

支持员工可持续发展

员工是卡特彼勒最宝贵的财富，是我们成功的基石。卡特彼勒珍视每一位员工为企业发展所作出的贡献，因此我们致力打造安全、包容和多元的工作环境，支持每一位员工可持续的职业发展，而他们的成功也推动了卡特彼勒的可持续发展。

安全第一



卡特彼勒的安全愿景是零事故、零伤害，我们相信所有的事故和伤害都可以通过努力预防。为实现这个愿景，我们将安全承诺深入贯彻到办公和各个生产流程。

卡特彼勒在中国的工厂严格推行行为安全管理体系，为员工打造安全的工作环境。安全管理包括一系列措施：如成立安全委员会，贯彻落实安全生产原则；定期举行安全委员会会议，对潜在安全隐患进行分析，并与相关部门协商制定解决方案；定期进行安全巡查，检查和纠正不安全行为；定期进行月度安全数据分析；制定完善的安全培训计划，进行包括安全意识及各类工种作业安全的全方位培训；定期检查生产工具，对不符合要求的进行修理或报废处理；在车间设置安全看板、操作指南、安全警示等安全可视化描述，帮助员工更好地理解安全规范；使用持续改进卡，鼓励全员参与安全监督工作。此外，每年还会对安全规定的适用性进行评估，及时更新，并进行年度安全演习，提升员工应对突发事件的能力。卡特彼勒中国各个办事处和工厂长期为员工提供应急救援培训，鼓励员工掌握急救基础知识。■

强化安全隐患管控



潜在的安全隐患基本分为两大类：人的不安全行为和物的不安全状态。为消除潜在安全隐患，卡特彼勒（苏州）有限公司（以下简称“苏州工厂”）从2015年开始有针对性地发起了“铸就安全管理”安全行为观察与5S强化项目。

“铸就安全管理”安全行为观察包括在生产车间的每个区域建立安全行为检查单，总计定义了约1400条不安全行为。各区域的安全行为检查单会根据生产经营的变化进行动态更新，保证安全行为管控的持续改进。此外，每个区域都有安全观察团队进行每日安全观察，及时发现、纠正不安全行为。

5S强化项目是针对物的不安全状态所采取的安全管理举措。苏州工厂将物的不安全状态分为五个处理阶段，并明确规定了每个阶段的任务。安全团队每日会进行5S检查与沟通，同时各个区域主管与员工每日会进行自我检查与评级。2016年，苏州工厂识别并改正了2300多个物的安全隐患。

苏州工厂强化隐患管控的安全管理模式使其安全绩效大幅提升，2016年包含人员受伤及财产损失在内的总事故数量比2014年降低40%，新伤害频率比2014年降低64%，并且在2016年实现了全年无可记录伤害事故发生的目标。■

关注员工手部安全

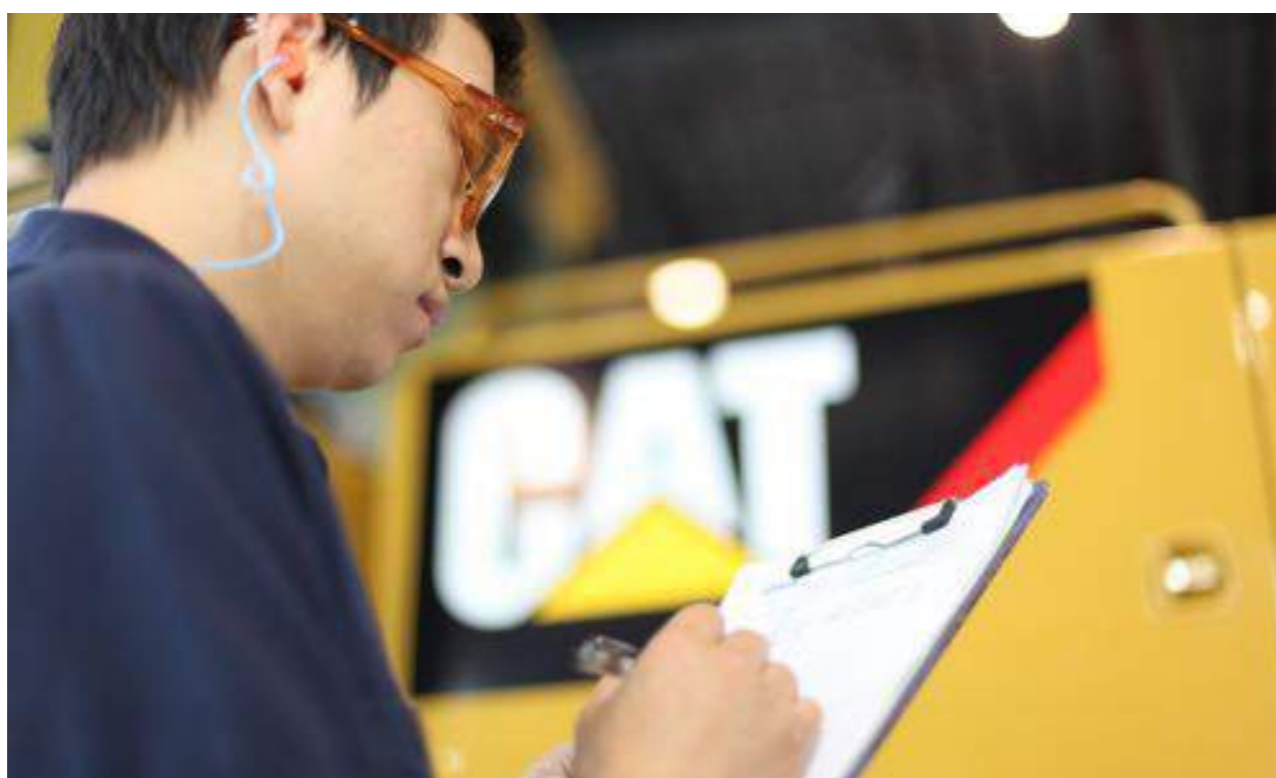


机械制造过程中，员工需要经常用手接触大型工件，这对手部安全构成很高的隐患。为降低员工手部安全风险，卡特彼勒在中国的各个工厂都制定了保护手部安全的特别措施。其中，卡特彼勒（青州）有限公司（以下简称“青州工厂”）是一个突出的例子。该工厂拥有300余台起重机，1100多套吊具，70%的员工在工作中需要接触吊装操作。青州工厂从2014年开始推行“第11根手指”的手部安全防护项目，为员工配备不同种类的手操作辅助工具，保证员工与工件保持安全距离，帮助员工完成风险较高的吊装操作，充分保护员工手部安全。2016年，该厂扩大了“第11根手指”的使用范围，目前七大类、135根手指工具正在广泛使用。为确保员工能够正确、有效地使用手指工具，工厂还制作了使用规范要求和可视化图片指导。同时，青州工厂也在不断对该项目进行升级，采用材质更轻的材料制作手指工具，使手指工具更方便使

用，根据工件结构制作快速连接机构，操作效率更高。“第11根手指”项目使员工手部伤害事故率大幅度降低，2016年的手部伤害事故率比2014年降低了77.8%。

另外一个例子是卡特彼勒（天津）有限公司，该厂特别定制和配发《手部安全手册》，总结以往可记录手部安全伤害案例的教训，针对每种错误操作给出规范操作要领，并总结常见手部安全防范法则，强化员工的手部安全防护意识，提高手部防护技能。该工厂的手部伤害事故数量从2014年的五例降低到2016年的一例。■

创新方式提升员工安全意识



卡特彼勒特别重视对员工安全意识的培养和提高，为提高员工的参与度和学习兴趣，各个办事处和工厂创新安全教育方式，通过互动增强效果。例如，卡特彼勒（吴江）有限公司在2016年推行了一系列创新安全实践活动，包括鼓励员工自己总结各自岗位的安全注意事项，并自己拍摄成安全教育系列小视频，供大家学习和借鉴；实行“安全呐喊”，鼓励员工大胆指出并纠正不安全行为；使用微信平台举办安全知识竞赛，吸引了99%的

一线员工积极参与，大大增强了安全意识和知识的普及效率。

此外，卡特彼勒技术研发（中国）有限公司2016年在无锡、青岛和天津办公室举办了“安全意识周”，提升员工在职场暴力、差旅安全和危机管理等方面的安全意识。“安全意识周”活动形式多样，不仅包括安全知识培训、线上安全知识测试等内容，还利用办公室的电子屏展示安全教育海报；举办安全知识有奖问答线下互动活动；激励员工及时向安全委员会报告所发现的不安全因素或行为，将隐患消灭在萌芽中，让所有员工都成为“前线”安全员。■

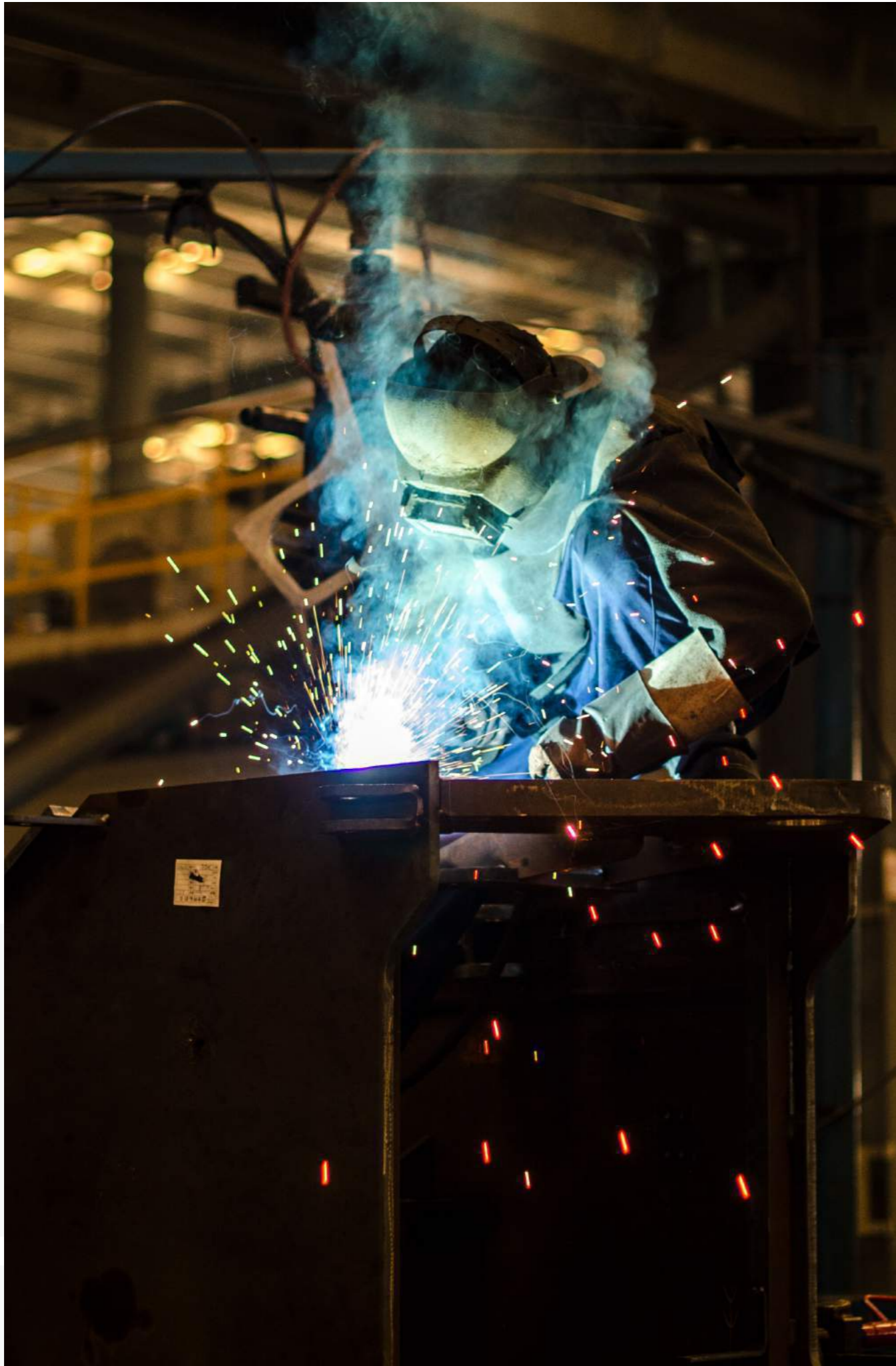
多元化和包容性

卡特彼勒一直致力于创建多元化和包容的工作环境，尊重每一个人独特的才能、经验和观点。不论种族、宗教信仰、国籍、肤色、性别、性别认同、性取向、年龄和/或身体或精神障碍，我们鼓励每一位员工在卡特彼勒大家庭中实现自我价值最大化。制造业在传统上是一个男性相对较多的行业，卡特彼勒关注性别平衡问题，我们的目标是到2022年，将女性员工的比例提升至29%，为此，我们推出了一系列举措。



2016年，卡特彼勒中国持续推进“女性领导者”倡议，推动女性员工职业发展及女性领导力，鼓励女性在职业上谋求更大的发展。我们开展了“巾帼不让须眉”系列活动，邀请女性员工分享职场发展路径和心得，鼓励更多女性投身工程机械行业。卡特彼勒中国的很多办公室和工厂都设立了“女性倡议网络”，为员工尤其是女性员工提供沟通交流的平台。通过定期举办分享会，鼓励女性员工针对职业发展、工作与生活等话题进行经验分享，更深刻地了解她们在职场中所面临的各项挑战并提供支持。此外，卡特彼勒中国很多办公室和工厂都专门设立了“母婴室”，给哺乳期的女性员工提供更舒适和安全的环境支持。■

职业发展



在卡特彼勒，培养能力卓越、积极进取的员工是我们最重要的目标之一。为此，我们制定了多种发展计划，帮助员工成长为不同领域的专业人才，这些计划包括在卡特彼勒内外的学习机会、定向领导力培养、技能或语言培训等。

此外，作为高端制造领域的领先企业，卡特彼勒也十分注重对高技能人才的培养，积极响应国家人才强国的战略，为他们的职业发展提供支持。

例如，为帮助优秀一线员工在扎实的实践经验基础上，加强理论知识，更好地进行生产并有机会迈向管理岗位，卡特彼勒青州工厂从**2011**年开始实施“学徒计划”。进入学徒计划的优秀一线员工需要在制造技术管理部门完成为期半年的学习计划，经过各项考核和项目汇报答辩，成绩合格之后才能毕业。截至**2016**年底的五年期间，共有约**20**名一线员工从学徒计划毕业，他们有的成为了车间的技术骨干和生产线管理人员，有的则成为了工艺工程师。此外，**2016**年，青州工厂获

得了政府认可的高技能人才评价资质，并在相关政府部门和院校的支持与帮助下，通过培训、实习、测试和理论考试等环节，顺利完成了**19**名技师和**17**名高级工的评价认证工作。■