

2020 年度社会责任报告

杭州普天乐电缆有限公司

2021 年 6 月

关于本报告

1 报告范围

本报告以杭州普天乐电缆有限公司为主体，披露了 2020 年度企业履行政治、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“杭州普天乐电缆有限公司”简称为“普天乐”、“公司”。

3 报告时间和频次

2020 年 1 月 1 日至 2020 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 <http://www.ptlcable.com> 网站下载阅读。

目录

一、企业概况.....	1
1、公司简介.....	1
2、核心价值观和发展理念.....	2
3、最高管理者的社会责任承诺.....	4
4、社会责任战略.....	4
5、利益相关方识别和沟通.....	5
二、社会责任绩效.....	6
1、社会责任履行情况.....	6
2、股东权益保护.....	6
3、员工权益保护.....	7
4、债权人、供应商、顾客等利益相关方的权益保护.....	13
5、环境保护和可持续发展.....	15
6、道德行为.....	17
7、公益支持.....	19
三、总结与展望.....	21

一、企业概况

1、公司简介

杭州普天乐电缆有限公司创建于 2003 年 3 月，注册资金 1.08 亿元，厂房面积 25000 平方。主要产品有物理高发泡同轴电缆、无线通信 RF 线缆、蝶型光缆三大类产品，位于中国光电电缆产业基地的杭州市临安区，在浙江创新发展新引擎之称—杭州城西科创大走廊青山湖科技城中。环境优美，交通便利，企业及科研院所林立，创业创新氛围浓厚，科技研发实力强劲。

公司现拥有多套国际先进的生产制造和检测设备，又逐步更新了相关主要设备，从奥地利引进了目前全球最先进的 ROSENDAHL 物理发泡生产线 2 条，美国安捷伦网络分析仪 4 台，Rosenberger 互调仪 1 台，国内先进的氩弧焊生产线 6 条、高速编织机 60 台、蝶型光缆生产线 12 条，跳线生产线 2 条等。企业年生产能力达 80 万公里，是浙江光电缆行业主要生产厂家之一，同时是临安电线电缆行业协会理事长单位。

图表 1 公司总部厂区图



公司已先后获得“国家高新技术企业”“浙江省高新技术企业研发中心”“浙江省科技型中小企业”，“杭州市高新技术企业”“省级企业研究院”。质量方面获得了质量环境安全管理体系（ISO9001、ISO14001、ISO45001）认证、信用等级认证、泰尔认证、CE\RoHS 中国环保认证、运营商入网认定证书，为企业扩大国际国内市场和长远发展奠

定了良好的基础。

图表 2 产品种类及用途

		
<p>物理高发泡同轴电缆</p>	<p>无线通信 RF 线缆</p>	<p>蝶型光缆</p>

普天乐于 2018 年导入“浙江制造”模式进行管理，结合质量、环境、职业健康安全、卓越绩效管理模式、质量诚信标准要求建立了综合型管理体系。

图表 3 体系认证证书



2、核心价值观和发展理念

公司高层领导在孙建文董事长的带领下，建立富有普天乐特色的企业文化体系，确定了普天乐的价值核心观，使命和愿景，在市场经济的风风雨雨中，带领普天乐实现跨越式的发展，将普天乐打造成电缆行业的创新者和领导者。普天乐文化以企业家精神为主导，通过不断吸收广大员工的集体智慧，在长期实践中逐步积累、完善、丰富和深化。高层领导作为企业文化建设中的领导者，在企业文化凝练过程中发挥充分积极的引领作用，定期开展企业文化主题研讨活动，使普天乐文化体系得以持续改进

完善；领导通过为新入职员工授课，讲述公司发展历程，宣扬企业精神及核心价值观；公司以“乐土、乐士、乐天下”为使命，致力于“客户满意、员工幸福、企业发展、回报社会”的愿景，努力践行“善良、诚实、勤奋、自律”的核心价值观。

图表 4 企业文化理念体系

项目	描述	含义诠释
使命	乐土、乐士、乐天下	<p>乐土：是指这里工作和实现自己梦想平台乐土</p> <p>乐士：普天乐的人才政策，为留住人才从各方面解决他们困难，优秀的人才才是企业发展动力，所以要乐士。</p> <p>乐天下：企业满意，工作幸福，科技发展，回报社会。乐天下。一个快乐自由生活的大家庭，一个能实现自我梦想的天空，一个能回报社会的舞台。</p>
愿景	客户满意、员工幸福、企业发展、回报社会	<p>客户满意：普天乐的服务理念是时刻用手指搭在客户脉搏上用心服务。客户满意是公司的最高指示，客户满意了，企业才有可能发展。</p> <p>员工幸福：员工是企业的真正主人，也是普天乐的宝贵财富，普天乐是个大家庭，也是员工发挥才华的舞台。</p> <p>企业发展：企业做强做大，是每一个普天人的梦想，只有企业发展了，才能承担更多更大的社会责任。</p> <p>回报社会：是我们普天乐人的终极目标，也是最高追求，付出是快乐的，只要每个人愿意为别人真心付出，这个世界才会更和谐和美好。普天乐在发展过程中时刻不忘回报社会，照亮别人。</p>
价值观	善良、诚实、勤奋、自律	<p>——善良：人之初，性本善，人性以善良为本，善良是一切美好的起点和归宿</p> <p>——诚实：真诚，实在，用心交流，坦诚相待；</p> <p>——勤奋：勤奋犹如春种，播种的越多，收获得就越多，勤奋是一个人及一个团队通往成功的必经之路；</p> <p>——自律：自律即慎行，唯有自律才能服众，律己方能律人。</p>

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，努力达到社会责任标准的要求。

总经理：孙建勋

4、社会责任战略

为保证企业社会责任的有效落实，公司每年年底都根据公司年度经营情况，结合内外部环境的最新变化，评估战略规划进展情况，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 5 多渠道与相关方沟通

沟通对象	沟通渠道
公司员工	入职培训、在职培训、专业培训、选拔培训等
	企业文化墙、《员工手册》、网站、公司文件、车间宣传栏、文化宣传文案等
	优秀员工、特殊贡献奖、年终总结大会及先进表彰大会等
	全员大会、研讨会、碰头会、个别座谈会、职代会等
	企业短号、企业邮箱、微信公众号、员工满意度调查等
股东	个别沟通、会议、报告
客户	高层拜访、电话沟通、顾客访谈、顾客满意度调查
	公司宣传册、公司网站、宣传栏、各种展会、企业宣传片等
	新产品培训、技术服务、行业高峰论坛等
供方	供应商大会、互相拜访、电话沟通、供应商访谈、电子邮件沟通、合同、协议等
	公司宣传册、公司网站等
	技术沟通、技术支持、品质沟通、供应商满意度调查等
政府、社会公众	工作汇报、参观指导、公益活动、慈善捐赠、公司网站等

二、社会责任绩效

1、社会责任履行情况

普天乐公司依法纳税，按时还贷，诚信经营，并通过有效运行 ISO14001 环境体系和 ISO45001 职业健康安全体系，实施节能降耗，严格控制和消减“三废”、噪声对社区的污染，营造良好的生态环境。通过领先的技术工艺水平和行之有效的 ISO9001 质量体系，确保产品的质量安全、节能环保。公司秉持“乐土、乐士、乐天下”的使命，以“善良、诚实、勤奋、自律”为核心价值观，致力于客户满意、员工幸福、企业发展、回报社会。普天乐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 6 相关方利益的保护措施

相关方	具体措施
股 东	通过年初生产经营目标和指标，确定盈余公积等的计提比例和利润分配方案，确定股东收益分配
员 工	建立职工代表大会制度 实行收入分配公开，对各部门的绩效薪酬分配过程和结果公开 实现“五险”、劳动合同、集体合同、带薪年假 100%
顾 客	对于主要客户，公司所有技术创新及成本控制的成果与顾客共享 设立客户投诉受理渠道，受理客户对服务和产品质量方面的投诉 建设完善售后服务体系，实现产品销售与售后服务的无缝对接
供应商	对主要供应商实行技术、资金和管理等方面支持； 给予主要的优秀供应商一定的政策倾斜。
社会其他相关方	依法纳税、按期还贷，并积极投身到公益慈善等领域。

2、股东权益保护

根据国家《公司法》和公司章程的规定，公司股东依法享有资产收益、参与重大决策和选择管理者等权利。除此以外，公司自内向外吸引独立股东和对内吸引员工参股以来，每年向大小股东分红，让关心、支持的股东与公司一起发展和获得收益。

3、员工权益保护

公司严格按照《劳动法》及《劳动合同法》相关规定执行，保证员工的工资报酬、工作时间、休息休假、劳动安全、社会保险和福利、职业培训等权力，同时促使员工的工作和生活等各方面的条件得到不断的提高和改善。设立劳动争议调解委员会，解决劳动纠纷，维护员工合法权益；为重大疾病医疗和特殊困难的员工提供补助，出台员工三项福利待遇（结婚、生育、子女升学）及员工租房补贴等。有力地保障了员工的合法权益，维护稳定和谐的劳动关系。

3.1、薪资福利

普天乐一贯坚持“以人为本”的人才管理理念，全面维护员工的合法权益，提升员工在工作、生活上的幸福获得感。在工作方面，普天乐始终努力为员工树立“乐于分享、共同成长、重视传承”的团队文化；为员工营造和谐、愉悦的工作氛围；为员工提供有竞争力的薪酬福利；为员工提供广阔的职业发展空间、周到的职业保护和专业高效的培训，使员工与公司成为“三个共同体”——利益共同体、事业共同体和命运共同体。在生活方面，公司设有“爱心基金”、“总经理热线”、“困难职工帮扶机制”、“送温暖”、“贫困子女助学”等体系与机制，以了解员工的困难，及时给予困难员工以帮助。同时工会因地因时制宜地积极开展形式多样、灵活丰富的员工文化生活，包括运动会、文艺演出、女职工风采大赛、知识竞赛、篮球赛、乒乓球比赛、登山比赛等员工参与性、互动性强的活动，不断丰富和完善员工精神文化生活内容，增强员工凝聚力和对企业的归属感，从而使公司成为员工的“家”。

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规划，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

公司每年通过多种形式（调查表、访谈等）开展培训需求调研，发放年度教育培训通知，依据公司年度战略、组织及岗位胜任力要求，集合各部门上报需求、员工绩效考核情况形成年度培训需求。

公司建立了专业人才培养机制。按照一般基层员工、主管、经理、总经理等不同的职级，配以不同的培训课程，形成符合公司发展的人才培养体系，使各级员工都能得到符合岗位要求与发展的培训。随着公司的发展战略目标侧重点的转移，对员工的素质能力如学历、技能水平等专业能力提出了崭新的、更高的要求，为确保企业战略目标的实现，管理部将逐步加强培训体系建设，培养一支专而精的人才队伍。

图表 7 公司开展的各种培训



3.3.2 员工的职业发展

公司重视员工的职业发展，结合员工个人发展，人力资源组织提供科学的评估，强化内部的人才竞争机制，促进人力资源的合理开发与利用，在组织内部构建科学、合理的人力资源管理框架，提供员工发展的跑道，并制定和完善了员工职业发展通道及核心岗位的继任管理体系。

公司为各个层面的员工设计了合理的发展通道。高层人员公司有计划地每年不定期安排外出参观、学习，提升公司高层领导的领导力和领导艺术、战略规划能力、决策能力、成本控制能力、财务管理能力、市场营销能力、现代人力资源管理能力和开拓创新能力等。

中层人员公司通过引进外来讲师和外派进行领导力、执行力以及现场管理和专业技术方面的培训，为公司快速发展奠定了管理基础。

基层人员公司每年组织开展技能培训，提高员工理论知识和实际操作能力，不仅提高了生产效率更加提升了产品质量。

3.3、职业健康与安全

为及时采用国际先进的管理理念，适应企业管理的发展潮流，加强企业内部的职业健康，安全管理，从而最大限度地减少生产事故和疾病的发生，遵守国家有关政策、法律法规，公司通过了 GB/T28001-2001 职业健康安全管理体系认证。每半年组织一次全员安全

生产和消防知识培训，每年组织一次消防技能演习。

公司时刻关注员工的工作环境，开展了危险识别、评价，对评价为重大危险源的制定专门的管理方案或从技术改造上进行管理与解决。公司作业现场存在的主要职业病危害因素有：噪声、有机废气等。针对作业现场职业病危害因素，定期组织对作业现场职业病危害因素进行监测，并对监测结果及时进行公示。对于挥发性有机废气，公司加大投入，积极改善各车间工作环境，并为特殊岗位员工配备齐全的防护用具，如耳塞防护服、手套、面罩、口罩等。同时，根据员工接触的职业病危害因素类别，每年组织职业健康体检。

图表 8 消防安全演练及培训



3.4、员工权益与关爱

1) 提供个性化支持，保障员工合法权益

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 9 员工个性化需求的支持措施

影响对象	关键因素	采取措施
高层管理者	自我实现，成就感	提供有挑战性的工作，委以重任
	学习成长	增加培训机会，如国内外学习、获取 MBA/EMBA 学历等
	薪酬福利	提供具有竞争力的薪酬和优厚的福利待遇
中层管理者	职业发展、工作成就	建立竞争激励机制，对晋级等与绩效挂钩
	薪酬福利	有吸引力的薪酬，员工福利补贴
	培训机会	根据员工个人需求开展个性化培训
	授权沟通，工作认同	给予一定的授权，加强上级、同事与员工的沟通和交流

影响对象	关键因素	采取措施
基层管理者	职业发展	设计职业发展通道，晋升、调动与绩效挂钩
	薪酬福利	公正合理的薪酬福利体系，员工福利补贴
	培训机会	内外部培训提高员工技能，促进职业发展
	工作氛围、工作支持	加强上级、同事与员工的沟通和交流
一线人员	工作环境、职业健康	强化 5S 管理、加大除尘、通风等环保设备投入；发放劳保用品、夏天时发放冷饮、高温费，职业健康体检
	薪酬福利	公正合理的薪酬体系，免费住宿，餐补，节假日补贴；困难员工发放困难补助
	工作稳定需要	采用合同制管理，明确劳动关系，奖罚分明

公司依法缴纳各种社会保障保险（如工伤、养老、生育、医疗、失业、生育等）参保率达 100%。积极支持各部门及工会组织的各项文体活动丰富身体及精神层面的需求，并给予经费筹办。公司设有员工食堂、宿舍等福利设施，在国家传统节日为员工发放各种福利用品。

3) “举办各类文娱活动，营造人性化管理环境

公司致力于创建一个有团队精神、相互关怀、相互促进成长的工作环境，公司秉承“爱与成长”的文化理念，通过建立良好的行为习惯和加强团队学习，关心伙伴的成长，同时通过团队的活动释放工作压力，快乐工作和生活，树立积极向上的人生观。

工会负责组织户外或文体活动，包括爬山、文艺汇演、各类比赛等。

图表 10 团建活动



图表 11 员工文体活动图





4) 落实安全生产责任制，制定应急预案

为确保公司生产安全和经营连续性，最大限度的避免和降低突发事件造成的损失，公司识别出了对于影响生产连续运行的重大因素，并制定了应对各类突发事件的应急预案，并根据“安全生产、人人有责”的原则，公司不定期组织员工演习，对演习中出现的问题进行汇总、分析和改进，不断提升公司和员工的应急处理能力，增强员工的安全意识。

5) 鼓励员工参与，提升管理水平

公司意见箱和员工微信群作为员工与公司沟通的平台，为全体员工参与管理提供了绿色通道，鼓励员工参与，收集员工提出的对生产管理、经营管理等方面的宝贵意见，旨在促进公司管理水平的提升。公司定期对员工意见进行统计分析，认真整改，并进行跟踪落实及反馈，并在公司年度总结大会上对表现突出的员工予以奖励和表扬。

图表 13 职工代表大会



4、债权人、供应商、顾客等利益相关方的权益保护

普天乐始终尊重债权人、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。

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，保障普天乐经营管理合法合规、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的良好合作关系。

4.1、供应商的权益保护

公司坚持“长期合作，实现共赢”的理念，建立了科学公平的供应商认定流程和供应商考评制度，同时保证货款及时支付，保证供应商利益。对于特殊的供应商，我们提供免费场地供他们经营，换取供货价款的降低以及交付的及时，实现双方共赢。

4.2、顾客的权益保护

首先，公司严抓质量关，保证客户对产品质量的需求。其次，公司通过向战略用户和重点用户让利，获取合作的机会和双方的互信。同时，站在用户的角度，考虑用户对产品的需求，研发更方便用户的产品和技术方案，方便用户对能源资源的管理和使用。

公司通过多种渠道及方法了解和测量顾客满意和忠诚情况：1) 电话访谈、邮件访问、问卷调查、走访顾客等 2) 对顾客的来电、来函、来访所表达的满意或不满意信息进行收集总结 3) 每年组织开展一次系统的顾客满意度问卷调查。

图表 14 展会



5、环境保护和可持续发展

公司构建了 ISO9001、ISO14001、ISO45001 三体系，坚持“人人尽职、遵守法规、关爱健康、预防为主、持续改进、和谐发展”的质量环境健康安全方针。公司严格按照《环境保护法》、《安全生产法》、《消防法》等有关法律法规，制订了相关制度要求。公司在环境保护、节能降耗、安全生产等方面做好工作，被评为“杭州市创建和谐劳动关系先进单位”、“杭州市安全生产标准化三级企业”、“企业

社会责任建设 B 级企业”。

图表 15 公共责任的控制方法





控制方面	控制项目	风险因素	国家行业和企业标准	控制指标	测量方法	控制过程及方法
安全生产	火灾、触电、机械伤害、中毒和高处坠落等	人员伤亡；财产损失；影响社会稳定	根据环境和职业健康安全管理体系的目标：全年无火灾事故；无员工中毒事故；无员工伤亡；职业病事故为 0 起/年	杜绝重大事故，生产安全和职业健康保护	安全评价、定期检查	按照职业健康安全管理体系，推进“危险辨别—标准化操作—安全培训—安全评价；执行“三同时”
环境保护	工业固体废弃物和噪音等	影响整体的环境	环境空气质量标准 GB3095-2012；工业企业厂界噪声标准 GB12348-2008；污水综合排放标准 GB8978-96	达到或超过国家和地方相应标准；废弃物分类管理；	公司内部自测和浙江省环境检测部门测量	按照环境和职业健康安全管理体系标准手册、程序文件对项目进行环境影响评价，实施环保“三同时”管理
能源资源消耗	电等	增加生产成本；浪费能源资源；影响可持续发展	中华人民共和国节约能源法	根据环境和职业健康安全管理体系目标和指标制定能源消耗月计划和指标。	内部监测和统计与分析	构建能源管理体系；加强宣传和各部门的监督力度；推广利用节能新技术、新材料、新设备和新工艺
公共卫生	有害气体、噪音	导致中毒，引起听力下降	生产过程安全卫生要求总则	执行行业标准	疾控中心负责抽检	健全职业卫生档案，个人防护用品发放和佩戴；每年组织一次职业危害人员体检

政府、周边民众和相关方对产品安全、环境保护、安全生产的关注度日益提高，为消除外界对公司这方面的隐忧，公司积极做好应对准备制定了相关的管理制度和预案，确保消除各种危险源。

公司全面落实科学发展观，努力构建资源节约型、环境友好型企业。公司致力于管理、技术、工艺创新，引进先进生产设备，为实现公司总战略发展要求，满足不断变化的顾客、市场和各相关方的需求，提高劳动生产率，降低劳动生产成本，

制造中心每年根据公司的总体规划和生产的技术需求对技术进行改进。公司 2019 年度主要进行的基础设施技术改造项目清单如下表。

图表 16 公司 2020 年度主要基础设施技术改造项目清单

项目名称	项目实施图片	项目实施完成日期	投入资金 (万元)	改造成果
光催化废气深化处理改造项目		2019 年 10 月	40	由原来的活性炭改成光催化，二者合一来减少 VOC 排放，同时保证废气稳定达标排放
光伏发电装备		2019 年 9 月	60	节能减排，降低能耗
高压物理发泡挤塑机改造		2019 年 8 月	20	由原来的低压注氮物理发泡改成高压注氮物理发泡，使发泡稳定，提升测试数据
光缆双色线挤塑机改造		2020 年 6 月	12	由原来的单色机头改成单双色都均可使用的生产线

在合法合规方面，我们严格按照国家和地方相关法律法规和行业标准实施安全管理，履行自己的职责，保持了质量、环境、职业健康安全三体系认证有效性，坚持体系化建设；开展安全标准化建设，实施标准化管理。

6、道德行为

6.1、遵守诚信准则、构建信用体系

公司依照国家法律法规及公司章程，依法经营，诚实守信。公司在《员工手册》中明确规定了员工的权利和义务、聘用及担保要求、劳动关系的管理、培训与发展、考核与评估、薪酬福利及给付规定、员工工作准则、工伤/安全管理规定等，给我们

每位员工都树立了基本的诚信准则。

遵循“公平、公正、公开”的原则参与各类投标，重大事项均由集体讨论、民主决策；通过岗位述职、职务监管、内部审计等方式及资产保值增值、上缴国家税收、员工收入增长等指标考核，监测和促进公司道德规范体系建设。

公司与供应商、客户实行“阳光交易”，严格履行合同，公开服务承诺，确保合同双方权益不受损害。在信息披露方面，坚决杜绝一切弄虚作假行为。公司采用自查、社会公众及其他相关方监督、第三方测量相结合的方式，量化绩效指标，全面评价并促进组织内部及与顾客、供方和合作伙伴之间、公司治理中的诚信和道德行为。

6.2 道德行为监测体系的关键过程及绩效指标

公司非常重视企业的诚信建设，本着“百舸竞帆，诚信为本”的理念，从经营机制入手，严格服务质量管理的程序化、规范化、制度化，塑造诚信 PTL 形象。

图表 17 公司道德行为的主要过程测量方法和指标

相关方	道德行为要求	监测依据	测量方法	测量指标
股东	勤政、廉政、诚信经营、生产经营活动的规范性、保护股东利益等	《公司法》、《合同法》、《财务通则》、《会计准则》、《税收制度》等	年度报告、财务检查、税务检查及评价等	信息披露及时率
				报表客观真实
				资产保值增值率
				经营活动违规次数
顾客	与客户或供应商打交道做到廉洁自律	《消费者权益保护法》等	规范销售门店、售后服务标准及满意度管理	违规次数
				顾客满意度
员工	按时发放工资、保护员工合法权益、促进员工职业发展等	《员工手册》、《劳动合同》、《岗位说明书》、《奖惩制度》等	违纪处理、媒体曝光	违纪违法事件数
				媒体曝光次数
供应商	采购合同及时履约、不拖欠供应商货款	《采购控制程序》、《合同管理制度》等	供应商反馈、内部审计等	采购合同履行率
				供应商货款发放及时率
政府和社会	依法纳税、保护环境、履行社会责任等	《中华人民共和国税法》、《大气污染物综合排放标准》等法律法规	政府监督、社会监督反馈等	社会信用等级
				污染排放达标率
				公益捐助

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

公司在发展壮大的同时，为了实现“乐土乐土乐天下”中的“乐天下”，牢记奉献社会，造福一方，以奉献爱心回报社会，诠释企业的价值观念和人文精神。

公司成立了由总经理挂帅的公益规划实施组织体系。明确了公司行政中心等部门的相关职责。把公益支持纳入年度全面预算，年底对执行情况进行检查。各部门的公益捐款情况通过行政中心登记公示。

图表 18 普天乐部分公益活动一览表

序号	公益名称	公益内容	公益相关方	日期
1	爱老敬老	慰问老人	退休职工、敬老院	每年重阳节
2	困难扶持	困难帮扶	共庆贺、吊唁、慰问员工 100 多人次	对遇到特殊灾害造成困难的职工，及时做好困难帮扶工作，帮忙他们顺利渡过难关
3	义务献血	义务献血	义务献血共计 130 人次	每年不定期
4	残疾人帮扶	解决残疾人就业	社会残疾人士	每年不定期
5	社区结对救助	参加社区活动、帮扶等	社区内相关人员	每年不定期
6	环保宣传	环保公益宣传	组织志愿者环保公益宣传	不定期
7	结对帮扶	捐赠留守儿童学习用品等	留守儿童	每年不定期

为及时掌握员工的思想动态，了解他们的呼声和要求，帮助员工排忧解难，做好职工慰问工作，对遇到特殊灾害造成困难的职工，及时做好困难帮扶工作，帮忙他们顺利渡过难关，营造亲情文化的企业氛围。

图表 19 普天乐部分公益活动图片

<p>困难帮扶</p>	<p>疫情期间捐赠</p>
<p>留守儿童爱心捐助</p>	<p>社区活动</p>

三、 总结与展望

2020 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。

2021 年，是普天乐做大做强、实现再次飞跃的重要之年。普天乐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、可持续的原料供应，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、负责任的普天乐良好形象。