

# 《2009 年度社会责任报告》

## 序言

本报告是浙江振华电子有限公司实施“全球契约”，履行社会责任义务和建立和谐企业，实现可持续发展的写照。通过它，浙江振华电子有限公司的员工、业主和客户、合作伙伴、股东和出资人、国家各主管部门、社团及所有关心浙江振华电子有限公司的相关人士，可以了解浙江振华电子有限公司的社会责任理念与实践，了解浙江振华电子有限公司为推动“全球契约”，实现经济、社会可持续发展的进步与发展所作的努力。

为确保浙江振华电子有限公司《社会责任报告》编制质量，我们成立了“全球契约”《社会责任报告》编写小组，并对报告编写人员进行了培训。同时我们制订了报告编写工作流程，以指导和规范《社会责任报告》的编写过程。

为保证整个报告的真实性、可靠性，浙江振华电子有限公司《社会责任报告》提请联合国全球契约办公室授权的中国企联全球契约推进办公室进行了审核。

## 第一部分、企业概况

浙江振华电子有限公司创办于 1984 年，是一家专业生产电子元器件厂家，现有厂房面积 12000m<sup>2</sup>，公司主要生产 RCA 同芯插座、PST 接线插座、插口、S 端子、DC 插座、Scart 插座、条形连接器（扁平电缆连接器）、BMC 压、注件等系列产品，广泛应用于电视机、计算机、影像、功放、音响、通讯、制冷、电气、电机及汽车等多种电器设备之中。

公司拥有“自营进出口权”，产品主要为康佳集团公司、法国 SCHNEIDER 公司、美国 GE 公司、美国 AMETEK 公司、美国 EMERSON 公司、美国 NEWELL 公司、德国 BEHRINGER 公司等国内外大中型知名企业配套。同时，公司还建立了模具设计、制造中心，并对外提供注塑加工业务。产品质量深受国内外客户的信赖和好评。

公司拥有先进的生产、检测设备和雄厚的技术力量，依靠科学的管理和先进的生产工艺，制造出高品质的产品。公司秉承“以诚信为基石、以质量求生存、以科技谋发展、以人才图进步”的经营理念，产品先后获得 UL、CQC 质量安全认证，并通过了 ISO9001:2000 和 ISO14001:2004 质量和环境管理体系认证，产品符合欧盟 EU. ROHS 指令要求，从而满足国内外客户的需要。

## 第二部分、承诺与报告

### 一、 声明

浙江振华电子有限公司董事长兼总经理胡春勇先生承诺声明：我们尊重“全球契约”在人权、劳动权、环保和反腐败等方面的十条规定，将继续在我们的影响范围改进以上条款的实施，公司的策略、文化和日常运转中，将遵循“全球契约”条款对员工、合作伙伴、客户和公众做了明确的承诺，并采取措施加以兑现。

### 二、实际行动描述

#### 原则 1：企业应该尊重和维护国际公认的各项人权

**承诺：**我们坚持“以人为本”，为员工提供良好的生存、生活、发展和实现自身价值的环境。

#### 体系

我们把落实以上承诺的制度保证写入《员工手册》，在职工待遇和职工权益维护方面，我们正在执行由浙江振华电子有限公司制定的《奖惩条例》，《劳动纪律管理条例》及《行事规则》等管理文件，公司分别于 2003 年 8 月、2005 年 12 月通过了 ISO 质量、环境管理体系。并经逐年（内外）审核符合其体系文件要求，完善了公司的各项管理制度并将体系相关的程序文件纳入到公司的管理范围。

#### 行动与业绩

- 1、公司注重生产现场环境的管理及改进，对各生产区域的环境不断完善改进并提供每位员工必要的劳动保护用品（如：安全帽、手套等）。
- 2、职员享有《劳动法》所规定的劳动时间及劳动报酬和法定假日。
- 3、职工享有职业安全的权力公司定期对职员进行身体体检提供相应的职业安全保障；提供职员身体体检一年一次，特殊岗位的每半年一次。
- 4、公司为职员办理了养老、生育、失业、工伤等社会保险。
- 5、职员享有教育学习培训的权力，公司针对各职业岗位技能的不同进行定期培训教育（按公司制定的年度培训学习计划实施）以此来保证职员业务、技术、素质的提升适应及所在岗位工作需要。
- 6、职员享有不低于本地区所规定的最低生活经济标准。
- 7、公司向职员提供食堂、住房、后勤等必要的生活保障。公司食堂条件优越，清洁卫生、设置齐全，经验收合格符合卫生条件。职员宿舍环境舒适，寝室内配有电视、空调、卫生间等其他生活用品满足职员之要求。

## **原则 2： 企业绝不参与任何漠视与践踏人权的行为**

**承诺：**维护人权，企业绝不参与任何漠视与践踏人权的行为

### **体系**

公司《行事规则》规定公司所有职员人人平等，所属上下级关系工作关系，上级不得用粗暴、侮辱、随意打骂下属（职员），公司应尊重职员的劳动。

### **行动与业绩**

建立一套保护职员的安全体系并对新进职员提供人权及公司《行事规则》的教育培训，使其明白所处的工作环境及工作中的权力、地位作用。职员在厂区工作时间或在上下班来往时间，所发生的意外事故公司应对职员负责（并实行人道主义援助），维护职员的人权；

## **原则 3： 企业应该维护结社自由，并承认劳资集体谈判的权利**

**承诺：**我们承诺支持“人人有权享有和平集会和结社的自由”

### **体系**

公司已成立基层工会组织，职员可自愿申请入会，

### **行动与业绩**

发挥公司工会组织作用维护职工的合法权益，公司对工会组织在公司内所开展的工作活动，给予充分的直持（如：提供工会组织活动的办公场所，工会组织可对发生的任何劳资关系进行调解处理），定期将公司的生产经营活动与公司厂方沟通并参与公司的经营管理活动。

## **原则 4： 企业应当支持消除各种形式的强制劳动原则**

**承诺：**公司支持“禁止使用一切形式的强迫或强制劳动

### **体系**

公司在用工方面采取了极大的努力并且支持《国际劳工组织第 29 号公约》取消一切形式的强制职员劳动。

### **行动与业绩**

职员无特殊岗位上岗证的不得从事特殊工作岗位（如：驾驶员、电工、锅炉工、电焊工等）并且所从事的工作岗位符合国家所规定的无毒、无害及职业安全标准的岗位，职员均按照协议内容自觉从事岗位工作（如：调离岗位需征得本人同意后调离）并对其进行职业岗位培训。公司严禁任何形式或以其他名誉扣压职员任何证件（如：身份证等）或交一定金额的抵押金。工作岗位时间履行其工作职责，下班后不得强制职员加班或违反《劳动法》之规定。

## **原则 5：企业应当支持有效废除童工**

**承诺：**我们支持和履行国际劳工组织公约，绝不使用童工

### **体系**

公司在雇用职员时严格遵守《劳动法》及全球契约，对职员的年龄实行严格的审核制度，审核内容（职员身份证或户籍本等能证明职员身份的有效证件来确定职员年龄）对不满 18 周岁的一律不得雇用。

### **行动与业绩**

我们很好地执行这一原则，从没发现雇佣低于法定工作年龄的童工

## **原则 6：企业应当杜绝用工歧视与职业歧视**

**承诺：**我们支持“人人有同工同酬的权利，不受任何歧视”

### **体系**

公司人力资源部在招聘新人、职业发展及培训过程中不得受以性别、年龄、宗教、出身等因素的歧视，用一视同仁的态度对待不同性别、年龄、宗教、出身等不同特征的职员，尊重他们的人格、信仰，不得有任何歧视。

### **行动与业绩**

公司在用工方面从来没有用工歧视与职业歧视，做到同工同酬。

## **原则 7：企业应对环境挑战未雨绸缪**

**承诺：**我们支持环境保护

### **体系**

公司在 2005 年 12 月取得了 ISO14000 环境管理体系认证。公司为参与符合国际行业标准，依照环境体系对公司所生产管辖的区域开展了环境整治。

### **行动与业绩**

采取减少噪声、排污、实行清洁生产，节约能源，减少排污。开展环境管理体系培训。公司依照（年度培训计划大纲）定期对职员进行培训，提高公司职员的环境保护意识。公司建立独立的环境审计制度并将审计结果反馈到有关部门不断整改，达到其需求。

## **原则 8：企业应主动增加对环保所承担的责任**

**承诺：**我们承诺实施清洁生产，促进环保事业

### **体系**

（体系建设同原则 7 内容）

### **行动与业绩：**

为实施清洁生产、保护环境，我们将生产垃圾与生活垃圾分类回收，并设有专用可回收与不可回收垃圾桶，明确划定区域并做明暗标识。

### **原则 9：企业当鼓励环保技术的发展与推广**

**承诺：**支持生态环境建设

**体系：**公司内部制定相关的文件鼓励和推广环保技术

### **行动与业绩**

公司在能源方面，采取了一系列“节能降耗”等管理措施，制定了《水、电、空调等使用管理制度》，大大地降低了公司能源消耗，节约了成本，提高了员工的环保意识。

### **原则 10：企业应当与包括敲诈和贿赂在内的所有形式的腐败行为作斗争**

**承诺：**我们承诺“促进和加强各项措施，以便更加高效而有力地预防和打击腐败”。

### **体系**

公司的员工手册中制定了相关的“员工行为准则”、“工作纪律”等，共同形成了反腐败行为和规范员工道德行为的管理系统。每年，我们对新员工上岗前的培训中，均开展职业道德教育。

到目前为止，我公司没有发现违规违纪事件的发生。