



可持续发展报告

2020 年度



目录

管理层寄语	1
前言	2
第一章 一般披露	4
第二章 环境与安全	4
生产安全管理事故管理	4
安全培训	4
环境数据报告	4
安全生产标准化.....	5
职业健康	5
第三章 劳工与人权	7
考勤管理	7
员工福利	7
绩效	7
职业生涯管理与培训	8
结社自由与集体谈判	9
童工、强迫劳动与人口贩卖	9
其他	9
第四章 商业道德	9
第五章 可持续采购	10
文件签订	10
团队建设、人员培训	10
供应商审查	10
冲突性矿产.....	10

管理层寄语

2020年，新冠疫情席卷全球，也给我们的业务带来了迫在眉睫的挑战。面对疫情环境下的经济社会环境，我们更加强调全面履责，坚持低碳发展与绿色生产，持续提升价值链透明度、强化社会责任，不断为社会创造价值。

我们始终坚持“融合、创新、奋斗”的理念。我们将利益相关方的需求进行融合，与利益相关方定期沟通，分享富临精工的相关见解和应对举措。让股东、投资者、机构、党政机关、合作伙伴一起见证公司的发展。我们坚持以科技创新构建核心竞争力，持续推动产品组合转型，践行绿色的、可持续发展的使命。我们将奋斗的理念贯穿日常工作中，重视企业经营活动对未来经济发展、社会进步和资源环境的影响，坚持做好企业社会责任工作。

董事长：藤明波

现代科技的不断发展正在改变汽车制造业员工的工作环境。即便如此，我们始终坚持以绵阳富临精工股份有限公司的核心价值观为导向，不忘初心，实施各项计划吸引人才，竭力保障员工安全和福祉，帮助员工成长和发展，从而提升员工满意度，提高生产力和员工绩效。公司实施各项措施以保障在整个经营活动中覆盖劳工与人权。

我们将公司在可持续采购议题方面的进展传达给内部和外部利益相关方，在供应商层面识别风险或绩效差距。根据不同法律、规范、守则、绩效标准和自主性倡议，针对可持续方面绩效建立基准并进行评估，提高透明度以促进内部经营效率和问责制。

我们秉承以目标为导向，深究、专业、极致的思维习惯，坚持以“在一起，共同经历，有美好体验”的核心价值观，认真履行社会责任，为社会创造效益，为客户及供应链创造价值，为员工打造可持续发展平台。

总经理：阳宇

前言

1、报告时间范围

本报告的时间范围为 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日（“报告期”），部分内容或追溯以往年份。

2、报告实体范围

本报告包含的实体范围为绵阳富临精工股份有限公司及上市范围内相关实体。为方便表述和阅读，“绵阳富临精工股份有限公司”简称“富临精工”、“公司”或“我们”。

3、编制标准

本报告的编制参考全球报告倡议组织(Global Reporting Initiative, 以下简称“GRI”)发布的《GRI Standards》(以下简称“GRI 标准”)等进行编制。

4、信息来源

本报告中使用的定性、定量信息均来自绵阳富临精工股份有限公司的公开信息、内部文件和相关统计数据。报告中涉及的货币金额，如无特殊说明，均以人民币为计量单位。

第一章 一般披露

公司基于《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》和中国证监会相关法律法规及规范性文件的要求，制定并执行《公司章程》等一系列内部治理制度，建立由股东大会、董事会、监事会和管理层组成的公司治理架构，形成权力机构、决策机构、监督机构和执行机构之间权责分明、各司其职、有效制衡、科学决策的机制。

公司严格遵守《中华人民共和国审计法》建立稳健的风险管控体系，定期开展企业内部风险评估与专项审计工作，并将安全、劳工与人权、环保等环境、社会及治理相关风险纳入企业风险管理工作中，逐步提升风险管控的有效性与全面性。

报告期内：无发生涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件。

1、2020 年主要表现（产品）

2020 年实现变速箱电磁阀产品和电子水泵 SOP 量产，2020 年减速器项目获取了重大客户项目定点，并实现了 SOP 量产。

2、质量与安全性

报告期内，我们依旧坚持“零缺陷”的质量目标，依据质量管理体系规定了质量标准及质量关键指标，以及生产过程中的工艺安全和技术的各项管理要求，持续提升公司产品质量与安全性。

3、客户支持与满意度

为评估我们在改善和优化客户体验方面的成效并确保高水平的客户满意度，我们建立了多种措施来提升客户满意度。

4、信息安全与隐私保护

公司注重客户隐私的保护。我们参照 ISO27001 信息安全管理体系，严格按照公司《商业道德规范》的要求，全面维护客户权益。

第二章 环境与安全

2020年在正式的管理层员工健康与安全委员会成员共计22人，占公司总人数1.1%。各成员在2020年切实履行职责，积极参与安全环保风险识别、隐患整改、体系制度完善等各项工作，有效保障公司安全平稳运行。

一、生产安全管理事故管理

2020年重大生产安全事故目标为0起，2020年实际未发生重大安全事故。

二、安全培训

安全培训主要分为新员工培训、老员工再教育、特种设备作业人员培训、管理人员培训等，2020年人均安全培训学时为24学时。

1、新员工培训

2020年公司总共新进员工约673余人，全部按照国家要求进行厂级、车间级、班组级三级安全教育，所有人员经考核合格后上岗作业。

2、老员工再教育

根据公司制定的2020年安全生产培训计划，在1到12月安全环保部共组织各部门对全体员工进行了交通安全、操作安全、消防安全等安全知识培训。

3、特种（设备）作业人员

依据《安全生产法》与《特种设备安全法》等法律法规规定，组织公司叉车操作人员、电工、焊工等特种（设备）作业人员外出培训，共计18人参加培训并取得作业证件。

4、管理人员培训

2020年对公司各级管理人员进行安全环保培训，共计500人次参加培训，其中安全管理人员外出培训10人次。

三、环境数据报告

2020年公司产值195062万元。2019年公司产值186549万元，基于此产值数据，水，废铁，废钢，废纸，废塑料以及生活垃圾的综合能耗下降。

电力消耗和温室气体排放、废物管理等有效的KPIs的年度数据如下：

项目	分类	2019年 产生总量	2020年 产生总量
能源消耗	电	29235000KWh	33951940KWh
	天然气	51410 m ³	114285m ³
	水	143725m ³	144798m ³
温室气体排放	主要 CO2 产生量	9106.351t	10737.441t
废弃物	废矿物油	11.38t	16.36t
	含矿物油废物	9.743t	18.417t
	废铁	1022.73t	1050t
	废钢	104.37t	86.88t
	废铝	162.83t	187.7t
	废纸	92.4t	95.7t
	废塑料	26.4t	27.6t
	工业废水	16870t	21862t
	生活垃圾	625t	646t

四、安全生产标准化

2020年公司根据《安全生产标准化三级企业证书》的具体要求，排查治理隐患和监控重大危险源，建立预防机制，规范生产行为，使各生产环节符合有关安全生产法律法规和标准规范的要求，人（人员）、机（机械）、料（材料）、法（工法）、环（环境）、测（测量）处于良好的生产状态，并持续改进，不断加强企业安全生产规范化建设。

五、职业健康

1、为全面排查公司生产过程存在的职业病危害因素及危害因素强度，公司委托有资质的第三方机构对公司开展了职业病危害现状评价，对评价过程中发现的问题公司全部进行整改，评价认为公司职业病危害风险分类为较重，公司有较完善的职业卫生管理体系，同时各项制度能较好的落实。能够符合国家和地方对职业病防治方面法律、法规、标准的要求。

2、根据《中华人民共和国职业病防治法》要求，2020年公司请有资质的医院对公司接触职业病危害因素的职工进行职业健康体检，无职业病患者。

3、体系制度完善

2020年公司进一步完善了《职业健康管理制》、《劳保用品管理规定》、《应急救援管理制

度》与《事故管理制度》，并监督公司各部门严格执行，从制度上进一步完善公司职业健康安全管理体系。

4、职业健康安全管理体系

2020年公司根据ISO45001职业健康安全管理体系的要求，进一步规范公司职业健康安全管理体系。制造安全等领域全方位开展安全管理实践，竭尽全力保障员工以及合作伙伴等相关方的健康安全。



5、环境信用评价管理

公司从 2016 年起参加由政府环保部门组织的环境信用评价，从最开始得分 68 分逐步提高到 2020 年环境信用评价得分 98 分，公司环境管理得到政府部门肯定。

第三章 劳工与人权

建立良好的用工环境，打造和谐的劳动关系是企业可持续发展基础。公司在执行人力资源管理政策、制定和实施本地管理制度时，严格遵循当地适用的法律法规、行业规范的要求，并注意尊重本地的习俗和惯例。

一、考勤管理

公司针对不同岗位实行不同的工时制，按照管理人、技术类采用标准工时制，生产线操作员工采用综合工时制，高管及特殊岗位的员工采用不定时工作制。按照每月标准工作时间 174 小时，超过标准工作时间安排加班的，按照国家规定予以支付加班工资；

公司依据国家法律法规的规定，全体员工依法享有国家法定节假日休假的权力。同时公司依据自身行业特点，设置高温假。每年于夏季温度最高时，根据公司生产实际情况，给予员工 3—5 天带薪假期。

二、员工福利

公司提供的福利包括但不限于社保、公积金、交通/餐饮补贴、节日礼物、带薪假期、健康体检、节日礼品，购车/房优惠等。

2020 年持续按照全员参保的形式为员工缴纳五险一金，并为部分高频出差人员购买交通意外险及人身事故意外险。

每年组织员工体检，包括职业健康体检与常规体检。

三、绩效

1、公司在绩效方面关注技能与绩效匹配。2020 年度公司总人数 2449 人，其中一线员工 1702 人，二线员工 747 人（含辅助岗位）。2020 年公司共完成了 8 个专业板块的技岗匹配度测评，设计与工业、中高层管理、技术中心以及其他职能板块的测评工作还在持续进行中。

2、重点工作完成情况

1)、成功的组织两次生产、质量、项目的系统性测评：

2)、重新梳理定稿技术设计、工艺、实验等岗位的 KS 胜任力评价维度，测评工作预计 1 月底完成；

3)、建立 A 类核心能力初稿，2021 年将开始推行，指导各专业能力的努力方向。

4)、内部人员调动，岗位重组，解决生产短板。

5)、梳理精密组织架构按照产线搭建，结果显示各项指标表现有明显提升。

四、职业生涯管理与培训

努力奋斗的优秀人才是实现可持续发展的主体力量，是我们保持竞争力和持续领先的重要因素。多年来，公司坚持“积极、多元、开放”的人才观，构建公司与人才同创共赢的人才管理机制。公司关注员工的职业发展，持续牵引全体员工提升岗位需要的专业能力，并为员工提供多种价值实现通道。

1、2020 年公司共完成了 74 项次的一级培训，培训类别涉及质量、生产、技术、项目、采购与财务、安全以及新员工入职培训多个维度，各个维度的培训均涵盖企业社会责任的内容。

培训完成率	总培训项次	培训类别						
		质量类	生产类	技术类	项目	采购、财务	安全类	入职类
95%	74	22	15	14	6	3	10	4

2、2020 年公司共计 3021 人参加了培训，人均培训学时 2 小时，总计培训费用为 442000 元。

培训方式		层次分类		培训费用	参训总人数
内训	外训	1级	2级		
65	10	74	1	442000	3021

3、整体培训按照计划执行，完成率较高。其中比较重要的培训如下：

1)、规范资质证书获取人员，时间，建立台账，预防因资质证书而导致的客户考察不合格项的产生；

2)、100%完成 KS 胜任力以及相关体系要求的相关培训；

3)、实施开展三堂大型公开课，VD6. 3、VD19. 1、FMAE，参训人员 100%通过获取证书；完成丰田学习。预计 2021 年组织一次丰田学习与实际生产结合改善的案例分享；

4)、防歧视、骚扰培训参与人数 600 余人，占比 30%，主要为新员工入职时进行培训；

5)、商业道德入职培训 100%完成；

6)、一线员工技能培训完成率达 100%。新员工采取师带徒培训，在职员工每月进行培训。

五、结社自由与集体谈判

公司加强社会责任，尊重员工的自由，保障员工的合法权益，达到员工集体谈判的目的。公司选举了员工代表来向管理层传达员工的意见与建议，员工的相关诉求得到管理层的回复，合理化的建议的到实施。

六、童工、强迫劳动与人口贩卖

强迫劳动：公司使用童工人数为零，使用未成年工人数为零。

公司明确禁止使用强迫、抵债或契约劳工，并在企业招聘、用工和离职等重要环节上都做了详细且合理的规定，在具体实践中杜绝使用强迫劳工的现象。公司在运营过程中从未发生过强迫劳工的情况。公司明确禁止使用童工。我们在员工招聘、用工等重要环节都制定了相关政策及完善的预防措施，以杜绝使用童工的现象。

同时，我们将这一要求传递给供应商，并定期监督审核，确保其不使用童工。

七、其他

公司设立工会，工会代表占公司总人数的 5%，公司所有员工均为工会成员，享有各项权益。

工会与公司签订正式的集体合同，关于工作条件的正式集体协议所覆盖的员工占所有地点员工总数的 100%。

第四章 商业道德

一、腐败与不正当竞争

公司在 2020 年期间没有发现任何腐败与不正当竞争行为事件。

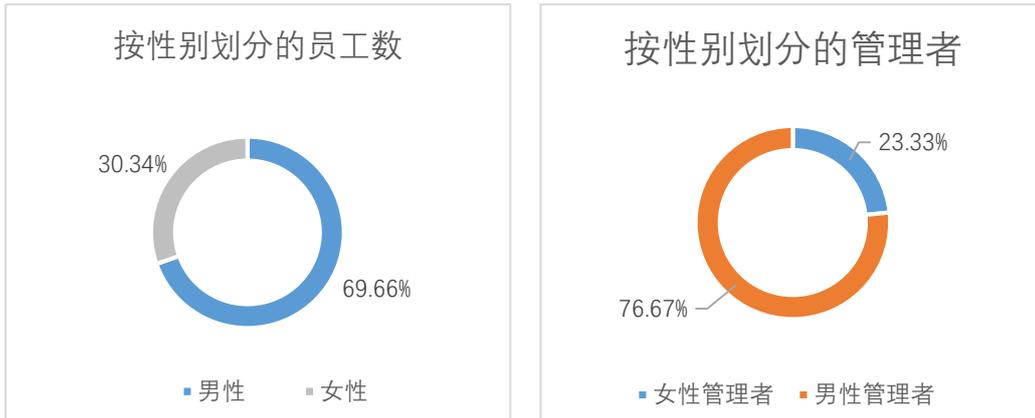
二、商业道德的过程管控措施

- 1、入职培训，承诺书的签订；
- 2、年度诚信廉洁关键岗位的座谈；
- 3、建立商业道德规范复查机制。

三、多元性、歧视与骚扰

公司制定了相关的流程、制度、基线等，致力于持续营造一个开放、包容、尊重、多元的用工环境。公司规定在招聘、晋升、薪酬等方面不应有种族、宗教、性别、性取向、国籍、年龄、怀孕或残疾等方面的歧视。

截止 2020 年 12 月，公司女职工人数 743 人，占比总人数 30%；公司中高层管理人员共计 30 人，其中女性管理人员 7 人，占比 23.33%。公司少数民族 17 人，占比总人数 0.7%，中高层管理人员少数民族 2 人，其中女性 1 人，男性 1 人。



2020 年员工举报歧视或骚扰事件的人数为零。

第五章 可持续采购（具体社会绩效指标）

一、文件签订

1、可持续采购合同

2020 年正式供应商总数 130 家，共计完成 122 家供应商可持续采购合同的签订，占比 93.8%，年度目标为 90%，此项达标。

目标合同中包含了环境、劳工、人权和商业道德要求条款的百分比为 100%。

2、供应商行为准则

2020 年目标供应商中签署了供应商行为守则的百分比为 100%，此项达标。

二、团队建设、人员培训

2020 年接受了可持续采购培训的采购员占所有地点全部采购员的百分比为 100%。可持续采购方面受过培训的采购者百分比为 100%。

三、供应商审查

1、供应商社会责任审查

2020 年计划完成 81 家供应商社会责任审查，实际完成 75 家，占比 93.8%，达成年度目标 90%；

2、供应商的 REACH 合规进展情况

2020 年正式供应商总数 130 家，共计完成 122 家供应商 REACH 合规调查，占比 93.8%，达成年度目标 90%。

四、冲突性矿产承诺

本公司供应链整个过程中不涉及冲突性矿物。