

目 录

1 报告说明	2
2 总经理致辞	3
3 公司简介	4
4 组织治理	5
5 利益相关方参与和实质性分析	7
6 劳工实践及人权	8
7 环境	14
8 商业道德	16
9 产品责任	18
10 负责任供应链	20
11 公益事业	22
12 读者意见反馈	26

1 报告说明

1.1 报告范围

报告是浙江睿泰汽车零部件有限公司发布的企业社会责任报告,信息和数据主要涵盖了 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间公司各项企业社会责任实践活动,基于报告的延续性和对比性,部分数据和信息不局限于 2022 年。

1.2 编制原则

本报告参考 GB/T36000-2015《社会责任指南》的要求并结合公司实际情况进行编制。

1.3 内容选择

报告内容在选取过程中,公司遵循 GB/T36000-2015《社会责任指南》的要求中利益相关方参与原则、可持续发展背景原则、实质性原则、完整性原则,平衡性原则、可比性原则、准确性原则、时效性原则、清晰性原则和可靠性原则,从经济、社会环境三个方面进行陈述,重点报告了公司在劳工实践和人权管理、环境管理、商业道德管理、负责任供应链管理,产品责任和公益事业管理等方面的责任承担。本报告的数据和信息收集工作按 GB/T36000-2015《社会责任指南》要求的流程和公司现有实际情况进行。

1.4 发布方式

报告发布周期为每年一次,以网络版形式发布。可在本公司网网址查阅(网址:<http://www.outai.net/>)。

2 总经理致辞

浙江睿泰汽车零部件有限公司在不断发展的同时积极履行公共责任、公民义务及恪守道德规范，随着企业的发展与壮大，公司对环境、对社会、对公众、对员工的关心也在不断地加强。在公共责任方面，公司建立了质量、环境和职业健康安全三体系，推行 6S 管理，在质量安全、环境保护、能源节约、资源综合利用、公共卫生等领域积极创新，持续改善。在道德责任方面，公司推行廉政文化建设，坚持诚信务实、和谐发展的经营理念，诚信守法经营，兼顾相关方利益。在公益支持方面，公司积极支持地方建设、捐助慈善事业、鼓励青年创业、推动教育助学和文体事业等公益事业，积极回报社会。

公司恪守道德规范，在环境保护、能源消耗、安全生产等方面严格执行法律法规，并积极推动公益事业发展，切实履行企业社会责任。

总经理：

日期：

3 公司简介

浙江睿泰汽车零部件有限公司坐落于浙江省衢州市龙游县城南开发区，公司成立于 2012 年 8 月，是一家集汽车装饰件、精品设计、生产、销售为一体技术力量雄厚的民营企业。坐拥 2 万多平方米自建厂房，工厂配有独立设计研发车间、模具车间、生产车间、QE 实验室等。

公司月产量最高达 180 万套，并通过了 IATF16949 汽车行业质量管理体系认证。目前公司已发展成为拥有扶手箱、挡泥板、门槛条、车窗、后护板、油箱盖、外拉手、门碗、雾灯罩、中网饰条、尾灯罩、后视镜盖、上窗饰条、后饰条、前饰条、门边条、前灯罩、尾灯罩、边灯框、消声器、车牌架、晴雨挡、下护板、LED 日行灯/前雾灯/后杠灯、防护网等汽车配件精品。

地址：龙游县东华街道开源路 43 号（城南工业区）

联系人：何翠琴

网址：www.outai.net

电话：15306708669

4 组织治理

公司自成立以来，一直努力完善公司法人治理结构。按照《公司法》的规定，制定了《公司章程》，并建立了由股东大会、董事会、监事会和经理层组成的相互独立、权责明确、相互监督的法人治理结构。

a) 组织治理如何考虑以下关键因素

1) 管理层所采取行动的责任

管理层所采取行动的责任包括经营责任、道德责任和法律责任三方面：

经营责任。股东大会是公司的权力机构，依法决定公司经营方针和投资计划，股东依法对公司的经营进行监督，提出建议或者质询；董事会应及时了解公司的经营情况，决定公司的经营计划和投资方案等；总经理对董事会负责，主持公司的生产经营管理工作，组织实施董事会决议。

道德责任。公司坚持依法纳税、诚信经营，并不断影响利益相关方的行为。

公司的运营符合生产许可证、排污许可证、特种设备年检、特殊岗位年检等要求，公司要求每一个员工在生产经营的每一个环节都要遵循“遵纪守法、诚信经营”的原则。

法律责任。公司高层领导致力于营造守法重德的环境，每年组织各部门开展法律法规的合规性评价，严格遵守国家的法律法规，建立商业行为准则和员工商业行为规范。

2) 财务方面的责任

在财务管理方面，公司遵守国家企业会计准则以及相关财税法规，结合公司性质及经营特点，建立健全了一系列财务管理制度，使财务管理有法可依、有规可循。

公司对董事会、监事会、经营层的财务责任做了明确区分，对年度财务预算和利润分配方案的制定及审批权限作了明确规定，并把纳税责任作为履行社会责任的主要内容之一。

3) 经营管理的透明性以及信息披露的政策

为规范员工的信息披露行为，加强信息披露事务管理，确定由行政部具体负责，根据公司法要不并结合公司实际情况，制定了公司的《信息披露管理制度》。

4) 内、外部审计的独立性

➤ **内部审计的独立性：**公司董事会下有专职审计员，负责公司内部

内部审计工作；审计人员直接对董事会负责。

- 外部审外部审计的独立性：公司聘请了会计师事务所对公司进行外部审计，该事务所具备担任审计机构的任职条件，具有相关专业的履职能力，与公司没有关联利益关系，确保了外部审计的独立性，几年来均出具了标准无保留意见审计报告。

5) 股东及其他相关利益的保护

公司一贯坚持合作共赢的法则，通过各种方式实现对顾客、股东等方面利益的负责。

股东利益的保护。公司每年召开股东大会，通报年度财务管理情况；定期检查公司会计政策、财务状况和财务报告程序；与外部审计机构进行沟通，对公司的内部控制进行监督，预测公司潜在的各种风险。

员工利益的保护。公司严格按照国家劳动法有关规定制定和履行劳动合同。

供应商利益的保护。公司建立了严格的供应商管理制度，公开、公平、公正地选择供应商。

顾客利益的保护。对顾客实行分级管理，与核心顾客建立战略合作伙伴关系，通过技术合作、管理输出、品牌推广等方式与顾客共享成功。

其他相关方的利益保护。公司依法纳税、诚信经营，积极为社会提供就业机会，承担社会责任，注重环境保护和降低能源消耗。

b) 高层领导和组织治理机构绩效的评价和运用

1) 如何评价高层领导、治理机构成员的绩效

对公司总经理的考评：公司总经理负责编制公司战略实施的年度具体措施，包括资产保值增值、利润目标、生产经营目标、企业文化建设计划、新产品开发计划、等，并上报董事会评议。董事会根据审议通过的年度工作计划对总经理进行考评。

对公司高层领导的考评：公司总经理与行政部等职能部门共同负责对公司高层领导进行考评，考评的依据为岗位责任制规定的工作内容及经济责任制合同规定的各项业务指标，以月度例会形式对月度和年度绩效进行考评。

2) 高层领导和治理机构绩效评价结果的运用

在对高层领导及治理机构成员绩效的评审以后，公司制定一系列的政策来改善领导体系，提高领导体系的有效性和实用性，精简不合理的职能，完善不同层级的职能。随着领导体系有效性不断提升，促进了公司的发展，提高了公司的业绩。

5 利益相关方参与和实质性分析

1) 利益相关方参与

公司在可持续发展建设的过程中,十分重视与利益相关方的互动,重视利益相关方的意见,不断满足利益相关方的期望和需求。公司建立了各种渠道,如电话、邮件、年会、论坛、行业交流和拜访来加强和利益相关方的沟通,为了让利益相关方更加全面和直接地参与公司的企业社会责任建设。

图表 1 公司与相关方双向沟通方式

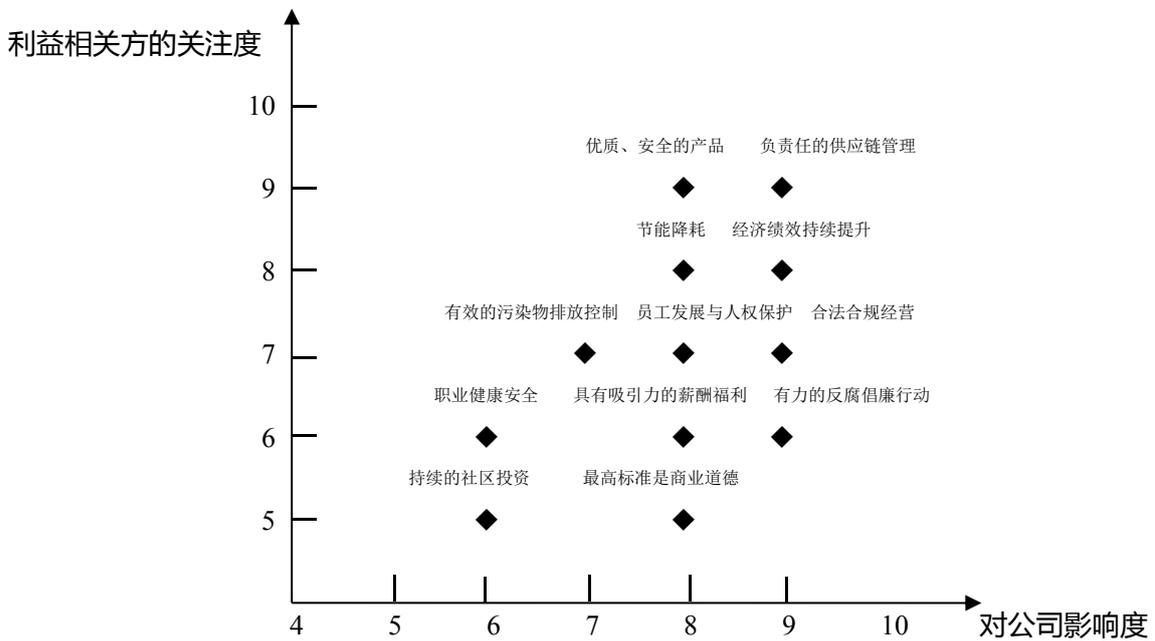
对象	沟通方式
员工	公司网站、《员工手册》、企业宣传册、企业文化活动、宣传窗、《管理制度》等
	电话、微信、QQ、OA 系统、电子邮件系统、信箱等
	新员工入职培训、企业文化培训、素质拓展训练、在职培训、专业培训、技能培训等
	职工活动、联谊活动、文艺活动、旅游活动、公益活动等
	不同周期各级别会议、党员大会、绩效面谈等
顾客	公司官网、企业宣传册、品牌宣传、电子邮件、新闻媒体、行业杂志、行业展销会、客户服务热线、现场走访等
股东	网站、报各种财务报表、审计报告、个别沟通
供应商	供应商实地考察、供应商评选、供应商会议、电话沟通、电子邮件等
合作伙伴	公司网站、公司报刊、新闻媒体、行业协会活动
政府	工作汇报、项目评审、参观指导、接待相关人员来访、参加公益活动、慈善捐赠等,
公众	企业网站、企业刊物、宣传册、宣传片

2) 实质性分析

实质性分析包括对业务运营和战略规划及部署会产生影响的议题以及利益相关方关注或其受到这些议题较大影响的议题。

公司将所有议题纳入一个议题矩阵, 分别体现利益相关方的关注度(纵向优先度)和对公司的影响(横向优先度)。

图表 2 实质性议题矩阵表



6 劳工实践及人权

公司秉承“诚信、正直、务实、进取。”的核心价值观，以“在学习中成长，在实践中成才”的人才培养理念，尊重人才，在平等的基础上，尊重员工职业生涯的发展目标，并根据员工所长，专人专用，尽可能多地提供发展的平台；其次，在尊重的前提下，视员工为企业的事业伙伴，与企业共同成长，激励员工为实现组织的使命、愿景而奋斗不息。

图表 3 公司人员组成结构表

年龄	人数	比例
45 岁及以上	56	57.14%
31-45 岁	26	26.53%
20-30 岁	16	16.33%
合计	98	100%

公司坚持“平等、公平、公正”的用人原则,为不同年龄,学历的人员提供平等的就业机会,在各自岗位上为公司的事业而奋斗。

公司尊重和维护国际人权法,严格遵守国家的法律法现,建立规范的用工制度,严禁雇佣童工,严禁使用债务(包括债奴)、奴役、监狱或契约的劳工,坚决抵制人口贩卖。持续完善、优化人力资源管理制度,保障员工合法权益,保护员工健康和安安全,反对强迫劳动,反对职业歧视。

劳工与人权政策方面,公司持续改进优化相关政策、承诺尊重所有员工的劳动权与人权,也要求我们的供应商尊重其所有员工的劳动权和人权。具体在自由择业与平等就业、合法用工、规范管理与不得强迫劳动、工作时间、薪酬福利、沟通与申述、自由结社与集体谈判等方面进行了明确声明。

1) 员工发展与关爱

公司致力于提供一个平等、公平、多元化的工作环境,人人在工作中均得到公平对待无论种族、年的,性别,宗教、信仰等因素,根据员工能力,给予公平的任职机会。

(1) 员工关怀

公司注重人文关怀,构筑和谐温馨的氛围,制定员工慰问管理制度,

将对员工关怀通过制度落实。

(2) 员工宿舍

为方便公司相关管理人员安心在企业工作，公司为其提供租赁住房，解决员工的生活后顾之忧，给员工提供生活便利。

(3) 员工意见箱

公司建立高效的信息沟通渠道和信息反馈管理体系，及时了解基层员工诉求和情绪动态，提升员工满意度和敬业度。如设立了意见箱，每月定期开启，收集员工意见和建议，由人资行政部主管，对员工的反馈进行研判后，分发到相关部门，跟踪解决效果

(4) 鼓励员工参与多种形式的管理和改进活动

根据“双爱”活动提出的“经营要关心”，公司积极鼓励员工参与群众性质量管理，例如：合理化建议、6S 管理、现场改进小组、成本管理、转型升级小组等，提高了员工参与生产经营活动的积极性，

(5) 建立员工职业发展通道

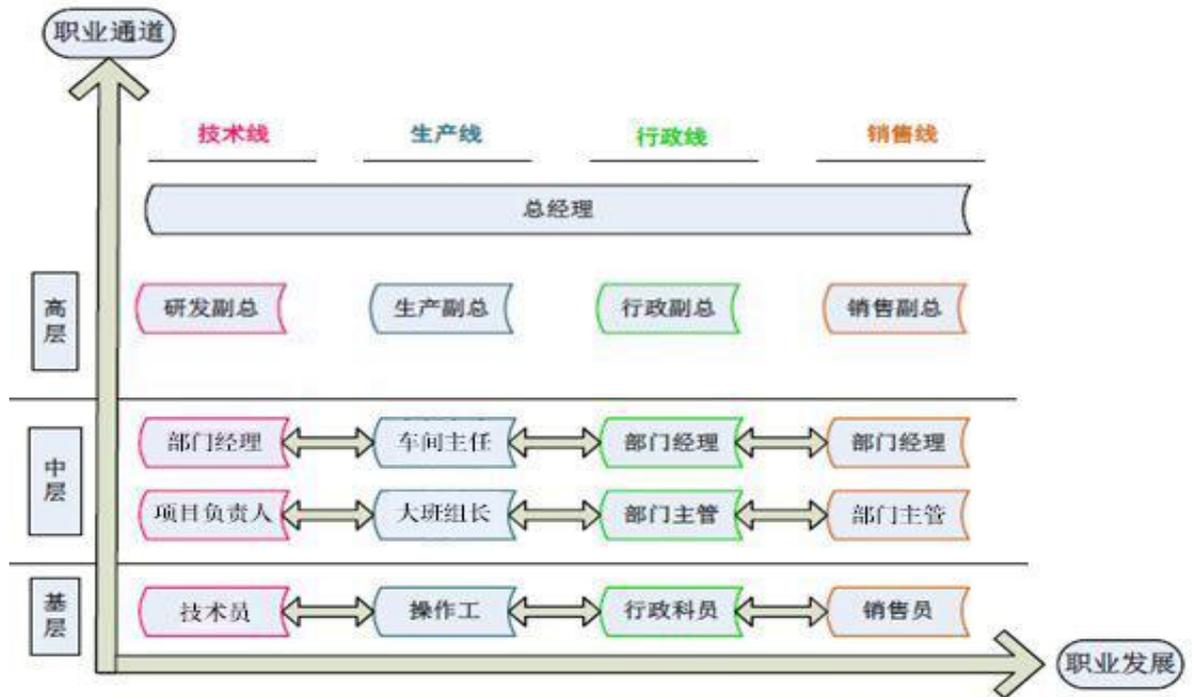
公司重视内部人才培养，注重员工职业发展，建立了阶梯式培养机制和多序列发展通道，为员工能力提升与职业发展创造平台。

2) 帮助员工设计职业发展规划

(1) 纵横结合的发展通道

对于员工的职业发展，公司建立了纵横结合的发展通道，提供了广阔的发展平台。纵向发展，只要员工在为公司绩效贡献的同时提升个人能力，在公司的绩效考核体系中，就能得到公正的认可，不断获取晋升空间；横向发展，公司为员工提供了多个空间、多种可能，只要员工具备胜任不同岗位的知识能力，就可在公司行政部的指导下，分析确认自我职业取向，选择适合自己的职业道路。

图表 4 职业发展通道



(2)多管齐下助员工职业发展

为进一步完善企业管理制度，增强激励和约束机制，建立一支结构优化、业务精良、精干高效的管理队伍，实现人力资源的合理配置，公司建立多渠道、分层次的人才培养制度，为员工的学习与成长创造机会。

图表 5 促进员工职业发展的机制

机制类别	说明
内部办班	公司每年定期举行岗位知识技能培训，利用掌握的技术优势，对相关岗位的技术人员和生产人员进行针对性极强的培训，让一般的员工快速了解和学习到先进技术，迅速提升技术水平。
外部送培	公司非常注重持续性教育，根据岗位的特点，去参加针对性的短期培训。
制度支持	公司建立一系列包括招聘制度、薪酬制度、绩效制度和培训制度，让每个员工充分了解情况，了解自己可获得的权益。

3) 员工满意程度

(1) 影响员工权益、满意度和积极性的关键因素

在技术类、生产类、行政类和销售类四类人员中，结合高层管理人员、中层管理人员和基层管理人员三个维度，设定专项调查表，按照不同年龄段、工龄短、性别等多种因素，对十多项可能影响员工权益和满意度的因素进行排序，最终确定影响员工满意度的关键因素。

图表 6 影响员工满意度的关键因素及对策

对象	关键因素									
	薪酬	激励	授权	沟通	工作支持	福利	员工支持	培训	工作环境	职业发展
高层管理人员	■	▲	■	■	■	▲	▲	▲	■	■
中层管理人员	■	■	▲	■	■	▲	■	▲	▲	■
基层管理人员	■	■	▲	▲	■	■	▲	■	▲	■
技术人员	■	■	▲	▲	■	▲	▲	▲	▲	■
行政人员	■	▲	▲	▲	■	■	▲	▲	▲	■
营销人员	■	■	▲	▲	■	▲	▲	▲	▲	■
生产人员	■	■	▲	▲	■	■	▲	■	■	▲

注：■表示比较重要 ▲表示一般重要

(2) 员工满意度测量

公司每年进行一次员工满意度调查，对于满意度低的共性问题，指定责任部门、落实责任时间和整改措施。另外，公司还会要求行政部同关键岗位主动离职人员进行面谈，以听取其在工作中满意和不满意的信息，以便做后续改进。

(3) 为员工提供针对性、个性化的支持

通过员工满意度调查、合理化建议、员工座谈会等形式，了解不同员工的关注点，进而展开针对性、个性化的支持服务。

图表 7 员工需求类别及支持措施

员工类别	关键影响因素	支持措施
生产 基层 人员	健康的需要	强化现场管理、发放劳保用品、发放高温补贴，加大对除尘、通风等环保设备的投入；职业健康体检
	工作回报的需要	实行绩效工资制，薪酬与绩效挂钩；设立特殊津贴；给困难员工发放困难补助
	工作稳定的需要	采用合同制管理，明确劳动关系，奖罚分明
	学习成长的需要	通过内部办班等形式提高员工的业务技能；提供应用型的培训及技术分享等
行政 基层 人员	工作报酬福利与社会认可的需要	提供具有竞争力的薪酬和优厚的福利待遇；送外培训
	工作成就感的需要	建立竞争激励机制，对晋级、晋职与个人绩效挂钩，以多形式表彰增强员工的成就感
营销 基层 人员	工作报酬与社会认可的需要	提供有吸引力薪酬，丰富的员工福利和节假日福利
	工作支持的需要	配备技术服务人员，提供新产品知识培训，客户生产工艺分析和使用产品需求分析
	学习成长的需要	提供营销管理、谈判策略与技巧、商务礼仪等专业知识培训
技术 基层 人员	学习成长、发展空间的需要	帮助设计职业生涯规划，提供前瞻性培训；公司内部开办培训；密切关注专业技术资格晋升
	良好环境的需要	改善办公条件、生活区的环境等

	工作报酬福利与社会认可的需要	提供具有竞争力的薪酬和优厚的福利待遇；送外培训
中高层管理者	成就感的需要 社会认可的需要	提供富有竞争力的薪酬；实施绩效年薪
	学习成长的需要	送外培训等

(4)了解员工意见和建议，及时作出积极的反馈和处理

高层领导通过员工满意度调查、座谈会、下基层参加部门例会、员工邮件等形式调查、了解员工的意见和建议，明确的问题由公司办负责跟踪督办，要求各相关职能部门在规定时间内进行处理。高层领导注重现场了解情况并在承诺时间内及时做出积极的反馈和处理。

4) 公司注重公司与员工双赢，在公司稳步发展的同时，为员工提供良好的工作环境、适宜的生活条件以及具有竞争性的薪酬福利。

7 环境

公司在企业不断发展的同时积极履行公共责任、公民义务及恪守道德规范。在公共责任方面，公司把环保和能源消耗作为所有工作中的重点，积极创新，持续改进，取得了很多成果。

组织的主要公共责任及其监控措施见图表 8。

图表 8 公司的公共责任及控制措施

项目	目标	过程控制措施	测量方法	责任部门
环境保护	厂界噪声 GB12346-2008 《工业企业厂界噪声标准》 3 类标准	选用低噪声型号设备，加强机械设备的保养与维护，对产噪设备进行合理布局，将高噪声源风机等 1、布置在远离厂界一侧，并做好基础减振工作，同时加强管理，降低人为噪声，建立设备定期	内部监控 委外检测	行政部

			维护、保养的管理制度，以防止设备故障形成的非生产噪声；2、定期监测。		
	废水	废水执行《污水综合排放标准》(GB8978-1996)的三级标准后纳入市政污水管网,其中氨氮、总磷执行《工业企业废水氮、磷污染物间接排放限值》(DB33/887-2013)	生活污水经化粪池预处理后,废水最终进入武义县城市污水处理厂集中处理达《城镇污水处理厂污染物排放标准》(GB18918-2002)一级A标准后排入环境。		
固废	废料控制	资源化、无害化处理	1、边角料出售物资公司； 2、生活垃圾环卫部门统一清运。	每月监控、检查	行政部
安全生产	火灾事故	无	安全培训、监督,识别危险源并监控,设备改造	每天监督检查	行政部
	安全事故死亡率	无			
公共卫生	环境清洁卫生	符合	实施“6S”管理,推行卫生检查、员工体检,落实环境管理制度	监督检查	行政部
产品安全	100%	依据高于行业标准的内控指标进行产品设计、生产,进行产品性能测试	设计评审开发鉴定性能试验	每年测评	技术部 生产部

8 商业道德

公司自创立以来,一直秉承着最高标准的商业道德,并以“**诚信、正直、务实、进取**”作为企业的核心价值观,公司在营运过程中,遵纪守法,公开承诺反对任何形式的贪污腐败、挪用公款、敲诈勒索行为;避免一切形式的利益冲突;尊重知识产权,保护客户信息;遵守市场规律,抵制虚假广告和不公平竞争;按照上市公司信息公开的要求进行信息披露;设立有效的沟通渠道为申诉和检举提供便利,并为申诉者和检举者提供身份保护,禁止任何形式的打击报复行为;尊重与公司有业务往来的所有人士的隐私。

1) 诚信建设

公司加强组织诚信体系建设,将诚信与企业文化相结合。公司特制定了廉政建设制度等各项制度,关键岗位签署廉洁宣誓承诺书。多年以来,在严格诚信体系的监管和公司高层领导的带领下,公司认真实践诚信理念,严格履行道德准则,做到诚实守信、合法经营、依法纳税,合同违约率为零,从不拖欠银行贷款和供应商货款,赢得良好的社会声誉;公司高层、中层领导均无违法乱纪记录,在客户、供应商、公众、社会中树立了良好的信用道德形象。

2) 道德规范关键过程及绩效指标

公司建立健全了道德行为监测体系,用于监测公司全体员工(包括中高层领导)的道德行为,具体见下表所示。

图表 9 公司道德行为检测指标

相关方	道德行为要求	监测依据	测量方法	测量指标
股东	勤政、廉政、诚信经营、生产经营活动的规范性、保护股东利益等	《公司法》、《合同法》、《财务通则》、《会计准则》、《税收制度》等	年度报告、财务检查、税务检查及评价等	信息披露及时率
				报表客观真实
				资产保值增值率
				经营活动违规次数
顾客	管理行为的公正性，工作态度	顾客管理相关规定	内部审计、顾客投诉	违规次数
				顾客投诉次数
				顾客满意度
员工	按时发放工资、保护员工合法权益、促进员工职业发展等	《员工手册》、《劳动合同》、《岗位说明书》、《奖惩制度》等	违纪处理、媒体曝光	违纪违法事件数
				媒体曝光次数
供应商	采购合同及时履约、不拖欠供应商货款	供应商管理制度等	供应商反馈、内部审计等	采购合同履行率
				供应商货款发放及时率
政府和社会	依法纳税、保护环境、履行社会责任等	《中华人民共和国税法》、《大气污染物综合排放标准》等法律法规	政府监督、社会监督反馈等	社会信用等级
				污染排放达标率
				公益捐助

9 产品责任

1) 产品设计管理

公司产品设计与研发是从研发立项、过程各类活动记录、研发过程总结控制研发相关的整个过程。尊重他人知识和参与践行保护知识产权是公司设计开发工作的重要内容之一。

2) 原材料采购管理

公司根据原材料对产品质量构成的风险程度，将原材料分类管理。对原材料供应商，除了必须符合法定的资质外，还要定期进行现场查验。对重要原材料进行风险分析，视供应商提供原材料的质量情况决定是否需进行现场审查。并对原材料供应商应当建立质量档案。对采购的原材料批次进行检验，凡未达到规定标准的原材料一律不得入库使用。

在原材料采购方面，对供应商的相关资质进行严格审查，确保原材料符合质量要求。

3) 生产过程管理

公司生产部具体负责产品生产管理和现场流程管理工作。制定并逐步完善了生产管理制度、工作标准、岗位操作规程和工艺规程、管理规程、标准操作规程。采用车间集中培训和班前、班后会对各岗位操作人员进行全面的岗位技能培训，持证上岗，并采用多种方式进行督查、考核，增强员工质量意识，提高操作水平，在生产过程中，各级管理人员严格履行管理职责，及时检查，及时纠正差错，保证生产秩序的稳定。

对生产所需的原料、辅料、包装材料进行投料前复核，把好中间产品、成品的质量，严格执行“不生产不合格品，不接收不合格品，不流

转不合格品”的“三不原则”，督促员工做好自检、互检，执行监控核查规程，严格记录的管理，做到领用、发放和核对相统一。对每一生产步骤进行原材料平衡，保证原材料的投入和产品的产出数量与工艺要求相一致，确认无潜在质量隐患，符合账、物、卡一致的要求。

员工操作必须按要求及时填写生产记录，做到字迹清晰、内容真实、数据完整，操作人及复核人签名确认。生产结束后，记录汇总、复核，及时上交，记录由专人管理。

公司根据行业特点及实际情况，加强生产过程信息化建设水平，对公司整个生产过程实行系统化管理。同时，挖掘内部潜力，发挥技术骨干人员的力量，开展对现有设备进行持续性改造或科技创新工作，成立技术攻关小组，对薄弱环节进行技术攻关。生产操作工上岗前要经过培训及考核，建立全员培训档案，通过集中培训、班前会培训、“传、帮、带”、目视化等多种方式进行培训，强化其工作技能和质量意识。生产员工严格遵守车间纪律。

4) 标准管理

公司将企业标准化贯穿于生产全过程，从原辅材料、包装材料的采购、半成品、成品检验等各个环节，均制定了相关标准。从而使产品从原辅材料进厂到成品出厂的整个生产过程都处于标准化规范管理之中，对稳定产品质量、提高企业管理水平奠定了良好的基础。

5) 计量管理

公司严格执行《监视和测量设备控制程序》等文件规定，从原材料采购、过程管理、生产设备、检验设备、工序检验、成品检验等环节建

立了一整套管理文件和控制方法。设有专兼职计量人员负责公司的在用计量设备管理、配备和定期校检工作，注重对计量管理人员的专业培训，为公司的计量管理的规范化提供了有力的保障。

为确保产品质量，在产品生产工艺中严格过程控制，对生产工艺过程中的原辅材料等加强计量管理，确保计量设备的正常运行和计量的准确性。

对计量器具从采购、入库出库严格按照审批计划和管理程序执行，仓库有专人保管计量器具，建立台帐和登记手续，计量器具的领用出库必须通过检定，有检定合格证方可投入使用；对在用的计量器具严格按周期检定，强化现场检查 and 监管，掌握其使用情况，发现问题及时处理；对存在问题部门提出整改意见，采取积极有效措施进行整改，为生产优质产品奠定了坚实的的计量基础。

在设计和开发阶段，就对关键特性实施测量系统分析，确保了测量结果的有效性。每种新的测量系统，都是在系统分析并满足要求后，方可投入使用。

10 负责任供应链

公司根据物料对产品质量构成的风险程度，将物料分类管理。对物料供应商，除了必须符合法定的资质外，还要定期进行现场查验。对特种物料进行风险分析，视供应商提供物料的质量情况决定是否需进行现场审查。并对物料供应商应当建立质量档案。对采购的原材料进行检验，凡未达到规定标准的原材料一律不得入库使用。

图表 10 采购管理实施控制表

相关方要求	控制要求	控制措施	效果评价
提高采购物料质量	产品标准	新产品标准化的实施，确保供需双方产品生产、验收标准一致，减少因标准不一致造成的品质问题	长期稳定的合作关系；采购合格率持续提升；通过现场诊断、指导和改进，提高供应商质量、技术、计划管理水平
	推动供应商培育工作	通过定期对供应商的评价，分析存在的问题，协助供应商拟定改善措施，指导与监督改善方案的有效实施，并从供货的结果建议验证改善方案的有效性，使来料合格率不断提升	
	质量问题管制	根据供应商来料质量同样问题重复发生的频次达到一定指标的，给予质量管制，要求并协助其改进。在改善期间，取消其供货资格，经过供应商再评审通过后，逐步恢复供货	
准时交货快速响应	滚动计划管理	推行滚动物料需求计划的实施，确保了供应商的备货计划、生产计划的有效实施，提高了供应商的柔性化生产能力，从而，满足了客户的快速响应，达成了快速交货的能力。	准时供货
提高供应链合作指数	推行“供应商早期参与”	在新产品立项批准开发阶段，先期充分应用供应商的技术资源，提升开发效率与成功率，同时，在开发阶段就把价值链建立起来，提高了整个供应链运作水平与反应速度，确保了快速响应市场需求的能力	供应链合作指数提升
	推行战略合作伙伴培育	根据产品未来发展与自身特点，逐步开发、培育全方位的合作伙伴，提高战略合作伙伴数量，在战略合作伙伴中通过优势互补来实现共同开发、利益共享、风险共担，共同迎接市场挑战。	
提升供应商满意度	建立供需沟通机制	建立与供应商的交流、沟通的操作规范机制，明确对分类的供应商实施不同的交流方式，包括交流频次、广度与深度，通过与供应商的信息互通、资源共享，在有效解决供货/服务等显示问题的基础上，立足长远和未来，拓展合作的深度和广度，促进相互学习、共同成长	供应商满意度提升

供应链 成本费 用率	建立供应商 评估 团队	由技术、品管、采购、生产等联合选择与评估供应商，保证供应商能适应公司的产品特性和发展的需求，降低后期管理成本	供应链成 本费用率 持续下降
	开展对供应 商资源优化 工作	通过定期对供应商实施评估工作，诊断供应商存在的问题，根据问题拟定对供应商的培育计划并组织实施，持续提升供应商能力指数，达到管理水平逐步提升，从而提高供应商的生产效率与品质，降低各种损失，实现综合成本下降	
	实施最小库 存机制	根据供应商的配套情况，实施旺季最小库存确保生产15天，淡季最小库存确保生产15天，有效控制了采购成本。	
	实施灵活的 原材料的定 价机制	根据主要原材料价格波动的实际情况，公司对主要原材料实施一月一定的政策，有效控制了采购成本。	

11 公益事业

1) 重点支持教育事业，大力发展慈善活动

公司在企业不断发展的同时积极回报社会。积极关爱员工，并履行社会责任。公司领导十分重视公益支持，积极主动履行公共责任，回报社会，支持公益事业。

2) 高层领导示范，员工积极参与慈善事业

领导及员工积极为社会公益事业做出很大的贡献，高层领导起了很好带头示范作用。“内聚人气、外树形象”，公司高层非常重视企业承担的社会公益责任，积极支持所在地区的经济、教育、医疗、基础设施建设等事业，实现企业与地区、社会的协调、和谐发展。

图表 11 近三年公司公益捐款情况

支持领域名称	支持内容	金额（万元）
慈善	抗击疫情	2



图表 12 环境管理体系证书



图表 13 职业健康安全管理体系证书

积极履行社会责任是公司义不容辞的责任和义务。在公共责任方面，公司与时俱进，不断创新，把节能降耗、安全生产作为重点进行持续改进，不断优化，取得了一次又一次阶段性的成果；在道德行为方面，与相关方建立良好的关系；在公益支持方面高层领导积极带头，员工热烈响应，以实际行动积极参与社会各项公益事业。

12 读者意见反馈

尊敬的读者：

感谢您阅读本报告，我们真诚的希望您能对本报告给予评价，并提出您的宝贵意见，我们对此非常感谢！

您可以选择以下方式提出您的意见或建议：

《浙江睿泰汽车零部件有限公司 2022 年度社会责任报告》读者意见反馈表

姓名：

工作单位：

联系电话：

电子邮箱：

调查内容：

1. 您是否在本报告中获得了您所要了解的信息？ 是 否
2. 您认为本报告是否全面反映了本公司质量诚信状况？ 是 否
3. 您认为本报告是否全面反映了本公司质量管理状况？ 是 否
4. 您认为本报告是否全面反映了本公司相关方质量诚信状况？ 是 否

5. 上述内容如选择“否”请说明具体内容，同时欢迎提出相应意见和建议。