

企业社会责任报告
(2023 年度)

江苏博拓新型建筑材料股份有限公司
2024 年 3 月 10 日

目 录

报告概述	1
报告范围:	1
一、公司简介	2
二、经营状况	2
三、公司组织架构	3
四、技术创新	3
1、技术管理工作	3
2、技术研发团队	4
3、知识产权	5
五、信用建设	6
六、环保节约	7
1、环境管理	7
2、资源节约与综合利用	7
七、安全生产	9
1、安全生产管理	9
2、安全生产投入	9
3、安全生产教育和培训	9
八、员工	10
1、员工绩效管理	10
2、社会保障	11
3、员工福利	11

4、职业健康安全	12
5、民主管理	12
6、员工培训和发展	13
九、社会责任	14
1、公共责任	14
2、道德行为	16
3、公益支持	17

报告概述

此报告为江苏博拓新型建筑材料股份有限公司对外公开发布的《社会责任报告》。本报告参照 GRI（全球报告倡议组织）《可持续发展报告指南》（G3 版）、中国社科院《中国企业社会责任报告编写指南》，并结合公司实际对社会责任的独特理解和具体实践编写而成。

报告范围：

本报告主要描述公司 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间，江苏博拓新型建筑材料股份有限公司在公司运营、内控管理、发展规划、环保安全、节能减排、人才建设等方面的工作，报告内容涵盖了公司主要从事蒸压加气混凝土砌块、预制装配式构件、加气板材等新型墙体材料和高性能混凝土的研发、生产、销售等在营业务。

江苏博拓新型建筑材料股份有限公司

地址：盐城市盐都区郭猛镇孙英村一组（H）

邮政编码：224000

电话：0515-88486866

传真：0515-88486866

电子邮件：783143317@qq.com

一、公司简介

江苏博拓新型建筑材料股份有限公司创建于 2011 年 2 月，注册资本 5103 万元，位于盐都区郭猛镇，东临冈沟河、西接盐宁路，厂区占地 200 余亩，建有现代化厂房及附属设施建设 6 万平米，从事绿色建材加气混凝土砌块、板材等新型墙体材料，住宅工业化装配构件和各种高性能混凝土的研发、生产、销售和售后服务。



图1 公司全景图

公司现拥有 2 条年蒸压加气混凝土生产线、2 条预制混凝土装配式构件全自动生产线和 2 条商品混凝土生产线，配置有 PCMOM 等信息管理系统，实现车间产品生命周期全流程智能一体化管控。

二、经营状况

19 年公司加大研发投入，建立新材料研究院，加大技术改造投入，开展博拓公司科技创新、转型升级的道路。2019 年公司投资的年产 15 万方的装配式部品部件生产正式投产，同时公司取得了上海备案证，产品获得了入沪许可，公司打开了上海市场。2020 年公司继续开展年产 40 万方蒸压加气混凝土板项目，公司又新增 1 个产品；

随着市场的逐步打开，原有的生产线产能已无法达到市场需求，在2021年公司又新增1条年产15万方装配式部品部件生产，2022年公司将原来的加气砌块生产进行绿色化技术改造，形成1条年产30万立方蒸压加气混凝土板和砌块的生产线，23年公司总产值达53210万元。

三、公司组织架构

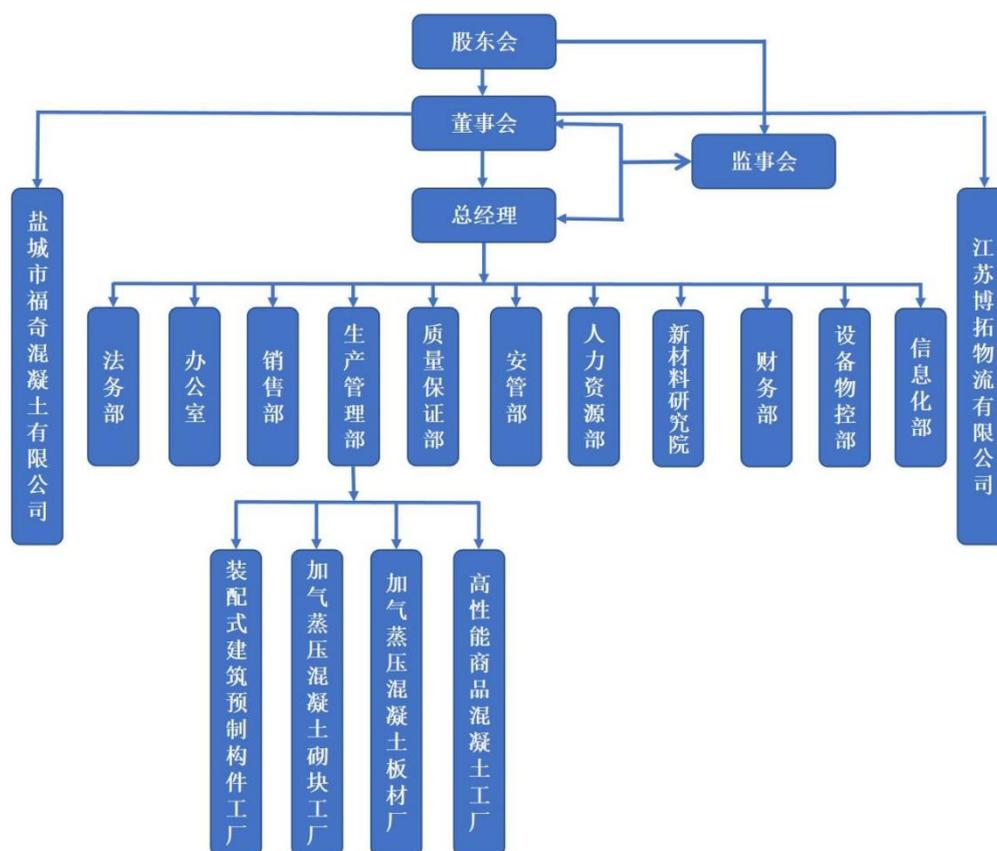


图2 公司组织架构

四、技术创新

1、技术管理工作

公司近几年不断推进技术升级、产品升级和管理升级的创新发展，生产绿色节能型装配式部品部件所采用的技术处于国内领先地位。目

前，我公司主要产品技术指标已在国内同行中处于领先水平。

公司一直注重和科研院所、高等院校进行紧密合作，积极推进共同研制新产品。在产学研合作过程中，根据优势互补、利益共享的原则，建立了持续、有效、双赢双边、多边技术协作机制，通过相互兼职、培训等形式，加强联合协作。根据具体项目，签订合同，明确分工、责任义务和成果分享，强化项目管理，从项目开始就派我方研发人员和对方人员一起研发，及时发现问题、解决问题，使技术引进与消化吸收能够有效衔接，提高技术配套和自主开发能力，确保研发进度按计划进行。

2、技术研发团队

有研发人员 80 人，其中江苏省有突出贡献的中青年专家 1 人，盐城市创新创业领军人才 3 人，江苏省“双创计划”科技副总 3 人，高级技术职称 10 人，中级技术职称 6 人，博士 7 人，硕士 5 人，其中，大专及以上学历占比 70%。

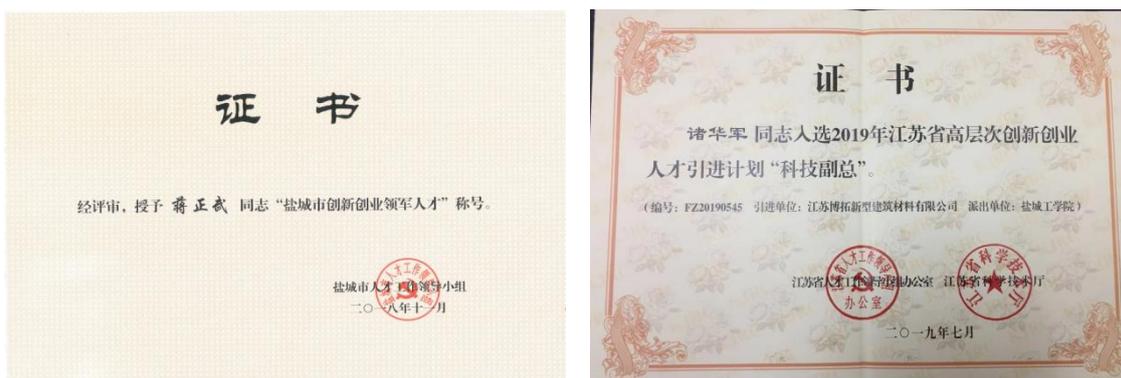


图 3 公司柔性引进的专家教授

作为盐城重点发展建材产业的战略性新兴产业，主动承担建材研发责任，推动盐城建材行业创业创新平台建设，与上海同济大学、武

汉理工大学、北京化工大学、盐城工学院等高校建立了紧密合作的产学研体系，特邀全国知名行业专家担纲国际前沿项目研究。

3、知识产权

公司以江苏博拓新型建筑材料股份有限公司《知识产权发展战略规划》为指引，坚持贯彻落实“自主创新”的科学发展观，认真实施了“主动创新和保护”的知识产权战略，创建公司知识产权管理体系，提升公司科技创新能力和水平。

公司自成立以来高度重视科技创新发展，2016 年获得国家高新技术企业后，企业更是注重知识产权工作，积极进行知识产权组织机构建设、制度的制定与执行。2018 年进行了国家知识产权管理体系认证并获得证书；2021 年进一步进行江苏省企业知识产权管理标准化（第一批）备案申报并获批；2022 年通过了国家知识产权管理体系再认证；2023 年获批江苏省知识产权按管理贯标绩效评价合格单位。在知识产权专利授权申报方面，近年来也有较大的成果：目前拥有授权专利 69 件，其中发明专利 25 件，其中一项发明专利荣获盐城市政府专利银奖。



图 4 知识产权荣誉

五、信用建设

诚信是公司核心价值观和道德行为中的最基本准则，公司领导坚持将诚信作为员工行为的基本要求，融入公司的价值观，制定了有关诚信要求的制度。公司高层领导率先垂范，在整个公司中倡导诚信、践行诚信，对违反诚信的行为严肃处理。

加强对企业产品质量的控制，对产品研发、生产、检测、销售、发货环节实行“一贯制管理”，坚持不合格不出厂。建立了严格国家质量控制标准的内控体系，建立高标准实验室，推进标准化作业，稳定和提升产品质量。加大对质量异议的处置力度与速度，让客户体验到优质服务，增强对企业质量的信任。

公司通过采取以上措施树立了遵守信用和倡导诚信的良好社会形象，荣获江苏省质量诚信 AAA 先进单位和盐城市信用管理示范企业证书如图 5 所示。

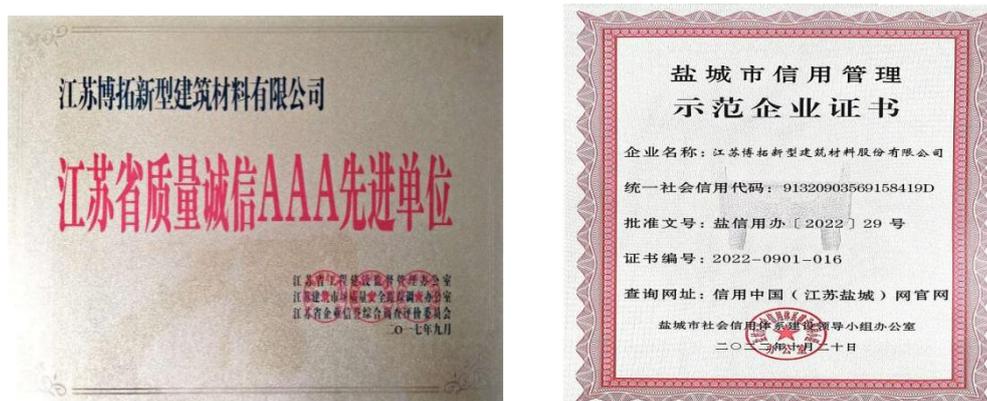


图 5 公司获得各类信用证书

六、环保节约

1、环境管理

公司通过了 ISO14001 环境管理体系认证和 OHSAS18001 职业健康安全管理体系认证，增强了环境管理和员工职业健康安全的管理能力。建立专门的管理机构，健全完善环境管理制度并纳入正常管理，记录环保设施的运行数据并建立环保档案。建立和完善突发环境事件应急预案并定期组织演练。加强生产技术和设备管理，充分利用好各种资源、能源，提高原材料、能源利用率。对废物综合利用方面，适应资源的减量化、再利用、资源化的循环经济理念，建立起“资源-生产-产品-消费-废弃物再利用”的循环经济体系，以企业的小循环来促进社会的大循环，形成了环境保护的长效管理机制，环境状况得到显著改善。对重要环境因素和不可接触危险源点进行重点管控，遵纪守法，全年无安全、环保事故的发生。

2、资源节约与综合利用

为加强科学节能管理，建立健全了从公司、车间、班组的三级节能管理网络，分层次开展能源节约工作。严格贯彻执行国家、政府有关节能的方针政策、法令法规、节能技术监督和各项规程、条例、规章制度。进一步建立健全监督机制和责任、奖惩体系，按月落实分解，强化能源基础管理工作。对水、电、天然气、蒸汽等能源及介质，通过追踪能源流的运行轨迹，打破常规能源平衡模式，采用动态非平衡理论，对能源系统重新布局优化，实现了生产过程由可靠、可控运行向经济运行的转变。保证了各个环节都能及时、准确、科学地掌握各

种能源及能源介质运行状态及使用量等各种数据。公司内部实行严格计量核算，制定了能源计量、统计分析考评制度，把能源计量列入公司能源管理体系中。近年来，做了以下工作：

(1) 年产 30 万立方米加气混凝土全自动板材绿色技术改造项目，项目建成后全年综合能耗为 3368.83 吨标煤，其中年用水总量 82200 吨，年用电量 130.78 万千瓦时，年消耗工业废渣 5 万吨，从而实现节能减排。

(2) 公司打造生态企业，率先实施“绿色商砼”计划，积极打造新能源建材产业园。2022 年 8 月，博拓公司首台新能源电动搅拌车正式投入运营。截至 2023 年底，公司累计投入达 5000 万元，实现首批次 80 辆新能源电动搅拌车全部投运。新能源建材产业园将年均减排二氧化碳超过 8400 吨，按照 1 棵树每年吸收和储存 8KG 二氧化碳计算，相当于每年植树 100 万棵。

(3) 于 2021 年 3 月份筹建光伏电站项目，历时一年多，总投入近 650 万元，新建 1.6MW 太阳能电站项目，计划年发电量 170 万度，年减少二氧化碳排放 2400 吨。

(4) 开展建筑混凝土垃圾综合利用项目，实际生产过程中产生的不合格以及报废的装配式构件、加气混凝土、混凝土块等建筑垃圾约为 2000 立方米/年，2022 年投资数十万元建设混凝土垃圾中试车间，购置移动式建筑垃圾环保破碎机，利用建筑混凝土垃圾提取骨料，重新制备商品混凝土，以年产 60 万方商品混凝土计算，则每年可消纳建筑垃圾 5-10 万方建筑混凝土垃圾。

七、安全生产

1、安全生产管理

公司本着“安全第一，预防为主，综合治理”的安全生产方针。逐步推行现代安全生产管理，重视员工在作业中的安全和健康，成立有公司安全生产领导小组，明确有安全归口管理部门、配备有专兼职安全管理人员，安全生产管理网络健全，制定有各级安全生产责任制、安全生产管理制度，职能部门职责明确，并获得了《安全生产标准化二级企业》证书。

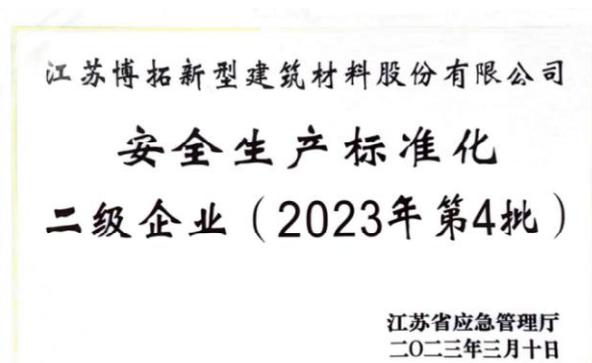


图6 《安全生产标准化二级企业》证书

2、安全生产投入

公司严格按照规定提取安全生产费用，保证各项安全投入，制定应急预案并进行演练，组织实施安全改善项目。2023年投入专项安全费用，用于购买个人劳动防护用品、安全生产投入、安全标准化建设、安全人员资格培训、现场检测和安全设施检测等。

3、安全生产教育和培训

员工是企业最宝贵的财富，企业的发展离不开员工。公司一直以来都把安全生产、职工劳动保护工作当作一切工作中的重中之重，切

实维护职工的生命安全和职业健康。公司坚持新员工入职三级安全教育和在岗员工经常性的员工培训，同时坚持“持证上岗”。

公司总经理至班组长，各级部门负责人、安全生产管理人员均经过相应的安全生产知识培训并经考核合格取得安全管理资格。公司的电工、焊工等所有特种作业人员与所有特种设备操作人员均参加相关机构的培训，并经考核合格取证后持证上岗。

为进一步加强企业安全工作，牢固树立安全发展理念，营造良好安全生产氛围，公司以安全月活动为契机，结合安全生产标准化建设、“双重预防机制建设工作，通过横幅签名、观看警示教育片、领导干部授课、安技人员讲课、职工座谈交流、举办安全文化展览和文艺表演、开展送安全到一线活动、参加市安委会开展的安全宣传咨询日活动、组织员工进行线上安全知识答题等一系列活动，将安全生产知识送到岗位、机台，广泛普及安全生产法律法规、规章制度和安全生产知识技能，强化安全生产“红线”意识。

八、员工

1、员工绩效管理

公司人力资源管理部门依据公司战略规划和目标，建立了以人为本的人力资源开发和管理工作系统，包含了职位分析评价体系、薪酬激励体系、绩效评价体系、培训开发体系、素质能力识别体系等。以发挥和调动员工的潜能，并营造卓越的阶梯式人才培养、多通道的职业发展空间，有效促进企业与员工的共同发展。

为更好地实现公司的战略目标，更好地激励员工，体现“能者上，

庸者下”，人力资源管理部门依据公司战略规划以及各部门职能分工的不同，在 KPI 思路的指引下，建立了科学规范的员工绩效管理系统。

(1) 确立以工时工资、岗位工资为主体，多种方式并存的分配模式。公司对定额人员实行工时工资、对非定额人员及管理人员实行岗位工资分配，个人指标的完成情况直接与绩效考核奖金相挂钩。

(2) 制定基于业绩的工资晋升（调整）制度。公司制定《员工职业生涯晋升管理制度》、《专业技术人员职业生涯评聘细则》、《高等级专业序列人员管理办法》等制度，对于业绩突出的员工可以破格聘任，提高其工资待遇。

(3) 制定基于能力的分类的激励措施，公司制定了全方位的激励措施，充分地激励和调动公司各类人员的工作热情和积极性。

表 1 员工激励措施表

激励类别	对象	措施
物质激励	管理人员	职称津贴、关键人才、核心人才
	专业技术人员	职称津贴、岗级评定、知识产权、技术创新、技术攻关
	营销人员	销售收入提成、关键人才、核心人才
	生产工人	技能津贴、岗级津贴、QC 奖、季度质量奖、重点工程
非物质激励	全部员工	岗位晋升、劳动模范、优秀女职工、技术能手、优秀员工、模范党员、先进个人等

2、社会保障

公司为职工按时、足额缴纳了养老、失业、医疗、工伤、生育保险费和住房公积金。

3、员工福利

为丰富员工的业余生活，公司也组织策划了各类活动，组织参加

拔河比赛、羽毛球比赛、乒乓球、台球和篮球比赛等活动。活跃和丰富了员工业余生活，激发了员工学习热情，增强了企业的凝聚力。

公司为职工组织开展体检，并办理了员工补充医疗保险，关心关爱员工身体健康状况。开展了全体职工生日送祝福活动等，进一步改善了职工生活。

4、职业健康安全

公司严格执行国家的《劳动法》、《安全生产法》、《职业病防治法》等劳动、安全生产法律法规，通过了国家 ISO14001 环境管理体系、ISO45001 职业健康安全管理体系认证，并有效运行。致力于提供员工健康、安全、舒适的工作环境公司不断改善工作环境中的职业与安全等条件，规定各部门工作环境的测量指标，如生产车间的粉尘、噪声、尾气等。对可能发生的紧急状态和危险情况做好安全防范和应急措施。

5、民主管理

公司依法建立健全工会组织，维护员工权益。支持工会依法开展各项活动，定期和工会沟通，积极回应工会及其代表所递交的报告、建议及意见书等。工会主席参与涉及员工切身利益的规章制度的编制和讨论，并通过职工代表大会等途径审议确定。公司全力支持员工参加工会，鼓励员工多途径参与民主管理，如职代会制度，领导干部民主评议等。公司成立由党委、工会和员工代表三方组成劳动争议调解委员会，建立劳动纠纷调解的处理程序。

6、员工培训和发展

公司建立了多途径互通的员工发展通道，并通过公司多方面的支持来鼓励、创造条件让员工在为公司发展做贡献的过程中实现个人目标。

(1) 畅通的员工职业发展通道。

表 2 员工的职业发展

职层	管理序列	销售序列	技术序列	生产序列
高层	总经理		高级工程师	
	副总经理	销售副总		
	总经理助理			
中层	部长	区域经理	主任工程师	
	助理	销售经理		高级技师
基层	课长	销售员	工程师	高级技工
	系长		助理工程师	中级技工
	课员	见习销售员	技术员	初级技工
				操作工

(2) 扎实的职业发展助力措施。

公司建立了多渠道的《干部评聘管理办法》，采用导师带徒、内外部培训、员工个人自主学习、跨部门交流、轮岗、内部竞聘、多技能培养、部门推荐、公司任命等方式开展职业发展规划管理活动。

公司每年派优秀科技人员外出考察、参观，了解同行的发展形势，提高技术人员设计能力和开拓设计人员的创新意识。

公司每年组织劳动竞赛、职业技能鉴定、操作能手评比和年度先进标兵评选等，并选派优秀选手参加外部各级比赛，促进员工立足岗位成长成才。公司对拔尖人员实行各类奖励，激励员工实现职业发展。

(3) 人才梯队建设、实行继任计划

公司优化领导培养主要分为以下各方面：

把发展定位在比较高的工作层次上，而不是仅仅针对某一项具体的工作；对那些可以领导组织走向未来的高级领导者的特征做一个界定即建立领导能力素质评价指标；发掘那些具备成为领导者潜质的人，通过发展机会和培训给予他们关注；开发一套系统持续的、公平地按照标准评估这些候选人；使用各种各样的发展技巧来提高他们薄弱的领域并且让候选人最大化地发挥优势；确保候选人认识到他们的发展对组织未来发展的重要性而且让他们获得合适的机会并不断得到加强。

通过以上方式，甄选合适的继任者，保证企业的持续发展。近三年人才培养情况，见图 7。

表 3 近三年后备干部及关键技术人才培养人数

年份	2021 年	2022 年	2023 年
高、中层后备干部培养人数	20	30	50
关键技术人才培养人数	30	50	70

九、社会责任

公司高度重视社会责任，全面贯彻实施质量/环境/职业健康安全等八大管理体系标准，不断持续改进，提高顾客的信任度、满意度和企业的信誉度，创造安全、良好的环境，关注员工的健康，提升企业综合实力和水平。

1、公共责任

(1) 明确产品、服务和运营对社会的影响及所采取的措施

公司各职能部门在生产经营管理中对能够控制和可望施加影响的环境因素和危险源进行识别和辨识，确定并控制涉及施工的质量安全、安全生产、环境保护、节能降耗、资源综合利用、公共卫生等的关键过程。

公司生产过程中，不断地改善作业环境因素，承担起对社会的责任。通过提高质量、增加效益、节约能源、减少污染、文明施工，运用先进合理的施工技术和绿色手段致力于环境改善，打造安全健康、环保、绿色工程，实现企业发展和生态环境的协调，追求建筑、人与大自然的和谐。公司面对公共危机，向险而行、使命担当，为社会贡献力量。

(2) 产品和运营给社会带来的影响

运用过程方法，按产品类别、项目实施流程和工艺，对产品和服务实现的全过程进行划分，识别过程活动相关的国家、行业 and 地方政府法律法规，确定了可能给社会带来的环境保护、节能、资源综合利用、产品安全、公共卫生等方面的危害因素和影响，制定控制方法。公司保持管理体系的持续有效运行，推行清洁生产，通过辨识生产经营活动中的环境因素和危险源，有效控制污染物排放、减少资源浪费，并不断优化生产工艺、进行设备的升级换代和技术改造，提高设备能力，减少水、电等消耗。

(3) 遵守法律法规要求和高水平的关键过程及绩效指标

公司重视产品在生产制造过程中对公众和社会带来的不良影响，采取一系列措施保证公司各项行为和活动符合法律法规要求，不给社

会和公众带来不利影响。公司被授予江苏省绿色工厂、江苏省安全生产标准化二级企业。

2、道德行为

(1) 建立组织的信用体系，确保组织遵守诚信准则。

诚信是公司核心价值观和道德行为中的最基本准则，公司领导坚持将诚信作为员工行为的基本要求，融入公司的价值观，制定了有关诚信要求的制度。公司高层领导率先垂范，在整个公司中倡导诚信、践行诚信，对违反诚信的行为严肃处理。

企业每年与所有供应商签订廉洁承诺书，要求各供应商严格遵守商业道德，严禁商业贿赂，并将诚信经营纳入供应商年度考核当中，对于廉洁考核不合格的供应商，取消供应商的资格。

(2) 确保行为符合道德规范；明确关键过程及测量指标

公司制定了清晰的道德行为规范，包括公司内部活动和外部活动中应遵循的准则，以及这些准则与组织价值观之间的逻辑关系；将道德行为纳入规范员工入职教育和再培训、实例讲演等方式进行系统的沟通；将道德规范作为选择、提拔的条件，根据道德原则对当前和潜在的供应商和合作伙伴进行评价；签署有关诚信或反腐败的组织承诺和个人承诺。公司内部持续开展各种形式的奖惩并举的道德建设，引导员工强化社会公德、家庭美德、职业道德、个人品德等，让员工道德规范与企业发展同步。

公司高层领导高度重视企业的经营道德，建立道德行为监测体系，用于监测公司、员工、供应商和合作伙伴的道德行为，建立了举报违

反道德行为的热线或机制，对非道德行为予以严厉处罚。

3、公益支持

公司始终以“共建共享”的理念处理好与社会的关系。在做好企业的同时，也注重让社会共享企业发展成果，热心公益慈善，为各方提供力所能及的支持，促进社会和谐。主要开展工作：

(1) 领导带头策划。

在公司中长期发展战略规划和年度工作计划中，公司管理层分别做出了总体策划和具体安排。

(2) 从企业文化和实际出发，确定支持重点。

公司重点支持拥军事业、教育事业、行业发展。公司围绕战略目标，根据企业特点，制定了公司的公益支持规划，并把公益支持纳入年度全面预算，实行专款专用。

(3) 积极参与公益事业。

公司平均每年为 20 名以上大学毕业生提供就业岗位，为周边村落提供 100 个以上的就业岗位；

董事长是一名退役军人，对军旅有特殊的情怀，历年来在羊董事长的带领下，公司积极投身国防建设、关爱退伍军人，在岗位选聘时，优先考虑退伍军人，每年组织八一建军节双拥联谊会。公司与同济大学、盐城工学院、盐城技师学院开展科研合作培养专业人才，同时开展爱心助学兴教公益活动，向学生资助助学资金。

疫情期间，公司积极向红十字会捐款，每年中秋节和春节，公司向当地贫困居民赠送慰问礼品和慰问金，公司还组织送戏下乡，修桥

修路，爱心捐赠等社会公益，切实履行了企业的社会责任和义务。