编号：SD_SZYQ_202404

苏州工业园区企业社会责任评估报告

企业名称：斯凯菲尔电子（苏州）有限公司

评估公司：上海商道礼德管理咨询有限公司

编制日期：2024 年 12 月 5 日

一、评估结果概览

综合评估结果

依照《苏州工业园区企业社会责任标准化评估体系 3.0》，评估组通过访谈与资料抽查，以及现场参观，开展评估。

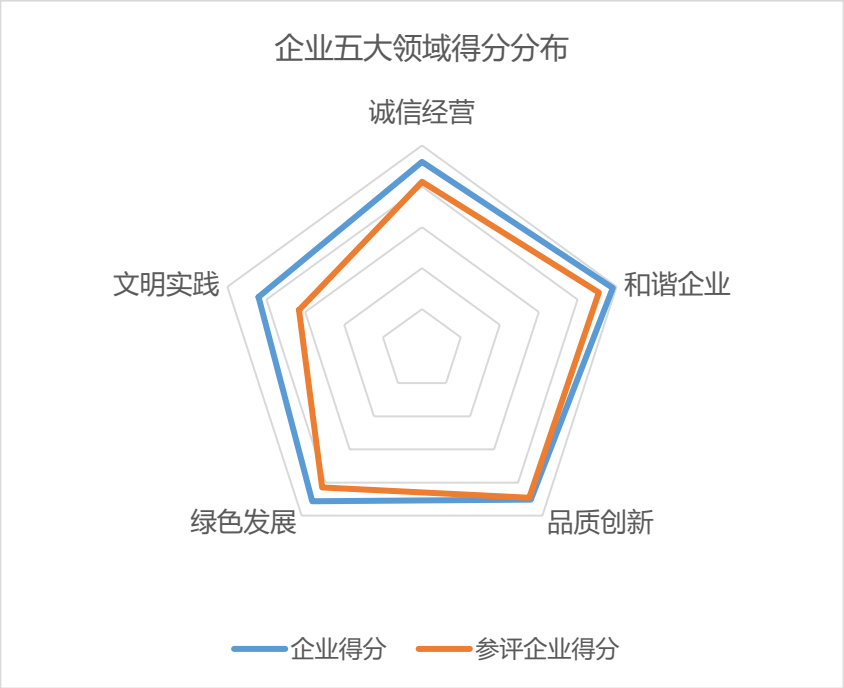
评估发现，公司在诚信经营、和谐企业、品质创新、绿色发展、文明实践五个领域综合评估得分为 92.3 分。我们认为公司履行社会责任总体表现优秀。

综合得分	92.3

各领域评估结果

在五个社会责任领域，公司在诚信经营、和谐企业、品质创新、绿色发展领域表现优秀，在文明实践领域表现良好。

与园区其他参评公司整体情况相比，公司在诚信经营、和谐企业、品质创新、绿色发展、文明实践五大领域均优于参评公司的平均水平。



五大领域	得分
诚信经营	92.0
和谐企业	98.1
品质创新	90.4
绿色发展	91.3
文明实践	84.0

二、基本情况

受评估方名称	斯凯菲尔电子（苏州）有限公司				
受评估方地址	苏州工业园区娄葑圣爱路 9 号				
受评估方联系人	肖彦	**部门**	中国区人力资源/行政主管	**联系电话**	13706212571
评估委托方名称	苏州工业园区企业社会责任联盟				
评估方名称	上海商道礼德管理咨询有限公司				
评估方地址	上海市浦东新区福山路 500 号城建国际中心 5G			**邮政编码**	200122
评估日期	2024 年 11 月 05 日			**评估人数**	2 人
评估组成员	组长： 孟凡超	组员：王迪			
评估准则	■ 《苏州工业园区企业社会责任评估体系 3.0》 ■ 其他适用的法律、法规和标准				
企业基本信息	■ 所属行业： 计算机、通信和其他电子设备制造业 ■ 主要业务与产品： 用于电信及系统集成的电子设备及零部件并销售其产品；出租自有闲置房屋（出租对象仅限于与本公司生产经营直接关联的或集团内部的企业)；本公司生产产品的同类商品的批发、进出口、佣金代理（拍卖除外）及相关业务。(依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动)。 ■ 员工总数： 577 人 ■ 社会责任报告发布情况： □ 单独发布报告 ■ 随集团/母公司发布报告 □ 未发布报告				
评估范围	本次评估主要涉及最近 2 个年度内斯凯菲尔电子（苏州）有限公司在诚信经营、和谐企业、品质创新、绿色发展、文明实践等企业社会责任方面的表现。				

三、各领域企业社会责任表现总结

A．诚信经营

公司在诚信经营方面表现优秀，主要体现在：

在责任理念方面，公司坚持“聚焦客户、共同成就、独立自主、努力表现”的核心价值观，间接体现了对社会的关爱。公司在党员活动室里以及《员工行为规范》中，有体现社会主义核心价值观的内容，并开展“我们的价值观”主题演讲比赛，结合企业价值观和社会主义核心价值观，进行团队和个人评优宣传。

在责任管理方面，公司将企业社会责任纳入发展规划，设立 ESG 委员会，由人力资源及行政部门牵头开展企业社会责任工作。在信息披露层面，公司集团官网设有中文版社会责任专栏，且集团层面发布的可持续发展报告范围涵盖了苏州公司。

在合规运营方面，公司制定的《斯凯菲尔行为准则》中包含了企业对于反垄断、反不正当竞争、反商业贿赂等合规运营相关规定，公司定期对员工开展行为准则培训，至评估日两年内没有被媒体曝光的负面信息。

在诚信经营方面，公司曾获评 2022 年苏州工业园区 5A 级劳动保障信用单位、2021-2022 年度苏州市 4A 级劳动保障信用单位。近两年内在公共信用报告中没有失信记录。

在经济贡献方面，公司 2022 年的净资产收益率为 12.14%，2023 年的净资产收益率为 15.53%，均高于 8%，且公司的纳税额连续两年保持增长。

同时，我们也注意到，公司虽然在诚信经营方面实际采取了许多行动与举措，但仍有待在公司价值观中进一步丰富关于社会与环境责任的描述，提升公司独立信披水平。

B．和谐企业

公司在和谐企业方面表现优秀，主要体现在：

在保障员工权益方面，公司明确招聘雇佣过程中没有歧视并设置了公开的举报投诉渠道。公司劳动合同具备了国家法律法规规定的必备条款，劳动合同签订率 100%。公司在自身行为准则以及业务外包合同中均体现了禁止雇佣童工和未成年工，禁止强迫劳动的规定。公司声明同工同酬，员工薪资发放记录中显示公司薪资全部按时、足额发放，无拖欠、克扣现象。抽取企业在册基层员工工资样本均高于江苏省最低工资标准，且 2024 年基层员工工资增长率为 5.0%左右，高于同期江苏省 CPI 增长速度。评估期间内公司没有使用童工的情况，也没有证据表明公司雇佣行为在性别、地区、种族、信仰、健康等方面存在歧视。

在加强基层党建方面，公司设立基层党组织，每个月召开一次党建活动，每季度开展党员大会。

在员工民主沟通及参与方面，公司依法成立工会，畅通民主沟通机制。公司的工会相关报批登记材料完备，工会成员在工会委员会换届选举大会中通过投票表决选出。工会履行相应的职责并开展活动支持公司和员工发展，每个季度开展主题员工活动，如元宵节、趣味运动会、送清凉、观影等活动。在民主沟通机制上，公司设立职代会，每年开展一次全员职代会会议，进行员工意见征集与解答。公司提供 KAIZEN 合理化建议征集渠道，建立了内外网网站、电话、邮箱等投诉举报渠道并保持畅通。

在员工福利及关爱方面，公司多措并举提升员工福利。公司牵头建立困难员工的发现和帮助机制，针对员工大病、工伤等重大事项或特殊困难进行慰问关爱。公司为全体实习生缴纳工伤保险保障实习期间员工安全。公司针对办公员工提供弹性工作制，通过产假、育儿假、设立母婴室等方式为员工家庭生活提供便利，公司提供篮球场、瑜伽室、健身房、图书室等文体建设设施，按照年度计划，定期组织开展文体活动。公司尊重少数民族生活习惯，在行为准则中规定信仰自由并张贴海报宣传对员工宗教信仰的尊重。

在员工培训与发展方面，公司充分调动全体员工的主动性和积极性，在公司内部营造公平、公正、公开的竞争机制。公司制定的《员工晋升管理程序》中规定了晋升制度和晋升通道，并对所有员工开展绩效考核。公司中高层员工中女性比例为 35.7%。公司每年 3 月制定年度培训计划，并设有年度培训预算为员工职业发展助力。公司近两年未发生大规模裁员。

在员工健康与安全方面，公司建立完善的安全管理制度并严格执行。公司定期开展火灾、急救、逃生等应急演练，公司的设施、设备、建筑物符合安全标准。公司定期开展全员安全培训，近两年来公司未发生造成死亡的安全生产事故或工伤事故。员工体检分为年度常规体检以及年度职业危害岗中体检，同时车间配备 AED、急救医疗箱，发放安全鞋、防护服、降噪耳塞等劳保用品。在心理健康关怀方面，公司制定了 2024-2027 年员工心理健康培训计划，开展 EAP 项目，其中内置一系列心理健康培训课程，向全体员工开展季度心理科普月刊、心理咨询、沙龙讲座等项目。

在员工满意度方面，公司每年开展员工满意度调查且近两年员工满意度保持在较高水平。调查问卷中，员工对声誉、直接上司、合作、工作条件、工作内容、学习、发展七个板块进行满意度打分。2023 与 2024 年的打分情况保持持平。

同时，我们注意到，公司在和谐企业方面表现十分优秀，可以在支持员工多元化方面采取行动。

C．品质创新

公司在品质创新方面表现优秀，主要体现在：

在产品与服务质量方面，公司建立了产品质量管理体系，通过了质量管理体系认证证书，制定年度质量管理目标，采用全过程一次通过率衡量产品合格率，2024 年来产品一次通过率均高于 95%。公司建立了完善的售前、售后支持与客户服务体系，并具备完整的客户投诉处理流程，截至 2024 年 9 月，公司客诉办结率保持 100%。公司每年对客户开展两次顾客满意度调查，近两年来

公司客户满意度均高于 85%。公司通过产品标签告知客户产品可能存在的安全风险，制定《产品责任和召回程序》并在具体的销售合同中明确不良产品的退回机制和补偿条款，包括报废、再检、重工、换货等。近两年内公司未发生过产品召回事件。

在科技创新方面，公司每年制定年度技术升级投资计划，将固定投资销售额的 2%-3%用于产业升级。近两年来公司开展了如 SMT 智能仓储、空调 AI 控制、AIV 小车等制造装备提升项目，同时开展了互联网化提升项目如 SMART Q，采用 AI 算法，提升数据应用效率及问题分析解决效率。2024 年公司与上海交通大学开展了 AI 成像检验产品等技术开发落地测试的产学研协同合作项目。

在负责任营销方面，公司总部的法务对合作方签订的合同把关，合同中提供可用官方语言比照的完整、准确、便于理解的信息，不涉及广告，并且公司在营销时没有性别或种族歧视的表现。

在信息安全与隐私保护方面，公司建立了完善的信息管理制度，其中包含用户信息管理制度，保护客户的信息与隐私，并开展《用户网络安全意识》专题培训。近两年来公司未被媒体报道泄露或滥用用户信息的情况。

在可持续消费方面，公司虽然不直接面向终端消费者，但依然通过各种渠道向消费者传达可持续消费的理念。公司在生产设计环节中考虑产品的环境影响，选用可回收材料或可循环利用材料对产品进行包装，在公司官网展示产品在终端消费者的可持续应用场景，例如充电桩、饮料瓶回收机等。同时在与客户签署销售合同时，会与客户协商包装材料的回收及处置方式。

同时，我们注意到，公司在品质创新方面表现优秀，但暂未开展 ISO27001 等信息安全管理体系认证。建议加强与终端消费者的沟通对话，宣传可持续消费习惯理念，为消费者提供产品或包装回收利用的场景和渠道。

D．绿色发展

公司在绿色发展方面表现优秀，主要体现在:

在环境管理方面，公司通过了 ISO14001 环境管理体系认证，制定了与集团 SBTi 在一定程度上保持同步的苏州公司环境管理目标以及关于安全、排放、节电节水、环境事故相关的 EHS 目标。

在污染物及废弃物管理方面，公司根据苏州工业园区政府制定的污染减排计划任务落实减排工作，包括对于废水、废气、固废、危废等的管理。在废弃物减量管理方面，企业通过降低产线清洗频率来减少清洗液废水排放，通过包材的回收减少一般废弃物产生，同时企业委派有资质的单位对危废进行无害化处理，并通过每年的第三方检测报告监控废水、废弃物、噪音污染数据。近两年万元产值废弃物排放呈下降趋势，2022 年产生 23.19 吨，单位产废 0.178*千克/万元，2023 年产生 25.01 吨，单位产废 0.177 千克/万元。

在资源及能源节约利用方面，公司制定提升能源使用效率的行动计划，通过屋顶光伏发电、马达变频改造、电车更换、充电桩安装等措施提升能源使用效率，公司 2022 年工业总产值综合能耗 63.2kWh/万元，2023 年 61.5kWh/万元，较上年有所下降。公司于 2022 年 9 月起购买绿电，

2024 年采购绿电 100 万千瓦时。对于原材料使用效率的提升，公司内部实施了分层改进战略，通过 KAIZEN 收集员工建议、精益生产和 QCC 项目、Sigma 项目三层，为所有员工建立了一种改进文化，近两年原材料使用率呈现提升趋势。在水资源管理方面，公司通过雨水收集再利用、河水利用，较同期减少了 44.5%市政用水使用，水资源利用率提升。

在绿色办公方面，公司建立绿色办公体系，推荐采用视频会议、提倡绿色出行、更换办公区 LED 节能灯、实施空调照明分时控制等。绿色建筑方面，公司取得 LEED 绿色建筑金牌认证，开展空调更换低能耗新机、更换高效变频冷冻机、液氮系统更换为制氮系统等节能改造。

在应对气候变化方面，公司制定了减碳目标，计划在 2030 年实现绿电使用量达到 60%，2050 年实现净零排放，并制定了实现该目标的具体实施路径。集团每年对外披露减碳成果，范围包括苏州公司，公司每季度对内更新减碳进展。

在生态环境改善方面，公司参与了社区的环境绿化和垃圾清理活动，对内每半年开展一次全员环境保护主题培训，包括倡导简约适度、绿色低碳的生活方式。

在供应链管理方面，公司对供应商在环境保护、信息安全、劳工管理、公平竞争等方面进行评估，每年对供应商开展 4 次审查，在对供应商的分级管理中，需要供应商的 EcoVadis 评分达到 45 分以上才能进入优先供应商行列，且本地供应商采购金额占比超过 50%。

同时，我们注意到，公司虽然在减碳方面有详细的目标设定和减碳路径规划，仍可以积极参与园区“环境管理合作伙伴计划”、争取申请“环境管理提升企业”称号、并积极对外展开生态环境保护主题宣传或实践活动，进一步提升企业的环境管理影响力。

E.文明实践

公司在文明实践方面表现良好，主要体现为：

在文明培育方面，公司参与文明城市创建，践行《苏州市文明行为促进条例》。日常对周边交通进行维护管理，开展文明交通、光盘行动等文明礼仪规范，通过企业微信开展斯凯菲尔文明随手拍，参与苏州市的文明随手拍等公共文明督察活动。

在文明实践方面，公司积极参与新时代文明实践活动，2024 年参与苏州园区马拉松志愿服务，与径园南社区开展慰问医务人员、环保志愿、垃圾分类等文明共建活动。同时广泛开展志愿活动，打造了“i“心点燃梦想，爱心关怀和慈善公益志愿品牌，累计捐助资金 30 余万元，为 100 余位公司员工、员工家庭、社区老人、贫困地区儿童等需要帮助的人群提供帮助。公司的志愿服务团队从 2016 年创建，2021 年加入苏州园区志愿者协会，园区政府注册志愿者 134 人，志愿者内部开展服务专项培训，开展志愿者评优颁奖。

在文明培育方面，公司被苏州市总工会评为“苏州市五一文明班组 “，公司开展了省、市级劳动模范推选活动以及企业优秀志愿者评选，积极开展了精神文明建设树典型工作。

在文明创建方面，公司与娄葑街道径园南社区签订党建联盟协议，提供志愿服务活动及人员

帮扶；参与娄葑街道 1+5 爱心系列公益项目，资助爱心公益厨房。公司同时参与径园南儿童友好社区打造，提供儿童安全、环保知识分享的志愿活动。

在促进就业方面，公司采用新型学徒制度“飞鹰计划“，并为残障人士和军转人员提供就业岗位，评估年内，公司有残障证明人士 2 人，军转人员 1 人。

在推进区域开放建设方面，公司产品出口的一带一路国家包括爱沙尼亚、波兰、马来西亚、澳大利亚，近两年积极参与大型国际展会，例如慕尼黑上海电子生产设备展。集团正逐步强化斯凯菲尔的亚太区战略布局，辐射一带一路，贡献建设全球产业链。

在精准扶贫及乡村振兴方面，公司对巩固拓展脱贫成果有持续的投入，公司从 2019 年开展乐助慈善基金会合作，2019 年开展大凉山助农土豆采购，2020 年开展呼伦贝尔助学项目，2023 年开展甘肃贫困县苹果助农采购。

在公益慈善方面，公司近两年持续开展助农采购、助学捐赠、冬衣捐赠等活动，签署长期共建协议向苏州工业园区慈善总会“爱心厨房”每年捐赠 15000 元。且公司有计划成立企业公益基金会。

同时，我们注意到，公司尚未对文明单位创建工作或长期社会公益项目开展工作规划、年度计划或人财物的投入，在精准扶贫及乡村振兴方面，尚未形成规划和稳定的机制。在促进就业方面，可以积极开展当地待岗人员培训，以进一步开展企业的社会责任影响力。

优势和改善建议

我们对于评估中发现的部分情况的优势如下：

1、公司在绿色发展方面表现突出。公司设定贡献集团 SBTi 的减碳目标，即范围一二三的绝对减排目标，同时设定了实现该目标的路径：增加绿电使用以及降低能源消耗。公司 2024 年采购绿电 100 万千瓦时以实现 20%的供电，在 2030 年拟通过绿电购买实现 60%的供电；于 2023 年 12 月开始启动屋顶光伏项目，可实现 1.5 兆瓦装机容量。通过 AHU 及其他电机变频器改造、不同应用场景下的能源消耗数智化监控、压缩漏气点检漏、公务车替换为电动汽车并为员工安装更多电动汽车充电桩。公司目标为 2030 年范围一二碳排放绝对量减少 55.8%（基于 2020 年）、2030 年范围三减少 25%（基于 2022 年）。

2、公司在文明实践方面积极建设志愿者品牌，表现突出。公司自 2016 年成立志愿服务团队，于 2021 年正式加入苏州园区志愿者协会，目前园区政府注册志愿者人数达到 134 人。公司还为志愿者提供专项培训，并定期组织评优活动及颁奖仪式，进一步激励和表彰志愿服务精神。近年来公司以“i 心点燃梦想”为主题打造了爱心关怀与慈善公益志愿品牌，截至目前已累计捐助资金 30 余万元，帮助了包括 100 余位员工及其家庭、社区老人、贫困地区儿童在内的众多需要支持的人群。

我们对于评估中发现的部分情况的改善建议如下：

1、公司员工权益和福利保障完善，中高层员工中女性比例为 35.7%，尚未对有宗教信仰员工、少数民族、残疾员工的福利关爱举措，建议补充开展支持员工多元化的行动。

优秀案例：为保障员工正常的宗教信仰自由，A 公司制定《宗教信仰管理控制程序》，尊重员工信教自由。公司不得歧视信仰宗教的员工；信教与不信教员工，信仰不同宗教的员工应当相互尊重和睦相处；若有信仰同一教别的信教群体，需要提供特殊场所进行祈祷的，需事先向行政部提出书面申请，由行政部统一安排祷告室。公司设立特殊关怀车间，支持因为健康原因导致工作能力减退的人士就业，关怀车间共有十余名员工，主要负责对体力要求较低的辅助工序，大部分员工都从生产一线转入。

2、公司尚未对文明单位创建工作或长期社会公益项目开展工作规划、年度计划或人财物的投入。建议在促进就业方面，开展当地待岗人员培训，与高校合作建立实习基地。

优秀案例：B 公司以培养残障人士成为创造价值的人为宗旨，推广包容与开放的社会氛围，传递“我们都一样”的企业文化，通过大数据+互联网方式助力更多残疾人就业，为残障人士提供大量就业岗位，公司 78%的员工为残障员工，2022-2023 新入职 16 名残障员工。同时，公司与仁爱学校开展对接，为残障人员提供丰富的技能培训，2024 年共计招收 60 位学生。同时，与仁爱学校即将毕业的“新未来实验班”签订合作协议，为学员今后入职提供保障。

四、本报告发放范围

1、苏州工业园区企业社会责任联盟一份

2、受评估企业一份

评估公司：上海商道礼德管理咨询有限公司

联系电话：+86 21 68956115

报告日期：2025 年 12 月 07 日

————本报告完————