

北京中科三环高技术股份有限公司

2016 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”）是由隶属于中国科学院的北京三环新材料高技术公司（简称“三环公司”）作为主发起人于 1999 年 7 月 23 日设立的一家企业，并于 2000 年 4 月 20 日在中国深交所上市，股票代码 000970。中科三环延续了三环公司的主要业务，从事磁性材料及其应用产品研发、生产和销售。

中科三环下纳四家烧结钕铁硼永磁体生产企业——宁波科宁达、天津三环乐喜（与台全金属合资）、北京三环瓦克华（与德国真空熔炼合资）、肇庆三环京粤和一家粘结钕铁硼永磁体生产企业——上海爱普生（与日本精工爱普生合资）；参股一家烧结钕铁硼永磁体生产企业——日立金属三环磁材（南通）有限公司（与日立金属合资），一家软磁铁氧体生产企业——南京金宁三环富士电气（与日本富士电气和南京金宁电子集团合资）及一家非晶软磁带材生产企业——天津三环奥纳科技有限公司。中科三环的钕铁硼主打产品广泛应用于能源、交通、机械、信息、家电、消费电子等方方面面，尤其是近年来全球节能环保产业的快速发展，推动了在混合动力汽车、电动汽车、节能家电、机器人、风力发电等新兴领域的应用。中科三环是中国稀土永磁产业的代表企业，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钕铁硼专利许可，其专利产品通过北京中科三环国际贸易

公司以“SANMAG®”商标远销世界各地，多次被国际知名企业评选为“最佳供应商”。中科三环关注钕铁硼产业链的原料保障，在上游产业与我国稀土原料主产区紧密合作，参股两家上游原料企业，确保了稀土原材料的稳定供应。

丰富的稀土资源、雄厚的研发力量、坚实的产业基础、务实的工作作风、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。

2016年，公司是蝉联四年《福布斯》“全球最具创新力企业”称号的“芬兰 KONE 公司”的全球银牌供应商。工信部、发改委、科技部、财政部联合制定发布《新材料产业发展指南》。《指南》将高性能稀土永磁列为关键战略材料，并将其作为支撑高档数控机床和机器人、先进轨道交通装备、节能环保等关键应用领域急需的新材料重点支持发展，稀土永磁产业将再次迎来一轮快速发展机遇。

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 2016 年度人员结构

母公司在职员工的数量（人）	332
主要子公司在职员工的数量（人）	4871
在职员工的数量合计（人）	5203
当期领取薪酬员工总人数（人）	5203
专业构成	
专业构成类别	专业构成人数（人）
生产人员	3746
销售人员	88
技术人员	954
财务人员	52
行政人员	363
合计	5203
教育程度	
教育程度类别	数量（人）

博士	13
硕士/研究生	106
本科	277
大专	404
中专/高中	1759
初中及以下	2644
合计	5203

截止到 2016 年 12 月 31 日 24 时，中科三环在岗人数共计 5203 位。与 2015 年度的 5138 位相比，增加约 1.27%，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。同时，作为高科技产业的重点企业公司的知识型员工（大专以上学历人员）占职工总数的 15.38%，较 2015 年增加 0.74%，技术类人员占职工总数的 15.57%，公司 30 岁以下员工占职工总数的 39.13%，40 岁以下员工占职工总数的 74.38%，女性职工占职工总数的 41.86%。

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 9 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，连续多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 9

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。

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。公司员工自发响应党政工团每年组织的“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。公司捐赠活动符合相关审议程序并将部分重要环节记录纸质化，并积极履行信息披露责任。

公司成立青年志愿服务队，组织了“敬老爱老”慰问演出和“三环助学公益路”等丰富的公益活动。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。

2016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制度》、《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。

2016 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”。

2016 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。

2016 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2016年12月，公司用两块大幅版面共出版了179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、协助各企业推动企业文化建设

在总公司的协助下，宁波工厂改选了工会委员会，并组织了首届歌唱比赛，有600多名员工参与。北京工厂出版了《三瓦克人》创刊号，并召开了历史最大规模的公司年会，公司高管的全部到场并发表重要讲话，北京工厂领导和员工精准的总结报告及有效的表彰激励为企业稳定发展、再创辉煌打下企业文化的良好氛围基础。

3、《中科三环人力资源专刊》-----更广阔地弘扬创新求是文化

由人力资源部主编的《人力资源专刊》，被中科集团选定为宣传工作表彰会上的重点推荐项目，受到中科院科学传播局领导的重视。2016年出版的四期报纸中首次推出《盘点2015》特刊，重点报道公司内各主要企业在过去一年内不论是技术、生产还是管理、企业文化方面最值得报道的一件事情。至今记得刊首语中：2015年，我们战胜了挑战，在艰难中砥砺前行，2016年，我们再次起航、坚定信念、开拓创新，为祖国

稀土永磁行业的更大发展再立新功。

这是公司内发行量最大的一份报道公司战略、贴近员工生活的报纸，为弘扬三环文化、凝聚三环精神做出了重要贡献。

第五部分、员工塑造与培养

一、构建立体培训体系、提升管理水平

公司的领导集体和人才团队中，汇聚了一大批为实现我国稀土永磁产业成为全球首位矢志不渝、努力奋斗的管理、技术精英和骨干。无论是艰苦创业年月的磨难，还是国外优厚条件的吸引，都没有让他们背弃自己的理想和责任。这个具有很强事业心、团结稳定的领导集体和人才团队，正是公司创业成功的重要保证。

2016年，公司继续深化企业培训工作。依托多年积累的企业内训资源和优势，针对各所属企业量身定制了素质培训、青年骨干职业化塑造训练营、知识技能培训、中高层管理者精品班等多种方式，以集中面授（线下）和自主研发的网络教育平台（线上）相结合，及时将各种先进的管理理念、知识技能输送给全体员工，将培训资源覆盖到每位员工，推动员工培训真正落地，解决公司各层面亟待解决问题，激发员工价值观、工作方法及工作态度不断提升，为企业的可持续发展提供坚实的文化积淀和人才保障。

针对中高层管理者精品班，仅北京和宁波工厂，面授课程达11次，合计约59小时，参加人次约533人次，内容涉及《高效执行力》、《提升管理能力》、《构建良好企业文化》、《如何做一名新时期好党员》、《招聘面试与心理测量》等。公司网络教育平台不仅得到公司领导和员工的高度认可，课程内容在部分企业作为骨干员工绩效考核的重要依据和职称评审笔试的专业考题内容，而且中科院行管局等单位还邀请我部前去介绍经验。平台自2016年4月1日正式上线以来，六大模块中，精选课程模块上线40门课程，TED演讲15门课，名人讲堂4门课，加上三环视频和党旗飘扬模块合计时长2000多个小时。在9个月中，已上线学习18582人次，人均学习54次。

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。来自原材料节约、环境保护和绿色产品保证、生产效率提高、企业文化建设以及企业社会责任履行等五个方面的 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。

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。王震西董事长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。