

南京栖霞建设股份有限公司

2011 年度企业公民报告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

董事长致词	1
稳健发展 持续成长	2
员工与企业共成长	4
对消费者的责任	8
对合作伙伴的责任	11
积极承担社会责任	13
善待资源和环境	15
对反腐败和反商业贿赂的责任	18

董事长致词

2012 年是国内外形势严峻复杂的一年。外围经济形势扑朔迷离，国内经济社会生活中的一些深层次矛盾日益突显。中央经济工作会议为今年的经济工作设定了“稳增长、控物价、调结构、惠民生、抓改革、促和谐”的 18 字方针，虽然面面俱到，但操作中很难兼顾。今年是 18 大的召开之年，因此，今年一切工作的核心，就是一个“稳”字。政府的一切努力都是为了稳增长、稳物价、稳大局。

2012 年是房地产行业面临空前严峻挑战的一年。2011 年的成交量剧降，导致了许多城市的存量房源创历史新高。在融资、销售两头受压的情况下，越来越多的企业加入到了价格战的行列。两会前，个别地区变相放松调控遭到中央严令禁止的事实，也再次让房地产企业清醒地认识到，当前的房地产调控政策，短期内不会明显松动，2009 年房市“V”形反转的历史难以重演。如何打造更具性价比和竞争力的产品，如何强化内部管理和成本控制，如何对自身的盈利模式进行优化和革新，如何找到一条适合企业发展的独特路径，将是所有房地产企业必须认真思考的问题。在经济结构、社会结构、人口结构不断变化的大背景下，房地产市场结构面临重组，房地产政策体系面临再造，所有房地产企业均面临着创新转型的巨大挑战与机遇。

2012 年是栖霞建设可以大有作为的一年。2007 年以来，我们坚持稳健经营，切实贯彻“主业精深化，垂直一体化”和“开发与持有并举，开发与产业并举，开发与投资并举”的发展战略，在没有跟风高价拿地的同时，调整了产品结构，加大了中小户型商品房尤其是保障房项目的开发比重，在产业链上下游对优秀合作伙伴进行股权投资，并有计划地增加了优质社

区服务物业的持有规模，使得公司的业务结构更加合理，财务状况保持稳健，不仅规避了房地产宏观调控的风险，而且通过大力建设保障房项目和中小户型产品，积极开展住宅产业化、绿色建筑和住宅全装修实践，成功实现了由被调控者向被支持者的地位转变。

当我们承建的 120 万平方米的保障房项目一年内在南京城东巍然崛起，当前来调研的专家、前来视察的领导和早已翘首期盼的中低收入群众对项目的规划设计、工程质量、配套设施发出由衷称赞，一种“建得广厦千万间，大庇天下寒士俱欢颜”的巨大成就感在我们内心升腾。

凭借良好的财务状况、合理的业务结构、优秀的企业文化、多年打造又经过保障房建设实践磨砺出来的项目建设能力和成本控制能力，我们有信心，有能力克服前进道路上的一切困难，实现更大的发展。

栖霞建设是一个立志成为百年老店的企业。而要实现基业长青，创新和责任是最重要的两大支点。唯有创新，方能与时俱进。唯有切实履行社会责任，才能赢得人们的尊重，融入社会发展进步的历史洪流。

2012 年的春天，一个叫栖霞建设的企业，正在创新和责任的道路上，坚定前行。

稳健发展 持续成长

一、公司治理与内控

规范的公司治理是保证股东利益的基石。栖霞建设自成立以来，一直高度重视公司治理结构的建立和完善。目前公司已经按照《公司法》、《证券法》等法律、法规以及中国证监会和证券交易所的规章、制度，结合房地产行业以及公司的实际情况，建立起了符合现代企业制度要求的完善的法人治理结构。

公司制定了《公司章程》、《股东大会议事规则》、《董事会议事规则》、《监事会议事规则》、《董事会下设委员会议事规则》、《独立董事制度》、《重大投融资决策规则》、《总裁工作细则》等一系列公司治理制度。股东大会、董事会、监事会与经理层按照制度规定认真行使法定职权，科学决策，各机构之间权责分明、各司其职、有效制衡、协调运作。公司董事会下设审计委员会、投资决策委员会、提名和薪酬委员会、投资者关系委员会，除投资者关系委员会外均由独立董事担任主席。公司独立董事都是国内经济、财务、管理方面的知名专家和学者。公司全体董事工作各有侧重，专业水平较高，使董事会的决策作用得到了很好的发挥。2011 年，为进一步完善对董事、监事、高级管理人员的薪酬管理，公司制定了新的薪酬管理办法，将董事、监事、高级管理人员的薪酬与公司的效益紧密地结合起来。由于在公司治理方面的

出色表现，栖霞建设于 2008 年首批入选了上证公司治理指数。

2011 年，公司继续加强内部管理科学化与规范化建设，不断提高管理水平。在原德勤会计师事务所咨询的基础上，公司又对一些内控制度进行了修改完善，年内聘请了立信会计师事务所对各子公司进行了内控审计。同时，公司不断学习国内外先进企业的管理经验，在全面预算系统的建设、成本管理方面作了进一步完善，努力堵塞管理漏洞，有效提高公司的风险防范能力。公司通过“企业流程再造”工程逐步实现管理标准化，将企业内控、成本控制、信息、全装修房等全部纳入贯标体系，从而使企业真正做到管理组织科学化、管理职责明确化、管理过程规范化、管理内容标准化、管理工具软件化、管理人才专业化。年内公司顺利通过了 ISO9001、ISO14001 换证以及 OHSAS18001 国际认证复审，并且结合保障房建设的特点和要求，初步建立了一整套比较科学的保障房建设管理制度、管理办法、技术体系和技术标准。在保障房项目幸福城的建设过程中，公司搭建了专业的项目管理信息平台（包括项目总控、视频监控、项目数据库、投资与合同、进度、质量安全、知识管理等七个模块），对全寿命周期的投资、进度、质量与安全等要素进行收集和分析，以现代信息技术为手段实施项目总控，构建了统一的数据标准和数据中心，实现信息的集成化、可视化、共享化和网上协同工作，提高了管理效率，并为交付后的物业管理提供了全寿命周期的项目档案。未来公司将以幸福城项目为蓝本，将项目管理信息平台推广应用至公司的所有项目。

二、投资者关系

公司自上市以来，一直高度重视投资者关系工作。公司制定了《投资者关系工作制度》、《信息披露管理办法》、《董事会秘书工作细则》、《对外投资管理办法》等制度，明确了信息披露以及投资者沟通工作的管理规定和重要信息内部报告制度。公司在董事会下设立了投资者关系工作委员会，负责制定投资者关系工作的计划和方针，指导和参与重大投资者沟通活动。公司通过设立网站、专门的投资者咨询电话和传真、根据投资者要求随时组织项目参观、举行业绩推介会、参加第三方组织的沟通会、举行重大事项路演等多种方式推进投资者关系工作，取得良好效果。2011 年公司多次参加了券商组织的投资者沟通会。此外，公司严格遵守信息披露的有关规定，保证了公司信息披露内容的真实、准确、完整、及时，保证了股东对公司的知情权。

三、经营业绩和对股东的回报

2011 年来，随着国家宏观调控政策的收紧，以及房地产调控措施的进一步落实，房地产企业面临的形势日趋严峻。公司继续坚持“开发与持有并举，开发与投资并举，开发与产业并举”的指导思想，克服困难，抢抓机遇，各项业务的经营取得了新的成绩。公司在保持商品房开发业务平稳发展的同时，加大了保障房建设力度，增加了商业地产和持有物业规模，

围绕产业链上下游适时开展股权投资，并取得了可喜的成绩。2011年，公司实现合同销售金额约 47.14 亿元，回笼资金 22.75 亿元，实现每股收益 0.26 元。

在良好的经营业绩的基础上，栖霞建设坚持给予股东实实在在的回报，自上市以来一直保持较高的股息支付率。公司从 2002 年上市到 2011 年，连续 10 年派现，平均股息支付率达到了 66.09 %（根据 2012 年 4 月 18 日召开的公司第四届董事会第三十七次会议决议，公司董事会拟定了 2011 年向全体股东每 10 股派发现金红利 1 元的分红预案）。栖霞建设给予股东的高回报不仅在同行业上市公司中处于绝对领先地位，而且也排在所有沪深两地上市公司前列。正因为如此，栖霞建设入选了上证红利指数。

栖霞建设上市以来的业绩和分红情况

指标项目	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	合计
派现/股	0.25	0.35	0.50	0.50	0.36	0.55	0.10	0.15	0.18	0.10	3.04
每股收益	0.30	0.50	0.75	0.71	0.56	0.85	0.19	0.21	0.27	0.26	4.60
股息支付率	83.33%	70.00%	66.67%	70.42%	64.29%	64.71%	52.63%	71.43%	66.67%	38.46%	66.09%
送转股			10 转 5		10 转 5		10 转 10				

员工与企业共成长

员工是企业最大的资源和财富，尊重和关心每一位员工，让员工随着企业共同成长是栖霞建设长期践行的理念，也是企业在激烈的市场竞争环境下克敌制胜，持续发展的首要法宝。

一、打造企业与员工利益共同体，让员工分享企业发展的成果

2011年，栖霞建设继续坚持稳健经营的发展策略，在全体员工的共同努力下，克服困难，抢抓机遇，各项工作取得了新的成绩。随着企业不断发展，员工的发展空间更加的广阔，分享了更多的经营成果。”

（一）薪酬结构进一步优化，薪酬水平稳步提高

员工薪酬是直接关系到员工切身利益的重要环节，栖霞建设一直致力于打造完善的薪酬体系，建立企业与员工利益共同体，让员工能够更好地享受到企业发展成果，积极平衡员工即时利益与企业的战略性利益，让员工与企业共同承担目标和责任，建立具有市场吸引力和竞争力的薪酬体系，员工对企业的薪酬制度长期保持着较高的满意度。

2011年国内物价指数不断上涨，员工生活成本不断上升，栖霞建设以企业的发展战略为指引，以提高员工生活水平及幸福感为目的，综合各种信息，对薪酬体系进行了进一步的优化。在充分调研同地区同行业的薪酬水平的基础上，优化工资发放结构，提高员工工资水平，

使得企业薪酬体系更加的市场化，具有更大的市场竞争力，并能与企业的发展战略与发展阶段相匹配。同时，进一步强化员工薪酬同岗位价值的关联度，做到“公平、公正、公开”，员工对薪酬的满意度进一步加强。

（二）实行“社会保险为主、多种保险为辅”的保障体系，解决员工后顾之忧

栖霞建设长期以来高度重视员工的保险工作，实行“社会保险为主、多种保险为辅”的保障体系，传统的社会保险与其他商业保险相得益彰，并在 2011 年实行了企业年金制度，解决员工的后顾之忧。具体有（1）继续做好传统的保险、公积金缴存工作，严格按照法律及政策要求及时上调各项基数，切实维护员工的利益。（2）实行了企业年金制度，作为一项重要的补充养老制度，大大地解决员工的后顾之忧，让员工全身心地投入工作之中。同时，企业年金制度作为薪酬制度的一个重要补充，强化了企业的薪酬竞争性，既让员工得到了满意，也有利于企业留住优秀的人才。（3）持续开展南京总工会康宁、康顺、康乐及住院门诊医疗保险，办理职工家庭财产保险，多种保险的辅助配合从多方面让员工的利益得到了切实的维护。

（三）重视员工福利，充分落实员工的基本权益

员工福利作为薪酬的一个重要补充，具有不可忽视的作用，直接体现了企业对员工的关爱，栖霞建设在长期的发展过程中形成了独具特色的福利体系，充分落实员工的基本权益。

（1）高度重视员工的日常福利发放，在传统的节假日及平时定期、不定期地发放各种慰问品，并提供一系列包括公园年卡、电影票、休闲卡等福利项目供员工选择。

（2）严格依照法律法规要求，切实落实员工各种基本权益，包括员工的入职管理、劳动合同、休息休假、劳动安全与卫生等各个方面，都处处为员工利益着想，得到了广大员工的热烈拥护。

（四）倡导“家文化”，关爱员工身心健康

员工是最宝贵的资源，栖霞建设长期以来高度重视并关爱员工的身体健康，在 2011 年一方面继续深入宣贯 OHSAS18001 职业健康管理体系，从工作环境以及饮食健康等多个方面保证员工的健康。另一方面，连续十多年和一加健康管理顾问公司合作，开展员工的日常健康管理，共同培养员工的健康生活方式，不定期的邀请有关专家进行健康管理培训；此外，还开展年度职工体检工作，对体检过程中发现的一些员工健康问题以及不良生活方式带来的一些隐患进行跟踪随访，充分保证员工的健康，提升了员工的幸福感以及对公司的归属感。

二、建立健全员工培育发展机制，积极践行员工与企业共成长

企业基业常青最重要的的原动力，不是市场，不是技术，不是竞争，也不是产品，而是吸引和留用最合适人才的能力，栖霞建设一直以来都坚持以人为本的管理理念，建立健全员

工的培育发展机制，着重做好“培养员工、发展员工与尊重员工”等三方面的工作，具体有：

（一）注重员工培养，创新培训形式

市场竞争日益激烈，企业发展面临的挑战也越来越大，栖霞建设认为要在瞬息万变形势下占得先机，只有向管理和技术要效益，注重员工培养。

（1）创新培训形式，根据企业自身特点，着力解决之前因项目人员分散，难以集中学习的特点，采用自编教材的形式，编制了《企业经理人自我能力修炼手册》，从“计划组织能力、有效沟通能力、创新能力、服务能力、团队合作能力、执行力和学习能力”等七个方面让员工开展自我学习及自我能力的提高，成效显著。

（2）以“提升员工技能、加强员工健康管理”为中心，开展各类主题培训，更新员工知识，让员工的各方面能力得到较大的提升。

（3）连续十年选派骨干人才参加东南大学的工程管理硕士课程学习；借助企业博士后工作站的平台，选派优秀员工作为博士后科研助手开展学习和研究，提高员工综合技能水平。

（4）结合公司的经营方针，根据员工的特长进行针对性的培养和锻炼，打造出一支特别能战斗的员工队伍。

（二）员工职业生涯发展畅通，企业用人机制良性发展

企业用人机制，是企业管理中一个重要的环节，栖霞建设为员工设计了管理与技术两种模式并举的职业发展道路，并根据之前对岗位关键因素的分析，结合员工个人特点，大力支持和培养员工走上各自的发展道路，使管理或技术方面有专长的员工都能发挥各自的聪明才智，实现自身价值，为企业的发展做出贡献。同时，独特的用人机制也为企业造就了一大批高素质的人才，为企业的进一步发展提供了强大的支撑。

（三）员工管理与员工尊重相结合，实现人力资本可持续发展

尊重员工是企业实施“以人为本”的基础，尊重员工有助于企业与员工之间的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的形成，只有真正做到尊重员工，企业的人力资源才能实现可持续发展。

2011年，栖霞建设继续推行并完善企业内部控制制度建设，在这一过程中，积极吸纳员工参与到制度建设中来，充分征询员工的意见和建议，最后以严格的制度为依据，让员工在充满“人情味”的管理下严格遵守规章制度，同时发挥员工的主观能动性，进行有的放矢的引导，塑造员工良好的工作习惯，给员工以充分的发展空间，宏扬优秀的企业文化。充分体现了公司的“以人为本”的文化精髓，既尊重了员工，也强化了管理。

三、集思广益，企业民主管理氛围浓厚

把人字拿掉，“企”就成了“止”。一个企业的发展，离不开员工的支持，只有让员工积

极参与到企业的经营管理中来，为企业的发展建言献策，一个企业才能基业长青，充满活力。在栖霞建设的发展过程中，一直没有忽视积极采纳员工的合理化建议及意见，走上了企业自身的民主政治建设道路，实现了企业和员工利益的“双赢”。

（一）充分保证员工参与企业事务管理的权力

公司继续坚持实施长期以来进行的职工代表大会制度，在 2011 年的 1 月和 7 月召开了两次职工大会及职工代表大会。审议了管理层的行政工作报告、工会工作报告、年度经营方案等。通过职代会，员工对公司的经营现状有了更加全面深刻的认识，并积极加入公司的经营管理，为企业的发展建言献策，充分调动了员工的热情。

另外，公司行政和工会还通过集体协商制度对员工薪酬及其他员工关心的事务进行了协商，让大家的意见和建议都能得到充分的采纳，真正做到让员工加入公司的民主管理中来。

（二）拓宽员工获取公司信息的渠道

2011 年，为了更好地让员工了解公司各项经营管理活动情况，同时也为了能让员工的一些日常疑问能得到有效的交流与解决，由公司人力资源部牵头创建了员工的“qq”群，给大家一个即时传递信息、交流经验、解决问题的平台，得到了大家的热烈欢迎和支持。

（三）搭建员工反映意见和建议的桥梁

为了能够让员工在工作中产生的想法及一些建议及时传递到公司的管理者面前，2011 在“五四青年节”之际公司开展了青年员工的思想调研，了解了员工的生活现状以及青年员工对公司发展的想法和建议，汇总相关资料后及时传递给公司管理层，为管理层对公司的经营管理以及解决员工的一些困难起到了重要的作用。另外，公司还在 5 月开展了员工的合理化建议工作，让所有员工对公司的发展建言献策、对工作和生活中的想法进行收集归纳，员工的参与度和支持度非常高，最后起到的效果也非常良好。

四、重视企业精神文明建设，促进企业和谐发展

企业精神文明建设对于推进团队建设，激发员工敬业爱岗热情具有很大的作用，为了让员工能够更好地分享企业发展成果，丰富员工业余生活，栖霞建设采取了一系列举措。

（一）发挥工会和共青团的桥梁与纽带作用，开展丰富多彩的文体活动

2011 年全年公司开展了大量丰富多彩的文体活动。例如举办了南京、苏州、无锡三地员工春节大联欢，组织员工参加了市总工会举办的“南京市职工第四届《劳动者之歌》歌手大赛，组织开展春、秋季员工攀爬紫金山活动以及公司历届运动会中规模最大、参赛人员最多的一届秋季运动会。各类活动的举行，既展现了优秀的企业文化内涵，丰富了员工业余生活，也调动了员工的积极性和工作热情，为全面实现公司 2011 年各项奋斗目标作出了新贡献。

（二）创先争优活动常抓不懈，展示员工良好精神风貌

栖霞建设长期以来坚持深入开展创先争优活动，积极践行科学发展观，并以建党 90 周年为契机，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，开展了一系列党建活动。比如开展庆祝建党 90 周年征文活动，用文字讴歌党的成就，抒发员工的爱党情怀；开展红歌比赛唱出员工对党的热爱，激发了努力工作的热情，鼓舞了创先争优的士气；开展红色之旅——参观中共一大嘉兴南湖会址，坚定了员工对美好未来的信心。这些活动的开展，加强了员工的思想政治教育，展示了员工良好的精神风貌。

（三）表彰优秀员工，激励员工更快发展

在企业的生产经营过程中，在争先创优活动中，栖霞建设涌现出一大批表现优秀的员工，为了更好的肯定他们的工作业绩，鼓舞士气，企业每年都会进行评比，给予优秀员工物质及精神奖励，极大地调动了员工的工作积极性，提高了企业的凝聚力和向心力。

2012 年，栖霞建设将继续坚持以人为本的家文化，尊重员工、关爱员工，形成员工与企业互相依靠、共同进步的和谐氛围，在宏观调控不断深入的一年里，团结拼搏，抢抓机遇，利用一切有利条件开拓进取，致力于实现企业的可持续发展和员工的价值追求互利双赢的良好局面。

对消费者的责任

“星叶”品牌是中国驰名商标，造“家”则是栖霞建设的社会使命和经营理念。公司以“给你一个温馨舒适的家”为己任，以先进的开发理念、过硬的住宅品质、完善的客户服务，切实履行了对消费者的责任。

一、严格控制产品质量，向消费者提供高品质住宅产品

栖霞建设与国家住建部住宅产业化中心、东南大学、同济大学、英国皇家特许建造学会等建立了良好的长期合作关系，并建立了自己的研发中心和博士后科研工作站，“四节一环保”技术集成能力和适用型技术研发能力在业内居于领先水平。经过多年努力建立起来的优秀供应商体系则为企业提供了质量可靠的部品、建材和服务（如施工、设计服务等）保证。

公司在江苏省率先通过 ISO9001、ISO14000 和 OHSAS18000 国际认证，推行商品房建设和产品售后服务的规范化、标准化管理，提高产品品质和服务质量，并坚持持续改进，不断推动产品质量管理再上新台阶。此外，公司的项目应用了国际先进的 Buzzsaw 信息管理体系，有效地对项目全寿命周期的质量成本进行了总控。

随着住宅产业的现代化，栖霞建设又以幸福城、枫情水岸等国家康居示范工程建设为契

机，大力推广应用节能、节水新技术、新工艺、新材料、新设备，着力提升了产品的附加值。领先的技术集成能力、高品质的建材设备、高水平的项目管理能力，共同保证了“星叶”品牌住宅的高品质。2011年，公司在建项目主体验收优良率达100%。南京公司百水芊城二期与上城风景北苑共12幢工程荣获南京市2011年度“金陵杯”。东方天郡与栖园5幢工程荣获江苏省2010年度“扬子杯”。无锡公司瑜憬湾三期1幢获得无锡市优质工程“太湖杯”称号，瑜憬湾四期4幢工程获无锡市优质主体结构工程奖。苏州公司IALA国际三组团荣获江苏省“扬子杯组团”称号，是江苏地区多年来少有的获得扬子杯的组团住宅项目。枫情水岸二期110、111、407幢荣获苏州市“姑苏杯”称号，其中407幢也是2011年苏州地区唯一一个通过江苏省建筑工程评比并获得“扬子杯”称号的住宅项目。11月，枫情水岸项目又通过了国家住建部康居示范工程验收，并荣获全部四项金奖，受到了国家住建部住宅产业中心领导的高度赞扬。

2011年，在许多房地产开发商为顺应市场进行项目价格调整引发诸多矛盾的背景下，由于用心打造的产品质量经得起考验，加上没有一味靠降价促销，栖霞建设麾下在售项目未发生一起客户纠纷。更难能可贵的是南京栖庭、苏州枫情水岸两个精装修项目，做到了完美交付零投诉，除归功于项目本身过硬的工程质量和定位高端的装修品质外，更主要的是高品质的装修细节、贴心倍至的后续服务令验房业主十分满意。

精心打造的不仅是商品房。在幸福城保障房的公租房、廉租房装修中，栖霞建设秉持了一贯对细节的认真和执著，450—700元/m²的装修标准，同样打造出了不逊色于商品房的温馨家园。对外展示的公租房、廉租房样板间，得到了前来视察的省市领导和社会各界一致赞誉与肯定。这都标志着公司在商品房建设的路上迈出更加坚实的一步，以过硬的质量、创新的设计不断满足消费者对住宅产品日益提高的要求。

二、规范透明营销，为顾客提供放心舒心的购房环境

公司严格遵守有关部门关于商品房销售的各项规定。现场销售流程规范、透明，现场公示数据真实、详尽。售楼处工作人员热情、真诚。不捂盘惜售，不虚抬房价。从2003年开始，在南京市房管局支持下，公司在国内房地产界首家推出“一手交房、一手交证”以及“一房清”服务，既让“明明白白消费”落到实处，也免去了购房者办证的烦恼，受到广大购房者热烈欢迎。

为了切实保障消费者利益，履行对消费者的责任，公司从不通过随意降价或哄抬价格的方式刺激购房者，而是通过不断创新产品，创新服务，增加产品附加值，让消费者切身体会真正的物有所值。2011年，公司旗下在售楼盘南京栖园、栖庭，苏州枫情水岸，无锡瑜憬湾均为现房销售，折射出公司以人为本的理念，让消费者可以实地考察房屋品质，降低购房风

险。

透明营销还体现在日常接待客户的过程中。样板间是起突出楼盘优势，促进客户购买的作用。栖霞建设要求销售人员在向客户展示样板间时，严格遵守公司规定，凡与实际交付房屋有出入的地方都要详细地告知并解释清楚，力求让客户明明白白购房。

在售楼中心，我们将楼盘信息公之于众，真正做到透明化和公开化，即房源公开、价格公开、产品品质和信誉承诺公开。同时在销售现场通过展板、公告将房源的不利因素主动告知购房客户，比如变电箱、垃圾站的具体位置、车位配比等，让购房者在消费过程中对其所购房源的利弊一目了然，可根据自身实际需求权衡选择，享受明明白白消费。

三、建立全方位的客户服务体系，不断以超值服务提升产品附加值

栖霞建设不断健全和完善对客户的管理；不断加强与客户的沟通，了解广大客户的真实需要；不断创造服务价值，把握客户的需求以及客户所关注的方方面面的问题，以此来不断创新公司的产品，提高公司服务品质。

（一）温馨的客户关系维护

十多年来，公司建立了星会客户俱乐部，健全、完善了星会章程和积分流程，定期向广大业主免费邮寄会员刊物《星会》，并通过星会传播优秀的企业文化。让客户充分感受栖霞建设的人文关怀，并将企业文化融入社区文化。向广大业主倡导健康积极向上的生活方式，为构建和谐社区做出贡献。

与此同时，为完善交房服务，公司不断推陈出新，有针对性地推出一系列优质服务措施，受到了广大客户的一致好评。在精装修房交付时，为了让购房者更多了解新房的特点和入住后的注意事项，公司将与产品相关的大量信息和提示整合制作了交付手册，便于业主在居住后遇到问题时能很快找到相应的售后服务。

公司围绕客户需要，积极开展“星会”建设，为客户实现理想置业提供全程支持与服务。星会成立以来，多次举办各种丰富多彩的社区活动，邀请新老业主参加，不但为社区营造温馨高雅的邻里氛围，也为业主们增添了生活情趣，增进了邻里之间的联谊交流。每年的新年积分兑换等回馈业主的活动，让广大业主感受到了栖霞建设的人文关怀与人性化服务理念，也促进了企业品牌文化的传播。

栖霞建设对客户的持续付出赢得了客户的信赖，客户品牌忠诚度不断提高。据统计，2011年公司老业主的再次置业和推荐亲友置业占总成交的比例为 79%。

（二）畅通的沟通渠道

为了更好的服务消费者，公司高度重视顾客的意见和建议，创新服务方式，提高业主满意度。公司设有多种渠道供业主咨询、投诉。业主无论在办理房产证明时需要帮助，还是房

屋质量出现问题，抑或是和物业发生矛盾时，都可以通过以下途径得到解决。

星会客服中心：消费者有任何问题都可以咨询星会客服中心，并且提供免费代办房产证、房产证遗失补办等服务。

网络投诉：公司每个小区均设有业主论坛，方便业主交流分享。业主也可以在论坛匿名投诉，工作人员将定期收集投诉问题上报处理。

物业客服机构：物业公司在各个小区都设有专门的客服机构，24小时接受客户咨询和投诉。接到报修后，确保物业人员三天内上门维修。

（三）专业化、高质量的物业管理服务

公司十分注重已交付小区的后续管理与维护，每年都会投入一定资金，用于完善社区配套设施，解决客户居住生活中的新增需求。其控股子公司南京栖霞建设物业有限公司作为国家一级资质物业管理公司，完善的管理和服务体系、高效的维修队伍，确保了业主房屋及其附属设施一旦出现问题，均能及时得到解决。

物业客服人员树立“以人为本，业主至上”的服务理念，以规范的服务流程和娴熟专业、快捷高效、灵活多样的服务方式，为广大业主提供周到、细致、温馨的物业服务。物业公司管理的多个小区被评为全国和省、市“物业管理优秀示范小区”。

物业公司还聘请了专业的第三方调查机构，对客户满意度进行调查，了解客户的反馈，并根据调查结果及时做出调整和改善，提升服务质量，提高消费者的居住舒适度。第三方机构调查数据显示，2011年度栖霞物业服务小区的业主满意度较上一年度上升了5.07%。

对合作伙伴的责任

从房地产开发整个流程来看，产品的品质保证、工期保证、成本控制，都需要合作伙伴的大力支持。选择更具竞争力的合作伙伴，建立“合作共赢”的战略合作关系，是栖霞建设发展的一项重要策略。公司目前的合作伙伴有设计单位、施工企业、材料设备供应商、监理单位、销售代理公司等。2011年，公司进一步加大与这些合作伙伴的合作力度，深化合作模式，秉承“相互尊重，相互沟通，平等互待，互利共赢”的原则，共同承担应尽责任，建设高品质住宅。

一、建立伙伴评价系统，增强合作企业文化融合

公司对所有合作伙伴都建立了评价系统，择优选取合作伙伴。适时与合作伙伴一起组织有益的活动，加强双方沟通，促进双方企业文化融合。公司每年召开合格供应商联谊大会，

就一年来的合作进行探讨，对优秀供应商进行表彰奖励，形成了良好和谐的合作关系。在项目合作上，公司与合作各方经常召开专题研讨会，就合作双方企业文化借鉴与融合等多方面内容展开讨论。相互学习对方优秀企业文化，谋求共同进步与发展已成为栖霞建设与合作伙伴之间的一项优良传统。

中储股份南京公司自栖霞建设 1999 年成立以来，就与公司携手合作，从当初产业链中诸多供应商的一员发展成为栖霞建设的战略伙伴，如今的中储股份已是国内钢材供应商中的佼佼者。在栖霞建设可持续发展的经营理念和社会公民责任的带动下，中储股份在生产节能、环保和关爱员工等方面取得长足进步，并且坚定了争创优秀企业公民的决心。

在友好合作的基础上，公司参股了优秀供应商广东棕榈园林，并积极支持广东棕榈园林成功上市，获取更大的发展空间。广东棕榈园林的成功上市，也为公司带来了丰厚的回报。公司不仅是法国申纽利涂料的重要客户，同时也是该品牌在中国区多年的一级代理商，法国式玛卡龙公司对双方的业务合作一直非常满意。

二、与合作伙伴共享信息，降低合作各方沟通成本

公司率先在房地产行业建立了专门的项目管理信息系统。项目参建各方在各自的权限下可以实时了解项目的相关信息包括设计图纸、安全、质量、进度、付款等等。目前在建的幸福城项目还新增了项目现场视频，不仅解决了参建各方的信息不对称问题，有效避免了因信息沟通不畅造成的浪费，而且实现了信息共享和在线协同工作，大大提高了项目的质量、进度和成本管理的效率，也进一步完善了监督、问责体系。凭借多年的工程管理经验，公司总结出了一套行之有效的提升项目现场管理水平管理制度，并在幸福城项目中广泛应用。该制度也是栖霞建设制定的国内首部针对保障房项目的管理制度，由 1 个总纲、3 个管理纲要、39 个管理办法及附则组成，内容涵盖了建设目标、建设愿景、征地拆迁、规划设计、供应管理、跟踪审计、物业管理等各个重点领域和关键环节。完善的项目管理纲要和管理制度，规范了各参建单位的作业流程，实现了与各参建单位之间的无缝对接，极大提高了项目全寿命周期的管理水平。

三、与合作伙伴共担风险，提升合作各方竞争力

面对共同的客户和市场风险，公司加强对合作伙伴产品及服务质量的评价，根据使用情况、市场及客户的要求提出合理化建议，进一步完善合作伙伴的产品质量和产品结构以及服务能力，有效提升了合作伙伴的企业竞争力。

在幸福城保障房的建设中，公司多次组织各合作伙伴开展研讨会，探讨在有限总价下如何运用先进的新材料、新设备、新技术和新工艺，减少项目在建造及使用过程中的资源消耗和碳排放量，有效降低住宅全寿命周期的运营成本，真正实现低碳、环保的“百年建筑”目

标。同时公司对自身的产品进行了提档升级，提升了公司产品竞争力，实现双方的合作共赢。

四、建设伙伴型项目管理文化，督促合作伙伴承担社会责任

公司认识到，光靠栖霞建设自身的努力打造精品工程是不够的，因此必须充分调动各参与方的积极性、创造性、主观能动性，有效增强从规划设计到施工、物管等环节的参与单位的精品意识就显得尤为重要。在过去多年的工程建设实践中，栖霞建设通过管理体制、运营机制的创新，探索出了一条“建设伙伴型项目管理文化”的成功经验。多年来，栖霞建设对合作伙伴的设计费、工程款、材料设备款等均严格按照合同规定和工程进度支付。这种做法，既能督促合作伙伴承担应有的社会责任，又能通过供应链放大企业的社会责任效应。2011年，在宏观调控持续推进的背景下，在全行业资金紧张、购房单位资金不能及时到位的情况下，公司多方融资，确保全额支付所有合同款项。正是因为公司长期坚持这一实践，栖霞建设与一大批优秀的建设企业、材料设备供应单位建立了长期的战略伙伴关系，确保公司能够选择到优秀的建筑工人和优质的材料设备，为确保公司各项目的品质奠定了良好基础。

积极承担社会责任

一、诚信经营，依法纳税

2011年，公司面对严峻复杂的政策环境和市场环境，继续贯彻诚信稳健经营的指导思想，防范风险，抢抓机遇，不断提高市场竞争力，公司各项事业取得了较好的成绩，纳税额继续居于江苏省、南京市全行业前列，再次被授予南京市“A级纳税人”称号。

二、心系中低收入人群，积极参与保障房建设

栖霞建设一直把参与保障房建设，作为房地产企业履行社会责任的重要途径。公司不仅已建成的保障房项目总量在南京市乃至江苏省房企中首屈一指，而且所建保障房项目曾被联合国人居署授予“联合国城市可持续发展特殊贡献奖”，被世界不动产联盟授予“卓越奖”，被中房协授予全国优秀住宅“广厦奖”，被社会各界誉为江苏省乃至全国保障房建设领域的标杆。

2011年，国家实施了1000万套保障性安居工程建设工程计划。根据中央统一部署，南京市也启动了总建筑面积为600万平方米的四大保障房片区的建设工程。栖霞建设以高度的社会责任感，积极投身到南京市新一轮的保障房建设大潮中，承担了总建筑面积为120万平方米的西花岗保障房项目的建设任务，并将其命名为“幸福城”。

一年来，为切实贯彻市保障房建设主管部门提出的“高速度、高标准、高品质、低成本”

建设要求，公司成立了由董事长担任负责人的项目建设指挥部，在市保障房建设主管部门的大力支持下，在住建部、同济大学、华中科技大学、东南大学十多位专家的帮助下，按照“专业化、标准化、系列化、产业化、信息化”的指导思想，在规划设计、工程技术、项目管理等方面开展了大量的创新工作。一是在项目大规模施工前，应用全寿命周期和价值工程等理念，进行项目建设的总体策划和规划设计方案的优化，在优化功能布局，降低综合成本的同时，梳理并提前解决了项目建设和后期运营过程中可能出现的各种问题，大大减少了项目建设过程中的变更。二是制定了由总纲、纲要、39个管理办法构成的全套项目管理制度，规范了各参建单位的作业流程，降低了管理强度。三是召开月度例会，及时解决单个部门无法解决的问题，保证了前期、规划、工程等部门之间的无缝对接，大大提高了部门间的沟通效率。四是建立了专业负责人制度，各专业问题都由专人跟踪解决。五是建立了伙伴式的项目管理文化，把施工单位、监理单位和材料供应商当作合作伙伴，在全行资金紧张、购房单位购房资金不能及时到位的情况下，多方融资，确保工程款、材料款的及时支付，从而引导他们自觉改进管理，保证品质，提高效率。六是建立了由项目总控、项目数据库、投资与合同、进度、质量安全、知识管理、视频监控等七个模块组成的专门的项目管理信息系统，实现了参建各方的在线协同工作，有效提高了沟通效率和管控能力。

在参建各方的共同努力下，依托各主管部门的大力支持，公司相关部门仅用3个月时间，就办理了总建筑面积120万平方米的幸福城项目的全部前期手续，领取了四证，并实现了住宅部分全面开工。2011年，幸福城保障房项目共完成投资26亿元。截至2011年12月31日，31栋18层住宅落脚手架，28栋28层住宅完成大部分主体施工，部分已结构封顶，圆满完成了2011年度的项目建设任务。

该项目的高标准、高效率建设，得到了社会各界的一致好评。中央检查组、全国人大、全国政协、住建部相关领导，以及江苏省、南京市主要领导多次视察该项目，并对项目的建设理念、规划设计、工程质量给予了高度评价。2012年2月18日，江苏省省长李学勇在视察幸福城项目现场时，称赞栖霞建设提出的“保障房建设要面向22世纪”的建设理念很有创新，并对栖霞建设制定的“提升城市形象、延续历史文脉、彰显城市个性、反映时代精神、建设和谐社会、百姓安居乐业”的保障房项目建设愿景表示高度赞赏。

三、热心公益，奉献爱心

随着企业不断发展壮大，公司积极投身社会公益事业，以真情回报社会，积极践行社会责任。

做好传统公益项目。一方面，继续做好栖霞建设慈善基金（1667万元）日常运行和监管工作。一方面，积极参与栖霞区政府组织的结对扶贫工作，于2011年12月为八卦洲街道贫

困农民结对帮扶再次提供资金 10 万元，有力支持了当地的新农村建设。

继续支持教育事业。积极参与江苏省未成年人美德基金会乡村少年宫项目，捐资支援南京六合金牛湖初级中学文体设施建设。积极参加江苏省“希望工程·圆梦行动”，出资为 5 位贫困大学生交纳学费。2011 年 5 月，续设第二期“栖霞建设奖教、学金”，合计捐资 30 万元，支持东南大学教育事业。根据协议，公司还将为东大相关专业学生提供实习岗位，东大也将优先向公司推荐优秀毕业生，优先向公司博士后科研工作站输送博士后研究人员，并在工程建设、建筑设计、项目管理等领域为公司提供技术支持。

积极开展志愿者活动。2011 年 12 月 4 日，公司与结对共建单位仙林街道杉湖路社区在东方天郡小区共同举办了以“广泛开展志愿服务，创造城市美好生活”为主题的志愿者日活动。内容包括：国际志愿者日宣传、文明礼仪宣传、家电维修、自行车维修、手表维修与保养、配钥匙、健康管理咨询、运动健身咨询、美容美发咨询、教育培训咨询、计划生育咨询、政策法规咨询、安全防范咨询等十三项，先后提供便民利民服务九百余人次，受到了社区居民的一致称赞。

善待资源和环境

资源是人类社会持续发展的物质基础，环境是人类社会赖以存在的生态载体。人口多、人均资源少、资源相对短缺、环境承载力较弱是我国的基本国情。我国人口占世界总人口的 22%，但我国人均资源拥有量与世界人均拥有量比例为：土地资源 1 / 3、耕地资源 1 / 3、矿产资源 1 / 2、水资源 1 / 4、森林资源 1 / 6、草地资源 1 / 3。而且，随着科学技术的发展、社会生产的扩大，人类对环境的作用越来越广，影响程度越来越深，对环境的污染和生态的破坏也日益增强；同时，环境的反作用已使环境问题渗透到我们日常生活的方方面面。因此，建设节约型社会，已经成为我们的国策。

但在目前情况下，就房地产行业而言，我国节约型居住建筑仅占全国城市居住建筑面积的 35%，单位建筑面积资源消耗量相当于发达国家的 2-3 倍。因此，走节约化建筑发展模式，做好建设领域节能降耗和污染减排工作，已成为国家战略的重要组成部分。栖霞建设作为国家住宅产业现代化的积极倡导者、实践者，多年来自觉履行国家“四节一环保”产业政策的要求，贯彻环境法律法规，致力于绿色建筑的研发，大力推广发展“3L”建筑模式（有限总

价、全生命周期的低碳排放),探索出一条行之有效的,低成本、高品质的城市可持续发展的道路。

一、积极倡导“有限总价全寿命周期低碳(3L)住宅”建筑理念,致力于绿色建筑的研发和推广

“有限总价全寿命周期低碳住宅”(Limited Price, Lifecycle, Low-carbon house,简称“3L”住宅),即在有限总价的约束下,围绕项目全寿命周期,集成应用先进适用的新材料、新设备、新技术和新工艺,减少项目在建造以及使用过程中的资源消耗和碳排放量。

栖霞建设坚持以客户需求为导向,从建筑的可持续发展要求出发,积极倡导“3L”建筑理念,致力于绿色建筑的研发和推广。核心就是在建筑物的全生命周期内,即从项目策划定位、规划设计、材料生产、设备选型、施工组织、验收交付,到使用和维护,直至拆除、回用的全过程中,运用项目总控和价值工程理论,实现高效率地利用能源、土地、水、电、气、材料等资源,最低限度使用资源,节约成本;同时,提高全员环保意识,实施全程污染预防和控制,尽量减少对环境的影响。以南京幸福城、栖霞;苏州枫情水岸;无锡东方天郡为代表的一批项目,由于积极运用了项目总控和价值工程理论,以及“四节一环保”技术等,获得了有关部门的“绿色建筑”、“节能小区”、“国家康居示范工程”等称号,受到了社会各界的一致好评。

二、组织有力,制度到位,管理规范

公司成立了由主要领导牵头,各相关部门负责人组成,各合作单位及顾问咨询单位主要人员参加的领导小组和工作组,专门负责公司各开发项目的“3L”建筑推行工作,积极树立绿色建筑理念。并要求各项目在实施过程中,严格遵守国家及地方政府制定的关于土地节约利用、建筑节能节材、环境保护改善等方面的法律、法规的要求。同时,公司还积极组织相关人员和单位认真学习公司制定的有关资源利用和环境保护方面的管理纲要、管理办法和操作细则等,持续开展了ISO14001环境管理体系和OHS18001的贯标工作,完善了企业内部管理控制体系,保证了各项目有章可依,良性运行。在项目实施的全过程中,公司还将责任明确到各个单位、部门和个人,并加强指导和检查监督,与奖惩制度挂钩,努力降低资源消耗,杜绝环境污染事故。

三、在项目开发的全过程中积极贯彻运用“3L”建筑理念和技术体系

首先是在前期策划定位中，根据项目的土地出让条件、节能研究分析报告、环境影响评价分析报告、可行性研究报告等，运用项目总控和价值工程理论，积极围绕项目的整体建设目标、具体产品构成，拟定项目应该采用的“四节一环保”技术，不断创新，进一步节能减排，提升产品品质。

其次是在规划设计中，积极贯彻“以人为本、绿色设计”的理念。在满足居住功能的前提下，在项目总体规划、套型优化、立面创新、景观环境设计、室内装修设计、新材料、新工艺、新技术、新设备以及住宅产业化等方面下功夫，将建筑物打造为人与人、人与自然、物质与精神能够共享的一个有效、经济的平台。不仅为人们提供了健康舒适、资源高效利用的产品，还能够引导人们的生活方式和社会行为，实现绿色家园的理想。

第三是在施工过程中，始终秉承“资源节约型、环境友好型”理念。尽可能在保持现有的良好生态环境的前提下，改善原有不良的生态环境，提倡将先进的环境景观技术运用到居住建筑中去，有利于人类的生态文明。并通过大量采用新技术、新材料、新设备、新工艺和优化设计，提倡简约实用，反对浮华铺张，在充分尊重自然生态的前提下，较好地实现了产品的高性价比。

第四是在交付使用和运营维护过程中，执行培训上岗制度和事故应急预案制度，继续贯彻执行国家的节能环保方面的法律法规和公司的有关规章制度，在节能降耗、固体废弃物管理回收、污水排放、废气和噪音排放、烟尘排放、环境卫生保护等方面采取有利于项目可持续运营发展的措施。

四、“3L”建筑理念实施成效显著，绿色建筑标识认定工作取得可喜成绩

栖霞建设 2011 年在“3L”建筑理念推广和绿色建筑实施方面取得了以下主要成果：

公司以栖霞庭、枫情水岸商品房项目及幸福城项目公租房和廉租房的全装修房工程为载体，依托集团住宅产业化基地和博士后科研工作站，积极运用绿色建筑科技体系，在项目实施过程中进一步加大了“四节一环保”技术的推广力度，使建筑节能率达到了50—60%以上，提升了建筑内部平面功能的创新性、合理性、实用性及舒适性，而且减少了二次装修的浪费，大大地节约了资源和成本。

在公司新开发的南京仙林新城 G84、苏州栖庭、无锡栖园等项目的规划设计过程中，积极运用“3L”建筑理念，注重将建筑物的整体布局与内外环境紧密结合，充分利用并改造周边环境，充分提升了居住区的整体环境质量。

坚持环保优先原则，积极推行材料设备采购“环保一票否决制”，凡用于公司项目的材料设备均需满足公司制定的绿色建筑技术标准，从而提升了公司在绿色产品方面的竞争力。

在所有具备条件的项目中引进雨水收集回用系统、污水处理回用系统，垃圾回用系统，通过对小区的雨水进行集中收集和污水进行集中处理，既减少了雨污水排放量，又解决了项目的灌溉、景观用水以及清洗用水等需求，基本做到小区三废不出门。

在具备条件的项目中引进垃圾生化处理系统，对小区生活垃圾分类回收，集中生化处理，变废为宝，真正实现了绿色建筑和生态建筑的有机统一。

在具备条件的建筑单体及地下空间中广泛采用自然采光通风方式，辅以高效率的照明灯、感应灯、新风系统等，使项目能耗控制在极低的水平，为居民践行低碳生活方式提供了条件，从而营造出低碳社区，降低了项目全生命周期的运行成本。

2011年，我公司建设的南京幸福城保障房项目被国家住建部、江苏省评定为二星级绿色建筑项目，我公司承建的南京市国土局办公大楼项目被评定为江苏省可再生能源应用示范工程项目。南京栖庭、上城名苑、无锡东方天郡等项目在“3L”建筑理念和绿色建筑建设标准方面的推广运用也赢得了广大业主及社会各方的高度认可和广泛好评，苏州枫情水岸获“国家康居示范工程”全部四项金奖，极大地提升了“星叶”品牌的美誉度，树立了公司的绿色企业形象，保持了公司在“3L”建筑领域的领先地位。

对反腐败和反商业贿赂的责任

反腐倡廉重在建设，贵在落实。而治理商业贿赂更是一个复杂的、长期的系统工程，只有坚持标本兼治、惩防并举的方针，才能不断消除滋生商业贿赂行为的环境和土壤。

一、始终贯彻治理商业贿赂工作与党风廉政建设相结合的原则。

治理商业贿赂，是反腐败工作的一个重要环节和重要方面，二者不能割裂。将治理商业贿赂工作纳入反腐倡廉工作的大局通盘考虑，既是有效治理商业贿赂的需要，也是反腐倡廉

工作的必然要求，有助于形成合力，达到治理的整体效果。

二、不断健全企业预防和惩治腐败体系。

一是开展党规党纪、廉政勤政教育。坚持领导班子定期学习制度，广泛开展以权力观、政绩观和人生观、价值观为重点的理想信念和纪律教育。开展警示教育，促进班子成员增强纪律意识和法制观念，做遵纪守法和廉政勤政的模范。开展戒勉谈话，时间上主要选择在“三前”，即重大节日前、重大项目招投标前、提拔干部上岗前，重点关注手上有一定人、财、物权的党员干部。形式上有小范围集体谈话，也有个别谈话。2011年初，公司对部分项目经理以上人员以及新提拔干部上岗前进行了集体谈话。积极推动教育多样化，利用党委会、支部大会、党员大会、干部大会、办公会、职工大会等途径，实行党风廉政教育常规化。在教育内容上注意运用正、反两面典型，增强党员干部的廉洁自律意识。在教育形式上，除了发挥网站、内刊阵地作用外，还通过公司短信平台、员工QQ群等方式及时传达上级精神和重大节日警示提醒，从源头上筑牢党员干部的思想道德防线。

二是加强制度建设。根据现代企业制度的各项要求不断规范企业管理，继续完善企业内部风险控制体系建设，从控制环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、监督等五个方面规范企业管理，预防企业运营风险和贪污腐败现象发生。通过不断的制度建设，企业各方面管理日益规范，防治腐败的制度网络日趋完善。

三是完善监督。围绕企业“人、财、物”等重点领域和关键环节大力加强监督，修订完善了《关于加强党风廉政建设端正行风的有关规定》，从工程招投标、材料和办公用品采购、对外接待、车辆使用、对外宣传广告、个人生活作风等多个方面，作出了详细规定。重点加强对项目招投标和集团采购工作的监管，按照企业供方管理体系的要求，采取阳光操作，确保合作各方的合法权益。此规定使公司的廉政建设有章可循，形成了良好的监督机制。同时有针对性地抓好合同管理，坚持依法治企。与此同时，坚持一年两次职工代表大会制度，开展员工合理化建议征集和员工满意度调查等活动，用民主、公开、监督来约束党员领导干部的权力。

三、不断推进企业党风廉政建设责任制的落实。

一是切实做好党风廉政建设责任制层层分解工作。坚持“一把手负总责”和“谁主管、谁负责”的原则，始终把党风廉政建设工作摆上重要议事日程。公司党委与各党支部书记签定了《责任书》，进一步规范了公司一级抓一级的责任链，进一步明确了党支部和党员领导干部的工作责任和工作要求，在工程建设、行业管理、工作规范，都坚持做到公开、公正、透明、有序，实现了企业的各项事业与党风廉政建设同步协调发展。

二是坚持领导班子成员有关事项报告制度和勤廉双述制度。全体党委委员均按规定填写

领导干部有关事项报告表格，对自己一年来的勤政廉政工作做了述职述廉报告。

三是坚持防微杜渐，变被动防治为主动预防。春节是“节日病”的高发期，公司一向十分注重春节期间的党风廉政建设工作。除及时下发《关于加强元旦和春节期间党风廉政建设的通知》外，还于春节前开展施工单位、设计单位以及材料与设备供应商新春慰问会，既对他们一年来对公司工作的支持表示感谢，也向他们明确表示，栖霞建设的党员干部不需要其它的特殊“心意”。

