Gultech (Jiangsu) Electronics Technologies Co., Ltd.

企业社会责任管理评审报告

		编制	批准
		林芸	
评审日期	2026 年 8 月 25 日	评审地点	一厂 1 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：Joey Hsu

出席人员：Joey Hsu、Zou Mingliang、Chen Yong、Howard Shi、May Deng、Frank Xu、Hua Chunkai、Tiger Wu、Fan Lingmei、Wu Chunxia、Zhang Yueliang、Wang Wen、Hua Lei、Kevin Cao、Jimmy Chang、Cai Jianfeng、Vivian 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 2026 年 5 月 14-15 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、查二厂一铜黑影线人员添加药水未佩戴任何防护用品，易发生化学品灼伤，违反安全作业规定。

改善：1）立即让人员佩戴防护用品作业；

2）责任人员批评教育，并全员宣导。

2、查一厂一铜水平 PTH 线氢氧化钠桶随意放置，下方无泄漏托盘，泄漏有腐蚀风险。

改善：在氢氧化钠桶下方放置亚克力托盘以防止药水泄露，并对员工进行宣导。

至 2026 年 5 月 22 日，均已改善完毕，对策有效。

二）第二方审核：

1、客户 MERRY 于 2025 年 9 月 16 日对我司进行了 CSR 在线审核，审核有 3 项缺失：

1）劳工方面有制定年度目标及行动计划，但工时管制 KPI 待优化。

改善措施：立即在《FM-CSR-004 CSR 目标指标与执行方案》中追加制定月工时目标：月工作时间超出 260 小时的人数为“0”。

2)《员工代表管理程序》未定义召开频率。

改善措施：增加定义召开频率，每年 1 次。更新文件《员工代表管理程序》。

3）消防演习依法规要求一年两次，疏散时间 KPI 为 5 分钟，而实际时间为 2 分钟左右，目标过松不合理。

改善措施：将疏散时间 KPI 缩短至 3 分钟，下次演习时按照计划进行。

至 2025 年 9 月 28 日，已改善完毕，对策有效。

2、客户 ASKEY 于 2026 年 3 月 26 日对我司进行了质量体系与 CSR 稽核，无 CSR 缺失。

三）第三方审核：

2025 年 9 月至今无 CSR 第三方审核。

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要求，针对2025年RBA VAP Audit审核中发现的问题，2026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：2025 年 4 月 14 日至 4 月 16 日，由第三方机构 DQS 对我司实施了为期三天的 RBA VAP Audit，共有 16 个不符合项，其中 14 个 major 项，2 个 minor 项，至 2025 年 7 月 31 日，均已改善完毕，对策验证有效。2025 及 2026 年内审验证，未发现不符合重复发生。

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、云母等矿产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	禁止强迫劳动	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：>=85%	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≤10% NE≤3% EX≤1. 2%	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. 按照《HRM-014 禁止使用童工管理规范》管理 2. 按照《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	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

		病假、事假等）			
		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” 月工作时间超出260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6休1进行排班，超出周工作时间/月工作时间,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	不歧视/不骚扰/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
		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
6	结社自由与集体谈判	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
7	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	全年因化学品存储引发的爆炸事	详见《环境/职业健康安全管理方案表》	Safety/PDN

		题导致的爆炸事故	故为 0		
		EHS 目标	EHS 指标	详见《环境/职业健康安全管理方案表》	EHS
8	商业诚信&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
9	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
10	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
11	隐私	保护有业务往来的所有人士（包括供应商、客户、消费者和员工）的个人信息； 遵守隐私和信息安全法律及监管要求。	个人信息泄露次数为 0 信息安全法律法规遵守率 100%	1. 按《QP-26-001 保密管理程序》进行管理 2. 按《HRM-002 员工保密管理办法》进行管理 3. QMS 每季度组织各部门识别信息安全法律法规并做合规性评价	HR/QA
12	负责任的矿物采购	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，离职等属于员工自愿行为，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：2660 元。公司的综合工资最低为 2700 元，符合法规要求，能满足员工的基本所需。

（2）2025-2026 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，可以通过员工回访、员工心声、钉钉、邮件等渠道反馈。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，员工回访、员工心声、钉钉、邮件等渠道的员工反馈，未发现歧视行为。

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 2026 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。

2026 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 608 个，其中达标点位 606 个，达标率 99.7%；2026 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 167 个，其中达标点位 167 个，达标率 100%。（以上不达标点位均为噪声项目，由于工艺原因-高压水枪冲洗，人员均进行了个人防护和定期职业健康监护）

2）工伤管理：

2025 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

公司设置专职人员负责环境管理相关工作。自 2025 年 1 月起，未收到员工针对公司环境方面的相关投诉。在 2026 年度员工满意度调查中，员工对工作环境及安全方面满意度达 98.7%。公司以工会作为员工参与、协商的主要渠道；同时开放员工回访、员工心声、钉钉、邮件等多种途径，保障员工可以就环境、安全、工作条件等事项反馈意见、开展沟通协商。报告期内公司未发生环境相关事故。

4、商业道德

公司运行至今，未发生任何商业道德事件。

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、员工心声、钉钉、邮件等总结：

公司对于员工的投诉建议等进行了汇总，详细见2026年员工满意度。

2）员工满意度调查总结：

2026年员工满意度已完成，具体参考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。

Askey和Merry客户进行了现场/在线CSR审核，不符合项均已改善，客户对公司整体评价较高。

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要求，针对今年RBA VAP Audit审核中发现的问题，2026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。