

全国服务热线  
4001-600761

**HELI**  
让世界更合力  
EMPOWER THE WORLD



**HELI**  
Handling Electric Logistics Intelligent

## 安徽合力股份有限公司

地址 / 中国 合肥方兴大道668号

Add / No.668.Fang Xing Road,Hefei,China

邮编 (Post Code) / 230000

网址 (Website) / www.helichina.com

服务热线 (Customer Service Hotline) / 4001-600761

服务电话 (Service Tel) / +86-551-63689000, 63648005



**安徽合力** | 2022年 ESG报告

安徽合力股份有限公司  
**2022年度社会责任**  
暨环境、社会及公司治理报告

# 目录

## 1 关于安徽合力

06 公司荣誉

## 2 秉持责任经营

09 公司治理  
12 社会责任管理  
16 企业文化建设

## 3 优质产品服务

19 产品研发  
33 产品质量  
39 供应商管理  
40 客户关系管理

## 4 赋能员工发展

43 人才吸引与留任  
49 人才发展  
54 健康与安全

## 5 践行绿色发展

62 管治架构  
62 风险管理  
63 管理策略及进展

## 6 共筑美好社会

67 建设新农村  
71 参与社会公益

## 附录

73 《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》（2022）对标索引

76 报告编制说明



# 1 关于安徽合力

安徽合力股份有限公司（股票代码：600761）系安徽叉车集团有限责任公司核心控股子公司，1996年在上海证券交易所上市，注册资本7.40亿元，是我国目前规模大、产业链条完整、综合实力和经济效益好的工业车辆研发、制造与出口基地；是我国叉车行业较早的上市公司，拥有国家级企业技术中心，也是国家创新型企业、国家火炬计划重点高新技术企业、安徽省工程机械建设（合肥）基地领军企业。

公司以高质量发展为主线，以市场需求为导向，以技术创新为重点，坚持产业高端化，产品智能化、业务国际化的发展思路，进一步加快市场响应速度，加快产品结构调整步伐，加快向服务型制造业转型升级，致力成为全球叉车专家及中国自动化物流设备提供商。



# 公司荣誉

<p>01</p> <p>安徽省第九届工业设计大赛综合赛金奖 [安徽省经济和信息化厅]</p> 	<p>02</p> <p>合力以921的品牌强度和83.74亿元的品牌价值位列机械设备制造排行榜第6名</p> 	<p>03</p> <p>第十八届安徽省企业管理现代化创新成果奖一等奖 [安徽省企业联合会]</p> 	<p>04</p> <p>2022年度氢车品牌 [高工产业研究院(GGII)]</p> 	<p>05</p> <p>全国“安康杯”优胜单位 [中华全国总工会、应急管理部、国家卫生健康委员会联合表彰]</p> 	<p>06</p> <p>国家级工业设计中心 [中国工业和信息化部]</p> 	
<p>07</p> <p>全国供应链创新与应用示范企业 [商务部]</p> 	<p>08</p> <p>信息披露工作评价A级 [上海证券交易所]</p> 	<p>09</p> <p>安徽省企业社会责任工作研究与示范基地 [安徽工业经济联合会]</p> 	<p>10</p> <p>2021年度最佳社会责任报告 [安徽工业经济联合会]</p> 	<p>11</p> <p>第二十届中国国际铸造博览会“优质铸件金奖” [中国铸造协会]</p> 	<p>12</p> <p>全国质量创新大赛-银奖 [中国机械工业联合会]</p> 	<p>13</p> <p>2021年度工贸行业安全生产标准化一级企业 [中国应急管理部 (2022年3月)]</p> 

## 2 秉持责任经营



公司通过公开、透明、专业、有效的方式实施公司治理，明确企业目标、发挥每个成员的作用；秉持商业道德，遵循市场机制，坚持诚信、尊重合法权益，为股东和客户创造价值，使企业未来可持续发展。

### 公司治理

强有力的公司治理有助于促进公司长期的持续成功，为股东创造价值，更好地服务所有利益相关方，合理管控公司运营对环境的影响，为公司经营所在的社区创造长期价值。

为此，公司董事会确保公司的愿景、价值观和员工行为准则与公司的企业文化保持一致，并制定公司战略，监督和监控内部控制、风险管理和公司的治理框架，通过稳健的治理框架指引我们规范执业。

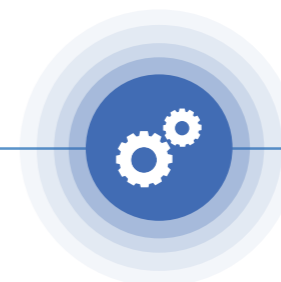
#### 公司愿景

世界五强  
百年合力



#### 公司价值观

以人为本  
以精品回报社会



#### 公司战略

“十四五”期间，公司将进一步聚焦电动化、系统化、智能化的研发和布局，加速创新驱动，逐步构建发展新生态，筑牢整机、零部件、后市场、智能物流四大产业板块，加快合力高质量发展步伐。以 Handling（搬运）、Electric（电动化）、Logistics（物流）、Intelligent（智能化）为目标，努力为不同客户、不同生态、不同场景提供系统性物料搬运解决方案，成为全球一流工业车辆及智能物流系统集成商。

## 董事会构成及运行

董事会设有四个常设专门委员会，包括战略委员会、审计委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会。董事会由9名董事组成，设董事长1名，独立董事3名，女性董事1名。董事会由具有不同技能、经验、资格和

背景的董事组成，以提供有效的领导并增加价值。每位独立董事最多可以同时担任5家上市公司的独立董事。2022年，公司召开了10次董事会会议，各董事会成员出席率均为100%。

## 投资者关系管理

公司一直专注于与投资者保持牢固和开放的关系，通过定期报告和各类公告真实、准确、完整、及时地履行信息披露的义务，通过股东大会、业绩说明会、路演、现场及

线上策略会、电话沟通等互动方式向市场通报公司战略和所做的决定，并接收来自投资者的反馈。

### 2022年投资者沟通一览

沟通形式	沟通频率
定期报告	4
各类公告	68份，其中自愿披露7份
线上互动平台回复	通过上证E互动平台回答投资者问题全年共计29条
业绩发布会	4
线上线下路演	20+
机构投资者调研	接待机构投资者调研人数过百人，交流会场次过70余场

除了定期报告筹备期外，董事会成员和高级管理层与机构投资者保持紧密的沟通交流，以便董事会和管理层获得关于战略和财务业绩、运营、产品、股权激励、行业上下游情况、大宗商品原材料价格、经济运行周

期以及重要的环境和社会问题等各种议题的反馈。在这些活动中交流的建设性见解、经验和想法有助于董事会在向全电动化的未来过渡的过程中评价和评估关键举措。

### 董事、高管参与的投资者沟通

沟通形式	沟通主题
线上线下路演	公司发展战略与经营情况分析等
机构投资者调研	工业车辆行业发展趋势、大宗商品原材料价格走势等
分析师调研	公司与行业锂电化程度、公司国内外产销量占比与增速等



## 社会责任管理

公司秉持“满足客户，成就员工；造福社会，回报股东”的核心价值观，与利益相关方建立畅通的沟通渠道及合作关系，结合主要利益相关方的诉求识别公司的环境、社会、公司治理（ESG）实质性议题，明确内部职责分工，落实重点管理项目，通过向环境及社会带来的积极影响以实现公司的高质量发展。报告期内，公司每股社会贡献值1.79元。

### 管治架构

公司成立了以董事长为主任委员的“公益活动管理委员会”，统筹管理公司社会公益活动，落实定点帮扶工作，规划公益战略方向。董事会通过审议年度社会责任报告，督查公司社会责任履职情况，保障公司组织化、规范化和制度化的开展社会责任工作。2022年，在公司领导及公益活动管理委员会的关心和支持下，紧紧围绕年初制定的“公司公益活动计划表”有效组织开展了一系列公益捐赠活动，进一步提高了公司公益活动组织工作的效率，提升了公益活动的质量。

董事会负责对重大社会责任事项进行决策部署，管理层负责落实决策。同时，公司各单位均设有负责安全生产、职业健康、节能环保等方面的管理岗位和人员，具体落实社会责任日常管理工作。公司通过经济绩效、市场绩效、环境绩效、社会绩效等方面进行社会责任内部管理及与外部利益相关方进行沟通，公司董事会办公室根据社会责任履行情况编制、披露年度社会责任报告，展示社会责任治理成果，并接受社会公众的监督。



### 利益相关方沟通

为了更好地了解利益相关方优先关注的ESG议题，我们与员工、高级领导层、投资者、客户、供应商、政府机构和其他组织等内外部利益相关方保持定期沟通，并努力建立与每个关键议题相关的绩效指标和目标。

#### 主要利益相关方及沟通方式

关键利益相关方	关注的议题	沟通方式
投资者	公司治理、商业道德、经营情况	股东大会、财务报告、业绩说明会、路演、投资者策略会、投资者电话会等
客户	商业道德、食品安全、产品质量、职工安全与健康、环境保护	产品展览、客户调研、技术研讨会、B2B、客户热线、客户满意度调查等
员工	商业道德、人才吸引与留任、人才发展、职工安全与健康	员工活动、企业内网、员工培训、员工自助系统、员工手册、企业内部刊物等
政府及监管机构	公司治理、商业道德、食品安全、产品质量、职工安全与健康、环境保护	机构考察、公文往来、政策执行、信息披露等
合作伙伴	商业道德、供应商管理、经销商管理、环境保护	供应商大会、公开招投标会议、战略合作谈判、线下展会、交流互访等





## 实质性议题管理

公司综合考虑ESG相关风险及其他主要业务风险。根据全球报告倡议组织（GRI）的指南，重大ESG议题是指反映公司最重要的经济、环境和社会影响的议题，或者可能对利益相关方的评估和决策产生实质性影响的议题。

公司年度ESG报告的内容是通过详细的重要性评估确定的，该评估确定综合考虑了上一年和近期对我们的业务和利益相关方最重要的ESG议题。

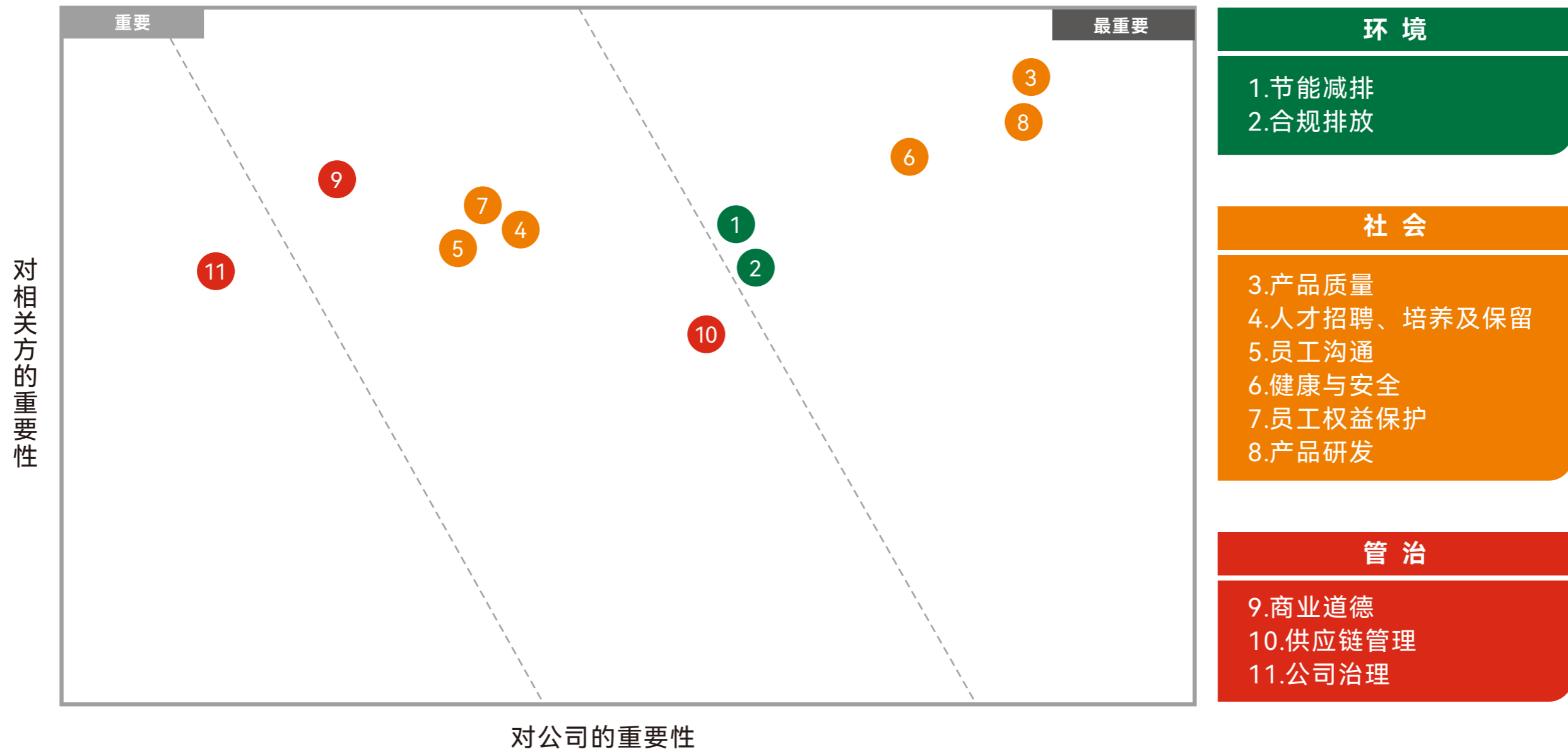
我们确定实质性ESG议题的过程包括三个阶段：识别、评估和验证。

识别阶段包括大量的咨询和研究，以确定由内部专家和外部利益相关方分析并由高级管理团队验证的完整议题列表。

在评估阶段，我们通过内外部沟通进一步了解已识别议题的现状和工作规划，根据议题的风险和机遇确定其重要性，最终11个议题被确定为实质性议题，纳入建议披露范围。

在验证阶段，实质性评估的结果由公司总经理和董事会进行审查和确认。

### 实质性ESG议题分析



## 企业文化建设

公司注重企业文化建设，将党建工作、商业道德等行为规范要求融入企业文化中，引导员工行为，统一员工思想，激励员工为合力高质量发展不断拼搏创新，不断提升企业核心竞争力。

### 管治架构

公司建立了《合力职业文明规范制度》，设立党风廉政建设责任制工作领导小组、企业文化建设推进委员会、意识形态领导小组、精神文明建设领导小组、社会舆情管理工作领导小组等，相互协调推进党建、

企业文化、商业道德规范等方面的工作。企业文化管理部门将企业文化总结形成企业文化规范，使其构成员工行为守则的重要组成部分，使企业文化体现在公司制度规范中。

### 风险管理

企业文化管理部门建立企业文化评估机制，根据实际需要对企业文化进行评估，明确评估的内容、程序和方法，落实评估责任制。评估过程中重点关注：

- 董事、监事、经理和其他高级管理人员在企业文化建设中的责任履行情况；
- 全体员工对企业核心价值观的认同感；
- 企业经营管理行为与企业文化的一致性；
- 企业品牌的社会影响力；
- 参与企业并购重组各方文化的融合度（适用于集团公司）；
- 员工对企业未来发展的信心等。

公司管理层重视企业文化的评估结果，巩固和发扬文化建设成果，针对评估过程中发现的问题，研究影响企业文化建设的不利因素，分析深层次的原因，及时采取措施加以改进。

## 管理策略及进展

公司董事、监事、经理和其他高级管理人员在企业文化建设中发挥主导和规范作用，通过制度规范、领导讲话或公司活动等方式积极宣传企业文化，带动影响整个团队，共同营造积极向上的企业文化环境，并形成了《合力文化手册》。

公司企业文化管理部加强内部的文化网络建设，通过及时更新完善合力在线“企业文化”专栏、宣传栏等各种正式与非正式的信息传递渠道，促进企业文化在内部各层级的有效沟通。人力资源部将企业文化作为新员工入职培训中的重点内容进行讲解，加深新员工对公司企业文化的理解，帮助他们快速融入团队。



# 3 优质产品服务



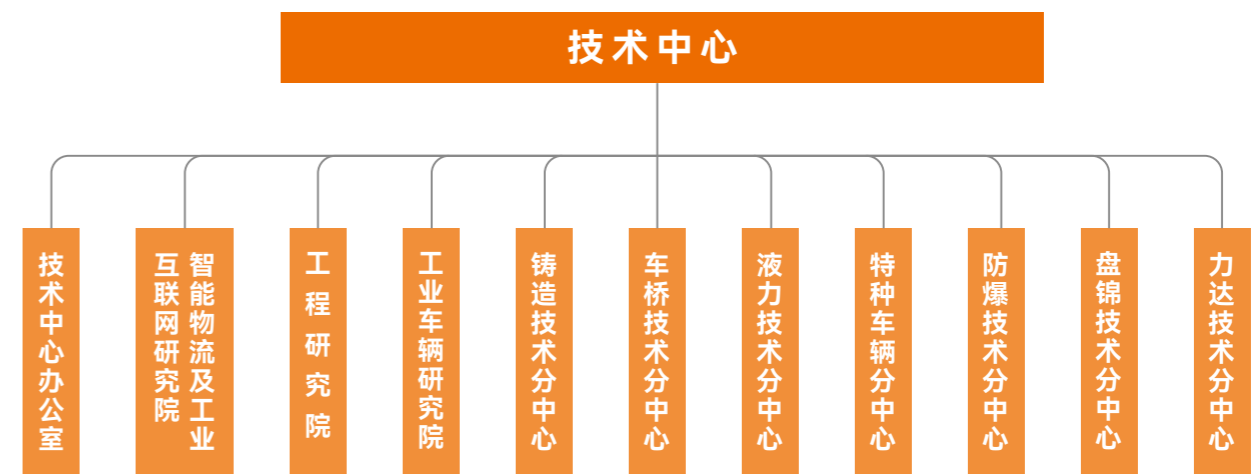
公司重视提供优质产品和服务，致力于研发具有竞争力的创新产品，不断满足客户的期望和要求，在不断改善质量方面，符合相关标准，实施严格的质量检查。此外，我们还关注客户的反馈和建议，努力改善客户服务，提升客户体验，增强客户忠诚度。

## 产品研发

指标	报告期进展
获得专利	425个，累计3968
申请专利	481个，累计4826个

### 管治架构

公司技术中心下设“三院一办”和7个技术分中心，研发创新能力处于国内领先、国际先进水平。“三院”包括工业车辆研究院、智能物流及工业互联网研究院以及工程研究院，负责产品、应用技术及服务方案的创新，“一办”为技术中心下属综合管理机构，统筹“三院”技术规划、项目管理、标准管理、工业设计；7个技术分中心包括铸造技术分中心、车桥技术分中心、液力技术分中心、特种车辆分中心、防爆技术分中心、盘锦技术分中心和力达技术分中心，负责产品功能与技术的实现。



## 风险管理

工业车辆行业属于完全竞争性市场，市场竞争激烈。近年来，随着国内市场的稳健发展，吸引着国际、国内相关企业不断加入竞争。同时，随着新能源、数字技术的快速发展以及内燃车辆排放要求的不断提升，市场需求及产品结构也在不断变化和发展。

公司以新能源、智能仓储、智能物流技术创新为基础，加大技改投资力度，通过技术改造、两化融合、精益管理等方式，加快推进“强链补链”等重大投资项目的谋划和实施落地，形成持续创新的“生态驱动”，构建出智慧物流共建共享共赢的生态圈。

## 管理策略及进展

我们的业务目标是使用产品来解决制造领域面临的各种挑战。展望未来，制造业的性质将继续发生巨大变化。为了应对这些变化和行业的加速发展，我们通过不断创造前所未有的新价值来定义我们的社会贡献。

围绕产品“四化”：低碳化、电动化、智能化、网联化，实施产品创新，加强细分市

场需求研究，加快细分市场产品组合建设：围绕技术“四化”：绿色、安全、智能、高效，组织技术攻关，加强关键核心技术/卡脖子技术的谋划，实施一批重大科技项目，增强自主创新能力，加强基础研究，打造原创技术策源地。

## 技术领先

公司聚焦“电动化、低碳化、网联化、智能化”发展目标，根据市场需求变化，积极优化产品结构，不断扩大高附加值产品产销规模和后市场服务性收入占比，积极推进国际化战略布局，在机遇与挑战中持续壮大发展。



## 电动化 低碳化

为了帮助客户在可控成本的前提下提高环保表现，公司针对各类驱动技术研发最优解决方案，拓展锂电池在各类产品中的应用场景，提升内燃机车辆的能效表现。

## 推进锂电池、氢燃料电池应用

相对于传统铅酸电池而言锂电池更加环保，锂电池在制造、使用以及废弃过程中都没有重金属污染，在使用过程中也无需加水和无滴漏腐蚀等污染；同时，锂电池拥有五年或者1万小时超长质保，在正常充放电条件下，循环2000次时，容量衰减低于10%，循环4000次时，容量衰减低于25%。此外，锂电池的充放电效率超过90%，可采用快充模式，利用休息时间进行充电。

作为国内叉车领域的领军者，公司为实现“世界五强，百年合力”的企业愿景而不断努力。在公司现有新能源产品的基础上，继续推进电动叉车的锂电化，逐步取代传统内燃动力系统。公司开发了G2系列1.5-3.8t锂电池专用车，H4系列1-3.5t锂电池叉车、G3系列4-5t锂电池叉车等产品。报告期内，公司I类锂电产品销量同比增长60.49%。



合力H4锂电新能源叉车

氢燃料叉车相比较电动叉车优势是补充能源速度快，加氢3-5分钟；动力输出稳定；更适合冷库作业。相比较内燃叉车能量转化效率高；排放零污染，符合环保要求；核心零部件电堆工作不需要经过热能和机械能转换，可靠性好。公司在行业率先实现氢燃料叉车研发攻坚和示范应用，已完成了3-10t氢燃料电池叉车开发，报告期内销售43台氢燃料叉车，已在广州佛山、辽宁阜新、合肥六安、北京等地区实现示范应用。



合力氢燃料电池叉车

### 推进内燃产品排放升级及升级迭代

鉴于工业车辆的使用场景和环境，内燃叉车的诸多优势是不可替代的。为了满足低碳要求，公司开发了满足国内非道路国四、欧盟地区非道路欧五和美国美四F排放要求的1-10t内燃叉车，优化动力配置的燃油、排气、进气系统，在满足客户对内燃叉车需求的同时，不断降低内燃产品对环境的影响。



合力内燃叉车



### 网联化 智能化

依据智能化、网联化的行业发展趋势，公司开展智能物流上位系统、调度系统、车载控制技术、导航定位技术、大数据、AI应用、5G应用等技术攻关和产业化应用，FICS飞科思工业互联网平台升级与深化应用，以及基于工业车辆整车嵌入式系统的智能网联化产品的研发和应用，为社会经济建设提供智能化物料搬运设备，以及智能网联化产品及延伸服务。有效提高社会物流效率，降低物料运输成本，提升工业车辆驾驶安全水平，助力政府开展特种设备智慧安全监管。

### 智能化

公司开展面向典型物流场景的智能搬运机器人产品研发，推出AGV系列产品，初步形成8大类、22个品种的AGV产品线，可以面向仓储物流、产线物流、跨区物流三大场景提供智能物流服务，打造智能物流行业级解决方案。

报告期内，智能搬运机器人产品销售380台，销售额达到1.5亿元，其中搬运型产品占比84%，分拣型产品占比5%，装配型产品占比3%，牵引型产品占比8%。



公司面向仓储物流研发的搬运机器人

## 网联化

公司围绕工业车辆智能网联终端研发、合力FICS飞科思工业互联网平台基础架构能力提升、重点场景推广验证三个方面推进产品网联化的发展。

### 自主研发“工业车辆尾气排放监控系统”

公司积极响应国家对叉车尾气排放环保监管的政策要求，按照非道路移动机械柴油机尾气排放标准（GB 36886-2018 / HJ1014-2020），研发了适配37KW以上的内燃叉车的尾气监测智能终端，基于合力FICS平台开发了尾气排放监控系统。利用合力FICS平台IaaS\PaaS层基础能力，通过“多云自动化”，合力自主研发的“工业车辆尾气排放监控系统”与国环平台VECC自动对接，实现国四监管全流程业务闭环且合规进行。目前已经接入1650多台国四内燃叉车。

## 推出工业车辆驾驶安全辅助系统ADAS和工业车辆驾驶员监测系统DMS



### 工业车辆驾驶安全辅助系统ADAS



### 工业车辆驾驶员监测系统DMS

公司积极响应国家市场监管局发布的特种设备安全监管规程（TSG 81-2022）的政策要求，初步研发推出了工业车辆驾驶安全辅助系统（ADAS, Advanced Driver Assistance System）和工业车辆驾驶员监测系统(DMS, Driver Monitor System)，目前正加快实际作业场景的测试验证，已经有100台叉车落地智慧监管应用，积累了成功经验。

## 完善合力FICS飞科思工业互联网平台



公司不断完善合力FICS飞科思工业互联网平台设备上云的支撑能力，利用腾讯云IaaS资源和基础组件，建成FICS平台数字底座，具备物联网能力、大数据能力、工业AI能力、微服务应用管理能力和工业安全防护能力。2022年合力FICS平台智能网联新增接入工业车辆设备超过1.2万台，目前平台累计超过2.3万台。合力FICS工业互联网智能网联应用场景覆盖设备租赁、维修保养、安全监管、数字化车队管理、二手车交易、智能物流集成调度等后市场服务化延伸业务。

## 健康与安全

为了确保产品操作者的安全及健康，公司持续应用和开发了诸多安全技术，并确保产品尽可能符合人体工程学，最大限度地减少使用者的疲劳感和职业劳损。

1

### 提升转向安全性：

研制高支点转向桥，减小转弯时横向摆动量，并在电动产品中标配弯道自动减速功能

2

### 提高驱动桥疲劳寿命和安全性：

应用疲劳仿真技术和拓扑优化技术，同时实现轻量化设计，节约材料资源

3

### 提高叉车主动安全性：

研究主动安全控制技术，如驾驶员在位感应系统、主动安全稳定系统等，降低驾驶员不当操作发生叉车事故的风险

4

### 提高车辆在坡道作业的安全性：

开发了一种内燃叉车智能传动控制系统，可以识别车辆进入坡道的工况，坡道起步只需轻踩油门即可解除驻车行走，在坡道上控制车辆不发生溜坡现象

5

### 开发智能安全管理与控制系统：

利用UWB无线脉冲检测和超声波雷达技术精确检测车辆工作范围内的行人和障碍物，并开发了自感应限速模块，叉车在行驶过程中遇到障碍物或人时可主动实现报警、限速、制动功能，实现叉车智能安全管理与控制

6

### 降低振动和噪音：

使用全悬浮驾驶室以及悬挂动力系统等减震降噪技术；应用NVHD分析技术，建立整车级振动仿真模型，通过仿真方法，有效降低叉车方向盘、座椅等处振动，提高了驾驶员的操作舒适性



叉车驾驶姿态采集建立人体姿态库



驾驶室噪声测试分析



## 研发与创新合作

公司通过引进和培养符合企业发展需要的高层次人才，构建了一支专业结构合理、技术力量雄厚的研发团队。截至2022年12月31日，公司共有研发人员1398人，其中高级以上技术职称人员90人，硕士以上学位249人。

公司是国家级高新技术企业、国家技术创新示范企业、安徽省创新型企业、安徽省创新方法试点企业。研发团队来自中国科学技术大学、浙江大学、哈尔滨工业大学、同济大学、大连理工大学、东北大学、合肥工业大学等重点高校。

公司坚持既独立自主、又开放合作的发展合力核心技术体系的研发战略思路，深化产学研合作和国际合作，与国际优秀整机制造企业、部件制造企业、高校、科研院所、头部企业等开展多种形式的合作，在工业车辆智能化技术、新能源及混合动力关键技术、NVH与仿真技术、传动系统匹配技术、电液控制技术、轻量化技术等方面研究成果显著，促进了中国工业车辆行业的发展。

### 产学合作

合作类型	合作方	代表项目
创新中心	合肥工业大学	安徽省智能工业车辆产业创新中
	安徽工程大学	安徽省新能源叉车制造业创新中心
合作研究项目	合肥工业大学	《叉车智能安全控制关键技术研究开发》 《视觉软件模块开发》
	北京国鸿氢能科技有限公司	《氢燃料电池叉车项目开发》
职业引导	安徽工程大学	“安徽合力”奖学金（48万元/年） “安徽合力杯”竞赛和十佳大学生评优（15.4万元/年）
	安徽六安技师学院	“安徽合力”奖学金（5万元/年）
产业交流	高工氢电、高工产研氢电研究所	2022高工氢电年会 国际标准化组织工业车辆可持续性分委员会（ISO/TC 110SC5）2022年会

截至报告期末，公司牵头或参与制定并已发布的国家、行业、团体标准共93项，其中包括7项国际标准（其中2项为主持制定），53项国家标准（其中18项为主持制定）、33项行业与团体标准（其中13项为牵头制定）。

报告期内参与制定标准	标准等级 (国家、行业、团体)	参与角色 (牵头或参与)
GB/T 26949.8-2022工业车辆 稳定性验证第8部分：在门架前倾和载荷起升条件下堆垛作业的附加稳定性试验	国家标准	参与
GB/T 26949.4-2022工业车辆 稳定性验证第4部分：托盘堆垛车、双层堆垛车和操作者位置起升高度不大于1 200mm的拣选车	国家标准	参与
GB/T 26949.2:2022工业车辆 稳定性验证第2部分：平衡重式叉车	国家标准	参与
GB/T 6104.2:2022工业车辆 术语和分类第2部分：货叉和属具	国家标准	参与
YB/T 4973-2022叉车横梁用热轧型钢	行业标准	主持



## 保护知识产权

公司围绕加强知识产权保护工作顶层设计、深化知识产权保护工作体制，建立了全方位专利管理体系，以保护公司研发成果及技术领先地位。

公司成立了专利工作领导小组，由总工程师任组长，亲自主管专利工作。技术中心设立专员负责组织对各项专利的申报、与上级科技主管部门的沟通联络，组织专利奖金的发放和其他专利事务工作，长期聘请两家专利事务所代理本公司专利事务。同时，各研究所还有兼职人员配合专利专员的工作。

公司全方位专利管理体系涵盖各个层面，包括管理机制、奖励制度、保护机制，先后制定了QG/AC 300110308—2012

《知识产权管理制度》，QG/AC 300111608—2018《商标管理办法》及QG/HL 000111012—2012S《关于加强公司专利技术保护办法》。公司建立了知识产权预警机制，完成重点海外市场、行业发展前沿技术预警分析等知识产权预警。

公司对技术秘密实行严密的控制，与核心技术人员签署了《知识产权权属、保密及竞业限制协议》，对其任职期间及离职后的保密和侵权等事项进行了严格约定。

截至报告期末，公司拥有6项境外专利，3968项境内专利，包括发明专利255项、实用新型2807项、外观设计906项；此外，公司累计获得软件著作权52项。

	本期新增		累计数量	
	申请数 (个)	获得数 (个)	申请数 (个)	获得数 (个)
发明专利	76	11	926	255
实用新型专利	339	361	2953	2807
外观设计专利	66	53	947	906
软件著作权	7	7	52	52
境外专利	0	1	7	6
合计	488	433	4885	4026

## 产品质量

在合力，产品责任意味着提供高质量、安全的产品和服务。公司主导产品均通过欧盟CE安全认证、美国EPA环保认证，通过了ISO9001体系认证，是全国首批安全质量标准化一级企业。

指标	目标	报告期进展
产品体系认证	ISO 9001认证全覆盖	体系证书全覆盖
推行持续改善活动 强化内部品质文化	质量改进活动效益 500万人民币	质量改进活动效益 660万人民币

## 管治架构

公司在防范产品质量安全与风险时,实施全面风险管理，由公司董事会、管理层和所有员工共同参与,并将风险意识转化为全体员工的共同认识和自觉行动，通过风险管理专业人才、系统科学的方法来实施,以确保所有的风险都得到识别,对识别的风险进行衡量并得以有效控制。

公司建立了《年度的风险审查和评估制度》,全面、系统分析产品质量各项指标以及风险控制情况,总结偏差特点和趋势,建立风险降低地改进计划，最大限度保证产品质量；并建立了《质量预警制度》，通过质量预警，提高对产品质量波动的关注度，对于存在质量隐患的问题、事件发出质量警示，稳定产品质量，控制各类质量损失。



## 风险管理

无论产品是在国内还是国际上销售，都必须遵守相关国家的法律和法规。公司通过售前、售中和售后三个阶段为用户提供全程的服务，并适时监测和分析质量风险。

在售前阶段，通过分析用户的现场条件、工作班次、作业强度等情况，提供合适产品选型建议书；在售中阶段，确保产品零部件的合格，出厂前做好各项性能指标检

测，必要时可安排用户驻场监造，在产品发往用户现场前，完成PDI检测表的各项检查，降低质量风险；在售后阶段，通过公司的三级服务体系，监测各类质量风险。

同时，为了确保各类营销、服务人员正确识别日常工作中的质量安全风险点，公司开展产品知识、服务技能、QHSE知识等内容的培训，提高相关员工的质量风险意识。

## 管理策略及进展

公司以实现“以人为本，以精品回报社会”的核心价值观为指引，建设诚实守信、持续改进、创新发展、追求卓越的先进质量文化，建立了公司质量观、品牌观等，通过多种形式广泛宣传和推广质量理念和质量文化。



## 品质文化建设

为全面贯彻落实党中央、国务院关于建设质量强国的重大决策部署，认真落实《中共中央国务院关于开展质量提升行动的指导意见》，持续强化“质量领先、以质取胜、精益求精、追求卓越”的质量战略，全面提升员工质量意识、增强企业凝聚力和市场竞争力，公司每年均举办“质量月”活动。



### 质量氛围营造

各部门组织开展全面质量管理知识竞赛或QC成果交流、上下道工序互访、打造高档车等相关活动；对活动中涌现的典型个人或事迹在合力在线及公司宣传栏予以宣传报道，在公司营造人人关心质量、重视质量的良好氛围。



### 质量品牌宣传

深入推进品牌战略，鼓励各级营销网点开展重点用户回访、服务活动，持续提升质量技术服务能力；质量部牵头组织制作并发布合力“质量品牌视频”，讲好合力质量品牌故事，提升合力质量品牌档次。



### 质量体系检查

各部门积极组织开展“查、找、补”活动，不断提升质量管理工作实效，坚持自查自纠与管理提升相结合；持续完善优化质量体系第三层文件，凝聚各方智慧，全力以赴提升合力体系建设。



### 质量管理亮点展示及经验分享

各部门积极探索质量管理工作的新思路、新方法、新形式，提炼出本部门先进质量管理亮点，并以视频形式提交至质量部，便于后期各部门间的交流、借鉴、应用，促进合力质量管理工作健康发展。



### 质量数据挖掘应用

深入开展SAP、MES、售后宝、商品车信息化管理平台等大数据挖掘与应用，展示各部门前瞻的质量预防管理及质量应对措施。并通过数据分析，暴露制造和装配操作过程中不足，重点改进相关环节及工艺流程，攻关成果纳入《公司质量月成果展示交流会》予以分享。



### 打造“质量星级班组”

各制造型部门组织开展“质量星级班组”自我评价活动，提高班组过程质量自我管控能力，强化质量管理体系与精益品质管理工具的持续应用，确保过程质量管理体系化、系统化、持续化，不断提高产品质量。

## 智能制造

为加速我国制造业转型升级、提质增效，国务院发布实施《中国制造2025》，并将智能制造作为主攻方向。在此基础上，为创新制造业发展路径，提升制造业水平，打造制造业强省，安徽省制定了《中国制造2025安徽篇》，明确提出以“两化”深度融合为切入点，主攻智能制造。

为了满足我国工业车辆行业的离散型制造特点，企业的生产运作系统需要具有更大的柔性，可在不同产品与过程之间快速转换，同时还能够以最优的质量、更低的成本、更短的交期满足用户需求。在工业车辆行业传统制造模式下，只有通过应用智能制造相关技术，打造数字化车间和智能工厂，实现个性化定制的智能制造新模式，才能真正实现柔性生产系统。

合力以自动化、网络化、信息化、智能化技术为依托，打造定制化的柔性生产新模式和新模式下的企业生态系统。首先从用户需求这个源头开始，以网络化、信息化、智能化的手段，准确感知市场变化、预测用户需求；在产品的设计环节，通过

信息技术和信息系统的的应用，提高设计流程的规范性和设计工作的效率，通过产品仿真、知识工程、数据分析和挖掘等智能技术的应用，提高产品的标准化和模块化水平；在供应链环节，通过互联网将供应链上的各个成员和物流环节连接起来，从而推动整个生产和供应链的精确运行；在制造环节，通过自动控制技术和在线检测技术、物联网和互通互联技术、车间级管理信息系统技术，使得生产制造过程按优化的计划精准执行，且质量稳定，从而实现精益生产。

合力现拥有主要先进生产设备近4000台(套)，涵盖柔性加工中心、各类数控机床、智能化生产线、各类型机械人、桁架机械手、自动识别及检测设备、AGV等一批现代化的关键设备和基础设施，建立了40多条数字化生产线和针对不同加工对象的柔性加工单元。先进的工艺装备覆盖了从下料、成型、焊接、加工、铸造、涂装、装配到试验检测的全过程，已形成多品种、小批量、高质量的柔性制造体系，成为国内叉车行业柔性化、自动化和智能化程度最高的企业之一。



▲ 变速箱壳体立式加工中心生产线



▲ 变速箱总成智能装配线

## 产品检测

伴随着行业、企业的研发与制造水平的不断提高，合力一直秉承着“精品意识”，不断加强检验试验能力的建设，以切实可靠的验证保障用户权益。

公司的试验检测中心通过了国家 CNAS实验室认可，配置了整机及零部件性能测试、可靠性验证等各类试验设备100多台套，试验监测工作贯穿原材料检验、核心部件加工和整机出厂的全过程，具有完备的试制试验能力。

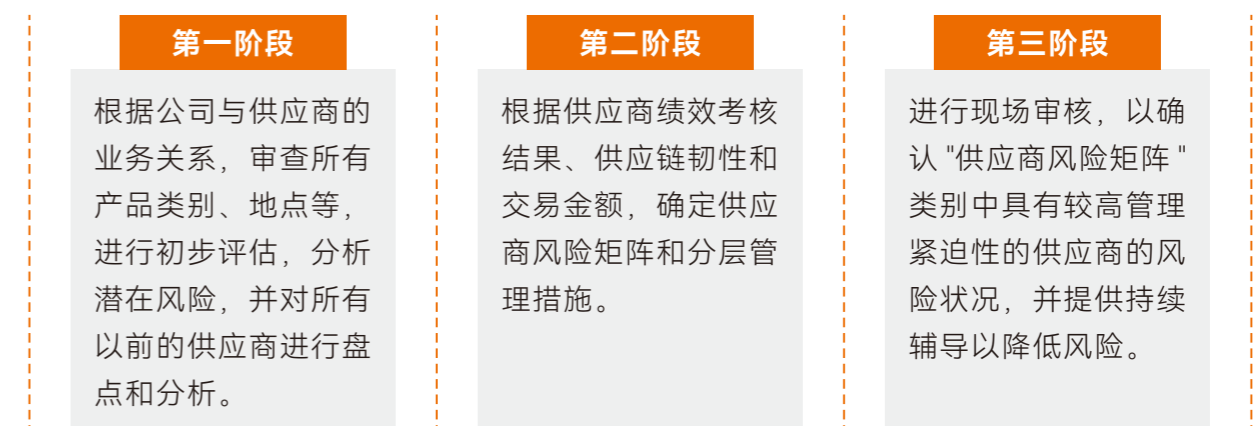
同时合力拥有多条符合国家标准的叉车整机实验跑道，以及各类性能、可靠性和强化试验台架，并配备了大量专业的试验检测仪器和设备。针对美国 EPA 标准和欧盟各种安全指令要求，建立振动、噪声、尾气排放的检测、分析和试验手段。

## 供应商管理

公司制定了《供应商管理工作办法》《供应商绩效综合评价考核办法》，建立供应商准入机制，将供应商质控体系、生产能力、经营风险、发展规划等纳入评价维度；打造研发、采购、质量三位一体的管理团队，严格管控供应商进入供应体系；并由公司质量部制定标准化流程，对供应商进行定期检查。

公司建立“供应商风险矩阵”，关注供应链风险、质量和可靠性、环境、健康和安全管理、消防安全、劳工道德和管理体系等方面的风险，通过监督和帮扶提升供应商在相关风险的管控能力，增强公司供应链的韧性。

为了深入了解供应链发展的现状，掌握潜在的风险，公司将风险评估分为三个阶段进行管理，通过分层分类确定供应商的必要改进。



供应商分级管理	关键高风险供应商	关键低风险供应商	非关键高风险供应商	非关键低风险供应商
签署《供应商质量管理协议》	√	√	√	√
供应商绩效考核及风险评估	√	√	√	√
签署《供应商零公里协议》	√	√	√	
供应商二方审核	√			

## 客户关系管理

指标	目标	报告期进展
客户满意度	89以上	90.9

### 管治架构

公司坚持以市场为导向，以用户为中心，遍布全国的25家省级营销机构和近500家二、三级营销服务网络以及由欧洲、东南亚、北美、中东等四大海外中心和80多家代理机构组成的国内、国际营销服务体系，能够为用户提供全方位、全生命周期的增值服务。

公司设立有市场、大客户、专业化销售、售后服务等类别的部门，为客户提供售前、售中、售后全方位的服务，并制定有相关制度办法，让服务更加规范化、标准化，为客户提供满意、周到、高质量的服务，践行公司“以人为本，以精品回报社会”的核心价值观。

### 风险管理

公司建立并不断完善客户风险的管理机制。一是建立客户档案，对公司客户实行动态的服务管理。二是及时把握客户需求变化，关注客户的产品需求变化，以及对风险规避的需求。三是建立完善客户风险管理相关制度，形成客户管理的制度化、流程化。四是积极妥善做好客户的风险处理，采取相关措施，避免风险的发生，将可能的风险控制最低限度。设计化解风险方案，采取多种方式、方法，消除已形成的客户风险。

面对复杂多变的市场竞争环境，公司推进业务结构调整，加强国际化人才队伍建设，不断优化海外代理商网络，持续提升“合力”海外市场地位和品牌影响力，进一步加快公司国际化战略落地落实。

### 管理策略及进展

公司始终坚持“售前是参谋，售中是朋友，售后是伙伴”的服务理念，完善的售后服务体系能够为不同区域用户提供整机销售、配件供应、维修保养、产品培训、三包服务、技术咨询等一系列服务。

### 客户沟通

客户的反馈与意见是公司持续改善客户关系发展的重要基础。为了解客户需求，公司通过不定期会议、年度满意度调查，提供客户针对商业行为、客户关系、技术、品质、良率、设计支援、制造生产、客户服务与未来需求等的意见回馈渠道，以供公司定期评估、分析并提出适当的改善计划，通过完整的客户需求回应处理程序，保持与客户的良性互动。

报告期内，公司共计举行112场客户会议，通过线上、线下等多种形式与客户开展产品、技术、商务沟通，年度客户满意度为90.9%。

### 服务支持

强大的售后网络服务体系和过硬的维修技师队伍使得公司能够承诺主要部件的质保期为1年或工作2000小时（部分产品延长至2年或4000小时）；从接到用户反馈的产品故障信息开始，服务网点在300公里以内的实现24小时内上门服务，服务网点300-600公里范围内的，48小时服务人员到位；服务网点600公里以外的实现72小时内上门服务，确保用户能够享受快速响应的优质服务。不断完善合力产品服务手册、合力商品车服务平台、售后服务体系架构图以及售后服务相关准则。以市场为导向，持续深入一线开展服务工作，通过售后服务管理平台不断优化合力服务体系。

公司为客户提供全面的产品操作培训和产品售后处理，发挥部门服务专家优势，打造服务知识平台，为一线服务提供经验分享。报告期内，公司制作了14期合粉说栏目，引导客户更好的使用和维护叉车。为省级营销公司制作维修小视频32篇，培训55场，培训163课时，大幅提升售后服务人员的专业技能水平，为更好的服务客户奠定基础。



# 4 赋能员工发展



## 人才吸引与留任

公司秉持“以人为本 以精品回报社会”核心价值观，落实多元与共融文化，致力营造开放型管理模式，吸引与留任不同背景与专业人才，并提供优质的薪酬与福利以及持续学习、安全而有乐趣的工作环境，努力把公司建设成为员工可以长期信赖的工作与生活家园，使得员工在“合力”成长、成才，并进而为“合力”的持续发展贡献力量。

### 管治架构

公司人才工作以公司战略规划作为总牵引，对于公司人才的管理专门成立了公司人才工作委员会，下设五个人才工作专业组，在人才的选、育、用、留等方面不

断探索人才培养新思路，持续提升员工素质，加强人才队伍建设，为公司发展提供有力的人才支撑。

### 风险管理

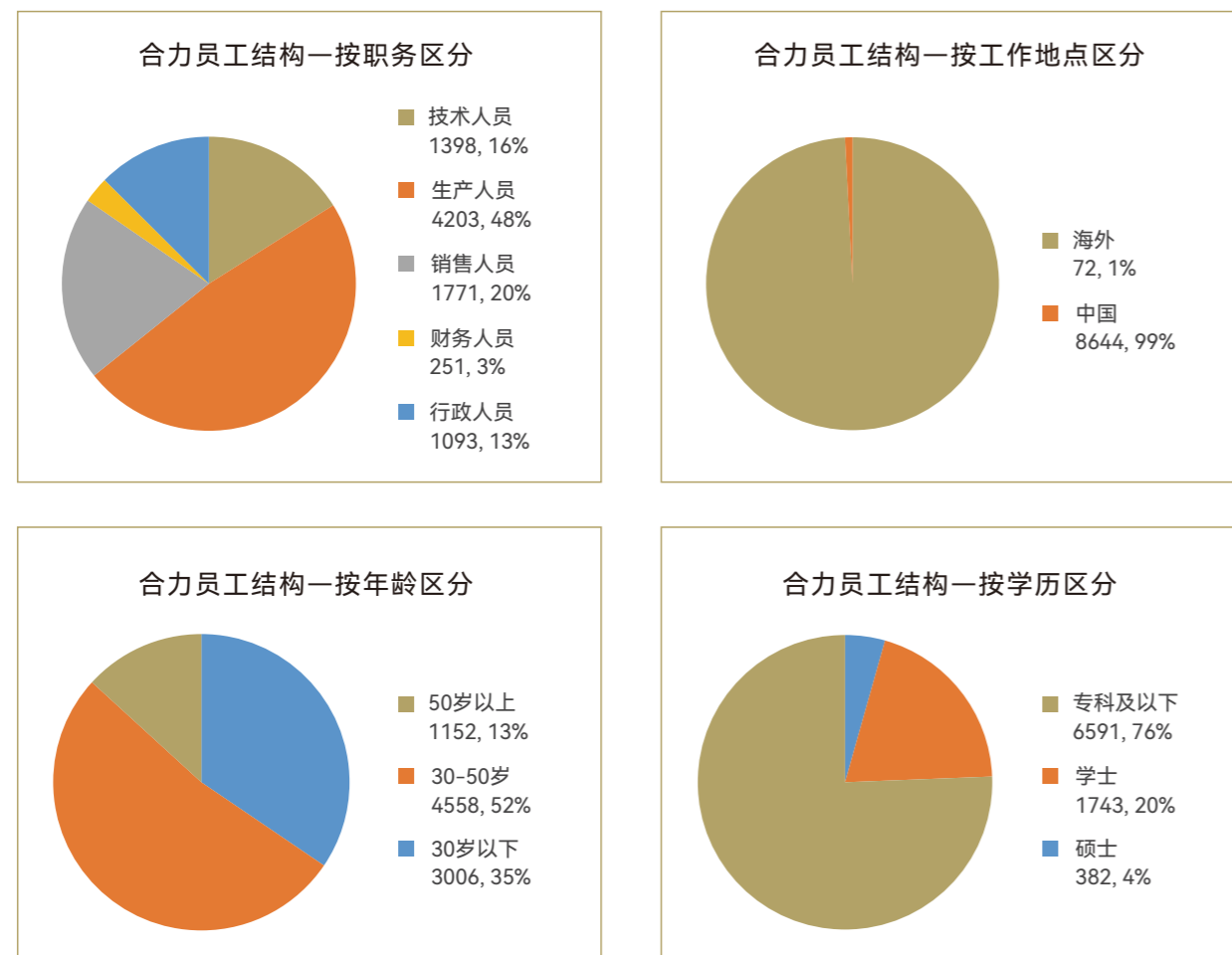
随着市场竞争的日益激烈，企业要想在竞争中立于不败之地，必须不断创新探索出一条新出路，对于企业人才的管理，若人员选用不当，可能导致对整个公司生产经营、持续发展、员工队伍稳定造成影响。若人力资源激励约束机制不健全、不规范，绩效考核不科学，可能导致员工积极性下降或人才流失。若管理制度不健全、不完善、未及时更新，可能导致相关工作无章可依。

为此，公司紧紧围绕公司战略和年度方针目标任务及人才工作会议提出的目标任务，立足公司高质量发展，创新方法，攻坚克难，扎实做好人力资源各项管理工作，形成《工资总额管理办法》《员工绩效管理制度》《骨干评聘管理办法》《招聘管理办法》《“双星”人才梯队建设管理办法》《高层次人才引进与管理办法》《博士后工作站管理办法》从选育用留各大环节做好制度、流程设计，防止风险发生。

## 管理策略及进展

公司提供极具行业竞争力的薪酬，为员工申报各类人才政策让员工应享尽享，提供完善的福利保障，以期提升员工敬业度与对公司的归属感，确保能持续吸引与留任丰富的人才资源，支持长期成长需求。

报告期内，公司共有技术人员1398人、生产人员4203人、销售人员1771人、财务人员251人、行政人员1093人。其中拥有硕士以上学历的员工占4.4%。



## 人才招聘

公司牢固树立“以人为本”的理念。大力营造尊重和重视人才的文化氛围，始终把人才作为公司发展的第一资源。公司聚焦发展和“国际国内两个市场”需求，拓宽引才渠道，提高人才选聘质量。

公司制定发布了《招聘管理办法》《高层次人才引进与管理办法》《博士后工作站管理办法》等，依托国家级企业技术中心、国家级博士后科研工作站等平台，为人才特别是高层次人才引进提供保障。

公司进一步加强校企合作的广度和深度，为公司集聚人才资源。公司为大中专学子提供大量实习岗位，同时提供实习生探索

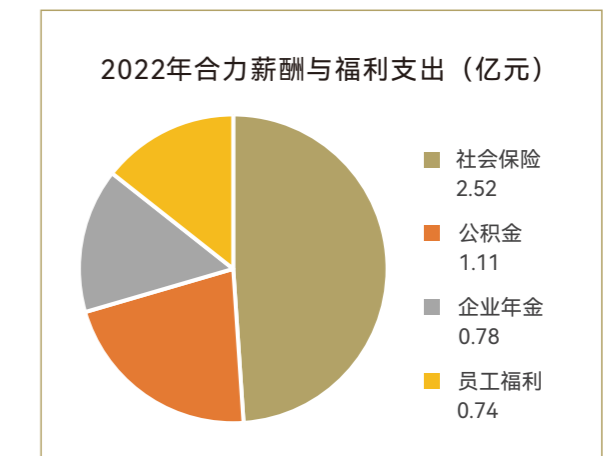
自我与认识行业和技术的机会。表现优异的实习生在毕业后可转为公司的正式员工，为学子与公司创造双赢，目前公司每年为高校毕业生提供职位达200余个，为社会成熟人才提供就业岗位达50余个，为实习学生提供实习岗位达200余个，切实履行了国企的社会担当。

## 薪酬与福利

公司实施岗位薪点工资制，建立规范的绩效管理体系，坚持激励与约束相统一，鼓励员工提高自身能力，从机制上激发员工的上进心，实现以体现人才价值、激发人才活力、鼓励创新创造的岗位绩效分配激励机制。坚持以“贡献、杠杆、激励”为导向，全面与市场接轨，实行“一人一议”的高层次人才薪酬政策，激励高层次人才突出作用的发挥。

公司建立完善的福利体系，为员工提供五险两金（法定保险、住房公积金、企业年金）、购房补贴、住房补贴、交通补贴、午餐补贴、防暑降温费、生日慰问、国家节假日工会慰问、免费健康体检、免费班车、带薪年假、探亲假、育儿假、独生子女护理假，实行内部补充医疗，设立自学成才奖励等，员工还可以免费入住合力公寓。

报告期内，公司为员工缴纳社会保险2.52亿元，缴纳公积金1.11亿元，缴纳企业年金7,816万元，发放员工福利7,374万元，2,236人享受了带薪休假，578人享受了产假、育儿假和生育护理假，累计休假16,646天。





## 沟通与尊重

公司积极搭建沟通平台，设置邮件、信箱、申诉热线、微信平台、服务中心、员工座谈会、合理化建议、问题反馈在线平台等多种员工沟通机制。为鼓励和支持员工参与企业的民主管理，公司还建立了完善的职工代表大会制度和工会组织。此外，公司设有劳动争议调解委员会，通过合理途径对劳动争议事项进行协调解决，切实保护员工合法权益。

为了全面系统地了解员工工作体验，分析公司的优势与优化机会点，公司定期聘请专业第三方开展员工满意度及敬业度调查，并依调查结果制定改善行动。公司最近一次的员工满意度及敬业度调查于2021年开展，员工满意度77.4分，员工敬业度78.4分，调查结果位列最佳人才企业之列。

负责人	沟通渠道
各部门负责人	● 董事长 / 总经理沟通会
	● 劳动监督委员会
	● 各组织沟通会
	● 各单位活动
	● 月度例会
	● 季度重点工作考评会
各部门	● 员工网站
	● 员工意见调查
	● 合理化建议
	● 问题反馈线上平台
内部各组织/协会	● 员工申诉
	● 员工意见箱
	● 举报程序、系统
	● 团委青年座谈会
	● 职工代表面对面

## 员工关爱

为进一步弘扬中华民族优秀传统文化，营造浓厚的节日氛围，使每一位工会会员都能感受到公司关怀和温暖，公司组织开展“元旦”、“春节”、“端午”、“中秋”、“五一”、“七一”节等前慰问活动。本着服务职工、勤俭节约的准则，坚持程序规范、公开透明的程序，询价采购，确保慰问品有质有量，让员工切切实实感受到温暖，在公司内营造出温馨、关怀、和谐的企业文化氛围。

公司持续开展“我为群众办实事”实践活动，切实把困难员工的“冷暖”放在心上。通过深入生产一线开展慰问活动、夏季高温慰问及时添补防暑药品、防疫物资，立足公司

实际，注重从细微处着手，切实关心关爱职工，增强职工的获得感和幸福感。

公司不断完善职工代表大会制度，协商签署《集体合同》《工资事项集体协商合同》及《女职工权益保护专项集体合同》，维护全体职工的整体权益。公司畅通员工诉求，通过合理化建议、改善提案、与青年员工面对面、公司领导接待日等多个沟通渠道，及时倾听员工意愿，帮助解决工作和生活上的难题，并组织一系列形式多样、趣味性强的关爱活动，以此丰富员工生活，鼓励更多员工参与企业管理及文化建设工作中。





▲ 公司组织的员工歌唱比赛、篮球赛和文艺汇演

## 人才发展

指标	目标	报告期进展
骨干员工晋升率	≥20%	24.6%
“双星”人才育成率	≥40%	44.2%
“双向交流”计划完成率	100%	100%
骨干员工异动率	≤2%	≤1%

### 管治架构

公司设置人才工作委员会，作为公司员工培训的最高领导决策机构，委员会下设党群、技术、技能、管理、营销五大培训专业组，每年召开一次人才工作委员会

年会，分组和集中总结上一年度培训工作、部署下一年度培训安排。除了公司范围内的一级培训计划外，公司各自的业务部门还开发和实施自己的二级培训计划。

### 风险管理

随着公司的业务规模不断扩大，公司经营活 动、组织架构以及管理体系均趋于复杂，管理难度相应增加。因此，培养优秀人才、建立完善的绩效考核体系是提升公司经营业绩的必要选择。

公司构建了具有合力特色的骨干晋升体系，不断优化创新骨干评价、评聘机制，保障和满足员工的晋升需要，畅通员工职业生涯通道和路径。

为扎实推进集团公司“双星”人才梯队建设工作，公司采用了科学合理、特色鲜明的“双星”培养对象考核评价体系，客观反映培养成效，夯实培养结果应用基础。根据《“双星”人才梯队建设管理办法》中“双星”终评工作的有关要求，培养综合素质好、具有探索精神、创新能力和优秀品质的新时代技能人才，助力企业发展。

## 管理策略及进展

公司建立五大发展平台的多通道成长模式和骨干竞聘机制，让员工获得更多自我实现的机会；公司通过“双星双石”人才梯队计划、研发项目制通道和双向交流学习等途径，为员工提供多元化的自我提升学习渠道。

### 经验学习

公司建立了完善的职业发展通道，藉由强化管理职与技术专业职的“双导师制”，让员工能依个人特质与专长，分别在管理与技术的专业领域获得良好发展。同时，公司秉持内部职缺透明化、尊重员工转职意愿的两大原则，为员工规划个人职业发展路径及自身多元能力发展，促进内部人才移动，传承组织知识。

### 回馈与指导

公司拥有强大的基于反馈的企业文化和绩效管理方法，员工每年都会接受多维度、基于目标的绩效评估。员工定期与经理进行反馈和发展规划对话，以鼓励内部沟通。我们意识到员工能够与上级就发展机会和未来职业进行协商，获得适当的建议，并了解其部门的使命以及他们在中长期内应扮演的角色是非常重要的，并且可以充分发挥他们的潜力。此外，这些对话对员工敬业度和明确公司的宗旨具有非常积极的影响，因为它们让主管及其下属有机会从日常汇报的程序中脱离出来，共同讨论业务的发展和对公司的愿景。

报告期内，公司对员工绩效管理制度进行全面优化，形成《员工绩效考核管理制度》，针对不同类型员工开展月度、季度、年度绩效评估以及项目制考核评估等多种形式绩效评估，推动公司绩效管理的规范化、科学化，建立高效的绩效管理体系，充分发挥员工的积极性和创造性，公平客观地评估员工的工作贡献，促进部门和员工绩效，实现公司的战略目标。绩效评估包括业绩考核、胜任能力考核、工作态度考核三大维度，每个维度重点考核五个要素，绩效考核结果直接应用体现于员工的绩效工资中，同时作为员工在公司调薪、调资、晋升、转岗和培训等员工个人成长发展的重要依据。通过对员工开展全面综合的评估，帮助员工了解需要改进的领域，提高员工工作绩效，达到人尽其才的目的。

## 教育培训

企业的竞争，实际上是人力资源的竞争。为了能够随时应对市场环境的变化，保证企业的市场地位，必须注重发挥人力资源的关键性作用。公司始终秉承“重学习能力、重实践能力、重创新能力”的人才观念，坚持“人人皆是人才，人人皆可成才”，致力于员工与合力一同成长的人才培养理念，不断加大人才培养的力度。公司的人才培养文化始于重视学习，为了支持这种文化，公司提供了广泛的学习和发展机会。

### 在职培训

公司内部的培训机会包括岗位技能培训、业务培训、研讨会、在线学习、日常辅导、双向交流、挂职锻炼、技能竞赛以及送外培训等。员工还可以参加政府、大学和培训机构的专业研讨会和短期培训课程。公司针对技能员工设立技能大师工作室、技能道场等，积极承办省市级技能竞赛，并鼓励员工报名参加市级、省级以及国家级各项竞赛，以赛促学。

### 内部培训师培养

公司积极培养公司内部的培训师队伍，鼓励其围绕公司战略方向，针对公司特定受众开发适合公司自身发展需求的内部培训课程，促进岗位经验萃取并结构化，实现优秀资源“从群众中来 到群众中去”。

### 新员工培养

公司根据新员工培训“五步成长法”，开展本部及在肥分子公司高校毕业生3周集中培训和5个月生产见习培养，实现未来核心业务及管理人员从社会感知企业、从课堂认知企业、从一线体验企业、从岗位融入企业、从认证起航职场。

### 后备及新晋中层管理者培养

公司明确定义了公司后备及新晋中层管理者的含义和管理行为，制定了针对不同岗位管理者的培训计划。此外，我们将岗位晋升与绩效考核、人才培养、培训等各种管理体系联系起来。

公司后备及新晋中层管理者培养以公司“三向六线”培育思路为指导，邀请公司高层管理人员进行“年轻干部要在百年合力的新征程上留下无悔的奋斗足迹”专题党课报告，共同学习领悟习近平总书记关于年轻干部成长成才的系列重要讲话精神，为广大年轻干部健康成长指明方向。同时，引进外部专业咨询公司的课程，与外部专业机构合作，邀请“学院派”与“实战派”讲师，组织工商管理课程培训，通过专题授课、案例研究、小组项目和跨团队讨论等，强化并提升后备及新晋中层管理者的国际化、科学化管理思维和能力，带领团队实现公司的经营战略目标。此外，我们还组织其进行管理能力测评和个人发展计划，帮助后备及新晋中层管理者找准差距与不足，积极提升、发展自己。

### 学历教育

公司保障员工能够享有负担得起、优质、有效的学历提升机会，促进员工终身学习。公司与高等院校开展校企合作，组织大专班及专升本班学历教育培训班，同时设立博士后工作站。

报告期内，公司举办一级培训294个班级，1627课时，涉及18613人次，总课时量为99,808.5；二级培训2,794个班级，6,872.6课时，涉及43,969人次，总课时量为131,143.9，总培训费用逾人民币258万元。所有公开课程均完成满意度评估，作为后期课程培训调整的参考依据之一。同时，积极鼓励员工进行内部培训，发挥“传帮带”的作用，公司讲师培训课时均与个人晋升挂钩。

培训类型	培训学习时数
党群	22,880.5
技术	15,743
技能	11,936
管理	26,449
营销	22,800



## 健康与安全

指标	目标	报告期进展
千人负伤率	<2	0.87
诊断职业病人数	0	0
“三废”排放	达标	达标
职业健康体检覆盖率	100%	100%

### 管治架构

安全环保职业健康管理委员会是公司安全生产、环境保护、职业健康管理监督工作的最高行政机构，委员会由公司领导、公司各相关职能部门和分子公司负责人组成。公司董事长任委员会主任，股份公司总经理和主管安全环保职业健康工作的副总经理任委员会副主任，公司各分管副总经理、各相关职能部门和分子公司负责人任委员，每季度召开一次安全环保职业健康管理委员会会议听取安环健工作进展并对下一阶段安环健工作进行布置。

公司设立了安全总监，协助主要负责人履行安全生产管理职责，分管所负责范围内安全生产管理工作。公司安全环保部负责公司安环健日常工作，每年根据公司方针目标中的安环健年度规划，编制公司安全环保职业健康工作要点，各分子公司根据要求分

解，落实安全环保与职业健康管理工作。由安全环保部按季度对本部各生产部门考核、按年度对分子公司进行考核。

公司制定了《安全环保职业病防治责任条例》《安全环保职业健康管理考核办法》《网格化管理办法》《风险分级管控办法》《隐患排查治理办法》《安全操作规程》等多项安全生产制度，通过制度的制定与执行，确保了公司落实“安全第一，预防为主，综合治理”安全生产方针，明确了各级领导、职能部门、工程技术人员、岗位操作人员在劳动生产过程中对安全生产层层负责。公司还持续开展安全管理制度建设，每年适时进行合规评价根据国家法律法规要求与管理实际，不断修订完善，使制度符合管理实际。

### 风险管理

公司制定《环境因素识别与评价程序》《危险源识别与风险评价及控制措施的策划程序》，用以指导进行环境因素的识别、登记评价，以确定重要环境因素，以及对环境因素的定期更新。

结合风险因素公司开展双重预防机制建设，公司制定具体的行动计划，不断完善集团公司风险管理，根据风险评估结果

进行优先排序，确定分级管理与控制措施划定责任人，各生产型分子公司立足公司实际，积极开展风险分级管控和隐患排查治理创建工作，实现了“人人都管事、事事有人管”的全员安环健管理模式，构筑横向到边、纵向到底的安环健管理网格化体系。

### 管理策略及进展

公司主要生产单位均通过了环境职业健康安全管理体系认证与安全生产标准化管理体系定级，各级管理层均负有推动职业健康与安全工作的义务与责任，通过管理系统制度与规范，确保员工遵守及执行，并持续关注人、环境、行为等安全因素，不断优化管理机制，配以持之以恒的培训宣贯，落实职业健康与安全的管理目标。



### 安全文化建设

公司多年来秉持着以人为本的安全文化，加强员工教育培训，通过新员工培训、全员培训、专项培训、应急演练、安全知识竞赛、KYT（风险预知训练）等活动形式，提高全员的环境及安全意识，提倡全员参与环境活动、安全生产。落实“人人都是安全员”理念，围绕全面提升员工的安全素养和安全技能的目的，致力于激发员工从“要我安全”到“我要安全”的内生动力，从而不断夯实公司安全文化建设。

### 报告期具体进展如下：

专项培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 组织公司各单位学习观看《生命重于泰山——学习习近平总书记关于安全生产重要论述》电视专题片237场，5666人次；</li> <li>● 开展安全生产专题研讨、集中宣讲、培训辅导335场，9028人次。42位员工通过环境职业健康安全管理体系内审员培训，强化内部体系人员专业职能</li> <li>● 完成安全生产标准化体系分专业培训，共5个小组，86人完成培训；</li> <li>● 组织开展了职业病防治法宣传周活动，活动期间张贴横幅12副，现场张贴知识宣传画72张，培训覆盖1769人次，运用微信小程序进行作答，考核覆盖人员1739人次。</li> <li>● 完成特种作业人员教育复审与取证589人；</li> </ul>
新员工培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全年组织新员工接受岗前“三级安全教育”，完成率100%</li> </ul>
全员培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年组织员工开展职业健康培训、安全操作规程、安全规章制度、消防安全等专项安全培训，以增强员工安全生产意识。</li> </ul>
应急演练	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 总部组织完成应急预案演练46场次，其中计划内40场次，计划外6场次。</li> <li>● 各分子公司均按要求完成应急预案演练，提升了自身应急处理能力。</li> </ul>
安全知识竞赛	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 开展“遵守安全生产法 当好第一责任人”为主题的第21个全国“安全生产月”活动。活动内容有推动落实安全生产十五条措施、宣传贯彻安全生产法、推动“第一责任人”守法履责、深入开展强化落实安全生产责任举措及安全专项整治的专题宣传、应急预案演练活动等多种主题鲜明活动，为安全生产月营造氛围，强化员工安全意识。</li> </ul>

### 安全职业健康因素管理

公司加大资金投入力度，通过安全项目实施，不断完善现场设备设施，落实监督管理机制，改善员工工作环境，加强作业场所所有有毒有害气体、高温、噪声的检测和治理，为作业人员提供符合安全卫生标准的劳动保护设施和个人防护用品，积极为员工创造安全、卫生、舒适、和谐的工作环境。现有风险因素与预防措施如下：

风险源	可能导致的后果	预防措施
涂装线	物体打击、 火灾、 中毒和窒息、 其他爆炸	<p>人员管理：遵守安全操作规程，正确佩戴劳动防护用品，现场严禁进食饮水</p> <p>设备管理：使用防爆型电气设备，喷涂设备、输送管路均配有可靠的导除静电装置，确保消防设施完备、应急器材完好有效，定期检查设备设施的完好性</p> <p>物料管理：开启、搅拌稀料禁止使用铁质工具</p> <p>方法管理：涂料存放符合要求</p> <p>环境管理：保持作业场所的良好通风</p>
加油站、油罐区	火灾、 中毒和窒息、 容器爆炸	<p>人员管理：现场员工熟练掌握安全操作规程及应急处置方案</p> <p>设备管理：罐体、胶质输油管等应有可靠的防雷接地和防静电接地</p> <p>物料管理：保证安全附件（液位计、呼吸阀、阻火器等）灵敏、可靠</p> <p>方法管理：安全操作规程、MSDS、消防设施和应急物资标识牌在作业场所醒目位置张贴，油罐车加油时必须保证与油库防静电接地点连接，危险作业应执行审批程序</p> <p>环境管理：罐体与罐体之间或其他建筑物、管网、干道应留有足够的间距</p>

风险源	可能导致的后果	预防措施
危化库	火灾、 中毒或窒息、 其他爆炸	<p><b>设备管理：</b>电气设施采用相应等级的防爆型电器</p> <p><b>物料管理：</b>保证安全附件（液位计、呼吸阀、阻火器等）灵敏、可靠，库区内使用工具应满足防火防爆的要求，相关警示标志齐全且张贴位置醒目</p> <p><b>方法管理：</b>危险化学品应按照其危险性进行分类、分区分库贮存，按危险化学品特性处理废弃物品或包装容器，在合适位置张贴应急预案和MSDS，定期组织应急方案的演练</p> <p><b>环境管理：</b>实施隔热、降温、通风等措施</p>
液态气罐	火灾、 中毒或窒息、 容器爆炸	<p><b>人员管理：</b>严禁使用含油工具、手套对液氧储罐进行相关操作，外露穿着物（包括鞋、衣物）具防静电或导电功能</p> <p><b>设备管理：</b>静电积聚危险的生产装置采用控制流速、消除静电等措施，法兰进行跨接</p> <p><b>物料管理：</b>保证安全附件（液位计、呼吸阀、阻火器等）灵敏、可靠</p> <p><b>方法管理：</b>定期进行设备检查，液氧储罐周围5m范围无可燃物</p>

风险源	可能导致的后果	预防措施
变配电、 降压站	触电、火灾	<p><b>人员管理：</b>配电房内严禁吸烟，严禁将易燃易爆危险物品带进配电房</p> <p><b>设备管理：</b>电气箱柜门应保持常闭</p> <p><b>物料管理：</b>配备有齐全的消防器材、安全警示标志、高压绝缘用具和防护用品，摆放整齐并定期检查确保完好有效；在现场醒目位置张贴应急预案</p> <p><b>环境管理：</b>高低压配电间保持良好通风，配电房做好防雷、防雨、防火、防小动物等“四防”工作，地面绝缘橡胶皮完整有效</p>
喷粉线	火灾、 中毒或窒息、 其他爆炸	<p><b>人员管理：</b>作业人员严格遵守相关安全操作规程，正确穿戴相应劳动保护用品，现场严禁进食饮水；在静电喷涂时，操作者不得离开工作地点，不准随意接近自动喷粉装置；静电喷涂室内严禁携带火种、吸烟，非工作人员不准进入喷涂室内</p> <p><b>设备管理：</b>涂装场所内所有电气设备设施达到防爆要求</p> <p><b>方法管理：</b>消防设施齐全有效，相关安全警示标志齐全并张贴于醒目位置；</p> <p><b>环境管理：</b>作业场所所有隔离措施，防火间距、地面符合要求</p>

风险源	可能导致的后果	预防措施
自动化设备	机械伤害、触电	<p><b>人员管理：</b>严格遵守自动化设备的安全操作规程</p> <p><b>设备管理：</b>外露旋转部位设置可靠的防护罩，所有防护栏、防护屏（网）设置安装牢固，强度符合要求，安全销、安全锁或光电保护、安全激光扫描仪等灵敏有效；各种行程限位、抗干扰屏蔽灵敏、可靠，同时有保护性停止功能和独立的急停功能；执行机构定位准确、抓取牢固，自动锁紧装置应灵敏、可靠，且能防止意外和偶然的误操作</p> <p><b>方法管理：</b>设备本体、辅助设施及安全防护装置等资料齐全，作业区域醒目位置有齐全的警示标志；当调整、检查、维修进入危险区域时，设备或配套的安全装置应具备防止意外启动的功能，同时外部醒目位置应悬挂相应标识</p>

# 5 践行绿色发展



公司遵守环境保护法律法规与行业标准，将生态环保要求融入发展战略和公司治理过程，通过环保技术改造，工艺水平提升，节省能源消耗努力减少生产过程中产生的废气、废水、固体废弃物，确保达标排放，呵护环境，为行业绿色发展贡献力量。



## 管治架构

公司重视生产经营中的环保工作，制订《有组织废气处理系统使用维护管理办法》、环保设备一书四表等制度，确保环保设施处理能力充足、运行良好并能够得到及时维护、保养。为了保障公司绿色稳健发展，公司本部与下属7

家工厂已通过ISO14000环境管理体系认证，公司还制定了《环境保护标准化工作指南》，依据隐患排查治理标准对生产经营过程中存在的各类隐患主动进行排查，建立了环境污染事故应急预案。

## 风险管理

为将生态环保要求融入企业发展战略和治理过程，公司根据《中华人民共和国环境保护法》等有关环境保护法律法规、规章制度和技术规范，公司每年定期开展辨识，明确环境风险严重程度的评价准则，由安全环保部组织各部门，结合公司的环境相关方的需求和期望、环境因素、合规义务等方面，根据评价准则进行环境风

务等方面，根据评价准则进行环境风险和机遇评估和分析，根据分析结果形成相应的管控措施。

报告期内，公司辨识相关环保法律法规117项（新增16项），并结合自身生产经营特点对环境的影响程度，识别了21项环境风险因素，制定了管理控制措施，各项风险都得到有效管控，切实履行环境保护责任。

## 管理策略及进展

### 合规排放

公司生产经营中的主要污染物为废水、废气、固体废弃物和噪声，其中废水包括生产废水以及生活污水，废气包括涂装、焊接等工序产生的废气，固体废弃物包括生产废渣和生活垃圾，噪声主要为生

产设备产生的噪声，对周围环境影响较小，排放污染物均达到国家和所在地相应排放标准。报告期内，全公司无环境责任事故及节能减排重大违规违纪事件。

排放物	排放物及能源种类	2022年
废气	颗粒物（吨）	111.85
	SO <sub>2</sub> （吨）	3.28
	NH <sub>x</sub> （吨）	6.85
废水污染物（吨）	废水排放量	395,467.25
	化学需氧量（COD）	23.05
	氨氮（NH <sub>3</sub> -N）	2.22
	总氮（以N计）	6.98
	总磷（以P计）	0.43
有害废弃物（吨）	危险废弃物	1,689.77

### 节约资源

公司在业务运营活动中直接或间接消耗的主要能源为电能、天然气，消耗的水资源主要来源于市政供水，在求取适用水源方面无风险。公司每年按照年度工作要点制定部门环境保护工作计划，并按照计划执行，通过能源管理体系，在日常生产中优先选择节能环保的生产设备设施，按需启停，避免能源浪费。

### 意识宣导

- 组织全体员工学习有关节能降耗的政策、法律法规和有关文件。
- 在“合力在线-节能降耗专栏”进行节能宣传，分享节能知识；积极开展全国节能宣传周和全国低碳日活动，通过张贴节能宣传海报、开展节能低碳培训等多种形式，向员工宣传相关节能低碳小知识，提高员工节约能源、绿色低碳的意识。
- 向全体员工征集关于污染源、清扫困难源、故障源、浪费源、缺陷源、危险源的改善提案，并对优秀提案予以奖励。报告期内共采纳100余项改善建议，亮点提升10余项。
- 根据能源管理体系要求，每年定期对员工开展节能降耗培训。开展培训4场次，张贴节能宣传海报30余张。

### 管理优化

- 制定年度能源管理工作计划，统筹全年能源管理工作。
- 优化能源管理简报，新版能源管理简报更加简洁、突出重点，增加可读性，便于阅读、为后续用能管理决策提供依据。
- 加大奖惩力度，按季度对各事业部能源指标完成情况开展定额考核。
- 开展能源专项检查，相关管理人员还深入工业园生产现场，对各单位日常生产过程中能源管理情况进行检查督导，杜绝现场“无人灯、无人扇、跑冒滴漏”等能源浪费行为。

### 用能结构调整

- 在停车场、办公楼和事业部屋面分别建设5.2兆瓦分布式光伏电站和3.5MW光伏电站，年发电量在750万千瓦时左右。
- 产品结构优化，电动产品比例提升，公司用能结构出现相应调整，天然气、柴油、汽油等能源占总用能的比重下降，电力占总用能的比重提高7.61个百分点。

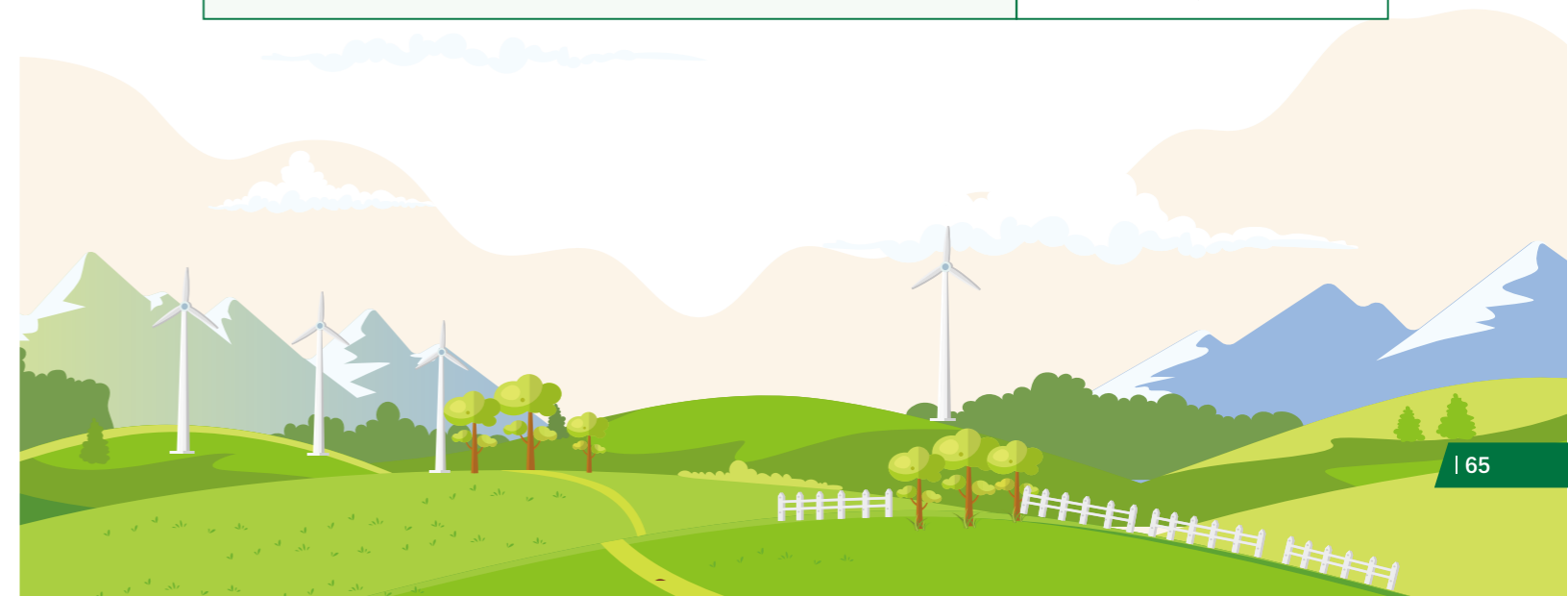
### 设备升级

- 在公司内推广使用永磁变频空压机替代传统螺杆空压机，节能量普遍达到15%以上，陆续使用16台。
- 在公司内陆续投入使用箱体智能生产线、油箱自动焊接线、桥壳智能生产线、门架自动焊接线等一大批自动化、智能化设备，实现节约能源，提高生产效率，降低工人劳动强度。
- 在事业部及办公场所推广使用LED灯清洁照明，年更换LED照明灯具200余盏。

### 工艺改进

- 完成节能技术改造项目16项，运用新技术、新材料、新设备，实现技术节能、设备节能。2022年节能技术改造项目共实现节能量173吨标煤。

资源种类		2022年
直接能源	柴油（吨）	1,176.88
	天然气（百万标准立方米）	3.11
间接能源	电（兆瓦时）	250,041.27
温室气体排放 (吨二氧化碳)	直接排放（范围一）	10,487
	间接排放（范围二）	142,599
水（吨）		559,537



# 6 共筑美好社会



## 建设新农村

2022年，国务院发布《关于做好2022年全面推进乡村振兴重点工作的意见》，提出应扎实有序做好乡村发展、乡村建设、乡村治理重点工作，推动乡村振兴取得新进展、农业农村现代化迈出新步伐。

公司在省委省政府、省国资委的领导下，以习近平总书记关于全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化的总体要求为指导，结合公司定点帮扶单位实际情况，精心谋划并落实年度定点帮扶计划，不断推进定点帮扶工作取得实效，切实履行了国有控股上市公司社会责任。

### 管治架构

公司党委认真研究落实中共中央、国务院《关于实现巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的意见》等文件精神有关要求，切实提高政治站位，加强组织领导，研究落实帮扶工作。2022年，公司党委共计召开5次党委会议及党委中心组（扩

大）会议部署定点帮扶工作，班子成员深入各个定点帮扶单位年度均在2次以上；通过制定年度帮扶计划，明确相关帮扶工作相关责任单位，驻村帮扶干部或挂职干部为帮扶工作配合责任人，确保公司年度帮扶工作顺利开展。

### 风险管理

为选好选派帮扶工作，公司党委遴选了政治素质好、工作作风实、综合能力强的干部参加驻村帮扶工作。公司驻村工作队坚持吃住在村，以“一抓双促”为整体工作思路，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，扎实推动各项脱贫工作有效落地。

同时公司加强选派干部工作管理，认真落实选派干部相关规定，分管领导定期赴村调研慰问驻村工作队队员，落实“六项行动”要求，关心关爱帮扶干部，按规定落实各项待遇，配备微波炉、热水器、洗衣机、电磁炉、电动车等必要生活设施，按时发放生活补助、交通补贴、通信补贴等，选派干部对公司提供的待遇表示满意。

公司选派驻村干部年度考核称职均为优秀等次。公司选派干部无中途换人或者出现需要召回、改派情况。公司选派干部均做到了与原单位工作脱钩，全身心投入帮扶工作，始终坚持吃住在村，并严格履行请销假制度，积极参与市、区、街道各类学习培训。

## 管理策略及进展

公司结合定点帮扶单位阜阳市颍泉区殷溜社区（以下简称“殷溜社区”）、肥西县三河镇永和村（以下简称“永和村”）以及望江县赛口镇（以下简称“赛口镇”）实际情况，精心谋划并落实年度定点帮扶计划，不断推进定点帮扶工作取得实效，给予定点帮扶县、结对帮扶乡镇、定点帮扶村政策、资金、项目等方面支持，2022年开展消费帮扶投入资金36.27万元，在定点帮扶村投入资金94万元，公益性投入资金18.2万元，全年共计投入148.47万元，切实履行国有控股上市公司社会责任。



### 发展县域富民产业

公司因地制宜，向定点帮扶村殷溜社区流转土地发展花生种植产业，建立黑花生、高油酸花生种植基地，采取网格化管理，促进质量提高。利用发展壮大村级集体经济扶持资金在永和村开展仓库扩建、黄鳝生态养殖项目；在赛口镇开展“双招双引”工作，不断增加定点帮扶单位年集体经济收入，助力产业振兴。



▲ 公司协助殷溜社区建立黑花生种植基地



▲ 公司领导班子到定点帮扶单位开展慰问工作

公司通过与定点帮扶单位当地的学校开展校企合作，共同培养岗位专业技术人才，同时驻村工作队代表公司开展困难学生帮扶活动，开展培训定点帮扶单位乡村基层干部，不断助力人才振兴。

2022年，公司定点帮扶单位殷溜社区成功申请帮扶项目资金200万元，社区集体经济规模逾110万元，首次突破百万元，也是周棚街道办事处8个社区中唯一突破百万元社区，具有里程碑意义。永和村集体经济收入为50万元，同比增长117.39%；公司派驻帮扶干部深入赛口镇所辖10个村和1个社区调研，牵头领导成立望江县赛新农产品开发有限公司，统一经营赛口镇辖区内农产品的生产、销售、加工、运输，食用农产品批发、零售及其他相关业务。此外公司继续深入开展消费帮扶，消费帮扶金额累计约102.07万元，助力乡村振兴。

### 改善农村人居环境

为落实省委省政府调研指导临泉人居环境治理重要指示精神，公司调整殷溜社区人居环境治理帮扶资金，协助开展沟河塘清理、路面清洁、“四小园”建设等工作；在永和村积极树立农户生态意识，建立农药农膜废弃包装物回收点，全方位做好废弃包装回收工作，完成投资《三河镇2022年13个较大自然村整治提升项目》，持续推进《三河镇永和行政村永和瞳中心村项目》建设，大幅度的提升村容村貌，改善村庄品质；在赛口镇挂职干部联系赛口镇红旗村，组织兴修水利、复垦新增耕地等项目，全面助力生态振兴。



◀ 公司助力帮扶村建设新农村，改善村容村貌



▶ 公司资助帮扶村完成村民入户路修葺



◀ 在公司的协助下，帮扶村的池塘沟渠重拾自然风貌

## 健全农村基层党组织建设

公司指导抓党建促乡村振兴，深入开展支部结对共建，助力基层党组织和党员队伍建设，制定《学习强国月度学习激励办法》，调动“两委”及普通党员学习积极性。驻村工作队第一书记带头讲党课，深入学习《中华人民共和国乡村振兴促进法》、《关于做好2022年全面推进乡村振兴重点工作的意见》、党的二十大精神等内容；宣传合

力党建“四化”“五法”，开拓思路，探索党建“1+1+N”模式；进一步加强党组织标准化建设，规范党员活动室，支部班子成员分工上墙公示；开展老干部、老党员座谈会、人居环境治理、文明实践创建等党日活动；完成党群服务中心改造项目建设工作，助力提升组织建设硬件环境，全面助力组织振兴。

报告期内，殷溜社区再次荣获“阜阳市先进党组织”荣誉称号，永和村党支部建设水平提质增效，已完成“二星党支部”自评申报工作。



▲ 公司为殷溜社区新修建的社区党群服务中心

## 创新农村精神文明建设

公司投入文明创建资金，先后开展了文明户、好媳妇、好婆婆评比，庆“六一”关爱留守儿童活动、迎“端午”关爱困难户等活动，不断推动文明乡风、良好家风、淳朴民风建设；在赛口镇开展党课宣讲，将国企党建典型工作经验推荐融合镇村党建，助力助推抓好乡村社会治理，全面助力文化振兴。



▲ 公司赞助殷溜社区开展清洁文明户评选活动



▲ 公司资助帮扶村开设图书室

## 参与社会公益

### 管治架构

公司设立公益活动管理委员会，董事长杨安国作为主任委员，公益活动管理委员会下设办公室，负责公司及所属单位参与乡村振兴、社会救助、公益性事业等公益活动的统筹策划，编制年度项目计划及组织实施、制定公司公益活动的业务流程及相关制度、公司公益活动的对外联系、协调、备案、宣传等工作；参与监督相关责任

单位的公益活动实施过程；对公益活动计划进行调整和年度总结等各类事项。

为推动公司积极履行社会责任，规范对外捐赠行为，进一步加强捐赠事项管理，2022年公司修订了《安徽合力股份有限公司对外捐赠管理制度》。

### 风险管理

公司按照《三重一大决策制度实施办法》，促进公司决策的民主化、科学化、程序化、规范化，提高决策水平，避免重大决策失误，确保国有资产的保值、增值，实现企业全面协调持续健康发展。社会公益等事项均根据重大事项的内容，分别由公司党委会、董事会和总经理办公会审议决策其中涉及职工切身利益的重大问题，要经过职代会审议通过。公司集体研究决定重大问题的会议，须达到规定人数方可举行，其中分管该项工作的领导成员及部门负责人应该列席会议，做好汇报咨询准备，保证公司社会公益相关事务风险控制。



## 管理策略及进展

公司聚焦主责主业，积极、主动地承担社会责任，尤其在智能制造、环境保护、降碳减排、企业经营、员工关怀、社会公益、乡村振兴等方面均取得一定成效。今后，公司将持续学习贯彻党的二十大精神，不忘初心，肩负好“合力”使命，担当好省属企业的应有责任，围绕公司经营与发展，提升管理能力和创新水平，加大研发投入，不断推动公司产业的转型升级，为实现“合力”高质量发展继续努力。在承担社会责任方面，公司将更加注重各项工作部署，持续推进各项工作开展，做好公司价值理念传播，保持社会责任领域的应有水平，发挥示范基地的表率作用。

2022年12月安徽工经联向公司授予了“安徽省企业社会责任工作研究与示范基地”牌匾和荣誉证书。



# 附录

《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》  
(2022) 对标索引



条款及披露内容		报告章节
8.1 综述		社会责任管理
8.2 经营原则		公司治理
8.3 社会责任规划及工作机制		社会责任管理
8.4 每股社会贡献值		社会责任管理
8.5 社会责任报告披露情况		报告编制说明
8.6: (一)	社会责任制度建设	社会责任管理
8.6: (二)	履行社会责任存在的不足与问题	未披露
8.6: (三)	改进措施和具体时间安排	未披露
8.7: 民主沟通		人才吸引与留任
8.8: (一)	遵守环境保护法律法规与行业标准	践行绿色发展
8.8: (二)	环境保护计划	践行绿色发展
8.8: (三)	自然资源使用	践行绿色发展
8.8: (四)	污染物处置	公司年报
8.8: (五)	污染防治设施	公司年报
8.8: (六)	环境保护相关税费缴纳	未披露
8.8: (七)	供应链环境安全	未披露
8.8: (八)	其他环境保护责任	践行绿色发展
8.10: (一)	新、改、扩建的建设项目或重大投资	不涉及
8.10: (二)	违反环境法律法规及处罚情况	不涉及

条款及披露内容		报告章节
8.10: (三)	环境问题重大诉讼或资产被查封、冻结、扣押、质押、抵押	不涉及
8.10: (四)	重点排污单位	公司年报
8.10: (五)	新颁布的法律法规等对公司影响	未披露
8.10: (六)	环境保护重大事件	不涉及
8.11: 环保相关整改举措		不涉及
8.12: (一)	污染物排放	践行绿色发展
8.12: (二)	环保设施的建设与运行	公司年报
8.12: (三)	污染事故应急预案	公司年报
8.12: (四)	减少污染物措施	未披露
8.13: (一)	产品安全法律法规与行业标准	产品质量
8.13: (二)	生产环境与生产流程	产品质量
8.13: (三)	产品质量安全保障机制及事故应急方案	产品研发
8.13: (四)	其他生产与产品安全责任	产品质量
8.14: (一)	员工管理制度及违规处理措施	人才吸引与留任
8.14: (二)	防范职业性危害与配套安全措施	健康与安全
8.14: (三)	员工培训	人才发展
8.14: (四)	其他员工权益保护责任	人才吸引与留任
8.15 科学伦理		不涉及

## 报告编制说明

### 报告范围

本报告范围涵盖安徽合力股份有限公司及其附属公司。除非特别说明，与安徽合力（股票代码：600761）年报合并财务报表范围一致。

### 时间范围

本报告为年度报告，报告涵盖范围为2022年1月1日至2022年12月31日。部分文字信息超出此范畴，在所涉及处予以说明。

### 报告依据

依据《上海证券交易所上市公司自律监管指引 第1号——规范运作》（2022）编写。

### 数据说明

报告中数据和案例来自公司实际运行的原始记录或财务报告。

报告中的财务数据均以人民币为单位。财务数据与公司年度财务报告不符的，以年度报告为准。

### 可靠性保证

本公司承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，公司董事会对其内容真实性、准确性和完整性负责。

### 联系方式

联系电话：0551-63689787

联系地址：安徽省合肥市方兴大道 668 号