

# 浙江世佳科技股份有限公司

## 2023 年度社会责任报告

浙江世佳科技股份有限公司

2024 年 2 月

## 报告说明

《浙江世佳科技股份有限公司 2023 年社会责任报告》，总结和反映了 2023 年浙江世佳科技股份有限公司（以下简称“世佳”）在生产经营的同时，促进经济可持续发展、社会可持续发展以及在品质、环保、安全等可持续发展方面所履行社会责任的实践情况。

本报告是 2023 年度第一份年度社会责任报告。

本报告遵循全球报告倡议组织《可持续发展报告指南》，按照中国工业经济联合会《中国工业企业及工业协会社会责任指南》、中国社科院《中国企业社会责任报告编写指南》的基本原则，参照

《ISO26000 社会责任指南标准》，充分考虑利益相关方的愿望，结合浙江世佳科技股份有限公司实际情况进行编制。

本报告报告时间为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。

本报告涵盖了企业概况、品质、环保、安全、员工关爱、慈善公益等方面的工作，努力实现经济、社会和自然环境可持续发展的共赢价值目标。

# 目录

一. 企业概况 .....	4
企业简介 .....	4
战略理念 .....	4
1. 总体目标 .....	5
2. 主要经济指标 .....	5
3. 企业文化战略 .....	6
4. 营销战略 .....	7
5. 企业文化活动剪影 .....	7
二. 公司治理 .....	8
组织管理 .....	8
内控管理 .....	8
绩效管理 .....	11
三. 品质责任 .....	13
四. 安全责任 .....	14
五. 员工关爱 .....	17
六. 慈善公益 .....	20

## 一. 企业概况

### 企业简介

浙江世佳科技股份有限公司位于浙江省湖州市莫干山高新区，于 2003 年 10 月成立。公司主要产品包括农业病虫草害防控、植物生长调节与生物刺激、林业病虫害防控等类型农药制剂。公司拥有农业部认证的 GLP 实验室，在主导产品芸苔素系列、虱螨脲系列、甲维盐系列、阿维菌素系列、丛枝菌根菌等的研发、生产及销售方面积累了丰富的经验。

公司自成立以来，累计研发并立项省级新产品 50 余项，其中达到国际先进水平 10 项，产品新颖、药效显著、绿色环保。其中国家级重点新产品 1 项、国家火炬计划 2 项、国家星火计划 1 项、国家创新基金 1 项、中华全国工商业联合会科技进步奖三等奖 1 项、教育部科技进步奖二等奖 1 项、梁希林业科学技术奖二等奖 1 项、湖州市科学技术进步奖三等奖 2 项；主导国家标准 1 项，参与国家行业标准 16 项，4 项标准被评为“浙江制造”标准。截止目前，公司已获得自主知识产权发明专利 14 项。

公司先后被评为国家高新技术企业、国家知识产权示范企业、国家知识产权优势企业、浙江省商业秘密保护基地示范点、浙江省工商企业信用 AAA 级“守合同重信用”单位、“世佳”牌生物农药制剂被评为浙江省名牌产品、浙江省信用管理示范企业、浙江省农业科技企业、浙江省农业龙头企业、浙江省专精特新中小企业、湖州市政府质量奖。公司研发中心被评为省重点农业企业研究院、省级企业研究院、省级企业技术中心、省级农业科技研究开发中心，公司技术顾问德国伊万博士被评为国家级专家。公司是中国农药工业协会理事单位、“绿色农药 2011 协同创新中心”成员单位以及生物刺激剂发展联盟副理事长单位，建立了浙江工业大学实践基地，与浙江农林大学建立了绿色农药制剂研发基地。

公司 20 年多来一直专注于生物农药制剂的研发生产和销售的研发、生产和

销售，包括农业病虫草害防控、植物生长调节与生物刺激、林业病虫害防控等类型农药制剂。

1、丛枝菌根菌的培育扩繁技术（国内首家丛枝菌根菌扩繁技术突破实验室范围，成功应用于大规模车间培育，并且产品的活菌保存稳定期超过 2 年以上。目前已获得相关国家发明专利 5 项）；

2、植物生长调节剂复配应用技术（上市取证的植物生长调节剂品种多、剂型齐，在行业内领先）；

3、真菌和细菌同罐共生培育技术（公司植物营养刺激产品（木霉和芽孢菌代谢物），采用独有的双菌共罐培育技术，产品性能突出；

4、林木注干剂的开发应用技术（公司开发的松材线虫注干剂系列产品、美国白蛾注干剂产品，在国内市场具有领先水平）；

5、昆虫性引诱剂的开发应用技术（二化螟性诱剂、美国白蛾性诱剂），技术处于国内行业领先，并填补国内行业的空白，并形成了自主知识产权，已申请国家发明专利 2 项。

## 战略理念

企业是社会组织的一部分，它依存于社会并尽责于社会，做尽责社会公民既是社会对企业的基本职能要求，也是企业长远可持续发展的内生性要求，优秀的企业必然着眼于未来的可持续发展，必然有着主动自觉的尽责要求。

### 1. 总体目标

公司立足高端农化技术领域，瞄准全球绿色环保农药研发、生产的中高端市场需求，在努力开拓国内市场的同时积极实施“走出去”战略，形成以“市场推动研发，以研发开拓市场”的创新局面。同时加强产品结构调整，丰富产品结构，对土壤环境的有利影响，打响品质农业的发展目标。依托于高新区化工园区新厂区自动化程度高，设备先进的优势，形成年产 12000 吨生物农药制剂、生物营养

制品系列等项目，达产后将实现销售收入 68000 万元。

## 2. 主要经济指标

进一步加强国内市场开发力度，巩固与核心客户的良好合作关系，积极拓展与客户的深度合作渠道。逐步扩大国内市场占有率，加强与大客户的合作，并顺应市场变化及时做出产品结构调整。

到 2028 年，公司预计主营业务收入达 5 亿元。

2024 年至 2028 年主要经济指标完成目标

单位：万元

绩效指标	时间段（预测数据）				
	2024	2025	2026	2027	2028
公司销售收入(万元)	33000	36000	40000	45000	50000
公司利润额（万元）	4300	4600	5000	5500	6000

## 3. 企业文化战略

**愿景：**“成为全球杰出的绿色防控企业，在生物刺激剂与土壤改良行业中保持领先地位，并为股东创造长期价值”；

**使命：**“服务全球农业 让地球更美好”；

**核心价值观：**“诚信、专业、创新”；

### 发展思路

公司坚持以市场为导向，以创新为动力，以品牌经营为核心，将公司建设成为技术领先、质量领先、管理领先、规模领先、效益领先，具有较强国际竞争力、可持续发展的高新技术企业。

1、以市场为导向：坚持以市场需求为出发点，发挥公司的市场优势，大力拓展国内和国际市场，不断提高市场占有率。

2、以创新为动力：坚持观念创新、技术创新、管理创新和营销创新，大力发展核心技术和核心产品，不断提高企业科技水平和产品质量水平，巩固和保持

在行业的技术领先地位，推动企业发展。

3、以品牌经营为核心：坚持品牌经营，实施名牌战略，培育企业文化，塑造具有较强竞争力的国际知名品牌。

#### 4. 营销战略

以国内市场为主导，创建品牌营销体系，实现市场结构优化，规避市场经济风险。在充分进行市场饱和度调查后，结合企业自身营销实力，扩大市场开发区域。同时，与大客户建立紧密的合作关系，利用他们所掌握的人脉、市场等方面的优势，大力拓展工程渠道。

##### ● 运用各种方式宣传企业价值观、发展方向和绩效目标

公司领导积极利用各种场合和平台，如会议场合、工作报告、宣传资料、网站，向员工宣传企业核心价值观、核心理念和愿景，使员工认同并与企业核心价值融为一体，变为自觉行动。

##### ● 加强与客户、供应商和合作伙伴的联系，及时传递相关信息

向主要供应商和合作伙伴传递我们企业的价值观、发展方向和绩效期望的主要途径是通过采购和来往过程中企业员工的形象、行事原则来展现，并通过活动、行业杂志、会议等渠道和方式进行宣传。

##### ● 高层领导主动保持与员工、供应商、合作伙伴的双向沟通

公司高层领导通过网站、宣传册、公众号、培训、宣传片、宣传窗、意见箱、各种文艺活动宣传等，主动保持与员工的沟通；高层领导通过网站、公众号、行业协会、高层领导互访、业务交流平台、展会等方式确保在合作伙伴、供应商方面的双向沟通。

#### 5. 企业文化活动剪影

##### ● 文化引导

高层领导亲自为员工授课；公司公众号，企业网站、宣传橱窗等媒介展示员

工、产品、企业；编印《员工行为规范》；公司高层亲临一线，了解员工工作与生活中的困难并解决；生产部、综管部组织系列学习、培训活动。

### ● 氛围营造

组织年会、党员活动、元宵节活动等方面的活动。

### ● 机制保障

利用合理化建议、企业网站、意见箱等员工见解、建议、意见平台，促进劳资、上下、具体事项的双向沟通；高层领导办公会等例会、专业会议对各项提案、意见论证、决策；厂务公开、优秀员工评选、活动奖励等制度化。

## 二. 公司治理

### 组织管理

公司实行总经理责任制，负责公司内外部经营管理活动，并对各职能部门充分授权，以提高组织运作效率和快速反映能力。

公司制定部门工作流程图、岗位说明书及部门、个人考核办法，明确责任，分解企业经营目标。形成了权力机构、执行机构之间各司其职、上令下达、有效制衡、相互协调的工作机制。

对各职能部门充分授权，为保证组织经营业务的健康、稳定的可持续发展，公司从发展规划、组织机构、管理目标、制度建设、职责权限、授权管理、工作流程、经费保证等方面完善治理结构，针对潜在风险所涉及的各管理及业务流程，进行了科学、合理的流程控制设计，建立了流程改进的反馈机制，确保了流程的刚性执行。

《公司章程》对各机构的责权进行明确规定；每年定期审议公司年度预算及执行情况。

### 内控管理

在遵守法律法规和道德行为规范方面，公司坚持遵循自身行为符合诚信准则



等道德规范，为确保所有开展的各项生产经营业务符合诚信准则、道德规范，建立起较为完善的道德约束制度，确立用于监测组织内部、与主要合作伙伴之间，以及组织的治理中行为道德的主要过程及测量方法和指标，制定和履行公司合同管理、廉洁自律等方面严格的诚信、道德规范。同时，制定《员工手册》，在规范员工行为的同时灌输员工企业文化的内涵，借以直接的应用在工作当中。

公司在财务管理方面的责任是：为公司明确了高层管理和财务管理部的权利和责任，以确保财务部门筹资、投资、预算、成本控制等财务管理职能有效实施。公司依据《企业会计准则》、《中华人民共和国会计法》、《财务通则》及其它相关法律法规，建立健全了公司的财务管控体系和运作流程。多年来公司严格遵守相关财税法律法规，获得良好的经营业绩，实现资产的保值增值。

根据战略规划和发展方向，公司确定资金需求，编制资金计划需求预算表，多渠道筹措资金，保障资金供给，并提高资金周转率。公司制定了严密的财务管理制度，实施财务预算管理，将资金的实际使用情况与计划相比较，发生偏差及时采取必要的措施，适时地进行调整。坚持财务资源配给的动态平衡策略，合理设立资金支付流程，落实执行资金收付计划，加强对资金使用情况管理，不断提高资金使用效率，保障资金供给，达到资金实时监控和合理调度，充分利用短暂闲置资金和节假日闲置资金的理财，降低财务资金成本。

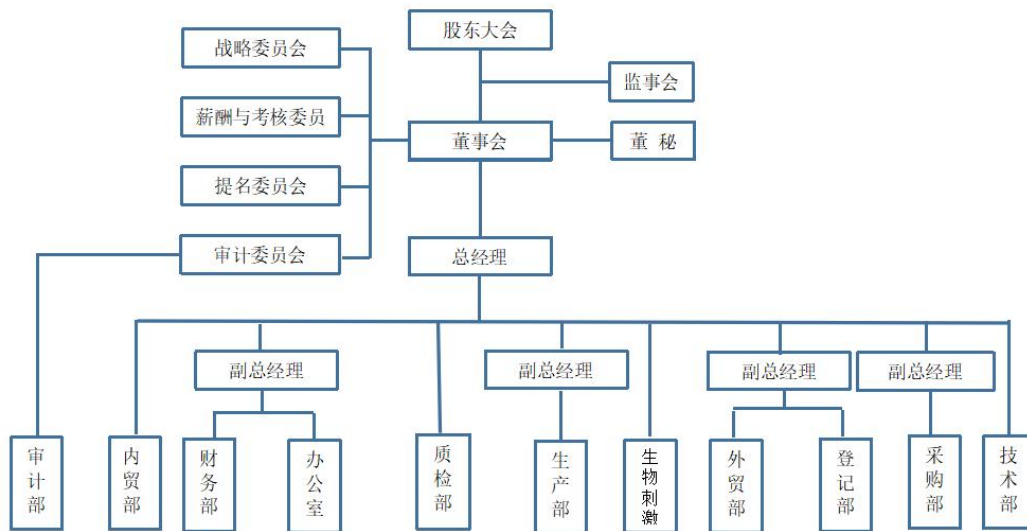
工会组织通过职工代表大会制对企业发展中的重大事项、涉及员工的相关利益问题进行审议，实行民主监督，维护员工权益。

企业负责人在组织管理中起决定性的作用，同时也对组织行为的结果承担责任。公司制定了《内部审计制度》，明确了各项审计流程。独立开展公司内部的经营管理审计、专项审计、采购、销售审计和财务情况审计等工作，不受任何其它部门的干预和限制。对审计中发现的问题，及时下达审计决策和整改建议，并进行跟踪检查，形成闭环管理。

## 沟通机制

公司根据战略目标和规划，围绕有明确目标的核心过程，构建扁平化的组织结构，简化管理层级，缩短决策层与操作层距离，提高信息传递的及时性和准确性，提高组织工作效率和应对内外环境的应变能力。制定《部门工作职责》、《员工岗位说明书》，明确各部门、各岗位的职责、权限、组织关系及任职资格。同时，通过建立跨部门职能小组，如：体系小组、安全管理小组、技术攻坚小组等，促进横向沟通，减少部门壁垒，促进各部门之间的密切合作，调动员工主动性和积极性。

附：组织机构图



### 1. 多渠道收集意见和建议，鼓励合理化建议

公司建立了全方位、多样化、无障碍的信息收集渠道，收集来自员工、顾客、供应商及其他相关方的意见和建议：

◆ **总经理信箱：**公司开设总经理信箱，员工可以采用邮件或者信件的方式与公司管理者沟通，提出意见和建议，管理人员对员工提出的意见和建议会做及时的交流与反馈。

◆ **各种例会：**通过车间早会、部门周例会、跨部门月度会议、年度经营会议

等会议，收集员工意见和建议。

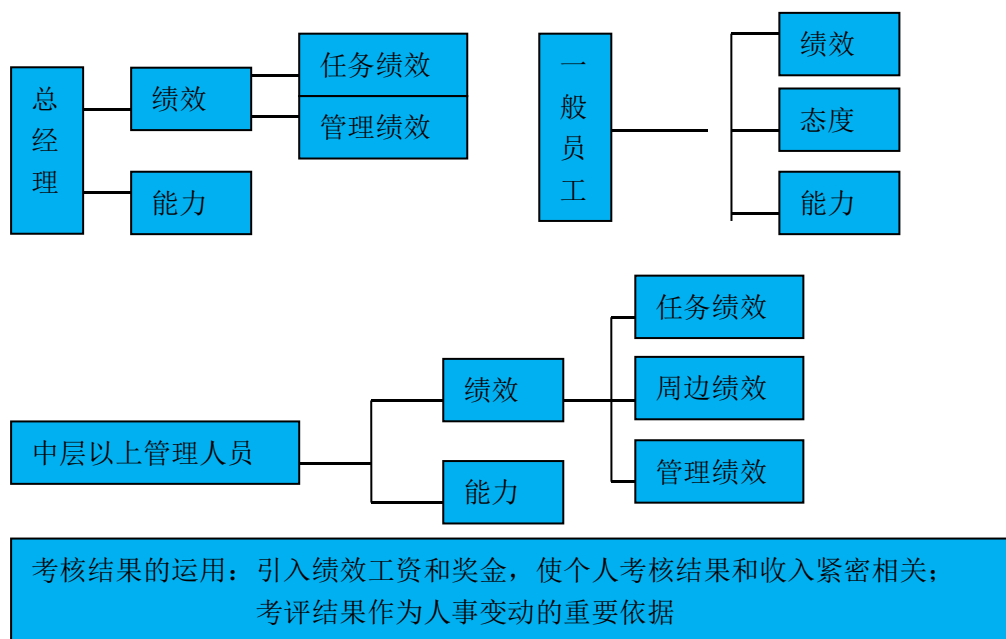
## 2. 构建多层次、多元化的沟通与共享平台

为了促进信息资源的流通，实现部门间、职位间、地区之间的有效沟通和技能共享，公司利用网络、ERP 信息系统，建立多层次、多元化的共享平台。

### 绩效管理

为了调动员工的工作积极性和主动性，保障公司战略的达成，公司建立以岗位为基础、工作绩效为核心的考核机制，实现公司、部门和个人工作绩效与员工收入分配紧密挂钩，在员工中形成了创先争优的局面。

图表 1 绩效考核体系



### ● 绩效考核体系及薪酬体系

通过绩效管理工具帮助各级管理人员和员工系统性地回顾、总结工作并不断提升绩效水平，使公司能够量化、规范地对员工进行客观、公正的评价，并不断推进建立科学、完善的绩效管理体系。

图表 2 绩效考核体系框架表

考核类型 (层级)	适用范围	评价人	评价方式	指标类型	考核频次
组织绩效	高层	总经理	部分责任书+ 定期述职	公司级年度经营指 标	月、年
	部门经理	总经理	月、年度经营 会	部门级指标	
岗位绩效	除上述外的职员 岗及部分固定薪 资工人岗	部门经理		岗位级指标	

员工薪酬福利管理作为一项重要内容，为保证薪酬在人才市场上对外具有竞争力以吸引优秀人才，公司每年进行薪酬调查确保在同行业中的优势地位，并将公司和员工的经济利益紧密结合，促进公司与员工结成利益关系共同体，谋求共同发展。

### ● 绩效结果、反馈与运用

经理与员工就评价结果进行面谈、反馈，肯定成绩和优点，指出不足和改进方向，沟通职业发展定位、目标以及相关措施，通过持续的反馈与辅导提高员工能力和业绩；公司除通过建立和完善“公平、公正、基于能力”的绩效考核体系，使各岗位员工薪酬与工作绩效挂钩、晋升机会与业绩挂钩外，为进一步调动员工的工作积极性，增强“榜样”、“楷模”在公司员工中的正面影响，特设立了“优秀员工”等奖，并为优秀员工提供广阔的职业发展空间。

### ● 绩效面谈及绩效改进

每个绩效考核周期末，直接上级须对照前一月的绩效考核结果，与每一位被考核员工进行绩效面谈，肯定成绩、指出不足、提出建议、倾听意见；帮助员工制定改进措施并反馈下月的绩效考核目标等。

同时，为保证绩效面谈在公司内部得到顺利贯彻，综管部也将对绩效面谈的

执行情况不定期抽样检查。

### 三. 品质责任

公司以“**服务全球农业 让地球更美好**”为使命致力于研发、生产、销售农药产品，始终追求“**成为全球杰出的绿色防控企业，在生物刺激剂与土壤改良行业中保持领先地位，并为股东创造长期价值。**”的企业愿景，践行“**诚信、专业、创新**”的价值观，通过严格生产过程、环境保护和危险源识别各环节的管控，从自发创新走向自觉创新，从单项创新走向系统创新，为广大用户提供高质量产品，铸就品牌魅力，创造品牌价值。世佳瞄准前沿领域、核心技术，也要抓住重点环节、专注局部细节。实施科技兴企和人才强企，走全面协调可持续发展之路，加快转变增长方式，提高自主创新能力，努力发挥公司传统优势，积极创建新的特色优势。公司高度重视产品质量，先后通过了 ISO9001 质量管理体系，ISO14001 环境管理体系，ISO45001 职业健康安全管理体系等质量、环境、职业健康体系认证，建立了现代化企业的品质管控体系。同时，公司引进多台先进生产设备，实行严格的生产现场管理和全程品质管控制度。加强对员工的安全意识的培训，养成良好的工作习惯，推行良好的工作方式，并定期对员工进行职业体检，按时对设备进行保养维修。设计管理上，设计部门对公司的年度开发规划十分清晰；在销售管理上，多渠道的营销策略部署与实际展开；对顾客进行规范的综合评价并制定顾客关系管理办法；在知识与改进管理上，运行评价、改进、创新、分享、整合的机制，较好地应用一些品管工具，较好地开展 QC 小组和合理化建议活动等。

“品牌是企业最大的资产，产品成功不是真正的成功，只有品牌的成功，才是企业的成功”，为此公司“以品牌为核心”品牌建设的特点是站在企业发展战略高度重视品牌建设，具有明确的品牌定位，依靠企业自主创新体系的建设，打造企业品牌的核心竞争力，同时不断完善企业一体化管理体系、售后服务体系，

及时调整品牌建设战略，以适应不断变化的市场形势和企业发展现状。重视品牌成果的积累，公司坚持“健康安全、节能环保”的设计理念，专注于农药产业，突出自身优势，调整产业结构布局，明确目标市场，通过技术创新，优化管理，开拓创新，在关键技术和重要产品的研制上取得新的突破，打造中国特色品牌，以高端产品占领高端市场和潜在市场，努力使“世佳”成为具有国内一线品牌企业。

公司重视品牌与口碑，在业内具有较高的知名度。质量和品牌是企业的生命，公司按照要求建立规范完善的检测室，配置先进科学的检测设备，对产品的各方面性能进行检测，以确保产品能够保持一贯的高质量。近年来各级质监系统的产品抽检合格率达到 100%。加强品牌的组合推进，确保产品的精准研发，强化市场的营销策略，加大国内市场和网上销售的关注与开拓，以及逐步推进渠道的管控等，公司的能力和绩效将会得到进一步的提升。

公司对产品质量从原料进厂到成品出厂整个过程进行了系统的策划，建立了相关流程、标准、配置了必要的资源，确保层层设防，道道把关的有效实施，积累了较好的经验。

1) 重视产品工艺质量要求和生产部门的沟通。生产前召开产前会议，和生产部门沟通，根据工艺质量要求落实相关措施，较好地预防质量问题的发生。

2) 对关键加工步骤实施首件检验和首件封样，便于操作工人对照，有效地控制质量问题的发生。

#### **四. 安全责任**

在安全生产方面，公司配置安全生产设备设施，加强安全生产培训，严格实施安全生产操作规程。建立安全生产制度，加强安全生产监督，提高安全生产意识。每个季度都组织员工开展消防安全演习，使得每位员工都会使用灭火器，每个车间都确保有通畅的安全通道，每个消防栓、灭火器都定期有专人检验。

安全生产工作在以贯彻执行《安全生产法》为主线，以治理安全隐患为重点，以防范和遏制重大事故发生为目标，全面展开，重点保证，明确职责，落实措施，强化管理，以安全促生产，取得了全年无一起重特大事故无人员伤亡发生的好成绩，全面实现了安全生产目标任务。现将一年来的安全生产工作情况汇报如下：

**公司领导对安全生产工作高度重视，坚持“安全第一”思想不动摇。**

一个企业安全工作的好坏，往往取决于企业各级领导重视程度以及安全管理部门职能发挥。按照上级领导指示，把贯彻《安全生产法》作为工作的重要原则，站在“安全第一”的思想认识高度，将“一切运行建立在安全之上”放在生产经营的首位，坚持安全生产七个不能变——“安全第一、预防为主、综合治理”的原则不能变；经理作为安全生产第一责任人所负的责任不能变；独立设置的安全管理机构不能变；公司行之有效的规章制度不能变；从严强化安全工作的力度不能变；安全生产工作重奖重罚的原则不能变；充分依靠党、团各级组织和全体职工搞好安全生产工作的做法不能变。

**利用多种形式，加强安全宣传教育和技术培训，努力提高全员安全意识和技术素质。**

安全知识的缺乏和安全意识的淡薄往往是导致事故的思想根源，因此增强安全意识，提高自我防护能力，是安全生产的一项重要工作。宣传教育和技术培训是提高安全生产意识和安全技能的重要手段，是搞好安全生产的核心和基础。

**1) 利用丰富多彩的形式，经常性开展安全宣传教育**

在开展安全宣传教育过程中，以《安全生产法》为主线，以“以人为本”为理念，以“关心人、理解人、尊重人、爱护人”为基本出发点，在形式上做到了“动与静、形与声”的结合，充分利用宣传栏等形式进行宣传教育，以“强化安全基础，推动安全发展”为主题，深入开展安全宣传活动，如：组织管理干部、职工代表参加安全知识教育讲座，全体员工所参与的消防演练等。通过持久不断、

形式多样的宣传教育，极大的提高了职工整体安全生产意识和遵守安全技术操作规程的自觉性，形成了“我要安全、我会安全”、“人人关心安全、事事注意安全”的良好安全生产氛围。

## 2) 狠抓安全技术培训

坚持对新职工严格进行入厂三级安全教育，对管理人员、班组长、技术员进行安全教育。

### 开展安全生产检查工作，及时发现问题，解决问题

安全检查工作是及时发现事故隐患、预防事故发生的一种有效的安全管理手段。公司十分重视和积极开展安全生产检查工作，把“检查到位、整改有力”作为抓好安全工作的一项基本制度来落实，逐步形成了一套行之有效的工作方法。其特点是：以定期检查为主线，以专业、专题检查为补充，以易燃易爆场所检查为重点，例行检查与突击检查相结合，巡回检查与领导节假日检查相结合，专业检查与全面检查相结合，全面监控厂房的安全生产情况。

**抓好厂房常规安全检查工作。**强调检查工作两手抓，两手都要硬。既对生产单位设施设备不安全状态硬件的改善情况进行检查，也对生产单位建章建制、教育培训等综合管理软件情况进行检查。

**有针对性的开展专题安全检查工作。**重点检查事故易发场所，易燃易爆和危险品场所。如：查职工安全教育培训情况；

**节假日期间，积极配合由公司领导带队，综管部牵头的综合性安全大检查。**公司严格执行《中华人民共和国合同法》、《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》等法律法规，通过建立并有效运行 ISO14001 环境管理体系认证，ISO45001 职业健康安全管理体系认证，不断改善员工工作环境的职业健康安全条件。

公司制定《环境因素识别与评价控制程序》、《环境监测和测量控制程序》、



《消防安全管理办法》、《危险源识别与评价控制程序》，对环境因素和危险源进行识别、分析和测量，对重要环境因素和危险源进行有效监控和管理。

### **落实公司、部门、员工责任制。**

总经理为第一责任人，总经理与各部门主管签，各部门与班组签，层层落实安全责任制。各单位负责消防、安全生产的日常管理，设备部负责消防安全设施的维护，负责月度、季度安全检查，发现问题，及时反馈并跟踪整改，切实做到防患于未然。

对于工作场所可能发生的紧急情况和危险情况，公司制定应急预案，并进行培训和演练，预案评估和完善，提高企业应对台风、火灾等自然灾害和突发事件的能力，保障企业经营的连续性。

## **五. 员工关爱**

一直以来,世佳始终将员工视为公司的创造主体,视为宝贵的财富,坚持为员工创造安全有保障的工作环境、公平有竞争力的薪酬体系、新颖有实效的课程、和谐有效率的工作氛围,搭建起了员工成长的舞台,让员工分享公司快速发展的成果,进一步激发员工持续工作的热情、敢于创新的激情,提升员工的幸福感,从而促进公司更大发展。

### **1. 完善保障机制, 保护员工权益**

**职业健康:** 公司领导会同车间不断改善工作环境中的职业健康安全等条件,努力为员工营造健康、舒适、安全的工作环境,有效调动员工积极性。公司贯彻执行环境和职业健康安全管理要求,对废气排放、废弃物处理规定、化学品安全管理、消防安全管理等制定了多项规定。并根据《中华人民共和国职业病防治法》及相关法规的要求对关键工作场所的危害因素进行控制。

**应急应对:** 公司成立了安全生产管理办公室,制订了应急响应计划,配备了应急准备和响应必要的工具和设施,并定期组织培训及演习,增强员工应对火灾

等危险情况或紧急状况的能力，有效保证员工和顾客利益。制定了应对各类突发事件的应急预案，如安全生产应急预案等。

**个性化支持：**综管部负责确定影响员工权益、满意程度和积极性的关键因素，以及这些因素对不同员工的影响。针对不同员工的需要，为员工提供有针对性、个性化的支持。如

一线操作层的需求为：生存、健康、提高技能等。

管理层的需求为：发展空间，个人价值的实现、学习等。

针对上述需求，公司对员工提供了如下支持：

- 1) 较舒适和满意的工作环境；
- 2) 薪酬、福利的不断改善；
- 3) 组织形式、内容多样的教育培训。

同时，公司根据国家及浙江省相关政策和文件，为员工办理了社保，解决了广大员工的后顾之忧；公司统一为员工发放工作服、劳保用品和清洁用品，并对特殊岗位的职工安排定期体检和岗位轮换，为员工的健康安全防护保驾护航。

## **2. 开展员工关爱行动，加强企业文化建设**

公司进一步加强企业文化建设，通过开展丰富多彩的知识共享活动和文体活动，倡导诚实守信、爱岗敬业、开拓创新和团队协作精神，努力培育员工积极向上的价值观和社会责任感。

近年以来，世佳不断加强企业文化建设，先后形成了一批特色鲜明、内容丰富的文化活动，工会旅游、线下观影等，极大丰富了公司员工业余文化生活，全面展示了公司全体员工积极向上、努力学习、同心协力、不断进取的精神面貌。

## **3. 加强人才队伍建设，重视员工职业生涯规划**

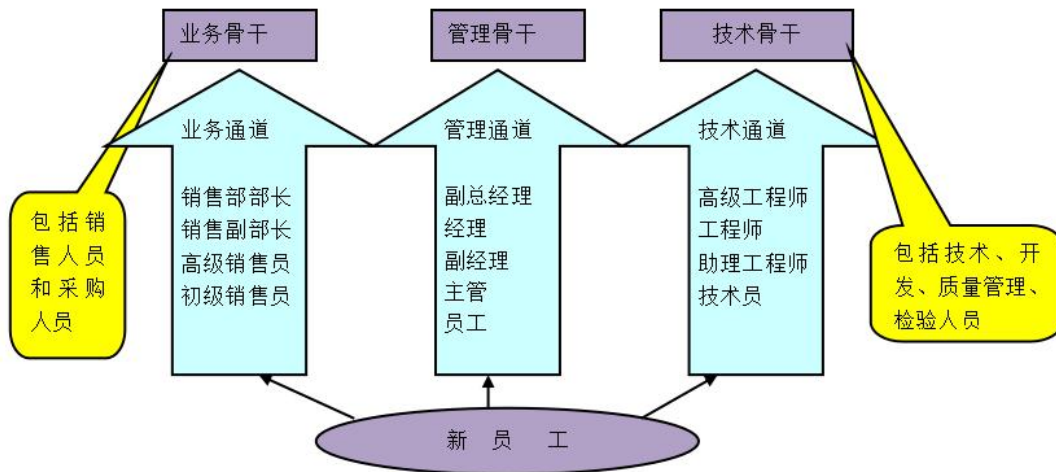
根据企业的战略目标和规划，公司制定了战略导向的人力资源规划，坚持“以诚待人，以理服人，以制度管人，以效益留人”的人才管理理念，建立以人

为本的人力资源开发和管理工作系统、激励机制、员工培训与教育体系，充分发掘员工潜能，调动员工积极性、主动性和创造力，为员工创造施展才能和发展的平台，为创造高绩效提供人力资源数量和质量的保障，实现企业与员工的持续发展和共赢。

培养和造就一支具有国际化视野和运营能力的高素质人才队伍是企业持续快速发展的可靠保障。公司长期加强企业管理干部、科研人才的培养和提升工作。公司制定了一系列管理规定，并添置了各种健康、安全设施，以满足企业员工的职业健康和安全管理要求，为广大员工创造安全、舒适的工作和生活环境。

为实现公司的战略目标与员工职业价值的双赢，对包括高层领导在内的所有员工进行职业生涯规划，帮助员工制定职业发展目标与行动计划。为了让各个层面的员工都有发展机会，公司设计了纵横畅通的职业发展通道，提供更多的职业发展发展空间。

图表 3 员工职业生涯发展通道



#### 4. 充实教育培训，重视员工发展

2023 年，公司积极举办各类培训课程。培训方式分为公司内部培训和外部其他专业培训机构培训两大类型，培训内容涉及新员工入职培训、管理技术培训、

专业知识技能培训和业务操作培训等多个方面，参加培训的人员覆盖了高、中层管理人员以及生产、技术、财务、行政等各类员工。通过多维度培训，促使员工快速成长，确保公司业务稳步发展。

近年来，世佳不断运用社会资源开展多层次的培训，分别对员工、管理人员及高层领导进行培训，取得了较好的成绩。

公司综管部根据培训需求调查及分析情况，在结合公司实际，针对不同的对象，选择合适的培训课程、方式、时间，制定企业年度培训计划并组织实施。

## 六. 慈善公益

近年来，世佳一直热心慈善事业，奉献爱心回报社会，诠释企业的价值观念和人文精神，公司积极参慈善捐赠等多项社会公益事业。

支持项目名称	支持内容
慈善捐助	1. 2007 年设立“爱心帮扶奖”，通过奖励镇、村志愿帮扶者，倡导文明新风； 2. 2013 年及 2015 年，与贫困大学生结对，帮助寒门学子圆大学梦。 3、2017 年，公司为支持农村建设资助 1 万元整。 4、2018 年，公司员工为困难职工捐助 2666 元 5、2022 年，为河南农业职业学院捐赠 5100 元。 6、2022 年，慈善一日捐，捐给德清县慈善总会 30000 元。 7、2023 年，慈善一日捐，捐给德清县慈善总会 50000 元。 8、2024 年，捐给湖州市慈善总会用于肖方兵爱心基金 30000 元。