

# 张家港市国泰华荣化工新材料有限公司

## 工作文件

文件名称： 企业社会责任管理规定

文件编号： Q/GT-WI-39-Z05      版本号： A

编 制： 俞萍      日 期： 2023-08-16

审 核： 肖艳      日 期： 2023-08-16

批 准： 舒可飞      日 期： 2023-08-17

---

**2023-08-17 发布**

**2023-08-20 实施**



张家港市国泰华荣化工新材料有限公司 工作文件	文件编号	Q/GT-WI-39-Z05
	版本号	A
企业社会责任管理规定	修订号	1
	页次	1

## 1 目的

为贯彻落实国泰华荣公司的企业价值观和发展理念，进一步完善公司企业社会责任工作机制，规范企业社会责任工作的有效实施，实现企业与社会的协调发展，制定本规定。

## 2 适用范围

适用于本公司所有员工。

## 3 劳动用工管理规定

3.1 为了保障员工的合法权益，保证生产管理有序进行，生产经营行为符合相关法律法规，让全体员工明确公司对于禁止强迫劳动和不使用童工、未成年工、囚工政策，特做出如下规定：

3.1.1 为了保障工人的权利和公司的权利，公司会与每一位员工签订劳动合同，依法缴纳社保。

3.1.2 公司在管理工人的过程中坚决不允许强制性劳动的措施。

3.1.3 员工档案只有使用工人的身份证明文件的复印件，所有工人的身份证明原件都由工人自己保留。

3.1.4 公司不收取任何形式的押金及抵押品，所有劳动防护用品、厂牌、工具等均由公司免费提供。

3.1.5 所有员工只要按照离职规定履行手续，都可以自由申请离职。公司可通过正当方式与员工沟通，但不得强制员工留厂。如员工有紧急情况需提前离职，公司在调查确认属实后，应给予办理提前离职。

3.1.6 所有工人在上班时间里可自由离开工作岗位饮水、使用洗手间和厕所的自由。

3.1.7 所有工人可自由选择是否加班。公司若安排工人加班，要有工人在自愿加班申请表上签名确认。

3.2 为了保障员工的合法权益，保证生产管理有序进行，生产经营行为符合相关法律法规，公司规定禁止使用童工、囚工，原则上不使用未成年工。

3.2.1 公司所有员工必须由行政人力资源部统一招聘，任何部门和个人不得私自招聘，对前来应聘的工人年龄进行严格把关，行政人力资源部在招聘工人时仔细核实工人的身份证，无有效身份证明文件一律不用。

3.2.2 行政人力资源部审核应聘资料时，根据应聘者填写的个人资料，查看其年龄、身份证、样貌是否相符与员工本人是否相符，仔细核对其身份证的真假。如对提供证件有怀疑，可要求应聘者提供其它足以证明其身份、年龄的其它证件。如身份证相片难以辨别是持有人本人，须致电应聘人员所属公安机关查证，并请其配合出具证明。若查出身份证非其本人的，坚决不予录用。

3.2.3 行政人力资源部还应询问应聘者最近工作履历，对其家庭情况进行调查等。

3.2.4 公司不得招用囚犯或触犯刑法遭通缉尚未结案者。若发现公司内有服刑中的囚犯或逃犯，须马上报警。

## 4 童工拯救管理规定

4.1 童工的定义：

张家港市国泰华荣化工新材料有限公司 工作文件	文件编号	Q/GT-WI-39-Z05
	版本号	A
企业社会责任管理规定	修订号	0
	页次	2

我国《劳动法》规定童工是指未满 16 周岁，与单位或个人发生劳动关系从事有经济收入的劳务或者从事个体劳动的少年、儿童。（注：未满 16 周岁的少年、儿童，参加家庭劳动、学校组织的勤工俭学和省、自治区、直辖市人民政府允许从事的无损身心健康的、力能所及的辅助性质劳动，不属于童工范畴。）

4.2 公司禁止招用未满十六周岁的童工，并会在招聘时口头告知应聘者，或通过合同协议、告知书等形式告知服务外包方(如食堂、物业等)、承包商禁止使用童工。

4.3 如果由于童工个人原因（使用假证等），导致未能识别，并形成实际的劳动关系，将遵循以下拯救控制程序：

4.3.1 一旦发现有未达到 16 周岁的工人（童工）隐瞒其真实年龄，将停止其工作，并在三日内安排该儿童到当地疾病预防控制中心进行健康检查，同时通知当地劳动保障部门。如果该童工身体健康，则经劳保局同意后安排专人直接将其送到家中，公司承担全部费用。如果该童工经检查患疾病，立即安排治疗，直到痊愈，医疗费用由公司承担。

4.3.2 确保童工人身安全，并不会受到报复或处罚。如果童工是通过劳务中介或学校招聘进来的，还必须保证劳务中介或学校不会威胁处罚他们，不会消失。记录童工及其父母、监护人的联系方式。公司要联系有资质的咨询公司协助进行后续处理并承担相应费用。同时需要配合为孩子争取最好的结果。补救工作需要的支出包括：项目咨询和管理费用。行政开支（差旅费用等）。用于补救费：学费：根据就读的学校收费标准收取。其他教育费用（如校服费、书本费、住宿费及伙食费等）。工资：按照公司所在地的最低工资标准按月支付。体检费：用于身体健康检查的费用。

4.3.3 童工体检表、劳动和社会保障局处理意见、公司支付其治疗和继续教育费用凭证的文件，应保存于行政人力资源部，保留不少于三年后方可毁弃。

## 5 未成年工保护管理规定

### 5.1 未成年工的定义

未成年工是指年满 16 周岁，未满十八周岁的劳动者。未成年工的特殊保护是针对未成年工处于生长发育期的特点，以及接受义务教育的需要，采取的特殊劳动保护措施。

5.2 公司原则上不招录未成年工，若因工作需要确实需要招聘未成年工，需经总经理批准后才能录用。

5.3 不得安排未成年工从事公司内以下范围的劳动：

- 1) 《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业。
- 2) 《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业。
- 3) 《冷水作业分级》国家标准中第二级以上的冷水作业。
- 4) 《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业。
- 5) 《低温作业分级》国家标准中第三级以上的低温作业。
- 6) 《体力劳动强度分级》国家标准中第四级体力劳动强度的作业。

张家港市国泰华荣化工新材料有限公司 工作文件	文件编号	Q/GT-WI-39-Z05
	版本号	A
企业社会责任管理规定	修订号	0
	页次	3
<p>7) 工作场所接触放射性物质的作业。</p> <p>8) 有易燃易爆、化学性烧伤和热伤等危险性大的作业。</p> <p>9) 连续负重每小时在六次以上并每次超过二十公斤，间断负重每次超过二十五公斤的作业。</p> <p>10) 工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和、动作频率每分钟大于五十次的流水线作业。</p> <p>11) 锅炉司炉作业。</p> <p>5.4 未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷（非残疾型）时，不得安排其从事以下范围的劳动：</p> <p>1) 《高处作业分级》国家标准中第一级以上的高处作业。</p> <p>2) 《低温作业分级》国家标准中第二级以上的低温作业。</p> <p>3) 《高温作业分级》国家标准中第二级以上体力劳动强度的作业。</p> <p>4) 《体力劳动强度分级》国家标准中第三级以上体力劳动强度的作业。</p> <p>5) 接触铅、苯、汞、甲醛、二硫化碳等易引起过敏反应的作业。</p> <p>5.5 按下列要求对未成年工定期进行健康检查：</p> <p>1) 安排工作岗位之前。</p> <p>2) 工作满一年。</p> <p>3) 年满十八周岁，距前一次的体检时间已超过半年。</p> <p>5.6 公司应根据未成工的健康检查结果安排其从事适合的劳动，对不能胜任原劳动岗位的，应根据医务部门的证明予以减轻劳动量或安排其它劳动。</p> <p>5.7 对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度：</p> <p>1) 招收使用未成年工，除符合一般用工要求外，还须向所在地的县级以上的劳动行政部门办理登记未成年工登记表，核发未成年工登记证。</p> <p>2) 未成年工须持未成年工登记证明上岗，《未成年工登记证》由国务院劳动行政部门统一印制。</p> <p>5.8 未成年工上岗前应进行有关的职业安全卫生教育、培训。未成年工体检和登记，由公司统一办理并承担相关体检费用。</p> <p>5.9 如有未成年工，必须有一份单独的未成年工名单。</p> <p>5.10 公司可以使用未成年工，但如果受强制教育法规的限制，他们只可以在上课时间以外的时间工作。在任何情况下，未成年工每天的上课、工作和交通所有时间不可以超过 10 小时，且每天工作时间不能超过 8 小时，同时未成年工不可以安排在晚上上班。且不得安排有毒有害及重体力工作。公司 EHS 部要专人负责安排未成年工的劳动 PPE 配备，特定化学品和危险工作环境中的警告警示、提示标识的设置和张贴。行政人力资源部进行监督。生产车间要督促检查未成年工在劳动过程中的劳动防护佩戴情况，不安排或禁止其暴露在特定的化学品和危险工作环境中。</p>		

张家港市国泰华荣化工新材料有限公司 工作文件	文件编号	Q/GT-WI-39-Z05
	版本号	A
企业社会责任管理规定	修订号	1
	页次	4

## 6 女职工保护管理规定

6.1 为维护女职工的合法权益，减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康。公司特制定如下妇女“三期”保护规定：

6.1.1 禁止安排女职工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其它女职工禁忌的工作。

6.1.2 女职工在月经期间，各部门不得安排其从事高空（坠落高度基准5米以上有可能坠落的高处进行作业）、低温（工作地点平均气温等于或低于5℃的作业）、冷水（操作人员接触冷水温等于或低于12℃的作业）和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

6.1.3 不强迫验孕、避孕等作为雇佣条件，不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或者解除劳动合同。

6.1.4 女职工怀孕后可以跟部门负责人报备，由部门调配尽量安排一些较轻松的工作。公司要为怀孕要生育的妇女保留职位、待遇。

6.1.5 女职工在怀孕期间，各部门不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得延长劳动时间，不能胜任原劳动的，可予以调换或减轻劳动量。

6.1.6 怀孕7个月以上的女职工，一般不安排其从事夜班劳动，在劳动时间内应安排一定的休息时间，在劳动时间进行产前检查，应当算作劳动时间。

6.1.7 参照国家、江苏省相关法律规定享有产假、哺乳假、育儿假。

6.1.8 有不满一周岁婴儿的女职工，应给予哺乳时间。哺乳时间算作劳动时间。女职工在哺乳期内，不得安排其从事国家规定第三级体力劳动强度的劳动和哺乳禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

6.2 凡适合妇女从事劳动的岗位，不得拒绝招收女职工，女职工享有其它员工的各种福利待遇。

6.3 根据劳动法规，做好女工保护工作，严禁安排女工从事危害身心健康、危害生育健康或有安全风险的工作。

6.4 女职工劳动保护权益受到侵害时，有权向公司领导和所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉，接受卫生、妇联、工会、劳动部门的监督检查。

6.5 违反本制度侵害女职工劳动保护权益的部门负责人，公司将根据情节轻重，给予处分。

## 7 反歧视、反欺凌与反骚扰管理规定

### 7.1 禁止歧视、欺凌要求

7.1.1 凡自愿来本公司工作的员工，应受到鼓励和支持，严禁在招聘、薪酬、培训、升职、福利、离职等事务上，因种族、宗教、地域、性别、年龄（指16-18周岁未成年工）、语言、身体能力、身高等的不同而受到歧视。不因种族、宗教信仰、性别等而采取纪律程序，以及因性别而制定雇佣政策、条件和扣减工资。

7.1.2 行政人力资源部应允许所有符合条件的申请人参加所申请工作的应聘。招聘广告中不能限制性别、种族、宗教信仰、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点、社会地位，社会或种族背景。

7.1.3 行政人力资源部招聘人员时应依据员工的技能高低决定是否录用，而不因性别、种族、宗教信仰、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点、社会地位，社会或种族背景等因素而区别对待。

张家港市国泰华荣化工新材料有限公司 工作文件	文件编号	Q/GT-WI-39-Z05
	版本号	A
企业社会责任管理规定	修订号	1
	页次	5

7.1.4 行政人力资源部可以规定工作场所允许的行为与举止，但是所有的聘用决定必须取决于完成工作所需的技能和品质。

7.1.5 女工在怀孕后不应受到歧视、解雇。应该视身体状况决定是否需要调整工作岗位。

7.1.6 犯过错的员工在已得到相应处分后并已改正行为的不应在以后的工作中受到歧视。

7.1.7 解雇员工也必须有章可循，避免歧视。

7.1.8 技能、受教育经历相等的从事相同工作的员工的起薪应该是相同的。支付给员工的工资、奖金、及其他形式的补贴应该根据员工的工作表现决定，不能因为性别、种族、宗教信仰、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点、社会地位，社会或种族背景等因素而区别对待。

7.1.9 员工有各自的生活方式、宗教信仰、言论与行为等自由权利，不可采取限制或强化规范的手段，违背其本人意愿。

7.1.10 禁止针对员工性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点、社会背景、种族背景、婚孕、身体状况具有偏见的言语、模仿和玩笑或不友善的、具有威胁性、恐吓性的举止的。

7.1.11 禁止在工作场所内，如办公室、车间及公司布告栏，放置或传发针对个人或者群体的基于性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、国籍、政治观点、社会背景、种族背景、婚孕、身体状况的抵毁或不友善的文字、图片、材料的。

7.1.12 公司禁止任何人员对员工的欺凌行为，包括言语欺凌、身体欺凌、关系欺凌、网络欺凌、基于性/性别的欺凌。公司员工有义务对欺凌行为进行举报。

## 7.2 禁止骚扰虐待要求

7.2.1 公司严禁体罚或实施任何形式的肉体或精神的骚扰、虐待或折磨。

7.2.2 禁止带有性含义的接近、其它具有性意味的动作及言语表现：

- a.直接或间接地表示以这些性服从作为雇佣条件。
- b.造成令人恐惧的、不友善的、羞辱性的以及令人生厌的工作环境。
- c.要求提供性方面的欢娱以换取或承诺的工作待遇、提高报酬、职务晋升等。

7.2.3 禁止威胁性的性动作或行为：

- a.使用性词语、性笑话、书面或口头提及性行为。
- b.对他人的身体进行带有性意味的评论，或评论他人的性活动、缺陷、能力。
- c.展示带有性意味的物品、图片或卡通书。
- d.令人不愉快的注视，带有性意味的擦过他人的身体，做性姿势、含有猥亵意味的评论。
- e.询问某人的性经历或谈论某人的性活动。

7.2.4 禁止任何殴打、辱骂员工的虐待行为。

7.3 内部网盘公布有公司各级管理人员的联系方式与邮箱，员工如发现或自己受到歧视、骚扰、虐待等情况，可以口头或写成书面材料，通过公布的电话或电子邮箱向工会、行政人力资源部或高级管理人员发起申诉或揭发。

7.4 行政人力资源部是处理歧视、骚扰、虐待事件的责任部门，应对每件事都深入调查，必须在 10 个工作日内将处理结果告诉员工，回复及处理结果要有记录。

张家港市国泰华荣化工新材料有限公司 工作文件	文件编号	Q/GT-WI-39-Z05
	版本号	A
企业社会责任管理规定	修订号	0
	页次	6

7.5 行政人力资源部如发现有歧视、欺凌、（性）骚扰及虐待情况，要对歧视、欺凌、（性）骚扰虐待实施者进行处罚，采取口头警告、书面警告、停职直至终止合约的处分，若有违法情况还要移交公安机关。

7.6 公司鼓励员工揭发歧视、欺凌、（性）骚扰及虐待事件，行政人力资源部对检举揭发的事件查明属实，应该对检举揭发人进行奖励，采取口头表扬、全厂通报嘉奖、奖金等形式。

7.7 行政人力资源部负责向公司员工提供性骚扰预防教育、反欺凌教育，并保留教育记录。

## 8 员工的意见/建议/申诉/投诉及反馈管理规定

8.1 公司应为员工意见、建议，表现有任何不满意的申诉、反馈渠道，以维护员工合法的权益，使员工的意见得到公正合理的处理。

8.2 员工的意见/建议/申诉/投诉内容：

当本公司员工对包括但不限于以下内容有不满意或质疑时，可提出意见/建议/投诉/申诉：

- a.发现或怀疑公司某员工可能为童工；
- b.被公司或中介机构收取押金或扣压身份证件；
- c.非自愿被安排强制加班；
- d.对公司车间、餐厅等区域环境卫生不满意；
- e.被要求进行违反安全操作规程工作或未配备岗位所需的劳保用品；
- f.对公司消防、安全设施以及设施管理方法有疑虑；
- g.受到歧视或不公正待遇；
- h.受到骚扰或性骚扰；
- i.对公司实施的惩戒性处罚不满意；
- j.对公司的工作安排与休假安排不满意；
- k.对公司福利待遇（包括薪资、保险、伙食等）不满意。

8.3 员工的投诉/申诉方式：

- a.以纸质文件稿投入公司员工意见箱（目前设公司辅助楼一楼）；
- b.拨打员工投诉/申诉热线电话 0512-56357810（工作日 8:00-17:00）；
- c.以电子邮件 [adm@gthr.com.cn](mailto:adm@gthr.com.cn)（24 小时）；
- d.直接向部门或区域员工代表口头投诉。

8.4 员工的投诉/申诉收集

- a.行政人力资源部负责在公司内部设立员工意见箱，每周五下班前收集一次。
- b.行政人力资源部应设立员工投诉/申诉热线，电子邮箱，将员工投诉/申诉进行记录。
- c.员工代表收到员工投诉/申诉后，应进行记录并在当日反馈给行政人力资源部。
- e.行政人力资源部应指定专人对收集的所有员工投诉/申诉进行整理、分类、汇总后报部门经理。

8.5 投诉调查

行政人力资源部经理收到投诉/申诉后，应组织工会、员工代表与相关员工进行沟通，了解投诉/申诉内容与细节；如需要，收集相关证据进行分析。



张家港市国泰华荣化工新材料有限公司 工作文件	文件编号	Q/GT-WI-39-Z05
	版本号	A
企业社会责任管理规定	修订号	0
	页次	7

## 8.6 投诉处理

8.6.1 行政人力资源部应在接收投诉后 1 周内，确定解决方案并以口头或书面形式回复投诉员工，员工接受公司回复时，投诉结案。

8.6.2 当员工不接受公司的回复时，工会应组织公司选派的代表、员工代表组成调解员会进行调解，协商一致结果，员工接受时投诉结案。

8.6.3 当员工对调解委员会的回复仍不满意时，工会负责将其呈报当地劳动管理部门进行仲裁。

## 9 供应商/承包商社会责任管理规定

9.1 采购部、品管部负责协同管理供应商/承包商，并采取行动要求和协助供应商和承包商的社会责任管理，要求供应商/承包商建立社会责任行为准则。

9.2 采购部、品管部应根据《供应商管理控制程序》，建立供应商/承包商的选择、评价标准，根据供应商的社会责任表现挑选供应商/承包商，选择表现良好的供应商/承包商，淘汰表现不好的供应商/承包商，从而鼓励所有供应商/承包商采取措施改善社会责任表现。

9.3 采购部、品管部应建立供应商/承包商社会责任档案，由品管部 SQE 持续跟踪供应商/承包商的社会责任信息更新，保持供应商/承包商社会责任承诺书、社会责任评估结果和改善措施的证据和记录。通过供应商绩效管理系统，在新供应商准入调查、评价，合格供应商的定期评估，全流程的对供应商 CSR 信息进行监控和管理。

9.4 所有供应商/承包商在得到订单或合同前都应签署《供应商社会责任承诺书》，承诺遵守当地劳动法规和社会责任标准，并接受公司要求的现场审核。

9.5 采购部、品管部应每年至少安排一次重要原材料（盐、溶剂、添加剂）供应商/承包商现场审核，评估供应商/承包商的社会责任表现，跟进改善措施。

9.6 发现供应商/承包商故意使用童工、强迫劳动或其他严重违反劳动法规的现象，应立即停止合作关系。

9.7 公司还应了解供应商和承包商与其分供商的商业关系，防止其分供商严重违反社会责任标准，如使用童工、监狱劳工和其他强迫劳动等。

## 10 结社自由和集体谈判权利管理规定

10.1 公司应尊重所有员工信仰和自由组建、参加工会、结社以及集体谈判的权利。公司必须支持员工出于自愿进行的劳资谈判，以及由此达成的集体劳资协议，不得歧视员工、员工代表，不得采用强制、干涉和恐吓的手段来影响员工进行结社和集体谈判的权利。

10.2 在结社自由和集体谈判权利受法律限制时，公司协助所有员工通过类似渠道获取独立、自由结社以及谈判。

10.3 公司保证此类员工代表不受歧视并可在工作地点与其所代表的员工保持接触。

10.4 当员工结社自由权利受到侵害时，可向总经理反映，由总经理亲自处理，并将结果公布于众。行政人力资源部应记录整个过程。

张家港市国泰华荣化工新材料有限公司 工作文件	文件编号	Q/GT-WI-39-Z05
	版本号	A
企业社会责任管理规定	修订号	0
	页次	8

## 11 其他方面的管理规定

- 11.1 残疾员工上岗、在岗、转岗等培训工作具体实施方案与其他员工一致，另外应采取多种形式（特别是聋哑人）进行有效的培训。岗位工资标准执行（在法定的工作日内，劳动报酬不低于国家规定的当地最低工资标准），残疾人与正常人同工同酬。
- 11.2 公司必须为员工创建安全健康的工作环境，有干净的卫生间和饮用水、卫生的食品。在办公区应有急救包和一些必备的急救药品。
- 11.3 公司生产中使用的劳动保护用品必须有国家认可合格证。特别是防酸碱、防毒用品，必须是国家许可的生产厂家生产的，且有合格证。
- 11.4 公司应对生产现场及周边环境的危险源、污染源进行识别和管理，使其符合当地法律法规的规定。公司生产过程中造成的污染物排放应有许可证，各项污染指标应符合当地的法律法规要求。公司购买、使用易制毒化学品必须有合法的使用证明，使用中应注意保管，一旦丢失，应及时报告，做好补救。
- 11.5 公司生产中应尽可能利用可再生能源，改善能源结构，保护环境，实现可持续发展。

## 12 参考的相关法律、法规、条例（以最新版为准）

- 12.1 《中华人民共和国劳动法》
- 12.2 《中华人民共和国劳动合同法》
- 12.3 《禁止使用童工规定》国务院 364 号令
- 12.4 《未成年工特殊保护规定》
- 12.5 《女职工劳动保护特别规定》
- 12.6 《集体合同规定》
- 12.7 《中华人民共和国安全生产法》
- 12.8 《中华人民共和国职业病防治法》
- 12.9 《最低工资规定》
- 12.10 GBT 24001-2016 环境管理体系 要求及使用指南
- 12.11 GBT 45001-2020 职业健康安全管理体系 要求及使用指南
- 12.12 SA8000 社会道德责任标准 8000
- 12.13 FLA 公平劳动协会
- 12.14 ILO 国际劳工组织
- 12.15 《中华人民共和国环境保护法》
- 12.16 《排污许可证管理暂行办法》
- 12.17 《劳动防护用品监督管理规定》
- 12.18 《易制毒化学品管理条例》
- 12.19 《中华人民共和国可再生能源法》