

Communication on Progress

(2018-1-14)

2017 年，在“市场倒逼智者胜，共同担当赢未来”的指引下，菲尼克斯电气中国全体员工持续推进本土创新和卓越运营，致力于为客户和市场创造价值、为员工创造更有尊严的工作和生活、为社会进步贡献力量。最终实现了销售业绩的超过 10% 增长，同时积极践行社会责任，在以往工作的基础上，持续改善，努力确保在人权、劳工标准、环境、反腐败等方面的责任度，为推动社会的可持续发展作贡献。

1. 以人为本 关爱员工

1.1 员工职业发展

1.1.1 秉承“培养员工终身就业的能力”的理念，强化各种培训和实战才能的平台，推动员工与企业的协同发展，逐步建立起包含知识、经验、能力三方面的人才标准体系，完善员工成长的“双通道”体系，给予奋斗者充分的成长空间。

1.1.2 重塑企业未来愿景，让员工参与共建共享和谐企业：要将中国菲尼克斯打造成为一家激励美好、激发个人、塑造企业家精神的生态型企业，在这个实现过程中需要使命引领、管理者担当和员工智慧，这是我们菲尼克斯人共同的使命与追求。未来，每个人都是驱动个人和组织发展的主导力量。

1.1.3 举办“企业家精神”研讨会。面对外部经济形势和内部员工结构的变化，结合公司的发展阶段，举办高管和经理管理层研讨会，重新塑造具有菲尼克斯特色的“企业家精神”：使命、担当、能力和绩效。



1.1.4 举办技能大赛。举办覆盖全体一线工人的技能大赛，共有来自生产、物流、公共服务等部门的1000余人次参赛，提高员工的技能和工作积极性，为员工和企业的可持续发展贡献持续力量。



1.2 职业健康与安全

工厂持续加强安全责任制，2017年继续保持实现安全运营0事故的目标，有效推进安全生产。

团队身心健康与成长，是我们最关注的核心工作，也是我们文化与价值观中“信任=责任”

最根本的体现！继推出“健康连接未来”，公司每年不断升级员工健康关爱包！

公司除推出常规健康检查外，坚持定期推出健康讲座、为特殊岗位配置特殊岗位健康检查，严防职业病的危害。

1.3 打造有竞争力的薪酬福利体系

面对日益上涨的劳动力成本，公司在发展的同时持续提升员工薪酬福利，建立具有市场竞争力的薪酬福利体系，改善和提升员工生活。从2017年1月1日起，为每一位员工普调500元/月，对于高绩效的员工在额外加薪。



HR Express 20161227

面对持续下滑的经济现状、制造业寒冬、公司业务发展等诸多挑战，继2015年度公司投入资源加大员工健康保障力度、2016年公司投入资源提升一线生产团队旅游健身福利水平，2017年公司将继续投入资源坚定回报员工、特别是落实提升生产一线员工的收入承诺，以感谢全体员工对公司发展的全力以赴、激励团队携手共赢未来。

总裁决定：1月1号起全员加薪500元。具体调整规则说明如下：

- 1、适用范围：公司员工及劳务工
- 2、调整项目：基本工资
- 3、调整额度：
 - 截止2016年6月30日（含）已转正的员工，加薪500元/月
 - 于2016年7月1日到2016年12月31日转正员工，加薪300元
 - 长期休假员工，待返岗进入正常工作状态后根据规则加薪
- 4、调整时间：2017年1月1日

资源倒逼 减员增效 投资未来 智能超越

1.4 多姿多彩的团队建设活动

倡导“优乐工作与优乐生活的理念”，在既有篮球、羽毛球、足球、跑步及图文故事等团队活动基础上，进一步丰富员工的工作和生活，为员工提供更多的展示和互动机会，增强员工的认同感和归属感。

邀请员工家人参加龙舟赛暨家庭开放日活动，随后成立龙舟俱乐部，让员工家人零距离感受企业文化的文化，增进员工及家人的认同和归属。



1.5 团结互助，共度难关

持续开展应急救助活动，帮助因家庭成员患重大疾病而导致困难的员工，救助额从 5000 元/人-10000 元/人，2017 年救助 4 个员工家庭。自 2009 年以来，累计帮助 98 个员工家庭，救助总额超过 82 万元。

1.6 关爱延续，共建和谐

新建爱心母婴室，为职场妈妈提供舒适的环境。



组织重阳节家庭开放日活动，邀请员工家属来公司参观、体验，帮助员工家属更加了解员工的工作状况。同步举办老年人健康知识讲座，组织孩子们制作重阳糕，关注员工家人的健康，丰富员工家人的生活，增进员工家庭对公司的理解和认同。



基于在员工薪酬、工作环境、劳动保护和人文关怀方面的持续提升，2017 年，菲尼克斯中国参与 Great Place to Work (GPTW) 机构的独立调研，获评为 GPTW 大中华区最佳职场。



2. 关注公益 服务社会

2.1 持续关注希望小学，助力基础教育的发展

在持续关注和支持菲尼克斯希望小学相关设施的基础上，关注考上大学的希望小学的孩子，帮助他们跨入大学校门，开启人生新的旅程。2017 年资助 7 位菲尼克斯希望小学毕业的大学生新生，累计资助 28 名希望小学孩子圆梦大学。

2.2 持续开展圆梦行动

2017 年，支持 24 位大学生入学，包括 12 名苏北贫寒学子、5 名南京市江宁革命老区的贫寒学子、7 名菲尼克斯希望小学的孩子，希望他们将来学业有成，传承社会责任。菲尼克斯坚信，教育是送给孩子们最好的礼物，通过教育，可以改变孩子们的命运，也改变这个国家的命运。



3. 持续支持高等教育

3.1 EduNet亚洲年会

自 2010 年以来，我们每年组织 EduNet 亚洲年会。2017 年 11 月底，EduNet 亚洲年会在黑龙江工程学院成功举办，来自 20 多所 EduNet 成员高校和企业培训中心的 60 余位专家教授齐聚一堂，共同探讨自动化技术的发展及其在教学方面的经验分享，特别就工业 4.0 如何推动自动化教育展开深入交流。



3.2 持续共建工业 4.0—智能工厂实验室

继 2014 年 10 月 28 日，由菲尼克斯和同济大学合作共建的国内首个“工业 4.0—智能工厂实验室”之后，陆续成功交付同济大学二期、新疆职业大学、黄淮学院、黑龙江工程大学的定制化的工业 4.0 实验室，2017 年，与浙江大学合作建设的工业 4.0 智能工厂实验室落成，致力于从教育的视角，推动工业 4.0 和中国制造 2025 进程。



3.3 举办 xplora 菲尼克斯电气全球自动化大奖赛 & ILC 中国自动化大奖赛

为帮助大学生掌握全球领先的自动化技术，提升他们的项目管理和团队协作能力。2017 年 3 月启动 xplora 全球自动化大奖赛，共有来自国内 10 余所院校的 23 支团队进入复赛。“I Love Control”中国自动化大奖赛与 2016 年启动，在大赛组委会的大力推动和高校师生们的热情支持下，于 2017 年 6 月在广州举行总决赛。两个自动化大奖赛，相辅相成，为中国大学生提供更多的参赛机会，帮助他们成长。



3.4 奖学金项目

高校奖学金在南京大学、东南大学、同济大学、上海电力学院、青岛科技大学、华中科技大学、四川大学、浙江大学、南京信息工程大学等高校朵朵开放，在支持品学兼优的同学完成学业的同时，推动同学们对将来的责任和担当。菲尼克斯电气中国公司每年支出近 50 万人民币。



3.5 支持校园活动

3.5.1 开展校园技术讲座

开展校园技术讲座，特别是将当前的世界的前沿信息传递给大学生，开阔视野，增长见识。



3.5.2 支持校园文艺活动

2017 年 6 月，赞助华中科技大学篮球赛和歌手大赛；12 月赞助浙江大学控制学院新年晚会，在丰富校园文化的同时为同学们提供展示自我风采的平台。



4. 助贫扶弱

4.1 持续关注社会福利院

持续 9 年，每年普通的日子，走进高淳社会福利院，点点滴滴，为福利院 300 多个孩子带去公司和同事们的心意，夏日送去一抹清凉，冬日带去无尽温暖。今年根据福利院的实际需求，向福利院赠送了香菇、木耳、红枣等价值万余元的过冬食品。后续还将根据福利院切实需求，持续关注福利院的发展和需求。



4.2 支持普方协会

继2014年我们第一次走进普方之后，2017年，我们持续参加普方年度慈善活动，提供2万多元的资金，通过普方协会资助江苏和安徽农村6年初高中教育的贫困学生。

5. 环境保护 责无旁贷

2017年，全公司持续深化精益，注重在价值链的每个环节减少浪费，以及对环境的影响，不仅在研发、采购和生产过程实施节能、减排、循环利用；还不断减少自身经营活动包括物流、设施管理等对环境的影响。坚持每年按照 ISO14001、OHSAS18001 相关标准，开展环境保护工作，从生产工艺出发，确保整个生产过程不产生对环境带来污染。废水、废气、噪声达标排放，固废严格分类处理。

6. 反腐败

6.1 我们建立完善反腐制度，是保护企业和员工均不受伤害，基于现有的《员工手册》、《菲尼克斯员工商业道德条款》和公司审计制度，2017年，公司发布《强化职业道德与底线行为规范》，从严治理，强化价值观导向，明确职业道德与底线行为规范，完善管理与监督机制。在发挥人心所向、上下和谐一致的力量下，共同维护公正、透明、职业的工作环境，培养员工良好的职业素养。确保在透明流程下透明执行，从源头上确保不敢腐败、不能腐败，到不愿腐败。

6.2 我们持之以恒地改进对供应商的管理，与合作伙伴共发展，所有供应商必须签署《菲尼克斯供应商行为准则协议》，以符合菲尼克斯的职业道德、健康与安全、劳工保护、环境保护等准则要求，推动共同践行联合国全球契约的相关准则。

中国菲尼克斯

2018年1月13日