



中安认证

SA8000 评价报告

受评价方：_____广州趣米网络科技有限公司_____

评价组长：_____崔骏恺_____ 告填写日期 2025 年 04 月 14 日

阅读提示：本报告基于现场抽样评价所获取的证据而编制。由于抽样评价的固有风险，报告内容可能与受评价方管理体系运行实际存在一定差异,但总体具有代表性，可提供信任。

一、基本信息

注册地址	广州市天河区元岗横路 37 号二层 4210-4211、4212-4214 房（仅限办公）		
生产经营地址	广东省广州市天河区元岗横路 37 号二层 4210-4211、4212-4214 房（仅限办公）		
联系方式	电话：15902000185	联系人	黄芬
评价标准		社会责任管理体系标准 SA 8000:2014	
评价目的	评价受评价方管理体系/扩项部分的实施情况，包括有效性，能否通过评价。		
评价类型	评价组长	组员	评价日期
	崔骏恺		2025.04.13
评价范围与变更说明	计算机应用软件设计、开发，广告及市场营销策划服务涉及的的社会责任管理活动。		
组织概况 (监审时需说明变化、资质、许可证的年检情况)	① 本次评价覆盖的现场：全部 ② 未覆盖的场所 ☒ 无 ☐ 有，位于： ③ 各类行政许可、资质等证书的年检或有效期情况， ☒ 全部有效 ☐ 个别未检或失效，具体情况是： ④ 有无重大/环境/职业健康安全社会责任等事件： ☒ 无 ☐ 有，处理情况：		

二、评价综述

（提示：以下各项应就评价证据、评价发现和评价结论进行做正、负两方面的详细描述，特别对于发现的不符合项，应对不符合事实做出准确、具体、清晰的描述。结合评价时，描述内容应覆盖所有认证依据。本次评价不涉及的应注明，不得空白）

1、童工

[应简要描述：是否有有雇佣童工的情况，是否明确招工程序、保存人事档案，是否知悉国家关于禁止使用童工的政策及法规]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

编制了《童工与未成年工管理规定与补救措施程序》，现场审核未发现组织雇佣童工的情况，有明确的招工程序，保存了人事档案，包括在职的、离职的人员资料，与管理者代表沟通，明确知悉国家关于禁止使用童工的政策及法规。

2、强迫或强制性劳动

[应简要描述：员工是否知悉劳动合同的相关规定及雇佣权益，组织有无缴纳押金、扣发工资、

强制加班、限制员工行动自由等行为。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

组织与员工均签订了劳动合同，抽查员工均知悉劳动合同的相关规定及雇佣权益，组织招聘无缴纳押金，扣押证件情况，与员工代表沟通每月按时发放工资，未发现强制加班、限制员工行动自由等行为。

3、健康和安全.

[应简要描述：工作条件是否安全卫生，如：提供干净的厕所、卫生的饮水及食堂环境、提供男女分开的宿舍的及足够的淋雨设备等，是否有相关措施控制职业危害、防止工伤及意外事故的发生，是否有一名高层人员负责安全卫生，并定期培训且留有记录。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

组织提供干净的厕所、有专人打扫，有饮水机、茶叶等提供。组织经营范围是计算机应用软件设计、开发，广告及市场营销策划服务涉及的的社会责任管理活动。无设立宿舍。组织建立了职业健康安全管理体系，编制了危险源辨识及评价清单、重大危险源清单、及职业健康安全管理方案检查表，由综合管理中心负责安全卫生，并提供了2024-2025年的培训记录。

4、自由结社及集体谈判权利

[应简要描述：是否组建工会或员工代表，是否有专职的工会管理员，工人代表有无因参与活动而受到歧视或报复。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

编制了《自由加入工会及集体谈判的权利管理程序》。
经现场沟通确认，查该公司未建立工会。
公司有组织员工活动，并能为他们提供活动资金及场所。

5、歧视

[应简要描述：是否存在歧视等行为，如：宗教、种族、社会等级、出身、性取向等方面，是否有干涉员工尊奉信仰和风俗的权利，是否存在威胁、虐待、剥削或性侵犯等行为。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

编制了《反歧视控制程序》，未发现组织存在歧视等行为，组织员工包含了汉族及少数民族如壮族、蒙古等。与员工代表沟通，公司没有威胁、虐待、剥削或性侵犯等行为。也没有干涉员工尊奉信仰和风俗的权利。

6、惩罚措施

[应简要描述：是否存在体罚、精神或内体的胁迫以及言语侮辱等行为，是否了解相关的法律法规要求，是否制定惩罚性措施的程序及提供申诉的途径。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

编制了《防止惩戒性管理程序》。

询问了管理者代表与员工代表公司不允许和支持管理人员以粗暴和非人道方式对待员工，如果有此类事情发生，将严肃处理。

未有发生因惩罚而扣除工资的事情发生。

公司在《员工手册》、《社会责任管理手册》、《防止惩戒性管理程序》等文件中规定禁止惩戒行为，并且加以控制。

7、工作时间

[应简要描述：工作时间是否与劳动法相抵触，是否保存完成且真实的工作时间记录，是否有合理的休息时间，是否根据法规规定计算加班工资。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

编制了《员工手册》、《工作时间管理程序》，对员工进行工作时间进行管理。

查：该公司上班时间每天7.5小时一周上班5个工作日，上午9：00-12：00；下午14：00-18：30，法定节假日休息。公司加班时间较少，如需加班均为员工自愿，按照国家规定提供加班工资补贴。

8、工资报酬

[应简要描述：支付工资是否达到当地最低工资标准，是否存在扣减工资的方法惩罚员工，如：拖欠工资、提供有薪产假、享受法定假期工资、提供社会保险等。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

查：综合管理中心均有同公司员工签订“劳动合同”，劳动合同中有约定该员工的工资标准，工资构成分为基本工资和绩效工资。

该公司支付的工资满足了当地广州市最低工资标准。

9、社会责任政策

[应简要描述：是否制定政策和程序实施SA8000标准要求，如：传达至员工、将政策声明对客户/供应商/分包商等进行公开、每年至少一次进行管理评审及内部评价，并针对发现的问题进行纠正措施的整改和记录。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

公司编制了《社会责任管理手册》，由总经理吴炜批准发布，发布生效时间为：2024年11月1日；公司社会责任方针为：“担当社会责任 创造社会价值”。方针与其行业，公司的产品、服务及客户需求相适应。同时通过培训、学习、宣讲等方式使全体员工了解、熟知和遵守SA8000的要求。

公司通过信息通报，联络函等形式向公司客户、供应商、分包商和次级供应商通报了公司的社会责任方针。

公司编制了《内部审核控制程序》确定了由管理者代表组织每年至少实施一次内审以确保体系的符合性。公司于2025年3月10日进行了内部审核，开具了1项不符合项，并提供了纠正措施报告

公司编制了《管理评审控制程序》，规定每年至少进行一次管理评审，对 SA8000 的方针、目标和体系适宜性、有效性和充分性进行了综合审议和评价；公司于 2025 年 3 月 24 日实施了管理评审。编制了“管理评审报告”，按评审议题作了总评价。对各部门的运行情况作了总的评价。无资源要求。提出 1 项改进事项，已制定改进事项的措施。

10、社会责任绩效团队

[应简要描述:是否有绩效团队,其中成员中应含 SA8000 工人代表,管理层是否承担实现 SA8000 标准合规性的责任。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

查公司编制的《社会责任管理手册》附件:

社会责任绩效小组 (SPT) 包含了员工代表:黄芬;管理者代表:麦小红;综合管理中心-麦小红;战略市场中心-陈香君;产品研发中心-黄涛;财务部-吴超雄;

社会责任绩效团队 (SPT) 组长:麦小红,由总经理任命。时间:2024 年 11 月 1 日;

查《社会责任管理手册》“管理者代表任命书”,总经理吴炜任命管理者代表为:麦小红,时间:2024 年 11 月 1 日。

11、风险识别和评估

[应简要描述:社会责任绩效团队是否针对 SA8000 标准的实际或潜在风险进行评估,并制定改善计划及措施,在实施的过程中进行效果验证,且留有记录。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

公司编制了“社会责任运行风险评估报告”识别了社会责任风险,包括:童工、强迫或强制性劳动、健康与安全、自由结社及集体谈判权利、歧视等;评估内容包括了风险因素及危害影响描述、严重性及影响程度、发生频率、发现及探测可能性、风险等级、拟采用的改善措施等;

并编制了“社会责任绩效小组 SPT 定期检讨会议记录”,用于 SPT 社会绩效小组持续监控工作场所,记录:黄芬,审核:麦小红,日期:2024 年 12 月 24 日

参加人员:主持人:吴炜,参会人员:麦小红、黄涛、陈香君、黄芬、吴超雄;评估结果,各评估项结果判定均为合格。

12、监督

[应简要描述:社会责任绩效团队在执行监督活动中是否邀请相关方参与其监督,并对发现的不合格进行整改,是否定期开展内部评价,将评价结果提交管理层,针对内审不符合及日常监督不符合的整改效果进行确认。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

社会责任绩效团队在执行监督活动中,制定了“社会责任不良影响因素与识别评价表”“重大不良影响因素”为依据,编制了《社会责任目标统计一览表》,查见体系建立之后的数据统计,均合格。

组织定期开展内部审核，公司于2025年3月10日进行了内部审核，开具了1项不符合项，经审核员验证，内审不符合整改有效，并提供了纠正措施报告。

13、内部参与和沟通

[应简要描述：是否定期将SA8000标准要求与员工进行有效沟通，明确沟通渠道或方式，并将实施结果告知员工。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

通过与管理者代表员工代表沟通了解到：公司投入了较大的资源来推行SA8000社会责任体系，同时定期或不定期的邀请咨询公司对公司各部门负责人和部分员工进行全方位的培训。提供了2024-2025年的培训计划及培训记录。

14、投诉管理和解决

[应简要描述：是否建立了投诉程序、申诉调查程序，员工和利益方是否可自由获得投诉或申诉调查的结果。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

公司编制了申诉与投诉管理制度，并向员工和利益相关方进行通报，以便其知悉理解申诉程序。

公司设立了投诉信箱及QQ、微信等沟通渠道，定期收集员工提出的关于工作场所的建议、申诉报告及不符合SA8000标准的事件。

现场查员工培训记录、申诉、员工投诉记录，员工代表会议记录、持续性改善建议信箱记录，目前未收到员工及利益相关方的投诉。

15、外部评价和利益相关方参与

[应简要描述：是否能在通知或未通知评价日期的情况下全力配合外部评价员评价，是否邀请利益相关方参与体系建设。]

☐符合 ☐基本符合 ☒不符合

公司能够全力配合各类外部审核，未发生有拒绝审核和不配合审核的情况。与管代沟通，未邀请利益相关方参与体系建设。

公司对利益相关方进行了SA8000运行情况的沟通，并能提供基本充足的文件、记录和相关证据，如分包商/供应商社会责任承诺书等，

现场查看，未提供“北京华品博睿网络技术有限公司”供应商履行社会责任承诺书。开出一项一般不符合。---组织提供了纠正措施报告，经验证，实施有效。

16、纠正和预防措施：

[应简要描述：是否制定纠正和预防措施的程序，是否提供足够的资源以确保及时实施纠正和预防措施，是否制定相应的纠正和预防措施的计划、相关记录等，如：策划表、不符合项、原因分析、纠正及措施、效果验证。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

针对内部或外部审核发现的不符合项，公司都进行了整改并采取了纠正和预防措施；内审发现的不符合已关闭，管理评审提出的改进措施制定了相应的方案进行了改进，上述均保持了相关记录。

17、 培训和能力培养

[应简要描述： 是否制定针对所有员工的培训计划、衡量培训的有效性，保存培训内容及结果的记录。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

现场抽查公司提供的“2024-2025 年度培训计划表”均有按培训计划内容进行培训，并保留了培训记录及对培训效果的评价。

18、 供应商和分包商管理：

[应简要描述： 是否建立可评估供应商/分包商的程序文件，有效控制供应商/分包商等带来的重大风险 。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

公司综合管理中心负责采购物资，在对供应商/分包商进行挑选和调查时，有调查其是否遵循 SA8000 社会责任体系，并且要求供应商/分包商提供书面承诺书，及社会责任评估报告。

19、 认证证书及认证标志的使用情况（监审及再认证/转换时）：

[应简要描述： 各类宣传品、产品包装使用是否符合规定。]

☒符合 ☐基本符合 ☐不符合

不涉及

三、不符合及其纠正措施有效性验证情况

1、 本次评价共发现 1 项不符合项， 其中： 严重不符合 0 项。

2. 上次评价不符合项纠正措施效果：

有效 _____ 项， 无效 _____ 项（见本次第 _____ 号不符合报告）

四、现场评价结论

☒体系运行基本有效 ☐存在个别严重不符合已整改并经评价组长验证。

经评价组讨论一致同意推荐通过评价。

☐扩大范围：

☐同意扩大 ☐不同意扩大

☐组织现阶段无法达到标准要求，经评价组讨论一致决定不推荐注册

终止评价的原因及处理结果：

- 1、终止评价的原因及处理情况（包括原因、已完成的评价活动、沟通和处理过程）
- 2、处理结果以及对后续措施的建议：

评价组长

受评价方代表：

年 月 日

年 月 日

五、纠正措施要求

☒请组织在 2025 年 05 月 13 日前将纠正措施及实施证据提交评价组长书面验证

☐请组织在 年 月 日前对不符合完成整改，通知评价组长到现场验证实施效果

六、纠正措施验证结果

☒纠正措施基本符合要求，其实施效果下次评价时验证。

☐经评价组于 年 月 日现场验证，纠正措施基本符合要求。

☐纠正措施未按期提交或无效，改变评价结论为☐不推荐注册☐不更新认证☐暂停认证资格

七、其他需要报告的事项

[包括对以下事项的简述：评价计划的调整、对监督评价周期、评价时机、评价重点等评价方案内容适用性和调整意见、与末次会议上不一致的信息或其他说明]

评价组长(签字)：

李致位

2025 年 04 月 14 日

北京中安质环认证中心有限公司批准(公章)

审核专用章

2

2025 年 04 月 16 日