

热烈庆祝新宙邦 A 股上市 10 周年

行之愈笃，则知之益明——精益管理项目推进工作综述

浅谈集团体系建设与规划

探索前行 行则将至——2019 年公司商密保护建设总结

反腐倡廉：我们永远在路上

常见工伤认定误区解读

人呐，必须学会长大

业绩符合市场预期 电解液出货及盈利环比改善





目录 | CONTENTS

01 卷首语 / PREFACE

去岁载誉归 今朝更高飞

02 公司动态 / COMPANY NEWS

深圳新宙邦科技股份有限公司 2019 年大事记回顾

07 管理沟通 / COMPANY MANAGEMENT

热烈庆祝新宙邦 A 股上市 10 周年

奠定成本控制基石 形成全员控本文化

行之愈笃，则知之益明——精益管理项目推进工作综述

浅谈 IT 信息化建设与管理

探索前行 行则将至——2019 年公司商密保护建设总结

防止泄密，我们可以向日本企业学什么？

浅谈集团体系建设与规划

反腐倡廉：我们永远在路上

夯实基础 共保安全

拥抱创新 激情投入——集团人力资源管理系统会议成功召开

29 法律讲堂 / LEGAL LECTURE ROOM

常见工伤认定误区解读

30 心得感悟 / FEELING AND EXPERIENCE

爱是家庭教育的主旋律

冬

冬日里的菊花

冬雪

人呐，必须学会长大

庆满月宴

迎国庆

品茗

登惠阳亚（阿）公顶

邮件礼仪知多少

善始善终，方得始终——论站好最后一班岗的重要性

2019 这一年，谢谢自己

感谢苦难——读《干法》有感

《干法读后感》

精益生产 有幸随你开花结果

精益管理有感

玉楼春，精益管理

45 媒体摘录 / MEDIA EXCERPT

业绩符合市场预期 电解液出货及盈利环比改善

氟化工、电解液业务驱动增长，费用管控良好

编辑团队

Edit Teams

编委会 | Editorial Board

覃九三 周达文 周艾平 毛玉华 姜希松 谢伟东 宋 慧
赵志明 曾云惠 周建新 江卫健 孙西船 孙建兵 曾爱国

执行主编 | Chief Executive Editor

龙建平

执行编辑 | Executive Editor

文雨晴 刘 萱 邱南亚 范家威
陈超梅 黄铁龙 陈广华 周 忻

美术编辑 | Art Editor

刘丽锋 何 蒙 曾云皓 黄 琴

本期顾问 | Advisor

张桂文

编辑部 | Editorial Department

地址：广东省深圳市坪山区马峦街道沙壙同富裕工业区

电话：0755-89923768

邮箱：neikan@capchem.com

内部资料 免费交流

Internal materials for free exchange

格物致用 厚德致远

Innovation for Application, Progress with Integrity

去岁载誉归 今朝更高飞

时光飞逝，转眼 2019 已接近尾声。这一年依然是不平凡的一年。

于国家而言，这一年，依然是日新月异的一年：中华人民共和国成立 70 周年；开启大国外交新征程——第二届一带一路国际合作高峰论坛、第二届中国国际进口博览会；实现 5G 网络预商用；全面实现月球探测工程“三步走”战略目标——嫦娥五号发射；2019 北京世界园艺博览会 4 月举办，大兴国际机场 9 月启用……

于深圳而言，依然是高速发展的一年：粤港澳大湾区和中国特色社会主义先行示范区“双区”建设扎实推进；经济运行稳中求进，稳中提质；城市规划建设水平持续提升；防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治三大攻坚战成效显著，不断巩固党在经济特区事业中的领导核心地位……

于新宙邦而言，也是充满收获的一年，业绩取得了良好的增长。

管理上，我们完成了科技大厦的搬迁、顺利导入和推行精益管理项目、通过了 CNAS 现场审核、建立项目管理体系以及商密项目体系等。

重点项目上：美国公司成立、惠州三期封顶、福邦以及荆门项目动工。

荣誉上，新宙邦投资的江苏天奈科技股份有限公司在科创板正式挂牌上市；获“知识产权 20 强”、“优秀品质奖”、“优秀党组织书记”、“支持党建企业家”、“2019 深圳上市公司治理十佳”等一系列奖项。

总而言之，2019 年的新宙邦，对外，业绩与荣誉并驾齐驱，对内，内部管理与培训教育更加完善。新宙邦在 23 年的发展中，一步一个脚印，踏实前进，有理由相信，2020 年的新宙邦，又将是一番新风景。

深圳新宙邦科技股份有限公司 2019 年大事记回顾

2019

岁月如梭，转眼又是一年。时光易逝，但是新宙邦在 2019 年也如同往年一样留下了浓墨重彩的一笔。2019 年在面临硝烟弥漫的中美贸易战、上市公司的退市、外资公司转移等动荡而错综复杂的外部形势的压力下，我们完成了科技大厦的搬迁，研究院改造顺利实施、重点项目建设如火如荼、国际化进程稳步拓展；对外，业绩与荣誉并驾齐驱，对内，内部管理与培训教育更加完善，并始终坚持履行社会责任。

业务篇

2 月 23 至 24 日，根据人资通【2019】12 号《关于公司总部乔迁科技大厦的通知》要求，公司 12 个部门共计 123 人，分批次有序搬迁至新宙邦科技大厦，顺利完成深圳新宙邦科技股份有限公司总部乔迁。

3 月 9 日，新宙邦开业典礼隆重举行，来自政府、全球重要客户、科研合作单位、媒体约 200 人出席，开启了新宙邦发展新征程。





3月19日，新宙邦在巨潮资讯网发布《深圳新宙邦科技股份有限公司2018年年度报告》。2018年新宙邦实现营业收入216,480.60万元，同比增长19.23%；实现营业利润33,960.75万元，同比增长4.07%；归属于上市公司股东的净利润32,005.07万元，同比增长14.28%，每股收益人民币0.86元。

6月21日，“A股纳入富时罗素全球指数启动仪式”于深圳证券交易所隆重举行，新宙邦作为创业板上市公司代表应邀出席。富时罗素（FTSE Russell）全球指数将纳入包括新宙邦（300037）在内的1005只A股，并于2019年6月24日开盘时正式生效，有望为A股带来超过百亿美元资金流入。富时罗素认为创业板对于全球投资者投资A股而言

是重要的一部分，这也是他们选择深交所举行首次纳入仪式的重要原因。

7月8日至9日，日本松下集团TESLA能源事业部高层一行8人对新宙邦科技大厦、研究院、惠州宙邦三地进行考察。本次考察在各部门的精心准备及通力协作下圆满结束，取得预期效果并获得客户的高度认可。

9月25日，新宙邦投资的江苏天奈科技股份有限公司（以下简称“天奈科技”）在科创板正式挂牌上市，股票代码为“688116”。新宙邦热烈祝贺此次天奈科技科创板挂牌发行，未来将与天奈科技协同发展，更好的为国家新材料战略及新能源产业服务。

11月1日，新宙邦非公开发行股票评审获得审核通过。

管理篇



3月8日，新宙邦召开2019年度工作计划会议，会议以“匠心汇聚，共筑华章”为主题，对新宙2018年经营管理工作做了全面分析、总结，并确立了2019年度工作主题和经营管理策略。

3月28日，深圳新宙邦召开2018年度中高层管理人员述职考核会议，深圳新宙邦副总裁、事业部总经理、职能中心总监等各层级共24人进行述职汇报，覃九三董事长、周达文总裁等执行委员会领导作为述职考核会议评委出席会议。

3月31日，集团V2.0版新OA正式上线。

7月27日，新宙邦2019年半年度销售工作会议在研究院一楼109会议室召开。会议总结了公司上半年度销售业绩（同比增长2%）及市场情况，风险问题情况与改善措施。上半年受到国家补贴退坡、市场恶性竞争、以及中美贸易战的影响，新宙邦及时采取了得当的应对

策略，保持了业绩的增长与市场的稳定。但风险在加剧，下半年要更加努力。

8月3日，集团2019年度EHS工作会议在惠州隆重召开，公司董事长、总裁出席，各子公司EHS分管副总、EHS总监（经理）、深圳研究院分管领导及公司在建项目主管领导参加。

9月2日，为了顺利导入和推行精益管理项目，提高全员素质，提高团队战斗力，提高生产综合效率，提升企业竞争力。在赵大成博士的主持下，深圳新宙邦研究院精益管理项目启动大会在研究院109会议室隆重召开，公司董事长覃九三、副总裁宋慧、外部顾问欧阳老师、曹老师，以及各部门领导出席了会议。自此开启了公司全面开展精益7S的征程。

9月8日下午，新宙邦2019年年中管理干部大会在研究院隆重举行，来自深惠两地的管理干部出席会议。



公司董事长覃九三，总裁周达文、高级管理顾问张桂文、副总裁宋慧分别作《一叶知秋》、《2019 年上半年度经营管理分析报告》、《管理者拐点管理》、《2019 年上半年度工作检查报告》报告。他们指出新的征途已经指明，新的战斗已经开始，蓝图已经绘就，战鼓已经敲响，全体新宙邦人定将不负使命，再谱新篇。

10月11日，深圳新宙邦科技股份有限公司召开了第六届全体职工大会暨工会换届选举大会，共计300余名职工参加了本次大会。

11月16日，在新宙邦分析测试中心在CNAS体系预运行一周年之际，在分析测试中心全体员工的不懈努力下，通过了CNAS现场审核。

展览篇



3月20至22日，以“跨界全球·心芯相联”为主题的“SEMICON China 2019 国际半导体展”在上海新国际博览中心盛大举行。新宙邦携其自主生产的电子级双氧水、电子级氨水、Cu 蚀刻液、Ag 蚀刻液精彩亮相。



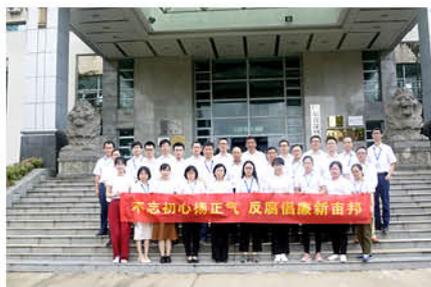
6月9日-12日，第24届广州国际照明展览会（GILE）在中国进出口商品交易会展馆（琶洲展馆）盛大举行，新宙邦应邀并携带自主研发的LED封装行业的高折封装胶、低折封装胶和触变胶等产品参加。

培训教育篇

5月31日至6月2日，深圳新宙邦各部门及各子公司选出的第一批内训师共计36人在工程技术中心参加了第一期TTT内训师培训，TTT是英文Training The Trainer的缩写，意为以职业者为主体，以培训讲师为主导，通过转变理念、训练技能或传授知识提升个人价值，进而改进企业业绩活动。

7月6日，来自全国各地22所高校的30名应届毕业生进入新宙邦报到，拉开了为期90天“邦菁计划”的序幕。

8月2日，新宙邦第一届内训师认证评审会分别于科技大厦和研究院两地隆重举行，来自公司各部门的负责人及核心骨干参加本次认证活动及TTT项目总结会议。TTT项目共产出合格讲师36名，涵盖公司业务、职能等领域。期望内训师团队不断加强全面学习，努力提高业务能力，既精于“授业解惑”，更以“传道”为责任和使命，做思想启迪者、道德引导者、知识传播者、技能培养者，为新宙邦倾心育人。



8月27日,为进一步推进党风廉政建设和反腐败工作,弘扬公司廉政文化,强化集团领导及骨干人员的恪守职责意识,敬畏法纪,由集团审计监察部与新宙邦党支部联合组织

的包括深惠两地的管理层,骨干人员、党员在内的30人前往深圳监狱开展参观教育活动,身临其境接受警示教育。

10月18日,第九期“邦菁计划”汇报评审会顺利举行。

社会责任
活动篇



3月9日晚,“绽放2019”春茗晚会在乐安居国际酒店隆重举行,新宙邦全体同仁与到场嘉宾欢聚一堂,共同回顾2018年团结拼搏的点点滴滴,一道展望新宙邦未来发展的锦绣前程。

7月18日至19日,中共深圳新宙邦科技股份有限公司党支部受深圳市坪山区马峦街道党工委邀请,前往汕尾市陆河县上护镇富溪村开展定点扶贫工作,新宙邦党支部帮扶富溪村7名贫困小孩,自2019年7月起,帮扶至2020年底,此次助力贫困学子,是新宙邦党支部第一次参加的社会性公益活动。获得了马峦街道办事处和“两新”党组织相关单位高度赞扬和认可,新宙邦作为帮扶贫困小孩学业的第一家试点企业,为马峦街道其它企业树立了标杆。

8月8日下午,由新宙邦冠名的“新宙邦杯”坪山区2019年篮球联赛开幕式在坪山体育中心主馆盛大开幕,高

级顾问张桂文受董事长委托出席开幕式并致辞。此次篮球联赛参赛队伍、参赛人数、观众数、活动规模均创历年之最,是坪山区一项重点品牌性,最受社区群众欢迎、最具影响力的群众体育活动。

9月24日,华南理工大学2019年“新宙邦”奖学金颁奖典礼在五山校区励吾大楼负一层国际会议厅隆重举行,公司常务副总裁周艾平受邀参加了此次活动。他向2019届全体新生以及“新宙邦奖学金·领导力奖”和“新宙邦奖学金·创新力奖”的获得者表示祝贺!并与院长张正国教授、博士生导师陈砺教授向获奖学生颁发了奖金和证书。

12月25日,第五届“新宙邦奖学金”颁奖典礼在湘潭大学化学化工大楼A208多媒体报告厅隆重举行,公司常务副总裁周艾平应邀出席,并给获奖学生颁奖。



荣誉篇



1月22至23日，基美集团成立100周年之际在佛罗里达州总部召开第一届全球供应商大会，邀请来自全球55家企业96位供应商代表参加。新宙邦董事长覃九三及子公司南通托普总经理孙建兵受邀参加此次大会。新宙邦以领先的技术解决方案、快速的响应服务、以及稳定的产品品质，赢得了基美的信任，授予新宙邦“全球优秀供应商奖”。

4月23日，由中国LED首创大会组委会、每日LED全媒体主办的“第六届LED首创奖颁奖典礼”在中山小榄隆重举行，新宙邦凭借持续的技术创新和众多的技术专利赢得专家评委的一致认可，荣获“知识产权20强”奖项。

4月26日，中航锂电第一届全球合作伙伴大会在常州隆重召开，来自国内、欧洲、日本、韩国100余位合作伙伴、300余名业界精英出席大会。新宙邦作为中航锂电的合作伙伴，凭借卓越的产品品质获得了中航锂电的高度肯定与认可，被授予“优秀品质奖”。

6月30日上午，坪山区举行两新组织庆祝中国共产党成立98周年座谈会，新宙邦党支部荣获“先进基层组织”；新宙邦党支部书记周达文被评为“优秀党组织书记”、“支持党建企业家”；新宙邦党支部宣传委员陆妙被评为“优秀党务工作者”。

9月7日，第三届中国（深圳）公司治理高峰论坛暨2019深圳市上市公司治理评价报告发布会在深圳盛大举行，新宙邦凭借优异的公司治理表现，荣获“2019深圳上市公司治理十佳”称号。

11月22日，在“产业生态，湾区共建”第二届粤港澳大湾区中小企业产业创新峰会上，新宙邦董事长覃九三获评2019粤港澳大湾区“金湾奖-十大创新力人物”，这是对新宙邦的科技创新能力与转化能力的有力肯定。

热烈庆祝新宙邦 A 股上市 10 周年



▲ 2010 年 上市敲钟



▲ 2015 年 公司并购海斯福双方
领导庆功宴合影



▲ 2011 年 与松下、索尼、三星和
LG 等知名企业开展合作



▲ 2015 年 公司高管、海斯福领导
与中介机构合影



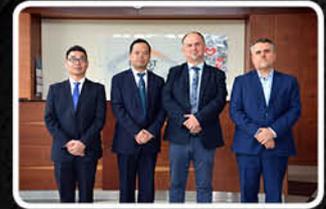
▲ 2017 年 收购巴斯夫中国区电解液业务



▲ 2012 年 6 月 惠州公司开业中日韩行业
嘉宾代表于惠州宙邦共揭友谊常青石



▲ 2016 年 湖南博鼠新材料
科技有限公司成立



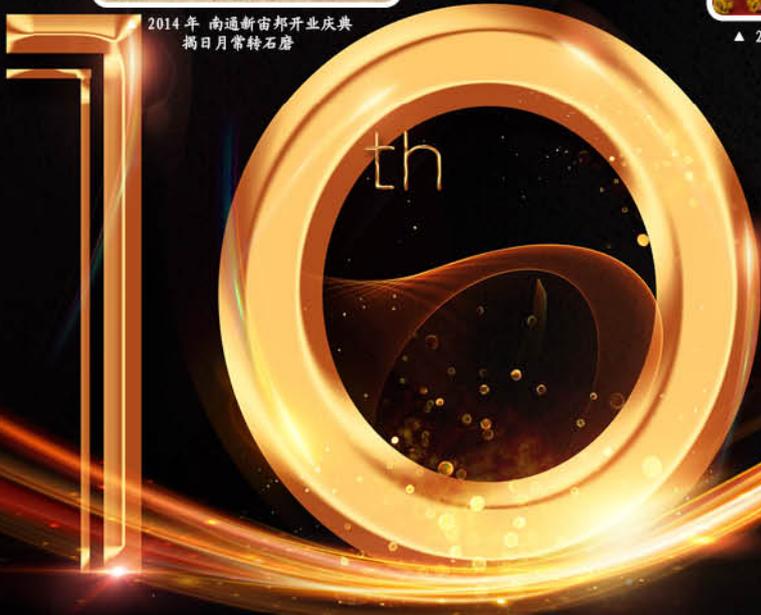
▲ 2018 年欧洲项目签约仪式



2014 年 南通新宙邦开业庆典
揭日月常转石磨



▲ 2019 年 新宙邦科技大厦开业庆典



[十年回顾]

上市十年，业绩稳步持续增长

2002年2月19日，新宙邦于深圳成立；2010年1月8日，新宙邦（300037.sz）在深圳证券交易所成功挂牌上市。十年来，新宙邦借助资本市场的力量，凭借良好的品质与创新优势，及时响应国内外市场形势变化，有效控制成本波动，实现业绩稳步持续增长。2008-2018年，年营业收入从2.3亿增长至21.6亿、年净利润从0.32亿元增长至3.23亿元，复合年均增长率分别为25%、26%，保持营收、净利双位数增长势态。



十年发展，不负股东信赖

十年来，新宙邦总资产从10亿增长到46亿；也曾经历过148亿的市值顶峰和23.6亿的市值低谷。作为一家民营企业，新宙邦十年来纳税总额1.45亿元，上市以来公司向股东派发现金分红累计4.51亿元，累计实现归母净利润18.29亿元，分红率达24.64%，致力于为广大股东创造可持续性投资价值。



▲黑色字体为现有产品，标黄部分为公司2018年非公开募投项目及未来重点拓展的产品，紫色字体为未来可能布局产品

十年奋进，打磨多维业务版图

十年来，新宙邦始终以“成为全球电子化学品和功能材料行业领导者”为愿景，通过内生性增长和外延式发展两轮驱动，逐步衔接 & 扩张业务版图，刺激公司新的利润增长点，增强应对行业风险的能力，实现资源有效协同整合。

十年来，从单一业务到电容器化学品、锂电池化学品、精细氟化学品、半导体化学品四大主营业务并驾齐驱，从单点运

营到多地经营，从深耕国内到拓展海外，新宙邦始终坚持主业，聚焦以顾客为中心，秉承“做专、做精、做厚、做透”的经营理念，不断完善“产品 + 解决方案”的商业模式。

十年磨一剑，烙下成长印记

2008年，新宙邦完成股改。

2010年，在深圳创业板上市，同年荣膺“创业板最具投资者价值企业”。

2011年，与松下、索尼、三星和LG等知名企业开展合作，大规模进入日本、韩国市场。

2012年，目前公司最大的综合生产基地惠州市宙邦化工有限公司正式投产。

2014年，南通新宙邦电子材料有限公司（综合生产基地）建成并投产；同年收购了南通托普电子材料有限公司（盖板业务），张家港瀚康化工有限公司（锂电添加剂业务）。

2015年，实施重大资产重组收购三明市海斯福化工有限责任公司，正式切入有机氟化学品领域。同年，新宙邦获批设立“博士后创新实践基地”。

2016年，成立博氟新材料科技有限公司，自主研发生产新型锂盐LiFSI。同年，首次实施股权激励计划，参与的骨干员工范围超过200人，充分提高了员工的创造性和积极性。

2017年，参股福建永晶科技股份有限公司25%股份，进入无机氟化学品领域。同年，收购巴斯夫中国锂电池电解液业务及苏州工厂；次年，收购巴斯夫北美及欧洲锂电池电解液业务；逐步增强公司在电解液领域的实力和份额，同时作为公司欧美业务拓展的前置过渡和试点。

2018年，启动非公开发行再融资项目，拟募集资金总额不超过11.4亿元，用于投资建设1. 海德福高性能氟材料项目（向氟化工产业链上游延伸，与海斯福形成产业链互补）2. 惠州宙邦三期项目（锂电池电解液产业链上游延伸，降成本强化竞争壁垒）3. 荆门锂电池材料及半导体化学品项目（扩大锂电池电解液业务产能，增强面向中部地区客户的辐射和服务能力）4. 补充流动资金（优化资产负债结构，提升盈利能力）。通过建设非公开项目，延伸产业价值链，拓展优势产能，开启未来10年新征程。

2019年，成立美国子公司，承接出口业务。

2020年，上市十周年规划实施在欧洲和美国投资建设生产基地事宜，行稳致远。

十年积累，巩固核心竞争优势

十年间，新宙邦依托资本市场积极推进，在企业规模、产业结构、客户资源等方面取得了长足发展。目前公司拥有7家全资子公司和7家控股子公司，公司现有员工超过2000人，形成规模、成本的优势的同时，就近服务客户，及时响应需求，与全球优质客户建立深度互信和全面战略合作关系。

公司现有研发人员超过400名，近年来公司研发投入占营业收入比例始终保持在6.5%以上，高于行业平均水平。公司坚持自主技术创新，持续改进工艺技术与产品性能，有效控制产品成本，提高市场竞争力。公司通过自主开发、产学研合作、收购兼并、与客户联合开发等方式开展产品与技术创新，重点培养公司新的利润增长点。公司核心研发团队稳定，研发投入不断提高，为公司持续的技术输出提供保障。

专业化的运营管理，出色的品质控制能力，长期的安全环保规范相辅相成，与此同时，公司聚焦主业，构筑整体解决方案优势，不断积累技术、品质、市场及服务的优势。

[十年展望]

站在十周年的新起点上，新宙邦将依旧锐意进取、持续创新、积蓄力量，继续奋进下一个十年，把握国家政策及市场发展机遇，努力打造全球电容器化学品第一品牌、打造成为全球锂电池化学品最具竞争力的专业公司、打造完善的高端氟化学品产业链、打造成为中国半导体化学品领先企业。

展望下一个十年，新宙邦将继续围绕“全球电子化学品和功能材料行业领导者”的目标，借助资本的力量，依托持续的技术创新与高端客户（市场）的推动，把握好中国经济转型升级的关键期，STEP by STEP (Solid, Thorough, Excellent, Professional 做厚，做透，做精，做专)，确保公司可持续增长壮大，为中国实体经济做出更大的贡献。

奠定成本控制基石 形成全员控本文化

文 / 深圳新宙邦 肖晓明

引言:

近年国内一些规模较大、实力较强的企业开始涉足锂离子电池电解液领域并且纷纷抓紧机遇扩大产能，市场价格竞争压力较大；对安全/环保监管加严的影响，上游主要原材料生产企业逐步规范，规范性投入成本增加，造成采购价格上涨；公司投资建设项目增多，管理规模不断扩大，对公司现有的组织体系、制度流程、营运管理、财务管理、内部控制等方面固定成本投入增加，通过2019年成本控制专项的实施，集团生产基地生产工艺改进及材料战略采购，导入新的供应商及不断的议价，成本控制额达4088万。

2019年作为新宙邦成本控制起始年，从外部市场竞争及公司战略来考虑，控制成本势在必行。围绕“深化市场策略、建好重点项目、优化组织体系、稳固品质基础、降低综合成本、提升经营质量”的工作主题，确保完成全年经营计划目标。延续公司成本控制的目标，财务中心2019年群策全力实施控制方法，从以下方面对专项作小结。

一、确定五个中心及四个基地控制目标

财务中心在6月份集合力量，发动团队力量，对五个中心及四个基地历年数据进行分解，骨干会计及主管级别分配对接到中心或基地。梳理出前5个年度的数据（2015年至2019年），针对各部的业务性质，对主要成本费用近5年度变化趋势进行分析，找到增长的不合理点。根据2019年销售预算增长率，把2019年的成本费用金额同预算增长率作为参照，确定目标金额。将分析报告及时反馈到中心负责人及基地总经理，在财务设定的目标和数据分析下，各个中心及基地积极配合工作，把数据进行分解，进一步确定各单位实际的控制目标，并签批控制任务书。主要控制目标如下：

集团公司2019年成本控制目标



备注：深圳公司主要是物控中心材料成本预计节约目标5,210万，运输费节约395万，管理中心节约143万及研究院节约84万。

二、控制计划及组织的建立

成本控制作为一项重点工作，财务中心从上到下引起足够重视。针对此项工作专门制定计划及成立组织，要求5个中心及四个基地分别提供一个成本控制专员，财务部内部指定财务专员对接各部门。分为三个计划阶段开展工作：1、通过会议组织形式，确定控制组织及业务部门明确控制目标；2、月度重点检查责任单位完成情况，成本控制输出成果；3、年度根据制定控制目标，检查完成率及超额完成经验及未完成原因。明细控制组织如下：

成本控制组织 - 2019年			
责任单位	业务对接人	财务对接人	专项统筹人
物控中心	姜宏	肖晓明	曾云惠、肖晓明、周开
管理中心	樊金雷、吴天翔、张纯	叶清华	
营运管理部	曾欢	叶清华	
研发中心	邱南亚	庞秀丽	
董办系统	鲁晓妹	王林娜	
投资发展部	邓文东	肖晓明	
铝电容事业部	邓小燕	王林娜	
锂电事业部	段丽君	王林娜	
惠州公司	杨刚齐	杨刚齐	
南通公司	李向东	李向东	
苏州公司	陈晓亮	陈晓亮	
翰康公司	孙雪	孙雪	

三、深化成本控制意识，确定成本控制语

财务中心及企业文化宣传科提出征集成本宣传语的方案。策划了征集方案，在微信平台上向全社会推送，提交

时间定在8月15日至21日，设置了有奖征集，重点在于鼓励大家参与的积极性。截止8月21日我们收到了来自全国各地朋友地踊跃提报，共收到235条成本宣传语，经组织成本控制组员投票，结合口号及公司企业文化，确定了我们的成本控制宣传语：“分毫节约始于心，降本增效践于行”。成本控制宣传语以印刷版或电子屏方式投放到各子公司，把成本控制意识深入到全公司上下。

四、成本控制优秀案例及经验的分享

公司成本控制半年度以来，南通公司表现的得较为突出，累计节约成本630万，完成率98%。生产工艺方面做出较多的改善，南通制造二部对工艺如：推广使用吨桶锂盐、成品标签扫描分装一次性粘贴、分子筛烘干工艺适用性验证、LT90直接精制不配溶液及LT83直接精制不配溶液等进行了诸多改良。锂电产品生产基地多及成本居高，我们通过这些案例的分享及经验的传递，对产品成本进行有效控制。

五、月度汇报节约成果

月度要求基地提交节约成本报表，涵盖部门节约措施及节约成本计算的依据，中心按季度提交根据目标节约措施输出的成果，成本组汇总各基地及中心节约成效，月度出具成本控制报告。



全年累计节约额4088万，完成率47%，主要是物控中心材料成本采购同预算成本目标额为5,210万，锂电产业的实际运行同2018年底预算的假设矛盾，预测锂电2019年上行发展，但是事实上电动车国家补助下调及中美贸易战对整体市场影响，经济下行发展，上游材料价格下降，切合实际反映采购部成效，把锂盐及溶剂节约额剔除，材料成本节约1796万；各个基地都在对工艺及生产人工成本进行管控，南通公司表现较为突出，对产品工艺

改制方面做出改善，节约额达到876万。惠州公司成本控制491万，苏州公司控制312万。瀚康公司在今年以来材料单耗及能源耗用超出制定标准，主要是近期氟化车间间断停机，导致氟化钾结晶，材料利用率不高，处理FEC前馏产生FEC成品79吨，产品销售及固废节约成本合计269万，累计节约159万。

在2019年成本控制基础上，我们展望2020年。吸取成本控制的教训与经验，首先我们严格控制预算，2020年预算以零基预算为基础出具，各部门在业务基础上预算2020年数据。

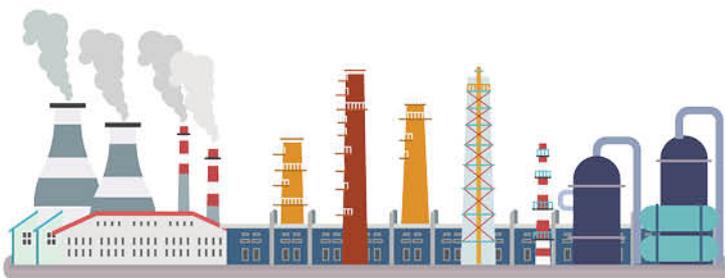
六、2020年成本控制主要方向

(1) 中心严格依据预算控制实际发生额，发现超出预算发生数据要求各部门责任人作出原因解释。

(2) 基地首先规范成本核算方法一致，在统一核算上，把各个基地相同产品生产成进行对比分析，优先选择成本低的基地安排。

(3) 建立一个评比成本节约标兵的组织，半年度组织评比，评选成本节约标兵荣誉，激发每个同事节约成本的积极性。

2019年电动车国家补助下调及中美贸易战对整体市场影响，经济下行发展。公司建设项目的顺利进行，各方面的固定投资增加，整体运营成本增加。我们作为宙邦一成员，深化成本控制意识，发扬主人翁的角色，以实际行动控制成本。养成成本控制的好习惯，助力公司发展贡献自己的一份力量。



行之愈笃，则知之益明

——精益管理项目推进工作综述

精益管理即指通过全员生产维护实现 0 浪费的具有中国本土化特色的活动，包括 7S、精益、精益生产、QC 等管理革新活动及其体系。通过全员参与的班组建设活动，以消灭损耗、挑战生产效率的极限、提高企业竞争力为目的的管理革新活动。

2019 年 9 月，只有起点、没有终点的精益管理在深圳新宙邦研究院正式启动。推行的数月里，公司明确精益管理推进思路，强化过程管控，推进体系愈加稳固。



▲ 研究院精益管理项目正式启动

建组织 定制度 分任务

深圳新宙邦研究院成立了各级精益管理项目推进组织机构，将精益管理作为重要项目工程来抓，让项目推进有了坚实的组织保障。此外，研究院还从机构健全、制度建设、方案设计、计划实施、工作指导、项目管控等方面，为项目的扎实推进筑起了规范、系统的制度保障体系。

建组织

项目启动之初，深圳新宙邦研究院精益管理项目各级

推进组织架构已组建完成，向（秋芬）总作为此次项目的组长、宋（慧）总、高（家勇）总、赵（大成）总三人作为项目的副组长、推进办成员为李美杰、张飘、李少强、各部门负责人及科室内成员分别担任各组的组长、指导员。现在，研究院已经形成了主要领导亲自抓、推进办总协调、相关部门齐配合，分工明确、责任落实的良好工作格局，高效协同的推进机制。

定制度

什么是制度？制度就是规程，是一个社会组织或团体中要求其成员共同遵守的办事规程或行动准则。一个项目是否可有效推行，制度是不可缺失的一部分。深圳研究院推进办在项目正式启动后，深知制度的建设要成为重点工作来抓，也是项目启动前期必须落实的重要任务。结合研究院具体情况，《精益管理竞赛及考核办法》在经过一遍遍的修订、一稿稿的完善，终于在项目推行前期正式制定完成、发行，并已对各组人员进行培训，各组也对组员进行进一步培训及宣导。



制度的明确，让精益管理项目推行有了标准，推行内容不断深入，全员素质、能力也得到明显的提高。

分任务

工作计划的合理制定、任务的合理分配不仅能够提高作业效率，还能够让各小组在精益的道路上越走越远，越走越好。精益管理推进办每期根据顾问师布置的工作，分解推进办及各小组工作任务，各小组结合部门情况对工作任务进行合理分解、制定每天、每周工作计划。

按照这一思路，各小组在精益管理项目的推进过程中，不断创新、主动改善。现在推动精益管理工作，已经调动起员工的积极性，逐步营造出“人人谈管理，发展靠管理”的精益气氛，全员持续改善的精益文化正在加速孕育。

学理论 定目标 抓落实

深圳新宙邦研究院精益管理项目自启动以来，紧扣项目进程循序推进的20余次培训课程，实现了精益管理理论、工具、方法的层层传递；OPL点滴教育、红牌大作战、岗位维持基准、看板管理等众多知识内容的导入，公司领导、精益推进办、研究院各部门负责人及指导员等近200人（次）在培训中汲取精益“营养”。



▲精益管理培训现场

定目标

“希望通过精益管理项目，一方面能使全员不断地完善、超越自我，树立持续改善的理念，永远追求进步的思想；另一方面为公司追求卓越、进一步实现高品质、高价值提供有力保障。使新宙邦建立起快速反应市场需求的均衡化

生产系统和效益化运营能力；通过持续的精益改善，形成具有行业竞争优势的卓越价值流和管理模式。”这是精益管理项目启动之初，公司领导明确的总目标。

研究院紧扣实际情况、紧贴管理需求制定了本项目各阶段的目标。目标的制定，使项目推进工作更加有效，各小组执行效率显著提高。

总目标下达子目标的确定，让项目全局推进的思路和方向更加清晰。



▲研究院精益管理项目目标制定

抓落实

4名推进办成员及20多名精益管理指导员成为推进研究院精益管理项目的生力军，为全面推进精益管理项目奠定了基础。在车间、实验室、办公室……一个个年轻的身影穿梭在现场。推进办成员在接受精益知识培训的基础上，深入现场，分析现状，提出改善建议，向顾问老师“取经”，与各组相关人员互动交流，运用精益管理工具和方法，采取有效的项目管控方式，抓过程、抓进度、抓时效，有序推进项目实施。如今，各组指导员正在针对TPM（全员设备维护）开展自主保全活动。截至目前，短短四个月，研究院各小组已完成OPL点滴教育119件、7S改善225项，完成设备清扫161台，岗位维持基准实现区域全覆盖等。

与此同时，公司内刊、微信公众号、公司OA新闻专栏……各类媒体成为公司导入精益理念的有效平台，迅速把精益宣传的“触角”延伸到车间、实验室以及各部门，形成了精益管理步步深入的良好氛围。

专项行动 建标杆

3S活动、红牌作战等活性化活动让持续改善的精益思



1	2
3	4
5	

- 1、抽屉内物品摆放杂乱，查找不便（前1）
- 2、分类存放，便于拿取（后1）
- 3、柜内物品存放杂乱（前2）
- 4、整齐摆放，库存数量清晰（后2）
- 5、人机分离模式（后3）

想落地生根，并得到拓展和实践。各组、各区域围绕现场精益、设备精益、流程精益、品质精益、学习与创新等，开展相关活动，形成了全员参与、持续改善的积极氛围。



▲向（秋芬）总粘贴第一张红牌

现研究院已进入全面推进阶段，精益之风吹遍厂区每一个角落。此时，已获得两次“羚羊奖”的新材料设计与合成研究部、技术管理部更成为精益管理推进的表率，他们的改善方法和成果为公司其它小组的改善工作提供了宝贵经验。精益理念的深入渗透、精益改善的广泛开展正在形成推进公司精益管理项目的强大动力。

行之愈笃，则知之益明。通过近3个月项目实践，精益小组成员充分体会到真正将理论与实践结合起来，两者相互依赖、相互促进，只有将精益理论知识和工具有机的与项目实际工作流程两者结合在一起，才能在工作中形成真正的精益工作理念和思维。

百尺竿头更进一步，精益管理本就是一种卓越文化，是一个不断探索、不断实践、不断深化、不断完善的过程。研究院各小组正在继续深入推进精益管理，实现全员、全过程、全方位的降本增效，为公司实现有质量、有效益、可持续的增长而努力奋斗。



浅谈 IT 信息化建设与管理

文 / 深圳新宙邦 江为泉



引言

运用 IT 技术缩短产品交付周期、提高设备和人员的工作效率、提升车间自动化水平、减少对人员的依赖是中国制造业企业数字化转型的整体目标。新宙邦作为化学原料及化学制品制造业企业，加强信息化建设与管理，是企业可持续发展的必由之路。

一、管理信息系统建设

企业信息化建设是信息技术、业务和管理的有机统一，涉及管理模式、组织变革、业务管理与生产流程等多个环节，以及外部机构、供应商与客户等多方面因素的系统化工程，根据目前制造型企业的最佳实践和新宙邦实际业务需求，公司已实施的管理信息化系统有：

1、ERP 系统——企业资源管理系统

ERP 系统 2015 年 1 月份上线，满足了深圳、惠州和南通公司间的财务一体化管理需求，增加业务管理数据的透明度，系统实施后各公司财务部门的月结时间明显缩短。

2017 年中旬，以新宙邦内部团队为主导，圆满完成了将苏州诺莱特的业务纳入集团 SAP 系统管理；2018 年初，由集团 HR 主导完成 SAP 系统的 HR 模块实施，将全集团的人事、薪资和考勤数据统一纳入 SAP 系统管理；2019 年中旬，完成了将三明海斯福业务纳入集团 SAP 系统统一管理；2019 年底在 SAP 系统中建立湖南福邦、荆门新宙邦和海德福三家在建子公司的相关基础数据，从基地建设阶段开始，将日常管理业务数据纳入 SAP 系统。

根据集团公司的 IT 信息化建设规划，计划在 2020 年中旬完成瀚康公司 ERP 系统的升级工作，届时将实现全集团财务一体化的管理模式。

2、OA 系统——协同办公系统

2014 年 1 月，新宙邦成功导入新一代数字化办公平台，主要实现流程电子化、会议管理、新闻管理、知识仓库等模块功能，随着系统运维和管理的日趋成熟，目前系统使用范围已覆盖全集团所有子公司和在建项目，根据系统后台数据统计，目前系统注册用户数达 1100+ 人次，2019 年度用户已发起的 OA 电子流程数量共计约 111300+ 条。

通过将 OA 系统与 SAP 系统的数据接口开发集成，按需提取 SAP 系统的业务数据转入 OA 系统完成相关管理节点的评审，并自动回写入 SAP 系统中。实现系统间业务数据的快速流转，减少人工录入环节，提升人员工作效率、减少流程数据的差错率。

除以上业务系统外，还有为销售部门服务的 CRM（客户关系管理）系统、为财务中心和管理层决策服务的 BI 财务数据系统、为研发部门服务的 RDM 研发管理系统等。IT 部门将致力于满足业务部门不断发展的管理需求，继续深

化应用和优化各信息化系统的管理功能，使之能更好地支撑业务的可持续发展。

二、企业信息安全管理

“没有安全就没有一切”，公司的信息化系统能一直稳定、高效地运行，提供可靠的系统服务，得益于系统安全管理工作的有效开展。IT 部门参照 ISO27001 信息安全管理体系的相关标准，设计公司的信息安全管理架构。运用多种技术手段多维度地实施事前预防、事中管理和事后审计的安全管理策略。

1、网络安全管理

为了向各生产基地信息化系统提供稳定、安全的基础网络环境，IT 部门运用流量动态监测、虚拟专用通道加密技术、网络安全边界和配置有限访问策略等技术手段，从技术层面保障集团网络内部数据交互的保密性、真实性和完整性。

2、病毒防护管理

计算机病毒的预防和治理是企业安全管理的重点工作之一，根据病毒的传播特性，IT 部门采用互联网访问控制、VLAN 隔离等技术措施，在用户与服务器端之间部署防病毒系统等，可有效降低计算机被病毒感染的风险。

3、数据备份管理

IT 系统的数据管理价值主要体现在实时性、可用性与完整性。大到自然灾害，小到计算机病毒，乃至服务器硬件故障或操作员意外操作失误，都会影响系统的正常运行，甚至造成整个系统的完全瘫痪。数据备份的任务与意义就在于，当灾难发生后，通过备份的数据完整、快速、可靠

地恢复原有系统，是信息安全管理最后一道“防线”。针对信息化系统的结构化数据，IT 工程师采用系统调度定期执行备份任务，再使用磁带设备进行离线备份异地保存。保障信息化系统在出现极端故障情况下，系统及业务数据能被完全重建。

4、用户管理与制度建设

业务部门的用户是 IT 信息化系统数据输入和维护操作者，过失或有意的违规操作行为同样会带来信息安全风险。IT 部门根据年度培训计划安排，每年度组织两次公司级的信息安全培训，旨在提升公司员工的信息安全意识。每年组织实施一次系统权限内部审计，确保用户权限最小化，通过实施移动存储设备管控等措施降低信息数据的泄密风险。除了实施以上技术管理措施，IT 部门还着力完善相关管理制度的建设：2019 年修订完善了《OP-33 信息系统管理程序》，编写、发布了《信息系统安全手册》。为大家学习和了解新宙邦信息安全的相关知识提供系统指引。

企业的信息化建设与管理工作，需要和业务发展紧密结合。IT 部门致力于成为信息技术应用和运营的管理专家，为公司各单位提供安全、可靠、高效的基础平台、信息服务和决策支持，贯彻好“集团直管、统一规划、分步实施”的信息化建设管理思路，运用好“业务需求为导向、解决业务问题为目标，业务主导蓝图设计、IT 组织技术实现”的实施方法论。

在这个技术迭代日新月异的年代，IT 信息安全管理将面临更大的挑战，“信息安全，人人有责”，公司各单位需要不断提升信息安全管理意识，在公司保密委员会的领导下，结合 IT 部门的技术防控措施保护好公司的信息资产，信息安全管理只有起点没有终点，我们一直在路上！



探索前行 行则将至

——2019年公司商业秘密保护建设总结

文 / 保密办 范家威



2019年11月24日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于强化知识产权保护的意见》（以下简称“意见”），意见提出，力争到2022年，侵权易发多发现象得到有效遏制，权利人维权“举证难、周期长、成本高、赔偿低”的局面明显改观；到2025年，国家知识产权保护能力有效提升，保护体系更加完善。同时，意见要求在专利、商业秘密等领域加快引入侵权惩罚性赔偿制度，研究降低侵犯知识产权犯罪入罪标准，提高量刑处罚力度。

知识产权是企业的重要资产，事关企业经济效益和竞争优势，意见的印发对企业开展知识产权风险防控体系建设意义重大。作为知识产权的重要组成部分，对商业秘密的保护至关重要。公司自2018年下半年起就建立商业秘密保护建设项目，开始探索公司商业秘密的保护。2019年，公司保密管理工作得到实质性开展并取得阶段性成果，具体如下：

一、公司商业秘密建设工作回顾

商业秘密建设工作涉及涉密人员管理、涉密区域管理、信息化安全管理、通讯与办公自动化管理、研发技术管理、项目管理、资产识别和资产标示，同时还需要定期开展商业秘密培训、风险测评和监督检查，是一项全面、系统、宽领域的持续性建设工程。

2019年1月，总裁办已完成公司商业秘密泄密风险走访调查、风险测评，并探讨确定了“依法规范、预防为主、突出重点、严格执行”的商业秘密保护方针。

为了加强公司对商业秘密保护工作的引导，降低商业秘密泄密风险，提高公司商业秘密保护水平，公司成立商业秘密保护委员会作为公司商业秘密保护的领导机构，并在商业秘密保护委员会下设立保密办公室（设在总裁办），负责商

业秘密保护委员会的日常工作。保密办的商密建设工作重点在于“制定制度、贯彻措施、落实培训、监督检查”。

在制度层面，保密办已制定 10 个商业秘密保护制度，对公司商业秘密管理及人员、区域、信息、办公、技术、工程、项目、资产 8 个专项作出具体的管理规范，详见附录。

在措施层面，1) 建立商密管理台账。保密办已建立《涉密岗位台账》、《涉密人员台账》、《涉密区域台账》、《涉密实物资产清单》、《涉密数据资产清单》、《涉密文件资产清单》；2) 完善保密管理协议。保密办已更新《保密协议》、《竞业禁止协议》版本。对于核心涉密人员，已要求签订《核心商密保密协议》；对于保密人员管理的漏洞，如公司保安、保洁、物业、第三方服务人员，已安排保密培训并要求签订保密协议；3) 保密办已设计涉密区域标识方案并安排落实；4) 保密办联合 IT 部门，对公司电脑外网控制、解密策略、网盘云盘、通讯工具等作出具体的控制方案并安排落实。

接下来，保密办将按计划在 2020 年内落实保密培训和监督检查，加强公司员工的保密意识，落实保密管理各个方面的检查改善。

二、公司商密建设工作展望

商业秘密保护建设工作的立足点和着力点在于预防管理，从源头做起，从基础抓起，不断提升商业秘密保护理念，

尽一切努力消除可能出现的泄密隐患和漏洞，增加公司商业秘密的安全系数，防止泄密事件的发生。2020 年公司保密体系建设工作主要从以下几个方面重点加强管理：

1、不断增强公司员工保密意识，组织开展保密法规、制度培训，不断提高公司员工的保密意识和保密水平，推进保密工作制度化和规范化；

2、持续完善公司保密措施，不断规范人员、区域、信息、办公、技术、工程、项目、资产的保密管理工作流程，责任分解并且落到实处，做到有分工、有协作，各尽其职；

3、强化监督检查，根据业务谁主管，保密谁负责的原则，按照保密责任对各单位的保密工作定期进行检查，及时发现问题，促进保密措施有效落实；

4、加强集团化保密管理建设，将深圳总部的保密管理经验和模式带到各子公司，结合各子公司经营发展的特殊性，参考总部模式建立保密管理体系。

随着经济的不断发展，企业间的竞争愈加剧烈，如何保住企业竞争优势、保守商业秘密，成为众多企业越来越关注的重要管理课题。保住商业秘密，就是保住商业市场。商业秘密保护工作事关公司全局，公司必须持续加强保密管理建设，不断探索和落实保密机制和管理模式，从而不断提高公司保密能力，在竞争激烈的商战中稳中求胜。



附录：公司保密管理制度

《关于成立公司商业秘密保护委员会和保密办公室的通知》-[人资通(2018)40号] 2018.12.21

《商业秘密管理制度》-(MS-PA-64) 2019.01.30

《商业秘密涉密人员管理制度》-(MS-PA-65) 2019.04.30

《商业秘密涉密区域管理制度》-(MS-PA-68) 2019.05.17

《信息系统安全管理制度》-(MS-PA-67) 2019.05.06

《通信与办公自动化安全管理制度》-(WI-33-12)) 2019.05.20

《投资项目及工程商密保护控制方案》-(MS-PA-70) 2019.06.05

《技术秘密保护管理办法》-(MS-PA-69) 2019.06.05

《商业秘密资产管理制度》-(MS-PA-74) 2019.06.26

《商业秘密定密管理制度》-(MS-PA-73) 2019.06.26

防止泄密，我们可以向日本企业学什么？



一、加盖封口印记

在向客户邮寄信件时，有些日本员工会按业务流程规定，在信封的封口处加盖封口印记。封口印记的样式多种多样，有的是汉字“封”“封缄”，也有“企业名称”加上“封缄”两个汉字。当然，也有一种简单做法是直接在封口处画个“×”。

二、预填附件清单

在需要客户回寄文件资料时，有些日本企业内部规定，不仅要在寄出信封内附加一份文件资料清单，还要把需要客户回寄的文件资料名称，全部预填在回函信封上。寄信人将相关资料装入信封后，可以直接在信封上标注记号，表示已经确认过相关资料。这种办法不仅便于客户在邮寄回函时，检查文件资料是否齐全，也便于企业收到文件资料时，能立即确认其中是否有差错。

三、规定保密措施

很多日本企业规定了详细的文件保密措施，以下简要

列举一些，仅供参考。

1、保密等级。在发放文件前，文件发放人不仅要检查文件内是否夹有应当保密的信息，还要确认文件的保密等级。

2、分类等级。文件的编写者必须提前申请文件的保密等级，文件的发放者必须严格按照文件的保密等级进行发放与回收。

3、回收记录。所有应当回收的重要文件，传阅后必须立即做好发放、回收的记录。有些日本企业规定了严格的文件回收归档期限，例如，会后立即归档禁止拍照、复印的文件；发放当天必须归档的文件等。

4、限制传阅。如果机密文件需在会议上传阅，必须请示业务主管签字批准，并记录传阅时间及人员。

5、限制复印。如果复印机密的会议文件，必须请示业务主管签字批准，并记录复印的内容。

6、记录打印。很多公司的打印机都有自动记录打印文件情况的功能。任何员工在任何时间打印文件都会被记录在打印机内。

7、限制打印。有些公司规定，任何员工不得擅自打印具有严格保密级别的公司文件。若开会时需要阅读机密文件，只能在电脑上阅读。

8、废弃管理。员工必须把不需要的会议文件，投入“机密文件箱”或立即用碎纸机处理。

9、空壳电脑。员工外出时必须使用空壳电脑。这种电脑内没有任何文件信息，员工只能通过密码上网后，用专用的云端服务器处理文件。

10、云端工作。员工外出时，只能通过云端服务器上收发邮件，及阅读、处理文件，因此不用担心丢失任何工作信息。

11、清理桌面。有些企业明文规定，员工必须把处理中的文件放于自己视野内，离开办公桌就要把文件放进抽屉内或归档存放，“人在文件在，人离文件离”。

12、禁用客户U盘。一些企业明文规定，禁止本企业的员工使用外部单位或个人的U盘。这是为了防止电子文件被病毒感染，或U盘丢失、被盗用导致文件内容泄漏。

四、机密文件处理

有些日本企业内部规定，必须把废弃的重要文件投入“机密文件箱”内或用碎纸机进行处理。但也有些企业不相信任何外部服务机构，明确规定所有需要报废的重要文件，必须由本企业员工亲自用碎纸机处理。

日本有专门的保密文件回收服务公司，其工作人员会根据签订的回收报废文件日程表，定期在企业总务人员的监督下，从“机密文件箱”内回收文件。这些公司也会在销毁文件后，向企业提交机密文件处理证明书或销毁文件实施报告书。

五、检查、核对印章

日本企业在签订合同书或重要文件时，会仔细检查对

方的印章是否正确。例如，印章的公司名称是否正确、清晰；印章加盖的位置是否正确；印章是否与以前的一致；印章是否通过了相关银行的审查；印章是否与印鉴证明书上的印章一致，等等。

六、获取印鉴证明

与一些日本企业签订重要合同或签署重要文件时，除了盖章、签字外，有时还要提供由政府部门出具的盖章人的印鉴证明书。通过印鉴证明书上的印鉴影印样本，可以先检查一下合同或文件上的印章是否有异。

七、文件删除协议

有些日本企业在委托中介服务咨询机构进行专业服务时，会在委托合同中特别要求增加一项关于文件删除的协议内容。即中介机构在完成专业服务后，必须立即删除电脑、云端设备及数据服务器上的该企业提供的所有文件资料。而且，还要向该企业提交一份已经完全删除了所有电子文档的书面证明。

八、文件更新记录

有些日本企业内部规定，在文件最后一页，列表记录好文件的所有更新情况。这些记录包括但不限于以下内容：文件编号、更新日期、更新人员、更新页码、更新内容、更新次数……

文章节选自：企业管理杂志 作者：曲军，有删减



浅谈集团体系建设与规划

文 / 深圳新宙邦 秦晓贺

“

以近来的CATL和松下的审核为例，仅就变更管理的流程，他们就断点管理、变更点的管理、变更报告的管理等方面提出了很多建议。

”

时光荏苒，2019年已接近尾声，在这一年里，公司各种活动也开展的如火如荼，跟着公司不断向前迈进的步伐，新宙邦的质量管理体系也将迎来新的发展。

一、内外部环境分析

1、客户要求的需要

近年来，新能源汽车行业的快速发展吸引了国内外大企业开始涉足此领域。自IATF16949:2015汽车质量管理体系标准发布后，经过初期探索阶段，新能源行业对于传统汽车行业要求理解逐渐加深，传统汽车行业内的常态化的要求会逐渐移植到新能源汽车行业，对于生产新能源汽车锂电池电解液的新宙邦，客户会提出越来越严格的要求，这是一个必然的进程。以近来的CATL和松下的审核为例，仅就变更管理的流程，他们就断点管理、变更点的管理、变更报告的管理等方面提出了很多建议；在过程控制方面，客户逐渐开始要求CPK大于1.67；可预见未来的质量管理体系的趋势一定是严要求、高标准。

2、公司发展的需要

新宙邦经过二十多年的快速发展，已成长为国内领先、全球知名的电子化学品及功能材料生产企业，拥有多家全资和控股子公司，公司已进入到国际化的发展新阶段，布局全球、开展国际竞争、服务高端客户等不仅需求有技术领先的产品，更需要有国际水准的质量管理体系来保障。在这样的大环境下，新形势对公司的质量

管理提出了更高的要求，如果现有的质量管理体系不能根据公司发展方向给予快速响应，进行相应调整，未来将不能满足公司快速发展的需要。

二、集团体系建设

在外部越来越高的要求和公司大战略的背景下，集团体系建设工作势在必行。未来，新宙邦品保部拟从以下方面开展相应的工作：

1、以客户为中心，充分了解需求

以客户为中心，以客户需求为导向，是我们公司质量管理的重要原则之一，而客户需求可以得到完整正确的识别、评估、传递是提供符合客户要求的产品和服务的基础。客户需求分为产品的要求和对管理体系的要求，产品的要求主要体现在《客户特殊需求》中，而客户对管理体系的要求（此要求主要体现在品质协议、采购协议等合同文件中）现在还没有进行系统的管理。品保部将先从组织准确识别客户需要出发，简化目前客户需求传递与审批流程，确保基层相关人员能够明确知晓客户的需求。只有充分了解了客户需求，才能够达到让客户满意的目的。

2、供应商管理体系优化与完善

常说“巧妇难为无米之炊”，供应商作为公司的一个重要相关方，对公司有着至关重要的影响。如果一个公司没有好的供应商管理体系，没有供应商提供稳定的合格的原料，很难会制造出符合客户要求的产品。因此，

为了进一步提高原料合格率，保证原料的稳定供应，降低企业成本，需要优化细化现有供应商管理体系。品保部将从加强对新供应商的把控，确保导入符合要求的供应商；建立供应商分级、分类管理机制；统一各基地测试方法，提高数据一致性、准确性等方面来优化供应商管理体系。

3、构建集团化的管理架构

新宙邦成功上市后经过十年的快速发展与扩张，已经发展成了拥有多家全资子公司及控股公司的企业集团。但除了少数几家实现了QEHS一体化认证的子公司外，其余多数子公司在QEHS管理方面基本上还处于“各自为政”的状态。目前的松散局面不利于公司集团化统一管理，应管理层要求，品保部将从2020年起开始构建适合集团化管理的QEHS管理架构与模式，并开始建立可供子公司复制的QEHS管理体系。

4、深入开展流程优化工作、加强持续改善机制

持续改善是公司进行内部完善的重要机制，流程优化则是持续改善的重要手段。在2020年，品保部将组织实施建立流程优化的方法制度，深入开展流程优化工作，优化重点问题流程，提高流程效率和质量，以完善公司的质量管理体系。

最后，相信在新宙邦管理层的引领下，员工的支持下，品保部一定能够推动新宙邦的质量管理水平达到国际先进水平，令客户更加满意。

反腐倡廉：我们永远在路上

文 / 深圳新宙邦 贺靖策



2019年是审计监察工作三年规划中的开篇之局，审计监察部定位为公司“核心价值观的坚定捍卫者”及“提升公司内控水平、降低运营风险”，2019年我部除完成团队建设及正常审计工作外，重点在完善反腐制度，建立新宙邦对腐败的“三大原则”（零容忍原则、人人反腐原则和问责原则）及“三不策略”（不想腐、不能腐和不敢腐），并通过微信公众号、OA、邮箱等多平台推广和宣传公司反腐信息动态，从全年情况来看，取得了一定成效。

审计部更名为审计监察部，监察职能在工作中如何体现？在任务重人员紧的情况下，审计工作如何更好、更高效地开展？制度建设取得了哪些成效？如何“让廉洁意识潜移默化入耳、入脑、入心”，在公司中构筑“不想腐”的思想防线，“不能腐”的管理机制和“不敢腐”的监督机制，并推动廉政建设和反腐败工作开展，本文将对2019年审计监察工作进行系统地回顾和总结。

一、制度建设

2019年为新宙邦反腐制度建设元年，我们从0做起，目前已发行《举报人保护和奖励办法》、《反腐败条例》、全新版《廉洁协议》、《礼品管理制度》四项制度文件、和已发布的《审计问责制度》，这些制度为新宙邦反腐工作的基本制度，将对未来反腐反舞弊工作的开展打下良好的基础：

1.1 《举报人保护和奖励办法》：2019年1月发布

为鼓励公司内部员工、供应商及合作伙伴积极举报舞弊腐败行为，共同打造阳光诚信的商业环境。公司希望通过价值观宣导、举报奖励制度和司法打击等多维度相结合的方式，践行诚信、廉洁的企业文化，并带头为全行业营造良好的商业氛围，进而推动整个社会的诚信建设的步伐。新宙邦坚持“客户为中心”和“诚信经营”的理念，携手供应商及其他合作伙伴建立紧密的合作关系，共同打造一个健康和共赢的生态环境。

1.2 《反腐败条例》：2019年3月发布

为加强新宙邦集团内部治理和控制，有效防范和控制公司的腐败风险，打击腐败行为，防止损害公司、股东、员工利益的行为发生，根据国家法律法规结合公司规章制度实际情况，制定本条例。

公司反腐败遵守三大原则：零容忍原则、人人反腐原则、问责原则；腐败行为是指公司员工在履行职责或者行使职权

过程中发生滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，损害公司利益的行为以及违反诚信的行为。

1.3 全新版《廉洁协议》：2019年9月发布

《廉洁协议》于9月份修订最新版，各公司有合作的供应商正常每年均需签订一版，每年度签署过程中如有供应商反馈有与深圳公司签署过（当年），则子公司可做好登记备案，并保存一份深圳公司签署的扫描件即可，勿需额外多签一份。如只是与其他兄弟公司签署过，建议本公司本年度仍需签署一份。对于重大合同（开展招标程序的合同或未经招投标但金额超200万的合同）均需在签订合同时同步签订《廉洁协议》，OA评审时，《廉洁协议》需同步评审。

1.4 《礼品管理制度》：2019年11月发布

公司在正常的商业往来中，送礼和收礼是大家永远要面对的问题，对内，对外，上下级这些关系中涉及的礼品问题如何处理，公司如何对这方面的行为进行规范，既能

满足公司日常的业务开展需要，又不至于上升到贪污腐败的程度，本制度会逐一为您解答；

1.5 《审计问责制度》

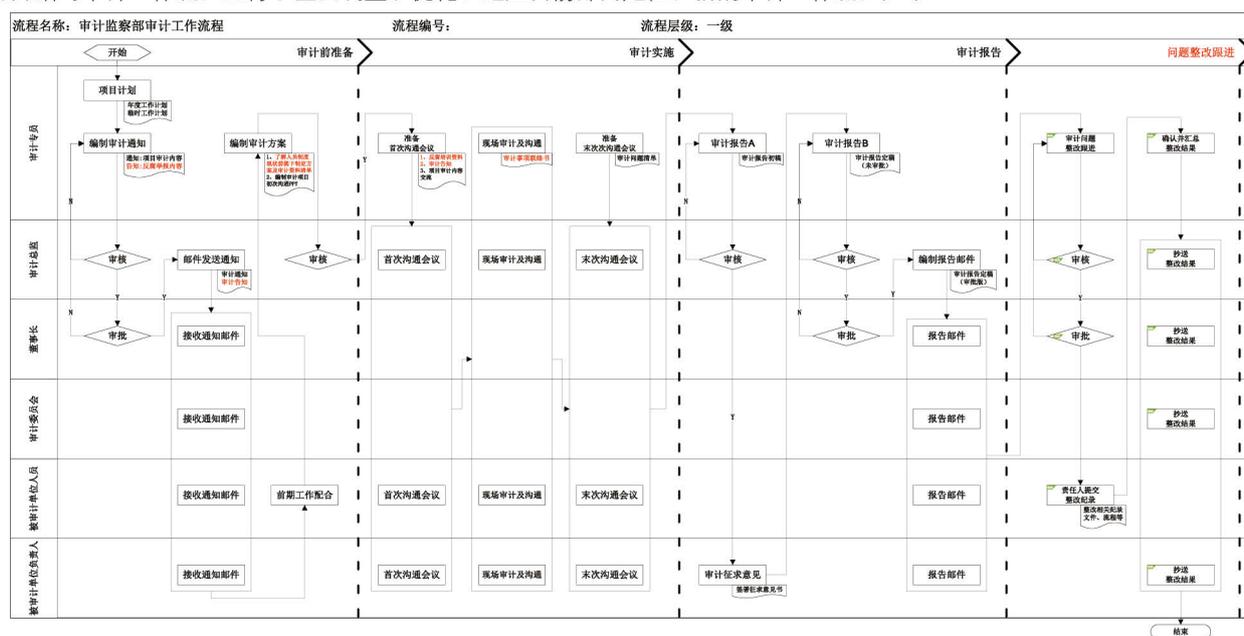
目前审计报告中发现问题，整改问题，但并未对问题产生的背后的单位和责任人员进行问责，导致历来审计问

题不重视，后续仍有重复发生，对于公司来讲，急需建立审计问责机制，对审计活动中发现问题，依据规则对被审计单位或相关责任人员进行追究责任。建立审计问责制度的目的不仅仅是追究问题的责任，更是促进各单位和责任人员重视审计问题并及时整改，降低经营风险，减少制度漏洞，同时起到监督威慑的作用，防止问题的再次发生。

二、审计工作流程优化

为适应公司发展需要和部门目标定位，审计监察部调整组织架构，审计部改为审计监察部，分为审计组和监察组，审计组负责公司例行审计和专项审计任务，监察组负责公司反舞弊反贪腐的体系建设，信息宣传，专案查办等。

基于部门职能的变化及对审计工作更高的要求，为提升审计效率、降低审计成本、结合反腐宣传等目的，审计监察部于7月开始对审计工作流程进行了全面调整、优化以适应目前部门定位。新的审计工作流程如下：



新流程与原工作流程有6方面不同：

2.1 发布审计通知时，同时发布审计告知

审计通知主要是讲清楚审计项目的基本内容，审计告知主要是审计人员进入本单位将要开展通知中的审计项目，在此期间可接受各方人员关于腐败行为的信息举报。不仅在审计工作中开展正常的审计项目，同时也在此过程中公布举报途径并接受举报。

2.2 单独出具审计方案

原审计流程中审计方案与审计通知结合在一起，出现现场审计时间较长，正常在两周以上，被审计单位需承担较高的时间成本和接待成本。通过分析发现，现场中很多时间花在熟悉被审计单位的制度流程方面，并且审计方案针对性不强。因此我们在新流程中，将审计方案从审计通知中分离出来，并由审计人员熟悉被审计单位的基本情况、制度、流程后，再有针对性地提出审计方案，经审批后审计人员再到现

场进行审计，这样在现场审计的时间也大大缩短，进而提升审计效率和降低审计成本。

2.3 首次沟通会议中，除交流审计项目内容外，增加反腐培训、审计告知内容

公司要建立反腐方面的三大原则及三不策略，培训和宣传永远不能缺位，对于审计来讲结合审计项目的开展，对被审计单位的人员进行反腐培训是个不错的方式，这样能持续培训，且人员覆盖面越来越多，再结合“廉洁新蜀邦”微信公众号平台一起，起到警示教育、发挥警钟长鸣作用。

2.4 现场审计过程中，增加“审计事项联络书”以明确发现的问题

为减少重大问题的事后反复沟通确认，提升审计效率和审计质量，对于发现的问题在现场双方需通过“审计事项联络书”形式确认一致。

2.5 审计报告征求意见稿中增加签署“征求意见稿”

通过“征求意见稿”中签字并回函来明确对审计报告的意见。

2.6 审计问题整改和跟进 OA 化

原审计问题均靠人工跟进和统计审计报告中问题的整改情况，效率低下且效果不佳，后续还需开展跟进审计，增加审计成本。7 月份审计监察部和 IT 部一起，将审计问题的整改和跟进已放到 OA 上：AU-06 审计问题整改跟进申请。审计报告中如有涉及需要整改的问题，均将通过此流程反馈给需整改的部门及责任人，审计监察部审计专员跟进此流程并落实确认整改情况，此项大大提升审计问题整改效率并降低审计成本。

三、廉洁文化宣传

廉洁文化宣传“高步调”绷紧“纪律弦”，持续组织学习反腐相关制度和案例，为进一步加强反腐倡廉教育，不断增强员工的廉洁意识，提高防腐拒变和抵御风险的能力，确保反腐倡廉宣传培训活动落实落地，截止到目前微信公众号累计发布文章 14 篇，《新视界》发布审计相关文章 3 篇，在公司 TTT 项目下，开发《解密腐败面纱》课程，目前已在海斯福和瀚康公司进行两场专项培训，后续我们到各单位审计时持续开展反腐培训，警钟长鸣。

在公司《反腐败条例》、《举报人保护和奖励办法》运行下，2019 年 8 月研发中心曹宗泽主任主和 2019 年 9 月采购部陈超梅两位主动上报合作伙伴赠送的购物卡，两位均及时在审计监察部登记报备此事项详细情况并移交购物卡，审计监察部对此事项进行了确认核实。曹宗泽和陈超梅的行为符合公司文化要求和制度规定，树立了良好榜样，对构建清正廉洁的新宙邦起到了很好的表率作用。

未来我们将收集公司内外典型案例，整理成报告在 OA、公众号、邮箱等平台公示，并在各单位审计时巡回培训组织学习，发送资料给到未审计单位自行组织学习。各部门负责人在与部门人员交流时，也需开展廉洁谈心谈话，让反腐倡廉活动精神深入人心。

四、畅通渠道内外协调

举报的途径核心在两方面，一是内部，二是外部，内部关键在于员工，外部关键在于合作伙伴，如何走群众路线，让内外力量均能发挥应有的作用是我们一直在思考的。

内部员工方面：2019 年通过各项制度发布以及 8 月与人力资源部一起大力推广“廉洁新宙邦”公众号活动，目前关注人数已达 1151 人，占到集团人数一半以上。在员工中，推广了举报渠道，提升了审计监察部在各员工心中的熟知度，

截止到 11 月底我部累计收到各类举报和反馈事项达 7 项，其中已结案 4 项，在查 3 项。

外部合作伙伴方面：一是修订全新版《廉洁协议》，二是在集团内部全面推行，原来此协议覆盖的范围较窄，2019 年我们借新版发行之机，在全集团各公司内推广，各公司有合作的供应商正常每年均需签订一版，是否落实签订也成为审计工作的一部分。

审计监察部将进一步畅通举报渠道，加强内部各部门之间协调，加强外部如公检法等机关、反腐联盟的协调，加大对违规违法行为的查处力度。

五、2020 年工作规划

2020 年工作是在 2019 年基础工作上的进一步延伸，结合集团工作目标审计监察部 2020 年度工作主题是“两抓两建”。两抓：一是抓工程审计：对于工程项目全周期、多位关注，强化事前和事中控制，并调整原来工作节奏，强化现场监管，每个重点项目由审计监察部专人负责跟进，每季度保持一到两次到现场审计，并形成季度简报，年度形成项目年报，推动项目管理水平提升，降低项目风险。二是抓专项审计：重点风险环节如采购、信息安全、应收账款、OA 流程效率、费用报销、募集保证金等方面开展审计，为公司安全高效运营保驾护航；两建：一是完善反贪腐体系：完善监督体系、反腐宣传教育，以案说法，收集整理公司成立以来所有典型案例，编辑汇总上内网，借鉴外部典型案例，并走出去外部交流学习，构筑反腐篱笆，从制度建设到信息宣传到公司文化价值观传递，形成不想、不敢、不能舞弊贪腐的体系。二是打造团队：为提高审计质量夯实人力基础，建立审计人才梯队，培养和造就一支专业审计队伍。

审计监察部将“公司业务发展到哪，审计监察触角将延伸到哪”列为自己的工作要求，加强人员能力培训，提升审计监察能力和方法。通过持续的反腐宣传和培训，不断增强员工的廉洁意识，提高防腐拒变和抵御风险能力；通过制度的持续完善，不断增强公司制度执行力度，减少腐败漏洞降低组织腐败风险。相信借助国家法规政策，各部门配合，并在合作伙伴的协作，反腐联盟的支持下，经过不断的优化和成长，在新宙邦集团内部能建立一套健全完善的反腐倡廉制度，既能遏制企业内部腐败行为，又能提高企业依法治理水平，并促进行业的健康良性发展，共同打造出阳光诚信的商业环境。

审计监察部定位为公司“核心价值观的坚定捍卫者”，通过审计工作流程优化，结合制度的进一步完善、集团内资源共享，从而实现宣贯追责确保“守规矩”的执行能力进一步提升。格物致用，厚德致远，新宙邦反腐倡廉永远在路上！

夯实基础 共保安全

文 / 深圳新宙邦 杨高雷



一、“时代的使命”——安全生产 环境保护

党的十八大以来，习近平总书记对安全生产、环境保护等问题作了一系列重要论述，这些重要论述充分体现了科学发展观的核心立场。“生命至上、安全发展”、“发展决不能以牺牲人的生命为代价”、“绿水青山就是金山银山”对安全生产、环境保护工作提出了更高的要求，中央、地方安全生产督查，环保督查听起来很遥远，其实不时就发生在我们身边。对企业来说，要进一步严格落实和强化安全生产、环境保护企业主体责任相关工作。

事实也是如此，今年不乏企业由于没有充分理解、重视、落实安全生产、环境保护相关工作而被罚款、停产整顿、甚至无限期关停。更有甚者发生重特大安全生产事故，重特大环境污染事故，企业面临空前的信任危机，导致巨额的经济处罚，相关人员承担刑责，企业生存岌岌可危。

二、“九层之台，起于垒土”——2019 年我们关注打基础

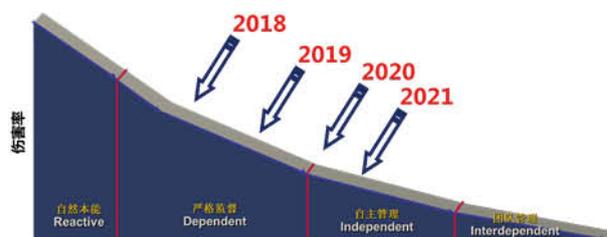
根据对标，2018 年我们制定了三年 EHS 工作计划（详见《新视界》2018 第一期 P18），2019 年工作任

务是将 EHS 文化从“自然本能阶段初级阶段”过渡到“严格监督阶段中级阶段”，体现的是架构性的基础工作，主要在以下几个方面：

a) 体系完整

主要落实《深圳市生产经营单位安全生产主体责任规

● 三年工作计划



▲ 三年工作计划

定》，涉及 6 大项 29 小项内容（详见《新视界》2019 夏季刊 P20），在深圳公司研究院内进行了各科室主体责任落实情况的月度测评。

b) 风险受控

深化双重预防机制建设（详见《新视界》2019 夏季刊 P21），

在深圳研究院内部初步形成全员参与隐患提报与治理”活动机制。

2019 全年员工提报隐患超 300 条。“你动脑，我落实”深入人心，员工通过思考发现身边的隐患，EHS 管理人员督促相关人员加以落实改善。

c) 管理层参与

集团总裁周达文亲自部署，于 2019 年 8 月 3 日，在惠州公司召开集团 EHS 管理工作会议，参会人员包括集团董事长覃九三，总裁周达文及新宙邦子公司（含控股公司）总经理、分管 EHS 副总经理，EHS 总监和经理。会议明确了子公司落实 EHS 主体责任，总部落实 EHS 监管责任总体纲要，并明确了具体的后续工作。

从目前的统计数据表明，该会议召开以来，全集团 EHS 绩效持续好转。



▲集团 EHS 管理工作会议

d) 提高员工安全意识

借着“安全员建在班组上”活动的深入推进，网格化管理模型初见成效，其中最为重要的就是每一位员工的技能培训，真正有效落实各级员工针对性的 EHS 培训需求，同时结合“平安第一课，幸福坪山人”活动进一步增进员工安全生产意识，学到实打实的技能。

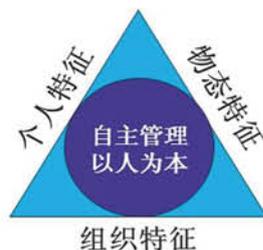
e) 强化相关方的管理

随着研究院改造项目的进行，入厂施工、服务的承包商作业尤为频繁，作业人员交替，水平参差不齐、作业多样性、环境多样性，操作规程缺失等一系列原因，以往经验表明，90% 的事故原因都与承包商作业有关，这方面的 EHS 管理始终处于高压状态。

三、“安全环保，人人有责”——2020 年我们关注每个人

2020 年工作任务是“将 EHS 文化从“严格监督阶段中级阶段”提升到“独立自主管理初级阶段”。主要体现在以下三方面：

自主管理的特征表现在以下三个方面：



a) 个人特征

- 1、各级员工具有较高的安全意愿；
- 2、各级员工拥有完整的知识与技能；
- 3、各级员工养成了良好的行为习惯。

b) 组织特征

- 1、公司把安全当作核心价值，并具有相应的机制倡导和鼓励各级员工在日常工作和决策中展示这种价值；
- 2、公司在组织模式中充分地体现出安全与工作的一致性，而不再将安全当作独立的一件事；
- 3、公司持续地保持好的安全绩效，在日常工作实践中更加注重事前管理，主动寻找问题，并把问题当作改进和提高的机会。

c) 物态特征

- 1、关键设备处于完好状态并能保持长周期运转，设备的综合利用率达到或超过设计的目标；
- 2、工艺技术可靠性强，工艺、技术、风险控制标准持续提高。

2020 年 EHS 工作将更多体现“以人文本”理念，并逐步探索推进集团 EHS 体系一体化建设总基调。

拥抱创新 激情投入

——集团人力资源管理系统会议成功召开

文 / 深圳新宙邦 黄铁龙



▲全体参会人员合影

在深圳最美的季节，天空一片湛蓝，各种花儿绽放，五彩缤纷，美不胜收，2019年12月底，深圳新宙邦各单位的人力资源骨干，齐聚一堂，共话规划，畅想未来，为这多彩的季节献上了一份沉甸甸的果实。

回顾篇



一、培养提升

现代企业之间的竞争，归根结底还是人才的竞争，做好企业人才培养和提升工作，对企业的发展壮大有着非常重要的意义。据此，集团总部与各子公司人力资源系统，在人才培养提升方面开展的项目有：

1. 领导力建设项目

在构建领导力/管理能力标准流程的过程，同步进行了高潜人才的调研、标准设立、高潜评估流程建立并进行验证评估。

2. 邦菁计划

应届生培养项目是公司人才发展的有力抓手，该项目已经连续实施了9年，从前期的项目化管理，到目前的品牌化

运作。公司针对应届生培养已经初步建立起了一套科学合理、系统规范的培养体系。

3. TTT 项目

为建立一支能够满足公司人才培养、经验萃取、文化传承的内训师队伍，初步建立公司培训体系。TTT项目输出36门课程，内容涵盖产品类、专业类和管理类等多方面，为员工学习与发展提供了师资力量保障。

4. 任职资格项目

为了更好地帮助子公司（此次对象为惠州宙邦、南通新宙邦）提高人才管理水平，帮助组织核心人才，尤其是研发类核心人才打通职业发展通道，明确各层级人才标准。人力资源部主导搭建了惠州宙邦、南通新宙邦任职资格体系。

二、绩效激励

为了充分发挥绩效激励的作用，调动中高层管理干部的积极性，有效推进各项工作的完成，2019年，集团总部召开了中高层管理干部年度述职会，并实施中高层管理干部季度考核。

展望篇

集团化的人力资源管理在新形势下面对着巨大的挑战，能否适应新经济形势，产生新蜕变，将是企业在严酷的市场环境中得以生存、寻求稳健发展的关键因素之一。2020年，要建立集团人力资源管控体系，集团公司人力资源管理主要体现在设定规范及与高层在重大事项的沟通协调上，负责关键岗位选用育留。子公司主要体现在针对目标和规范性要求的计划与执行上，进行合理的资源统筹配置。

母子公司人力资源管控

明确母子公司人力资源管控模式，完善人力资源管控权限。集团子公司实体逐年增多，且各公司人力资源水平不一，总部与子公司分工、权责缺乏明确的制度约定，不利于集团整体人力资源管理水平的提升。2020年，将建立集团人力资源管控体系，集团公司人力资源管理主要体现在设定规范及与高层在重大事项的沟通协调上，负责关键岗位选用育留。子公司主要体现在针对目标和规范性要求的计划与执行上，进行合理的资源统筹配置。

网络商学院

目前公司正处于快速发展阶段，各大业务的开展和重点

项目建设等对于人才供给及培养提出了新的要求，而目前线下、零碎的培训方式不能满足未来人才培养的需求。

网络学院建设路径：



集团一体化业务宽带薪酬项目实施

日前，集团一体化业务公司的人员流动日益增多，更多面临不同公司间员工薪酬平衡问题。计划在集团一体化业务的公司实施宽带薪酬项目，使公司间有相对统一的薪酬政策，以推动集团内统一文化的形成和人员在企业内部流动。同时，通过合理的体系设计，吸引、保留、激励公司战略发展所需的核心人才。

提升篇

在集团人力资源管理系统会议上，公司总裁周达文对会议成功的举办给予了高度认可和评价，希望人力资源系统要从“赋能、共享、提效”三个方面，不断提升管理水平。

面对外部经济环境、公司经营、人力资源管理等方面的变化和 challenge，公司高级顾问张桂文给新宙邦各单位的人力资源骨干做了《赢在拐点》主题培训，培训内容包括人力资源管理者和家庭拐点管理，希望他们做好人力资源管理工作及家庭管理，赢在拐点。



▲公司总裁周达文作总结讲话



▲公司高级顾问张桂文作主题培训

活力篇

第二天，全体与会人员参加了大鹏所城“古城魅影之定向闯关活动”。此次活动以自然为依托，以活动为情景，以学员为中心，以体验的学习方式重塑了集团人力资源团队内部文化，为大家创造了难忘的提升学习体验。

期待以此次会议为契机，促进集团人力资源系统成员间相互交流，分享经验和资源共享，不断提升人力资源管理水平，更好地服务业务单位，助力公司业务发展。



常见工伤认定误区解读

文 / 深圳新宙邦 于跃

工伤案件的核心步骤是工伤认定，而工伤认定纠纷也是工伤案件最常见的一种。实务中，因为工伤认定所需专业性极强，容易使人产生误判，导致劳资关系紧张。

本文依据《工伤保险条例》、《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》对常见工伤认定的误区进行分析、解读。



在工作场所受伤并非均能认定工伤

首先给大家分享两个案例：

案例一：袁某系某公司操作员，某日袁某在设置警戒线时不小心撞到同事李某，双方发生口角后动手厮打，导致袁某右颞弓骨折。袁某提出工伤认定申请，人社局作出不予认定工伤决定。袁某不服该决定并提起行政诉讼，请求依法撤销人社局不予认定工伤决定，一审、二审均判决不支持袁某的诉讼请求。

案例二：方某系某公司会计，某日方某去工地发放奖金，一职工因对奖金数额不满，对方某大打出手，经诊断方某为脑震荡。经方某申请，人社局对其所受伤害认定为工伤。

《工伤保险条例》规定，在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的，应当认定为工伤。方某是由于履行工作职责派发奖金被打致伤，可以认定为工伤。

案例一中袁某则未被认定为工伤。一审法院认为，虽然袁某受伤是在其设置警戒线时不慎撞到李某而引发，但其随后发生的扭打已转化为自然人纠纷，与袁某工作职责无关。二审法院认为，《工伤保险条例》保护的是职工因工作原因受到暴力伤害，且该工作行为应该是一种合法的行为，而不是打架斗殴。故，袁某不符合《工伤保险条例》规定情形，不能认定为工伤。

上下班途中发生交通事故不是均能认定工伤

案例：张某系某公司职工。某日，张某骑摩托车到公司上班途中，由于天黑车快，自己撞到了停靠在公路旁的一辆轿车上，经抢救无效身亡。交警大队出具的交通事故责任认定书认定：张某车速过快，负事故主要责任；轿车违章停车负事故次要责任。张某家属提出工伤认定申请，人社局作出不予认定工伤决定。

2004版《工伤保险条例》规定：在上下班途中，受到机动车事故伤害的应当认定为工伤。2011版《工伤保险条例》修订为：在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的应当认定为工伤。对比前后条款，有两点主要变化：第一、扩大了工伤认定范围，原条款仅限于机动车事故，而修改后不局限于机动车事故，非机动车以及城市轨道交通、客运轮渡、火车事

故伤害都可以被认定为工伤，造成的交通事故也可能构成工伤。第二是新条款限定交通事故必须是非主责，本案中，张某上班途中发生交通事故，负主要责任，不能认定为工伤。

上下班途中因买菜绕路发生非主责交通事故能否认定工伤？

案例：罗某系某陶瓷公司职工，住在公司院内的职工宿舍，吃饭问题自行解决。某日，罗某下班骑电动三轮车去牛头山街道买菜和办理其他个人事务，返回宿舍途中与一辆重型货车相撞发生交通事故致罗某受伤，该事故经交警部门认定罗某不负事故责任。公司距离牛头山街道有5公里左右。罗某提出工伤认定申请，人社局作出不予认定工伤决定。罗某不服该决定并提起行政诉讼，请求依法撤销人社局不予认定工伤决定，一审、二审及再审均判决不支持罗某的诉讼请求。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》中对“上下班途中”的认定主要基于两点，即在合理的时间往返合理的路线才能认定为上下班途中。本案中，罗某居住地是公司为其提供的在公司内的职工宿舍，其下班后绕道去距离其宿舍5公里左右的牛头山街道买菜和办理其他个人事务，因办理个人事务不是从事属于日常工作生活所需要的活动，且到距离宿舍5公里左右的菜市场买菜，也不属于合理路线，故其在返回途中发生交通事故受伤，不符合行政法规和司法解释规定的工伤认定条件。

知识拓展：



对社会保险行政部门认定下列情形为“上下班途中”的，人民法院应予支持：

- (一) 在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；
- (二) 在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；
- (三) 从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；
- (四) 在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

爱是家庭教育的主旋律

文 / 南通托普 沈晓慧



人的一生中要接受三方面的教育：家庭教育、学校教育和社会教育。家庭教育是学校教育和社会教育的基础，它贯穿了孩子的一生，由此可见其重要性。

我的孩子今年6岁了，我和他爸爸给他取名时特意选择了“骞”这个字。因为他爸爸说男孩子心中要有家，我说男孩子要做一匹千里马。

男孩子心中要有家就必须知道家庭的温暖，要成长为一匹千里马就必须努力学习知识、培养兴趣。

在他很小的时候，我每天上班前都会和他说“骞宝，再见，妈妈去上班了，下班就来接你”。有时候他会着急得大哭，我会停下来抱抱他，告诉他妈妈不是不要他，只是去工作了，很快就回家。

如果父母没有对孩子表达过爱，孩子很可能会无法识别爱，变得冷冰冰的，更无法运用爱。

孩子奶奶有一次和骞宝开玩笑说：“你再调皮，你妈妈就不要你了，她再抱一个孩子回家”。这句话像冷箭一样向他射过来，但凡他内心脆弱一点，肯定会被伤到。可是骞宝回了她一句：“我妈妈不可能不要我的，她说过我就是个傻子她都爱我”。内心被温暖的孩子，分得清什么是爱，也有底气告诉别人自己是被爱着的。

因为知道什么是爱，也知道如何去表达。所以当看到我提东西时手指被勒得通红，他很自然地给我吹吹然后自己接过去，用他瘦小的身体帮我拿。

有了家庭的支持孩子才能安定的去学习知识。现在骞宝进入了大班，行为习惯的培养已经不再是我家的教育重点了。我们开始带着他学习知识，培养兴趣。对于学习知识和培养兴趣，我和他爸爸都遵循着寓教于乐，延迟满足的准则。

家长其实比孩子更加需要学习，因为要去教一个对世界充满好奇的孩子，他什么问题都可能问你，这需要很多的知识储备。上个星期天骞宝在看动物世界，介绍螳螂的，我就要在他看完以后将螳螂这个概念延伸出来，给他讲讲有关螳螂的成语故事、寓言故事，如什么是“螳臂当车”，什么是“螳螂捕蝉黄雀在后”。这样一来他不仅了解螳螂的习性和种类还记住了有关螳螂的其他知识。他爸爸还会和他进行角色扮演，骞宝扮演螳螂轻松的被他爸爸干掉，家庭的温暖足以让他轻松学习。

他中班上到半学期的时候特别想学习魔方，但是我们没有立刻满足他。而是给他买了一个魔方，让他自己先摸索，他自己转不出来又很着急，要学习魔方的愿望更加强烈了。我知道时机来了，就给他报名了魔方课程，现在已经学习到三阶魔方的六面还原了，而且速度越来越快。因为珍惜来之不易的机会，所以学得更加认真。

每一个孩子都是天使，他们来到这个世界上，带给我们快乐和幸福，能无忧无虑的陪伴在我们身边的不过短短数年。作为他的爸爸妈妈我们能做的不过是陪伴他、教育他、给予他温暖，等待时机成熟目送他的背影渐行渐远。



冬

文 / 苏州诺莱特 章嘉佩



▲风雪归程

当我们把秋菊的芬芳，枫叶的神韵细细收藏起来的时候，冬，就悄悄来到了我们周围。

枝头最后一片树叶的掉落拉开了冬季的大幕，天空变得高远湛蓝，像冰一般澄澈，大地一片苍茫，风卷起落叶，簌簌作响。

冬天犹如一首玲珑的五言诗，于平凡中彰显清新的意蕴，恰似一幅空灵的水墨画，于点染勾勒中吐纳出浓浓诗意。在我心中，冬天是一年四季中最富韵味的季节。

冬天，是所有热爱喜欢冬天的人们的抒情诗。苏东坡的《冬梅》、老舍的《济南的冬天》、萧红的《初冬》、林语堂的《雪》……哪一篇不是冬天的绝唱？

冬天没有迷人的诱惑，没有浮华的躁动，冰冷背后却有着平常人悟不出的激情和深刻。冬的语言朴实简练，毫无雕饰，犹如一位睿智的诗人书写着岁月厚重的篇章。

当然冬天可不能少了雪的点缀，苏州的冬天常常雨丝绵

绵，下得人莫名忧愁起来。雪本是寒冷坚硬的，但是落在苏州，就变得柔情了许多，下雪的日子倒显得尤为珍贵了。

有人说：“一下雪，苏州就成了姑苏，苏州下雪了，其他地方都只是将就。”，鲁迅先生也曾用“滋润美艳”四个字来形容江南的雪。

有别于北方“千里冰封，万里雪飘”的肃杀感，苏州的冬天带着点慵懒和闲适。小桥流水人家，青墙黛瓦下，多的是喃喃细语，柔情写意。雪花温柔地覆盖屋檐，落入水中，乘一叶扁舟，一起走过这番景色。

一夜之间，苏州变了，仿佛雪花带着时间穿越千年，在某个古老的时光里与你谋面。

江南的雪，最美在园林。雪落在草原上，不免苍凉肃瑟，雪落在高山上，显得气势浑厚，但雪落在园林里，天然有了一种温文尔雅的婉约气质。积雪覆盖下的园林，腊梅的香气浸润在无限的古朴情怀里，处处胜景。落了雪的小桥流水，处处都是安静，仿佛置身于唐诗宋词里的苏州，置身于一段古老宁静的岁月。粉墙、白雪、黛瓦，似乎都在静静地讲述着一段历史，一座两千多年的古城。

我喜爱冬天，尤其爱苏州的冬天，寂寂漫长的寒冬里，唯有苏州园林里一场绝美的雪景，让冬天所有的阴冷灰霾都变得值得。

我喜爱冬天，爱她的浩瀚含蓄，爱她的无限生机，爱她的真实直白，爱她的深沉厚重……

让我们一起走进这个冬天，感受这个冬天，生活晴朗，万物可爱。



▲墙角数枝梅，凌寒独自开。



▲冬雪覆盖下的勃勃生机



▲瑞雪兆丰年

冬日里的菊花

文 / 海斯福 赖春萍

花瓣如无数小手伸出
抗拒着初冬的严寒
略带少女般羞涩与纯情
绽放着，追逐着，
冬日阳光下
淡淡的馨香悠悠的漫入我的胸怀
如痴如醉……



冬雪

文 / 分析测试 姬定西

我是个喜欢怀旧的人，骨子里透着对古典诗词的热爱，曾一度喜欢填词，但始终没有遇上那个会作曲的人，更别提吟唱了，谨以“莫愁前路无知己，天下谁人不识君”自勉。

晚来风寒纷纷扬扬飘雪，漫漫黑夜簌簌堆白连岳。
寂寞山林来来回回栖雀，云山楼台隐隐天上宫阙。
去年光景闲暇时分咀嚼，三更夜半无聊守窗看雪。
记忆长堤决口多少离乱，埋下相思梧桐几寸肠断。
岁月流落荒年漂白画卷，渐行渐远自负薄情冷暖。
独舞清影无意共饮婵娟，天命弄人唤作曲终人散。



人呐，必须学会长大

文 / 海斯福 王美华

学会长大是每个人的人生必修课。

讲个笑话，从我出生至来实习前，我独自一人一个房间睡觉的次数不超过十次。你们可能会觉得难以置信，但这就是我，一个大四的实习生。

人总该学会长大，特别是工作以后。

2019年7月20日，告别父母，独自一人来到陌生的城市实习，来的路上既激动又害怕。激动的是我觉得终于过上了小时候眼中大人的生活，害怕的是我怕适应不了这个即将迎来的“小社会”。

实习已经不知不觉过了四个月，经过这几个月的实习，感悟很多，无论是对人际交往还是社会生活。刚从学校出来“小任性”还是会有，来公司几个月，让我变得更加沉稳，也许是因为身边的同事大部分都是“叔叔、阿姨”级别的吧，没有了在学校时那般“我行我素”，现在的我变得更加成熟，每天认真的投入工作中。虽然每天都重复着上班、下班，但我觉得这是所谓的充实，在学校整天沉迷手机，用个不太合适的词来形容就是“荒度”。

来实习以前，从来没有一个人去过超市，没有一个人睡觉。现在一个人吃饭，睡觉，逛超市可以说是常态。但我不会觉得这是孤独，反而对我是一种成长。

小时候，我们梦想做科学家、工程师、画家……长大后，我们期盼找个钱多、活儿少、离家近的“好工作”，追求的是安稳。

小时候，我们天真无邪，以为可以改变世界，长大后，我们开始妥协，自己在被世界改变。

小时候，不敢一个人去小卖部买零食，长大后每天一个人逛超市。

我们要学会长大，一个人抵过千军万马。

我记得小时候父母经常吵架，从那时候起我觉得我变了。在我妈面前只要提到我爸，我便转移话题，因为不想我妈想起不开心的事情。

长大后，很多人都说我乖巧懂事。我想说因为我经历的事情比一般同龄人要多。久而久之让我更加懂事。人总该长大无论顺境或是逆境。

人到了一定的阶段，就会越活越明白，尽量把生活过成自己想要的样子，把自己活成别人羡慕的样子。

三毛说：我来不及认真地年轻，待明白过来时，只能选择认真地老去。于是，学会在年长深远的路上，留住最初的那个自己。在光阴的暮色里，温良慈悲。人呐，就是应该在合适的阶段做合适的事情。

从前，现在。就像是两个不同的时空，从前的自己跟现在的自己完全不像是同一个人。小时候天真浪漫，长大后成熟稳重。

最后，愿每个人都能被世界温柔以待，愿每个人都活成自己想要的样子。



庆满月宴

文 / 惠州宙邦 刘莫

月满秋节至，亲朋邀入堂。
婉秋相藉手，刘婧着红装。
奉酒生谐趣，划拳争帝皇。
论丰收孟乐，看小袄增光。
注：刘婧、婉秋为母女满月。



迎国庆

文 / 惠州宙邦 刘莫

秋深唱响展旗风，七十山河今更红。
岁月峥嵘行赞礼，平凡也可国英雄。



品茗

文 / 惠州宙邦 刘莫

春风离梦走朝霞，暮色三呼始到家。
学子如今奔事业，空山惟有沏清茶。

登惠阳亚（阿）公顶

文 / 惠州宙邦 刘莫

登临苍翠亚公顶，古树石边细雨寒。
遥想阿公情浩劫，苍天泣泪百花残。



邮件礼仪知多少

文 / 深圳新宙邦 付永飞



“在商务交往中要尊重一个人，首先就要懂得替他节省时间，电子邮件礼仪的一个重要方面就是节省他人时间，只把有价值的信息提供给需要的人。”

电子邮件是现代企业最普遍的工具之一，很多求职和商务活动都是通过邮件来传递信息的。但绝大部分人对于邮件礼仪并没有一个明确的概念与标准。“在商务交往中要尊重一个人，首先就要懂得替他节省时间”，电子邮件礼仪的一个重要方面就是节省他人时间，只把有价值的信息提供给需要的人。

关于主题

主题要提纲挈领，添加邮件主题是电子邮件和信笺的主要不同之处，在主题栏里用短短的几个字概括出整个邮件的内容，便于收件人权衡邮件的轻重缓急，分别处理。

1、标题要简短，不宜冗长，不要让 Foxmail 用...才能显示完你的标题。

2、标题要能真反映文章的内容和重要性，切忌使用含义不清的标题。

3、一封信尽可能只针对一个主题，不在一封信内谈及多件事情，以便于日后整理。

4、可适当使用大写字母或特殊字符（如“*”等）来突出标题，引起收件人注意，但应适度，特别是不要随便就用“紧急”之类的字眼。

5、回复对方邮件时，应当根据回复内容需要更改标题，不要 RERE 一大串。

6、最最重要的一点，主题千万不可出现错别字和不通顺之处，切莫只顾检查正文却在发出前忘记检查主题。主题是给别人的第一印象，一定要慎之又慎。

关于称呼与问候

1、恰当地称呼收件者，拿捏尺度
邮件的开头要称呼收件人。这既显得礼貌，也明确提醒某收件人，此邮件是面向 TA 的，要求其给出必要的回应；在多个收件人的情况下可以称呼大家、ALL。

如果对方有职务，应按职务尊称对方，如“xx 经理”。

2、注意格式问题

称呼是第一行顶格写，Email 开头结尾最好要有问候语。最简单的开头写一个“Hi”，中文的写个“你好”或者“您好”，开头问候语是称呼换行空两格写。结尾常见的写个 Best Regards，中文的写个“祝您顺利”之类的也就可以了，若是尊长应使用“此致敬礼”。

关于正文

1、Email 正文要简明扼要，行文通顺

若对方不认识你，第一件事应当说明的就是自己的身份，姓名或你代表的企业以示对对方的尊重。

Email 正文应简明扼要的说清楚事情；如果具体内容确实很多，正文应只做摘要介绍，然后单独写个文件作为附件进行详细描述。

正文行文应通顺，多用简单词汇和短句，准确清晰的表达，不要出现让人晦涩难懂的语句。最好不要让人家拉滚动条才能看完你的邮件，千万不要学唐僧。

2、注意 Email 的论述语气

根据收件人与自己的熟络程度、等级关系；邮件是对内还是对外性质的不同，选择恰当的语气进行论述，以免引起对方不适。

尊重对方，请、谢谢之类的语句要经常出现。电子邮件可轻易地转给他人，因此对别人意见的评论必须谨慎而客观。

3、Email 正文多用 1234 之类的列表，以清晰明确。

如果事情复杂，最好按照 1、2、

3、4 的顺序列几个段落进行清晰明确的说明，保证你的每个段落简短不冗长，没人有时间仔细看你没分段的长篇大论。

4、一封邮件交待完整信息

最好在一封邮件中把相关信息全部说清楚，说准确。不要过两分钟之后再发一封什么“补充”或者“更正”之类的邮件，这会引来别人的反感。

5、尽可能避免拼写错误和错别字，注意使用拼写检查。

这是对别人的尊重，也是自己态度的体现。如果是英文 Email，最好把拼写检查功能打开；如果是中文 Email，注意拼音输入法带给你的弱智同音别字。在邮件发送之前，务必自己仔细阅读一遍，检查行文是否通顺，拼写是否有错误。

6、合理提示重要信息

不要动不动就用大写字母、粗体斜体、颜色字体、加大字号等手段对一些信息进行提示。合理的提示是必要的，但过多的提示则会让人抓不住重点，影响阅读。

7、合理利用图片，表格等形式来辅助阐述

对于很多带有技术介绍或讨论性质的邮件，单纯以文字形式很难描述清楚。如果配合图表加以阐述，收件人一定会表扬你的体贴。

关于附件

1、如果邮件带有附件，应在正文里面提示收件人查看附件

2、附件文件应按有意义的名字命名，最好能够概括附件的内容，方便收件人下载后管理

3、正文中应对附件内容做简要说明，特别是带有多个附件时

4、附件数目不宜超过 4 个，数目较多时应打包压缩成一个文件夹

5、如果附件是特殊格式文件，应在正文中说明打开方式，以免影响使用

关于结尾签名

每封邮件在结尾都应签名，这样对方可以清楚地知道发件人信息。虽然你的朋友可能从发件人中认出你，但不要为你的朋友设计这样的工作。

1、签名信息不宜过多

电子邮件消息末尾加上签名档是必要的。签名档可包括姓名、职务、公司、电话、传真、地址等信息，但信息不宜行数过多，一般不超过 4 行。你只需将一些必要信息放在上面，对方如果需要更详细的信息，自然会与你联系。

回复技巧

1、及时回复 Email

收到他人的重要电子邮件后，即刻回复对方一下，往往还是必不可少的，这是对他人的尊重，理想的回复时间是 2 小时内，特别是对一些紧急重要的邮件。

对每一份邮件都立即处理是很占用时间的，对于一些优先级低的邮件可集中在某一特定时间段处理，但一般不要超过 24 小时。

如果事情复杂，你无法及时确切回复，那至少应该及时地回复说“收到了，我正在处理，一旦有结果就会及时回复”。不要让对方苦苦等待，记住：及时做出响应，哪怕只是确认一下收到了。

如果你正在出差或休假，应该设定自动回复功能，提示发件人，以免影响工作。

2、进行针对性回复

当回邮件答复问题的时候，最好把相关的问题抄到邮件中，然后附上答案。不要用简单的回答，那样太生硬了，其次，应该进行必要的阐述，让对方一次性理解，避免再反复交流，浪费资源。

3、回复不得少于 10 个字

对方给你发来一大段邮件，你却只回复“是的”、“对”、“谢谢”、“已知道”

等字眼，这是非常不礼貌的。怎么着也要凑够 10 个字，显示出你的尊重。

4、不要就同一问题多次回复讨论，不要盖高楼

如果收发双方就同一问题的交流回复超过 3 次，这只能说明交流不畅，说不清楚。此时应采用电话沟通等其他方式进行交流后再做判断。电子邮件有时并不是最好的交流方式。

对于较为复杂的问题，多个收件人频繁回复，发表看法，把邮件越 RE 越高，这将导致邮件过于冗长笨拙而不可阅读。此时应及时对之前讨论的结果进行小结，删减瘦身，突出有用信息。

5、要区分 Reply 和 Reply All（区分单独回复和回复全体）

如果只需要单独一个人知道的事，单独回复给他一个人就行了；

如果你对发件人提出的要求做出结论响应，应该 reply all，让大家都知道；不要让对方帮你完成这件事情。

如果你对发件人提出的问题不清楚，或有不同的意见，应该与发件人单独沟通，不要当着所有人的面，不停的 RE 来 RE 去，与发件人讨论。你们讨论好了再告诉大家。不要向上司频繁发送没有确定结果的邮件。点击“回复全部”前，要三思而行！

6、主动控制邮件的来往

为避免无谓的回复，浪费资源，可在文中指定部分收件人给出回复，或在文末添上以下语句：“全部办妥”、“无需行动”、“仅供参考，无需回复”。

以上内容就是发电子邮件时要注意的各项礼仪了，希望能对大家有所帮助。



善始善终，方得始终

——论站好最后一班岗的重要性

文 / 南通托普 钱雷均



“善始善终”向来是人们所推崇的君子之德；是为人做事要贯彻始终的认真态度；是事业人生是否圆满成功的评价标准。

新宙邦公司从创办到今已有二十多年的历史，上市时间将近十年，公司全体员工秉承“格物致用，厚德致远”的核心价值观，董事长一直强调“不忘初心，方得始终”。

新宙邦公司是一家年轻的公司，公司内有许多充满活力的年轻人，对这帮年轻人来讲，“离职”、“跳槽”这类词，很常见，也常听到；而“退休”这词对他们来说，还太过遥远。但无论是“离职”、“跳槽”还是“退休”，他们都面临一个共同的问题——如何站好最后一班岗。

对想“跳槽”、“离职”的人来说，站好最后一班岗，很重要。我家的一位邻居，在原单位工作还不错，但看到类似一家公司薪酬条件诱人，就到新公司应聘，由于年轻，又有工作经验，新公司当即与他签约。由于时间紧，他在原公司手上的客户未及时转交接手人员，导致客户到原公司投诉，搞得原公司工作非常被动。然而意想不到的，新公司的老板有新思维，对他进行背景调查，查到原公司，原老板拿出大量证据证明跳槽人员的“不善终”。新公司考虑：如果以后他找到更好待遇的公司，在我这边跳槽，也会给我带来麻烦。于是，一周后，他接到了到财务结算工资的通知。

在新宙邦，我觉得这点做得非常好，比如前期的 EHS 主管，在离职前就给各分公司的相关人员发送电邮通知，同时通知总公司此项工作的接手人。这才是标准操作。

退休前完美交接的，大有人在。我们托普公司，由于历史原因，存在部分大龄职工，在纳入新宙邦后，前后有冲压、加工、清洗工序及财务部门 5 人退休，均完成了顺利交接，给大家留下了较完美的背影。

退休前，不安分、不好好收关的，也时有听闻。就在一个月前，我和弟弟在闲聊时，他告诉我一件事：他们公司一位班组长，在退休前 3 个月，就开始消极对待工作，他的理由是“XX 公司退休前 3 个月就不考勤了”。在此思想指导下，数次不能及时完成公司安排的生产任务，给公司生产、交付造成一定的困扰。由于临近退休，公司给与了很大的容忍度，但也在工人中也造成了不好的影响。车间主任提议邀请这位退休人员吃一下散伙饭，却遭到车间员工的极力反对。三十多年的功劳毁于最后的三个月。真是“有始无终，不得善终”。

当然，这样的人只是个例，所有公司都需在制度上加以完善，防止此类事件的发生。作为个人，要善于在别人的成功上汲取经验，别人的“败招”上汲取教训。真正做到“善始善终”。无论是“离职”、“跳槽”还是“退休”，都要站好最后一班岗，给人留下一个潇洒的背影。

2019 这一年，谢谢自己

文 / 南通新宙邦 李美芳

光阴飞逝，时不我与。遥不可及的 2019 年进入倒计时，站在岁末年初的关口，回望过去这一年，有付出、有收获、也有汗水和血泪。但是不管怎么样，只要全心全力拼搏过，你就该感谢自己。

谢谢一直坚持的自己：这一年我们立下过许多的雄心壮志，也承受着许多飞短流长。在人生的路上，难免有人对我们表示质疑：

年纪都这么大了，别老整天瞎折腾；

明明可以好好过日子，何苦那么拼命；

快 30 岁了不要挑剔了，差不多就嫁了吧；

虽然人生路上充满了杂七杂八的声音，我们仍然选择了坚持自我。我的一位女同学，即将迈入 30 岁的大关，不少人都劝她趁还来得及，赶紧找个对象结婚吧，早点安定下来，她妈妈见人就要哭诉女儿不听话。但是她坚持自己的信念，宁缺毋滥。今年生下一对龙凤胎，也正应了那句，好事多磨。

有的时候坚持并不意味着是真的坚不可摧。既然有些事情躲不掉，那我们就修炼一颗坚强的心，勇敢地直面这一切，只当这些是生命里温柔的灌溉。总会有一处美好，值得妥帖守护。还记得刷抖音，一位在街头“翩翩起舞”的农民工火了。人民日报赞其为：“一支‘舞’，治愈百万网友。夜幕降临的重庆市街头，车水马龙，形色匆匆。一位身材微胖的中年男人，带着安全帽，穿着建筑工服，像个孩子一样，脚上装着弹簧”，踏实欢快的舞步，奔跑在路上。也许上一秒还在为家人的生活费发愁，但是下一秒他依然可以乐观地拥抱这个世界。

谢谢一直默默努力的自己：这一年，我们经历过无数风雨坎坷，也通过默默努力触碰到了梦的边界。或许生活从来不只是诗和远方，但当我们努力到不留余地时，整个世界都会让路。前段时间，我们小区的菜鸟驿站，发信息到小区群里，大概意思是双十一快递太多，货架有限，收到信息的尽快取件，我半夜都在。虽然只有短短的几行字，

却让人为之动容。仔细想想，这位声称“我半夜都在”的快递小哥，不正是生活中的你和我么？这一年，为了实现心中的目标，我们每个人都在默默努力着，既见过夜深人静的街道，也见过天光乍破的城市……绝大多数的人

都很普通，谁能付出的努力多一点，谁能拥有的未来就好一点。所以，谢谢那个默默努力的自己吧。要知道，人生没有白走的路，每一步都算数。你为生活付出过多少努力，生活就会给你多少回报。

谢谢敢于突破的自己：这一年对我来说是不平凡的一年，这一年完成了角色的转变。有了宝宝后觉得自己的人生发生了很大的变化，现在每天围着宝宝转，一切都为了孩子没有自我。但看到孩子对你笑的一瞬间你就会觉得什么都值了，这可能就是甜蜜的负担。同时也体会到了养育一个孩子的艰辛，谢谢这一年陪伴在自己身边不离不弃的亲人，同时也谢谢坚强的自己！

岁月是场有来无回的旅行，没有来日方长，只有时光匆匆。

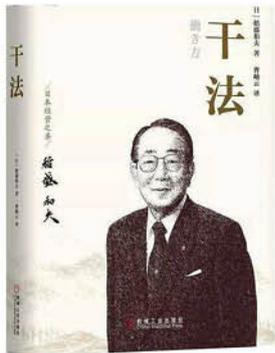
2019 年，剩余的日子不多，希望你能加倍珍惜。回顾过去的这一年，想要去做的事都做到了么？渴望得到的都得到了么？年初立下的目标实现了么？

如果你有还未做到的事情、还没实现的愿望，不妨从现在开始加把劲，在跨入新年之前，完成最后的冲刺。明年一定会更好！



感谢苦难 ——读《干法》有感

文 / 读书邦



读《干法》一书，对其中的一个观点苦难和成功都是考验深有感触，聊以记之。

作者说道：无论是苦难或成功都是对我们的考验，苦难时容易消沉，成功后陷于傲慢。苦难并不会没完没了，当然幸运也不会永远持续。感觉作者在经历了苦难的洗礼和成功的浇灌后，颇有一种宠辱偕忘，云展云舒的淡定。

在这里我要说的大多是前半句——苦难是考验，感谢苦难。因为现在的我，还远谈不上成功。跟同龄人相比，我感觉自己经历的“苦难”可能会要稍微多一些。分享这些并非无病呻吟，也不是博人同情，更没有怨天尤人，只是回首这些年的心路历程，是时候应该诚恳的对苦难道一声谢了！

都说家和万事兴，就算生活再苦再累，只要一家人和睦相处，共担共享，苦也能品出点甜味儿来。而我，却遗憾地没能在这种和谐家庭氛围中长大。虽然长辈们都把爱给了我，但我记忆里更多的是他们之间因各种琐事引发的争吵，有时候甚至都不需要

多大理由，也不在乎什么场合。父亲长年在外打工，母亲又当爹又当妈的也没太多时间管我。也正因为这样，我练就了“十八般武艺”，小小年纪，农活杂事，洗衣做饭的啥都会。我从小就比较独立，有主见，各种选择都是我自己来做。以至于现在都还非常受用，不会因一些突发状况而慌了神，也不会因眼前的困难而手足无措。

熬到大学毕业参加工作，满心以为新的生活要开始了，谁知道等待着自己却是一场接一场的“苦难”。工作一直高不成低不就，好容易下定决心准备好好干，公司却在一场经营风暴中轰然倒塌，我又一次的失业了。而且这次失业的时间有些长，记得是差不多维持了大半年。现在回想起来，那段日子真的很煎熬。灰头土脸地奔波于各种招聘会，心不在焉地徘徊在各个招聘网。然而很多时候都是大海捞针，毫无音讯。耳边各种流言蜚语，尖酸讽刺，加上七大姑八大姨的催婚咒和相亲帖，真的让人心力交瘁，未立业以何成家？这个时候，我也会像稻盛先生一样，一边听一边哼唱着那些心爱的歌曲，我记得当时最喜欢信乐团的《海阔天空》。“我曾怀疑我，走在沙漠中，从不结果，无论种什么梦”，“庆幸的是我，一直没回头，终于发现，真的是有绿洲”，“海阔天空，在勇敢以后，要拿执着，将命运的锁打破”，“最懂我的人，谢谢一路默默的陪我，让我拥有好故事可以说”，“看未来，一步步来了”，这些励志的歌词总能在我最脆弱的时候给我力量。就在差点要对自己失去信心的关口，

终于收到了一家公司的 offer，于是我不远千里，义无反顾地一头扎了进去。我告诉自己，机会只有一次，我必须把握住，因此我特别珍惜这份工作。第一个月的薪水甚至不如我几年前的一半，我告诉自己，没关系，我是来学本事的，有这么好的机会，有这么好的同事愿意教我，我已经很满足了。我卖力的深入产线，学扎实基本功。经常加班到转钟，编写各种文件和报告。终于，我对这个行业的技术算是有了初步的认知，积累了不少的“原始资本”。

其实，我特别羡慕大学毕业就能进入咱们新宙邦的同事。或许他们确实比我优秀，但是他们的起点真的比我那个时候高了太多。抛开薪水不说，这里的工作氛围非常融洽，有人言传身教，有人手把手的教。不会像我那个时候的某些公司，把你丢在一个角落，任你自生自灭。回头想想，当时真的有抱怨过命运的不公，甚至濒临绝望。但是今天，我真的要感谢这些经历，这些过往，让我悬崖勒马地一头深深扎进这个行业，不再做一个职场的游神；让我倍感珍惜今天的工作机会，并为之不懈地奋斗。更重要的是，这些“苦难”告诉我：没有过不去的坎儿。这些都经历了，还有什么好怕的呢？苦难只是暂时的，总有云开月明时，不是吗？

感觉提笔收不住，不觉已然深夜，再次“亲吻”那些过往，那些“苦难”，谢谢你们磨练了我的意志，丰满了我的人生。

《干法读后感》

文 / 读书邦



“稻盛和夫认为，人生的意义就是带着比出生时更美好、更崇高的灵魂去迎接死亡，使人生终点时灵魂的品格比起点时有所提升。”

稻盛和夫是日本著名的实业家，也是一位哲学家。他白手起家缔造了京瓷和KDDI两家世界500强企业，是唯一健在的“日本经营四圣”。他在退休时把个人股份全部捐献给了员工，自己却皈依佛门，去继续提升心性磨练灵魂。因此他的传奇人生和卓越成就一直被世人津津乐道。

按照佛教轮回的理论，我们在降临人世时，灵魂带着前世所积累的污垢，也就是业障而来，当我们死去的时候，灵魂再载上今世所造的业障而去。所谓的提升心性磨练灵魂就是不断地用理性和良心来制约感性和本能，从生至死都要尽力去思善行善陶冶人格，度过自己的一生，向悟道的境界靠拢。稻盛和夫认为，人生的意义就是带着比出生时更美好、更崇高的灵魂去迎接死亡，使人生终点时灵魂的品格比起点时有所提升。

《干法》一书按照励志的写作风格，夹叙夹议，一面回忆自己的奋斗经历，一面激励当下年轻人热爱工作。仔细观察他的成长轨迹会发现他从信佛到学佛，最后皈依佛法，稻盛和夫的人生哲学其实很多源于佛教的教义。我们要透过“抱着产品睡”“当你竭尽全力时神灵就会现身”等看上去像打鸡血灌鸡汤的文字来参悟作者内心真正的价值观。工作是最好的修行，不是说人生就只有工作，不要生活。其真正的含义是不完美没关系，贵在持续精进。想要达成却没能达到，就反省自己的不足，明天依然坚韧不拔，朝要达成的目标继续

努力，这才是真正的修行。

稻盛和夫的成功不能完全等同于他成功的事业。一个人之所以伟大，绝不是因为他创造的财富多，而是因为他能按照伟大的要求和原则去思考、去行动，以完善自己的人格。不是只要埋头苦干，日积月累就能成功。成功是一种结果，而不是一个原因。成功不仅需要技巧，更需要强大的精神动力。很多成功看似是把一件事情做到极致，实际上是成功者在自己的生命中找到了某种平衡。

以人为镜，可以明得失，辩证的评价每一位伟人，避免盲目神话。稻盛和夫的理论是将佛教作为企业管理的基础，找到企业利润最大化的途径。他将佛学变成了信念，在实践中忠实的贯彻，把工作当做修禅，最终事业上获得了巨大的成功，灵魂的修炼也取得了别样的圆满。很多人最佩服稻盛和夫登上人生巅峰之后散尽家财，反哺社会，其实他只是在实践佛法中的“广结善缘，积德行善，普度众生”的道理，在获得社会的尊重之后对社会的回馈。

《干法》表面上说的是如何有效工作的方法，但其实更深入的是在阐述工作观乃至人生观。每个人要对自己的人生负责，拥有正确的思维方式，满怀热情，更加努力，敬天爱人，热爱自己的工作并且努力做好，你就会拥有美好的人生。

精益生产 有幸随你开花结果

文 / 惠州宙邦 伍宗洪



在热情似火的七月，我们公司正式拉开了精益生产管理的序幕，如今已进入2019年年底，半年时间眨眼儿过，精益生产管理工作仍在有条不紊地进行。我作为其中的一员，随着精益生产工作的逐渐展开，亲历了现场从杂乱向整齐的改变，也觉察到人员意识从被动到主动的提升。

回顾七月份以前公司的现场管理工作，更多的是局限于7S管理中清洁清扫的要求。7S检查小组每周对各个区域进行检查和排名，检查时也总有些许为了检查而检查的感觉，特别是在检查办公区域时，因为区域小，检查内容局限，又碍于必须得给各个部门进行排名，还不能并列第一名，只能充分发挥我们的想象力，想别人想不到的，又还得用上火眼金睛，看别人看不到的。

这种状态下，就会疑惑我们的7S是不是缺了点什么。而公司的决策使之之前的疑惑迎刃而解，我们所缺的就是那一声深化推进7S管理的号角，就好比士兵听到了冲锋的号角一样，势必会士气大涨，勇往直前。7月4日，随着精益生产管理启动大会的召开，专业指导老师的进驻，各部门各岗位责任人的宣誓，物资的支持，精益生产管理伴随着炎炎夏日的激情如火如荼地在公司铺展开来。

第一个阶段是样板区的打造，以点及面，通过样板区的模范作用带动公司其它部门全面推进精益生产管理工作。由于样板区打造时间紧迫，我们又缺乏经验，即使有老师的指导，在执行方面还是存在不少的挑战。幸运的是，大家齐心协力，争分夺秒，月亮已高挂，那车间里、仓库里、实验室里仍能看到为7S忙碌的身影。经过一周的突击，我们的现场有了明显的改观，其中最为直观的改变就是区域的划分和标识，放眼望去，彩色的区域线冲击着我们的视觉，让我们意识到，井然有序的现场不仅仅是视觉上的享受，它还发挥着保证现场工艺卫生、减少物料工件使用差错、促进现场工作高效运转的功能。

第二个阶段是岗位维持标准和点滴教育（OPL）。这是

将第一个阶段的成果标准化，也是随着工作的逐渐深入，需要在维护现场有序的同时，注重精益生产管理理念的灌输。只有制定了岗位维持标准，才能够便于岗位人员的维护，也使得检查人员有了评判标准。因操作人员更多的时间是在现场，参与培训的时间有限，而且专业课堂式培训员工接收程度低，点滴教育的引入很好地解决了这一矛盾。点滴教育所需时间短，地点不局限于培训室，可以是班组办公室，也可以是车间现场，培训贯穿于日常工作中。在我们车间的宣传栏中也张贴着点滴教育记录，这是一个持之以恒、积少成多的过程。通过持续的点滴教育，在促进员工作业技能的同时精益生产意识也得以逐渐提升。

第三个阶段是区域点检表、红牌作战、现场评价和焦点课题。一方面，这是为了维持第二阶段的岗位维持标准，当有了区域点检的督促，各区域各岗位得以更好地按时按质维护现场。另一方面，在全员意识未完全形成之前，检查是必须的手段，通过定期的检查逐渐将现场维护工作习惯化。当所存在的问题杂乱无章且不能够得以简单解决时，就需要集合组织的注意力，对所选定的待解决问题尽可能地拆解量化，发挥全员参与的作用，制定全面的改善措施，并将各项改善内容的执行明确到具体责任人。在解决焦点课题的过程中，原本无的放矢的局面有了中心内容，亦带动了全员参与的积极性。

经过四个月时间的奋战，精益生产管理工作的成果逐渐显现，我们在推进的过程中一点一滴地积累经验并形成我们的标准。希望未来精益生产管理能融入到公司文化中来，成为展示公司风采的一张名片。但是文化的形成往往会有阵痛期，从一开始的被动接受到主动迎合，需要日复一日的宣导、熏陶，成果逐渐沉淀，大家会自然而然地认可并追求它的价值，让精益生产的理念烙印到我们每一个新宙邦人的意识形态中。

精益管理有感

文 / 惠州宙邦 杨关平



“明天有重要客户来参观，要注意现场！”领导在午饭时提醒我。

“好的，我知道了，您放心！”我不假思索地给以答复。

这种不仅要有有条不紊地安排员工们按照生产计划完成任务，又要穿插安排人去做现场整理，甚至在加班的时候也要指挥人员生产整理两头顾的局面，要是换成以前的我，肯定会不知所措，而现在，我终于可以从容应对了，回到生产现场的我不由感叹良久。

自从公司开展精益管理以来，整个锂电化学品部工作现场发生了翻天覆地的变化，随处顽垢的地面变得焕然一新，杂乱无章的工具变得井井有条，布置混乱的车间区域变得井然有序，就连随意飞起的衣角也变得整洁飘香。随之而来的，是员工每天崭新的精神面貌，与以往截然不同的工作效率，就连过去那种一听客户要来审核，就忙得像无头苍蝇一样的画面，也渐渐地淡出了，取而代之的是从容面对一切，简单地整顿后坦然迎接客户的到来。

回想七月初，松下提出要来现场参观，覃总莅临车间巡查，尔后对生产现场的管理提出了许多宝贵的建议。同时，为彻底地改变公司形象与现状，还特别邀请了华昊几位老师来基地亲临指导，参照国内优秀榜样企业打造“7S”样板区，而我们锂电部有幸成为三个样板区之一，在兄弟部门的大力支持下，经过四天的突击战斗，我们锂电部在客户参观的那一天终于有了极大的起色。

靠着坚持不懈的信念与精益求精的态度，精益化生产的精髓终于渗透到生产的每一个细节，融入至生活的每一个动作。从班前会的三观四必讲，到岗位维持标准、OPL点滴教育、

看板管理、红牌作战……特别是班前会的教材，对于我们班组长来说受益颇多。仪表整理、问好、确认出勤、任务布置安排与标准、班前会的结束等一系列流程下来，对与寻求突破、渴望改进的我来说，无疑又是一股全新饱满的动力。

作为一名资深的打工者，精益生产将一直陪伴着我，心里是既爱又恨的，爱是她确实给我们的生产生活带来了诸多的便利。恨则在于她过于繁琐地讲究细节，吹毛求疵般寻求改进，永无止境地正在进行时。都说“男儿志在四方，安事一屋？”小小的“7S”太过于鸡毛蒜皮，对于我这五大三粗的男人来说难度不亚于发表一篇高品质的毕业论文。刚开始时我们许多人有抵触情绪，认为只要将生产做好了，现场整体上整洁有序、各司其职便是一个生产部门最完美的状态。然而，在之后的学习中，我却逐渐开始领悟“一屋不扫，何以扫天下”的不变真理。在公司与部门领导的共同奋斗下，全体人员慢慢地思想上有了很大的改变，看着大家士气高涨，装束大方整齐，车间窗明门净，物料摆放有序，工器具光亮整洁，我不得不感叹并承认精益生产管理悄然带给我们的质变。

然精益永无止境，管理持之以恒，没有最好，只有更好。我们仍有很长的路要走，在这条路上，必定伴随着无数的未知与挑战，我们必须热情持续、义无反顾，用实际行动去证明我们是一支铁血军团，我们可以被打败，但我们不会被打倒。乘风破浪会有时，直挂云帆济沧海！也许还是鸡毛蒜皮，但天下大事，必作于细，天下难事，必成于精。相信在以后公司持续坚持的精益管理制度下，我定能完成新的涅槃，突破革新自我，与企业共同成长！

玉楼春，精益管理

文 / 惠州宙邦 张颐

七月松下参观后，倾尽人力车间秀。
兄弟部门齐帮忙，加班加点人渐瘦。
客户订单排成溜，精益佳品忙出售。
锂电男儿显本色，万众一心齐撸袖。



业绩符合市场预期 电解液出货及盈利环比改善

事件:

新宙邦近日公布了 2019 年三季报, 前三季度实现营收、归母净利润、扣非归母净利润 16.97 亿、2.39 亿和 2.30 亿, 同比分别增长 9.38%、15.08% 和 21.72%; 2019 年 Q3 实现营收、归母净利润、扣非归母净利润 6.40 亿、1.05 亿和 1.04 亿, 同比分别增长 13.31%、20.63% 和 19.68%。

业绩符合市场预期, 电解液出货及盈利环比改善。

三季度营收、归母净利润和扣非净利润分别环比提升 18%、46% 和 56%。环比变化较大除了研发费用环比下降 3.8pct 的影响外, 毛利率达到 36.3%, 同比提升 18pct, 环比略有下降, 其中预计占收入比例 50% 以上的电解液业务的量利改善。公司 Q3 电解液出货量达到 9200 吨, 环比提升近 10%, 在新能源汽车行业三季度景气度不佳的情况下, 公司作为行业龙头仍取得了环比提升的表现。预计 2019 年海外客户占比超过 30%, 公司正在进行南京 LG 化学电解液供应商竞标, 预计大概率可以进入, 明年或将为公司带来 4000 吨的出货增量。电解液价格三季度基本维持稳定, 但二季度承担了原材料 EC 的大幅上涨带来的成本提升后, 三季度成本端迎来改善, EC 价格已开始环比回落, 同时六氟磷酸锂同比和环比分别下降约 15% 和 10%, 预计公司三季度单吨净利润环比提升。

定增加码电解液及氟化工, 保持未来成长潜力。

公司拟定增 11.4 亿元用于电解液产能扩建和

高端氟材产业链的上游布局。电解液方面, 公司 2018 年底产能预计 3.7 万吨, 2019 年定增项目海斯福一期 1 万吨产能预计下半年投产, 同时定增募投惠州三期万吨级溶剂产能, 叠加苏州和南通的改扩建项目, 2019 年全年产能有望增长到 6.5 万吨, 2020 年随着波兰工厂和定增募投的荆门项目投产, 产能将提升至 10 万吨, 满足 2020 年后海外新能源车量产带来的电解液需求。氟化工业务方面, 新宙邦 15 年收购海斯福以来, 将其产品应用领域从医药中间体拓展至农药等其他领域, 摆脱单一客户的依赖。公司拟投资 8 亿元建设海德福 1 万吨高性能氟材料 (一期项目), 其中定增资金 5 亿元, 主要产品为四氟乙烯、六氟丙烯、聚四氟乙烯等高性能氟材料。公司从下游产品开始向氟化工产业链中上游拓展, 有助于环节上游原材料相对紧张的供给格局, 构筑成本壁垒, 海德福项目将与海斯福形成良好的产业链互补, 为公司后续持续开发中高端氟化工产品提供坚实的基础。

文章摘录自: 南京证券公司研究报告

氟化工、电解液业务驱动增长，费用管控良好



公司发布三季报：前三季度实现营收、归上净利、扣非净利约 16.97、2.39、2.3 亿元，同比增长 9.38%、15.08%、21.72%。其中，Q3 公司实现营收、归上净利、扣非净利约 6.4、1.05、1.04 亿元，同比增长 13.31%、20.63%、19.68%。

业绩符合预期。三季报业绩位于预告范围的中值，持续增长主要系 1) 有机氟化学品业务需求稳定增长，产品、客户结构优化，叠加主要原材料价格下滑，预计盈利能力维持高位；2) 电解液业务预计量增价稳，业绩贡献持续增长；3) 电容器和半导体化学品业务维持稳定；4) 费用管控良好。

费用管控良好，现金流表现强劲。Q3 毛利率约 36.3%，同比增长 1.5 个 ppt，预计系有机氟化工业务毛利率同比大增，环比基本维持。Q3 销售、管理、研发费用率约 17.4%，同环比下滑 0.6/4.3 个 ppt，费用管控良好，环比下滑较多主要系 Q2 研发费用计提较多，Q3 回归历史常规水平。现金流持续向好，前 3 季度销售商品、劳务获现金 / 营收、经营现金流净额 / 税后净利

润分别为 103% 和 159%，同比提升 9.7 和 77.2 个 ppt，主要系销售回款增加。

电解液业务预计量增价稳。今年电解液价格基本维持稳定，同时，六氟磷酸锂和溶剂价格在 Q3 均有所下滑，预计公司电解液毛利率水平较上半年略有回升。出货量方面，Q3 国内新能源汽车销量增速阶段性放缓，但公司海外客户的动力和储能电池需求保持增长，预计公司出货 0.9 万吨左右，海外客户占比可能超过上半年 35% 左右的水平。

有机氟化工业务盈利能力维持高位。去年开始，公司在国内外市场同时发力，产品端在医药中间体之外开拓含氟化学品产品，客户端打入恒瑞医药等国内龙头客户体系。同时，Q3 氢氟酸价格开始下滑，预计带动四氟乙烯、六氟丙烯（含氟精细化学品原料）价格有所下降，预计将支撑公司利润率维持较高水平。

文章摘录自：招商证券



全球领先的电子化学品和功能材料企业



官方微信 /WeChat

股票代码 : 300037

www.capchem.com

