

2022 年度社会责任报告

江苏大洋精锻有限公司



目 录

一、报告说明	2
二、关于江苏大洋精锻有限公司	3
(一) 公司概况	3
(二) 组织架构	3
(三) 服务产品	4
(四) 战略治理	4
三、责任管理	4
(一) 责任理念	4
(二) 责任推进	5
(三) 利益相关方	5
四、稳健经营	7
(一) 业务成果	7
(二) 党的建设	7
(三) 财务管理	8
(四) 人员管理	8
(五) 守法依规	10
(六) 质量管控	11
五、优质服务	11
(一) 明确企业使命，与客户合作双赢、共同成长	11
(二) 市场需求为导向，顾客关注为焦点	12
(三) 创建守法和诚信经营的环境	13
六、创新发展	13
(一) 加强研发机构、创新平台建设	13
(二) 加强产学研合作等方式提升竞争优势	13
(三) 加大研发投入力度和积极承担国家、省科技项目	14
(四) 加强企业创新人才队伍建设以及引进、培育科技创新领军人才	14
七、员工成长	15
(一) 保障员工权益	15
(二) 实现员工价值	16
八、社会和谐	20
九、展望 2023	21

一、报告说明

本报告是由江苏大洋精锻有限公司（以下简称“大洋精锻”）公开发布的第一份社会责任报告，报告主要就大洋精锻2022年度在履行社会责任方面的实践、思考与成果进行阐述，报告所披露的信息真实、有效。

报告时间范围

2022年1月1日至2022年12月31日，部分内容根据需要适当追溯至以前年份。

报告涉及范围

本报告内容涵盖：江苏大洋精锻有限公司。

报告发布周期

本报告为年度报告，每年发布一次。报告数据说明

除特殊说明外，本报告引用的数据、资料均来自于大洋精锻的现行有效文件、相关统计记录、内部刊物、网站或报告，使用的货币单位均为人民币（元）。

报告编写原则

真实客观、完整准确、科学规范、诚信公开。

报告编制依据

本报告参考国际标准化组织 ISO26000《社会责任指南》，结合江苏大洋精锻有限公司的实际情况进行编写。

可靠性保证

本报告不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

报告获取方式

本报告电子版可在江苏大洋精锻有限公司官方网站下载（<http://www.dyspf.com>）。如需纸质报告或对报告有任何意见或建议，请与江苏大洋精锻有限公司联系（联系电话：0515-83796999 邮箱：445618167@qq.com）。

二、关于江苏大洋精锻有限公司

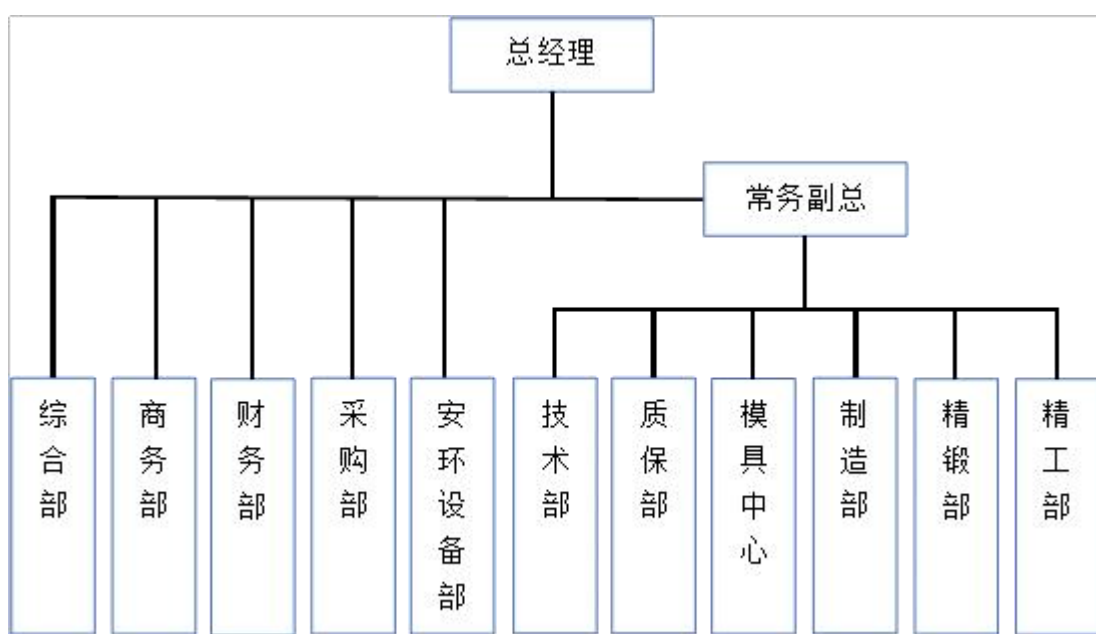
（一）公司概况

江苏大洋精锻有限公司成立于2010年，注册资本10800万元整，公司占地面积约200000平方米，建筑面积约65000平方米，位于黄海之滨的盐城市大丰城北新区。

公司专业从事冷温精锻件的研发、生产和销售，具备原材料全自动剥皮、下料、热处理及表面处理、冷温精密锻造及后续精加工全流程生产能力。公司建有江苏省级企业技术中心和研究生工作站，拥有一支由2名教授、5名高级工程师和60多名工程师组成的科研队伍，有较强的精密冷温锻件的工艺和模具研发能力，掌握了金属锻造产品开发和制造核心技术，拥有国家授权专利41件，其中发明专利6件。

公司先后被认定为国家高新技术企业、江苏省民营科技企业；多次参与行业标准制定；通过了IATF16949质量管理体系、ISO14001环境管理体系、ISO45001职业健康安全管理和两化融合管理体系贯标认证等多个体系认证和安全生产标准化二级企业认证；精密锻造和模具车间、汽车零部件机加工车间相继被授予江苏省示范智能车间荣誉称号；被认定为2021年江苏省质量标杆企业、江苏省专精特新小巨人企业；2022年被认定为国家专精特新小巨人企业、江苏省质量信用AA企业、江苏省智能制造示范工厂。

（二）组织架构



（三）服务产品

公司产品主要有球头销、等速万向节星形套、等速万向节滑套、汽车变速箱输入轴、倒档齿轮、截齿、钎头等系列产品。其中，等速万向节滑套、钟形壳、星形套、钎头等10个产品被认定为江苏省高新技术产品，球头销精密锻件被认定为江苏省专精特新产品，VL星形套和TGE滑套荣获中国锻件优质奖。

（四）战略治理

经营战略的确定，为应对市场挑战，提高竞争地位和整体绩效，公司经过各方面市场信息的收集、整理和分析，制订出符合公司发展的经营战略、远景规划和年度实施计划。

公司以战略目标为出发点，制定实施计划，建立关键绩效测量指标体系，配置资源，确保实施计划的完成。通过年度经营计划总布置，完成每月计划的落实；采用回归分析等科学方法进行关键绩效预测。

总经办结合公司长、中、短期战略，以及战略实现的关键成功要素，制定战略实现的长、中、短期实施计划，通过5年长期、3年中期及年度滚动调整的方式分解实施计划，并按照时间和层级将规划分解为各主体年度重点工作和目标，通过组织与个人绩效合同的签订，将目标分解到各层级，实现战略目标的落地。

质量规划确定公司的质量目标关键质量特性和质量要求，以及关键的企业工作要求。并逐级展开落实到有关部门。同时编制年度质量工作计划，将当年的质量目标要求和关键工作指标展开落实，有保证措施，不断改进质量规划和年度质量计划的实施过程。

三、责任管理

（一）责任理念

2022年大洋精锻继续秉承“诚信、责任、创新、奉献”的企业核心价值观，遵从“人性化管理、资本式经营、国际化市场”的经营理念，坚持以顾客为中心，充分考虑顾客、股东、员工、社会各方的价值实现和利益均衡，通过组织研讨会、同行交流、行业发展咨询、专家访谈、员工意见征询等方式进行全面、系统的文化梳理，逐步形成了清晰的，上下认同的使命、愿景和核心价值观。历经基础建设、全员发动、理念提炼、文化宣教、结果转化五个阶段，丰富企业文化内涵，逐步形成

被全体员工认同的企业文化体系。

使命：传动，让世界更美好

愿景：锻行业标杆、造民族品牌

核心价值观：诚信、责任、创新、奉献

（二）责任推进

大洋精锻高度重视并积极推进社会责任工作，设社会责任管理联系人，组织实施社会责任实践，协调公司职责中社会责任的相关工作。

大洋精锻秉持“做强企业、回报社会”的公益原则，时刻不忘社会责任，关注社会、关注民生、关注弱势群体。公司高度重视慈善事业，结合内外部环境变化、发展现状及战略发展需要的全面分析，每年讨论并更新重点公益支持领域。重点在志愿者活动、扶贫帮困、拥军爱民、关爱特殊人群等方面制定公益支持规划，并逐步落实实施，获得社会广泛好评。

（三）利益相关方

利益相关方参与是我们建立社会责任的基本实践，我们创新利益相关方沟通和互动模式，主动识别社会责任关键议题，积极使用公司官网、微信公众平台等媒介，加强沟通和反馈，提升沟通的便捷性和及时性，实现与利益相关方的共同发展。公司致力于与供方、顾客、员工、集团公司、社会等相关方建立良好共赢的关系。

利益相关方	期望与关注	沟通方式	2022年主要工作
政府、监管机构	<ul style="list-style-type: none"> ● 助力经济社会发展 ● 履行社会责任 ● 助力质量技术监督 ● 守法经营照章纳税 ● 贡献社会 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 上报材料 ➢ 组织或参加会议 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 积极参与各级地方政府项目申报工作； ✓ 积极参与各级地方政府的会议。
行业组织、协会	<ul style="list-style-type: none"> ● 遵守法律法规 ● 履行行业规范 ● 行业合作与分享 ● 专业科研创新 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 按照认监委、认可委、协会及相关监管部门要求及时上报相关信息 ➢ 交流拜访 ➢ 参与专业研讨与会议 ➢ 承担课题项目研究 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 积极上报相关信息； ✓ 主动参与多次各类行业交流、研讨活动。
股东	<ul style="list-style-type: none"> ● 价值增值稳定回报 ● 制定发展战略 ● 优化股权结构 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 经营业绩发布 ➢ 定期会议 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2022年公司共召开股东会1次，董事会、监事会1次。
客户	<ul style="list-style-type: none"> ● 贴心服务 ● 增值服务 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 公益培训、论坛、客户研讨会等 ➢ 客户满意度调查 ➢ 一企一策专项服务 ➢ 电话回访 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 发放客户满意度调查、电话回访企业、开展客户交流活动等。
环境	<ul style="list-style-type: none"> ● 关爱社会 ● 社区建设 ● 节能减排 ● 生态保护 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 助力企业低碳发展 ➢ 绿色办公 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 积极准备绿色工厂建设、温室气体盘查等； ✓ 积极参与政府课题研究； ✓ 倡导全员绿色办公室。
员工	<ul style="list-style-type: none"> ● 员工权益 ● 职业健康安全 ● 员工成长 ● 人文关怀 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 工会小组 ➢ 内部培训 ➢ 绩效激励 ➢ 丰富文化生活 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 依法缴纳五险一金，组织全员定期体检等； ✓ 开展员工关怀，举办拓展活动、参观红色教育基地等活动，丰富广大员工的文化生活。
社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 促进和谐 ● 回馈社会 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 社区沟通 ➢ 志愿者活动 ➢ 公益慈善活动 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 参加质量日、认证认可日活动，宣传普及质量认证知识； ✓ 开展精准扶贫、慈善捐款、捐物活动、献血活动、社区共建活动等。
同业公司	<ul style="list-style-type: none"> ● 公平竞争 ● 合作共赢 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 学术交流活动 ➢ 专业座谈会 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 开展多次交流活动、项目合作。

四、稳健经营

（一）业务成果

2022年，公司实现销售38487万元，利润总额2392万元，纳税总额1073万元，银行信用等级AAA。研发投入资金1710.8万元，占销售收入的比重为4.45%。

（二）党的建设

强化政治担当，以疫情防控工作为重点。面对疫情考验，党支部始终遵循习近平总书记提出的“疫情就是命令，防控就是责任，生命重于泰山”的指示，严格执行疫情防控要求，切实发挥党员的先锋模范作用。

强化凝心聚力，以优化组织建设为核心。坚持把组织建设摆在重要位置，不断增强党支部的生机活力。一是建强支部班子。按照上级党委工作部署，结合公司工作实际，改选组建党支部。着眼高标准履职尽责，第一时间组织班子成员学习《中国共产党支部工作条例》，明确支部及班子成员主要职责，不断提升党支部的领导核心作用。二是严抓党员教育管理。持续开展党的宗旨、革命传统、党史等不同内容、不同形式的政治教育，不断坚定党员队伍的理想信念，提升全体党员的政治素养，坚决做到听党话跟党走，自觉践行全心全意为人民服务的根本宗旨。三是组织党员活动。充分依托淮安地区的红色资源优势，组织挑选黄花塘新四军军部旧址、苏皖边区政府旧址、淮安府署、周恩来故居、周恩来纪念馆、刘老庄八十二烈士陵园、新安旅行团革命历史陈列馆等先后在狼牙山、首都博物馆等红色教育基地组织教学，跟进开展重温入党誓词、主题参观等配合活动，在追忆历史足迹、缅怀革命先烈的过程中，激发党员干部传承优秀品质、弘扬光荣传统的思想自觉和行动自觉。

（三）财务管理

根据公司战略发展需要，公司通过强化财务管理和优化财务资源配置的方式，以进一步提高企业经济效益。运用预算管理、成本管理、资产管理等手段，实现全员参与、全过程控制，将财务管理由事后管理转化为事前控制、事中监督、事后分析；实现对财务工作的动态管理，根据具体需要运用信息技术，实现对财务资源的充分利用；利用自查和外审方式，及时发现工作中的问题，夯实财务工作基础；针对财务管理各环节制定相应的量化指标，做到每个环节都有精细化指标，分工明确、责任清晰、目标到位。

（四）人员管理

公司每年制定人力资源短期计划，每三年制定人力资源中长期规划，形成符合公司发展要求的长短期人力资源计划。构建了“纵向扁平，横向协同”的管控模式，遵循管理效率最大化的原则，对工作和职位进行设计和管理，实现组织架构对发展战略的支撑。

根据双因素理论，以提高员工生活品质，解决员工后顾之忧为原则，以安心工作、快乐生活为目的，提高员工归属感，设计和完善薪酬福利体系与激励机制。在员工个人职业发展规划方面遵循实事求是原则、切实可行原则、个人职业计划目标与企业目标协调一致原则，建立多途径互通的员工发展通道，有效保障了人力资源的战略性和专业性、服务性，促进公司核心竞争力的提升，保障战略目标的实现。

工作的组织和管理

公司办公室下设人力资源部，受总经理直接领导，全面负责员工招聘、学习培训、绩效管理、职业发展等相关内容。

公司构建了“纵向扁平，横向协同”的管控模式，遵循管理效率最大化的原则，对工作和职位进行设计和管理，实现组织架构对发展战略的支撑。

在组织架构建设方面，公司建立了精简高效的扁平化直线职能制组织结构，设立了商务部、技术部、综合部、财务部、采购部、质保部、模具中心、制造部、精锻部、精工部、安环设备部等11大职能部门，有效提高了工作系统的运作效率，促进职能间的沟通协调，提高公司快速反应和应对能力。

员工绩效管理

公司每年年初制定年度绩效考核目标，并分解到各部门；部门通过月度计划任务

分解落实到班组、岗位和责任人，形成员工绩效指标；工作绩效考核成绩与员工绩效工资挂钩。

员工学习培训

公司建立与绩效相结合的培训发展体系，包括规章制度体系，培养课程体系，内部讲师体系，效果评估体系。分类实施各级各类培训项目，不断满足员工及公司快速发展的需求，助力企业战略发展目标的实现。

员工职业发展

公司在员工个人职业发展规划方面遵循三个原则，即：实事求是原则、切实可行原则、个人职业计划目标与企业目标协调一致原则。建立了多途径互通的员工发展通道。通过绩效考核、技能比武等了解员工能力状况、相关潜能等；通过内部公开招聘机制为员工提供展示自我、实现自我的职业发展机会。鼓励并创造条件让员工实现个人目标。

员工权益与满意程度

公司建立了“员工满意度改进的管理方案”，每年进行员工满意度调查，对影响职工权益、满意度的关键因素进行评价，并对员工满意度进行量化评分，形成公司年度满意调查报告。

每年组织召开员工满意度报告分析与研究会议，结合员工流失率、抱怨率、缺勤率、安全及生产效率等指标，评价、分析找出改进的机会，分层次、分部门制订改善员工满意度的工作方案。

员工满意度关键因素识别

通过基层管理人员访谈、一线员工座谈会等渠道了解员工意见和建议，识别影响员工权益、满意程度和积极性的关键因素。如一线操作层的需求为：生存、健康、提高技能。管理层的需求为：发展空间、个人价值的实现、学习。公司针对员工的不同需求，从多个层面提供个性化、有效的支持。

员工满意度的调查方式

公司了解员工满意程度的主要调查方式包括：内部邮件、下发问卷、员工座谈会、员工意见箱等形式。通过对不同群体及其关注的特性进行区分，形成报告并提交公司例会讨论改善。

员工满意度调查内容与方法

年度员工满意度调查的内容主要包含公司文化认同，公司管理，职业发展，薪资福利，员工权益等。

员工满意度调查问卷，以及员工满意度调查报告。

调查方法与统计分析：

——调查方法：问卷调查

——调查方式：分层按比例随机抽样调查

将全体员工按照性别、工作部门以及年龄进行分层，并按照比例进行随机抽样调查。

——统计分析：采用加权平均方法，权重的设定按照专家的意见确定。

运用调查结果改善和完善工作

改进项目	改进措施	改进效果
薪酬合理化	细化各部门工资总额承包及兑现细则，进一步完善工资总额管理办法，实现工资总额与责任指标有效挂钩，根据责任指标完成情况予以考核兑现，并以之为载体促进全员共同努力全面完成各项责任指标。提高岗位绩效工资基准额，提高员工月度工资水平。	大幅度提升员工的工作积极性，员工工资与公司生产情况挂钩，随着公司的发展，员工工资相应增加。
提升员工技能水平	针对维修、精锻、精工等关键岗位和线长、班组长等骨干人员定期评估岗位档级，提高该类人员薪酬水平，稳定和强化关键岗位人才队伍建设，构建人才梯队。构建技能人员荣誉体系，确定评选规则及奖励标准，并形成长期固化模式，对于表现优异的技能人员及时兑现，提高薪酬激励性。	员工自身能力得到显著提升，大幅度调动了员工学习的积极性。
强化员工关怀，提升员工归属感和凝聚力	通过多种形式组织领导及相关部门管人员定期参加座谈会、班组生活会等多种形式的员工谈心谈话。加强食堂监督管理，成立食堂监督管理委员会，加大食堂管理提升力度，着力提升供餐质量和服务水平，切实解决员工就餐问题。	对员工抱怨多的问题通过各种途径及时反馈并予以最大程度解决。员工主人翁意识明显提高。
完善沟通机制，提高沟通畅通性	以现有的党工团联席例会、党小组或班组民主生活会及条线工作会议为载体，加强各项工作的沟通和下情上传、上情下达，同时完善会议纪要，对反映的问题进行持续跟踪整改，进而提高工作效率效果。	保证员工意见及时有效地传达，大幅度降低员工的抱怨，提升员工的幸福感。

（五）守法依规

公司高度重视法律管理工作，高层领导深刻领会法律工作对防范公司法律风险、保障公司持续健康发展的重要性，外聘法务团队，坚决从重大决策法务审核、规章制度法务审核、经济合同法务审核入手，逐步建立完善的法律风险防范体系，保障经营行为的合法性，从源头杜绝违法行为的发生，使经营行为和公司利益得到法律的保护。同时，在内部大力开展合规宣传教育活动，积极推进依法治企，使企业管理进一步法治化、规范化，为促进企业的持续健康发展营造了良好的法治环境。高层领导组织经营管理人员参加各类法律法规的学习，贯彻落实国家历年来颁布的相关法律，规范

各类常用合同格式，如《采购协议》《保密协议》《廉政协议》，落实按时付款、按时纳税等制度，接受相关方监督并影响顾客、供应商等，公司上下形成了守法诚信的良好风气。

（六）质量管控

作为汽车零部件制造企业，公司的产品广泛应用于车辆、机械设备等关乎用户使用安全的领域，质量是产品的核心命脉。高层领导关注组织提供的产品和服务质量安全的职责，根据公司发展战略建立质量管理规划，重点围绕内外部质量损失、顾客抱怨、IATF16949质量管理体系标准、质量管理信息系统数据（内外部客户抱怨信息、售后数据库）、质量管理团队建设、质量提升项目和QC小组活动、实验室能力建设等方面，完善和优化质量管理体系。高层领导参与质量管理体系建设，定期参加质量管理例会，指导质量改进工作，参与质量表彰活动，并根据每年工作主题制定质量提升规划。

公司建立了IATF16949质量管理体系，实施“事前预防、事中控制、事后补救”的管理理念，从顾客、内部、供应商三个维度搭建适合公司质量要求的运行标准，用指标数据量化监控质量体系运行，保证体系运行的有效性，落实质量持续改进项目工作逐层推进。同时，逐步推行质量安全的风险管理，从制度和工作流程上进行规范，制订了《质量风险管理制度》，按层级进行风险管理，形成从各车间到质保部门的系统性风险控制体系。近年来，公司未发生重大质量安全事故，无重大质量投诉。

五、优质服务

（一）明确企业使命，与客户合作双赢、共同成长

公司坚持以顾客为中心，按照顾客需求从产品的开发、设计、交样、批产供货和售后服务各方面采取不同的方法，与顾客建立良好关系。并由原来顾客以公司拥有的设备和开发能力来确定开发产品的类型，变成按照顾客的实际需求来投资或投入，创造出顾客需要的开发能力，来实现价值链拓展，顾客的需求就是我们的方向作为合作的导向，增强顾客的满意和忠诚。

大洋精锻以中国国内驱动轴市场为根本，放眼并谋划海外市场。三年前就在德国设立办事处，并与欧洲主流企业GKN和ZF取得沟通和业务关系突破。国内市场按照顾客业务量增长的需求，一方面增加2000T等大型设备数量的投入不断扩大产能，另

一方面，投资热处理多用炉、铣削设备、拉齿设备、磨削设备等，增加产品加工延伸度，扩大产品合作的宽度。公司在重点市场区域河北涿州、安徽芜湖、浙江宁波都设有办事处或售后服务点，不断缩短营销服务距离，加快对顾客需求的响应速度，提高顾客满意度。

发展与客户的战略合作，实现双赢

公司非常注重强强联手，建立战略合作伙伴。长期稳定的核心顾客和战略顾客，业务量占比达80%。作为汽车传动轴锻件头部供应商，大洋精锻在行业深耕10多年，拥有行业最高端的装备和自身的核心技术，与国内外主流的传动轴公司展开长期、稳定的战略合作，如Nexteer、GKN、向隆、捷凯等，被Nexteer北美总部授予“Perfect Quality”大奖，被捷凯公司授予“最佳协力奖”，多家公司授予“优质客户服务奖”。

与顾客联手研发产品，共同成长

大洋精锻与核心顾客之一的Nexteer公司2022年联手研发大节型球笼锻件产品。因新能源汽车提速快，扭矩需求更大，大节型产品的应用势在必行，未来市场前景非常被看好。截止去年底，双方联手开发的41Size 驱动轴样件已经顺利完成路试，2023年已有吉利新能源车两个新项目开始应用，2023年合计需求预测50万套。

2023年，大洋精锻与战略顾客之一的宁波向隆公司联手为小米汽车研发端面齿外环产品。端面齿外环是行业内高端产品，具有耗材少、节约空间、大扭矩传动的特点。大众公司的专利权刚刚到期，目前谁先研发成功谁将获得先机，并将占有巨大的确定市场份额。

（二）市场需求为导向，顾客关注为焦点

大洋精锻基于企业的使命、愿景，以顾客和市场为导向，建立了完善的战略管理机制，制定了《战略管理控制程序》，通过对内、外部环境的数据、信息的充分分析，明确了专注汽车传动件行业，以冷温精密锻造成形技术为基础，向行业相邻、技术相邻领域拓展，成为全球化经营的汽车传动件和精密锻造成形技术的领导者的发展方向，获得了持续的发展和成功。

公司建立了关键顾客需求和期望的信息管理系统，通过定期拜访、线上线下交流会、技术沟通、售后服务、高层互访、各类展会、顾客满意度调查等方式，确定顾客的需求和期望，在产品生产及交付、过程管理等方面真正满足顾客需求，超出顾客期望。

（三）创建守法和诚信经营的环境

公司高度重视法律管理工作，高层领导深刻领会法律工作对防范公司法律风险、保障公司持续健康发展的重要性，外聘法务团队，坚决从重大决策法务审核、规章制度法务审核、经济合同法务审核入手，逐步建立完善法律风险防范体系，保障经营行为的合法性，从源头杜绝违法行为的发生，使经营行为和公司利益得到法律的保护。同时，在内部大力开展合规宣传教育活动，积极推进依法治企，使企业管理进一步法治化、规范化，为促进企业的持续健康发展营造了良好的法治环境。高层领导组织经营管理人员参加各类法律法规的学习，贯彻落实国家历年来颁布的相关法律，规范各类常用合同格式，如《采购协议》《保密协议》《廉政协议》，落实按时付款、按时纳税等制度，接受相关方监督并影响顾客、供应商等，公司上下形成了守法诚信的良好风气。

六、创新发展

（一）加强研发机构、创新平台建设

公司坚持走自主研发道路，投资亿元创建了国家高新技术企业、省级企业技术中心、研究生工作站、省示范智能车间，公司先后被认定为国家高新技术企业、江苏省民营科技企业；多次参与行业标准制定；通过了IATF16949质量管理体系、ISO14001环境管理体系、ISO45001职业健康安全管理体系、两化融合管理体系贯标认证等多个体系认证和安全生产标准化二级企业认证；精密锻造和模具车间、汽车零部件机加工车间相继被授予江苏省示范智能车间荣誉称号；被认定为2021年江苏省质量标杆企业、江苏省专精特新小巨人企业；2022年被认定为国家专精特新小巨人企业、江苏省质量信用AA企业。

（二）加强产学研合作等方式提升竞争优势

公司坚持走科技强企之路，注重产学研合作，与上海交通大学、中南大学、常州大学、江苏大学等高校众多著名高校建立战略合作关系，开展了多项产学研联合项目，致力于冷、温、热锻领域的基础性研究，有效提升了自主创新能力。

序号	项目名称	合作单位	合作方式
1	DEFORM软件的应用	上海交通大学	与上海交通大学合作，研究DEFORM软件在工艺开发、模具寿命等方面的应用
2	江苏省汽车零部件复合精锻工程技术研究中心	常州大学	与常州大学合作，并由常州大学主导总体设计方案、可行性方案论证、技术方案设计，撰写并审核项目申报书等工作。
3	分动器法兰技术研发及产业化	江苏大学	开展温冷复合精锻成型的相关理论和技术研究，获得提高分动器法兰加工精度、生产效率和表面质量的新方法，解决分动器法兰精密成型的技术难题，在温冷精锻成型工艺、模具、表面质量控制等方面形成自主创新能力，形成标志性成果，带动汽车行业的技术升级。
4	CG外环挤压模具开发	常州大学	与常州大学合作，完成CG外环挤压成型模具的设计方案，并指导我司加工制造、现场试验，并协助实施工艺的改进。
5	新一代高温高强耐磨钢研发及镶块式模具产业化应用	中南大学	从模具钢、涂层、模具设计三方面同时入手，通过设计研发一种全新的高温耐磨纳米结构模具钢，大幅度提高现有模具基体钢的室温/高温强度、硬度和断裂韧性。

（三）加大研发投入力度和积极承担国家、省科技项目

始终坚持科学技术是第一生产力的方针，逐年加大自身研发经费的投入，为科研开发人员收入、工作条件得到明显改善，科研设备更新，科研认证建设提供充分的资金保障。同时，为提高研发力量，公司从国外购进了一批先进的模具制造设备、生产设备、检测仪器，如瑞士米克朗四轴联动加工中心、瑞士5轴高速铣加工中心、瑞士高精度数控电火花精密模具加工设备、台湾精密数控机床、日本小松800T、630T压力机、全自动多用热处理生产线、韩国斗山数控机床、德国斯派克光谱仪、德国蔡司三坐标测量仪等。认真研究国家和省在产业结构调整、振兴方面的指导性政策，主动承担并积极争取国家、省科技项目，对高性能智能化仪器仪表方面的项目安排专项资金进行前瞻性研究，认真组织列入上级科技计划扶持的项目，按上级下达的时间、技术、经济等任务指标积极完成，按期申请验收。

（四）加强企业创新人才队伍建设以及引进、培育科技创新领军人才

大洋精锻以建设一支优秀的人才队伍作为公司长期的任务，以物质奖励和精神奖

励并重的原则制定了广泛的奖励项目，涵盖研发设计、管理创新、团队出色表现等多个方面。建立科学完善的内外部培训体系和个性化评审机制，每年对技术人员能力鉴定，不断提升人员科研能力；建立健全绩效考核指标体系，实施“以奖代惩”的管理制度，激发科研人员潜能，提高研发效率。

培养人员科学素养，建设科研人才队伍

从“培训教育+评审选拔+年度鉴定”三个方面提升研发人员科学素养，加强公司科研人才队伍建设。一是建立科学完善的内外部培训体系，依托科研平台和产学研合作单位，成立由具备丰富生产经验的企业工程师和具备丰富理论基础的高校老师组成的专业化讲师队伍，制定针对性的课程体系。通过内外部培训和员工自学为员工创造提升自身素质的机会与平台；二是建立个性化评审机制，开展技术人员评审及等级划分。通过专业能力定级考试或职称评定，对备选人员进行筛选；三是每年对现有技术人员进行能力鉴定，如达不到标准要求将剔除其技术人才资格，重新培训及评定。科研人员中有2人取得高级职称，3人取得中级职称，3人获得职务晋升，8人薪酬上调。

技术创新奖励，建立容错机制

建立健全绩效考核指标体系，对研发工作实行“技术创新奖励”的管理制度，每年为研发管理设定绩效目标，对超额完成绩效目标的人员给予相应奖励。同时，建立了容错纠错机制，宽容研发人员在技术创新中的失误，营造敢于干事的良好氛围。近三年，研发部门每年超额完成绩效考核目标，有多位员工因技术创新成果受到表彰。

七、员工成长

（一）保障员工权益

公司为员工创造了适宜、安全的工作环境，维护员工的权益，使员工具有安全感、合理的报酬和平等的机会，并获得必要的支持，提高了员工的满意度和积极性。

权益维护

公司严格执行《劳动法》《劳动合同法》《妇女权益保障法》《职业病防治法》《传染病防治法》《残疾人保障法》《工伤保险条例》《失业保险条例》《安全生产法》《清洁生产促进法》《科学技术进步法》等劳动、安全生产法律法规，通过国

家GB/T24001环境管理体系、ISO45001职业健康安全管理体系认证，并有效运行，不断改善员工工作环境中的职业健康安全条件。

员工构成

2022年平均在职企业员工310人，其中本科以上29人，40岁以下员工126人，技术人员占23.2%，包含2名教授，5名高级工程师和65名工程师组成的科研团队。

民主管理

公司建立工会制度，推动职工参与公司民主管理活动。公司利用官网、OA办公平台、月度总经理办公会、质量专题会、部门宣传栏等渠道，及时将公司的内外部信息、管理信息，以会议纪要、红头文件、通报等形式，向全体员工披露公开。

薪酬福利

员工是组织之本，公司根据使命、愿景、价值观，并紧密围绕发展战略，构建了匹配业务板块、融合经营理念、以人为本的人力资源管理体系。

公司每年制定人力资源短期计划，每三年制定人力资源中长期规划，形成符合公司发展要求的长短期人力资源计划。构建了“纵向扁平，横向协同”的管控模式，遵循管理效率最大化的原则，对工作和职位进行设计和管理，实现组织架构对发展战略的支撑。

根据双因素理论，以提高员工生活品质，解决员工后顾之忧为原则，以安心工作、快乐生活为目的，提高员工归属感，设计和完善薪酬福利体系与激励机制。在员工个人职业发展规划方面遵循实事求是原则、切实可行原则、个人职业计划目标与企业目标协调一致原则，建立多途径互通的员工发展通道，有效保障了人力资源的战略性、专业性和服务性，促进公司核心竞争力的提升，保障战略目标的实现。

（二）实现员工价值

公司在员工个人职业发展规划方面遵循三个原则，即：实事求是原则、切实可行原则、个人职业计划目标与企业目标协调一致原则。建立了多途径互通的员工发展通道。通过绩效考核、技能比武等了解员工能力状况、相关潜能等；通过内部公开招聘机制为员工提供展示自我、实现自我的职业发展机会。鼓励并创造条件让员工实现个人价值。

完善发展通道

结合公司自身发展战略和员工成长目标，以淡化官本位思想、强化专业能力提

升为导向，设置“经营管理”“专业技能”和“工勤技能”三条职业发展通道，为员工提供充足的晋升机会和广阔的职业发展空间。员工在后续职业发展过程中，也可根据企业或自身需要进行跨通道横向发展。

多元化培训

公司建立与绩效相结合的培训发展体系，包括规章制度体系，培养课程体系，内部讲师体系，效果评估体系。分类实施各级各类培训项目，不断满足员工及公司快速发展的需求，助力企业战略发展目标的实现。

方位确定和识别培训需求

根据岗位工作人员任职能力要求结合实际情况，进行人力资源现状分析，并结合公司发展需要和各部门的培训需求，制定中长期培训规划。

根据内外部培训需求情况，分别从组织发展、岗位任职、员工发展、法律法规等方面制定培训需求计划，同时各部门提出培训需求，融合为适合公司中长期发展的培训需求。培训需求调查主要采用发放培训需求调查表、访谈、座谈会以及员工个人申报等方法，系统收集梳理组织需求和个人需求。

科学制定和实施培训计划

人力资源部充分考虑培训课程、讲师、培训场地和经费等培训资源情况后，制定年度培训方案，经总经理批准后执行。培训的实施由人力资源部负责。

年度训练计划共分三个部分，分别为：基层人才培养计划、中层人才培养计划、高层人才培养计划、年度培训计划。

对每一期的培训，人力资源部结合公司运营情况，会同有关部门对每一期培训的时间、地点、参加人员、主要内容、师资配置、人员组织等做出详细安排。每月末，依据《年度培训规划》细化下月《月度培训规划》并及时与各部门沟通确定培训课程。

综合评价培训效果

公司建立了三级培训评估体系，对学习效果和项目实施效果进行科学评价。

一级反应层评价：通过开展课堂调研或填写评价表的形式，了解学员对课程内容、教师、教材及教学安排等培训工作的反馈；

二级认知层评价：通过撰写总结、开展考试、提交论文或工作改进建议报告等形式，对参训员工学习过程进行评估，评估参训员工在培训中学到的内容、方法是

否合适、有效；

三级行为层评价：通过制定行为改善计划，并从管理者、同事、顾客、本人等360度进行行为改进调查，对参训学员培训后的行为能力、工作绩效的改善情况进行评估，以评估其参加培训的效果。

企业文化活动丰富多彩

2022年，根据公司管理提升需求，为增强组织凝聚力、战斗力，进一步强化全员的团队意识和合作精神，释放工作压力，各分支积极开展员工拓展活动，为公司企业文化落地形成良好支撑，增强了公司整体向心力、凝聚力。

【图例】公司职工拓展活动



【图例】公司工会举办职工拔河比赛



【图例】公司组织员工旅游



【图例】公司庆典及年会演出



八、社会和谐

公共责任

公司始终贯彻质量、环境、职业健康安全方针，走可持续发展的道路，树立了良好的企业形象，与工商、税务、质量、劳动、安监、环保等行政主管部门密切联系，自觉遵守有关法律法规、标准。公司制定了《低碳管理规定》，对水、电、气等资源制定了详细的考核指标，大力推行节能减排活动。

规范道德行为

公司重视道德行为管理工作，建立并持续完善企业道德行为监测体系，要求规范管理、诚信对待顾客、公正对待供应商，形成从高层到基层、产业链上游到下游一整套的评价体系，规范道德行为。在公司内外形成了良好的道德行为模范。

热心公益，回馈社会

公司秉持“做强企业、回报社会”的公益原则，时刻不忘社会责任，关注社会、关注民生、关注弱势群体。公司高度重视慈善事业，结合内外部环境变化、发展现状及战略发展需要的全面分析，每年讨论并更新重点公益支持领域。重点在志愿者活动、扶贫帮困、拥军爱民、关爱特殊人群等方面制定公益支持规划，并逐步落实实施，获得社会广泛好评。

【图例】公司健康工作室



【图例】公司关爱特殊人群



九、展望 2023

公司将继续专注汽车传动件行业，以冷温精密锻造成形技术为基础，向行业相邻、技术相邻领域拓展，成为全球化经营的汽车传动件和精密锻造成形技术的领导者。坚持“传动，让世界更美好”的使命，以及“锻行业标杆，造民族品牌”的愿景，与社会各界一起用品质与诚信维护产品质量和安全，助力企业提质增效，推动中国经济高质量发展启程贡献智慧与力量。