

说到底比的是效率和成本。行业内卷，树上的桃子越来越少，必须刨出地里的土豆。要坚持“一分钱也不嫌少”的理念，强化精益管理，挤出最后一滴多余的成本，持续推进降本增效。要建立精简高效的组织架构，强化跨板块跨部门协同合作，畅通信息共享渠道，打破“谷仓效应”，把全集团拧成一股绳、形成“一盘棋”。要加快数字变革，优化生产过程，完善管理流程，推动营销转型，实现企业运行成本降低、效率提高、安全强化。要树立“安全重于泰山”的观念，建立制度保障、流程监督、全员参与的安全管理模式，筑牢“安全”这条生命线。

三是立己与达人并重，锻造合作新优势。企业经营，既要关注内部评价体系，也要回应社会价值体系。要加强上下游合作，从买卖关系转变为伙伴关系，形成“链上伙伴”利益共同体，深度融入全球产业链。要聚焦下游客户需求，提升产品质量和供应稳定，共同开展产品研发和品牌塑造，增强客户粘性。要把准终端市场趋势，践行ESG可持续发展理念，加快推动绿色低碳转型，积极履行社会责任，彰显盛虹担当。

四是能力与品德并重，锻造人才新优势。31年来，盛虹始终秉持职业经理人的人才管理理

念，积聚了大量人才，这是我们推动高质量发展的最大优势。我们要坚持以人为本，建设共创共享共担的事业平台，让人才与企业“双向奔赴”。最近，我在思考，盛虹建设世界一流企业，需要什么样的人、选什么样的干部？我认为，盛虹的干部应该是信念坚定的干部，经得起压力、挑得起大梁；应该是奋斗不止的干部，敢于攻坚、善于创新；应该是品行端正的干部，洁身自好、守法守信。这一点，既是盛虹干部的行为准则，也是选人用人的标准。我们要建立“赛马机制”，即使是“千里马”也要拉出来跑一跑，在优中选优，把重要的岗位交给优秀的人才：要注重实绩，把脚踏实地、勤勉实干、贡献突出的干部选上来，把得过且过、消极怠工、只做表面功夫的干部淘汰掉；要注重品德，把坚持原则、公正无私、廉洁自律的干部选上来，把阳奉阴违、行为不端、贪污腐化的干部淘汰掉。

前不久，我们又有干部出现贪腐和作风问题，让我十分痛心。国有国法，企有企规。上次年会，我就说过，对违法违规行为“发现一起，惩处一起，绝不姑息”。我再次强调，无论是谁、无论在什么岗位上、无论级别高低，只要违法违规，一律依法依规惩处。各板块各部门要严

格执行规章制度，加强流程管理，强化日常审计监督监察，把违法违规问题消灭在萌芽状态。全体员工要引以为戒，知底线、守规矩，不要违法乱纪，不要走歪门邪道。

我们既要整顿违法违规问题，也要矫正职场不良风气。我非常反对搞办公室政治。“团团伙伙”“勾心斗角”等不正之风不仅让员工心累，也动摇企业发展根基。我一直致力于营造“清”“亲”型职场文化，“清”就是清清爽爽、简简单单的人际关系，“亲”就是团结友爱、和衷共济的工作氛围。各板块各部门领导要坚守这样的价值观，以身作则、率先垂范，引导员工多琢磨事、少琢磨人；要把培养人才作为中高层干部重要的考核指标，不要害怕下属更优秀，绝不允许打压人才，要让人才在盛虹能成事、能成长。

同事们！当前，中国正在加快推进新型工业化，新能源新材料是其重要支撑。从长远看，我们盛虹大有可为。我们要坚持与国家战略同向而行的发展初心不动摇，坚持“1+N”产业布局不动摇，坚持高端化、智能化、绿色化的转型方向不动摇，坚定信心、团结奋斗，加快建设具有全球竞争力的世界一流企业。

最后，祝大家在新的一年里，幸福安康，梦想成真。谢谢！

