

两规范文件昨日发布,2月1日起生效

企业社会责任建设有了山东标准

本报1月21日讯(记者 林媛媛)21日上午,《企业社会责任指标体系》(下称《体系》)和《企业社会责任报告编写指南》(下称《指南》)两项山东地方标准在济南由省质量技术监督局批准发布,这标志着山东省的企业社会责任建设工作进入了规范化、标准化发展的新阶段。

《体系》标准由省标准化院

和省企业信用与社会责任协会牵头起草,在借鉴国际标准化组织发布的ISO26000《企业社会责任指南》经验的同时,考虑到我国的传统、法律法规和省内先进企业的具体实践,历经一年多的时间终于得以批准发布。

《体系》以企业的经济责任、社会责任、环境责任三重基本责任为核心,建立了包括4项一级指

标、12项二级指标、58项三级指标、119项评估内容的指标体系。标准采用百分制,由第三方机构对于企业的基本指标和进步指标进行评测,并按照公式得出最后的企业社会责任分数。基本指标主要指法律层面的指标,进步指标主要指企业履行社会责任的更高指标。而《指南》为企业编写社会责任报告提供指导,包括内容

要求、质量要求、报告结构等,为指导企业通过报告披露企业社会责任信息提供了依据。

《体系》将于2014年2月1日正式生效。届时,第三方测评组织将有权对企业的相关材料进行核实和调查,并得出结果,提交正式测评报告。政府管理部门将根据相关规定,在行政管理事项中使用该测评报告。

而对于企业来说,这份测评报告的用处更大。“现在很多西方的发达国家在进出口贸易中,经常以企业社会责任作为关卡,对中方出口企业进行百般刁难。”山东省企业信用与社会责任协会会长王天仁说,以后山东的企业拿到了测评报告,就有了敲开更多发达国家市场大门的敲门砖,对企业发展有很好的推动作用。

15年坚守责任和本分:

灰色建筑业里走出“阳光嘉林”



本报记者 马绍栋

提起建筑行业,不少人的印象都是带着某些灰色和见不得光的东西。然而对走过了15年历程的山东嘉林建设工程有限公司来说,始终坚守诚信共赢、以人为本的企业理念,在成就员工、成就客户的同时也成就了自身的品牌和影响力。

在公司创始人、“92派”创业代表滕林行看来,感恩、包容、负责任是嘉林一路走来最大的成功秘诀,甚至是企业文化的灵魂。在公司成立15周年庆典上,从退休老员工发表演讲到老员工给新员工佩戴徽章,所有活动的核心都是人。“再一个15年,我们更有压力,我们要交出的答卷背后是强大的压力、责任的压力、受人尊敬的压力。”滕林行在致辞中说道。



嘉林组织员工旅游。(资料片)

坚守做人本分做良心工程,
“灰色行业”里的阳光化生存

“建筑行业本身就是良心活,你可以为了利润最大化去偷工减料,再加上社会监管也不到位,我们看到很多同行在这么做,可出现一点失误就是对企业的致命打击。而我们做企业的理念跟做人一样,要坚守自己的原则。”谈到所处行业的现状,山东嘉林建设工程有限公司董事长滕林行如是说。

伴随着近些年房地产市场的飞速发展,与之相关的建筑幕墙行业日子也过得顺风顺水,可与房地产市场饱受质疑的暗箱操作,内幕交易一样,建筑行业也贴上了许多这种灰色标签,在外界看来,每笔交易背后都隐藏着说不清的关系,号称公平、公正、公开的招投标也有空子可钻。

“嘉林的运营是靠长期的积淀。”滕林行介绍说,嘉林始终靠扎扎实实做业务而赢得市场口碑,从而完全靠自己的实力去投标。久而久之,业内都了解了嘉林的风格:“虽然价格不是最低的,但交给嘉林做放心。”

滕林行将嘉林现在形成的“气质”归结到个人的成长

经历。作为企业圈里的“92派”代表,滕林行当年同样受邓小平南巡讲话鼓舞,趁着全国掀起的改革热潮,当时正在北京某大学担任最年轻处级干部的他放弃了大好前途,毅然决定下海创业。“当时领导说‘你可要想好,行政级别就没了’,我当时想都没想,直接说‘不要了’。”滕林行回忆说,当时的环境给下海的“92派”烙上了很深的时代印记,和改革开放初期那些迫于生计或出于无奈而去创业的人不同,“92派”的企业家大多是从机关、事业单位、高校等出来的精英,他们大多怀揣梦想,富有追求。“我们这批人都有种情怀,不可能像那些暴发户一样,因为我们回不去原点,一定会爱惜自己的羽毛。”

除了独特的时代特征,滕林行认为自己从小的成长环境和所受家教就是诚信共赢。“我出身知识分子家庭,再加上后来的高校锻炼,待人接物都很诚实。后来创业后形成的风格也是这样,信守合同约定,从不弄虚作假。”

为员工买房加薪建食堂,
坚持员工幸福就是企业幸福

在这种诚信共赢的理念下,成立15年来,嘉林走过的每一步都凝聚着这种以人为本的文化。

在企业初创时期,嘉林曾经历过一段非常困难的时期,其间为了生存不得不遣散一部分员工。经过慎重考虑的滕林行拉下脸来到处找朋友借钱。“给这些员工一分钱也不会少,那时我脑海里就树立了善待每一个人的理念,这也是我们企业15年来发展平稳的关键。”

据滕林行介绍,嘉林一直善待每一个嘉林人,核心就是企业宁愿吃一点亏,利润少一点,也要让员工过得舒服。“我们过年放假时间很长,原来有些新员工过完年上班后领了工资就辞职,下属说这样做不行,得扣钱。我说不要扣,我们善待每一个人,包容每一个人,由他们自己去选择。”

的确,在嘉林工作的员工有许多值得同行羡慕的地方。公司给员工提供购房补贴或者无息贷款;公司每年办三件实事,从前年开始落实员工带薪年假;甚至为了解决员工在写字楼吃饭不方便的问题,公司专门花了很大成本,在写字楼附近的居民楼租了房子,雇专业的厨师专门做

午饭。遇到特殊天气,员工通过地下车库去吃饭,脸上都洋溢着自豪感,当然,还有同处写字楼上的其他公司员工羡慕的表情。

为了更加激发企业活力,嘉林颁布了九年行动纲领,其中员工收入将全面推行量化绩效,上不封顶,实实在在增加员工收入,三年内逐步达到比本地区同行业平均收入水平高出20%。从2009年开始,计划按照现代企业科学法人治理结构实行员工持股、股权激励、引入战略投资者;到2011年首先从高管落地,再向骨干员工推行上市公司股权激励,为员工创造更好的幸福生活。让他们成为企业的所有者,和公司同发展共进步。

“刚开始实施股权激励时很纠结,因为做民营企业,就像自己孩子一样,女儿要出嫁了当然很纠结。”滕林行表示,这种感觉持续了好几年才逐渐平静下来。朋友曾问他:你给这么多嘛?他说:“小蛋糕全吃下去又怎么样,而做大之后大家都有的吃是什么感觉?”在滕林行看来,不实行股权激励企业走下去没问题,但这样做走得更好。做企业刚开始是为自己,慢慢大要为公司,当然再做大就要为社会贡献自己的一份力量。

从“企”字
构造说企业责任

——山东省企业信用与
社会责任协会会长 王天仁

大家都知道企业的“企”字,是由“人”与“止”组成的。其本义是抬起脚后跟站着,今用为盼望的意思。但从企业社会责任的角度,也可以做这样的理解:“人”在企业,“人”走,企业“止”。这里的“人”,就是指企业的员工,包括它的白领管理人员。

员工是企业最重要的利益相关者之一。企业的资本及各种生产要素,只有和员工的活劳动相结合,才能变成最终的产品和服务。因而严格遵守国家关于使用员工的法律法规,切实保障员工的合法权益,就成为企业最重要的社会责任之一,也是建立和谐劳动关系和良好内部环境的需要。因此,企业应当“以人为本”,关爱和善待自己的员工,切不可把员工视为赚钱机器,不管其人身安全与健康,把企业变成“血汗工厂”。否则,员工也不是傻子,就会用脚投票,抬腿走人,炒你老板的鱿鱼。搞不好,还会把你告上法庭。

在这方面,既有法律法规方面的责任要求,也有道义方面的责任要求。比如,要求企业不得使用童工,依法签订劳动合同,按时发放工资津贴,按时为员工交纳和支付社会保险,建立工资福利正常增长机制等等。

根据目前我国员工权益保护的实际情况,企业履行员工责任应首先切实保障员工的生命安全与健康。这是企业尊重和保障人权的首要责任。如果企业三天两头出安全事故,就会侵犯员工的人权,给员工本人及其亲属造成巨大伤害,也会影响社会和谐稳定,最终会危及企业的稳定与发展。

再者,要依法保障员工的薪酬福利等权益。企业要认真贯彻国家和政府的要求,依法签订劳动合同,执行最低工资保障线,按时足额发放工资和缴纳政府规定的“五险一金”,保障员工休息和休假的权利。特别要建立员工薪酬随企业效益同步增长的机制,扭转“资本所得太多、劳动所得太少”的状况,让广大员工实现“体面劳动”。在经济危机之中,也要珍爱和善待自己的员工。尽量做到不裁员,少裁员,不减薪,少减薪,即使是不不得已而为之,也要有情操作、规范操作。

青岛的三利集团,以“百年铁饭锅,三利大家庭”为企业的发展目标,全面落实安全生产规定,对40岁以上的员工和孕龄妇女每年组织一次体检,员工在公司医院就医全部免费,建厂10多年来员工工伤死亡率为零,工伤每年不超过2人。去年,员工人均年收入达到7万元,并对技术、管理骨干的父母每月发放300—1200元生活津贴;还解决了职工子女上学乘坐班车、退休员工养老、家属就业等问题,逢年过节、员工婚嫁过生日,都由集体组织操办。全厂85%以上的员工与企业签订了15年以上的劳动合同,近300人的合同都签到退休。

这样的企业,还有很多很多。企业只有把员工当做亲人,员工才会把企业当做自己的家,才不会出现“招工难”、“用工荒”、“十连跳”之类问题。“家和万事兴”。劳资关系和谐了,企业才能兴旺发达。