



江苏省苏中建设集团股份有限公司

JIANGSU SUZHONG CONSTRUCTION GROUP CO.,LTD



顾少军

江苏省苏中建设集团股份有限公司董事、副总裁、管理者代表、高级经济师。



蘇中建設



蘇中建設

責任五位一體 筑福美好生活

江苏省苏中建设集团股份有限公司

Jiangsu Suzhong Construction Group Co., Ltd



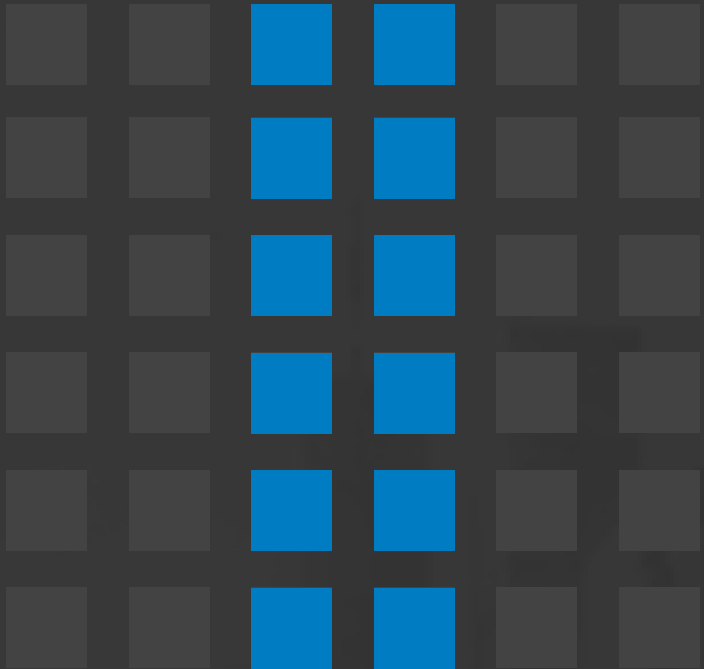
建设主业突出的相关多元化产业 控股型民营企业集团



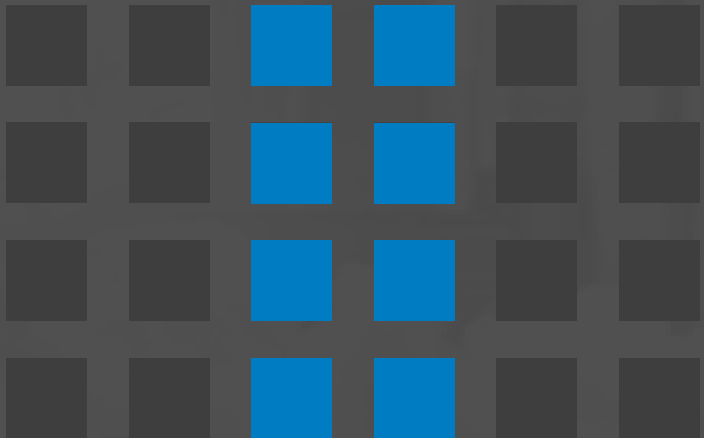
目录

CONTENTS

- 一 企业概况
- 二 责任合作
- 三 责任模式
- 四 责任畅想



企业概况



01 企业简介

02 市场策略

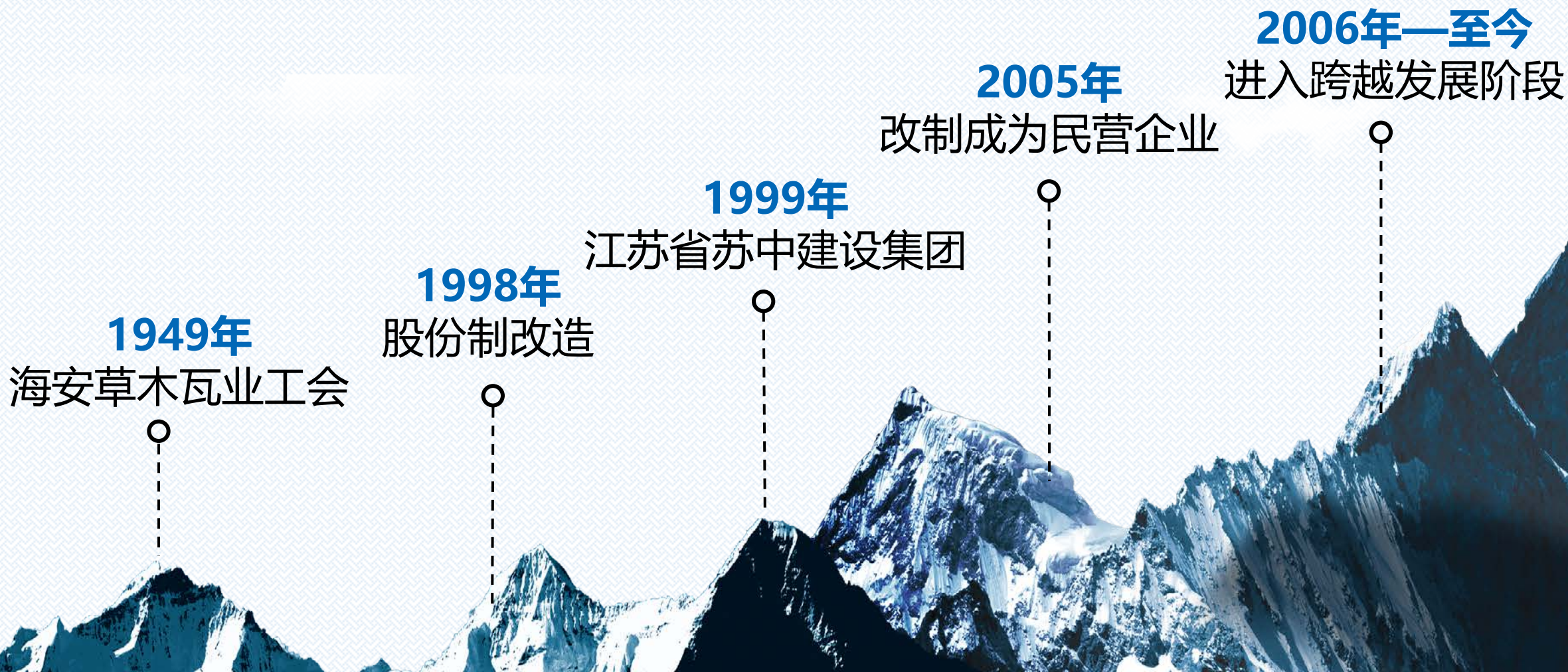
03 技术实力

04 管理体系

一、企业简介—发展历程



蘇中建設



一、企业简介—文化基因



蘇中建設



江海文化传承积淀



红色基因本色永葆



工匠精神历久弥新



第一部分 企业概况

一、企业简介——资质情况



资质情况

全国首批建筑施工总承包**特级资质**企业，
拥有**对外签约权**

主营业务

主营**工业与民用建筑**，集**建筑设计、设备安装、装饰装潢、市政公用、消防设施、钢结构、智能化及海外工程**业务于一体

承建能力

具备承建**城市综合体、大型公用设施、超高层建筑、大型工业厂房**等工程总承包能力



一、企业简介——荣誉表彰



蘇中建設



第一部分 企业概况

一、企业简介——荣誉表彰



蘇中建設

- ✓ 累计建设面积超**3亿**m²
- ✓ 2018年施工总产值超**600亿元**
- ✓ 连续18年进入中国企业500强，2019年位列**第323位**
- ✓ 连续16年入围ENR中国承包商80强，2019年位列**第15位**
- ✓ 位列中国建筑业200强**第16位**
- ✓ 始终位居江苏省建筑业前列



鲁班奖**26项**



国优工程**23项**



省优工程**超千项**



2007-2016 十年三步走战略

提出“**以主业为根本，以多元为方向，构建和谐苏中，实现持续发展**”的发展思路，主动转型适应市场，全面加快做大、做强、做精、做优的发展步伐，目前已形成四大业务板块：工程施工、地产开发、设计研发、金融投资

2017-2026 新十年战略

三商定位：工程总承包（EPC）服务提供商、城市基础设施全周期服务提供商、环保产业投资与运营服务提供商

使命：营造美好生活空间与环境

愿景：建设主业突出的相关多元化产业控股型民营企业集团

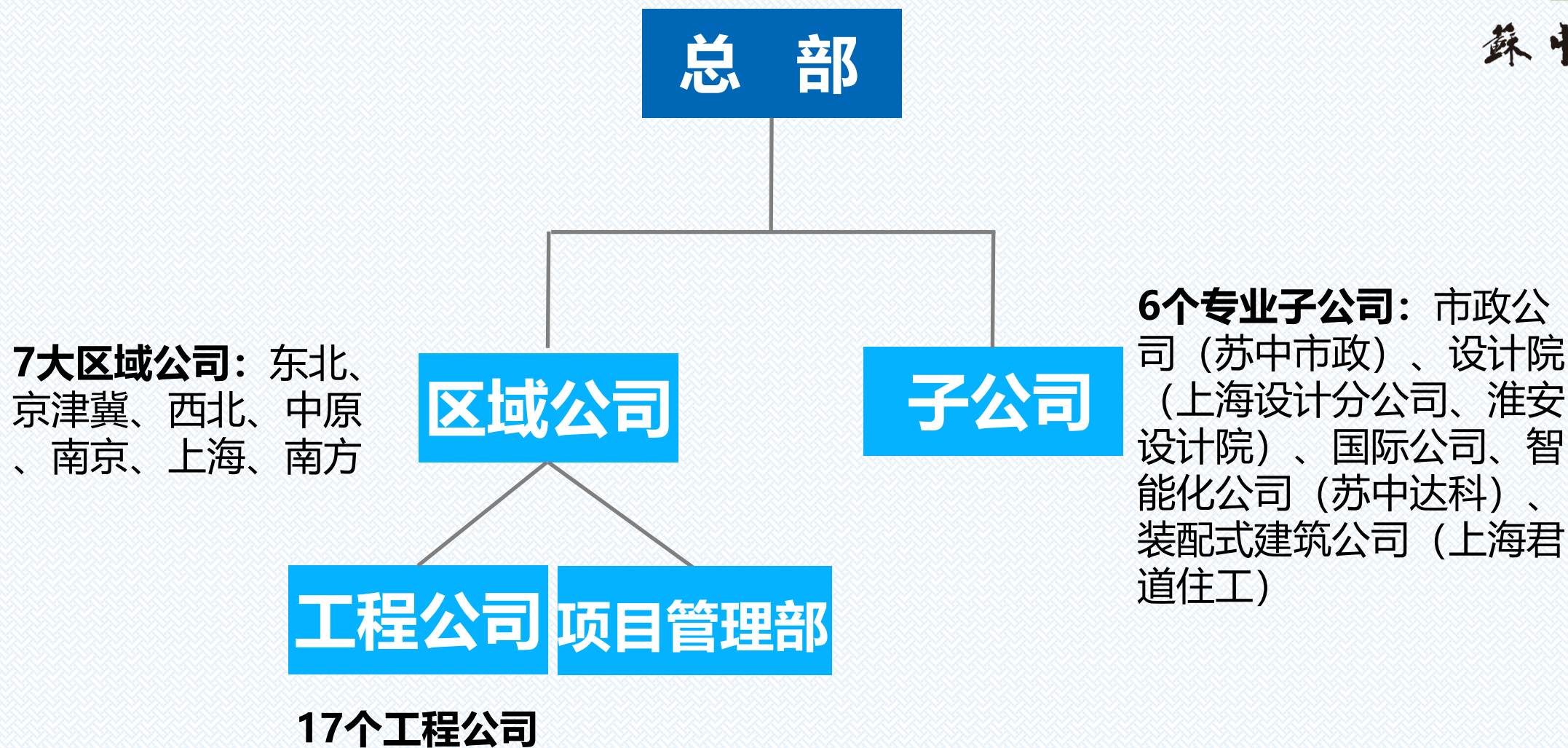
价值观：团队、诚信、创新、分享

战略目标：产值千亿规模，市值百亿量级

一、企业简介—组织架构



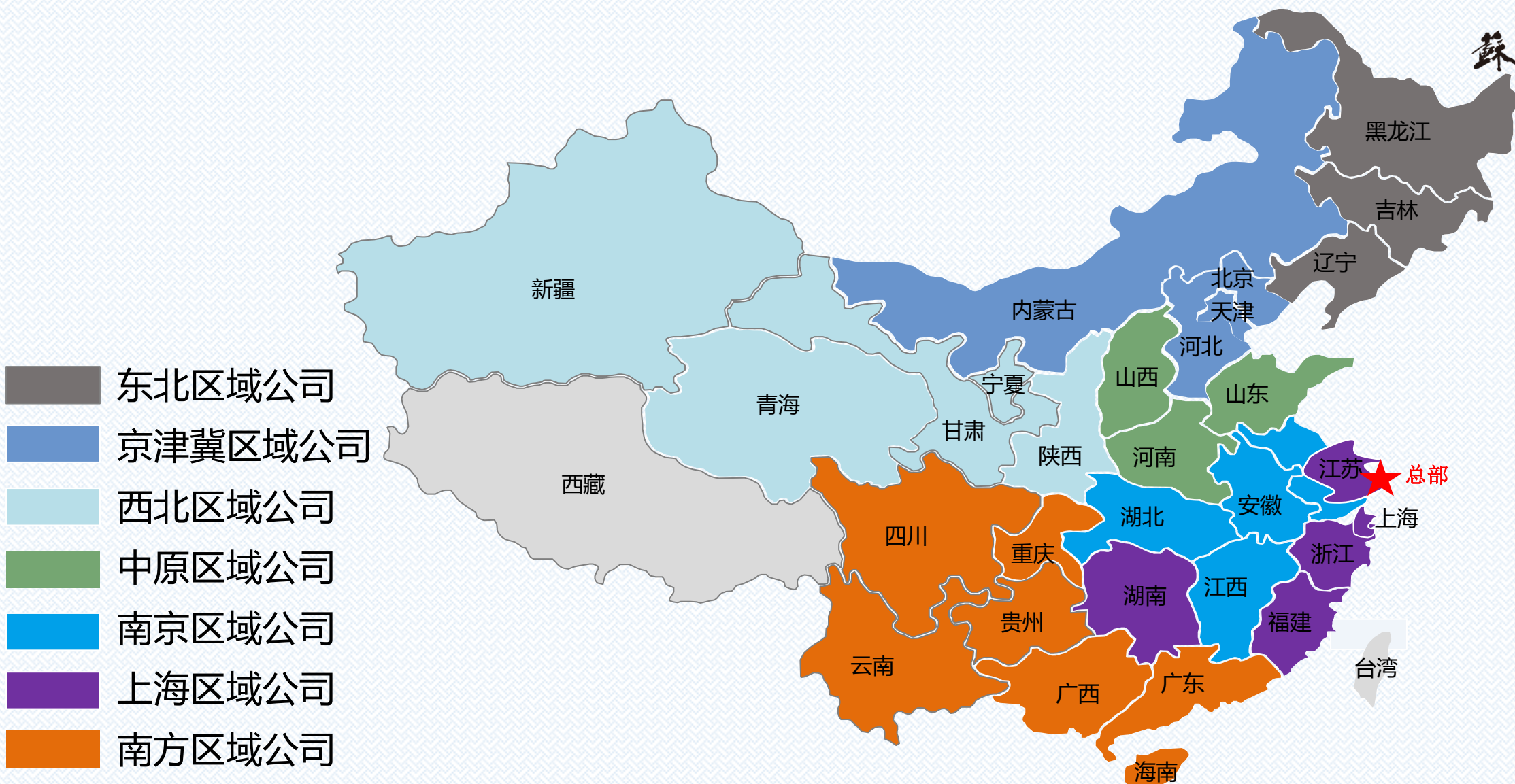
蘇中建設



一、企业简介—组织架构



蘇中建設



二、市场策略——大市场



蘇中建設



积极深化“**大市场、大客户、大项目**”战略，除了西藏、台湾，苏中建设的脚步已经分布到了全国各地，在巴基斯坦、格鲁吉亚、哈萨克斯坦、印尼、马来西亚均有海外项目落地



二、市场策略——大客户



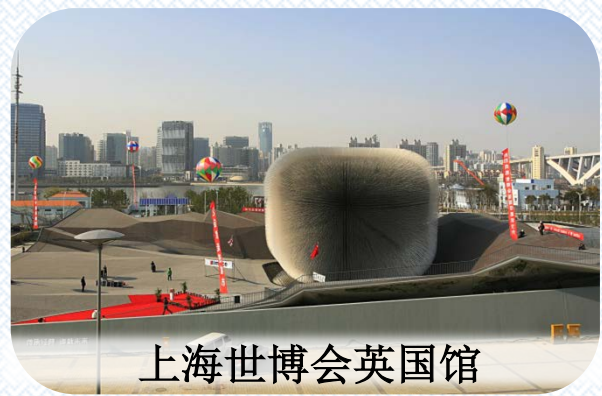
蘇中建設



二、市场策略——大项目



蘇中建設



英国皇家建造师学
会国际管理大奖

上海世博会英国馆



沈阳昌鑫置地

刷新沈阳最大
单体建筑



196米

南京中环国际
中心



260米

无锡江阴海
澜财富中心



305米

广西南宁恒
大国际中心



三、技术实力



蘇中建設

江苏省财政厅文件 江苏省住房和城乡建设厅

苏财建〔2016〕120号

关于下达2016年第二批省级节能减排（建筑节能和建筑产业现代化）专项引导资金的通知

有关市、县财政局、建设局（建委），省属有关单位：
根据《江苏省省级节能减排（建筑节能和建筑产业现代化）专项引导资金管理暂行办法》（苏财规〔2015〕11号），经研究，现将2016年第二批省级节能减排（建筑节能和建筑产业现代化）专项引导资金下达给你们，列2016年“2111001 能源节约利用”预算支出科目（具体项目名称、金额详见附件）。并就有关事项通知如下：

— 1 —

附件3

2016年第二批省级节能减排（建筑产业现代化）专项引导资金明细表

一、2016年省级建筑产业现代化示范城市

序号	名称	申报单位	补助金额(万元)
		合计	10000
1	苏州市	苏州市住房和城乡建设局	5000
2	扬州市	扬州市住房和城乡建设局	5000
3	南京市	南京市住房和城乡建设局	5000
4	常州市	常州市住房和城乡建设局	5000

二、2016年省级建筑产业现代化示范基地

序号	类别	所在地	申报单位	补助金额(万元)	备注
			合计	2000	不含市县级财政配套资金
1	集成应用	苏州市	苏州工业园区建筑科技研究院有限公司	150	苏州市级财政配套资金中统筹安排
2			苏州工业园区建筑科技研究院有限公司	150	苏州市级财政配套资金中统筹安排
3			苏州工业园区建筑科技研究院有限公司	150	苏州市级财政配套资金中统筹安排
4			江苏大学	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
5			江苏建筑职业技术学院（江苏建筑职业技术学院分院）	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
6			扬州工业职业技术学院	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
7			江苏省建筑设计研究院有限公司	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
8			南京一中心	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
9			扬州市建筑设计研究院有限公司	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
10			扬州市建筑设计研究院有限公司	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
11	设计研发	苏州市	苏州工业园区建筑科技研究院有限公司	100	苏州市级财政配套资金中统筹安排
12			苏州市建筑设计研究院有限公司	100	苏州市级财政配套资金中统筹安排
13			南京市建筑设计研究院有限公司	100	南京市级财政配套资金中统筹安排
14			连云港市建筑设计研究院有限公司	100	连云港市级财政配套资金中统筹安排
15			南京市建筑设计研究院有限公司	100	南京市级财政配套资金中统筹安排
16			南京市建筑设计研究院有限公司	100	南京市级财政配套资金中统筹安排
17			南京市建筑设计研究院有限公司	100	南京市级财政配套资金中统筹安排
18			江苏省建筑设计研究院有限公司	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
19			江苏省建筑设计研究院有限公司	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排
20			江苏省建筑设计研究院有限公司	100	江苏省级财政配套资金中统筹安排



江苏省建筑产业现代化示范基地 (设计研发类)



第一部分 企业概况



三、技术实力



实用新型专利
237项



国家级工法
5项



发明专利
26项



省级工法
229项



省级以上科技进步奖
9项



省级以上
新技术应用示范工程
298项

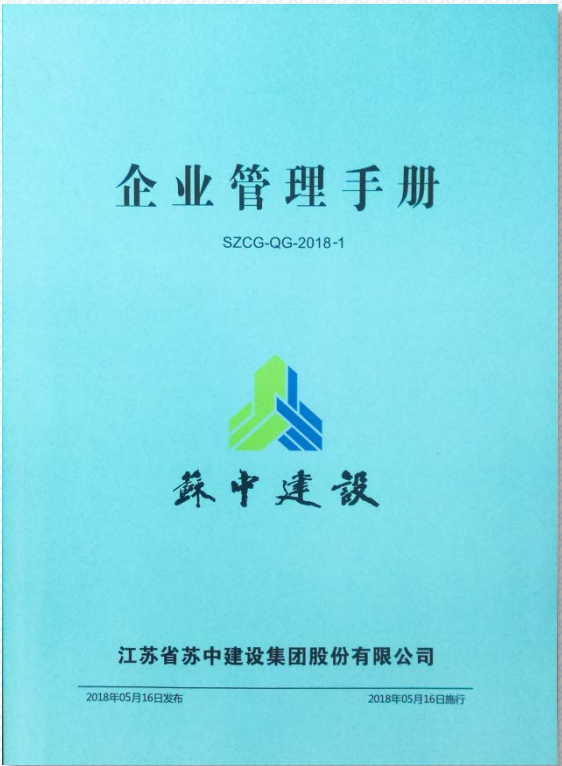




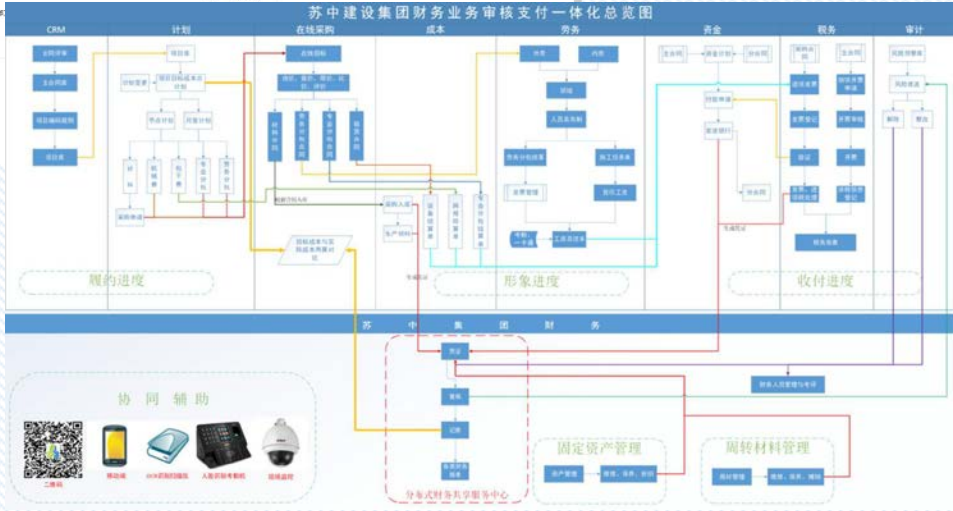
四、管理体系



蘇中建設

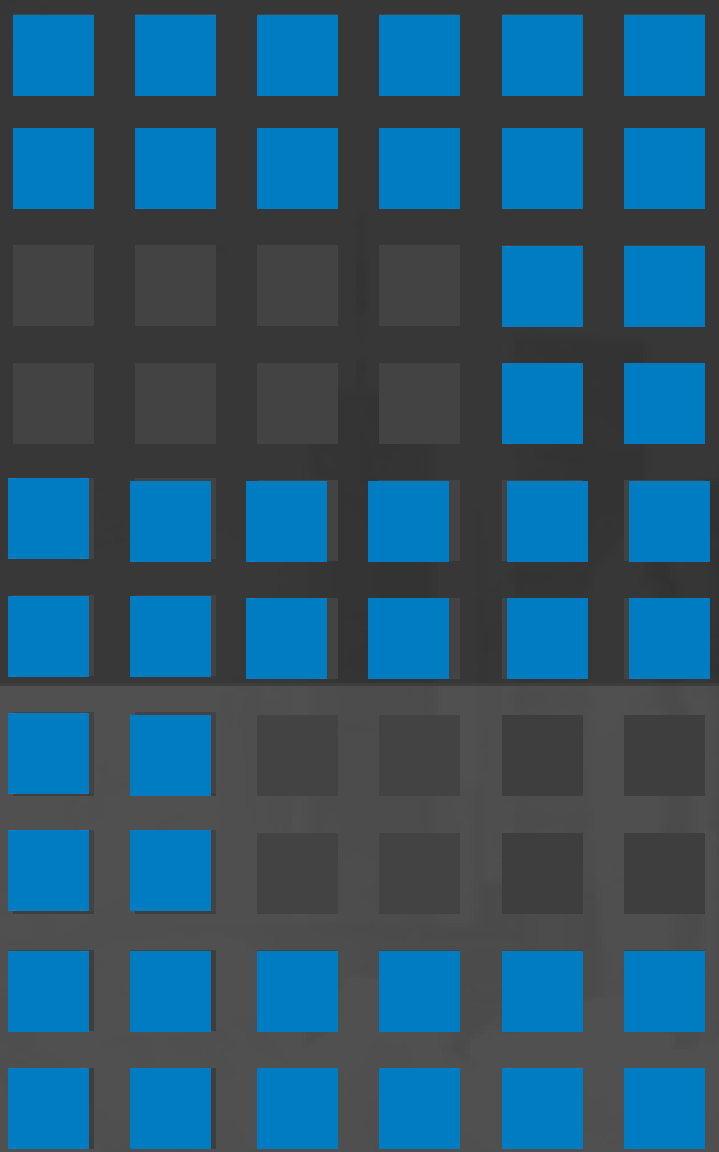


修订管理体系文件



五大信息管理系统





责任合作

01 国际合作

02 国内合作

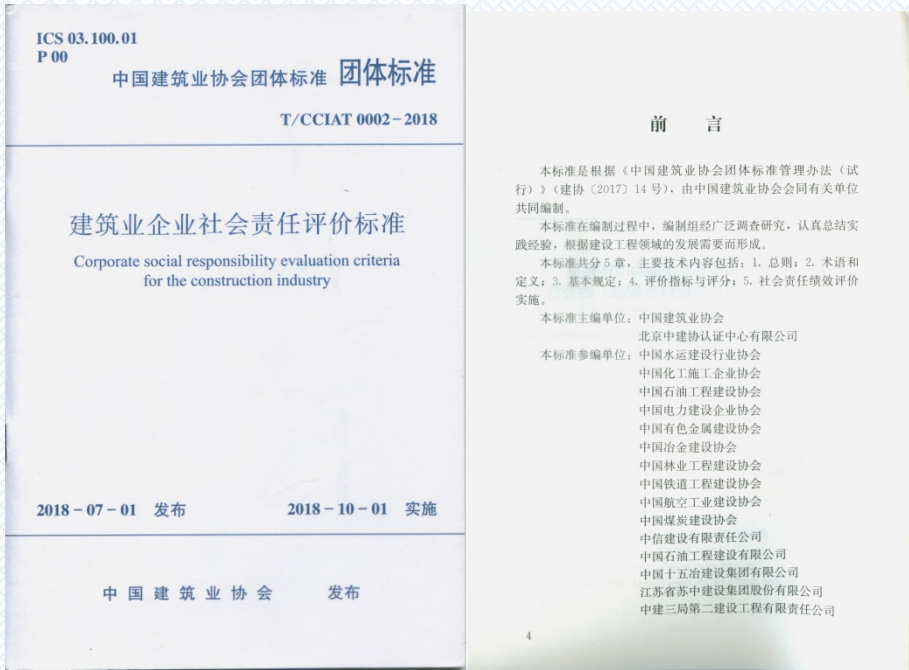


一、国际合作



蘇中建設

2014年，参与由联合国工业发展组织、中国建筑业协会、中国国际经济技术交流中心联合开展的联合国工业发展组织中国建筑业企业社会责任项目“**中国建筑业企业社会责任评价标准**”的编制，是**首家民营企业**参与该标准的编制，引领中国民营建筑业企业社会责任管理的发展方向；作为**社会责任项目一期试点企业**，先后参与国外项目考察、对区域项目组织调研、将社会责任导入公司承接的项目、对试点项目进行社会责任评价等；该标准已于**2018年7月1日起发布，并于2018年10月1日起实施**。



第二部分 责任合作

一、国际合作



蘇中建設



建筑业企业社会责任初级读本

劳工实践 Labor Practices

劳工实践是组织对其员工有关政策和做法^[8]。能否将员工问题处理好，不仅仅关系到建筑企业、建筑行业能否健康、持续发展，更关系到近 5000 万从业人员及其背后家庭的生活问题和幸福。企业要保护员工的合法权益，加强员工培训，平衡员工的工作与生活，不断提高员工的幸福指数。



江苏省中建设集团股份有限公司开展大学毕业生入职培训



中国建筑股份有限公司举办员工厨艺大赛

平等雇佣

中国建筑股份有限公司严格遵守《中华人民共和国档案法》和《中华人民共和国保守国家秘密法》及人事档案工作的有关规定，保护员工档案安全，严禁泄露档案内容，保护员工的个人信息和隐私。

●档案填报：取消涉及员工隐私的信息，保护员工隐私；●档案借阅：设立独立阅档室，对档案材料查阅制定严格的程序审批规定，制定《人事档案管理办法》，明确规定档案的借阅范围、批准权限、登记归还等手续；●档案保存：设立专门的档案库房，严格限制无关人员进入；●档案管理：通过人力资源信息管理系统管理员工信息，按照人员管理权限，分级管理人事档案。

职业健康安全

“安全流动学校”，就是除了正常的用工安全教育外，利用晚上和下雨天等不能施工的时间，把安全教育的课堂设在工地，组织专家或者有经验的工人，基于操作过程中的各种安全风险与隐患，以身边的真人、真事、实操为案例，开展释疑解惑活动教育。江苏省中建设集团股份有限公司将农民工集中的一线操作人员，尤其是瓦工、木工、脚手架工、钢筋工和机械操作工的危险岗位作为“安全流动学校”的主要学员，不定时的组织开展安全法规、安全知识、事故案例分析 and 安全生产意识等方面的培训，定期组织考核，向通过的学员颁发“日常安全培训合格证”，并明确将“日常安全培训合格证”与三级安全教育培训合格证作为员工上岗的前提。

参与联合国工业发展组织中国建筑业企业社会责任项目
“建筑业企业社会责任初级读本”内容编制



二、国内合作



蘇中建設



2018年，参与科技部课题《中国建筑业企业社会责任实施指南》研制工作





二、国内合作



蘇中建設

合同编号: _____

技术开发（合作）合同

项目名称: 《社会责任管理体系 要求及使用指南》
国家标准研究

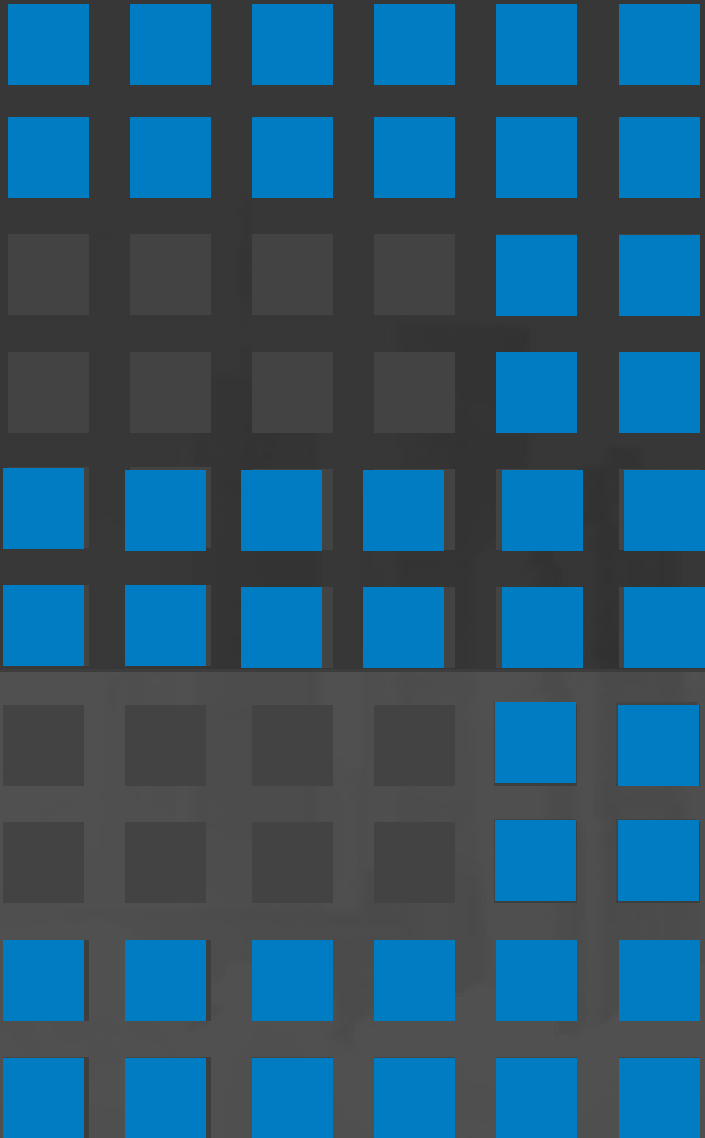
甲 方: 江苏苏中建设集团股份有限公司
乙 方: 北京中建势讯中心有限公司

签订时间: 2018年1月 日
签订地点: 北京市
有效期限: 2018年12月 日-2020年6月 日

中华人民共和国科学技术部印制

2018年，参与中国标准化研究院课题
《社会责任管理体系要求及使用指南》的编制工作





责任模式

01 责任管理

02 责任研究

03 责任实践

04 责任沟通

05 责任评价

一、责任管理



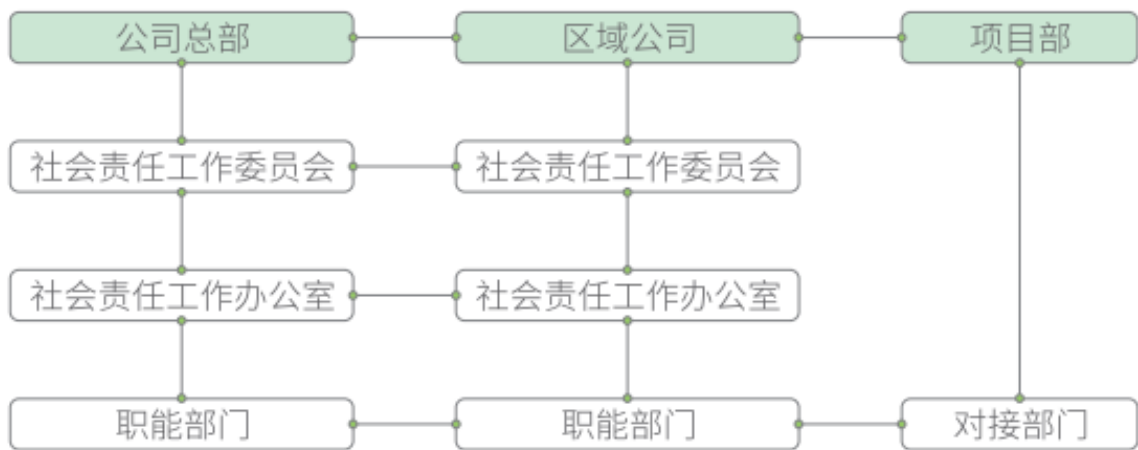
蘇中建設

公司设立总部、区域公司及项目部的 社会责任组织机构。

在公司总部，成立由高管和部门负责人组成的社会责任工作委员会，负责领导公司社会责任工作。委员会下设社会责任工作办公室，工作机构设在综合管理部，主要负责制定社会责任工作规划、管理制度，组织实践、对外交流，编制发布社会责任报告等。

在区域公司，成立区域公司社会责任委员会，下设社会责任工作办公室，工作机构设在行政与人力资源部。

在项目部，明确与区域公司接口的部门。



社会责任组织体系图

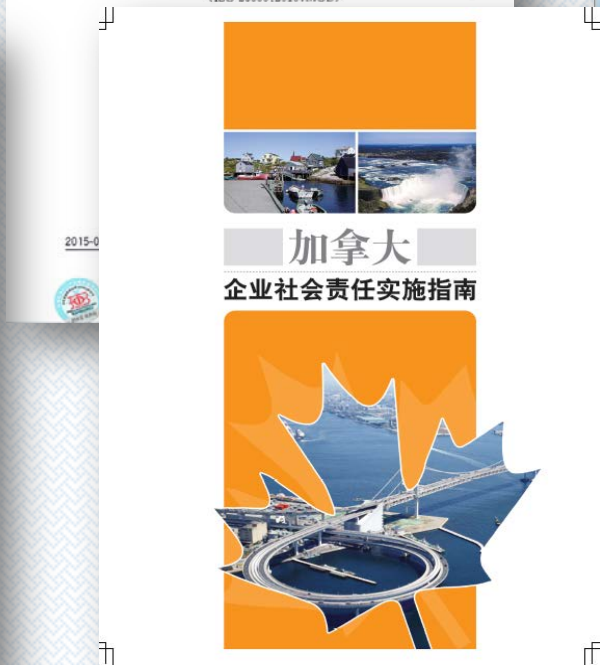
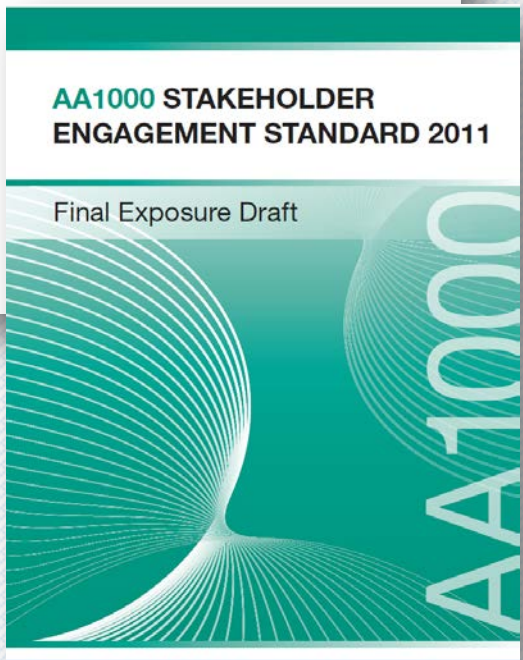


二、责任研究

❖ 标准研究



蘇中建設





二、责任研究

❖ 领先企业研究—中国建筑

侧重主题贯穿

“建证”是与“见证”结合公司业务的自造词，寓意公司发挥投资、建设、运营、发展全产业链业务优势，为利益相关方拓展幸福空间，为构建“人类命运共同体”贡献力量。

报告以“建证·幸福”为**主题和主线**，突出中国建筑因改革开放而生、因改革开放而兴，持续将红色基因转化为蓝色力量，走出一条跨越发展之路、开放发展之路、创新发展之路，为利益相关方拓展幸福空间。



专题

建证·改革开放伟大历程	24
建证·脱贫攻坚伟大事业	30
建证·“一带一路”伟大倡议	36





二、责任研究

❖ 领先企业研究—豪赫蒂夫

注重对标国际倡议/标准等

- 报告呈现对标联合国2030可持续发展议程（SDGs）的范围更广、深度更深的趋势
- 更加紧密回应国际标准、倡议，对标更加细致与深入



蘇中建設



德国豪赫蒂夫2017年报与可持续发展整合报告



二、责任研究

❖ 领先企业研究—法国万喜

重点介绍年度最亮履责内容

- 随着公司发布的社会责任报告越来越多，更多读者对公司的履责实践已比较了解。
- 报告不再追求面面俱到，不再追求议题的完整严密，而是重点介绍公司年度最亮点的履责内容，让读者快速了解到公司年度重点。



蘇中建設



12.2.2 Types of employment contract

Of the Group's 354,426 staff worldwide at end-2017, 358,378 were employed under permanent job contracts and 26,050 under non-permanent contracts (primarily fixed-term contracts in France). The Group's business lines make use of temporary staff to adjust labour needs to the pace of their business activities. In 2017, 13,297 temporary staff (full-time equivalent) worked for VINCI in France, up 38% from 2016. VINCI promotes the inclusion of young people on work-study programmes to help them acquire both on-the-job experience and classroom training. It signed the "Charter in favour of training through work-study programmes" with France's Ministry for Apprenticeship and Professional Training in 2013. On average over the year, 4,478 young people received training under work-study programmes within the Group in 2017 (4,300 in 2016).

Workforce at 31 December 2017 by type of employment contract and business line, with change

	2017					2016				
	VINCI Automotive	VINCI Aéroports	Other business lines	VINCI Infrastructure	VINCI Energy	VINCI Construction	VINCI Infrastructure and building	Total	%	Change
Permanent job contracts ⁽¹⁾	6,184	8,509	1,094	51,112	18,157	81	857,296	855	153,198	+1%
Non-permanent contracts ⁽²⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+0%
Total	6,184	8,509	1,094	51,112	18,157	81	857,296	855	153,198	+1%
Temporary staff	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+0%
Total	6,184	8,509	1,094	51,112	18,157	81	857,296	855	153,198	+1%
Temporary staff	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+0%
Total	6,184	8,509	1,094	51,112	18,157	81	857,296	855	153,198	+1%

(1) Excludes fixed-term contracts for France

(2) Excludes fixed-term contracts for France

(3) Excludes fixed-term contracts for France

VINCI promotes local employment and career progression within the Group. Intra-group staff transfers totalled 2,348 in 2017. Group companies offer international volunteering programmes that give graduates the opportunity to work abroad. In 2017, 234 people were welcomed under these programmes, a slight decrease on the number in 2016 (235). The Group had 1,705 expatriate employees at end-2017.

Worldwide intra-group transfers

	2017					2016				
	VINCI Automotive	VINCI Aéroports	Other business lines	VINCI Infrastructure	VINCI Energy	VINCI Construction	VINCI Infrastructure and building	Total	%	Change
Transfers within a business line	31	24	9	2,023	328	810	3	2,078	96%	
Transfers to another business line	6	2	0	28	19	67	0	115	6%	
Total	37	26	9	2,051	347	877	3	2,193	98%	

12.2.3 Reasons for departure

Contracting business operations take place at temporary work sites over a relatively short period. They typically employ a large number of people whose contracts expire once the project is completed or who seek employment with another local company to avoid having to move. In the Concessions business, particularly in the Motorways business line, the seasonal variations in activity also explain the number of departures, which are included under the line item "expired contracts".

Departures by business line, with change⁽¹⁾

	2017					2016				
	VINCI Automotive	VINCI Aéroports	Other business lines	VINCI Infrastructure	VINCI Energy	VINCI Construction	VINCI Infrastructure and building	Total	%	Change
Expired contracts ⁽²⁾	1,118	86	136	1,146	8,577	1,460	75	18,714	+1%	
Resignations	35	138	63	14,496	2,000	1,460	32	22,489	+1%	
Redundancies	0	0	0	0	0	0	0	0	+0%	
Dismissals	0	0	0	0	0	0	0	0	+0%	
Other reasons ⁽³⁾	62	209	27	2,000	1,771	1,771	32	9,842	+1%	
Total	1,175	1,233	126	13,642	10,348	3,231	67	41,046	+1%	

(1) Excludes changes in consolidation scope

(2) Excludes fixed-term contracts for France

(3) Includes termination during the period and mutually agreed contract termination for France and others

12.2.4 Workforce reduction and employment protection plans, redeployment efforts, rehiring and support measures

Since 2014, some Group companies have instructed or even discontinued operations due to difficult local economic conditions. However, these types of plan were considerably less frequent in 2017 due to the recovery in the Contracting business.

When the economic environment is challenging, and as VINCI's business activities cannot be relocated, senior management and human resources managers work together to ensure economic and social solidarity through job mobility and redeployment plans, which are facilitated by the Group's extensive presence. VINCI Insertion Emploi (VIE), the Group entity specialising in employment, leveraged its expertise in 2017 to support businesses that needed to reduce their workforce and help their employees develop a long-term career path.

182

VINCI - 2017 ANNUAL REPORT

法国万喜2017年报告在正文中重点介绍公司年度亮点及相关方关注的内容，常规进展和绩效则放在附录部分



二、责任研究



蘇中建設

❖ 领先企业研究—中国电建、中国交建

利益相关方对海外履责情况也越来越关注，部分公司编制“一带一路”专项报告、国别报告或项目报告，聚焦海外履责绩效，提升海外市场或项目的责任竞争力



中国电建针对老挝水电站建设业务
发布老挝专项报告



中国交建一带一路报告



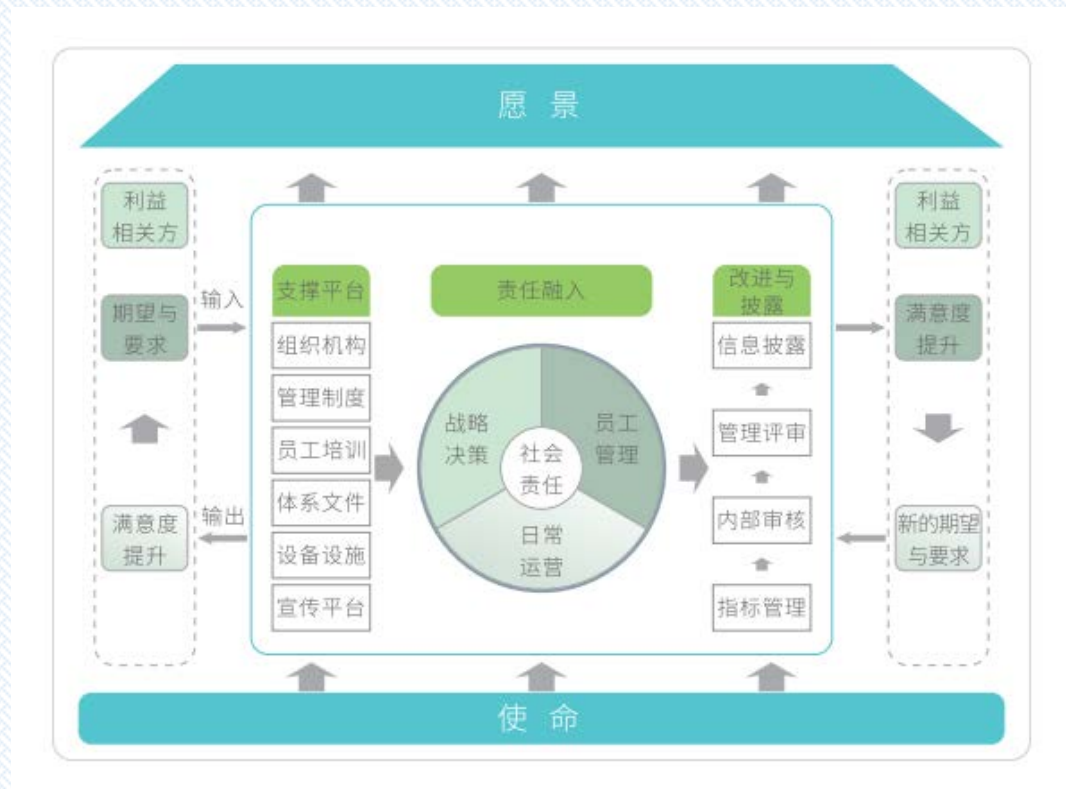
二、责任研究

❖ 探索责任融合



蘇中建設

我们主动将《建筑业企业社会责任系列标准》融入到公司战略、日常运营、员工管理中，增强《建筑业企业社会责任系列标准》在企业的适用性和可操作性，促进建筑业企业社会责任管理的提升，探索民营建筑企业社会责任融入管理的路径与方法。



社会责任管理体系图



社会责任培训



三、责任实践

❖ 示例--人才培养



蘇中建設

建筑业企业社会责任初级读本

责任专题 Responsibility Issues

“促进大学生就业、成才” 助力企业打造责任竞争力

——江苏省苏中建设集团股份有限公司

一、企业简介

江苏省苏中建设集团股份有限公司（简称“苏中建设”）是全国首批房屋建筑工程施工总承包特级资质企业，拥有对外签约权，以工业与民用建筑为主，集建筑设计、设备安装、装饰装潢、市政公用工程、消防工程及海外工程业务于一体，具备承建城市综合建设、大型公用设施、超高层、大型工业厂房等工程的总承包能力。

二、背景

就业是民生根本。大学生就业更是受到各方关注。十八届三中全会上明确提出促进以高校毕业生为重点的青年就业。“80后、90后”大学生具有强烈的实现自我价值愿望，但相对来说缺乏职业长远规划、吃苦耐劳精神不够、社会适应能力相对不强。随着工程新技术的不断应用，建筑行业对员工素质和能力要求越来越高。建筑企业未来竞争是人才的竞争，但社会长期存在“国企优于民企”的观念，人才缺乏成为民营建筑企业在可持续发展道路上亟需破解的瓶颈。

三、措施

人才是企业发展的生命力。苏中建设全力打造一支能吃苦、有拼劲、能学习、讲忠诚的人才队伍，为公司推进设计施工一体化、智能化、转型升级提供人才保障。

（一）因材施教育人才

一是创新入职培训方式。公司在大学生入职后，开展岗前培训，系统讲解公司的愿

景、使命、价值观及企业精神，将其融入到大学生行为规范中。聘请专业教官开展封闭式军事训练，培养大学生吃苦耐劳的精神，增进大学生之间的分享与团队协作，增强大学生与公司的凝聚力。二是实行轮岗制度。在试用期实行轮岗制，让大学生在经营、施工、预算等岗位上轮岗实习，详细记录在不同岗位的实习经历，帮助找到符合其性格特质与兴趣的工作岗位。三是职业规划。试用期结束后，公司基于建筑业宏观形势、战略发展、大学生的职业兴趣及其在不同岗位的实习情况，帮助大学生制定《职业生涯规划书》，明确未来的发展方向、年度奋斗目标与实现路径，让大学生每隔2-3年在其职业生涯发展上都有一定的收获和提升。四是跟踪管理。根据大学生工作情况及其期望，适当地调整、逐步地细化大学生《职业生涯规划书》。并将部分工龄在3-4年的优秀大学生提升到技术负责人、项目经理助理的岗位，通过给予奖励、提升职务等方式鼓励大学生考取建造师、造价师等相关注册证书，激励他们向项目管理方向发展。五是定向培养。公司为每位新入职的大学生选配一线专业人才当师傅，让师傅把关键技术、岗位绝技、经验及职业道德传授给大学生。然后根据大学生的独立工作能力、工作胜任度、工作表现、职业素质综合考评结果，给予师傅相应奖励或处罚。六是分批选送“回炉”培训。分批选送对企业忠诚、具备发展潜力的优秀大学生到相关院校回炉培训。并签订服务协议，承担学习费用，并按原标准发放工资。

（二）多措并举留人才

一是让大学生“抱团”取暖。公司将新招聘的4-5名大学生编为一组，按组别分配到相关项目部。项目部将大学生安排到同一个宿舍中，鼓励大学生之间互相学习、彼此鼓励、共同进步。二是贴心保薪，实施“宽容成长”。以宽容的心，客观的看待大学生的长处与不足，为大学生提供3年保护期，保护期内确保一定水平的薪酬，保护期后才参与业绩考核竞争。三是畅通晋职发展空间。为每位大学生设计了职务发展和专业发展两条通道。公司中层管理人员一律竞聘上岗，三年一个轮回；普通员工实行双向选择，一年一次。四是定期开展“我为施工管理献一计”活动。鼓励大学生改进工作方法，并将改进方法编辑成册、落实到相关具体工作中，增强大学生的自豪感与主人翁意识。五是采取各种措施留住大学生。将大学生流失情况作为考核分公司、项目部的重要指标；要求项目经理加强与大学生沟通，了解大学生的真实想法，协调项目部为大学生更换岗位。公司对取得国家注册类执业资格的大学生，每月发放奖励津贴，推荐进入政府人才站，享受社保福利优惠政策。六是对“培养人”进行培训。公司定期组织项目经理开展“80后、90后”大学生培养的培训，让项目经理认识到大学生对公司可持续发展的重要性，帮助项目经理掌握不同的沟通方式、沟通技巧，指导项目经理在日常、节假日等各种场合如何关心、爱护大学生。对能独立担任项目部主要负责人大学生的培养人给予重奖。

（三）以人人为本爱人才

一是以企业文化凝聚团队。企业文化是建设团队的必要条件。公司通过举办新年联欢、青年联谊、座谈会等多种活动，扩大的实施大学生的社交范围，为大学生牵线搭桥，努力让员工真正融入到“苏中建设”这个大

家庭中，并切实感受到家庭的温暖与快乐。二是改善工作环境。免费为在海安县无住房的大学生提供食宿，为大学生购买住房提供无息借款；为每位大学生配备电脑等办公设施，免费为大学生订阅专业技术报刊杂志；项目部努力做好生活区规划，为大学生提供食宿、娱乐室、图书馆等，多渠道丰富大学生的业余生活。三是建立领导谈心制度。分公司领导、项目经理定期与大学生谈心，了解大学生工作中与生活中存在的疑惑、面临的困难，帮助大学生成长。四是鼓励学习，更新知识。每月对大学生进行专业技术、业务知识的考核、评比；每年组织论文、工法、QC成果交流，选出优秀的推送到各级杂志发表，或参加行业协会交流。促进大学生不断学习，为其快速成长提供平台。

四、绩效

（一）经济绩效

苏中建设通过落实“促进大学生就业、成才”，稳定了员工队伍，改善员工知识技能结构，为公司推进转型升级，设计施工一体化提供了智力支撑，为增强价值创造能力提供了保障。据测算，公司员工流失率较行业平均水平低8个百分点，经济指标每年20%以上增长。

（二）社会绩效

苏中建设自觉贯彻了十八届三中全会《决定》的相关要求，缓解了大学生就业压力，还规划了大学生的职业发展通道，为大学生带来了可观的经济收益，有利于大学生实现自我价值，提升大学生及其背后家庭的幸福指数，为“中国梦、人民幸福梦”做出了应有的贡献。同时苏中建设为民营建筑企业“培养人才、留住人才”提供了路径，为破解民营建筑企业可持续发展道路上面临的“人才难题”提供了解决方案，与其一道推进中国新型城镇化建设。

24

25

“建筑业企业社会责任初级读本” 中将
“促进大学生就业、成才，助力企业打造责任竞争力” 作为案例



第三部分 责任模式



三、责任实践



蘇中建設

❖ 示例--人才培养



四、责任沟通

❖ 责任倡议



“共筑责任、持续发展”

2019年，在公司成立七十周年庆典上，公司联合中建一局、中国十五冶金建设、北京建工、中天建设、河北建设六家企业共同发布了《**2019中国建筑业企业履行社会责任倡议书**》，助力推进建筑业企业履行社会责任，共同提升建筑业企业社会责任意识和责任担当。





四、责任沟通

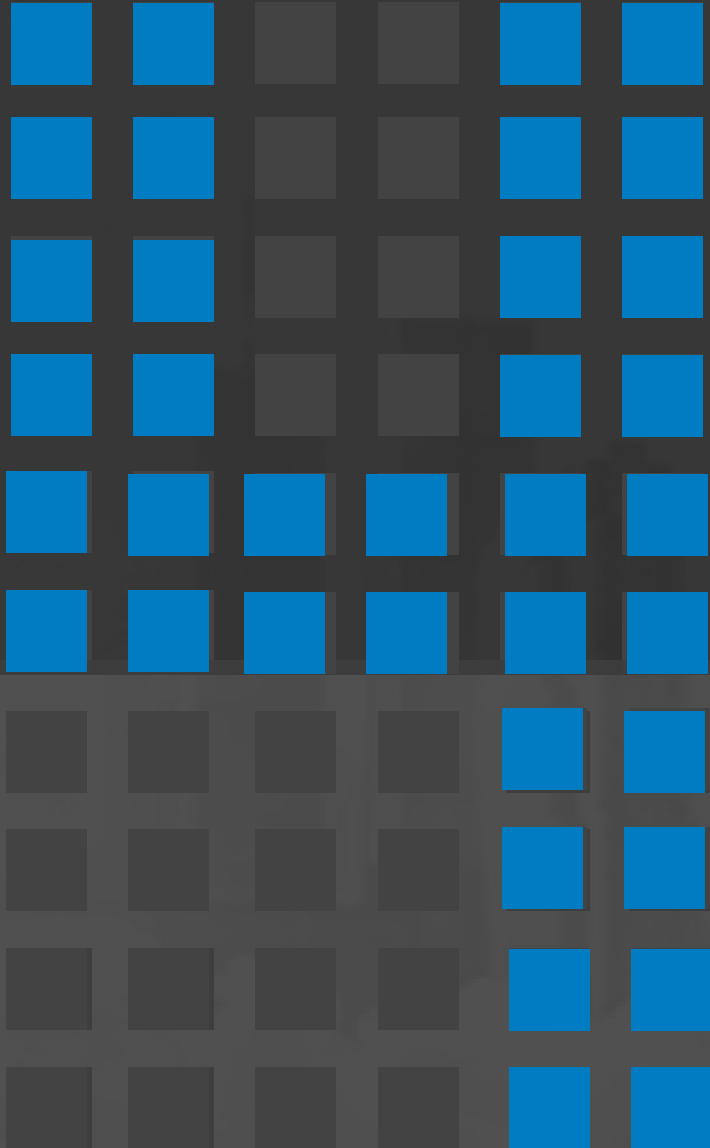
❖ 责任报告



五、责任评价



我们充分将标准融入公司的日常运营管理中，持续提升公司的社会责任管理水平，塑造苏中品牌，做负责任的企业公民。2019年，公司荣获建筑业企业社会责任绩效评价**优秀型**。



责任畅想

01 品牌时代

02 责任探索

➡ 社会责任为企业品牌塑造提供了独特的视角

- 从利益相关方的需求出发，为利益相关方创造经济、社会和环境综合价值
- 从利益相关方的信息接收习惯入手，尽可能地用利益相关方的语言，最大限度地与利益相关方进行良性互动
- 有利于全面塑造企业在各利益相关方中的负责任形象，让企业由“被需要”升级到“被尊重”

新时代，对品牌塑造提出新要求

随着世界主要国家产业政策的重大转变和新一轮科技革命的爆发，全球价值链重构进入关键时期，经济发展正由制造导向转为创新导向、品牌导向，品牌在竞争中的作用日益凸显

未来的发展方向：“以品牌引领责任” “以责任驱动品牌”

督导

行业协会

- ❖ 打造责任交流平台
- ❖ 出台责任管理标准
- ❖ 督促企业提升责任管理

指导

专业智
囊机构

- ❖ 把握全球责任发展趋势
- ❖ 加强企业管理实践研究
- ❖ 提出企业责任管理模式

引导

传播
机构

- ❖ 加大对责任企业宣传
- ❖ 加强优秀实践的传播
- ❖ 加快营造履责氛围



蘇中建設

做优秀企业公民

苏中人永远在路上



扫码关注【苏中建设】微信公众号



讲好苏中故事！ 传播苏中好声音！



蘇中建設

谢谢!

THANK YOU!

