

华立集团 2008-2009 年 全球契约年度进展报告



HOLLEY 华立

华立集团股份有限公司

2010 年 5 月 26 日

目录

总裁致辞	2
公司简介	3
一、经济绩效	4
* 承诺与制度	4
1. 体系与政策	4
2. 工作与成果	4
3. 反馈与评价	4
二、环境绩效	5
* 承诺与制度	5
1. 体系与政策	5
2. 工作与成果	6
3. 反馈与评价	7
三、社会绩效	7
* 承诺与制度	7
1. 工作与成果	7
2. 反馈与评价	8
四、人权绩效	9
* 承诺与制度	9
1. 体系与政策	9
2. 工作与成果	9
3. 反馈与评价	11
未来展望	11

总裁致辞

“对社会负责，受公众尊重”，一直是华立的发展使命和终极追求。遵循同时对客户负责、对股东负责、对员工负责、对社会负责的“四个负责”原则，华立积极探索在客户、股东、员工、社区等不同社会成员之间建立协调、和谐、互动的良性关系，走出了一条具有华立特色的社会责任创建之路。

经过四十年的成长和发展，华立对企业存在和发展的本质逐步形成了深刻的理解，“社会责任是华立存在的本质”已经成为华立人的共识。华立认真履行“企业乃社会公器”的社会责任理念，奉行社会诚信原则。首先是尽到企业最基本的经济责任，保持企业健康、稳定、持续发展，为社会提供优质的产品和服务，依法纳税，积极创造更多的就业机会，在企业健康发展的过程中尽力提高员工的报酬和福利待遇，尽力改善员工的工作环境和生活质量，以实现产业报国的理想；其次是积极引导、教育员工成为优秀的社会公民，善待他人、善待环境、善待野生动物等，积极推动资源节约型和环境友好型社会的发展，持续推进节能降耗、尽力控制对环境可能造成的不利影响，善待各方利益相关者，寻求多赢局面；再次是在企业发展的基础上，力所能及、积极主动地实施公益及慈善行动，时刻不忘回报社会，以感恩反哺之心为人类文明和社会进步做出贡献。多年来，华立通过捐资等多种形式参与各种社会公益事业，并积极引导、培育员工关注和参与公益、慈善事业。

企业承担自己应尽的社会责任，不仅仅是企业的理想和追求，也是企业构建其核心竞争力的来源，更是和谐社会的“细胞和基石”。华立集团一直以来恪守全球契约组织承诺，为实施全球契约的原则付出了辛勤的汗水。本此报告事宜再一次展示了我们在实施全球契约原则方面的关注与投入，

华立集团总裁：汪力成

2010年5月30日

公司简介

华立集团创立于 1970 年 9 月 28 日, 是以华立集团股份有限公司为母体, 以电工仪器仪表产业为基础产业, 以医药为核心产业, 多元化投资发展的企业集团。全球雇员超过一万余人, 到目前为止, 华立集团拥有四个“博士后工作站”、三个“中国驰名商标”、十一个高新技术企业、四个省级企业技术中心、一个国家级种植资源库。华立成员企业中华立药业 (000607 SZ)、昆明制药 (600422 SH)、武汉健民 (600976 SH) 均为中国 A 股上市公司。

从 02 年开始连续多年被中国国家统计局列入全国 500 家大企业集团、中国企业集团竞争力 500 强、中国民营企业 500 强。自 1995 年以来连续 13 年, 华立集团股份有限公司一直被中国银行信誉评级为 3A 级企业。

目前, 华立已经在泰国、印度、阿根廷、约旦、坦桑尼亚、乌兹别克斯坦等国投资建立了各类产业的生产基地, 同时在美国、法国、俄罗斯、菲律宾以及在非洲的十多个国家设立了业务机构, 代理和销售的产品遍及全球 120 多个国家和地区。2006 年, 华立在泰国中部罗勇工业区投资开发了“中国工业园”, 开辟了中国企业“走出去”的新模式。目前, 华立全球化经营的基本框架已经初步形成。

创业 40 年来, 华立集团一直秉承“增进社会福祉、实现人生价值”的经营理念, 以“创全球品牌、树百年华立”为愿景目标, 持之以恒地实施“发掘价值 整合资源 合作共赢”的发展战略, 依据“多元化投资、专业化经营、差异化管理”的基本策略, 在不同发展时期不断优化资本配置方式、根据“有进有退”的原则不断优化产业结构, 并以促进企业价值及全球竞争力的持续提升为目标, 正在将自身演变成一家产业投资公司并实现从一个中国本土企业向具有全球经营能力及竞争力的跨国公司的转变。

一、经济绩效

* 承诺与制度

创造社会价值是企业不断发展的动力，也是企业回报社会的最根本方式。华立集团以“共和、共创、共和、共享”的核心价值观及“增进社会福祉，实现人生价值”的企业宗旨，把推动社会进步，创造社会价值，作为企业发展的终极使命。本着对股东负责，对客户负责、对员工负责、对社会负责的态度认真履行华立集团的企业社会责任。

1、体系与政策

2008 年、2009 年正值全球性金融危机，华立集团也受到了外部经济环境的影响。为应对金融危机，公司建立了一系列抗风险机制，进一步完善现代企业风险评价与管理制制度，从而保证企业顺利渡过金融危机。

华立集团制定了一系列应对金融危机的措施：（1）将 2009 年作为华立的风险管控年，并在 08、09 年两年出台了包括《华立集团对外投资前置审批实施细则》、《华立集团股份有限公司全面风险管理办法》、《华立集团股份有限公司内部控制与企业系统风险评价标准》等多项投资风险和经营风险的管控制度，并予以有效的落实。（2）进一步推进股权改制，落实成员企业经营者利益和风险捆绑机制。（3）从预算体系和考核体系进一步强调现金流，以确保企业各项经营活动的顺利进行。通过这些措施，华立集团 2009 年的业绩实现了稳步的增长，体现了华立集团对投资者、对客户、对员工的经营业绩承诺。

2、工作与成果

2008 年华立集团实现营业收入102亿元，实现归属于股东净利润1.24亿元，上缴国家及地方税金3.99亿元，向员工支付工资3.13亿元。

2009 年华立集团实现营业收入120亿元，实现归属于股东净利润1.34亿元，上缴国家及地方税金3.77亿元，向员工支付工资3.16亿元。

3、反馈与评价

在 2008-2009 年两年间，华立集团分别获得中国国家统计局和中国企业家

联合会评选的中国企业 500 强、中国民营企业 500 强、中国制造业 500 强、中国机械工业 100 强、中国民营企业竞争力 50 强等荣誉和称号。

二、环境绩效

* 承诺与制度

华立集团将环境友好、资源节约作为公司可持续发展战略的重要内容，注重履行公司环境保护的职责，通过各项措施有效实现环境保护与可持续发展。

华立集团股份有限公司于 2008 年 12 月通过 ISO14001:1996 环境管理体系认证，并在 2009 年已通过年度监督审核。集团控股的中国 A 股上市公司昆明制药、武汉健民、华立药业及其他子公司均于 2009 年通过复审。并且在此基础上华立集团通过持续的宣传和贯彻公司节约能源和环境保护政策，提高所有员工的节能和环保意识。

1. 体系与政策

华立集团下属各子公司，均通过了 ISO14000 环境体系认证，并在 2009 年顺利通过了 ISO14000 环境管理体系换证审核。同时，各子公司根据自身具体特点和情况，分别成立了环保和能源处室，建立、实施、保持和改进了公司整体环境保护政策，为环保和可持续发展工作配备了充足的人力、物力以及技术保障。并分别建立了《环境/职业健康安全监测控制程序》、《成本管理控制程序》、《环境保护管理办法》等文件，明确了公司中各部门的职责权限和 workflows，由环保处和节能处室负责人对环保和节能的具体政策的实施情况进行检查，建立实施资源节约指标体系及考核奖惩办法，对不符合政策的行为进行纠正并采取相应措施。

(1) 在全集团建立子公司、工厂（部门）环保工作推进二级管理网络。各子公司环保工作由专职部门负责策划、监督和管理。并负责制订环保方面的子企业标准，监督指导各工厂、各部门的环保工作；各工厂办公室负责本工厂内环保工作的实施及对各车间的考核监督；车间按照环境管理制度的要求严格执行。从环境管理制度、管理网络、分级管理、环保工作的监督检查形成一套完善管理体系，提高了企业环保工作综合水平。

(2) 集团各子企业中，每家企业至少有2名以上的，经过国家认证委员会认证的环境管理体系审核员，这样就从人力和专业性上保证了各项环保工作的顺利开展。

(3) 环境管理方面，公司制定了《环境保护管理办法》。对噪声、废水、废气、固体废弃物等的处理都做出了明确的规定，标准完整齐全，满足各生产企业要求。

2. 工作与成果

(1) 技改及制造升级。

华立集团子企业浙江华正电子集团有限公司，是一家以电子材料制造为主业的公司，其 2009 年之前生产采用的压机等制造机械均以柴油为动力来源。但柴油的标煤能耗较大，碳排放量也较多，且伴随排放其他各种有害气体。随着华立集团在环保方面的总体方针和部署，2009 年经过生产设备改造、生产工艺改造，采用了新型以天然气为主要动力来源的内燃系统制造机器。在增加产能的同时还有效的降低了单位产值碳排放，和单位产值标煤能耗，废气排放也更加环保。

(2) 对噪声、废水、废气、固体废弃物处理。

在噪声处理方面，华立持续加大对制造机械、机房进行隔音、吸音、防噪处理的投入，使环境噪音达标；在废水处理方面，一方面对雨水、污水系统进行分流，污水纳入城市市政主管进入污水综合处理系统进行集中处理。食堂、厕所采用隔油、隔渣池进行首道处理，再进行生化处理后排放，所有污废水均达标排放；在废气处理方面，请环保局工程公司进行专用设备、设施安装达标进行排放，油烟机采用大型万元以上集油、去污集成油烟机处理后达标排放；在固体废弃物处理方面采用专用场所集中回收，定点定期处理并实现无污染排放。

(3) 通过环保部门相关审核。

各子企业每年通过当地环保部门的年度审查。对废水、噪声、废气、油烟均通过环保局环境监测中心测试，确保“三废”排放稳定达标。

(4) 新建各类环保设施。

2008-2009 年间新建雨、污分流排水系统 2 处，生化处理池 2 座，隔油池 3 座，并配合相应部门、工厂新增噪音处理系统 2 处，油烟处理 3 处，废气处理 1 处，充分保护员工身心健康，通过政府截污办联合验收和环保局竣工验收审核。

三废治理均已达标，噪声处理和生化处理及废气治理得到了政府环保部门的验收。

(5) 集团控股的各家生产型企业，每年都顺利通过省、市、区环保局的排污许可证年审工作及两年一次的环境监测工作（取得监测报告）；未受到环保部门的任何处罚及周围居民的投诉和任何组织（个人）的起诉。

3. 反馈与评价

华立集团连续多年被省政府命名为“省级文明单位”，华立仪表、昆明制药、武汉健民、联生绝缘等子企业连续多年被当地政府评选为“清洁生产示范企业”。

三、社会绩效

* 承诺与制度

华立集团以“创造社会福祉，实现人生价值”为理念，抱着对社会感恩的心，不断回报社会，认真履行社会责任，积极参与抢险救灾、扶贫济困、国际援助、人道主义等社会公益事业，以实际行动践行企业社会责任。

1. 工作与成果

(1) 积极参与抗震救灾。

针对 2008 年的“5.12”地震，华立集团积极响应，积极履行企业社会责任，为四川灾区捐赠现金和药品总价值超过 1200 万元。期间，华立集团内有 600 名员工踊跃参与义务献血活动。此外，华立集团积极投身于灾后重建工作，确定什邡市禾丰虹桥小学作为华立的援建学校。在地震救援工作结束后，积极展开华立集团第三期捐助方案，发动员工助养地震孤儿。

(2) 成立浙江绿色共享基金会。

浙江绿色共享基金会是华立集团董事局主席汪力成发起和捐赠的非公募基金会，于 2007 年 5 月成立，该基金主要开展贫困助学和野生动物保护工作。

该基金会成立至今开展了大量的捐资助学行动，在中国浙江、重庆、内蒙古、湖北、云南、四川等省市自治区，多年来持续不断的资助贫困学子完成高等教育。其中 2008 年累计资助 216 名贫困学子、2009 年资助 147 名贫困学子。

在动物保护方面，在非洲肯尼亚东南部马赛马拉国家野生动物保护区，设立“华立绿色共享马赛马拉野生动物保护基金”，每年向此基金捐款 16 万元，用于保护区的保护和研究工作。

在非洲开展助学活动。在肯尼亚内罗毕大学设立“绿色共享·内罗毕大学奖学金”，用于奖励在环境和地理研究专业的优秀学生。在肯尼亚设立“绿色共享·华立医药奖学金”。该奖学金是中国国家主席胡锦涛 2006 年 4 月访问肯尼亚期间与肯政府签订的《2006-2010 年中肯教育交流协议》的内容之一。

(3) 关注非洲等发展中国家的公民健康问题。

全球每年有 100 万人死于疟疾，其中 70% 死亡病人集中于亚撒哈拉非洲地区。华立集团本着国际主义人道精神，时刻关注非洲等发展中国家的公民健康问题。

经过不懈的努力，华立青蒿素及其衍生物的研发与生产目前已居于世界领先水平，具有独立知识产权的青蒿素抗疟药得到了世界卫生组织的认可与推荐，华立药业生产的“科泰新”和昆明制药生产的“络泰”是唯一走出国门，在世界上享有一定知名度的中草药制剂和目前国内外广泛使用的抗疟疾药，已成为非洲乃至世界医疗界公认的中国医药名牌产品。当青蒿素系列产品为非洲人民带去健康的同时，也帮助非洲国家解决疟疾这一社会问题，更促进了中非人民的良好友谊。

华立的青蒿素类系列抗疟药品不仅挽救了数百万非洲人的生命，而且成为许多非洲国家高级官员之间相互赠送的高档礼品。另外，我国领导人或有关部门出访非洲时也经常选定“科泰新”为国家礼品或援助物资馈赠给非洲国家，为进一步加强中非政治友好关系和促进中非经贸互利合作做出了贡献。

2. 反馈与评价

2008 年为表彰华立集团在汶川地震中快速积极并卓有成效的工作，中国全国工商联授予华立集团《全国抗震救灾先进集体》称号。并入选《中国企业社会责任调查优秀企业》、《中国最具社会责任感企业》、全国工商联颁发《关于向四川灾区捐赠荣誉证书》、《浙商社会责任大奖》、《浙江省抗震救灾特别奉献奖》。

在捐资助学、帮扶社会弱势群体方面也得到了社会的广泛认同。分别获得全国多个省、市、自治区授予各类奖项。并且每年受到来自捐资地区受捐家庭和受

捐赠人的大量感谢信件。

四、人权绩效

* 承诺与制度

华立集团支持“人人有权工作、自由选择职业、享受公正和合适的工作条件并享受免于失业的保障”、“人人有同工同酬的权利,不受任何歧视”。不使员工因年龄、种族、性别、性取向、婚姻状况、宗教信仰、民族血统或身体残疾等因素而受到歧视。保证将毫无保留地尊重和保护所有人的人权。

1. 体系与政策

我们把落实以上承诺的制度保证,写入“企业文化建设的战略目标和华立集团软实力手册”等文件中。

在职工待遇和职工权益维护方面,华立集团建立并执行《人力资源管理制度》、《职工医疗保险管理办法》、《员工休假制度》、《岗位等级工资实施办法》等制度构成的管理体系,对于职工发放住房公积金、劳动待遇(包括工作时间、休假、工资待遇等)相关问题,从制度上给予了确认和保障。

在劳动保护和安全方面,各子公司制订了《劳动保护工作条例》、《劳动保护监督管理工作制度》、《劳动保护用品专项资金使用监督检查管理办法》、《劳动安全制度》等制度。

2008-2009 两年间,各子公司对 OHSAS18001 体系进行了全面的修订和完善。职业健康安全管理体系推行,使本公司全体员工职业安全意识大为提高,并与公司推行企业责任文化,行政执行,5S,文明礼仪等系列活动相吻合,对公司生产、经营、科研、管理诸方面工作实实在在起到了指导和提高作用。

2. 工作与成果

(1) 非歧视。

反歧视政策是国际公约、社会立法和各种指导原则的主要要求之一。华立集团严格按照国际公约、社会立法和各种指导原则管理企业,并建立有效的监察机制确保非歧视原则在所有经营活动中的贯彻落实。当在所经营活动中发生了涉及

内部和/或外部利益相关者的各类歧视事件，包括国际劳工组织定义的种族歧视、肤色歧视、性别歧视、宗教歧视、政见歧视、国籍歧视、社会地位歧视或其它相关形式的歧视时，能够提供申诉渠道，比如通过专用总裁电子邮箱、信访途径进行申诉、还可以向公司工会反映，由工会代表员工向公司管理者申诉歧视事件，同时也可以通过法律渠道处理歧视事件。并可以对歧视事件进行调查处理。

2008-2009 两年，华立集团未发生歧视事件。

(2) 工会与员工意志

公司基本按《工会法》规定，每月按工资总额 2% 向工会划拨工会经费。工会有权随时发布工会通知，分发与企业内工会活动有关的文件，工会会员有“带薪参加工会活动权利”的权利。职工完全按照自己的意愿决定是否加入工会。

为了充分民主的体现员工对于所服务企业的满意程度，华立集团每年通过员工满意度调查的方式，给予员工意志的表达途径，为企业制定发展方案提供依据。并通过员工满意度调查，提高企业的对员工的服务质量：包括待遇、工作环境的关注，同时旨在避免和减少企业核心人才流失，提升企业价值。帮助企业准确掌握员工满意度情况，进一步实施改进措施提升企业管理水平、提升员工满意度，增强组织凝聚力，最终达到提升企业盈利能力为目的。

(3) 强制与强迫劳动

废除强制与强迫劳动是一项基本人权，是《世界人权宣言》的条款之一，是国际劳工组织第 29 和 105 号核心公约。华立集团支持和遵守《国际劳工组织第 29 号公约 - 强迫劳动公约》，按照国家及国际相关的法律法规规范企业行为。员工按照自愿的原则，与企业签订劳动合同。工会组织代表员工与企业签订集体合同，对员工工作时间、强度、休息、各项福利待遇等方面做了严格规定，维护员工的劳动权益。

公司允许员工自由选择工作，当员工辞职时，公司不会以任何理由和手段限制其对新工作的选择，公司也不会以任何方式限制员工的人身自由，绝不允许以扣押证件及钱款、还债、监视、威胁等方式进行强制劳动。

2008-2009 年，集团未发生强制与强迫劳动的投诉、上访、信访等事件。

3. 反馈与评价

华立集团在人权工作及员工利益方面的工作得到的社会的认可。分别获得中国企业家联合会评选的《中国民营企业人力资源竞争力 50 强》、《浙江省政府评选的浙江省企业社会责任建设试点单位》、《浙江省最受尊敬企业》浙江省企业家联合会评选的《浙江省最佳雇主》等荣誉和称号。

未来展望

华立以“创全球品牌、树百年华立”为愿景，持之以恒地实施“技术领先、资本经营、全球配置”的发展战略，依据“多元化投资、专业化经营、差异化管理”的基本策略，在不同发展时期不断优化资本配置方式、不断根据有进有退的原则优化产业结构，并以促进企业价值及全球竞争力的持续提升为目标，正在实现从一个中国本土企业向具有全球经营能力及竞争力的跨国公司演变。

展望未来，华立将注重股东的资本增值和企业价值提升，实现公司的可持续稳定健康发展，并认真履行企业公民的社会责任，回馈社会，回报股东，赢得市场肯定和客户信赖，促进公司与社会的和谐、协调、可持续的发展。