

Case study Polyunion :

How to deal with turn over and over working time?

Trophée des achats in France 2016

AFMI Price 1st Price 2015



CONTEXT OF CSR IN CHINA



1980's

- Opening up of economic reform



1990's

- code of conduct

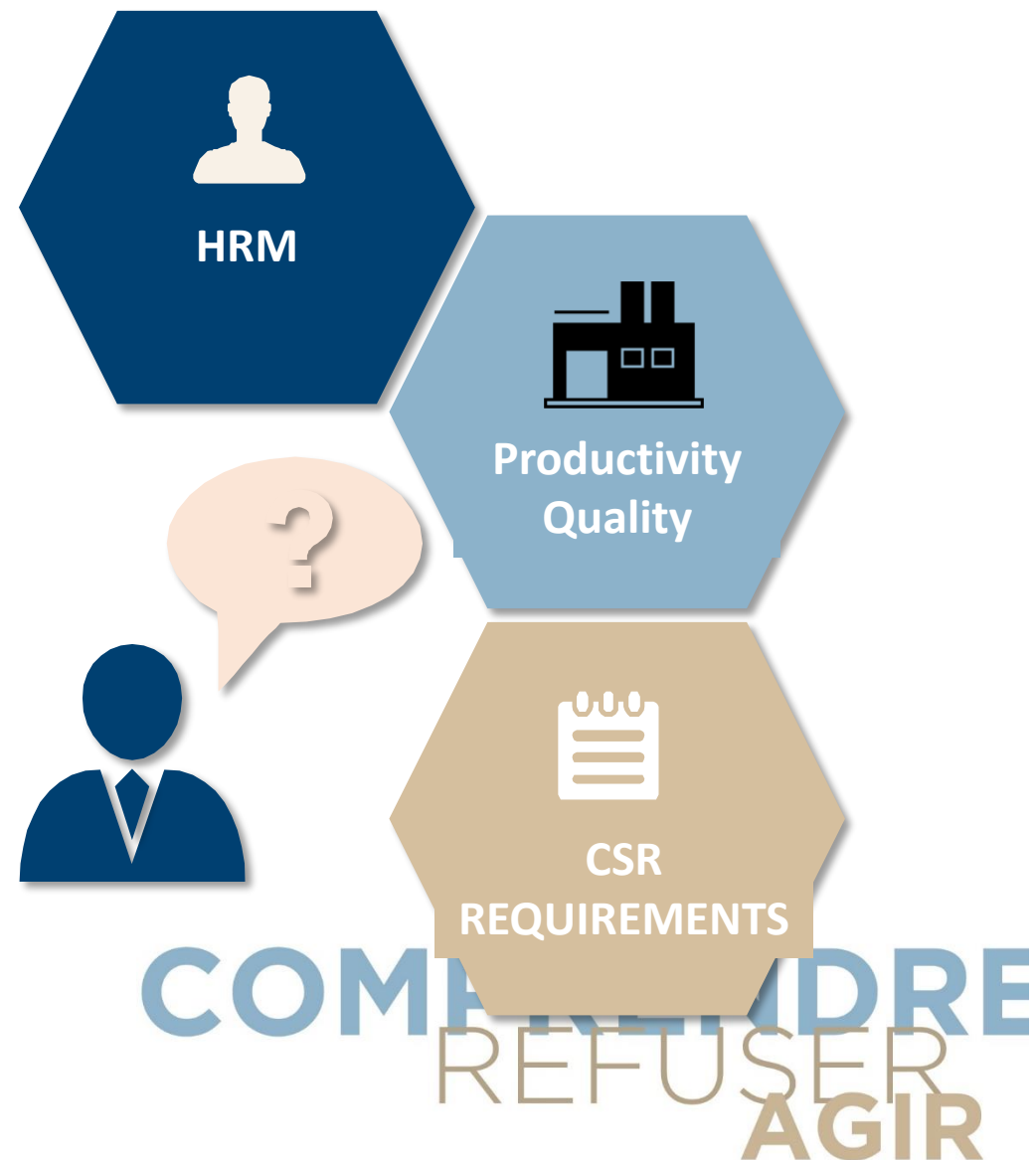


2000's

- Labour Contract law
- Environmental protection law

CONTEXT OF CHINESE SUPPLIERS

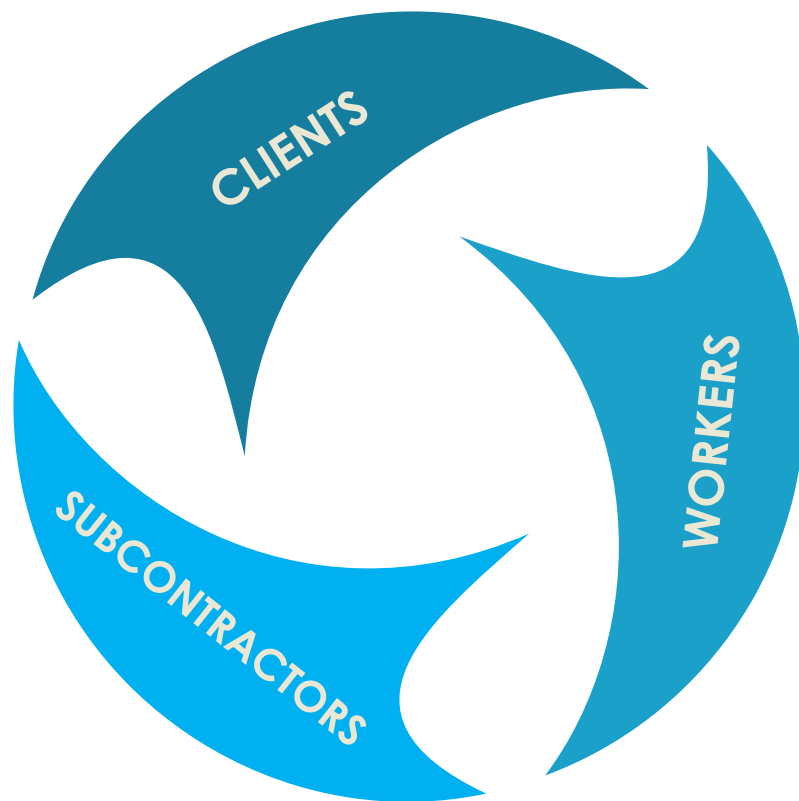
- How to improve **PRODUCTIVITY AND QUALITY**?
- How to reduce the **HIGH STAFF TURNOVER RATE**?
- How to improve compliance with **INTERNATIONAL STANDARDS AND CLIENTS' REQUIREMENTS IN TERMS OF CSR (including the limitation of overtime)** in an economic context where competition is intense?



AMBITION

- Proved that it is possible with patience and determination.
- Showed how to give solutions to the Chinese companies and their clients from their own problems.
 - Productivity / quality
 - Reduction of staff turnover
 - Respect of human rights
 - Decrease of overtime work
 - Improvement of health and safety

CONVICTION



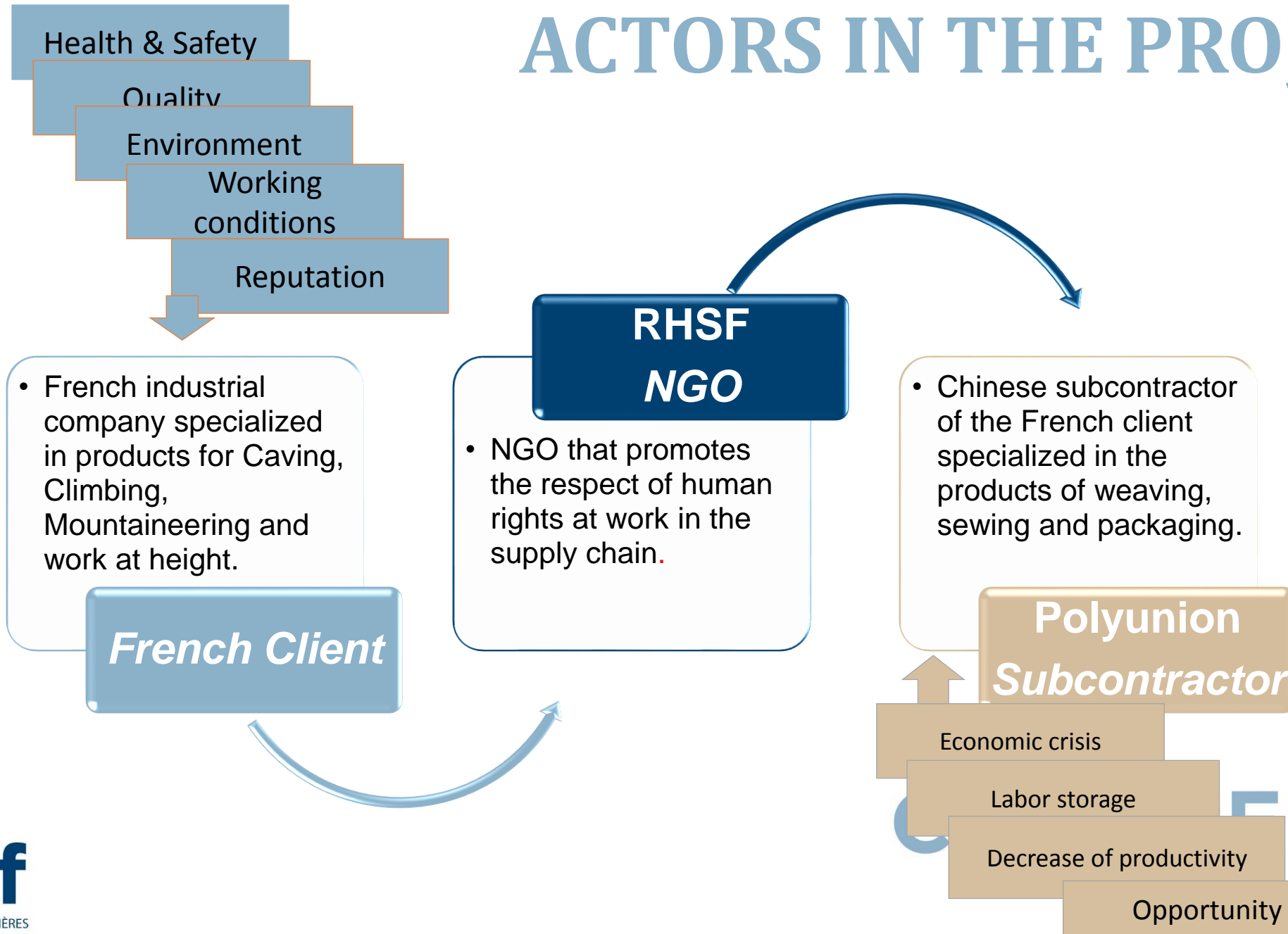
ALL INTERESTS ARE LEGITIMATE

From the clients, the subcontractors, to the workers at the end of the supply-chain.

HUMAN RIGHTS & BUSINESS

Reconcile the human rights at work and the economic interests of companies.

ACTORS IN THE PROJECT



AUDIT AND DIAGNOSIS

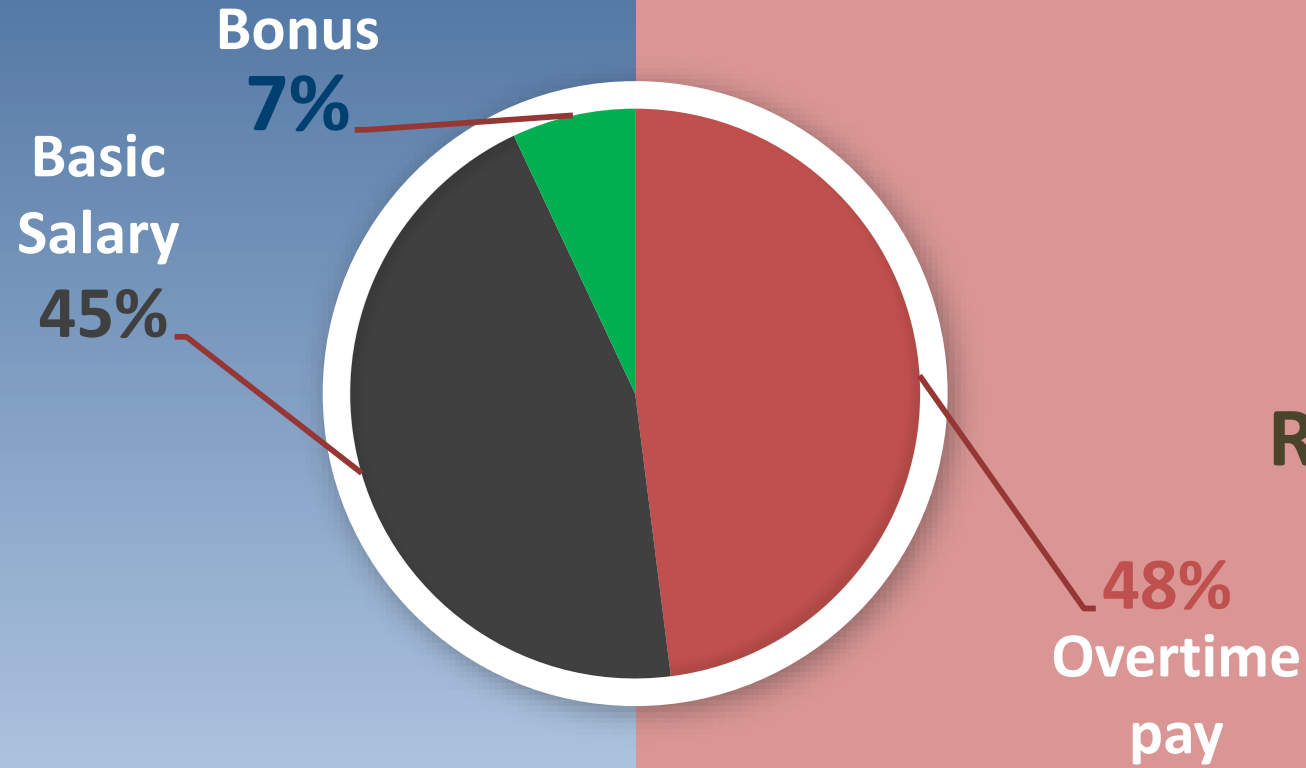
Respect the local and international legislations for long-term:

- ✓ Human rights.
- ✓ Decrease overtime.
- ✓ Improving health and safety.

While taking into account:

- ✓ The culture of the company.
- ✓ The issues raised by the audit.
- ✓ The context of China.

THE COMPONENTS OF WORKERS' WAGE IN THE OLD PAYROLL SYSTEM



Risks of accidents

Productivity &
Quality

IMPLEMENTATION OF ACTION PLAN

• NEW PAYROLL SYSTEM

• Skill bonus :

- Training / Tests
- Develop skills (Professional and health & safety)
- Career management – Evolution in the company without discrimination

• Productivity bonus :

- Work better and efficient



成品部新薪酬系统评估方案：车位（1至4级）

特大公司的成品部需要达到以下的目标：

1. 通过更好的生产组织以实现 10% 的生产效率的提高，并且在预估的工期内完成生产，并遵守交货期预定，同时，将产品的不良率减少 30%。
2. 减少 50% 的生产成本。
3. 改善工作条件和工作氛围。
4. 所有您提出的能够更好的达到以上目标的建议都将会被研究并得到相应的奖赏。

今年的新薪酬政策将会考虑到您是否达到以上的目标，以及为了达到以上的目标所实施的方案和计划。

一、基本工资：按照当地劳动法标准进行发放。

二、加班工资：按照当地劳动法规定的标准支付加班费（严格将上班时间控制在每周 60 小时内）。

三、技能奖金（按月发放）：

技能奖金与您所获得的技能是相符的。当您通过了职业技能考试时，您就会获得一份技能奖金。员工需要执行在职位说明书中所规定的各项工作，并服从您的管理者对您在工作上的安排，以便于您能达到更好的工作绩效，获得全额的奖金。同时，您的技能奖金会依据出勤日数的减少进行相应的扣除。

不同等级的车位，技能奖金的额度如下：

一级	二级	三级	四级
25	200	300	410

注意：为了获得全额的技能奖金，您必须每月的达成率达到 85%。当您第一次当月的平均达成率低于 85%，您需要和您的干部解释无法达成的原因；第二次连续未达成目标，您的技能奖金将会减到 50%；第三次连续未达成，您将会降为一级员工，并且需要重新通过职业等级考试。

四、生产绩效奖金（按月发放）：

在此方面，成品部 2015 的目标在生产奖金这部分，是在预估的工期内，通过更好地组织生产，以提高 10% 的生产效率，同时遵守交货期的约定，并降低 30% 的产品报废率。这个奖金将会依据您的达成率以及所生产的产品质量而确定，它能够奖赏您在规定的时间内完成的工作以及您的工作的质量。

每日所给予的生产目标为 8 小时的生产目标。

每月的平均达成率	奖金额度（元）	每月的平均产品报废率	所能获得奖金比例
>100%	350 x %	0% - 0.38%	100% 的奖金
95%-100%	350	0.38% - 1%	60% 的奖金
90%-94%	250	1% - 2%	30% 的奖金
85%-89%	200	>2%	0% 的奖金
80%-84%	150		
<80%	0		

IMPLEMENTATION OF ACTION PLAN

- Health and safety
 - Include health and safety in the payroll system
 - Internal control
 - Build a health and safety committee with workers elected
- Internal Communication policy
 - Suggestion box charged by NGO
- Management training
- HR Information System / Social Balanced Scorecard
- Production Management / Cost Control & Management



IMPLEMENTATION OF ACTION PLAN

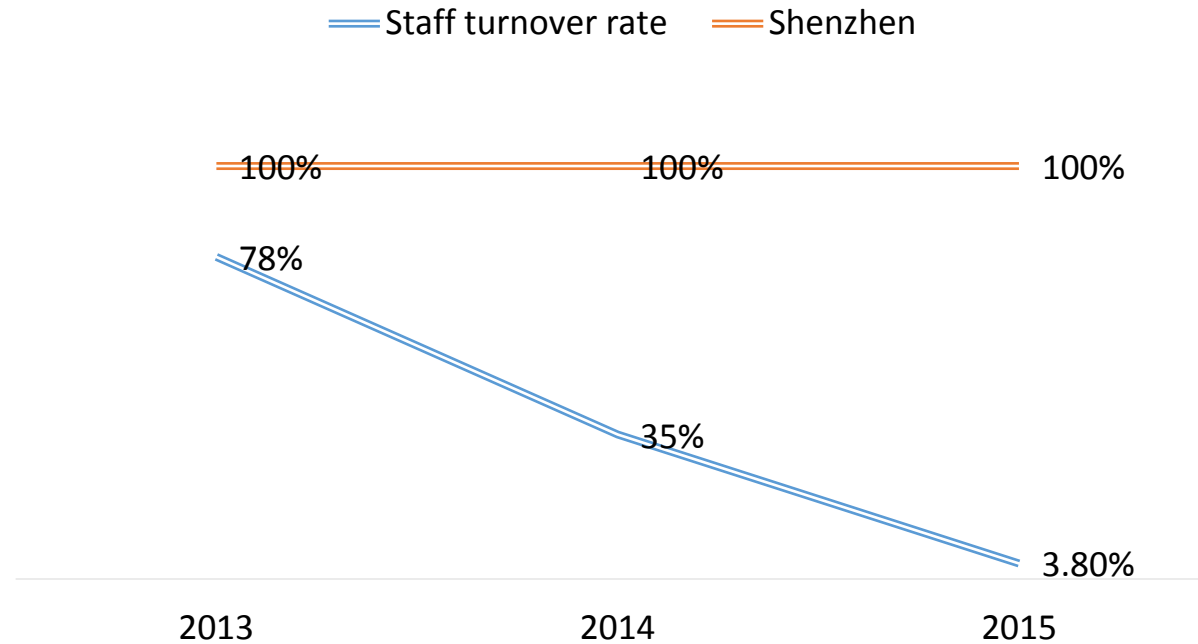
An immersion in the company:

- Four years of projects with two years 24/7 in the supplier's to listen, understand, analyze and construct tools.
- The direction of HRWB assume the control and validate the tools with the professors.
- The direction of the supplier understand that they are the promoter of the project.
- To win the confidence of all, train them, support them during the change.
- To convince the partners and to show a concrete and feasible project.



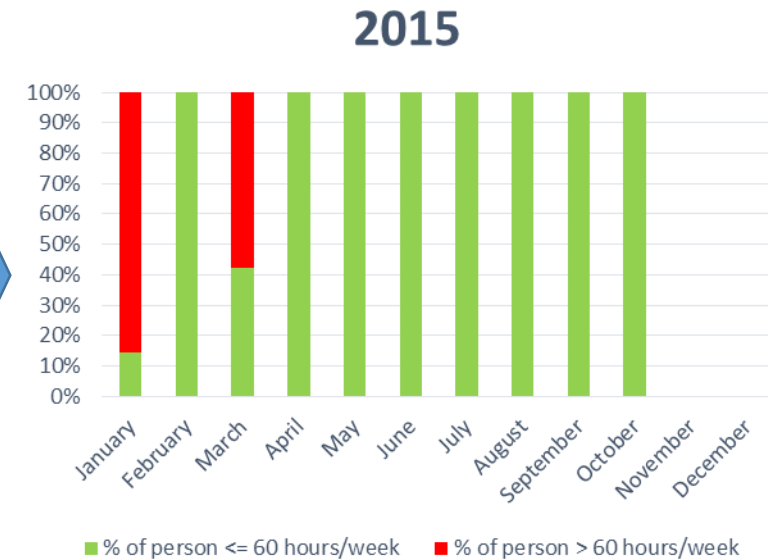
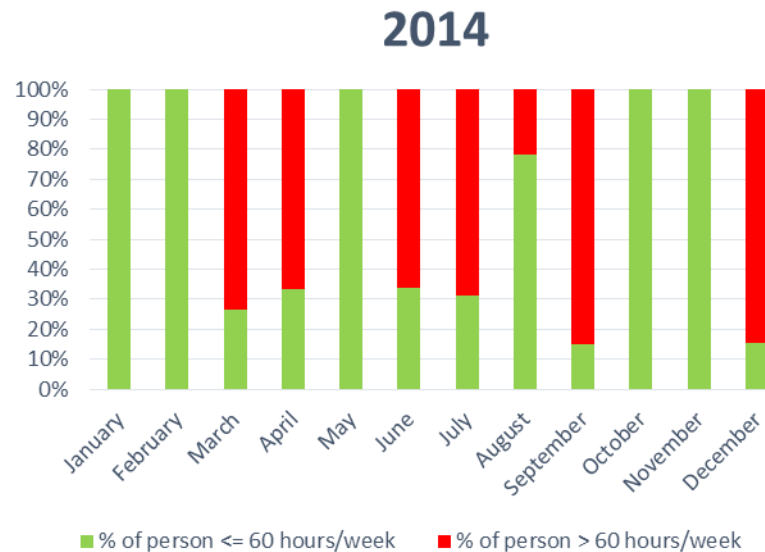
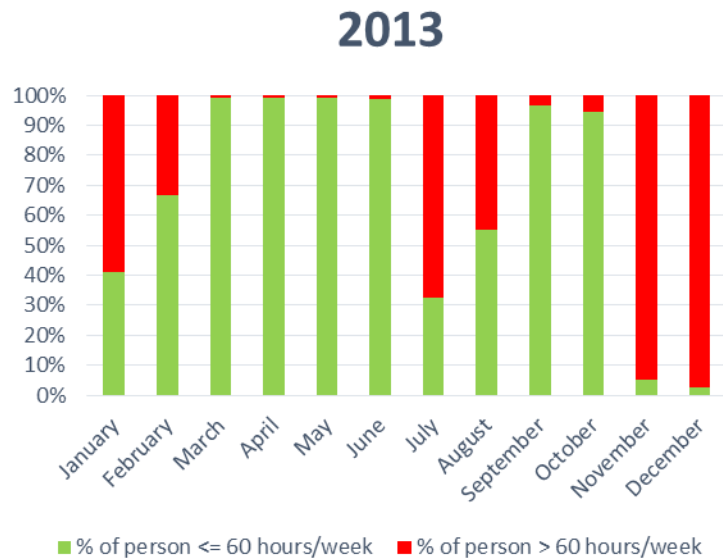
ACHIEVEMENT

Significant reduction of **staff turnover rate**.



ACHIEVEMENT

Decrease of over working time, they worked less than 60 hours per week.



ACHIEVEMENT

- Improvement of health and safety, more controls and less accidents.



特大纺织制品（深圳）有限公司

教育培训记录			
No.			
培训内容	健康安全知识 个人防护用品与安全作业	培训地点	操场
培训日期	2014年1月27日	培训时长	10分钟
培训对象	一线作业人员	主讲人	肖雄军(培训 安全员)

培训记录

1. 紧急纠正措施
 当宿舍人丁85%以上时，须停止使用宿舍，以免造成安全隐患，可能造成伤亡
 为20-30人，即可停止使用宿舍，以免造成安全隐患。

王雄军(安全员)

- Implementation of Health and Safety Committee.



一、健康安全委员会介绍

1.1 什么是健康安全委员会？

- 一个为公司制定健康安全政策、监督安全、调查事故、提供安全培训、改善安全条件的组织。
- 健康安全委员会由工人、管理层以及公司健康安全、调查与事故调查人员组成。
 - 健康安全委员会应定期召开会议。
 - 健康安全委员会应定期召开会议。

1. 健康安全委员会的职责
- 调查事故原因，制定预防措施，调查与事故调查。
 - 分析有关健康安全方面的信息，制定预防措施，调查与事故调查。

2. 健康安全委员会的职责
- 调查事故原因，制定预防措施，调查与事故调查。
 - 分析有关健康安全方面的信息，制定预防措施，调查与事故调查。

3. 健康安全委员会的职责
- 调查事故原因，制定预防措施，调查与事故调查。
 - 分析有关健康安全方面的信息，制定预防措施，调查与事故调查。

4. 健康安全委员会的职责
- 调查事故原因，制定预防措施，调查与事故调查。
 - 分析有关健康安全方面的信息，制定预防措施，调查与事故调查。

1.2 健康安全委员会的组成



1.3 健康安全委员会成员的委任和任期

- 委任和任期
- 健康安全委员会成员任期应为2年。
 - 当一名成员离开公司时，其任期应在1个月内由一名代表补上。
 - 健康安全委员会成员应由工人和管理层代表组成。
 - 当有成员离开时，其任期应在1个月内由一名代表补上。

- 除以下特殊情况，以下成员应由工人和管理层代表组成。
- 当一名成员离开公司时，其任期应在1个月内由一名代表补上。
 - 当一名成员离开公司时，其任期应在1个月内由一名代表补上。

COMPRENDRE
REFUSER
AGIR



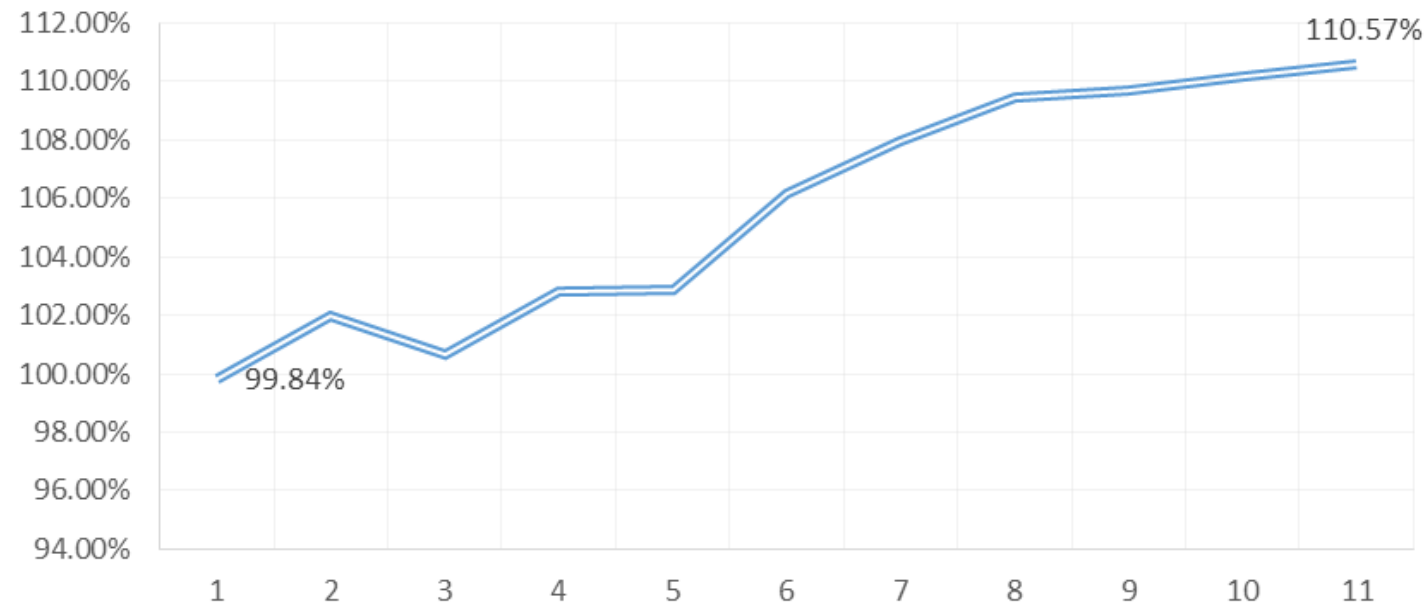
ACHIEVEMENT

- Formalisation, transparency and objectivity in the HR process, provide a **real career** for the workers.



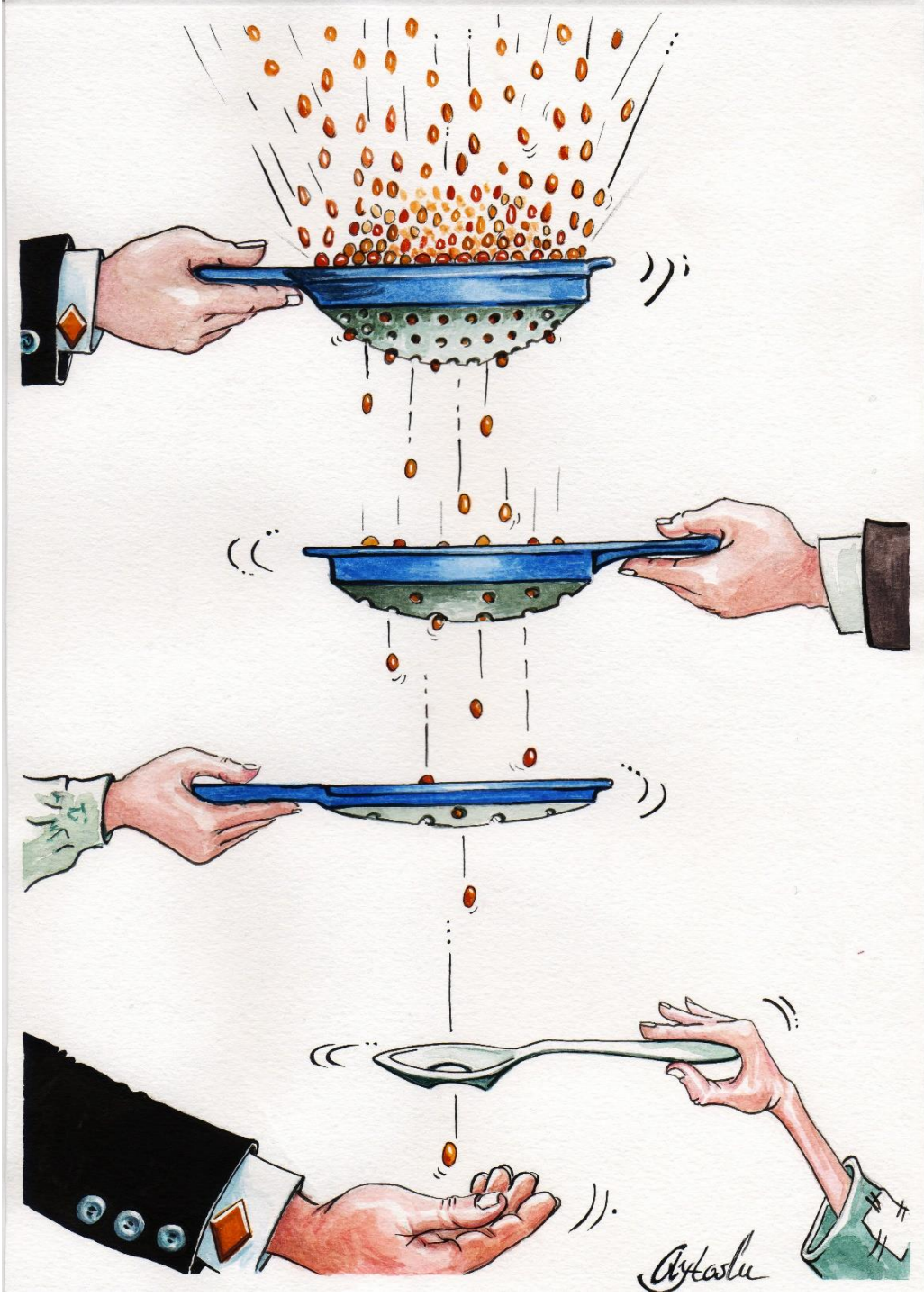
ACHIEVEMENT

Increase of productivity and quality.



SATISFACTION

- Come over difficulties during the project :
 - Communication is the key element
 - Build confidence with the workers and management
 - Implement a real Cost Control and Management system, especially with a good production management who can assess the production time and make predictions
 -
- Available methods and tools to share – Book in progress
 - For the implementation
 - For the improvement



THANK YOU

**CONCRETE ACTION WITH
RHSF**

www.rhsansfrontieres.org

contact@hrwithoutborders.org

COMPRENDRE
REFUSER
AGIR