

风驰机械社会责任报告



浙江风驰机械有限公司

Zhejiang Fengchi Mechanical Co.ltd.

2024 年 12 月 31 日

本公司保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

编制说明

- 1、报告范围：**报告覆盖浙江风驰机械有限公司。
- 2、时间范围：**2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，部分表述及数据涉及以往年份。
- 3、发布周期：**年度报告。
- 4、报告简介：**本报告为公司社会责任报告。报告按照社会责任标准，真实披露了公司履行经济责任、环境责任、社会责任等方面的理念、实践和绩效。
- 5、参考标准：**本报告参照中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》编制发布。
- 6、报告说明：**本报告披露的财务数据如与年报有出入，以财务报告为准，其他数据来自公司内部统计。本报告中所涉及货币金额以人民币作为计量币种。为了便于表述和阅读，“浙江风驰机械有限公司”还以“风驰”、“风驰机械”、“公司”等表示。
- 7、报告发布形式：**本报告以网络版形式发布。网络版敬请登录本公司网站（<http://www.fengchi.com/>）查阅。
- 8、报告解答：**浙江风驰机械有限公司
地址：中国浙江省温岭市松门镇东南工业区锦园路 233 号
电话：0576-86665454
电子邮箱：fc@fengchi.com

目 录

1 公司概况	1
1.1 企业简介	1
1.2 企业文化	1
1.2.1 企业文化的理念体系	2
1.2.2 企业文化活动	3
1.3 发展战略	6
1.4 主要产品及生产流程	7
1.5 组织架构	8
1.6 社会责任成果	9
2 社会责任履行情况	10
2.1 股东	10
2.1.1 利润分配	10
2.1.2 法人治理	10
2.1.3 信息披露	11
2.2 员工	12
2.2.1 保障员工权益	12
2.2.2 完善员工晋升体系	17
2.2.3 助力员工发展	19
2.2.4 管理员工关系	26
2.3 供应商、客户、消费者	28
2.3.1 供应商权益	28
2.3.2 客户、消费者权益	29
2.4 安全运营	30
2.4.1 严控安全事故	30
2.4.2 开展安全培训	30
2.4.3 排查安全隐患	30
2.4.4 完善应急救援机制	30
2.5 环境责任	31
2.5.1 环境管理	31
2.5.2 环境目标	31
2.5.3 降低环境负荷的措施	31
2.6 公益支持	32

1 公司概况

1.1 企业简介

浙江风驰机械有限公司是一家专注于车轮领域的跨国集团企业，成立于 1994 年，注册资本 6650 万元，占地 8.13 万平方米，建筑面积 5.50 万平方米。

近年来，公司分别获评“国家专精特新小巨人企业”、“国家知识产权示范企业”、“浙江省高新技术企业”、“浙江省高新技术企业研究开发中心”、“省级企业技术中心”、“省级企业研究院”、“浙江制造品字标认证”、“浙江省著名商标”、“浙江名牌产品”、“浙江出口名牌”、“浙江省‘守合同重信用’AAA 企业”、“浙江制造精品”“省隐形冠军培育企业”、“浙江省信用管理示范企业”、“台州市先进质量管理孵化基地”、“台州市首台套产品”、“温岭市政府质量奖”且连续多年被评为“市重点工业企业”等众多荣誉称号。同时通过了 14000/18000、质量管理体系、IATF16949、知识产权等体系认证。

公司以通过着重于打造快速的研发、有效的生产、高端的品质和贴心的服务，成为一家以客户需求为导向，直接服务于国际知名终端客户的车轮供应商为目标，公司产品外销全球，先后与日本本田，意大利 GGP，美国约翰迪尔，美国北极星、OTR 等建立长期合作伙伴关系。

公司自 1993 年生产踏板式摩托车钢圈以来，先后成功开发了沙滩车钢圈、高尔夫球车钢圈、草坪及园林机械钢圈、拖车钢圈、扫雪车钢圈、电动车钢圈等，是国内该种类钢圈产品最齐全的生产厂家。

同时具备钢轮和铝轮的双重制造能力，产品规格主要为 3~28 寸系列。公司分别在美国、墨西哥、杭州、温岭等地设立子公司，同时建立起“风驰 FENGCHI”、“安特固 ANTEGO”和“博徠特 BULLITE”三大自主品牌。已经初步具备研发、制造、品牌、服务与全球供应链的能力。

多年来，公司技术团队潜心研究解决钢圈质量的稳定性技术，在原有独创的基础上，从机械系统、液压系统、电气系统的设计到控制软件开发，不断改进提高，获得了多项自主研发产权的技术，还拥有多项外观专利、实用新型专利等，其中自主研发制造的轮辋智能内挣式滚压成形机、双枪智能控制钢圈专用焊接装置、联轴同步驱动滚压成形机、消除滚压焊接应力柔性校正模具等均申请为国家专利，为提升产品竞争力提供了保障。随着产品市场的不断扩大，公司加大了技术改造的力度，在更新设备的同时，注重工艺、工装和模具的更新换代，公司拥有冲压自动生产线、自动涂装线、自动装胎线、机器人等钢圈专用生产设备近 1000 台，可满足年产 800 多万只钢圈的生产需求。另外还拥有整套专业的钢圈测试设备。

在公司配套服务的客户中世界 500 强企业有 6 家，近些年来，公司加强了与其技术方面的合作与交流，为客户提供优质服务的同时也学习到了其先进的制造技术与一流的

管理理念，公司始终坚持“以客户需求为导向，以培养人才为核心，以优质服务为手段”的发展理念来提升企业在本产业领域的综合竞争能力。



1.2 企业文化

1.2.1 企业文化的理念体系

a) 企业文化的形成

浙江风驰机械有限公司自1994年11月诞生以来，至今已近30个年头。多年来，这家原二轻集体企业改制脱胎的民营企业，从无到有，快速发展，成为国内外同行刮目相看的低速车轮制造企业，产品进入日本本田、美国建大、约翰迪尔等世界500强企业配套序列。经过近30年的发展，高层领导对企业发展阶段进行了梳理，并将其划分为创业期、生存期、发展期、腾飞期，以及新时期等多个发展阶段。

公司自创立以来，基于行业特点及企业发展逐步凝练了核心价值观，并随着公司的发展而不断调整和提升，最终提炼形成了公司的核心价值理念体系。

图表 1-1 企业文化体系

类别	主要内容
愿景	打造全球车轮第一品牌
使命	创新引领车轮发展
核心价值观	求是、用心、利他、精进
企业口号	品质方显卓越，品牌铸就未来
质量誓言	作为风驰员工，本着对企业、对客户、对自我负责的态度，我愿全身心投入工作，视工作质量为自己的人品，视产品质量为企业的生命，用一流的工作质量创造一流的产品质量。我要坚持做到，恪守工艺纪律，服从质量管理，追求产品精益求精，为实现风驰愿景而努力奋斗！
质量方针	用创新引领的方法打造第一品牌的产品！

风驰报首刊

风驰人



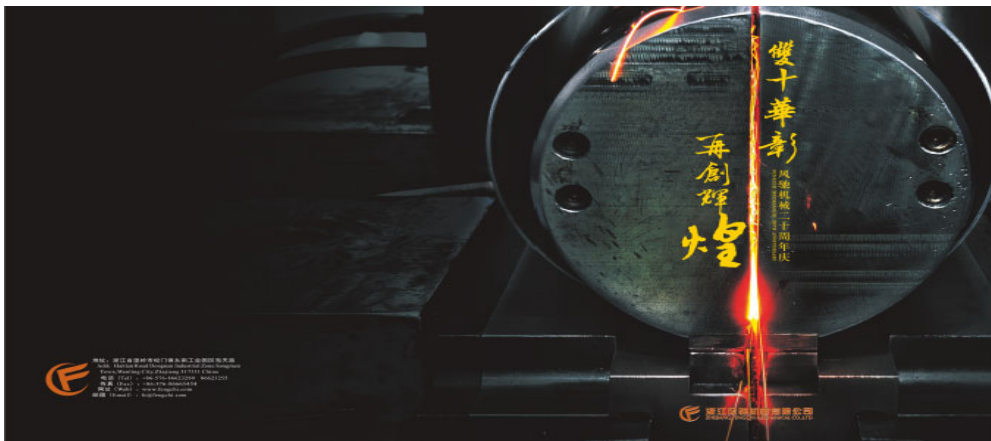
愿景研讨大会



工会郊游



将质量月活动持续引向深入
民權招標業行進到公司調研



2014 年二十周年庆手册



2024 年三十周年庆手册



2019 年二十五周年庆



2024年三十周年庆



图表1-3 部分向相关方传播企业文化案例

1.3 发展战略

长期以来，钢制车轮在汽车车轮中占主导地位，但是自 2000 年起，钢轮的市场份额逐步减小，被铝合金所代替。钢轮份额快速下跌的原因有很多方面的因素，而外观吸引力是最主要的因素，钢制车轮在低成本和安全性方面较铝合金车轮有很大的优势，因此，目前载重汽车车轮大部分是钢材制造。但钢制车轮的缺点也是非常明显的，钢材的加工成型性能和制造工艺决定钢轮难以做到铝合金车轮那样的结构和外形多样化。同时，钢车轮质量大，制造和使用钢制轮消耗的能量都比铝制轮大很多。

国际钢制车轮行业已经呈现出生产高度集中，寡头垄断的格局；为了伴随整车厂生产和降低制造成本，这些企业进行全球化布局并相互组成跨洲际联盟；针对铝轮企业咄咄逼人的进攻，钢轮企业在新材料开发、新工艺等方面做出了大量的努力，尽可能的在市场上抢占足够的份额。

欧美和日本的世界著名车轮集团，代表着当今最高的车轮制造水平。主要表现为产品研发能力强，能够与主机厂同步开发甚至超前研发；轻量化技术走在前列，包括轻量化设计技术和轻量化制造技术；制造技术水平高、生产效率高，他们都拥有一流的制造技术，单机生产效率高，产品制成率高；工厂自动化程度高，制造过程广泛地采用机器人或机械手，一条钢车轮的轮辋合成线仅需 6 人巡视，产品质量高且稳定。

我国钢铝车轮的各前 10 名企业基本实现了与主机厂的同步开发，大部分企业可以实现参考开发。多数车轮厂都有自己的研发中心，有自己的试验室，能够实现基本试验项目的检验检测，大部分企业能够运用 CAD/CAE/CAM 等复制开发设计技术，实现产品的优化设计。

我国车轮生产和制造技术的发展，促进了车轮研发和测试技术的快速发展，同时我国车轮行业的研发和试验能力不断加强，目前部分车轮厂拥有自己的科研机构和试验室，他们的试验室基本通过了国家认可委员会的认证，具备了出具国检报告的资质，同时一些试验获得了国外如日本 VIA、德国 TUV、美国 SFI 等试验认可，已将研发和试验溶于一体。

高强度、轻量化的结构设计是未来的发展方向和研究的重点，但需要原材料和制造技术的多方协调配合。卡车轮胎的全钢化对车轮的强度问题提出了挑战，车轮如何与轮胎在强度方面实现更好的匹配，是未来研究的方向，轮辋成型技术、轮辐成型技术、机加工技术、焊接技术，表面处理技术、涂装技术等制造技术也对成为各企业提升的方向。

在竞争对手方面，经过近 30 年的深耕，公司在 6 寸-12 寸的小钢圈领域已经积累了国内乃至全球品种最为齐全的品种，在市场上处于优势和领先地位；在 12 寸以上产品，国内主要的竞争对手是山东兴民和浙江金固；国外与建大工业和 CTP 运输品集团展开竞争。

未来几年，公司机遇与挑战并存，但机遇大于挑战，进一步扩大规模并以超越竞争对手的速度增长是未来发展的关键所在。

通过系统分析，公司选择 SO 方案，明确了发展战略为：

持续聚焦低速车轮领域，产品定位以钢轮为本，拓宽钢铝轮和滚压铝轮，具备轮胎组装、铝轮采购能力，实现“从卖产品到卖服务，从客户追着我们屁股走到我们针对客户需要走、从单一生产产品到延伸产业链，从重视重资产投资到重视轻资产投资”等四个转变，在目标市场建立分子公司，深挖美国主机和售后市场，拓宽中国、欧洲和东南亚市场，实现由中间客户向主机客户过渡，以中间客户与主机客户并重格局，切实做好精英人才的引进和培育，为提前实现愿景目标打下坚实基础。

同时用 WO 方案作为备选和补充：

利用消费市场增长机会，快速开拓国内市场，提高产品或服务的能力；利用行业整合机会，适时谋求上市的机会，以此增加资金供给和生产规模；针对消费者需求的多样化逐步丰富产品线，增加品牌内涵。

面对行业竞争格局与形态的变迁，公司审视自身能力，向业务与品牌国际化、精益运营与规模成长、产品领先等三个方面的寻找突破口，制定力争到 2025 年实现销售收入 5 亿以上，并充分具备上市能力。

1.4 主要产品及生产流程

公司的产品为非公路车辆钢板钢圈，具体包括园林机械钢圈、农用机械钢圈、摩托车钢圈、休闲车钢圈、电动车钢圈等，目前正在积极拓展新能源车辆钢圈，同时已小批量试产铁铝组合焊接车轮和铝板滚压成型车轮，不同的产品在国外市场以及国内市场占据不同的销售比例。



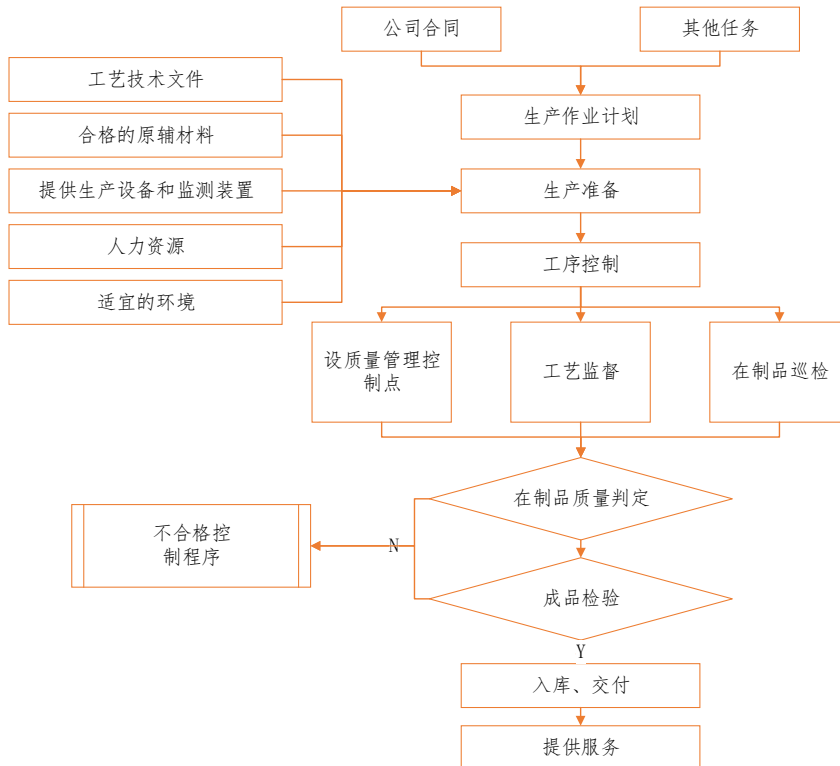
图表 公司部分产品举例



图表铝板滚压成型车轮和铁铝组合焊接车轮

为达到生产过程的主要要求，实现公司的经营目标，充分利用现有资源，实现可持续发展，公司制定了《生产计划执行管理程序》、《车间自检管理制度》、《公司量产制造管理程序》等相关制度，严格按照产、供、销安排来编制生产计划，以生产计划为产品制造过程的行动指南，使产品制造过程及时、高效、降耗、质量可靠。

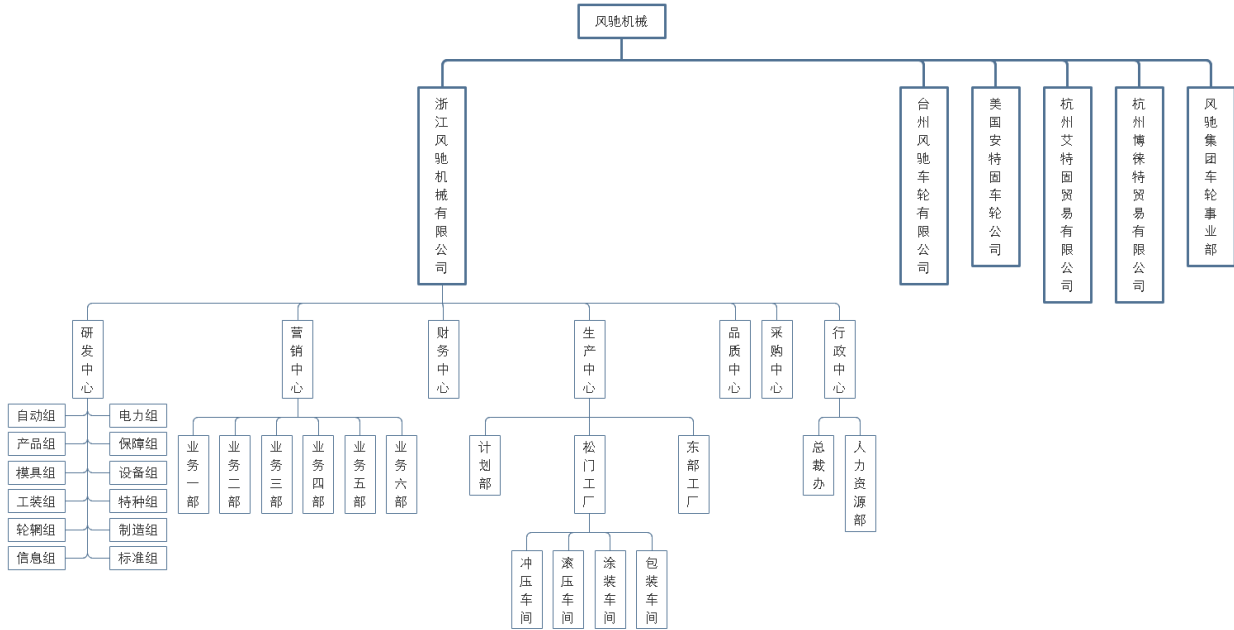
目前，公司拥有冲压自动生产线、自动涂装线、自动装胎线、机器人等钢圈专用生产设备660多台，可满足年产800多万只钢圈的生产需求。公司总体生产管理流程如下所示。



图表 1-4 生产管理流程图

1.5 组织架构

根据企业的发展和实际需要，公司设立了符合自身发展需要的组织结构和治理系统。



图表1-5 浙江风驰机械有限公司

在公司的经营管理中对以董事长、执行总裁、总监为代表的管理层的职责和权限都进行了明确规定，董事长批准执行总裁提出的工作计划、批准和审议年度预决算和执行情况、利润分配方案，决定公司的生产规划、融资、投资、收购、合并等一切重大事宜。经营管理实行执行总裁负责制，执行总裁组织领导公司的日常生产、技术和经营管理工作。公司定期聘请外部审计人员对公司进行财务和税务方面的审计，并不断从管理体系上完善对公司经营运行的监督管理。公司高层领导定期举行会议评审公司运营和财务情况，并且严格执行独立审计，充分考虑相关方的利益。

公司核心领导层是一支充满活力、具有前瞻性、魄力和人格魅力的领导团队，领导层人员职责明确，按照《公司法》和公司的相关管理制度行使管理职权。

1.6 社会责任成果

完善的治理结构和防范机制，确保产销量及销售收入持续增加。多年来，重大或关键决策失误为零，得到了企业利益相关方的充分肯定。公司高层严格遵守国家法律、法规，至今为止公司高层领导没有出现违规经营及违反道德责任、法律责任的行为。卓越的经营使得公司在近三年获得了一系列的社会责任成果。

图表 1-6 公司近三年来社会责任成果示例

获奖名称	获奖时间	颁奖部门
浙江制造精品	2020.2	温岭市经济和信息化局
台州市首台套产品	2020.11	台州市经济和信息化局
国家专精特新小巨人企业	2020.12	中华人民共和国工业和信息化部
台州市创建和谐劳动关系先进企业	2021.1	台州市人力社保局、台州市总工会 台州市工商联、台州市企业联合会

获奖名称	获奖时间	颁奖部门
浙江出品名牌	2021. 1	浙江省商务厅
温岭市文明单位	2021. 7. 16	温岭市人民政府
专精特新科技创新示范企业	2021. 9	中国科学家论坛、中国管理科学研究院
台州市专利标准融合发展优势企业	2022. 4. 22	台州市市场管理监督局
浙江省守合同重信用 AAA 级企业	2022. 8	浙江省市场监督管理局
浙江省知识产权示范企业	2022. 09	浙江省市场监督管理局
国家知识产权优势企业	2022. 10	国家知识产权局
台州市优秀技能创富型企业	2022. 10. 1	台州市技能创富型企业激励工作领导小组
台州市专利标准融合发展示范企业	2023. 1. 9	台州市市场管理监督局
浙江省企业技术中心	2023. 2	浙江省经济和信息化厅、浙江省财政厅 国家税务总局浙江省税务局、中华人民共和国杭州海关
浙十年浙设计 TOP100 产品	2023. 5	浙江省工业设计协会
企业管理星级评价四星级	2023. 6	台州市经济和信息化局
优秀工业产品（15*7.0 摩擦焊锁圈复合铝轮）	2023. 7	浙江省优秀工业产品评选委员会
国家知识产权示范企业	2023. 11	国家知识产权局
高新技术企业	2023. 12	浙江省科学技术厅
台州市级绿色工厂	2024. 11. 20	台州市经济和信息化局
浙江省节水型企业	2204. 12. 18	浙江省经济和信息化厅
中国专利优秀奖	2024. 12. 23	国家知识产权局

2 社会责任履行情况

2.1 股东

2.1.1 利润分配

公司在努力实现企业规模快速成长、企业经济效益稳步增长的同时，根据盈利情况和生产经营发展需要，结合对投资者的合理回报等情况，制定了长期和相对稳定的利润分配办法及切实可行的分红方案，积极回报股东。

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，对重大事项发表各自意见；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。

2.1.2 法人治理

公司自设立以来，法人治理结构日趋完善，制度不断健全，充分保障公平、公开、公正的对待所有股东，确保公司股东能够充分享有法律、法规、规章所规定的各项合法权

益。

a) 管理层所采取的行动责任

◆ 经营责任

在公司的经营管理中对以董事长、执行总裁、总监为代表的管理层的职责和权限都进行了明确规定，董事长批准执行总裁提出的工作计划、批准和审议年度预决算和执行情况、利润分配方案，决定公司的生产规划、融资、投资、收购、合并等一切重大事宜。经营管理实行执行总裁负责制，执行总裁组织领导公司的日常生产、技术和经营管理工作。

◆ 道德责任

公司高层必须严格遵循道德规范和准则，以德治企，公司开展的商业活动和经营行为均有相应的规章制度和行为规范加以约束和监督。公司定期对关键领导岗位进行内部审计，促使高管人员肩负起忠实义务和勤勉义务，防止因领导的道德失范而影响公司的整体绩效。

◆ 法律责任

公司加强对以董事长、执行总裁、总监为代表的管理层贯彻执行法律、行政法规，履行诚信和勤勉的义务等方面做了明确的规定，通过授权代理职务协议等方式，明确经营职权，坚持合法经营，依法纳税，诚信为本，一切活动遵守中国的法律、法令和有关条例规定。公司高管必须保证企业依法经营，严格遵守国家法律法规及国际准则，若有违法违规情况，高管必须承担法律后果。

b) 财务方面的责任

公司依据法律、行政法规和国务院财政部门的规定建立公司的财务、会计制度，建立了资产管理、资金管理、发票管理、成本核算管理等规章制度。

按要求进行财务预算和决算，建立全面财务报表体系，按月编制和上报各类财务会计报表。对公司重大投资决策和经营活动进行财务分析，规避公司经营风险。

根据《公司章程》和相关财务管理制度，公司完善内控制度，强化内部制约制度，所有业务均须有经办人注明事由，部门负责人审核和公司领导审批，以确认其真实性和合法性，财务部门严格把关。公司各类费用支出严格按照规定权限进行审批。对重大项目建设资金支出，按项目实施计划和工程进度，由项目执行负责人审核，分管领导签署确认意见，财务部门严格把关。

2.1.3 信息披露

公司根据《公司法》等法律法规的要求，不断完善组织治理机构及保持经营管理透明性，真实、准确、完整、及时地披露信息，同时向企业利益相关方公开披露信息。企业的利益相关方可以通过企业网站（不定期更新企业新闻）、企业报刊（每月出版）、公司宣传册、微信等各类方式及时了解公司相关内外部信息。公司董事长、高级管理人员坚持忠实、勤勉地履行职责，保证披露信息的真实、准确、完整、及时、公平。

此外，公司按规定每年向税务机关、银行等相关方提供年度年报。以此保证企业利益相关方能够及时了解公司发展状况，保护其利益不受损害。

2.2 员工

2.2.1 保障员工权益

a) 依法管理、创造舒适的工作环境

公司严格执行《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，通过建立和完善职业健康和安全生产管理制度，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生产工作条件，并定期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，此外积极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。

b) 公平合理的薪酬体系

为实现“吸引人才、留住人才、激励人才”的目的，公司实行公平合理的薪酬福利管理体系，激发员工工作热情，提升优秀员工保留度和员工对公司的忠诚度。

公司薪酬标准根据内、外部劳动力市场状况、地区及行业差异、员工岗位价值、员工职业发展生涯等因素进行设定。

公司一线员工工资主要是计件形式，班长、车间主任的薪酬主要由“计时工资+绩效工资”构成，办公室人员采取计时工资制，各部门部长采用年薪制，研发中心、品质中心采取项目制工资制，同时将普工、管理人员、技术人员划分不同的职级与薪级，各部门薪酬标准根据同行业薪酬水平、公司薪酬实际情况及预算、消费者物价指数以及本地消费水平等因素进行设定，薪酬政策由高层领导负责制定，薪酬实施由人力资源部负责，各部门按规定执行。

图表 2-1 薪酬管理原则

薪酬管理原则	说明
公平性原则	薪酬因素评价和工作绩效考核作为薪酬依据
竞争性原则	每年通过调查地区、行业水平，确保公司薪酬处于领先水平
激励性原则	充分发挥薪酬杠杆作用，对员工实施有效激励
守法性原则	薪酬政策必须符合国家和当地政府制定的有关法律法规
战略导向原则	公司设计薪酬时必须从战略的角度出发，体现公司发展战略的要求

c) 丰富多样的员工激励措施

为提高员工的工作积极性，鼓励员工长期为公司服务，奖励为公司做出贡献的员工，同时处罚违规违章现象的员工，公司执行的“271 规则”，即全公司员工按 100% 计算，年终时，对其中 20% 的员工进行重奖，对 70% 的员工予以肯定，对 10% 的员工进行改进提升。

图表 2-2 主要激励措施

激励类别	激励项目	措施说明
物质激励	员工奖惩	根据不同的奖惩标准对员工行为进行奖惩
	风驰报投稿奖励	奖励在风驰报上刊登个人原创稿件的员工
	日常奖励	节能降耗、技术革新、管理提效、现场安全提升
	项目改善奖	对公司生产、技术或管理问题进行改善的项目小组
	安全生产奖	奖励全年安全生产无事故的车间
	管理绩效奖	奖励在管理上有卓越成绩的团队或个人
	技术革新奖	奖励在设备改进、工艺改进等方面表现突出的团队或个人
	发明专利奖	通过自主研发的工艺工装等，获取国家发明专利
	节能降耗奖	奖励在节能降耗方面表现较为突出的团队或个人
	新品设计奖	自主创新设计车轮辐板
	好人好事奖	见义勇为、舍己救人、热心公益、志愿服务等好人好事
	突出表现奖	日常表现突出、勇于担当、爱钻研等行为
	铝轮销售奖	通过自主开发客户销售公司品牌铝轮产品的销售冠军
精神激励	最佳风驰人	奖励年度表现非常突出、对公司做出较大贡献的员工
	终身成就奖	符合公司价值观的标杆，且为公司做出重大贡献
	价值观特别行为奖	符合公司价值观的特别行为
	先进工作者	奖励年度表现突出的员工
	先进班组	奖励年度表现突出的班组
	单项奖班组	奖励年度在某一方面表现突出的班组
	安全生产奖	全年无安全事故的责任区域
	最佳帮带师傅奖	年度最佳帮带师傅评选前三名
	最佳内训师奖	全年课程评分排名第一名
	最佳阅读者	季度/年度最佳读书心得
	最佳建议者	全年创造收益最大的建议项目
	最佳改善项目	全年创造收益最大的改善项目
	最佳设计新品	最受欢迎、最有创意或销量最佳的自主设计新品
	特别荣誉奖	奖励代表公司在与企业有关的各类比赛或评选活动中获得名次、为公司赢得荣誉的员工或团队

d) 预防为主，制定各种应急预案

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《安全生产管理制度》、《公司消防安全管理制度》、《公司消防应急救援程序》等制度。公司成立安全生产管理委员会,为公司安全生产的管理机构,任命安委会成员进行安全生产监管,安委会成员由取得相关资格证书的专兼职安全生产管理人员组成。

同时,公司设立消防安全应急救援指挥部,全面负责消防安全突发事件的应急救援指挥及组织协调工作。

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安全生产知识和技能培训,主要包括:安全培训、灭火演习、急救演习、撤离演习、逃生演习、危废演习等,并做好训练记录。每次演练后总裁办组织要对应急演练的效果进行评估,主要查看以下方面是否达到应急救援预期效果:人员配置的合理性充分性,参与人员的反应能力与处理能力,应急救援预案的操作性,应急救援设备的充分性可用性与有效性,应急救援预案的组织协调性,外部机构响应的及时性,应急救援预案的经济性及有效性。根据评估情况编制评估报告,要认真总结问题,提出改进措施。



安全知识培训



行车、叉车培训



灭火演练



消防演练



中毒急救演练



危废泄漏演练

图表 2-3 安全培训及消防演练示例

e) 鼓励群众性管理活动，营造主动参与的氛围

公司强调发挥员工的主人翁精神，认为只有员工参与了企业管理，才能切实的提高企业的效益。公司特别注重员工参与公司管理，以 5S 管理、技术创新项目、愿景恳谈会、质量管理体系建设等活动，鼓励员工提出合理化建议，参与群众性管理活动，改善作业流程。对于各项改进活动，公司提供活动所需的资源支持，并对活动进行交流评比和分享，有效地调动员工积极性和创造性，极大地推动了公司产品质量管理的工作，增强了员工积极进取的主人翁意识、在质量管理方面的责任感。

为达到产品质量稳步提升、以客户满意为宗旨的目标，2015 年公司重新启动“ISO9000 质量管理体系”建设工作，通过全面部署，切实做到加强领导、精心组织，重点突出、注重实效，提升管理、持续改进。2015 年 7 月，公司召开“ISO9000 在行动”誓师大会，动员所有干部职工积极行动起来，站在企业全局发展的高度，以对风驰强烈责任感和使命感，从我做起，扎实有效地做好质量工作，快速提高产品质量，不断增强产品的市场竞争力，提高产品的市场占有率，从而推动风驰持续健康发展。



动员大会



质量知识竞赛活动



活动签名



每日抽奖活动

图表 2-4 “ISO 9000 在行动”活动

f) 开展文体活动，营造良好文化氛围

公司还十分重视员工的业余文化生活，经常性的开展丰富多彩的文化娱乐活动，如旅游活动、职工运动会、技能比武等，在员工娱乐的同时，充分展示员工才艺、增进了解和交流。



包饺子比赛



运动会竞赛



技能比武



三八妇女节活动



优秀员工港澳游



户外健身活动



送清凉活动



才艺展示活动

图表 2-5 公司文体活动

公司在行政大楼一楼设立图书角，并特制订了《公司图书管理制度》，截止 2024 年，图书数量已达 1700 余本。公司此举旨在进一步激发员工读书兴趣，让每一位员工都喜爱读书，学会读书，并在读书中开拓广阔视野，促进员工个性特长发展，创建学习型的企业文化，真正提高员工的素质。

2.2.2 完善员工晋升体系

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，针对不同的员工设定了不同的职业发展通道，并且设置了不同的职级。

职等	管理型 (M 序列)			专家型 (P 序列)			技能型 (T 序列)			师备型 (W 序列)		
	职等名称	职级	职级名称	职等名称	职级	职级名称	职等名称	职级	职级名称	职等名称	职级	职级名称
六级	总裁级	M12	高级总裁									
		M11	总裁									
五级	总监级	M10	高级总监	专家级	P10	高级专家						
		M9	总监		P9	专家						
四级	经理级	M8	高级经理	研究员级	P8	高级研究员	技能大师级	T8	高级技能大师			
		M7	经理		P7	研究员		T7	技能大师			
三级	主管级	M6	高级主管	工程师级	P6	高级工程师	技师级	T6	高级技师	高级师备级	W6	专家级师备
		M5	主管		P5	工程师		T5	技师		W5	高级师备
二级	助理级	M4	高级助理	助理工程师级	P4	高级助理工程师	助理技师级	T4	高级助理技师	师备级	W4	师备
		M3	助理		P3	助理工程师		T3	助理技师		W3	高级工
一级	专员级	M2	高级专员	技术员级	P2	高级技术员	技工级	T2	高级技工	普工级	W2	中级工
		M1	专员		P1	技术员		T1	技工		W1	初级工

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发展规划与设计工作，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。

图表 2-6 促进员工职业发展的机制

机制类别	说明
内部培训	公司定期举行岗位知识技能培训，利用掌握的技术优势，对相关岗位的人员进行针对性强的培训。
外部培训	公司非常注重持续性教育，派送部分员工去外部培训机构进行不断的培训，同时，也根据岗位特点，去参加针对性的短期培训。
内部竞聘	对于部分岗位，公司采用内部竞聘的方式确定人选，为员工提供一个内部晋升的有效通道。
制度支持	公司建立了一系列制度，包括招聘制度、薪酬制度、绩效制度和培训制度等，让每个员工充分了解情况，了解自己可获得的权益。
职称评定、职业资格认定	鼓励员工参与职称评定和职业资格认定，并给予相应的激励。

d) 建立人才储备机制

风驰公司在快速发展的同时，致力于打造优秀的企业文化，传承和谐有序开拓进取的企业精神。作为一家重视人才的企业，风驰搭建优秀的人才培养机制，始终关注优秀应届生等新生力量的选拔和培养。新生力量是风驰未来长久发展的核心机制，也是公司的用人机制，各个层次的新生力量是风驰未来的希望。从董事长亲自主持校园招聘到应届生面试，充分说明公司董事会风驰对于新生力量的重视和培养。

应届生培训是整个风驰培养体系的重要组成部分。首先，公司会在每年应届生招聘时严格筛选，有效判断出人才类别，以便对不同类别的同学因材施教；其次，公司通过三级培训（应届生入职集训、部门专业培训、岗位技能培训），在帮助应届生顺利实现从学校到社会，从学生到员工转变，提升应届生自身技能的同时，进一步评估和识别人才；最后，优秀应届生在考核通过后会可进入风驰培养计划，一步步成长为公司后备梯队和关键岗位人员，培养为技术专家或中高层管理者。

2.2.3 助力员工发展

为实现公司的战略目标，提高企业核心竞争力、全面提升员工综合素质和建立一支有较高专业水平的职业化队伍，公司积极开展各种学习培训活动，提升员工能力，完善员工的知识结构，并且配备了先进的多媒体教学设施，宽敞舒适的学习环境，完善了培训教学的软件环境。

a) 培训需求识别

为满足公司战略规划要求，公司充分考虑绩效测量、绩效改进和技术发展的主要要求，并平衡长短期目标与员工发展、培训与职业发展的需求，通过培训需求调查分析、对比。确定企业的培训需求，有针对性的制定年度培训计划。

同时，公司的各有关部门提出本部门有关人员的培训需求，汇总至人资部，人资部结合公司质量方针、质量目标、顾客需求以及对当前和未来人员能力预期需求，编制《年度培训计划》，报总经理批准后执行。

图表 2-7 公司培训需求调查方法

调查方法	目的	调查时间
调查法	通过问卷调查，收集员工对培训的真实需求及意见	每年一次
观察法	通过观察员工工作技能、态度、表现以及在工作中遇事处理方法，了解培训目标	全年不定期
需求分析法	通过分析公司发展规划、绩效状况等，了解培训需求	一年一次
年度申报	部门培训需求年度申报	年末
绩效分析法	通过绩效考核，分析员工能力的差距，针对性制定培训计划	年末

员工培训需求调查表

各位同事：
培训是企业经营管理中不可缺少的重要环节，为了配合企业战略发展需要以及更好的提升公司员工职业技能，公司将组织开展员工培训，请您根据实际情况填写调查表，感谢您的配合。

姓名： 部门： 入职时间： 年 月

一、 基本信息

二、 培训现状调查（请在您认可的答案“□”内打“√”）

1. 今年您参加过几次培训（包括公司和部门级培训）：
□1-2次 □3-4次 □5-6次 □7-8次 □9-10次
2. 对于今年培训中授课老师水平，您认为：
□很高 □比较高 □一般 □比较低 □很低
3. 对于今年各级培训的频率，您认为：
□很高 □比较高 □一般 □比较低 □很低
4. 对于今年各级培训的时间安排，您认为：
□很合理 □比较合理 □一般 □不太合理 □不合理
5. 通过公司各级的培训，您个人感觉收获如何？
□很大 □比较大 □一般 □不太满意 □不满意
6. 您对公司培训的整体感觉如何？
□很满意 □比较满意 □一般 □不太满意 □不满意
7. 你认为目前影响培训效果的因素是什么？（可多选，限三项）
□培训内容与实际工作不太帮助 □培训师的授课水平有限 □形式太单调 □员工培训意识不强 □领导重视不够 □其它
8. 你认为目前公司培训需要改进的地方是（可多选，限三项）
□老师的选择 □时间的安排 □内容的选择 □效果的评价 □培训的形式 □没有收获

三、 培训需求调查（请在您认可的答案“□”内打“√”，如选择“其他”请在空格内简要描述）

1. 您想学哪些课程？
□压力管理 □职业规划 □执行力 □团队建设 □管理技能 □班组管理 □生产制度 □其它
2. 您希望参加公司各种培训的频率是：
□每周一次 □每月两次 □每月一次 □每月一次
3. 您认为公司培训的讲师来源最好是：
□公司内部 □部门内部 □其它
4. 您最喜欢的培训方式是：
□课堂讲授 □案例分享 □角色扮演 □音像多媒体 □游戏竞赛 □研讨会 □其它
5. 您希望培训时间安排在：
□工作时间 □晚上时间 □中午时间

6. 您希望的每次培训时长为：
□依业余时间 □其他
□30-60分钟 □60-120分钟
□120分钟以上 □无所谓

7. 您个人感觉，在工作中是否存在下列现象？（请如实填写，可多选1）
□工作量大，有时感觉有因工作原因导致情绪低落。
□工作每个人感受多，总是感觉忙不过来。
□和同事合作时，感觉沟通不够顺畅。
□工作中和同事感觉意见分歧时，有时不知如何处理，或处理后感效果不好。
□个人感觉工作没劲，但目标仍无法完成，或领导有时感到不满。
□日常活动中，个人的有些行为不知是否恰当，是否合乎礼仪要求。
□其它（请详细描述）。

8. 在专业知识、理论方面，请根据您的个人职业发展规划，请列出您个人感觉最需提高的三个方面：
1.
2.
3.

四、 培训建议（如您对公司的培训有任何好的建议，请在下表中提出，谢谢！！）

行政及技术人员调查问卷

一线员工培训需求调查问卷

尊敬的员工：
我们正在进行“一线员工内部培训需求调研”，目的是了解您对生产体系培训的需求，以便更好地进行培训的分析，从而更好地完成生产体系的工作，并且更加有效地为您量身打造培训的课程。
此次调研采用匿名方式进行，请您认真地填写意见，您的意见对我们很重要，感谢您的支持！

您现在从事的工作：
您如何评价您的工作？
您如何评价您的工作？
1. 您的工作满意度：
□很好 □较好 □一般 □不好 □很差

2. 您的工作成就感：
□很强 □较强 □一般 □较弱 □没有

3. 您认为您在岗位上接受的培训：
□很多 □较多 □一般 □较少 □几乎没有

4. 您认为目前最急需哪些方面的培训（多选）
□企业文化 □职业道德 □职业技能 □厂规厂纪
□车间生产历史、现状、展望 □生产安全知识 □生产操作技能与规范
□设备、机械、仪表 □化工工艺 □操作记录填写
□安全管理知识 □安全生产法律法规 □安全生产管理
□安全生产与隐患排查 □安全生产管理 □5S管理
□其它： 。

5. 您愿意接受的培训时间是：
□上班期间 □下班期间 □业余时间

6. 您愿意接受的培训方式是：
□课堂讲授 □案例分享 □角色扮演 □研讨会 □其它

7. 当您参加一场培训感到满意时，您认为最关键影响因素是：
□培训师 □课程内容 □培训时间 □其它

8. 您愿意接受的培训方法有（多选）
□课堂讲授 □现场实操 □案例教学法 □互动交流
□其它

9. 您认为一线员工入职阶段可以尽快掌握岗位技能的方式是：
□课堂讲授 □师傅带徒弟 □实操培训 □其它

10. 您认为在当前培养方式下，一线员工一般多长时间才能具备直接上岗的能力？
□5个月以内 □10个月以内 □20个月以内 □40个月以内 □40个月以上

11. 您认为影响培训带培训效果的因素有（多选）
□付出时间和精力 □参加培训意愿 □影响自身岗位工作 □管理不善
□其他

12. 您认为培训带培训制度应该采取的措施有（多选）
□建立培训带培训制度 □提高培训带培训制度的执行力
□公司设立培训带培训基金 □定期有人负责培训带培训
□制定培训带培训考核办法 □制定培训带培训考核办法

13. 您认为培训带培训应该采取的措施有（多选）
□制定培训带培训考核办法 □制定培训带培训考核办法
□制定培训带培训考核办法 □制定培训带培训考核办法

14. 您认为一线员工入职培训带培训，组织的培训带培训，带培训人应是：
□培训师 □班组长 □车间技术员 □车间主任或班组长
□厂办 □其它

15. 您认为一线员工入职培训带培训，岗位技能带培训的周期应该是：
□每周 □每2周 □每月 □每季度带培训一次 □其它

16. 您认为一线员工入职培训带培训，综合带培训带培训的周期应该是：
□每周 □每月 □每季度带培训一次 □其它

17. 您对公司生产培训带培训有何建议？
(如：培训中心带培训带培训，带培训带培训方式，带培训带培训、方式等)

一线人员培训需求调查问卷

b) 培训计划制定

公司有针对性的开发涉及质量管理、技术知识和技能、公司规章制度、法律法规等方面的培训课程，针对各层级人员展开不同类型的培训活动。针对 2025 年公司及各员工发展的需要，公司制定了《2025 年度公司培训计划》。

 2025 年风驰学堂课程表							
序号	讲师	部门	日期	时间	课时	课程名称	培训对象
1	蔡云峰	生产中心	2月	17:00	1	学习分享	集团相关人员
2	郑地多	研发中心	3月	17:00	1	模具报价	集团相关人员
3	潘卫民	研发中心	4月	17:00	2	问题-解决-推进	集团相关人员
4	公司级	各部门	4月	17:00	1	公司危废处理流程	集团相关人员
5	李军辉	研发中心	5月	17:00	2.5	组织运作之工程新编工作手册（一）	工程全体
6	李军辉	研发中心	6月	17:00	2.5	组织运作之工程新编工作手册（二）	工程全体
11	李军辉	研发中心	6月	17:00	2.5	组织运作之工程新编工作手册（三）	工程全体
12	李老师	外聘	6月	9:00	2	专利发掘与撰写	研发中心
13	李军辉	研发中心	7月	17:00	2.5	组织运作之工程新编工作手册（四）	工程全体
14	黄刚仁	研发中心	7月	15:30	2	专利搜索方法（一）	研发中心
15	黄刚仁	研发中心	8月	15:00	2	专利搜索方法（二）	研发中心
16	江海卫	研发中心	8月	15:00	2	8寸高强钢轮改善	研发中心
17	外聘老师	研发中心	9月	13:00	3	SolidWorks绘图软件培训（一）	研发中心
18	外聘老师	研发中心	9月	8:00	3	SolidWorks绘图软件培训（二）	研发中心
19	王慧生	研发中心	9月	15:00	2	无模旋压/无模成型技术	研发中心
20	江海卫	研发中心	9月	17:00	1	大刚圈知识分享	集团相关人员
21	张楠	研发中心	10月	15:00	2	一种高精度成型工艺技术	研发中心

2025 年度公司培训计划（部分）

c) 培训实施

①分级培训模式的建立

为保证培训计划的有效实施，公司依据总体培训规划，采取综合培训模式，主要包括内部培训和外部培训，确保培训项目的实施更加符合公司整体战略发展规划。

图表 2-8 公司培训体系层级

培训模式	类别	主要培训内容
外部培训	职业资格培训	将特种作业从业人员（含特种设备操作人员）和通用工种从业人员外送至社会培训鉴定机构进行培训，并考取相应作业证书/职业资格证书。
	供应商培训	供货商培训是指员工接受设备采购合同供货厂商提供的设备基本理论知识、操作技能和维护保养等方面的培训，分为厂家现场培训和公司现场培训两类。
	其他外派培训	包括送其它单位培训、参观、学习等。

培训模式	类别	主要培训内容
内部培训	入职三级培训	一般在新员工试用期进行，旨在使新员工对公司基本情况有一个初步认识 and 了解，以便新员工尽快融入公司，早日胜任本职工作，入职培训以制度、安全、岗前技能培训三级培训为标准，培训周期为 30 学时。
	岗位重温和技能提高培训	在职员工的重温培训、转岗培训及相关技能提升培训。
	技术比武	旨在员工中营造“学、比、赶、超”的良好氛围，促进员工提升业务技能，分为公司级和部门级两级。
	管理培训	指对公司班组长及以上管理人员进行的以学习综合管理知识、不断提高执行力和综合管理能力为目的的培训。

② 培训教师管理

培训师队伍是培训管理体系的重要资源，是企业人力资源的核心。主要承担了企业文化的传承和知识技能的梳理、沉淀、传授、创新的使命。

培训师分内部培训师、外聘培训师两类：内部培训师指企业内部非专职，但参与培训授课的人员，公司各部门负责人和技术主管均为本部门内部培训责任人，承担本部门或其他部门的业务技能培训任务；外请培训师指来自于企业外部参与公司内培训授课的人员。

为保证培训师培训的质量和效果，公司人力资源部在每次培训结束后均对培训师培训效果展开调查，找出差距，以便做出持续改进。

2021 年，公司聘请外部专业团队打造一支业务能力、岗位经验内化能力“双强”的风驰内部讲师团队，各部门业务骨干共 22 名学员，作为企业的管理者和业务骨干更肩负着传承经验，培育人才的责任。



内训师培训—3



内训师培训—4



图表 2-9 内训师培训

截至目前，公司已完成《TTT 培训》、《项目管理》、《打败“潘董”的执行力宝典》、《钢圈的基础知识培训》、《质量管理从理论到实践》、《财务凭证采集要点与要求培训》、《FEMA 主题学习》、《CAD 绘图主题学习》、《战略绩效》等专业知识的培训，参加培训人员 300 人。



③ 培训方式多样化

公司组织培训的基本形式主要有：外派培训、内训、自学、内部分享等。



操作规范培训



精益生产培训



工艺卡片制作知识分享



消防安全知识培训



外派培训



外派培训



安全与生产培训



技能竞赛

图表 2-10 员工培训活动举例

2015 年 11 月，公司新建的内部学习平台——“风驰学堂”开始投入使用，“风驰学堂”作为公司的学习资料库，让风驰员工能够学到更多的知识，充实自我，共同进步。目

前，“风驰学堂”已经有部分名师课件和管理书籍上线，如《精益概论与精益化管理推行实战》、《5S 现场管理与精益成本控制》、《生产流程改善与优化修改》、《生产计划与库存管理》、《TQM 全面质量管理》、《战略与企业管理》、《战略性绩效管理》、《培训培训师》、《营销顶层设计》、《新资本模式创新设计》、《卓越绩效模式》、《人力资源成本控制》、《纳税筹划与风险管控》、《企业管理制度百科》、《卓有成效的管理者》、《最终竞争力》、《给你一个团队，你能怎么管》、《领导梯队：全面打造领导力驱动型公司》等。

除了内部培训、“风驰学堂”、学习沙龙（专业知识分享会），公司还选派员工参加公司以外单位组织的管理培训，如学历、学位培训班、专题研讨会，标杆企业学习，出国学习考察等。



读书分享会



走进标杆企业学习

2019 年 7 月，精益培训道场正式成立，使公司的效益提升，员工的素质进一步提高，同时为了提高员工生产安全意识，使员工能在二级培训过程中了解生产过程，学习生产要求，逐步提高现场 5S 的管理要求。



精益道场培训



精益道场培训

2020 年公司申报“李军辉技能大师工作室”顺利通过认定，公司获得具备开展技能等级评定的资质，为公司技能人才建设奠定了有利的基础。

2021 上半年开展师傅评选活动，现有 6 位员工评为高级师傅、13 位员工评为师傅，他们是公司基层员工中各关键岗位的杰出代表。

2022 年，风驰公司“李军辉劳模创新工作室”被命名为第十二批浙江省高技能人才（劳模）创新工作室，培养一批知识型、技能型、创新型的高技能人才，扶持一批能够继承传统技术工艺并不断创新的能工巧匠，获“浙江青年工匠”荣誉 1 名，获“台州工匠”荣誉 2 名，获“温岭工匠”3 名。同时多名技能人才入选五星，四星、三星“台州技

工”，在各市级职业技能竞赛中取得佳绩。

2023 年下半年开展师傅评选活动，现有 9 位员工评为高级师傅、25 位员工评为师傅，他们是公司基层员工中各关键岗位的杰出代表。

2024 年，获得“李军辉台州市技能大师工作室”，截止 2204 年，荣获劳模、工匠、星级员工等荣誉 50 余人。

d) 培训效果评价

为提升和确保培训的效果，公司人力资源部每年对公司全年的培训情况给予综合评价。人力资源部通过座谈与评估对象进行交流，了解培训组织、授课方式、讲课质量等方面的基本数据，掌握培训取得的实际意义和价值，收集关于改进和发展员工培训机制的意见和建议，便于公司对整个培训过程进行综合评价和改进，提高培训效果。

课程评估表

各位学员：人力资源部邀请您对本次培训质量给予评价，感谢您的合作！

课程名称					讲师姓名					
学员姓名	郭雅				部门	总裁办				
授课效果评估 总分	课程评分，每栏满分10分									
	主题明确 内容一致	系统性强 理论联系实际	紧贴业务 实用性强	逻辑清晰 层次分明	课件精悍 图文并茂					
	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★					
	讲师授课表现评分，每栏满分10分									
	形象良好 精神饱满	形式生动 氛围活跃	见解精辟 分析透彻	深入浅出 语言流畅	准备充分 积极友善					
	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★					
培训组织与服务评估 总分	每栏满分20分									
	提前通知	卫生环境	设备运行	资料准备	纪律培训					
	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★	<input type="checkbox"/> ★					
意见和建议栏										
你对本次课程的其他意见和建议	<input type="checkbox"/>	1								

e) 培训改进

公司十分注重对培训效果的评估并及时改进相应的培训方法，针对一年来所组织的培训工作，总经办结合员工、公司绩效以及培训满意度、各项培训效果对教育培训的有效性、实用性进行综合评价，改进不足，并再次制定、实施、跟踪、反馈，不断提高培训效果。

2.2.4 管理员工关系

a) 多渠道沟通，合理采纳相关方建议

合理化建议作为企业发展的一种内在动力，是员工参与企业生产经营管理的纽带和桥梁，是推动企业生产经营管理的重要手段，是企业不断完善自我的要求，也是企业活力的体现。公司制定《公司员工建议管理制度》，成立合理化建议评审小组，评审小组将对所有员工提出的合理化建议进行筛选、审核。

为鼓励员工参与改善，凡被采纳的建议，无论效果如何均可获得 50 元奖励。可计算经济效益的建议，扣除改善成本外，根据年度效益按等级给予 5%-20% 不高于 1000 元、不低于 50 元的一次性奖励。无形效益按评定等级给予一定金额的一次性奖励。双重效益的仅奖励可计算经济效益。

对于负责实施提案的小组，按如下评定标准，由审核组对实施小组进行审核奖励，董事长或者执行总裁审批。

图表 2-11 提案实施奖励额度

级别	S	A	B	C	D
标准	公司指定的重大级改善项目，产生公司重大效益	重大改善，需组建团队，对公司有重大效益的，周实施周期较长	重要改善，对公司有较大效益的，需组建团队，实施周期较长	一般改善，实施周期较短	本职范围内，且实施周期较短
奖励比例	10 万-100 万	8-10 万	5-7 万	2-4 万	1000-1 万

同时，公司开通了微信、OA 平台“意见箱”，员工可以通过微信、OA 平台就公司工作和公司发展等方面的问题提出意见和建议。公司工会将派专人管理意见箱，每周定期收集、整理信息，并根据意见类型向相关部门和公司领导进行反映。处理结果将通过微信直接向员工回复。对于员工反映比较集中的问题，还将通过《风驰报》予以反馈。微信平台意见箱的设立，进一步拓宽了公司信息沟通渠道，对于强化广大员工的主人翁责任意识，调动员工参与公司管理的积极性，更好地为公司发展出谋划策有重要意义，真诚希望广大员工都来为公司的发展建言献策。

b) 确定影响员工权益、满意程度和积极性的关键因素

公司通过员工座谈会、专题会议、意见调查表等多种渠道听取和采纳员工的建议，通过分析、评估，识别确定影响员工权益、满意度和积极性的关键因素。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。

影响员工满意度的关键因素及对策

关键因素	影响对象	可能的影响	对 策
劳动强度、高温、噪声等	生产操作人员	身体健康、满意度	改进工艺、改善工作环境
薪酬、福利		满意度、工作积极性	建立公正合理的薪酬体系
薪酬、福利	初、中级管理人员	满意度、工作积极性	建立公正合理的薪酬体系
培训机会		工作质量、职业发展	个性化的培训

关键因素	影响对象	可能的影响	对 策
职业发展		工作激情、人才流失	职业规划、发展通道
团队合作		工作激情、人才流失	加强团队建设
生活环境		工作激情、人才流失	改善生活区环境，开展多种健康向上的娱乐活动
薪酬、福利	专业技术人员	满意度、工作积极性	建立公正合理的薪酬体系
培训机会		工作质量、职业发展	个性化的培训
职业发展		工作激情、人才流失	职业规划、发展通道
尊重与认可	高层管理人员	成就感	激励政策
企业文化		归属感	人的行为规范整合

c) 员工满意度测量

公司每年进行二次员工满意度调查，对于满意度较低的共性问题，经分析问题原因后，指定责任部门、落实责任时间和整改措施。另外，公司还会要求人资部同关键岗位主动离职人员进行离职面谈，听取其在工作中的满意和不满意的信息，以便做后续改进。

d) 为员工提供针对性、个性化的支持

通过员工满意度调查、合理化建议、员工座谈会等形式，了解不同员工的关注点，进而展开针对性、个性化的支持服务。

d) 了解员工意见和建议，及时做出积极的反馈和处理

高层领导通过员工满意度调查、座谈会、邮件等形式调查、了解员工的意见和建议，评价、分析找出存在的问题和改进的机会，由人资部制定相关改进的措施和方案，并负责跟踪督办，要求各相关职能部门在规定时间内进行处理。高层领导注重现场了解情况并在承诺时间内及时做出积极的反馈和处理。

2.3 供应商、客户、消费者

公司秉持“客户第一、迅速反应、发展共赢”的客户之道。要求全员树立全环节的零缺陷质量意识。客户的利益所在，就是公司生存和发展的利益所在，通过向客户提供个性化、标准化、规范化的服务，来提高客户的整体满意度。

2.3.1 供应商权益

公司本着合作共赢、构建和谐生态原则，与合作伙伴建立稳定、互信的合作关系。公司根据《采购部供方选择评估管理规定》对现有合格供应商进行分类管理，主要包括 1 类（重要物料）、2 类（一般物料）、3 类（辅助物料）：1 类（重要物料）供方所提供的物料(服务)对构成最终产品的主要部分或关键部分，直接影响最终产品使用或安全性能，

如：铁板、芯子及气门嘴等配件；2类（一般物料）供方所提供的物料(服务)对构成最终产品非关键部位的批量物项，它一般不影响最终产品的质量或略有影响，但可采取措施予以纠正的物料；如：涂装材料，黄油嘴、包装材料和螺丝等；3类（辅助物料）供方所提供的物料(服务)非直接用于产品本身但起辅助作用的物料；如缠绕膜、打包带等。

根据《供方选择评估办法》，公司对供应商从生产及交货保证能力、质量保证状况、服务水准等方面对进行考评，选择合格供应商。

公司公开、公平、公正地选择供应商，保证付款及时行、保护供应商知识产权。实行分级管理，分层次提供信息共享、资金支持、订单保障、管理输出等支持。公司与重要供应商建立长期合作关系，与战略供货商建立战略合作伙伴关系，保持紧密合作关系；严格履行购销合同，按时付款。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。

公司通过高层互访、不定期拜访、供应商评价等方式，对供应商的设备能力、供货能力、财务能力、经营管理情况进行摸底，实现与供应商之间相互面对面的有效沟通。

2024年，公司原材料供应渠道安全稳定，保证公司稳定生产。公司无拖欠供应商货款而被供应商起诉之情况，商业贿赂案件和腐败案件为0。

2.3.2 客户、消费者权益

a) 履行组织所提供产品和服务质量安全的职责

公司明确了“以市场为导向、产品精益求精；工艺不断创新、追求顾客满意”的质量方针，同时为了满足客户需求，为了铸就高端品质，在全公司范围内进行了质量宣誓：作为风驰员工，本着对企业、对客户、对自我负责的态度，我愿全身心投入工作，视工作质量为自己的人品，视产品质量为企业的生命，用一流的工作质量创造一流的产品质量。我要坚持做到，恪守工艺纪律，服从质量管理，追求产品精益求精，为实现风驰愿景而努力奋斗！

公司根据ISO9001：2015质量管理体系认证，以质取胜，以创新拓市场，成为行业之标杆。在履行确保组织所提供产品和服务质量安全的责任方面，公司已制定了多项具体的质量控制措施，涵盖了从产品设计、原材料采购、产品制造、产品检验、性能测试、包装储运到客户服务等全过程等各个环节，对各部门的质量控制工作进行有效的指导和监督；同时，公司以满足客户要求作为标准，由各专门部门负责，认真抓好产品质量的持续改进工作。

b) 顾客关系管理

公司始终坚持以超前的意识致力于产品设计、开发和制造，使公司的产品在同类产品中处于领先地位，不断追求完美卓越，全心全意为客户提供满意的服务和期望的需求。公司与顾客建立多种沟通渠道，在品牌宣传、销售服务、沟通交流等环节与顾客建立良好的关系，全方位保持与顾客的密切接触和联系，以赢得顾客，不断提高其满意度和忠诚度。

c) 顾客投诉管理

为了能及时接收、处理各类顾客的咨询和投诉，不断提高顾客满意度，公司制定了《公司客户投诉处理流程》，并统一由营销中心对来自顾客的各类咨询、投诉进行调查、判定和处理，及时响应和处理问题。

通过客户投诉处理流程的优化及信息系统的应用，公司的客户投诉处理工作取得了较大的改进，对相关客户的投诉均能够及时有效地进行处理。

2.4 安全运营

2.4.1 严控安全事故

公司成立安全生产管理委员会等，制定《安全生产管理制度》，与员工签订安全生产责任书和消防安全责任书，落实安全责任。通过对员工进行全方位的安全培训，增强员工安全防范意识。通过加强安保投入，提高防范意识。通过加强监督检查，消除安全隐患。公司配置有专业的消防管理人员和设备管理人员，并全部通过消防部门验收。消防管理人员均通过上级主管部门组织的培训，具备较好的业务能力。识别各工种的安全健康风险，严格执行安全操作规程，确保生产经营工作的安全运行。

2.4.2 开展安全培训

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，公司成立安全生产管理委员会，进行安全知识培训，并且每年进行应急消防演习、逃生演习，并做好训练记录。

2.4.3 排查安全隐患

为更及时、准确地发现生产运作中存在的不安全因素及事故隐患，有计划地制定纠正措施，防止各类事故的发生，保障员工在工作生产过程中的安全与健康，确保公司安全生产，公司制定《安全生产管理制度》，并针对公司的安全问题进行定期检查、不定期检查、专项检查、季节性检查与全面检查。

公司建立了多层级管理人员的安全隐患排查体系，并依托外部专业机构委派专家对公司各类场所进行安全排查，全面共排查、治理隐患，并定期在公司内进行通报，进一步提升了公司各级现场的安全性并保障了员工作业过程中的安全。

2.4.4 完善应急救援机制

在突发事件处理方面，公司建立了覆盖各种紧急情况的应急预案，并开展应急演练，培育员工的危机处理意识和能力，实现对意外情况的快速处理，例如火灾、停电等紧急处理预案等。

2.5 环境责任

公司以建设节约型社会，增强可持续发展能力为目标，有效履行环境保护、节能减排的责任。

2.5.1 环境管理

公司遵循《环境空气质量标准》、《地表水环境质量标准》、《污水综合排放标准》、《大气污染综合排放标准》、《城市区域环境噪声标准》等国家法律法规；引入 ISO14001 环境管理体系，组织集中式和滚动式的内部审核管理，对体系运行情况实时监控，保持体系的有效性，推动环保治理工作的持续改进。

建立健全各级环境保护机构，设立相关岗位。定期委托第三方检测机构对废水、废气、噪声、危险固废等进行检测。

此外，公司参加环保主管部门和行业协会举办的各类培训，公司环境管理体系符合环境管理的要求。

为确保公司环境管理体系的有效运行，不定期组织环境管理人员开展交流会议，学习环境管理的相关制度，研究讨论工作中存在的环保问题。

2.5.2 环境目标

报告期内，温岭市环境监测站本公司进行了环保监测。监测结果显示，各污染物的排放浓度均达到相关排放标准。企业未发生重大环境污染事故、环境违法事件和环境信访案件。公司始终坚持科学发展观，报告期内积极减少资源消耗和“三废”排放，企业与环境和谐发展。

公司在生产经营的各个环节中，需要输入能源、原材料，输出较少的大气、水和废弃物等环境负荷物质。为尽可能少的资源消耗和环境占用，公司不断加强技术创新，积极采用新设备、新工艺、新技术、新材料，推进以节能减排和环保技术进步为主要目标的设备更新和技术改造。

经过持续技术创新和结构调整，加大环保投入，提升环保管理水平，公司单位工业产值水耗、能耗及污染物排放量持续改善。

2.5.3 降低环境负荷的措施

公司利用“节水日”、“节能宣传周”，采用黑板报、电子屏、张贴宣传画等各种途径，开展了形式多样的节水宣传活动，并号召全员开展节水合理化建议活动，促进了企业全员对建设资源节约型企业的认识。

生活污水经处理后入城市污水管网，由城市污水厂处理达标排放；依据《废弃物管理程序》，建立废弃物的分类、标识、收集及处理程序，确保可回收废弃物得到再生利用，危险废弃物得到妥善处置，避免废弃物对公共卫生造成影响。

2.6 公益支持

公司一直以来秉持“实现自我、回馈社会”为己任，高层高度重视公益活动，并且结合公司的发展战略，做出一定的资金预算进行公益活动。公司领导以身作则积极参与社会的公益活动。

在公司领导的推动下，目前，公司主要将行业发展、教育事业及慈善等列为重点支持的公益领域并积极捐助。例如，公司近两年在公益支持项目中开展过例如：参与《摩托车和轻便摩托车辐板式车轮》标准的起草、《乘用车车轮改装指南》团体标准的起草；温情腊八粥·最美在风驰——风驰大学生志愿者参加腊八粥派送服务活动；敬老院送温暖活动；“候鸟守护”暑假公益培训活动；定期的温岭市关心下一代工作委员会捐款；温岭市慈善总会捐款等一系列活动。

公益事业支持重点

重点公益支持领域	具体支持项目	选择依据	负责部门
行业发展	积极参加行业组织的活动	进一步巩固公司在行业内的影响力，以负责任的态度带动行业发展	团委、工会、总裁办公室等
	参与行业标准的制定		
	公司被认定为国家摩托车及零部件外贸转型升级基地企业		
教育事业	温岭市关心下一代工作委员会	培养优秀人才，同时也为公司吸引、培养后续人才提供保障；履行企业社会责任，提高企业品牌形象	
	关爱留守儿童暑期班		
	捐资助学，振兴教育等		
慈善	温岭市慈善总会捐款	回报社会，符合公司展现企业形象，提升企业社会责任感的要求	
	温岭市癌症康复协会		
	困难员工帮扶		
	慰问周边每户老人		
公益	“守护碧水蓝天”净滩公益活动“种一棵小树树，绿一方净土”植树活动	行动践行社会责任	

典型案例：“净滩-守护碧水蓝天”公益活动

2024年8月3日，风驰公司在松门水桶岙沙滩开展一场“守护碧水蓝天”净滩公益活动。志愿者们不顾夏日的烈日走进海滩，以特别的方式守护海洋，用善举成就公益，用行动践行责任，为保护环境贡献自己的一份力量。还大家一个洁净美丽的海洋，还我们碧水蓝天。



图表“净滩-守护碧水蓝天”公益活动

典型案例：“种一棵小树，绿一方净土”植树活动

2024年3月12日，公司为了激发员工美化环境、热爱家乡的情感，增强员工的团队协作力，由采购、财务携手组织开展“种一棵小树，绿一方净土”的植树爱树活动，现场种植了1000余棵小树苗。



图表“种一棵小树，绿一方净土”植树活动

此外，公司近年来开展了多项公益活动，部分案例如下



关爱留守儿童暑期班在公司举办



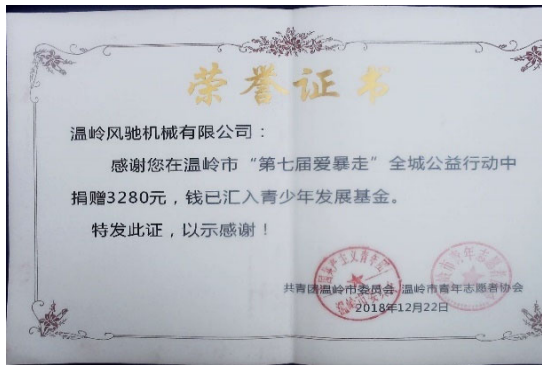
爱心义卖



老人院慰问



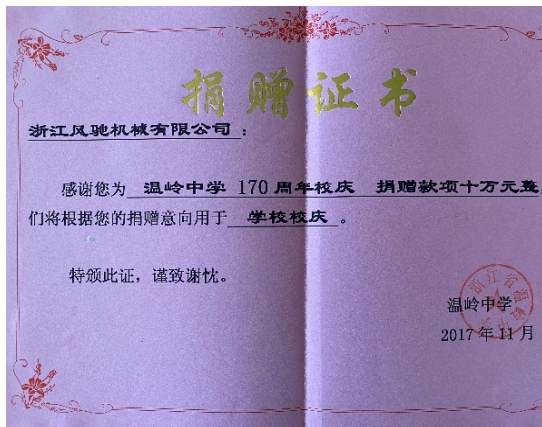
困难员工捐款



青少年发展基金捐赠



温岭市慈善总会捐赠



温岭中学捐赠



温岭市红十字会捐赠

图表5-1 部分公益事业举例

此外，公司高层领导团队十分重视并积极投入公益事业。公司财务总监是台州市人大代表，心系国家，关爱民生，为企业为社会做出了较大的贡献。

例如：2024年7月，公司开展“九洞门岛敬老”公益活动，本次活动的主题为“关爱老人，送去清凉”，公司高层领导与员工一起为老人们制作一顿午餐和派送防暑清凉礼品让岛上的独居老人感受家人的关怀，增加快乐感。



图表“九洞门岛敬老”公益活动