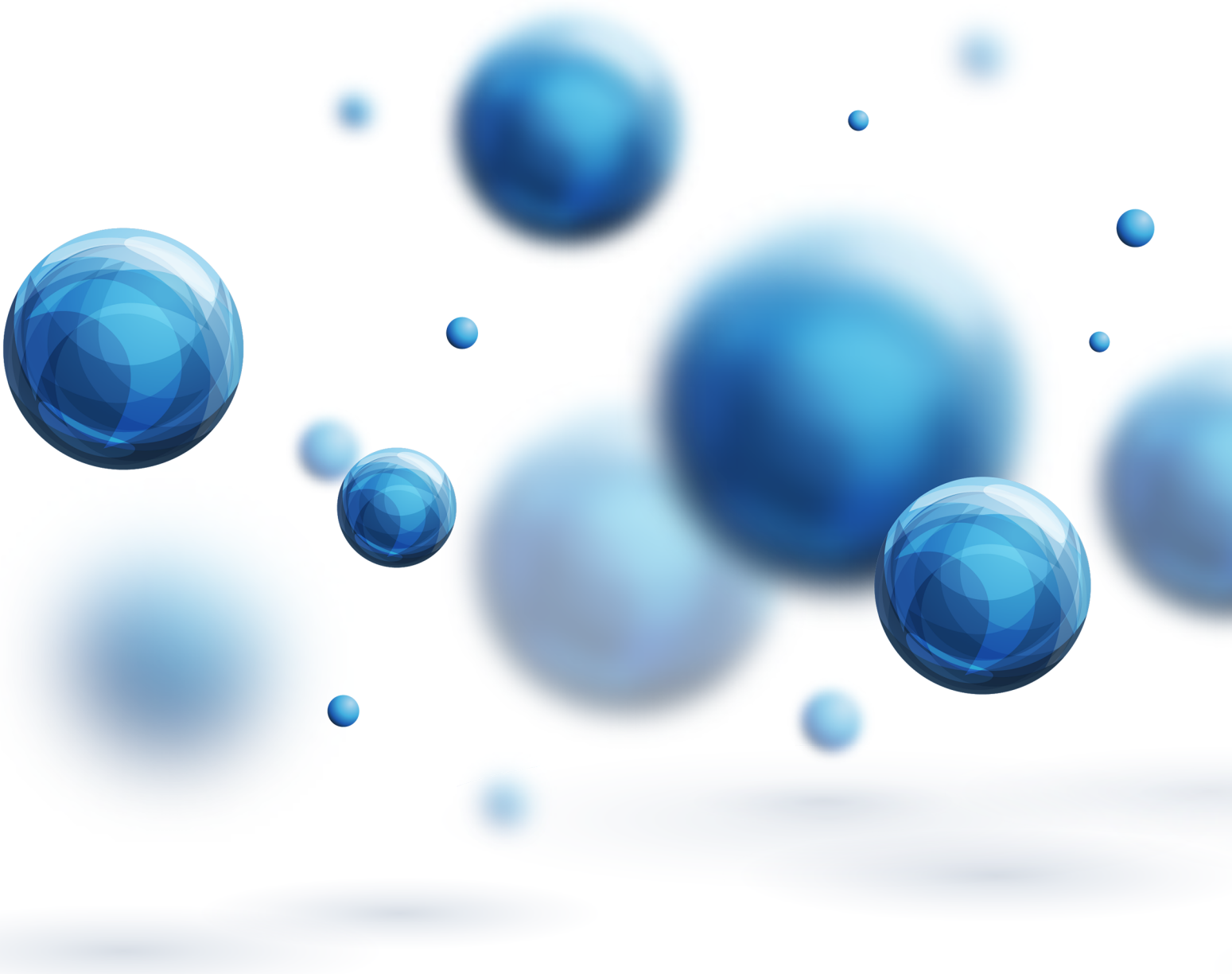


2021

社会责任报告

华瑞电器股份有限公司

Huarui Electric Appliance Co., Ltd



CONTENTS 目录



关于本报告 01

报告时间范围
报告组织范围
报告说明
编制依据
资料来源及可靠性说明
报告获取方式

董事会致辞 02

公司概况 03

基本情况
主营业务
组织架构
企业文化
企业荣誉
年度绩效

公司治理 05

治理架构
董事会及高级管理层薪酬
廉洁管理
利益相关方沟通
中小投资者保护

员工管理 11

员工权益保障
人员结构
员工发展
暖心工会
疫情防控
健康与安全管理

社会责任 17

创新驱动
质量管理
供应商管理
提升客户体验
社会公益

环境责任 22

环境管理体系
环保投入
资源消耗及碳排放
环境绩效表

报告索引 25

关于本报告

ABOUT THIS REPORT

报告时间范围

本报告的时间范围为 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日，为提升报告可读性，部分数据超出上述范围。

报告组织范围

本报告的组织范围涵盖了华瑞电股份有限公司对财务和运营政策及措施有控制权或有重大影响的所有实体，并与公司年报所覆盖的范围一致。

报告说明

本报告为华瑞电器股份有限公司（以下简称“华瑞股份”、“公司”或“我们”）2021 年度社会责任报告，披露华瑞股份及其子公司履行社会责任的总结及在可持续发展方面的进展及未来计划。

编制依据

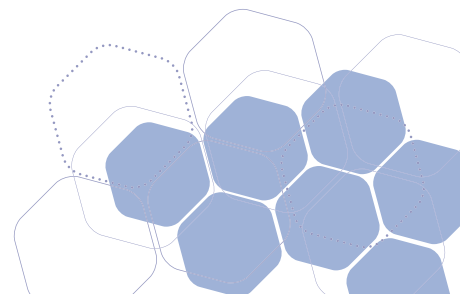
本报告编制依据包括：全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告指南（G5）》；联合国全球契约组织（United Nations Global Compact）“十项原则”；国际标准化组织（ISO）《社会责任指南（ISO 26000）》；中国社会科学院《社会责任报告编写指南 3.0》及《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》。

资料来源及可靠性说明

报告中所引用数据及其他资料均来自于华瑞电器股份有限公司正式文件、内部统计及公司官方新闻渠道。本报告所涉及财务数据如与《公司 2021 年年度报告》不同，以《公司 2021 年年度报告》为准。华瑞股份董事会对报告内容的真实性、准确性及完整性负责。

报告获取方式

华瑞电器股份有限公司官网（<https://www.hrdq.cn>）



ADDRESS

「董事会致辞」



近三十年的不懈奋斗，华瑞一路风雨兼程，是华瑞股份的全体员工支撑起华瑞事业，推动着华瑞不断向前发展。2021年是“十四五”规划开端之年，国家坚定以创新推动实体经济高质量发展为方向。在过去的一年我们积极投入研发、拓宽销售渠道，实现了良好的经营业绩，同时我们的成功也离不开合作伙伴、股东和全体员工的帮助和支持。

作为国际上领先的换向器生产企业，我们深刻认识到我们所肩负的责任，也深知履行企业社会责任是经营活动中不可分割的一部分。多年来，我们始终致力于为世界提供高质量低成本的电机心脏，为员工创造广阔的空间共建美好家园，为投资者带来良好回报。未来，我们将继续秉持可持续发展理念，积极投入环保公益事业，不断完善公司治理体系，促进社会和谐发展。

我们坚信只要所有华瑞人兢兢业业地工作，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，就一定能把华瑞股份建设成为世界一流的企业，为社会创造价值。

华瑞股份董事会

公司概况

COMPANY OVERVIEW

基本情况

华瑞电器股份有限公司成立于 1996 年，2017 年在深圳交易所上市，公司自成立以来便专注于从事小功率电机和微特电机换向器的研发、设计、生产和销售，一直致力于为客户提供性能可靠、品质卓越的换向器产品和服务。

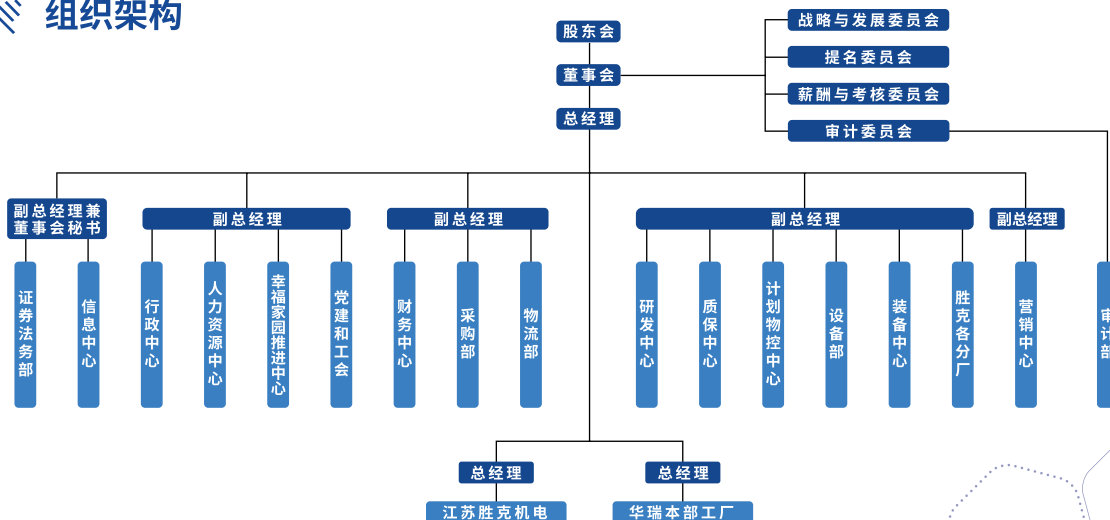
公司总部位于浙江省宁波市，目前共有两家主要负责生产的子公司，分别是宁波胜克换向器有限公司（以下简称“宁波胜克”）及江苏胜克机电科技有限公司（以下简称“江苏胜克”）。经多年发展，公司营销网络已覆盖全球二十多个国家，合作关系稳定。

主营业务

公司主要产品包括全塑型、槽型、钩型、卷板型、平面型等五大类两千余个规格的换向器，其应用领域广阔，覆盖了电动工具、汽车电机、家用电器和军工等主要市场。目前，公司凭借行业领先的全塑型一次成型生产工艺、全自动生产线、多元化的产品及客户体系，在换向器领域，特别是插片型换向器领域具备较强的市场竞争力和品牌知名度。公司是全球换向器行业的龙头企业，拥有美国百得 (BLACK&DECKER)、牧田 (MAKITA)、日本电产 (NIDEC)、博世集团 (BOSCH)、佩特来 (Prestolite)、威灵电机、延锋安道拓等全球知名客户。

在传统产品提质增效的同时，公司加大新产品研发投入，2021 年度公司无刷连接器和军工领域产品相继进入市场，获得客户认可，为公司营收增长注入新的活力。

组织架构



企业文化

我们始终遵循“为世界提供高质量低成本的电机心脏，为员工创造广阔的空间共建美好家园”的发展方向，致力于先进、科学的经营管理体制和人才体制的建构。

企业愿景 成为中国高端制造标杆企业

企业使命 追求员工物质与精神两方面幸福的同时，为社会进步和发展做出贡献

核心价值观 员工幸福，客户感动

企业精神 团队、奋斗、感恩、内求、利他

质量方针 立足科技创新，倡导协同进步，打造领先品质，取信天下客户

企业荣誉

宁波胜克换向器有限公司	国家高新技术企业
	宁波市“五好”民营企业关工委（2020年）
华瑞电器股份有限公司	国家高新技术企业
	宁波市制造业单项冠军示范企业（2020年）
	中国内燃机电机电器电子行业小巨人企业（2020年）
江苏胜克机电科技有限公司	淮阴区2021年度规模提升先进企业 和技术设备提升先进企业

年度绩效

营业收入：**9.83**亿元 男女比例：**47:53** 温室气体排放密度：**0.22**吨/万元营业收入
总资产：**12.72**亿元 人均培训时长：**5.2**小时 有害废弃物排放密度：**0.02**吨/百万元营业收入
净利润：**4183.55**万元 劳动合同签订率：**100%** 一般废弃物排放密度：**0.53**吨/百万元营业收入
每股收益：**0.23**元 社会公益投入：**23**万元



治理架构

华瑞股份严格按照《公司法》《证券法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司规范运作指引》及其他法律法规、规范性文件的要求，制定了《公司章程》，建立了由股东大会、董事会、监事会和高级管理层组成的治理架构。公司股东大会、董事会、监事会严格按照《公司章程》及相关议事规则的规定规范运行，确保现有的各项内控制度能够得到全面执行，形成了一个结构完整、行之有效的公司治理体系。

股东大会

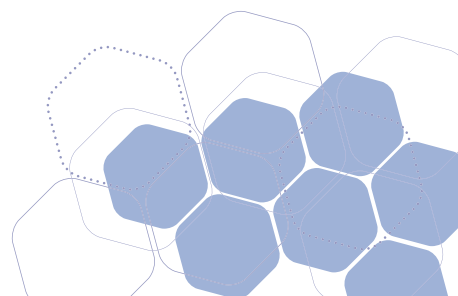
股东大会是公司的最高决策和权力机构，公司按照《股东大会议事规则》等相关规定召开股东大会，会议在召集方式、议事程序、表决方式和决议内容等方面均符合有关法律、法规和《公司章程》的规定，确保所有股东能够充分行使自身权力。报告期内，公司共召开年度股东大会 1 次，临时股东大会 3 次。

董事会

公司严格按照《公司法》和《公司章程》规定的董事选聘程序选举董事，董事长由董事会以全体董事的过半数选举产生。公司董事会共有 9 名成员，其中独立董事 3 名，女性董事 2 名，独立董事数量满足监管要求。公司积极落实董事会背景多元化方针，各名董事具有在机械制造行业、财务管理、法律等不同行业工作及学术背景。

董事会按照《公司法》和《董事会议事规则》的要求召集组织会议，依法行使职权，使公司董事能够做到切实有效、诚信、勤勉地行使权力。为了更好地提升董事会履行其职权情况，公司每年会对董事会进行绩效考核。

2021 年董事会共召开 7 次会议，董事会成员出席董事会情况如下：



董事姓名	本报告期内应参加 董事会次数	实际出席 董事会次数	缺席董事会次数	是否连续两次 未参加董事会会议
阳帮元（董事长）	1	1	0	否
邱刚（副董事长）	1	1	0	否
孙瑞娣（董事）	7	7	0	否
邓乐坚（董事）	7	7	0	否
谢劲跃（董事）	7	7	0	否
宋光辉（董事）	1	1	0	否
朱一鸿（独立董事）	1	1	0	否
何焕珍（独立董事）	7	7	0	否
张荣晖（独立董事）	7	7	0	否
孙瑞良（名誉董事长/ 前董事）	6	6	0	否
郑伟（前董事长）	6	5	1	否
潘嘉明（前董事）	6	6	0	否
郑曙光 （前独立董事）	6	6	0	否

* 董事会成员简介见年报

董事会下设战略委员会、审计委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会，为董事会提供公司决策方针、内外部审计、薪酬政策制定、董事会成员候选人提名等方面的咨询意见和建议。属于专门委员会职责范畴内的董事会决议事项，经相应的专门委员会研究审议，由专门委员会听取各个有关方面的意见和建议，提出审议意见报董事会决定。报告期内董事会专门委员会工作情况如下：

	召开次数	是否有董事缺席	审议内容
审计委员会	3	否	内部控制自我评价报告、续聘财务审计机构、募集资金专项报告、审阅历次定期报告等方面的议案及内部审计部门提交的工作计划和报告
提名委员会	3	否	公司聘任高级管理人员、提名第四届董事会董事候选人，公司董事和高级管理人员的选择和标准建议
薪酬与考核委员会	1	否	审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况及其薪酬情况审核
战略委员会	2	否	公司对外投资、向特定对象发行股票、年度财务决算、年度财务预算

监事会

公司监事会共 3 名监事，其中职工监事 1 名，公司监事会人数和人员构成符合法律、法规的要求。各位监事能够按照《监事会议事规则》的要求，认真履行自己的职责，对公司重大事项、财务状况以及董事、高管人员履行职责的合法合规性进行监督。公司监事会会议的召集与召开程序、出席会议人员的资格、会议表决程序、表决结果和决议内容均符合法律法规和《公司章程》的规定。

2021 年监事会共召开 6 次会议，监事会成员出席监事会情况如下：

监事姓名	本报告期应参加监事会次数	实际出席监事会次数	缺席监事会次数	是否连续两次未亲自参加监事会会议
张永田	6	6	0	否
潘嘉明	1	1	0	否
周霞	6	6	0	否
黄春生 (12月离任)	5	5	0	否

* 监事会成员简介见年报

高级管理层

公司高级管理层成员共 5 人，其中无女性高级管理人员。高级管理层严格按照董事会制定的战略发展策略，制定相应的执行方针并定期向董事会汇报其落实情况。

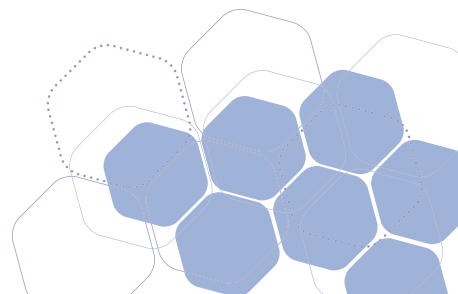
董事会及高级管理层薪酬

执行董事及高级管理人员薪酬政策

在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员，按公司《薪酬管理制度》领取相应报酬，基本薪酬按月发放，绩效薪酬在业绩达标后发放，年终奖金根据公司当年整体业绩完成情况商议确定，不再额外领取董事及高级管理人员职务报酬。

独立董事薪酬政策

公司根据独立董事的专业素养、胜任和履职情况，结合本公司所处地区、行业及经营规模，并参考同行业上市公司薪酬水平，将公司独立董事津贴标准确认为 6 万元 / 年（税前），独立董事津贴按月发放。



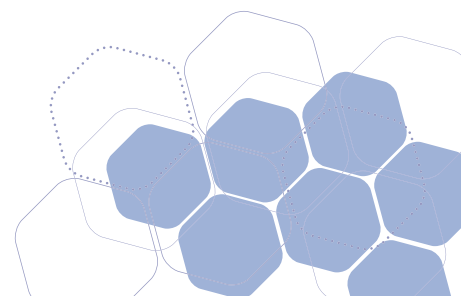
2021 年董事会成员固定薪酬和绩效奖金

· 执行董事及高级管理人员

姓名	职务	性别	从公司获得的税前报酬总额（万元）
阳帮元	董事长	男	
邱刚	副董事长	男	
孙瑞娣	董事	女	32.06
邓乐坚	董事	男	
谢劲跃	董事、总经理、财务总监	男	80.56
宋光辉	董事、副总经理、董事会秘书	男	81.28
张立伟	副总经理	男	81.17
钱盛超	副总经理	男	81.17
方侠	副总经理	男	81.88
郑伟	董事长（离任）	男	
孙瑞良	副董事长、总经理（离任）	男	132.8
潘嘉明	董事（离任）	女	

· 独立董事

姓名	职务	性别	从公司获得的税前报酬总额（万元）
朱一鸿	独立董事	男	0.24
何焕珍	独立董事	女	6
张荣晖	独立董事	男	6
郑曙光	独立董事（离任）	男	5.76



▨ 廉洁管理

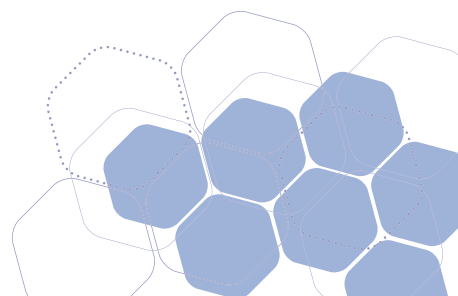
华瑞股份禁止任何形式的贪污腐败、收受贿赂现象，为加强公司员工廉洁从业文化建设，公司制定了《员工手册》《员工廉洁从业管理条例》等规章制度深化员工对企业廉洁文化的认识和理解。同时，公司录用重要岗位员工时，对员工个人品德及经历进行廉洁考察，并与所有入职员工签署《员工廉洁从业承诺书》。

反腐败反贿赂条例

- 禁止挪用、侵占、贪污、侵吞、窃取、骗取公司财物
- 禁止公款私存或截留公司收入
- 禁止收受合作方的礼品礼金、有价证券和贵重物品（单次价值 200 元以上）
- 禁止接受合作方任何形式的高消费活动邀请，包括但不限于豪华酒店、高档餐饮、娱乐活动等
- 禁止向公司的合作方索取、收受任何回扣
- 禁止明显高于市场价格采购或人为压低销价，从中谋利

举报通道

公司设立独立举报通道，并且要求举报受理人、举报知情人必须为举报人严格保密。一经发现泄密并查实，对泄密人员处以 500-5000 元的罚款，情节严重的予以解除劳动合同；如有打击报复，一经查实，对相关责任人处以 1000-10000 元的罚款，解除劳动合同，若情节特别严重，涉嫌违法犯罪，公司将移交公安机关，追究其法律责任。



利益相关方沟通

华瑞股份识别的主要利益相关方包含政府及监管机构、股东、供应商、客户、员工及社区，我们通过各种渠道与利益相关方展开全面、深入的交流，及时了解各方对于公司可持续发展领域的建议和诉求。

利益相关方	主要关注议题	华瑞回应方式
政府及监管机构	合规运营 依法纳税 排放物管理与资源使用	定期披露 研讨会 严格遵守各项法律法规
股东	公司治理 业务增长 可持续发展	定期报告 股东大会 投资者交流活动 加强风险控制
供应商	互赢合作 绿色采购	公开招标 供应商考察
客户	质量保障 售后服务	客户服务体系建设 满意度调查 客户回访
员工	劳工权益 健康与安全 沟通与关怀	员工培训 团队建设活动 工会交流
社区	环境保护 回馈社区	公益活动 推广节能减排 助农扶贫

中小投资者保护

华瑞股份为加强与市场投资者沟通，增进投资者对公司的了解认知，建立《投资者关系管理制度》，制度严格遵循规范严谨、公平公正、诚信自律、量入为出及保密等基本原则。公司致力于通过有效沟通方式让中小投资者及时了解公司经营情况及未来发展战略，充分建立与中小投资者之间的信任关系，为此公司建立了网络平台互动、电话咨询、邮件咨询及现场路演等多元化沟通方式。报告期内公司共召开 3 次业绩说明会，邮件电话沟通 100 余次，在深交所互动平台回答投资者提问 78 次，回复率 100%。未来公司将持续加强投资者交流，拓宽交流渠道，并及时跟进内外投资者可持续发展领域相关建议。

员工管理

STAFF MANAGEMENT

SDGs回应



华瑞股份始终将员工视为公司最为重要的资产，重视人才培养，不断完善员工激励机制，秉承“开放、包容、务实”的管理理念，让员工拥有更加多元化的职业发展机会，在留住核心人才的同时，着力推进引入高质量人才的机制。我们通过提供安全健康的工作环境、完善的福利体系，提升员工幸福感及归属感。

员工权益保障

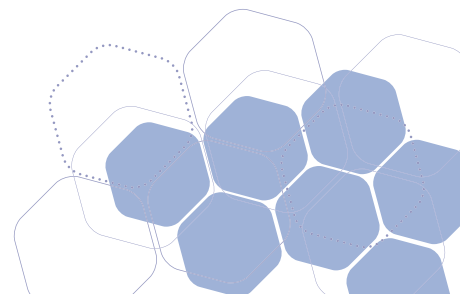
公司严格遵守《劳动法》《劳动合同法》，以公平公正的原则招聘员工，拒绝任何形式的招聘歧视，与每一位入职员工依法签订劳动合同，为其缴纳五险一金。2021年，公司未发生违反雇佣相关法律事件。

公司制定《员工手册》，明确规定员工基础薪酬、休假权利、住宿和饮食及节假日福利。公司每半年对员工进行抽样满意度调查，调查涵盖“尊重和信任、保护和保障、员工发展、后勤保障”等方面。2021年度员工满意度调查共收集到174份有效调查，平均满意度为78%，人力资源中心和行政中心就员工提出的产检假、宿舍环境、工作环境炎热等问题均及时处理并制定改善计划，公司将持续关注员工工作基础保障及合理需求，提升华瑞员工幸福指数。

人员结构

截至2021年底，华瑞股份员工共计1452人，包含女性员工770人，男性员工682人，女性员工占比为53.03%。

公司近三年人员结构趋于稳定，连续两年人员自主离职率低于3%。其中江苏胜克离职率由2019年7%下降到6%以下，工厂生产线进一步稳定。



· 华瑞股份男女员工比例

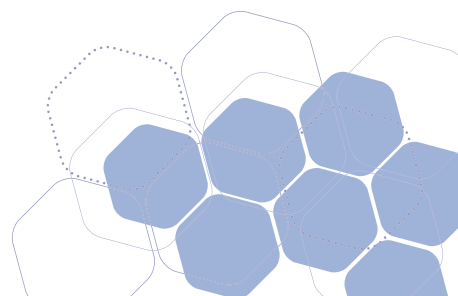
年份		性别	华瑞	宁波胜克	江苏胜克	总计
2019	人数	男	149	490	73	712
		女	285	441	86	812
	比例	男	34.33%	52.63%	45.57%	46.68%
		女	65.67%	47.37%	54.43%	53.32%
2020	人数	男	141	481	80	702
		女	278	429	105	812
	比例	男	33.65%	52.86%	43.24%	46.37%
		女	66.35%	47.14%	56.76%	56.63%
2021	人数	男	140	465	77	682
		女	268	421	81	770
	比例	男	34.31%	52.48%	48.73%	46.97%
		女	65.69%	47.52%	51.27%	53.03%

· 华瑞股份员工自主离职率

年份	华瑞	宁波胜克	江苏胜克	合计
2019	1.9%	3.2%	7.2%	3.3%
2020	1.6%	2.1%	5.5%	2.3%
2021	1.3%	2.5%	5.9%	2.6%

员工发展

华瑞股份相信只有每一位员工在其岗位发挥所长并持续成长，才能推动公司与人才的共同发展。为此，公司建立了多元化人才培养制度，包含以核心、管理、专业技能为导向的人才发展体系，其内容针对中高层管理人员及各基层员工的专业能力提高和个人能力培养。截至 2021 年底，公司职能条线人员分布如下。



· 华瑞股份人员分布

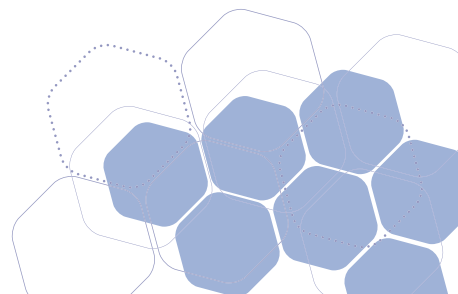
专业构成	
专业构成类别	专业构成人数 (人)
生产人员	938
销售人员	30
技术人员	220
财务人员	22
行政人员	242
合计	1452

为了提升员工工作效率，挖掘员工个人发展潜力，报告期内公司针对不同职能员工组织了财务、管理、安全、专业技能等方面的 20 余场线上线下培训活动，参训对象涵盖所有员工，总培训时长约 7000 小时，人均培训时长约 5.2 小时。

培训对象	培训方向
中高级管理层	企业文化、经营理念、团队建设
质保及研发部门	国际质量体系认证、环境及安全管理体系
生产部门	新员工入职培训、安全生产
行政及财务部门	知识产权管理、档案管理、成本管理



* 质量体系管理培训



☀️ 暖心工会

公司工会成立于2007年8月,现有工会委员、经审委员和女工委委员三套班子,共13人。公司工会成立以来,紧扣企业发展的主题,围绕工会组织建设,重点突出和谐企业建设、职工文化建设等主要内容,结合区总工会的“双亮”活动,坚持服务企业、服务员工的宗旨,创新开展了具有特色的工会工作。公司先后被评为市、区两级“和谐企业”、“平安企业”、“学习型企业”、“模范职工之家”、“先进基层工会”、“活力基层工会”、“五星级基层工会”、“宁波市‘五好’民营企业关工委”等先进和荣誉。

工会设立职工互助医疗保险,提高员工抵御大病风险能力,报告期内参保人数约1200名员工,参保金额共计5万元。



* 胜克员工参与街道运动会



* 公司员工子女福利活动



* 公司中高层慰问困难职工

疫情防控

2021年新冠疫情影响仍然在全球范围内蔓延，公司工厂所在地浙江宁波及江苏淮安均在年内受到不同程度疫情影响。公司坚持保障员工健康安心工作为宗旨，根据国务院印发的《企事业单位复工复产疫情防控措施指南》开展防控工作。公司各工厂始终坚持执行严格的疫情防控政策，切实掌握员工流动情况，按照当地要求分区分类进行健康管理，对来自疫情严重地区的人员实行居家或集中隔离医学观察，并且进入厂区需出示有效健康码。规范岗位工作秩序，合理排班轮岗，采取“小班制”模式，减少单班在岗人数，暂停不必要的会议和所有聚会等活动。全年工厂内定时定点全面消毒，并定时向员工发放防疫物资。

疫苗接种

为加强公司整体疫情防控能力，公司工会积极响应社区指导，主动申请工厂内疫苗接种点，全体员工均积极参与疫苗接种。

健康与安全管理

华瑞股份始终将员工健康安全视为经营过程中最重要的议题，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全方针。公司通过安排员工定期进行职业病体检、举办安全生产培训及消防应急演练等活动，向员工传递健康与安全意识。

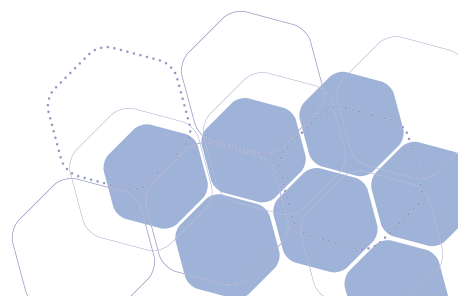


华瑞股份工厂生产环境安全管理由行政中心下设安环科负责，按照 ISO45001 职业健康安全管理体系要求制定《安全标准化规范》。公司在雇佣过程中明确告知职业危害因素并在车间中进行危险提示，公司每年组织第三方体检机构为全体员工进行职业病体检，生产车间由安环科负责定期检查，对生产过程及安全管理中可能存在的隐患、有害危险因素、缺陷等进行查证，查找不安全因素和不安全行为，以确保隐患或有害、危险因素或缺陷存在状态，以及它们转化为事故的条件，以制定整改措施，消除或控制隐患和有害与危险因素，确保生产安全。报告期内，公司无重大安全事故发生。

报告期内，公司共发生工伤事件 6 起，其中 5 起系车间员工生产过程中造成，员工的工伤认定和医药费用报销由厂区工伤处理负责人根据事故调查报告内容向当地劳动局和医保局申请工伤鉴定，并跟进后续事务处理。未来，公司将继续加强对生产车间员工操作规范化，减少工伤事故发生频率。

安全生产月

2021 年 6 月为华瑞股份安全生产活动月，由人力资源中心组织多种形式培训活动，面对不同岗位提供了针对性的安全生产培训内容，营造了“安全生产、人人有责，遵章守纪、保障安全”的生产氛围。



社会责任

SOCIAL RESPONSIBILITY

SDGs回应



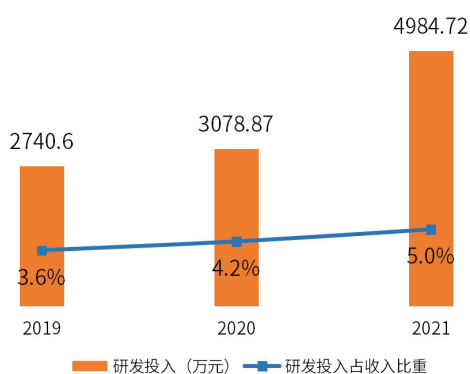
公司秉承“团队、奋斗、感恩、内求、利他”的企业精神，聚焦微特电机换向器的研发销售，巩固与一线电机厂商的合作，不断提升在电动工具、汽车电机等应用领域的市场占有率，同时营造优秀企业文化氛围，提升经营管理创新能力，吸收中国传统文化和稻盛哲学精髓，并将其融入到公司经营管理理念中。

创新驱动

自成立以来，华瑞股份坚持以技术导向为核心，致力为电机厂商提供优质的一站式服务。公司目前拥有全行业领先的全塑型换向器生产工艺。全塑型工艺相较于传统工艺流程更加简单化，全塑型产品在超速性能、片间绝缘、动平衡机械性能等指标也具有明显优势。此外，公司结合全塑型工艺开发了全自动生产线，在大幅降低生产人员数量的同时充分提升原材料使用率。

研发投入

报告期内，公司研发投入共 4984.72 万元，同比增长 61.9%，新研发设备 6 项，新制及改造设备共计 369 台，通过对生产设备的改造升级、研发新生产工艺、新生产方法，成功完成年度降本增效目标。



2021 年，公司持续加大研发投入，以汽车电机及智能家电电机换向器领域为研发方向。分别在汽车自动感应把手电机用换向器、汽车电子驻车制动电机换向器、汽车大灯自动调节电机换向器、迷你便携式榨汁杯电机换向器、大功率自动地毯清洗机换向器、电动餐桌转向电机换向器等领域的原料使用、生产工艺及设计等方面进行升级改造和创新研发。以技术质量打开国内外市场，抢占先机，实现市场多元化发展，进一步提高了市场品牌知名度和影响力。公司新推出的无刷连接器（片）新产品已经做到稳定、批量供应，为产销融合打下了坚实的基础。

知识产权保护

华瑞股份严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》及业务发展所在国家地区相关法律法规，由行政中心负责知识产权保护及管理。

公司尊重行业内竞争对手知识产权，由行政中心协同研发、销售部门从产品设计阶段到销售环节全周期监控市场中相关产权数据。报告期内公司聘请外部专家对行政中心员工进行知识产权管理体系专项培训，提升员工知识产权保护相关技能。截至2021年底，公司及子公司共拥有专利107件，其中发明专利32件，实用新型75件。

质量管理

华瑞股份高度重视质量管理体系的建设，公司建立初期先后导入ISO9001质量管理体系和ISO14001环境管理体系，针对汽车并在2004年度导入汽车质量管理体系，目前公司持有IATF 16949:2016、ISO14001:2015、ISO45001:2018三个管理体系证书。

公司质量管理工作主要由质保中心负责，质保中心从产品的设计开发到生产均以最高要求作为往下一阶段推进的许可标准，为产品有效满足客户需求打下坚实基础。公司深耕换向器领域近三十年，通过严格的质量把控奠定了行业内领先地位，目前拥有美国百得（BLACK&DECKER）、牧田（MAKITA）、日本电产（NIDEC）、博世集团（BOSCH）、德昌电机、佩特来（Prestolite）、威灵电机、延锋安道拓等全球知名客户。报告期内，实际生产成品率在99%以上。



年度 QCC (质量管控圈) 活动

2021 年度华瑞股份 QCC 活动以“提高成品率、降低质量损失、提高生产效益、提升现场品质管理”为主题，以各分厂为小组单位展开。各小组自行确定改善课题，形成改善方案报告，经过三个月的实践得出产品质量改善的可行性方案，最终以发布会形式向全公司进行宣传，将分厂经验推广向其他厂区充。QCC 活动分发挥了一线员工对于质量改善的积极性，提高了员工改善意识。同时，让公司不断减少产品报废，降低生产成本，提升产品质量。



供应商管理

华瑞股份通过多渠道与供应商进行沟通，包括实地考察、审核、公开招标及培训等，旨在提升供应商综合能力，实现合作共赢。

公司制定了《供方开发和管理控制程序》，以公开公平的方式选择及评估供应商。公司每年对供应商每年进行评估，评估由采购部为主导部门，研发中心及质保中心为辅助部门从多方面确保供应商符合公司要求，新供应商需通过预审、背景调查、现场审核及质量认证方可准入。对于表现不佳或不合格的供应商须在规定时间内完成整改并由采购部门完成审核。

提升客户体验

华瑞股份始终致力于为客户创造价值，并维护长远、可持续的合作关系。公司营销中心负责与客户保持日常沟通，监察产品交付情况、退货率及客户诉求，并积极开展客户拜访及接待工作，提升客户满意程度。公司制定了完善的客户服务体系，明确了各部门在客户服务体系中的角色和责任，同事确保客户需求信息及时、有效传递。



报告期内，公司共收到 248 项客户质量信息反馈，较上一年度减少 21%，所有反馈均已按程序处理。

客户满意度调查

我们通过问卷调查、日常拜访等形式，从产品质量、技术支持、服务能力、价格竞争力、交付能力及现有材料等六大方面收集客户满意程度数据，每年编制一份客户满意度调查报告及改进措施方案。报告期内，客户对产品交付状况满意度有所提升，反应了公司自动化更新的对生产效率的提升。针对客户质量信息反馈情况，公司成立了涵盖营销、质保及研发人员的专项应对小组，优先处理重大问题。

产品质量	95
技术支持	93
服务能力	96
价格竞争力	79
交付能力	95
现有材料	96
综合得分（满分115分）	93

*2021 年度客户满意度

社会公益

华瑞股份一直致力于投入社会贡献活动，本着“可持续性发展”的经营理念，发挥“取之于社会，用之于社会”的企业精神，用实际行动回馈社会。

精准扶贫

公司积极响应国家实现全面建成小康社会目标，以及实现乡村振兴、打赢脱贫攻坚战号召，优化整合资源，形成最大合力，实现精准帮扶。报告期内，公司购买助农

产品共计 16 万元，以实际行动支持贫困地区依靠产业实现富裕。

此外，子公司宁波胜克与北仑区慈善总会于 2009 年建立 50 万元慈善帮困基金并在报告期内如约向慈善基金捐款 3 万元。

志愿者活动

为践行弘扬雷锋精神，公司党支部定期开展“红色领航学雷锋，环保护绿在行动”活动，组织工厂周边区域及绿化带清扫活动，用实际行动帮助周边居民缓解大量流动招工摊位产生的散落垃圾而带来的不便。

为改善宁波胜克所处汽配工业园区内交通拥堵问题，公司党支部领办了为民办实事的“党员路小二”项目。在道路通行新方案启用的前 3 天，为保障单行后过往车辆顺利过渡，胜克党支部作为第一家企业支部走上为期一周的执勤岗位，利用下班空余时间，守护职工上下班的“最近一公里”。

无偿献血

为协助满足当地医疗机构临床用血需求、保障生命救治，工会每年定期组织员工参与无偿献血活动，目前公司已经连续两年获得了宁波市无偿献血爱心单位。

反诈宣传

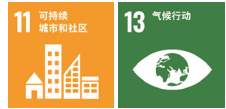
公司积极配合参与辖区内规上企业反诈宣传活动，投入共计 4 万元购买反诈物资，通过发放反诈宣传购物袋，转发反诈宣传手册向全体职工深刻解析诈骗防范对策，加强员工警惕意识。



环境责任

ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

SDGs回应



环境保护与节能减排是华瑞股份可持续发展战略的重要内容，公司深知保护环境和创建可持续发展社会的重要意义，将环境保护融入到公司的每个运营环节以及整个产品的生命周期之中，公司致力于成为一家负责任的绿色企业。同时公司也将牢抓国家“30·60”双碳目标，力争自身经营碳排放于2030年前达到峰值，2060年实现碳中和。

环境管理体系

为确保环境管控措施有效实施，华瑞股份行政中心下设安环科负责安全生产及环境管理相关工作，包括水资源管理、化学品安全及废弃物管理。

目前，宁波胜克已通过 ISO14001 环境管理体系认证。公司安环科定期对宁波地区工厂进行环境检测，江苏胜克每年均聘请第三方检测机构对工厂废气及废水进行检测。公司生产经营所产生污水均达排放标准，有害废弃物均聘请第三方环保机构进行运输处理。

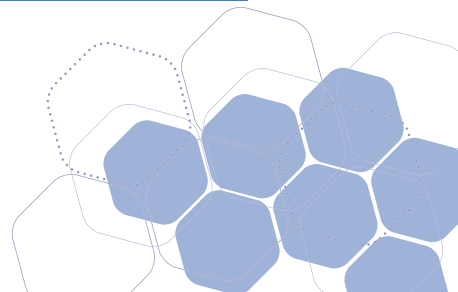
为应对经营过程中包括自然灾害、水污染及火灾等环境相关风险，保障员工及公司资产安全，公司安环科设立《环境安全应急预案》，明确了极端天气及其他突发情况下的预警信号和员工相应应急措施，公司不定期进行安全生产演练以强化员工抗灾应急能力。



环保投入

近年来，华瑞股份根据相关环保要求持续投入工厂节能减排及排污处理等设施改造。2021 年公司环保支出主要用于废气废水自动监测，化学药剂购买及固废处置等。

	2019	2020	2021
环保投入 (万元)	24.8	85.1	41.8



近年来，华瑞股份根据相关环保要求持续投入工厂节能减排及排污处理等设施改造。2021 年公司环保支出主要用于废气废水自动监测，化学药剂购买及固废处置等。2022 年公司计划导入光伏项目，进一步推进绿色工厂建设，实现节能减排。

资源消耗及碳排放

水资源管理

公司用水主要是取自城市供水系统，对陆上的河流、湖泊及地下水不造成影响。公司采用管理加新技术新设备相结合的方式进行节水管理，加强各项节水资源使用管理。公司同时积极开发引进废水处理系统，确保排放污水达到排放标准。

近三年用水数据：

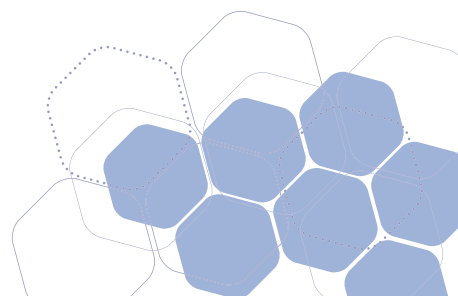
	2019	2020	2021
用水量（吨）	130678	180805	107688

废弃物管理

公司严格按照“分类回收、统一处理”的原则进行废弃物综合管理。安环科为废弃物管理的主责部门，负责统筹各类废弃物的日常管理与数量统计，推动相关减废及回收工作。公司危险废弃物主要为生产过程中产生的废油及废水处理产生的污泥，一般废弃物主要包括工厂厨余垃圾及其他生活垃圾。

近三年废弃物数量：

	2019	2020	2021
危险废弃物（吨）	7.42	16.97	20.2
一般废弃物（吨）	462.78	491.2	523
总量（吨）	470.2	508.17	543.2



温室气体排放

华瑞股份积极落实环境保护部门各项节能减排政策，所有工厂及办公区域均严格执行由设备管理部制定的《节电管理办法》，每月定期检查用电和节电情况。基于生产经营活动性质，公司温室气体排放主要为外购电力及少量化石燃料燃烧。

近三年电力消耗及温室气体排放数据：

	2019	2020	2021
电力消耗（兆瓦时）	24937.25	26283.47	30584.72
温室气体排放 (范围1和范围2)（吨）	17580.35	18527.42	21553.35

* 温室气体排放计算参考中华人民共和国国家发展和改革委员会发布的《2011年和2012年中国区域电网平均二氧化碳排放因子》，温室气体排放以二氧化碳当量呈列。

* 根据世界可持续发展工商理事会 (WBCSD) 与世界资源研究所 (WRI) 共同发布的《温室气体核算体系》将碳排放分为三类：

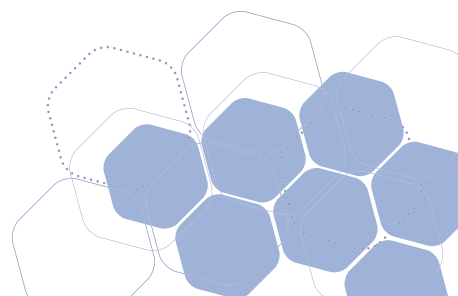
范围 1：企业直接控制的燃料燃烧活动和物理化学生产过程产生的直接温室气体排放。

范围 2：企业外购能源产生的温室气体排放，包括电力、热力、蒸汽和冷气等。

范围 3：覆盖价值链上下游其他活动的间接排放。

环境绩效表

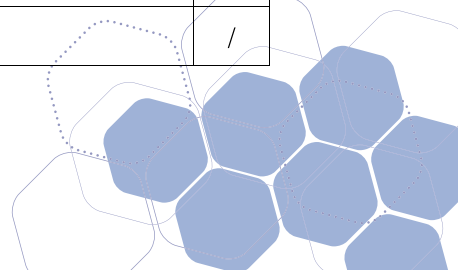
	2019	2020	2021
温室气体排放密度 (吨/万元营业收入)	0.21	0.24	0.22
有害废弃物排放密度 (吨/百万元营业收入)	0.01	0.02	0.02
无害废弃物排放密度 (吨/百万元营业收入)	0.61	0.67	0.53
水资源消耗密度 (吨/百万元营业收入)	173.46	247.89	109.55



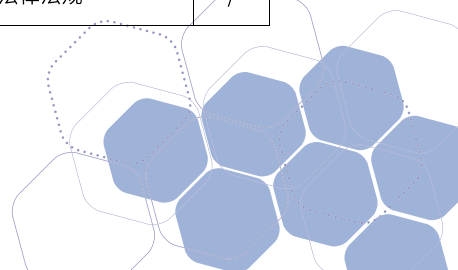
报告索引

REPORT INDEX

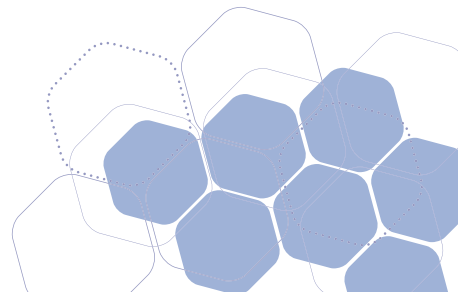
GRI 标准指标		披露指标	页数	GRI 标准指标		披露指标	页数
组织概况	102-1	组织名称	1	治理	102-27	最高治理机构集体认识	/
	102-2	活动品牌产品和服务	3		102-28	最高管治机构绩效评估	5
	102-3	总部位置	3		102-29	经济、环境和社会影响的识别和管理	/
	102-4	经营位置	3		102-30	风险管理流程的效果	/
	102-5	所有权与法律形式	/		102-31	经济、环境和社会议题的评审	/
	102-6	服务的市场	3		102-32	最高治理机构在可持续发展报告方面的作用	/
	102-7	组织规模	3		102-33	重要关切问题的沟通	/
	102-8	关于员工和其他工作者信息	/		102-34	重要关切问题的性质和总数	/
	102-9	供应链	/		102-35	薪酬政策	7
	102-10	组织及其供应链的重大变化	/		102-36	决定薪酬的过程	/
	102-11	预警原则或方针	/		102-37	利益相关方对薪酬决定过程的参与	/
	102-12	外部倡议	/		102-38	年度总薪酬比率	/
	102-13	协会成员资格	/		102-39	年度总薪酬增幅比率	/
战略	102-14	高级决策者的声明	2	利益相关方沟通	102-40	利益相关方群体列表	10
	102-15	关键影响、风险和机遇	/		102-41	集体谈判协议	/
道德和诚信	102-16	价值观、原则、标准和行为规范	4		102-42	识别和遴选利益相关方	10
	102-17	关于道德的建议和关切问题的机制	/		102-43	利益相关方参与方针	/
治理	102-18	管治架构	3		102-44	主要议题和关切问题	10
	102-19	授权	/	报告实践	102-45	合并财务报表中所涵盖的实体	1
	102-20	管理层对于经济、环境和社会议题的责任	/		102-46	报告内容和议题边界	1
	102-21	就经济、环境和社会议题与利益相关方进行磋商	10		102-47	实质性议题列表	/
	102-22	最高治理机构及其委员会的组成	5-6		102-48	信息重述	/
	102-23	最高治理机构的主席	5		102-49	报告变化	/
	102-24	最高治理机构的提名和甄选	5		102-50	报告期	1
	102-25	利益冲突	/		102-51	最近报告的日期	/
	102-26	最高治理机构在制定宗旨、价值观和战略方面的作用	/		102-52	报告周期	/



GRI 标准指标		披露指标	页数	GRI 标准指标		披露指标	页数
报告实践	102-53	可回答报告相关的问题的联系人信息	/	能源	302-3	能源强度	/
	102-54	符合 GRI 标准进行报告的声明	/		302-4	减少能源消耗量	/
	102-55	GRI 内容索引	25-26		302-5	降低能源需求	/
	102-56	外部鉴证	/	水资源	303-1	组织与水的相互影响	23
管理方法	103-1	对实质性议题及其边界的说明	/		303-2	管理与排水相关的影响	23
	103-2	管理方法及组成部分	/		303-3	取水	23
	103-3	管理方法的评估	/		303-4	排水	/
经济绩效	201-1	直接产生和分配的经济价值	4		303-5	耗水	/
	201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	/	生物多样性	304-1	组织所拥有、租赁、在位于或邻近于保护区和保护区外生物多样性丰富区域管理的运营点	/
	201-3	义务性固定福利计划和其他退休计划	/		304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	/
	201-4	政府给予的财政补贴	/		304-3	受保护、修复的栖息地	/
市场表现	202-1	按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	/		304-4	受运营影响栖息地中已被列入 IUCN 红色名录及国家保护名册的物种	/
	202-2	雇佣当地高管的比例	/	排放	305-1	直接（范畴 1）温室气体排放	24
间接经济影响	203-1	基础设施投资和支持性服务	/		305-2	能源间接（范畴 2）温室气体排放	24
	203-2	重大间接经济影响	/		305-3	其他间接（范畴 3）温室气体排放	/
采购实践	204-1	向当地供应商采购支出的比例	/		305-4	温室气体排放强度	24
反腐败	205-1	腐败风险评估点数量	9		305-5	温室气体减排量	/
	205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	9		305-6	臭氧消耗物质（ODS）的排放	/
	205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	/		305-7	NOX、SOX 等污染气体排放	/
不正当竞争行为	206-1	针对不正当竞争行为、垄断和反垄断实践的法律诉讼	/	污水和废弃物	306-1	按水质及排放目的地分类的排水总量	/
物料	301-1	所用物料重量或体积	/		306-2	按类别及处理方法分类的废弃物总量	23
	301-2	所使用的回收进料	/		306-3	重大泄漏	/
	301-3	回收产品及包装材料	/		306-4	危险废物运输	/
能源	302-1	组织内部能源消耗量	/		306-5	受排水径流影响的水体	23
	302-2	组织外部能源消耗量	/	环境合规	307-1	违反环境法律法规	/



GRI 标准指标		披露指标	页数	GRI 标准指标		披露指标	页数
供应商环境评估	308-1	使用环境标准筛选的新供应商	/	强迫或强制劳动	409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	/
	308-2	供应链对环境的负面影响以及采取的行动	/	安保实践	410-1	接受过人权政策或程序的培训的安保人员	/
雇佣	401-1	新进员工和员工流动率	12	原住民权利	411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	/
	401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	/	人权评估	412-1	接受人权审查或影响评估的运营点	/
	401-3	育儿假	/		412-2	人权政策或程序方面的员工培训	/
402-1	有关运营变更的最短通知期	/	412-3		包含人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约	/	
职业健康安全	403-1	职业健康安全管理体系	15	当地社区	413-1	当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	/
	403-2	危害识别、风险评估和事件调查	15		413-2	对当地社区有实际或潜在负面影响的运营点	/
	403-3	职业健康服务	/	供应商社会评估	414-1	使用社会标准筛选的新供应商	/
	403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	/		414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	/
	403-5	职业健康安全培训	/	公共政策	415-1	政治捐赠	/
	403-6	促进工作者健康	15	客户健康与安全	416-1	对产品和服务影响评估	19
	403-7	预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康安全影响	15		416-2	产品和服务的违规事件	/
	403-8	职业健康安全管理体系适用的工作者	/	营销与标识	417-1	对产品和服务信息与标识的要求	/
	403-9	工伤	16		417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	/
	403-10	工作相关的健康问题	/		417-3	市场营销违规事件	/
培训和教育	404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	13	客户隐私	418-1	侵犯客户隐私相关投诉	/
	404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	13	社会经济合规	419-1	违反社会与经济领域的法律和法规	/
	404-3	定期接受绩效和职业发展考核员工百分比	/				
多元化与平等机会	405-1	治理机构与员工的多元化	11				
	405-2	男女工资和报酬比例	/				
反歧视	406-1	歧视事件及采取的纠正行动	/				
结社自由与集体谈判	407-1	可能面临此风险的运营点和供应商	/				
童工	408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	/				



读者反馈表

Reader Feedback Form

尊敬的读者：

非常感谢您浏览华瑞电器股份有限公司发布的 2021 年度社会责任报告，我们衷心地希望您能对本报告做出评价，并提出您宝贵的意见，以便我们持续改进并提高履行企业社会责任的能力和水平。

选择性问题（请在相应位置打√）

1. 您认为我们履行社会责任的总体表现：

很好 好 一般 差 较差

2. 您认为我们在公司治理方面做得如何：

很好 好 一般 差 较差

3. 您认为我们在社会责任方面做得如何：

很好 好 一般 差 较差

4. 您认为我们在环境责任方面做得如何：

很好 好 一般 差 较差

5. 您认为报告结构：

很好 好 一般 差 较差

6. 您认为报告版式设计和表现形式：

很好 好 一般 差 较差

开放性问题

您对华瑞股份社会责任或 ESG 方面的工作有哪些期待？

您可以选择以下方式反馈您的意见：

电话：0574-86115998

传真：0574-88454022

邮箱：info@hrdq.cn

地址：浙江省宁波市北仑区大浦河北路26号

