

## 广州美维电子有限公司社会责任报告书

### 1. 公司发展

1.1 广州美维电子有限公司（以下简称 GME 或公司）成立于 2006 年，隶属于迅达科技集团，GME 位于广州科学城，占地面积 9 万平方米，总投资额一亿贰千叁佰万美元，是一家主要生产高精密度互联印刷线路板（HDI，且以高阶及任意层间互联为主）、含 HDI 结构软硬结合板的制造商，二期投产后月产量达到 60 万平方英尺。

1.2 公司自成立以来，把公司治理与生产经营工作有机结合，严格按照《公司法》和国家相关法律、法规、规章的要求，建立现代企业制度，规范公司运作，实现公司的可持续发展。

1.3 公司严格遵守国家劳动、环境保护、职业健康、能源法律法规、遵守劳工标准、以及其他适用的行业标准，持续改善工作条件和员工福利。

2. 公司的社会责任基本目标：做好公司的自身核心业务的同时，提升公司履行社会责任的意识，提高公司履行社会责任的能力，增强组织的竞争力和可持续发展能力，促进公司于社会的全面、协调、可持续发展。

3. 产品管理：公司的产品符合欧盟指令 2011/65/EU 以及欧盟指令 2015/863 指定的有害物质含量的限值，以及满足中国 RoHS 规范，不含任何可报告的 REACH 授权的候选名单高度关注物质(SVHC181 项)。

### 4. 环境保护

4.1 在发展业务的同时，公司也意识到环境影响与业务活动和资源配置之间的联系，并以保护环境为基本理念，公司的高层领导认识到环境和商业之间的重要的关系，在稀缺的自然资源环境中实现可持续发展的唯一出路就是保护环境。GME 引进了替代使用、减少使用、重新再用、循环利用的 4R 原则。通过一个更系统、更有效的高效率的方式实现环境保护。公司在 2008 年获得 ISO14001 认证证书。公司建立了污水处理站和化气塔，对公司产生的废水和废气进行有组织的处理，达标后排放。对于不能处理的危险废弃物，均交由有资质的机构进行回收处理，同时公司定期现场审核危险废弃物回收机构，确保按照合同进行处理。

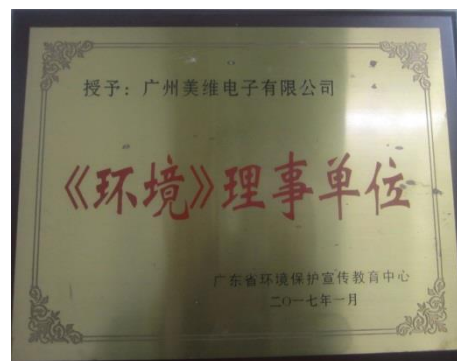
4.2 公司识别可能对环境造成影响的潜在紧急情况 and 事故，对发生的紧急情况和事故做出响应，并预防或减少随之产生的有害环境影响。

4.3 公司在生产过程中采用生态设计，通过优化设计，减少原材料的使用、减少废弃物的产生量。如采用大拼版提升材料的利用率以及提升生产效率，如通过大拼版设计，Panel 中的 SET 个数由 6SET 更改为 8SET，生产效率提升 33.3%，同时减少产品边角料的产生。

4.4 公司的环境方针是：持续优化环境管理体系；依法遵守适用的环境法规；预防污染，保护环境；实现环境目标，保护自然资源。

4.5 公司积极参与各种环保活动，获得“环保公益单位”、“《环境》理事单位”、

“环境文化建设积极奖”同时建立清洁生产体系，从源头控制和降低对环境的影响，被评为广州市清洁生产优秀企业，并被推荐至广东省清洁生产审核，被评为广东省清洁生产企业。



## 5. 职业健康与安全：

- 5.1 公司定期获取安全与健康相关的适用的法律、法规要求，并依照其对自身可能施加的影响开展危险源辨识，对于重要危险源，定期评估和监控，对于重要危险源的控制措施，依照危险消除、替代、工程控制、行政控制和个人防护装备等方面考虑，公司当前的控制措施有：列入《职业安全健康目标指标和管理方案》实施改进；编制程序和（或）作业指导书，规范行为；列入技术措施改进；实施教育培训；制定应急预案；保持现有措施等。
- 5.2 公司根据国家有关法律法规，结合生产中存在的职业病危害因素，建立职业健康监护制度，保证作业人员能够得到与其所接触的职业病危害因素相应的健康监护；同时建立职业病健康监护档案，有 HR&ADM 负责管理，并妥善保存，确保医学资料的机密和维护作业人员的职业健康隐私权、保密权。委托具有职业健康检查资质的机构对公司内解除职业病危害因素的作业人员开展定期或不定期的职业健康检查。检查包括上岗前、在岗期间（年度体检）、

离岗时的检查。

- 5.3 公司每年对工作场所进行监测，评估公司活动的安全卫生状况，减少潜在的危险因素，预防意外事故、伤害与疾病的发生。
- 5.4 童工及未成年、女工保护：公司绝对禁止使用童工，坚决反对任何使用童工的行为，不与任何故意使用童工的供应商合作。严格按照国家法律规定不安排未成年工和怀孕女工及特殊时期女工从事任何可能危害身体健康和安全的工作。
- 5.5 定期安排安全培训以及急救、灭火和疏散逃生演习等。2017 年共有 133 名员工参加并获得《红十字救护员证》。
- 5.6 公司的职业健康安全方针是：安全第一、预防为主；遵纪守法、以人为本；全员参与，持续改进。
- 5.7 公司获得“安全文化建设示范企业奖”，并且成为“广州开发区安全生产协会会员单位”



## 6. 能源管理

- 6.1 在业务发展的同时，公司的能源需求量也在增加，公司意识到能源管理的重要性，在满足生产制造用能需求，积极采用技术合理、经济可行的方案，持续提升能源绩效；避免能源浪费、减少能源消耗，实现低碳环保，支持高效能源产品和服务的采购，淘汰落后设备及技术，提升全体员工的意识，做到全员参与，且先后实施节能项目，2017 年的节能项目共节省 226.7 吨标煤。
- 6.2 公司的能源方针：遵守能源法律法规；细化节能目标指标；全包营运高效节能；建设绿色电子工厂。
- 6.3 公司致力于节约能源，获得了广东省建设厅和广州市水务局颁发的 2018 年度《广东省节水型企业》称号。



## 7. 温室气体排放



公司委托北京赛西认证有限责任公司对 2017 年温室气体的排放进行核查，核查结果如下：公司排放的 GHG 为 CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O，温室气体排放总量为 202,586.76 吨 CO<sub>2</sub>e，其中直接温室气体排放量为 10,844.04 吨 CO<sub>2</sub>e，能源间接温室气体排放量为 191,742.72 吨 CO<sub>2</sub>e。

## 8. 人才培养

7.1 公司鼓励员工在工作中积极参与自我学习，形成学习型组织，满足公司高效发展的需要，并提供相应的培训/教育资助。

7.2 公司重视人才的储备，2017 年公司共招聘 55 名大学生（本科/研究生），在到岗前进行 3 个月的脱产培训；

7.3 对于经理和主管人员集中学习领导力课程：2017 年共有 187 人学习第五门课程《驱动变革》，已安排 133 人（2018 年 1 月内完成）参加《建立成功的伙伴关系》。

## 9. 公司制度

8.1 强迫劳动：公司尊重员工自由权利，包括应聘自由，辞工自由，加班自由及行动自由等，在入职当日即与员工签订劳动合同，公司禁止使用任何形式的强迫劳动，包括契约劳动、抵债劳动、学徒工、囚工等。禁止采用任何限制劳动自由的行为，如扣押身份证件、扣押员工工资等。劳动合同采用政府推荐的劳动合同标准，规章制度经员工代表/工会同意后生效。

8.2 公司禁止一切形式的歧视行为，在制定和执行有关招聘、工资、福利、培训、升职、解雇或退休等的政策时，坚持公平、平等的原则，不因员工的种族、社会等级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、政党或年龄等方面的不同而采取歧视行为，不干涉员工在上述方面的信条、规范和特定的权利。

## 10. 商业道德：

10.1. 遵守诚信和道德标准：保证在与股东、员工、客户、供应商、当地社团、各级政府及运营地的一般公众的商业交往中（包括当个人利益与公司利益产生冲突时），保持高度的诚信和商业道德水准。

10.2. 不正当竞争：公司及员工不得以任何不正当手段非法排挤竞争对手的公平竞争和正当经营活动，不得蓄意捏造和散布虚伪事实，损害竞争对手的商誉。公司员工及员工不得采用违法手段侵犯竞争对手的商业秘密。

10.3. 非法及不正当付款：公司员工商业行为的原则是“公平交易”。公司及员工不得采用财物或者其他手段进行贿赂以销售商品。

### 10.4. 商品和服务的获取：

10.4.1. 本公司保证同我们的供应商公平交易，在竞争性的评估过程中进行公平竞争以确定供应商，对供应商不予任何歧视或欺骗。供应商的选择应根据供应商提供的价格、服务、质量和信誉，本着对公司的长期商业发展有利的原则来进行。员工不应试图施加影响以获得对某个特定供应商的“特别对待”，不能从供应商和目标供应商接受或索取个人利益，员工也应该对供应商或潜在供应商提交给公司的定价或产品信息保守秘密。

10.4.2. 礼品和款待：公司的商业行为是建立在“公平交易”原则基础上的，因此任何员工不得接受回扣，不得私下秘密接受佣金或其他形式的私人好处，员工也

不得对他人行贿。公司公平地对待全部有业务往来的员工和公司。公司鼓励在商业交往中的礼貌行为，但是赠与和接受礼物或招待会被认为是企图对相互关系施加不当影响。员工及其家庭成员不得接受影响或有可能影响其在履行义务时的判断或行为的礼品、服务、旅游或款待。礼品接受人应该将接受礼品的情况及时报告部门负责人，并且在获得部门负责人的批准后，报人力资源部备案。员工受到任何利益引诱或酬金时，应立即向其部门负责人报告。员工未经声明即可接受并保留的礼品仅限于无商业价值的纪念品，例如日记，日历，备忘录等等

#### 10.5. 工作时间

10.5.1. 不得安排未成年工加班，不得安排孕妇加班，禁止强迫员工加班。

10.5.2. 公司执行每天工作 8 小时，每周工作 40 小时，连续上班不能超过 6 天的工时制度。安排员工加班必须事先征得员工的同意。如有冲突经双方协商，可在短期内就工作时间做出适当调整。

10.5.3. 在工作时间内，不得限制员工的行动自由，例如上洗手间、到茶水间喝水等。对于工作连贯性对机器设备依赖度不高的岗位，如 FQC、FQA 等，员工每连续工作 2 小时，应至少休息 10 分钟再继续工作。

10.5.4. 培训及会议（包括 QCC）尽量安排在每天正常的 8 小时工作时间内，如在 8 小时以外进行，计入加班时间。

#### 10.6. 对内对外沟通

10.6.1. 开诚布公的沟通：公司在沟通过程中秉承开放性方针，在对待不满意度时，本着开诚布公的原则处理，可以采用口头或书面形式，也可以采用其他适当的方式，如电话、传真、电子邮件、座谈会、研讨会和新闻发布会等。

10.6.2. 有关质疑、质询和投诉信息，应安排合适人选进行调查，核实情况，分析原因，做出处理决定，然后回复给提出质疑、质询和投诉的人员，重大问题应报高层领导批准。

10.6.3. 对内对外信息沟通均应保存适当的记录和证据，应注意保护个人隐私和公司商业秘密。

10.6.4. 公司在厂区和宿舍区建立员工意见箱，欢迎员工署名或匿名提出建议和批评，人力资源部每周收集和反馈处理意见，改善项要求在一个月内整改完毕。

10.6.5. 公司对内对外发布的信息，如招聘广告、通知、公告等，必须经管理层审批，由人力资源部进行信息发布的管理。

10.7. 反腐败和反欺诈：公司建立财务制度和审计制度，加强合规体系建设和培训，防范腐败风险的发生；预防和惩治在商业经营和利益相关方关系中的商业贿赂和其他腐败行为，并对商业贿赂和腐败行为的举报人给予保护。

10.8. 充分和公正的披露：公司承诺确保在向相关政府的监管机构和所有其它公众发布机构提交的报表中所披露的信息（包括但不限于：业务、运营和财务状况方面的信息）均为完整的、公允的、充分的、准确的、及时的和可理解的，公司及其员工须严格遵守所有适用的有关财务核算、报告、估算和预算的法律、法规和制度。

10.9. 员工的隐私：公司坚信尊重员工隐私的必要。对员工隐私的尊重排除了对于员工下班后个人行为有任何关注，除非该行为削弱了员工的工作业绩或者影响了公司的声誉或合法的商业利益。

10.10. 每年举行一次“女职工关爱行动”-两癌筛查，2017 年开展“她健康”，对女性员工进行培训，提高女性员工对于自身的健康知识和爱护自身的意识；2017 年 9 月，开展“打造深度幸福”-婚姻家庭管理建立讲座；连续七年获得广州市人力资源和社会保障局颁发的年度奖项。



11. 承诺：

作为一家负责任的制造商，我们意识到社会责任的重要性，坚持并逐步完善体系，并向供应商传达及推进，同时承诺：遵守法律法规、提供安全健康的工作及生活环境，关爱员工，绿色经营。