

# 北京中科三环高技术股份有限公司

## 2015 年度企业社会责任报告

### 第一部分、综述

**企业愿景：**争做世界一流的磁性材料和器件供应商

**企业使命：**共享磁石魅力、推动绿色科技

**经营理念：**服务客户、持续改进、以人为本、激励创新

**环境理念：**服务社会、锐意创新、绿色节能、和谐发展

**市场理念：**诚实守信、合法经营、尊重客户、公平竞争

**管理理念：**求实、和谐、创新、高效

**价值理念：**真诚做人、踏实做事、以德载物、以人为本

**服务理念：**用户永远是对的

**企业和员工关系理念：**三环的发展有赖于我的努力、我的发展有赖于三环的腾飞

### 第二部分、公司概况

北京中科三环高技术股份有限公司（简称中科三环或公司）是一家从事磁性材料及其应用产品研发、生产和销售的高新技术企业，是由隶属于中国科学院的北京三环新材料高技术公司联合美国 TRIDUS 公司、宁波电子信息集团公司、台全（美国）公司、宁波联合集团股份有限公司和联想集团控股公司五家发起人于 1999 年 7 月 23 日发起设立，并于 2000 年 4 月 20 日在中国深交所上市，股票代码 000970。

中科三环下纳五家烧结钕铁硼稀土永磁生产企业——宁波科宁达工业有限公司、天津三环乐喜新材料有限公司、三环瓦克华（北京）磁性器件有限公司、肇庆三环京粤磁材有限责任公司和中科三环孟县京秀磁材有限公司；一家粘结钕铁硼稀土永磁生产企业——上海三环磁性材料有限公司；一家非晶软磁材料生产企业——天津三环奥纳科技有限公司和一家软磁铁氧体生产企业——南京金宁三环富士电气有限公司。中科三环以烧结钕铁硼磁体、粘结钕铁硼磁体、非晶软磁材料和软磁铁氧体为主要产品，它们已广泛应用于风力发电、新能源汽车、节能电机、电子产品等领域。

中科三环是中国稀土永磁材料产业的龙头企业，全球最大的钕铁硼永磁体制造商之一。中科三环获有日立金属的钕铁硼专利许可，其专利产品通过中科三环国际贸易

公司以“SANMAG®”商标远销世界各地。

中科三环秉承“服务社会，锐意创新，绿色节能，和谐发展”的环境理念，致力于不断提高产品品质，努力满足市场需求，为社会的和谐发展和地球环境的改善做出应有的贡献。

丰富的稀土资源，雄厚的研发力量，坚实的产业基础，求实的工作作风，顽强的开拓精神，独特的创新理念，中科三环正在成为世界一流的磁性材料和器件供应商。

### 第三部分、企业社会责任管理

中科三环历来注重企业和社会、企业和员工同步发展。自 2010 年发布《中科三环企业社会责任行为准则》以来，公司在企业社会责任建设上逐步完善、持续改进。

《中科三环企业社会责任行为准则》的概要是：确保工作环境的安全、尊重员工、制造过程和提供的产品符合环保要求。

该行为准则的基本要求是：中科三环在业务活动的全部过程中必须遵守我国的法律法规及规章制度。该行为准则是公司所属各企业在劳动关系、道德的经营、健康与安全、环境保护等几个方面的行动指南。

#### 一、劳动关系管理

##### 1、中科三环 2015 年度人员结构

项目		人数	比例	项目		人数	比例
人员 按 工作 性质 分类	管理	193	3.76%	人员 按 学 历 (学 位) 分 类	博士	11	0.21%
	财务	58	1.13%		硕士/研究生	107	2.08%
	采购	25	0.49%		本科	277	5.39%
	销售	88	1.71%		大专	357	6.95%
	研发设计	107	2.08%		中专/高中	1718	33.44%
	工程技术	220	4.28%		初中及以下	2668	51.93%
	技术质量	598	11.64%				
	设备维护	161	3.13%				
	生产	3504	68.20%				
	后勤服务	184	3.58%				
合计		5138	100%	合计		5138	100%

截止到 2015 年 12 月 31 日，中科三环在岗人数共计 5138 位。与 2014 年度的 5169 位相比，人数变动非常小。公司虽处于劳动密集型行业，但多年坚持完善人力资源管理制度，即使在市场低迷的影响下也未主动裁员，公司获得市人力资源和社会保障部

和财政部联合给予的“稳岗补贴”的奖励。

## 2、构建和谐劳动关系、树立良好企业形象

中科三环的每位员工都是企业的主人，都以“我是三环人”而感到骄傲和自豪。在劳动关系管理方面，公司从成立之初就确立了“以人为本”的价值理念，时时处处保障员工合法权益。公司严格按照《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《安全生产法》、《社会保险法》等法律法规的规定，同全体员工签定《劳动合同书》，在用工期间密切关注员工思想动态，及时鼓励员工的成绩，及时帮助员工改正不良的工作方法，并将表现突出的员工事迹以《宣传栏》、《企业文化园地》及《人力资源专刊》等形式表彰，弘扬正能量，营造向上企业文化氛围。公司为员工足额缴纳所有社会保障基金和住房公积金。连续 8 年顺利通过社保稽查，并由海淀区人民政府开通北京市海淀区外商投资绿色通道，颁发海淀绿卡，享受相关优惠政策。每年顺利通过会计师事务所对公司进行劳动关系相关审计。连续六年无任何劳动纠纷和劳动争议。骨干员工流失率在 1%以下。为企业树立了良好的社会形象。

## 二、道德的经营

在商业活动中，公司倡导诚信经营，禁止不正当收益。公司按照《上市公司信息披露管理办法》对与公司的业务活动、组织机构、财务状况及业绩相关的信息进行公布。

公司尊重知识产权，公司知识产权部对技术和专有技术的申请、转让等工作进行有效管理，每年有几十项专利向国家申请并获得授权。从 2008 年初开始，已经连续 8 年举办“中科三环知识产权总结及表彰会议”，每年通过广泛的交流和相互学习，评选、表彰为此项工作作出突出业绩的先进个人和集体。该项工作的推动，强有力地保障了公司的技术实力，同时公司按照市场规则，采取恰当的管理措施以确保顾客信息的安全。

2014 年，公司的“中科三环”商标因其在国内外较高的知名度和美誉度再次被评为北京市著名商标。

公司鼓励企业和员工开展有助于社会和经济发展的社会捐赠和志愿活动。公司员工自发响应工会和党支部每年组织的“献温暖”捐款捐物活动；如遇偶发灾情，公司还会专门组织具体的捐献活动；公司内员工个人如遇家庭困境时，其他员工也会自发地组织起来为同事送温暖，帮助他尽快摆脱困境。

## 三、健康与安全

公司认为通过创造安全、健康的工作环境能够提高产品和服务的质量，能够提高生产制造过程的一致性以及员工的职业道德。

公司高度重视员工的职业安全，从组织上要求各企业设立专门安全机构或责成专人负责安全。

公司对危及工作场所安全的危险源进行充分识别，并通过预防性的维护和恰当的技术手段或管理措施予以控制，并向员工提供合适的防护用品。

公司对紧急状况和事件进行鉴别并评估。为将紧急状况的影响减低到最小限度制定了各种紧急状况应对方案，包括火灾发生、化学危险品泄漏等。

公司通过对员工的工作岗位进行分析，为员工提供必要的劳动保护措施，为员工提供定期的职业体检，积极防止了职业疾病的发生，同时为员工上缴足额工伤保险；同样通过岗位分析，确认员工从事体力劳动的状况，并采取必要的设施和设备帮助减轻劳动强度；对员工使用的机器设备采取安全装置、联锁装置、防护栏等安全措施，并进行妥善的维护、保养。

公司向员工提供清洁的盥洗设施、干净卫生的饮用水和食物调配及保管设施。公司向员工提供的职工宿舍全面做到了清洁、安全、舒适，具备紧急出口。

2015年，为持续提升公司安全管理水平，公司安全领导小组对安全管理制度再次进行修订和层层落实。修订后的《安全管理制度手册》完善了安全管理体系，包括《交通安全管理制度》、《计算机、网络与信息安全管理》、《保密管理制度》、《重大案件、事故报告制度》等重要内容。这本《手册》有两大亮点：一是首次明确了各职能部门的安全员，二是量化了对安全员的考核，建立了《安全员职责制度》。提高了公司安全管理的系统化、标准化水平。

2015年公司被中科集团评为“安全先进管理、保卫保密工作先进单位”。

2015年度公司没有发生重大员工健康、安全问题。

#### **四、环境保护**

公司认识到重视环境保护对于制造国际水平的产品及企业的可持续发展是必不可少的。公司力将制造过程中产生的对自然环境的不良影响减少到最低限度，致力于生产不含有害化学物质的绿色环保产品，同时确保消费者的安全和健康。

公司要求各企业执行当地环境许可证和报告制度。在预防污染及节约资源方面大力提倡“清洁生产”。公司所属企业有多家实施了“清洁生产”制度，并通过了当地政府的验收，实现了减少废弃物的产生，降低资源、能源的使用，目标-指标化管理。

公司对可能会污染环境的化学物质和有毒废弃物进行鉴别和管理，以确保能够安

全地处理、转移、储存该物质及进行再利用或废弃处理。

公司对生产运营中产生的大气污染物质进行识别，在排放前进行妥善的监控和管理，做到达标排放。

公司从产品设计开始，在生产制造过程中、产品再利用及废弃物处理时遵守包括标识规定在内的、有关特定物质的限制或禁止的所有法律法规及客户特殊要求的规定。公司致力于生产绿色环保产品，构建绿色生产体系。

2015 年度公司没有发生重大环境污染事故。多年的努力和坚持，公司最终获得北京表面工程协会颁发的“全国清洁生产示范单位”荣誉。

## **五、组织保证**

公司于 2007 年成立了“环境推进委员会”，通过不定期地现场指导和审核，确保公司所属企业在上述方面得到有效实施和持续改善。通过组织各种交流表彰活动，为所属企业搭建交流、学习的平台，促进共同发展，这种激励机制和发展模式取得了良好的社会效果，增强了企业作为合格社会单元的责任感和使命感。

## **第四部分、企业文化**

企业文化是公司员工共有价值观与行为规范体系，它贯穿于公司的全部活动，影响公司的全部工作，决定公司全体员工的精神面貌和整体素质、行为和竞争能力。

多角度构建企业文化、深层次凝聚企业精神，是公司持续发展的核心竞争力。

### **一、在员工中牢固树立起企业人的观念**

1、企业内部要创造一个小环境，在这个环境中要有本企业自己的、被全体员工认同的价值观和文化。要使每个员工在考虑我是谁？我想成为什么人？我能为企业做什么时，都能够自觉的首先想到：我是三环人。

2、配合企业人观念的形成，党总支每年都组织一系列有政治教育意义的活动。例如，2015 年，公司北京地区党员及积极分子开展纪念抗战胜利 70 周年主题党日活动。党员们参观了“冀热察挺进军司令部旧址”并召开组织生活会。大家表示要铭记历史、继往开来，在自己的岗位上积极进取、团结一致，将三环打造成世界一流的优秀稀土材料与器件供应商。在这次主题活动中全体党员严格遵守纪律，认真参观学习，积极参加党会，踊跃畅谈收获，充分体现出党组织的良好精神风貌。

### **二、走出独具三环特色的企业文化之路**

#### **1、“总部宣传栏” -----三环文化宣传的旗帜**

(1) 自公司成立之时，公司领导就将企业文化宣传与建设纳入公司发展的重点内

容。经过近十年的创新发展，“总部宣传栏”作为公司的企业文化宣传的一面旗帜，走出一条有三环特色的文化宣传之路。截止到 2015 年 12 月，公司用两块大幅版面共出版了 164 期宣传栏。

宣传方针也随着公司发展，经历了“打造-提升-凝聚-激励-创新”企业文化宣传的发展过程。

(2)《宣传栏集锦》和《三环力量》，记录着公司各个方面的成绩和发展的历程。公司精心设计制作出来一本一本画册送到各企业的一线员工手中，拉近了各地所属企业之间、各企业与总公司之间以及三环的 5000 多位员工之间的距离。当员工的心靠得越近，公司的步子也就迈得越大。

## **2、优秀人才成长故事，激励鼓舞三环员工**

2012 年 9 月，从“首届青年人才论坛”上，走出来的优秀青年全部来自公司的基层。他们的故事合集设计成书籍《青年强则三环强》。这里有《三环里的“郭靖”》、《他喜欢上了“抗台”》、《现代化工厂需要大学生脱掉西装戴上手套》、《研发课题从哪里来？得从一线的需求中来》、《创新要扎根于生产》、《用心感知设备“冷暖”的帅小伙儿》、《他不懂英文，更不懂德文，愣是搞懂了德国的大设备》、《这是一个关于美丽的故事》、《高学历不代表着高能力》和《我的作息听他的》等真实人物故事。《青年强则三环强》传递着一种理念：只有青年得到成长，公司才能获得发展。

## **3、《中科三环人力资源专刊》-----更广阔地弘扬创新求是文化**

好故事是有生命的。“每当我因为劳碌而困了累了时，手边拿起这份专刊，都会为之一振。”一线员工常常这样说。因为他们离总部较远，又想知道兄弟单位员工的所思所想，他们自然而然地会拿起手边这份朴素、简洁的公司内刊-----《中科三环人力资源专刊》。

8 年里，无论是公司的骨干还是一线普通的工人，都在纷纷走入大家视野，讲述那些鲜为人知的故事。故事里，有 8 年如一日将车间清扫到一层不染的清洁工马琳，有处处身体力行、冲在最前面的设备研发部张来树部长，有 5 年里干了别人 9 年的活儿的优秀员工张世滨，有 20 年始终坚守一线并获得十多个荣誉证书的马太平师傅。他们没有惊天动地的豪言壮语，没有轰轰烈烈的大刀阔斧，有的仅仅是毫不停歇的一滴一滴的创新，有的仅仅是对三环事业的忠诚与热爱。

# **第五部分、员工塑造与培养**

## **一、将员工培养做到极致**

公司的培训体系不仅在内容上贴近生产实际、贴近三环价值观，而且在形式上贴

近青年人的口味。

公司的培训上了一个大台阶，从内容上，多地区陆续开展人数众多的集中面授培训，为一线管理者开设管理精品班，定期将各种先进管理理念输送到生产一线。从方法和形式上，公司在多年青年骨干职业化塑造培训的基础上，自主研发搭建起随时随地、分门别类的网络教育培训平台，及时快速地将优势的培训资源覆盖到每位员工。公司不仅一直将与主营业务相关的培训项目作为企业内训的重点，而且引进先进管理方法提高员工工作绩效，并将员工的能力培训、知识培训、技能培训和安全培训常态化、标准化，体现出公司“以人为本、激励创新”的经营理念。

## **二、构建多方面展示平台、全方位激励三环青年**

近十年，北京地区大力引进优秀人才，有博士研究生、硕士研究生和本科生、专科生等。专业涉及材料学、冶金工程、物理学、力学、机械工程、电气工程、控制工程、经济学、管理学等学科。

公司一直秉承“尊重人才，重视人才”的理念，持续关注青年的成长与发展，根据青年骨干发展的不同阶段提供个性化的培训，并为其搭建职称、职务的晋升平台和个人专业能力展示的舞台，保证了核心骨干队伍的长期稳定。

### **1、环境推进成果分享**

公司首届企业社会责任及环境管理交流表彰大会上表彰了为此作出突出贡献的各企业共计有 7 个优秀集体和 7 位优秀个人。

### **2、现场创新工艺改造**

公司第二届企业社会责任及环境管理交流表彰大会上 12 个现场改善和技术创新项目得到一致好评，受到表彰。

### **3、社会责任成果展示**

公司第三届企业社会责任及环境管理交流表彰大会上 17 个项目得到展示和受到表彰。

### **4、企业文化活动平台**

#### **(1) 丰富员工业余生活、倡导自力自强文化**

公司在京地区开设了唱歌培训班、舞蹈培训班、摄影兴趣班和演讲培训班，并聘请国家一级演员、有摄影专长的公司领导、兼任北京大学教授的公司领导成为各个培训的特聘讲师。不仅提升员工的幸福感，而且一定程度地帮助内向的员工打开心灵、增强他们的自信心。

#### **(2) 在认真培训 2 年后举办的首届职工演讲大赛上，提升的不仅是每位学员的沟**

通表达能力，更是三环人整体精神面貌。

(3) 每年年底举办的“新年晚会”节目都是来自公司自己培养的唱歌班、舞蹈班学员的精彩表演，更多的节目形式不是来自老师的教授，而是一个团队的集体创作、通力合作。每次公司大型活动的摄影工作更是“土生土长”培养起来的普通员工的展示机会。

### **5、企业内控全员参与**

公司的内控建设并没像大部分上市公司一样聘请专门咨询公司来全部主导，而是将更多的学习和锻炼的机会留给了自己的员工，最终在全公司上下共同努力下，2013年12月公司获得“中国上市公司内部控制百强企业”。

近年来，公司举办“企业社会责任及环境管理交流表彰大会”共三届，参加人次达300多人次；公司举办“企业发展及人力资源论坛”共三届，每届公司领导及各所属企业老总全部到场参加；公司每年都举办“职称评审会议”，成为年终“比功夫”和展未来的盛会；公司还举办了“青年人才论坛”，“内控暨财务工作研讨会”、四届“京津地区职工运动会”，每年至少一次的“献爱心活动”和“新年晚会”等；公司党总支、团委及青年营组织青年开展各类型丰富、充实的活动。

### **三、自主研发搭建网络教育培训平台**

为进一步搭建优秀培训资源的共享平台、企业文化活动的宣传平台和三环人才的展示平台，公司开发了基于三环特色的网络教育平台。员工可通过公司精选的各类模块获取知识和信息。该平台集合了公司内外优势培训资源，为员工提供更加系统全面、富有成效的网络学习体验。未来公司的学习模式将是双轨并进，一方面要继续做好面授培训(线下培训)，另一方面将整合各类培训资源融合到传播速度更快的互联网上(线上培训)，分门别类、及时快速地将优势的培训资源覆盖到每位员工。体现出公司“以人为本、激励创新”的经营理念。

公司的企业文化建设随着国家经济稳步发展和国际化竞争的不断加剧，其内涵也不断充实。公司从不到十几个人、2000平米的厂房起步，如今已达5000多人、24万平米厂房的规模，文化建设起到了推动和凝聚的良好作用。王总在一次公司级大会上讲到：“中科三环将面临更严峻的市场考验，要实现稀土永磁供应商世界第一的梦想，我们还要更加脚踏实地、努力拼搏、不断创新地做好每一个细节。无论是技术革新还是管理创新，没有优秀的团队是无法实现的。我们要继续营造出敢于创新、善于创新并全面创新的企业氛围；我们还要不断历练出一支能打硬仗、不畏艰难的骨干队伍。”



三环人是这样梦想的，也是这样努力的。

北京中科三环高技术股份有限公司董事会

2016年3月17日