

企业公开声明

继续支持联合国全球契约

致联合国全球契约

金华盛纸业(苏州工业园区)有限公司自2011年8月正式加入联合国“全球契约”组织以来,一直严格遵循并积极践行全球契约关于人权、劳工标准、环境和反腐败四个方面的十项原则,并在劳工标准、环境保护及反腐败等方面制定了完备的体系制度,切实推进全球契约实施工作,以世界性的思维和全球化的眼光推动企业、经济、环境和社会的可持续性发展。

总经理签字:



日期:

企业公开声明

继续支持联合国全球契约

致联合国全球契约

金华盛纸业(苏州工业园区)有限公司自 2011 年 8 月正式加入联合国“全球契约”组织以来，一直严格遵循并积极践行全球契约关于人权、劳工标准、环境和反腐败四个方面的十项原则，并在劳工标准、环境保护及反腐败等方面制定了完备的体系制度，切实推进全球契约实施工作，以世界性的思维和全球化的眼光推动企业、经济、环境和社会的可持续性发展。

总经理签字：

日期：

2012 企业进展情况通报

公司名称

- 金华盛纸业（苏州工业园区）有限公司

公司地址

- 中国江苏省苏州市工业园区金胜路 2 号

加入日期

- 17/08/2011

通报时间

- 08/2011-07/2012

一、人权

原则 1: 企业界应支持并尊重国际公认的人权;

原则 2: 保证不与践踏人权者同流合污。

(一) 评估、政策和目标

说明人权与公司的关联性 (也就是人权风险评估)

说明公司的人权政策、公开承诺和目标

员工是企业最宝贵的财富，金华盛崇尚“以人为本”的价值理念，自公司成立至今一直宣扬尊重和保护员工的人权，关注员工发展，维护员工权益，努力实现员工与公司共享价值、共同成长。

公司注重对来访人员的人权保障，要求保安人员必须依法履行治安保卫职责，禁止非法拘禁和其他方式非法剥夺或者限制他人的人身自由，禁止非法搜查他人的身体，并作为作业规范进行培训。

(二) 实施

说明实施人权政策、减少人权风险和处理侵犯人权行为的具体行动

1、培训

公司以员工能力素质模型为基础，进一步完善覆盖全体员工的科学培训体系：

(1) 完善新进员工配套制度，建立Mentor/Angel制度，请资深主管担任Mentor，指导新进员工开展工作，聘请热心员工担任Angel，帮助其快速融入工作环境，理解和适应金华盛文化。

(2) 开展针对基层员工的素质和技能培训，拓展基层员工的职业生涯空间，加强

基层员工工业安全学习，提升员工安全意识。

(3) 以专业技能，管理素养，员工心理辅导为方向，进一步完善公司中基层干部培训，帮助干部掌握更多的管理知识，提升管理水平和管理素养，确保其在日常管理中能够尊重员工。

(4) 与苏州轻工业学校合作“金华盛班”，将公司理念、生产流程等嵌入学校课程，使得学生能尽快适应角色转化。

(5) 鼓励在职员工进修，与东南大学、南京理工大学合作大专班、本科班，使得基层管理者自身素质得以提高。

(6) 与南京林业大学合作硕士班，为公司培养更多的高级管理人才，同时，将所学以课题研究的方式应用到实际工作之中，从而激发员工创造力和积极性，在促进员工发展的同时，为公司创造实际效益。

(7) 开展员工心理辅导活动，建立健全员工投诉和意见反馈机制，通过帮助员工解决个人工作、生活中心理、思想等问题和困扰，疏解员工心理压力与负担，从而促进企业和谐，提升企业绩效。

2、社团活动

金华盛纸业内部由员工自发组建了摄影、垂钓、篮球、羽毛球、文学等9个社团，1000多名社团成员成为公司文体活动的骨干。组织开展元旦长跑活动、厂庆运动会、中秋趣味登山活动、迎春联谊会、足球、桌球、篮球、羽毛球等联谊赛，各部门之间也经常举办足球、篮球比赛，实现了年年有活动、月月有活动、周周有活动。通过多姿多彩的文体活动，丰富了职工的精神文化生活，满足了员工的社交需求，增加了企业凝聚力，提高了企业核心竞争力。

（三）成果衡量

说明公司怎样监督和评价表现

经过培训和社团活动的开展，公司在尊重人权方面已经取得了良好的效果，员工与员工之间，领导与员工之间都能做到不侵犯他人人权和互相尊重。同时，公司的工会在也起到了连接企业与员工的重要作用，工会主席会定期组织工会活动，传达公司的最新政策并互相交流，一旦公司里的员工受到人权侵犯，工会便是他们最强有力的后盾。

二、劳工

原则 3: 企业界应支持结社自由及切实承认集体谈判权;

原则 4: 消除一切形式的强迫和强制劳动;

原则 5: 切实废除童工;

原则 6: 消除就业和职业方面的歧视。

（一）评估、政策和目标

说明劳工权利与公司的关联性（也就是劳工权利风险和机会）

说明公司书面的劳工权利政策、公开承诺和目标

金华盛充分认识到员工的切身利益是决定企业发展的基础，只有员工的利益得到了最大的保证，公司的利益才会有最大的保障。在劳工招聘方面，我们严格把关，切实废除童工，反对性别歧视。在生产管理方面，绝不强迫或变相强迫员工加班劳动。在工资待遇方面，2011年，公司所在地苏州市的最低工资为1140元，而公司工资的最低标准起薪点为1720元，奖金部分则按照其工作表现和公司绩效给予发放。除此之外，公司依法按月足额为员工缴纳养老、失业、医疗、工伤、生育等各项保险及住房公积金缴存，员工自依法退休之日起，按国家相关规定享受退休待

遇。另外，公司员工享受子女医疗、教育费及贺礼金、奠仪金的待遇。在休假方面，公司严格按照国家相关规定，给予员工带薪年假。

（二）实施

说明实施劳工政策、减少劳工风险和应对违反劳工政策事件的具体措施

公司建厂之初就引进世界先进水平的低噪声设备、消音器，采用防声隔震、密闭厂房、绿化隔音等措施，且每年对有可能产生职业病危害的场所进行噪声检测，并对在这些场所工作的员工进行针对性的体检，防止发生职业病。

公司建有危废堆场和一般固体废弃物堆场，所有固体废物的处理都按照固体废弃物的相关法规的要求进行处理。

为确保安全生产，公司消防投入达数千万元人民币。全天 24 小时配有专职消防员处于待命状态，各厂处都制定相关的紧急应变计划及实施演习，并与苏州地区的消防部门互动，也为地方安全作出贡献。

为保证员工的健康安全，公司采取一系列措施。如在内部网站设立工业安全主页进行工安法规和政策宣导、开展“安全月”竞赛、举办安全画报巡回展览、根据《中华人民共和国职业病防治法》及 OHSAS18001 的要求做好粉尘、噪音、放射源检测等管理工作。

（三）成果衡量

说明公司怎样监督和评价表现

公司依据《劳动法》、《劳动合同法》等国家法律法规的规定，劳资双方经协商一致后签订合同和协议，涉及劳动合同、实习生就业协议、特聘合同、劳务合同、竞业限制协议等。目前，公司与员工协商一致签订合同工作覆盖面达到 100%。

自公司成立以来，在劳动保障工作中获得以下荣誉：先后获得了“苏州工业园

区公积金缴交示范单位”、“苏州工业园区公积金缴交先进参保单位”、“苏州工业园区 A 级劳动保障信誉等级单位”、“苏州工业园区劳动保障诚信示范企业”、“苏州市劳动关系和谐企业”、以及中国造纸协会颁发的“中国造纸协会劳动关系和谐企业”等多项荣誉。

三、环保

原则 7: 企业界应支持采用预防性方法应付环境挑战;

原则 8: 采取主动行动促进在环境方面更负责任的做法;

原则 9: 鼓励开发和推广环境友好型技术。

(一) 评估、政策和目标

说明环境保护与公司的关联性（也就是环境风险和机会）。

说明公司的环保政策、公开承诺和目标

金华盛纸业从筹备之初就重视环境保护，到目前累计投资 5 亿多元建立了先进的污染预防系统和污染治理工程，并通过严格的管理体制和先进的技术和设备的支持，控制和减少污染物的产生。企业自投产以来排放污染物全部稳定达到国家或地方规定的排放标准。

在生产过程中，金华盛纸业不仅严格执行国家和地方的相关环保法律、法规，而且积极开展清洁生产和循环经济活动，已经建立起完善的 ISO14001 环境管理体系，本着“保护环境，珍惜资源；防止污染，持续改进”的环境方针。公司极大地节约了能源消耗，减少了污染物的排放。

截至 2011 年公司的单位产品水耗为 8.80 吨水/吨纸，吨纸排水量为 6.81 吨水/吨纸，远低于国家规定的 20 吨/吨纸的排放标准。产品综合能耗为 555.33 公斤标煤/吨纸，也远低于造纸企业 750 公斤标煤/吨纸的参考标准，上述指标均处于国内行业领先水平，大部分指标达到世界先进水平。

为了经济的可持续发展，金华盛纸业仍致力于减少吨纸耗水量，以国际最先进超水平吨纸水耗 5m³/t.p 为目标，同时提升废水、废气、废弃物的回收利用率。加大废气回用量，金东纸业制定可行的管理方式及进行技术调整，提出改善方案争取达到目标。最终真正做到物尽其用，最大限度变废为宝，使各项物质按照“资源—产品—再生资源”循环传递。

（二）实施

说明实施环保政策、降低环境风险和应对环境事件的具体措施

金华盛纸业在资源综合利用、循环经济等方面投入一直不遗余力，针对公司目前的能耗、水耗和资源消耗的实际，不断挖掘潜力，继续与国内外科研院校以及技术机构合作，通过实施一系列的改善措施，不断超越自我！将持续减排作为我们环境友好的具体体现，近两年已持续投入上亿元用于开展循环经济项目。例如 2009 年投资 3400 万元建设中水回用工程项目，该项目直接减少废水排放量近 200 万吨/年，减排成效显著，为公司的吨纸水耗、吨纸排水持续降低开拓了新的途径。2013 年，我们将投资 8000 万元建设炉外脱硫以及除尘脱硝工程，该工程将使目前二氧化硫的排放浓度由目前的 200ppm 降低到 50ppm 以下，烟尘的排放浓度由目前的 50ppm 降低到 20ppm 以下，将有效的减少二氧化硫和烟尘的排放量。

公司于 2007 年设立“节能委员会”，作为能源管理的最高管理、协调机制，其本着“节降能源、提高能效”为活动宗旨与原则，通过负责能管制度的制定与兼管、节能项目效益的评估及可行性分析等，完善公司能管制度，协调、统领全厂的节能工作，金华盛纸业并于 2011 年 6 月通过了能源管理体系的认证，达到能源管理最高荣誉的“能效之星四星级”称号。

近年来公司在节能改造方面投入 3000 多万元，完成了多项重点节能技改项目。其中包括风机高压变频调速改造，年节能量在 2600 tce；通过降低锅炉飞灰、底渣含碳量”以及“提高锅炉空压机利用率”项目，实现年节能量 11560 吨标煤，十一五期间，金华盛纸业节约标煤 53054 吨，超额完成十一五节能目标。

（三）成果衡量

说明公司怎样监督和评价环保表现

为了保证各项环保措施能落到实处，公司针对生产部门排废制定了严格的就源管理制度，从生产部门源头减少水资源、能源的消耗，减少废水废弃物的排放。对生产部门排废实行三班监测，按月统计，按月度奖惩考核，月月有例会，每月统计结果上呈各级领导并在网上公布，考核结果与处基金挂钩，赏罚分明。且考核标准逐年提高，此项措施既激励了排废部门减少排污的主动性，也制约了部门间的排放行为，让每一位员工从我做起，从自身做起，提高了员工的环境保护意识。公司还将所有节能、减排活动一并纳入集团内开展的奥林匹克目标管理平台活动中，成立节水，节电 SDA 小组，按照奥林匹克目标管理平台管理办法来规范和指导清洁生产活动的开展。

四、反腐

原则 10: 企业界应努力反对一切形式的腐败, 包括敲诈和贿赂。

(一) 评估、政策和目标

说明反腐败与公司的关联性 (也就是反腐败风险评估)

说明公司的反腐败政策、公开承诺和目标

当前经济环境极大地增加了商业欺诈、贿赂等腐败的风险。各行各业存在各式各样的腐败, 它是一种腐蚀剂, 扭曲了企业文化, 破坏了企业的正常生产秩序, 不利于企业的健康发展, 严重的可能导致企业倒闭。因此, 如何抵制腐败是企业界乃至各个领域永恒的主题。积极投入反腐的行列不仅是我们公司应尽的责任更是作为优秀企业的一种社会责任。

企业腐败风险主要有:

(一) 思想道德风险, 是指因放松世界观改造, 权力观、利益观、工作观不正确等, 可能造成个人权力失控、行为失范, 导致以权谋私等严重后果的腐败风险。

(二) 岗位职责风险, 是指因岗位职责的特殊性及存在思想道德、业务流程、制度机制和外部环境等方面的实际风险, 可能造成在岗人员不履行或不正确履行职责, 导致失职渎职、以权谋私等严重后果的腐败风险。

(三) 业务流程风险，是指因工作流程设计不完善、缺乏相互制约或执行不力，可能造成在岗人员不履行或不正确履行职责，不作为、慢作为、乱作为，导致失职渎职、以权谋私等严重后果的腐败风险。

(四) 制度机制风险，是指因制度机制缺失或不健全、不按制度办事、影响制度机制有效运行，权力自由裁量空间较大，缺乏有效制约监督，可能造成权力失控、行为失范、制度失灵，导致滥用职权、以权谋私等严重后果的腐败风险。

(五) 外部环境风险，是指因行政管理对象在业务往来中对相关领导干部及工作人员进行利益诱惑或施加其他非正常影响，可能造成权力失控、行为失范，导致失职渎职、权钱交易等严重后果的腐败风险。

我们的目标就是始终如一的坚决反对一切形式的腐败现象，通过反腐教育，培育对腐败“零”容忍的价值观。

(二) 实施

说明实施反腐败政策、降低反腐败风险和应对腐败事件的具体措施

反腐具有时效性、可比性、创造性、反复性、层次性、积聚性、艰巨性和关联性特点，其复杂性是不言而喻的，要从根本上解决企业腐败问题，不是一招一式就能够见效的，需要一套完整的体系来持续不断地防范。

1. 注重企业文化建设，培育廉洁的环境

金华盛一直注重企业文化的建设，在建设积极向上的、和谐的企业文化的同时，当然少不了员工道德行为规范的树立，公司高层从自身出发，加强廉洁教育和领导干部廉洁自律，加大查办腐败案件工作力度，健全权力运行制约和监督机

制，推进反腐倡廉制度创新，并且制定了《员工手册》，强调员工行为必须以遵纪守法为基础，符合道德规范要求，杜绝一切形式的腐败行为。

金华盛对基层员工每年两次的员工考核和对主管级每年一次的 PPO 评核中，都有对职业操守的评定和审核，以确保其行为符合道德规范。

2. 注重内控制度建设，降低腐败风险

管理制度在预防和治理腐败的过程中具有不可替代的重要作用。公司采用 COSO 内部控制框架设计各项管理制度，注重相互牵制、协调配合和岗位匹配原则，从制度层面预防腐败、遏制腐败。例如，为了防止采购流程中的腐败现象，公司规定：除一些较小的采购案件外，皆须采用公开招标的方式，并且必须通知使用部门、内部管理部和总部稽核组参加，务必在四方确认标书完好后，方可当面拆封，并当场确定得标厂商，对一时不能确认的案件，必须注明其原因，对需要与包商议价的项目，要求当场以免提方式打电话与包商议价，直到价格确定并做出决标决议，确保公开、公平、公正。

3. 注重预防，保证合理有效监督，

监督是惩防体系的重要环节，实现监督必须有相应的制度和机制作保证，通过制度和程序的规范性、约束性和严肃性，提高监督实效，达到预防目的。

公司聘请独立的安永华明会计师事务所进行独立的外部审计，该事务所积极参与我公司内部控制的设计，对公司每年的财务报告已出具了无保留意见的审计

报告。另外，公司的经营审计处和集团内控部长期向金华盛派驻稽核专员，参与和监督公司的重要流程（如招投标），加强“事前、事中”监督，做到预防腐败关口前移。

完善举报制度 推动反腐。一旦发现行贿、受贿等腐败现象可通过书面、邮件或内部交流等积极反馈至公司的经营审计处和集团内控部，相关部门组织查处。

（三） 成果衡量

说明公司怎样监督和评价反腐败表现

通过廉洁企业文化的建设，完善内控制度的约束以及相关部门事前事中的监督，公司暂未发现公司内部的腐败现象。当然，这并不意味着企业就一定没有腐败，或者以后也不会出现腐败现象。反腐败过程是一个发展变化的动态过程，一些发展变化的新情况，就会使得本已解决的问题又发生，使得看起来不会发生问题的环节又发生问题。因此，要始终持续不断坚持抓反腐工作当作，纠正和克服一劳永逸、一蹴而就的思想认识，防止和杜绝抓一抓放一放、紧一紧松一松的工作方法，不断针对新的情况提出新的措施，这样就能在复杂多变的新情况面前，巩固和发展既得成果。