

## 您的进展情况通报（COP）涵盖的时间范围

从：2015年1月1日 至：2015年12月31日

### 首席执行官的继续支持声明

请提供贵公司首席执行官的声明，该声明要明确表示对全球契约的继续支持，并重申贵公司对该倡议和它

的原则的承诺。（请在声明底部列出首席执行官的姓名和职务）

全球契约是一项战略性政策计划，针对的是致力于使其运营活动和策略符合普遍承认的十大原则的企业，这些原则涵盖人权、劳工、环保和反腐败等方面。

本松的核心价值观“敬天爱人”与全球契约中确立的价值观完全一致。根据公司的核心价值观，公司坚持以将正确的事情用正确的方式贯彻到底为准则，服务于包括顾客、员工、社会和利益相关者在内的所有广义的客户。

2012年1月6日，在一封致联合国秘书长潘基文的信中，本松认可了全球契约。

在过去的一年内，公司一直致力于将全球契约及十项原则纳入公司的发展战略，企业文化和日常的具体工作中；在今后的公司发展中，公司也会继续坚持在公司力所能及的范围内支持并推进这些原则。在此对公司雇员，合作伙伴，广大客户及公众群体就以上承诺作出公开声明。

公司意识到加入联合国全球契约的一个重要要求是每年提交年度进展报告，这份报告将阐述公司在贯彻十项原则方面所作出的具体努力，公司拥护公众信誉度和透明度，并因此承诺每年依据全球契约对于年度进展报告的要求按期发布报告。

公司希望通过各种机会向合作伙伴倡导和宣传全球契约及其十项原则，也希望能与那些认可了全球契约及其十项原则的组织建立联盟与合作关系，以此来与其他企业一起遵守全球契约及其十项原则，承担起属于自己的社会责任，为企业成为对社会负责的公司而努力。

周永松  
总经理

## 人权原则

**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。**

### 评估、政策和目标

公司支持并尊重世界人权宣言及其他国际公认的人权标准，在遵守人权原则方面正按照计划有序进行实施并在公司成立至今的时间内已取得部分阶段性成果。

在新修订的《员工手册》（2013年版）中，“员工权利与义务”章节的“员工权利”部分，进一步明确阐述了公司对人权的尊重，具体内容如下：

#### 一、个人信息受保护权

公司在法律范围内收集、留存、处理和使用员工的个人信息，并承担与此相关的责任。公司将采取可行的措施确保个人信息的安全性，避免任何人在未授权的情况下获得、删改或使用员工个人信息。

#### 二、结社自由

员工享有法定的结社自由权利。公司支持并鼓励员工加入工会。

#### 三、无歧视

不允许肤色、种族、宗教、地域和性别歧视。尊重每一个人的尊严、隐私和权利。在招聘、晋升、

薪酬等方面抵制种族、性别、地区、国籍、年龄、怀孕或残疾等方面的歧视。

#### 四、免骚扰

在工作场所内，公司绝不姑息以任何形式存在的、与法律相抵触的性骚扰、侵犯或侮辱行为（包括言语行为、身体行为和视觉行为）。

#### 五、免强迫劳动

公司遵守相关法律法规，禁止使用强迫、抵债或契约劳工。

#### 六、劳动报酬权

公司依法尊重员工劳动报酬的请求权和自由支配权。在遵守当地法律规定最低工资标准要求基础上建立薪酬体系、社会保障和福利机制。

在未来一年中，公司将致力于通过进一步的人权培训提高员工人权意识。

### 实施

公司公开设有总经理意见箱和监事会意见箱于一楼走廊内，主要作用如下：

1. 总经理意见箱：
  - ① 对班组长及以上管理人员的投诉；
  - ② 对重大事项的意见或建议；
  - ③ 其他应直接由总经理受理的事项。
2. 监事会意见箱：

对总经理不作为的事项的投诉。

### 成果衡量

在过去的一年中，公司意见箱负责人定期开箱查看员工意见，并召集相关人员协商解决，因此，一年内公司未发生任何有关人权的调查、法律诉讼、裁决、罚款和其它相关事件。

### 劳工原则

**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。**

#### 评估、政策和目标

公司支持并尊重国际劳工组织核心公约及其它国际条约，按照国际通用的劳工原则有序进行实施至今已取得阶段性成果。

在新修订的《员工手册》（2013年版）中，除上文提到的“员工权利”部分中明确规定员工拥有结社自由权、无歧视、免强迫劳动和劳动报酬权等权利，在“入职、离职管理”章节中还明确指出，未满16周岁者不得被聘用为本公司员工。

在未来一年内，公司将评估在经营的行业和国家中与劳工有关的风险，并做出识别报告。

### 实施

除上文提到的意见箱机制外，在新修订的《员工手册》（2013年版）中，“员工福利”章节中规定公司上年度效益达标情况下，一年一次体检以保障所有员工的健康；“职业健康安全管理”章节中详细阐述了“安全第一”的原则，并规定了新员工入职的一级、二级、三级安全教育的执行。

此外，还通过《安全生产管理规定》及各部门的标准作业指导书预防安全事故的发生。

对于人身意外伤害事故、触电事故、机械造成的事故、火灾事故、交通事故、外来暴力侵犯、失窃等安全事故，也制定有详细的应急预案，以免对员工造成更大的安全伤害。

公司正在通过甄别岗位等级和员工水平完善薪酬体系，确保按劳分配。

### **成果衡量**

公司现有员工140人，其中男104人，女36人；管理序列28人，其中男20人，女8人；因公司为制造型企业，难免出现整体上男性多于女性的情况，但管理序列占全员比例中，女性高于男性。

在过去的一年内，公司未发生于劳工有关的调查、法律诉讼、裁决、罚款和其它相关事件。

### **环保原则**

**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。

### **评估、政策和目标**

公司一直把6S管理作为一个重点工作推进，通过整理、整顿、清扫、清洁等项目培养员工的环境保护意识。

在未来一年内，公司将通过开展节能减排的主题提案改善活动鼓励员工开发环境友好型技术，采取主动行动促进在环境方面更负责任的做法。

### **实施**

公司一直通过6S管理的实施培养员工的环境保护意识。

在公司各区域都有垃圾分类回收箱，通过垃圾分类，对可回收垃圾进行回收，避免资源的浪费及废物材料的乱丢乱放。

公司通过在各出水口处有明显标识提示节约用水，对于复印纸等工作用纸提倡双面使用等方式提醒员工减少资源消耗。

公司已建立环境管理体系，并通过了TüV的ISO14001:2004体系认证。

### **成果衡量**

工业化技术科同事对现有工艺设备进行多次提案改善，部分改善已经证实很好的起到了节能效果。

在过去一年内，公司未发生与环保原则有关的调查、法律诉讼、裁决、罚款和其它相关事件。

### **反腐败**

**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。（[单击这里获取原则的详情](#)）

### **评估、政策和目标**

公司支持并尊重联合国反腐败公约和其他国际条约，根据相关条约有序实施反腐败举措并已取得阶段性成果。

在新修订的《员工手册》（2013年版）中，“员工权利与义务”章节的“员工义务”部分中指出反对一切形式的腐败，包括索贿和行贿；“商业道德”章节中有如下说明：

#### **一、竞争**

公司遵守公平竞争原则，推崇正当竞争，反对不正当竞争。

#### **二、诚信**

公司推崇诚信对待社会、客户、供应商、股东、员工。

在《廉洁制度》中，“对外业务接待”小节中也有如下规定：

- 1 原则上不允许员工接受业务单位的礼品和招待；
- 2 如不便拒绝，须向上一级主管申报，经批准后可接受，礼品、礼券等须交总务课。

在《廉洁制度》的“违规处理”小节中也有详细严格的处理方案以避免员工出现腐败和贿赂的风险。

在未来一年内，公司将致力于评估在公司经营的行业和国家内腐败和贿赂的风险，并做出识别报告。

### **实施**

公司鼓励员工参与监督反腐败行为，如有举报经查情况属实，给予举报员工正激励并为员工严格保密。

除了在新员工入职培训中提高员工反腐败的意识外，在有员工对经批准后接受了不便拒绝的礼品进行申报的时候，行政总务科的公告中会再次宣贯反腐败意识。

### **成果衡量**

在过去一年内，公司未发生与腐败和贿赂有关的调查、法律诉讼、裁决、罚款和其它相关事件。