

2023 年 社 会 责 任 报 告

一、公司简介

二、社会责任实践

2.1 劳工与人权

- 2.1.1 劳工、人权与安全指标完成情况
- 2.1.2 童工及未成年工
- 2.1.3 强迫与强制劳动
- 2.1.4 职业健康安全
- 2.1.5 自由结社及集体谈判
- 2.1.6 歧视与骚扰
- 2.1.7 惩戒性措施
- 2.1.8 工资与工时
- 2.1.9 培训与能力建设
- 2.1.10 社会责任信息沟通

2.2 环境

- 2.2.1 环境与能源指标完成情况
- 2.2.2 环境与能源认证
- 2.2.3 能源与温室气体
- 2.2.4 水、声、气
- 2.2.5 废弃物
- 2.2.6 产品的生命周期
- 2.2.7 消费者的健康与安全

2.3 商业道德

- 2.3.1 商业道德指标完成情况
- 2.3.2 反腐败与贪污
- 2.3.3 信息安全

2.4 可持续采购

- 2.4.1 可持续采购指标完成情况
- 2.4.2 可持续采购管理
- 2.4.3 供应商可持续采购管理

三、社会责任实施总结

3.1 2023 年社会责任实施总结

3.2 2024 年社会责任实施改进

一、公司简介

江苏威尔曼科技有限公司成立于 2000 年,是一家专业从事电梯智慧交互的国际化公司,致力于为客户提供人机界面、智能楼宇等系列产品。公司位于江苏海安高新区,占地面积 8 万平方米,拥有员工 650 多人,销售收入 8 亿元,是“国家专精特新小巨人”、“国家制造业单项冠军示范企业企业”、“江苏省高新技术企业”、“国家民营科技型企业”。公司集研发创新、产品制造、自动化方案提供和实施于一体,建有江苏省企业技术中心、企业研究生工作站、江苏省示范智能车间。先后导入了 ISO9001 质量管理体系、IATF/16949 汽车零部件质量管理体系、ISO14001 环境管理体系、ISO45001 职业健康安全管理体系、两化融合管理体系。通过数年来,多体系的运行与融合,公司的综合实力与日俱增。在激流涌动的市场竞争中,凭借自身的优势与迅达、通力、奥的斯、蒂升、日立、三菱等世界一流电梯品牌达成战略合作,并将产品远销至亚洲、非洲、南美洲、北美洲、欧洲等世界各地,成功跻身为国内外电梯零部件制造行业中的一线品牌。作为值得信赖的电梯智慧交互专家,我们一直以提供超越客户期望和极具竞争力的综合解决方案为目标。我们相信,唯有聚焦价值及服务,才能支持客户在全球市场的领先和可持续的发展。

二、社会责任实践

2.1 劳工和人权

2.1.1 劳工和人权指标完成情况

序号	劳工、人权与安全指标	指标实际完成情况		
		2021	2022	2023
1	全年重大安全事故数量	0	0	0
2	员工享有缴纳五险的比例	100%	100%	100%
3	员工获得工资超过最低工资的比例	100%	100%	100%
4	员工享有集体协商权益的比例	100%	100%	100%
5	集体协议覆盖员工的比例	100%	100%	100%
6	员工平均培训时间	22.4	25.8	26.7
7	年度培训次数	52	54	62
8	员工晋升率	4.2%	3.9%	4.0%
9	工资发放及时率	100%	100%	100%
10	全年发生使用童工及强迫劳动事件举报数量	0	0	0
11	全年发生歧视及骚扰事件举报数量	0	0	0
12	发生职业病人次	0	0	0
13	女性员工在整个公司架构中所占百分比	56%	60%	60%
14	担任高层管理职务的女性所占百分比	20%	20%	20%
15	女性在公司董事会中所占百分比	20%	20%	20%
16	因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	0	0	0
17	直接与工作有关的事故数量	0	0	0
18	员工满意度	85	79	83

2.1.2 童工及未成年

2.1.2.1 公司制定了《禁用童工和未成年管理办法》，以确保本公司按照法律法规要求避免使用童工以及在出现误用童工和未成年工时，能按照法律法规要求有效地保障童工和未成年工的合法权益。

2.1.2.2 2023 年公司组织部门及车间进行了劳工与人权相关主题的培训，其中包括了童工及未成年工相关内容，培训达到了预期效果。

2.1.2.3 2023 年，公司招聘面试员工 228 人，核实童工信息 0 人，未成年员工 0 人，录用员工 81 人，其中误录用童工 0 人，误录用未成年工 0 人。

2.1.2.4 经月度、季度、年度员工信息确认，公司目前为止未发现使用童工和未成年工的情况。

2.1.3 强迫与强制劳动

2.1.3.1 公司制定《社会责任行为守则》，明确规定禁止强迫与强制劳动要求。

2.1.3.2 经公司人事行政部确认，公司目前无使用囚工将工序发包至监狱的情况，同时公司没有参与人口贩卖的行为。

- 2.1.3.3 公司各岗位所有工作均须为员工自愿，在雇佣员工过程，没有扣押员工证件和工资的情况发生。
- 2.1.3.4 公司车间员工或职能部门员工提出离职需求，公司行政人事部委派人事专员找相关员工进行谈心交流，以期了解员工离职原因，并进行必要的挽留。如经过合理的沟通，员工已确认离职意愿，员工可自行从公司 OA 系统中提交离职流程。目前为止，公司未发生员工离职纠纷情况。

2.1.4 职业健康安全

- 2.1.4.1 公司建立了 ISO45001 职业健康安全管理体系并通过了认证，制定了 ISO45001 管理手册，程序文件和各类与职业健康安全相关的管理制度文件，公司组建了健康安全管理委员会（简称“安委会”），安委会、对公司各区域人员相关的健康与安全事宜进行了统筹安排，在健康与安全方面做到“横向到边，纵向到底”的无死角全覆盖，对各部门、各车间分别设定了安全员，负责传达公司安全管控要求，监督内部安全执行情况。
- 2.1.4.2 公司每年制定了年度健康与安全目标指标，并按月进行了统计和分析，2022 年 1 月-2023 年 12 月公司各安全目标指标均已达标。
- 2.1.4.3 公司识别了 2023 年度公司运行各过程的危险源，同时对危险源进行了评价，并制定落实了相关控制措施。
- 2.1.4.4 公司严格贯彻落实《中华人民共和国安全生产法》、《生产经营单位安全培训规定》、《中华人民共和国特种设备安全法》等相关法律法规要求，对新员工进行了三级安全教育培训、常规安全教育，对特种设备操作人员组织参加了第三方培训，并做到持证上岗。
- 2.1.4.5 公司制定了完善的《劳动保护用品配备计划》，根据配备计划对各车间及其他需要的岗位进行了劳保用品的配置。
- 2.1.4.6 公司为各车间和职能部门配置了充足的药箱和常规的医疗用品，经检查确认，各医疗用品均在有效期。
- 2.1.4.7 公司制定了《女职工保护管理规定》，经车间经理和安委会日常安全检查，未发现有女职工从事禁忌岗位。
- 2.1.4.8 公司 2023 年组织全体员工进行了健康体检及职业病体检，未发生员工患有职业病情况。
- 2.1.4.9 公司 2022 年 12 月，完成了电子车间的 10W 级无尘车间改造，一定程度确保了员工的健康安全。
- 2.1.4.10 2022 年各车间和部门为员工统一定制了饮水水杯，新购智能饮水机 20 台。
- 2.1.4.11 2022 年为呼吁员工不抽烟、少抽烟，对公司原先各区域的抽烟点进行了重新规划，同时购置独立吸烟房 4 个，半年来，有效地减少了员工吸烟的情况。
- 2.1.4.12 公司制定了《消防安全管理制度》，按照相关法律法规要求进行消防管理，并定期进行检查。
- 2.1.4.13 公司 2023 年 12 月，公司按照相关法律法规要求与消防部门进行了消防联合演练。

2.1.5 自由结社及集体谈判权利

- 2.1.5.1 2022 年 4 月公司进行了江苏威尔曼科技有限公司第五届工会换届选举，任建推选为江苏威尔曼科技有限公司工会主席，梅鑫、何春霞、丁冬梅、程阳、许静、黄小卫、戎庆玲为工会委员。何春霞、程阳、黄小卫组成工会经费审查委员会，何春霞任主任。丁冬梅、许静、戎庆玲组成工会女职工委员会，丁冬梅任主任。

2.1.5.2 2024 年 1 月公司工会与公司进行了集体协商,并签订了《禁止歧视与骚扰专项合同》、《女职工特殊保护专项合同》、《工资专项集体合同》。

2.1.6 歧视和骚扰方面

2.1.6.1 公司制定了《禁止歧视和骚扰管理办法》,由行政人事部组织在公司各部门和车间已进行了宣贯,目前未接到歧视和骚扰方面的投诉。

2.1.7 惩戒性措施方面

2.1.7.1 公司制定了《社会责任行为守则》。明确禁止对员工采取体罚、精神和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。目前未接到惩戒性行为的投诉。

2.1.8 工资工时实施状况

2.1.8.1 为了维护劳动者取得劳动报酬的合法权益,保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活,保证每连续工作六天至少有一天休息,每天加班不超过 3 小时。

2.1.8.2 工资方面,我司严格按照相关法律法规要求及当地工资要求执行,足额支付工资和福利性津贴,且薪资水平高于当地维生工资水平。

2.1.9 培训和能力建设

2.1.9.1 新员工入职按相关法律法规要求,进行公司员工手册、三级安全教育、岗位技能等培训,经培训考核合格上岗,2023 年,参加三级安全培训及技能培训的新员工 81 人。

2.1.9.2 公司编制了《培训管理制度》,公司每年根据各部门和车间培训需求以及相关文件要求制定了年度培训计划,并由培训专员进行策划实施,并对培训结果进行统计、分析。

2.1.9.3 2023 年 1-12 月公司组织年度培训,培训类型方面主要包括营销知识、质量意识、车间员工岗位技能、环保和安全意识,采购及供应商管理知识、商业道德意识、信息安全意识等。

2.1.10 社会责任信息沟通

2.1.10.1 员工:公司通过 OA、邮件、企业微信、目视化看板等方式向员工传达社会责任相关信息。

2.1.10.2 供应商及分包商:公司通过邮件、电话、现场走访等方式向员工传达社会责任相关要求。

2.1.10.3 客户:公司通过邮件、微信、客户走访等方式接收客户传达的关于社会责任要求,并根据客户要求回签社会责任承诺,客户对公司社会责任的表现较为满意。

2.1.10.4 政府部门:当地安全监督管理局 2023 年对我司进行了消防检查,未发现异常。

2.2 环境保护

2.2.1 环境、职业健康安全与能源指标完成情况

序号	环境、职业健康安全与能源指标	指标实际完成情况		
		2021	2022	2023
1	环境因素识别与评价及时率	100%	100%	100%
2	法律法规及相关要求合规性评价及时率	100%	100%	100%
3	污水、废气、噪声达标排放率	100%	100%	100%
4	危险废弃物处理及时率	100%	100%	100%
5	温室气体月平均排放量(t)范围 1+2	/	273.536	225.004
6	能源消耗总量(电)(w/KWh)	516	562	460
7	万元产值能耗量(Kwh/万元)	98.6	82.4	74.8
8	能源消耗总量(水)(t)	29000	34678	33803

序号	环境、职业健康安全与能源指标	指标实际完成情况		
		2021	2022	2023
9	万元产值耗水量 (T/万元)	0.059	0.057	0.047
10	能源消耗总量 (柴油) (L)	/	7302	4737
11	可再生能源消耗总量(电) (KWh)	/	59200	1201040
12	回收和重复使用水总量 (t)	7500	8000	9100
13	危险废弃物总量 (t)	9.8	6.78	4.66
14	无害废弃物总量 (t)	19	15.8	13.9
15	可回收废弃物总量 (t)	12.1	13.4	14.5
16	化学品泄漏及危险废弃物污染环境事故次数	0	0	0
17	产品使用过程中造成的环境污染事件次数	0	0	0
18	客户端 (含消费者) 产品安全事故次数	0	0	0
19	因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	0	0	0
20	与工作有直接关系的事故次数	0	0	0

2.2.2 环境与能源认证

2.2.2.1 公司建立了 ISO14001 环境管理体系并通过了认证, 制定了 ISO14001 环境管理手册, 程序文件及各类与环境相关的管理制度文件, 公司组建了 5S 监督小组, 每周不定期对公司各区域人员 5S 情况进行检查, 通报与改进确认。

2.2.2.2 公司建立了 ISO50001 能源管理体系并通过了认证, 制定了 ISO50001 能源管理手册, 程序文件及能源相关的管理制度文件, 公司设置了专门部门进行能源管理, 近 3 年来, 公司通过太阳能项目、日常节能培训宣传、定期统计分析能耗情况等多元化措施实现了节能降耗的预期目标。

2.2.3 能源与温室气体

2.2.3.1 2022-2023 年, 公司对能源消耗情况进行了统计分析并采取措施, 包括设备汰换、太阳能使用、产线调整、工作时间调整、工艺改进、设计创新等措施实现了能源降本。

2.2.3.2 公司实现经济效益的同时积极减少能源消耗和降低温室气体排放; 公司进行节水、节电、节油的宣传并积极采取相应的节能降耗措施, 有序减少并管理废弃物, 鼓励尽可能地回收利用, 并提高员工认识。

2.2.3.3 公司能源可持续发展从以下几个方面进行推广:

(1) 公司推广节能降耗, 并制定《节能降耗管理规定》, 进行全员宣贯推广。将节能降耗指标分解到部门、车间、班组, 做到纵向到底, 横向到边。

(2) 从工艺上淘汰高能耗、低产能设备, 选择高效、节能设备。例如: 优化电子车间钢化炉工艺流程, 由原来的连续不关机保温, 改为定时开机加热。

2.2.4 水、声、气

2.2.4.1 公司严格贯彻落实《中华人民共和国环境保护法》、《中华人民共和国大气污染防治法》、《中华人民共和国水污染防治法》、《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等相关法律法规要求, 对新员工进行了环境保护意识培训, 同时将环境保护意识纳入年度培训计划, 由培训专员进行策划、组织培训并对培训效果进行跟踪确认。

2.2.4.2 2022-2023 年公司水声气检测均达标排放，且未发生相关环境污染事件。

2.2.5 废弃物

公司废弃物主要分为不可回收废弃物、可回收废弃物、危险废弃物，公司制定了废弃物管理的相关制度，对废弃物进行区别管理，公司与第三方环保机构签订了清运协议，定期对公司了不可回收废弃物进行清运，可回收废弃物由公司相关部门寻找相关方进行回收处置，对于危险废弃物，一方面公司严格控制其产生源头，另一方面，公司在电子车间设置了专门的危废收集箱定期由车间人员向危废仓库进行转移，公司与第三方危废回收资质签订了回收协议，按照相关法律法规要求定期进行处理。

2.2.6 产品的生命周期

公司在产品开发阶段即考虑并实施绿色产品的开发理念，从环保材料的选择与使用、包装可回收方案的策划、节能器件的选择、功耗的最优测试等方面，尽可能得减少产品生命周期范围内对环境及相关人员的影响。

2.2.7 消费者的健康与安全

本公司产品严格按照客户及相关法律法规要求进行设计、生产及投入使用，且产品不属于安全部件，目前为止未发生产品问题，造成的客户健康影响或安全事件。

2.3 商业道德

2.3.1 商业道德指标完成情况

序号	商业道德考核指标	指标实际完成情况		
		2021	2022	2023
1	商业道德经确认的投诉举报事件数量	0 件	0 件	0 件
2	贪污腐败事件数量	0 件	0 件	0 件
3	信息安全事件数量	0 件	0 件	0 件
4	接受商业道德知识培训的员工所占百分比	100%	100%	100%

2.3.2 反腐败与贪污

2.3.2.1 公司制定了《商业道德行为管理办法》，对采购部和营销中心所有人员进行了培训，并 100%签署了商业道德承诺书。人事行政部三年来未收到有关商业道德方面的投诉。

2.3.2.2 公司对一些商业道德风险进行了一些分析，编制了《商业贪污和贿赂风险分析表》，评估结果，目前风险可接受。

2.3.3 信息安全

2.3.3.1 公司建立有《信息安全管理办法（网络）》《信息安全管理办法（行政）》，对办公硬件、信息网络、权限设定等方面进行了规定，在公司实际运行也是按管理文件进行要求。但此次收到 Ecovadis 评估反馈，Ecovadis 调查的信息安全，是覆盖了人员信息安全、知识产权信息安全、客户信息安全、商务信息安全、网络信息安全等广义的要求，而不是局限的网络信息安全，因此 Ecovadis 提出信息安全政策的不充分。鉴于对信息安全措施要求的新认知，人事行政部针对网络安全以外的信息安全制定相关的制度或政策，经管理层沟通，原《信息安全管理制度》名称更新为《信息安全管理办法（网络）》，并增加网络信息安全投诉电话和邮箱。新增《信息安全管理办法（行政）》覆盖网络信息安全之外的信息安全管理要求。

2.3.3.2 2023 年 5 月进行了《信息安全风险评估》，评估结果，目前风险可接受。

2.4 可持续采购

2.4.1 可持续采购目标完成情况

序号	可持续采购指标	指标实际完成情况		
		2021	2022	2023
1	目标供应商中，签署“供应商行为守则”的百分比	/	/	60%
2	目标供应商中，签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的百分比	100%	100%	100%
3	目标供应商中，进行社会责任（CSR）调查的百分比	/	/	60%
4	目标供应商中，进行社会责任（CSR）现场审核的所占百分比	/	/	5%
5	接受可持续采购知识培训的所有采购员的百分比	100%	100%	100%
6	目标供应商中，接受可持续采购知识培训的供应商百分比	/	/	10%
7	目标供应商中，取得冲突矿产的供应商百分比	/	/	5%

2.4.2 可持续采购管理

2.4.2.1 2023 年采购部编制了《可持续采购管理办法》《供应商行为守则》等文件。

2.4.2.2 由采购总监对采购部所有人员进行了《供应商行为准则》和《可持续采购知识》的培训，采购部所有人员对供应商的新增管理要求有了进一步认知，同时增强了所有采购人员绿色采购的意识。

2.4.3 供应商可持续采购管理

2.4.2.2 2023 年为了对供应商及分包商施加社会责任和可持续采购的影响，公司已经对所有 A 类供应商及分包商发放了《供应商行为准则》、《不使用冲突矿产承诺书》、《冲突矿产尽职调查报告模板》、《社会责任调查表》、对部分供应商进行了《供应商行为守则》与可持续采购知识的培训，传达了客户和 Ecovadis（第三方）对社会责任与可持续采购的要求。

2.4.2.3 采购工程师 2023 年已回收了部分供应商的《供应商行为准则》、《不使用冲突矿产承诺书》、《冲突矿产尽职调查报告模板》、《社会责任调查表》。

2.4.2.4 预计到 2030 年，完成目标供应商《供应商行为准则》、《不使用冲突矿产承诺书》、《冲突矿产尽职调查报告模板》、《社会责任调查表》的调查、签订和回收。

2.4.2.5 2023 年采购员和 SQE 对已收回的供应商填写的《社会责任调查表》进行了检查确认，未发现有违反社会责任的行为。

三 社会责任实施总结

3.1 2023 年社会责任实施总结

江苏威尔曼科技有限公司一直以来，在企业发展的同时，从环境、安全、能源、劳工、人权、道德、采购等多方面致力于社会责任的践行，随着客户对我公司社会责任绩效的要求越来越高，公司组建了社会责任管理团队，以责任商业联盟（RBA）行为准则为基准，建立了公司《社会责任行为守则》，并向全员进行宣贯及监督实施。从2021年-2023期间，本公司接受第三方权威机构 Ecovdis 实施的社会责任调查，公司社会责任管理团队根据 Ecovdis 调查结果、改进建议，从四大模块得分的情况、条款的理解、上传文件的有效性、绩效的反馈、概念性问题的反馈等多方面进行了进行了逐项梳理，较大程度增加了对社会责任相关要求的理解，另外通过对 Ecovdis 网站文件指南及评分规则，清晰地知晓了各模块子项的得分所占比例，也更加确定了社会责任绩效的改进的重点方向。近两年来，公司在社会责任方面的已完成的改进主要有以下方面：

- ◆ 制定了本公司的环境政策、劳工和人权政策、商业道德政策、可持续采购政策；
- ◆ 重新梳理了公司与社会责任相关的定性目标和定量目标；
- ◆ 修订了《社会责任行为守则》、《社会责任风险评估管理程序》；
- ◆ 建立了《能源资源节约管理办法》、《温室气体管理办法》；
- ◆ 建立了《信息安全管理（行政）》、《信息安全风险评估管理办法》、《信息安全事件管理办法》；
- ◆ 建立了《可持续采购管理办法》、《供应商行为守则》；
- ◆ 进行了信息安全风险评估、商业贪污贿赂风险评估、可持续采购分析评估；
- ◆ 进行供应商社会责任调查、冲突矿产调查、供应商行为守则的签署等；
- ◆ 进行了劳工、人权、环境、安全、道德、可持续采购知识的培训等；
- ◆ 设立了劳工与人权、环境、商业道德、可持续采购模块负责人并定期对相关绩效进行统计、汇报等。

3.2 2024 年社会责任实施改进

- ◆ 2024 年中旬申请能源管理体系认证和绿色工厂评估；
- ◆ 2024 年下旬对公司进行温室气体检测与碳足迹评估；
- ◆ 2024 年下旬对职工食堂进行重新策划及装修。