

全球契约年度进展报告

江阴市电工合金有限公司

2010年11月



目 录

高管致辞.....	1
公司简介.....	2
一、 经济绩效.....	3
* 承诺与制度.....	3
1. 体系与政策.....	3
2. 工作与成果.....	3
3. 反馈与评价.....	4
二、 环境绩效.....	4
* 承诺与制度.....	5
1. 体系与政策.....	5
2. 工作与成果.....	5
3. 反馈与评价.....	5
三、 社会绩效.....	6
* 承诺与制度.....	6
1. 体系与政策.....	6
2. 工作与成果.....	6
3. 反馈与评价.....	7
四、 人权绩效.....	7
* 承诺与制度.....	7
1. 体系与政策.....	7
2. 工作与成果.....	8
3. 反馈与评价.....	10
未来展望.....	10

高管致辞

我们江阴市电工合金有限公司接受“全球契约”在尊重人权、劳动权、环保和反腐败等方面的十条规定，将继续在我们的影响范围内支持和促进以上条款的实施，公司的策略、文化和日常运转中，将遵循“全球契约”条款。我们将对员工、合作伙伴、客户和公众做出明确的承诺，并采取措施加以兑现。我们义务接受公众对我们的监督，我们将以公开的形式，报告我们履行“全球契约”的进展情况。

CEO: 陈力峻

——江阴市电工合金有限公司



公司简介

本公司始建于 1984 年, 在 1998 年元月改制为股份制企业, 定名为江阴市电工合金有限公司, 公司主要从事铜母线、铜扁线、异型铜排、电机电器用异型零件以及电气化铁路接触网用接触线和承力索五大系列产品的生产、销售和研发, 是铁道部生产电机用材料及电气化铁路接触网用材料的定点工厂, 无锡市明星企业、无锡市百强企业, 江苏省冶金系统的重点企业, 国家火炬计划重点高新技术企业, 全国守合同重信用企业, 被国际评估公司评为 AAA 级资信企业。

目前公司拥有资产总值 10 亿多元, 固定资产 2.1 亿元; 占地面积 15 万平方米, 房屋建筑面积 6.5 万平方米, 现有职工 475 人。公司具备专业的技术及销售队伍, 拥有国内外一流的 1250 吨、2500 吨挤压机和 $\Phi 550$ 、 $\Phi 400$ 、 $\Phi 350$ 、 $\Phi 300$ 型连续挤压机, 以及数控加工中心等主要生产设备, 形成了从产品生产至成品出厂的生产条件, 年生产能力达 5 万吨。

公司于 2008 年出资组建了江阴康盛新材料有限公司、江苏康远新材料有限公司两家公司; 2009 年江苏康远新材料有限公司与中铁建电气化局集团合资成立了“中铁建电气化局集团康远新材料有限公司”。

一、经济绩效

* 承诺与制度

本公司基于自身的战略，承诺合规经营，创造良好的财务业绩，防范经营风险等方面，以及制定的相应制度文件等。

1. 体系与政策

为保障公司的可持续运营，持续创造经济价值，公司设立质量管理奖励基金，制定出台江阴市电工合金有限公司《质量管理基金管理办法》，科学、公正、客观地开展质量管理评审工作。奖励在质量管理方面取得突出成效的各部门和个人。

在产品的售后服务上，公司严格贯彻“以人为本不断持续改进，质量为先确保顾客满意”的质量方针，通过加大对相关人员培训力度，更好地满足对客户的管理和经营。

为便于经销活动，公司对原材料的质量和价格、市场对产品的需求等实行了信息化管理。

2. 工作与成果

公司注重产品质量，推行科技创新，坚持走品牌之路，是一个集生产、销售及研发为一体的现代化企业，目前公司已取得各类专利24项，其中发明专利2项、实用新型专利12项、外观设计专利10项。1999年的WTMR无氧铜母线被国家经贸委认定为国家级新产品，2001年的电气化铁路用铜银合金接触线被国家经贸委认定为国家重点新产品，2003-2005承担国家科技部科技型中小企业技术创新基金项目，2006年承担国家科技部的国家火炬计划环境建设项目，并获得国家火炬计划项目证书和重点高新企业证书。2005年起草了中华人民共和国铁道行业的《电气化铁道用铜及铜合金绞线》标准、中华人民共和国的《电气化铁道用铜及铜合接触线》国家标准。

2009 年公司实现营业收入17.36亿元，实现上缴税金1925万元，向员工支付工资1142万元，支付银行等债权人借款利息1368万元。

3. 反馈与评价

1999 年 WTMR 无氧铜母线获国家经贸委“国家级新产品”；2000 年获省科技厅“高新技术产品认定证书”；2001 年电气化铁路用铜银合金接触线获科学技术部“国家重点新产品”，获省乡镇企业管理局和省质量技术监督局“名牌产品证书”、江苏省新产品（金牛奖）；2002 年公司被评为“江阴市成长型中小企业二十强”、“江苏省明星企业”、“江苏市场信誉好暨公众满意单位”；2004 年被评为“全国守合同重信用企业”；2005 年获“江苏省质量信得过企业”、“江苏省民营科技企业”；2006 年获国家科技部“重点高新技术企业”、“火炬计划项目证书”、“火炬计划环境建设项目证书”、“省质量服务诚信 AAA 级单位”、“火炬计划项目证书”、“省质量诚信五星级企业”、“江苏省著名商标”；2007 年获中华人民共和国出入境检验检疫局“出口产品质量许可证”、电气化铁道用铜银合金接触线、铜镁合金绞线获“省优秀产品”，公司获“省冶金行业最佳企业”、“省重合同守信用企业”、“江苏省明星企业”；2008 年获“省质量诚信标兵单位”；2009 年获省“高新技术企业”、“省优秀企业”、“省名牌产品证书”、省“高新技术产品认定证书”、“省民营企业纳税大户”。2010 年电工合多超新商标被评为中国驰名商标。

二、 环境绩效

* 承诺与制度

本公司将参考行业/国际标准，基于保护环境的使命和愿景，承诺在经营过程中，实行节能减排，如节水、节电、节约纸张，从而减少碳排放，支持低碳运营的声明和主张，以及为支持环保事业，所采取的绿色办公等系列制度文件。

江阴市电工合金将环境友好、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，贯彻执行环境保护政策，加强环境保护宣传，提高所有员工的环境保护意识。

1. 体系与政策

公司为了切实履行保护环境的承诺，从而建立绿色办公体系，绿色采购制度等制度体系。

公司根据自身的具体情况，成立环保部门，建立、实施、保持和改进整体环境保护政策，公司为环保和可持续发展工作配备了充足的人力、物力以及技术和财力的保障。公司建立了《环境运行控制制度》、《环境/职业健康安全监测控制制度》、《能源控制制度》、《成本管理控制程序》、《监视和测量装置控制程序》等文件，明确了各部门的职责权限和 workflow，由环保部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。全面提升公司的职业健康安全和环境管理水平，形成特有的职业健康安全、环境管理、质量管理体系管理模式。并针对相应的风险，确立满足法律法规要求的关键过程、测量方法和指标，制定相应的对策和改进措施。

规定所有新、改、扩建的工程项目，均要综合考虑环境保护问题，确保新项目的排放物符合国家环保排放标准。生产过程积极采用高效、节能、环保的新工艺，开展零排放和节能方面技术的研究。

2. 工作与成果

公司在保护环境，坚持绿色运营方面所采取的具体措施，如随手关灯、节约用水等，公司积极培养公司员工树立日常节约资源和循环使用资源的意识和行为，公司内部推行废物回收利用，包括报纸、纸张双面使用、旧办公用品、电子设备等，倡导人与环境的和谐发展。

3. 反馈与评价

2009年12月，江阴市环保局对公司清洁生产工作进行验收，最终评定等级为优秀。

三、 社会绩效

* 承诺与制度

企业为了与社区、运营商、客户等利益相关方实现和谐运营，对客户、社区共建、公益捐助等方面的良好承诺及制度。

公司的发展离不开社会的支持，回报社会是公司的义务。江阴市电工合金以“为股东谋利，为员工谋福，为社会谋和”为使命，认真履行社会责任，积极参与扶贫济困、社区道路建设、环境保护等社会公益事业，以实际行动践行社会责任。

1. 体系与政策

体系有助于确保将公司承诺付诸于行动。公司为了与利益相关方和谐共建，所建立的服务体系。公司在做好生产经营的同时，一如既往关注社会公益事业，关爱弱势群体，实施“温暖工程”，通过各种渠道了解职工的生活困难，为困难职工办实事、做好事、解难事，维护企业的和谐稳定。2009 年公司举办了形式多样的文体活动以丰富群众的生活。另外，公司还积极响应有关部门的号召，参加社会捐助活动。

2. 工作与成果

针对外来员工在外租住房屋上下班不便，领导及时与村领导联系，在江阴市周庄镇宗言村湖南购下 4 亩土地新建员工宿舍 80 间。考虑居住安全卫生，便把居住与厨房进行分开，既保持宿舍安全，又保护了住户的卫生。考虑到服务顾客，能生产用户满意的产品，及熟练的操作技能手，特定了在公司工作年限长达五年的员工进行减免房租，水电费等。

每年 9 月份为新进员工在自愿参加城镇职工社会保险的基础上办理社保，使原来只有 40 多人的小团体增加到 09 年的 250 多人，并每年参加城镇职工医疗互助保险。考虑到生产过程的不安全因素及企业的抗风险能力，每年为职工缴纳意外伤害保险，确保企业与职工的双保险。

07—09年，卞方宏、任建刚、陈仁庆等一些重病在身需开刀住院的员工，领导知道后及时组织工会进行关心问援，联系上海、无锡等医院进行住院治疗。住院间领导专程到病床前问暖关心，出院后安排人员进行结报医疗费用，解除了职工的后顾之忧。赵国平、何正兴等部分家庭困难职工，平时对他们进行工作上的关怀。对发生工伤的职工，公司及时进行送医院救治，工会、支部派专人跟踪服务。同时截止2009年底，公司向社会捐款275万元。

3. 反馈与评价

公司多次荣获资助慈善事业的荣誉证书。

四、 人权绩效

* 承诺与制度

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。江阴市电工合金有限公司保证为员工提供公平的工作环境及就业保障。在没有任何歧视的情况下，所有员工都有权要求同工同酬。公司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建设内容”的文件。

在职工待遇和职工权益维护方面，我们正在执行由电工合金《人事管理制度》、《职工医疗保险管理办法》、《岗位等级工资实施办法》等制度构成的管理体系，对于职工发放养老保险、医疗保险、劳动待遇（包括工作时间、休假、加班、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，我们制订了《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》、《劳动安全卫生协议》、《重大质量安全事故应急救援预案》等制度性文件。

2009年，公司对ISO质量、安全管理体系进行了全面的修订和完善，形成了新的《质量管理体系手册》及相关的程序文件、管理制度。同时将《职业健康安全管理体系指导书》进行了修改，制定了一系列的关于职工健康安全的管理文件。

在保障职工利益、调节劳资纠纷的维权方面，公司总经理与代表全体员工的工会，签订了《江阴市电工合金有限公司集体合同》，并建立了《劳动法律监督工作制度》、《集体合同实施管理办法》、《集体合同执行情况定期检查考评工作制度》。公司还设立了“劳动争议调解委员会”，制订了《劳动争议调解工作制度》、《劳动争议调解工作程序》。

2. 工作与成果

◇投资与采购行动

投资——江阴市电工合金在投资项目研究、审批和实施过程中，将相关人权标准纳入审查范围，将人权列为可行性评估的要求，减少投资风险，避免声誉损害，影响投资的稳定性。

公司关注对外投资项目合同中人权条款的规定，在所签订的对外投资项目合同中，将人权条款作为投资的一项要求，在人权绩效方面确定了符合法律法规的要求。通过人权审查将一系列人权保护标准作为决定进行投资的要素之一。对关于雇员的劳动权利、雇佣、工资、工作时间、劳动保险和福利以及与雇员有关的其他方面的内容等均有明确的规定或安排，充分考虑雇员在经济实体中应获得的人权保障和权益。

采购——公司在采购过程中，对供应链中的人权状况进行审查和监察。尤其对重要供应商和承包商方面进行审查，避免其存在的人权问题导致对集团的声誉造成影响的可能性，以及造成供应活动的不稳定性。

在采购合同中明确人权条款，规定了劳动权利、工资、工作时间、劳动保险和福利等条款，对供应商施加影响，保证劳工权利。

2009年，公司与重要供应商和承包商所订包括人权标准或人权审查内容的合同总数为10份。合同均使用公司标准合同范本，包括人员健康、安全和环保条款。

◇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。中远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，比如通过专用总经理电子邮箱、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。

截止 2009 年为止，公司未发生歧视事件。

◇集体谈判

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。

2008 年 12 月 30 日签订的“集体合同”是公司第六轮“集体合同”。“集体合同”保护全员职工权益，其内容包括：A. 劳动报酬；B. 工作时间和休息、休假；C. 劳动安全与卫生；D. 保险与福利；E. 教育与培训；F. 纪律与奖惩监督；G. 检查合同争议的处理。

2009 年度的“集体合同”的签订过程，是公司工会代表全体职工与资方成功谈判的一个范例。工会主席向公司总经理发出签订集体合同的“意向书”，总经理回复“同意书”，并做好协商前的准备。劳资双方选出协商谈判代表各 7 人，工会提出“集体合同书”（草案），在草案的基础上进行沟通协商，取得一致意见，形成“集体合同”决议文本。总经理签字，工会主席签字。报送公司所在地政府劳动和社会保障局审批。

◇童工

依照中国《劳动法》定义，童工是指未满 16 周岁，与单位或者个人发生劳动关系从事有经济收入的劳动或者从事个体劳动的少年、儿童。公司将严格按照劳动法规定，不得招用不满 16 周岁的未成年人。

◇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。中远集团支持和遵守《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。

2009 年，公司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

公司坚持以人为本，为职工创造和谐的工作、学习和生活的良好环境，工会通过关心职工生活、打造企业文化，为职工群众做好事、办实事、解难事，满足职工物质和文化的需求，让职工感受到企业的温暖，来培育职工的爱企、爱岗情操和互助共进的团队精神，树立起企业与职工的共同愿景，把企业与职工凝结成为命运共同体，企业这种和谐的劳动关系得到了全体员工及社会的一致好评。

未来展望

展望未来，公司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，积极开拓业务领域和市场，依靠公司前瞻性的战略能力和对市场行业的精准把握，争取更加优异的业绩，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，促进公司与社会和谐、协调发展。