和整个社会的可持续发展。

5 利益相关方识别和沟通

利益相关方沟通是企业社会责任管理的重要部分。公司高层领导全方位、多角度地向员工、顾客、供应商、政府及社会组织进行双向沟通，促进企业文化不断繁荣和发展。我们通过多种渠道和方式，了解各方诉求和建议，履行各类责任。

图表 4 多渠道与相关方沟通

对象	沟通方式
员工	主要通过谈话，了解员工动态、工厂实际建设性意见，促进公司高层和中层对基层员工以及管理现状的了解，并采纳合理化建议。
	日常工作在微信群或电话沟通方式
	定期召开周会、月会、年终总结会议
	针对专项议题采取问卷调查形式
	公司有意见箱，让员工不记名提相关建议
顾客	电话拜访、现场走访、问卷调查、邮件沟通、微信
股东	股东大会
供应商	电话拜访、现场走访、定期审核评价、问卷调查、邮件沟通、微信
合作伙伴/同行	电话拜访、现场走访、邮件沟通、微信
政府公众	通过网站、电视平台、报纸、现场沟通，积极参加政府召开的各自会议培训

二、社会责任绩效

1 社会责任履行情况

安吉美民家具有限公司自成立伊始就一直以“节能减排，保护环境”为己任，近年来，公司积极建设资源节约、环境友好型企业，通过产品结构调整，优化生产工艺技术，提升生产技术装备，实现了产品升级调整，污染物排放却得到了有效的下降。公司秉持“真诚、简单、忠诚、精进、执着”为核心价值观，致力于将“美民”打造成规模企业，打响公司品牌。美民全面贯彻落实科学发展观，坚持在发展中兼顾经济效益与社会效益，在实践中为股东、员工、顾客、供方、合作伙伴和社会创造价值，促进经济、环境、社会的和谐可持续发展。

图表 5 相关方利益的保护措施

相关方	主要保护措施
保护股东权益	公司通过规范化管理，确保股东利益保值增值；定期召开股东大会，向股东汇报公司运作情况；公司及时、准确、严格向股东披露财务信息及其他重大信息，与外部审计机构进行沟通，对公司的内部控制进行监督，预测公司存在或潜在的各种风险。
维护员工合法权益	建立职工代表大会制度，凡涉及员工切身利益的方案议案都必须经过职代会讨论；严格按照国家劳动法有关规定制订和履行集体合同；实行收入分配公开制度，对各部门的绩效薪酬分配过程和结果公开。
维护顾客权益	以“理解客户需求，超越客户需求”的理念，不断创造出符合标准满足客户要求的安全产品，不断改进技术、改造设备、严控质量，为顾客及消费者创造完美品质产品。
维护供应商利益	对主要供应商实行技术、资金和质量评价，定期或不定期进行评审；并依据评审结果给予主要的优秀供应商一定的商务政策倾斜。
政府及社会公众	公司依法纳税，诚信经营，提供丰富的就业机会，促进地方经济振兴和繁荣；公司还主动为教育事业、文化事业、慈善捐助、地方基础设施建设等公益领域作出积极贡献。

2 股东权益保护

(1) 公司治理科学规范

公司根据《公司法》等有关法律法规和《公司章程》，建立规范的公司治理结构，明确决策、执行、监督等方面的职责权限，形成了科学有效的职责分工和制衡机制。

公司股东享有法律法规和《公司章程》规定的合法权利，依法行使公司经营方针、利润分配等重大事项的表决权。公司经营管理高层是公司整个决策体系的核心，直接对董事会负责，通过制度流程建设和经营责任考核落实管理层的管理责任。

(2) 股东沟通

公司遵循“公平、公正、公开”的原则，通过经营例会、电话等措施，保证沟通渠道顺畅，方便投资者和公司沟通、互动。

(3) 创造价值，回报股东

公司发展战略清晰，主业聚焦，经营稳健扩张。《公司章程》对现金分红分配的条件、分配比例、决策机制等事项进行了明确，积极保障股东权益。在保证对主业发展足够投入的前提下，结合美民业绩，积极实施利润分配方案。

3 员工权益保护

公司秉持“以质量求生存，以专业求发展”的使命，尊重员工价值创造，为员工创造良好的工作平台和发展环境的同时，积极推行平台引才、借智发展政策，科学系统地形成了一整套规范、灵活、切合美民实际的用人机制，充分调动凝聚士气，共谋发展。

公司严格遵守《劳动合同法》，保障员工的合法权益。建立了包括薪酬体系、激励机制、社会保险、职工家具补助基金在内的薪酬和福利制度，保护员工合法权益；建立了完善的劳动保护制度，根据岗位特征为员工配发工装及必要的劳动保护用品；根据区域特征、物价指数等实际情况为员工增加薪酬，并为员工提供良好的工作环境。

3.1 薪资福利

公司建立合理的薪酬福利体系和科学完善的绩效管理体系。行政部结合公司业务状况、市场行情和公司战略，制定或修订公司薪酬制度或薪酬水平，确保公司的薪酬具备足够的市场竞争力；在相对“同工同酬”的基本框架下，同岗位的员工根据绩效成绩的差异会有不同实际薪酬。通过将绩效考核的月度与年度相结合，一方面将考核情况及需改时的意见及时反馈给员工，帮助员工改进工作，另一方面将考核结果与员工的薪酬待遇、岗位调整、培训开发及年度评优挂钩，建立能上能下的用人机制，以实现人才在公司内部各岗位的优化配置，促进了高素质、精干、高效的员工队伍的建设。

公司保障员工合法权益，按照国家相关法定假日的规定安排员工休假和带薪年假制度。缴纳“五险”，努力为员工提供健康、安全的生产和生活环境，切实维护员工的切身和合法利益。

福利是在基本工资和绩效工资以外，为解决员工后顾之忧所提供的一定保障。

图表 6 员工福利情况

福利类别	项 目	范 围	标 准
法定福利	社会保险	所有员工	按国家及湖州地区法律法规执行
普惠福利	工作餐	所有员工	残疾人在公司食堂用餐享受补贴
	员工宿舍	有需求员工	配置热水器的单间宿舍
	工作服	所有员工	统一配发工作服
	高温福利	所有员工	公司在夏季为员工发放高温福利
	体检	所有员工	规定的体检项目
	节日福利	所有员工	在妇女节、端午、中秋、春节等中国传统节日，统一发放节日礼品。
	职工住院家具互助保障	住院家具员工	按安吉县当地有关规定执行
	探望生病员工	生病住院员工	慰问品
	年会聚餐、抽奖	所有员工	按预算执行。

3.2 员工学习和发展

公司致力于打造学习型、知识型的新型企业，十分注重员工培训与职业发展，提高员工自身素质和综合能力，为员工提供更多的发展机会和广阔的舞台，实现企业个人双赢。

3.2.1 员工培训

公司针对员工的培训需求建立培训方案，旨在为每一位员工提供学习、深造和提高技能素质的机会，帮助员工在适应企业快速发展需要的同时，能拓展更大的发展空间。

公司每年年底根据与各部门的沟通，确定各级人员的培训需求，公司共有的培训需求和部门专门的培训需求分别作为办公室和各相应部门制定培训计划的依据，最终形成年度培训计划表。

图表 7 2021 年公司培训完成情况

序号	培训项目	对象	培训方式	培训课时	实施时间
1	基础培训：意识理念	公司员工	授课	2	3月
2	体系要求及内审员培训	各职能主管 内审员	授课	4	3月
3	体系文件培训	各职能主管	授课	8	4月
4	体系基础培训：法规及职责、风险管理	公司员工	授课	4	5月
5	GB/T 36000-2015《社会责任指南》	各部门主管	授课	2	12月
6	环境因素、危险源相关内容培训	公司员工	授课	4	6月
7	内部审核员培训	预备内审员	授课	2	8月
8	技能培训：岗位技能	各职能管理人员	授课	6	4月、8月

公司时常邀请外部培训机构对我司员工进行培训。员工从入职、上岗、晋升的各个阶段均有针对性的接受公司的培训：新员工培训、通用知识培训、专业技能培训、转岗培训、晋升培训等；针对中高层管理人员，通过参加行业会议，邀请管理咨询公司驻厂培训或外训等形式，提升经营理念，提高科学决策能力和经营管理能力；针对基层员工，组织业务与技能相关的内部培训，以“传、帮、带”的形式，提升技能薄弱员工的业务能力。

图表 8 员工培训照片





在培训开展的同时，公司运用多种评估方式对培训效果进行评价，了解受训人员对课程内容、教学方法、培训收获程度以及培训知识和技能的运用情况等方面的评价和建议，为不断改进培训过程和有效性提供了充分的依据。

图表 9 培训效果评估方式

评估层次	评估方式	评估重点
反应层	问卷调查	评估学员对培训的满意程度
学习层	口试、书面考试、技能测试、培训总结	学员对培训的学习收获
结果层	个人或组织业绩指标的分析	评估培训结果的转化程度

3.2.2 员工的职业发展

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，公司逐步建立了人才培养和发展的机制，开始有效管理员工的职业发展。

a) 推拉结合，发挥员工潜能和主动性

为使员工最大限度的发挥潜能和主动性，建立正确的职业发展规划，公司采用推拉结合的方式，多渠道、多角度的促使员工不断学习，构建学习型组织。

推：公司建立员工任职资格机制，给员工绩效和能力提升加压。如绩效和能力达不到要求的，采用调换岗位、转岗培训等措施，促使员工不断学习，主动发挥。

拉：公司建立了薪酬激励体系。明确岗位职责，充分授权，引导员工自主地创造性工作，充分发挥员工潜能。

b) 建立多渠道的人才培养制度，提供员工学习与发展的空间

根据员工能力、爱好以及各类岗位特性的差异，为充分激励员工，将员工的发展分为销售、生产、技术和行政等四个通道。

c) 多管齐下助员工职业发展

为实现公司利益与员工职业价值的双赢，公司对员工进行职业生涯规划与设计工作，共同制定员工职业生涯发展目标与行动计划，并提供相应的支持。

3.3 职业健康与安全

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《安全生产规章制度》和完善环境管理和职业健康安全管理体系的要求，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，并测量和控制关键工作场所的影响因素，积极为员工创建安全的工作环境，改善劳动条件，有利于保护员工的健康，减少职业病的发生。

公司重视安全生产和劳动保护，总经理为安全生产第一责任人，建立了严格的安全生产检查制度和安全生产管理网络。并且，公司成立安全委员会制定公司的安全制度和规范守则，监督安全规范的落地实施；安全员或公司高层指定的安全监察员不定期在车间内巡查对不安全行为和个人进行现场处理；公司与部门、部门与车间、车间与班组均签订了安全生产责任书，做到安全职责明确，责任落实到人；各部门负责人都是区域第一责任人，配备技术好、责任心强的干部作为专职安全员，车间均配备兼职安全员，建立安全管理台账，做到能及时发现问题、解决问题；对每位新进厂的员工首先进行安全知识技能培训，每年对全体员工进行安全知识集中学习培训，全面提高公司广大员工的安全意识；各车间建立每月一次的安全活动和隐患查找整改制度，做好详细记录的同时及时消除事故隐患。

公司坚持以人为本的原则，关注员工的身体健康。公司严格运行 ISO45001 职业健康安全管理体系，为了预防、控制和消除职业病危害，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平，保护劳动者健康，2021 年 5 月、6 月公司组织特殊岗位员工进行职业病体检，并建立员工健康档案。夏天做好防暑降温措施，免费发放防暑药品和冷饮，发放高温补贴，对员工的关心和人性化管理，创建和谐劳动关系企业。公司为有职业危害因素接触的岗位员工按规定频次和标准发放劳动保护用具，加强对特殊工种的防护。保障车间员工健康的工作环境，并且通过各项职业健康安全工作的策划和实施，有效控制和消除各项职业病危害，确保员工职业健康安全，2021 全年职业病及疑似职业病发生率为 0%，职业危害岗位员工职业健康体检率 100%。

为了预防和减少各类事件的发生，控制、减轻和消除所引起的有害环境影响或人员疾病、伤害，规范突发事件应对活动，保护员工生命安全，公司特制定《安全生产应急预案》，包含了《火灾事故应急预案》《夏季高温应急预案》《冬季雪灾事故应急预案》《触电事故现场处置方案》等系列制度。

同时，公司每年制定应急训练计划，定期组织应急救援队伍和人员进行应急知识和技能培训，进行消防知识讲解、灭火器使用、消防演习、紧急逃生、疏散等现场演练，并作演习效果评估，对演习中存在的问题进行改进，不断提高公司的应急能力及员工处理各种紧急情况的自我防范和实际操作能力。

图表 10 开展应急培训与演练



3.4 员工权益与关爱

公司自成立以来，依托员工之家的文化沉淀，结合公司实际，努力为员工提供不同层次个性化需求的支持。

图表 11 员工个性化需求的支持措施

员工类别	关键影响因素	支持措施
生产基层人员	健康的需要	强化现场管理，进行职业健康体检
	工作回报的需要	实行计件工资制，多劳多得
	工作稳定的需要	采取合同制管理，明确劳动关系
	学习成长的需要	通过内部培训提高员工的业务技能
行政基层人员	工作报酬福利与社会认可的需要	提高具有竞争力的薪酬和福利待遇；内部培训
	工作成就感的需要	建立竞争激励机制，实行绩效管理，以多形式表彰增强员工的成就感
营销基层人员	工作报酬与社会认可的需要	提供有吸引力的薪酬，丰富员工福利和节假日福利
	工作支持的需要	相关部门协同解决营销过程中出现的问题
	学习成长的需要	提供营销相关知识的培训

员工类别	关键影响因素	支持措施
技术基层人员	学习成长、发展空间的需要	提供内部、外部培训，设计职业发展通道
	良好环境的需要	改善办公及生活环境
	工作报酬福利与社会认可的需要	提供具有竞争力的薪酬和优厚的福利待遇
中高层管理者	成就感的需要 社会认可的需要	提供富有竞争力的薪酬
	学习成长的需要	送外培训

公司为吸引和留住人才，提供温馨的住宿环境，配置热水器、桌椅衣柜、独立卫生间，不定期地组织活动丰富员工业余生活，使之尽快融入美民大家庭；每年评定优秀员工，给予表彰奖励；每年定期为员工组织体检，发放节日福利金及物品，对困难户给予经济帮助；提供多种文体设施，篮球场、乒乓球桌、跑步机、骑行机、综合训练器等，丰富员工的业余生活；种种努力无不使员工深深感受到了美民大家庭的温暖，增强了凝聚力，让美民真正成为一个积极向上、团结协作的优良团队。

公司领导非常关注员工的意见，通过发放调查表、员工座谈会等方式对员工满意度进行调查，及时收集、了解员工的意见，并做出积极反应。建立科学的员工满意度评价模型，对影响员工满意的关键因素进行评价，并通过系统统计分析，对员工满意度进行量化评分，形成公司年度满意调查报告。

2021年6月向员工发放满意度调查表，共计收回40份，统计结果员工满意度为90%，针对员工反映的增加员工活动，改善车间作业条件等问题已逐一安排改进。

4 债权人、供应商、顾客等利益相关方的权益保护

美民始终尊重债权人、顾客、供方等利益相关者的合法权益，追求相互的平等地位，在经营活动中贯穿“诚信为本”的思想，与债权人、顾客、供方等有关利益相关方建立了良好的合作关系。

4.1 债权人的权益保护

公司持续完善内部控制制度，有效发挥风险管理与内部控制评价机制作用，保障美民经营管理合法合规、资产安全。公司保持良好的资信水平，严格按照与债权人（银行）签订的合同履行债务，按时支付利息、归还本金，及时通报与债权人权益相关的重大信息，维护与各债权人之间良好合作关系。

4.2 供应商的权益保护

公司注重供应链一体化建设，不断完善采购流程与机制，建立公平、公正的评估体系，为供应商创造良好的竞争环境。对于主要的供方均与其签订长期的供货合同，明确规定价格、质量、交期等内容，明确违约责任；同时规定对双方未尽事宜均可申请仲裁或向法院提出诉讼。公司对供方的货款按计划排款进行支付，按绩效考核结果，对优秀供方提前付款。公司非常关注供方利益，从未出现拖欠供方货款的现象，从未出现因货款问题而产生纠纷，当供方出现资金困难等特殊情况，公司会给予资金支持或予贷款担保。

公司通过高层互访、供应商审核、电话沟通、邮件沟通、技术交流会等形式，就发展战略、企

业文化、业务信息等与供应商开展沟通交流。

4.3 顾客的权益保护

公司各类产品生产加工都具备完整成熟的生产工艺流程，配备先进的加工设备，经验丰富的专业技术人才，以求从生产开始紧抓产品质量。公司生产的各类型产品每天过终检合格率均高于 98%，质检过程中坚决做到不接受、不制造、不放行不合格品，通过每月收集统计不良品数据，进行差异分析，从根源解决影响质量的问题，通过质量管理体系的实施，公司产品不良率已逐步降低。公司产品指标均达到产品标准要求，产品的关键特性都经过 100%检测合格才交付给客户。

美民拥有专业的售后服务人员，提供优质的售后服务。公司制订了严密成熟的售后服务制度，对出厂产品在质保期内出现质量问题时，能够迅速地进行追溯、修理、更换、召回等处理手段，确保质量不良产品顺利准确召回且得到有效处理。

公司一直关注顾客满意度情况，每年通过问卷调查和会议等途径，全方位收集顾客满意度信息并听取顾客意见，定期整理和总结相关信息，及时反馈到各职能部门，用于新产品开发以及质量和服务的改进。

4.4 政府的权益保护

公司自成立以来，严格遵守国家各项税收法律法规，制定了公司各类费用申报、审批、报销等相关财务制度及流程，不断规范纳税管理工作及提高财务管理水平。依法按章纳税，及时足额缴纳税款，对纳税工作进行专人管理，对财务人员进行培训，提升纳税意识、业务素质和管理水平，确保纳税工作依法、有序开展。

5 环境保护和可持续发展

公司主要污染源：生活废水，噪音，压舌板抛光粉尘、热熔废气及灭菌废气，食堂油烟，边角料、次品及生活垃圾。

公司积极配合安吉县环境监测部门对公司的废气、废水、噪声、固体废弃物及危险废物的排放检测。

5.1 废水

产生的生活废水，通过化粪池消化处理后通过污水管网排入安吉净源污水处理有限公司城北污水处理厂集中处理。废气吸收液循环使用，定期添加损耗，使用一段周期后委托资质单位处置，不排放。

5.2 废气

废气主要包括：喷胶废气、木加工粉尘。

木加工粉尘的主要污染因子为颗粒物，设置布袋除尘器，产生的粉尘经收集后装袋处理。

喷胶废气经集气装置收集后通过光催化+活性炭吸附处理后尾气通过 15m 高的排气筒排空。

5.3 噪声

项目噪声主要为生产设备和废气处理设施运行过程产生的机械噪声。企业采取合理布置生产设备位置，生产时关闭门窗，平时加强生产管理和设备维护保养，严格实行昼间制生产制度等措施来

降低噪声排放。

5.4 固体废弃物

项目固体废物主要为木加工边角料、布边角料、皮革边角料、海绵边角料、胶水桶、废活性炭、职工生活垃圾等。

生活垃圾委托环卫部门清运处理。布边角料、皮革边角料、海绵边角料收集后由物资回收公司回收。胶水桶、废活性炭委托有资质单位回收处理。

6 道德行为

6.1 遵守诚信准则、构建信用体系

美民家具秉持“真诚、简单、忠诚、精进、执着”的企业核心理念，要求全体员工真诚待人、言而有信，以诚信为立企之本，遵守法律法规、合同条约与道德规范，以守约、敬业、诚信回报于社会。

公司建立了诚信管理制度和监督机制，高层做到决策程序公开透明，防止重大违规事件发生；公司关键岗位（如采购、招投标岗位等）确保业务合作期间有关人员廉洁自律的工作作风，防止各种不正当行为的发生。公司通过定期回访等方式征集相关方反馈；设立内审机制不定期监督检查关键岗位工作，定期开展财务审计、专项审计，确保企业经营活动诚信守法，

美民家具以员工手册和内部管理制度为依据，督促全体员工自觉落实诚信监督措施，对企业的每项经营活动，都要按章考核，严格把关，对遵章守信的进行褒奖，对失信行为予以惩戒，确保公司运作规范化管理，保护各方利益。公司赢得了同行社会各界的一致好评。

6.2 道德行为监测体系的关键过程及绩效指标

公司道德行为的监测过程、测量方法和实现指标见下表。

图表 14 公司道德行为的主要过程测量方法和 2021 年实现指标

监督对象	监测项目	监测依据	测量方法	2021 年测量指标结果
企业经营行为	诚信经营，生产经营活动的规范性	《公司法》《合同法》 《财务通则》《会计准则》 《税收制度》等	合同兑现、按时付款、合作情况	付款及时率 100% 合同违约率 0
			财务检查	报表客观真实
			税务检查及评价	依法纳税
			银行信用评价	按时还贷
高层领导	勤政、廉政	廉政文化建设目标责任书	投诉举报	经营活动无违规
中层干部	管理行为的公正性，工作态度	《目标责任书》《岗位说明书》	内部审计 职能监察	违纪事件为 0
			满意度测评	员工满意度 90%
员工	日常行为 道德行为、工作态度	《员工手册》《劳动合同》 《岗位说明书》《人事管理制度》 《奖惩制度》、相关法规	违纪处理 媒体曝光	违纪违法事件数 0

6.3 道德行为方面的绩效结果

公司一直以来坚持诚信为本，依法经营，信守职业道德，树立了良好的商业信用和道德形象，

获得顾客、供应商、政府、质监、工商、税务、银行等的广泛好评，赢得了社会各界高度认可。

7 公益支持

公司的发展壮大得益于社会各方的大力支持，美民在公司总经理的带领下，尽力发展残疾人事业，积极承担社会责任，努力以实际行动回馈社会。公司将“扶助员工、关爱老人生活”等列为重点支持领域，通过公益事业，提升美民品牌知名度和美誉度。

在关爱老人方面：公司积极开展党员共建活动，并在公司闲暇时候组建志愿者服务团队，为老人购置生活用品、礼品、并举行活动慰问老人，使老人们重拾家的温暖；为老人定期进行生活帮助，理发等。

在扶助员工方面：公司设立专门困难扶助基金，在必要时积极提供帮助，同时公司每年会对公司特困员工发放一定补助，使员工安心工作，快乐生活；为困难员工家庭，定期走访，送上节假日慰问品。

此外，秉持一方有难八方支援的理念，公司总经理带领全体员工，努力为灾区献力，每当有地方发生困难急需帮助时，均会组织全员积极参与义务捐助，为灾后重建贡献自己的一份力量。

三、总结与展望

2021 年，公司严格按照法律法规等有关规定，切实维护了股东、员工权益、在追求经济利益的同时，遵守社会公德、商业道德，提倡绿色环保，积极参与公益及慈善事业，对自身的社会责任义务付诸以行。

虽然公司在履行社会责任方面做了一些工作，但仍然存在着不足之处，社会责任的意识还没有深入到每一名干部员工心中。践行社会责任是每个企业应尽的义务，公司每名干部员工都应将社会责任作为自己日常工作的一部分，但在美民还没有做到人人重视，人人坚持，特别在普通员工中重视不够。

开展社会责任活动创新不够。公司在近几年中做了很多回报股东、回报社会、回报员工的实实在在的行为，每年仍然在坚持这些好的做法，但随着各项工作越来越深的推进，我们在社会责任方面创新不够，没有持续去开展一些更多的影响力更大的活动。

公司对社会责任履行宣传不够。作为一个具有社会责任的企业，应该时时将社会作为企业所有工作的落脚点，但公司在这方面宣传还不够，特别是对员工的影响还不够深入，也没有进一步对外宣传，以影响和带动更多的人自觉参与，达到企业与社会最佳和谐状态。

2022 年，是美民继续做大做强、稳固发展的重要之年。美民将深入实践科学发展观，大力弘扬实干精神，立足新起点、增创新优势，扎实推进节能减排，着力提升经济效益，服务地方经济繁荣，保障更安全、更高效、更清洁、可持续的能源供应，关注员工需求，关注社会弱势群体，追求环境、经济、社会综合利益最大化，继续展现创和谐、可信赖、负责任的公司良好形象。