

亨鑫科技有限公司 — 環境、社會及管治報告

亨鑫科技有限公司(「公司」，連同其附屬公司統稱「集團」或「我們」)認識到可持續發展對於我們為所有公司的持份者創造長期價值最為重要。我們審慎管理業務，專注努力為客戶提供優質的產品和服務。我們與利益相關人士包括股東、客戶、僱員、供應商、債權人、監管機構及公眾持續保持溝通，努力平衡各方意見和利益，從而為我們及所在社區明確長遠的發展方向。

我們現提呈集團於2016年1月1日起至2016年12月31日止期間(「報告期」)的環境、社會及管治報告如下。本報告主要涵蓋公司的兩家主要營運附屬公司：江蘇亨鑫科技有限公司及江蘇亨鑫無線技術有限公司。

高級管理層(「管理層」)已經向公司董事會(「董事會」)確認截至2016年12月31日止財政年度有關環境、社會及管治風險管理及內部監控系統的有效性。

環境

集團致力保護環境，盡力降低現有業務活動對環境的影響，同時支持自然及環境保護計劃，一直嚴格遵守國家環境政策及相關法律法規。集團目前佔地總面積約122,827 m²，其中綠化面積達到約18,144 m²，綠化面積佔比約14.7%。2006年，公司獲得江蘇省環境保護廳頒發的江蘇省環境友好企業。集團主要營運附屬公司江蘇亨鑫科技有限公司自2007年起一直通過了ISO14001:2004環境管理體系的認證。

排放物

集團對(其中包括)車間運行設備、車輛尾氣排放、外協單位在公司作業、和其他廢物的定期清理等都做了相關的控制規定，如與運輸公司簽署的《運輸協議》和集團內部的《固體廢棄物控制程度》及《污染物排放控制程序》，對污染物排放和廢物處理進行管控。例如：集團車輛一律使用無鉛汽油；食堂選用無磷洗滌劑；廢水排放口加裝過濾網，減少污水排放；食堂亦安裝了隔油池、油煙淨化器等設備，並委託有資質的第三方機構定期清理保養；冰箱、冷櫃、中央空調等使用無氟設備。上述所有控制管理均在廠區範圍內進行。集團亦會對生活污水排放、高溫車間廢氣排放有專門的淨化設備進行處理。

對廠區內部及周圍的環境，我們每年均委託市環保部門、江蘇力維有限公司等進行監測。

以下是集團在報告期的氣體及廢棄物排放資料：

排放種類	排放物	排放量 (噸)	每生產單位的排放量(噸)		
			RF電纜 (每公里)	附件 (每隻)	其他 (每隻)
氣體排放	異構烷烴	11.54	不適用	不適用	0.9公斤
	醇類化合物	8.98	不適用	不適用	0.7公斤
有害廢棄物	廢油	0.14	0.001公斤	不適用	不適用
無害廢棄物	廢油抹布	0.22	0.0016公斤	不適用	不適用
	色帶	0.002	不適用	0.00001公斤	不適用
	廢溶劑盒	2	0.014公斤	不適用	不適用
	硒鼓	0.014	0.0001公斤	不適用	不適用
	廢銅(青、黃銅)、廢鋁、 廢塑料	0.8	不適用	0.004公斤	不適用
	廢塑料薄膜、廢紙箱、廢紙	80.96	0.5724公斤	不適用	不適用
	廢木架	60	0.4243公斤	不適用	不適用
	廢木屑、廢木塊	20.4	0.1443公斤	不適用	不適用
	生活垃圾	73	0.5162公斤	不適用	不適用

以下是集團減低氣體排放量的措施及於報告期內取得的成果：

排放種類	排放物	減低排放措施	所得成果
氣體排放	異構烷烴	1、 改進推擠生產工藝，減少異構烷烴的耗用量。	異構烷烴的實際消耗量從1公斤／公里降至0.9公斤／公里。
		2、 安裝廢氣處理裝置，通過水冷裝置將氣態的異構烷烴冷凝成液態並交第三方機構做回收環保處理。	無氣態異構烷烴排放到大氣中。
	醇類化合物	1、 改進溶劑槽的密封性，減少揮發。 2、 電纜浸漬後增加吹乾，減少實際使用量。	醇類化合物的實際消耗量從0.8公斤／公里降至0.7公斤／公里。

以下載列有害及無害廢棄物的處理方法、減少廢物產生的措施及於報告期內取得的成果：

排放種類	排放物	處理方法	減少廢物措施	所得成果
有害廢棄物	廢油	集中交由資質的第三方機構處理。	機床原來使用冷卻油，現在使用乾漆屑，對已用材料進行循環使用。	使用量減少大約10%。
無害廢棄物	廢油抹布	當地第三方衛生服務公司進行處理。	減少跑冒滴漏。	使用量減少大約15%。
	色帶 廢溶劑盒 硒鼓	進行分類回收，並建立台帳，與有處理固廢資質的廢物處理公司進行處理與回收。	1、在兩種現有的色帶基礎上，再增加兩款小的色帶，專門針對標籤打印用，減少色帶、硒鼓等使用量。 2、連接器、避雷器、跳線產品上用的多款標籤，將模板統一後採用印刷標籤，減少色帶、硒鼓等使用量。	使用量減少大約8%，減少大約人民幣2.7萬元。
	廢銅(青、黃銅)、廢鋁、廢塑料	交廢品回收人員回收。	提高材料利用率，採用紅沖件生產。	使用量減少大約50%。
	廢塑料薄膜、廢紙箱、廢紙	交廢品回收人員回收。	不適用	減少廢物棄置量。
	廢木架	交當地農戶回收使用。	不適用	減少廢物棄置量。
	廢木屑、廢木塊	交當地農戶回收使用。	不適用	減少廢物棄置量。
	生活垃圾	當地第三方衛生服務公司進行處理。	不適用	減少廢物棄置量。

集團通過同軸車間推行不停車換盤、提高原材料利用率等精益項目的方式，在集團日常生產及業務過程中識別浪費並通過項目控制的方式來減少或消除浪費，實現減少起車次數，減少廢料產生數量，從而整體降低廢棄物的產生量。

為了減少固體廢棄物對環境造成的污染，對危險廢棄物、一般廢棄物都按照種類規定了具體的存放地點及分類集中，再交由有資質的機構處理，處理方法如下。

生產過程中產生的廢油抹布、廢油、廢溶劑盒、廢棄化學品容器和其他危險廢棄物，由當班工人統一放置到危險廢棄物收集處。通過與有資質的宜興凌霞固廢處理有限公司簽訂的《危險廢棄物處置協議合同》，由該單位負責統一處理。目前集團在生產過程中產生的危險廢棄物具體統計如下：

1. 截止至2016年12月31日，集團廢木料回收約為98噸。
2. 截止至2016年12月31日，集團生活垃圾處理約為73噸。

廢棄物分類	種類	存放地點	處理方法
危險廢棄物	廢電池、廢日光燈、廢燈泡、廢油抹布、廢油 廢電子原器件 硒鼓、色帶 廢油漆桶、廢噴漆瓶 廢化學品溶劑盒 廢皂化液	危險廢棄物放置點	集中交由資質的第三方機構處理。
一般廢棄物	廢銅(青、黃銅)、廢鋁、廢塑料	廢品庫	交廢品回收人員回收。
	廢塑料薄膜、廢紙箱、廢紙	雜品庫	交廢品回收人員回收。
	廢木架	雜品庫	交當地農戶回收使用。
	生活垃圾	雜品庫	交於當地第三方衛生服務公司進行處理。
	廢木屑、廢木塊	木工房	交當地農戶回收使用。

資源使用

集團通過對電能、原材料、水資源、紙張的節約等進行具體的規定，教育員工節約資源，以及監控能源、資源的消耗。

公司已通過18000環境體系審核，對水電和原材料的利用進行有效監控，制定對水電利用及對原材料利用率等的考核制度。

以下是根據類型劃分在報告期內集團的資源使用量：

資源類別	單位	使用量	每生產單位的使用量			備註
			RF電纜 (每公里)	附件 (每隻)	天線 (每面)	
電力	千瓦時	995萬	60	20	5	—
液化石油氣	立方米	16,920	不適用	不適用	不適用	主要用於集團食堂；2016年月均用量約1,410立方米，2016年比2015年節省約340立方米。
汽油	公升	67,200	不適用	不適用	不適用	主要用於集團行政車輛及商務車；2016年月均汽油總用量約為5,600公升，2016年月均比2015年減少約59公升的汽油量。
水	噸	41,012	0.29	0.05	0.05	集團使用的水源來自宜興市水務集團，在求取適用水源上並無任何問題。
木材	噸	7,740	0.156	不適用	不適用	—
紙箱	噸	1,260	0.001	0.0002	0.005	—
辦公用紙	噸	5.45	不適用	不適用	不適用	—
其他包裝原料 (如：塑料包裝膜)	噸	138	0.0008	不適用	不適用	—

以下是資源使用的效益計劃及於報告期內取得的成果：

資源類別	效益計劃	所得成果
電力	生產設備均是通過變頻控制技術。	每年可以節省電能約50%，約400萬千瓦時。
	照明均是採用先進的節能燈具。	每年可以節省照明電能約60%，約5.3萬千瓦時。
	辦公大樓中央空調採用的是變頻分體控制。	每年可以節省電能約4萬千瓦時。
	當工作地方無人時，不得開燈。	每年節省電能約0.5萬千瓦時。
	根據天氣情況合理使用空調作出規定。	每年節省電能約1萬千瓦時。
液化石油氣	合理配置員工工作餐配菜，減少液化石油氣使用。	每年節省約300立方米液化石油氣。
汽油	合理安排員工出行方式，如盡量採用公共交通工具、合併人員使用公司車輛等。	每年節省約700公升汽油。
水	循環使用工業用水。	每年節省約100萬噸水資源。
	對廠區用水進行節約宣傳，所有用水點張貼節水標誌，定期檢查及時修復漏水情況。	每年節省約5萬噸水資源。
木材、紙箱	通過技術改進包裝方式，如使用膠合板、木屑盤替代實木盤，減少木材資源的使用，減少浪費。	每年節省約20噸木材。
辦公用紙	利用公司內部郵箱發送電子版報告和共享文件，減少紙張打印。	每年節省約10萬張A4紙張用量。
	除了正式的公文外，單位內部流通的文件盡量使用雙面打印。	
	利用單面打印過的紙張起草文件、做便簽和內部備忘錄。	
餐飲主副食材	組織「光盤行動」鼓勵員工減少浪費食物。	自2014年9月份開始推行「光盤行動」，每天平均節約的主副食材料約為25公斤，折算金額每天節約約人民幣150元。

運營活動對環境及天然資源的影響及集團採取管理有關影響的措施

集團的生產、運營和服務都會對環境及天然資源產生重大影響，集團根據國家標準以及行業標準對天線、電纜等產品的原材料有害物質按規定分類收集、存放、搬運和處理，進行全方位監控，有效地避免了產品對環境的危害。集團設有工程部門，成立工程隊，對於售出的產品進行持續跟蹤，了解產品的工程應用情況，協助解決施工過程中出現的各類問題，並及時處理各種社會隱憂的事件。

我們倡導企業社會責任(「企業社會責任」)，以環保、健康、安全為切入點，集團在進行各項活動時，都是在嚴格遵守國家相關法律法規的基礎上進行的，識別隱憂，採取控制措施，並將集團在環境保護、職業健康和 safety、企業社會責任等方面的業績予以公佈，並進一步在全公司範圍內強化企業社會責任意識，積極實踐節能減排，大力推行精益管理，不斷提高資源利用和價值創造的效率。



集團組織開展「光盤行動」。

集團每個月定期開展成本分析會議，對各部門的成本、材料等使用情況進行檢討分析，檢視是否有不規範使用的情況。我們鼓勵每個員工找出可能存在浪費或不規範的地方，持續改進之，借此減少我們營運時造成的浪費。

僱傭

僱員是公司的重要資產，我們重視忠誠勤奮的員工。我們堅持機會面前人人平等，保證員工不因種族、性別、年齡等因素受到歧視，反對各種形式的強迫勞動，致力為整體員工提供安全與健康的工作環境。

我們根據《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《江蘇省集體合同條例》，對於涉及公司單方面提出解除勞動合同的，按法律法規進行經濟補償；我們亦制訂了多個內部管理辦法，包括《江蘇亨鑫科技有限公司招聘管理辦法》、《江蘇亨鑫科技有限公司薪酬體系及

管理辦法》、《江蘇亨鑫科技有限公司職等(級)、技術等級評定管理辦法》、《江蘇亨鑫科技有限公司員工考勤管理辦法》、《江蘇亨鑫科技有限公司人才培養與開發管理辦法》、《江蘇亨鑫科技有限公司離職管理辦法》及《江蘇亨鑫科技有限公司福利管理辦法》等，以明確釐定招工條件、薪酬、工時及假期、其他待遇、福利及離職管理，致力於人才培養平等機會方面的發展。

- 1、工會定期牽頭組織與女職工簽訂《女職工保護條例》，確保女職工工作環境、孕期女員工勞動保護與產假享受等。
- 2、積極接受宜興工會組織的工會勞動法律監督全市聯動，包括：檢查勞動合同、集體合同的簽訂履行情況，工資支付、工作時間和休息休假制度的落實情況，各類社會保險的繳納情況以及勞動規章制度制定、修訂和執行情況，勞動安全衛生管理制度和女職工特殊保護規定的執行情況，以及勞動關係矛盾隱患、勞動爭議調解和職代會制度的落實情況等。

薪酬及解僱

- 1、薪酬：為建立科學、合理的薪資福利體系，規範集團薪酬管理，我們制定了適用於全體員工的《江蘇亨鑫科技有限公司薪酬體系及管理辦法》及《江蘇亨鑫科技有限公司職等(級)、技術等級評定管理辦法》，根據崗位性質(區分為管理、市場、專業、技術、作業、事務六大系列)，同系列基本採用同一薪資模式，不同系列採用不同的薪資模式，將崗位價值要求相近的崗位劃為同一職等，同一職等內根據崗位人員的技能、工作經驗、教育背景等分不同職級，員工由低職等進入江蘇亨鑫科技有限公司職等(級)、技術等級評定體系。
- 2、根據《中華人民共和國勞動合同法》第三十九條規定，勞動者有六條情形規定的，用人單位可以解除勞動合同，員工如有違反條款規定的，公司可以提出與員工解除勞動合同。根據與員工簽定的勞動合同條款之規定，經工會、職工代表大會討論，如員工出現勞動合同中約定的嚴重違反公司規章制度情形之一的，公司可以提出與員工解除勞動合同。
- 3、工會每年定期召開，與員工簽訂《集體工資協議》，宣導擬執行的工資制度；簽訂《女職工保護條例》，根據女職工身體條件及《中華人民共和國勞動合同法》規定女員工可享受的權利，合理安排女員工工作崗位與工作時間。

- 4、每年年初由員工代表提出對公司現行的《積分管理辦法》及《員工獎懲管理辦法》的訴求與修訂意見，由工會組織員工代表、管理人員等對擬頒發的制度進行宣導與公示，公示無異議後正式頒布實施。

員工招聘

集團對於符合《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國就業促進法》及《企業女職工特殊保護專項集體合同》中符合用工條件規定的，本著就業環境與招聘條件「公平、公正、公開」的原則，對於符合崗位錄用條件的人員，由面試評委小組(面試評委小組一般為人力資源部負責人、直接上級及用人部門最高領導組成)綜合評估後，經過嚴格的招聘流程，將錄用情況匯總至部門領導及管理團隊審核後確定錄用結果。對於女性應聘人員，集團嚴格執行勞動部頒發的《女職工禁忌勞動範圍的規定》，合理安排女職工崗位，目前女職工集中在辦公樓、產品裝配及生產輔助部門為主。

員工晉升

作為集團重要發展戰略之一，我們本著「引得進、留得住、育得出、用得好」的原則，致力創造各類人才脫穎而出、人盡其才的良好環境。集團從用人機制上提倡「賽馬不相馬」的理念，推行崗位競聘制、述職評議制等一系列用人制度，有效落實「能者上、平者讓、庸者下」的優勝劣汰機制，為人才施展才能創造舞台。

工時及假期

我們根據《中華人民共和國勞動法》及《江蘇省工資支付條例》規定，由企業代表與職工代表集體協商條件下，簽訂《企業集體合同書》、《勞動安全衛生專項集體合同書》、《企業女職工特殊保護專項集體合同書》、《工資專項集體合同書》及《工作時間專項集體合同書》，明確員工勞動報酬、工作時間與休息休假、社會保險和職工福利等福利。

人才培養及平等機會

為了提升各級人員的專業技能、管理水平和綜合素養，集團制定了《江蘇亨鑫科技有限公司人才培養與開發體系指導意見》、《後備人才培養指導意見》、《技術人才培養方案》、《儲備人才培養方案》、《國際化人才培養方案》及《江蘇亨鑫科技有限公司導師管理辦法》，建立人才培養系統工程，根據各個崗位的的要求，從「理論應知」、「實踐應會」及「人才梯隊建設」三個維度進行員工

培訓與評估，特別是對於每年引進的校招大學生，提供機會均等的競爭平台，以培育複合型人才、體現個人崗位價值為導向，以創造業績為目標，通過公平及標準化的面試、選拔與測評機制，優勝劣汰，雙向選擇適合崗位的專業人才。

員工多元化

我們的人員分為六大系列(分別為管理、市場、專業、技術、作業、事務)，其中管理系列為副主任及以上管理人員，市場人員系列為國內外從事銷售的業務人員，專業系列為人力資源、行政管理、企劃管理、商務管理、供應管理、生產支持、崗位信息、財務管理等，技術系列為技術工藝、生產工藝、技術研發、質量工程、機械工程、電氣工程等技術人員，作業人員系列為生產一線人員，事務人員系列為後勤服務人員與公司駕駛班人員。

我們側重跨系列的人才培養，重點關注符合集團未來發展的「四支隊伍」建設(即技術、後備、儲備、海外隊伍)，通過《江蘇亨鑫科技有限公司人才培養與開發體系指導意見》與「四支隊伍」培養方案，以輪崗培養崗位實踐為主，職務代理為輔的培訓模式，建立多元化人才培養模式。

反歧視

我們提供平等的就業機會和公平的崗位待遇，不提出歧視性的要求，反對性別、種族、婚姻、生理、姓氏、地理、宗教信仰等差異而在工作中受到歧視，保障工人平等就業的權利；明確招聘制度，在招聘簡章中禁止提出就業歧視條款或錄用條件中明示或者暗示歧視性的任職條件，杜絕身份歧視，把反歧視視為自身的社會責任；實行男女同工同酬，婦女在勞動報酬、福利待遇方面享有與男子平等的權利。

其他待遇及福利

集團採用科學及合理的薪資福利體系，規範員工的薪資與福利管理。我們頒布了《江蘇亨鑫科技有限公司薪酬體系及管理辦法》，藉以吸引並留住優秀人才，促進集團的可持續發展。同時，我們特別關注員工除薪資以外的福利待遇的享受，除了社會保險外，不時發放防暑福利、中秋福利、工齡津貼、年終福利等。

報告期末，按僱傭類型、年齡組別及地區劃分的集團僱員年齡組別總數：

崗位類別	<30歲	30-39歲	40-49歲	≥50歲	總人數
長久性員工	564	267	121	14	966
臨時性員工	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用

備註：集團與僱員均根據法律法規簽訂勞動合同並繳納相應社會保障費用，不存在臨時性用工。

地區劃分	中國	其他	總人數
人員	957	9	966

報告期內，按年齡組別及地區劃分的集團僱員流失比率：

年齡組別	流失人數		總數
	中國	其他	
<30歲	102	—	102
30-39歲	23	—	23
40-49歲	5	—	5
≥50歲	0	—	0
合計	130	—	130

健康與安全

員工健康與安全

我們致力為全體員工提供健康安全的工作環境，集團於2004年已通過OHSAS18001職業安全健康體系，每年由第三方的職業健康鑒定中心對車間進行檢測，確保員工健康安全。我們對於新入職員工均統一安排崗前體檢，每年亦會為在職員工提供職業健康體檢與福利體檢。對於車間管理人員，我們會提供醫療急救專門培訓，並在每個車間配置醫藥箱。對於特殊作業人員，我們會要求他們到指定的培訓機構進行培訓，培訓合格後方可持證上崗。報告期內，集團在廠區內全面宣傳安全文化，舉辦交通安全、安康杯等培訓與活動。

報告期內，集團並無任何因工作關係而死亡的員工或因工傷損失工作日數的記錄，亦無任何記錄顯示集團有違反職工安全法律法規的情況。

發展及培訓

員工發展及培訓

集團著眼於實現培養、選拔和使用人才的良性氛圍，為每位員工開闢適合其自身發展和能力的職業成長通道，透過建立導師制培訓計劃，實施後備梯隊人員動態管理，促進集團人力資源持續發展。近年來，集團每年均有員工被評為市級勞動模範、「三八」紅旗手等。

集團建立了「內部培訓師」制度，制定了《關於外派培訓人員實施對內培訓工作的通知》，學習制度的規範化，為規範培訓管理、鼓勵員工成長、實現知識共享等方面打牢了基礎。同時，集團積極開展操作技能培訓、專題培訓、拓展訓練等形式多樣的活動，以活動學技能，促進員工整體素質的提高，同時促進集團企業綜合競爭能力的增強。

下面列出報告期內根據崗位類別細分的集團員工的培訓時數：

人員類別	高級 管理層	中級 管理層	基層	專業 技術	管理 職員	營銷 員工	生產 員工	其他 員工	合計
人數	13	23	40	75	45	138	580	52	966
受訓時數	139	3,119	2,352	5,824	2,541	8,081	17,659	4,656	44,348
受訓平均時數(約)	11	148	58	77	59	59	30	89	66
受訓人員百分比	100%	91%	100%	100%	96%	98%	100%	96%	100%

勞工準則

根據《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《江蘇省集體合同條例》及《企業女職工特殊保護專項集體合同》的規定，集團的招工條件錄用基本標準為18週歲及以上。同時，在《江蘇亨鑫科技有限公司招聘管理辦法》中，我們明確規定禁止使用未滿18週歲者；招聘渠道的招聘信息發佈中，亦明確標注最低年齡的要求；在面試和錄用手續辦理中，我們會將此要求告知候選人，並在國家法律、法規的許可範圍內對候選人進行身份信息再次確認。

《江蘇亨鑫科技有限公司考勤管理辦法》的有關政策對於公司各部門對加班必須嚴格控制、審批。為提高工作效率，充分利用正常工作時間，倘有工作任務須加班時，要事先辦理審批手續。

供應鏈管理

客戶管理

作為公司主要客戶(如國內三大電信運營商)，我們採用集採方式每年或每兩年進行總部集採招標。中標者通常基於價格、技術、實力等進行綜合排名，根據綜合排名名次進行份額分配，排名第一的中標者獲得最多份額。然後我們會與運營商總部簽訂框架協議，各省公司負責當地省份的採購(按集採價格和份量)，實際的銷售訂單和合同與各省公司簽訂並結算。

至於更大型的機構客戶(如電信運營商、設備製造商和系統集成商)，我們會進行定期內部評估，以確定集團可以繼續作為其認證供應商。供應商認證評估範圍包括但不限於廠驗、樣品測試、質量核查和優質服務。通過各級市場人員或採購部與客戶的溝通、招標信息、行業信息等了解市場及產品趨勢，以此不斷改善我們的產品。

供應商管理

我們通過投標程序甄選供應商，並根據多項因素進行甄選，如保持產品質量穩定的能力、定價、準時交付、財務狀況以及服務水平等。我們亦採用供應商准入標準選擇供應商，供應商進行認證的評估項目包括其資信背景、是否持有相關執照或許可證、產能、設備和產品質量等。我們會對滿足相關要求的供應商進行現場考察，並經過樣品驗證合格後，方可納入集團的合格供應商。

針對主要大宗材料採購而言，我們會不定期組織招標工作，整體招標佔比達到95%左右。集團公司各相關部門領導和總經理組成招標小組，對合格供應商的投標文件進行綜合評估後最終確定中標人。招標小組會考慮多種因素，包括投標價格和產品質量等。對於過往曾合作的供應商，評估內容將包括交貨及時率和服務水平等相關因素。一般而言，倘合格供應商的綜合實力同等或相若，最低投標價的供應商將中標，獲取最大中標份額；我們會按季度、半年度、年度根據不同物料種類給供應商做出公平、公正的評估，其中績效評估作為下次招標評標的重要依據。我們每年還會根據實際情況選擇性的對主要供應商進行實地廠驗和覆核，對供貨的原材料及現場管控進行檢查和驗證。

我們的重要供應商均需遵照我們客戶所要求進行標準作業，如環境和職業健康安全方面。因此我們也要求各供應商承擔企業社會責任、遵守勞動法等各類法規，在集團進行供應商招標活動中要求供應商簽署《供應商社會責任倡議書》，以保證供應商相關企業政策與集團政策方向一致。

集團與各供應商維持穩定關係，就獲得充足原材料滿足生產需要方面，從未遇到任何重大問題。集團亦沒有倚賴特定供應商為其提供原材料，因為有其他供應商可隨時供應該等原材料。

產品責任

確保客戶滿意我們的產品和服務是公司的重要任務之一。我們嚴格遵守各項適用法律法規，提倡誠信和守法經營，並要求員工自覺遵守員工守則及各項適用法律法規。

健康與安全

我們所使用的材料均符合有害物質限制指令要求，該要求限制使用某些有害物質在電子和電器設備中。我們也要求原材料供應商提供相應的證明文件並進行定期審核。我們的產品從未發生因健康安全原因造成的客戶反饋。

補救方法

集團建立工程服務部門，專職處理客戶反映的各類問題，建立24小時響應機制，對發生的問題提交報告並接續解決客戶的問題。當集團某批次產品不合格且已經不在集團可控範圍時(如產品已經交付或物權已轉移等)，將立刻啟動召回程序。我們亦制定了《產品召回控制管理規範》，對產品的回收處理過程進行管控。

知識產權

知識產權在我們的業務中有很重要的地位，加上中國越來越重視知識產權，因此集團積極申請專利，切實做好知識產權的保護工作。為推動創新，我們根據創新程度和它對集團所作價值貢獻，制定對各類創新、專利進行獎勵的制度，並進行各類獎勵。

我們已經通過知識產權管理標準化示範合格單位認證，執行GB/T29240-2013《企業知識產權管理規範》要求，積極推進企業知識產權管理工作。在集團的產品廣告、標籤及私隱事宜上，設定了知識產權管理專職機構，配備具有相應知識、技能和經驗的專職人員，建立健全知識產權管理工作制度運行機制，建立系統化、規範化、常規化的知識產權管理體系，並按照《江蘇省企業知識產權管理規範》的各項規範性要求，定期組織開展知識產權教育和培訓，確保知識產權管理的進一步規範。

通過貫標，引導集團將專利技術轉化為標準，並在更大範圍內推廣、加速知識產權轉化為生產力，提高集團產業核心競爭力。

集團制定了《品牌建設、市場策劃及對外宣傳目標管理辦法》及《動態信息報送管理辦法》作為企業宣傳政策，通過與專業廣告媒體及新媒體的合作，擴大企業宣傳範圍，深化宣傳力度，不斷提升集團品牌的整體形象，擴大在行業、國內外市場及社會領域的知名度和影響力。

反貪污

集團非常注重以符合道德標準並遵守所有適用法律法規的方式經營業務，禁止通過不恰當付出金錢來獲取商業利益。集團於2016年制定《江蘇亨鑫科技有限公司誠信信用風險管理制度》，加強對員工、供應商和客戶的誠信信用風險管控，規避和減少因員工、供應商或客戶失信行為而導致對集團造成損失的風險，有序進行誠信信用風險信息的審查、核實、使用和管理，防範遭受來自集團外部的誠信信用風險損害。集團嚴禁於業務營運中任何賄賂或其他不恰當付出金錢的行徑。有關規定適用於所有業務活動，無論牽涉的人士是政府官員或來自商界，該等付款不應與直接有關集團業務經營的贈禮、酬謝及其他合法活動的合理和有限度支出混淆。同時，我們根據《中華人民共和國反不正當競爭法》及相關法律法規制定了防止賄賂及反貪污政策，當中載列所有員工均須遵守的行為標準。利益相關人士可通過集團設立的途徑，以保密形式向董事會舉報非法或潛在非法活動。

社會投資

社會參與

集團積極透過慈善捐贈、夥伴合作及動員職工參與，將社會責任始終融入集團的整體發展，為社區帶來實質改變。集團投入各類捐資助學、幫助扶貧困兒童和學生、義務獻血等公益活動。例如：集團承諾自2007年起20年每年向宜興慈善總會捐贈人民幣50萬元；定期向外地民工子女和當地困難學生捐贈物資；每年向丁蜀高級中學捐資助學人民幣20萬元；2013年雅安地震，向災區捐款人民幣4.6萬元；2016年阜寧地震，向災區捐款人民幣5.05萬元。集團每年通過工會，組織消防隊慰問、困難職工幫扶、社會媽媽助學等定點幫扶工作，在企業自身發展壯大的同時，一心不忘回饋社會。



2016年1月28日，工會主席朱松林先生代表公司走進宜興市消防大隊，對宜興市消防大隊慰問一線消防官兵，開展軍民共建活動，並為消防官兵送去豬肉、雞、魚等節禮。



2016年5月28日，集團女職工參與丁蜀鎮社會媽媽關愛困難家庭學生活動。



2016年8月1日，黨支部副書記狄海先生代表公司慰問宜興市消防官兵，並為消防官兵送去飲料、食品等節禮。



2016年6月28日，公司組織「天災無情，亨鑫有愛」募捐，向鹽城阜寧等災區捐款。

員工關懷

集團廣泛開展各類活動，豐富員工生活，增強員工歸屬感和團隊凝聚力，形成團結互助的文化氛圍，由此促進員工工作效率提升，打造集團企業核心競爭力。

我們的員工住宿區配置運動、閱讀等區域，為員工提供舒適愉快的生活環境。



公司鼓勵員工參與活動，以平衡工作與生活。



公司月度最佳員工頒獎。