

天津市津荣天宇精密机械有限公司

2013 年度社会责任报告

前言

津荣文化（2013 年度重新梳理）：

津荣价值观：“聚焦客户需求，践行精细智造，打造卓越组织，成就奋斗员工”；

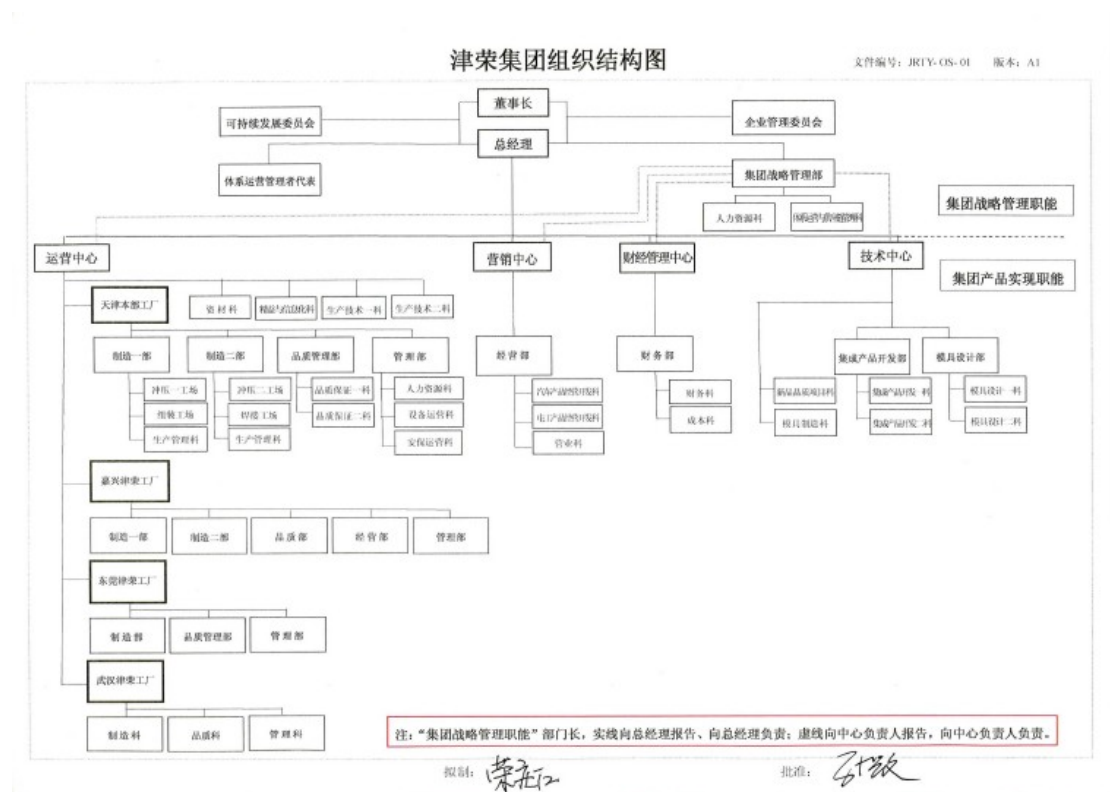
津荣愿景：管理与技术达到同行业最前沿的水平，拥有与之匹配的商业模式，让“津荣智造”成为国际品牌！

津荣使命：为客户创造最具竞争力的冲压、焊接产品，担当组织的社会责任，助推实业强国！

一、单位概况

天津市津荣天宇精密机械有限公司于 2004 年 6 月成立，注册资金 2500 万，系先进制造业。公司占地面积 33500 平方米，建筑面积 28700 多平方米；现有职工 310 人，其中工程技术人员 140 人，主要从事精密冲压模具设计及制造、精密冲压制件生产以及精密电子焊接、机械手焊接、部品组装。精良的模具设计、加工技术确保了零件及部品的质量，在中、低压电气领域成为了施耐德集团、ABB 集团全球 20 强供应商之一，在汽车领域成为丰田、本田公司及其关联企业最主要的供应商之一。

公司 2013 年度最新版组织机构图如下：



二、对市场和客户的责任

由于客户有需求, 所以我们有工作; 由于有客户, 所以我们存在。始于客户需求, 终于客户满意是我们组织一切活动的主线。客户需求多层次, 多维度, 时刻变化, 所以我们必须聚焦于客户需求, 系统分析研究, 想客户之想, 急客户所急, 建立以客户需求为导向的流程管理, 以客户满意为目标的思维改善管理和以客户满意思维模式的量化价值管理系统, 为客户提供超越期望的一流产品和卓越服务, 与客户战略并进, 同生共荣!

截止到 2013 年 12 月底开发新产品 143 个, 模具总数为 158 套; 其中模具制造为 102 个产品的制号, 模具开发数量为 124 套, 外包产品总数为 41 个, 模具总数为 56 套, 2012 年入库总数为 101 种零件, 110 套模具, 平均 11 套/月; 外协模具入库数为 15 套, 但是在新品模具开发增量的状态下, 也出现了客户对于我们样品按期交付的投诉和客户对于零件不良反馈的运营体制提出的改进要求。

并且希望我们公司能够提高模具的一次交样合格率和模具设计及模具装配的标准化程度。12 个月来的按期交付率有 8 个月没有达标，总体达标率为 34%，同比 2012 年全年达标率下降了 22%。虽然我们都很努力，但结果不理想，说明我们的技术能力、计划安排、设备能力、人力资源上都存在着一定的问题，尤其体现在 6、7 月份上，应送样数量为 38 个，实际按期送样 24 个，两个月按期送样率 63%。因此后面的工作任务还很艰巨，为提高交付率需要共同制定好细致的设计、加工生产、调试安排，细致到每个零件，有安排有追踪，以结果为导向，采用 PDCA 的运营方式，果断采取应急措施，出现问题及时沟通，争取在 2014 年的新品样件按期交付率提高到 90%以上。

根据 2013 年经营部向目前 35 家顾客发出了《顾客满意度调查表》进行调查，此次调查表回收的数量为 35 份，调查表回收率为 100%；根据顾客满意度评定标准计算顾客满意度平均分为 95.03 分，顾客满意率为 95%，与基本到达顾客满意率 95%的质量目标。

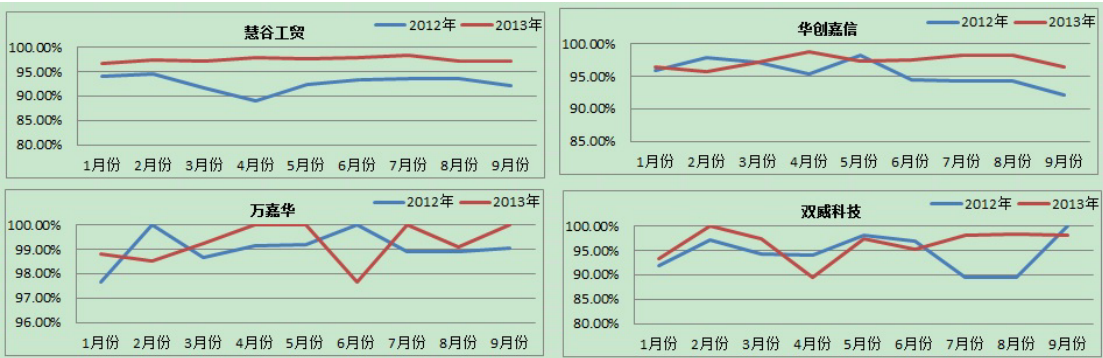
根据 2013 年调查结果表明，本公司的各项评价分数普遍高于同行业其他公司，但是还存在新产品交付响应速度和服务需要提高的问题，产品质量还需要持续改善。在当前竞争激烈的国际市场，津荣必须时刻体现客户价值，并依托先进的模具技术为基础，发展网络式冲压模式；利用持续推进自动化加工方式，从而降低人工成本，制定合理的安全库存，提高企业的核心竞争力。

三、对供应商的责任

供应商品质培训

为了提高供应商质量意识和管理水平，2013 年第二季度对重点供应商进行

了质量能力提升的培训，通过培训的方式提高品质数据。



通过数据可以看到供应商质量有明显提升趋势。

供应商绩效考核

今年 4 月份启动了供应商绩效考核制度，统计数据如下：

供应商业绩考评统计											
供应商名称	项目	4月份	5月份	6月份	7月份	8月份	9月份	合计	平均	分值	等级
慧谷工贸	质量	40	40	40	55	40	40	255	42.5	92.5	B
	交期	40	40	40	40	40	40	240	40		
	服务	10	10	10	10	10	10	60	10		
华创嘉信	质量	50	40	40	55	45	40	270	45	95.17	B
	交期	40	40	40	40	35	40	235	39.17		
	服务	10	10	10	20	6	10	66	11		
万嘉华	质量	50	55	40	55	55	55	310	51.67	101.67	A
	交期	40	40	40	40	40	40	240	40		
	服务	10	10	10	10	10	10	60	10		
双威	质量	40	40	30	45	45	45	245	40.83	85.83	C
	交期	35	35	35	35	35	35	210	35		
	服务	10	10	10	10	10	10	60	10		

通过月评价表、供应商月统计表和制定供应商评价规定与供应商业绩指标进行挂钩，通过阶段性考核供应商共同的失分项目在供货质量方面，电镀供应商质量方面不足的共同点以电镀外观不良、镀层低等不良现象为主，后期要加强该方面的管理工作和制定相关改善项目。

重新整合供应商

针对今年国家大力度治理环境工作给我们带来了深刻的反思，以往的先发展

后治理的思想已经无法适应当今社会形式，并且也无法与国际接轨。通过这次国家的管理让我们认识到不考虑后果的发展是无法生存的，只有规范化的、系统化的、标准化的及符合国家法律法规要求的企业才能健康发展。单一的供应商协力也同时存在供货风险最直观是 8 月份对于北京施耐德的 ESSR 遭到了客户投诉，不能做到提前预判及风险回避，势必将风险转嫁给客户，是对客户的严重不负责，不但影响交付更会影响公司信誉，在当今如此激烈的竞争环境中造成不可挽回的损失，对此供应商管理科需要对供应商进行整合、梳理，除现有重要供应商外，还要开发具有潜在竞争力的供应商按产品、按镀种、按优势的进行资源重组。并且要将总部对于供应商管理的模式辐射到各地分公司，形成点到点、点到线、线到面管理模式。使资源共享并合理利用最终实现采购精益化

四、对员工的责任

法规识别，信息沟通

2013 年 7 月，公司人力资源科组织各部门相关人员开展法律法规识别工作，在各部门的大力配合下，2013 年 8 月完成了法律法规的合规性评价草稿。目前，人力资源科聘请法律顾问 2 名，协助公司保证该程序的有效运营，这样不仅能满足国家法律、法规和其他要求，同时降低了经营成本及各类责任风险。

根据程序文件要求，部门及员工意见以《员工或相关方信息反馈登记表》的形式，逐级上报，由人力资源科做好信息交流的管理工作。目前已收到近 10 条《员工或相关方信息反馈登记表》。2013 年 8 月，人力资源科组织“企业文化”大梳理工作，对企业核心价值观、企业愿景、企业使命等项目收集员工意见。目前，以营业科李瑞稳提交的资料最符合公司的要求。

职业安全建设，定期巡查督促

公司委托天津市职业病防治中心（专业职业卫生管理机构）负责本单位的职业病防治工作，2013年6月，对公司全员进行体检。同时，职业健康培训为三级培训的必修课程，通过培训能提升员工的自我防护意识，以保证职业健康安全管理的运行。人力资源科在对员工进行职业健康培训的同时，做好职业病的防护工作，新员工进入工作岗位均发放必备的防护用品，对员工的穿戴也定期点检、纠正。。

2013年每月，由设备运营科、安保运营科、人力资源科及相关成员组建检查小组，已形成安全检查点检流程，主要对设备使用情况、冲床急停开关、劳保用品穿戴情况、特种岗位持证上岗情况、消防安全等进行巡查。人力资源科配合安保运营科编写并组织了各项应急预案，强化了应急演练和宣传教育，进一步提高了应对、处置各类突发事件的能力，完善应急预案，使得公司在处置突发事件的能力上有所增强。

内部安全评比，紧急预案筹划

安保总务科主要对公司安全环保工作监督检查及指导，2013年3月，安保科代表公司与各部门主管签订年度消防、职业健康安全、环境和内保安全责任书，公司成立安全检查组每月两次组织检查组对生产现场进行检查，并进行月度评比。安保总务科还对新员工进行进厂培训。对公司财产安全、治安、消防、车辆和班车运输、员工用餐安全等综合工作进行管理和检查。通过对职工进行环境保护意识的教育，定期检查餐厅卫生，并对配餐公司的餐食进行留样，在公司内张贴安全警示标识等

公司规定每年两次组织员工进行消防安全教育及逃生演练，今年已于 6 月 27 日进行了消防疏散演习，通过演习使员工明白演习的目的和意义，在疏散过程中积极跑动表现的紧张并且有序，使大家了解火灾发生（或发生地震）后的逃生路线，以及发生火灾时电梯不能做等注意事项，还有就是懂得了所有通道不能占压的真正道理，平时在安全检查中占压通道是不合格项，有些员工还不太理解，经过演习才明白这样做的道理，所以基本达到疏散演习的目的，取得较好的效果。

五、对社会与环境的责任

根据环境评价对我公司所产生的各项污染物进行达标排放，废机油、废乳化液等危险废物应按《危险废物储存污染控制标准》（GB18597-2001）进行收集、储存，交有资质的单位进行处理、处置。关于主要环境指标排放情况，我们委托有资质的天津市南开区环境保护监测站，分别于 2012 年 11 月 12-13 日和 2013 年 7 月 3-4 日对我公司的环境影响指标进行了现场检测，结果如下：

1、废气：

经过对厂区清洗工序排气筒非甲烷总烃连续两周的检测，检测结果表明非甲烷总烃的排放浓度及排放速率均符合 GB16297-1996《大气污染物综合排放标准》中表 2 新污染源大气污染物排放限值（二级）要求。

2、废水：

经过对厂区污水总排口连续两周的监测，监测结论表明总排放口处污水中悬浮物、化学需氧量、生化需氧量、氨氮、总磷、石油类以及 PH 值最大浓度的排放浓度日均值均低于《污水综合排放标准》DB12/356-2008) 三级标准。

3、噪声：

经过对厂区四侧厂界噪声测点两个周期的昼、夜间排放检测，监测结果表明西、南侧厂界昼、夜间噪声排放值分别低于《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB12348-2008）3类标准限值要求；东、北侧厂界昼、夜间噪声排放值分别低于《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB12348-2008）4类标准限值要求。

4、固废：

本公司一般固体废物有废钢屑、金属边角料外卖处理，废滤芯由过滤器生产厂家全部回收，生活垃圾交由园区环卫部门统一处理；危险废物废机油、废乳化液、清洗剂蒸馏残液交由天津合佳威立雅环境服务有限公司处理。

5、防雷检测：

公司每年度对建筑物进行防雷检测，2013年7月1日由天津市防雷中心进行检测，其结果为：经过对天津市津荣天宇精密机械有限公司防雷装置的运行情况进行检测，测试数据符合相关规范要求，该防雷装置处于良好运行状态。

6、消防泵房检测：

消防泵房、应急照明和疏散指示标志定期进行检测，2013年9月26日进行检修，由天津市质量监督检验站第二十二站进行检测，并给予发放天津市建筑消防设施检测证。

后记

2013年是津荣管理转型升级向深水区大幅迈进的开始（深水区：运营向精益型、绩效型转化；作为向对产出结果的担当转化；作风向雷厉风行、奖惩分明转化；方法向协同共进、全员共进转化），它突出体现在：技术、生产、品质、职能服务等领域工作运营的目的、目标和模式的根本转型。各级管理者的成长，员

工的成长是公司价值产出的重要体现，是公司可持续发展的必然要求。

2013 年公司其他类福利投入明细：

2013员工软福利建设明细

时间	内容	费用（元）	备注
2013年2月	先进集体、优秀员工表彰活动	38000	
2013年3月	三八节女员工津贴	8800	
2013年3月	三八节运动会活动奖品	4000	
2013年4月	殷胜利员工捐款	12991.6	
2013年9月	全体员工中秋节津贴	184680	
2013年11月	津荣第二届秋季运动会	22000	

2013社会责任福利明细

时间	内容	费用（元）	备注
2013年5月	儿童福利院义卖	3120	
2013年5月	四川雅安	20000	

将提升企业客户价值，促进企业持续发展并赋予创造的员工视为财富与资本，为其搭建持续成长、奋斗与作为的舞台，与其分享创造成果，形成开放、共享的利益共同体，事业共同体和命运共同体，让津荣成为奋斗者之家！员工成就了企业，企业必也成就员工，有知识、有技能、有经验、有素质、有担当、爱学习的员工必然能够在津荣这个广阔的舞台上绽放璀璨光芒，实现自身梦想！

天津市津荣天宇精密机械有限公司

二〇一四年五月十九日