

载辉煌 再启航

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

2010 年度社会责任报告

写在篇首：

今天，精工钢构已经是钢结构行业的领先者，连续四年位列钢结构行业综合排名第一，成为同行研究和效仿的对象，精工人梦寐以求的第一阶段战略目标已经实现。

2010 年，对于精工而言是致力于实现“始终保持行业公认的领跑者地位，成为具有国际竞争力的建筑系统集成商，推动钢结构产业健康发展”的开局之年。

2010 年，我们提出了要“立足新起点，谋划新思路，再创新辉煌”。在这一年里，我们紧紧围绕公司核心竞争能力的打造，致力于引领钢结构行业发展的潮流，使钢结构产业成为受社会广泛尊重的产业，推动绿色和循环经济，同时参与地方经济发展和推动地区进步，实现了企业履行经济、环境、社会责任的和谐统一。

2010 年，我们实现了企业规模与经济效益的再度增长，巩固并提升了行业地位，再度践行了公司作为社会公民持续经营的责任；在经济效益增长的同时，不断给予股东经营成果的分享，回馈社会投资者；通过提供高品质的商品和服务，赢得了广大客户的良好反响；通过持续开发培养员工的能力，提高员工忠诚度与奋发感，更好地促进了员工的成长；通过扶持合作伙伴，减少交易障碍与壁垒，进一步实现了共赢与可持续发展。同时，集团加大推行内涵式增长和运营卓越的经营模式，不断降低生产能耗，积极参与建设生态文明社会。

在坚持慈善公益事业，帮助扶持社会困难弱势群体的工作中，集团上下“齐献爱心，共襄善举”。全年，公司通过各类慈善机构进行捐款，以实际行动来践行回馈社会的承诺。

作为一家具有社会责任感的上市公司，精工一直在实践中不断思考如何多方位、可持续地满足现在及将来的利益相关者的期望，这已成为精工人的心灵要约和工作基点，推动并促使我们更好地履行企业的社会责任，并将之融入到企业发展战略体系之中。未来，公司将继续履行社会公民的责任，在全体股东和员工的共同努力和支持下，为促进钢结构产业成为受社会广泛尊重的产业，推动绿色和循环经济而不断努力。

一、股东满意篇

1、规模业绩

长江精工钢结构（集团）股份有限公司，是一家集建筑钢结构研发设计、制作、安装于一体的大型钢结构上市公司。公司钢结构业务始于 1999 年与德国布莱斯—戴姆勒集团强强联合成立了中德合资的浙江精工钢结构有限公司；2003 年，通过重大资产重组，并购“长江股份”，借壳上市，成功搭建业务发展的资本平台，从此驶上了依托资本、依靠科技发展的快车道。

公司从最简单的钢构件开始，经历了一个又一个从简单到复杂、从门式钢架到空间、从多层到超高的不同项目；从钢结构建筑开始，经历了一个又一个从建筑到建材、从建材到金属屋面系统、从金属屋面系统到光伏建筑一体化的不同业务；从不足 1 亿元的销售额开始，增长至逾 64 亿的业务承接额；从偏安绍兴一隅开始，扩大到全国六大生产基地，产能 50 万吨，连续四年位列钢结构行业综合排名第一的龙头地位。2010 年，公司实现总收入 53.1 亿元，归属于母公司的净利润 2.23 亿元，每股收益 0.58 元。

十年的发展，使公司成为了钢结构建筑体系的集成商。公司目前已搭建了轻钢、重钢、空间钢三大钢结构建筑专业体系，拥有了“钢结构工程设计专项甲级”资质 3 家、“钢结构工程专业承包壹级”资质 6 家、钢结构制造特级资质的企业 2 家、国家级高新技术企业 4 家，设有博士后科研工作站。

2、公司治理

1) 组织结构

依据相关法律法规，公司拥有健全的股东大会、董事会与监事会等相关制度，并设立了战略委员会、薪酬与考核委员会、审计委员会及提名委员会，在各自工作细则及规范文件指导下履行治理层面职能。董事会成员 9 人，其中独立董事为 3 名，他们勤勉尽责，忠实履职，充分发挥独立董事的作用，以公司整体利益为出发点，维护了公司全体股东尤其是中小股东的合法权益。

公司根据法律法规的要求，不断修改、完善公司规范运作文件。2010 年度，公司修订了《董事会议事规则》和《公司章程》；制定《重大内幕信息及知情人管理制度》、《年报信息披露重大差错责任追究制度》；对公司内控进行全面梳理，补充、完善公司内控制度、加强执行力，制定了《内部控制自我评估条例》；考

考虑到保障公司生产经营安全和提高处置突发事件的能力，为规范公司突发事件的信息化报送体系建设，确保各项应急决策措施的有序实施，制定了《精工钢构重大突发事件应对管理办法暨预案（试用）》。

2) 信息披露及投资者关系管理

公司严格按照中国证券监督管理委员会和上海证券交易所的有关规定，认真贯彻“公平、公开、公正”的原则，真实、准确、及时完整的履行信息披露义务。

在投资者关系管理方面，部门借助科技手段，多元化开展投资者交流，特别加强了离线交流以及与中小股东的沟通。协助做好公司网站的改版工作，针对投资者提出的相关好的建议，进行了采纳，并积极落实下去，如重新申请了公司对外邮箱，定期查看；对投资者电话无人接听时进行了手机呼叫转移等方式，更加畅通了投资者沟通渠道。

2010 年，公司以较高的成长性及规范运作，获得中国证券市场年会上市公司“金鹰奖”。

3、回馈股东

自公司上市以来，一直实施积极的利润分配政策，2004 年度向全体股东每 10 股派现 0.5 元，2005 年度向全体股东每 10 股转增 5 股并派现 1 元，2007 年度向全体股东每 10 股送 2 股转增 3 股并派现 0.3 元，2008 年度向全体股东每 10 股派现 0.7 元，2009 年度向全体股东每 10 股派现 0.3 元。与投资者充分分享了公司高速成长的经济成果。

二、员工满意篇

人力资源是企业发展的首要资本，凝聚员工、激发员工创造力是推动企业又好又快发展的根本动力。公司一直秉承着真诚待人感动自己才能感动别人的核心价值观，将员工视为公司最宝贵的财富，公司通过各种途径提高员工生产技能、不断改善工作、生活条件，为员工创造一个广阔的职业发展平台。为了使员工认同企业、对企业有强烈的归属感，让员工与企业共同成长，公司努力营造了和谐向上的企业文化，打造了一支“风正、气顺、劲足”的员工队伍。

1、关爱员工不断落实

公司每年大规模的开展员工满意度调查工作，从“培训发展”、“薪酬福利”、

“工作环境”等多方面了解员工的评价及需求，并据此进行针对性的改进和提供。2010 年公司实现员工平均工资提升 12%。实施首期股权激励计划，向 112 名管理人员及骨干授权 1100 万份，实现长效激励。投入了 523 万元新建 4 幢员工宿舍，并投入 50 余万修缮老宿舍，使员工生活无后顾之忧。高温期间，公司还研制了“空调服”，电焊工穿上后可以相对凉爽，这项以人为本的创新举措引来省、市各级媒体争相报道。

公司积极开展向困难职工开展慰问送温暖活动，2010 年共对 23 位因本人重病、或因家属身患绝症、重症，或因家庭经济收入微薄，赡养和抚养压力大，导致生活困难的职工进行了慰问。

2010 年制定了《职业健康管理制度》、《员工休假游管理制度》，为员工的健康与娱乐提供制度保障，提高团队凝聚力。

此外公司不断的改善工作环境、加强个人防护措施，完善安全制度，进行安全技能培训、加强安全监督等方式，将安全生产放在第一位。

2、完善机制成就理想

公司一直不断努力建立、完善良好的用人机制和公平的绩效考核机制，为员工发挥了才华创造了空间。

在育人机制上，公司建立了外部培训、内部培训、以岗代训等多种方式相结合的培训方式，并针对性的制定了后备储备干部培养计划，提高了人才培养能力。2010 年，公司进行了 1000 余人次的培训。如公司请技术专家为项目、质量、设计与制作等一线技术人员培训《现场施工质量问题分析及处理》知识讲座；邀请集团老专家到公司各个事业部对技术人员进行钢结构抗震、焊接技术等知识的培训；派遣公司制造线部分管理层去日本考察学习等，为公司各个层面的员工提供专业学习的机会。

此外，公司还倡导“导师带徒”活动，导师以中青年骨干和资深员工为主，师徒结对，帮助青年树立学习榜样，发挥老员工“传、帮、带”作用。

在用人机制上，公司以“适合的就是最好的人才”的标准，制定了以绩效为依据、符合精工价值观的用人导向，增强员工以工作业绩、晋升发展为导向的成就感。一方面要充分打破以“过去功劳、关系或态度”式的用人机制，引导干部能上也能下的意识，形成良性的竞聘上岗机制，真正体现公司内部用人的公平性

和有效性，提高员工的工作激情和工作积极性；另一方面，要重新审视各岗位员工的关键绩效指标，制订合理有效的、有挑战性的绩效目标，让员工真正专注于关键目标的达成，并加大与各项指标的考核挂钩力度，关注过程考核，确保员工的工作积极性；并通过各级的绩效管理技能培训和辅导，确保绩效指标制订的合理性、沟通反馈的及时性，考核的有效性，使绩效管理真正起到激励的作用。

同时转变对干部的考核模式，开展 2010 年度各级管理干部信任度评估，将管理干部对下属员工培养的重要性提升到新的高度。

3、加强企业文化传播，提高员工凝聚力

企业文化是公司发展的机动力，是员工成长的凝聚力。公司通过网站、报纸等多种形式的宣传让员工知晓、认同公司的文化，公司开展了企业文化案例编写，完成案例 191 篇，并由集团总裁孙关富赴各事业部进行“以精英团队打造精工文化 以精工文化塑造精工人”为主题的企业文化宣讲。随后组织开展读书活动及大型现场演讲等主题文化活动，塑造学习型企业。2010 年公司内部报纸《精工钢构报》获得绍兴“十佳企业电子报刊”、“十佳企业报刊人气奖”、“企业报刊优秀奖”三项荣誉。这不仅是对精工企业报的肯定，更是对精工品牌推广及宣传工作的肯定。

此外，为了营造和谐的企业文化氛围，提升集团的集体凝聚力和员工的归属感，使员工充分发挥自己的个性与才能，2010 年我们开展了一系列的文娱活动。

如精工举办了首次达人秀活动，只要有特长，有自信无论谁都可以参加，达人秀秀出公司员工的精神面貌和魅力风采，也展示了企业的激情活力和多姿多彩的文化氛围，赢得了广大观展员工的交口称赞，展现了员工们丰富多彩的业余生活和健康、和谐的企业氛围。本次达人秀为员工提供了展示个人魅力与才华的舞台，激励了更多企业员工参与企业文化建设的热情。

此外集团还组织员工参加青年辩论赛、读书比赛等活动，发挥员工的积极性和创造性，鼓励他们展现自我风采，增强自信心，增加凝聚力。

三、顾客满意篇

一诺千金、一丝不苟，精于技术、工于品质，是公司对自己的高标准严要求，是对客户的尊重与负责。

1、一诺千金 一丝不苟

一诺千金：面对客户、面对员工坚守一诺千金的态度，言必行，行必果。对外以诚信为经营原则，承担社会责任；对内以企业价值观为准则，树立员工对企业的信任度、忠诚度。

2008 年 8 月，精工钢构凭借过硬的技术实力和良好的业界口碑，在与国内同行的激烈竞争中脱颖而出，一举中标“深圳证券交易所营运中心钢结构加工制作项目 A 标段”工程——国际一流的设计、一流的施工，把深交所项目建设成为深圳市的标志性建筑——这是深圳市领导对“证券”项目和精工人的殷切希望。

精工人秉承用心做事的核心价值观，以一诺千金，一丝不苟的精神，历时 529 天，以提前 65 天的优异成绩，完成 A 标段 2.8 万吨钢构件的加工制作任务。2010 年 2 月 8 日，精工钢构收到了业主方——深圳证券交易所发来的贺信，对我公司在本项目加工制作过程中，以项目最高利益为重，顾全大局，克服困难，按时保质地完成任务，为项目顺利竣工奠定了基础表示感谢。

交货准时、配套，产品质量一流的背后，凝聚了精工人无数个不眠之夜与辛勤的汗水。任务的顺利完成，为公司锤炼了一支敢打敢拼、无私奉献、精诚合作的高效团队，使精工的品牌扬名中国证券市场，更大程度上提升了精工钢构在业内的影响力，形象地诠释了“精于技术，工于品质”，“一诺千金、一丝不苟”的精工理念。

2、创新技术 质量为先

公司一贯秉承技术创新是公司发展源动力的理念，在技术创新、技术管理方面投入大量人力、物力，着力于技术人才培养、技术管理、技术研发、整合技术优势，并取得了显著的成功。2010 年，公司顺利通过日本钢结构 H 等级复审；同时，公司主编国家标准《金属压型钢板应用技术规范》、参加国家标准《钢结构设计规范》修订；参编国家标准《钢结构工程施工质量验收规范》修订；参编行业规范《钢结构制造技术规程》、《高强钢结构设计规程》；主编著作《国家体育场“鸟巢”钢结构工程施工技术》、《“鸟巢”焊接攻关纪实》两部。另外，“拱形多轨道钢结构开合屋盖适应性施工综合技术应用研究”获得中钢协科学技术一等奖；“大跨空间结构施工监控技术研究及应用”获得广东省科学技术二等奖；“超大跨度巨型交错桁架结构支撑塔架多点同步卸载及监测技术研究与应用”获

得绍兴市科学技术三等奖、绍兴县科学技术一等奖。公司全年申请专利并获得受理 25 项，获得专利授权 18 项，其中发明专利 2 项。公司一系列技术创新的突破以及荣誉的获得，即是对公司技术创新的认可与肯定，也为公司未来发展提供了强有力的技术保证。

2010 年，浙江精工钢结构有限公司被评为“浙江省创新型试点企业”，其“重大钢结构设计、制造、安装集成软件系统”入选国家火炬计划；浙江精工轻钢建筑工程有限公司被认定为“绍兴市建设行业企业技术中心”。

2010 年制造公司围绕“质量、准期、配套、服务、成本”等做出了卓越成效：从源头抓起，推行内部图纸会审制度；加强过程监控，定期召开质量例会；加强质量考核，与计产工资分配体系相结合。

随着精益管理的深入推广，公司工厂管理和产品质量持续改善，继续优化项目管理机制，严格遵守施工管理标准。2010 年度公司完成对各事业部制造工厂质量管控体系、制造全过程的规范性、不合格品的处置等方面的检查并对已入库的成品构件进行了抽查。针对检查中出现的质量问题提出改进办法与建议及整改措施，督促各事业部制造工厂制定相应的质量改进目标。

完成对项目现场质量管控体系和现场安装质量情况的抽查，并在检查中对项目现场出现的问题给予指导和提供进一步的技术支持和服务。

在重大项目决策人机制的执行下，公司重大项目承接迈上新台阶，在铁路、机场等国家基础设施项目上有了重大突破，实现相关业务承接额近 14.3 亿。

同时，公司在自身发展和项目实施过程中，加紧对产品的技术攻关，不断开拓新的市场，把科技创新作为企业发展的源动力，成为企业一大亮点。特别是精工钢构率先在业内提出“精工八大技术体系”，加强企业技术资料、资源整合，以技术优势支撑精工品牌。对公司提升品牌形象和市场竞争力具有积极意义。而同济精工十年庆典的隆重举办，更是象征着精工与同济大学在技术合作的道路上，历经十载风雨同舟。

2010 年公司济南奥林匹克中心体育馆钢结构工程、广州新电视塔钢结构工程等 7 个项目获中国建筑钢结构金奖；济南奥林匹克中心体育馆钢结构工程分别获得了第六届空间结构优秀工程施工金奖以及中国土木工程学会颁发的“詹天佑大奖”；新加坡滨海湾娱乐城及大剧院项目获得新加坡钢结构协会 2010 年杰出

奖；北京国际花卉物流港项目获得了国家优质工程银质奖；浙江申科滑动轴承有限公司主厂房、天津太钢金属有限公司厂房等 4 个项目获得上海市钢结构金奖；大连期货 B 座钢结构工程、济南奥林匹克中心体育馆钢结构工程等 4 个项目获得浙江省建筑钢结构金奖；广东省博物馆新馆钢结构工程项目荣获 2010 年度广州钢结构金奖；绍兴轻纺城会展中心荣获绍兴市“兰花杯”。

2010 年，公司在项目管理、现场施工方面也获得多项殊荣。武汉经济开发区科技服务中心工程被湖北省建设厅授予“标化工地”称号；深圳大运中心项目游泳馆钢结构工程项目被评为“2010 年度深圳市优良样板工程”。

3、以精品工程 锻造精工品牌

公司继承国家体育场“鸟巢”后，品牌效应不断显现，在世界级、国家级的盛会上频频亮相，赢得了世界的赞誉。

精工钢构承建的上海世博会标志性建筑世博轴——阳光谷，形如蓝天下的朵朵白云，轻盈飘逸；在亚运会主办城市广州，精工钢构参与了其中 4 项地标性建筑，如在广州亚运会开幕式上大放异彩的，被誉为“世界第一高塔”的广州新电视塔，以其完美的姿态展现在世人面前，犹如神州大地上一颗耀眼的明珠，熠熠生辉。

四、社会满意篇

1、创造和谐社会，解决就业问题

随着公司的发展和经营规模的逐步扩大，公司每年都向社会积极提供就业岗位，为社会和谐稳定创造条件。目前已为社会创造了近 5000 个工作岗位。此外，公司还携手高校组建“青年就业创业见习基地”，2010 年在公司进行大规模的全国校园招聘时，就签约 130 余人，为广大学子和青年提供实习和就业机会。

2、投身公益事业，建立长效机制

作为社会的一员，积极投身于公益事业，将社会责任作为公司发展的重点，是体现、倡导公司“以人为本”的社会价值观，是促进企业发展，创造社会和谐的重要力量。

帮困扶贫，捐资助学 公司积极参与社会各项公益事业，帮困扶贫，捐资助学。每年，公司都会举行“行善一日捐”活动，已在公司内部形成职工献爱心，

构建和谐企业、和谐社会的长效机制。2010 年，公司举行了“一日捐”活动，以精工人强烈的社会责任感和同情心为 23 位贫困员工慷慨解囊。

公司坚持每年在同济大学、西安建筑科技大学等高等学府设立资助贫困大学生的奖学金，积极捐资筹建希望小学和“希望工程图书库”、开展“春蕾计划”、开展无偿献血等活动。

2010 年，在玉树地震中，公司为震区开展了大规模的捐款活动，广大员工踊跃捐款，纷纷向灾区伸出援手，奉献自己的一份爱心。总共募得善款 107,647.2 元。这些善款由工会出面以精工员工的名义捐给绍兴市红十字会，用于灾后重建工作。

2010 年，公司全年共缴税 1.38 亿元，为公司及控股子公司所在地经济发展做出了应有的贡献。

3、发挥行业龙头作用，推动绿色建筑

“建设资源节约型、环境友好型社会”是每个公民、每个社会团体应尽的义务，而钢结构建筑行业属于国内朝阳企业，被誉为续土、木、混凝土的第四次建筑业的革命，具有跨度大、空间高、自重轻、造型美等诸多优点；并且具有环保、节能、防震和可塑性强等特点，易于拆迁再安装使用，减少水泥生产和施工安装，符合生态经济、循环经济发展的绿色建筑。

由于钢结构建筑具备优异的性能，符合绿色节能建筑的发展趋势，在国内越来越受到重视，作为钢结构建筑行业的龙头企业，公司长期以来积极承担建筑钢结构的推广责任。公司在参与多项钢结构行业标准制定的同时，还与同济大学合办了《钢构技术》（已出版 11 期），对钢结构技术起到了较好的宣传作用。

2011 年展望

2011 年是“十二五”规划开局之年，也是对公司致力于实现“始终保持行业公认的领跑者地位，成为具有国际竞争力的建筑系统集成商，推动钢结构产业健康发展”的关键之年。公司将抓住机遇，不断深化精益管理，加快战略转型，努力实现公司业绩稳定健康增长。在新的一年里，公司将承前启后，在不断致力于企业经济建设的同时，不断完善企业社会责任治理结构，进一步落实企业社会责任理念和标准，努力实现公司的全面协调可持续发展，为社会经济发展贡献力

量。2011 年，我们将深入推进企业社会责任建设：

一、在股东满意方面：

1、2011 年，公司将贯彻“整合资源，集成创新；强化学习能力，坚持运营卓越”的总体经营思路，在专注钢结构主业的同时，在实验和实践的基础上，通过八大技术体系的“集成创新”，使公司从“钢结构施工承包商”向“钢结构建筑体系集成服务商”的方向转型。继续以管理模板的固化及深度实施应用为精益管理的抓手，持续追求运营卓越；开拓视野，观念创新，以国际化的视角审视钢结构产业的未来发展。

2、遵守相关法律法规和监管机构的要求，真实、全面、及时、充分地进行信息披露；保持与投资者的交流沟通，继续做好投资者关系管理工作，在保证公司经营业绩的情况下，与股东分享经营成果。

二、员工满意方面：

1、关爱员工，落到实处，以满意度调查等方法，解决、改善员工各方面的需求。

2、以“德才兼备、以德为先”的择人标准，加大人才招聘力度，优化配置人力资源；进一步制订和完善经营者绩效考核评价办法，健全与完善员工绩效管理，适当调整员工薪酬水平，提高员工薪酬待遇；

开展各种专题培训和管理培训，加大对人才培训的投入力度，积极推进创建“学习发展型企业”。

3、开展多样的文化宣传活动及文体活动，加大和员工的沟通渠道，不断增强员工凝聚力，进一步营造和谐的企业文化。

三、顾客满意方面：

1、公司将加大技术创新，加强“精工”品牌建设的完善，从客户的需求出发，以“客户满意是我们永恒的追求”为标准，一诺千金，一丝不苟。

2、公司将不断完善质量及安全体系和制度，进一步细化产品质量抽查办法，加强对分包商的质量管理，另外公司将调整改革安全管理体系，实施项目现场安全专员垂直管理制，严格执行安全责任倒究制、重大突发事件应急管理机制等制度，加强安全事故的处罚力度，促进全面安全管理的执行。

四、社会满意方面

1、在公司内部开展扶贫救助、捐资助学等活动的同时与社会组织合作，帮助扶持社会弱势群体，建立长效机制，加强宣传社会责任力度，不断完善社会责任沟通机制。

2、我们将以提升中国钢结构行业高端实力为己任，持续性的进行的前瞻学习、创新，积极的、勇敢的去学习并尝试新的发展模式、先进的经营理念。跳出行业，站在全国、甚至全球的高度看待钢结构产业，吸纳先进的管理理念，运用先进的管理工具，向国内外、行业内外一切可学习的标杆企业学习，在将公司自身打造成为中国最具有竞争力的钢结构企业集团的同时，探索和引领钢结构行业未来发展的潮流，促进钢结构行业成为受社会广泛尊重的产业，推动绿色和循环经济的发展。

长江精工钢结构（集团）股份有限公司

董事会

2011 年 3 月 8 日