

构筑共享价值

CSR 2011
社会责任报告
宝钢集团有限公司

宝钢集团有限公司

上海市浦东新区浦电路370号宝钢大厦 邮编：200122

电话：021-58350000/58358888

传真：021-68404832

网址：<http://www.baosteel.com>

微博：<http://e.weibo.com/baogangjituan>



本报告以环保纸印刷



报告概述

关于本报告

此报告为宝钢集团有限公司（以下简称“宝钢”或“公司”）第四份对外公开发布的《社会责任报告》。

本报告参照国务院国资委 2008 年 1 号文《关于中央企业履行社会责任的指导意见》、《国资委十二五和谐发展战略实施纲要》、GRI《可持续发展报告指南》（G3 版）、联合国全球契约十项原则、中国社科院《中国企业社会责任报告编写指南》的理论研究成果，并结合宝钢的实际情况编写而成。

报告范围

除非有特殊说明，本报告主要描述 2011 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日期间宝钢在公司治理、价值创造、环境经营、员工、社区、供应链等方面的工作，报告内容涵盖了钢铁主业、钢材延伸加工业、资源开发及物流业、工程技术服务业、生产服务业、煤化工业、金融投资业。

文本语言和发布形式

本报告以中、英文两种文字出版，若两种版本间有差异之处，请按中文版解读。对本报告的内容如有疑问或建议，欢迎来电或来函询问。

我们的联系方式如下：

宝钢集团有限公司 公共关系部

中国 上海市 浦东新区 浦电路 370 号 宝钢大厦 2105 室

邮政编码：200122

电话：+86 21 58350000

传真：+86 21 68403773

电子邮件：csr@baosteel.com

本报告以印刷品、电子文档形式发布，其中电子文档可在宝钢集团网站（http://www.baosteel.com/）下载阅读。

目录 contents

领导致辞

董事长致辞	02
总经理致辞	04

公司概况

公司简介	06
公司管理层	10
组织机构图	12
2010-2015 年新一轮发展战略的愿景和目标及完成情况	13
2011 年关键绩效指标	14

社会责任管理

责任治理	16
责任推进	17
责任沟通	18

社会责任基础

诚信经营

公司治理	23
全面风险管理	23
审计体系	24
反腐倡廉	26

价值创造

直接经济表现	29
兼并重组	29
重点项目建设	30
技术与管理创新	32
技术交流与合作	33

环境经营

绿色愿景	37
绿色制造	38
绿色产品	44
绿色产业	48
绿色绩效	49

社会责任优先选项

员工绩效

为员工创造发展平台	53
薪酬福利	56
保护员工安全	58
员工沟通	60

社会绩效

捐赠总体情况	63
社区关系	64
社会奉献	66

供应链绩效

与供应商共发展	69
为用户提供优质服务	72

附件

聚焦 2011	80
GRI 指标参照	86
意见反馈表	87

董事长致辞

ADDRESS
BY CHAIRMAN



2011 年是国家“十二五”规划的开局之年，也是宝钢实施新一轮规划的第一个完整年。在国内外经济形势发生深刻变化的大背景下，全球钢铁行业进入了微利时代，呈现出“高成本、低盈利”特点。面对跌宕起伏的经济环境和日益激烈的市场竞争，宝钢员工众志成城，在各利益相关方的支持下，实现了继续保持业界最优的目标。全年实现营业总收入 3162 亿元，利润总额 182 亿元。连续八年进入美国《财富》杂志评选的世界 500 强企业，列第 212 位，并当选为“全球最受尊敬的公司”，荣获第二届中国工业大奖和第六届中华慈善大奖。

通过一年的拼搏，我们在取得这些成绩的同时，对如何面向未来承担社会责任也有了更加深刻的理解。在微利的新时代，宝钢提出了“成为钢铁技术的领先者、成为绿色产业的驱动者、成为员工与企业共同发展的公司典范”的发展愿景。这一愿景诠释了我们对企业存在的价值和所承担责任的思考和感悟，并鼓舞着我们在每一天的经营活动中，切实履行我们的责任。2011 年，宝钢在战略布局方面，继续落实国家产业发展规划，实现了战略调整稳步推进并初见成效；在技术领先方面，建立汽车用钢开发与应用技术国家重点实验室，成立了宝钢－澳大利亚联合研发中心，高磁感取向硅钢在国家重大工程中获得成功应用。在生产经营方面，提升资产运营效率，致力于建立以用户为中心的企业运行机制。

在环境经营方面，宝钢向全社会正式发布《绿色宣言》和《产品环境声明》，推进节能减排。在员工发展方面，以人为本，促进员工与企业共同发展，出台人才队伍建设中长期发展规划。在管理变革方面，开始试行经营者任期制，激发创业动力和经营活力。

展望 2012，钢铁行业微利时代仍将持续，全球持续低迷的经济会对国内出口产业包括钢铁及下游船舶制造、家电、机械等行业产生明显的影响。世界经济增长格局的变化使得中国制造业面临着发达国家挤压和新兴经济体赶超的双重压力。同时，市场需求增速放缓，钢铁产品同质化竞争加剧。但这一切，都不影响我们一直坚持的价值取向：企业存在的最终价值乃是为社会创造福祉，承担社会责任。宝钢将紧紧抓住“十二五”国民经济产业转型升级的机遇，紧紧抓住中国钢铁工业结构优化和布局调整的机遇，充分发挥 30 多年来在技术、管理、服务、品牌等方面积累的优势，坚定不移地推进“精品 + 规模”的发展战略，科学发展，做强做优，更加高质量地承担社会责任。

远行者无大步，不疾而速。在创造价值、承担责任的漫漫长路上，我们的追求永无尽头，但我们的步伐将永远坚定不移。

宝钢集团董事长

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes. It is positioned to the right of the printed name '宝钢集团董事长'.

总经理致辞

ADDRESS
BY PRESIDENT



当第三次提笔为社会责任报告写致辞时，我发现想和大家分享的东西不仅没有变少，反而是越来越多了。记得在 2009 年的致辞中，我谈了宝钢对社会责任的理 解，即价值创造、诚信经营和环境改善是三个基础，员工、社区和供应链是三个优先选项。2010 年则和大家探讨了我们对钢铁业未来可持续发展的思考，并提出了宝钢要走环境经营的道路。今年，我想和大家进一步交流的话题是宝钢的未来，也就是宝钢想要成为一家怎样的公司？

在新一轮发展规划中，宝钢清晰地回答了这个问题：我们要成为钢铁技术的领先者、成为绿色产业的驱动者、成为员工与企业共同发展的公司典范，这是我们的愿景，可真正要实现，还有很长的路要走。众所周知，当今钢铁行业面临严峻的挑战，宝钢的选择是迎难而上，朝着我们梦想的方向奋力前行。在这个过程中，我认为，环境经营既是责任，也必将成为我们新的竞争优势，而员工则是我们最为依赖的力量。

环境经营是宝钢新一轮战略的重要组成部分。宝钢的环境经营要渗透到采购、生产、营销、研发各个领域，以环境经营为导向来培育宝钢未来的竞争优势，用环境经营思想贯穿和推动我们的日常工作。2011 年，环境经营理念正逐步转化为公司各业务环节的行动计划。在生产过程节能减排方面，吨钢综合能耗、万元产值能耗等标志性指标均超额完成计划，其中节能量超额完成 30%；SO₂ 和 COD 较计划减排 20%、31%。为了支撑环境经营工作，重点产品全生命周期评价体系已经初步建成，具备了 LCA（Life Cycle Assessment, LCA）技术量化环境绩效评价能力。在此基础上，我们向社会发布了“绿色宣言”，公开承诺联合上下游合作伙伴，共同走可持续发展道路。这份宣言不仅是宝钢人践行绿色发展的郑重承诺，也表达了宝钢的真诚本质、友爱胸怀。在绿色产品研发方面，我们要探索下一个奇迹。宝钢率先实现了第三代先进高强钢 -QP 钢的工业化生产；9 大类 24 种超高强钢产品实现稳定生产。宝钢高强钢应用于汽车行业，每年可减少 2186 万吨 CO₂ 排放，相当于 1 个神农架原始森林。此外宝钢集团下属板块纷纷拓展绿色产业，宝钢发展完成矿渣微粉、磁性材料等产业化项目，使钢铁生产过程中的

废弃物被进一步深度利用，取得了社会效益和经济效益双丰收。宝钢工程技术集团则依托技术优势，积极开拓节能环保领域，“低碳排放的智能化工业炉技术和绿色经营模式创新”项目能减少吨钢能耗 10% 以上。而在 2011 年 7 月 18 日，宝钢集团 2010 年社会责任报告的发布仪式上，“宝钢建筑系统集成有限公司”揭牌成立，标志着宝钢正式进军民用住宅钢结构市场，这也是一项绿色的产业。环境经营是一项体系化的工作，是一项挑战责任意识和创造能力的神圣使命。今后我们将继续围绕“绿色制造、绿色产品、绿色产业”三大任务深入展开。

谈到员工，我记得我曾提出过这样的观点，宝钢履行好社会责任，首先要对员工负责，我们要尽好万分之一的责任，因为中国有十多亿人口，宝钢有十余万员工，我们要把自己的员工照顾好，为员工创造良好的工作环境，为员工的事业发展创造条件和机会。员工对于企业是如此重要，因为人是最有创造力的生产要素，宝钢能够长期成为全球最具竞争力的钢铁企业之一，离不开员工的奉献。正是基于这样的认知，宝钢员工和企业共同发展愿景正在得到具体的深化和有效的践行。2011 年，公司出台人才队伍建设中长期发展规划，致力于打造激励充分、分配关系和谐、可持续发展的激励体系，完善业绩导向、鼓励协同、客观公正的评价和约束机制，持续推进金苹果计划、青苹果计划等重点人才工程，探索建立以员工敬业度调查和员工发展报告为终端客户检验的评价牵引机制，持续推进员工素质的提升和员工结构的优化。公司重视与员工的沟通，注重落实员工物质和精神文化需求，将《建立宝钢青年职工住房资助计划》等关系员工切身利益的工作列为公司级项目重点推进并取得实质性进展，这一切都为实现员工利益与企业利益的统一创造了良好的文化氛围，有力地诠释了宝钢在履行社会责任中的人文之美。

哲学家康德曾经说过“世界上唯有两样东西能深深地震撼人的心灵，一是我们头顶上浩瀚的星空，一是我们内心崇高的道德法则。”就企业而言，真诚地履行社会责任便是我们最高的道德法则。宝钢将致力于创造一个“构筑共享价值”的人文商业环境，与利益相关方融为一体，以天下之至诚而尽己之性，最终成为一家“友爱的公司”。

宝钢集团总经理、社会责任委员会主任

公司概况

公司简介

宝钢集团有限公司（下简称宝钢）被称为中国改革开放的产物，1978年12月23日，就在“十一届三中全会”闭幕的第二天，在中国上海宝山区长江之畔打下第一根桩。经过30多年发展，宝钢已成为中国现代化程度最高、最具竞争力的钢铁联合企业。2011年，宝钢连续第八年进入美国《财富》杂志评选的世界500强榜单，位列第212位，并当选为“全球最受尊敬的公司”。标普、穆迪、惠誉三大评级机构给予宝钢全球钢铁企业中最高的信用评级。截至2011年末，宝钢员工总数为116,702人，分布在全球各地。

宝钢以钢铁为主业，生产高技术含量、高附加值钢铁精品，已形成普碳钢、不锈钢、特钢三大产品系列。2011年产量为4427万吨，位列全球钢铁企业第四位，利润总额181.5亿元，盈利居世界钢铁行业第二位。这些钢铁精品通过遍布全球的营销网络，在满足国内市场需求的同时，还出口至日本、韩国、欧美等四十多个国家和地区，广泛应用于汽车、家电、石油化工、机械制造、能源交通、金属制品、航天航空、核电、电子仪表等行业。

围绕钢铁主业的发展需求，宝钢还着力发展相关多元产业，重点围绕钢铁供应链、技术链、资源利用链，加大内外部资源整合力度，提高综合竞争力及行业地位，形成了资源开发及物流、钢材延伸加工、工程技术服务、煤化工、金融投资、生产服务等六大相关产业板块，形成了相关多元产业和钢铁主业协同发展的业务结构。

宝钢将自己定位于“共享价值的构建者”。“真诚”是宝钢自然坚守的道德律令，宝钢真情服务、诚实制造，简单处世、言行一致，恪守人文社会的本质规范；“友爱”是宝钢超越自我的理性追求，宝钢立足相生共荣，从心出发、以人为本，在为各利益相关者创造价值的同时，自觉回馈社会，反哺自然，实现自我存在的意义；“创造力”是宝钢存在、发展和突破未来的基因，宝钢不拘泥于传统，崇尚创新，以智慧的经营与持续的新思维，漫步国际舞台，推动科技进步和商业模式革新。

展望未来，宝钢将继续按照2010-2015年新一轮的发展规划，通过提升技术领先、服务先行、数字化宝钢、环境经营、产融结合五方面的能力，实现从钢铁到材料、从制造到服务、从中国到全球三大转变，从而实现成为钢铁技术的领先者、绿色产业的驱动者以及员工与企业共同发展的公司典范的公司愿景。

真诚 —— 安于本质 真如钢铁

友爱 —— 我们分享的不仅是钢铁 更是心灵

创造力 —— 呈现下一个奇迹



宝钢着力发展相关多元产业，重点围绕钢铁供应链、技术链、资源利用链，加大内外部资源整合力度，提高综合竞争力及行业地位，形成了资源开发及物流、钢材延伸加工、工程技术服务、煤化工、金融投资、生产服务等六大相关产业板块，形成了相关多元产业和钢铁主业协同发展的业务结构。		钢铁主业 ○ 宝钢股份 ○ 八一钢铁 ○ 宁波钢铁 资源开发及物流业 ○ 宝钢资源 钢材延伸加工业 ○ 宝钢金属 工程技术服务业 ○ 宝钢工程 煤化工工业 ○ 宝钢化工 金融服务业 ○ 华宝投资 生产服务业 ○ 宝钢发展				资源开发及物流业 在宝钢新一轮发展中，宝钢资源以成为国内最具竞争力的矿产资源综合服务供应商，综合实力进入国内同行业前三强为战略目标；目标品种集聚于铁矿石、煤炭、铁合金（镍、铬、锰合金）、金属再生资源以及沿海、远洋运输等物流资源。 营业收入（亿元）：413.35 利润总额（亿元）：18.39 员工数（人）：725
				钢材延伸加工业 在宝钢新一轮发展中，宝钢金属以成为国内钢材加工及工业气体业务领域的领头羊，成为具有规模化制造、精益化运营的公众化产业运营平台为战略目标；产业聚焦于金属包装、工业气体及线材制品。 营业收入（亿元）：130.05 利润总额（亿元）：3.43 员工数（人）：1,992		
宝钢股份 宝钢股份以成为全球最具竞争力的钢铁企业为战略目标；公司专业生产高技术含量、高附加值的钢铁产品，在成为中国市场主要钢材供应商的同时，产品出口日本、韩国、欧美 40 多个国家和地区。 营业收入（亿元）：2228.57 利润总额（亿元）：92.6 员工数（人）：52,461				工程技术服务业 宝钢工程以成为面向大型工业和城市化建设、“服务专业化、市场国际化、运营信息化”的世界一流工程技术公司为战略目标；产业包括工程技术、IT、装备制造、钢结构、钢铁技术服务、能源环保、住宅钢结构、轧辊新事业等。 营业收入（亿元）：140.41 利润总额（亿元）：7.06 员工数（人）：11,873		
八一钢铁 八一钢铁以成为中国西部及中亚地区最具有竞争力的钢铁企业为战略目标；产品定位于以长材、普通热轧板带、冷轧板带、中厚板为代表的普通碳钢产品；产品以新疆及西部周边地区的区域市场为主要目标市场，兼顾中、西亚市场的开拓；未来将以提升成本竞争力为中心，利用区域资源，服务区域市场，走成本领先的发展之路。 营业收入（亿元）：311.97 利润总额（亿元）：17.04 员工数（人）：22,612				煤化工工业 在宝钢新一轮发展中，宝钢化工以在焦化副产品利用领域成为最具竞争力的解决方案提供商为战略目标。产品聚焦于焦化副产品。 营业收入（亿元）：108.7 利润总额（亿元）：8.01 员工数（人）：1,380	金融投资业 在宝钢新一轮发展中，华宝投资以成为拥有华宝特色、具备一流水平的金融解决方案服务商为战略目标，产业包括证券、信托、基金。 营业收入（亿元）：13.25 利润总额（亿元）：5.27 员工数（人）：216	
宁波钢铁 宁波钢铁以成为具有低成本竞争优势的钢铁企业为战略目标，成为展示宝钢整合能力的示范企业；产品定位于以普通热轧板带为代表的普通碳钢产品；产品以物流优势明显的浙江及周边地区市场为目标市场，发挥集团的协同效应，走“低成本、高效率”的经营之路。 营业收入（亿元）：210.08 利润总额（亿元）：0.75 员工数（人）：2,986				生产服务业 在宝钢新一轮发展中，宝钢发展以打造生产服务集成管理平台，做强再生资源综合利用产业，做大钢铁物流贸易业务，做好不动产经营管理，成为具有强大市场竞争力和强烈社会责任感，拥有独特核心能力和创新商业模式，综合实力与绩效在业内一流的公众化公司为战略目标。产业包括冶金固废资源综合利用、钢铁物流、不动产管理、生产服务集成管理等。 营业收入（亿元）：171.5 利润总额（亿元）：11.86 员工数（人）：21,041		

公司管理层

董事会成员



徐乐江 / 董事长



刘国胜 / 副董事长



何文波 / 董事



冯国经 / 外部董事



李庆言 / 外部董事



吴耀文 / 外部董事



夏大慰 / 外部董事



干 勇 / 外部董事



经天亮 / 外部董事



朱义明 / 职工董事

注：2011 年 9 月 5 日，朱义明先生当选为宝钢集团有限公司职工董事，汪金德先生不再担任宝钢集团有限公司职工董事。

高级管理人员



徐乐江
董事长、党委常委



刘国胜
副董事长、党委书记



何文波
董事、总经理、党委常委



赵 昆
副总经理、党委常委



马国强
党委常委



刘占英
纪委书记、党委常委



伏中哲
党委副书记



戴志浩
副总经理



赵 峡
副总经理



周竹平
副总经理



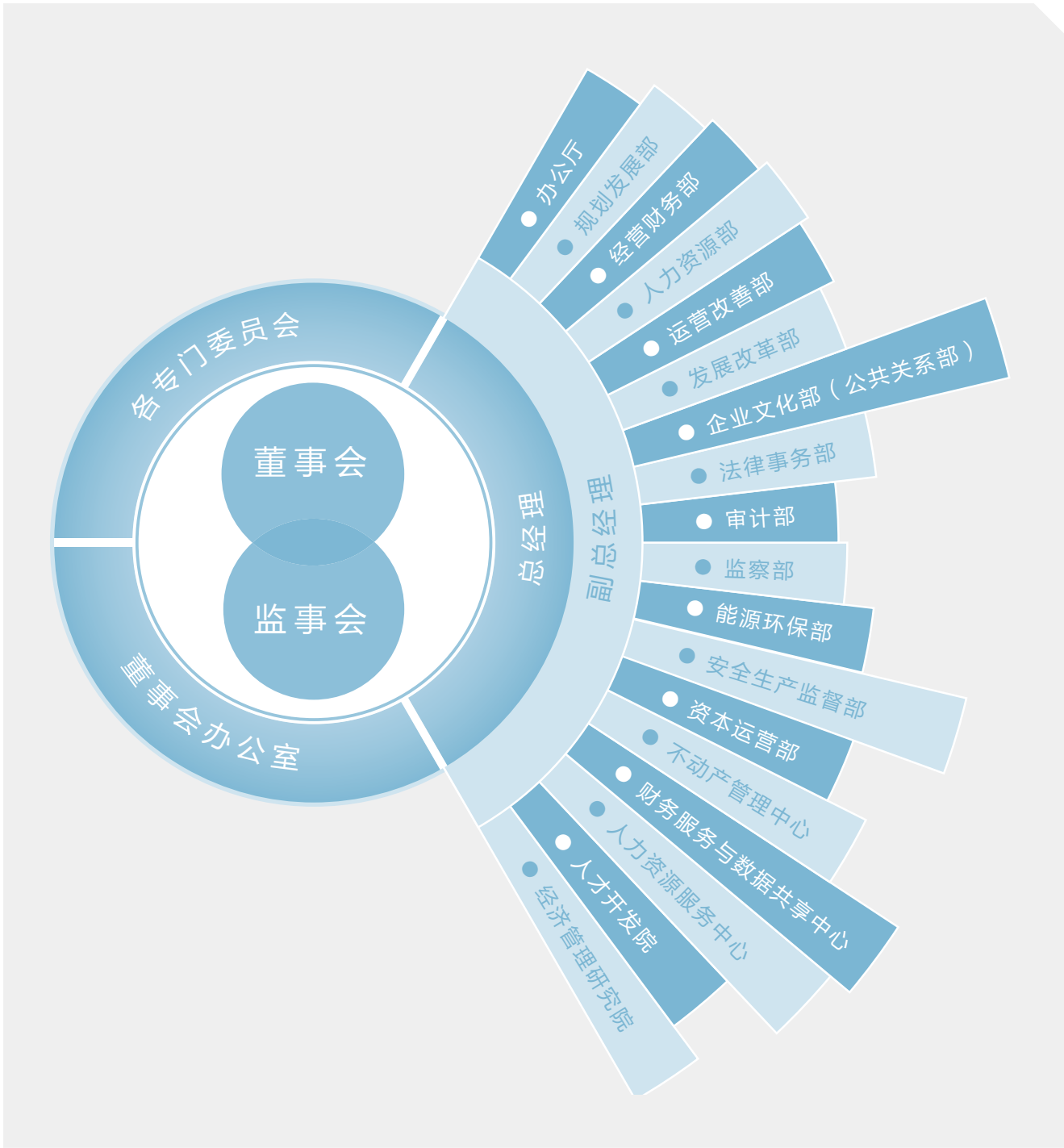
赵周礼
副总经理



王 力
董事会秘书、总经理助理

注：2011 年 3 月起，伏中哲先生担任宝钢集团有限公司党委副书记，欧阳英鹏先生不再担任宝钢有限公司集团党委副书记。

组织机构图



核 心 价 值 观
诚信 协同

公 司 使 命
立足钢铁主业，办世界一流企业，创世界一流水平，
是全体宝钢人共同的愿景，为此，宝钢致力于：
成为世界一流的钢铁产品、技术、服务供应商。

公 司 愿 景
成为钢铁技术的领先者
成为绿色产业的驱动者
成为员工与企业共同发展的公司典范

实 现 三 个 转 变
从钢铁到材料
从制造到服务
从中国到全球

提 升 五 方 面 能 力
技术领先 环境经营
服务先行 产融结合
数字化宝钢

宝钢集团 2010 ~ 2015 年战略规划中明确到 2012 年集团业务增长实现收入 3100 亿元；同时为了应对外部形势变化，公司制定了“从钢铁到材料、从制造到服务、从中国到全球”三大转型战略，明确了在业务比例上钢铁与多元 7：3、制造与服务 2：1、国内与国外 8：2 的三大结构性规划目标。2010 年和 2011 年完成的实绩是，实现收入 2010 年 2730 亿元，2011 年 3162 亿元，超额完成了业务增长的规划目标；另外，多元收入占比 2010 年 28%、2011 年 28.7%，海外收入占比 2010 年 11%、2011 年 12%，服务业务收入 2010 年 27%、2011 年 26%。

2011 年关键绩效指标



粗钢产量 **4,427** 万吨，位列全球第四位

利润总额 **181.5** 亿元，约占中国钢铁行业的 **21%**

被评选为“全球最受尊敬的公司”

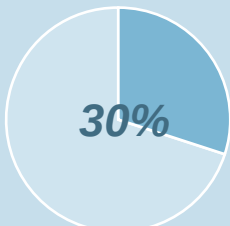
标普、穆迪、惠誉三大评级机构分别给予的 A、A3、A-，前景展望为稳定的最新信用评级，使宝钢成为**全球钢铁行业信用评级最高的企业**。



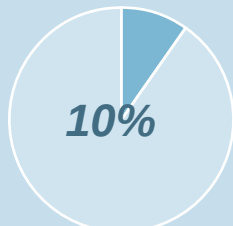
研发投入金额 **63.5** 亿元
申请（受理）专利 **2,287** 件，
相当于每天 **6.27** 件
荣获第二届中国工业大奖

- 我们引导供应商建立绿色生产体系，鼓励他们通过 ISO14001 或环境管理体系认证

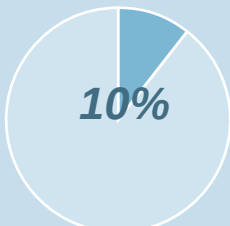
通过认证率



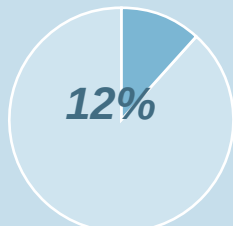
宝钢股份资材备件供应商



宝钢股份大宗原燃料供应商



八一钢铁供应商

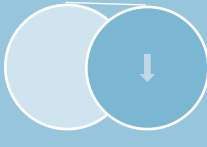


宝钢化工直供商

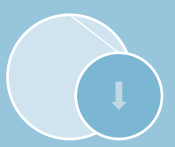


- 我们珍惜地球上珍贵的水资源，在生产过程中不断降低水的消耗

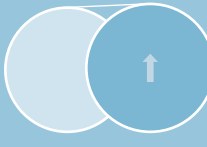
吨钢耗新水 2011 年较 2009 年：



宝钢股份下降 1.62%



八一钢铁下降 31.05%

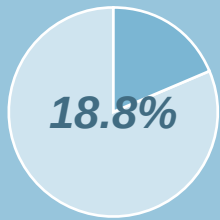


宁波钢铁上升 2.97%

注：宁波钢铁吨钢耗新水指标目前处于国内钢铁行业最好水平，由于宁波钢铁正由低端产品向附加值较高的中高端产品过渡，随着规格型号的扩展，产品深加工使部分能耗略有增加。

- 我们与用户紧密合作研发新产品

新产品销售率

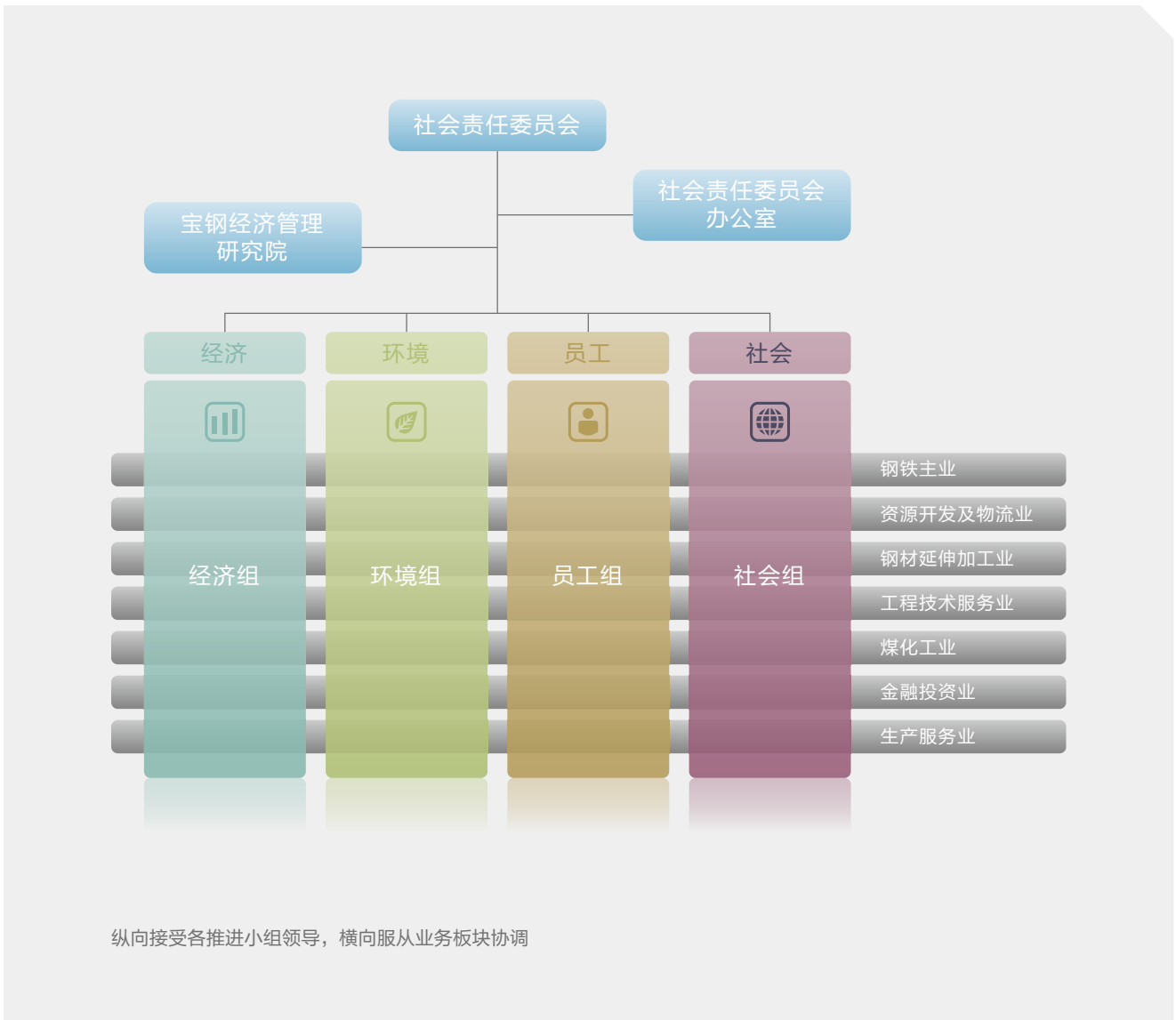


社会责任管理

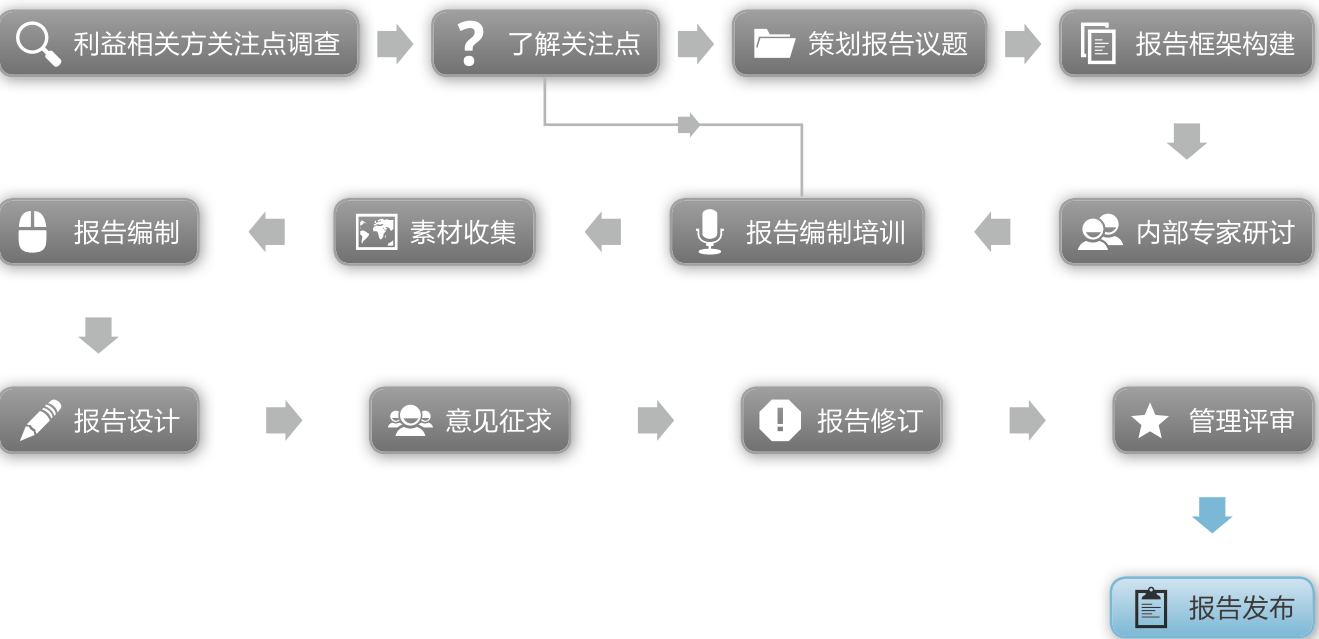
责任治理

宝钢在坚持“将履行社会责任融入公司的日常经营活动”指导思想，有序推进社会责任体系建设的基础上，着力研究公司可持续发展策略。同时，以报告编写推动社会责任管理，每年将报告编写过程中发现的问题进行分析、总结并寻找改进点，与体系的正向推进相结合，使宝钢的社会责任工作得到有效提升。

社会责任管理机构图



社会责任报告编制流程



责任推进

培育责任文化

2011年8月，八一钢铁举办《宝钢的社会责任》专题培训，公司领导及全体中层管理人员参加。课程介绍了宝钢的社会责任理念、管理机构及体系的日常运营，并分享了宝钢历年来重要的社会责任工作。

2011年12月，宝钢社会责任报告编写组举办培训。课程邀请了《WTO经济导刊》副社长殷格非讲授ISO26000标准以及高质量社会责任报告编写要点，并由宝钢内部专家分享编写报告的经验以及与国际先进企业对标的发现。

社会责任课题研究

2011年，宝钢为深入了解公司在上海地区的环境和社区的可持续发展风险，应对社区居民环境诉求，进一步改善社区关系，专题开展了《都市型钢铁企业可持续发展风险与对策研究》。

项目组对宝钢在上海地区生产单元周边10公里范围内240余名居民进行了问卷调研，了解居民对周边环境的感受，收集居民的意见和建议，并详细分析了影响居民环境感受、社区关系的主要因素以及提高环境感受的



主要方法，提出了改善社区关系的对策。

通过项目研究，有助于宝钢识别利益相关方的环境和社区需求，进一步提高可持续发展能力。

加入联合国全球契约组织中国网络

宝钢自2004年6月加入全球契约组织后，与其保持密切联系。2009年6月宝钢加入该组织倡议的CEO水资源纲领（CEO Water Mandate），2010年宝钢受邀参加全球契约十周年峰会，2011年加入全球契约组织中国网络。今后，宝钢将继续支持全球契约组织，积极履行十项原则，坚持可持续发展的道路。

利益相关方沟通渠道

利益相关方	利益相关方对宝钢的期望	主要指标	宝钢的做法	互动方式
政府 出资者 (国资委)	坚持依法经营诚实守信；不断提高持续盈利能力；国有资产保值、增值；推动产业发展；切实提高产品质量和服务水平；加强资源节约和环境保护；推进自主创新和技术进步；保障生产安全；维护职工合法权益；参与社会公益事业，回报社会。	销售收入；利润； 税收；就业人数； 国有资产保值、增值率。	坚持以人为本、科学发展，在追求经济效益的同时，对利益相关方和环境负责，实现企业发展与社会、环境的协调统一。	法律法规；政策指示发布； 国家和各部委会议并落实会议精神； 下发文件并落实；定期工作汇报； 日常工作沟通；报告、报表；拜访。
战略合作 伙伴	通过紧密的战略合作，与宝钢实现双赢。	销售收入；资本回报率； 市场占有率；品牌价值。	在宝钢兼并收购的扩张过程中，拓展合作领域和合作深度。	合同执行；高层互访、会晤； 定期会议。
用 户	提供持续改进的优质产品及服务。	用户满意度； 用户授予的荣誉。	开展用户满意度调查；采取先期介入的方式，满足用户需求。	满意度调查；用户座谈会； 高层互访；日常沟通。
员 工	员工与企业共同成长； 提高福利待遇、公平升迁机会； 良好的工作环境。	员工发展满意度； 员工离职数、率；员工培训人次； 人均培训学时；培训费用。	职业生涯规划；分类、分层培训体系；青苹果、金苹果人才培养计划；形势任务通报会；《宝钢形势任务教育材料》；《宝钢青年需求和关注点信息》；每月上报《“桥”论坛月报》；员工座谈会；公司内部刊物；	劳动合同；合理化建议； 集体谈判；学习材料； 会议；员工论坛；职工代表大会。
供 应 商	与宝钢共同成长，形成长期稳定的合作关系，获得合理回报。	供应商数目； 负责任的采购政策。	实施阳光采购计划，构建长期稳定的供应链，营造公开透明的采购氛围，支持中小供应商的发展。	协议、合同； 定期走访；会议；谈判。
社 区	社区与企业共同发展； 保证为社区提供安全、健康的环境。	社区建设投入。	志愿者服务；居民座谈会； 居民厂区参观；新农村建设； 开展对口云南扶贫，援藏工作。	支援社区建设； 支持社区文化、体育、艺术活动； 保护社区环境；开展志愿者活动。
非政府组织	在协会或组织积极履行社会责任的各专业领域中，起到积极推动的作用。	参加社会组织数目； 年费缴纳金额； 捐赠总额。	积极参与涉及社会责任的环境保护、经济发展、社会进步等活动。	参加协会并担任职务、缴纳会费； 赞助；积极参与组织活动
媒体及 社会大众	作为中国钢铁行业的代表企业，坚持走可持续发展的道路，成为履行社会责任的模范。	新闻发布数量； 公众意见的收集与反馈。	努力发展成为“钢铁技术的领先者、绿色产业的驱动者、员工与企业共同发展的公司典范”，及时发布履行社会责任相关信息。	新闻发布；媒体通气会； 信息沟通活动； 电话、邮件、传真信息联络； 日常来函、来电、来访；门户网站。

责任沟通

社会责任报告发布

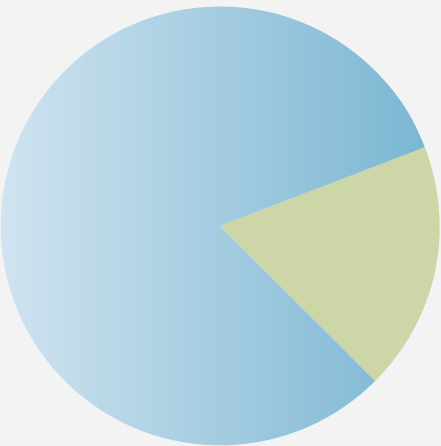
2011年7月18日，宝钢在上海浦东举行了“钢铁新时代”——2010年宝钢集团社会责任报告发布会暨宝钢建筑系统集成有限公司揭牌仪式，宝钢集团有限公司总经理何文波，中国建筑金属结构协会会长姚兵，国务院国资委研究局处长吴哲，联合国全球契约组织中国网络中心主任陈英等出席仪式，并共同为宝钢建筑系统集成有限公司成立揭牌。来自用户、供应商、社区、员工等各利益相关方代表共150人出席仪式。



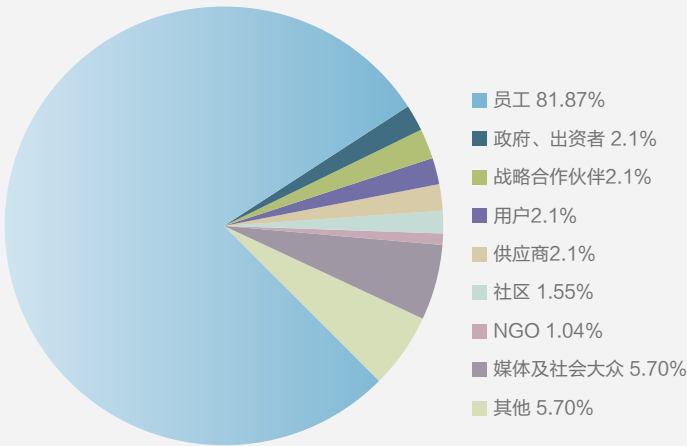
2011 年报告意见征询

2011年宝钢继续通过官方网站、发放问卷、电话访问等方式针对社会责任关注点进行调查，以帮助利益相关方了解公司信息。此次调查共发放问卷、进行访问193份/次，回收193份/次。根据调查结果，我们调整了信息披露的比例，增加数据披露量，努力回应、满足各利益相关方对关注信息的要求。

调查范围



受访利益相关方构成



关注点调查结果

内容	关注人数：（人）	关注度同比变化
薪酬福利	171	↑
新一轮规划情况和实施情况	158	
环境保护策略与措施	154	
利润、销售额等各类经济数据指标	149	↓
员工安全及权益保护	144	↑
战略合作伙伴关系	143	
循环经济	137	↑
科技创新	131	↑
慈善事业	123	↑
供应商管理	123	↑
员工录用与职业发展	120	
绿色产品	113	
用户服务	112	↓
反腐败	112	↓
减少碳排放	109	↓
兼并重组，淘汰落后产能情况	107	↓
社区关系	105	↑
管理变革和组织机构调整	104	
公司与利益相关方的沟通	101	↓
各类环境数据指标	101	↓
清洁发展机制（CDM）推进情况	100	
重点项目推进	97	↓
宝钢教育奖学金	95	↑
产品生命周期研究	94	↓
风险鉴别与管理	88	
员工的构成	79	↓
志愿者活动	72	↓
透明治理	65	↓
社团等业余活动	65	↓
能源审计	44	↓

诚信经营
HONEST BUSINESS

真君子，高风亮节
诚为贵，以信正道
旨在构筑共享价值

宝钢诚信地开展各项经营活动，宝钢股份上市以来，十一年累计分红 **432** 亿元，并长期坚持每年现金分红比例不低于当年净利润的 **40%**。

公司治理

全面风险管理

董事会

2011 年 9 月 5 日，宝钢集团有限公司召开了二届五次职代会联席会议，朱义明先生当选为宝钢集团有限公司职工董事，汪金德先生不再担任宝钢集团有限公司职工董事。

董事会批准了全年重点关注的六项重大风险、十项重要风险，涉及战略、运营、财务、法律、市场等方面，并明确了每个风险的管控目标、责任单位。在董事会、管理层及全体员工的共同努力下，明确责任体系，制定详细管控计划，及时应对各类突发事件，重大风险、重要风险均有效受控。

公司按照战略与投资、供应链运营、内部纯粹风险和外部纯粹风险的分类原则，制订针对性的风险管控策略，建立了较为完善的全面风险管理体系框架，各单位加强了库存风险和资金风险的控制，有效应对了市场变化。

董事会成员担任专门委员会职务情况如下：

	董事	常务委员会	提名委员会	薪酬与考核委员会	审计委员会	风险管理委员会
董事长	徐乐江	主任				主任
副董事长 党委书记	刘国胜		主任			
董事总经理	何文波					
外部董事	冯国经					
外部董事	李庆言			主任		
外部董事	吴耀文					
外部董事	夏大慰				主任	
外部董事	干 勇					
外部董事	经天亮					

董事会、常务委员会及各专门委员会召开会议的次数与讨论审议事项数

	董事会		常务委员会		各专门委员会	
	召开会议次数	讨论审议事项数	召开会议次数	审议事项数	召开会议次数	讨论审查事项数
2008	6	40	3	12	10	17
2009	8	37	3	10	9	16
2010	8	43	1	6	10	19
2011	10	63	0	0	10	18

审计体系

宝钢内部审计始终坚持独立、客观、公正的原则，“监督与服务并重”的工作定位，以切实帮助公司增加价值并提高运行效率、最终促进公司目标的实现为宗旨开展工作，在健全公司治理结构、强化风险控制、防范资产流失、规范经营管理，提升管理效率等方面发挥了重要的作用。2011 年集团公司审计部获得国家审计署颁发的“全国内部审计先进集体”荣誉称号。

审计体系能力不断加强

宝钢审计体系通过建立“信息来源与项目甄别机制”，来聚焦年度战略管控的要点，同时结合各子公司的特性，策划制订《年度审计工作指南》，明确审计项目选项指导原则及审计体系管理改进的纲要。宝钢审计信息管理系统（BAMS）覆盖全集团范围，使审计体系实现了在同一个平台上工作。立足自我力量，按体系和流程开发了审计实务培训的系统课程，2011 年共开展了 3 次集中的专业化技能培训，累计 40 课时、参加培训人员达 249 人 / 次，并实施了内部考试认证制度，考试合格通过率达 100%。在上述经验积累的基础上，根据宝钢各层级管理者培训的特点，量身定做了“管理者审计实务培训的课程及项目库”，2011 年共完成 12 批次的培训，累计培训近 300 人次。

独具宝钢特色的审计工作方法

管理审计工作模式的创新

2011 年通过边开展审计项目边总结和创新审计方法的模式，在实践中不断积累和完善的基础上，以自主创新的“毕速法（BSSO 法）”、“轻触法”为框架，引用现有的“功能法”、“六步法”等为辅助，以信息来源及项目甄别等六个机制为管理支撑，形成了宝钢自主创新的管理审计实务方法体系。以该体系为主要内容的“宝钢管理审计方法实践与创新项目”荣获了中国钢铁工业协会 2011 年度企业现代化管理创新成果一等奖。

“项目群”为客体的审计探索

2011 年投资审计在常规主要以单个项目为审计客体的基础上，按照“拓宽项目覆盖范围，专注投资管控焦点”的工作思路，采取聚焦专项管理、抽取“项目群”作为审计客体的审计方式开展投资审计业务。共计选取了多元板块的 8 个项目开展了设计变更及现场签证的审计，共抽查签证及变更单据 623 份，审计发现存在管理制度执行不到位、现场签证不规范编号、台账管理不完善等共 72 项问题事项，



开展审计实务培训系统课程



全国内部审计先进集体荣誉称号

提出审计建议 69 条。因为选取的项目多处于建设过程中，在一定程度上实现了风险的早发现、早处理，体现了审计向事前、事中控制的延伸，同时也促进了“项目群”之间管理经验的交流和共享。

2011 年度审计成果

2011 年，审计体系共完成审计项目 334 项，发现审计问题 2,216 个，提出审计建议 2,178 条。

单位：项			
审计项目类别	2009 年	2010 年	2011 年
财务收支审计	37	66	22
经济责任审计	83	64	98
产权变动净资产审计	41	40	32
投资项目竣工决算审计	37	43	58
投资项目审计评价	—	—	16
投资项目造价审计	—	—	14
管理审计	50	116	94
合计	248	329	334
投资项目造价审价	23（项目数）	12（项目数）	506（送审项数）
净核减工程款	8.31 亿元	3.36 亿元	4.49 亿元

反腐倡廉

探索建立与宝钢现代企业制度相组合的惩防体系基本框架

经过四年多的探索和实践，初步形成了以教育、制度、监督、惩处和源头治理五大机制为主要内容的惩治和预防腐败体系基本框架，构建了以落实责任制为核心的责任体系为龙头、以落实问责制为主要内容的责任追究体系为支撑、以纪检监察组织体系自身建设为组织保障，体系化推进、项目化管理、PDCA+ 认真实施的反腐倡廉建设闭环管理模式。

深化反腐倡廉教育

建立了领导人员、管理者和有业务处置权人员、员工三级教育网络。完善反腐倡廉案例库，开展了警示教育、示范教育、岗位风险告知性教育，并固化为制度性安排；对新任领导人员、后备及新进大学毕业生，开展了分层分类的廉洁从业知识推送，实现教育联动。各级纪检监察组织深入推进了管理者和有业务处置权人员的规范履职、合理授权用权和岗位廉洁风险防控教育，开展了员工的遵章守纪行为养成教育，“钝化”敏感岗位的敏感度，进一步提高了廉洁从业教育的针对性和有效性。

加强权力监督和风险防范

1. 推进领导人员廉洁从业工作

制定和修订了《关于加强领导人

	2009 年	2010 年	2011 年
反腐倡廉教育场次	917	1,051	1,064
参与反腐倡廉教育人次	5.17 万	4.59 万	4.5 万
作出廉洁承诺人数	3,491	2,086	3,450

审计项目类别	2009 年	2010 年	2011 年
重大事项报告的直管领导人数	197	146	181
领导人员上交兼职报酬金额（万元）	142	187.8	237
述职述廉人数	1,300	1,518	1,383
上交礼金、礼品、有价证券等人次	1,420	1,781	2,071
上交礼金、礼品、有价证券等金额（万元）	159.5	194	240

员反腐倡廉教育的实施意见》、《宝钢集团有限公司关于实行党风建设和反腐倡廉责任制的规定》、《宝钢集团有限公司廉洁从业八条禁令》等规章制度，完善了“三重一大”决策、内部控制、授权受控、责任追究等相关配套制度。

2. 促进权力运行公开透明

面对着严峻的市场环境和微利经营的行业特征，积极应对钢铁行业激烈竞争和转型发展的大趋势，以权利运行公开透明为核心，以全面风险防范为重点，聚焦领导人员决策权和有业务处置权人员的资源处置权，依托信息化手段，抓住重点领域和关键环节，深入推进阳光选人用人、阳光管理薪酬、阳光使用公款（职务消费）、阳光采购销售、阳光工程项目等“五阳光”

建设，强化流程优化和过程控制，把廉洁从业的要求融入到执行管理、融入到执行流程，不断提高党风建设和反腐倡廉的科学化水平，使之成为宝钢核心竞争力的重要组成部分。

强化监督检查

1. 工程建设领域专项治理

督促 2010 年专项治理问题的整改措施落实到位，又组织检查了 77 个工程项目，涉及资金 219 亿元，自查自纠存在的问题，促进了工程建设规范、高效、安全、廉洁。

2. “小金库”专项治理

开展问题整改情况的专项检查，加强了礼品、礼金规范化管理，完善了银行账户管理、货币资金管理等相关制度和内控流程，严肃查处了 2 例

“小金库”案件，给予相关人员和责任者纪律处分和组织处理。

3. 巡视工作专项检查

聚焦落实“三重一大”决策制度等七个方面内容，对 28 个单位进行了巡视，揭示了 15 个共性问题和 3 个典型案例，发出巡视提示书 8 份，强化了对子公司的管控监督。

4. 招投标管理监督检查

查找出招投标管理过程中容易出现规避招标等四个方面的突出问题，有针对性地制定了《关于加强招投标管理监督指导意见》，促进了招投标管理的规范有序。

5. 其他监督检查

开展了加快经济发展方式监督检查，对整体规划、资源战略、人才队伍、品牌管理、环境经营等五个方面进行了全面梳理；开展了清理和规范庆典、研讨会、论坛工作，进一步规范了审批程序，严格控制会议活动的数量、规模和预算；开展了境外资产和产权管理专项检查、重大合同执行情况专项检查，对检查中发现的问题提出了整改意见，提高了相关工作的规范化水平。

6. 效能监察

初步建立宝钢监察体系，形成见事、见因、见人、见制、见效的工作机制。修订了《效能监察管理办法》和《效能监察项目实施细则》，完善了工作流程，实施系统管理，整体推进。围绕工程管理、采购销售、资金使用、资产处置、生产安全、节能减排、废弃物综合利用等重点工作开展效能监察。2011 年立项 148 项，完成 136 项，提出监察建议 624 条，作出监察决定 5 个，建立完善各项制度流程 866 项。



加大查信办案力度

1. 办信查案

强化案源管理，制定了《关于实行违纪违法案件重要线索报告制度的实施意见》，完善了重大案件通报制度。2011 年，通过办信查案发出监察建议书 5 份，堵漏建制 21 项，实施诫勉谈话 11 人次，对 21 名领导人员进行了问责和责任追究，开展案例教育专题讲座 5 期，进一步发挥了查办案件的治本功能。

2. 落实禁入制度

继续落实《关于在宝钢内部公布行贿单位和有关离职人员名单的实施意见》，公布第八批禁入名单，有 11 家单位 396 名个人被禁入，八批累计 179 家单位和 1472 名个人被禁止与宝钢进行经济业务往来。

加强纪检监察组织建设

建立了纪检监察工作人员岗位规范和队伍素质模型，拓宽纪检监察从业人员职业发展通道，推进纪检监察组织负责人交流、任职或跨单位任职。先后选拔了 23 名懂业务、懂管理、懂政策的中青年优秀人员充实到纪检监察岗位工作，有 20 人转任或提任到经营管理或党务工作岗位；建立了以政治修养、强化培训、经历开发、行动学习和实务研修等五个模块为主要内容的纪检监察系统人才培养模式。2011 年，先后选派 80 余人次参加了中纪委、国资委纪委、上海市纪委组织的纪检监察业务系统培训；开展了与武钢、东航等多家中央企业的工作交流；举办了基层纪委书记、监察部门负责人研修班；集团公司纪委监察部开展了以“激情、专业、价值”为目标的职业化训练，不断提高队伍履职能力。

	2009 年	2010 年	2011 年
信访举报件数	282	245	109
立案受理件数	28	27	25
结案处理件数	24	23	21
受党纪处分人数	13	10	4
受政纪处分人数	12	16	18
解除劳动合同人数	9	3	2
移送司法机关处理人数	11	3	1
受刑事处理人数	8	4	1
纪检监察业务培训场次	-	-	90
纪检监察业务培训人次	700	760	2,084

价值创造 VALUE CREATION

沐朝夕，丰硕茂盛

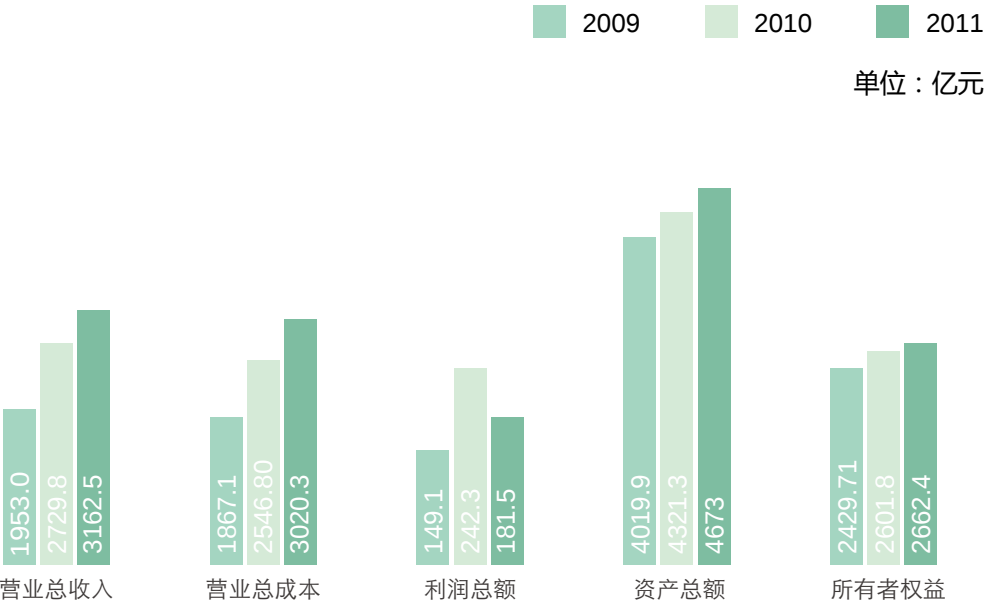
勇于创新，创造价值
旨在构筑共享价值

宝钢是全球盈利能力最强的钢铁企业之一。

2011 年，用占中国钢铁行业 **5.7%** 的产量
创造行业 **21%** 的利润。

直接经济表现

2011年，面对钢铁行业需求增速回落、成本上升和产能过剩，宝钢的钢铁主业继续保持业内最优的市场地位，多元产业整体表现良好，产业结构和发展前景越来越清晰，逐渐成为公司新一轮发展的助推器、平抑钢铁行业波动的稳定器。2011年，宝钢全年完成铁产量4,009万吨、钢产量4,427万吨，实现营业收入3162.45亿元，利润181.51亿元。



兼并重组

宝钢湛江钢铁有限公司于2011年5月22日在广东省湛江市挂牌成立；2011年8月22日，宝钢重组韶钢、广钢的相关协议在广州顺利签署，标志着宝钢在广东钢铁重组方面取得了阶段实质性进展；为湛江钢铁项目开工建设作好前期准备。韶钢股权划转在年末已获国务院国资委审批通过，宝钢控股韶钢51%；宝钢（湛江钢铁）与广钢合资的广州薄板有限公司已于2011年年底组建。上述重组进展为湛江钢铁项目开工建设和宝钢在“珠三角”布局及产品结构的优化奠定了坚实基础。

此外，年内宝钢对地处东南沿海的宝钢德盛进行了重组和初步整合，实现了扭亏为盈，取得2.13亿元利润的良好绩效，有利于宝钢不锈钢资产和布局的优化。

重点项目建设

八一钢铁新疆拜城钢铁基地项目

受国家发改委委托，2011 年 8 月新疆维吾尔自治区正式核准批复新疆钢铁拜城基地项目。该项目利用新疆地区铁矿石和焦煤资源，按 300 万吨规模建设，环保设施完善，配套建设烧结脱硫设施，以降低 SO₂ 排放。项目计划 2012 年全面建成投产。目前，该项目已开工，并进入全面施工阶段。



梅钢 1420 冷轧项目

梅钢 1420 冷轧项目是国家大型冶金装备自主化的示范工程、南京市重大工程项目，是宝钢自主集成创新的依托工程和提升竞争能力、培育创新机制的重大实践。该项目从研发、设计、制造，到调试、运行等机组建设的各个环节，从工艺、机械到电气、仪表、计算机等机组的各个部分，全都实现了自主化，国内自主化的价值比达到 70% 以上。梅钢 1420 冷轧项目包括酸轧、连退、电镀锡、热镀锌、热镀铝、热镀铝锌等八大机组，使梅钢的最终产品由普通热轧板卷延伸至附加值更高的镀锡、镀锌、镀铝锌板等。通过梅钢 1420 冷轧项目建设，宝钢不仅在大型设备自主化方面迈出实质性步伐，还在项目机制、运行组织模式、风险控制、队伍锻炼等方面取得可喜的成绩。梅钢 1420 冷轧项目也有力地促进了国内装备制造水平的提高。



宝钢股份取向硅钢二期工程

宝钢股份取向硅钢二期工程于 2010 年 3 月开工建设，2011 年 11 月建成投产。工程年设计产能 10 万吨，由轧前准备机组、硅钢精整机组等组成。二期工程的工艺及技术由宝钢股份自主集成，与一期工程相比，二期工程工期缩短了 5 个月。取向硅钢二期工程投产后，宝钢取向硅钢的生产能力、产品档次及品种结构等都进一步提升和优化，高等级取向硅钢和激光刻痕产品比例进一步扩大，可更好地满足国家输变电产业对取向硅钢产品的需求。



宝钢金属武汉制罐项目

武汉宝钢制罐项目是宝钢金属与英和国际有限公司共同投资建设的专业生产铝制两片罐的企业，产品主要为王老吉、可口可乐、百事可乐、青岛啤酒等知名饮品企业提供铝制易拉罐配套供应服务。产线线速为每分钟 1,400 罐，年产能可达 4.8 亿只。2011 年 11 月武汉宝钢制罐有限公司正式开业，这是继上海、河北、成都、佛山之后，宝钢在国内投资兴建的第五家两片罐工厂。



宝钢工程海门钢构项目

为发挥宝钢的技术、管理优势和海门优越的长江水运条件，打造以“数字钢构”为核心理念的专业化制造企业，宝钢工程投资 7.2 亿元新建年产 15 万吨重型高端钢构项目。项目于 2011 年 1 月 26 日开工建设，12 月 23 日建成投产，历时 11 个月，实现了“当年开工、当年建成、当年投产”的目标，刷新了同类项目建设速度的新纪录。建成后，宝钢钢构（江苏）有限公司成为目前全国单体产能最大、全行业自动化程度最高的专业化钢结构制造企业，今后公司将依托宝钢高性能钢材和强大的设计、研发、总包、信息化管理能力，利用海门市滨江核心区域优越的长江水运地理优势，为用户提供高性价比、全方位的钢结构系统解决方案。

宝钢发展氧化铁红综合利用产业化项目

磁性材料作为一种电磁传导的媒介物，被广泛应用于通讯信息、汽车电子、绿色能源等领域，是现代工业的重要基础功能性材料。宝钢发展下属宝磁公司生产的锰锌软磁铁氧体材料是磁性材料中应用领域最广、用量最大的一类。经过十多年的探索发展，宝磁公司在钢铁副产品及再生资源的综合利用上已形成了比较完整的产业链，成为宝钢循环经济产业的重要支撑单元。位于江苏海门的氧化铁红综合利用产业化项目占地面积约 140 亩，以生产中高档磁性材料为目标，设计年产锰锌铁氧体软磁材料 5 万吨，分两期建设。

宁波钢铁 1 × 135MW 余能发电项目

为提高宁波钢铁的余能余热利用水平，确保能源高效回收利用，最大限度实现节能减排，宁波钢铁 1 × 135MW 余能发电项目建设 1 台 135MW 汽轮发电机组（配 1 台 400 吨 / 小时全烧煤气锅炉及相应附属设施），以宁波钢铁富余高炉煤气为主燃料。项目于 2011 年 9 月建成投产，设计年发电量达 6.6 亿度，节约标煤约 21 万吨。

技术与管理创新

技术创新体系建设

2011 年，公司围绕《技术创新体系建设行动方案》，重点推进体系建设十大任务，技术创新体系架构趋于完善，运作机制得到进一步优化。为打造高水平企业研发平台，宝钢对以研究院为核心的研究开发体系的资源优化整合，制定研发体系优化方案，明确了研究院及各技术中心的管理关系。此外，工程技术等产业板块也已着手构建具有产业特色，面向市场竞争的产业链协同创新体系。

主要创新成果

（1）坚持技术领先战略，持续开展高端产品创新和核心技术研发，持续提升市场竞争力。宝钢在世界上率先采用 Q&P 技术实现了第三代先进高强钢 -QP 钢的工业化生产；取向硅钢 0.27mm 规格最高等级产品 B27R085 实现批量生产，产品性能达到国际先进水平；掌握了镍基合金油套管产品关键制造技术，实现了钢种和规格的全覆盖；铁道车辆用高耐蚀钢 S450EW 实现了批量供货，使宝钢成为在国内率先成功研制出第三代铁道车辆用耐候钢的企业。第三代氧化物冶金、第三代 TMCP 等新技术取得显著进展，薄带连铸工业化、热态渣生产矿棉等环境友好技术进入工业化试验阶段。

（2）发挥产业协同优势，多元板块技术实现突破。工程技术产业加快专有装备技术研发成果的产业化，LF 成套装备技术、高温烟气全余热回收装置、无损检测 (NDT) 等装备已成功实现工业应用；金属深加工产业重点推进高性能切割钢丝、DI 材减薄制罐等产品和技术的开发，高性能切割钢丝的研发取得突破性成果，两片钢罐减重技术研究取得新的阶段性成果，已研制出 ϕ 0.115mm 的切割钢丝；钢罐用 DI 材从 0.225mm 全面切换为 0.220mm 规格；同时，“钢厂尾气制乙醇”示

项 目	单 位	2009 年	2010 年	2011 年
R&D 投入比例	%	1.2	2.0	2.0
R&D 投入金额	万元	233,800	509,794	635,159
新产品销售率	%	18.6	17.6	18.8
专利申请（受理）数	件	914	1,426	2,287
科研项目经济效益	万元	151,125	226,300	233,530
技术贸易合同额	万元	11,345	9,485	9,462
技术贸易数	件	-	-	63
技术推广产生的经济效益额	亿元	-	-	2.649

范工程等新兴产业项目正式启动。生产服务业在资源利用方面取得重要进展，经过多年研发，掌握了超高纯氧化铁产业化研究关键核心技术，建成了国内第一套年产 1,000 吨超高纯铁红中试线，打破了 JFE 等氧化铁制造企业的技术壁垒。

技术贸易案例

宝钢滚筒渣处理技术 (BSSF) 是宝钢历经十年开发出的一种先进、环保的渣处理技术，不仅解决了在钢渣处理中的环境污染问题，同时也解决了钢渣资源的回收循环再利用问题，目前已成功输出到马钢、酒钢、印度 JSW、韩国浦项等国内外钢厂。2011 年，宝钢输出到韩国浦项的 2 套渣处理装置顺利投产，解决了困扰浦项多年的渣在线快速处理及环境污染问题，同时启动了第三套装置的合作。此外宝钢还与俄罗斯卡拓钢厂、浦项印尼、浦项巴西等钢厂进行了技术交流，不断推介宝钢技术，提升宝钢的技术影响力。

技术创新案例

2011 年，宝钢汽车板凭借研发底蕴和技术优势，以 49.5% 市场占有率继续保持国内市场的龙头地位，新产品研发取得新突破。在汽车板研发方面，宝钢在世界上率先实现了第三代先进高强钢 -QP 钢的工业化生产，9 大类 24 种超高强钢产品实现稳定生产，其中冷轧薄板实现最高强度 1,500MPa，热镀锌实现最高强度 1,180MPa，达到了国际先进水平。

提升资产运营效率

提升资产运营效率，是宝钢近两年应对危机、优化资源配置的一项重大的战略措施，也是一项系统和长期的工作。宝钢全面推进资产运营效率管理，在企业经营中进一步强调投入资本的产出效率，推动企业经营者在追求盈利增长的同时，也开始注重资源的优化配置和投入的有效回报。宝钢通过提升资产运营效率，降低资本占用，“瘦身”资产负债表，“夯实”资产负债表。

为了配合资产运营效率管理工作的推进，宝钢引入了以经济增加值为核心的经营业绩考核指标体系，既体现了回报股东的要求，又反映了对全部资产使用效率的要求，树立了资产运营效率工作推进的目标。

宝钢积极探索提升资产运营效率的方法及思路，认真总结实践中好的做法，在集团内进行宣讲和推广，与之配套的激励机制也在紧锣密鼓地制定之中，给公司和每一位管理者都带来前所未有的机遇和挑战。各单元结合自身特点，提出了诸多提升资产运营效率的方法及思路，并开展了卓有成效的工作，效果初显。在资产效率提升的思路指导下，各家不仅在环境经营、产融结合、投资决策等方面有所创新，还在传统的库存管理、流程优化、计划管理等方面，结合信息化技术和经济增加值理念，取得良好的效果。2011 年末，在宝钢日报上连续 3 天用整版篇幅，报道了 9 家公司累计 17 个最佳实践，同时展开了优秀最佳实践评选；最后经过评选，得出了 5 个优秀最佳实践。

宝钢发展公司《进入管理机制融入经营实践》

宁波钢铁《从废弃物中捞回 1.6 亿元》

宝钢金属《以能源看板增强盈利能力》

宝钢化工《修剪枝叶促进产品优化》

八一钢铁《减少环节增效优化路径降本》



面向集团集团内管理人员的资产效率人员培训



为深圳中集作资产效率培训

技术交流与合作

技术交流

宝钢高度重视与同行的技术交流与合作，共同探讨应对“钢铁微利时代”的方法和途径。

技术交流

2011 年宝钢先后组织参加了和国际钢协、日本钢协、日本新日铁和 JFE 钢铁公司、台湾中钢、韩国浦项制铁、德国钢协以及日本神户大学的技术交流活动。

宝钢与台湾中钢、韩国浦项制铁公司以及日本钢协已经形成了定期的技术交流合作机制。2011 年 2 月，由宝钢集团有限公司总经理何文波先生带领的宝钢技术交流团组对台湾中钢进行了访问，在能源环保领域有深入的交流和细致的对标，双方相互坦诚交流，收获颇丰。9 月份，由宝钢股份公司总经理助理王建跃先生带队，就节能减排技术和管理经验、CO₂ 减排技术研发和发展趋势等方面，对韩国浦项制铁、日本新日铁和 JFE 三大钢铁公司进行了深入的交流访问。

年内，宝钢还与国内钢铁企业以及相关科研院所开展了多方面的技术交流活动。

合作发展

2011 年 4 月 9 日上午，宝钢－澳大利亚联合研发中心在澳大利亚昆士兰州布里斯班市正式成立。中共中央政治局常委、全国政协主席贾庆林，宝钢集团公司董事长徐乐江，昆士兰大学校长保罗·格林菲尔德、副校长遼高清共同为该中心揭牌。宝钢－澳大利亚联合研发中心由宝钢和昆士兰大学共同发起，并联合新南威尔士大学、蒙纳什大学、卧龙岗大学参加，各方将围绕新材料、新能源技术、节能及环保技术等领域开展研究与开发。

2000 年，宝钢与上海交通大学联合成立了汽车板使用技术联合研究室。多年来，双方坚持优势互补、资源共享，对宝钢汽车板发展战略需求和使用技术难题进行联合攻关，承担了国家 863 计划、上海市重大基础研究项目、上海市高新技术产业化重点项目、宝钢以及汽车用户的一大批科研课题，先后获得国家和省部级的多项奖



与浦项制铁技术、管理人员交流



与新日铁技术、管理人员交流



与台湾中钢交流

励。合作研究成果“汽车板精益成形技术体系”，被由多位院士组成的专家组鉴定为中国汽车板的重大创新技术，在国内钢铁业、汽车业赢得赞誉。2011 年，双方签署了新一轮合作协议，明确了重点合作领域、合作方式、知识产权等内容。为充分发挥各自的优势，双方商定：结合宝钢汽车板发展战略目标，进一步加强产学研合作，在汽车板设计制造领域形成核心竞争力，将联合研究室建成具有自主创新能力，总体水平国内领先、国际先进，并在某些方面达到国际领先水平的汽车板创新开发平台和基地。

2011 年，宝钢与北京科技大学签署了第二轮战略合作协议。新一轮合作本着“优势融合、互利互惠、讲求实效、共同发展”的原则，以国家“十二五”科技发展规划、国家新材料产业和钢铁行业“十二五”发展规划为指导，发挥北科大院士、科技人才、科研装备等科技优势及宝钢产业优势，主动融入国家创新体系，促进科技成果向现实生产力转化，推动重大技术创新和突破。

积极支持国际钢协的可持续发展相关工作

2011 年，公司加强了“worldsteel/ISSF－宝钢专业委员会”虚拟团队的建设工作，调整优化了各专业委员会主任委员、联络代表以及委员会挂靠单位。

作为国际钢协的成员单位，宝钢一直积极参与其环境技术委员会、环境政策委员会和可持续委员会的项目活动，利用国际钢协的沟通平台关注钢铁行业政策法规和各类国际环境组织动态，共同应对钢铁行业近期和将来面临的环境问题。

2011 年，宝钢成为国际钢协“清洁大气项目”主席单位，该项目的内容是就粉尘污染控制技术、应用实绩、法规政策、管理实践等方面进行技术交流并对行业环境改善进行指导，目前有 15 个国家的 22 家著名钢铁企业参与该项目。2011 年 3 月份，宝钢在上海主持召开了清洁大气项目启动会，来自安赛乐米塔尔、蒂森克虏伯、塔塔钢铁、现代钢铁、Rautaruukki、鞍钢、武钢、首钢等国内外知名钢铁公司在内的 35 名项目成员和领域内专

家出席了会议，与会者围绕项目内容、目标、进度等方面行了热烈研讨。

同时，宝钢还应邀作为“中国 2020 项目”的项目主席单位，该项目的目的是深入了解中国钢铁市场在未来十年的前景。项目关注中国钢铁行业对世界钢铁行业的影响、中国钢铁行业的动态和发展，分析影响中国钢铁行业的重要因素及与中国钢铁行业建立紧密联系和深入交流。

2011 年，宝钢承办了国际钢协可持续发展委员会（SUSCO）年度工作会议。来自德国、英国、巴西、日本、韩国、印度等国家的钢铁企业和来自台湾中钢、鞍钢、武钢、宝钢等中国钢铁企业，以及来自国际钢协、中钢协、中国金属学会等组织的 20 余名专家出席会议。与会人员就钢铁工业可持续发展课题进行了专题研讨，对 SUSCO 目前组织开展的产品生命周期项目、风电用钢项目、可持续发展指标和行动计划项目等进行了研讨和交流，并举行了宝钢专场技术交流会。会议期间，与会代表还参观了宝钢生产现场，宝钢在可持续管理方面取得的成绩给与会代表留下了深刻印象。

环境经营
ENVIRONMENT MANAGEMENT

洁无暇，天高云淡
爱自然，绿色创想
旨在构筑共享价值

宝钢用生命周期评价 (Life Cycle Assessment, LCA) 方法量化评估钢铁产品全生命周期过程的环境负荷和环境影响。寻找环境友好产品，帮助全社会节能减排。

以空调压缩机主要原材料之一无取向硅钢片为例，生产每公斤高牌号硅钢产品 B35A300 会在生产阶段增加碳排放 **0.09%**，但在空调压缩机使用时可降低碳排放 **3.8%**，每年可为社会减排二氧化碳 **85.7 万** 吨。

绿色愿景

成为绿色产业的驱动者

绿色宣言

面对时代的变化，面对自然资源急剧消耗和生态环境日益恶化，全球性环境问题层出不穷的现状，宝钢勇敢接受挑战，选择环境经营的道路，将满足社会对环境的要求视为一种机会，并成为经营的重要组成部分。2011 年，宝钢向全社会发布《绿色宣言》，承诺实现钢铁生产过程的节能减排，开展生态设计，开发生态产品，并整合环境技术，发展环境产业，为社会提供更加优质的、可靠的、环保的、并不断持续改善的产品和服务，迎接新时代。



宝钢绿色宣言

宝钢是中国钢铁业先进制造技术的领头羊、环境友好型产品及服务的提供者，同时，宝钢也是绿色钢铁产业链的倡导者和实践者。在促进人类现代舒适生活的同时，保护环境、降低环境负荷是我们责无旁贷的使命。我们承诺：

一、开发高能源效率和高资源效率的制造工艺，开发和推广高能源效率和高资源效率的产品和系统，与用户分享先进的环境设计理念和技术，向社会提供环境绩效优良的产品和服务。

二、符合环保法规要求是我们的最低标准。保证制造过程中不故意添加法律法规禁止的对环境与健康有害的物质，同时降低产品在使用寿命中对环境产生的有害影响。

三、优先与环保绩效良好的供应商、分包方合作，提升供应商在可持续发展方面的意识和绩效，同时积极为客户提供绿色解决方案，致力于共同打造绿色产业链。

四、发布基于生命周期评价的产品环境声明，公示我们核心产品的环境绩效，方便顾客和其他相关方比较不同产品全生命周期的影响。

五、积极开展与政府、企业及国际间合作，推广应用国际间的研究成果，与各国先进节能及环境改善技术同步发展。

提高产品性能的同时降低对环境的不良影响、实现企业和环境的和谐发展是宝钢矢志不渝的追求，环境经营将始终贯穿于宝钢的发展战略、业务流程、日常运营之中。我们会一如既往地探索钢铁工业可持续发展的途径，塑造崭新的社会角色，共创美好的未来。

绿色制造

绿色管理体系

管理方针

严格遵守国家节能环保法律、法规和标准，履行国际环境公约；
实行更严格的内部控制标准，持续减少企业生产和产品使用过程的能源消耗与环境影响；
改进生产工艺，优化能源结构，减少能源消耗，降低能源成本；
对新生生产单元进行系统节能环保改造，保持公司整体的节能环保水平；
推进废弃物的减量化、再使用和资源化，提高返生产利用率；
关注相关方的意见和要求，持续改善社区环境质量；
促进合作伙伴在节能环保管理和绩效方面的持续改进；
关注气候变化，积极参与国内外节能环保交流和合作，推进节能环保技术的研发和推广，改善地球生态环境；
提高员工节能环保意识和能力，促进全员参与节能环保工作。

能源管理体系

2010 年，宝钢股份（总部）和宝钢发展下属宝田公司分别在国内钢铁和水泥行业率先通过国家能源管理体系认证。
宝钢集团在总结 2010 年工作的基础上，2011 年继续完善能源基础管理，提升公司整体能源管理体系运行水平，全面推进能源管理体系认证工作。年内，宝钢股份不锈钢事业部、特钢事业部、梅钢公司、宝通钢铁均通过了能源管理体系认证；宁波钢铁正式启动能源管理体系认证工作，八一钢铁成立能源管理体系建设推进领导小组和管理办公室，也启动了认证工作。

宝钢集团工业企业能源管理体系认证情况	
已经通过认证的企业	正在组织认证的企业
宝钢股份（总部，含钢管条钢事业部总部和宝日汽车板公司）	八一钢铁
宝钢股份不锈钢事业部	宁波钢铁
宝钢股份特钢事业部	
宝钢股份梅钢公司	
宝钢股份宝通钢铁公司	
宝钢发展下属宝田公司	

环境管理体系

公司认为，环境管理体系贯标是做好环境管理工作的基础，因此宝钢股份在国内钢铁业率先开展 ISO14001 环境管理体系贯标认证工作，并且第一家通过了认证。目前，宝钢股份所有钢铁生产单元全部通过了 ISO14001 环境管理体系认证。
八一钢铁于 2005 年通过 ISO14001 环境管理体系认证。
作为一家新型钢铁企业，宁波钢铁公司目前正在进行 ISO14001 环境管理体系认证。
对多元产业中涉及环境管理问题的工业企业，宝钢集团也通过推进环境管理体系贯标来加强其基础管理。目前，集团范围内多元产业工业企业大都通过了 ISO14001 环境管理体系认证。

宝钢集团工业企业环境管理体系认证情况	
钢铁企业通过认证比率	100%
非钢企业通过认证比率	85%

清洁生产审核

2004 年 8 月，当时的国家环境保护总局发布《清洁生产审核暂行办法》，鼓励企业自愿开展清洁生产审核。
2005 年，宝钢股份公司在国内钢铁业独家获得“国家环境友好企业”称号。
2007 年，宝钢股份首批获评中国钢铁工业协会“清洁生产环境友好

企业”称号；同时，宝钢股份不锈钢分公司和特殊钢分公司通过了上海市组织的清洁生产审核。

2008 年，宝钢集团出台相关管理文件，要求各钢铁生产单元积极组织并开展清洁生产审核，2011 年又下发了《2011-2013 年清洁生产达标与绩效提升三年行动计划》，并邀请上海市相关专家对各单位主管领导、能源环保技术管理人员、生产骨干举办专题讲座，进行宣贯培训。

2011 年，在沪企业中，宝钢股份总部和宝日汽车板首次申请清洁生产审核并获得通过，不锈钢事业部和特钢事业部也通过了清洁生产复审。同时，多元产业的化工公司、宝翼制罐公司、宝钢包装钢带公司、宝田公司也通过了清洁生产审核。沪外企业中的八一钢铁、苏冶重工公司、韶关钢铁、河北制罐公司，以及沪内的上海科德公司、江南轧辊公司、宝钢技术机械制造事业部等单位均启动了清洁生产审核工作。

2011 年，宝钢集团通过推行清洁生产审核，从节材、节能、优化工艺、减少排放等方面，制定了 160 项清洁生产方案，预计可取得 9.46 亿元效益，68 个主要钢铁生产工序中 37 个工序能耗较 2010 年明显下降。

宝钢集团工业企业清洁生产审核情况	
已经通过审核的企业	正在组织审核的企业
宝钢股份（总部，含钢管条钢事业部总部和宝日汽车板）	宝钢技术机械制造事业部
宝钢股份不锈钢事业部	八一钢铁
宝钢股份特钢事业部	宝钢工程苏冶重工公司
宝钢化工公司	宝钢工程江南轧辊公司
宝钢发展下属宝田公司	宝钢金属河北制罐公司
宝钢金属宝翼制罐公司	宝钢工程上海科德公司
宝钢金属宝钢包装钢带公司	韶关钢铁
宁波钢铁	

环境会计研究项目

一直以来，宝钢都密切关注环境问题，“管理科学、精品钢材、绿色环保”已成为了宝钢的标签。面对日益苛刻的环境要求，宝钢选择了积极面对挑战，提出了环境经营的战略方向，把环境经营提升到公司战略的高度。为了支撑和配合宝钢环境经营战略目标的实现，宝钢开展《环境会计理论和实践研究课题》项目。

该课题由国资委和财政部共同参与，委托国家会计学院实施具体研究，宝钢为课题责任方。课题启动一年半，形成了宝钢集团环境会计理论和实践研究报告（包括研究分析篇及课题成果应用探索篇）。课题研究报告成果与国际、国内会计理论研究相衔接，突出了宝钢经营实践特点。课题首次实现了环境经营在财务会计与管理会计两个方面的紧密结合，对宏观政策和具体实施均提出了积极的建议，将引导国内企业开展环境会计实践活动。专家们认为，宝钢的环境经营理念符合主流社会的发展潮流，与我国的宏观形势、节能减排趋势相适应，有助于引导企业战略实施、树立科学的经营业绩观，发现和改进管理环境经营“短板”，堵塞管理漏洞，提升企业竞争力、实现可持续发展，同时这也

是社会高度关注的问题，在国家层面也具有高度意义。

课题很好地实现了环境会计理论和实践的结合，及时弥补了我国在环境会计应用方面研究成果贫瘠的现状，对于我国的环境会计研究和实践具有重要的现实意义和战略意义。

——上海国家会计学院院长、教授 / 夏大慰

教育与培训

2011 年，公司加大了在“能源管理和能源管理体系”、“节能减排技术应用”、“清洁生产与环境经营”、“十二五规划期节能减排形势与政策”等方面的培训，完成培训项目 24 项，各类培训班 27 个，培训人数达 1058 人次。同时，针对钢铁绿色制造和企业可持续发展等课题，开设了创新论坛、创新沙龙和专题研究，内容包含“钢铁行业低碳发展之路径”、“绿色产业及绿色能源之发展路径”和“钢铁行业节能减排关键技术和相关对策”等。全年，完成《宝钢环境经营与节能减排》、《能源管理体系》、《能源管理基础与评价》、《节能技术应用与案例分析》和《能源审计及案例分析》等 5 门课程的网络课件制作，为在全集团公司范围内开展相关专题的网络培训打下基础。

绿色生产

节能减排工艺与技术的应用

宝钢从建厂开始就瞄准世界一流水平，采用世界先进节能减排工艺与技术，从源头控制污染物排放、提高能源、资源利用率，持续改善，努力将宝钢建设成具有国际先进水平的清洁工厂。

采用了一系列重要节能减排措施，如：干熄焦技术、焦炉煤调湿技术、烧结矿显热回收技术、烧结烟气余热回收技术、高炉余压发电技术、高炉

富氧大喷煤技术、转炉煤气净化与回收技术、燃气－蒸汽联合循环发电技术等等。

在大气污染控制方面，通过采用高效布袋除尘器和电除尘器，以及采取有效的无组织扬尘控制措施来降低烟粉尘排放；通过控制原燃料含硫率，以及在烧结机和电厂安装烟气脱硫设施等措施来控制 SO₂ 排放。

通过实施“三千”工艺技术（即：干熄焦、转炉煤气干法除尘、高炉煤气干法除尘），通过分质供水、中水回用、雨污分流、围厂河水回用、污

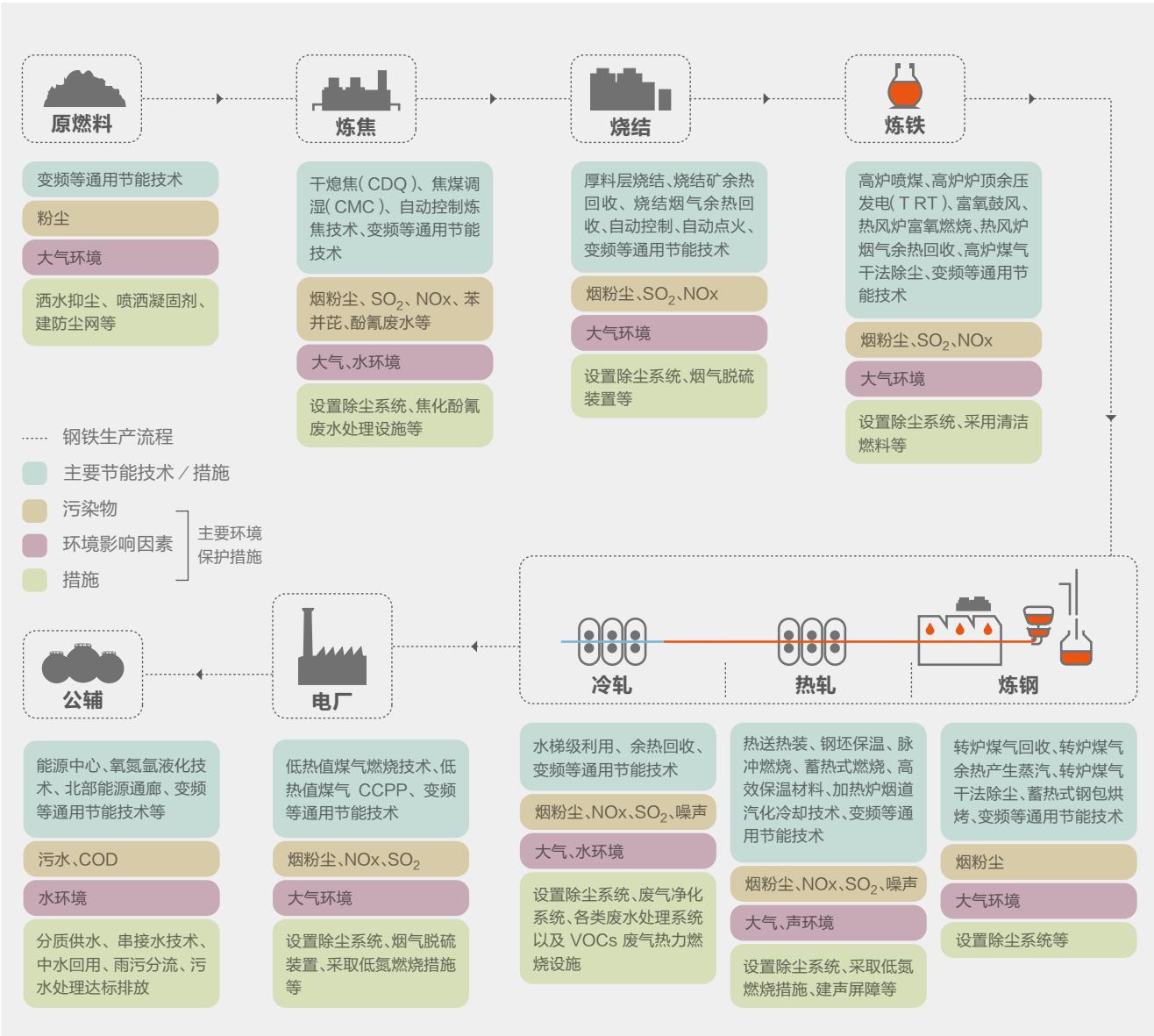
水处理达标排放等节水工艺，减少新水消耗，降低污水排放。

通过技术创新与管理优化，不断加大固体副产资源返生产过程的利用



宁波钢铁 135MW 余能发电厂

全流程节能环保关键技术：



力度，拓展社会化综合利用的渠道，提升其利用附加值，不断提高固体副产资源综合利用率。

宝钢还在薄带连铸、烧结烟气循环利用与减排、钢渣滚筒法处理等方面开发了完全具有宝钢自主知识产权的绿色、低碳工艺技术。

宝钢多元产业的工业企业虽然用能量相对较少，但依然没有放松节能减排的力度，各单位通过淘汰落后、采用先进工艺技术、实施节能技术改造等措施，不断提高能源效率、减少污染排放。

宝钢工程技术集团下属宝菱重工热处理分厂淘汰 6 台盐浴炉，全部改为保护气氛炉或中频淬火设备；淘汰工频熔炼炉，改为节能型的中频炉；新建办公楼采用节能型中央空调系统；宝钢工程技术集团下属江南轧辊公司采用空气源热泵（主要在夜间谷电时段使用）+ 太阳能集热器（主要在白天使用）的组合方式加热浴室用水，年节约用电约 6 万 KWh。

宝钢发展公司下属物流公司利用办公楼屋顶安装太阳能热水系统（如图），替代原先外购蒸汽制热水系统，既节能又降低了相关费用。

宝钢资源公司下属安徽皖宝把矿山开采理解作为一种环境恢复和环境再造活动，严格按照《全国生态环境保护纲要》的相关要求，在矿山开发期间注重生态保护，并在矿山开发的同时进行矿山生态恢复工作，尽量减少和避免矿山开发对生态环境的影响。

宝钢金属下属宝翼制罐公司实施空压机余热利用、清洗烘炉变频改造、生产线通风系统节能改造及绿色照明改造等节能减排项目，年可节约 800 吨标准煤；下属河北制罐公司实施 RO 水处理后的浓水绿化项目，年可节约新鲜水 1.8 万吨，有效地解决了浓盐水直接外排、浪费水资源的问题。

重点节能环保项目建设

项目建设是实现节能减排的基础。2011 年，宝钢集团公司全年启动 130 个重点环保类项目（含资源综合利用项目）和 73 个重点节能类项目，其中 71 个环保项目、47 个节能项目已经建成投产。合同能源管理项目签约 23 项，合同额 5.1 亿元。

宝钢股份直属厂部一炼钢 OG 系统综合改造后蒸汽回收提高到 70kg/t 以上，烟气含尘量降到 35mg/Nm³ 以下；1550 连退机组退火炉完成节能改造；宁波宝新 1# 轧机完成节能改造；电厂启动 1/2 号机组脱硝改造工作并完成了 1 号机改造；梅钢公司和宝通公司烧结新增脱硫系统。

为了充分利用副产煤气，八一钢铁建成 4 # 220t 掺烧煤粉锅炉和 40MW 副产煤气背压发电机组；配套建设了 C 高炉 TRT 装置；完成老区煤场迁建，建成 4 座全封闭煤粉仓，建设 2 座全封闭铁精粉仓，减少料场扬尘污染；启动烧结机回收余热发电、工业废水深度处理及综合利用、烧结机烟气脱硫和老厂区焦炉地面除尘站工程建设。

宁波钢铁建成 135MW 余能发电厂和低压蒸汽发电机组，消纳富余煤气发电并联产蒸汽，节能与减排兼收；建成全封闭原料筒仓；正在加紧建设烧结机烟气脱硫项目和联通宁波钢铁公司和宁波宝新公司的能源通廊项目。

宝钢化工公司宝山分公司完成一、二、三期酚水废水后置反硝化项目，确保废水总氮含量满足上海市新的污水排放标准。梅山分公司为解决现场异味源，完善现场环保设施，保护职工身体健康，配合项目环保验收，对苯类装卸区域、油库筑路油槽区、萘酚区域等七处进行废气治理，改造废气治理设施的同时新增 6 套环保设施，现场环境明显改善，经外部资质监测公司检测烟气排放数据达标。



宝钢发展公司下属物流公司的屋顶太阳能热水系统



宁波钢铁全封闭原料筒仓



八一钢铁全封闭原料筒仓

宝钢发展有限公司不断加大钢铁副产资源的综合利用，年内完成新型建材、磁性材料、废旧油再生等产业化项目的扩大再生产；钢渣微粉、透水砖、掺和料、喷丸料等钢渣制品实现深度利用；不断推进干粉砂浆、脱硫石膏样板房、移动供热等新项目；公司开展了贯穿 2010 至 2011 年度的环境整治工作，组织实施了股份厂区堆场固废场环境综合整治，使区域内环境面貌得到很大改观。中国资源综合利用协会授予宝钢发展有限公司“2011 年全国资源综合利用年度影响力企业”荣誉称号。

宝钢股份继续推进节能专项规划

的实施，在 2010 年成功实施“能效电厂”和“高效炉窑”两个专项节能规划的基础上，2011 年有编制并启动了“高效电机”、“压缩空气节能”、“余热回收利用”和“循环水系统节能”四个节能专项规划，制定项目 50 个，预计节能 9 万吨标准煤。

宝钢股份梅钢公司从电力系统、煤气系统、氧氮氩系统、压缩空气以及其他方面 5 个部分进行梳理，通过对潜力点的分析清晰目标和举措，以实现企业和社会的和谐发展，编制了《“十二五”能源环保技术改造规划》，系统梳理形成节能减排项目 175 个，为“十二五”期间梅钢公司能源环保系统改善提供规划性保证。



宝钢化工苯加氢装置开展环保节能改造

宝钢化工 Litol 加氢装置存在温度高、压力高，操作危险性大，能源消耗量大，为了保证苯加氢装置安全生产，以及降低能耗，宝钢化工本着对社会负责的态度和企业自身经营的需要，对一期 Litol 苯加氢装置进行工艺环保节能综合改造，用先进的低温加氢工艺替代原有工艺。

改造后的苯加氢装置在节能降耗、环保等方面均有不错表现。据 2009 年统计，Litol 加氢装置每吨化学品能耗（不计公辅能耗）为 302.6 千克标煤，改造后苯加氢装置每吨化产品仅消耗标煤 204.5 千克，节约标煤近 100 千克。同时废水水量显著降低，据统计，LITOL 加氢装置运行期间工艺废水发生量约为 2.13 万吨 / 年，改造后苯加氢装置废水量约为 1.18 万吨 / 年，降低废水量近 50%。吨产品污染物发生量也降低显著，改造后装置生产每吨产品产生的 COD、和含氮物较 Litol 加氢装置分别下降 68.64% 和 37.52%。

2011 年改造工程经上海市工程验收合格，工程建安项目获得上海市工程建设“申安杯”。

案例



宝钢化工首创一焦化废水有机物测定技术

仅需预处理 20 分钟，无需任何有机溶剂，便可成功从焦化废水中准确定量出近百种挥发性和半挥发性有机物。宝钢化工在国内焦化行业首创“固相微萃取——气质联用测定焦化废水有机物技术”。与传统技术相比，该技术不仅能对焦化废水中诸多有机物进行准确定量，且过程快速、简便、环保。

目前，国内普遍使用的检测方法存在诸多局限性。如顶空法简便、快速，但方法灵敏度低，仅限于挥发性有机组分的分析；吹扫捕集是一种耗尽型萃取，具有较高的灵敏度，但也具有仪器复杂、昂贵、不适于现场分析的缺陷；液液萃取最为简单，但存在操作繁琐、耗费时间、难以自动化、使用大量有毒有机溶剂等缺点；SPE 方法简便，仅需少量有机溶剂，但操作步骤多，易致组分流失，且仅限于挥发性不强的有机物的分析。

固相微萃取与焦化废水有机物分析中常用的液液萃取等预处理技术相比，仅需 20 分钟，具有快速、简便、环保等优势，且可以同时检测废水中的挥发性与半挥发性有机物，适用范围较广，值得焦化企业进一步推广应用。固相微萃取预处理技术，整个操作过程不使用任何有机溶剂，是一种真正的“绿色”样品前处理技术。

案例

环境绿化

宝钢股份结合“十二五”规划，改善、提升绿化效果。宝钢股份总部编制了“2011-2015 年宝钢股份总部厂区绿地系统改造提升规划”，全年绿化改造总面积 11.13 万 m²，其中新增绿化面积 3.25 万 m²。不锈钢事业部在生产用地不断扩大的情况下，见缝插针，合理布局厂区绿化，厂区绿化面积约 90 万 m²，绿化率近 30%。特钢事业部从 2007 年起每年实施“扮绿项目”美化厂区环境，四年累计新增绿地面积 16 万 m²，绿化率达到 30% 以上。

近年来，八一钢铁每年都投入上千万资金，大规模组织员工对公司周边荒山及厂区、生活区进行绿化美化。2011 年，投资数千万元实施了 30 公顷区域绿化一期工程、垃圾场绿化工程、尾矿坝绿化工程等一系列绿化项目，参加义务植树的人数达 5.4 万人次，新增绿化面积达 6.2 万 m²，共种植各类树木 44.26 万株。通过这些措施的实行，八一钢铁厂区、生活区绿化覆盖率现已分别达到 45.3% 和 50.01%。

2011 年，宁波钢铁加快新建项目配套的绿化项目建设，加强厂区绿化养护管理工作，全年新增绿化面积 2 万 m²，目前厂区绿化率约为 23%。



股份直属厂部优美的环境



宝钢发展有限公司脱硫石膏样板房



2011 年底建成投产的宝钢发展有限公司高炉矿渣资源综合利用改造项目



环境清洁整治义务劳动



八一钢铁厂区绿化

绿色产品

产品生命周期

生命周期评价（Life Cycle Assessment, LCA）是一种量化评估产品生命周期过程的环境负荷和环境影响的方法，不仅为宝钢“环境经营”战略提供了环境管理和核算工具，更重要的是为支撑“环境经营”提供了一个系统化的思想和方法。宝钢成立的科研大项目“宝钢产品基于LCA的生产过程、环境友好的研究”就是在此背景下立项开展研究的。项目目前共包含了4个研发方向，初定有15个子项，宝钢内部共18个相关单位一起开展研究。

2011年，宝钢LCA研究取得突破性进展，成果应用于产品环境声明的发布。宝钢制订了环境声明的规则性文件——《钢铁产品分类规则（PCR）》，

并首次发布了经过第三方认证并授权使用其绿叶标签的热轧、冷轧、热镀锌、电镀锌、电镀锡等五大类产品的环境声明，内容包括产品生产、运输及安全使用信息、产品生命周期、循环利用和最终处置信息等。环境声明的发布为国内同行首家，为公众提供了可验证的、量化的钢铁产品环境绩效数据，体现了宝钢的技术领先和社会责任。

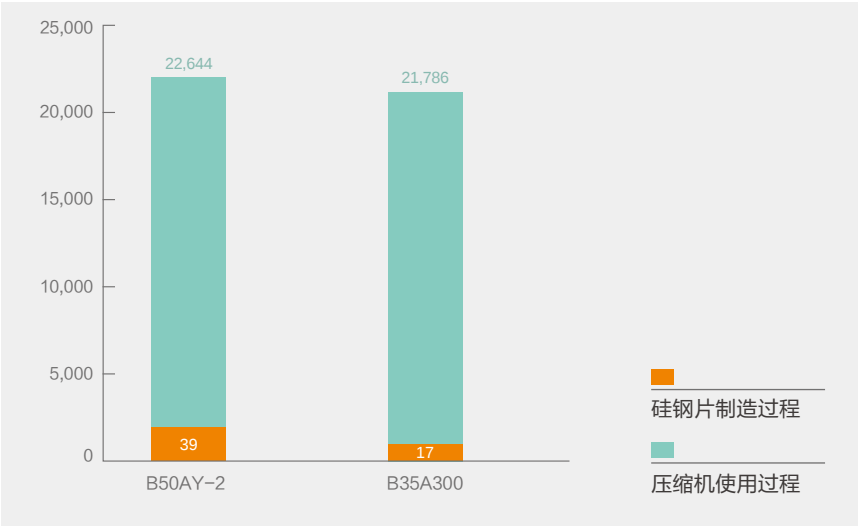
无取向硅钢片是空调压缩机生产中主要的原材料之一，约占整个成本的20%。使用高牌号的无取向硅钢片能够明显提高压缩机的效率与质量。硅钢产品性能的提升，可能会略微增加钢铁制造流程的环境负

荷，但却可能大大减少使用阶段的环境负荷。生命周期评价（Life Cycle Assessment, LCA）提供了一个系统化的科学方法来评估钢铁产品的性能改进对全社会的节能减排效果。

2011 年宝钢与下游空调压缩机制造企业合作开展无取向硅钢产品——空调压缩机的全流程LCA 评价。从LCA评估结果可知虽然生产每公斤B35A300会在硅钢生产阶段增加碳排放0.09%，但在空调压缩机使用时可降低碳排放3.8%。使用B35A300的压缩机比使用B50AY-2的压缩机生命周期碳排放减少3.8%。按该压缩机全国年产量100万台计，每年可为社会减排二氧化碳85.7万吨。

以一台空调压缩机使用的硅钢产品作比较：

	硅钢片制造过程（千克）	压缩机使用过程（千克）	合计（千克）
B50AY-2	39	22605	22644
B35A300	17	21769	21786



环境友好产品

钢铁产品

环境友好产品是指在产品全生命周期内（设计、制造、流通、使用和废弃等）能够节省资源、降低消耗、减少污染物排放，并且对环境质量 and 人体健康的负面影响相对较小的产品。从制造过程评判，钢铁“环境友好产品”一般具有综合能耗低、低碳排放等特征；从使用环节评判，钢铁“环境友好产品”一般具有轻量化、易加工、易维护、无毒无害、延长使用寿命、提高能效等特征。

下游行业	环境收益	防止地球暖化	降低环保风险管理	创建循环型社会
		节能、减少 CO ₂ 排放	环保、化学品管理	循环利用、延长使用寿命
汽车业		- 轻量化、高安全性 高强度薄板、线棒材 - 简化用户加工工艺 激光拼焊板 热成形零部件 液压成形零部件	- 对环境友好材料 无铅热镀锌钢板 无铅易切削钢 汽车用无铬镀锌钢板 - 降低噪音和振动 减振复合板	延长使用寿命，减少废弃 热镀锌高强度（DP 钢） 电镀锌高强度（TRIP，DP 钢） 汽车排气系统用不锈钢 高强耐候钢
食品饮料		减轻饮料罐重量 减薄 DI 材		
家电业		- 简化用户加工工艺 家电用彩涂钢板 自粘结涂层电工钢 自润滑膜处理热镀锌钢板 - 提高电机效率 高效无取向电工钢	不含环境有害物质的材料 无铅热镀锌钢板 家电用无铬热镀锌钢板 家电用无铬电镀锌钢板 家电用无铬热镀锌铝钢板 家电用无铬预处理彩涂钢板	延长使用寿命，减少废弃 热镀锌锌系列产品 热镀锌系列产品 电镀锌系列产品 彩涂系列产品 抗菌不锈钢 家电业铁素体不锈钢（★）
电力、能源		- 提高发电效率 高温高压锅炉管 水电用不锈钢（★） - 提高能源运输效率 高强度高韧性管线钢 高磁取向电工钢 - 减少能源消耗 太阳能用不锈钢（★）		- 提高发电效率 高压锅炉管 高强度钢管 核电用管 核电用不锈钢（★） - 延长使用寿命 化学品储罐用钢 石油储罐用钢 高抗硫油套管
建筑、土木		提高施工效率 高强度高韧性厚板 大线能量焊接用厚钢板		延长使用寿命 高强度系列搪瓷钢 高强度建筑用结构钢 高抗拉强度线材 自洁型彩涂钢板 高韧性高强度结构钢管 高强度耐火耐候钢 高耐久性彩涂钢板 建筑外用高强度铁素体不锈钢（★）
其它		简化用户加工工艺 非调质钢		延长使用寿命 高强度高寿命铁路货车用不锈钢（★）

宝钢的产品应用范围广泛，与日常生活密切相关。家用电器、汽车、饮料罐、硬币、餐具等方面都用到宝钢的钢材。不仅如此，宝钢也参与了较多的重大工程建设。

上海中心大厦项目

上海中心大厦位于浦东新区陆家嘴中心区，是目前国内在建的“第一高楼”。建成后的上海中心大厦与金茂大厦、上海环球金融中心形成“品”字型超高层建筑群，凭借 632 米的超高“身高”和别致的外形设计，也将成为上海新地标。2011 年，宝钢向该项目供应钢材 35,686 吨，其中厚板 30,644 吨、热镀锌 940 吨、无缝钢管 1125 吨，其他 2977 吨。截至 2011 年 12 月底，宝钢已累计供应各类钢材达 41846 吨。



现场建设图

效果图

中国商飞建设项目

中国商飞公司是一家经国务院批准成立并由国家控股的有限责任公司。公司注册资本 190 亿元，总部设在上海。中国商飞公司将在北京、上海、天津等地建设一批大飞机配套基建项目。2011 年，中国商飞在上海的总装制造基地陆续开始启动，首批启动的 10 个单体总建筑面积达 27 万平方米，研发中心二期、客服中心等项目也于同年开工建设。2011 年，宝钢向该项目供应钢材 13,068 吨，其中厚板 4,249 吨、无缝钢管 3978 吨、彩涂钢板 400 吨，其他 4,441 吨。截至 2011 年 12 月底，宝钢已为该项目累计供应各类钢材达 14,383 吨。目前，中国商飞三大中心的总装厂房、ARJ 总装交付中心、数控中心和钣金中心、复材车间、部装车间等十个单体建设项目主体结构施工已按照进度计划顺利完成。



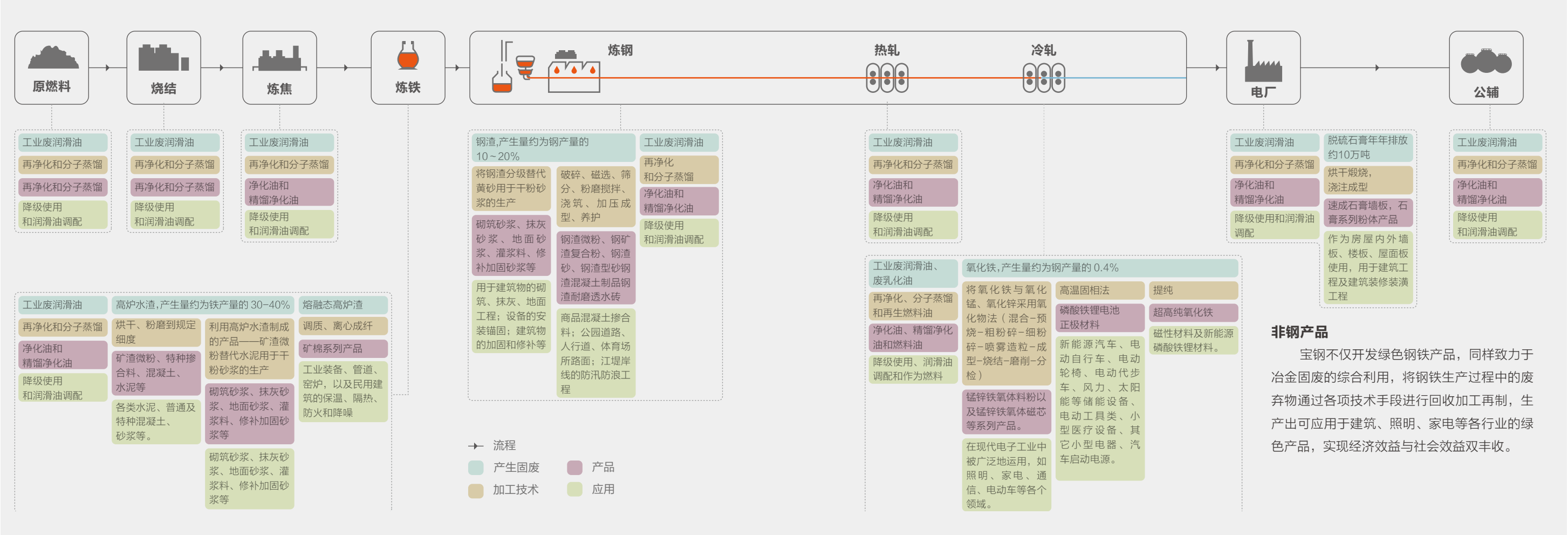
总装车间图

ARJ 制造车间图



工装车间

数控车间



非钢产品

宝钢不仅开发绿色钢铁产品，同样致力于冶金固废的综合利用，将钢铁生产过程中的废弃物通过各项技术手段进行回收加工再制，生产出可应用于建筑、照明、家电等行业的绿色产品，实现经济效益与社会效益双丰收。

绿色产业

宝信软件

长期以来，宝钢工程技术集团宝信软件公司在钢铁行业能源管理系统领域积累了丰富的经验，宝信软件能源中心技术是在现代监控技术和信息技术的支撑下，通过对现场能源数据的采集、加工、分析、处理、统一调度，实现对能源实绩、能源计划、能源平衡、消耗分析等全方位的监控和管理。近几年，宝信软件能源中心技术在国内钢铁业得到推广应用，为中国钢铁行业的节能减排作出了巨大贡献。随着国内节能减排形势的日趋严峻，建材、化工、重型装备等行业积极探索信息化节能减排之路。宝信软件抓住市场机遇，开拓跨领域能源管理系统业务。2011 年，由宝信软件承建的中国一重集团能源管理系统项目投入运行。该项目是国内重装行业节能减排示范工程，也是宝信软件在装备制造行业承接的首个能源管理项目。

宝钢节能

作为新成立的专业从事节能减排工作的单位，宝钢节能技术有限公司（以下简称“宝钢节能”）围绕年初制定的“资源整合、模式设计、制度建设”十二字经营方针，通过梳理业务条线，明确了“能源管理咨询、余热余能回收利用、风机与泵节能、楼宇节能”四个业务发展方向。2011 年 1 月，宝钢节能获得国家发改委全国节能服务公司备案，并加入中国节能协会节能服务产业委员会（EMCA）。年内，宝钢节能主要以合同能源管理的商业模式，为宝钢及社会用户实施风机与泵节能、楼宇建筑节能、余热余能回收等专业化的节

能解决方案与服务，全年共实施 23 个合同能源管理项目，累计需投资 3 亿元，可为客户节约标煤 10.6 万吨，减少碳排放 27.56 万吨。与此同时，针对全新的合同能源管理商业模式，宝钢节能组织内外部相关力量深入研究，完成了“合同能源管理商业模式研究”课题，对于统一合同能源管理的认识、规范运作、提高运行效率，推进节能减排工作向纵深发展具有重要的指导意义。2011 年，宝钢工程技术集团下属工业技术服务公司的“再制造试点实施方案”得到工信部批复，这是该公司继成为国家第一批机电类再制造试点单位后，向辊类、铜板类再制造产业化迈出的坚实一步。

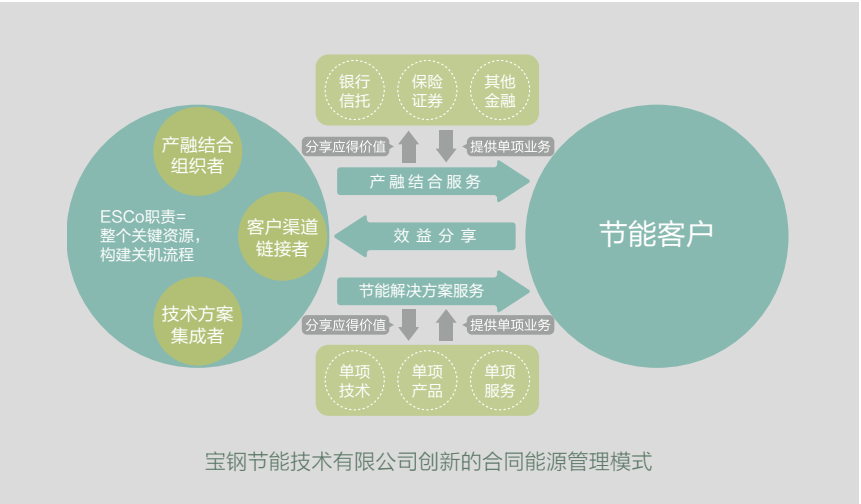
宝钢建筑

2005 年 7 月，宝钢正式加入国际钢协 Living Steel 项目。多年来，宝钢 Living Steel 项目组通过科研与工程的滚动式发展模式，不断建立完善宝钢钢结构住宅成套技术体系。2009 年承建都江堰“幸福家园逸苑”

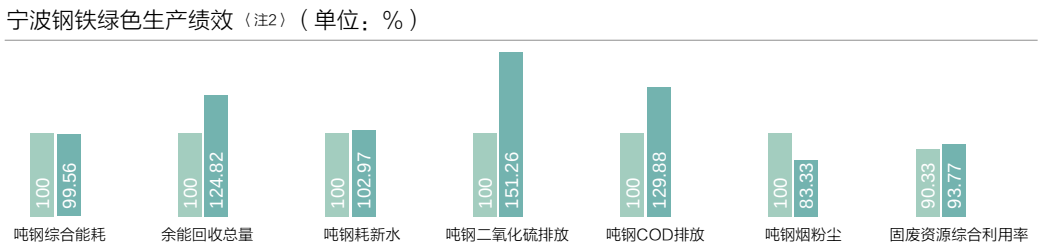
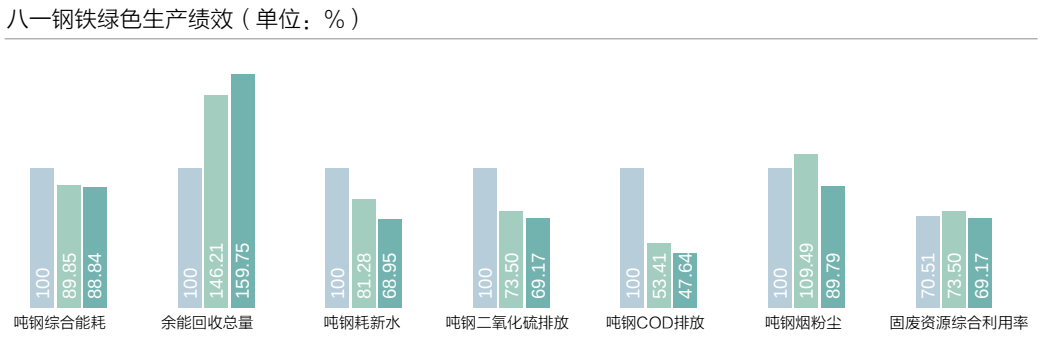
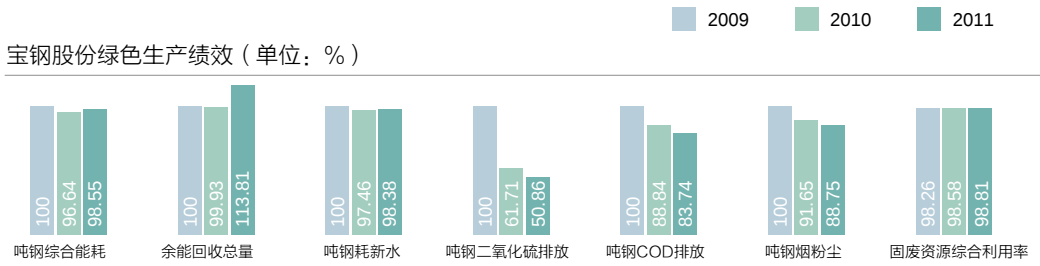
全钢结构安居房项目（7.5 万平米）；2010 年，承接沈阳铁西回迁房工程（7.2 万平米）；自主研发的钢板剪力墙和节点通过国家住建部和地方建设厅的技术鉴定，分别应用于都江堰和武汉钢结构小区示范工程，共获得 9 项国家专利（已授权 7 项）。

钢结构建筑采用装配化施工，其建造周期相较传统建筑可缩短 1/3—1/2，且隔墙不承重，空间可灵活分割，在相同条件下使用面积可比混凝土结构提高 3%—8%。钢结构住宅建造过程中的 CO₂ 排放量较传统住宅建筑降低 20—40%；主体结构可 100% 循环利用、节约资源，避免大量建筑垃圾对环境的破坏。

2011 年 7 月 18 日，在整合集团内部钢结构民用建筑设计、研发、工程、采购等相关资源后，挂牌成立“宝钢建筑系统集成有限公司”（简称“宝钢建筑”）。宝钢建筑致力于打造钢结构建筑的产业链，用工业化、产业化的模式建造城市建筑，实现“像造汽车一样造房子”的梦想。



绿色绩效



注 1：表中除“固废综合利用率”为绝对值以外其余各指标均以 2010 年的相应指标值为基数。

注 2：宁波钢铁于 2010 年基本完成了产线的配套建设，统计数据逐步具备可比性。目前宁波钢铁正由低端产品向附加值较高的中高端产品过渡，随着规格型号的扩展，产品深加工使部分能耗略有增加。

绿色生产绩效

2011 年，宝钢集团继续贯彻中央与集团公司节能减排精神，认真推进各项工作，圆满完成年度计划。全年吨钢综合能耗较年度计划目标低 5 公斤标准煤，万元产值能耗较年度计划下降 4.5%，同比节能量超额完成年度计划 30%；SO₂ 和 COD 分别较年度计划少排放 19.6% 和 31%。

绿色之碑

多年来，宝钢集团及各下属生产单位在节能减排方面作出了巨大成绩，受到社会各界的认可与好评。

- 2011 年，宝钢集团及下属生产单位在节能减排方面获得的主要荣誉如下：
- ★ 宝钢集团获评国资委“十一五”中央企业节能减排先进单位称号；
 - ★ 宝钢集团在美国《新闻周刊》联合两家全球领先的环境研究机构公布的 2011 年“全球 500 绿色企业排名”中首次上榜，列第 359 名；
 - ★ 宝钢股份被评为 2010 年度上海市资源综合利用十佳企业；
 - ★ 宝钢股份不锈钢事业部宁波宝新获评宁波市“2010 年北仑区节能标兵企业”。

员工绩效

EMPLOYEE PERFORMANCE

凝聚力，和谐友爱

依靠员工，共同发展
旨在构筑共享价值

“金苹果”——宝钢正在实施的一项人才战略计划，计划用 8 年 — 10 年培养一批能在国际舞台漫步的、具有国际影响力的技术领军人才。

这是刚过“而立之年”的宝钢为“四十不惑”提前准备的一份生日礼物。“金苹果”计划已取得了 **40** 项阶段性成果，产生经济效益 **9.81 亿元**。

员工是企业基业常青的根本。宝钢牢固树立人才资源是第一资源的理念，坚持以人为本，将“成为员工与企业共同发展的公司典范”列为公司三大愿景之一。以实现企业价值最大化和促进人的全面发展为目标，把员工发展有效融入企业战略发展规划并持续协调推进，加快拓宽人才成长通道，积极探索有效的人力资源开发管理办法，统筹推进“经营管理人员、技术业务人员、操作维护人员”等各类人才队伍建设，营造各类人才脱颖而出、人尽其才的良好环境。

公司积极倡导建设学习型企业和学习型团队，致力于构建具有宝钢特色的“分层、分类、项目化运作”的员工发展与培训体系，通过开展决策人研修、“点善军团—未来创业者修炼营”、金苹果计划、青苹果计划、安全体感培训、新进大学毕业生培训等为各类员工的学习、锻炼与发展搭建宽阔的平台。通过不断运作、优化、完善，逐步形成了统筹规划、分工明确的管理体制，规范有序、运转高效的运行机制，选拔、培养、使用一体化的激励约束机制。同时宝钢高度重视培训保障体系建设，保证培训经费投入，以宝钢人才开发院、宝钢（常熟）领导力发展中心为代表的培训基地网络、师资、教材等基础建设得到不断加强，并初步建成了覆盖海内外子公司的远程教育系统，2011 年专门用于员工培训的经费达到 1.36 亿元。

借助信息化手段，公司及下属单位实现培训需求具体到个人、培训计划网络化推进与实施。根据企业发展战略、岗位能力需求和员工职业发展需要，结合员工年度绩效考核结果反馈，公司及各子公司每年分级分类制定培训计划，保障员工在职业生涯的不同发展阶段都能有针对性地参加相应培训。宝钢十分注重培训的针对性和实效性，不断提高培训的规模、质量和效益。采用“自我培训与传授培训相结合、岗位技能与专业知识培训相结合”的方式，大力推进在岗与脱产、国内与国外、理论学习与实践锻炼相结合等多种形式实施培训，努力满足员工多层次的培训需求，不断提高各类员工的业务水平和履职能力。宝钢人才开发院及相关子公司的培训机构坚持培训创新，持续优化培训内容，不断改进培训方式，切实提高培训实效。同时，强化与国内外知名高校、科研机构以及国际大企业在人才培训上开展合作和交流，邀请国内外知名学者、专家与员工进行面对面交流，积极为员工拓宽培训渠道。

项目类别	2009 年	2010 年	2011 年
员工总数	124,132	118,500	116,702
员工总数中女员工数	27,267	25,199	24,275
● 管理层构成	8.7%	8.9%	8.84%
● 新增员工人数	1,212	2,292	4,684
● 新增员工比例	1.0%	1.9%	4.5%
● 员工辞职人数	1,175	1,378	1,414
● 员工辞职比例	1.1%	1.3%	1.4%
● 高管中女性所占比例	8.3%	10.0%	10.3%
● 海外公司当地员工比例	33.8%	37.8%	42.0%
外协人员数	87,557（人）	68,443（人）	17,455（人）
培训投入	9,364.5 万元	10,038.8 万元	13,624.89 万元
培训人时	—	78.2	111
人均培训投入	885 元	929 元	1317 元
员工薪酬总额	88.9 亿元	96.1 亿元	109.4 亿元
年龄构成分别为：			
● 35 岁以下	34.8%	33.2%	32.8%
● 36-45 岁	37.3%	36.5%	35.1%
● 46-55 岁	26.1%	27.7%	28.8%
● 56 岁以上	1.7%	2.6%	3.3%
学历构成分别为：			
● 研究生	3.5%	4.5%	4.8%
● 大学	18.6%	19.4%	20.4%
● 大专	26.2%	27.3%	27.8%
● 中专以下	51.7%	48.9%	47.1%
职称技能构成分别为：			
● 中高级职称	12.5%	13.0%	13.9%
● 高技能人员（注）	26.7%	26.2%	27.9%
● 其他人员	60.8%	60.8%	58.2%

注：高技能人员——技能等级为高级工及以上的人员

为员工创造发展平台

员工发展制度完善

2011 年宝钢开展员工发展满意度评估工作，通过随机抽取员工参加员工发展满意度评估，引入内部独立第三方评估，人才开发院作为独立第三方开展调研评估工作。2011 年宝钢员工发展满意度为 76.32 分，处于员工发展满意区（70-90 分）。



宝钢（常熟）领导力发展中心

青苹果计划

针对青年高潜人才，继续开展“青苹果”计划。2011 年公司设计、制定了《青苹果学习手册》，建立了“学习公约”、“承诺书”制度，创新了“学习地图”，优化了“学习计划”、“行动计划”及“海外研修 / 岗位锻炼”等方案，实施了学分累计制，开展了第二期青苹果第三次集中培训、台湾研修活动策划及选拔，第三期青苹果开班仪式及第一次集中培训等活动。目前公司已建立起三期共 208 名的青苹果人才队伍。

金苹果计划

2011 年金苹果团队组织、策划和参加了多次海内外学术会议，和国内外多家学术团体开展交流。公司为“金苹果”团队搭建了内部交流平台，成立了“金苹果”专业学术研修会，设立了“金苹果”研修室。同时，公司还注重从人文关怀的角度关注“金苹果”团队成员的家庭和谐与幸福，组织开展了“亲密之旅——金苹果幸

福家庭周末营”等活动。通过“金苹果”团队的共同努力、公司各部门的大力协同，“金苹果”计划已经取得了 40 项阶段性成果，产生经济效益 9.81 亿元，其中有关节能环保和绿色制造技术的研发成功，更将为公司带来巨大的社会效益。

点善军团

为更好引导、促进这些转变，培养宝钢未来“船长型”的创业领军人物。2011 年年初，公司在对现有人才及后备队伍分析，精心挑选了 18 名高层次后备人才及 3 名高潜质青年人才，组建“宝钢点善军团—未来创业者修炼营”，并于 2011 年 7 月正式起航，他们将会经历为期三年的修炼，此次采用一种全新的培训模式，以每季度一期的集中研修和期间形式多样的自主研修，以行动学习、悟道修炼、高层连线、企业家见面、专家授课等方式，启发学员思维，拓展视野，以期达到培养的目的。

员工发展满意度调研内容：

从“两维度、五指标”展开测评分析

一、报告本身维度

1. 符合性指标

员工发展报告内容真实方面

2. 认同度指标

对员工发展报告整体认同度

二、员工发展工作维度

3. 匹配性指标

员工发展工作与战略匹配性方面

4. 有效性指标

员工发展工作组织计划实施、可操作性、具体成效方面

5. 满意度指标

对员工发展具体工作方式、具体工作过程和结果的满意程度方面

钢股份 — 台湾中钢人力资源交流，宝钢股份经营者研修、管理人员任职资格系列培训等重要会议和培训的成功举办，使宝钢尚湖村运行赢得了各方嘉宾的肯定。

搭建员工学习平台

宝钢 e-Learning 起步于 2000 年 7 月，2008 年 10 月进行系统升级改造，实现了覆盖全体员工的目标。系统支持员工在线学习、虚拟课堂学习、离线学习三种 e-Learning 模式，为宝钢员工搭建了随时、随地自主学习的平台。

2011 年宝钢 e-Learning 实施培训项目 388 项，课程 410 门，参与学习 11.6 万人次。宝钢人才开发院培训项目中的近 40% 全部或部分采用 e-Learning 方式实施。

经过连续几年的课程开发，宝钢目前已形成党建与企业文化、基层管理、钢铁产品、钢铁生产工艺、安全事故案例分析和人文素养等具有宝钢特色的系列化网络课程，网络化课程比例近 70%。

宝钢 e-Learning 曾荣获冶金行业现代化管理创新成果二等奖、上海市现代化管理创新成果二等奖、中国企业学习信息化论坛“最佳虚拟教室应用奖”等多项殊荣。

举办首届宝钢青年创业计划大赛，深入推进青年创新创效活动

为发掘创业型青年人才，营造创新氛围，激发青年创业热情，培养创新能力，公司团委联合规划发展部、人力资源部，共同举办首届宝钢青年创业计划大赛。大赛包括了创业大讲堂、预赛暨现场答辩会、IPO 创业之家赛前交流会、决赛、冠军团队与公司领导共进午餐等一系列活动，共吸引了来自沪内子公司共 45 支创业团队、近 200 名青年的热情参与。

持续开展青年职业生涯导航活动

公司团委修订编制了《成长日记》

向新进大学毕业生发放，以记录他们的成长历程，并通过基层团组织广泛开展单位党政领导与新进员工的座谈会、新进员工成长汇报会，引导青年立足岗位，快速融入企业，成长成才。

员工技术创新

专业技术人员的创新工作

宝钢持续打造技术创新体系能力，坚持技术领先战略，致力开展高端产品创新和核心技术研发，其中宝钢股份是集团内部钢铁产业技术创新的领头羊，不断生产出竞争力强的钢铁精品，满足国家经济建设和重大工程的材料需求。同时，宝钢积极推动内部技术协同和技术共享，积极策划和组织对宁波钢铁、八一钢铁等钢铁单元的技术推广与支撑，推动宁波钢铁、八一钢铁等单元的制造能力提升和产品拓展，提升钢铁产业整体技术能力提升，支撑企业应对严峻的市场。

针对高层次技术人才重点开展“金苹果团队研修”、“走近院士、走近用户”等培训，培养具有较强的技术引领能力、研发及技术攻坚能力的技术领军人才；针对骨干技术人才重点开展 TOP10 主题研修，跨区域、跨单位轮岗锻炼等培训，进一步提升其专业技术水平和技术难题解决能力等；针对新进技术人员重点开展专业技术基础知识、基础工具方法培训，夯实其专业基础。同时，推进“全流程工程师”培养工作，持续开展“技术力

宝信软件建立人才培养能力模型

在人才培养方面，宝信结合实际，建立项目经理能力模型和评估机制，从资格评审、聘用授权到绩效评估，通过全过程资格维护，形成了项目经理、高级项目经理到资深项目经理三个等级逐级提升、闭环管理的能力发展管理模式。同时推进美国 PMP 认证，通过培训、学习、交流，实践，持续提升项目经理项目管理综合能力，逐步培养出一支具有国际标准水平的专业化项目经理人队伍。目前获得 PMP 资质 186 名，IPMP 资质 20 名，工信部项目经理资质 46 名，一级建造师资质 24 名。获得公司内部资格认定的情况是：获得资深项目经理资格 92 名、高级项目经理资格 204 名、项目经理资格 553 名、分公司项目经理 116 名。

全流程工程师培养

为了应对当前市场同质化竞争日趋激烈的挑战，提升公司核心产品竞争力，加强技术领先、创新能力，实现公司行业领先的战略发展，宝钢股份基于钢铁制造企业长流程、多专业的特点，针对地开展“区域通”、“工序通”、“领域通（全流程工程师）”等复合型技术人才培养工作。“以产品为主线、以项目为载体、以双向进修为主要手段、以三年提升计划为抓手”的全流程工程师培养工作，系统地开展了复合型技术人才培养，支撑了公司核心产品竞争力的提升。来自炼钢厂、冷轧厂、制造管理部、宝日汽车板、研究院、钢管条钢事业部、不锈钢事业部、梅钢等单位共 12 名培养对象，分别以彩涂、汽车板、不锈钢等产品为主线，围绕彩涂家电料成材率提升、热镀锌产品钢质缺陷攻关等项目，采取了双向进修的方式，参加了第三批全流程工程师培养工作。培养工作的实施，有望使公司产品系统性“瓶颈”问题得到有效解决，在攻克产品制造的全流程成本最优难题上取得突破。

案例

训练营”培训，全面提升其解决问题、技术创新等技术能力。

在技能人才培养方面，以岗位实战能力提升为重点，深入推进“技能健身计划”（注 1）；以设备点检人员能力素质为依据，围绕“职业素养、专业点检技能、设备管理理论、检修实战体验、岗位拓展”五大模块开展设备点检人员技能提升培训；围绕“职业素养与修炼、TRIZ（注 2）基础与应用、名师传道与实战、拓展训练与交流”四个模块组织实施高技能人才训练营培训。

蓝领创新

多年来，宝钢大力推进职工经济技术创新活动，成绩斐然。现在，宝钢平均每天产生专利 6.2 件，48% 由一线职工创造；平均每天产生企业技术秘密 6 件，40% 由一线职工完成。在全国仅有的获国家科技进步奖的 10 名工人中，宝钢有 3 位；在宝钢，两位职工荣获中国“当代工人发明家”称号，11 位职工荣获“上海工人发明家”称号，15 位职工荣获“宝钢工人发明家”称号。上海市总工会到宝钢调研时，对此给予了高度评价，称之为“宝钢现象”。

员工创新工作室

截止 2011 年，集团公司有创新工作室 66 个。

在 2011 年全国科技活动周暨上海科技节开幕式上，上海市总工会向首批命名的 20 个劳模创新工作室颁发了牌匾。宝钢孔利明机电技术创新工作室在这批劳模创新工作室中名列首位，编号为 NO.1。

职工经济技术创新论坛

为进一步总结经验，汲取各家所长，掀起职工经济技术创新活动的新高潮，为宝钢二次创业、科学发展、做强做优打好坚实基础，8 月 25 日，以“岗位创新与企业竞争力”为主题的 2011 年宝钢职工经济技术创新论坛在宝钢（常熟）领导力发展中心举行。国内外知名企业的代表和专家们约 160 人汇聚一堂，交流分享开展员工岗位创新的成果与体会，共同探索新形势下创新工作的新思路。

技术创新成果

公司精心筹划和参加了上海职工科技创新成果展、第二十届全国发明展、第 63 届纽伦堡国际发明展及第 5 届波兰华沙国际发明展，通过国内外的各项交流活动，宝钢的岗位创新成果得到了广泛的关注和高度评价。在全国发明展上，宝钢参展的 146 个项目共获金奖 27 个、银奖 26 个、铜奖 45 个；在纽伦堡发明展上，与来自全世界 30 多个国家和地区的近 800 个发明项目同场竞技，获得 3 项金奖，占中国参展团所获金奖项目的 50%；在华沙国际发明展上，宝钢 8 个参展项目获得了 7 金 1 银的佳绩。

树立先进典型

公司为表彰在宝钢新一轮发展规划中，立足本职、践行诚信、奋发有为，作出突出贡献的优秀员工，每年开展“金牛奖”、“银牛奖”的评选工作。2011 年通过层层慎重推荐和选拔，共评选产生金牛奖获得者 20 名，银牛

	2009	2010	2011
提出实施合理化建议（万条）	11.9	19.1	28.8
实施效益数（亿元）	20.2	23.34	27.74
形成技术秘密（项）	2,375	3,101	—
申请（受理）专利（件）	1,545	1,774	2,289
自主管理（JK）取得成果数（个）	2,464	7,500	11,450

注：2011 年起，技术秘密数不再作为跟踪指标



奖获得者 100 名。当选者中，一线员工与基层技术业务管理人员占比超过 90%。

每年岁末年初，宝钢以年度人物颁奖典礼的隆重方式，表彰立足岗位作出突出贡献的优秀员工，回顾总结年度工作亮点，展示宝钢人在二次创业主旋律下的进步、创造和价值，是具有持续影响力的宝钢文化品牌项目。

2011 年宝钢年度人物颁奖典礼紧扣公司战略和中心工作、紧扣“员工与企业共同发展”的公司愿景，整个颁奖典礼分为“精品宝钢、科技宝钢”、“服务宝钢、价值宝钢”、“绿色宝钢、责任宝钢”、“人文宝钢、活力宝钢”等四个篇章，在表彰劳模先进和技术创新重大成果等奖项的同时，共同回顾 2011 年的动人瞬间，展示集团各产业、各版块引以为傲、值得分享的突出业绩，展示宝钢人的倾情奉献：立足岗位不断创新、实现人生价值、实现企业与员工共同发展的“蓝领创新”代表；承载着宝钢人的光荣和梦想、攻坚克难、高度协同、创造精彩的产销研团队；开疆拓土、满怀创业激情、奋战在各地的宝钢事业开拓者团队；朝气蓬勃、充满激情和活力、多才多艺的年轻一代宝钢员工。

孔利明科技创新小组和王康健创新工作室

全国劳动模范、“当代工人发明家”孔利明是宝钢股份运输部技能专家，他长期保持个人职务发明上海第一。20 多年来，他扎根现场，立足岗位，解决各类设备的疑难杂症，是宝钢职工经济技术创新活动的杰出代表。宝钢“孔利明科技创新小组”成立后，在他的示范、带动下，宝钢涌现出了一大批孔利明式的知识型员工和创新能手。目前，宝钢孔利明式科技创新小组已增至 358 个，小组成员达到 3,500 人，创新小组取得的专利和技术秘密数量不断刷新纪录。

2011 年 5 月，宝钢股份“王康健创新工作室”正式“开张”。它的成立填补了宝钢股份碳钢冷轧领域职工创新工作室的空白。王康健是宝钢股份冷轧厂技能专家，自 1979 年进宝钢以来一直奋战在冷轧生产现场，是宝钢股份碳钢冷轧领域的创新带头人，为企业创效 2.136 亿元。近年来，王康健获得了国家科技进步奖二等奖、全国五一劳动奖章等荣誉，并入选上海市十大工人发明家。

“王康健创新工作室”将采取师徒结对的运作模式，选取冷轧厂内有创新潜力的员工，由王康健带教。首批“徒弟”共三名，分别来自技术、质检和设备领域，分别与王康健签订了为期一年的师徒结对协议书，并明确了创新目标。冷轧厂表示，将积极为师徒带教创造有利条件，并为工作室的创新课题及项目尽可能提供资源支持和实验机会。

案例

注 1：“技能健身计划”以操作维护岗位应具备的实战能力为基础，从基本素质、技能延伸、岗位知识、岗位操作 4 个维度设定体检项目和体检标准，将员工操作能力转化为量化指标，并通过持续训练，从而提升操作维护人员精准操作能力。

注 2：“TRIZ”TRIZ 是俄文 теории решения изобретательских задач 的英文音译 Teoriya Resheniya Izobreatatelskikh Zadatch 的缩写，其英文全称是 Theory of the Solution of Inventive Problems（发明问题解决理论）。TRIZ 是基于知识的、面向人的发明问题解决系统化方法学。

薪酬福利

薪酬福利政策

宝钢积极研究、运用灵活多样的激励方式，从单一激励转化为全面激励，从当期激励走向长期激励；注重改善、拓展员工福利增长空间，充分激发全体员工二次创业的热情。

宝钢推行阳光管理薪酬，通过 e-HR（注1）信息系统实现薪酬发放、统计、监控的全程闭环管理，员工可登录系统自助查询，随时了解自身的各类信息。

员工薪酬总额(亿元)



宝钢坚持以岗位价值为基础，依据员工绩效表现、能力素质确定薪酬标准；坚持市场导向，为各类优秀人才提供具有市场竞争力的薪酬水平。

宝钢根据国家和地方有关政策法规，为所有员工按时足额缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤和生育保险，以及住房公积金；严格执行带薪年假制度；根据企业实际情况，实施了员工意外综合保险、企业年金、健康计划等补充福利，提供工作餐、体检、劳保用品等福利。

2011年，宝钢集团范围内共有137家独立缴费单位参加宝钢年金计划。按国家有关规定，除工作满一

“畅享幸福人生”弹性福利计划

为了满足不同岗位、不同年龄层次员工日益多样化、丰富化的需求，宝钢工程技术集团有限公司探索试行“畅享幸福人生”弹性福利计划，建立“核心+可选择”弹性福利体系，给予员工福利选择和决定权，实现“我的福利，我做主”。试行期间公司设置健康保障、家庭关爱、品味生活三大类、七个可选福利项目，今后还将根据员工需求和实施反馈意见进行调整。弹性福利计划凸显了“员工终端检验”理念，以适应员工个性化需求为出发点，不断完善了企业薪酬体系，提高薪酬激励的科学性、合理性、有效性和竞争性。

案例

宝钢海外员工 EAP 项目

为加强对公司海外员工的人文关怀，进一步支撑和保障海外员工的健康发展，公司在集团内策划实施 EAP 项目（EAP 是英文“Employee Assistance Program”三个单词首字母的缩写，通常翻译为“员工帮助计划”）。公司向海外员工发放 EAP 宣传手册和服务卡，开展内部和外部的 EAP 服务项目，如员工家庭事务援助、公司政策解读、人力资源相关业务办理以及面对面和电话咨询相结合的心理咨询等，帮助海外员工解决后顾之忧，缓解工作压力，放松身心。宝钢资源在国际化进程加速发展的关键时期，面向外派员工推出了“员工发展辅助计划”——EDAP，即 Employee Development Assisting Program。从外派员工支持系统、常规研修、月度主题讲座与活动等三个模块入手，全年共向外派员工发放 50 套爱心咨询子母卡和 50 份关爱包裹，定期与外派员工电话沟通 200 余次，向 250 人次发送关爱邮件，组织十余场主题讲座和活动，引导员工树立正确的心理健康观、职业发展观，排解工作压力，塑造健康、愉悦、高效的精神状态。

案例

职工文体活动

2011年宝钢举办了第九届职工艺术节。本届艺术节由五个部分组成，“精彩员工”第六届班组才艺文化比赛、纪念建党 90 周年“歌声献给伟大的党”红歌会、“精彩宝钢”一双感动故事会、“感知宝钢”一员工书法、篆刻作品集、“宝钢风采”一最佳实践者事迹绘画集。经不完全统计，直接参加集团和基层单位各项活动的人员达 3 万余人次。

为丰富职工文体活动，2011年共开设数码摄影基础、瑜伽、声乐班等各种培训班、讲座35个，共有1,500余人次职工参加。“团队手拉手”职工体育系列活动从3月份开始，每月一项活动，已经举办了网球、羽毛球、桌球、象棋、游泳、大怪路子、桌游等活动，数千名职工参与。七月份，宝钢承办了“宝钢杯”上海职工游泳比赛，200余名来自上海各单位的运动员参加角逐。

员工健康计划

2011年宝钢集团“员工健康计划”主要完成二大任务，健康计划的管理：做到运行有序，内容多样，职工满意；网络平台建设及管理：做到功能丰富，高效快捷，受众广泛，服务优质。

截至 2011 年，宝钢集团在沪企业共有 10 家单位实施健康计划。截止到 12 月 31 日，新增人数为 14,539 人，总覆盖人数为 60,779 人；已有 39,054 人通过健康计划场馆参与健身活动，参与率为：64.25%。新增健身场馆 11 家，目前宝钢员工利用健康计划参加健身活动的场馆遍布全市，已达 25 家。

	慰问金		助学金		医疗救助	
	金额（万元）	受助人次	金额（万元）	受助人次	金额（万元）	受助人次
2009	1,282	24,037	104	1401	511	2,283
2010	1,182	24,203	91	902	847	2,070
2011	1,732	24,647	105	1,190	865	3,683
合计	4,196	72,887	300	3,493	2,223	8,036



国老年大学协会评为全国老年教育宣传工作先进单位。

2011年学校还开展了《宝钢老同志学习需求调研》的课题调研活动;校务委员会审议通过了《宝钢老年大学2011-2015年发展规划》；编写《中医保健》和《老年人常用英语》两本教材。

丰富老年人生活

成功举办了第七届宝钢老年人艺术节，共计1,550人次参加了声乐、舞蹈、服饰、演讲、戏曲、书法、剪纸、绘画、摄影、手工制作共10个大

类的展评活动。开展了宝钢第五届“健康老人”评选，42名离退休老同志入选。

宝钢的活动室、活动中心、老年大学始终免费向社区离退休人员开放。宝钢老年大学学员、淞涛诗社成员多次到杨行社区、宝山养老院等地义务演出。宝钢离退休人员已成为社区文化建设骨干。

宝钢关心下一代工作委员会通过开展结对活动，为培育高素质青年职工作出了贡献：为青年职工和新进大学毕业生宣讲宝钢文化、宝钢精神，为青年职工传授专业经验、辅导论文撰写和论文答辩，为青年员工交友牵线搭桥。宝钢老专家、老科技工作者联谊会成为发挥老同志为宝钢发展发挥余热、保驾护航的新平台。



注 1：“E-HR”

人力资源管理信息系统，是将先进的信息技术运用于人力资源管理，为公司建立人力资源服务的网络系统，使人员管理电子化，提高人力资源工作效率，优化人力资源管理流程，改善人力资源管理部门服务质量，为实现公司的战略人力资源管理目标提供决策支持。

保护员工安全

安全文化是珍爱生命的人本文化、是知法守法的法制文化，是卓越企业的管理文化。“严格苛求的精神、学习创新的道路、争创一流的目标”是宝钢的企业文化，也是宝钢安全文化的主线。严格苛求、关注细节是宝钢安全管理的基本要求，避免事故发生就要做到严格苛求和关注细节。学习创新、追求卓越是宝钢安全管理的原动力，安全管理就是永不停顿找差的管理。争创一流是宝钢安全管理的最终目标，安全工作就要做到“100”，安全第一、事故为零、违章为零。

公司完善安全体感培训中心建设，提升安全培训的针对性；通过推进安全生产标准化建设，验证职业健康安全管理体系运行的有效性；开展安全联合巡查，突出重点区域安全专项整治；对建设项目安全合规性管理进行系统梳理；创新职业健康管理模式；加强危险化学品管理和重大危险源备案工作，完善应急管理体系，提高事故处置能力；深入开展安全生产隐患排查治理工作，提升安全保障能力；推进安全系统人力资源素质提升；强化消防安全管理工作；努力推进各子公司落实安全生产主体责任，提升公司整体安全生产管理水平。

年度	伤害频率 (百万工时伤害人数)	伤害严重率 (百万工时损失工作日数)
2011	0.15	243.74
2010	0.17	117.93
2009	0.29	106.94

完善安全生产体系建设

建立每月第一周周四职能部门联合巡查制度

每月第一周的周四由各单位分管安全领导带领职能部门人员深入生产施工现场进行安全联合巡查，并将巡查情况纳入各单位责任者安全履职评价内容。各单位在安全联合巡查中坚持PDCA+认真，巡查人员与现场管理者和员工通过确定、停下、观察、讨论、记录与反馈进行对话，重点突出巡查工作作为基层安全管理服务、支撑解决现场问题的能力，收到较好成效。

创新职业健康管理模式

监督各单位规范职业健康管理；优化职业健康体检流程，提高体检效率；推进职业危害区域化管理，在宝钢股份直属厂部范围内全面推行职业危害区域化管理。培育职业卫生专业检测评价队伍，宝钢工业技术服务有限公司取得了国家认可的专业检测资格证。

推进安全系统人力资源三年提升计划，提升安全职业化能力

出台了安全系统人力资源提升指导意见，通过集中培训和奖励等方式，在推进安全系统员工培训取证的基础上，鼓励一线管理者取得注册安全工程师资质。搭建内部的岗位交流和岗位锻炼平台，通过内部交流和岗位锻炼，在推进知识共享与交流的同时，提升集团公司安全系统员工的能力素质。

加强安全教育培训的针对性和有效性

从新进从业人员抓起，实施安全体感式的入门培训；从管理人员素质抓起，实施管理研修式的提升培训；从带班作业长抓起，实施伙伴牵手式的互动培训；从一线班组成员抓起，实施自主管理式的班组培训。

(1) 宝钢投入300余万元建立了安全体感培训中心，通过模拟机械伤害、高空坠落、触电伤害等安全事故的发生，让培训者在观看、参与、体验的过程中，对安全事故的危险性和引发的后果有更深入的了解。培训者通过在真实或模拟环境中的具体活动，获得亲身体验和感受，并通过与团队成员之间的交流获得初步的教训，再由培训老师将正确的操作规程以及安全技术知识进行讲解，最后通过反思及体会后学会正确的操作技能及安全知识。共设5个实训室、近30个培训项目，具备每天50人、每周250人的培训能力。截止2011年底，已有9000余名员工在该中心接受了培训。

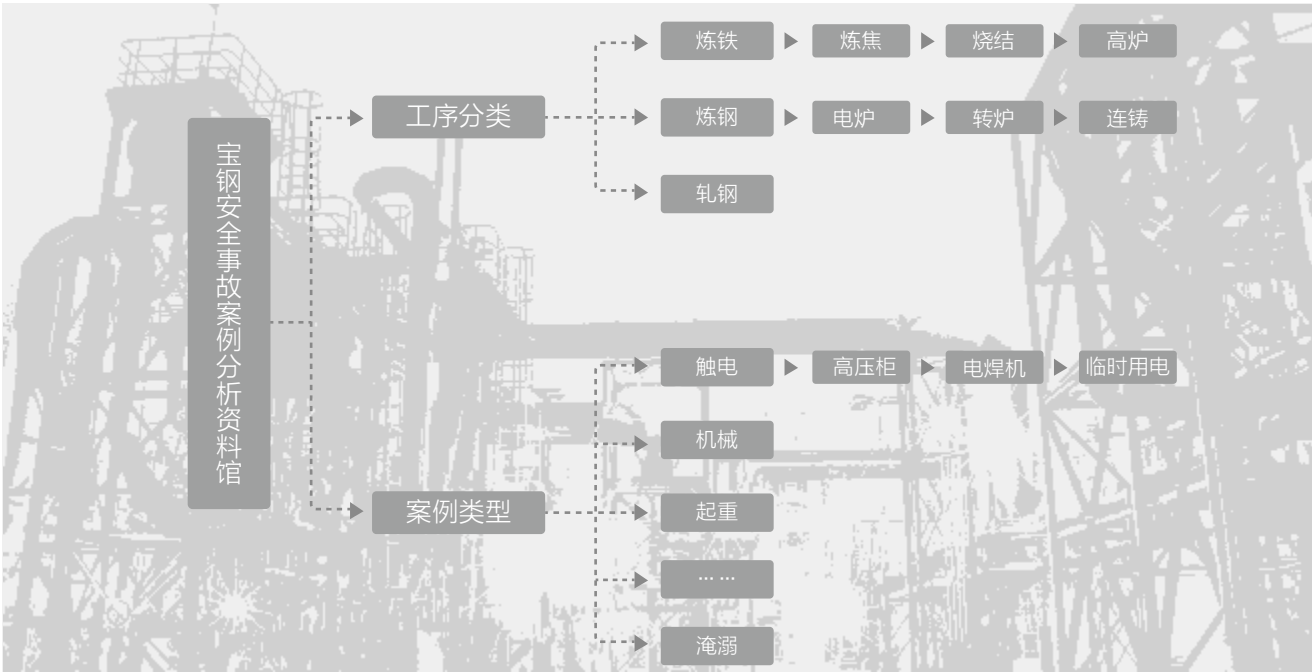
(2) 宝钢搭建了主题为“共筑心中防火墙，搭起生命安全网”的网上安全事故案例多媒体馆，对各类事故都设计了案例回放、要因分析及对策

措施三个学习环节，形象生动的动漫设计，有助于提高员工的安全学习兴趣，从而提高安全教育的有效性。自2011年11月宝钢安全事故案例多媒体馆在宝钢学习平台上开通以来，已有4200余人在线学习了该项课程。

大力推进安全生产标准化建设

国家安监总局将宝钢列为全国推进安全生产标准化22家典型示范企业之一，各单位通过与《企业安全生产标准化基本规范》及炼铁、焦化、烧结、炼钢、轧钢、煤气六大标准的对标找差、自查自改，验证职业健康安全管理体系运行的有效性，提升自身安全管理水平。宝钢股份整体具备了安全生产标准化一级企业的评审条件，宁波钢铁部分单元通过了安全生产标准化二级企业的评审。

“宝钢安全事故案例分析资料馆”建设原则：学员学习直接便捷、结构简洁明了、页面简约清晰。主要资料是WORD、PPT格式和多媒体课件，以网页的形式搭建“宝钢安全事故案例分析资料馆”。



员工沟通

宝钢员工网络论坛

宝钢员工“桥”论坛自 2010 年底正式上线后持续蓬勃发展，论坛用户数稳步上升，截至 2011 年底已近 4 万，月登陆人次数逾 36 万。2011 年，“桥”论坛新增生活百事通、心灵氧吧、集团总部机关交流专区、青苹果乐园、归国留学人员之窗等版块，发起“最佳实践·我行我秀”第三季活动、“宝钢青年形象大使评选活动网络投票”等，得到了员工的鼎力支持。公司党政制定并下发了《关于进一步发挥宝钢“桥”论坛作用的意见》、《宝钢员工网络论坛管理办法》等文件，进一步促进了“桥”论坛发展和“7 天必有回复”制度的执行。“桥”论坛的工作得到了上级领导和兄弟单位的关注，国务院国资委宣传局赴宝钢调研时专门听取工作汇报，工商银行、国航等单位与团委专题交流了相关内容。

“桥”论坛运行数据

年度	2009	2010	2011
注册人数	22,350	31,641	39,751
建议、投诉问题	1,444	1,629	1,099
问题答复率	100%	100%	100%

持续开展“家信暖人心”活动，真情关怀外地在沪青年

宝钢自 2009 年起开展“家信暖人心”活动，每年由各基层团组织向团员青年寄出家信。2011 年，宝钢各级团组织编写下发了 7082 封家信，收到 531 封回信。年初集团团委还评出了 15 封“最家信”和 7 封“最回信”，并编制了《宝钢“最家信”选编（2010 年-2011 年）》，向 969 家基层团支部下发。这些个性化、充满温情和图文并茂的家信，温暖了一颗颗年轻的心。

落实员工“三最”利益问题

集团公司已形成定期收集、网络“桥”论坛及时反映、实施《宝钢管理者问卷》专业调查构成的职工诉求管理机制。各子公司则根据自身实际情况制定本单位的实施细则和规定，具体把收集职工诉求信息落到实处。

2011 年，集团公司将《建立宝钢青年职工住房支助计划》、《建立沪外“小企业”增强凝聚力和归属感的人文关怀标准化项目》、《建立职工互助互济制度》列为公司 4D^{（注1）}项目，由总经理任项目责任领导，工会主席任项目总执行人，成立项目组，开展了一系列扎扎实实的调查研究。《关于建立宝钢青年过渡惠租房的可行性报告》已经公司总经理办公会审议，原则同意可行性报告，并由宝钢股份先行试点启动这项工作。《宝钢沪外小企业“人文关怀”标准化项目建设指导意见》、《关于建立宝钢职工互助互济制度的指导意见》已经发文实施。

2011 年，各子公司根据上年度《宝钢管理者问卷》调查和日常收集的职工反映、诉求，年内共提出 128 项各类三最问题^{（注2）}，截至 12 月底已解决 123 项，占 96.1%。



注 1：4D——“4D”取自经营管理工作中的主要环节——讨论（Discussion）、审议（Deliberation）、决策（Decision）、执行（Doing）的英文首字母，对应宝钢协同办公系统的功能为虚拟会议、议案预审、议案清单和重点 works，是对经营管理工作实施项目化管理的创新尝试。

注 2：三最问题：宝钢从 2005 年起连续七年开展《管理者问卷》调查工作，收集并处理员工反映的“最关心，最直接，最现实”的问题。

开展集体协商，规范集体合同

2011 年，宝钢范围内的所有独立用工单位，均经过平等协商，签订了各自的集体合同，集体合同覆盖职工 100%，集体合同中的各项条款均得到较好落实。

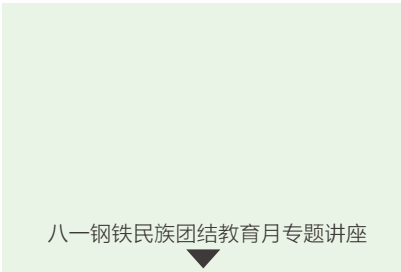
2011 年，集团总部及下属子公司，通过职工方和行政方的充分协商，重点关注劳动安全与卫生项目、补充公积金、职工荣誉激励制度、基层团队建设、健康计划与体检、帮困救助等方面，共新增或修改的集体合同条款 128 条，增强了集体合同的针对性，使其成为调整劳动关系、保障职工权益的重要制度。

维护民族团结

八一钢铁职工总数 26,131 人，其中少数民族 5,376 人，占 20.57%，少数民族员工成为八一钢铁的重要组成部分，也使得八一钢铁成为宝钢民族团结工作的第一线。

八一钢铁与新疆维吾尔自治区同步，每年 5 月开展“民族团结教育”月，自 1983 年起到 2011 年，已连续开展了 29 年。每年都充分利用教育月，广泛开展民族团结教育系列活动，增进各民族职工之间的感情和沟通，促进各族员工团结进步。

在 2011 年的民族团结教育月活动中，八一钢铁召开了“谈企业、看发展”、“讲团结、共发展”、“忆八一钢铁、学先进、谈企业、看发展”等为主题的座谈会 29 次，请自治区党校知名教授作了题为《党的民族政策与新疆各民族的繁荣发展》专题讲座，举办了参观八一钢铁厂史馆、“少数民族职工书写工作日记”，以及各种形式的各民族职工文体联谊活动，增强了各族职工之间的相互团结、相互尊重、相互信任，营造了相互学习、共同进步的氛围。7 月，八一钢铁职工孜拜都拉·阿吾提和李果，被乌鲁木齐市第九次民族团结进步表彰大会授予“民族团结进步模范个人”称号。



八一钢铁民族团结故事演讲比赛

宝钢发展成立“心晴工作室”

2011 年 6 月 24 日，宝钢发展有限公司挂牌成立了“心晴工作室”，并于 7 月 18 日正式运行。“心晴工作室”是宝钢发展有限公司党委进一步落实关心服务员工工作机制，为广大员工搭建的心理疏导和减压服务平台，主要设有“疏导室”、“减压室”和员工咨询热线电话，由 25 位具有丰富经验的基层党支部书记和具备一定心理疏导能力的员工组建成身心健康教练团队，每个工作日都有该团队成员在疏导室“坐诊”，与员工面对面沟通交流。减压室则提供宣泄情绪的专业器具等减压服务项目，为员工提供平等、尊重、积极的情感支持和心理援助，帮助员工释疑解惑，舒缓心情、减轻压力，以健康、积极、向上的心态面对工作和生活。



越南宝钢制罐员工发展与沟通

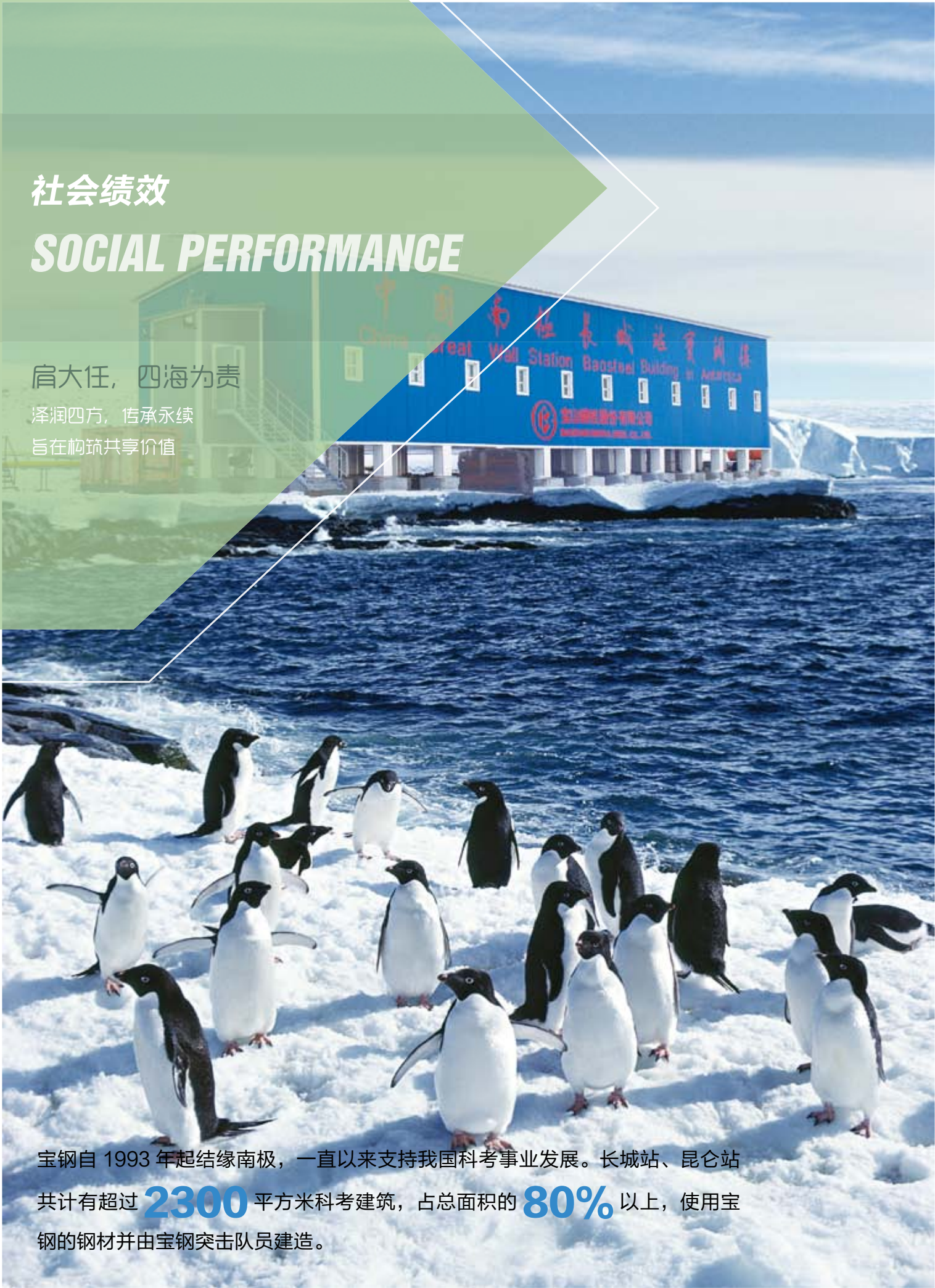
2011 年 8 月 18 日，越南宝钢制罐有限公司在越南平阳省注册成立，并陆续在中越两国内进行人员招聘截止至 2012 年 2 月 7 日，公司共有员工 17 名，其中中国派遣管理及技术人员 8 名；招聘越南本地员工共 9 人，属地化员工比例超过 50%；在越南当地招聘的员工将派遣到中国的罐厂接受为期 3-5 个月的培训。前期，公司为派往中国罐厂培训的技术操作人员提供住宿、上下班交通、工作餐、御寒衣物及网络等资源，帮助员工专心投入培训课程。员工在沪期间正值春节，公司安排员工游览上海东方明珠、南京路等上海标志性地点，并邀请越南员工到在沪员工家中共度春节。在沪越南员工通过与上海员工的交流和接触，不光技术水平日益提升，还日渐融入到企业的精神文明建设中来，与中国员工一起排练节目，为宝钢金属年会献上颇具越南民族特色的斗笠舞，用一排斗笠串起了中越两国的友谊之桥。

宝欧公司广泛吸纳当地高素质人才

宝钢欧洲有限公司（简称“宝欧公司”）是宝钢股份全资子公司，1993 年成立，主要代表宝钢集团负责宝钢欧非中东大区的业务。截至 2011 年底，宝钢欧非中东大区共有中外员工 72 人，其中，宝意公司 8 名员工中当地员工就占了 7 名，而且由意大利人员担任总经理这样的高管职务；宝西公司的 5 名员工中当地员工占了 3 名；东欧办事处的 4 名人员中当地员工占了 3 名，他们不但向客户推荐宝钢的优质产品，而且与宝钢文化的交融日益加深，成为宝钢海外员工不可分割的一部分。

社会绩效
SOCIAL PERFORMANCE

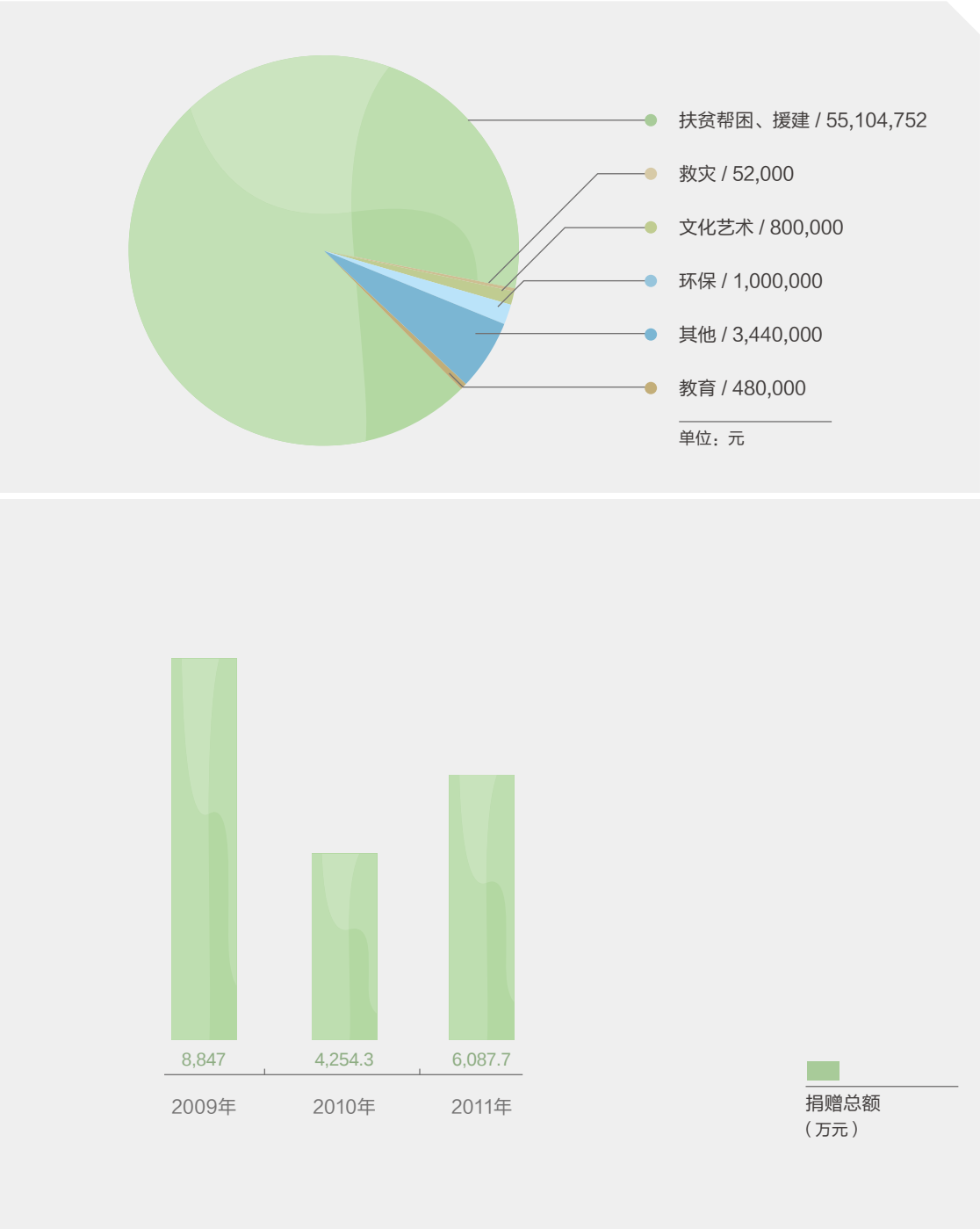
肩大任，四海为责
泽润四方，传承永续
旨在构筑共享价值



宝钢自 1993 年起结缘南极，一直以来支持我国科考事业发展。长城站、昆仑站共计有超过 **2300** 平方米科考建筑，占总面积的 **80%** 以上，使用宝钢的钢材并由宝钢突击队员建造。

捐赠总体情况

2011 年，宝钢严格按照《宝钢集团公司对外捐赠、赞助管理办法》（第二版）进行捐赠管理，全年实际捐赠约 6,087.7 万元。此外，成立了二十二年的宝钢教育基金 2011 年出资 943 万元奖励全国 107 所高校以及中科院下属 18 家研究所的 1,212 名优秀师生。



社区关系

上海

世博种子关爱系列活动（图 1）

2011 年，宝钢启动了一项贯穿全年的主题公益活动——世博种子关爱系列活动。该活动将对弱势群体的关爱和世博种子结合，通过义卖世博会英国馆种子，筹集善款开展公益活动，共分三期展开。第一期活动名为“唤醒沉睡的种子”，在宝钢员工中展开，善款捐赠给上海青聪泉儿童智能训练中心，体现了宝钢人对社会的爱。第二期活动名为“延续生命的种子”，宝钢员工援助宝钢股份一位家有白血病患儿的员工。第三期活动名为“呵护希望的种子”，面向社会公众开放，通过宝钢的影响力传播公益文化。在 2010 年宝钢集团社会责任报告发布会上，启动了宝钢社区关爱项目，宝钢为宝山社区的自闭症儿童提供在青聪泉免费治疗一年的机会，目前已有三名儿童受益该项目，同期，宝钢总部“向日葵志愿者服务队”宝信软件等多支志愿者队开展了服务活动

新农村

2007 年起，宝钢股份、宝钢发展和宝钢金属分别与崇明庙镇四个经济薄弱村、宝山区三个经济薄弱村和金山区山阳镇九龙村开展多轮结对帮扶工作，多次沟通，充分了解帮扶对象的需求，制定了助学帮困、设施助建、项目投资、合作经营等全方面的帮扶规划，真正帮助了当地经济发展，改善了村民生活水平。截至 2011 年已累计捐助超过 900 万元。

“共享阳光——来沪农民工子女教育就业援助行动计划”该活动是由上海市慈善基金会等八家单位联合组织发起的，由社会资助完成中专学历教育，由企业提供就业岗位和定向培训费用。作为第一批企业积极响应和参与此项活动的企业，宝钢集团下属宝钢工业技术服务公司自 2007 年起已提供了机修钳工、维修电工等 50 多个派遣岗位，共投入了培训费用 10 多万元。通过专业培训每位学生都取得了相关工种初级技能和至少一项特殊工种技能，并提供了为期 6 个月的现场实习和带教指导，具备了基本的上岗的能力，切实为社会分担忧患。

适老性住房改造（图 2）

老龄化是中国社会面临的重要问题，上海是一座老龄化的城市。宝钢关注到这一社会问题，积极采取行动。2011 年，宝钢连续第四年向上海市老年基金会捐赠 200 万。该笔资金将定向用于上海市“适老性住房改造”公益项目。随着上海人口老龄化程度的日益加大，居家养老成为全社会关注的问题。“适老性住房改造”项目通过更换设备、增添功能、

优化布局 and 美化环境等，使改造后的住房更具安全性、实用性和舒适性，更有利于老年人的身心健康。项目完成后，将能为社区近百户困难老人改善住房环境。

资助宝山友谊地区癌症康复俱乐部

宝钢从 1996 年起资助宝山友谊地区癌症康复俱乐部，帮助成员树立信心，抗击病魔。俱乐部开展了包括同病种交流、话疗、文体休闲等丰富多样的康复活动，会员 5 年以上生存率达 90%，比社会患者高出 15%。不仅如此，俱乐部还开通康复服务热线，为社会癌症患者提供咨询和心理抚慰服务，将关爱传递到全社会。

支持宝山国际民间艺术节（图 3）

1995 年 10 月，第一届宝山国际民间艺术节在宝山区开幕，自此，宝钢作为主办单位支持每一届民间艺术节。“我们共同的节日”为艺术节的主题，它彰显了“大众参与，大众享受”的核心理念。来自五大洲的数千名中外民间艺术家将足迹踏遍宝山城乡、社区和海岛，成为金秋十月里一道亮丽的文化风景。为此，它被联合国国际民间艺术组织副主席伊廷先生誉为“当今世界上无与伦比的民间艺术节”。

支持上海首届慈善公益伙伴日活动

2011 年 11 月，上海举办首届“上海慈善公益伙伴日”活动。该活动旨在构建政府、社会组织和企业三方跨界合作的新机制，形成合作伙伴关系，从而推动企业参与慈善、履行社会责任，加强社会组织能力建设、促进社会组织发展，提高上海慈善公益活动的社会参与面和社会影响力。宝钢在活动日举办了一场主题为“企业与公益组织的合作模式”的沙龙活动，吸引了近百名社会公益人士参加，探讨如何更好地加强企业和社会公益组织的合作，为社会创造更大的价值。



（图 1）



（图 2）



（图 3）



（图 4）

新疆

从 2005 年起，八一钢铁连续支持每一届“环塔拉力赛”（注 1），激励和推动新疆乃至中国汽车、摩托车运动事业的发展和进步，倡导不断向艰苦自然环境、人类体能极限和赛车技术性能发起挑战，拼搏奋进的精神。

阳光巴郎的故事

巴郎努尔艾力·艾木都力是八一钢铁高炉分厂的维吾尔族青年职工，出生于 1985 年的他，是一名有大爱的阳光青年。从光荣参军到退伍回到八一钢铁，他省吃俭用默默地帮助汉族贫困户田继武老人一家，8 年时间坚持不断，资助金达到 4 万多元。在努尔艾力的帮助下，老人的儿子于 2011 年考上了大学。2008 年，在得知汶川大地震后，他马上从不多的积蓄中又捐出 1 万元。如今，努尔艾力用自己的行动影响着身边的人。在社区，他捐出 1 万元，用于帮助贫困学生，相关机构和组织得知后，正准备建立一个“八一钢铁艾力助学金”，让更多的力量加入到捐资助学中来。

案例

梅山

出资 70 万元完成梅山街道 203 道口的路面翻新工程，方便居民出行；出资 200 万元完成矿梅岭、梅苑小区的房屋出新工程，改善社区居民居住环境；出资 9 万元为矿区居民活动室配备空调，改善广大居民业余时间活动条件；为社区居民提供 1,100 个就业岗位。

宁波

宁波钢铁多次组织团员青年、志愿者为周边社区以及敬老院的孤寡老人开展服务，2011 年共为社区约 500 名观众及 85 位孤寡老人献上丰富多彩的文艺节目。中国绿色碳汇基金会是中国第一家以增汇减排、应对气候变化为目的的全国性公募基金会。所募集资金全部用于区域内公共绿化建设、企事业单位绿化提升、支援国家碳汇林事业及森林绿化有关的公益活动。2011 年，宁波宝新不锈钢有限公司向中国绿色碳汇基金北仑专项捐赠 100 万元以支持绿化事业和应对气候变化。

澳洲（图 4）

2004 年开始，宝钢与哈默斯利铁矿共同设立宝瑞吉社区基金，以此作为宝瑞吉合资公司回馈帕拉布杜社区的标志。基金的目标是资助帕拉布杜偏远地区的年轻人（包含土著青年）受到文化熏陶并有其他的发展机遇。基金的资助范围包括绘画、音乐、戏剧和舞蹈等领域。其中，完成于 2010 年的联合公园的操场最受社区居民欢迎。

注 1：环塔拉力赛每年 5 月初在新疆塔克拉玛干沙漠、罗布泊等地区举行；赛事每年都会扶危济困，为贫困失学儿童捐款、捐物，以高度的社会责任感倡导并身体力行，人文互助关爱，热心环保公益事业。

广东

宝钢连续两年积极参与“广东扶贫济困日活动”，共计捐赠人民币 370 万元，用于广东省河源市紫金县龙窝镇竹径村、揭阳市揭西县上砂镇三水村、韶关市新丰县梅坑镇不溪村、湛江市遂溪县城月镇高明村等地的扶贫项目建设，为全省 3,000 余个贫困村的帮扶对象购买新型农村社会养老保险，资助不具备生产生活条件的自然村搬迁安置工作。为此，宝钢荣获“广东扶贫济困红棉杯铜杯”。

社会奉献

青海玉树抗震救灾

2011 年，青海玉树藏族自治州称多县宝钢儿童福利院主体工程已完工，这是宝钢员工 2010 年向玉树地震灾区捐赠 850 万元定向支持的项目。项目包括技能教学楼、食堂、宿舍、院墙、大门及院内绿化等设施，总建筑面积 3,332 平方米。项目开工建设后，工程严格按照抗震相关技术标准要求实施，办学规模和功能配备超过震前水平。2011 年，宝钢员工又捐赠 303,499.16 元用于儿童福利院相关生活设施的配置。称多县地震孤残儿童将拥有一个幸福家园。



定点扶贫援助

2004 年起宝钢定点开展云南省普洱市宁洱、墨江、江城、镇沅四县的扶贫任务，共投入资金 8,038.7 万元，用于 234 个帮扶项目，覆盖了 29 个乡镇，171 个村，32,878 户，130,480 人。通过定点帮扶开展整村推进、易地开发等项目让众多群众受益；加强基础设施建设，直接帮助农村绝对贫困人口改善生产生活条件；帮助群众发展产业，使贫困群众增强脱贫后劲；发展社会公益事业，农村基本医疗、教育条件得到进一步改善。

2002 年，宝钢成为首批 17 家对口援藏的中央企业之一，按照中央的统一部署和“分片负责、对口支援、定期轮换”的总体要求，对口援助日喀则地区仲巴县（县驻地海拔 4772 米，境内平均海拔在 5,000 米以上）。援藏十年来，宝钢从人员、资金等方面给予仲巴县支持和援助，先后选派 4 批 8 名干部进藏工作，并通过认真深入调研仲巴县情况，结合当地发展规划，将援藏资金细化落实为促进当地经济社会发展，改善当地民生的项目，2002 年至 2011 年，宝钢共计实施援藏项目 88 个、投入援藏资金约 1.33 亿元。项目范围涵盖基础性的供水、供电、通路，改善民生的兴建卫生院、培训医护人员，以及提高自我发展能力的开办职业培训项目等。

南极

宝钢从 1993 年起结缘南极，宝钢自主研发的第一代彩钢产品聚脂彩涂板于当年使用在长城站的食物栋、考察栋两座建筑上。2001 年 11 月，8 位宝钢职工远赴南极开展长城站“宝钢楼”施工。他们克服困难，仅用 72 天时间就以一流的质量建起了被誉为“南极最漂亮建筑”的长城站宝钢楼，比计划提前 18 天。2008 年 10 月，宝钢宣布援建中国首座南极内陆科学考察站昆仑站的主体建筑，总建筑面积 558.56 平方米，价值 450 万元。2009 年 1 月 27 日，在突击队员的日夜奋战下，比原计划提前 3 天建成了我国第一个南极内陆科学考察站昆仑站。2010 年，宝钢承接中国极地考察“十五”能力长城站建设施工任务，为长城站新建了科研栋、综合楼等设施，总建筑面积 1800 多平米。



2011 年 11 月，第 28 次南极科考队启程，10 名宝钢员工组成的宝钢突击队再次整装出发，历时 135 天，圆满完成了长城站系列改造任务和昆仑站二期综合楼建设任务。

教育基金

1990 年，宝钢出资 200 万元设立宝钢奖学金，至 2005 年增资至一亿元。宝钢教育奖共设有宝钢优秀学生奖、宝钢优秀教师特等奖、宝钢优秀教师奖、宝钢优秀教师特等奖提名奖和宝钢优秀教师特等奖五个奖项。为了鼓励港澳和台湾地区学生来内地高等院校就读，2010 年起在全国 12 所高校试点设立宝钢学生奖学金（港澳台）。



截至 2011 年，全国 100 余所高等院校和中国科学院

18 个直属研究所的 17,602 名师生荣获宝钢教育奖。200 人获宝钢优秀教师特等奖，28 人获宝钢优秀教师特等奖提名奖，3,763 人获宝钢优秀教师奖，261 人获宝钢优秀学生特等奖，12,961 人获宝钢优秀学生奖，203 人获宝钢台湾优秀学生奖，185 人获宝钢港澳优秀学生奖。二十二年来，宝钢教育基金用于教育奖励和资助的金额累计近 1.5 亿元人民币。

宝钢教育奖在全国高校以及社会各界树立起了良好的形象，被公认为我国高等院校中分布面广、奖金总额多、荣誉度高、深受师生看重的全国性奖项之一。二十二年来，先后有许多获得宝钢教育奖的优秀教师与优秀学生走上了领导干部和科研岗位。

维族姑娘家的雪中炭：

2010 年宝钢优秀学生获奖者，新疆大学资源与环境学院的维族学生米热古力·艾尼瓦尔

我是米热古力·艾尼瓦尔，出生在新疆阿克苏库车县。父亲是下岗工人，母亲是库车公路段的普通工作人员，家里还有一个比我小一岁的弟弟。家中经济条件并不富裕，父母一直省吃俭用，含辛茹苦，供我和弟弟读书。2006 年，我考入了新疆大学。2007 年，弟弟也以优异的成绩考入了沈阳建筑大学。

2010 年的那个暑假，也许是我人生中最无助的一段时间。我常常独自徘徊，问自己到底怎样才能尽快为家里撑起一片天，为父母多分担一些忧愁？

为了能够学有所成，不辜负父母的期望，我从进入大学的第一天起，就立志“学业不成誓不还”，刻苦读书，手不释卷，每年都获得学校的各种奖学金。还利用课余时间到外面打工、做家教，解决一部分学费和生活支出，为家里减轻负担。

但是，天有不测风云。2010 年 8 月，马上要升大四的时候，父亲突然得了急性胸膜炎住院开刀，刚做完手术，又检查发现患有糖尿病。父亲的病，使原本拮据的家雪上加霜，仅靠母亲每月不到 2,000 元的收入，已难以撑起这个家。我和弟弟的学习与生活立刻面临了严峻的挑战。最大的难关，就是我和弟弟开学要缴的学费。经过一番痛苦的抉择后，父母决定让弟弟休学一年，等我毕业后，再让弟弟继续上学。

我多么希望可以早一年毕业，弟弟不用休学；如果读大四的是弟弟，休学的是自己，那该多好。就在我绝望的时候，学院老师告诉我，获得了“宝钢优秀学生奖”，是全校获奖的两名少数民族学生之一，有 5,000 元的奖学金。这个消息对于我来说，无疑是个天大的喜讯，这样弟弟的学费终于有了着落不用休学了。当我从老师手里接过 5,000 元奖学金时，感觉就像是在寒冷的雪天里捧着一盆炭火，无限温暖。

获得宝钢奖学金，对我来说不仅是经济上的帮助，更是学习进步的源泉。宝钢奖学金是我继续上升的启动力，在今后的发展之路上，我一定会努力让自己做得更好。

在顺利完成本科学业后，今年我以优异的成绩考上了新疆大学的研究生。

案例

国家钢铁自然科学基金

2000 年 8 月 28 日，宝钢和国家自然科学基金委员会签署协议，正式成立“钢铁联合研究基金”。“钢铁联合研究基金”面向全国，重点资助我国钢铁工业发展迫切需要的冶金新技术及有关工艺、材料、能源、环境、装备、信息等方面具有重要科学意义和应用价值的基础研究项目，鼓励创新、学科交叉和产学研结合，优先支持青年科技人才。

目前“钢铁联合研究基金”资助清华大学、上海交通大学等 50 多个国内高等院校和研究机构。通过“钢铁联合研究基金”项目的实施，为钢铁工业及相关领域培养了 300 余名博士和 500 余名硕士，25 名博士后；部分成果还获得了国家科学技术进步奖。

“钢铁联合研究基金”一直支持钢铁发展所需要的基础性研究，行业新产品开发和整体性产品升级，环境问题方面的前瞻性基础和应用基础研究，为中国钢铁工业健康可持续发展提供了基础支撑和带动作用。关于硅钢的递进研究已向国际化的先进水平迈进，彻底改变了过去该领域完全依靠引进国外工艺技术的被动局面；围绕夹杂物和裂纹控制等关键科学问题开展的近 30 个研究项目，使得从上世纪末国内只有宝钢能批量生产对炼钢和热轧要求高的高强度、高韧性 X70 管线钢到目前国内有 10 家以上企业可以生产级别更高的 X80 管线钢，宝钢更是国际上为数不多的几家开发成功最高级别 X120 管线钢的企业之一；基金策划并资助了炉渣显热利用、低品位复合共生矿资源利用等一批基础和应用基础研究，有些成果已在行业内广泛应用，有些甚至已应用到其他领域或行业。

截至 2011 年，“钢铁联合研究基金”共资助了 215 个基金项目，双方共同投入资金 8,600 万元（各出资 50%），已成为我国钢铁领域一个重要基础研究平台，并成为我国钢铁领域连接基础与应用研究的桥梁。



北京师范大学教授毛振明获奖感言：

宝钢教育奖对全国的兴师重教非常重要，要让全社会都重视教育事业的发展，让全国人民都尊重教师，这样的奖励要多一些才好。

案例

供应链绩效

SUPPLY CHAIN PERFORMANCE

紧相依，协力共举

和融共生，协同共赢

旨在构筑共享价值

宝钢的营销网络遍布全球，业务覆盖国内全部省、自治区（直辖市），六大洲 **22** 个国家及地区的网点和 **49** 家国内外钢材服务中心为用户提供个性化的贴身服务。

宝钢将与供应商、用户共同发展视为履行社会责任的优先选项，坚持对客户负责，支持供方发展，与所有合作伙伴分享发展成果，在整个价值链中，做一个价值贡献者。

与供应商共发展

诚信为本共同发展

宝钢股份原料采购中心坚持以“诚信”为核心的价值理念，通过完善新增供应商的准入标准和评价标准，建立科学的可量化评价体系，不断强化供应链合作关系。公司追求与供应商的互利双赢，以交付、成本、生产制造、质量控制、服务、协同合作六个能力作为对供应商评价的主要标准。2011 年，面对复杂而多变的形势，针对部分原料品种偏紧状况以及汛期、台风等季节性因素和突发因素造成的阶段性影响，以“强化协同，保障供应，满足现场需求；优化结构，市场运作，降低采购成本；夯实基础，提升能力，推进精细管理”为工作方针，主动适应内外部环境变化，将提升原料采购体系能力和推进数字化采购工作做为抓手，强化与战略供应商合作，积极拓展新品种及供应渠道，加强与各相关方协同和沟通，综合平衡码头、料场以及船舶运力，确保了大宗原燃料采购工作完成“保障供应、降低成本、优化服务”目标。

绿色采购

3 月 16 日，宝钢股份发布了《绿色采购指南》（第一版），《绿色采购指南》介绍了宝钢股份的绿色采购政策：优先采购能提高寿命、降低消耗、节约能源、减少排放、循环使用的产品，鼓励供应商采用清洁的能源、原材料、生产工艺和技术等。这些政策的实施，不仅将使更多绿色标准、绿色认证和绿色制造措施引入宝钢产品的生产流程，还将带动供应商改善自身管理，履行节能环保的社会责任。

宝钢股份原料采购中心继续推进供应商实施环境管理体系（ISO14001）认证等，对于新供应商的引入，以供应商通过环境管理体系认证作为优先条件，2011 年供应商 ISO14001 体系认证率达到 10%。在对拥有船舶承运商的选择上，要求承运商通过 ISM/NSM 体系认证或者其船舶必须由通过 ISM/NSM 体系认证的船舶管理公司管理，公司 2011 年重点承运商通过 ISM/NSM 体系认证的比例达到 100%。

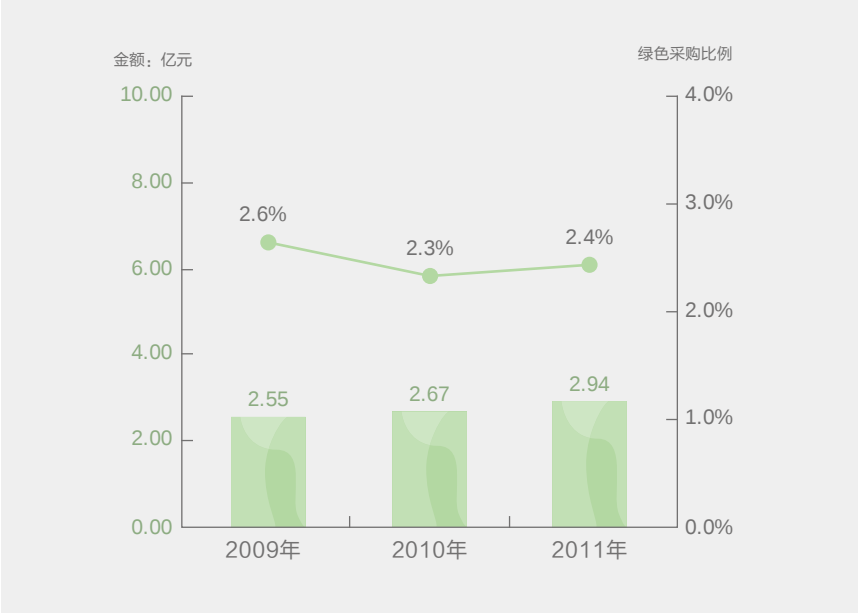
宝钢股份资材备件采购部通过环境管理体系认证的合格供应商比例：

年度		2009	2010	2011
合格供应商总家数		1,048	995	996
通过环境管理体系认证的合格供应商	数量	87	176	301
	占比	8%	18%	30%

采购绿色物品

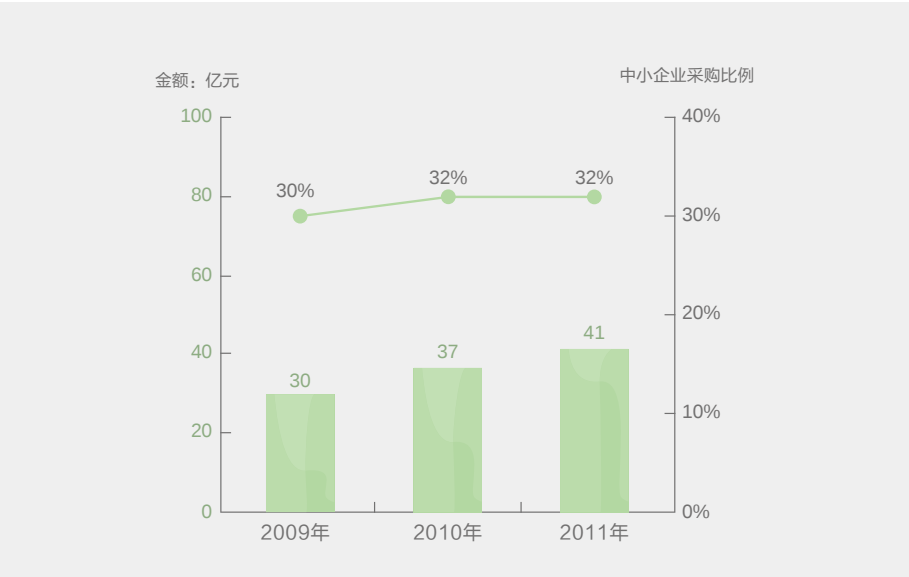
对 10 万多个资材备件品种进行绿色属性的识别，约占宝钢股份总部资材备件品种数的 30%，近三年采购绿色物品（已识别）的情况如下图：

宝钢股份总部资材备件绿色采购情况

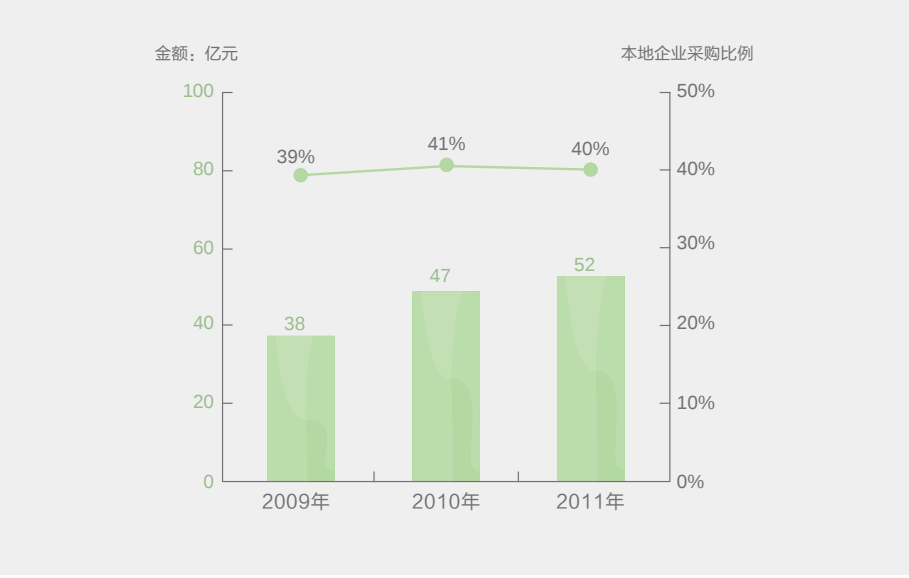


与供应商沟通情况

参照《中小企业划型标准规定》（工信部联企业〔2011〕300 号），采用注册资金≤ 1,000 万元（若为外币，则折算）的标准界定为中小企业供应商，近三年宝钢股份总部向中小企业采购资材备件的实绩数据如下图（进口采购除外），图形供参考。



按注册在上海市的生产型企业界定为本地供应商（贸易企业、代理商、外资中国公司除外），近三年宝钢股份总部本地采购资材备件的实绩数据如下图。



与供应商沟通情况

◎ 2011 年 4 月，组织召开宝钢设备与备件联合研制供应中心第十九次全体理事会，来自一重、二重、太重、大连重工等 85 家理事单位的 180 名代表和宝钢相关单位人员参加了会议。大会围绕“携手共进、变挑战为机遇”主题，形成以变化应对竞争的共识。供需双方将继续加大对自主知识产权技术和产品的集成创新力度，构建稳定、持久、互信的供应链。

新华社上海 3 月 1 6 日电题：中国钢铁企业首发《绿色采购指南》推动产业链“绿色升级”

新华社记者李荣

1 6 日，宝钢作为中国钢铁企业的代表，在业内率先发布了《绿色采购指南》。宝钢将优先采购能提高寿命、降低消耗、节约能源、减少排放、循环使用的产品，鼓励供应商采用清洁的能源、原材料、生产工艺和技术。“通过这些采购政策的制定，不仅让更多的绿色标准、绿色认证和绿色制造措施引入宝钢自身产品的生产流程，还将带动供应商改善自身的管理”。中钢集团耐火材料有限公司是宝钢的长期供应伙伴之一。其董事长薄钧对记者说，宝钢作为钢铁产业链中的龙头企业，在“绿色转型”中带一个好头，产业链上的伙伴就会“紧跟宝钢”，打造绿色的“制造链”。宝钢将与合格供应商实施“合作研发计划”，根据生产和市场的需求，共同研制出绿色、低成本的新一代钢铁生产用品。

◎ 2011 年 11 月，召开炼钢耐材产供研工作推进会，围绕生产现场在耐材品种拓展、冶炼技术进步、降低消耗、环保节能等方面的新需求，确定了转炉钢包提寿降耗、RH 无铬化技术开发等 19 个产供研协同项目，在会上与相关供应商签署了耐材产供研项目攻关协议书，并提出吨钢耐材消耗降低 2% 至 5% 等目标。

◎ 2011 年 11 月，召开了 2011 年宝钢股份轧辊管理研讨会，会议围绕《深挖潜力，共同促进适应市场变化》的主题，与会各轧辊使用管理单位以及轧辊供应商代表进行了交流发言和分组研讨，在轧辊使用和制造技术融合、综合评价机制的完善、绿色制造、质量提升、技术降本、库存优化、供应链增值上达成了共识。

我们为用户提供优质服务

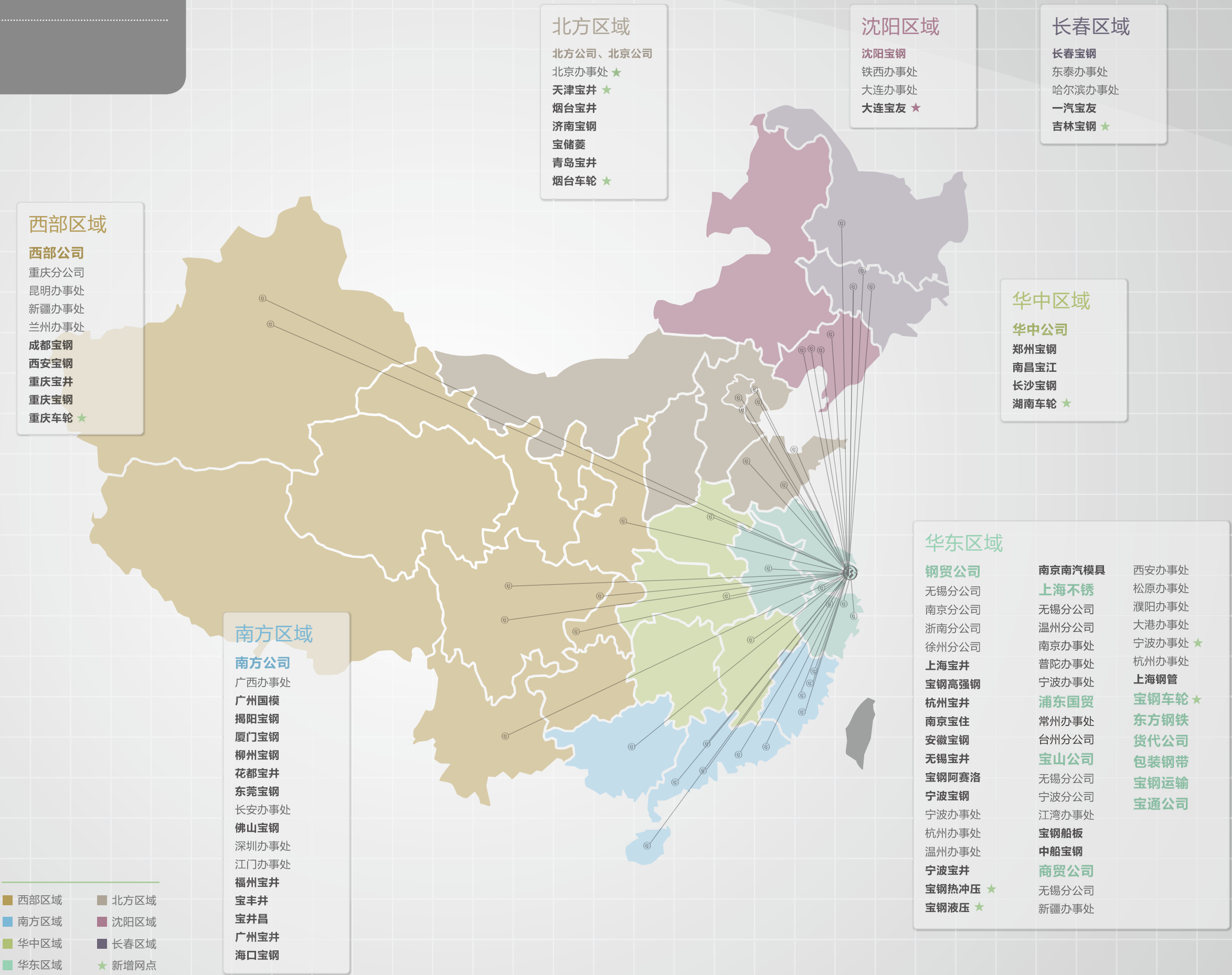
遍布全球的服务网络

国内营销网络

宝钢在国内基本建成了销售和加工配送碳钢、不锈钢、特钢三大类钢铁产品的营销服务网络。拥有国内钢材销售量最大、经营品种齐全、地域分布广泛、网点众多的钢材销售服务网络；同时作为钢材供应链服务的组织者，建成了国内钢材加工量最大、加工工艺手段先进、加工网点覆盖全国主要地区的钢材加工配送服务体系。

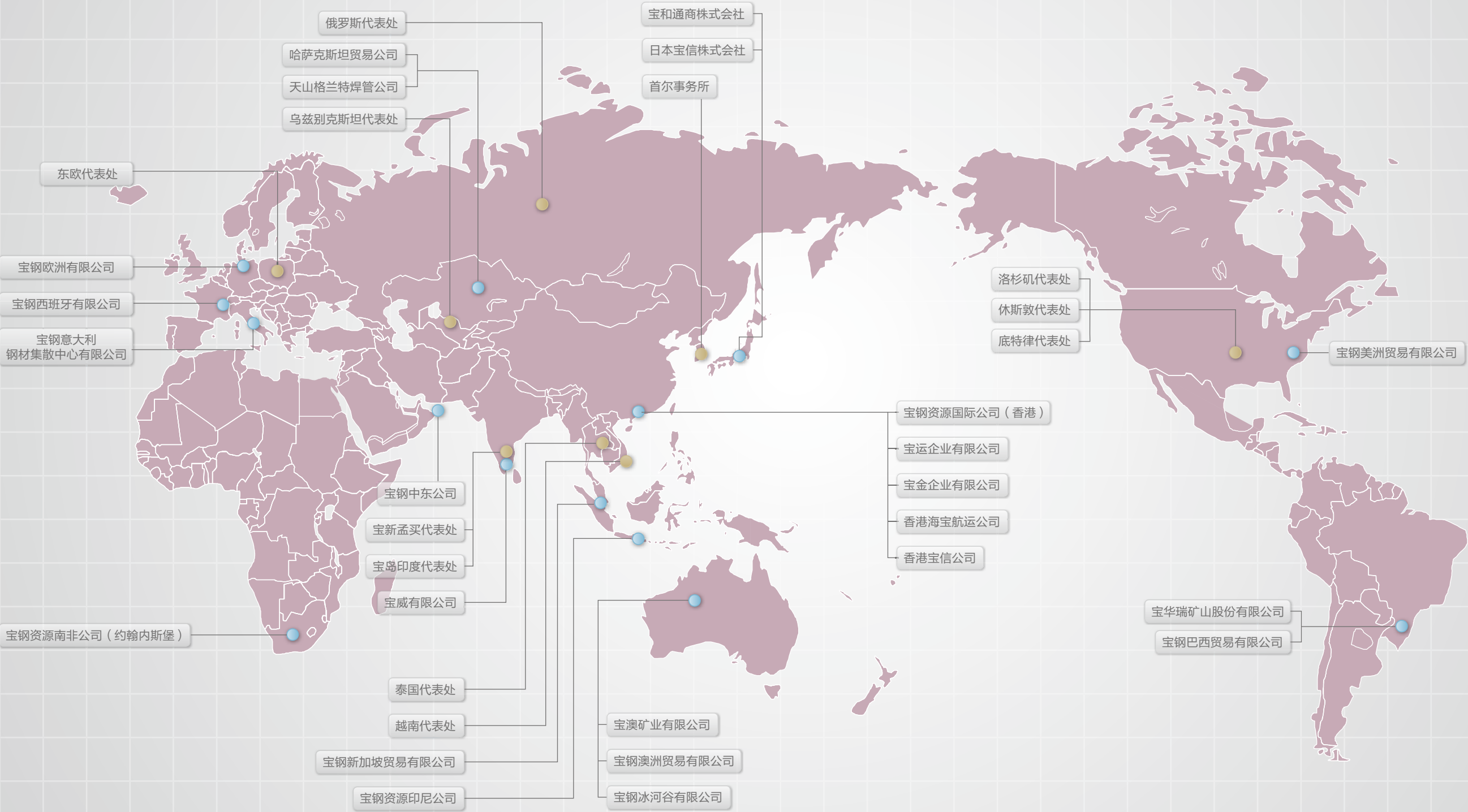
截至 2011 年底，宝钢国内营销网络拥有 7 家地区公司、5 家专营公司、5 家商务服务公司、3 家贸易公司、48 家钢材服务中心及上述单元下属的 11 家分公司、27 家办事处等分支机构；累计形成加工能力 734 万吨，激光拼焊能力 2,407 万件，车轮 925 万只，热压 90 万冲次，液压 66 万冲次。

2011 年，以汽车零部件业务为契机，集中精力开展宝钢营销服务体系规划的实施，大力推进硬实力建设，打造具有竞争优势的钢材销售服务体系，不断完善加工配送网络布点，全年加工配送新增设计能力 103 万吨，新增激光拼焊能力 410 万件、车轮生产能力 350 万只。



海外网络

宝钢的海外营销服务网络遍及全球各大区域，设立了欧非中东大区、东南亚及南亚大区、东北亚及澳洲大区、美洲大区四个海外总代表体系，海外营销网络包含 4 家区域性总部、13 家子公司和代表处，负责宝钢整体海外贸易服务业务。2011 年，宝钢首家海外合资加工中心（NSM）在意大利成立，宣告宝钢正式开展海外钢材加工配送服务。此外，宝钢资源和宝信软件，也在海外建立了营销网络。



● 海外公司（包括所有独资、合资的孙、子公司）
● 海外代表处

产销研工作模式

产销研一体化推进是为了更好地实现产品发展和更快地响应用户需求，在现有的生产、研发、营销、技术及财务等部门之间通过跨部门的横向联动，重点解决在产品研发、产品质量改进、市场拓展及用户服务等方面的问题，通过不断提升跨部门的协同效率和快速响应能力，最终促进公司产品竞争力的不断提升。

2011 年，在产销研一体化推进方面，继续实施“基于产销研一体化下的 SBU 推进”的推进模式。公司八大产销研推进组根据产品发展的需要，有针对性地提出产销研推进工作目标，并通过制定分季度的行动方案有序推进。

倾听用户的声音

用户满意度调查

宝钢一直以来十分重视倾听客户的声音，以此作为不断提升产品、服务质量的重要抓手，把客户满意作为全部工作的出发点和落脚点。宝钢一直坚持开展客户满意度、感知度调查，深入了解客户对宝钢产品和服务地意见和建议，不断寻找产品和服务的改进点。为更好地推动客户意见在公司内的改进，宝钢将客户抱怨的按时回复率和回复满意率作为 KPI 指标进行跟踪管理，使得客户的抱怨得到了妥善的处理。2011 年处理客户抱怨的按时回复率 86.4%，回复满意率 85.3%。

年度	1 季度实绩	2 季度实绩	3 季度实绩	4 季度实绩
2009 年	92.4	92.3	92.4	92.8
2010 年	90.1	90.7	89.0	90.6
2011 年	90.5	90.1	89.9	90.8

注：宝钢用户满意度调查范围从 2010 年起扩大为股份碳钢、不锈钢、特钢产品国内用户整体满意度。

从 100 吨到独家供应

2011 年 3 月，日本大地震的发生使日本工业萘厂家停产。由于泰国花王所需的工业萘原料一直都由日本的工业萘厂家提供，灾难的突然发生，也让泰国花王的生产面临紧急状态。辗转联系下，泰国花王委托上海花王向宝钢化工发来了 100 吨工业萘的紧急供货订单。

虽然对于泰国花王所面临的紧急状况感同身受，但宝钢化工之前从未开展过工业萘产品出口工作，临时接单的压力可想而知。业务员唐政一方面对当月的工业萘销售计划进行了调整，另一方面积极配合上海花王准备出口报关的各项资料，提供所需的各种信息。由于液体工业萘出口需要在生产现场进行集装罐灌装，宝钢化工宝山分公司之前从未开展过此项作业。作业区里研究相关规定、完善现场装料设施，对集装罐高度、宽度、罐内洁净情况等确认了一遍又一遍，确保装车安全 and 产品品质。最终，100 吨工业萘及时送达泰国花王，保证了泰国花王的正常生产。

宝钢化工急用户所急，以及过程中表现出来的营销服务和严格的产品生产质量控制，让上海花王感动不已。2011 年，上海花王将宝钢化工作为全球唯一的工业萘原料供应商。

宝欧公司的属地化经营

宝欧公司的业务区域地跨欧非中东和独联体，总面积达 7416 万平方公里，国家总数 124 个，人口 22.89 亿，区域内既有人均 GDP 超过 25000 美元的富裕发达的欧洲，也有人均 GDP 仅 1694 美元的贫穷落后的非洲。因此，向客户提供个性化的属地化服务，为客户创造价值，一直是宝欧公司不断追求的目标。

为客户构建贴身化服务的销售网点

鉴于辖区广大，各市场存在诸多差异，我们根据市场开发的程度和用户的需求，除德国汉堡的总部外，在意大利、西班牙和阿联酋建有子公司，在波兰设有办事处，为客户提供贴身服务，使得快速响应成为可能。2011 年，宝欧公司先后开展了对西非尼日利亚、南非和东非肯尼亚的市场调研，以期寻找在非洲合适的驻点，进一步完善宝欧的网点布局。

为客户提供属地化交货方式

在钢铁行业步入微利时代的今天，传统的“背靠背”方式不但不能满足用户的需要，而且维持自身的生存也可能会有问题。2011 年，宝欧公司除了向意大利菲亚特“门到门”供货 6 万吨高等级汽车板外，而且通过在当地参股的剪切中心 NSM 向菲亚特剪切配送 7815 吨，进一步丰富了属地化经营的手段。2011 年，西班牙 / 葡萄牙市场“门到门”的交货比例也从过去的 1/3 提升到了近 90%。2011 年年底，宝欧公司采购了 160 吨不锈钢放在德国作为库存，探索按照当地模式销售不锈钢，深化与客户长期合作。

案例

电子商务

宝钢营销电子商务应用始终专注于为用户提供便捷、高效的增值服务和体验。2011 年整合贸易和加工电子商务并统一宝钢营销电子商务界面风格，为用户提供一致的电子商务体验；面向国内战略用户持续优化汽车、家电、造船、能源等行业及集团企业服务方案，国内战略用户的大客户通道建成覆盖已达 50%，在线销售比例不断提高。2011 年推出的信息订阅推送服务，使合同、物流、库存信息直达国内外用户。电子单据应用不断拓展，继电子合同、电子提单、电子质保书推出后，2011 年与船级社合作，实现船板产品质保书网上验签，缩短船板质保书签发传递周期。此外，在现货销售中实现了社会资源代理等多种创新。

客户代表制度

2004 年，宝钢开始推出客户技术服务代表体系，客户代表与宝钢营销平台互相补充，形成合力，发挥地域优势，快速响应用户需求，为战略用户提供贴身式技术服务。同时，为制造单元提供最新、最快的用户信息、促进质量改进和提高，强化了客户代表统一归口管理，保证客户代表工作的独立性。

2009 年宝钢以处理日常异议向指导用户选材，引导用户需求方面转移，开展以需求为导向的深度技术服务，向用户提供整体技术解决方案是客户代表工作能力的重点体现。

随着下游客户，尤其是汽车客户的规模化、多基地化、及多品种需求的特点，设立大客户总监及其大客户服务团队，全面策划面向该客户及其下属各主要整车厂的一揽子解决方案，向其提供整体营销和服务。2011 年，宝钢营销



宝钢与伊莱克斯共成长

宝美公司充分发挥代表处区域优势，用沟通和情感融化用户，用优质服务打动用户，用真诚和热情感召用户，经过几年的摸索和积累，逐步与巴西伊莱克斯建立了稳定互信互赖的战略合作关系。

面对巴西市场语言、文化、法律、贸易习惯和市场环境等诸多差异，宝美公司利用贴近市场的区域优势，深入了解当地市场信息，在目标用户现场蹲点，宣传宝钢产品，加强与采购和技术人员的交流，于 2007 年底将宝钢产品成功打入巴西伊莱克斯。宝钢成为其第一家海外供应商。

为了加强沟通与情感联络，宝美营销人员与用户建立了定期互访机制。为了深化业务，宝美公司不断提供优质服务。几年来，宝钢在商务、技术服务、物流和合同执行等多方面逐步优化。商务方面，双方商务人员定期互访，遇到问题及时响应和解决，排解用户担忧。付款方面，宝钢提供了远期付款方式，旨在与本土供应商接轨；技术服务方面，海外公司与用户建立了质量经理之间的直接联系，第一时间解答用户的技术问题；物流方面，宝钢从最初每月整批到现在多批发运，缓解了用户的仓储压力和满足了用户材料计划及时性的要求；同时总部的销售和技术服务团队定期走访用户，保证双方及时和有效的开放式交流，体现宝钢一流的营销服务，让用户感到，宝钢就在他们身边，值得充分信赖。

几年来，宝钢坚持服务先行，为用户提供包括商务、技术、物流和单据等多方面的属地化贴身服务，发挥价值创造效应，打造宝钢的竞争力，提高用户对宝钢的忠诚度。与此，宝钢与巴西伊莱克斯合作不断深化，从一个工厂扩大到三个工厂、从一个产品扩大到几个产品、从一个部件扩大到多个部件，近期又把业务从伊莱克斯巴西工厂延伸到伊莱克斯智利工厂，进一步践行了宝钢“以用户为中心”的服务宗旨、“开发全球用户”的营销原则和“从中国到全球”的战略理念，实现宝钢和用户的共赢。

案例

体系将以客户为中心的决策流程与现有的以产品为中心的决策流程有机结合，完成了大客户总监（团队）制的初步设计方案，对大客户总监的设置模式、组织架构、岗位设置、岗位职责和权力、激励评价、大客户服务流程、大客户经理与大客户总监团队模式的接轨等内容进行了设计。初步理清了销售系统现有部门与大客户总监团队的责、权、利定位关系，为进一步提升客户服务提供了创新的组织模式与流程。

服务热线

为更好地服务客户，建立更高效的客户交互方式，宝钢股份设立呼叫中心，秉承“有呼必应，服务无限”的服务理念，为广大客户提供 7x24 小时业务咨询、异议及投诉受理等一站式服务。2011 年以来，呼叫中心系统共接受客户各类咨询、投诉共 15,073 次。

用户走访

用户走访是深入了解和发掘客户需求的重要渠道，是提供良好服务、维护稳定合作关系的起点。宝钢股份从 2011 年开始，对于直供以上用户走访进行了系统的策划和管理，制订了 2011 年度用户走访

计划，走访范围覆盖直供以上所有用户，相关的实施部门则涵盖销售体系、各事业部、以及宝钢国际各地区 / 专营公司，作为整个公司销售体系和营销渠道进行用户走访活动的依据，并在相关实施部门建立起组织联络体系，对计划的实施情况进行及时的跟踪管理和评价，对走访带回的问题、需求以及解决落实情况及时进行反馈。

2011 年对直供以上用户走访次数超过 6,141 次，走访计划完成率 90.39%。

国内首个可视化汽车用钢需求拉动系统

— 基于 VSS 需求拉动系统的营销新模式

宝钢国际钢贸公司协同供应链上相关单位与宝钢战略用户上海通用共同开发成功国内首个可视化汽车用钢需求拉动系统，这一系统开创了我国钢铁企业与汽车企业深化供应链合作的新典范。

汽车企业和宝钢都有独立的供应链系统，但这两个系统互不兼容，无法实现信息的实时共享，两个系统间的信息传递只能通过人工录入，而人工录入差错率高、效率低，且容易造成信息传递不及时。信息传递的不及时，及双方信息的不对称，使宝钢为了避免缺货情况的出现，不得不提高库存水平，进而使企业和用户库存管理成本都居高不下。对此，宝钢国际钢贸公司协同上海宝井、烟台宝井、宝钢股份汽车板销售部、东方钢铁、宝信软件等供应链上相关单位组成项目团队，与上海通用共同开展供应链信息化系统共建，终于研发出可视化汽车用钢需求拉动系统。这套系统实现了宝钢和汽车企业供应链全流程的无缝衔接，使供应商和用户在采购环节上实现可视化的实时信息共享。汽车企业能实时查询、掌握企业自身的物料需求状况及宝钢的生产和库存状况，做到每一环节都心中有数。而宝钢则根据系统提示，更直观地了解用户的每一个车型、每一个零部件的生产信息，生成准确的用户物料需求信息，以便安排自己的生产计划，实现了由车型排产计划自动生成材料供应计划，从而使宝钢和用户形成一个有机的整体。

VSS 系统最大的特点就是让用户非常安心，他的创新点主要表现在：一、可视化，就是非常直观的管理，对整个供应链进行维度化的管理，这样的管理方法使得整个过程非常简单、高效，精准；二、预警，使得供应链风险大大降低，避免了在紧急拉动情况下产生的物流成本。VSS 系统是一个成果，更是一个起点，将促进我们双方更全面的发展。

——上海通用汽车有限公司采购部高级经理 / 张奇峰

案例

用户给予的荣誉

奖项名称	用户	获奖单位
优秀供应商	特变电工股份有限公司	宝钢股份
战略合作伙伴	北京恩布拉科雪花压缩机有限公司	宝钢股份
特殊贡献奖	江苏迈能高科技有限公司	宝钢股份
2010 年度金牌供应商	卡特彼勒	宝钢股份
战略供应商	徐工集团	宝钢股份
2011 年度最佳供应商	甘肃中粮可口可乐饮料有限公司	宝钢制罐

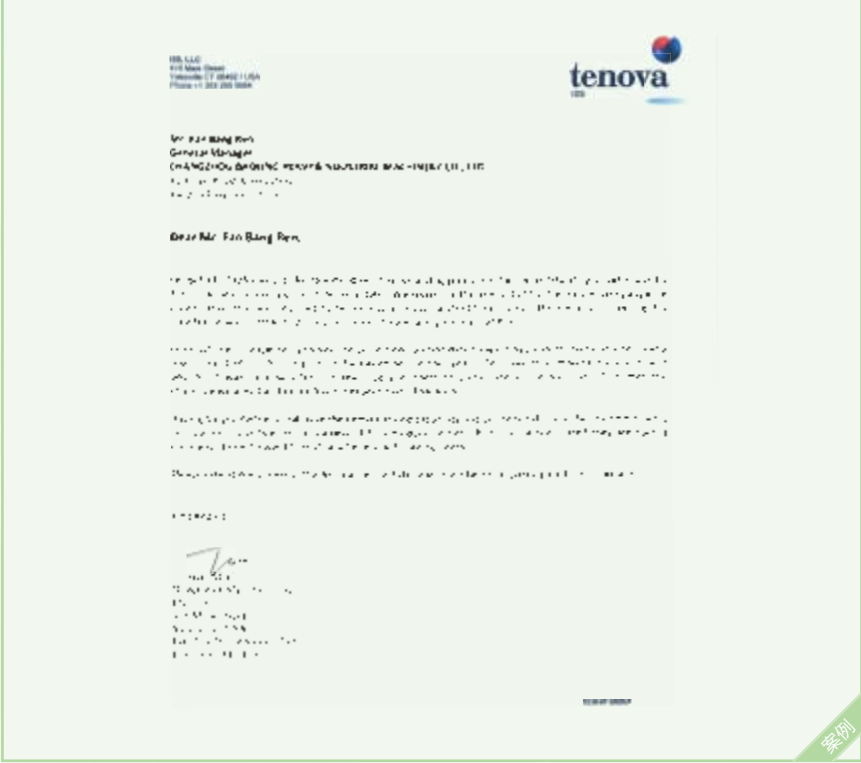
“你们是值得信赖的合作伙伴”

美国艾二斯公司制造部总经理汤姆斯·莫林在感谢函中写道：“宝菱重工接下了提前 2 个月完成交货的挑战，并超出预期圆满完成，你们的能力令人信服，是值得信赖的合作伙伴。”

2011 年 1 月，艾二斯公司承接了美国奥林匹克钢厂牌坊项目总包任务后，将总重为 125 吨的 2 片牌坊和 2 片地脚板设备的加工任务委托给了宝钢工程下属宝菱重工，合同约定交货期为 2011 年 7 月 25 日。但由于项目投产期提前，奥林匹克钢厂要求艾二斯公司提前两个月完成牌坊整体设备加工任务。无奈之下，艾二斯公司只得同宝菱重工紧急磋商。

面对用户的热切希望，宝菱重工决定尽最大努力满足用户要求。各生产单元犹如“上紧了的发条”，在精心设定公差对应范围后，及时完成项目图纸英制尺寸转化，强化过程管理及质量控制。为避免可能出现的油漆不符合美国标准的情况，宝菱重工邀请业内人士筛选油漆品种并予以专项检测。考虑到长周期海上运输遭遇恶劣天气因素，公司在所有设备原包装基础上，外层又加裹了一层铝箔防护。2011 年 5 月 25 日，宝菱重工为美国客户精心加工制造的牌坊设备，在“银装”保护下顺利由上海港起运。

感受到宝菱重工员工的超值服务，美国艾二斯公司优先与宝菱重工开展了后续多个新项目的商务洽谈。



案例

聚焦 2011

主要获奖情况

3月4日，宝钢集团有限公司荣获“中央企业参与2010年上海世博会突出贡献奖”，受到国务院国资委表彰。

3月16日，宝钢股份入选《财富》杂志（中文版）首次发布的“中国企业社会责任100排行榜”榜单，并在本土公司50强中位列第五，在12家上榜的本土原材料行业公司中位列第一。

3月18日，宝钢入选《财富》杂志2010年度“全球最受尊敬的公司”，在金属行业中排名第七。

4月28日，宝钢集团有限公司荣获第二届中国工业大奖。该奖项是我国工业领域最具综合性、科学性、影响力和代表性的最高奖项。

5月6日，宝钢5个项目在2010年上海市科学技术奖评选中获奖。其中，高性能搪瓷用薄钢板系列的研制、气喷旋冲烧结烟气脱硫成套技术开发、高抗硫油套管产品系列开发三个项目荣获上海市科学技术奖（科技进步奖）二等奖，1,800普冷外板表面质量控制研究、耐海水腐蚀钢及其配套焊接材料的开发与应用两个项目荣获三等奖。

6月22日，在“2010金蜜蜂企业社会责任·中国榜”评选中，宝钢获评“金蜜蜂·领袖型企业”，该奖项是“金蜜蜂企业社会责任·中国榜”系列奖项中的最高荣誉。

6月27日，宝钢集团有限公司被上海市总工会授予上海市职工职业道德建设特别荣誉奖。

7月6日，在世界品牌实验室发布的2011年中国500最具价值品牌排行榜中，宝钢位列第十八位，品牌价值较2010年增加了115.63亿元。

7月7日，在美国《财富》杂志公布的世界500强排行榜中，宝钢上升至212位，较2010年上升64位。

7月22日，宝钢集团有限公司荣获第六届（2010年）“中华慈善奖”之“爱心捐赠企业”称号，这也是宝钢第三次被授予“中华慈善奖”。

8月22日，在第二十届全国发明展上，宝钢有98个发明项目获奖；同时，展会组委会授予宝钢“优秀展团奖”。

9月14日，宝钢集团有限公司荣获“2010年度中央企业财务决算管理先进单位”荣誉称号。

9月15日，宝钢3个项目获2010年度中国质量协会质量技术奖。其中，“基于博弈竞价模型的电子采购及供应链协同关键技术研究”项目，获得中国质量协会质量技术奖一等奖；“大型热镀锌机组板形系列控制技术”项目和“冷轧高品质家电外板板形质量改善研究”项目，分获三等奖。

9月，宝钢股份获得2009年至2010年度“全国质量工作先进单位标兵”称号。这是目前我国质量管理领域的最高荣誉。

10月8日，宝钢集团有限公司荣获“2011年钢铁工业统计工作先进集体”荣誉称号，受到中国钢铁工业协会表彰。

11月1日，宝钢集团有限公司审计部的《大型跨国公司管理审计模式的创新与实践》和宝钢股份营销管理部的《全球视角下贸易摩擦风险监测和应对体系的构建与实施》两项管理成果，荣获2011年冶金企业管理现代化创新成果一等奖。



11月5日，宝钢“先进高强度薄带钢产品、工艺及设备”项目在2011年中国国际工业博览会上摘得金奖。

11月15日，宝钢入选2011年“全球500绿色企业排名”，位列第359位。

11月15日，宝钢集团有限公司荣获“第十二届全国职工职业道德建设标兵单位”称号，并被授予全国五一劳动奖状。

11月16日，在2011年中国冶金科学技术奖评审中，宝钢5项成果获奖，其中，“高速极薄板冷连轧工艺与成套装备研究开发”项目获唯一特等奖。

11月22日，在联合国全球契约·中国企业社会责任典范报告评选中，宝钢《2010年社会责任报告》获“全球契约典范报告优秀创新奖”。

11月，3家国际著名评级机构给予宝钢业内最高等级的信用评级。标准普尔评级为“A”，展望为“稳定”；穆迪评级为“A3”，展望为“稳定”；惠誉评级为“A-”，

展望为“稳定”，使宝钢成为全球钢铁行业评级最高的企业之一。

11月，宝钢选送的8个项目在第63届德国纽伦堡国际发明展上摘金夺银，获奖数占中国展团获奖数的半数。

12月2日，宝钢股份荣获首届“中国最受尊敬的知识型组织大奖”，同时获“最佳知识科技应用”单项奖。

12月12日，宝钢股份在“2011中国上市公司口碑榜”评选中，荣获“最具社会责任上市公司”称号。

12月23日，宝钢集团有限公司工会的《国有大型企业以“三项核心制度”为基础的职工民主管理》和宝钢股份营销管理部的《全球视角下贸易摩擦风险监测和应对体系的构建与实施》等两项管理创新成果分别获得第十八届全国企业管理现代化创新成果一等奖和二等奖。

12月28日，宝钢以创新、管理、技术等诸方面的综合优势，入选年度“中国十大创新型企业”。

大事记

一月

1 日 / 《宝钢集团人才队伍建设中长期发展规划(2010–2020 年) 》正式出台。

11 日 / 宝钢召开 2011 年度工作会议，提出认真落实新一轮发展规划，实现做强做优。

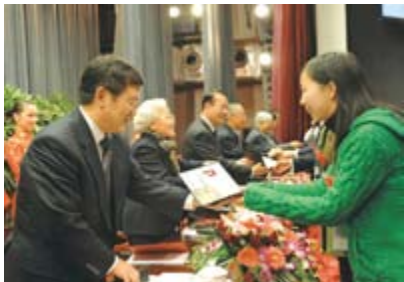
18 日 / 2010 宝钢年度人物颁奖典礼在上海东方艺术中心歌剧厅举行。

20 日 / 包括三个产品等级的宝钢 Crade3 轴承钢顺利通过世界著名轴承制造商瑞典 SKF 公司质量认证，其中 Crade3K 为高碳铬轴承钢最高等级。

28 日 / 宝钢成功生产出 B96LX 极高强度钢帘线盘条，实现钢帘线盘条产品的全系列覆盖。经检验，产品性能全部达到设计要求，标志着宝钢钢帘线制造能力达到国际先进水平。

1 月 / 宝钢自主研发的 – 50℃ 球罐用厚板应用成功，打破了国外垄断。

1 月 / 宝钢股份通过国家能源管理体系认证，是国内钢铁企业中率先通过认证的企业。



二月

21 日 / 宝钢钻杆在塔里木油田成功钻探至地下 8,023 米，创造国产钻杆钻探超深井新纪录。

25 日 / 在国务院国资委召开的中央企业参与 2010 年上海世博会总结表彰大会上，宝钢荣获“中央企业参与 2010 年上海世博会突出贡献奖”，宝钢发展公司世博党务工作者团队和宝钢企业文化部(公共关系部) 被评为“中央企业参与 2010 年上海世博会先进集体”，欧阳英鹏、蒲康国、傅水忠、蒋庆弟、左森 5 人荣获“中央企业参与 2010 年上海世博会先进个人”称号。



三月

11 日 / 《宝钢人力资源管理标准 BS–HR8000 (试行) 》出台，标志着宝钢人力资源工作走向标准牵引、专业贯标，单元自主创新、集团集成发展的管理阶段。

16 日 / 宝钢总部员工职业化能力提升系列培训讲座第一讲举行，标志着为期两年的总部员工职业化能力提升建设全面启动。

16 日 / 宝钢推进绿色产业链建设，发布国内钢铁业首个《绿色采购指南》。

18 日 / 宝钢与福建省政府签订战略合作协议，以福建德盛镍业公司重组为契机，建设绿色不锈钢产业生产基地。

18 日 / 宝钢获得南海深水天然气输送管线 4.3 万吨海管合同，标志着宝钢 UOE 厚壁管线管从陆地走向海洋。

21 日 / 由宝钢化工、东方钢铁和武钢联合焦化三方出资的上海化工宝电子商务有限公司宣告成立，国内首个煤化工行业网络资讯交易平台建设拉开序幕。

27 日 / 宝钢与新西兰朗泽公司、中科院联手建设的全球首个利用钢厂尾气制乙醇的后期中试项目在罗泾开工。

3 月 / 《财富》杂志评出 2010 年度“全球最受尊敬的公司”，宝钢位列金属行业第七。

3 月 / 全球钢铁企业 20 强名单出炉，宝钢集团居第三位。

四月

1 日 / 宝钢(常熟) 领导力发展中心(又名“宝钢尚湖村”) 正式启用。

9 日 / 宝钢 – 澳大利亚联合研发中心成立。这是宝钢在海外设立的第一个联合研发中心，是宝钢实现研发资源国际化配置的重大战略举措之一。

20 日 / 宝钢与中国中煤能源集团有限公司签订战略合作框架协议。双方将在贸易、资源开发、技术合作、信息沟通等方面展开全方位合作。

27 日 / 宝钢 3 个项目获 2010 年度中国质量协会质量技术奖。其中，宝钢股份与东方钢铁的《基于博弈竞价模型的电子采购及供应链协同关键技术研究》项目，获中国质量协会质量技术奖一等奖。

28 日 / 宝钢荣获第二届“中国工业大奖”。

29 日 / 吃水深度达 13.5 米、装载量达 11.5 万吨的超大型船舶“宝探”轮，满载进口铁矿石，靠泊宝钢原料码头，刷新了长江深水航道通航船舶吃水新纪录，标志着宝钢原料码头与长江深水航道全面接轨。

五月

16 日 / 中国最大壁厚、最大管径的 X100 钢级 UOE 直缝埋弧焊钢管，在宝钢试制成功。

17 日 / 宝钢与哈尔滨电气集团公司签订战略合作框架协议。

20 日 / 上海市总工会命名首批 20 个“上海市劳模创新工作室”，宝钢孔利明机电技术创新工作室名列首位，编号为 NO.1。

24 日 / 宝钢在业内独家发布《绿色宣言》和《产品环境声明》，表明了宝钢落实科学发展观、坚持走绿色发展之路的坚定决心，也是我国钢铁业在产品环境绩效披露方面的重大进步。

24 日 / 首台采用宝钢高磁感取向硅钢制造的 84 万千伏安 /500 千伏主变压器在三峡水利枢纽地下电站正式并网运行，打破中国大型变压器用高等级取向硅钢依赖进口的局面。

六月

1 日 / 由宝钢集团有限公司副董事长、党委书记刘国胜主编的《宝钢领导力》一书公开出版发行。

10 日 / 宝钢团校复牌。

14 日 / 青海省委副书记、省长骆惠宁一行到宝钢调研。

17–18 日 / 宝钢特邀科特勒咨询集团首席资深顾问菲利普·科特勒博士、全球主席米尔顿·科特勒博士授课，并围绕“公司品牌经营”主题进行学习和讨论。宝钢领导要求加快推进品牌建设。



七月

7 日 / 2011 年《财富》世界 500 强排行榜揭晓，宝钢以营业收入 2729.84 亿人民币，净利润 231.59 亿人民币，位列第 212 位。

15 日 / 宝钢荣获第六届（2010 年）“中华慈善奖”之“爱心捐赠企业”称号，这是宝钢第三次被授予“中华慈善奖”。“中华慈善奖”由民政部主办，是中国公益慈善领域的最高政府奖。

18 日 / 宝钢发布《2010 年社会责任报告》，提出“践行环境经营理念，开启钢铁新时代”。18 日 《宝钢环境友好产品手册》面世。这是宝钢股份面向用户传递企业打造绿色产业链理念、与用户携手推进环保发展而推出的，在国内钢企里还是第一家。

20 日 / 宝钢与上海市签约，成为首批入驻世博园区的三家央企之一。

28 日 / 由宝钢发起，国内 23 家行业知名企业、高等院校和科研机构参与的国内首个装配式钢结构民用建筑产业技术创新联盟在上海成立。



八月

8 日 / 中国民主建国会（民建）宝钢委员会成立。

18 日 / 宝钢股份特钢事业部在实验室检测和无损检测两方面，相继通过了国际航空航天领域顶尖标准 Nadcap（国家航空航天和国防承包商认证项目）的认证。

22 日 / 在第二十届全国发明展上，宝钢 98 个项目获奖，其中，金奖 25 个，银奖 28 个，铜奖 45 个。

25 日 / 宝钢举办以“岗位创新与企业竞争力”为主题的 2011 年职工经济技术创新论坛。



九月

7 - 8 日 / 宝钢举行宝钢金属公司、宝钢资源公司任期制签约仪式，标志着宝钢正式试点实行领导人员任期制。

18 日 / 宝钢捐赠百万元慰问西藏日喀则地震灾区。

18 日 / 几内亚总统阿尔法·孔戴一行访问宝钢。

20-21 日 / 全国安全生产教育培训和人才工作会议在宝钢召开。

26 日 / 国内最大规格、最高钢级 BG2250-125 BGC 镍基合金套管产品在宝钢诞生。

28 日 / 朝鲜劳动党中央政治局常委、内阁总理崔永林一行访问宝钢。

29 日 / 宝钢入选《财富》杂志评选的“最受赞赏的中国公司”。

30 日 / 2011 年中国冶金科学技术奖评审结果揭晓，宝钢“特薄带钢高速酸轧工艺与成套装备研究开发”项目获唯一特等奖。



十月

7 日 / 宝钢首条自制船“宝航 18”轮首航成功，安全停靠在宝钢股份原料码头。

17 日 / 美国《新闻周刊》公布“全球 500 绿色企业排名”，宝钢上榜，排名第 359 名。

29 日 / 在第六十三届德国纽伦堡国际发明展上，宝钢参展项目获 3 金、1 铜。

31 日 / 中华全国总工会首次表彰十家“全国企业工会工作红旗单位”，宝钢股份工会上榜。

10 月 / 青海玉树藏族自治州称多县宝钢儿童福利院竣工交付使用。



十一月

5 日 / 2011 中国国际工业博览会大奖揭晓，宝钢“先进高强度薄带钢产品、工艺及设备”项目摘得金奖。

6 日 / 在第五届波兰华沙国际发明展上，宝钢 8 个项目参展，获得了 7 金 1 银。

8 日 / 中国社科院发布《2011 年企业社会责任蓝皮书》，宝钢社会责任发展指数排名第七。

15 日 / 宝钢荣获“第十二届全国职工职业道德建设标兵单位”称号，并被授予全国五一劳动奖状。

17 日 / 宝钢股份取向硅钢二期工程进行热负荷试车，标志着取向硅钢二期工程全面建成投产。

22 日 / 联合国全球契约·中国企业社会责任典范报告奖揭晓，宝钢《2010 年社会责任报告》获“全球契约典范报告优秀创新奖”。

24 日 / 2011 年度宝钢教育奖颁奖。

25 日 / 宝钢在香港成功发行 36 亿元离岸人民币计价债券，这是中国内地非金融类企业首次赴港发行债券。

28 日 / 中央企业职工经济技术创新现场经验交流会在宝钢举行。

十二月

2 日 / 宝钢与招商局集团签署《招宝行动计划 - 全面战略合作框架协议》。

5 日 / 中国共产党宝钢集团有限公司第三届委员会第六次全体会议举行，审议通过《关于进一步加强企业文化建设的意见》和《关于进一步加强党支部书记队伍建设的意见（试行）》。

18 日 / 八一钢铁阿克苏拜城和伊犁钢铁基地的自治区核准手续全部完成，标志八一钢铁“一体两翼”规划进入实质性实施阶段。

27 日 / 宝钢研制的一次干粉涂搪用搪瓷钢新品，通过全球最大的电力环保设备制造商——英国豪顿集团的认证。这一填补国内空白的产品，将广泛应用于火电厂烟气脱硫脱硝装置。

28 日 / 在 2011 年中国自主创新年会上，宝钢荣获“中国十大创新型企业”称号。



GRI 指标参照

报告指标描述	页码
1.1 公司高层决策者对组织可持续和战略的阐述	3
1.2 主要影响、风险机遇	3
2.1 组织名称	6
2.2 主要品牌、产品或服务	6
2.3 组织结构，包括要部门、营运公司、子公司和合资公司	12
2.4 总部的地点	封底
2.5 主要业务运营涉及的国家	6
2.6 企业类型和法律形式	6
2.7 可达市场	6
2.8 公司规模	6
2.9 报告期间内关于规模、结构和所有权的变化	—
2.10 报告期内获得的奖励	80
3.1 报告期的信息	封二
3.2 最近一次报告信息	封二
3.3 报告周期	封二
3.4 报告及相关内容问题的联系方式	封二
3.5 报告内容定义过程	17
3.6 报告界限	封二
3.7 报告界限的特殊限定	封二
3.8 可影响比较性的合资、子公司、租用设备、委外营运和其他的报告基础	—
3.9 日期计量技术和计算的基础，包括应用于报告中复杂指标和其他信息的假设和技巧性地估计	—
3.10 在较早报告中已提及，本次报告中又重复提及的信息的原因	—
3.11 从先前报告中范围、边界和测量法巨大变化在报告中的应用	—
3.12 GRI 内容索引	86
3.13 报告的外部保障政策和行为	16
4.1 组织管理架构，包括负责特殊任务的最高管理机构下属的委员会	23
4.2 最高管理机构的主席是否为执行官	23
4.3 高管理体系中的独立或非行政成员的数目	10
4.4 机构所有者和员工向最高管理机构提建议的机制	60
4.5 最高管理体系成员的补偿，高级经理和行政人员和组织绩效的联系	56
4.6 最高管理机构所采取的避免利益冲突的过程	23
4.7 决定最高管理结构成员资质和专业经验的过程	23
4.8 在最高管理体系中的程序以监视组织身份和经济、环境和社会绩效的管理包括相关风险和机遇、复述或服从国际认可标准、行规和原则。	23
4.9 最高管理体系中监督经济、环境和社会绩效的管理，包括相关风险和机遇、复述或服从国际认可标准、行规和原则。	24
4.10 最高管理体系的绩效评价，尤其是涉及经济、环境和社会绩效的过程	23
4.11 采取的预防措施	23
4.12 公司签订或签署的关于经济、环境和社会的外部契约、法则和其它行动	—
4.13 列举参加的一些协会或组织	—
4.14 参与公司经营的利益相关者的清单	18、19
4.15 界定和选择利益相关方的依据和过程	18、19
4.16 利益相关方的参与方式	20
4.17 利益相关方参与所提出的议题和关注点，以及回应方式	18、19

意见反馈表

感谢您阅读《宝钢集团 2011 年社会责任报告》。宝钢非常关心您的宝贵意见和建议，以便我们改进。

请回答一下问题后将表格传真到 +86-21-68403773

或邮寄到：上海市浦东新区浦电路 370 号宝钢大厦 2105 公共关系部（邮编：200122）

1. 在本报告中，您是否找到您需要的全部内容？

2. 您对报告的宝贵建议和意见：

您的信息：

姓名：

邮箱：

职务：

电话：

