

深圳市航盛电子股份有限公司

# 航盛企业社会责任手册

HASE CSR MANUAL

文件编号：CSR      发行版次：A/1

生效日期： 2019 年 11 月 14 日

此社会责任手册及其内容为深圳市航盛电子股份有限公司的特有财产，各持有者应妥善保存和维护。没有本公司的许可，任何人等不得以任何方式对本手册内容进行复制，传阅或外泄。

深圳市航盛电子股份有限公司		章节:	0.1
标题	企业社会责任手册	版次:	A/1
		页数:	2/36

章节 0.1: 企业社会责任手册目录

## 目录

- 0.1 社会责任手册目录
- 0.2 社会责任手册版次
- 0.3 社会责任手册受控副本派发清单
- 0.4 注释与相关定义
- 0.5 关于本手册
- 1. 概述
- 2. 社会责任政策
- 3. 组织、职责与权限
- 4. 社会责任体系要求
- 4.0 社会责任体系要素
- 4.1 童工
- 4.2 强迫和强制性劳动
- 4.3 健康与安全
- 4.4 结社自由与集体谈判权利
- 4.5 歧视
- 4.6 惩戒性措施
- 4.7 工作时间
- 4.8 报酬
- 4.9 管理系统
- 5. 参考文件索引

深圳市航盛电子股份有限公司		章节:	0.2
标题	企业社会责任手册	版次:	A/1
		页数:	3/36

### 章节 0.2：社会责任手册版次

章节	章节版次			
	A/0	A/1		
0.1	A/0	A/1		
0.2	A/0	A/1		
0.3	A/0	A/1		
0.4	A/0	A/1		
0.5	A/0	A/1		
1	A/0	A/1		
2	A/0	A/1		
3	A/0	A/1		
4	A/0	A/1		
4.0	A/0	A/1		
4.1	A/0	A/1		
4.2	A/0	A/1		
4.3	A/0	A/1		
4.4	A/0	A/1		
4.5	A/0	A/1		
4.6	A/0	A/1		
4.7	A/0	A/1		
4.8	A/0	A/1		
4.9	A/0	A/1		
5	A/0	A/1		
6	A/0	A/1		
手册版次	A/0	A/1		

生效日期	2017年8月4日	2019年11月14日		
------	-----------	-------------	--	--

社会责任手册的修订摘要由管理者代表审批，并由文控中心保存文件。

深圳市航盛电子股份有限公司		章节:	0.3
标题	企业社会责任手册	版次:	A/1
		页数:	4/36

### 章节 0.3: 社会责任手册受控副本派发清单

SAM 社会责任手册受控版本	派发对象
正本	人力资源部
副本(对内)	
1	总经理
2	管理者代表
3	人力资源部
4	采购部
5	工程制造中心
6	营销总部
7	品质中心
8	技术中心
9	计划财务部

--	--

深圳市航盛电子股份有限公司		章节:	0.4
标题	企业社会责任手册	版次:	A
		页数:	5/36

#### 章节 0.4：注释与相关定义

##### 1. 相关注释：

公司应该遵守国家和其它适用的法律、公司签署的其它规章和本标准。当国家和其它适用的法律、公司签署的规章和本标准所规范的议题相同时，应该采用其中对员工最有利的条款。

公司也应该尊重下列国际协议的原则：

国际劳工组织公约第 1 号（工作时间-工业）及推荐 116 号（减少工作时间）

国际劳工组织公约第 29（强迫劳动）及第 105 号（废止强迫劳动）

国际劳工组织公约第 87 号（结社自由）

国际劳工组织公约第 98 号（组织和集体谈判权利）

国际劳工组织公约第 100 号（同工同酬）及第 111 号（歧视—雇用和职业）

国际劳工组织公约第 102 号（社会保障—最低标准）

国际劳工组织公约第 131 号（最低工资确定）

国际劳工组织公约第 135 号（工人代表）

国际劳工组织公约第 138 号及推荐第 146 号（最低年龄）

国际劳工组织公约第 155 号及推荐第 164 号（职业安全与健康）

国际劳工组织公约第 159 号（残疾人职业康复和就业）

国际劳工组织公约第 169 号（土著人）

国际劳工组织公约第 177 号（家庭工作）

国际劳工组织公约第 181 号（私营就业服务机构）

国际劳工组织公约第 182 号（最恶劣童工雇佣状况）

国际劳工组织公约第 183 号（孕妇保护）

国际劳工组织关于艾滋病及其携带者的就业守则 世界人权宣言

关于经济、社会和文化权利的国际公约

关于公民和政治权利的国际公约

联合国关于儿童权利的公约

联合国关于消除所有形式的女性歧视行为公约

联合国关于反对消除所有形式的种族歧视的公约

联合国商业和人权指导原则

##### 2. 相关定义：

2.1 儿童：不足16周岁的人。

深圳市航盛电子股份有限公司		章节:	0.4
标题	企业社会责任手册	版次:	A
		页数:	6/36

2.2 童工：不足16周岁而从事工作并以此为谋生手段的人。

2.3 集体谈判协议： 由一个或多个组织（比如雇主）与一个或多个工人组织签订的有关劳工谈判的合约，详细规定了雇用的条件和条款。

2.4 纠正措施： 采取措施来消除导致不合规的原因及根本原因。注意：采取纠正措施，防止再次发生。

2.5 预防措施： 采取措施来消除导致潜在不合规的原因及根本原因。注意：采取预防措施，防止发生。

2.6 强迫或强制性劳动： 一个人非自愿性工作或服务，包括所有以受到惩罚进行威胁、或打击报复或作为偿债方式的工作或服务。

2.7 家庭工： 与公司、供应商、次级供应商或分包方签有合约，但不在其经营场所工作的人员。

2.8 人口贩卖： 基于剥削目的，通过使用威胁、武力、欺骗或其它形式的强迫行为进行人员雇用、运输、收容或接收。

2.9 利益相关方： 与组织的社会绩效和 / 或行动相关、或受到影响的个人或团体。

2.10 最低生活工资： 一个工人在特定的地点获得的标准工作周的薪酬足以为该工人和她或他的家人提供体面生活。体面生活标准的组成要素包括食物、水、住房、教育、医疗、交通、衣服、和其它核心需求，包括不可预计事件发生所需的必需品。

2.11 不符合项： 不符合要求。

2.12 组织： 任何负责实施本标准各项规定的商业或非商业团体，包括所有被雇佣的员工。注：例如，组织包括：公司、企业、农场、种植园、合作社、非政府组织和政府机构。

2.13 员工： 所有直接或以合同方式受雇于组织的个人，包括但不限于董事、总裁、经理、主管和合同工人，比如保安，食堂工人，宿舍工人以及清洁工人。

2.14 工人： 所有非管理人员。

2.15 私营就业服务机构： 独立于政府当局，它提供一个或多个以下劳动力市场服务的实体：

2.15.1 匹配雇佣机会的供给与需求，该机构不与任何一方发生雇佣关系；

2.15.2 雇佣工人，使他们可被第三方实体聘用，分配工人任务并监督其执行任务。

2.16 童工救助： 为保障从事童工（上述定义）和已终止童工工作的儿童的安全、健康、教育和发展而采取的所有必要的支援及行动。

2.17 风险评估： 识别组织的健康、安全和劳工政策与实践的流程，并将相关风险进行主次排列。

2.18 SA8000 工人代表： 以促进同管理代表和高级管理层就SA8000相关事宜进行沟通为目标，由工人自由选举产生的一个或多个工人代表。在已经成立工会组织的，工人代表（在他们同意服务的前提下）应当来自该被认可的工会组织。如果工会不指定代表或组织未成立工会，工人可以自由选举工人代表。

2.19 社会绩效： 一个组织实现SA8000完全合规并持续改进。

深圳市航盛电子股份有限公司		章节:	0.4
标题	社会责任手册	版次:	A
		页数:	7/36

2.20 利益相关方参与： 利益相关方的参与，包括但不限于组织、工会、工人、工人组织、供应商、承包商、购买者、消费者、投资者、非政府组织、媒体、地方和国家政府官员。

2.21 供应商/分包商： 在供应链上为组织提供产品或服务的任何单位或者个人，它所提供的产品或服务构成公司生产的产品或服务的一部份，或者被用来生产公司产品或服务。

2.22 次级供应商： 在供应链上向供应商提供产品或服务的任何单位或者个人，它所提供的产品或服务构成供应商生产的产品或服务的一部份，或者被用来生产供应商或组织的产品或服务。

2.23 工人组织： 为促进和维护工人的权益、由工人自主自愿组成的协会。

2.24 未成年工： 已年满十六周岁但未满18周岁的工作者。

### 3. 其它：

MR： 管理者代表，

SAM： 社会责任手册，

SAP： 社会责任运作程序，

SAI： 社会责任工作指引，

SAF： 社会责任表单。

#### 章节 0.5： 关于本手册

报告时间范围： 本报告时间范围从 2018 年 11 月 1 日至今 2019 年 10 月 31 日，为提高报告完整性，部分数据超出上述范围。

报告组织范围： 本报告的报告范围涵盖了航盛集团股份有限公司及下属产业。

报告发布周期： 本报告为年度报告。

报告数据说明： 报告所使用的数据和案例均来自公司的正式文件、统计报告及履责情况的汇总和统计。

#### 报告参考标准

- 全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告编写标准》
- 联合国可持续发展目标（SDGs）
- 联合国全球契约（United Nations Global Compact）“十项原则”
- 国际标准化组织（ISO）《社会责任指南（ISO 26000）》
- 《中国企业社会责任报告编写指南（CASS-CSR 4.0）》
- 《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》

- 香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》
- 中国证监会关于发挥资本市场作用服务国家脱贫攻坚战略的意见
- 报告可靠性保证：公司保证本报告内容不存在任何虚假记载和误导性陈述。
- 报告获取方式：您可登录公司官方网站 <http://www.hangsheng.com.cn/> 下载电子版报告，并获取企业社会责任的更多信息。



## 领导致辞

### 机遇蕴含精彩 创新成就伟业



成立于 1993 年的航盛，年轻而充满希望。在过去的 26 年间，航盛人牢记发展民族汽车电子产业的使命，在深圳这块孕育奇迹的热土上，抓住机遇，高举自主创新大旗，勇于探索，大胆实践，使航盛从一家濒临倒闭的小作坊式企业，迅速成长为中国汽车电子行业龙头。

缅怀过去，航盛人深知自主创新是企业发展的源动力；把握现在，航盛人正努力实践三个创新、三个转变；面向未来，航盛人提出了成为世界级、国际化的汽车电子优秀企业的战略目标。

中国正从汽车“大国”向汽车“强国”迈进，面对车联网、智能驾驶、

新能源汽车发展带来的新机遇和新挑战，航盛人前进的步伐永不停息，航盛人的宏伟目标必将实现。

发展没有坦途，创新没有止境。今天，我们又站到了新的起点上，企业发展新的号角已经吹响。

航盛人将牢记历史使命，践行社会责任，坚持自主创新，为民族汽车电子产业的发展贡献更多力量，

为中国改革开放的伟大实践增光添彩。

深圳市航盛电子股份有限公司		章节:	1
标题	企业社会责任手册	版次:	A/1
		页数:	10/36

## 章节 1: 概述

### 1.1 公司简介

深圳市航盛电子股份有限公司是一家集研发、生产、销售、售后服务、物流配送于一体，为汽车整车企业研发生产智能网联汽车信息系统、智能驾驶辅助系统、新能源汽车控制电子系统等产品的国家级高新技术企业。

航盛自 1993 年成立以来，经过 26 年的发展与历练，已经成长为中国汽车电子行业的龙头企业，目前航盛电子年产汽车电子产品近 600 万台套，经营收入 50 亿元规模，与国内众多的汽车厂商都建立了长期友好、稳定的合作关系，在国内车载信息娱乐系统市场里，国内销售额前 20 位的车厂中有 18 家为航盛电子的客户，市场覆盖率高达 90%，市场占有率达 25%。尽管如此，中国汽车电子行业仍被跨国巨头所垄断，但在这一领域排名前十的企业中，航盛电子是唯一一家民族品牌企业。

航盛公司一直致力于研究汽车电子产品的核心技术，技术创新硕果累累，到目前为止，航盛是唯一获得“日产全球技术创新奖”的民族企业。2007 年被国家发改委、科技部等部门联合授予“国家认定企业技术中心”；2008 年获得“高新技术企业”称号；2010 年获批成立博士后科研工作站；2015 年，获得“CNAS 国家实验室”认可；2016 年通过软件能力 CMMI4 级认证。

公司强大的生产制造和研发能力，得到大众、日产、三菱、福特、标致雪铁龙、本田、现代等国际车厂的认证和认可，目前航盛的三大业务涵盖了以航盛车载智能互联系统、车联上网盒、车联网分体机、智能后视镜等为代表的车载智能网联信息系统；以高级驾驶辅助系统、360 度全景泊车、倒车雷达、倒车后视摄像头为代表的智能驾驶辅助系统；以整车控制器、电池管理系统、牵引电机控制器为代表的新能源汽车控制系统。

航盛电子卓越的管理在业界享有盛誉，并对行业产生了广泛的影响。公司先后获得了“中国电子信息百强企业”、“广东省著名商标”、“广东省名牌产品”等荣誉。2011年航盛公司同时获得广东省政府质量奖和深圳市市长质量奖，成为深圳具备申报国家质量奖仅有的三家企业之一。2012年航盛同华为、中兴一起成为深圳市首批四个卓越绩效示范单位之一，标志着航盛成为深圳从速度向质量转型的企业典范。

展望未来，航盛将加快从“机会成功”向“战略成功”转型，追求卓越，争取早日成为世界级、国际化的汽车电子领军企业！

公司名称：深圳市航盛电子股份有限公司  
地 址：深圳市宝安区福海街道福园一路 39 号  
网 址：<http://www.hangsheng.com.cn>  
电话（TEL）：86-755-29776666  
传真（FAX）：86-755-27396568

## 1.2 社会责任体系

本社会责任手册所规定的社会责任体系以 SA8000:2014 标准为基础，并以公司运作程序文件及相关部门工作指引作为补充。公司社会责任体系的运作，均以此文件化的体系作为依据。

深圳市航盛电子股份有限公司		章节:	2
标题	企业社会责任手册	版次:	A/1
		页数:	12/36

## 章节 2: 社会责任方针与目标

### 2.1 社会责任方针

## 深圳市航盛电子股份有限公司 社会责任方针

~~~~~

本公司尊重及坚持 SA8000 标准内所有规定的承诺，遵守国家法律，国际协议及与本公司签署各项规章制度等承诺。本公司愿意肩负社会责任，贯彻始终，若对社会责任有违背的地方，不断改善，并透过适当的渠道，对公众公开。

本公司承诺：

1. 全力遵从政府法例之要求。
2. 满足客户及维系商业行为守则的标准要求。
3. 不断完善社会责任的实行和承诺。
4. 尊重 SA8000 社会责任管理系统标准中所规定的内容，主要内容具体如下：
  - a) 公司不可雇用童工/囚工或支持雇用童工/囚工的行为。
  - b) 公司不可雇用或支持雇用强制性劳工的行为，也不可要求员工在受雇之时交纳（押金）或存放身份证于公司。
  - c) 公司提供一个健康与安全的工作环境给员工。
  - d) 公司尊重所有员工自由成立和参加工会，以及集体谈判的权利。
  - e) 公司禁止从事或支持任何基于种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政治关系的歧视行为。
  - f) 公司不可从事或支持肉体上的惩罚、精神或肉体胁迫以及言语凌辱。
  - g) 公司遵守适用法律及行业标准有关工作时间的规定。
  - h) 公司保证它所给付的工资至少能够达到法律或行业规定的最低工资标准。
  - i) 公司保证依据 SA8000 标准要求持续改善公司之系统。
  - j) 公司需严格按照《反不正当竞争管理程序》和《反腐败反贿赂管理办法》执行。
5. 建立有效的社会责任管理系统，并将系统文件化，需要时展示及公开。
6. 实施、维持和传达社会责任政策，并向全体、各阶层进行宣传，保证员工理解并可随时取阅。公司将以最有效和便利的形式和方法对相关利益方公开社会责任政策。
7. 记录社会责任管理系统的运行状况，并进行统计和分析。
8. 定期进行管理审核，及时采取纠正和预防行动。
9. 与供货商不断合作，促进其达到 SA8000: 2014 的标准。
10. 社会责任方针：

**遵章守法，诚信经营；和谐共赢，持续发展。**

2.2 社会责任管理系统目标：

| 序号 | 目 标     | 目标值                                   | 负责统计<br>部门 | 统计说明                                     |
|----|---------|---------------------------------------|------------|------------------------------------------|
| 1  | 童工误用率   | 全年为 0                                 | 人力资源部      | 实际调查、人事档案核对，<br>经及与政府相关部门核查，<br>逐一累计。    |
| 2  | 未成年工体检率 | 依法体检 100%                             | 人力资源部      | 1、安排岗前体检；<br>2、工作满一年体检；<br>3、年满 18 周岁体检； |
| 3  | 工人正班工资额 | 法定满勤工人正班<br>工资额 100%≧政府规<br>定的最低工资标准。 | 人力资源部      | 1、每周上满 5 天 40 小时班<br>者；<br>2、月上满法定的正常班者； |
| 4  | 工伤/意外事故 | 全年为 0                                 | 人力资源部      | 事故包括工伤未遂事故；                              |

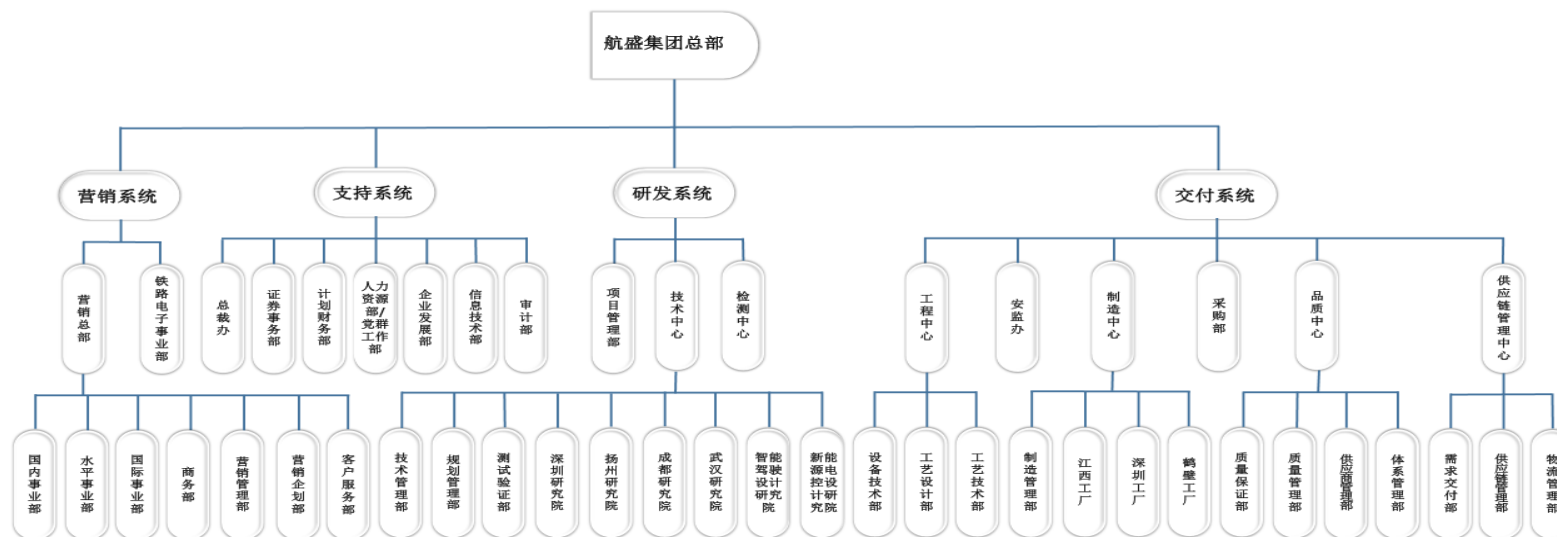
|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 3     |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 12/36 |

### 章节 3: 组织、职责与职权

#### 3.1 组织、职责与职权

组织（深圳市航盛电子股份有限公司的组织架构列于下图。其最新的详细分支架构图，保存于人力资源部。）

航盛电子组织架构图（2019）



*Handwritten signature*

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 3     |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 15/36 |

### 3.2 职责及职权

公司社会责任体系中各工作岗位的职责及职权，被规定于岗位说明书、其他工作职责要求及相关程序中，主要管理者及部门主管的工作职责及职权规定如下：

#### 3.2.1 总裁

总裁是公司的最高决策者。他负责公司的所有行政及运作的有关事务，并同时制定公司未来的方向及策略。通过直接或经其下属对公司产品进行控制和保证，以确保符合公司的社会责任方针。另外，总裁会密切地掌握市场走势和产品价格，并提供足够的讯息给客户并协助他们解决疑难，以确保符合顾客要求。

#### 3.2.2 管理者代表

管理者代表对社会责任体系的运作全面负责，以确保按照 SA8000 标准要求建立、实施和保持社会责任体系及向管理者报告社会责任体系的运行情况作为社会责任体系改进的基础。另外，管理者代表负责所有员工的健康与安全，并且实施本标准中有关健康与安全的规定。

#### 3.2.3 健康安全代表的主要职责：

3.2.3.1 定期向企业法定代表人或负责人提交安全生产书面意见，主要包括针对企业安全状况提出的防范措施，隐患整改方案，以及有关安全技术措施及经费的开支计划；

3.2.3.2 参与制定防止伤亡事故，火灾事故和职业危害措施，以及本企业危险岗位，危险设备的安全操作规程，并负责监督实施；

3.2.3.3 经常进行现场安全检查，及时处理发现的事故隐患，重大问题应该以书面形式及时上报。一旦发生事故，应该积极组织现场抢救，参与伤亡事故的调查，处理和统计工作。

3.2.3.4 组织，指导对员工的安全生产宣传，教育和培训工作。企业根据实际情况，设立车间(班组)的日常安全监督检查工作。

#### 3.2.4 总裁办/人力资源部

3.2.4.1 制定及实施公司各项行政与人力资源管理制度；办理雇员招聘、任免、调配、考核、奖惩、培训、解聘、辞退等工作。

3.2.4.2 负责行使对公司后勤生活、维护内部治安管理的权限，承担执行公司规章制度的义务。

#### 3.2.5 员工代表：

员工代表负责争取自由结社及集体谈判权利，协助员工自由成立和参加工会，以及集体谈判的权利。

|               |          |     |        |
|---------------|----------|-----|--------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 3      |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A      |
|               |          | 页数: | 116/27 |

3.2.6 健康安全委员会职责:

3.2.6.1 健康安全委员会是公司职业健康安全管理最高决策机构,对公司的生产安全、工业卫生和职业病防治、劳动保护监督检查等负全面领导责任。

3.2.6.2 负责贯彻党和国家有关职业健康安全方面的方针、政策、法令和法规。

3.2.6.3 在总经理领导下,把职业健康安全工作列入重要议事日程。每季度要组织一次健康安全委员会全体成员会议(公司安全例会),听取各部门的安全工作汇报,分析本季度安全状况,决策部署安全工作。

3.2.6.4 组织有关部门制定或修订安全管理制度、标准、和安全作业指导书等,下发安全通知并督促实施。

3.2.6.5 按照国家“安全第一、预防为主”安全方针,对各级负责人的安全业绩定期评议,提出改进要求,对玩忽职守发生事故单位的领导进行责任追究,做出行政处罚决定。

3.2.6.6 按照“四不放过”原则,负责公司重大工伤事故的调查处理工作。

3.2.6.7 加强对员工进行全员职业健康安全教育和培训考核,提高员工职业健康安全防护素质。

3.2.6.8 组织开展员工安全竞赛活动,定期总结安全生产工作中的先进经验,对职业健康安全工作搞的好的单位与个人应及时予以表彰。



|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4     |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 17/36 |

#### 章节 4：社会责任体系要求

##### 4.0 社会责任体系要素

深圳市航盛电子股份有限公司社会责任体系的建立以 SA8000：2014 标准为基础，其要素列于本手册的章节 4.1 至 4.9 部份。

另外，本公司建立一套文件化、制度化的 SA8000 管理系统。为了符合不断改善的原则，公司现行的管理系统分别参照下列标准：

1. SA8000：2014 社会责任管理系统。

以上管理系统的建立，是基于下列原因：

- a. 提高质量，降低成本，提高生产效益；
- b. 承诺公司应负的社会责任，保障员工合法权益；
- c. 符合国际标准和政府法例的要求；
- d. 维护商业行为守则的标准要求；
- e. 改善与供货商/分包商的合作关系，促进供货商/分包商符合 SA8000 要求；
- f. 满足各利益团体的需求，保障各利益团体的利益；
- g. 完善公司的管理水平，树立公司的良好形象；
- h. 保护客人的品牌声誉；
- i. 不断完善，自我改进。

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.1   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A     |
|               |          | 页数: | 18/36 |

## **1.0 童工及未成年工**

- 1.1 公司不得雇用,也不得支持雇用不满 16 岁的童工,并且在招聘未成年工时要按照劳动法执行,一旦发现因错漏而雇佣了童工,公司应协助童工继续接受 9 年制义务教育,直到年满 16 周岁为止。并尊重童工及青少年劳工的意愿,帮助其联络学校或提供夜校,使其继续接受教育,学习期间,公司将尽量安排其进行非固定的工作以支持其个人及家庭开支。在任何情况下,未成年工每天的上课、工作和交通所有时间不可以超过 10 小时,且每天工作时间不能超过 8 小时,同时未成年工不可以安排在晚上上班。
- 1.2 无论工作地点内外,公司不会将未成年工置于对他们的身心健康和发展不安全或危险的环境中。公司保证未成年工在安全卫生的环境下工作。

|               |        |     |       |
|---------------|--------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |        | 章节: | 4.2   |
| 标题            | 社会责任手册 | 版次: | A     |
|               |        | 页数: | 19/36 |

## **2. 强迫和强制性劳动**

2.1 公司既不得使用或支持使用第 29 号国际劳工组织(ILO)公约中规定的强迫或强制劳动，包含监狱劳工，也不可要求员工在受雇之时交纳“押金”或存放身份证明文件于公司。

2.2 公司或向公司提供劳工的机构都不可以为强迫员工继续为组织工作而扣留这些员工的任何工资、福利、财产或文件，以迫使员工在公司连续工作。

2.3 公司在雇用员工时，将会确保员工不需要承担全部或部分雇佣费用或成本（如：进厂时的厂牌费用、劳动合同文本费用等）。

2.4 公司员工有权在完成标准的工作时间后离开工作场所。员工在给公司的合理通知期限后，可以自由终止聘用合约。

2.5 本公司及任何提供劳工给本公司的组织禁止从事或支持人口贩卖的行为。

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.3   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 20/36 |

### 3. 健康与安全

- 3.1 公司提供一个安全和健康的工作环境，并采取有效的措施防止潜在的健康和安全事故和职业伤害，或在工作的过程中发生的或引起的疾病。基于产业相关的安全与健康的知识以及任何特定的危害，只要是合理可行的，就应当减少或消除工作场所的所有危险因素。
- 3.2 对孕妇和哺乳期妇女，公司将评估所有他们所在工作场所的风险，确保实施所有合理的措施来消除或减少任何对他们的健康和人身安全造成伤害的风险。
- 3.3 对于采取有效减少或消除了工作场所的所有危害因素措施后依然存在的风险，公司将免费向员工提供适当的个人防护用品。如有人员发生工作伤害时，公司将提供紧急救护并协助工人获得后续的医疗。
- 3.4 公司已任命一位高层管理代表，负责确保为所有员工提供一个健康与安全的工作环境，并且负责执行本标准中有关健康与安全的各项要求。
- 3.5 公司已建立一个由管理者代表和工人平衡组合的健康安全委员会。委员会中至少有一名工人代表（在工人代表加入委员会前，委员会将以口头形式征求其参与委员会的意见），且该代表是被认可的工会代表。在工会未有指定代表或公司尚未成立工会的情况下，将由工人指定一名他们认为合适的代表来参加。这些决策必须有效地传达到所有员工。委员会成员应当参加培训及定期的重新培训以确保他们能胜任并致力于不断改善工作场所的健康和安全条件。必须进行正式的、定期的职业健康安全风险评估来确定、解决当前和潜在的健康和安全危害。这些评估，纠正和预防措施记录必须妥善保存。
- 3.6 公司必须定期为员工提供有效的健康和安全教育，包括现场培训，并在需要的地方安排特定工作训练。此类培训必须为新员工及重新分配工作的员工在以下情况下重复进行：

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.3   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 21/36 |

事故重复发生的地方，当技术变化和/或引进新设备会对员工的健康和安全造成新的风险。



- 3.7 公司必须建立文件式程序来检测、预防、减少、消除或应对潜在会对员工的健康和安全造成风险的因素。公司必须保留所有关于发生在工作场所里，以及所有在公司提供的住宅和物业中（无论公司是否拥有、租赁或者由合同服务商提供住宅或物业）的健康和安全事故的书面记录。
- 3.8 公司必须为所有的员工免费提供：干净厕所设施，饮用水，适合的吃饭及休息空间，在适用情况下提供储存食物的卫生设备。
- 3.9 无论员工宿舍是否其所拥有、租赁或由合同服务商提供，公司必须确保任何向员工提供的宿舍设施干净，安全并满足员工的基本需求。
- 3.10 无需向公司申请许可，所有员工都有权利使自己远离即将发生的危及自身安全的严重危险。
- 3.11 具体参照 OHSAS 管理体系的有关规定及条文。

航盛面向不同岗位的员工，开展有针对性的培训

|         |                      |
|---------|----------------------|
| 新员工     | 入职三级（公司、车间、班组）安全教育培训 |
| 在职员工    | 转岗、复工、新设备等针对性培训      |
| 安全培训师   | 培训师专项培训              |
| 高层管理者   | 安全领导力培训              |
| 企业志愿消防队 | 应急消防培训               |

2019年安全生产总投入及生产培训数量统计

|             |       |
|-------------|-------|
| 安全生产总投入（万元） | 62.6万 |
| 安全生产培训（次）   | 22次   |

安全培训



员工定期健康体检



|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.4   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 23/36 |

#### **4. 自由结社及集体谈判权利**

- 4.1 公司所有员工有权利组建、参加和组织自己所选择的工会，并代表他们自己和公司进行集体谈判。公司尊重这项权利，并将有效地告知员工可以自由加入其所选择的工人组织以及这样做不会对其有任何不良后果或受到公司的报复。公司不会以任何方式干涉该类工人组织或集体谈判的建立、运作或管理。
- 4.2 当自由结社和集体谈判权利受到法律限制的情况下，公司允许工人自由选举自己的代表。必要时，公司有义务协助各部门选举出自己的员工代表，由员工代表负责监管及向管理层提出有关安全卫生、福利及社会责任问题。
- 4.3 公司保证工会成员、工人代表和任何参与组织工人的员工不会因为其是工会成员，工人代表或参与组织工人的活动而受到歧视、骚扰、胁迫或报复，并且保证这些代表可在工作场所与其成员保持接触。

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.5   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 24/36 |

## 5. 歧视

- 5.1 公司在聘用、报酬、培训机会、升迁、解雇或退休等事务上，不会从事或支持基于种族、民族、区域或社会血统、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见、年龄或其它任何可引起歧视的情况。
- 5.2 公司不得干涉员工行使其遵奉信仰和风俗的权利，和满足涉及种族、民族或社会血统、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见或任何其它任何可引起歧视的情况所需要的权利。
- 5.3 在所有由公司提供的工作场所，住宅和物业中（无论公司是否拥有、租赁或者由合同服务商提供住宅或物业），公司不得允许进行任何威胁、虐待、剥削、或性侵犯行为，包括姿势、语言和身体的接触。
- 5.4 公司不得在任何情况下让员工接受怀孕或童贞测试。
- 5.5 当员工遭受到歧视时，可投函意见箱，或向公司社会责任管理者代表提出口头或书面的反映或投诉，由其公司调查后，于十五天内处理（含匿名投诉）。

### 员工人数统计

|                 |      |       |      |
|-----------------|------|-------|------|
| 员工总数            |      | ****  |      |
| 国内员工数           | **** | 海外员工数 | *    |
| 专业技术及管理人员<br>人数 | **** | 普工人数  | **** |
| 雇佣残疾员工          |      | *     |      |

### 管理及专业类员工人数统计

|                  |         |
|------------------|---------|
| 管理及专业类男女性别比(男/女) | ****/** |
| 女性高管占比           | */**    |



国内产品与研发及相关项目管理及专业人员信息统计

| 研发员<br>工总数 | 女性<br>(人) | 学历        |           |           |           |                         |                  |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------|------------------|
|            |           | 博士<br>(人) | 硕士<br>(人) | 本科<br>(人) | 大专<br>(人) | 高中/职高<br>/中技<br>/中专 (人) | 初中<br>及以下<br>(人) |
| ***        | ***       | *         | **        | ***       | ***       | **                      | *                |

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.6   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 26/36 |

## **6. 惩戒性措施**

- 6.1 公司给予所有员工尊严与尊重。公司不得参与或容忍对员工采取体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱的行为，不允许以粗暴、非人道的方式对待员工。
- 6.2 所有惩戒性行动将用文字记录。
- 6.3 员工如对所受的纪律处分不满，可向员工代表或管理者代表提出意见和上诉，管理者代表委派人员调查后，十五天内回复上诉人。

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.7   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 27/36 |

## 7. 工作时间

- 7.1 公司遵守适用法律及行业标准有关工作时间和公共假期的规定。标准工作周（不含加班时间）根据法律规定，不得超过四十小时。
- 7.2 员工每周至少休息一日。不过，在以下两种情况下允许有其他安排：
- a. 国家法律允许加班时间超过该规定时（如：发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；法律、行政法规规定的其他情形）；
  - b. 公司与员工通过自由协商后达成最终的集体谈判协议后，允许平均工作时间涵盖了适当的休息时间。
- 7.3 公司所有加班均为自愿性质，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。
- 7.4 在特殊或短期的业务繁忙情况之下，企业可以向劳动部门申请不定时和综合计算工时工作批文，在保障员工身体健康并充分听取员工意见的基础上，采取集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当的工作、休息方式，保证员工每周至少有一日（连续 24 小时）的休息，并确保员工自愿及不会因加班而影响他们的健康与安全，并依照有关规定支付员工应得的报酬。

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.8   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 28/27 |

## **8. 薪酬**

- 8.1 公司尊重员工获得生活工资的权利，并保证满勤情况下一个标准工资支付周期的正常工作时间工资达到法定最低工资标准的要求。
- 8.2 公司保证不以惩罚目的而扣减工资，除非同时满足以下两个条件：
- a) 这种出于惩罚而扣减工资是国家法律允许的；
  - b) 存在一个有效力的自由协商的集体谈判协议允许以扣减工资方式进行惩罚。
- 8.3 公司确保每一名员工可以查询到自己的工资。公司应当依法以货币的形式向员工支付劳动报酬。
- 8.4 公司员工所有加班的工资报酬或补休，应符合中华人民共和国劳动法的规定。
- 8.5 公司的用工形式、签订的劳动合约应当符合国家相关法律法规的规定。

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.9   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 29/36 |

## 9. 管理系统

### 9.1 政策、程序和记录

9.1.1 由总经理制定有关社会责任和劳动条件的公司政策，以保证这个政策遵守并符合 SA8000:2014 管理系统标准及国家法例之要求。此社会责任政策将经张贴于公栏和培训的方式通知所有员工，告知公司已经选择遵守 SA8000 标准要求。

9.1.2 该社会责任政策声明应包括公司的以下承诺：符合所有 SA8000 标准的要求和尊重在前节中列出的国际公约规范要素及解释，国家法律、其它适用的法律和其它该组织需要遵守的要求。

9.1.3 在公司的工作场所，住宅和物业中（无论公司是否拥有、租赁或者由合同服务商提供住宅或物业），这个政策声明和 SA8000 标准应当以适当的和可理解的形式、突出和明显地被表达出来。

9.1.4 公司制定政策和程序来实施 SA8000 标准。

9.1.5 社会责任政策和程序必须以公司所在地的语言有效地同所有员工沟通且让他们有渠道了解。这些沟通也应当清晰地与客户，供应商、分包商和次级供应商进行分享。

9.1.6 公司保持适当的记录以证明 SA8000 标准的实施及合规性。这些记录包括管理系统这个要素中所列明的要求。保留相关记录，并以书面或口头总结方式提供给 SA8000 工人代表(们)。

9.1.7 为了持续改善，公司将定期对政策声明、方针、执行此标准的程序及执行结果进行管理评审。

9.1.8 公司将以有效的形式和方式对利益相关方公开其政策声明。

### 9.2 社会责任绩效团队

9.2.1 公司建立一个社会责任绩效团队（SPT）来执行所有 SA8000 的所有要求。这个团队应

当由以下代表均衡构成：

- a) SA8000 工人代表；
- b) 管理人员。

高层管理必须完全承担实现标准合规性的责任。

9.2.2 当公司已经成立工会的组织时，社会责任绩效团队中的工人代表应当为工会代表（们）（如果他们同意）。在工会未有指定代表或公司尚未成立工会的情况下，员工可以在他们中间自由选择一个或多个 SA8000 工人代表（们）。在任何情况下，公司不会将 SA8000 工人代表视为工会代表的替代。

### 9.3 风险识别和评估

9.3.1 社会绩效团队对不符合此标准的实际或潜在项进行定期书面风险评估并确定优先改善项。并向高层管理人员推荐改善行动计划以解除这些风险。解除这些风险的行动优先次序根据其严重程度或延迟响应将使其无法解决的情况来决定。

9.3.2 社会绩效团队基于推荐的数据、数据收集技巧，并通过与利益相关方之间有意义的磋商来进行风险评估。

### 9.4 监督

9.4.1 社会绩效团队有效地监督工作场所活动以确保：

- a) 符合此标准；
- b) 落实解除由社会绩效团队识别的风险；
- c) 系统可以有效运行，实现符合组织政策及此标准的要求。

在执行监督过程中，社会绩效团队有权收集信息，或邀请利益相关方参与其监督活动。还将与其它部门研究、定义、分析和/或解决任何可能与 SA8000 标准不符合项。

9.4.2 社会绩效团队推动日常内部审核，并将标准执行情况、改善行动的益处，以及纠正和预防措施记录以报告形式提交给管理高层。

9.4.3 社会绩效团队定期举行会议，回顾进展和识别进一步加强标准实施的潜在行动。

### 9.5 内部参与和沟通

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 4.9   |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 31/36 |

9.5.1 公司证明员工有效地理解 SA8000 的要求，并通过日常沟通定期将 SA8000 的要求传达给员工。

#### 9.6 投诉管理和解决

9.6.1 公司建立书面申诉程序，确保员工以及利益相关方可以在保密、公正、无报复的情况下对工作场所和 / 或 SA8000 的不符合项进行评论、建议、报告或投诉关切。

9.6.2 公司制定关于对工作场所和/或不符合本标准或实施的政策和程序所进行的投诉的调查、跟踪和结果沟通的程序。这些结果应当可以被所有员工及利益相关方自由获取。

9.6.3 公司不得对向提供 SA8000 符合性及投诉工作场所的任何员工及利益相关方进行纪律处理、解雇或其它歧视性的惩罚。

#### 9.7 外部审核和利益相关方参与

9.7.1 对于验证公司是否符合本标准要求的审核，无论是在通知或不通知审核日期的情况下，公司均应当全力配合外部审核员确定导致不符合 SA8000 标准的问题的严重性和频率。

9.7.2 公司邀请利益相关方参与，以达到可持续符合 SA8000 标准。

#### 9.8 纠正和预防措施

9.8.1 公司提供足够的资源并制定政策和程序以确保及时实施纠正和预防措施。社会绩效团队确保这些行动计划有效实施。

9.8.2 社会绩效团队应当至少保持以下记录：时间表、SA8000 标准不符合项，根本性原因，纠正及预防措施，改善结果。

#### 9.9 培训和能力建设

9.9.1 公司根据风险评估的结果，对所有员工实行有效执行企业社会责任标准的计划。公司定期衡量培训的有效性和记录培训内容和频率。

### 2019 年培训情况汇总

|                |        |
|----------------|--------|
| 员工参与培训的总时数（小时） | 45106  |
| 培训总投入（元）       | 782210 |
| 培训总人数（人）       | 12319  |
| 培训项目数量（个）      | 435    |

### 9.10 供应商和分包商的管理

9.10.1 公司针对标准执行合规性对其供应商/分包商, 私营就业服务机构和次级供应商进行尽职调查。航盛要求所有供应商提供 IATF16949、ISO9001 质量管理认证, ISO14000 环境管理认证、QC080000 有害物质管理系统技术标准等企业社会责任认证。同样的调查方法适用于新的供应商/分包商, 私营就业服务机构和次级供应商的筛选。公司须采取以下行动以确保符合此要求, 并进行记录:

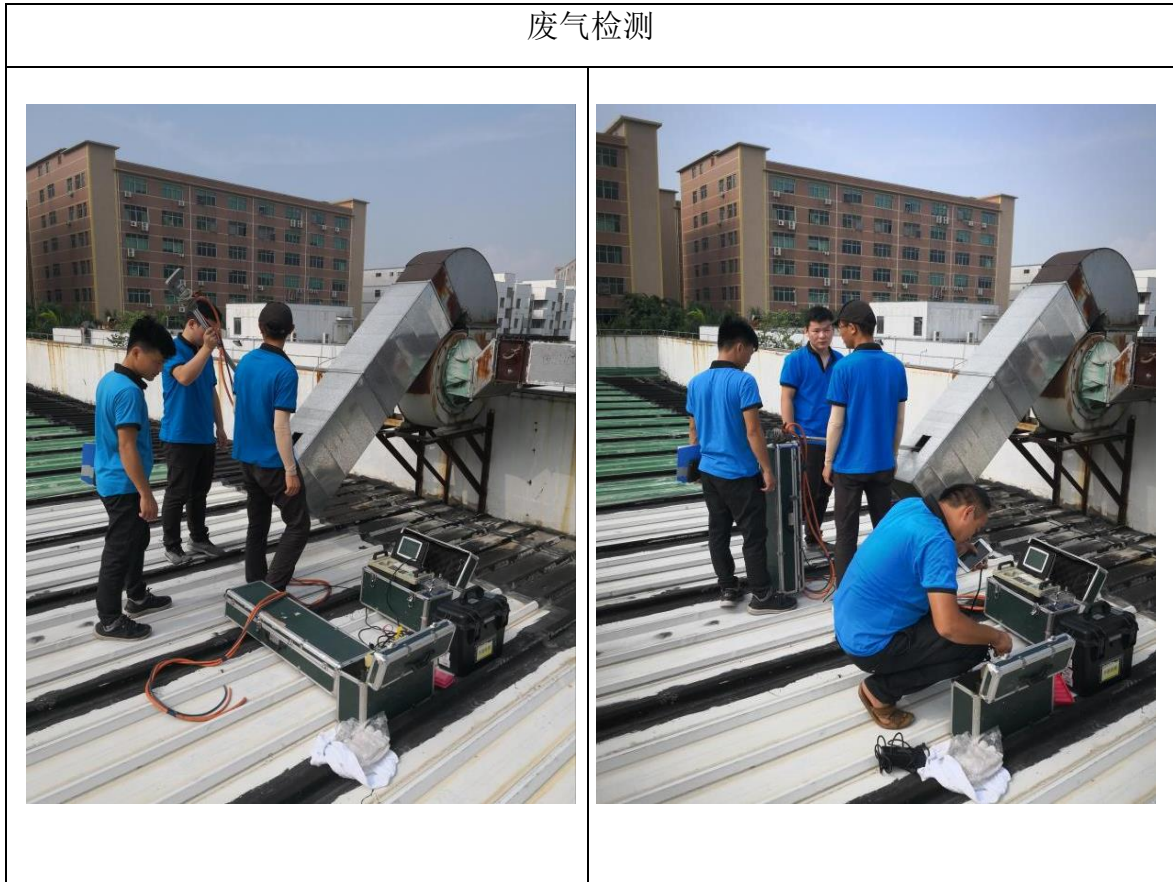
- a) 向供应商/分包商, 私营就业服务机构和次级供应商的高层核心管理层有效传达此标准的要求;
- b) 评估供应商/分包商, 私营就业服务机构和次级供应商不合规项带来的重大风险;
- c) 作出合理努力确保这些重大风险已得到供应商/分包商, 私营就业服务机构和次级供应商的充分解决。公司根据其能力、资源及优先程度在适当的时间及地点来影响这些实体。
- d) 进行监督和可追踪记录确保供应商/分包商, 私营就业服务机构和次级供应商解除



重大风险及改善情况，确保这些重大风险项被有效地解决。

- e) 2019 年 航盛集团发布了《供应商行为守则》，对供应商的人权劳工、职业健康安全、环境保护及社会责任管理体系提出更严格的要求。根据行业与产品特色，成立了专门的供应商审核团队，定期对主要供应商进行审核及辅导改进。

### 废气检测



## 航盛集团 2019 年核心供应商大会召开



2019 年 11 月 1 日，航盛集团 2019 年核心供应商大会在深圳市宝利来国际大酒店举行，本次大会以“同心同行、共创未来”为主题，集团领导杨洪总裁、祝伟军常务副总裁、喻杰副总裁等航盛领导出席了大会。本次供应商大会由航盛采购与供应链总监刘群总主持，有 60 家核心供应商（含代理商）参加。会上，杨洪总裁对集团 2019 年重要工作做了总结分享与全面部署。

9.10.2 公司在同供应商/分包商或次级供应商处接收，处理，推广商品和/或服务的过程中，如发现家庭工被使用，公司将采取有效行动确保那些家庭工获得一定程度上的保护（相同于在该标准下公司内部员工所获得的保护）。

9.10.3 航盛高度重视冲突矿物问题，“冲突矿产”是指原产于刚果民主共和国及周边国家的锡、钽、钨、金（简称 3TG-Tin, Tan, Tantalum, Gold）矿产，这些矿产的销售收入可能为当地持续的武装冲突提供冲突支持。航盛旗下产品和产业实施无冲突矿产项目，公开声明不采购也不支持使用非法冲突物产，要求供应商也不得采购非法冲突矿物，并开展供应链冲突矿物调查，采用电子行业通用冲突矿物调查模板对采购物料中含有的 3TG 来源进行尽职调查。

|               |          |     |       |
|---------------|----------|-----|-------|
| 深圳市航盛电子股份有限公司 |          | 章节: | 5     |
| 标题            | 企业社会责任手册 | 版次: | A/1   |
|               |          | 页数: | 35/37 |

章节 5: 参考文件索引及分发清单:

5.0 参考文件索引及分发清单:

为便于参考, 将支持此手册的相关文件列于以下章节。公司文件中心保存最新的文件目录, 并将该目录分发给有需要之使用者。

5.1 公司运作程序(SAP)目录:

| 文件编号   | 文件案名称            |
|--------|------------------|
| CSR-01 | 工资管理程序           |
| CSR-02 | 结社自由及集体谈判权利管理程序  |
| CSR-03 | 歧视管理程序           |
| CSR-04 | 强迫性劳动工管理程序       |
| CSR-05 | 童工及青少年工管理程序      |
| CSR-06 | 健康与安全程序          |
| CSR-07 | 惩罚性措施管理程序        |
| CSR-08 | 工作时间管理程序         |
| CSR-09 | 管理评审程序           |
| CSR-10 | 内部审计管理程序         |
| CSR-11 | 供货商/分包商管理程序      |
| CSR-12 | 文件记录管理程序         |
| CSR-13 | 对内外沟通管理程序        |
| CSR-14 | 健康安全委员会管理程序      |
| CSR-15 | 反不正当竞争管理程序       |
| CSR-16 | 反贿赂反腐败管理程序       |
| CSR-17 | 员工及相关方投诉管理程序     |
| CSR-18 | 供应链可持续采购及 CSR 管理 |
| CSR-19 | 纠正/预防措施控制程序      |

### 航盛社会责任管理关键绩效表

| 研发绩效         |    |                 |
|--------------|----|-----------------|
| 指标           | 单位 | 数值              |
| 研发投入         | %  | 12%             |
| 研发人员数量       | 人  | 1200+           |
| 专利授权数        | 项  | 491             |
| 社会绩效         |    |                 |
| 重大信息安全事故     | 次  | 0               |
| 客户投诉解决率      | %  | 100%            |
| 消费者满意度       | %  | 98%             |
| 员工总人数        | 人  | ****            |
| 劳动合同签订率      | %  | 100%            |
| 海外员工数        | 人  | *               |
| 国内员工数        | 人  | ****            |
| 国内专业技术及管理人员数 | 人  | ****            |
| 普工人数         | 人  | ****            |
| 管理及专业类男女比    | -  | ****/**         |
| 残疾员工人数       | 人  | *               |
| 女性高管比例       | %  | */**            |
| 培训总人数        | 人  | 782210          |
| 培训总小时数       | 时  | 12319           |
| 员工培训总投入      | 万元 | 435             |
| 安全生产投入       | 万元 | 62.6 万元         |
| 重大安全事故       | 次  | 0               |
| 安全培训次数       | 次  | 22 次            |
| 对外公益捐赠数额     | 万元 | 电脑 3 台，书籍 80 本。 |
| 环境绩效         |    |                 |

|          |    |                                                                    |
|----------|----|--------------------------------------------------------------------|
| 环保投入     | 万元 | 10.8（含环境检测、化粪池清理、绿化修剪、生活垃圾处理等费用）                                   |
| 消耗电      | 万度 | 931.8416（2019年1至9月）                                                |
| 二氧化碳排放量  | 万吨 | 汽车油耗 1264 升/月*10 个月=12640 升（2019 年 1 至 10 月）<br>12640*0.785=9922.4 |
| 用水量      | 万吨 | 15.5（2019年1至9月）                                                    |
| 重大环境事故次数 | 次  | 0                                                                  |