



企业社会责任管理评审报告

	编制	批准
	林芸	Jeff Lim
评审日期	2021 年 8 月 13 日	评审地点
		二号会议室

评审目的：评价公司社会责任管理体系的适宜性、充分性和有效性。

评审范围：公司的所有部门及对应的工作场所。

主持人员：Jeff Lim

出席人员：Jeff Lim、Chen Yong、Howard Shi、May Deng、Tiger Wu、Fan Lingmei、Guo Pingping、Zhang Yueliang、Bill Zhong、Zou Mingliang、Hua Lei、Kevin Cao、Jimmy Chang、Wu Xiuyun、Cai Jianfeng、Jane Hu、Lily Zhou、Lin Yun

评审项目：

一、审核结果，包括第一方、第二方、第三方审核的结果

一) 第一方审核：

公司于 2021 年 5 月 13-14 日进行了内部审核，整体下来，未发现重大的不符合，体系运行有效。

审核发现以下问题：

1) PE 办公室：江苏防焊退洗间油漆、自动喷漆易燃易爆物品乱放乱丢，未集中管理，有火灾风险。

改善：1、集中管理区域存放

2、要求员工将易燃易爆物品集中存放在指定区域，不可随意堆放，线长领班不定时检查

2) 无锡压合薄铜线中央加药区硫酸管道下方无防泄漏托盘。

改善：1、立即增加托盘

2、对管理人员进行教育训练，加强化学品管理意识

3) 无锡厂废水站北侧碱液桶上无碱液 MSDS。

改善：1、重新补贴碱液 MSDS

2、人员教育训练

至 2021 年 5 月 14 日，均已改善完毕，对策有效。

二) 第二方审核：

受疫情影响，今年客户稽核仍以自评调查为主，其中 Amazon (亚马逊) 于 2021 年 5 月 17 日委托第三方机构 Intertek 对我司进行了 CSR 审核，审核共有 5 项缺失，问题如下：



1、总工时超过综合工时制度的限制。通过文件审查，审核员发现员工采用综合工时制。在 2020 年 7 月 1 日至 2021 年 5 月 16 日期间，随机抽取的 5 名员工中，有 1 名员工的总工作时间为 2449 小时。

改善措施：

1. 纠正行动：淡季时让员工集中多休假，旺季时原则上员工加班后每月工时不得超出 230H，如确有特殊情况，则最高不得超出 240H/月/人。

2. 纠正措施：1) 严格按照公司排班表上班，不可私自调班，如确有需要，需经过权责主管审批；
2) 尽量减少紧急订单对车间生产的影响；

3) 依生产需要及时调整人力编制和人力招聘计划，以便能及时满足生产所需人力，避免员工超时加班；

4) 按月 Review 员工实际出勤工时，确保持续改善，最终达到改善目标要求；

5) 改善工艺流程，提升设备自动化，提高生产效率，避免无效工时的浪费。

2、接触放射性射线的员工没有佩戴辐射剂量仪。审核员在审核工厂期间注意到有 4 名员工在一幢 2 层大楼的 1 楼操作 X-Ray 设备，但他们没有佩戴辐射剂量仪。在与这些员工面谈时，他们说工厂向他们提供了辐射剂量仪。

改善措施：

1. 纠正行动：要求员工立即佩戴辐射剂量仪作业。

2. 纠正措施：1) 对全体射线作业人员教育，并加入年度培训教材内，定期培训；

2) 线长/主管每班检查员工辐射剂量仪佩戴情况，记录于《FM-LPR-013 X-Ray 钴靶机(点检表)》。

3、消防设备被挡住。在工厂审核时，审核员注意到，在一幢 2 层大楼的 2 楼食堂内，8 个灭火器中的 2 个和 4 个消防栓中的 1 个被盆子挡住。

改善措施：

1. 纠正行动：立即移除遮挡物。

2. 纠正措施：1) 在消防设施前设置禁止放置物品警示标志

2) 对食堂工作人员展开教育训练

3) 水平展开确认餐厅其他消防设施无遮挡

4、安全出口堵塞。在工厂巡查中，审核员发现，一栋 2 层楼的一层基板放置区的 2 个安全出口中的 1 个被产品堵塞。

备注：审核员离开工厂前，工厂已保持安全出口畅通。

改善措施：



1. 纠正行动：立即将安全门口的物品移开保持通道畅通。

2. 纠正措施：1) 在安全门口划禁放物品的标示线，提示人员不可以放置物品阻挡通道

2) 对相关人员进行教育训练

3) 水平展开，确认江苏厂其他安全出口畅通无堵塞

5、宿舍内无烟温报警装置。在工厂审核和人员访谈期间，审核员指出，在被审核工厂使用的三栋6层宿舍楼和一栋3层宿舍楼内，没有安装烟雾/温度报警装置。

改善措施：

1. 纠正行动：根据亚马逊要求，在宿舍安装烟雾报警器。预计于2021.8.31完成安装。

2. 纠正措施：1) 在《HRM-045 宿舍管理规定》中规定：宿舍设置的独立式烟雾报警器，严禁私自拆卸，并定期检查。

2) 对全体住宿人员进行宿舍消防专项安全教育训练。

3) 在《宿舍安全检查、卫生评分表》中加入针对烟雾报警器的定期检查项目，并按规定监控执行。

目前已有三项改善完毕，另两项改善中，针对改善验证，Amazon 计划于初审3个月后安排一次复审（预计9月份），以确认改善效果。

三) 第三方审核：

2021年4月19日-4月22日由UL Responsible Sourcing对我司实施了为期四天的RBA Closure Audit，得分164.5，共有6个不符合项，其中5个major项，1个minor项，目前持续改善中。

主要审核发现如下：

1、扣除额或预扣税计算正确，并在当地法律规定的时间内提交给相应的政府机构，但是，工人的社会保险缴费基数不正确。被审核方提供的33个样本中的27个人的社保是基于当地最低社会保险缴费基数（3368元），而不是基于最近一年从3576.42到8288.02的月平均工资。

改善：1) 纠正行动：自2021年7月起，依法规要求，全员社保基数依上一年度平均工资作为缴纳基数，已于7月开始实施。

2) 纠正措施：按照江苏省社保系统要求，每年7月份根据上年度平均工资更新缴纳基数。

2、部分必需的职业伤害和疾病许可证、计划、执照和检测报告已到位，并按流程实施，以确保许可证和执照始终是最新的。然而，缺少所需的许可证、计划、执照或检测报告：只有54%接触到职业危害，包括噪声、酸、蚀刻液、油墨、激光辐射和X射线的员工进行了岗位职业健康检查。

改善：1) 纠正行动：针对自离人员，通过发放《离岗职业病体检通知书》要求离职人员及时参加离岗体检（自离人员通过挂号信的方式邮寄到户籍所在地）



2) 纠正措施: 根据职业病管理政策, 继续加强人员职业健康培训(利用入职培训考试的形式), 告知其不做离岗职业病体检的危害性, 敦促职业危害岗位人员准时进行离岗职业病体检, 努力逐年提高离岗体检比例。

3、宿舍干净, 维护良好, 符合国际住房标准。不租公寓。但是, 宿舍和卫生设施没有最低要求(文件除外): 1) 宿舍区的两个样本急救箱没有每月检查一次, 这些急救箱的最后一次检查是 2016 年 1 月。2) 宿舍区两个样本急救箱的供应品自 2020 年起过期。

改善: 1) 纠正行动: 立即进行现场点检, 更换过期药品。

2) 纠正措施: 加强医药箱的监督管理, 舍监点检, 行政管理人员复核, 护士月抽检。

4、有确保下级主要供应商实施 RBA 准则的流程, 但是, 针对 4 家现场服务提供商无纠正措施计划。

改善: 1) 纠正行动: 1. HR 行政部门组织对这 4 家服务外包商进行现场评审;

2. 针对发现的不符合项要求供应商进行改善并实施, 行政人员验证改善效果。

三季度稽核结果: a) 保安工时和社保不合格 b) 保洁&餐厅&小超市社保不合格

措施: 通过减少周末排班人数, 轮流休息和增加人力的方式使工时达标, 社保缴纳比例每年逐步提升, 并明确服务费包含项目, 订立服务外包商补充协议。见《服务供应商工时及社保改善提升计划》&《服务外包商补充协议》, 并附保安&餐厅稽核改善记录。

2) 纠正措施: 在《CSR-02-008 供应商和分包商社会责任管理作业程序》中明确定义服务外包商的责任管理部门为 HR 行政部门。

5、固体废物得到管理和负责任的处置。两个或两个以上的最低要求要素缺失或无效: 没有针对固体废物的年度削减目标、进度监控和纠正措施计划。

改善: 1) 纠正行动: 立即形成固废减量方案及固废减量计划, 体现目标、实际达成率、未达成原因分析。

2) 纠正措施: 在 EHS《目标、指标及管理方案一览表》中加入固废减量目标, 持续监控。

6、制定了记录、描述和监测水源、排水和控制污染渠道的程序。然而, 一个最低要求要素缺失/无效: 没有针对废水的年度削减目标、进度监测和纠正措施计划。

改善: 1) 纠正行动: 按照程序文件和表单的要求, 对年度削减目标、进度监测和纠正措施计划加以标准化。

2) 纠正措施: 今后的年度削减目标、进度监测和纠正措施计划均照此执行。

二、以往管理评审跟踪措施的实施及有效性

去年的输出项: 根据RBA及Q80客户要求, 针对RBA Closure Audit中的工时和社保基数问题,



2020年按计划持续改进，以持续改善企业社会责任的有效性，并提高客户满意度。

确认实施结果：2021. 4. 19-4. 22 由 UL Responsible Sourcing 对我司实施了为期四天的 RBA Closure Audit，得分 164.5，此次审核无工时问题，社保基数问题持续改善中。

三、政策和目标、指标的适宜性和有效性

1、社会责任方针的适用性评审。

公司将社会责任管理作为公司日常运作的一个有机组成部分，不断改善自身社会责任行为，遵纪守法，最大限度地改善员工工作条件和提供员工福利。同时，通过对供应商和分包商施加社会责任影响，从而改善整个供应链的社会责任绩效。为遵守国家、地方法规/政令，实现客户满意，使公司全体员工明白公司的社会责任导向，制定如下管理政策：

廉洁、诚信、尊重、健康、环保

指导原则：

- 1) 禁止使用童工和任何形式的强迫劳动，不接受任何使用童工或强迫劳动的供应商或分包商。
- 2) 推动劳资合作，尊重工人自由，尊重员工的结社自由和集体谈判权。
- 3) 提供安全卫生的工作和生活条件，确保员工的安全和健康。
- 4) 提供平等和公平的工作环境，禁止任何形式的歧视行为。
- 5) 合理安排生产计划，合理安排工人的工作时间和休息休假。
- 6) 提供合理的工资福利，至少满足工人的基本需要。
- 7) 为员工提供培训机会，努力提升员工的技术及能力。
- 8) 遵守商业道德行为准则，公开相关信息，禁止商业贿赂和不公平竞争。
- 9) 尊重知识产权，在转让技术和诀窍时妥善保护知识产权。
- 10) 确保钽、锡、钨和金等不从刚果或其周边国家/地区践踏人权的武装组织采购。
- 11) 保护业务往来人士的个人信息，杜绝对披露不当行为的人士进行打击报复。
- 12) 严格遵守相关的法律法规并持续不断改进公司的社会责任管理体系。

公司的方针，符合公司的现状，满足法规和客户要求，并且员工充分理解，确认可行。

2、CSR 目标、指标与执行方案：



序号	目标	指标	方案	主要责任部门	
1	自由择业	无强迫性/监狱性/契约性/剥削性质/抵债性质的劳工	强迫性/监狱性/契约性/剥削性质/抵债性质的劳工为 0	1、按照《HRM-013 禁止强迫劳动、歧视和骚扰管理程序》执行 2、HR 部门雇佣时要求应聘者填写“求职登记表”，并对登记信息进行核实	HR
		与所有员工依法签订有效劳动合同	合同签订率 100%	按《HRM-009 劳动合同管理办法》，劳动合同在员工报到的第一个工作日以书面形式订立	HR
		满足员工基本需求	员工满意度： 单项平均满意度 $\geq 60\%$ 整体平均满意度 $\geq 70\%$	1. 每年至少进行一次员工满意度问卷调查 2. 召开员工代表与管理层座谈会	HR
		提高员工归属感，降低员工离职率	离职率：DL $\leq 11\%$ NE $\leq 3\%$ EX $\leq 1.5\%$	1. 制定年度培训计划，提高员工工作技能，满足员工培训需求 2. 满足无锡当地最低工资待遇标准，提高员工福利 3. 年度对主管进行奖惩制度培训，提高人道待遇 4. 改善工作环境，对特别岗位实行激励奖金	HR
2	未成年员工	禁用童工及未成年工	18 周岁以下员工人数为 0	1. 按《HRM-014 禁止使用童工管理规范》管理 2. 按《HRM-015 未成年保护管理办法》管理	HR
3	工作时间	工人享有法定假期（法定假日、婚假、产假、陪产假、计划生育假、年假、福利假、有薪病假、事假等）	符合条件假期申请批准率 100%	1. 各类请假按照《HRM-005 考勤标准作业程序》管理 2. 对于可以享有假期，但是主动放弃休假的，按照标准给予补贴	HR
		工人享有合理休息时间	周工作时间超出 60 小时的人数为“0”	1. 按《HRM-020 上班时间及加班时间管控程序》执行 2. 严格按照上 4 休 1 进行排班，超出周工作时间，不得再安排加班	HR
4	工资福利	工资高于最低工资标准，发放周期符合法律规定	工资高于无锡最低工资标准，工资发放周期控制在 30 天	按《HRM-012 薪资支付管理办法》进行管理	HR
		无扣/拖欠工资现象	扣/拖欠工资事件为 0	按《HRM-012 薪资支付管理办法》进行管理	HR
		加班费计算和支付合理	100%支付加班费	按《HRM-020 上班时间及加班时间管控程序》进行管理	HR



5	人道待遇	没有性骚扰、体罚、精神或身体胁迫，口头辱骂或胁迫等不良事件	骚扰事件发生次数为 0	按照《HRM-013 禁止强迫劳动、歧视和骚扰管理程序》执行	HR
6	不歧视	种族、肤色、年龄、性别、性倾向、种族分类、残疾、怀孕、宗教、政治派别、工会关系或婚姻状态等方面无歧视现象	歧视事件发生次数为 0	按照《HRM-013 禁止强迫劳动、歧视和骚扰管理程序》执行	HR
7	自由结社	允许自由结社，选举了员工代表，员工代表无不公平待遇，未收到此类投诉	员工代表不公平待遇投诉为 0	1. 按《HRM-023 自由结社和集体谈判权控制程序》进行管理 2. 按《HRM-016 员工代表管理程序》进行管理	HR
8	职业健康安全及环境	消除孕妇/哺乳期妇女健康与安全方面的风险，并为哺乳期妇女提供适当的设施	孕妇/哺乳期妇女风险事件发生次数为 0	1. 按《HRM-049 女职工保护管理规定》进行管理 2. 在医务室设置哺乳间，为哺乳期妇女提供便利设施	HR/Safety
		全年无食物中毒事件	全年食物中毒事件为 0	1. 严格执行监督餐厅三证，监管餐厅卫生 2. 接受员工反馈	HR
		无工伤和职业病事故的发生	全年工伤和职业病事故为 0	详见《环境/职业健康安全管理方案表》	Safety/PDN
		各使用化学药水制程无因储存问题导致的爆炸事故	全年因化学品存储引发的爆炸事故为 0	详见《环境/职业健康安全管理方案表》	Safety/PDN
		EHS 目标	EHS 指标	详见《环境/职业健康安全管理方案表》	EHS
9	诚信经营&无不正当利益	所有的工人和管理人员不得以任何形式收取任何不正当利益	不正当利益事件为 0	1. 按《HRM-017 反不当得利管理程序》进行管理 2. 按《HRM-021 保护检举人管理程序》进行管理 3. HR 及工会组织接受员工的反馈	HR
10	知识产权	保护知识产权	违反知识产权事件为 0	按《MPI-PPD-036 知识产权保护管理办法》进行管理	HR/PPD
11	信息披露	所有业务往来透明，准确记录，无虚报或伪造行为	虚报或伪造行为为 0	1. 按《HRM-006 道德规范及公益举报制度》进行管理 2. HR 及工会组织接受员工的反馈	HR
12	负责的矿物采购	确保公司产品中使用的钽、锡、钨和黄金不会直接或间接为刚果民主共和国或周边国家/地区内践踏人权的武装组织提供资金或使其受益	冲突矿产采购率为 0	1. 按《CSR-02-008 供应商和分包商社会责任管理作业程序》进行管理 2. 合格供应商 100% 签订《供应商品质协议》(含冲突矿产内容) 3. 对供应商进行尽职调查以追溯其来源	MATL/SQE



四、公司的社会责任表现

公司社会责任管理体系的执行状况：

1、劳工

1) 自由择业：

公司不扣押员工任何证件，包括工作证、身份证，收取复印件存档，不收取任何押金，按照文件规定的流程，离职等属员工自愿行为，正式员工需要提前 30 日申请，试用期内的员工需要提前 3 天申请。

2) 不雇佣童工：

公司不招聘低于 18 岁的员工，在入职时核查身份证，目前，公司员工全部符合要求。公司现阶段未招聘童工，未成年工。

3) 工作时间：

公司实行综合工时制度，并获用工监管部门批准。目前，公司对于工时管控也在逐步改善中。

4) 工资福利：

(1) 工资评价：无锡的最低工资要求为：2280 元。公司的综合工资最低为 2500 元，符合法规要求，能满足员工的基本所需。

(2) 2021 年公司提供的福利：

A、公司年资旅游经费报销；

B、对于生病或工伤住院的员工提供慰问金；

C、员工的直系亲属去世，将提供抚恤金；

D、每年定期举行运动会，丰富员工业余生活；

E、对于达到法定结婚年龄并领取结婚证的员工发放结婚礼金；

F、三八节日发放了日用品套装、中秋发放月饼等；

G、公司为每位员工投保了商业附加险等（非社保）。

5) 人道待遇：

对公司管理人员进行奖惩制度培训，避免在管理中出现不人道待遇。如果员工有发现此类现象，可以通过 QQ、微信、员工回访等渠道反馈。对于员工违纪，采用了绩效考核。

6) 歧视：

包括员工满意度调查，QQ、微信、员工回访等渠道的员工反馈，未发现一起歧视行为。

7) 自由结社：



GulTech (Wuxi) Electronics Co., Ltd.

GulTech (Jiangsu) Electronics Technologies Co., Ltd.

公司有工会组织，员工可以自由申请加入工会或退出工会，工会的会员和其他员工一视同仁，不会有歧视。员工可以通过工会组织来表达自己的意愿。

8) 劳动合同：

公司根据劳动法、劳动合同法与每位员工订立劳动合同，生成《劳动合同管理办法》并遵照执行，劳动合同返还员工一份存档，内容使用无锡市通用劳动合同。

2、健康与安全

1) 职业病管理：

公司 2020 年对职业危害岗位进行了体检，包含岗前、岗中，离岗，由于岗位禁忌或医院检查异常安排调岗的人数为 0。

2020 年 5 月，国通检测对公司的职业危害因素进行了检测，共检测点位 239 个，其中达标点位 237 个，达标率 99.2%。

2) 工伤管理：

2020 年 1 月至今，公司一共发生 3 起小的事故。事故发生部门仔细分析了发生伤害的原因，并采取了纠正预防措施。具体见事故事件调查处理报告。

3) 孕妇与哺乳期妇女风险管理：

已按 RBA 标准要求识别了孕妇与哺乳期妇女的风险并建立风险评价表，至今未发生过孕妇及哺乳期妇女风险事件，并在医务室设置了哺乳间，为哺乳期妇女提供便利设施。

3、环境管理

公司对环境管理设有专人负责，2020 年 1 月至今，未收到员工关于公司环境方面的投诉。2020 年度的员工满意度调查中，员工对工作环境和安全的满意度为 97.6%，公司主要以工会的形式作为员工参与和协商的方式，同时员工也可以通过员工回访、QQ、微信等形式进行参与和协商。公司目前没有发生环境事故。

4、商业道德

公司运行至今，未发生一起商业道德事件。

五、法律法规的遵循情况

已经收集了包括：国际劳工公约、环境排放标准、工业健康安全、薪资福利、员工权益等方面的法规，登录在“法律法规和其他要求一览表”，并且将内部的要求识别出来，登录在“法律法规及其他要求鉴定表”中，详见“法律法规和其他要求一览表”，整体评价下来，公司能符合其要求。



六、来自相关方的信息反馈和交流结果，包括员工、客户及利益相关方的满意

程度、抱怨、投诉及要求；

1、员工的满意度和抱怨

1) 员工回访、QQ 等总结：

公司设立，对于员工的投诉建议等进行了汇总，详细见 2020 年员工满意度。

2) 员工满意度调查总结：

2020 年员工满意度已完成，具体见员工满意度调查总结报告，其中员工提出的问题点，已经提出改善方案。

2、其他利益相关方：

供应商的 CSR 承诺和社会责任调查全部完成，没有发生严重违反社会责任管理要求的事项。

今年受疫情影响，客户 CSR 稽核以自评调查为主，其中客户 Amazon（亚马逊）委托第三方机构 Intertek 到公司现场进行 CSR 审核，目前不符合项持续改善中。

未收到当地政府、用户及周边社区对公司环境和职业健康安全方面的投诉。

没有发生劳工、道德、环境和健康与安全管理的违规情况。

七：改进建议或新的改进机会

根据RBA及Amazon客户要求，针对RBA VAP Audit & Amazon CSR Audit中发现的问题，2021年持续改善，以提高企业社会责任的有效性和客户满意度。

评审输出和结论：

经过评审，证明公司社会责任管理体系运行是适宜、充分、有效的。公司将继续贯彻公司的社会责任管理方针，严格执行社会责任管理体系的各项要求并持续完善，为公司员工、为社会创造一个和谐进步的环境。