

泗阳群鑫电子有限公司

2018 年度社会责任报告

2019 年 03 月 31 日

目录

前 言	3
第一章 公司概况及治理	3
第一节 公司简介	3
第二节 公司战略	4
第三节 公司治理	5
第二章 环境绩效报告	7
第一节 创建“环境友好型”企业	7
第二节 环保投入及污染治理、环保投入	8
第三节 环境管理及保护	8
第三章 员工绩效报告	10
第一节 员工录用及构成	10
第二节 薪酬福利	11
第三节 女职工福利	12
第四节 员工健康计划	12
第五节 员工安全保护及权益保护	13
第六节 治安保卫、消防	13
第七节 人才队伍建设、培训和教育	13
第八节 集体劳动合同签订	15
第九节 厂务公开和职代会制度	15
第十节 职工帮困计划	16
第十一节 人际关系与文体活动	16
第四章 社会绩效报告	17
第一节 社会奉献及社区关系	17
第二节 遵守法律法规及反腐倡廉情况	18
第五章 供应链绩效报告	18
第一节 物资采购	18
第二节 产品营销	19
第三节 优质服务	20
第六章 经济绩效报告	21
第一节 经济表现	21
第二节 持续提高研发和创新能力	21
结束语	22

前 言

泗阳群鑫电子有限公司（以下简称“公司”或“群鑫”）属于半导体行业。

《泗阳群鑫电子有限公司 2018 年度社会责任报告》是根据《全球报告倡议 GRI《可持续发展报告指南》G4 版编制。2018 年度公司在实现自身发展的同时，积极履行社会责任，以“创新&危机意识”为使命，努力促进公司与社会和谐发展。

本报告主要从各利益相关者的角度介绍公司履行社会责任的情况，以期加强各利益相关者与公司之间的理解和联系，也便于接受社会公众的监督，本报告未经第三方审验。

本报告是继 2017 年度首次发布社会责任报告之后，公司再次向社会公告公司履行社会责任情况，本报告除了阐述公司 2018 年度的社会责任履行外，还对公司以前年度的企业社会责任相关内容进行了概述。

本报告组织范围是泗阳群鑫电子有限公司。

第一章 公司概况及治理

第一节 公司简介

群鑫（GRANDE）于 1992 年 6 月在两岸三地的台北、香港、苏州同时成立，2002 年被台湾上市公司强茂集团收购合并，后因苏州地方政府市政工程拆迁，于 2014 年 12 月搬迁至泗阳。泗阳群鑫电子（GRANDE）于 2014 年 12 月在强富美高的泗阳注册成立，坐落于卢集镇全民创业园，注册资金 2000 万元，现有员工 229 人，是一家专业生产和销售各类开关二极管、稳压二极管、双向触发二极管、温敏电阻、肖特基二极管、整流二极管、TVS、MOS、桥堆、电容器等半导体元器件的高科技企业。产品主要供给计算机、通讯接口设备、照明、家用电器及汽车工业等领域作为基础零件。

公司 2017 年销售 8414.56 万人民币，税收 734.27 万。研发费用投入 254.32 万，占销售收入的 3.02%。美国对我国发起贸易制裁、叠加其对先进半导体行业围剿的背景下，2018 年销售 7399.95 万，相比 2017 年出现了负增长。

公司现有发明专利 19 项（4 项国内受理中，1 项国际受理中），实用新型专利 20 项。

☐ 企业历史沿革：

1992.6.2 苏州群鑫电子有限公司（与苏州地方人民政府成立中外合资公司，公司乃苏州新区首家外资企业）、台湾群鑫电子工业股份有限公司、香港群鑫电子有限公司注册成立

1999.11 苏州群鑫电子有限公司变更为外商独资公司

2002.6 强茂股份有限公司全资收购

2014.12.10 泗阳群鑫电子有限公司注册成立

2015.6.30 搬迁完成，正式投产

☐ 企业文化形成：

企业文化是我公司在多年的生产经营活动中，为适应企业本身谋生存、求发展的需要而逐渐成形，并非一朝一夕一蹴而就。企业文化起源于公司董事长、总经理的倡导、要求、坚持与带头示范。基于员工队伍中呈现出的某些不健康或者旧的观念及行为方式，他们提出反映客观需要的文化主张，从而启发、影响和带动了公司的其他人，形成了公司的文化。

第二节 公司战略

公司通过“五力模型”的分析，结合企业自身发展现状，从产业化、精细化、规范化、专业化等四方面进行转型升级，向市场要空间，向创新要动力，在继续保持现有品种市场优势的同时，进一步拓展其他产品的销售。同时通过研发、外部引进等手段不断丰满企业产品线，增强企业发展后劲。在扩大市场规模的同时，应加强风险防范，注重管理与效益的提升，为企业的快速发展提供指引。

企业使命、愿景、价值观：

愿景：在玻封二极管领域，做到行业第一，并成为顾客值得信赖的伙伴。

使命：创新；危机意识。

价值观：当责、顾客导向、团队合作、创新、学习与成长。

公司立足于传统本业二极管的产销，同时加快安规电容器新产品的成果转化步伐，计划于 3 年内实现年销售 1.5 亿元, 5 年内达到年销售额 3 亿元的中长期现实目标。未来发展方向侧重在高端陶瓷电容器的研发及产业化，使其成为公司新的主要的经济增长点。同时，将专利工艺方法运用到例如桥堆等大功率高附加值的产品研发设计上去。

☐ 行业发展前景：

半导体行业是国家十四五规划重要支柱产业之一，叠加国外先进制造商的退出，行业发展前景光明，尤其是世界范围疫情影响下的宅经济，更刺激了电子产品的市场需求。

☐ 企业发展机会点：

☐ 龙头 ROHM 终止生产，中高端市场的需求会增加。

☐ 新产品（耐高压高储能片式陶瓷电容器）位列科技部 35 项卡脖子技术第 12 位（高端电容），与中科院合作开发电容器介质材料的产学研项目，有望获得省成果转化项目资金支持。

☐ 公司与客户的封装加工合作方案，给公司带来全新销售增长点。

☐ 同行外购品的配套机会。

第三节 公司治理

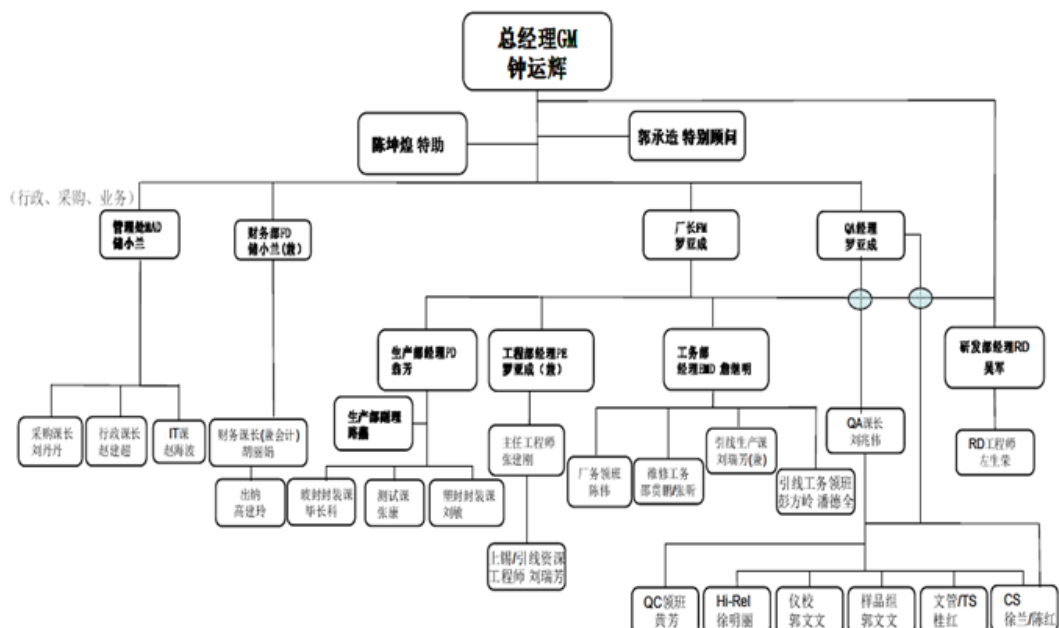
一、股份制改造及股本变动情况

无变动

二、公司治理

公司组织机构

GRANDE.LTD



计过程中发现的不足提出了有效建议。

公司通过对内部控制系统的检查和评价，以及对风险进行系统的辨识、评价和应对，制定了较为完善的内控制度和规范的业务流程，公司现有的内部控制制度符合我国有关法律法规和相关监管部门的要求，能够为编制真实、公允的财务报表及公司各项业务活动的健康运行提供保证。

公司已根据所处行业、经营方式、资产结构特点并结合公司业务具体情况，建立起涵盖公司各个运营环节健全、有效的内部控制体系，其在完整性、合规性、有效性等方面不存在重大缺陷，能够适应公司管理和可持续发展的需要。

第二章 环境绩效报告

公司始终坚持“周到服务、顾客满意、污染预防、确保安全、环保健康、持续改进”方针，在运营中始终把环保作为基础工作来抓，坚持依法经营、节约资源、保护环境的宗旨。公司通过加强现场管理、发展循环经济、采用先进节能环保设备、技术创新节能环保产品等清洁生产方式，减少了能源消耗，降低了生产对环境的影响，努力实现自然环境与企业活动和谐发展。

公司积极创建“资源节约型、环境友好型”企业，努力实现资源消耗低、环境污染少、经济效益好的目标。公司始终贯彻落实国家产业政策，严格执行环境保护“三同时”制度，在技术改造和项目建设中大力推广先进清洁工艺技术、污染防治及综合利用技术，加大技术型环保项目的投入，提高环保装备水平，单位产品主要污染物指标达到国内领先、行业先进水平，控污、治污、降低风险措施得到加强，实现“现代工业与自然和谐共处”的生态有机整体。公司于2018年11月通过了清洁生产审核验收。

第一节 创建“环境友好型”企业

公司积极创建“节能环保，低碳生活”企业，努力实现资源消耗低、环境污染少、经济效益好的目标。

公司大力推广先进清洁工艺技术、污染防治及综合利用技术，加大技术型环保项目的投入，提高环保装备水平，单位产品主要污染物指标达到国内领先、行业先进水平，控污、治污、降低风险措施得到加强，采用废水回灌绿化技术进行植树造林，实现“现代工业与自然和谐共处”的生态有机整体。

第二节 环保投入及污染治理、环保投入

一、环保投入 公司设立安全环保费用专户，为环保资金投入提供资金保障。

公司设立安全环保费用专户，为环保资金投入提供资金保障。2016 年至 2018 年公司累计已投入 25 万元节能环保资金。通过不断加大环保装置的技术改造投入，使污染治理设施及减排计量器具更加完善，控制污染、降低风险措施得到加强，节能减排成效显著，周边环境得到了持续改善。公司为加强减排管理和污染治理的工作，将环境监测纳入计量认证管理体系。公司设有环境监测中心，配备兼职环境监测人员 1 名。公司每年制定环境监测计划，设专人负责监测数据的质量控制，建立监测数据反馈制度，对环境监测合规性进行验证评价，对可疑数据及时报单位负责人，查清原因，及时处理。

二、污染治理

公司始终把节能降耗、资源综合利用作为提高综合竞争力的重要手段，在技改工程中，大力推广先进清洁工艺、污染防治及综合利用技术。公司通过加大环保投入、提高装备水平、实施清洁生产、发展循环经济等措施，迈入资源节约型、环境友好型企业先进行列。我公司三年的固废产生率逐年下降。

第三节 环境管理及保护

一、环境管理（详见环评报告）

（一）、环境管理组织机构

公司不断加强环保管理队伍建设，采取“谁主管，谁负责”的环保工作领导、责任追究制，建立了内部四级网络化环保责任网络化管理，以保证环保管理覆盖“横向到边，纵向到底”。公司配备了 5 名专兼职环保管理人员，定期召开环保例会，定期进行环保检查，切实落实环保责任人。

（二）、环保管理制度情况

公司按 QSE 质量安全健康环境管理体系三位一体综合管理体系要求，建立了环境管理体系，制定了“遵守法规、规范环保行为；科技创新、发展循环经济；以人为本，构建和谐环境；体系管理，实现持续改进”的环境方针，建立了一套完整的企业环境、安全和质量管理制度，如《环保管理考核办法》、《废水排放管理规定》、《废气排放管理规定》、《固体废物管理办法》、《环境监测管理规定》等。

通过系统开展环境标准化创建工作，定期组织清洁生产审核及环保技术研讨，建立企业环境保护长效运行管控机制。同时通过排污收费、指标考核等管理措施，进一步强化了污染减排效果。公司深刻认识到在创造利润、对股东利益负责的同时，还要承担对员工、对社会和环境的社会责任，通过主动协助下游企业办理资质手续、规范环境现场等措施，实现公司环境保护和经济发展的同步、促进人与社会的和谐，使公司走上了可持续发展的生态文明之路。

（三）环境监测管理

本生产线所产生的一般固体废弃物执行《一般工业固体废物贮存、处置场污染控制标准》（GB18599-2001）要求。危险废物（报废油墨、擦拭物等）委托有资质的第三方进行处置，签订年度合同。

污水主要来至生产过程中磨边过程的降温用水，冲洗玻璃原片的洗涤用水、空压机等设备运转所需的冷却用水等。生产污水中主要是悬污物，不含有毒成份，经沉淀处理后排入厂区污水处理站，污水处理站通过絮凝沉淀后，将净化水再次循环利用于磨边工序，多余水量通过排水系统外排。经上述处理的污水可达《城镇污水处理厂污染物排放标准》（GB18978-2002）中的二级排放标准。

噪声主要产生于压缩空气站中的空气压缩机、引线机等高噪声机械设备以及装填车间的摇引线、振玻壳工序，其设备声级为 85~90dB（A），执行《工业企业厂界噪声排放标准》（GB12348-2008）中 3 类区域标准。本公司将通过选用噪声低、性能可靠的机械设备、对噪声源采取隔声、吸音、封闭及建立绿化带等措施以及在产生空气动力性噪声设备的进、排气口加装消音器等措施来防治噪声污染。

废气主要产生于印刷、烘干等工艺，目前公司已经对废气进行收集并安装废气净化设备，主要工艺是低温等离子+活性炭、光催化氧化+活性炭，确保废气达标排放。环保治理有整套的废水处理设备、专门的危险化学品仓库、危险废弃物

储存仓库、一般固体废弃物仓库。

二、环境质量改善

公司始终把污染治理同周围环境质量稳定相结合，注重周边环境的改善，以“整体规划，见缝插绿”为原则，打造森林式、花园式厂区。从形成装置区与居民区的绿化隔离带。公司外环境敏感点无组织排放均达到《大气污染物综合排放标准》（GB16297—1996）中新污染源标准限值的要求。

公司的发展，决不能以牺牲和破坏环境为代价，这是公司各级领导的共同认识。针对公司的技术改造和扩建，始终做到建好一片，绿化一片，美化一片。科学制定了“以生活区、生产区、主干道”为重点，灌木与花卉相结合、植树与种草相结合、硬化与绿化相结合的绿化美化方案以及建立了长效生态保护机制，企业的环境状况得到了很大的改观，已变成充满绿色生机与活力的“花园式工厂”。

第三章 员工绩效报告

公司坚持以人为本、深入推进求才、用才、奖才、育才工作。公司在做好人力基础工作的同时，加强定岗定员，人力资源培训与开发，推动人力资源信息化和制度建设。开拓人力资源视野，把握人力资源动态，吸收国内外最新人力资源管理思想和理念，进行人力管理改革与创新。

第一节 员工录用及构成

一、员工录用

随着公司规模不断扩大，员工队伍也不断壮大。截止目前为止，公司在职人员 247 人。

公司严格遵守国家法律法规以及公司有关规章制度，遵守和执行国际劳工标准及其他适用的行业标准，公开、公平招聘员工，尊重人权、不用童工、不歧视员工、维护员工权益，实行员工机会平等、男女员工同工同酬。

二、员工构成

公司员工专业由管理人员、销售人员、研发人员、生产人员构成。公司员工年龄构成方面，30 岁以下员工占绝大多数，员工队伍年轻，有学习、创新能力

强等优势。公司员工学历结构方面,以大中专毕业生为主,员工受教育程度较高。

公司保持良好的工作环境和员工参与的氛围,维护全体员工的权益,使全体员工满意,调动全体员工的积极性。为激发员工的创新意识,促进提高岗位技能和管理水平,公司为员工营造主动参与的环境,鼓励员工积极参与各种形式的群众性质量管理活动,如 QC 小组活动、合理化建议、5S 管理等。对员工申报的技术创新、工艺创新、管理创新成果和建议,及时逐项进行评审,创新建议采纳实施后收到成效的,公司给予物质奖励和精神奖励,提高员工参与的程度和积极性。公司领导采取民主管理模式,公司总经理邮箱和热线直接对员工开放,针对员工反馈的问题,由专人跟踪落实并给予答复。公司还开展为职工生日赠蛋糕的活动,并经常举办联谊,为未婚人士提供更多结交朋友机会。

确定影响员工权益、满意程度和积极性的关键因素,如薪酬福利、劳动保护、学习机会、职位提升等,以及这些因素对不同员工的影响。根据不同的需要,为员工提供有针对性、个性化的支持。定期调查员工满意度、了解员工的意见和建议,并分析原因,制定改进措施,提高员工满意程度。通过员工流失、缺勤、抱怨及生产效率,评价和改善员工的满意程度和工作积极性。

第二节 薪酬福利

2018 年公司实施了工资制度改革,建立了以管理、技术、技能三支队伍为核心的薪酬体系,将技术、技能队伍的待遇提高到与管理队伍同等的层次,确保员工职业发展通道的通畅,建立了以岗位能力为核心的岗位工资体系,公平对待各个岗位的员工。2018 年员工平均年收入为 51,493.92 元,平均月收入 4291.16 元,本地的最低工资是 1620 元/月,生活工资是 2300 元/月(根据当地基本物资定价等计算出),明显高于本地社会平均收入水平。

公司全员实行岗位薪资制度,定岗定薪,岗变薪变,建立起岗位薪资、绩效薪资、津贴薪资综合薪酬体系,按照国家规定,为职工缴纳了养老、医疗、失业、工伤、生育等保险金以及住房公积金,同时根据工作特点为员工提供了劳保、午餐补助、特岗疗养等福利;高级管理人员薪酬按照《年度经营业绩考核及薪酬管理暂行办法》执行,建立了有效的激励和约束机制。

第三节 女职工福利

公司认真贯彻执行《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、《女职工保健工作规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》，建立健全《公司女工特殊劳动保护管理办法》，切实维护女职工权益。公司工会、女工委突出“维护职责、完善保护”机制，持续开展“巾帼建功”、“三八红旗手”评选表彰、“关爱女职工健康”等系列活动，女职工工作成效显著。

公司严格执行国家有关法律、法规的规定，对女职工实行特殊保护，对职工在特殊生理期间的工作安排等实施特殊对待。针对女职工生理和心理上的特殊性，公司工会深入开展爱心帮扶，解决女工的生活和生产中的各种困难，一是加强女工的“特殊时期”保护工作，认真落实女工在劳动安全卫生方面的各项保护措施。二是每年三八妇女节为女职工发放节日慰问金，组织安排知识讲座等系列活动，组织开展女工健康、保健及心理知识讲座，发放《职工健康手册》、《女职工工作手册》；三是组织安排各级女工委委员到“工运干部学校”进行培训学习，注重女工计生及保健知识的普及和宣传，为女工生育参保投险，每年组织安排全体女工、包括离退休女职工进行健康体检，为女职工送健康、知识、关爱，鼓励女职工岗位成才。

第四节 员工健康计划

员工身心健康是企业的根本。公司定期组织开展健康知识讲座，定期对员工进行体检，并建立了员工健康档案。通过定期体检，让职工及时了解自身健康状况，以早发现疾病征兆，早预防、早治疗。公司职工宿舍配套健身房等文体活动场所与设施，且不定期举办各种文体活动和外出交流活动，员工身心健康得到保障。

员工健康工作是关爱员工工作的关键，按照岗位体检侧重点不同，为员工提供定期、系统的专业体检，建立特岗员工体检健康档案，并且逐年加大投入治理职业危害及强化职业健康管理力度。

公司定期组织职业健康安全培训、大力改善员工工作环境，不断提升对员工的职业健康管理水平

第五节 员工安全保护及权益保护

公司始终坚持“安全第一，预防为主、综合治理”的安全生产方针，倡导“我的安全我负责，你的安全我有责，企业安全我尽责”的安全文化理念，严格遵守国家有关安全生产的法律、法规，认真落实各级安全生产责任制。公司始终坚持“安全生产是广大员工的家庭幸福，是领导干部的政治生命，是企业发展的根本保证”的工作理念。

第六节 治安保卫、消防

公司始终贯彻“预防为主、防消结合”的消防工作方针，实行公司统一领导，各子公司全面负责、员工积极参与治安保卫机制。公司安全环保部肩负着公司的治安保卫、消防管理工作。各子公司配有经警，同时外聘保安，负责公司日常的治安保卫工作。每逢节假日以及治安保卫的重要时期，公司均要制定治安保卫专项方案，特殊时期还组建临时护厂队，配发防暴器具，与公司经警队、消防战斗员配合，实行 24 小时不间断巡逻，加强生产厂区的治安保卫工作。长期以来，公司在特殊时期未发生治安保卫事件，为企业环境的维稳工作做出了应有的贡献。加强消防宣传教育活动，提高了公司员工的理论、体能、技能素质，为公司的安全生产提供了有力保障。

第七节 人才队伍建设、培训和教育

市场的竞争归根到底是人才的竞争。公司设人力资源部，主要负责人力资源规划、定岗定员、招聘与选拔、晋升与调配、薪资与绩效、三支队伍建设、培训与开发等。公司致力于建立能上能下、能进能出、企业自我约束的用人机制，以实现人才在公司内部各岗位的优化配置，促进人才资源的开发、管理与合理使用，建立高素质、精干、高效的员工队伍。

一、人才队伍建设

根据公司发展战略，公司制定人力资源战略，以保证公司的人力资源发展与企业的发展相匹配，经过几年的实践，公司引进人才、培养人才、造就人才的机制逐渐完善。

1、引进人才的渠道 采取“引人及引智”两种招聘方式。“引人”即将高层次的技术管理人员引入公司任职，提高公司的技术管理水平；“引智”是同高校进行联合，利用高等院校的人才力量帮助公司解决技术及管理上的瓶颈问题。优惠政策 公司倡导“用感情留人，用事业留人，用适当的待遇留人”的用人理念，实施员工关爱制度。公司协助解决员工子女的上学困难，重阳节为员工父母发放节日慰问金，举办员工集体婚礼等等。公司用实际行动为员工营造着良好的工作、生活氛围。

2、制定绩效考评方案，合理的对引进人才进行考核和使用为合理使用和培养人才，公司制定了合理的年度考评方案，以促进人才公平、有序竞争，最终达到造就人才的目的。

二、人才激励机制

公司注重激励机制以发挥员工最大潜力，灵活运用物质激励、精神激励方式。公司设有专项奖，确保物质奖励的来源。在物质激励的基础上，公司培训学院定期开展各种培训。另外，公司定期开展“先进个人、先进集体、劳动模范”评选，在公司里形成了“比、学、赶、帮、超”的工作氛围，以达到共同进步的目的。

三、企业人才梯队的建设

公司自 2018 年起开始企业人才梯队建设，建立了管理、技术和技能骨干队伍，并制定了相应制度，每年都对专业技术人才进行考核和聘用，为进一步完善技术人才队伍建设，公司提高技术人才的待遇，修订了技术人员原最高级别为主任级，提升到首席专家级别，建立了“三大序列、十四个级别”的技术人才梯队，使同级别的技术人员和管理人员享受同等待遇，打通了技术队伍与管理队伍的通道。

四、人员培训

公司将职业道德修养和专业胜任能力作为选拔和聘用员工的重要标准，切实加强员工培训和继续教育，不断提升员工素质。公司以创建学习型企业为目标，以全员培训和岗位技能培训为基础，以基础复合型管理人才、专家型人才、技能型人才三支人才队伍为重点，加大对人才的培训力度。公司制定了《岗位说明书》、《员工培训管理制度》、《新进员工培训管理规定》等制度，通过新员工培训、岗位培训、特殊工种培训等多种形式的培训，加强员工职业技能。

在管理人才培养方面，培养“眼界宽、格局大、能力强”的管理队伍，分批对管理人员进行经济管理知识培训。在专业技术人才培养方面，培养“功底深、专业精、技术硬”的专业技术队伍。

在技能型员工队伍培养方面，培养标准化操作的技能队伍。主要采取行业标准梳理、职业技能等级鉴定，技师和高级技师聘任，技术比武，师带徒、岗位练兵等多种方式。推进职业技能鉴定工作，加大专业技术及管理干部的评聘工作，完善专业技术管理干部的考核、评聘办法，建立技师、高级技师的考核评价机制，加快公司技能型及专业型员工队伍成长速度，使公司技能型员工新增持证人数稳步提高，专业人员素质稳步提升。

在后备人才方面，建立较为完备的公司人才信息库，并实行动态管理，同时把后备人才队伍的范围扩大到工段长、班组长和专业技术骨干队伍之中。积极探索后备人才队伍培养、管理的新途径和新方法，采取系统培训与专题培训，集中培训与业余自学，学习书本知识与实践经验等方式有机结合起来。启动重点岗位名师带高徒计划，实现公司重点岗位的“师徒团结协作、共同成长”的目标。

第八节 集体劳动合同签订

公司根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国公司法》和《劳动部集体合同规定》等法律、法规，建立集体协商机制，企业方与代表员工的工会方就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全保护与卫生、职业培训、保险福利等内容进行平等协商，形成集体合同文本，并经公司职工代表大会讨论通过后签订，报地方劳动管理部门审定备案。目前，签订集体合同覆盖面达到100%。除为员工提供除法律规定的公休假日、婚假、产假等休假外，还执行与国家《员工带薪年假条例》一致的年休假制度，与公司签订劳动合同满一年以上的在岗员工根据年限可享受带薪年假。

第九节 厂务公开和职代会制度

一、厂务公开 公司坚持厂务公开制度，坚持公司、子公司、班组三级厂务

公开制度，定期公开生产经营动态和员工收入分配情况；拓宽民主管理渠道，建立公司领导接待日和联系点制度，通过政工例会、意见征集、思想调查、个别访谈、群言箱及办公网络平台等形式，畅通员工诉求表达渠道，及时收集员工意见，深入基层了解情况，掌握信息，分析员工思想动态，做好员工思想调查和反馈工作，及时解决员工反映的热点和难点问题，以调动员工的主动性，增强公司的凝聚力。

二、职代会制度 公司坚持职工代表大会制度，建立和完善两级职代会制度，制定了《公司职工代表大会制度》，建立了职代会制度体系，分级分层开好职代会、工代会，将企业规划建设重大决策，生产经营重大事项，涉及职工切身利益方面的问题及时向广大员工宣传，提交职代会讨论。在班组工会组长和职工代表的带领下，坚持开好班组民主生活会，班务会等，让班组生产目标、任务、工作职责、工资奖金分配、先进评选等变得更加公平、公正，把民主管理工作与公司班组建设工作紧密结合，建立“职工之家”、“职工小家”。

第十节 职工帮困计划

公司不断完善帮困送温暖机制，制定《员工关爱工作制度》等各项关乎员工民生的规章制度。积极为员工排忧解难，形成制度化、经常化的工作机制，做到一般困难机制帮、突出困难重点帮、突发困难及时帮。建立“扶贫帮困、敬老基金”，帮助家庭和生活困难的员工及离退休职工解决实际问题。各级工会组织在公司工会的带领下把帮扶困难职工，维护职工利益作为维护稳定，促进和谐的大事来抓，为企业分忧，为职工解难。深入开展“送温暖”活动，本着员工利益无小事的指导思想，围绕员工群众关心的问题开展工作，把送温暖制度引向制度化、经常化。

第十一节 人际关系与文体活动

公司在充分汲取国内外优秀企业文化营养的同时，逐步建立起了具有xx化学特色的文化体系。先进的文化形成了公司核心价值观，企业凝聚力和向心力大为增强，推动企业快速发展。公司提倡脚踏实地、拼搏奉献、百折不挠、自强不息的企业精神。

一、人际关系

公司建立了信息化协同管理平台，员工可以随时、方便地通过信息平台反映问题，公司各级领导可以在平台上公开地向员工反馈意见，并专门设立了员工意见箱，各子公司不定期召开员工交流会，以及时了解职工的心理动态和情绪；通过不定期召开各类座谈会，如大学生座谈会、少数民族员工座谈会、团员青年座谈会、离退休员工座谈会等，加强公司内部不同类型职工群体的交流和沟通，在全公司内搭建起稳固而又和谐的人际关系。通过开展内部客户满意度调查，办好企业内刊等渠道搭建起企业内部沟通桥梁，做好企业信息的上传下达工作；通过“面对面”的交流以及其他沟通渠道，使公司的各项管理决策和员工意见都能够在一个透明、公开的环境里进行有效反馈。同时，员工以合理化建议等方式有效地参与到了公司各项管理工作中，促进了公司工作顺利开展及职工权益的实现。

二、文体活动

公司每年通过举办迎新春文艺晚会、庆“三八”、“五四”等系列活动；举办员工大型运动会，包括跑步、乒乓、拔河、跳绳、绑腿、头顶气球、踢毽子比赛等体育活动，大力倡导和推行具有群鑫特色的企业文化，逐步形成了一套“以大型文体活动为龙头，以节庆活动为契机，以小型、多样、日常活动为基础，以各种赛事为手段”的多层次、多元化的职工文体活动模式。各分工会、职能部门齐抓共管，树立“大文化”观念，形成了“职代会系统抓，职能部门协助抓，子公司（车间）深入抓，党政工团合力抓”的工作机制。

第四章 社会绩效报告

第一节 社会奉献及社区关系

回报社会是公司应履行的责任。公司积极参加社会公益活动，努力以自身发展影响和带动地方经济，促进企业与社会和谐发展。

2018年，公司为促进社会发展、改善民生，积极承担社会责任，具体行动：公益性质的活动。

公司注重与社区的合作，支持周围社区的发展，通过多种形式参与社区活动，主动承担责任，以实际行动构建和谐社区。组织员工在周围社区植树，用实际行动

动倡导绿色环保理念，引导员工从维护身边的环境做起，共建和谐文明生态家园。在社区内积极主动开展扶贫帮困活动，做出了大量务实的、富有成效的工作，同时加强对员工社会责任的培训教育，促进公司与社会的和谐发展。

第二节 遵守法律法规及反腐倡廉情况

一、遵守法律法规情况 公司自上市以来，严格按照《公司法》、《证券法》等法律法规的要求，规范运作，不断完善公司治理结构，建立健全的法人治理结构及行之有效的内部管理和控制体系。在日常经营和运作中未出现违反法律法规而受到行政或司法处罚的行为，未发生损坏政府、股东、债权人利益的行为。公司还通过反商业贿赂工作的开展，形成了共同抵制商业贿赂的良好氛围。截止 2018 年底，未发生涉嫌商业贿赂违法犯罪行为。

二、反腐倡廉情况

公司严格落实党风廉政建设责任制，扎实推进以惩治和预腐败体系为重点的反腐倡廉建设，加强党的建设和政权建设，加强党的执政能力建设和先进性建设的基础性工程，认真贯彻《党风廉政建设责任制》等一系列政策法规及配套制度，深入推进教育、制度、监督、改革、纠风、惩处等各项工作，加大监督检查力度，切实保证公司重大决策部署的贯彻落实，切实加强和改进领导干部作风建设，大力弘扬党的优良作风，在坚决惩治腐败的同时，更加注重治本，更加注重预防，更加注重制度建设，按照要求切实加强预防腐败工作，严格执行党风廉政建设责任制，切实落实各级领导班子和领导干部的责任，组织制定了涉及施工管理、安全监督、工程设计变更、工程材料供应、工程预结算、议标采购、资料管理、物资及设备采购、工程结余物资、廉洁自律等方面的规章制度。

第五章 供应链绩效报告

第一节 物资采购

公司始终坚持“对企业要忠、对客户要诚、对业务要精、对自己要严”的管理理念，对供应链的管理主张“互利共赢、协同发展。”

公司为保障生产物资及时供应，规范物资采购行为，制定了一系列采购方面的制度，包括《物资计划管理规定》、《物资采购管理办法》、《合同管理办法》、《采购物资出入库管理规定》等，这些制度在实际过程中得到有效执行。物资供应总公司为采购供应的执行部门，负责汇总、平衡、分配物资采购计划，对采购计划分类实施采购；按照货比三家的原则进行比质比价，签订采购合同；在采购物资入库环节，由质量检测部门进行质检后办理入库。商务部建立供应商管理体系，对供应商实行入网许可管理，建立了供应商档案信息，并定期复核、更新供应商档案，保证信息的完整性、信息更新的及时性。采购合同需经公司合同评审委员会评审通过后与供应商签订。

在采购过程中注重环保、节能、绿色的采购理念。采购和推广节能、高效、低排放的物料，优先采用国内国际先进技术，将可持续发展理念贯穿于物资采购的每个环节。同时，公司根据物资的特性采取差异化策略，加强对大宗原料的跟踪与市场分析，根据实际情况调整采购方法，平衡库存、采购时间、采购频次，实行阳光采购，确保操作制度化、规范化、程序化、透明化。

按照公司要求，采购部门对采购计划申报、计划下达、合同签订、合同履行、到货跟踪、货款支付及质量投诉等几大方面形成了闭环管理。做到计划、采购、验收三个权限的有效分离。实现了集中的权力分散化、分散的权力规范化。

以“巩固老供应商，稳妥发展新供应商”为主导思想，同供应商建立战略合作伙伴关系，将供应商和公司的发展结合起来。每年与各供应商签订《廉洁从业协议书》，坚决杜绝供应系统商业贿赂，维护各自权益。

公司每年进行供方评价，对不符合要求的给予降级或取消“合格供方”资格；与涉及到危化品的供应商签订《安全协议》，划分职责，规范要求，采购部门建立危化品供应商台账，每年更新相关资质；对于各子公司提交的商务联系单，采购部门积极联系厂家处理，在最短时间内解决问题，保证生产的稳产、高产。采购部门严格按照公司各项体系建设的要求，从源头保证公司产品的质量。公司要求主要原料的生产型供应商通过 ISO9001 的认证。

第二节 产品营销

公司销售总公司为扩大市场，加强客户服务，防范销售过程中的风险，制定

了《市场营销管理办法》、《铁路运输管理规定》等制度，在市场调查、产品发货、客户授信额度、客户关系维护、营销策略管理、货款回收管理等方面做出了具体规定。根据营销管理办法规定，公司每半年或者一年必须以询证函形式与客户对账。

公司依靠诚信营销树立了“群鑫”品牌、适应市场变化求发展的营销之路。群鑫电子产品作为有形的载体将企业文化传播到顾客心中，为企业的可持续发展打下基础。公司不断提高产品质量，持续满足环保要求，取得了良好的经济绩效。

第三节 优质服务

公司严格按照 ISO9001 质量管理体系，测量管理体系标准的要求，建立了客户走访制度和售后服务管理办法，对于客户进行分级管理，并分级每月走访，各片区经理负责就产品质量、合同等方面与顾客沟通、协商。建立《与顾客相关过程管理程序》、《顾客满意度测量管理程序》、《持续改进控制程序》、《管理体系内部审核》等 32 个管理程序，从标准化管理上维护了顾客的权益。客户满意度测评，公司坚持以“执着、追求，为顾客提供满意的产品和优质的服务”为质量方针，以客户为导向，注重加强与客户和相关方的沟通和对话，了解他们对于产品的需求，以双方共赢和可持续发展方面的意见为关注点。公司不断提高客户诉求，积极开发产业链，公司积极贯彻并通过了 IATF 16949 管理体系认证、产品品质认证，测量管理体系已经现场审核完毕。目前开展的有能源管理体系，职业安全健康体系，环境管理体系，全方位的将各管理体系有机结合，达到持续改进的目标要求，为客户提供最优质的产品提供保障，确保公司产品符合环境、质量要求。

经过多年积累，公司形成了完整的用户满意度调查和改进体系，通过每年开展的客户满意度调查工作，从产品质量、计量、运输、包装、服务等方面逐层分解落实，了解客户满意程度，并提出改进方案。通过不断的努力，客户满意度不断升高。

2018 年客户满意度情况 0.9569.

第六章 经济绩效报告

第一节 经济表现

2016-2018 近三年申报产品销售额

公司统计分析了 2016-2018 年销售额，营业收入，利润等方面的数据。根据三年的财务统计数据分析，公司营业收入持续保持增速平，居国内同行排名前列。我公司的主要营业收入来自于半导体原件主营业务，2019 年我们的主营业务主要包含国内和国外销售。

统计项目	2016（万元）	2017（万元）	2018（万元）
近三年平均申报产品销售额	7938.93	8414.56	7399.95
近三年平均申报产品出口额	2197.74	2232.83	2462.84
近三年纳税额	449.84	734.27	705.96

第二节 持续提高研发和创新能力

公司高度重视科技创新工作，不断加强自主创新能力，完善技术创新体系，加大科研投入。公司拥有世界一流的先进装备技术，却不具备先进水平的研发能力，为了提升企业自主研发能力，进一步巩固企业在行业中的领先地位，尤其是科研技术能力的领先地位，公司加大科研投入力度，不断引进和培养人才，更好地对引进技术消化吸收再创新。

公司投资购买了多种国内先进的设备和研发器材、仿真设计软件。近年来公司在技术能力提升、基础条件建设、产品研发和公司内部技术改造等方面奠定了坚实基础，并取得了一些具有自主知识产权的科研和工程技术成果。

今后公司仍将加大科研投入、员工积极创新等多种途径逐步提高研发和创新能力。

结束语

2018 年度，泗阳群鑫电子有限公司在股东、债权人、供应商、员工权益保护以及环境保护、社会公益事业等社会责任方面做了一些务实工作，但履行的社会责任与相关部门及社会公众对公司的要求还有一定的差距。随着公司的做大做强，所承担的社会责任也将有更高的目标。2019 年度，公司在发展的同时，将进一步积极保护股东、债权人、职工的合法权益，诚信对待供应商、客户，扎实推进环境保护工作，积极参与社会公益事业，促进公司与社会的和谐发展、共同进步。