



## 企业社会责任管理评审报告

		编制	批准
		林芸	钟兴华
评审日期	2023年8月18日	评审地点	江苏厂培训教室
<p>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。</p>			
<p>评审范围：公司的所有部门及对应的工作场所。</p>			
<p>主持人员：Bill Zhong</p> <p>出席人员：Bill Zhong、Chen Yong、Howard Shi、May Deng、Frank Xu、Hua Chunkai、Tiger Wu、Fan Lingmei、Guo Pingping、Zhang Yueliang、Zou Mingliang、Wang Wen、Hua Lei、Kevin Cao、Jimmy Chang、Wu Xiuyun、Cai Jianfeng、Vivian Hu、Lily Zhou、Lin Yun</p>			
<p>评审项目：</p> <p><b>一、审核结果，包括第一方、第二方、第三方审核的结果</b></p> <p>一) 第一方审核：</p> <p>公司于2023年5月18-19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。</p> <p>审核发现以下问题：</p> <p>1、查二厂防焊显影线，安全出口指示灯被遮挡。</p> <p>改善：1) 画警示框线，告知人员禁止遮挡消防设施。</p> <p style="padding-left: 20px;">2) 晨会及交接班宣导，Safety 人员不定期检查。</p> <p>2、查一厂一铜水平 PTH-B 线，硫酸桶随意放在地面，地面有硫酸渗漏，有腐蚀风险及滑倒风险。</p> <p>改善：1) 立即在硫酸桶下面放置托盘，防止滴漏。</p> <p style="padding-left: 20px;">2) 晨会及交接班宣导，Safety 人员不定期检查。</p> <p>至2023年5月25日，均已改善完毕，对策有效。</p> <p>二) 第二方审核：</p> <p>1、P38 客户(亚旭)于2023年2月22日至2月23日对我司进行了 CSR 审核，审核有1项缺失：</p> <p>① 裁切机现场有个别员工未佩戴防护耳塞。</p> <p>改善措施：</p> <p>1) 纠正行动：员工已执行相关防护佩戴。</p> <p>2) 纠正措施：针对全厂水平展开宣导(裁切，压合，钻孔，电镀，成型等噪音车间等)。</p>			



至 2023 年 3 月 3 日，已改善完毕，对策有效。

2、西门子委托第三方机构 Intertek 于 2023 年 4 月 10 日至 4 月 12 日对我司进行了 WCA 审核，共有 4 项缺失：

① 豁免规定期间的总工作时间超过豁免规定的允许限制。综合工时超时。批文从 2021 年 7 月 1 日至 2022 年 6 月 30 日，随机抽取 5 人中 4 人超过批文批准的 2432 小时，达到 2511 至 2763 小时。

改善措施：

1) 纠正行动：按 2022 综合工时制批文要求，一个综合工时制周期内，全年工时不得大于 2432 小时，因 Q1、Q2 为 PCB 行业淡季，自 2023 年 1 月起，公司已在 Q1、Q2 安排员工休假，员工每月实际平均出勤工时逐步降低，平均每月出勤工时月 160-170 小时，且日加班时数不超 3 小时，月加班时数不超 36 小时。

2) 纠正措施：

a. 减少紧急订单对车间生产的影响；提前做好生产计划安排；

b. 各部门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；

c. 现场人员教育训练。

② 消防设备不易被员工接触和看到。部分消防器材被堵塞。通过现场走访，审核员发现企业在一栋 2 层生产大楼的 2 层的文字烤板生产区域内有一组消防栓和灭火器被设备临时堵住；此外在随机抽取的在 2 层生产大楼内的 1 层的一个警铃按钮被货物堵住。

改善措施：

1) 纠正行动：

a. 立即将风扇移走；

b. 立即将现场产品移至收货码头。

2) 纠正措施：对相关人员进行教育训练。

③ 工厂在书面手册中有全面的工作时间和工资管理流程和程序，支持遵守社会合规要求，但这些流程和程序并没有得到妥善实施。在文件审查过程中，审计人员发现，工厂已经制定了有关工作时间和工资管理的相关管理程序，但执行不力。例如：加班时间已经超过了 CWHS 批准范围。WCA 标准要求：企业在书面手册中有全面的流程和程序，以支持书面社会合规政策的实施，包括工作时间和工资管理程序。

改善措施：

1) 纠正行动：按 2022 综合工时制批文要求，一个综合工时制周期内，全年工时不得大于 2432 小时，因 Q1、Q2 为 PCB 行业淡季，自 2023 年 1 月起，公司已在 Q1、Q2 安排员工休假，员工每月实际平均出勤工时逐步降低，平均每月出勤工时月 160-170 小时，且日加班时数不超 3 小时，月加班



时数不超 36 小时。

2) 纠正措施:

- a. 减少紧急订单对车间生产的影响; 提前做好生产计划安排;
- b. 各部门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;
- c. 现场人员教育训练。

④工厂在书面手册中有全面的应急准备流程和程序, 支持遵守社会合规要求, 但这些流程和程序并没有得到妥善实施。在文件审查过程中, 审核员发现, 工厂已经制定了有关应急准备程序的相关管理程序, 但执行不足。例如: 部分消防设备被堵塞。WCA 标准要求, 设施应在书面手册中制定全面的流程和程序, 以支持书面社会合规政策的实施, 包括应急准备程序。

改善措施:

1) 纠正行动:

- a. 立即将风扇移走;
- b. 立即将现场产品移至收货码头。

2) 纠正措施: 对相关人员做教育训练。

至 2023 年 5 月 15 日, 均已改善完毕, 对策有效。

3、P57 客户 (新普) 于 2023 年 7 月 6 日对我司进行了 CSR 审核, 审核无缺失。

三) 第三方审核:

2023 年 4 月 17 日至 4 月 20 日, 由第三方机构 SGS 对我司实施了为期四天的 RBA Initial Audit, 得分 170.8, 共有 5 个不符合项, 其中 4 个 major 项, 1 个 minor 项, 至 2023 年 5 月 31 日, 均已改善完毕, 对策验证有效。

审核发现如下:

① 过去 12 个月每周工作时间不超过 60 小时, 每月/每日加班时间超过当地法律规定的 36 小时/月和 3 小时/天。设施内没有明显的高峰/非高峰月份。对 2022 年 8 月 (随机)、2022 年 9 月 (随机) 和 2022 年 11 月 (随机) 进行了回顾。

最高的月加班时间为 80.5 小时, 最高的日加班时间为 5.5 小时。

a) 加班时间超过当地法律规定 (36 小时/月和 3 小时/天):

- a. a) 平均=77.3%, 最高 80.5 小时/月, 1.2%, 最高 5.5 小时/天
- a. b) 2022 年 8 月 (随机) =68%, 最高为 75.5 小时/月, 0.7%, 最高为 5 小时/天
- a. c) 2022 年 9 月 (随机) =82%, 最高 80.5 小时/月, 0.8%, 最高 5.5 小时/天
- a. d) 2022 年 11 月 (随机) =82%, 最高 78 小时/月, 2.0%, 最高 5 小时/天

b) 生产地区、国籍和工作职能也存在相同的工作时间趋势。这不是由紧急情况 (新冠肺炎) 引



起的，该工厂没有记录在案的新冠肺炎恢复计划。

改善措施：

1) 纠正行动：按 2022 综合工时制批文要求，一个综合工时制周期内，全年工时不得大于 2432 小时，因 Q1、Q2 为 PCB 行业淡季，自 2023 年 1 月起，公司已在 Q1、Q2 安排员工休假，员工每月实际平均出勤工时逐步降低，平均每月出勤工时月 160-170 小时，且日加班时数不超 3 小时，月加班时数不超 36 小时。

2) 纠正措施：

a. 减少紧急订单对车间生产的影响；提前做好生产计划安排；

b. 各部门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；

c. 现场人员教育训练。

② 工人每七天至少休息一天。对 2022 年 8 月（随机）、2022 年 9 月（随机）和 2022 年 11 月（随机）进行了回顾。最长的连续工作日为 8 天。

a) 6 天及以下或等于连续工作 12 天：

a. a) 平均值=2.3%，最高连续工作 8 天

a. b) 2022 年 8 月（随机）=2%，最高连续工作 8 天

a. c) 2022 年 9 月（随机）=2%，最高连续工作 7 天

a. d) 2022 年 11 月（随机）=2%，最高连续工作 7 天

b) 生产地区、国籍和工作职能也存在相同的连续工作天数趋势。

改善措施：

1) 纠正行动：厂内自查从 2023/4/24~2023/5/15，已经 100%做到七休一，且日加班工时均不超 3 小时，月加班工时不超 36 小时。

2) 纠正措施：

a. 各部门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；

b. HR 每周 Review 员工出勤状况，当连续上班 6 天了即给单位管理者发出提醒；

c. 现场人员教育训练。

③ 制定政策和程序是为了确定、沟通、记录、管理和控制包括加班在内的工作时间，包括对工人正常和加班工作时间的可靠和详细记录。然而，由于 A3.1 中确定的主要发现和 A3.2 中确定的次要发现：月/日加班时间超过当地法律要求（36 小时/月和 3 小时/日），工人每七天至少没有休息一天，因此政策和程序没有得到有效实施。加班时间超过当地法律，最高为每月 80.5 小时，最高为每天 5.5 小时。最长的连续工作日为 8 天。

改善措施：



1) 纠正行动:

a. 按 2022 综合工时制批文要求, 一个综合工时制周期内, 全年工时不得大于 2432 小时, 因 Q1、Q2 为 PCB 行业淡季, 自 2023 年 1 月起, 公司已在 Q1、Q2 安排员工休假, 员工每月实际平均出勤工时逐步降低, 平均每月出勤工时月 160-170 小时, 且日加班时数不超 3 小时, 月加班时数不超 36 小时。

b. 厂内自查从 2023/4/24~2023/5/15, 已经 100%做到七休一, 且日加班工时均不超 3 小时, 月加班工时不超 36 小时。

2) 纠正措施:

a. 减少紧急订单对车间生产的影响; 提前做好生产计划安排;

b. 各部门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;

c. HR 每周 Review 员工出勤状况, 当连续上班 6 天了即给单位管理者发出提醒;

d. 现场人员教育训练。

④ 紧急出口通道、出口和出口排放在数量和位置上都足够, 并得到了适当的维护, 然而有 1 个法规不符合项: RF PCB 车间的两扇疏散门中有一扇是电动推拉门。

改善措施:

1) 纠正行动: 将原电动门安全出口标识移至东面门框上, 这样离外围安全出口更近, 且符合疏散要求。

2) 纠正措施:

a. 优化区域疏散线路并更新疏散线路图;

b. 对人员做教育训练。

⑤ 设施浴室、员工空间、食堂、食品区是安全的、干净的、维护良好的和管理良好的, 然而有 2 个法规不符合项:

a) 生活区食堂 5 个疏散标志安装高度在 1 米以上。

b) 生活区食堂 3 个电气控制箱中有一个未上锁, 没有绝缘保护内盖。

改善措施:

1) 纠正行动:

a. 立即将疏散标志高度调整至 1m 以下。

b. 及时更换控制箱坏了的锁, 增加绝缘保护内盖并上锁。

2) 纠正措施:

a. 相关人员对消防法规知识不了解, 进行再教育培训;

b. 将电气控制柜上锁状态列入日常点检中, 发现异常, 及时更换。



## 二、以往管理评审跟踪措施的实施及有效性

去年的输出项：针对2022年Amazon CSR Audit中发现的问题，2022-2023年持续改善，以提高企业社会责任的有效性和客户满意度。

确认实施结果：2022年Amazon CSR Audit不符合项，已于2022/8/16全部改善完毕；2023年WCA审核及RBA VAP Audit时，未重复发生此类问题，对策有效。

## 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) 高德应对产品中的钽、锡、钨、金、钴、云母等矿物的来源和供应链进行尽职调查，以确保此类矿产及其衍生物不从刚果民主共和国及其周边受冲突影响的矿产地国家、以及其他存在武装冲突或大面积暴力活动或存在使人民遭受伤害风险的地区采购。
  - 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 $\leq 8\%$ NE $\leq 3.5\%$ 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
		无克扣/拖欠工资现象	克扣/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、金、钴、云母等矿产及其衍生物的采购不会直接或间接为刚果民主共和国及其周边受冲突影响的矿产地国家、以及其他存在武装冲突或大面积暴力活动或存在使人民遭受伤害风险的地区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》及无冲突矿产声明书 3. 对供应商进行尽职调查以追溯其来源(符合 OECD《受冲突影响和高风险地区矿产供应链尽职调查指南》或同等和公认的尽职调查框架)	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 16 周岁的员工，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) 2022-2023 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：

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 2022 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。

2022 年 7 月,国通检测对二厂的职业危害因素进行了检测,共检测点位 377 个,其中达标点位 377 个,达标率 100%;2022 年 5 月,国通检测对一厂的职业危害因素进行了检测,共检测点位 296 个,其中达标点位 294 个,达标率 99.3%。

2) 工伤管理:

2022 年 1 月至今,公司一共发生 1 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,2022 年 1 月至今,未收到员工关于公司环境方面的投诉。2022 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%,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 2022 年员工满意度。

**2) 员工满意度调查总结：**

2022 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。

亚旭和新普客户到公司现场进行 CSR 审核，对公司整体评价较高，西门子客户委托第三方机构 Intertek 到公司现场进行 WCA 审核，目前不符合项已全部改善完毕。

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及西门子客户要求，针对RBA VAP Audit & WCA 审核中发现的问题，2023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。