

北京中科三环高技术股份有限公司

2012年度社会责任报告

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（与台全金属合作）、三环瓦克华（北京）磁性器件有限公司（与德国真空熔炼有限公司合作）、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——上海爱普生磁性器件有限公司（与日本精工爱普生株式会社合资）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（与日本富士电气株式会社和南京金宁电子集团合作）。中科三

环以烧结钕铁硼磁体、粘结钕铁硼磁体、软磁铁氧体和电动自行车为主要产品，其钕铁硼磁体已广泛应用于高端应用领域——风力发电、节能电机、节能家电及新能源汽车中，是目前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 NEOMAX 和麦格昆磁的钕铁硼专利许可，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，曾多次被国际知名企业评选为“最佳供应商”。

中科三环注重钕铁硼产业链的延伸，在上游产业与我国稀土原料主要产区紧密合作，参股两家上游原料企业，确保了稀土原材料的稳定供应；在下游产业控股南京大陆鸽高科技股份有限公司，生产由钕铁硼稀土永磁电机驱动的绿色环保电动自行车。

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，我们所生产的钕铁硼磁体是一种清洁、节能、环保的产品，可以应用在混合动力汽车，风力发电等许多领域，在推动产品升级换代，节能减排，可持续发展等方面发挥着巨大作用。中科三环致力于不断提高产品品质，努力扩大产品应用范围，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。

2011 年，中科三环通过“国家高新技术企业”复核，入选中关村“十百千工程”重点培育企业。同年，中科三环入选央视财经 50 指数十佳创新上市公司。公司持有的“中科三环”商标被认定为 2010 年度北京市著名商标。

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 2012 年度人员结构

项目		人数	所占比例	项目		人数	所占比例
按工作性质分类	管理	214	4.26%	按专业技术职称分类	正高级	5	0.1%
	采购	27	0.54%		副高级	73	1.45%
	销售	85	1.69%		中级	141	2.81%
	研发设计	117	2.33%		初级	177	3.52%
	工程技术	121	2.41%		技师	57	1.14%
	技术质量	501	9.98%		工人	4568	90.98%
	生产(含设备维护人员)	3712	73.93%				
	后勤服务	244	4.86%				

项目		人数	所占比例	项目		人数	所占比例
按学历分类	博士	10	0.2%	按年龄分类	30岁以下	2180	43.42%
	硕士	68	1.35%		31-40	1773	35.31%
	本科	266	5.3%		41-50	841	16.75%
	大专	296	5.9%		51-55	116	2.31%
	中专\高中	1868	37.2%		56岁以上	111	2.21%
	初中及以下	2513	50.05%	按性别分类	女	2376	47.321%
				男	2645	52.68%	

截止到 2012 年 12 月 31 日 24 时，中科三环在岗人数共计 5021 位。与 2011 年度的 5116 位相比，人数变动很小。在市场经济环境变化较大情况下，中科三环仍然能保持较好的企业效益，也得益于中科三环拥有一支相对稳定、实干的员工队伍。

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。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 5 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 4 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 5 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。

2011 年 6 月，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被评为北京市著名商标。

2012 年，公司顺利入选“中关村国家商标战略实施示范区商标试点单位”，首批共有 50 家单位入选。

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。

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至最小限度，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。

2012 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。

2012 年度公司没有发生重大环境污染事故。

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。中

科三环的企业文化，是在 27 年的发展中逐渐建立与完善起来的。

一、争当企业人，发扬新风尚，共创良好的企业文化氛围

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？我是什么人？我想成为什么人？我要做什么？我将来要怎么样时，都能够自觉的首先想到：我是三环人。即在员工中牢固树立起企业人的观念。

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：2012 年，举办以“继承和发扬古田会议精神 永葆三环党总支先进性”为主题的党日活动，党总支党员齐聚福建厦门，踏寻革命先辈的足迹，探讨新时代国内国际形势，学习十八大精神，畅谈公司发展。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。

组织生活会上，首先党总支书记作了题为《学习十八大会议精神、为三环发展多作贡献》的动员报告。接下来，对前一阶段的“党员承诺活动”的成果进行了分享。一线工人代表张术存同志表达了强烈的入党愿望。连续多年的主题党日活动，不仅是对优秀文化的一种传承，更是对新时期如何运用好这些精神财富的一种实践。

二、“企业宣传栏”讲述三环人自己的故事

自 2005 年伊始，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 7 年多的不断发展，中科三环的企业文化宣传栏已经走出一条有三环特色的宣传之路。宣传方针也随着公司发展，经历了 2007 年“打造培训、拓宽视野”，2008 年“提升管理、促进发展”，2009 年“勤学苦练、共渡难关”，2010 年“社会责任、全面提升”，2011 年“凝聚人心、再创辉煌”，2012 年“深入基层、弘扬文化”的发展过程。2013 年公司的文化宣传方针是“深入一线、挖掘典型”。截止到 2012 年末，公司用两块版面共出版了 119 期宣传栏，内容涉及五大主题内容如下：

主题	关键词	项目举例
青年文化	关注青年成长	每年公司领导利用各种场合与青年座谈
	搭建晋升平台	每年公司进行内部专业技术评审会议
培训文化	打造学习型组织	每年公司进行内部技术交流研讨会
	党组织营造红色文化	每年组织不同主题党日活动
团队文化	团结一心、同舟共济	各公司在抗击金融危机中的种种作为
	奉献社会、关爱员工	逢年过节公司领导到宿舍看望员工； 到家中慰问病老员工

文化活动	积极向上、多彩生活	三环合唱团和舞蹈团定期组织演出活动并多次获奖； 举办运动会，强身健体
		三环青年营举办座谈会、郊游活动
战略文化	未雨绸缪、快速应对	人力资源论坛搭建各企业中高层交流平台
		财务内控会议构建三环内控体系

三、中科三环青年人才论坛成为人才比武大会

2012年9月，中科三环首届青年人才论坛在北京召开。在论坛上，来自各所属企业的优秀青年用他们的工作业绩进行一场“真刀真枪”的比拼。在研发、生产、营销和管理的各个岗位上，他们兢兢业业、精益求精地完善着自己的成长、奉献着自己的青春。他们是千百个普通三环人的代表，他们身上具有着三环“脚踏实地、开拓创新”的干“实事”的精神。同时，公司还将获奖青年的精彩演讲故事整理成书籍，发到每位员工手中，以激励和挖掘更多的三环青年。今后，公司还将陆续有更多的优秀青年走上这个比武大会的舞台。

四、《中科三环人力资源专刊》——一支悦动心灵的圆舞曲

作为公司内刊，《中科三环人力资源专刊》承载着三环20多年的风风雨雨，从创刊之初，就保持着“用真人真事讲述一个让你感动的故事”的创作思路。从2008年第一期专刊开始，公司人力资源部就力求用最质朴的语言、丰富的图片来展示一个真实的三环文化氛围。到2012年底，无论是公司的骨干还是一线普通的工人，都在这一平台中，讲述着那些“平凡”的故事。这些从故事中走出来的平凡的主人公，在平凡的工作岗位中不断创造着不平凡的业绩。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点一滴的创新，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

为了公司的持续发展，为了打造学习型企业，中科三环将员工培训始终作为一项重要工作，常抓不懈。包括员工的素质培训、技能培训、团队建设培训等等。

为使培训取得良好效果，公司不仅在内容上贴近生产实际，而且在形式上新颖、多样、活跃。

主要培训有：

一、定期举办青年骨干职业化塑造训练营

过去连续三届的职业化塑造训练营已培养和锻炼了近150多位青年骨干，包括有

各企业、各部门陆续引进的许多优秀人才，也有已在公司服务多年的中青年骨干。青年骨干职业化训练营办出了中科三环的特色。实践证明：这种全方位、立体化、封闭式、高强度的短期集训，对于迅速提升参训骨干的职业化素养和团队角色认知效果显著。训练营活动分为三个阶段：

第一阶段：完全军事化的拓展训练，目的是培养参训骨干的团队意识和高度执行力。

第二阶段：系统对话与交流，目的是使参训骨干全面了解中科三环的历史沿革、运行模式和企业文化，以增强大家对公司的高度认同和主人翁意识。

第三阶段：职业化塑造专题培训，目的是全面、系统提升参训骨干的职业素质和职业能力。

训练营期间，公司人力资源部还穿插举办企业实战案例研讨、团队技能竞赛、“我与三环故事”座谈会等一系列丰富多彩的专题活动，通过这些活动，寓教于乐，增进互信，升华思想。

二、公司领导和人力资源部人员亲自下基层当老师，将内训课程送到一线

面对变化的市场环境，公司制定出“送课程到一线”的培训方针。在构建和谐劳动关系方面，2008年公司副总裁与人力资源部人员一同来到各所属企业进行《完善劳动合同管理，健全岗位责任制度》以及《中科三环劳动关系处理方法》专题培训。从而建立与完善了科学、规范的岗位责任制度和统一规范的劳动关系管理体系，并将《岗位责任说明书》、《招工名册》、《专项培训协议》、《离职申请单》等二十个文件作为《劳动合同书》的重要组成部分，纳入劳动关系管理体系。既保障了员工的切身利益，又明确了员工的工作责任。既尊重员工的维权意识，又引导员工树立起对企业负责的精神和忠于职守的态度。

在中高层管理培训方面，2009年~2012年公司副总裁又下到公司所属各企业进行《高效团队的组织建设与文化建设》、《如何成为一名优秀管理者》、《精细化生产现场管理的十大基本功》和《用人单位招募知识型人才的标准与技术》等专题培训。结合中科三环的企业特点，公司人力资源部用丰富的案例和再现情景的方式，将所属各企业认为最重要也是最急需的培训课程不定时地送到一线去，不断帮助企业解决生产、研发、市场和管理各方面遇到的一些具体问题。

三、聘请“外教”与“内训师”来授课，涉及的内容丰富多彩

（一）、与主营业务相关培训

公司每年都将与主营业务相关的培训项目作为企业内训的重中之重，包括上岗培训、知识培训、能力培训和技能培训的四大类培训。中科三环的培训是在“天天练习、周周小结、月月培训、年年改善”的过程中不断地发展和升华。2012 年仅公司在京企业组织内训课程共计 60 多场次，主要包含以下内容。

1、上岗培训类，包含《公司各项规章制度培训》、《本岗位基本技能培训》、《企业文化主题培训》等；

2、知识培训类，包含《质量管理体系培训》、《环境管理体系培训》、《安全管理规定和相关安全知识培训》等；

3、能力培训类，包含《人际沟通能力培训》、《职业礼仪培训》、《专利检索方法培训》、《5S、TPM 管理方法培训》、《应急处理能力培训》等；

4、技能培训类，包含《各生产工序操作培训》、《流水化作业操作培训》、《节能降耗改善方法培训》、《特殊岗位技能培训》等。

同时，特别聘请日本精工爱普生管理者担任公司管理顾问，每年定期进行《流水化作业改善》和《精益生产管理》等现场管理方法的培训。对于公司吸收先进管理理念起到积极作用。

（二）、丰富员工业余生活、倡导自强自立文化

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和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。一来丰富员工的文化生活，二来多种形式的培训活动间接地推动平时忙碌工作的员工间的深入沟通交流，再者更是员工互相学习、展示自我的平台。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。让员工一旦进入三环，都无时无刻不感觉到虽然忙碌但却非常开心和幸福。受训者不仅有来自研发、生产、销售和管理等不同岗位的干部职工，而且更多的是生产一线和检验包装车间的工人们。

同时，公司还利用各种活动为参加培训的员工提供展示舞台。

例如，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，很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。

比如，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。

比如，2012年，公司在加强“企业内控”管理工作中，公司并没像大部分上市公司一样聘请专门咨询公司来全部处理，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，公司内控财务大型会议顺利召开。会上，公司各个相关负责人用精彩的演讲和丰富的数据使各所属企业的领导都为之一振。

这就是相信的力量，领导信任员工，员工发挥潜力，领导亲自教授员工，员工用心改善工作，良性循环，那么这一朴实的企业文化必将凝聚更多热爱生活、敢于创新的青年人。

四、管理岗位的干部深入一线练内功

公司认为：好钢是炼出来的，好铁是打出来的，一个有作为的好青年是在艰苦环境中锻炼出来的。尤其像中科三环这样的生产型企业，更要求公司的骨干、公司的青年具有脚踏实地、埋头苦干，不骄不躁的工作作风。

公司规定，凡是招聘到企业来的管理干部，在进入应聘岗位之前，都必须深入到生产一线的最艰苦的部门锻炼至少一年，锻炼期满，由负责其培训的生产实体为其写出生产实习考核意见，考核合格者方可进入相应岗位工作。2012年仅公司在京企业招聘的管理岗位人员全部深入生产一线实习，深入、全面地了解公司的各个生产环节，不仅要认真观察、思考，而且还要在不影响生产的情况下亲自动手，和普通的一线工人一样倒班、干活。在员工正式进入管理岗位后，公司仍旧倡导利用各种机会深入一线学习，以解决工厂、现场实际的问题为核心，不断提升管理的规范化和系统化。

北京中科三环高技术股份有限公司董事会

2013年4月24日