

2014 社会责任报告

上海海立（集团）股份有限公司

目录

- ▶ 报告说明
- ▶ 董事长致辞
- 1. 公司概况
 - 1.1 事业概要
 - 1.2 对外投资
 - 1.3 组织结构
- 2. 企业社会责任管理
 - 2.1 发展战略
 - 2.2 公司治理
 - 2.3 利益相关方识别与参与
 - 2.4 社会责任（CSR）方针
 - 2.5 社会责任（CSR）组织管理
 - 2.6 社会责任（CSR）管理体系
 - 2.7 社会责任（CSR）工作重点
- 3. 企业社会责任实践与绩效
 - 3.1 科学发展
 - 3.1.1 核心价值观
 - 3.1.2 科学规划
 - 3.1.3 持续创新
 - 3.1.4 新型工业化
 - 3.1.5 信用建设
 - 3.1.6 责任投资
 - 3.2 公平运营
 - 3.2.1 反对商业贿赂
 - 3.2.2 公平竞争
 - 3.2.3 尊重产权

3.2.4 推动行业健康持续发展

3.3 环保节约

3.3.1 环境管理

3.3.2 降污减排

3.3.3 资源节约与综合利用

3.3.4 生态保护

3.4 安全生产

3.4.1 安全生产管理

3.4.2 安全生产投入

3.4.3 安全教育和培训

3.4.4 安全生产检查

3.4.5 安全生产事故处理

3.5 顾客与消费者权益

3.5.1 产品质量与安全

3.5.2 责任营销

3.5.3 投诉与争议处理

3.5.4 隐私保护

3.5.5 倡导责任消费

3.6 合作共赢

3.6.1 权益保障

3.6.2 责任采购

3.6.3 责任监督

3.7 和谐劳动关系

3.7.1 尊重人权

3.7.2 劳动合同与薪酬

3.7.3 社会保障与福利

3.7.4 职业健康安全

3.7.5 民主管理

3.7.6 员工培训与发展

3.7.7 员工沟通与关爱

3.8 社区参与与发展

3.8.1 社区基础设施建设

3.8.2 公共事业发展

3.8.3 促进就业

3.8.4 保护弱势群体

3.8.5 防灾救灾

4. 责任绩效

5. 责任展望

6. 外部评价

案例一览:

- Topic 1: 空调压缩机国际化战略布局不断深化
- Topic 2: 布局自动化 推动企业发展转型
- Topic 3: 拆除思维的墙 “当海立遭遇互联网”
- Topic 4: 绿色环保新冷媒 变频静音又创新
- Topic 5: 上海日立微型压缩机获中国家电科技进步奖一等奖
- Topic 6: 整合空气源热泵技术, 打造绿色产业链
- Topic 7: 牢牢把握新能源发展机遇, 风力发电冷却装置成果喜人
- Topic 8: 海立新能源车用涡旋空调压缩机正式上市
- Topic 9: 海立携手长虹在西南地区建设空调压缩机制造基地
- Topic 10: 优化资源配置 安徽海立与海立铸造完成股权整合
- Topic 11: 环保新冷媒R290压缩机生产线改造项目通过国家环保部验收
- Topic 12: 投资污水处理 保护黄浦江水源
- Topic 13: 在商用陈列柜产品开发热回收再利用系统
- Topic 14: 海立的“能源效率提升法”
- Topic 15: 节能项目改造实现经济与社会效益双丰收
- Topic 16: 开展双创践行活动 降低能源消耗
- Topic 17: 小小改进 大大轻松
- Topic 18: “霸王条款”里的温情: 员工上下班途中必须佩戴安全头盔
- Topic 19: 海立集团董事长沈建芳获得2014年“石川馨-狩野奖”
- Topic 20: 海立推进HQE, 打造样板生产线
- Topic 21: 双创践行工作打造上海市的“质量标杆”
- Topic 22: 安徽海立获萨克斯最佳合作供应商奖
- Topic 23: 海立国际入住上海自贸区 打造海立全球贸易新平台
- Topic 24: 海尔-日立联合实验室成立 为空调技术创新搭建平台
- Topic 25: 提升技术创新和卓越品质, 实现从中国产品向中国品牌转变
- Topic 26: 齐心协力 点石成金—绵阳海立建设与运营实现“三个当年”
- Topic 27: 日立海立汽车系统为员工降低噪音 改善作业环境
- Topic 28: 海立印度二期员工培训圆满完成
- Topic 29: “E-18工程师”培育项目让90后加速成长
- Topic 30: GMP经营人才的创新模块培训
- Topic 31: 打造技高一筹的技师主力军: 上海日立举办2014技师继续教育培训
- Topic 32: 上海市高技能人才培养基地为企业与社会贡献技能力量
- Topic 33: 全国职工教育培训优秀示范点“成长记”
- Topic 34: “总裁直通车”让员工沟通无阻
- Topic 35: 春雨润物细无声 知微见著暖人心: 上海日立工厂的温情管理
- Topic 36: 有难事别着急 “驻外员工排忧中心”帮你忙
- Topic 37: “海立之夏”——海立文化的载体
- Topic 38: “全员健身 唤芯活力”——海立举办第五届运动会
- Topic 39: 南昌海立员工程昌贵拾金不昧受赞誉
- Topic 40: 海立开展爱绿护绿活动 让绿色点缀企业每一个角落
- Topic 41: 认养一棵树木 收获一片希望

报告说明

本报告发布周期	每年一次。第一次发布为 2009 年 3 月。
第几份社会责任报告	本报告是海立股份发布的第七份社会责任报告。
本报告时间范围	2014 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日，同时兼顾近五年来公司在履行社会责任方面的主要实践和绩效。
本报告组织范围	上海海立（集团）股份有限公司及其下属投资企业，主要产品包括空调压缩机、热泵供暖系统、工业制冷空调、商用冷柜、汽车启动电机等。
本报告参考标准	《中国工业企业及工业协会社会责任指南 GSRI-CHINA 2.0》和《企业社会责任指南 SEO-CSR 1.0》。
报告缩略语说明	“海立股份”、“公司”、“我们”均指代上海海立（集团）股份有限公司。
本报告可靠性保证	不存在有意虚构事实，误导性陈述及重大事项遗漏，保证其内容的真实性、客观性、及时性和全面性。
本报告获取方式	通过网站阅读本报告的电子版。 http://www.highly.cc

公司简称说明

层级	公司名称	简称
1	上海海立(集团)股份有限公司	海立/公司
2	上海日立电器有限公司	上海日立
2	上海海立睿能环境技术有限公司	海立睿能
2	安徽海立精密铸造有限公司	安徽海立
2	上海海立铸造有限公司	海立铸造
2	上海海立特种制冷设备有限公司	海立特冷
2	上海海立中野冷机有限公司	海立中野
2	日立海立汽车部件（上海）有限公司	日海汽车部件
2	日立海立汽车系统（上海）有限公司	日海汽车系统
2	上海金旋物业管理有限公司	金旋物业
3	南昌海立电器有限公司	南昌海立
3	绵阳海立电器有限公司	绵阳海立
3	海立（印度）电器有限公司	海立印度

董事长致辞

科技创新：贯穿到环境、社会、经济的均衡发展每个环节中

2014年是海立发展史上不平凡的一年：主业空调压缩机再创新高，产销突破1800万台；国际化战略持续推进--海立印度工厂完成了二期项目的建设，美国芝加哥技术中心也在紧锣密鼓地筹备中；公司竞争力持续提升--绵阳海立实现当年改造、当年投产、当年达纲，铸造业务实现股权整合。这些不凡的成绩，为海立构筑了通向“全球第一”的梦想阶梯。

机遇与挑战总是并存，海立作为一个企业公民，在发展中积极承担企业责任的同时，也承受了全球经济增速减缓、空调行业发展减速、下游企业自配套能力加大的压力，但海立“真心奉献”的企业理念却从未动摇，海立始终认为企业可持续性发展是社会进步的动力，在践行社会责任的同时，也能提升企业综合竞争力。在过去的一年，海立在新环境下不断拓展社会责任的承担方式和理念，在节能减排和资源利用上，把科技创新贯穿到实现环境、社会、经济均衡发展的每一个环节中，实现了从生产到研发，再到人文关怀的全方位发展。

2015年海立将不懈努力践行“改善人们的居住环境，保护人类的生存环境”的企业使命，拥抱互联网时代以及国资国企改革带来的契机，追求人与自然、企业与社会和谐发展，将海立的事业推向一个新的高峰！

1. 公司概况

公司名称：上海海立(集团)股份有限公司（简称：海立股份）

SHANGHAI HIGHLY(GROUP) CO.,LTD.（简称：HIGHLY）

股票上市日期：1992年11月(海立A股 600619),1993年01月(海立B股 900910)

公司注册地址：中国上海市浦东新区金桥出口加工区宁桥路 888 号

公司网址：<http://www.highly.cc>

1.1 事业概要

上海海立(集团)股份有限公司成立于 1954 年,1992 年改制为股份有限公司。截止 2014 年底,海立股份投资企业共有九家,对外投资总额 17.7 亿元人民币。。

公司主营为制冷压缩机的生产和销售,同时还投资商用冷柜、特种制冷设备、铸造等产业。空调压缩机年产销规模 2050 万台,位列全球三甲,销往世界 160 多个国家和地区,约占公司总体销售额 90%。

公司及被投资企业先后荣获全国质量奖、上海市市长质量奖、全国五一劳动奖章、全国企事业单位知识产权试点企业、国家创新型试点企业、上海市知识产权示范企业、第一财经·中国企业社会责任榜杰出企业奖、中国杰出雇主奖等荣誉。



公司主要产品:

制冷压缩机



制冷关联产品



全球产业布局图:

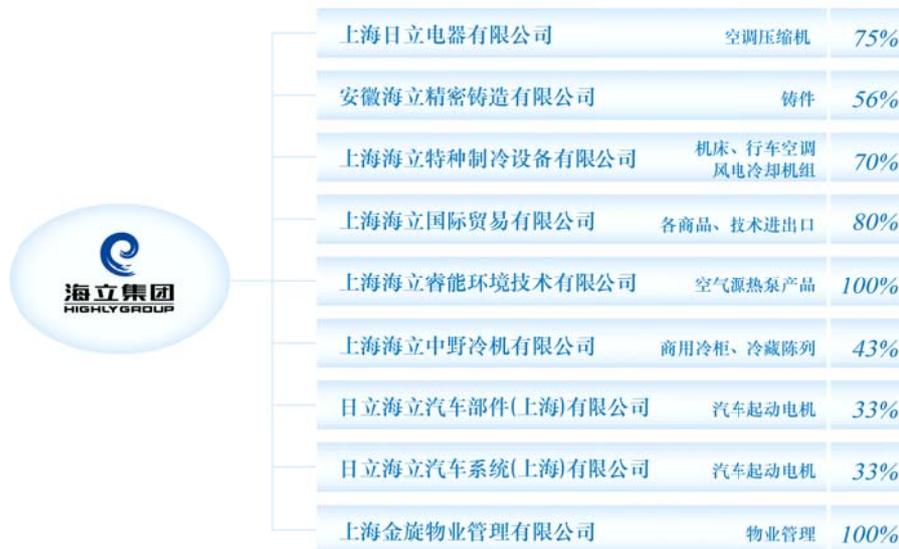


海立品牌发展之路：

- 1996年 创建“海立 HIGHLY” 自主品牌
- 2001年 获得“上海名牌产品”、“上海市出口名牌” 称号
- 2004年 被认定为中国驰名商标
- 2005年 被评为“中国名牌产品”，荣获“上海市先进制造业十大品牌”
- 2006年 荣获“世界市场中国（家电）十大年度品牌”
- 2007年 荣获商务部“最具市场竞争力品牌”
- 2008年 荣获“2008(大中华) 最佳品牌企业奖”
- 2009年 荣获国家质检总局“出口免验”证书，并连年通过延续审查
- 2013年 获得“上海市著名商标”



1.2 对外投资



1.3 组织结构



2. 企业社会责任管理

2.1 发展战略

2.1.1 指导思想：

紧紧抓住全球节能减排、能源结构调整及互联网时代机遇，抓住我国促内需、稳增长、调结构及新型城镇化机遇，抓住海外新兴市场发展及欧美制造业回归机遇；以市场需求为导向，以科技创新为根本，以节能环保节材为技术方向，以低成本为竞争主要手段，以并购重组为激活企业机制契机；突破创新，再次创业，实施国际化战略；转变发展方式，提升管理水平，提高企业竞争能力和盈利能力，确保企业可持续快速发展。

2.1.2 战略定位

以发展“压缩机、电机、驱动控制”等核心零部件及关联产业的战略导向型企业集团。

公司目前正在积极推进并购重组杭州富生电器股份有限公司事项，本次交易完成后，公司将由单一压缩机业务发展形成“压缩机、电机、驱动控制、制冷关联”四大产业的多元化格局。未来几年，公司将通过创新发展、兼并收购，力争营业收入3年内实现倍增。

2.1.3 产业方向

压缩机：坚持专业化发展之路，坚持技术创新，推动管理创新，加大降本力度，提升自动化程度，突破发展，打造“技术、质量、成本”竞争优势；把握全球能源革命及市场需求机遇，加大力度推进非家用空调压缩机的发展，如热泵热水器专用压缩机、热泵干衣机压缩机、新能源车用空调压缩机等；把握新兴市场及欧美节能环保市场发展机遇，进一步推进国际化战略；把握行业重组机遇，择机实施兼并收购。

电机：把握压缩机行业专业化分工进一步深化、协作配套模式比例进一步上升机遇，发展冰箱及空调压缩机电机业务；发挥集团内关联业务的协同作用，坚持技术创新、工艺创新和管理创新，坚持“规模最大、技术最先、质量最优、成本最低”战略，打造全球最具竞争力的制冷压缩机电机专业供应商。

驱动控制：海立股份并购富生电器后，发挥及整合双方的资源，将在电机的产能规模、产品研发、材料采购、工艺装备、生产管理、成本管理、全球网络等方面形成强大的竞争优势。未来几年，公司将依托海立及富生双方在电机领域多年积累的经验和能力，把握互联网、智能化浪潮机遇，聚焦工业装备、智能家居及汽车领域的电机应用，采取自主研发、兼并收购等多种方式，快速发展智能电机及驱动控制系统业务。

制冷关联：把握我国中高端机床装备产业、风电产业及移动通信产业快速发展机遇，大力发展机床冷却、风电冷却及通信机柜空调等特种制冷业务；把握全球节能减排及供暖供热水方式变革机遇，以互联网思维，创新经营模式，大力发展热泵供暖供热水系统业务；把握我国食品冷藏链大发展机遇，积极推进商用冷柜、冷库产品事业；与此同时，寻求业内兼并收购机遇，争取制冷关联产业的快速扩

张。

2.2 公司治理

2.2.1 治理架构

公司第六届董事会经2010年度股东大会投票选举，于2011年6月成立。根据公司章程中关于董事会任期的规定，第六届董事会已于2014年6月届满。经公司2013年度股东大会投票选举，第七届董事会于2014年6月成立，由9名成员组成，其中包括3名独立董事，董事会成员分别为机械制造、生产技术、财务审计、企业管理、法律领域的专家，并具有国际化管理经验和战略眼光，在董事会决策中发挥了充分的积极作用。

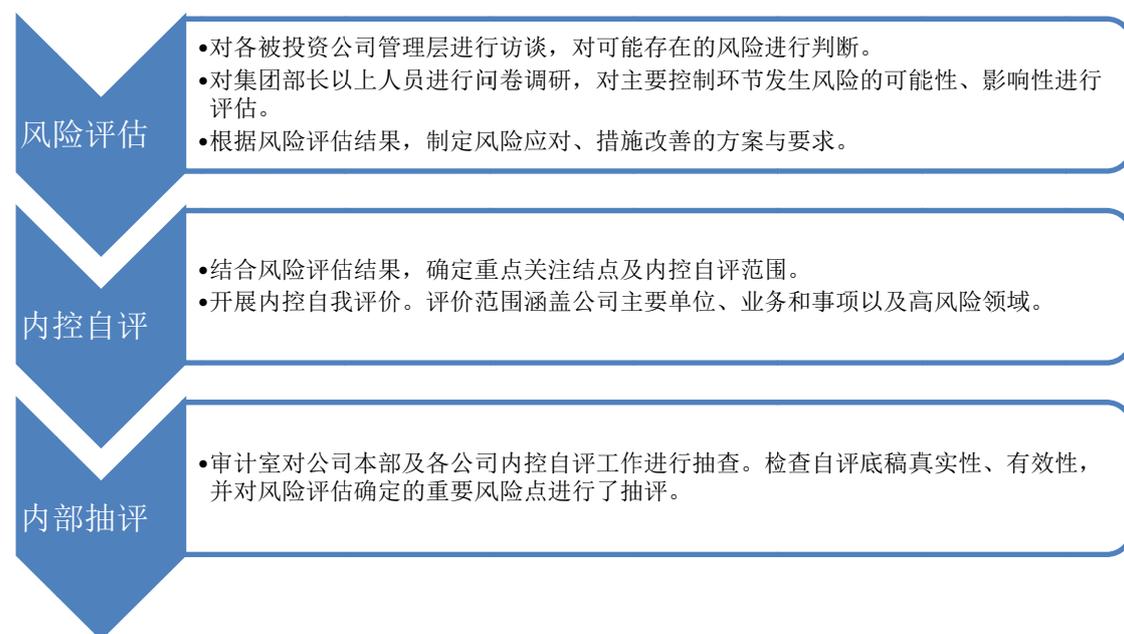
公司相信，全体董事必将勤勉尽职，在广大股东的大力支持和公司全体同仁的努力下，为公司实现做大做强主业、可持续发展以及为股东创造投资回报做出最大努力。

2.2.2 内部控制

2014年度，公司进一步完善公司治理和内部控制制度建设。针对流程实际变动情况，及时修订相关制度，以保证制度与企业运行控制相适应。

内部审计部门针对外部法规遵循、内部控制制度执行，对担保、收购、融资、货币资金、投资、合同等重要流程开展了专题审计，并定期跟踪审计建议整改落实效果。

同时，根据《企业内部控制基本规范》及其配套指引的规定和其他内部控制监管要求，在内部控制日常监督和专项监督的基础上，对公司的内部控制有效性进行了评价。根据测评结果，未发现存在内部控制或执行方面的重大缺陷。



内部控制自我评价流程

德勤华永会计师事务所对公司2014年内部控制进行了审计，出具了无保留意

见的审计报告。

2.2.3 信息披露

公司高度重视信息披露工作，根据中国证券监督管理委员会《上市公司与投资者关系工作指引》、上海证券交易所《股票上市交易规则》等规章制度的要求，真实、准确、完整、及时地披露信息，报告期内共披露定期报告 4 份，中英文版临时公告 82 份，无一出现错误和时间延误的情况。

海立坚信“诚信赢得股东，诚信留住资本”，并将这种思想贯穿于信息披露管理的始终，确保投资者能平等、完整、全面地获取公司公开信息。同时，公司严格按照《内幕信息知情人管理制度》的要求，及时做好内幕信息管理以及内幕信息知情人登记工作，报告期内公司未发生被监管部门采取监管措施或行政处罚的情况。

2.2.4 市值管理探索

海立股份市值管理的目标是增加股东股权的流动性和收益性，把为股东创造财富、为员工谋求发展、为社会实现价值作为公司的持续责任和义务。公司通过优化法人治理结构来形成发展合力，用有效的内部控制来保证公司稳定与规范，用投资者关系维护来树立公司积极形象，用国际化、异地化扩张来提振上市公司规模与效益，用再融资来改善公司的资产负债结构。将市值管理作为一项全面系统的战略管理工程，主动运用多种管理手段帮助平抑股价异常波动，使市值更好地反映上市公司价值和股东财富。



海立股份在市值管理方面积极的探索经验，入选上海证券交易所资本市场研究所《中国公司治理报告（2014）市值管理探索与实践》，该书现已由上海人民出版社出版发行。

2.2.5 监事会考察调研

为更好的履行监督职责，公司监事会将实地考察作为有效监督重大项目工作的重要抓手。公司第七届董事会第十七次会议审议通过《关于被投资公司上海日立收购四川长虹东元精密设备有限公司 51% 股权的议案》，为调查研究本项目决策过程及并购后成立的绵阳海立电器有限公司的经营情况，公司监事会于 2014 年 11 月 20 日到绵阳海立进行实地考察。



考察过程中，监事会全体成员观看了绵阳海立的生产现场，听取了收购项目的决策过程、2014 年经营情况、收购项目对海立股份、上海日立战略发展和布局的

积极意义。

监事会通过考察和调研认为：此项目的成功收购实现了股东各方的多赢局面，项目在短时间内改造完成和投产形成规模，体现了海立股份、上海日立、绵阳海立的战略执行能力、经营管理能力和学习协同能力。

2.3 利益相关方的识别与参与

公司确定并统筹兼顾顾客、环境、员工、合作伙伴、股东、社会（含社区、政府等）六大相关方的期望和要求。



2.4 社会责任（CSR）方针

以科技创新为基点，秉承“真心奉献”的企业理念，追求人与自然、企业与社会和谐发展，改善人们的居住环境，保护人类的生存环境，为创造世界美好未来而持续努力。

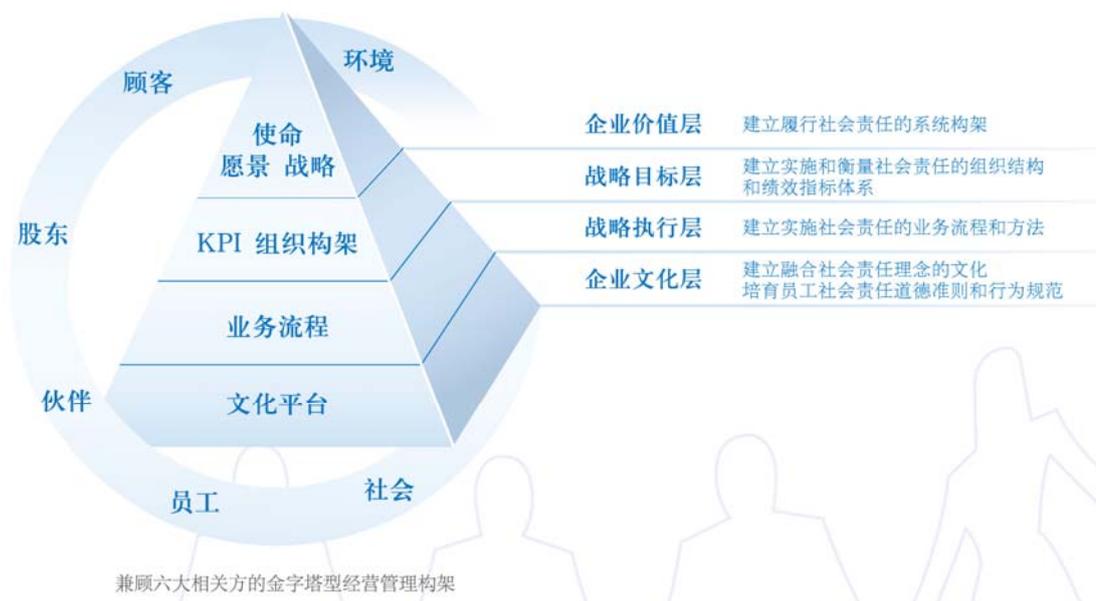
2.5 社会责任（CSR）组织管理

公司建立了最高管理层直接领导的 CSR 委员会和工作小组，明确社会责任各项工作的职责和跨部门协调机制。

2.6 社会责任（CSR）管理体系

公司将企业社会责任纳入经营管理系统中统一策划，通过基于使命和战略的金字塔型经营管理构架来实施社会责任管理体系建设，建立融卓越绩效、质量、环境、安全、能源、社会责任六个标准为一体的经营管理系统，设立社会责任相关的绩效指标，使社会责任真正成为企业发展战略和核心业务经营的有机组成部分，实现了社会责任管理的系统化和制度化，在经营活动中全员、全过程、全方位履行社会责任，并通过自我评估和持续改进予以完善，确保履行社会责任的可行可控、

行之有效和持之以恒，达成六大相关方的共赢，提升企业竞争力，促进企业可持续发展。《以可持续发展为导向的家电制造企业社会责任管理》获得第十七届全国企业管理现代化创新成果一等奖。



2.7 社会责任（CSR）工作重点

- (1) 研发制造节能型产品
- (2) 减少能源的使用
- (3) 促进员工的发展

3. 企业社会责任实践与绩效

3.1 科学发展

3.1.1 核心价值观

公司加强企业文化建设，明确企业核心价值观、社会价值观，形成负责任的企业文化。

使命：改善人们的居住环境，保护人类的生存环境

愿景：成为全球第一的空调压缩机供应商

经营理念：真心奉献

- 为顾客创造价值
- 为员工创造机会

- 为社会创造效益
- 为股东创造利润

“真心奉献”的理念源于公司的核心主业空调压缩机是空调器的核心零部件，是空调器的核心，同时也意味着全体员工怀着一颗顾客至上的赤诚之心。作为中间产品，压缩机不能直接提供给最终消费者使用，但海立秉承着“真心奉献”的经营理念：一方面以改善人们的居住环境为己任，不断完善产品与服务品质，为广大最终消费者提供更加舒适的工作及生活环境；另一方面以保护人类的生存环境为使命，开发节能产品降低能源消耗减少二氧化碳排放，开发替代 HCFC(半环保型制冷剂)的环保产品保护臭氧层，为地球建造绿色的生态环境。

六条共同价值观

- 关注顾客 有效行动
- 持续创新 主动改善
- 系统思考 团队合作
- 鼓励建设性冲突
- 倡导管家角色
- 营造互尊互爱 健康向上的和谐氛围

3.1.2 科学规划

压缩机不仅在生产过程中要消耗大量的能源和材料，而且搭载在空调器上，在使用过程中会消耗巨大的电能，是空调的主要耗电所在。数据表明，中国家庭一年在空调上的用电量约占全国全年用电总量的 1/25。1977 年 7 月的纽约大停电，1987 年 7 月的东京大停电，直接导火索都是气温炎热、空调的集中运转造成电网负荷崩溃。海立每年生产 1800 万台压缩机，如同时被使用，其消耗功率约为 2400 万千瓦，超过三峡电站的装机容量。另外，压缩机采用的氟利昂冷媒，对臭氧层有破坏作用，且会产生温室效应。

基于此，海立提出“争做节能减排先锋”，并把“节能减排、环境保护”作为重要战略目标，全方位地融入到企业的发展战略，指导企业发展规划和生产经营工作。

Topic 1: 空调压缩机国际化战略布局不断深化

海立的愿景是“成为全球第一的空调压缩机供应商”。把握新兴市场及欧美节能环保市场发展机遇，将产品全球范围销售向产业国际化布局方向发展，进一步实施国际化战略是海立实现十二五发展战略目标的必然选择。随着海外事业的推进和资本收购的实现，截至 2014 年底，公司空调压缩机事业已形成四地（中国/印度/欧洲/日本）五厂（上海东/上海西/南昌/绵阳/印度 AMD）六中心（上海/广东/印度德里/南昌/米兰/东京）的国际化战略布局。2014 年，4 地 5 厂 6 中心全部正式运营。

➤ **海立印度生产基地：2012 启动建设， 2014 批量销售**

印度自上世纪 90 年代经济进入快速发展期，已成全球瞩目的“金砖五国”之一。随着经济增长，印度空调消费也进入快速发展期，拥有 12 亿人口的印度正在逐步成为空调消费大国。近年来，全球空调制造商纷纷进入或加大在印投资，印度本土空调制造商也争相扩能，印度正向空调制造大国发展。

公司于 2008 年设立了印度技术研发中心，印度已是海立空调压缩机最重要的海外市场，公司在印度年销规模达 100 万台。因此，海立 2012 年决策并开始并在印度设立生产基地，以印度为目标市场，贴近市场、贴近客户、快速响应，抓住印度空调市场高速增长机遇，同时辐射中东市场。2013 年 11 月 26 日，海立印度工厂正式投产。2014 年 1 月 18 日，海立印度的产品开始批量销售。

➤ **海立欧洲技术服务中心：2012 启动建设，2013 正式运行**

2008 年爆发的金融危机，将虚拟经济的脆弱性暴露无遗，欧美发达国家认识到制造业对国民经济的重要性。为此，欧美发达国家重新审视产业布局并提出了“再工业化”和制造业回归，选择路径是将制造业战略重点集中在新能源、新材料、节能产品等高端制造业。

欧盟国家对白色家电产品的能源节约尤其重视。多种采用压缩机的高端节能产品在欧洲市场的制造量已呈现快速增长。为此，借鉴印度技术研发中心的成功经验，2012 年，公司决策设立海立欧洲技术服务中心(EHTC)，进一步拓展欧洲市场。2013 年 11 月 18 日，海立欧洲技术服务中心正式启动运行。

➤ **海立日本技术中心：2013 启动建设，2014 正式运行**

近年中国空调由定频向变频转换的趋势十分明显，与此同时，在一些新兴市场和空调领域中，变频技术的应用发展也非常迅速。而日本市场变频研发和应用技术处于全球领先地位，且有着优秀的人才。2013 年 8 月，公司启动了海立日本技术中心建设—设立海立高科技（日本）株式会社。主要目的是，一方面，为海立招募优秀的变频研发人才，并通过共同参与开发、研究和学习，培养一批掌握变频控制等的技术专家；另一方面，新公司作为研发类公司，可以加强海立在变频控制研发应用方面的能力，并有助于搜集、掌握和开发国外变频最新技术，助力海立下属企业应用好变频技术，更好更快地满足客户的需求。2014 年，海立日本技术中心正式运行。

➤ **海立绵阳生产基地：2013 启动建设，2014 批量销售**

基于公司“十二五”期间压缩机主业整体发展战略，及对西部地区空调发展需求的综合考虑，公司于 2013 年底启动收购四川长虹东元精密设备有限公司 51% 股权项目，建立海立西南地区压缩机生产基地。2014 年，海立绵阳的产品开始批量销售，并实现了当年投产、当年盈利的佳绩。

Topic 2: 布局自动化 推动企业转型发展



海立集团作为一家大型的制造型企业，现有在岗员工 8000 人左右，其中劳务人员 4200 多人。这些劳务人员，大多是 90 后，年轻，文化程度相对也较高，追求的是自我价值的实现。对于高强度、低技能的岗位，即使工资再高，也难以吸引他们。由于劳务群体的变化，企业招工越来越难。目前海立车间里一些高强度岗位的月收入大约税前 6000 元左右，但工作辛苦，愿意做的人越来越少。海立

通过机器人替代，提升自动化程度，提高了劳动生产率；推进数字化、信息化建设，提升企业管理水平。

沈建芳很早就预见到了这种情况，十年前他就呼吁，中国的人口红利迟早会过去，企业的用人成本将会不断提高，用工成本与机器人投入和使用成本的剪刀差马上就会到来。

果然，国家“十二五”规划提出，今后5年居民人均可支配收入年均增长超过7%，一线员工的人工成本每年正以15%左右的比例上升。另一方面，随着机器人产业的快速发展，需求的不断增大，机器人采购价却以每年9%的幅度下降。2007年，海立购买一台进口机器人要44万左右，2013年，同款机器人售价下降到34万，而同型号的国产机器人只有20多万，仅采购费用一项就减少了30%。而大规模应用后的机器人单价不断降低，形成企业一线人均成本逐渐高于单台机器人折旧费用。举个例子来说，海立使用一台40万元的机器人，加上周边设备改造，大约在80万元，按十年折旧计算，每年的折旧费用在8万元左右；机器人使用电费6600元/年，机器人维修费6500元/年。而此岗位被替代的操作工人均税前年收入为7.7万元，3班轮流运转就是23.1万元；员工餐费12315元/年，员工交通费和劳防费10002元/年，所以机器人和员工成本费用差异16.02万元，也就可以为企业节约16.02万元。而且机器人不用吃饭，不用做思想工作，不用上岗培训，还能随时转岗。

海立集团从 2007 年起就制定了全面推广机器人应用的规划，计划到 2015 年末在生产线上投入使用机器人 356 台，减少人员 1000 余人。截止目前，海立通过对原有生产线和生产设备进行智能化改造，已累计投入使用机器人 136 台。



海立集团大量使用机器人后，生产效率大幅提升，助推了企业转型发展。

机器人进驻后，工人们可转到技能要求更高的岗位上工作，加强了企业创新能力。海立还专门开设了机械和机器人专业的大专和本科班，为那些有想法、有追求的新一代劳务人员提供良好的学习渠道，解放他们，让他们成为机器人的管理者。

Topic 3: 拆除思维的墙 “当海立遭遇互联网”

互联网时代下的企业如何发展，新时代下的企业战略如何顺势而行？海立在2014年10月24日举办了“当海立遇上互联网”的开放式论坛，不同年龄层的员工代表对话互联网，畅谈互联网对这个时代的变革以及海立面对互联网浪潮袭来的影响和机会。



时代篇：互联网是一场社会革命

前不久，海立派了一个精锐小分队前去清华大学取经。所感所悟颇多，在论坛的开篇环节“时代”中，参训团队为我们缓缓揭开这层互联网时代的厚重序幕。发言代表以一个忠实的“米粉”身份，为在场人员剖析了互联网思维在“小米模式”成功过程中所起到的至关重要的作用。

浪潮篇：互联网颠覆了传统的行为模式

论坛现场进行的微信调研，对于“网络对于消费行为的改变”进行了讨论。六位70后、80后、90后的员工代表以一个普通消费者、用户的身份畅谈了互联网对自己生活和工作方方面面的渗透和影响。访谈过程中，还采用问卷调查的形式进行台上台下互动。

袭来篇：互联网开启了一个新的时代

论坛前期收集的79项提案，是对互联网思维进行了一番新的审视。如何用互联网思维重新审视企业、产品、用户、市场，让互联网思维在家电行业落地，切实为行业、企业服务，每个人都有自己的思路的方式。

冲浪篇：互联网时代，创造属于人生的每一刻

公司董事长沈建芳在冲浪篇中所作的《海立与互联网》主旨发言，仿佛为与会者带来了一场脑力震荡波。“连接”——是他发言的关键词，连接思维是互联网思维的重要表现之一，互联网让人与人、人与物之间的连接更为便捷。当海立遭遇互联网，我们到底是拥抱，融入，或是擦肩而过？沈建芳一锤定音：“由不得你我选择，因为互联网，尤其是移动互联网的发展是时代发展的必然趋势！”



3.1.3 持续创新

技术创新，建设自主研发创新体系

海立的空调压缩机主业经过“引进技术—消化吸收—联合开发—自主开发—自主创新”五个发展阶段，已形成基础要素研究、设计应用技术、工艺技术并举的自主研发创新体系。

研发投入：建立国家级企业技术研发中心，其中包括国家认可压缩机检测中心、空调压缩机加工分析中心、现代化制造技术中心等，投入 1.1 亿元建成科技开发大楼，并建设全球 7 个研发技术分中心。购买技术研发分析软件，拥有 CAE 应力分析、压缩机 CFD 模拟和优化设计、压缩机声场和噪音分析、电机电磁场解析技术分析、压缩机结构分析、3D 建模和 PLM 系统等几十种软件。

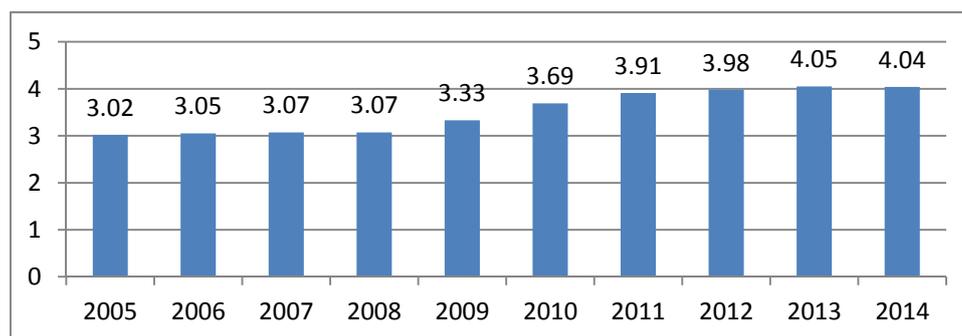
人才培养：拥有包括数十名博士、硕士在内的研发人员 400 多名。高度重视“关键学科带头人”的培养，采用长期海外进修，建立博士后工作站，与国外一流大学、企业共同研发尖端技术项目等多种方式。成立以导师制为核心的 DSP(员工发展援助计划)团队，促进新进员工的成长。

交流平台：对外，注重建立世界技术交流平台，加入制冷行业国际顶尖学术联盟；与国内外行业协会学会建立密切联系；积极参与制冷行业国际学术会议；与美国普渡大学开展产学研项目合作等等。对内，开展技术创新沙龙 (TIS)、每周学研会、每年技术研究报告会等多种技术交流活动。2014 年对外发表论文 8 篇，技术研究报告 144 篇。

产品创新，引领行业节能减排潮流

明确产品创新方向。全球冷冻空调行业有三大任务。1). 节约能源：应对《京都议定书》，开发高效产品，减少温室效应；2). 冷媒替代：应对《蒙特利尔公约》和《京都议定书》，开展氟利昂冷媒替代，保护臭氧层；3). 节约材料：降低原材料消耗，节约资源。海立的技术研发致力于开发节能、环保、节材产品，努力从产品源头为全球的节能环保做出贡献。

强化产品减排指标考核。基于压缩机在使用过程更耗能的特点，产品使用节能是海立社会责任管理的两大重点之一。公司建立关键绩效指标体系，既有反映经营效益，保证可持续发展的毛利率和技术研发投入率等指标，也有反映产品节能减排的指标，如碳减排量、产品能效比水平、新冷媒产品销售率、变频机种销售率等。这些指标的设置，紧密了技术创新与社会责任的关联，推动了节能环保产品开发。



上图表为近 10 年压缩机产品 COP (能效比) 发展，2014 年由于公司产品结构调整，指数稍有下降。

持续开发创新产品。海立率先在国内推出不破坏臭氧层的 R407C、R410A、R32、R290 等新冷媒压缩机、CO₂ 自然冷媒压缩机、高效节材集中绕线直流无刷电机压缩机、应对中国新空调能效标准的高效压缩机、热泵专用压缩机等产品。自主研

发变频技术，拥有交直流、稀土、铁氧体变频压缩机，以及新能源车用电动压缩机等技术领先产品。在制冷关键领域，风电设备冷却系统也完成了系列化开发和批量配套。

Topic 4: 绿色环保新冷媒 变频静音又创新

随着全球大气环境的恶化，特别是《蒙特利尔协定》、《京都议定书》的签订，社会对于全球臭氧问题以及温室效应的关注越来越高，对于环保、节能减排的呼吁与日俱增。因此，基于传统冷媒的压缩机正在逐步淘汰，新型环保低 GWP (Global warming potential) 冷媒压缩机的研发和产业化已经成为行业不可逆的大趋势，压缩机行业正朝着更加绿色、低碳、环保的方向发展。

上海日立电器有限公司以领先的技术与研发优势，推出新一代低 GWP 冷媒压缩机方案，包括 R32、R290、CO₂ 压缩机，这些低 GWP 冷媒压缩机将广泛的应用于家用空调、除湿机、热泵热水器等市场，更好地助力制冷行业实现节能减排目标、低碳环保。

2014 年，上海日立电器有限公司在国内首家实现了 R32 压缩机的大批量销售。R290 压缩机生产线通过了环保部组织的国家验收，该生产线是中国 HPMP 项目(中国房间空调器行业 HCFC-22 淘汰管理计划)首条通过验收的 R290 压缩机生产线。2014 年，上海日立电器有限公司开始批量销售用于除湿机的 R290 压缩机。

2014 年上海日立电器有限公司开发的“环保新冷媒 R290 压缩机”获得中国家电博览会艾普兰奖核心奖；“环保冷媒 R32 变频压缩机”获 CR2014 中国制冷展创新产品奖。

Topic 5: 上海日立微型压缩机获中国家电科技进步奖一等奖



在 2014 年 11 月 5 日举办的中国家电技术大会·中国家电科技进步奖颁奖典礼上，上海日立“H 型无壳体一体化机架直流变频微型压缩机”荣获中国家电科技进步奖一等奖，其小巧的体型及高效的性能得到了业界的一致肯定和高度评价。同时，“低振动噪音高 APF 的直流变频压缩机”荣获三等奖。上海日立还有三篇论文在

此次中国家电技术大会上发表，其中《超高效全新结构微型压缩机的开发》被评为大会优秀论文。

中国家用电器协会设立的“中国家电科技进步奖”，一直以来都是促进中国家电技术进步、提升家电产业竞争力最具代表性的奖项。能获得“中国家电科技进步奖”一等奖的产品，不仅在技术上具有重大的创新，更在制造工艺、关键技术开发上有更高的要求；而且是必须能够代表行业领先，引领行业创新的产品。此次上海日立微型压缩机的获奖，正是这种技术实力的体现。

H 型无壳体一体化机架微型压缩机，颠覆了传统滚动转子式制冷压缩机的概念。H 型无壳体一体式机架、微型电机、激光焊接等新结构、新技术的应用，使得该新型微型压缩机具有零部件少、制造简单、效率高、噪声低、可靠性好、运行平稳等特点。上海日立“H 型无壳体一体化机架直流变频微型压缩机”以其领先的技术以及独立的知识产权，将开创新的压缩机市场格局，带动行业技术进步和产业结构优化。

此前，上海日立的“热泵热水器专用压缩机”“热泵干衣机用直流变频压缩机”等产品也获得过“中国家电科技进步奖”，此次获奖的“H 型无壳体一体化机架直流变频微型压缩机”将压缩机应用领域推向一个新的高度。

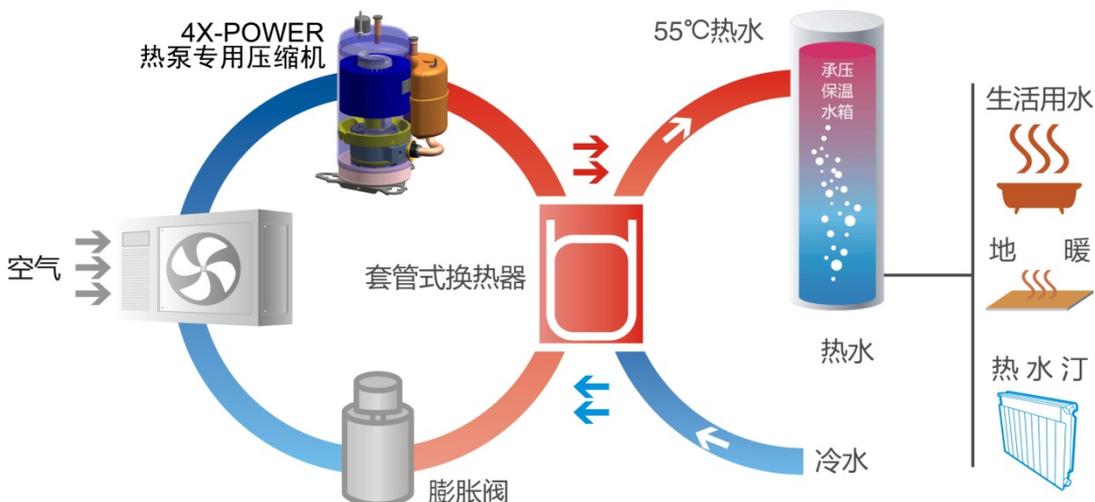
Topic 6: 整合空气源热泵技术，打造绿色产业链

空气源热泵热水器工作及节能原理

空气源热泵热水器，与空调运行原理一样，即逆卡诺循环原理，属于空调制冷暖通行业。它通过冷媒从外界环境吸收热量，经过压缩放热，理论效率可达到 3 以上。因此，其所耗电量比最节能的电加热要节约 60%以上，比燃气加热节约 50%以上。

节能减排趋势下，空气源热泵已成全球供暖供热水系统最佳解决方案

在供暖供热水领域，日本、美国、欧盟等已转向高度节能环保的热泵产品。在我国，城市家庭能源消耗中，生活热水和冬季采暖的能源消耗占到 30-60%。我国政府已明确提出到 2020 年单位 GDP 碳排放量在 2005 年基础上降低 40-45%。空气源热泵产品已在我国呈现出巨大发展潜力。



开发具有超强节能效应的“睿能”空气源热泵系统，业内顶尖产品

上海海立睿能环境技术有限公司在国内率先研发 CO₂热泵、双核变频热泵、低温热泵等系列产品，集中在家庭采暖、超长使用寿命工程、大型工程采暖、工业热源等四个方向进行应用推广。

与传统的燃煤燃油锅炉和电锅炉相比，空气源热泵机组避免了能耗大、污染重、费用高、噪音高等缺陷，具有超强的节能效应。同时，该系统的核心零部件，采用海立独创的热泵专用压缩机，实现组装及匹配环节的一体化，大大加快了市场反应速度，提升售后服务质量。海立睿能公司荣获“2013 年度中国热泵●空气能行业十大竞争力品牌”。

全球首家推出旋转式热泵专用压缩机，具有“4 倍寿命、4 季高效、4 倍能效”特点

热泵系统运行工况恶劣，采用普通压缩机的热泵产品经常发生故障。海立在全球首家推出旋转式热泵专用压缩机“睿能 4X-POWER”系列产品，高效率和高可靠性达到国际领先水平，极大地促进了空气源热泵热水器这个绿色产业的发展，深受国内外客户好评。睿能空气源热泵机组荣获“2013 上海采暖与建筑新能源行业信得过产品”、“上海轻工名优新特产品金奖”。



Topic 7: 牢牢把握新能源发展机遇，风力发电冷却装置成果喜人

2014 年，随着国家对风电行业的政策支持 and 推动，促使风电投资积极性高涨，国内风电行业出现了明显的增速加快趋势。海立特冷抓住这一发展机遇，积极开拓国内市场，不仅为上海电气风电设备有限公司提供了 2MW 和 3.6MW 机型配套冷却装置，更与西门子风力发电（上海）有限公司、中电装备许继风电科技有限公司等风力发电机组制造厂商开展了广泛的技术合作，获得了喜人的丰硕成果。



2014 年，海立特冷成功参与上海电气风电东海大桥二期海上风电场项目，为其提供机舱和塔底通风冷却装置。该项目充分考虑到海上风电对于防腐性能、抗振能力、噪音控制以及除盐除尘等环节的特殊要求，从而进行重点技术攻关和富有针对性的设计。这标志着海立特冷已经成为国内少数几家有能力为海上风电提供通风冷却装置的供货商。

此外，海立特冷配合西门子风电开发的 2.5MW 变流器冷却装置以及配合许继风电开发的 2MW 微风速发电机、变流器冷却装置均获得客户的认可和好评。今后，海立特冷将继续在风电市场大力拓展，为国家的新能源产业做出自己的贡献！

Topic 8:海立新能源车用涡旋空调压缩机正式上市



随着国内新能源汽车市场的蓬勃发展和郑州宇通客车 E7 车型的正式上市，全球压缩机领导企业海立集团再次发力，助推绿色新能源汽车产业。2014 年 8 月 8 号，海立集团在车用事业部举行了车用电动涡旋压缩机宇通向 300 台的首发仪式，这标志着海立集团已全面进入新能源客车空调行业。

早在 2014 年 2 月 20 日，海立集团上海日立与宇通集团郑州科林车用空调有限公司签订了战略合作协议，旨在通过宇通集团客车领域的市场领导力和海立集团压缩机领域的研发创新优势，强强联手，在新能源客车市场的竞争中拔得头筹。

宇通集团作为一家集客车产品研发、制造与销售为一体的大型现代化制造企业，其大客车的产销量目前位于国内第一，年产客车 4-5 万辆，尤其在公共交通大型乘用车选型上也独占鳌头。此次 300 台的成功发货，预示着海立集团车用涡旋空调压缩机的市场销售将全面启动。

海立车用电动涡旋压缩机经过宇通公司一年多无数次的台架试验、环模试验，6 万公里路试等严酷考核后成功匹配，体现了海立车用涡旋压缩机的出色性能，卓越质量和先进科技，其必将在新能源汽车市场上刮起一阵“海”旋风。

3.1.4 新型工业化

公司坚持以信息化带动工业化，推进信息化、工业化深度融合。遵循整体规划、分步实施与集成的原则，循序渐进地利用信息技术全面 e 化传统制造业，使信息技术真正成为企业的基础设施和重要资源。累计投入资金 2 亿多元，建成结构合理、运行稳定的信息管理系统，应用系统有：ERP、PLM、CRM、SCM、MES、HR、EDMS 等，实现企业内部信息资源的集成与共享，并从企业内部扩延到外部，与上游供应商和下游顾客交换信息，提高供应链的沟通和快速响应能力。

3.1.5 信用建设

公司遵守社会公德和商业道德，教育员工遵守职业道德，遵纪守法，对员工见义勇为行为进行奖励。积极推进企业信用建设，提高企业信用等级。2014 年，海立被上海企业诚信创建组委会评委 5 星级诚信单位。



3.1.6 责任投资

公司在投资时，注重提升资产质量，积极实现资产收益的最大化。并不断以用户为导向，通过产业链整合等手段，发挥投资项目的区位优势，更好地贴近市场，服务用户，促进企业与当地社会共同发展。

Topic 9: 海立携手长虹在西南地区建设空调压缩机制造基地



基于上海海立（集团）股份有限公司“十二五”期间压缩机主业整体发展战略，及对西部地区和四川长虹电器股份有限公司发展需要的综合考虑。2014年，上海日立电器有限公司以1元人民币受让四川长虹东元精密设备有限公司51%股权，建立海立西南地区压缩机生产基地。作为专业化生产、制造、销售空调压缩机的企业，一期项目形成年产空调压缩机150万台能力，

产品包括定速压缩机、变频压缩机。绵阳海立电器有限公司（以下称绵阳海立）是上海日立“四地五厂六中心”全球化经营格局的重要一环，在海立股份的决策领导下，将依托上海日立产品研发、市场营销的国际化战略，借鉴南昌海立、海立印度工厂建设管理的成功经验，利用绵阳及西南地区的区位优势，打造一个产品优良、管理先进、具有市场竞争力和良好业绩回报股东的企业。

绵阳海立于2014年1月组建并完成工商登记，随即进行项目技术改造，3月28日第一台空调压缩机下线，4月18日企业建成投产。随着产量逐月爬坡，整个下半年实现累计生产39万台，产销均超额完成预定目标。整合后的绵阳海立焕发出旺盛的生命力，仅2014年度中6个月的产量就超过了整合前6年的总产量，实现了“当年改造、当年投产、当年达纲”的优异成绩。虽然取得了良好的开局，但在绵阳海立的员工和干部的眼里还是刚刚起步，他们仍旧把绵阳海立定义为“创业中的绵阳海立”。

Topic 10: 优化资源配置 安徽海立与海立铸造完成股权整合

2013年，由海立股份联合四方股东共同投资的安徽海立精密铸造有限公司（以下称安徽海立）建成投产。在多方共同努力之下，安徽海立建成当年即实现了“当年投产、当年达产、当年盈利”的良好业绩。同时，为了进一步促进海立股份铸件业务的良性发展，安徽海立除满足主业铸件需要外，加大了集团外业务的开拓，目标是发展成为专业化铸造企业。



为了整合产业链，实现内部资源优化配置，2014年海立股份推进了安徽海立与上海海立铸造有限公司（以下称海立铸造）的股权整合，整合后海立铸造成为安徽海立全资子公司。通过整合，安徽海立的资本实力和经营规模得到增强，在机构设置、人员安排、设备调拨、资金调度和业务安排等方面实现了优化，铸件和机加工业务竞争能力也得到进一步提升，向成为专业化铸造企业迈出了重要一步。

3.2 公平运营

3.2.1 反对商业贿赂

干部廉政突出“三个抓，四个一”。

“三个抓”：抓制度建设，抓宣传教育，抓违纪处理。

“四个一”：一个实施细则（海立集团落实党委主体责任的实施细则）、一张负面清单（海立集团关于交际活动廉政管理的负面清单）、一次廉洁自评（上海电气国有企业领导人员廉洁从业评价体系 500 分）、一次专项检查（公务用车、保险箱、消费卡等检查）

对重点项目实施廉政效能监察。

对上海日立、南昌海立、安徽海立、绵阳海立等重大投资项目实施效能监察 6 项，对南昌海立的九项廉政管理专项制度，进行整个项目的过程跟踪，以保证各项规章制度的执行，为项目推进保驾护航。

廉政承诺

坚持实行干部廉政诫勉谈话和廉政承诺书制度，落实由上一级主管经理负责与下属干部的谈话，对科长以上的管理干部，进行打“预防针”式的干部廉政诫勉谈话，要求受聘的公司管理干部，以签订承诺书的形式作出廉政承诺。

3.2.2 公平竞争

公司坚持依法经营，支持反垄断和反倾销，支持鼓励竞争的公共政策。

3.2.3 尊重产权

公司较早时期开展了知识产权创建与自主品牌创立，建立健全知识产权管理制度。严格执行国家有关产权保护的法律法规和相关政策。在“保护、尊重、创造”知识产权与技术专利方面，探索推进了一系列管理和应用举措。获得上海市知识产权示范企业和国家知识产权试点企业称号。

2014年度，高层领导直接推动了海立本部与上海日立专利组织架构调整工作，结合专业人员引进、专业工具配备、重点工作实施推进等，夯实了公司的专利管理基础。至2014年底，海立获得专利授权53件，累计已获专利授权452件，累计发放知识产权奖励300余万元。上海日立郑建东总裁率领公司中高层60余人共同参与三场知识产权培训，同时在公司经营各环节中推进实施知识产权贯标工作。上海日立的知识产权管理优化，带动了海立专利管理工作整体提升，2014年，海立特冷专利授权量呈现十几倍的爆发式增长，海立中野专利申请同比增长60%。在专业化、系统化、规范化工作的不断提升、不断完善中，海立集团形成了重视知识产权管理、尊重发明人的知识产权成果、鼓励知识产权创造的良好氛围。

3.2.4 推动行业健康发展

公司自觉执行国家的强制性技术标准、规范和规程。积极参与行业标准和规范制定，推动行业健康持续发展。

沈建芳董事长在中国家用电器协会组织讨论《中国家用电器工业“十二五”发展规划的建议》过程中，提出编制中国家电产业技术路线图的建议，得到了行业的一致认可和响应。中国家用电器协会姜风理事长、沈建芳董事长为总体负责人，

成立了家电整体组、电冰箱组、空调器组和洗衣机组等四个以企业和院校专家为成员的专业组。经过几轮意见征询和审议，2011年10月27日完成《中国家电产业技术路线图》(2011年版)。该路线图涵盖社会和市场的需求分析、产业目标、技术瓶颈、研发路径和重点项目等内容，明确了家电制造业整体以及三个子行业(冰箱、洗衣机、房间空调器)的具体技术路线图，提出围绕“节能节水”、“低碳环保”和“产品升级”等三大产业发展主线，以2011年为基准年，2015年和2020年为关键目标年，通过十年的努力，实现家电产业技术上的突破。

2011年11月3日，沈建芳董事长在中国家用电器技术大会上对路线图进行了正式发布和解读。业内人士普遍认为路线图的发布对引导产业技术发展方向、促进产业升级以及可持续发展具有重大的战略意义和指导意义。

根据路线图编制工作确定的“每5年大修订一次，中间小修订，滚动发展”的修订原则，2013年10月，由海立集团等单位共同参与修订的新版路线图在中国家用电器技术大会上正式发布。

2014年起草和参与国标修订7项：

N	会议日期	标准等级	标准名称	主持/参与
1	2014-3-12	GB/T 18836	风管送风式空调(热泵)机组	参与
2		GB/T18430.1-2	蒸汽压缩机循环冷水(热泵)机组第二部分户用及类似用途冷水(热泵)机组	
3		GB/T 20738	屋顶式空气调节机组	
4		GB/T17758	单元机组	
5	2014-10-22	GB	GB 家用和类似用途变频控制器的性能 第1部分：通用要求	参与
6		GB	空气调节器用全封闭型电动机-压缩机能效	参与
7		GB	家用和类似用途热水机能效标准	参与

2014年起草和参与行业标准修订3项：

N	会议日期	标准等级	标准名称	主持/参与
1	2014-3-26	JB/T	电动汽车空调用压缩机	参与
2	2014-12-14	QB/T	房间空调器压缩机用保护器	参与
3		QB/T	冷冻冷藏喷液旋转式压缩机	

Topic 11: 环保新冷媒 R290 压缩机生产线改造项目通过国家环保部验收

2014 年，国家环保部组织了来自环保部、中国家电协会、武汉华中科技大学等各个领域的 6 人专家组，对南昌海立电器有限公司 G 系列 R290 压缩机生产线改造项目进行了项目验收。



经验收组评议后一致认为：该项目已完成合同规定的各项要求，并实现了替代产品的小批量生产，达到了项目的预期目标，同意通过该项目的验收。

新冷媒替代技术是空调业界广泛关注的领域，在 HCFCs 淘汰管理计划（缩写为 HPMP）审批过程中，中国家用空调 HCFCs 淘汰管理计划选择以环保、天然工质 R290 替代 R22 的技术路线，受到国际社会的支持。南昌海立 R290 压缩机生产线改造项目是 HPMP 项目中首条通过验收的压缩机生产线，标志着海立在 R290 压缩机技术上取得的重大突破，同时也为履行社会责任做出了重要贡献。

3.3 环保节约

3.3.1 环境管理

建立 ISO14001 环境管理体系，系统实施环境管理

公司建立 ISO14001 环境管理体系，建立和评审环境目标和指标，并导入日常管理流程之中，对环境影响因素，不断预防改善和持续改进，增强对环境管理能力。在整个产品生命周期中，公司注重材料的回收、循环再利用，减少对环境的影响，并改善社会绩效。

企业文化创新，注入节能减排理念

公司将节能减排理念渗透到企业文化建设中，全方位、高密度的倡导和传播。通过内部信息网络、餐厅等离子屏、海立报、制造现场看板、内部培训课程设置等多种形式、致力于从每个环节、每个角度、每个细节上提高员工节能减排意识，使得节能减排成为员工生活方式一部分。并期待通过员工影响家庭，通过家庭影响社会。

实施环境评价，推进清洁生产

公司按照国家有关法规及技术标准，实施环境影响评价海立旗下初物业管理公司外，全部子公司通过了环评。每年制定并实施环境改善方案，将环境保护和技术改造、节能降耗和提高经济效益紧密结合，有效应对环境风险。海立铸造、上海压缩机工厂推进清洁生产，通过上海市清洁生产审核验收。此外，

3.3.2 降污减排

减少废水排放

公司按国家和地方法律法规要求，对废气、废水、固体废弃物进行管理。污染物达标排放。固体废弃物集中区域分类存放，定期交由资质方回收处理。

公司主要污染物排放为废水。在空调压缩机制造过程中，日均污水排放量约2800立方米。符合国家污水综合排放标准，多年来持续投入资金进行污水治理，部分项目检测值远远低于国家标准。

压缩机生产需要使用除盐水，制作除盐水时会产生25%左右的中水，原先直接排入生产废水管网。2010年10月开始，逐步分区域实施中水综合利用项目，铺设专用管网。目前用水点覆盖至厂区盥洗室、水处理站、洗衣房、停车场、车间厂房、马路通道，用于冲洗、配药、洗涤、消防、景观池养鱼等。实施4年多来，已回用约20万吨水，相应减少了自来水的使用量和废水的排放量。

2014年	总排口水质	DB31/4452009 二级排放标准
化学需氧量 (mg/l)	81.89	500
氨氮 (mg/l)	4.59	40

Topic 12: 投资污水处理 保护黄浦江水源

上海海立铸造位于金山区沈浦泾河沿岸。由于地处黄浦江上游重要地区，公司工业污水的达标排放情况将直接关系到下游水质的安全。为有效保护环境，公司经营班子多措并举，通过内外合力把环境保护建设做好做实，履行社会责任。早在2006年，公司就邀请上海质量体系审核中心指导环境贯标工作，严格按照专家的要求，使公司的环境保护工作始终在有序、规范的轨道中运行。海立铸造有4个厂区，且分散，但经营班子克服困难，先后在3个分厂建立了污水处理站，目前公司已形成210吨/天的污水处理能力，完全满足公司生产生活污水的处理要求，有效的保护了黄浦江上游水源地。公司1个分厂无工业污水，生活污水直接由地方政府纳管。在实现污水经处理后达标排放的同时，公司致力于节约用水，安装了水泵和蓄水池，把处理后的循环水集中起来用于冲洗厕所，目前可节约自来水18—20吨/天，取得了良好的社会效益。

减少有毒、有害原材料使用

公司不断优化工艺及装备，减少生产过程中对环境影响大的原材料及辅料的使用。如2011年，公司将1台酸洗改为碱洗，每月节省除盐水约600吨，并减少废水排放。2013年酸洗改碱洗全部完成。

公司不断推进压缩机环保冷媒替代选择线。根据《蒙特利尔议定书》规定需加速淘汰含氢氯氟烃(即HCFC)，到2030年停止HCFC的使用，以降低对臭氧层的破坏，而当前我国家用空调使用最多的制冷剂为R22，选择以环保、天然工质R290替代R22是未来的发展方向。公司通过对得南昌海立生产线投入改造项目，使其达到满足生产R290压缩机产品的设计要求，减少了生产商对R22冷媒的使用量，为履行社会责任做出了重要贡献。

3.3.3 资源节约与综合利用情况

建立健全能源管理体系

公司对能源和资源使用情况进行测量、记录和报告，建立健全能源管理体系。

研发、工艺、设备、生产多方面，提高资源利用率

公司注重对重点耗能设备进行节能诊断，采取工艺流程改善、合理排产、修改设备运行程序实现休息吃饭时自动切断运转等方式，提高能源利用率。多个项目获得上海市经信委的专项资金奖励。

上海日立电器有限公司早在 2011 年就获得由上海质量体系审核中心颁发的能源管理体系认证证书。这是全国通用机械行业首张能源管理体系认证证书。上海日立根据《能源管理体系要求》国家标准，在原有的质量、环境、职业健康安全三大整合型管理体系基础上导入能源管理体系，应用系统的管理节能和技术节能改造方法，持续降低能源消耗，提高能源利用效率，能源管理迈上新台阶。

公司在公共能源使用上，根据生产动态变化快速响应调整，同时通过增设计量设备，精准控制和投放能源动力，提高资源利用率。

上海日立西厂区生产线搬迁后，原公用动力设备能力配置存在富裕。公司及时根据新的产能配置计划，调整动力设备配置分布，降低了公用动力整体上的富裕浪费；同时针对生产线错峰排班的问题，在原能耗管网的基础上实行分网式管理，增加计量控制开关，实现能源的按需调配，点对点的供给，最大限度的提高资源利用率。

Topic 13:在商用陈列柜产品开发热回收再利用系统

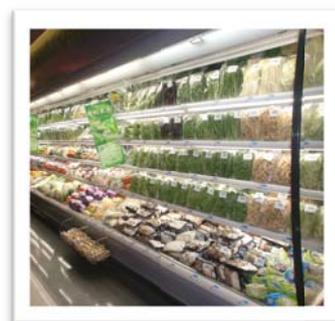
作为超市冷冻冷藏设备制造商，上海海立中野冷机有限公司本着节约能源、保护地球的目的，全力以赴地开展节能减排，降低能耗，改善环境的课题研究，在 2014 年 2 月成功的将余热回收系统应用到了世纪联华超市之中，成为了国内首家采用此项技术的冷柜制造商企业。

“民以食为天”，人民生活水平的提高，必然带动了食品的丰富与充足。目前大型超市为了保障食品新鲜，通常将食品保存在冷冻、冷藏陈列柜中，为了方便展示及选取商品，陈列柜通常采用多层开放式设计，一般情况下，压缩机制冷过程中产生的热量被直接排放到室外空间，在冬令时节这些陈列柜制冷后产生的热能也白白地放空处理了。

采用压缩机余热回收系统的世纪联华八万人体育场店共有带有热交换器的陈列柜共 15 台，能大大减小购物通道上下温差，有效地降低店铺内空调的耗电量。既降低了店铺的运营成本，也使得店铺内的环境得到明显改善，节约了能源。在客户中得到了良好的反应。

Topic 14:海立的“能源效率提升法”

绿色照明系统改造从初期的普通灯具 T8 改为 T5 节能灯，发展到现在用更节能的 LED 灯，跟随节能技术的进步我们也不断进行提高。2013 年尝试 LED 灯的使用，到 2014 年在公司内进行了大规模的推广，年节能量可达 963 吨标煤，采用合同能源的方式可以加快项目的进度，早实施早得益；对公用动力空



压系统的节能改造我们也在不断进行深化,前期的节能改善使得空压管道的使用压力可以下降,但是压缩空气的露点产生了波动,在比较了多种方案后,采用了能耗最低的“零气损”加热再生型压缩空气干燥装置,既满足工艺要求,又降低了空压系统的能耗,并通过合同能源的方式来保证达到节能效果。

Topic 15:开展双创践行活动 降低能源消耗

创意提案 13295 条,实施 2422 个,财务收益 6880 万元,专利授权 169 项,38 个项获上海市级以上奖项!这就是上海日立实施“双创践行”活动 6 年来的“成绩单”。

2008 年底,为贯彻“持续创新,主动改善,倡导管家角色”的企业价值观,鼓励公司全员的创新活动,上海日立经战略委员会及总经理室倡议推行了“双创践行”活动,“双创践行”活动顾名思义就是“创意、创效”和“践行”的综合性群众实践活动。其精髓就是把感悟、知识和技术及时转化为能够为企业创造或者提升价值的新的产品、新的方法或新的服务。“双创践行”活动整合了公司现有的六西格玛、精益七个零、技术创新和质量管理小组等方法,提出了以“双创践行”为核心的改进与创新体系。至今该体系已运行 6 年,活动推出后,上海日立的员工踊跃参与,在技术和管理方面提出了不少不同于现有做法的新的想法和合理化建议。

上海日立对于员工涌现出来的智慧进行了嘉奖,采取物质奖励和精神奖励相结合的方式。提案实施后实际产生的年度效益与奖励挂钩,六年来,上海日立累计评出公司级优秀提案和创意奖 127 个,金质徽章 119 枚。



在 2014 年 6 月 27 日举行的上海电气“我能安全”职工优秀合理化建议竞赛活动中,由上海日立电机制造部铁芯 UTE 提案并实施的“鼓风机运行自动化”双创改进项目被评为优胜奖。“鼓风机运行自动化”项目经过员工自主提案及多次改善,最终实施效果显著,既杜绝了生产现场的安全隐患,又可为企业每月节电 3800 度电,年节约能源费用逾 5 万元。

Topic 16:节能项目改造实现经济与社会效益双丰收

上海日立重视能源消耗的结构分析,注重对重点用能设备及系统持续开展节能技改,并已形成长效机制,不但降低了营运成本,也取得了良好的社会效益。2006—2014 年实施节能技改项目 40 多个,合计节能折标煤 15059 吨/年。其中,2014 年实施 7 个项目,合计节能折标煤 1286 吨/年。

No	项目	投资(万元)	吨标煤/年	年度
1	东、西区 LED 灯改造 35000 套	/	963	2014 年
2	西区空压系统干燥机节能更新改造	447	123	2014 年
3	西区压缩空气系统改造	17	50	2014 年
4	东区 B2B 电容补偿柜	17	20	2014 年
5	净化车间空调送回风管保温更换	70	40	2014 年
6	西区主厂房 2F 总装车间压缩空气管道改造工程	35	20	2014 年

7	西区空调风机变频	36	70	2014年
	合计	622	1286	

提高废弃物的再利用与资源化水平

上海日立东厂区排放废水再利用，回收处理制作除盐水，提供给工艺用水，年提供除盐水可达2万吨，节约自来水约3万吨，并减少废水排放。同时，公司控制HCFC-141b的使用量，减少对臭氧层的破坏。一方面严格控制使用岗位的工艺定额，另外清洗后的废液进行回收，通过蒸馏提炼循环使用，目标值逐年下降10%。

日立海立改变原先的木托板加纸箱包装的产品包装形式，改用可持续利用的铁格周转网箱，减少木材和纸张使用。海立中野在国内率先开发超市冷冻、冷藏陈列柜外排冷、热能综合利用系统（世纪联华八万人体育场店），将压缩机机组制冷时排出的热量以及陈列柜溢出的冷气参与空气调节，既能减小购物通道上线温差，消除冷通道，也减少向外界直接排放的热量，起到辅助供暖的作用，提高能源利用效率。

南昌海立成品工场出荷岗位擦油作业需要使用汗衫布，该布料使用后因沾染油污，之前是直接丢弃的，存在资源浪费。在经过工场考察评估，发现设备清洁环节对清洗布料的要求较低，存在汗衫布再次回用可能，经过在此循环配合使用，汗衫布回收利用率达到22%，年节约金额为3万/年。

3.3.4 生态保护

公司识别经营过程中对生态系统的潜在不利影响，采取措施消除或降低这些影响。倡导和组织员工与公众开展保护和恢复生态系统的行动。

3.4 安全生产

3.4.1 安全生产管理

由海立董事长与9家被投资公司主要负责人签订了安全生产、环境保护责任书。各单位也逐级落实安全生产、环境保护责任签约，实行部门考核，全员安全生产岗位承诺。2014年，海立召开2次安全环境委员会会议、10次安全例会会议，传达电气、集团安全工作要求、布置落实阶段安全工作、汇报交流各公司安全工作情况等。组织5家生产型企业开展安全标准化自评，上海日立、海立中野、海立特冷、海立铸造、日立海立，在9月上旬完成安全生产标准化实施情况年度自我评定，9月末月份完成安全管理评审。

以隐患排查治理为中心，将检查制度化、规范化，警钟长鸣，针对企业安全环保的薄弱环节，重点突出对高风险作业、相关方和消防安全的专项整治。积极开展“双月专项整治行动”。对相关方人员进行安全再教育42人次，进行职业危害防治知识培训教育1030人次，进行岗中体检648人次，完成7台冷水机组和15台中央空调机组的维修保养；完成车间大型空调70台、休息室和办公室空调191台的清洗保养；完成各生产现场722台电扇的安装维护。特种设备388台，全部在年检合格有效期内，特种设备作业及管理人员87人，持证87人。海立上下齐心协力，尽心尽力、认真踏实地做好各项安全生产工作，咬定目标不放松，盯住现场抓监管，以勇于担当的精神，牢牢筑起安全生产的铁壁铜墙。

	单位	2014年	2013年
重伤（含）以上事故	起	0	0
轻伤事故	千分比	1.1	1.1

Topic 17:小小改进 大大轻松

鉴于公司依然存在着较多的需员工站立操作的岗位,为降低这部分员工的疲劳程度,公司在积极开拓和实施机器人替代的同时,还积极寻找在现有条件下的改善方法。2014年,先期在钣金测试“抗疲劳防静电脚垫”,首批测试12块,据现场员工反映效果较好,基本可缓解30~40%疲劳感,2015年将扩大测试范围。



3.4.2 安全生产投入

公司根据国家法律法规要求制定并严格执行安全生产预算,组织实施安全改善项目,仅2014年就投入4565千万元为员工提供所需要的安全资源,包括个人防护设备、劳动防护用品等,以预防职业伤害、疾病和事故,以及紧急情况处置。

3.4.3 安全生产教育和培训

加强宣传教育提升安全文化,注重日常培训工作,2014年各单位组织新员工培训参加培训:664名,管理员工参加培训:115人。开展安全月活动,熏陶安全文化。海立集团组织各单位开展一系列安全宣传活动。其中应急手册学习、1安全教育培训、啄木鸟行动、安全警示教育、消防应急演练、合理化建议、党政同责实践活动等。

海立集团为企业在改革创新发展中创造良好的安全生产环境,从2014年一月份开始,在集团内全面开展安全生产“双月”专项检查行动,1月至2月相关方安全管理、3月至4月份职业卫生、5月至6月防触电事故、7月至8月“三防”即:防暑、防汛、防台、9月至10月防高处坠落、特种设备(压力容器、压力管道)、11月至12月防火灾。各单位认真开展自查自纠工作,主要负责人要亲力亲为,严格带班检查制度和隐患问责制,落实责任、落实措施、落实考核。年底还对专项检查行动进行总结,形成制度和规范,巩固成果,不断提升现场本质安全度。

公司在亚信峰会守住安全底线,加强检查突出重点领域。5月14日海立召开集团亚信工作专项会议,细化具体应对措施。5月14日-30日,分管领导带队对市区4家单位专项检查,各单位落实24小时应急值守,确保平安。坚持领导值班、

带队检查制度，节假日、重大活动等集团领导值班，分管领导每月到企业现场检查和指导。2014 年全年海立集团对下属单位进行安全检查 31 次，其中分管领导参加 14 次，查出并整改隐患 42 条。

Topic 18: “霸王条款”里的温情：员工上下班途中必须佩戴安全头盔

2014 年 11 月 4 日晚 19:30，南昌电视台第一套节目黄金档《新闻说报》栏目中播出了这样一条新闻——“霸王条款”里的温情。

新闻里讲述了南昌市经开区的一家企业管得很宽，强制要求员工驾驶电动车、摩托车上下班途中必须佩戴安全头盔，没有佩戴则需要开具一张“蓝牌”，扣罚 50 元钱。同时公司会赠送一只安全头盔。在当前尚未形成佩戴安全头盔行车的南昌市，员工们一开始觉得不适应，慢慢地到后来开始拥护这项规定，并从中感受到企业对员工浓浓的关爱。

这家企业就是海立集团位于江西省南昌市的南昌海立电器有限公司。而每天上下班路上穿着海立工服，规范佩戴安全头盔的南昌海立员工骑行队伍，则成了南昌市经开区一道传递正能量的风景线。

正如南昌海立副总经理孙跃军在接受电视台采访时所说：“我们就是希望每一名员工都能高高兴兴上班平平安安下班，这也是我们企业社会责任的体现！”

3.4.4 安全生产事故处理

公司建立了事故报告处理制度，按照“四不放过”原则对事故以及事故隐患进行处置。对安全风险进行辨识。针对潜在的自然灾害、人为因素及其它不可预见风险制定应急预案。为了提升应急救援组织的应急响应能力，使员工掌握必要的应急逃生技能，每年组织应急演练。

公司2014没有发生一起重伤事故，对于极少有的轻伤事故，海立也非常重视，采取安全管理部门对轻伤事故的处理采取轻处罚举措，重整改治理，让事故单位出现问题，敢于及时上报，安全管理部门就能及时得到信息，及时按照事故“四不放过”原则，对事故进行分析整改，让员工受到教育，避免事故重复发生。海立安全管理部门每年对集团发生的工伤进行统计、分析，对共性问题提出整改建议并督促企业落实。

3.5 顾客与消费者权益

3.5.1 产品质量与安全

注重质量文化与诚信建设，赢得市场信赖

公司倡导“关注顾客，有效行动”价值观，致力为顾客创造价值。承诺出厂产品符合国家国际质量标准和强制性安全标准，并持续完善产品与服务品质。目前，海立空调压缩机主业拥有行业最多客户群，与主要顾客建立长期稳定的合作关系。

公司认为“没有满意的员工，就没有满意的顾客”，持之以恒狠抓供应链质量诚信建设，构筑以“质量金字塔”为核心的质量文化，树立“顾客的苛求就是我们的质量标准”顾客质量观、“质量体现人格，产品就是人品”质量诚信观，将员工收益与质量挂钩，形成激发全体员工的士气和活力来共同维护质量的能力和机制，汇集成“生产顾客和自己都满意的产品”的全员质量行动。

在国家部委主办的首届“中国工业产品质量信誉论坛”上，上海日立、海尔、格力等15家企业代表首批156家质量信誉承诺企业，现场签署了“全球质量信誉承诺”倡议书，郑重承诺并倡议全国工业企业履行质量承诺，珍视质量信誉，接受社会监督，为全球消费者提供满意的产品和服务。

公司通过多种途径，向员工、向社会传播质量的承诺，担当社会责任，保持了工业产品质量安全的典范。

公司针对压缩机行业大规模、多品种、高精度、高效率的生产特点，在取得ISO9001质量管理体系证书的基础上，建立健全了从售前服务、产品设计、原料进厂、生产加工、出厂销售到售后服务的工业品全过程质量监控体系，有力保证了从需求源头到报废终点各个环节的产品质量。



公司在实践中逐步形成了一套独特的质量管理方法。如“3N、4M、5S”现场管理方法、精益“七个零”管理、3N质量奖罚等；对重点控制环节应用先进的质量技术，如IQ工程、智能化图像监测、ELC在线全数检测、电机真空脉冲检测、3道全数产品安全检测等，确保产品在生产、使用、储运以及用后废弃全过程的质量和安；建立MES信息系统，通过数据采集终端快速准确地收集生产过程数据，利用集成技术进行传递和分析，结合批次控制，实现材料、成品在供应商—公司内部—客户之间的产品追溯，提升产品质量追溯性。

目前，空调压缩机产品的场外质量不良率在50PPM以内，为行业领先水平。“海立”品牌2009年荣获国家质检总局颁发的“出口免验”产品资格，上海日立电器有限公司2010年获“上海市市长质量奖”荣誉称号，沈建芳董事长荣获2011年度国家质检总局“全国质量工作先进个人标兵”称号。2012年上海日立的“3N 4M 5S”现场管理方法的实践经验获得工信部颁发的首届“工业企业质量标杆”称号。

实施“质量双归零”，促使产品质量上新台阶

2013年起，上海日立借鉴中国航天“质量问题双归零”的成功做法，通过“质量双归零”的学习与实践，促使产品质量上新台阶。

质量双归零的导入分为三个阶段：学习培训、落实实践、吸收固化。上海日立邀请上海航天专家在管理层面进行质量双归零管理的授课，同时分批实施技术和管理人员、班组长以上员工的质量双归零内部培训。在质量双归零应用上，上海日立首先选取了与海尔合作的干衣机模块噪音问题进行实践，遵循“定位准确、机理清楚、问题复现、措施有效、举一反三”的五条要求，逐项落实取得成效，截止现在，上海日立已经实施10多个质量问题的双归零，取得了成效。

Topic 19:海立集团董事长沈建芳获得2014年“石川馨-狩野奖”

2014年8月6日，亚洲质量网组织大会在新加坡召开，会上公布了2014年度“石川馨-狩野奖”获奖名单，海立集团董事长沈建芳获此殊荣。

据悉，“亚洲质量网组织”（Asian Network for Quality，简称：ANQ）成立于2002年，共有来自中国、日本、印度、新加坡等国家与地区在内的17家非盈利性质量组织。ANQ在亚洲地区积极倡导并推行各项质量活动，并设有“石川馨—狩野奖”，以表彰在质量管理理论及实践上对亚洲质量推进工作做出杰出贡献的个人。

沈建芳在发表致辞时表示：“获得石川馨—狩野大奖不是终点，这将有助于海立集团持续成功。”

20年前，海立在与日本日立合资初期，就总结和提炼出“3N、4M、5S”的现场管理方法，持续提升制造现场员工的能力素质。海立的员工始终在生产自己和顾客满意的产品，作为企业的最重要的责任。

20年中，海立产品产销累计接近2亿台，如此大规模的制造，保证产品质量的持续稳定，需要具有比日本老师更先进的制造技术和管理方法。海立坚持以先进的制造技术和管理方法，探索出以“智造”和“自造”为手段的转型发展之路，通过自主创新和自动化信息化，提升产品能级和质量水平。

当前，海立推进国际化战略。各地工厂将秉承“同样的产品、同样的质量、不同的人，同样的标准”的质量理念，凭借技术创新和卓越品质，让中国的制造业走向国际，以弘扬中国创造，铸就世界品牌。

Topic 20: 海立推进HQE，打造样板生产线

海立积极拓展压缩机产品的应用领域，发展非家用空调压缩机产品和关联产品。在节能减排及欧美制造业回归大趋势下，高节能的热泵热水器、洗衣机干衣机等产品已在全球呈高速增长态势，为空调压缩机技术开拓新的用途带来了发展良机。在热水器领域，海立在全球首创的热泵热水器专用压缩机，性能和质量达到国际领先水平，效能4倍于传统制热方式，成为行业内唯一的具有10年可靠性的热泵热水器专用压缩机产品。

随着产品不断走向世界，涉及的使用范围从空调延伸至热泵热水器、热泵干衣机等领域，越来越多的国际客户对质量控制、工艺方法、作业规范和环境安全等各方面提出更美的标准和要求。为了在满足客户要求的同时，切实提高自身的质量水平，推出了海立卓越质量工程HQE (Highly Quality-Excellence Engineering)，在自身的ISO9001质量管理体系的基础上，从TS16949中选择适合我们的条款进行推进实施，形成具有海立特色的质量管理体系。

推进HQE（海立卓越质量）工程的重要抓手之一，实施样板生产线改造项目。通过系统性策划和整体提升生产线的防错纠错能力，实践和兑现公司对于国际客户的质量承诺。

在工艺装备硬件方面，实施装配生产线布局调整和设备改造更新，规划实施自动化项目19个；在管理标准和流程方面，结合ISO9001、



TS16949、星级现场国家标准和国际客户个性化要求，建立并贯彻样板线标准，

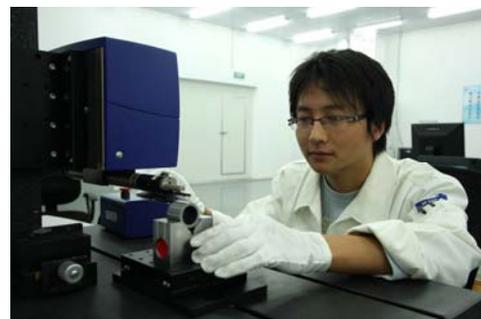
共计15个质量项目，30项要求，落实标准化管理，着重从生产物流优化、工位器具标准化、可视化操作、控制方法改进、质量标准提升等方面进行改善，在效率、成本、环境、员工士气等各方面取得收益，提升制造竞争力。2014全年通过国际客户9次现场审查，产销量高速增长。

公司管理层多次到样板生产线进行了实地检查和指导，对样板线软件建设、自动化改造、管理会计工作、装配工艺、失效模式分析、现场作业指导文件、作业员工和基层管理者的意识技能培训等提出了要求，打造真正符合客户需要和代表公司质量技术发展的样板生产线。

Topic 21: 开展双创践行活动，成为上海“质量标杆”

在制造业转型升级的大背景下，上海日立确定“持续创新，主动改善，倡导管家角色”的企业价值观，2008年底整合公司已有的六西格玛、精益七个零、技术创新和质量管理小组等方法，建立以“双创践行”为核心的改进与创新体系。至今该体系已运行6年，累计实施2422个提案，创造财务收益6880万元，38个项目荣获国家、市级六西格玛、精益、QC、质量攻关等奖项。2014年，《上海日立电器有限公司实施“双创践行”改进与创新体系的实践经验》荣获上海市“质量标杆”。此前，《上海日立电器有限公司实施3N4M5S现场管理方法的实践经验》2012年曾获首届全国“质量标杆”称号。

“双创践行”改进与创新体系是一个战略驱动、全员参与的持续改进与创新体系，核心思想是鼓励原创。以企业核心竞争力的持续提升为目标，以双创和践行为活动载体，以六西格玛、技术创新、质量管理小组和精益七个零等工具方法为支撑，所有改进项目实施按照PDCA方法展开。具体实施上，以外部相关方的需求和内部存在的问题为导向，从外至内来自相关方、从上至下由战略委员会、从下至上由全体员工提出创意，通过立项评估、优先排序、落实部门、与KPI绩效指标体系相链接，选择六西格玛、QC、精益等适宜的改进方法，最终实现创效，活动覆盖全员、全过程、全部门，并实现四个统一：四个统一，即统一领导、统一评价、统一平台、统一奖励。



3.5.2 责任营销

与顾客合作共赢，赢得顾客和消费者的信赖

公司营造以顾客为中心的文化。在顾客生命周期的每一环节满足顾客需求，超越顾客期望；提升顾客参与到组织中的程度，识别创新的机会。

公司重视倾听顾客的声音。每年召开用户大会。对国内客户，客户经理、技术经理、质量经理定期拜访客户，全方位听取客户需求。对海外关键顾客，定期上门拜访。自2000年以来，每年开展第三方顾客满意度调查，收集顾客对产品、质量、服务等方面的反馈信息，深度分析、挖掘数据，用于整个组织的改进。

公司致力于建立长期的顾客关系，持之以恒地发展与顾客的良好关系，努力与顾客实现共赢。识别并预测顾客的需求、变化的期望，努力为顾客提供个性化的支

持。

公司与战略客户保持着紧密的合作关系，尤其是行业竞争深度向整个产业链渗透，上下游企业凝聚各自的智慧和力量，在更加广泛的范围合作，信息互联，价值共享，加快反应速度，提高合作效率。

Topic 22: 安徽海立获萨克斯最佳合作供应商奖

近日，安徽海立获得上海萨克斯动力总成部件系统有限公司2013年度最佳合作供应商奖。萨克斯是一家为上海大众、上海通用、一汽集团、一汽大众、东风标致雪铁龙、北京吉普、江铃汽车集团、沈阳航天三菱、奇瑞等汽车厂家配套离合器和液力变矩器的专业生产制造和销售商。



安徽海立不仅在空调压缩机铸件和机加工方面得到了快速发展，还加速开拓了汽车铸配件市场。汽车零部件行业进入门槛高，对于产品质量、服务更是精益求精。此次，萨克斯公司颁发的这个奖，不仅是对安徽海立产品质量的认可，更是对安徽海立服务能力的一种信任。安徽海立表示将在产品质量和供货服务方面，继续发挥优良作用，不断追求品质，诚实守信，优质服务，有信心在汽车铸配件供应方面做得更好，双方精诚合作，共同发展。

快速响应，引导客户需求，提供超值服务

海立在业界首创售前、售中、售后为一体的“所+店”驻外营销模式，在客户所在地设立营业所，并针对国内大客户的异地分厂建立“店”，为顾客提供一站式服务，包括空调匹配、订单管理、运输交付、售后服务等。

公司快速响应客户需求。建立信息管理系统，实现信息集成共享和产品并行设计，缩短产品开发周期。计划、生产、采购联动，缩短交货期。将技术研发的前端向客户延伸，在广东顺德设立技术中心，面对面地掌握客户在新品开发时对压缩机的需求，并配备试验检测设备，力争在第一时间为客户提供整体解决方案。

公司注重对最终消费者、相关行业的研究，预测顾客需求及技术变化，超前于顾客把握行业发展趋势，确保研发的产品满足甚至引导顾客需求。如在国内首家推出2HP及以上柜机用压缩机，国内首家推出变频空调压缩机，全球首家将3HP双汽缸空调压缩机大规模市场化，全球首创推出5HP双汽缸转子式空调压缩机等。

公司始终致力于提供超值服务来满足并超越顾客期望。为顾客编写空调压缩机实用手册，分享技术成就；采用仿真系统进行振动模拟分析优化，帮助客户降低空调系统异常噪音；邀请海外专家到客户处进行前沿技术指导，推动行业共同进步；赠送Solid Edge软件给顾客，缩短空调器设计周期；与顾客联合开发产品，缩短开发时间；为客户紧急海外订单而不惜代价空运压缩机，为汶川地震灾区客户恢复生产紧急调运压缩机；对客户新员工开展压缩机基础知识培训等。

公司重视全球化市场开拓。构建全球营销网络，在印度、米兰、东京等地建立三个海外技术服务中心，实施本地化的运营。中心拥有高精度的试验设备，能够完成压缩机与空调的产品测试和匹配工作，致力于为客户提供全方位的产品需求和开发匹配等技术服务，同时，由于贴近市场、服务客户，更加快速地了解客户需求，更加快捷地帮助客户解决技术问题，更加迅速地为客户提供销售服务，提升对客户的响应速度。

每年组团参加国际国内展会，宣传品牌，举办讲座，与客户交流，捕捉商机。

提出“冷暖伴终生”，彰显全球最佳品质能力与信心

公司在成立20年之际，提出“海立压缩机、冷暖伴终生”质量承诺，表达空调压缩机与空调器拥有同样的质量保障标准的信心与决心：一是空调技术发展已由冷向冷暖兼顾转变；二是海立对用户的承诺是产品终生质保；三是海立与员工之间也是一种冷暖相随伴终生的关系。

Topic 23: 海立国际入住上海自贸区 打造海立全球贸易新平台



和地区。

海立集团旗下的海立国际在完成了工商注册和各项行政审批工作后，正式入住上海自贸区。公司名称也由“上海海立集团贸易有限公司”改为“上海海立国际贸易有限公司”。公司成立于2003年，承担着海立集团的海外市场开发和国际贸易出口的重任，贸易额从2003年成立初期的几千万元增长为2014年7亿元，产品销往世界165个国家

随着海立4地5厂6中心的国际化战略持续推进，海立国际的全球贸易交易量也不断扩大，海立国际入住上海自贸区后，自贸区的自由贸易监管政策将会在全球贸易中给予海立国际更多的发展空间和竞争优势。金融危机后欧美制造业的回归，对制冷产品数量和种类的贸易需求大大增加，面临这一波发展机遇，海立国际借力自贸区这股“东风”，积极发挥自贸区企业的灵活性与便利性，构架起面对欧美市场的从产品研发到产品售后的贸易桥梁，提升海立在欧美市场的竞争力。

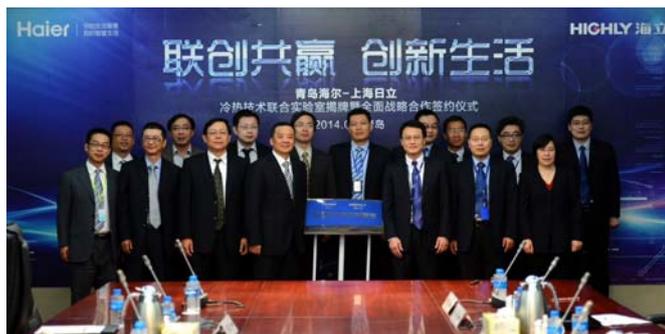
在海立国际化战略和欧美制造业回归的推动下，2014年海立国际的对海外客户的拜访量和交易额都超过了以往同期，2015年自贸区内的海立国际也将为海立集团打造一个通向全球贸易的新平台，继续发挥海立国际化产业布局先锋兵的作用。

Topic 24: 海尔-日立联合实验室成立 为空调技术创新搭建平台

2014年4月1日，海立集团上海日立与国际家电领军企业海尔集团共同组建的冷热技术联合实验室举行揭牌仪式，海立董事长沈建芳与海尔轮值总裁梁海山共同为实验室揭牌，上海日立总裁郑建东与海尔家用空调总经理王友宁签署全面战略合作协议。

联合实验室位于青岛海尔工业园白电研发中心一楼东南角，占地188平方米，实

实验室包含有空调性能研究室、压缩机失效分析及压缩机产品分析室三部分。此次合作将通过共建联合实验室和派驻技术研发工程师，建立创新技术的研发平台和新产品的孵化基地，创造网络化时代用户的最佳体验。



市场竞争的加剧和产品生命周期日益缩短，使得家电企业必须以更快的速度和更高的质量来实现技术创新与新产品研发，提供更满足用户的技术和产品。未来空调的发展技术攻关重点将由制冷转移到制热、由定频转移到变频、由传统冷媒转移到环保冷媒；同时空调压缩机也不再单单使用在空调之中，而是运用于更多新领域，如热泵热水器、干衣机等。作为一家专业、独立的压缩机供应商，上海日立一直以领先的水平、优质的质量与空调企业紧密合作，始终站在市场前沿，对终端市场的需求有着深刻的理解和认识。此次与海尔的合作，双方也将就共同关心的技术问题，如噪音、节能、环保冷媒等技术进行研究与探讨，加强新产品开发项目的合作，加快产品的开发速度、不断提升产品竞争力，实现双方在各自行业的持续引领。

Topic 25: 提升技术创新和卓越品质，实现从中国产品向中国品牌转变

“中国制造不等于中国品牌！企业CEO首先要成为首席品牌官。在打造品牌过程中，产品质量是基础，更要依靠创新力。”这是海立集团董事长沈建芳在11月3日举行2014中国国际工业博览会论坛之一的第九届上海国际质量研讨会上做的《从中国产品到中国品牌转变》演讲中振聋发聩的一句话。大会主持人上海质监局副局长季晓桦的点评语：海立的品牌发展之路非常典型，对很多企业都有借鉴意义。

沈建芳的演讲，分析中国家电产业品牌现状、机遇，从文化、人才等方面提出建议，并就与会人员关心的海立在印度建厂过程中的困难与经验进行互动交流。中国制造业的高速发展和迅速崛起，为中国赢得了“世界工厂”的称号。从很多商品的标签上都可以看到“made in China”的字样。或许我们可以为中国的制造大国地位沾沾自喜，甚至那些让国人耳熟能详的名牌产品，有很多都是made in China。但在到世界百强品牌排行榜中，中国品牌仅仅只有华为一家入围，而且排名在第95位，这就是中国品牌的现状！如果企业不注意培养自己的品牌，始终停留在微笑曲线的价值低端，只能成为知名品牌的加工基地。在产品同质化严重的家电行业，打造一个认知度高、知名度广的品牌尤为重要。品牌的建立就像鸟儿筑巢，是一点一滴的积累，是一项长期规划的系统工程。建立起一个品牌很难，但要破坏一个品牌却是一朝一夕的事情。

海立20年的发展史，就是一部海立品牌的成长史。从开始时的站在巨人的肩膀上，拜师学艺、自我研发，海立实现了从会造压缩机、会卖压缩机、会开发压缩机，到会卖自己品牌的压缩机。20年来，海立的员工始终在生产自己和顾



客满意的产品，如今海立产品产销已超过1亿台，进入全球100多个国家和地区，占据全球七分之一的市场份额。“海立”品牌先后荣获“中国名牌产品”、“中国驰名商标”、“最具市场竞争力品牌”、“上海市先进制造业10大品牌”和“上海市著名商标”等称号。

在回答海立建设印度最大压缩机工厂的问题时，沈建芳说：“现在，海立可以用自己的技术到海外建厂了。我们的目标是将‘海立’这个自主品牌，打造成全球最大的空调压缩机生产商。”海立在世界各地的工厂将秉承“同样的产品、同样的质量、不同的人，同样的标准”的质量理念，凭借技术创新和卓越品质，让中国的制造业走向国际，以弘扬中国创造，铸就世界品牌。

3.5.3 投诉与争议处理

公司高度重视与顾客的沟通与交流，采用多种途径和方法，识别顾客需求或投诉，在售前、售中、售后三个方面为顾客提供多层次、多渠道、全天候的服务。

售后服务力求便利、及时、有效。公司建立质量问题及客户投诉处理制度。在外部，属地化客户经理直接在客户处开展新产品匹配调试、商务合作、投诉处理等工作。在内部，建立售后服务中心，对产品和服务实行质量追踪和持续改进。

3.5.4 隐私保护

公司长期致力于通过合法的途径和正当的渠道获取顾客信息。如，公开报道、行业会议、与顾客的直接沟通交流等，并把对顾客资料的保密放在突出的地位，采取多项措施保护信息安全，防止泄露。

3.5.5 倡导责任消费

公司通过广告册、宣传片、网站、参展等方式，向投资者、客户、终端消费者，积极宣传推广节能减排的重要性，主动推广节能产品使用。

3.6 合作共赢

3.6.1 权益保障

公司致力于与供方建立共担风险、共享利益、合作共赢的友好伙伴关系，保障供方的合法权益，与优秀供方建立长期稳定的合作关系。开发属地化供方，缩短运输距离，既减少运输的能耗，又降低采购成本，实现社会效益和经济效益的双赢。

公司积极推动互相学习，共同成长。与供方建立通畅的沟通渠道，通过高层互访沟通、定期的信息交流等机制，推动双向交流，增进市场、产品、技术、管理等知识的共享。聘请专家对供方进行 ISO9001、RoHS、成本管理、采购管理、供方评估、开发基础程序等培训。积极向核心或优秀供应商交流学习，聘请供方专家讲授专业技术和产品。

3.6.2 责任采购

公司与合作伙伴签订合同时，对双方应履行的权利和义务，以及质量、安全、环境、能源管理的职责等明确在《相关方安全、环境、能源管理协议书》，作为合同附件。

公司建立对合作伙伴合同履行过程控制措施和协调机制，确保合作伙伴按照合同

要求履约，合同履约完毕后实施多方位业绩评价，为后续合作选择提供依据。加强对合作伙伴的准入管理，建立了供应商准入制度。

公司推动“供应链价值提升”，构建高效、稳定共赢的供应链。加强与供方的战略合作，深化在技术创新、质量提升、管理优化等方面的合作，如共同实施六西格玛项目、精益项目；每年与供方一起分析价格因素，将自己的采购渠道提供给供方，合理保持供方利润；尊重和保护供方的知识产权，支持供方的技术创新和产品创新，为供方创造盈利机会；与供方联合开发新品，共同开发市场，实现共赢。2010年，上海日立与宝钢股份成立了“联合实验室”，2013年，海立与首钢迁钢签署战略合作协议，发挥各自领域的技术优势，应用与压缩机设计、制造于一体的产业链合作典范。

3.6.3 责任监督

公司发挥在产业链中的影响力，鼓励、推动、督促各相关方承担社会责任。与供方签定协议，以书面形式明确“双方应有相互信任、共同努力、共存共荣的观念和企业的社会责任感”。

公司组织实施 RoHS 指令，分析并修改技术标准，使用替代材料，在供应链上进行推广和监管。

公司积极向客户、供方传递节能减排、绿色采购的思想，合作开发和提供环保、节能、健康的产品和服务，在整条供应链实现资源的合理利用，在产品生命周期中最大限度地符合绿色要求。

上海日立牵头设计可循环使用的塑模垫仓板，组织供方开发，从客户处回收再利用，大幅度节省木材资源，促进社会资源的合理利用。

Topic 26: 齐心协力 点石成金—绵阳海立建设与运营实现“三个当年”

“6个月的产量超过企业整合前6年的总产量，同时，2014年12月顺利完成当月产量10万台达到既定产能目标，实现了“当年改造、当年投产、当年达纲”。绵阳海立电器有限公司总经理魏德清在绵阳海立周年回顾答谢会上的这段汇报引起与会人员一阵欣喜和议论。

绵阳海立是海立集团继投资建设南昌海立、安徽海立、海立（印度）之后，携手四川长虹、绵阳宏发在中西部投资整合的空调压缩机制造企业，也是海立“四地五厂六中心”国际化产业布局的重要组成部分。绵阳海立于2014年1月完成工商登记并正式动工改造，3月28日第一台空调压缩机下线，4月18日企业建成投产，随即实现批量生产。随着产量逐月爬坡，整个下半年实现累计生产39万台，产销均超额完成预定目标。



2014年12月26日，绵阳海立电器有限公司举行周年回顾答谢座谈会，各方股东和

与会人员欢聚一堂，回顾发展历程，展望企业未来。会上各方股东对绵阳海立在短短一年内取得的成绩表示赞赏，对绵阳海立未来发展充满了期待和信心。

长虹公司董事长赵勇表示将随着双方更多领域的战略合作，类似绵阳海立的成功案例将会越来越多。公司董事长沈建芳希望双方进一步发挥各自的产业优势，形成战略互补，以产品为载体，形成合力与竞争力，海立将继续全力支持绵阳海立的发展。

3.7 和谐劳动关系

3.7.1 尊重人权

公司确保在工作中不侵犯国家法律所规定的员工基本权益，保障员工拥有平等机会，避免员工受到任何形式的歧视。保护员工个人信息和隐私，消除一切形式的强迫或强制性劳动。

3.7.2 劳动合同与薪酬

公司严格遵守、全面贯彻《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，遵循合法、公平、平等自愿的原则与员工签订书面劳动合同，依法进行劳动合同的履行、变更、解除和终止。劳动合同签约率 100%。

公司制定了公平合理的薪酬制度，按时足额支付员工薪酬。遵循企业经营效益与员工收入同步提升的原则，根据企业年度经营目标，结合本市颁布的工资增长指导线，比照同行业人工成本和劳动力市场工资指导价位，确定年度平均工资增长幅度，实行月度预发、季度一次考评兑现、季度总结兑现收入分配支付方法。

公司严格遵守国家和地方的法律法规，结合自身的实际情况，制订《集体合同》，明确劳动者的工作时间。若因生产经营需要，安排加班需征得员工同意，并对多做工时进行结算。

3.7.3 社会保障与福利

公司依法为员工按时足额缴纳住房公积金、养老金、失业保险金、医疗保险金等“四金”。除此之外，每年为在职员工购买企业补充医疗保险，进一步为需要就医的员工提供保障。每年，召开职代会公布当年社保缴纳情况。

3.7.4 职业健康安全

关注员工身心健康，进行全员健康普查

公司每年一次为员工进行健康普查，为女员工进行妇科检查。建立了员工健康电子档案。与此同时，为患有高血压、糖尿病等慢性病者每半年进行一次复查，了解病情的发展与治疗效果。积极开展健康咨询活动，利用发布预防疾病的信息和知识等综合手段，关心员工健康，减少疾病危害。2014 年上海瑞金医院心血管专家焦洁如为海立员工开展“享受健康人生”课程。



注重职业健康安全，预防潜在威胁

公司在工厂建设阶段，就从工艺选择、总体布局、建筑设计、通风排毒自动报警装置、设备选型、用电安全和劳动保护等方面采取了一系列预防措施，最大限度地降低工作环境中的危害隐患。公司大部分被投资公司通过 GB/T28001 职业健康安全管理体系认证，识别、防范和应对可能危害员工健康与安全的潜在威胁。

Topic 27: 日立海立为员工降低噪音 改善作业环境

员工的身心健康是企业持续发展不可疏忽的一个课题。2014 年度日立海立汽车系统（上海）有限公司为改善员工的作业环境，对所有的生产车间噪音进行了排查。根据现场实际查验，电工线设备中，下线机、滴漆炉、熔接机为主要噪音源设备，对此主要从设备隔离、吸音、降低噪音源出发，制定了具体的改善计划并且制定了具体的实施计划、实施期限及项目的负责人。在计划措施实施后，各生产线的噪音有了很大程度的改善，得到了一线员工的好评。

事例 1: 设备槽绝缘插入时噪音大，影响环境噪音，对该岗位员工健康不利，为应对这个情况，公司把有机玻璃型材框架改为铁板+吸音棉+冲孔板，并把电磁阀追加消音及隔离门，使噪音由 88 分贝降低至 82 分贝。



改善前



改善后

事例 2. 槽绝缘设备吸尘时噪音大，对员工听力有较大影响，为此公司把吸尘后风口直排追加了隔音罩，成功使噪音由 89 分贝降到 79 分贝。



改善前

改善后

事例 3：设备气缸动作时，电磁阀进出气声音也非常大，公司为此在电磁阀追加隔音罩，并把电磁阀排气口统一消音排放；把噪音降低了 5 个分贝。



改善前

改善后

打造舒适的工作环境

公司投入数千万元，配置满足人体功能的办公设备，建立配备等离子电视的高标准员工餐厅，兴建足球场、海立园、阳光休息室，建成由阅览区、娱乐区、健身区等组成的现代化的员工活动室，创造了舒适的工作、休息和娱乐环境。

倡导文明健康的生活方式，2009 年 10 月起逐步推行室内禁止吸烟，同时为吸烟者在室外建造了宽敞明亮的吸烟休息室。



(员工阳光休息室)



(室外吸烟点)



(员工餐厅)

3.7.5 民主管理

公司按照全国总工会“组织起来，切实维权”的精神，依法建立健全工会组织，维护员工权益。支持工会依法开展各项活动，定期和工会沟通，积极回应工会及其代表所投送的报告、建议及意见书等。工会主席参与涉及员工切身利益的规章制度的编制和讨论，并通过员工（代表）大会等途径审议确定。

公司行政与工会签订《集体合同》；建立工资集体协商机制，针对相关的重大事项如工资调整机制、奖励性工资、加班工资、最低工资水平等进行平等协商；在各项涉及到员工利益的改革措施出台前，坚持召开员工代表大会以投票表决的形式予以通过后实施。

公司全力支持员工参加工会，鼓励员工多途径参与民主管理。如职代会制度，领导干部民主评议等。

公司成立由 HR、工会和员工代表三方组成的劳动纠纷调解委员会，建立劳动纠纷调解的处理程序。



荣获上海市厂务公开民主管理工作先进单位

3.7.6 员工培训和发展

开展全方位、多层次、系统性的教育培训

公司将培训内容分为学历培训、入职培训、专业培训、管理培训四种，将培训形式分为公开课、内部培训、内训、培训项目四种。

2007年4月，创办“海立动力学院”，建立内部讲师团，开发内部课程，统筹实施从岗位任职资格到职业生涯规划多层次的技能学习。以“海立动力学院”为平台，与教育、科研、咨询、培训等社会学习资源开展合作。

公司实施个性化的员工学习与发展计划。针对管理员工，每年资助优秀员工进行学历培训。针对专业技术人员，邀请国际国内技术专家举办专题讲座、每周学研会、每年技术研究报告会等形式，将知识和经验进行传承。针对制造现场人员，对不同的职位开展一系列活动和培训，如上岗培训、班长培训、岗位技能培训、学历培训等等。

年/统计	培训总人次	培训小时
2012	24295	156836
2013	22780	136841
2014	24441	98247



(中高层培训)



(讲师视频辅导)



(拓展培训)

Topic 28:海立印度二期员工培训圆满完成

2014年4月20日，34名印度小伙远涉重洋，开始了在海立为期3个月的理论和实践培训。培训结束后，他们将成为将在年内竣工印度海立二期项目中机加工和电机制造车间的生产和管理员工，肩负起年产能50万台的产品制造重任。



本期34名印度研修人员中有20名操作员工和14名管理员工，他们分别接受了计划、成本、工艺、电机、品证、机加工等不同技能的培训。在本次培训中除了全方位的外文教材外，上海日立还特意配备了39名带教师傅和6名兼职翻译，这些师傅通过日常的言传身教，将海立的文化、价值观、管理经验、生产操作技能向这些印度员工们进行传授。

尽管这些印度员工对于压缩机制造理论和操作实践都是零基础，但是他们在培训中认真好学，一丝不苟，并且对新知识始终保持着好奇之心，加之带教师傅的认真负责，这三个月来，印度员工通过学习和实践，生产出了质量合格的产品。除了学习技能，中国文化的熏陶也是此次印度员工培训重要的一部分。海立印度员工利用业余时间进行了多项游历活动，并参观了海立的异地工厂——南昌海立。这让印度员工能全方位、多角度地认识中国和海立的文化，并坚定了这些印度小伙子做好未来海立印度跨国度管理和现代化生产经营的信心。

就像海立集团董事长沈建芳在结业仪式上对印度员工的寄语，充分表达了海立对于他们的殷切希望：“希望你们回到印度工厂后，将上海的所见所闻所学传递给其他印度员工，将技术传承到海立印度，实现企业生产力的可持续增长。”

“Y 型”的职业发展阶梯

员工的期望

（把握个人发展机会，看清阶段目标）

公司的期望

（称为冷冻空调的技术先驱，高产的技术体系，集聚优秀的技术人才）

部门的期望

（带领团队为公司带来价值，调动团队的工作积极性，减少员工的流失）

公司积极建设学习型团队和学习型企业，让员工终身学习，并建立“Y 型职业发展阶梯”，满足员工职业发展需求。根据岗位工作性质的不同，设立了不同序列，使从事不同岗位工作的员工均有可持续发展的职业生涯路径。自实施 Y 型的职业发展阶梯以来，共发展主管工程师 56 名，主任工程师 17 名，资深工程师 15 名，首席工程师 3 名。

技术领先—人才培养，Y型职业阶梯发展模式 HIGHLY 海立



关心 80 后成长，实施 DSP 人员培养计划

围绕 80 后的成长，公司开展了大量工作，如召开“绿创未来新动力”80 后专题研讨会、开展 80 后调研工作、实施 DSP 人员培养计划等。

DSP (Development Support Plan 员工发展援助计划)，是公司创建的一种快速培养适合组织发展的青年人才的方法。以导师制为核心，以老带新，构筑“文化、思想、技术、发展”交流平台，帮助新人快速成长。迄今已组建了 30 多个 DSP 团队，创建 DSP 博客。



(DSP 活动剪影)



(80 后“绿创未来新动力”研讨会)

Topic 29: “E-18 工程师” 培育项目让 90 后加速成长

90 后已经成为职场生力军，海立集团上海日立员工年龄结构日趋年轻化。为此，上海日立针对“90 后”应届毕业生，定制了为期 18 个月的工程师系统培养计划，让新人快速成长为具有一定的知识技能，并能独立完成业务领域的常规性工作，能运用现有方法和流程解决一般问题的合格工程师。

上海日立 2014 年共招聘近 30 名应届毕业生，目前这些新员工已经完成了为期六个月的“E1 阶段”的实习，为了更好地检验并展示此阶段的实习成果，海立动力学院在 2015 年 1 月 20 日、21 日二天，举办了“上海日立 2014 届 E1 阶段现

场实习课题汇报会”。

“E1 阶段”重点在于培训新员工基础职业能力和通用知识技能。新员工通过 6 个月的实习，可以树立正确的职业态度，适应从学生到企业人的角色转换，逐步认同企业文化、了解企业发展战略。现场实习还可以培养他们培养良好的基础职业能力，例如学会邮件、报告等文书撰写，熟悉企业规章制度等规范。在实习中，还可进一步提高对行业通用知识技能的了解，特别是产品及专业相关知识与工艺流程及设备参数都需要在实践中掌握。

每一位新员工是带着课题进入现场实习的，这些课题方向是新员工和工作伙伴一起制定的。这些课题有专业领域的、有关于质量及降本问题的、也有针对人员培训管理过程的……大家通过实习了解了现场各块的工作，透过点看到了整个制造过程，进而提出问题，有的在报告中大胆地提出了自己的 idea，从设想到实施，再到设备经费的测算等一整套课题方案，得到了汇报会在场的评委的肯定。



Topic 30:GMP 经营人才的创新模块培训

2014年为适应外部竞争环境的变化和可持续发展的需要，海立集团对组织机构和管理体制进行大幅度创新和变革，对顶层机构设计进行了适应性调整。为贯彻落实海立集团人才发展战略，切实加强集团经营管理人才的培养工作，海立集团决定针对8+8+1及被投资公司高管实施首期经营管理者GMP项目(GMP：General Manager Program)。GMP培训共分为三个模块：财务管理、企业战略、商业创新。

首财务管理模块课程共历时两天，培训内容受到了参训学员的高度好评。培训结束后，引起了大家的共鸣和反响，在微信群上纷纷发表培训体会和收获。财务模块培训旨在帮助集团企业的经营管理者们全面理解财务管理、建立起科学的财务思维、用全新的视角解读财务管理，让成本控制更有效，预算规划更科学，从而能够更好地承接企业的战略，不断提升经营水平和经营绩效，共同助力公司2014年工作目标的实现。

在战略模块的培训中，讲师阐述了战略思考的要点和相关的案例，通过相关现实案例分析引发学员的对比思考。此次培训注重学员宏观格局与思路理念的塑造，带领学员思考企业如何从一业为主转向多元发展，分析多元化发展的困境和要点，

探讨集团整体层面的战略如何设计和构建，核心产业板块的战略规划如何制定，等等。通过培训，学员了解到海立战略不仅仅是下属子公司战略的简单集合，而是要体现出1加1大于2的合力。作为一名高管人员，今后更要考虑和重视如何使战略真正落地，如何搭建切实有效的战略管理体系。

在最后的商业创新模块中则采用了工作坊的形式，让学员在洞悉所处的行业和市场正在发生的变化、了解自身企业所处的产业以及产业周期、思考和甄别市场的机会和自身的能力优势的同时，思考企业的价值主张，即企业能给客户带来什么样新的、不可取代的价值？在两天的学习中，学员们思想碰撞，呈现了集体智慧。



Topic 31: 打造技高一筹的技师主力军: 上海日立举办 2014 技师继续教育培训

“一技传三代，一生学三技”，这是海立集团董事长沈建芳在 2004 年《上海现代制造业与世界工程大师对话》圆桌会议上所做的发言。所谓“一技传三代”讲述的是一个时代的变迁，过去只要学好车钳刨，就可以走遍天下、代代相传。“一生学三技”则是终身学习精神的体现：“上了大学，让我学会了怎样做一名工程师；上了中欧工商学院，让我学会了怎样做一名总经理；上了党校，让我学会了如何当一名党委书记。”

十年后，在上海日立 2014 技师继续教育培训上，沈建芳仍将这句话送给了海立



的技师团队。他认为，海立缺少具备高级工程师和高级技师复合能力的人才，希望大家能够尽快成长为一名“与时代共同进步的技师”，除了具有丰富业务知识、专业技能和多年的工作经验以外，还要具备能够利用自己的特长，创造好方法、制造好产品的能力。他勉励技师们：“随着工业 4.0 和

移动互联网时代的到来，未来社会、技术的发展速度将不可想象。传统制造业也将进一步向智能制造的方向发展，海立信息化与自动化的程度也会不断提高，这对技师队伍提出了更高的要求，只有不断学习，并结合互联网思维，努力提高自身业务能力，才能跟上社会和企业发展的步伐，更好的享受互联网时代所给我们创造的财富和便捷的生活。”

上海日立作为一家大型制造业企业，目前已培养技师 33 名、高级技师 24 名，主要包括维修电工、钳工、电焊工、制冷设备维修工、数控机床工等工种，是公司生产上不可或缺的技能人才和技术骨干。

Topic 32: 上海市高技能人才培养基地为企业与社会贡献技能力量

上海日立电器有限公司于 2012 年 11 月被上海市人力资源和社会保障局批准为《上海市高技能人才培养基地》。

《上海市高技能人才培养基地》可以根据企业自身岗位的要求开发符合企业实际需求的“企业特有工种”，对员工进行技能培训和技能鉴定，由政府机构向培训合格者颁发相应技能等级证书，使原来的内部培训得到社会的认可。同时政府将资助《上海市高技能人才培养基地》对“企业特有工种”项目的开发、培训和考核。

根据《中华人民共和国国家职业标准》大典，上海日立选择《空调器压缩机组装工》作为“企业特有工种”进行项目开发，并集中企业内外部的优秀培训力量，整合企业的培训资源（包括培训师资、培训设备、培训课程），对员工进行培养，拓宽员工的知识面，提升员工的作业技能，让企业拥有更多的各级技能人才。

上海日立现有员工 5700 余人，其中生产一线作业人员就达 4500 余人，占总人数约 80%。所涉及的工种有：钳工、维修电工、制冷设备维修工、电焊工及企业特有工种——“空调器压缩机组装工”等等。为此，上海日立将发挥“高技能人才基地”的优势，海立动力学院采取多种形式组织员工的各项技能培训，提高员工的操作技能。截止 2014 年底，已有 998 人获得上海市职业技能鉴定中心证书和企业内部中级工以上技能等级证书：高级技师 23 人、技师 37、高级工 419 人（其中 231 人持企业内部证书）、中级工：496 人（其中 263 人持企业内部证书）。

《上海市高技能人才培养基地》使员工获得更多的培训机会，通过挖掘企业内部高技能人才资源，建立高技能人才队伍，发挥员工的特长，在员工间结成“高师带徒”对子，在员工间进行技能传授，培养高级工以上技能人才。2012 年、2013 年 2014 年分别组建了 57 对、51 对、40 对“高师带徒”对子；并成立了 6 个浦东新区级首席技师工作室，其中《周永平首席技师工作室》、《方法兴首席技师工作室》、《章锦根首席技师工作室》被评为上海市级首席技师工作室。使企业内的每一位员工都能得到更多的培养机会，特别是农民工的技能得到提升以后，为其今后的个人前程提供了更广阔的发展空间。

《上海市高技能人才培养基地》不仅能够提高了员工的作业技能和自身素质，使员工既能满足企业内部的需求，也能适应外部社会的技能要求，并能丰富公司内部的人才梯队，使企业不断进步壮大，培养了新一代的技术工人。



高级技师章锦根正在生产现场进行指导



员工正在接受技术理论课程的培训

Topic 33:全国职工教育培训优秀示范点“成长记”

近日，海立动力学院被中华全国总工会授予“全国职工教育培训优秀示范点”。中华全国总工会在各地推荐的基础上，通过审核、考察等方式，评选出100个教育培训机构为“全国职工教育培训优秀示范点”，海立动力学院是其中之一。



海立动力学院成立以来，与上海市第二工业大学合作开发企业特有工种“压缩机生产线操作工”中、高级工的培训课程，确定了培养目标，编制了培训大纲、培训教材、考试题库，在2007年—2012年间共培训了中级工626人，高级工408人。

随着企业的发展，生产技术的进步，面对员工迫切 need 提高技能，也要提高理论知识和学历水平的现状，海立动力学院和上海开放大学联合开办了“机电一体化”专业的大专班，和上海第二工业大学联合开办了“机械设计制造及其自动化——机器人方向”专业的本科班，至今已培养了193名大专生，89名本科生。

为了帮助农民工尽快融入海立这个大家庭，了解上海的风土人情，海立动力学院还开设“海立课堂”，对农民工进行军训、说“礼”道“仪”、企业文化、压缩机基础知识、质量管理课程的培训等等。从军训开始，加强组织纪律性，在说“礼”道“仪”中懂得礼貌礼仪，尊重他人，遵循企业文化。

2013年海立动力学院创新教育模式，充分利用网络功能，开设e-Learning培训，将一些培训课程上传到网上，使员工能够在工作之余接受相关知识的培训。

海立动力学院将充分发挥职工教育培训优秀示范点的作用，为建设知识型、技术型、创新型职工队伍，提升职工素质做出贡献。

关爱农民工，实施“新海归”计划

2011年，公司开展“新生代农民工生存现状、需求与发展”专题调研，实施近千人次的问卷及面谈调研，了解他们的关注点及心理诉求。

公司重视农民工的技能提高和职业发展，鼓励其学习和掌握过硬的本领，着力提升农民工的职业技能、民主法制、现代文明等素质，把学到东西，从上海带回家乡，为家乡建设作奉献。

上海日立先后荣获国务院授予的“全国农民工工作先进集体”、第七届“上海市进城务工青年教育管理工作先进集体”称号。

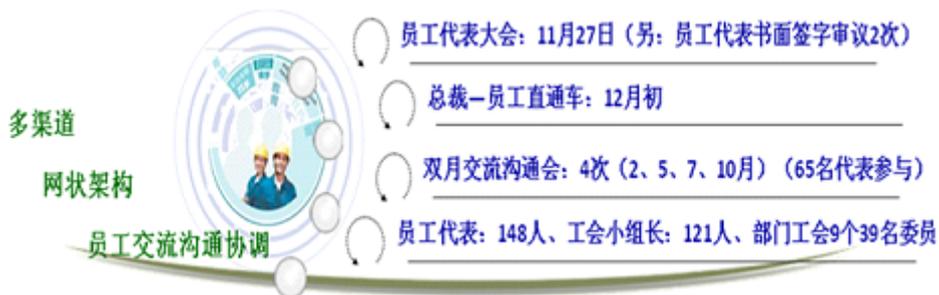
3.7.7 员工沟通与关爱

平等、和谐、多元的内部沟通机制

公司坚持“以人为本”，倡导健康和谐、互尊互爱企业氛围。注重倾听员工心声，建立双向沟通平等的沟通体系，及时、有效地回应员工最关心、最直接、最现实的问题，努力将企业需求与员工需求有机结合，实现企业、员工的和谐发展。

通过工会、职代会等多种渠道向员工通报企业的重大经营活动和决策，鼓励员工提意见和建议。高层领导确定责任部门并及时予以解决。设立“进城务工人员工作站”，鼓励进城务工人员参加工会、职代会等民主管理活动。

公司不断创造更便捷的沟通方式。开设领导博客、BBS、微博等。面向农民工开辟手机信息报。在技术中心设立“老葛信箱”等。



Topic 34: “总裁直通车”让员工沟通无阻

基于完善和优化公司内沟通机制，建立健全更有效的沟通渠道，快速传递员工心声，同时，在价值取向多元化和性格气质个性化的今天，努力营造坦诚沟通的良好氛围，使企业内部沟通真实而有效，使内部沟通渠道畅通无阻，进一步提高员工对企业管理的参与度，鼓励员工积极踊跃地为公司的发展献计献策，2014年，由公司工会牵头，在公司东、西厂区餐厅建立“总裁—员工直通车”。



员工通过此渠道可直接向公司领导传递诸如管理建议、创意想法、问题投

诉、甚至工作上的疑惑等心声。

Topic 35: 春雨润物细无声 知微见著暖人心：上海日立工厂的温情管理



在这个瑟瑟的寒冬，如果您是一名海立的员工，当进入海立集团上海日立东厂区的大厅，相信您马上就能感受到一面微笑墙所散发出的温暖快乐氛围。微笑墙上的近 300 张笑脸，分别来自普通一线员工、一线管理人员、安保人员、企业高管等公司各个岗位的员工，他们的笑容神态各异，

不禁相同，有微微一笑、哈哈大笑、抿嘴含笑……

如果您好奇为什么制作这面微笑墙？墙上的“保持好心情，微笑工作每一天”这句话，则最好诠释了当初设立微笑墙的初衷。正如上海工厂总经理所说：“生产一线的管理，是一种温情的管理，是一种相互交心、相互理解的过程。海立希望每一位在企业工作的员工，每一天都能在工作中收获快乐，让心情 high 起来，因为快乐的人才能生产最优质的产品。”微笑墙上的笑脸还会源源不断地补充，因为更多员工希望自己灿烂的笑脸能定格在墙上。



前不久，在上海日立东、西厂区的门口，停了一排簇新的自行车，它们就是上海工厂东西 2 个厂区之间的“公务用自行车”。两个厂区相距近 4 公里，没有直达公交车，虽然平日公司有往返 2 个厂区的摆渡车，但是一旦遇上急事和紧急会议，就会让人措手不及。现在穿梭于 2 个厂区的员工们拥有了“公务车自行车”，摆脱了受限摆渡车时间的烦恼，让工作中的近距离通行更为便捷。这些红白相间的公务自行车，拥有自己唯一的“车牌号”，员工只要凭考勤卡在门卫处登记，就可以蹬上“公务自行车”至另外一个厂区办事；到了目的地后，只要到所在的门卫处登记归还就可以了。

Topic 36: 有难事别着急 “驻外员工排忧解难”帮你忙

随着海立集团上海日立国际化战略布局的全面实施，越来越多的驻外员工奋战在海立全球化事业开拓的最前沿，为企业赢得广阔的市场份额作着最积极的努力和贡献，而这些驻外人员的家庭也是千百个家庭中的一个，这些留守家庭却承担了比其他家庭更多的困难。）



在了解到这一情况之后，上海日立党委全面排摸和梳理了上海日立及被投资企业的驻外和派遣员工的家庭情况，建立了驻外人员家庭档案。在此基

基础上，“驻外员工排忧解难中心”成立了，“驻外员工排忧解难中心”在第一时间建立了自己的工作网络，设立了热线接待电话（50554560*7313、18117209630 及专项微信账号（驻外员工排忧解难中心），驻外和派遣员工及其家人在日常物业维修、就医看病、情绪疏导等方面都可以通过“驻外员工排忧解难中心”的电话、微信渠道向企业提出需求。“驻外员工排忧解难中心”在接到需求后，会填写相应的“派工单”，将员工需求派转至相应的负责部门进行处理。

民有所呼，我有所应，党建工作让老百姓切实感受到了组织的温暖。2014 年 3 月正式启动的“驻外员工排忧解难中心”成立以来，接到了不少驻外员工及其家属的诉求，并在公司各方协力下，妥善为员工家属解决了一些实际困难。比如，为员工家属提供紧急用车及代驾服务；协助绵阳驻外员工咨询及推进就诊医疗费用的报销事宜；专程为驻外员工提供除湿机购机送货上门的贴心服务；关心及住院探望南昌派遣员工；协调公司施工队为驻外员工家庭修理电闸跳电问题等等。事无巨细的点滴关怀受到了驻外员工及家属们的肯定和好评。



荣获上海市总工会颁发的“2012—2013 年度上海市劳动关系和谐职工满意企事业单位”

关心农民工，主动为他们排忧解难

公司切实关心农民工的工作及生活。盛夏为宿舍送电扇、送清凉；开设免费理发室；组织“上海一日游”、“浦江游览”、茶话会、艺术作品征集、影视沙龙等。2003 年以来，每年春节期间党政工领导与农民工共进年夜饭；2008 年汶川地震，对 62 名四川籍农民工进行家访和捐款；2009 年春节，抽调 6 辆大客车，专门接送农民工返乡过年。

上海日立压装部许强荣获上海市五一劳动奖章

许强是 2002 年劳务派遣进入上海日立电器有限公司。从一线普通操作工成长为技术能手、一线班长。熟练掌握了火焰焊、气体保护焊接、整机检漏等多项关键技术，练就了较强的团队管理能力。2008 年他开始担任压缩机装配部总成 2UTE 焊接班班长，2012 年担任新线悬挂链班班长，2014 年担任 L 系列班长。他带领的班组近年来质量事故为“0”，产品客户返回率为“0”，班组各项作业指标均名列前茅。2013-2014 年期间，他两度参与了印度工厂驻外援建，并通过自学英语带教外籍员工，目前已能够与外籍员工用英语进行基本交流。驻外返回后，他又积极从事不良品下线控制新工作，工作加班加点、勤勉努力，不断学习新技能、迎接新挑战。



组织多彩活动， 营建多元融合的“海立”文化

针对近万名员工文化背景的差异性、多样性，公司注重营建融合上海、全国各地、日本、印度等多元文化的“海立”文化。举办“海立之春”艺术节、员工运动会、龙舟赛等活动。

每年举办的“海立之夏”晚会是海立文化的重要载体，丰富了员工文化生活。

Topic 37: “海立之夏”——海立文化的载体

海立文化品牌的活招牌之一的 2014 年度“海立之夏”联欢会于 2014 年 8 月 8 日再次拉开帷幕。海立集团各被投资企业 800 多名员工济济一堂，联欢会成为了海立人才艺秀的大舞台，这是海立人以自己特有的方式来挥洒对企业的热爱。

伴随海立集团国际化发展战略的实施，2014 年的“海立之夏”联欢会以“海立家·世界梦”为主题，展现了海立人对海立大家庭的挚爱和对全球化梦想的执着追求；象征着海立人以坚定的信念、积极的姿态迎接市场挑战，努力实现企业愿景的决心。来自上海、南昌、安徽、绵阳、印度等地的 12 支表演团队相继登台，通过视频、才艺表演等形式秀出风采、秀出特色。这些节目精彩纷呈，并具有各自的地域和文化特色。



Topic 38: “全员健身 唤芯活力” —海立举办第五届运动会

2014 年海立集团第五届员工运动会吸引了近 500 名员工参加，远在异地的南昌海立、绵阳海立、海立印度也都派出了代表队积极参与，充分展示了海立员工良好的精神面貌和企业文化。运动会以“全员健身，唤‘芯’活力”为主题，为了充分凸显“群众性、参与性”，在内容上分别安排了全员参与的健身操、健走活动，以及各类员工喜闻乐见的比赛项目，鼓励每个人舞动矫健的身姿，迈开昂扬的步伐，热情洋溢地参与运动会



3.9 社会参与和发展

3.8.1 社区建设

在“真心奉献”经营理念引领下，海立人把关爱社会、回报社会作为企业生存的价值和发展动力。

海立集团党员进社区与党员共学党的十八大，走进浦东大团镇三墩居委近距离感受农村城乡发展，学习融入社区服务社会。此次结对共建是居企互联、合作共赢的起点，两家单位还进行了结对仪式，彼此营造了互帮互助、和谐一家亲的氛围。

大团镇三墩居委来海立集团共建回访学习交流。发挥各自企业、农企所长，走出去，请进来，将学习感悟融会贯通于实际工作中。双方就城镇化家电发展，农村市场空间巨大，感受农村发展，不断拓宽眼界，使双方大团结、社会大融入，为美丽中国建设添砖加瓦进行了学习交流。



海立集团对口农村综合帮困结对为奉贤区庄行镇西校村，为加快农村建设，为农村居民提供补助，资助款五万元。

Topic 39: 南昌海立员工程昌贵拾金不昧受赞誉

万元财物遗海立

2014年11月18日，对于江苏镇江耐尔特钻石有限公司业务员顾建勇来说是一个难以忘却的日子，不仅因为自己的万元财物失而复得，而且还被海立员工的高尚品德深深地感动。

这天上午，或许是因为合作伙伴的出色配合，顺利完成出差任务后即将返程的缘故，一身轻松的小顾把随身携带、装有一万多元现金的挎包，遗落在南昌海立钣金工场后面的吸烟室内。



拾金不昧海立人

中午时分，正是现场员工用餐时间，吸烟室内人来人往。吃完中饭在此休息的压装部钣金工场壳体大组员工程昌贵，正要起身去接班时发现了身边这只看上去价值不菲的挎包。“这是谁的包呢？”在守候一会儿仍未见人认领后，程昌贵意识到这包一定是被别人遗忘在这里的，便马上把这沉甸甸的挎包上交给钣金工场的现场专员李青。当两人看到包内除了有一大叠百元现金外，还有多张银行卡和名片，来不及清点就拨通了名片上的电话号码……

失主感激送锦旗

事后，小顾激动地说：海立人的素质真高！他怎么也没想到这遗失的挎包，能这

么快就原封不动地失而复得。海立员工的高尚品德深深地感染了小顾。当程昌贵得知失主重金感谢他时，这位朴实的南昌小伙子则憨笑地一再表示：这是我们海立员工都应该做的事。



第二天，小顾再次来到南昌海立，把特地订制的一面写着“品德高尚、拾金不昧”的锦旗当面赠送给程昌贵。公司领导闻讯后，当即决定对程昌贵这种拾金不昧的高尚行为予以表彰，并号召全体员工向程昌贵学习，发扬中华民族的传统美德、建设文明的精神，传递海立企业文化正能量。

Topic 40: 海立开展爱绿护绿活动 让绿色点缀企业每一个角落

美化环境，营造花园式绿色工厂的目标已经成为海立集团乃至所有的被投资企业的共识。继海立团委连续三年参与公益植树活动之后，2014年，南昌海立以及安徽海立开展了一系列的护绿爱绿活动。

例如，南昌海立就利用公司余留的空地进行绿化工程的改造，在公司南面主干道边上种植了25颗香樟树，南昌海立各部门科室分别认养其中的一棵树木，并负责该树的日常养护工作。春种一棵树，秋获万点绿，南昌海立的员工轮流为小树培土加固整形，在种树的同时，也种下了希冀与激情。

安徽海立近期也特意采购了一批塔松、雪松、白玉兰在春季泊松，并发动群众，组织人员，在空地上树立起一棵棵树木，体现了安徽海立“绿色铸造、精心铸就，有限资源、无限循环”的经营理念。

据悉这批高大的树木，分别被种植在在安徽海立的南大门、加工部、垂直车间和水平车间等门前，目前已经进入了保养期。安徽海立采取的是“分块包干，精心护理”的方法，各部门按照所划分的地区做好本区域的树木日常养护工作，树立企业美好形象。

与行业协会合作，互补资源

加大合力，利用互补性的资源、知识和技能，促进社区建设。

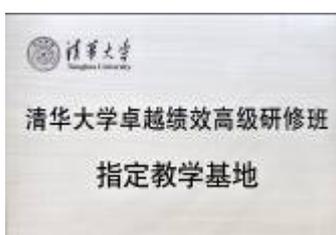
单位名称	职务
中国家用电器协会	副理事长
中国企业联合会	会员单位
中国轻工业联合会	副会长
中国制冷空调工业协会	副理事单位
中国制冷学会	常务理事
中国质量协会	会员单位
中国出入境检验检疫协会	会员单位
中国机械加工工艺协会生产与物流分会	副理事长
台声杂志社	常务理事

上海家用电器行业协会	会长
上海市轻工业协会	副会长
《上海轻工业》理事单位	副理事长
上海进出口商会	副理事长
上海市股份公司联合会	理事单位
上海市质量协会	副会长
上海市节能协会	会员单位
上海市冷冻空调行业协会	副理事长
上海市企业联合会	常务理事
上海市商标协会	会员单位
上海市外商投资协会	会员单位
上海市卫生保健管理协会	会员单位
上海市设备管理协会	理事单位
上海市注册会计师协会	会员
上海市内部审计师协会	会员单位
世界可持续能源技术协会	会员单位

设立现场教学点，共享成果

公司在技术、管理、企业文化等方面形成了较为丰富的经验，相继成为中国浦东干部学院、国资委党校、清华大学职业经理人培训班的现场教学点，上海市企业文化建设示范基地。

公司积极参加国内外会议并发表演讲，同时接待来访将经验及成果为社会所共享。累计接待十多万名学员参观交流。



3.8.2 公共事业发展

捐资助学，支持教育

教育事业是国家繁荣昌盛的根基。资助贫困地区的教育事业、促进中西部地区发展是海立人的一份心愿与情怀，忠实践行“真心奉献”社会的承诺。

至 2014 年，公司已累计援建 13 所“海立博爱学校”。

“海立博爱学校”全国一览图



做国际企业公民 捐赠印度女子学校

随着公司国际化运营的进程，海立无论在世界任何地方都秉承“真心奉献”的经营理念，用行动支持当地社会的发展。2013年11月28日，在海立电器（印度）有限公司的投产仪式上，沈建芳董事长代表海立向公司所在地古吉拉特邦的女子学校捐赠15万元人民币用于教育建设，古吉拉特邦内閣部长 Saurab Patel 代表古吉拉特接收捐赠。



海立青年志愿者，立足企业，走向社会

志愿精神传承了中华民族助人为乐、扶危济困的传统美德，同时体现了社会主义道德的基本要求，具有鲜明的时代特征。青年无疑是志愿服务工作的中坚力量和主力军。公司积极组织和支持以团员青年为主体的志愿者队伍，立足企业，走向社会，开展志愿活动，增进公共福利。2014年，为了不断提升服务价值、深化服务职能，志愿者服队配合公司安保部门实施员工安全骑行宣传动员活动；五年一以贯之的上海市健康慈善慢跑；世纪公园植树节认养树木活动等，全年总计参与志愿者活动78人次。青年无疑是志愿者服务工作的中坚力量和主力军，公司积极组织和支持以团员青年为主体的志愿者队伍，立足企业，走向社会开展志愿活动，增进公共福利。



继在上海成立青年志愿者队后，2013年我们又在南昌海立组建了一支充满朝气的青年志愿者队，让这颗公益的火种在异地工厂点燃传承，闪烁璀璨的光芒。

公益活动 青年先行

公司每年都积极参与社区公益活动，并主张公益活动，青年先行。2014年10月18日上午，海立集团、上海日立 134 人员工参加了 2014 上海市健康慈善慢跑，这项活动已成为每年展示企业形象，践行社会责任，鼓舞员工士气的标志性慈善活动，谱写了全民健身、积极向上的精神赞歌！

Topic 41: 认养一棵树木 收获一片希望

2014 年是海立团委继 2012 年宝山罗泾水源涵养林、2013 年上海植物园植树活动之后，再次举办了公益植树活动。2014 年 3 月 9 日上午，踏着初春的阳光，海立集团团委组织参与的世纪公园植树节认养树木活动拉开了帷幕。活动以认养树木的方式进行，认养的树木为世纪公园的一片湿地松林。该植树活动得到了市绿化委员会办公室、世纪公园的大力支持。



3.8.3 促进就业

公司结合企业发展需要，每年都创造条件为企业所在社区提供就业岗位，近 10 年，吸纳社会下岗人员万余人次就业。同时，开展专业技能培训，提高技能水平，为实现顺利就业，增加居民收入创造条件。

在帮助残疾人就业方面，公司根据残疾人的特点，挖掘适合他们的工作岗位，分别将肢残、智障、听力残疾人员安排在食堂辅助、后勤保洁清扫等岗位，还委派专人耐心带教，使他们逐步喜欢工作，走出家庭，在工作中找到快乐，融入社会，有利于实现其人生价值和自身权利。在防台防汛期间，他们主动疏通管道，及时清扫落叶，发挥了积极作用。工会还定期上门家访生活困难的残疾人员，及时送上困难补助，帮助他们解决实际困难，使他们真正感受到企业对他们的关爱。公司受到杨浦区残疾人劳动服务中心的奖励和表彰。

3.8.4 保护弱势群体

公司本着“以人为本”的原则，积极开展各类社会救助工作，组织职工参与市政府、市文明委组织的各类扶贫帮困、捐赠活动，成立的“海立急难互助会”自 2009 年至今累积帮扶残弱贫弱 92 万元，参加市每年组织的一日捐活动。此外，公司还每年都组织员工参加义务献血。

3.8.5 防灾救灾

灾难无情人有情，一方有难八方援。公司倡导“无私奉献、救死扶伤”的崇高行为，积极参与扶贫救灾等公益活动，充分展现海立人“真心奉献”企业精神。

时间	项目
2005-2013 年	累计 1200 名员工参加慈善慢跑活动，资助 11 万元用于癌症研究。

2005 年	向印度洋海啸地区灾民捐款 47885 元。 向上海红十字会捐赠 1538 双运动鞋。
2006 年	100 名党团员参加“上海市红十字会造血干细胞志愿者”活动
2007 年	援助西藏日喀则地区中心卫生院救济物资款 10 万元。 捐助 2000 余件衣物送往受灾地区。
2008 年	为汶川抗震救灾，员工捐献、特殊党费、义卖募捐共计 70 余万元； 向上海市红十字会援助 130 万元，用于重建汶川地震中受损的甘肃省环县中心小学。
2009 年	发放各类帮困款近 15 万元。
2010 年	为甘肃舟曲泥石流灾区捐款 60 万元。 发放各类帮困款 11 余万元。
2011 年	发放各类帮困款近 16 万元。 向机电工会送温暖活动捐赠 10 万元
2012 年	为上海电气一日捐、海立希望小学等捐款 285046 元。 为崇明堡北村为民综合服务楼图书室捐书 556 册。
2013 年	为雅安地震捐款 14 余万元。 向上海市红十字会捐款 20 万元。 发放各类帮困款近 20 余万元。 为上海 2 所福利院和 2 所社区中心捐赠取暖设备
2014 年	向上海市红十字会援助 30 万元； 上海电气一日捐 20 万元； 发放各类帮困款近 30 余万元。 134 人参加慈善慢跑

4. 责任绩效

4.1 经济绩效

	单位	2014 年	2013 年	2012 年
总资产	万元	等年报口径	812,549	753,099
营业收入（合并）	万元	等年报口径	662,162	677,297
归属上市公司股东的权益	万元	等年报口径	237,006	236,502

4.2 社会绩效

社会贡献值（2014 等年报口径）



注：社会贡献总额=员工薪酬总额+利息支出净额+应交增值税+应交所得税及其他税费+公益性投入总额+净利润

知识产权

	单位	2014 年	2013 年	2012 年
累计授权专利	个	452	413	365
参与国家标准编制	个	7	7	7
参与行业标准编制	个	3	3	4

信用评级

2014 年第三方证券信用评级：AA

2013 年至今纳税信用评级：A

国家出入境检验检疫信用管理：AA

4.3 环境与安全绩效

	单位	2014 年	2013 年
节能产品累计碳减排量	万吨	596.5	593.1
环境重大事故事件	起	0	0
通过清洁生产企业	个	2	2
通过二级安全质量标准 化企业	个	5	5
注册安全工程师	人	5	3
重伤（含）以上事故	起	0	0
轻伤事故	千分比	1.1	1.1

4.4 社会参与和发展绩效

	单位	2014 年	2013 年
献血人数	人	142	115
献血量	CC	28400	23000
捐款	元	500000	342761
接待中浦院、市国资委 党校等干部培训班及现 场授课、上海二工大	人次	874	762
员工健康体检	人	3706	2912
海立动力学院学历教育	人	海立动力学院机电 一体化专业共开办 5 届，有 164 名获得大 专文凭，专升本共开 办 2 届，有 89 人获 得本科文凭。	大专班开设 5 届，共 计 214 名学员，144 名已毕业。本科班开 设 2 届，共计 89 名 学员，28 名已毕业
志愿者活动人次	人次	78	145

5. 责任展望

展望未来，地球环境和能源仍是全人类共同面临的挑战，以科技创新减少环境的污染和能源的消耗是未来企业社会责任践行的共同趋势，海立作为世界领先的空调压缩机研发制造商有责任也有义务持续不断地研发出更高效更节能的绿色产品，改善我们的生态环境，为人们的福祉贡献一份力量。

2015年，海立将抓住实现新一轮发展、再次创业的重要战略机遇期，把握互联网思维和工业自动化的趋势，以科技创新为基点，追求“0”突破，追索“0”排放，积极努力将压缩机打造成人们节能新生活的核“芯”，拓展压缩机产品在节能新领域的应用。海立将致力于空调压缩机产品能效的持续提升，把高效节能的直流变频空调压缩机、效能4倍于传统制热方式的热泵专用压缩机以及利用自然能的风光电新能源压缩机等大规模地推向市场。新能源电动车用空调压缩机、空气源热泵等高新技术产品将进一步提升市场份额。

目前，海立已从营销全球化销售转向国际化产业布局，在全球拥有5家世界级绿色工厂和7个技术中心，在未来海立将通过国际化的运营模式，进一步拓展海外市场商机，把社会责任践行的宽度和广度延伸至海外领域。面对履行全球社会责任的机遇与挑战，海立将把公司治理、员工人权、公平经营、环境保护、资源节约、消费者和社会利益作为公司战略重要组成部分，时刻提醒所有海立人地方的任何决策可能产生全球化的影响。

未来，海立还将在资本市场上寻找发展的机遇，积极尝试引入民营资本，形成真正的混合所有制，实现在机制体制层面的突破，为企业发展催生更多活力和竞争力，不断推进实施卓越绩效模式，健全社会责任管理体系建设，完善责任实践活动的组织，坚定不移地履行回报社会的公共责任，推行企业与社会和谐、可持续发展。

外部评价

上海市委领导、江苏省委领导到海立集团调研海立创新发展

2013年5月26日上午，江苏省委书记罗志军、省长李学勇率江苏省党政代表团，在上海市市委书记韩正等领导的陪同下，来到海立股份参观调研。



韩正、秦光荣等领导到海立集团调研海立技术发展之路

2013年7月8日上午，云南省委书记秦光荣率云南省代表团50余人，在上海市委书记韩正等领导的陪同下，来到海立股份考察调研。各位领导听取了海立股份董事长沈建芳专题汇报，了解了海立二十年来经过引进、消化、吸收再创新的“海立技术发展之路”以及“市场与技术双驱动下的研发构架”，肯定了海立对“中国制造”的发展探索——“智”造与“自”造。同时，海立作为世界级空调压缩机供应商，针对制造业在世界各国的不同发展阶段，正努力实施新一轮国际化发展战略也给参与调研的领导留下了深刻的印象。



参加上海市企业社会责任报告发布会

2014 年上海市企业社会责任报告发布会在上海交大举行，上海市副市长周波和上海市经团联会长蒋以任等上海市领导出席该会。海立集团在会上发布了公司 2013 年企业社会责任报告，并获得了上海质量体系审核中心颁发的企业社会责任报告评价证书和上海市经济团体联合会与上海工业经济联合会共同颁发的社会责任报告发布证书。



“上海企业社会责任报告发布会”是上海企业最权威的 CSR 集中发布平台，汇聚了上海市各行各业优秀的社会责任报告编制企业。本次海立集团所发布的为公司第 6 次企业社会责任报告，并根据上海市经团联(1.0 版)《企业社会责任指南》编写，报告内容客观、科学，全面展示了海立集团可持续发展的 CSR 理念与实践行动。

2014 年履责实践荣誉和奖项

获奖名称	颁奖单位
2013 年度上海市重大工程立功竞赛优秀企业	上海市重大工程立功竞赛组委会
上海劳动关系和谐职工满意企事业单位	上海市总工会
第九届全国设备管理优秀单位	中国设备管理协会
中国家电艾普兰核芯奖	中国家用电器协会
环保冷媒 R32 变频压缩机-2014 年中国制冷展创新产品	第二十五届国际制冷展组委会
热泵热水器专用压缩机-中国机械工业科学技术三等奖	中国机械工业联合会、中国机械工程学会
无壳体一体化机架直流变频微型压缩机-家电科技进步奖一等奖	中国家用电器协会
低振动噪音高 APF 的直流变频压缩机-家电科技进步奖三等奖	中国家用电器协会
热泵热水器专用压缩机-中国机械制造工艺科技成果奖二等奖	中国机械制造工艺协会
上海市模范职工之家	上海市总工会

评价报告

Evaluation Report



上海质量体系审核中心
Shanghai Audit Center of Quality System



评价报告

项目编号 K00191

组织名称 上海海立（集团）股份有限公司

报告名称 2014 年度社会责任报告

地址/邮编 上海市浦东新区金桥出口加工区宁桥路 888 号/201206

电话/传真 021-50554560/58991084

评价类型 第三方评价

评价目的 评价上海海立（集团）股份有限公司提供的 2014 年度社会责任报告所披露的关键信息、数据及履行社会责任事实是否符合评价准则的要求。

评价准则 《企业社会责任 指南》（SEO-CSR 1.0）。

评价日期 2015 年 3 月 17 日-3 月 18 日

评审组成员 孙纯一、邹继琛、章基农、朱晓玲、尹士坤、张存美

评审组长： 孙纯一 日期： 2015 年 3 月 18 日

批 准： 王金德 日期： 2015 年 3 月 31 日



上海质量体系审核中心（简称：SAC）受上海海立（集团）股份有限公司（以下简称：集团公司）委托，依据《企业社会责任 指南》（SEO-CSR 1.0）（以下简称《指南》）对《上海海立（集团）股份有限公司 2014 年度社会责任报告》（以下简称《报告》）进行第三方评价。

一、评价范围

对《上海海立（集团）股份有限公司 2014 年度社会责任报告》中所披露的关键信息、数据及履行社会责任事实进行客观评价。

二、评价方法

按照《指南》要求，采用如下评价方法：

1. 符合性评价

对《报告》进行书面核对评价。评价过程包括借助企业官网和互联网，确认《报告》披露信息的来源及其可靠性；并根据《指南》要求，出具《企业社会责任报告书面评价表》。

2. 验证性评价

采用《企业社会责任报告现场评价——管理层面谈提纲》，对管理层进行座谈；采用《企业社会责任报告现场评价调查问卷》，对基层员工按规定比例进行随机抽样调查，以及对照《指南》要求观察取证等方式，进行评价验证工作。

3. 成熟度评价

采用《企业社会责任实践指数定量评价软件系统》，对照《报告》披露的社会责任实践信息内容进行差距分析和评估，给出量化评价结果。

三. 企业履行社会责任实践评价结论

1、评审组按照评价程序，以《指南》确定的报告编制原则为依据，对《报告》披露的上海海立（集团）股份有限公司履行社会责任的核心主题以及报告的整体结构等方面进行了书面评价，出具了《企业社会责任报告书面评价



表》，初步判定该报告符合评价准则的要求，并确认安排现场评价。

2、2015年3月17日至3月18日，评审组进行现场验证和成熟度评价。

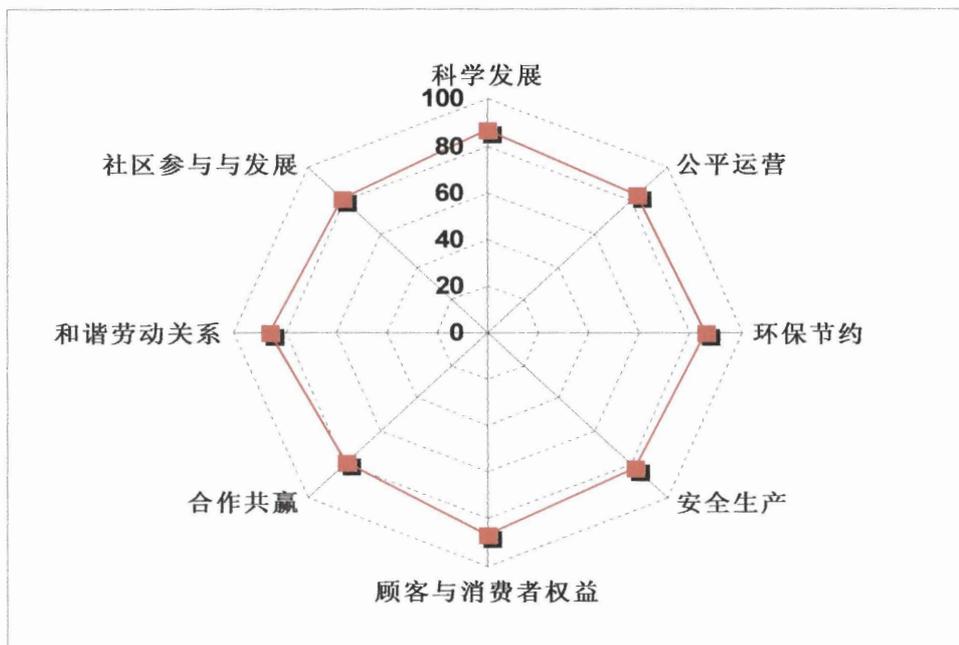
评价围绕《指南》强调的企业社会责任八项核心主题：科学发展、公平运营、环保节约、安全生产、顾客与消费者权益、合作共赢、和谐劳动关系、社区参与和发展，就集团公司确立的社会责任方针、目标和承诺、履行社会责任实践与绩效、以及社会责任展望，通过与高层管理者访谈、工作现场观察取证，以及基层员工的问卷调查等方式进行。

评审组通过与集团公司高层管理者的座谈，重点交流了管理层对履行社会责任的认识和动因，主要利益相关方和核心主题辨识，企业文化、战略、规划和管理制度与社会责任的相互关系，履行社会责任的实践、主要措施和绩效，面临的问题及与下一步行动计划和展望等。在工作现场，重点围绕《报告》披露的信息，与社会责任的实践部门开展交流、取证查验。

评审组通过书面、电子邮件的形式开展了问卷调查，涉及公司本部及九家投资企业的 222 位员工，了解员工对公司开展社会责任实践工作的知晓度，在产品质量、环境保护、安全生产、职业健康、员工权益、社区发展等方面的感受度和参与度。

3、基于现场评价采集获取的信息和数据，借助《企业社会责任实践指数定量评价软件系统》，对《报告》所披露的内容进行分析和评估，获得评价验证结果：上海海立（集团）股份有限公司 2014 年度企业社会责任实践指数 83.99，见图表。

核心主题 指数	科学发展	公平运营	环保节约	安全生产	顾客与消费者权益	合作共赢	和谐劳动关系	社区参与与发展
单项指数	86.83	82.67	85.41	81.49	86.68	78.73	85.97	81.34
企业社会责任实践指数	83.99							



四. 企业履行社会责任实践评价综述

上海海立(集团)股份有限公司(以下简称:公司)成立于1954年;1992年改制为股份有限公司。公司总部位于上海市浦东新区金桥出口加工区宁桥路888号;旗下有投资企业九家,投资总额17.7亿元人民币。

公司主营制冷压缩机的生产和销售,同时还投资商用冷柜、特种制冷设备、铸造等产业。目前,集团公司已形成产销空调压缩机年2050万台能力,产品畅销世界160多个国家和地区。

公司1996年创建的“海立HIGHLY”自主品牌,先后被评为“上海名牌产品”、“上海市出口名牌”、“上海市著名商标”及中国驰名商标等。

公司2009年获国家质检总局“出口免验”证书并持续保持;公司及其旗下的投资企业,先后荣获全国五一劳动奖章、全国质量奖、上海市市长质量奖及中国杰出雇主奖等荣誉。

公司坚持社会责任方针,不断完善社会责任管理体系,强化“绿色产品、绿色制造;绿色使用”的理念,积极推进社会责任实践。

公司的国际化战略布局不断深化,2014年,四地五厂六中心已全部运营,海立印度完成了二期项目建设,绵阳工厂实现了当年改造、当年投产、当



年达纲，铸造业务实现股权整合，美国芝加哥又将建立起一座新的技术中心。空调压缩机主业经过“引进技术—消化吸收—联合开发—自主开发—自主创新”五个发展阶段，已形成基础要素研究、设计应用技术、工艺技术并举的自主研发创新体系。

公司紧紧抓住全球节能减排、能源结构调整及互联网时代机遇，抓住我国促内需、稳增长、调结构及新型城镇化机遇，抓住海外新兴市场发展及欧美制造业回归机遇；以市场需求为导向，以科技创新为根本，以节能环保为技术方向，以品质管理为竞争手段，以并购重组为激活企业机制契机；突破创新，再次创业，实施国际化战略；转变发展方式，提升管理水平，提高企业竞争能力和盈利能力，确保企业可持续快速发展。确定了研发制造节能型产品、减少能源的使用、促进员工的发展的社会责任工作重点，取得了良好的绩效。

公司把“节能减排、环境保护”列为重要战略目标。2014年，环保新冷媒 R290 压缩机生产线改造项目通过国家环保部验收。上海日立重视能源消耗的结构分析，注重对重点用能设备及系统持续开展节能技改，并已形成长效机制，不但降低了营运成本，也取得了良好的社会效益。2014年实施节能技改7个项目，合计节能折标煤1286吨/年。公司通过实施“中水综合利用”项目，减少使用新水约20万吨，同时也相应减少了废水的排放量；公司推出新一代低GWP冷媒压缩机方案，已广泛应用于家用空调、除湿机、热泵热水器等产品；绿色节能产品获得多项荣誉奖项，更好地助力制冷行业实现低碳环保、节能减排。

公司始终坚持“以人为本”，视员工为公司的最宝贵的财富，建立员工教育培训体系和多通路的员工个人发展渠道。为加强公司经营管理人才的培养工作，对集团本部及被投资公司高管实施了经营管理者培训项目，包括财务管理、企业战略、商业创新三个模块；上海日立针对员工年龄结构日趋年轻化，为“90后”应届毕业生，定制了“E-18工程师”培育项目，



让新人快速成长为具有一定的知识技能，能独立完成业务领域的常规性工作，能运用现有方法和流程解决一般问题的合格工程师；公司举办技师继续教育培训，着力打造技高一筹的技师主力军；海立动力学院自成立以来，机电一体化专业共开办5届，有164名获得大专文凭，专升本共开办2届，有89人获得本科文凭；还有998人获得上海市职业技能鉴定中心证书和企业内部中级工以上技能等级证书：高级技师23人、技师37、高级工419人、中级工496人。公司重视公平运营。干部廉政突出“三个抓”（抓制度建设，抓宣传教育，抓违纪处理），“四个一”（一个实施细则、一张负面清单、一次廉洁自评、一次专项检查）。对重点项目实施廉政效能监察，保证各项规章制度的执行，为项目推进保驾护航。公司尊重知识产权创建于保护，2014年度，在原有基础上调整了海立本部与上海日立专利组织架构工作，结合专业人员引进、专业工具配备、重点工作实施推进等，夯实了公司的专利管理基础。至2014年公司获得专利授权53件，累计已获专利授权452件，累计发放知识产权奖励300余万元。

2014年度是上海海立（集团）股份有限公司连续第七次发布社会责任报告；评审组结合管理层访谈、现场取证和基层员工的调查问卷信息的比对分析，认为：

《报告》提供的数据和典型事例较客观地反映了集团公司在社会责任管理和实践等方面的实际情况；

《报告》对集团公司履行社会责任状况的描述是真实的、客观的；

《报告》陈述的社会责任实践与绩效基本符合《企业社会责任指南》（SEO-CSR 1.0）的相关评价原则。

改进建议：

1、进一步加强宣传培训，提高员工对企业履行社会责任的知晓度，及异地企业员工的参与度；

2、进一步鼓励和推进供方积极履行社会责任；



3、充实完善对社会责任运行绩效数据的披露。

五、声明

1. 本次《报告》评价是在有限的时间内并在有限的资源条件下进行的，评价证据是建立在可获得信息的样本基础上，评价基于抽样，存在风险，评审组对抽样负责。

2. 本次评价应委托方要求，现场评价仅限于集团公司注册地（上海市浦东新区金桥出口加工区宁桥路 888 号）；该地域也是集团公司投资的上海日立电器有限公司经营场所，该公司是集团公司业务的主营单位，现场评价中将其作为重点评价对象进行信息收集、验证和评价工作。

3. 《报告》的所有评价人员在评价前均以文件形式做出了公正性、独立性和保密性承诺，并与上海海立（集团）股份有限公司无直接的利益关系。

质量方针 | Policy

SAC以国家法规和国际/国内标准为依据，视信誉为生命，以精良的技术和技能，真挚的合作精神，热诚、公正的态度，积极为顾客提供管理体系、产品认证等服务，帮助组织提升质量水平、树立绿色理念、维护员工权益，保障信息安全，确保社会食品消费安全。

SAC acts in accordance with national regulations and international standards and cherishes its reputation as its life. By means of superior techniques and skills, a sincere spirit of cooperation, enthusiasm and impartiality, SAC is keen on providing clients with management system and other services to help them improve their quality level, build up green idea, safeguard employees rights, guarantee information security and ensure social foodstuff consume safety.



上海质量体系审核中心
Shanghai Audit Center of Quality System

地址：中国上海市武夷路258号 邮编：200050

电话：021-52387700 (总机) 52388977 (项目开发部) 52389915 (审核管理部) 52389916 (认证注册部)

传真：021-52389920 服务热线：021-52389950

http://www.sac.org.cn e-mail:service@sac.org.cn



企业社会责任报告 评价证书

EVALUATION CERTIFICATE OF SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

上海海立（集团）股份有限公司

SHANGHAI HIGHLY (GROUP) CO., LTD.

注册地址：上海市浦东新区金桥出口加工区宁桥路 888 号 201206

Registered Address: No.888 Ningqiao Road, Jinqiao Export Processing Zone, Pudong, Shanghai 201206

你公司提供的 2014 年度*企业社会责任报告所披露的关键信息、数据及履行
社会责任的事实，经现场评价：符合企业社会责任指南（SEO-CSR 1.0）相关要求。

The key information, data and facts of society responsibility that your company offered in
2014 meet the relevant requirement of The Guidelines of Social Responsibility (SEO-CSR 1.0).

证书编号：CSR2015R0003

Certificate No.:

发证日期：2015-03-31

Certificate Date:



上海质量体系审核中心

Shanghai Audit Center of Quality System

上海市长宁区武夷路 258 号

No.258 Wuyi Road, Changning District, Shanghai <http://www.sac.org.cn>

*：“2014 年度”是指 2014 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日
*：The period is from 2014.1.1 to 2014.12.31