

济南钢铁股份有限公司

2010 年社会责任报告

公司以发起方式于 2000 年 12 月 29 日设立。经中国证券监督管理委员会批准，公司于 2004 年 6 月 14 日首次向社会公众发行人民币普通股 2.2 亿股，于 2004 年 6 月 29 日在上海证券交易所上市。经中国证券监督管理委员会批准，公司于 2008 年 10 月 24 日向社会公众公开增发人民币普通股 3.8 亿股，于 2008 年 11 月 12 日在上海证券交易所上市。公司现注册资本为人民币 312048 万元。

本报告总结和反映了公司 2010 年度在生产经营过程中，保护员工的健康与安全、支持社会公益事业、严把质量关、发展循环经济、实施节能减排、回报股东、服务客户、加强投资者关系管理、为员工发展创造机会等各方面所做的努力和实践，希望以此加强与社会各界的沟通、交流，促进公司更快更好发展的同时，更好地履行社会责任。

一、公司在促进社会可持续发展方面的工作

（一）加强对员工健康与安全的保护，促进企业和员工共同发展

济南钢铁将以人为本的理念贯穿于公司的可持续发展过程中，积极推进员工健康和安全文化体系建设，密切关注员工身心健康，大力开展全员健身活动，为员工创造优质的生产经营和生活环境，促进企业和员工共同发展。

1、强化安全意识，落实安全责任，确保员工生产安全。

安全管理人员全部实施持证上岗，同时，强化安全培训。培训重点突出了安全生产操作、安全法律法规识、安全事故案例、岗位安全等安全与环保知识的培训。通过安全项目的培训，确保了公司安全管理人员、特种作业人员的 100%持证上岗，提高了岗位人员的安全意识和安全操作能力，为公司安全生产经营和环保工作的健康发展提供了强有力的保障。此外，公司围绕实现安全生产“六个零”目标，深入开展“安康杯”竞赛活动。先后共有 31 个二级单位代表队参赛，竞赛还安排了网络答题，全公司有 13700 余名职工参加网络答题。公司千人负伤率、事故总起数呈逐年下降趋势，连续两年荣获由中华全国总工会、国家安全生产监督管理总局联合颁发的“全国‘安康杯’竞赛活动优胜企业”称号。

2、实施员工每年一次免费健康检查，定期安排关键岗位员工实施健康疗养政策。

对不适宜继续从事原岗位工作的特殊人群给予高度关注，及时安排适合的工作岗位。对于工伤和患职业病的员工及时进行工伤认定，享受工伤待遇。对关键岗位员工定期安排进行健康疗养。全年为 400 余名劳动模范和近 7000 名女职工进行了免费健康查体；并对职工疗养制度进行了修改完善，全年安排 17 期 1217 名职工进行了健康疗养。

3、开展职工群众文化体育活动，促进职工身心健康

重视在开展职工文体活动中，寓于思想教育的主题和内容，发挥寓教于乐、陶冶情操、提高素质、振奋精神的作用。全年组织开展了职工越野长跑赛、职工文艺汇演以及职工乒乓球、篮球、足球、羽毛球、毽球比赛和女职工健美操比赛等体育活动，全年举办体育比赛 20 项，21329 人次参加比赛。丰富了职工群众的精神文化生活，受到广大职工群众的欢迎。

4、依法规范用工，构建和谐劳动关系。

公司严格履行《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规的要求，与全体员工签订了用工劳动合同，员工依法享有规定的权益。女职工依法享有生育保险、哺乳假等国家规定的各种特殊劳动保护。实行工资集体协商和共决制度，用规范的管理制度保证了员工的收入能持续不断提高与落实；实行员工住房补贴和住房公积金制度；如期发放冬季取暖费、夏季高温补贴等；完善和规范各类假期管理，严格执行员工年休假制度，最大限度保障了企业员工休假权利。同时，公司严格执行国家劳动保险政策，积极筹措资金，保证了员工社会保险费按时足额缴纳。

（二）积极开展扶贫帮困和送温暖等社会公益事业

公司按照“全覆盖，不遗漏”目标，对全公司困难职工进行了重新摸底调查，进一步完善了困难职工档案，积极探索“扶贫帮困基金”捐助、救助新模式。全年共发放救助金 258.39 万元，两节走访慰问救助困难职工、劳动模范、离退休职工、职工遗属等 2200 余人，发放救助金 129.37 万元。日常救助困难职工发放救助金 112.15 万元；救助低收入职工家庭 20 户，发放救助金 5.47 万元。坚持开展“金秋助学”活动，全年为 21 名特困职工家庭学生发放救助金 11.4 万元，使困难职工子女顺利升学。参加济南市互助互济基金会，共有 13574 名职工入会，入会金额为 29.58

万元，为 75 名职工办理济南市互助救助手续，发放互助救助金 15.26 万元。组织广大干部职工及家属踊跃向青海玉树地震灾区捐款共计 279.91 万元。济钢被授予“济南市慈心一日捐活动‘最具爱心捐赠企业’”、“‘山东慈善奖’最具爱心企业”的荣誉称号。

（三）深入开展质量攻坚战，严把产品质量关

济南钢铁一直秉承“重顾客，重改进，重创新，重品牌”的质量意识，把顾客的需求作为我们的追求。2010 年，公司更是深入开展质量攻坚战，不断推进质量管理理念、体系、方法的全面变革提升。认真开展“质量月”活动，迅速推进“钢板表面质量无缺陷管理工程”，强化过程管理、工序过程能力分析，促进质量管理水平实现了新的飞跃。干部职工找准定位，明确工作重点和职能需求，迅速转变工作作风，以强化内部考核管理为加大检验力度的切入点，逐步完善绩效测量与评价体系，强化质量异常的分析研究和质量异议的改进，深化过程控制，持续提升产品质量。

二、公司在促进环境及生态可持续发展方面的工作

多年来，公司一直高度重视环境综合整治工作，先后获得“国家环境友好企业”、“中国钢铁工业清洁生产环境友好企业”等荣誉称号。2010 年我们坚持环境持续改进机制，狠抓环境持续改进工作不放松，促进环境质量稳步改善。

（一）公司环境保护方针、年度环境保护目标及成效

环境保护方针：遵守环境法律法规，坚持清洁生产，实行全过程污染控制，创建工业生态园。

环境质量持续改善，公司 2010 年 COD 削减 600 吨、二氧化硫削减 3000 吨，完成了济南市政府下达的污染减排责任书目标（COD 削减 300 吨、二氧化硫削减 1000 吨）。

（二）公司环保投资和环境技术开发情况。

2010 年，公司持续加大环境保护投入，坚持环境治理和环保技术开发。2010 年在环境治理和环保技术开发中共投入资金 15978 万元。我们在环保技术开发方面，重点进行了烧结机烟气脱硫技术研发，化工厂酚氰污水处理采取了倍增组合式焦化废水处理（QWSTN）工艺；在 2 号 120 平方米烧结机采用了石灰-石膏湿法烟气脱硫技术；1-2 号 1750 高炉煤气除尘采用了干法布袋除尘技术等先进环保处理技术，保证了对污染物的处理效率。

（三）公司环保设施的建设和运行情况。

公司坚持做好环境持续改进工作，积极推进炼铁厂 400 平方米烧结机脱硫设施建设，实施 1 号 120 平方米烧结机脱硫设施改造，开工建设 2 号 120 平方米烧结机脱硫设施，化工厂酚氰污水处理一期工程竣工投用。2010 年公司共有除尘设施 243 台，资产 12.5 亿元；水处理设施 34 台，资产 8.7 亿元。2010 年环保设施非同步停运时间 849.5 小时，除尘设施同步运行率 99.8%，水处理设施同步运行率 100%。

三、公司在促进经济可持续发展方面的工作

（一）研发新产品，加强服务，为客户创造价值

积极开发新产品，努力适应客户的需求。2010 年共有 X80 管线钢板、压力容器板、十个船级社最大 60mm 厚的 EH36 系列船板和欧标等 170 个钢种牌号相继取得了国家或第三方的生产许可证书。

全面提升服务质量，深入推进客户经理负责制，落实服务标准化规程，深入开展顾客价值创新工程，进一步完善规范客户经理服务内容和标准；实施大客户一对一、小客户一对多服务体系，在巩固前期与战略客户合作的基础上，选择部分优秀客户作为 VIC 客户，制定专项服务方案，实施个性化服务。

积极推进技术营销，进一步加强与产线的沟通和合作，组建专业技术营销团队，对内共同寻找短板，找出差距；对外加强对标，快速提升。深入市场一线，以短板为目标，联合实施品种市场开拓，为客户的选材、用材以及产品的升级提供技术支持，并为客户提供解决问题的设计方案。

（二）建立职业培训制度、创新培训模式，为员工创造更好的工作机会及未来发展

公司高度重视职工的培训工作，不断完善《员工教育培训管理办法》等培训制度，为职工的职业发展提供有力保障。公司围绕发展的重点工作，根据各类人员的特点、不同需求，构筑多层次、立体化的培训学习网络，实施有针对性的激励措施。

1. 注重实效，认真组织开展新员工和转岗人员培训。对新员工的培训坚持“四级培训”，要求必须取得相应的操作资格后方可上岗。对转岗人员培训紧紧围绕“十一五”新项目工程，制定培训项目计划书，强化培训过程管理，确保重点工程岗位人员掌握新技术、新技能，顺利上岗。

2. 开发应用网络培训教学平台，实现职工培训管理、课堂教学及考试网络化。形式更加灵

活，促进了学员学习积极性、主动性，取得良好效果；根据生产需求，坚持外出培训，学习新技术、新观念，掌握新方法，不断提高管理水平和业务能力；研究制订《系统提升职工素质三年行动计划》，创造条件，适当激励，引导职工提高一个学历层次，提高一个技能等级。

3. 创新培训模式。坚持理论与实践、研究与工作相结合，探索理论培训和技能训练交叉培训模式，提高培训质量和效果。将前沿性知识纳入培训计划，满足工作需要。

4. 创新人才开发机制，为员工成才提供全方位政策支持和平台。搭建人才成长立交桥。制订实施人才工作纲要，研究关键重点岗位专家选拔培养办法。大力实施专业技术和操作技能双“十百千人才工程”，打破官本位“独木桥”壁垒，健全完善人才三线开发机制，构建了各类员工成长成名通道，鼓励技术型人才安心潜心钻研业务。高度重视，培养典型，创新制度，优化环境，浓厚氛围，激发活力，使各类人才成为促进公司发展的重要支撑。

5. 强化人才引进开放式机制建设，为人才成长提供宽广舞台。设立山东省“泰山学者”岗位实施高层人才团队培育；依托“泉城学者”项目实施联合研发；借助“海洽会”人才项目、“国外技术人才引进项目”等平台，邀请外国专家、海外留学人员来公司开展技术交流、项目指导和人员培训。良好的人才氛围逐步形成了人才聚集效应。

(三)重视对中小股东权益的保护

公司自上市以来，不断建立健全管理制度体系，完善信息披露制度，确保广大股东，特别是中小股东的表决权和对公司生产经营的知情权。公司根据证券监管机构要求建立了各项制度并不断修订与完善，强化信息披露分工、职责和流程，保证公司所有重大信息在第一时间以公告的方式向所有投资者发出，确保投资者公平获取各种信息。

公司制定了《独立董事工作制度》、《审议委员会工作细则》等制度，能充分发挥独立董事的作用，要求独立董事对关联交易、高管人员薪酬与考核等事项进行事先审核，并在维护全体股东利益的角度发表独立意见。允许独立董事在审议部分重大事项的股东大会上征求投票权，以保证中小股东参与公司的经营管理

四、下一步展望

在过去的一年中，公司在股东和债权人权益保护、职工权益保护、客户及社会公益、节能降耗、环境保护等诸多方面做出了不懈的努力，也取得了满意的成效。2011年，公司将再接再厉，勇于担当社会责任，以科学发展观为指引，在力所能及的范围内，增加社会公益投入，积极参加当地的教育、文化、社区建设、扶贫济困等社会公益活动，进一步实现好、维护好、发展好员工、客户以及与企业发展息息相关的“最广大人民”的根本利益。