

中国2010年上海世博会全球合作伙伴
Global Partner of Expo 2010 Shanghai China

这是我们的责任

**宝钢集团有限公司
2009年社会责任报告**

2009

社 会 责 任 报 告

报告概述

(1) 关于本报告

本报告为宝钢集团有限公司（以下简称“宝钢”或“公司”）对外公开发布的第2本社会责任报告。

本报告参照国务院国资委08年1号文的《关于中央企业履行社会责任的指导意见》、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》，并结合宝钢的实际情况编写而成。

(2) 报告范围

除非有特殊说明，本报告主要描述2009年1月1日至2009年12月31日期间宝钢在公司运营、环境保护、员工关怀、社区关爱、供应链建设等方面的工作。报告内容涵盖了钢铁板块、资源开发及物流板块、钢材延伸加工业板块、工程技术服务业板块、生产服务业板块等业务板块。

(3) 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，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: +0086 21 58350000-1064

传真: +0086 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

2	公司概貌		
	董事长致辞	2	
	总经理致辞	4	
	集团公司简介	6	
	公司领导层	7	
	组织机构图	9	
	社会责任战略与组织机构	10	
	与利益相关方的沟通	12	
	2009年报告意见征询及反馈	13	
14	社会责任基础		
	卓越治理，诚信经营		
	规范的公司治理	14	
	管理变革	15	
	诚信经营	15	
	全面风险管理	16	
	完善的审计体系	17	
	价值创造		
	直接经济表现	18	
	企业经营贡献	18	
	推动行业进步	19	
	重点项目建设	19	
	技术与管理创新	21	
	环境绩效		
	责任·意识·变革	22	
	环境管理绩效	23	
	环境管理体系	24	
	应对气候变化	25	
	技术交流与推广	25	
	重点推进节能环保项目	26	
	环境绿化	27	
28	社会责任优先选项		
	员工绩效		
	员工绩效指标	28	
	薪酬福利	29	
	员工发展与培训	30	
	员工沟通	32	
	和谐的劳动关系	34	
	社会绩效		
	社会贡献	38	
	社区关系	41	
	反腐倡廉	42	
	供应链绩效		
	产品生命周期研究	44	
	环境友好产品	45	
	与供应商共同发展	46	
	用户管理与优质服务	48	
51	子公司社会责任		
	钢铁主业		
	宝山钢铁股份有限公司	52	
	宝钢集团新疆八一钢铁有限公司	54	
	宁波钢铁有限公司	55	
	广东钢铁集团有限公司	56	
	资源开发及物流业		
	宝钢资源有限公司	57	
	钢材延伸加工业		
	宝钢金属有限公司	58	
	工程技术服务业		
	上海宝钢工程技术有限公司	60	
	上海宝信软件股份有限公司	62	
	上海宝钢设备检修有限公司	63	
	上海宝华国际招标有限公司	64	
	生产服务业		
	宝钢发展有限公司	65	
	宝钢集团上海梅山有限公司	67	
	煤化工工业		
	上海宝钢化工有限公司	68	
	金融投资业		
	华宝投资有限公司	69	
	宝钢集团有限公司子公司详情	70	
71	附 件		
	聚焦2009	71	
	大事记	72	
	GRI指标参照	75	
	意见反馈表	76	



THE CHAIRMAN'S MESSAGE 董事长致辞

In 2009, Baosteel ranked the 220th among the Fortune 500 enterprises after it was so honored for five consecutive years, and once again awarded as one of the “World’s Most Admired Companies”.

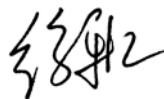
2009年，是宝钢积极应对国际金融危机攻坚克难的一年。钢铁行业上半年市场需求萎缩、产品价格下跌、成本压力骤增，宝钢经历了投产以来最大的危机和挑战。面对严峻考验，宝钢人不畏艰难、奋力拼搏，坚决贯彻公司提出的“信心、理性、快速、坚决”的危机应对方针，跨越艰难险阻，共同创造了领先全国钢铁行业、在全球钢铁业处于最优水平的经营业绩，再次显示了宝钢在钢铁业界的强大竞争力。2009年，宝钢连续第六年进入世界500强，名列第220位；并再度当选“全球最受尊敬的公司”。

Baosteel will take the environment management as the company's strategy through all aspects of the enterprise's operation, including product R&D, purchase of raw materials, production, packaging, delivery, marketing, usage, recycling and other directly and indirectly related activities.

2010年,是宝钢推进“十一五”规划、实现二次创业的关键年。新的一年,全球金融危机带来的影响还在蔓延,钢铁行业供大于求的局面并未改变,下游行业的景气度也不容乐观,我国经济增长方式将切实改变。面对经济环境的复杂性和任务的艰巨性,我们要继续坚定不移地实施“精品+规模”的战略,进一步开发高强度汽车板、硅钢等绿色产品,提高独有产品和领先产品的市场份额,持续提升宝钢产品的市场竞争力;我们要以提升成本竞争力为中心,持续深入推进管理变革,提升软实力;我们要以降低消耗、节能减排和环境经营为抓手,深入推进技术创新,大力建设节约型和环境友好型企业,建设绿色宝钢,推动二次创业;我们要以提高国内钢铁产业集中度和资源优化配置为导向,加快推进兼并重组的步伐。

“雄关漫道真如铁,而今迈步从头越”,已过而立之年的宝钢,经过三十多年的探索,走出了一条可持续发展的道路,“管理科学、精品钢材、绿色环保”已成为了宝钢的标签。近年来,我们密切关注着气候变暖等全球性的问题,并不断思考如何为妥善解决这些问题做出贡献。作为中国钢铁行业的领头羊,宝钢已意识到钢铁企业的资源化、生态化、低碳化是一种不可逆转的趋势,代表着钢铁业可持续发展的新方向。宝钢将把环境经营提升到公司战略的高度,将环境保护贯穿于企业经营的各个方面,包括产品研发、原材料采购、生产、包装、运输、营销、使用以及废弃物回收等直接或间接与企业活动有关的全过程。我们选择这样做并不是因为它容易实现,恰恰相反,这是一条充满荆棘的道路,我们这样做是因为我们知道,这是一条正确的道路,它将指引我们和我们的利益相关方一起努力,创造更美好的世界。

董事长:



ADDRESS BY GENERAL MANAGER 总经理致辞



In my view, there are three bases for corporate to do so, on which they must first accomplish three things before others. This is how Baosteel understands and practices it.

Corporate must fulfill their social responsibilities on three bases:

value creation, credible operation and environment improvement.

为社会责任报告致辞，我这是第一次。我想有必要和大家分享一下我对社会责任的想法，因为企业如何履行社会责任，到目前为止并没有一个世界公认的标准定义。在我看来，企业履行社会责任首先要有三个基础，在此基础上优先做好三件事，然后才是其它工作。这是宝钢的理解，也是宝钢的实践。

企业履行社会责任必须三个基础：价值创造，诚信经营和环境改善。首先，不创造价值

的企业就没有资格谈论社会责任。企业作为经济组织在运营过程中使用大量自然资源和社会资源，如果企业只消耗这些资源而不能创造价值，那么这个企业是没有资格谈论社会责任的。第二，企业要基于诚信创造价值。就是说，创造价值不以损害他人利益为代价，要做到社会总福利的增值，这才是真正的创造价值。第三，保护并改善环境。企业除了实现自身发展外，还要保证社会可持续发展，这也是保证企

There are three priorities for corporate to fulfill their social responsibilities:
employees, community and supply chain.

It is clear to us that the development of Baosteel would not have been possible without the support of our employees, investors, suppliers, users and other stake holders. Only by fully interacting and cooperating with our stake holders, listening to different ideas and suggestions, will a corporate acquire better environment, produce better steel and contribute to better lives for people.

业可持续发展的必要条件。这就是我对企业社会责任的基本理解。

企业履行社会责任有三个优先选项：员工、社区和供应链。履行好社会责任，首先要对员工负责，每位员工都是社会成员，企业要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。我常和我们的领导干部说，我们至少要尽到万分之一的责任，因为中国人口10多亿，宝钢员工有10万余人，首先我们要把自己的员工照顾好。第二，我们是制造型企业，所在社区为我们提供了生产经营的环境，为企业发展做出了贡献，所以我们坚持社区优先的原则。让企业受益，社区受益，然后才是其它的选择。第三，要对客户负责，要支持供方发展，

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。如果企业能做到这一点，那么我们就是对社会负责任的企业，然后再做其它的贡献。这个认识可能不全面，但真正做到并不容易。

这份报告是宝钢集团发布的第二份社会责任报告，它将向您阐述宝钢2009年在以上六个方面的实践，和您共同分享成功的经验和失败的教训。我们清楚地知道，宝钢的发展离不开员工、出资者、供应商、用户等利益相关方的支持，只有与利益相关方保持充分的互动和合作，倾听各种意见和建议，企业发展才可能有更好的环境，才能生产出更好的钢铁，为人们享有更好的生活添砖加瓦。

总经理：



集团公司简介

宝钢集团有限公司（以下简称宝钢），系依法成立的国有独资公司，由国务院国有资产监督管理委员会代表国务院履行出资人职责。其依法享有民事权利，承担民事责任，并以其全部资产对公司债务承担责任。

宝钢是中国最具竞争力的钢铁联合企业，是2010年上海世博会的全球合作伙伴和钢材总供应商。2009年，宝钢营业总收入1,953亿元，利润总额149亿元，资产总额4,020亿元，净资产2,430亿元；宝钢从业人员总数为106914人；2009年宝钢连续六年进入《财富》杂志评选的世界500强企业，列第220位，并被评为2009年度“全球最受尊敬企业”，成为中国内地唯一获得此称号的企业。2009年宝钢产钢3887万吨，位列全球钢铁企业第三位。

1978年12月23日，宝钢在上海动工兴建。1998年11月，宝钢与上钢、梅钢实现联合重组。2006年重组新疆八一钢厂。2008年与广钢、韶钢重组，成立广东钢铁。2009年3月，宝钢收购了宁波钢铁有限公司。

近年来，宝钢重点围绕钢铁供应链、技术链、资源利用链，加大内外部资源的整合力度，提高竞争力，提高行业地位，已初步形成了包括钢铁主业及相关多元板块的业务结构。

宝钢钢铁主业立足于生产高技术含量、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，广泛应用于汽车、家电、石油化工、机械制造、能源交通、建筑装潢、金属制品、航天航空、核电、电子仪表等行业。目前宝钢产品通过遍布全球的销售网络，畅销国内外市场，不仅保持国内板材市场的主导地位，而且将钢铁精品出口至日本、韩国、欧美等四十多个国家和地区。

宝钢重视环境保护，实施清洁生产、发展循环经济、追求可持续发展，是中国冶金行业第一家通过ISO14001环境贯标认证的企业，也是中国冶金行业 and 上海市首家获得“国家环境友好企业”称号的企业。

2004年，宝钢成为最先加入“全球契约”的三家中国企业之一。2006年，宝钢加入“世界可持续发展工商理事会”（WBCSD），成为国内第二家加入WBCSD的企业，也是全球钢铁行业的首批WBCSD成员。

宝钢热心社会公益事业，始终把回报社会、奉献社会作为宝钢自觉的使命和责任，先后设立了宝钢教育基金、“中华宝钢环境奖”基金、捐资支持“希望工程”、捐建南极长城站和昆仑站站房。第一时间向汶川地震、台湾海啸受灾地区伸出援手，对口支援云南普洱地区和西藏仲巴县，为当地经济发展和社会长治久安注入了强大的动力。

公司领导层 董事会成员



董事长 徐乐江



副董事长 刘国胜



董事 何文波



外部董事 冯国经



外部董事 李庆言



外部董事 吴耀文



外部董事 杨贤足



外部董事 夏大慰



外部董事 干勇



外部董事 经天亮



职工董事 汪金德

其中杨贤足董事任职期限截至 2009 年 8 月。

高级管理人员



董事长、党委常委
徐乐江



副董事长、党委书记
刘国胜



董事、总经理、党委常委
何文波



党委书记
欧阳英鹏



副总经理、党委常委
赵 昆



党委常委
马国强



纪委书记、党委常委
刘占英



副总经理、党委常委
伏中哲



副总经理
戴志浩



副总经理
赵 峡

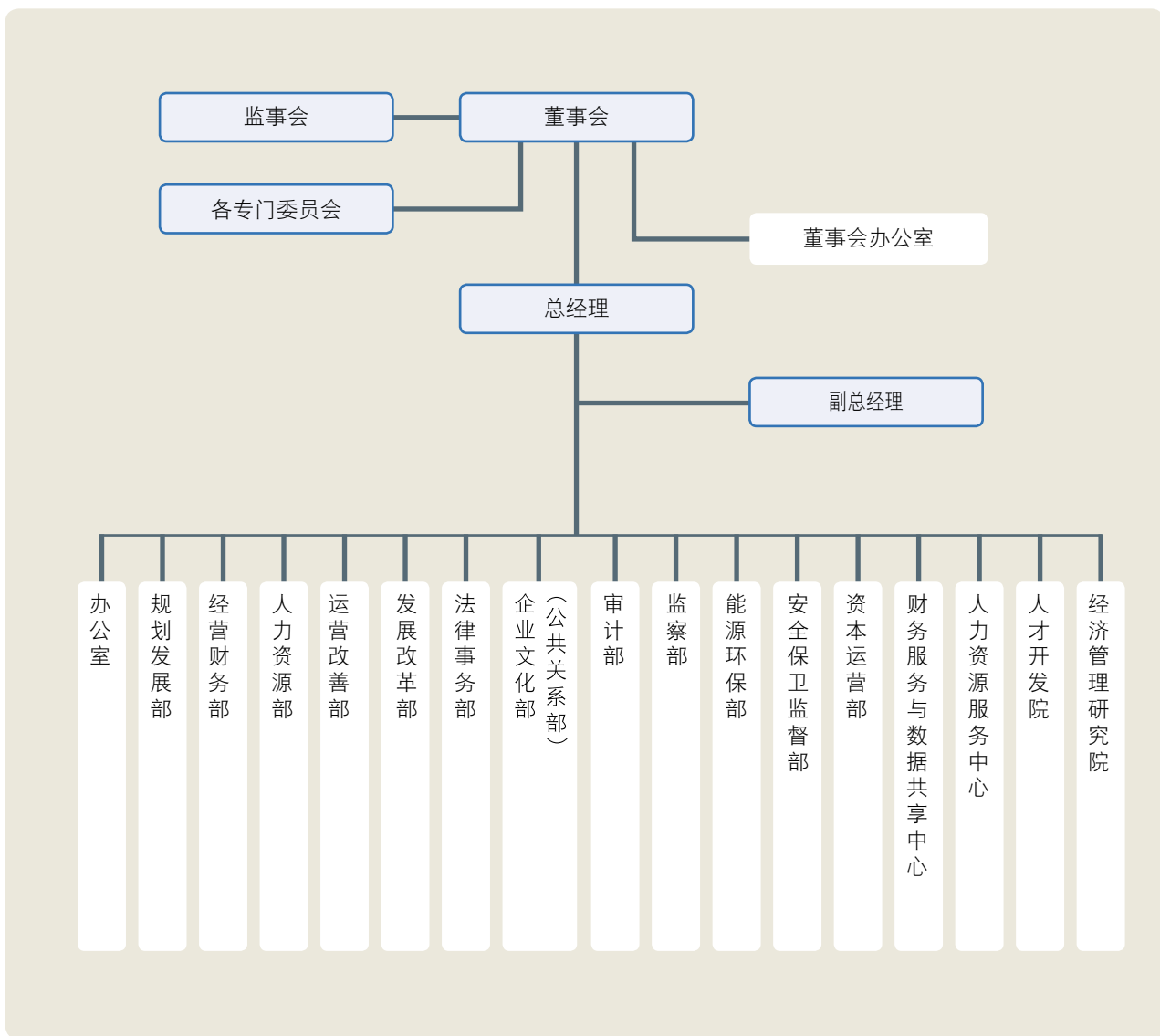


副总经理
周竹平



董事会秘书
王 力

组织机构图



社会责任战略与组织机构

公司愿景

公司使命：致力于成为世界一流的钢铁产品、技术和服 务供应商。

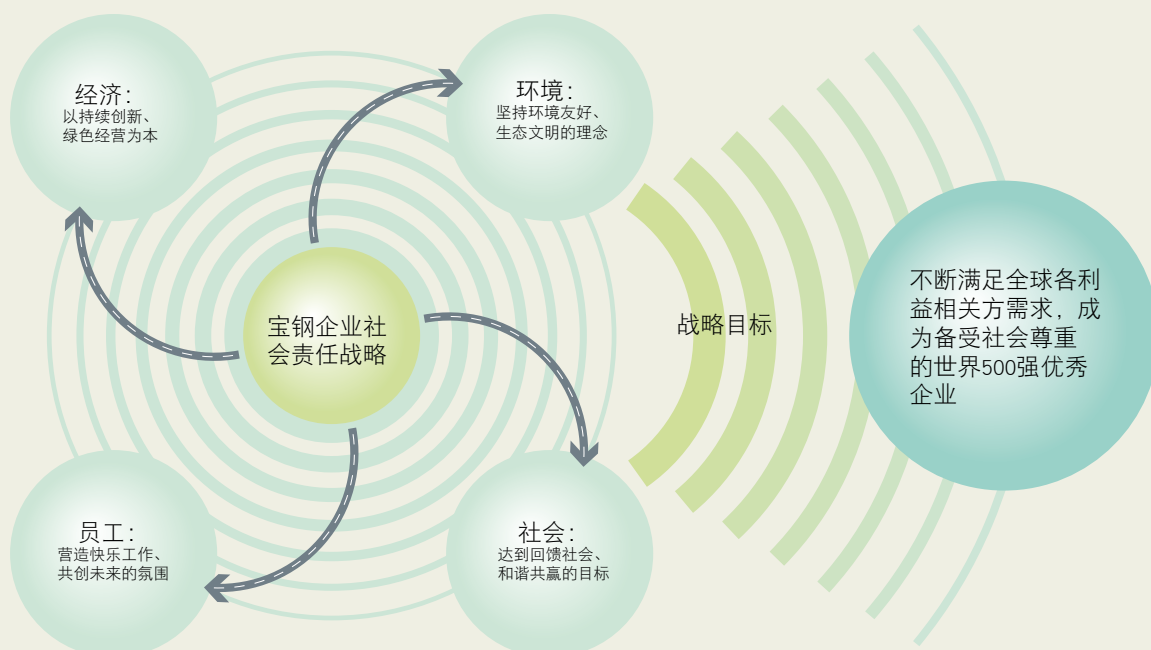
核心价值观：诚信、协同、追求企业价值最大化。

战略目标：成为拥有自主知识产权和强大综合竞争力，备受社会尊重的，“一业特强、相关多元产业协同发展”的世界一流的国际公众化公司，成为世界500强中的优秀企业。钢铁主业综合竞争力进入全球前三强。

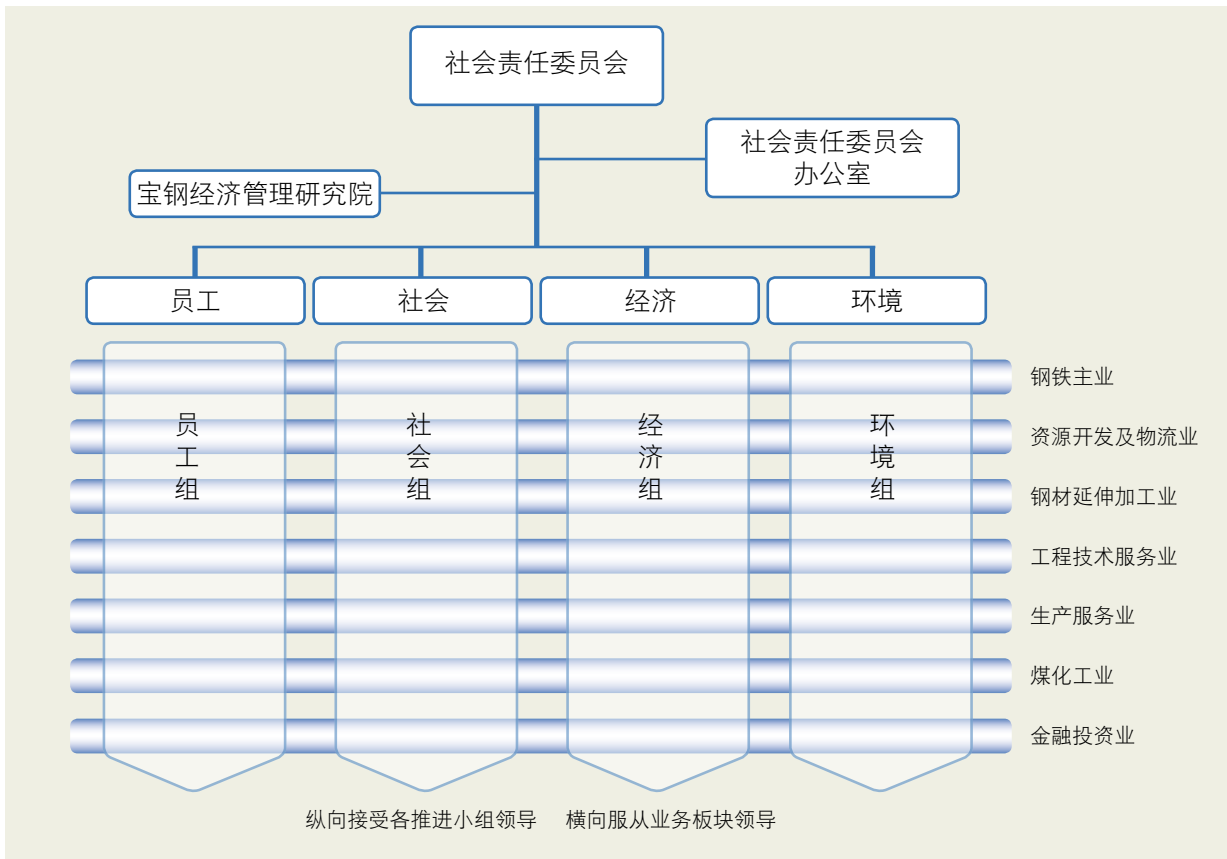
社会责任战略

宝钢社会责任战略作为公司战略的重要组成部分，是对公司战略中“备受尊重”和“世界一流的国际公众化公司”的诠释。宝钢社会责任战略是以持续创新、绿色经营为本；坚持环境友好、生态文明的理念；营造快乐工作、共创未来的氛围；达到回馈社会、和谐共赢的目标。从而实现不断满足全球各利益相关方的需求，成为备受社会尊重的世界500强优秀企业的目标。

宝钢社会责任战略结构图



社会责任组织架构



“前店后厂”的宝钢模式

在“将履行社会责任融入公司日常经营活动”工作思路指导下，2009年宝钢持续完善社会责任体系，在原有的社会责任委员会和按照专业划分的环境、经济、员工、社会四个推进工作小组的基础上，将宝钢经济管理研究院纳入了组织体系。宝钢经济管理研究院负责研究公司的可持续发展策略，为公司履行社会责任，实现可持续发展提供前沿性的理论研究，其研究成果提供给各在线职能部门借鉴和参考，这样就使宝钢社会责任的离线研究和在线推进实现有机结合，被形象地称为“前店后厂”的宝钢模式。

探索环境经营新体制

随着全球气候变化，节能减排和环境保护受到全球各界的高度关注，这是发展的需要、人类的选择、历史的必然。面对未来，如何实现社会经济的协调、可持续发展，是人类共同面对的战略性的、全局性、历史性的重大课题。作为一个世界级的企业，宝钢有自己清晰的路线和行动。目前宝钢正探索创建“环境经营”新体制，与现有社会责任体系相融合，努力走出一条高碳钢铁产业的低碳发展道路。

提出环境经营战略

环境经营，就是指把环境保护融入企业经营管理的全过程，使环境保护和企业发展融为一体的企业经营活动。环境经营贯穿企业经营的各个方面，包括从原材料购买到产品设计、生产、营销、消费、废弃物回收利用等全过程。

宝钢环境经营基本思路：正确理解、牢固树立环境经营的理念；创建绿色宝钢的环境经营体系；走绿色生产、低碳经济的差异化道路，生产绿色、环保产品；以节能减排、低碳经济和资源综合利用等促进宝钢节能减排装备技术、资源综合利用技术的产业化工作；勇于承担社会责任，积极回报社会，树立良好的社会形象，建立和谐社区和社会。

与利益相关方的沟通

利益相关方名称	沟通方式	利益相关方对宝钢的期望
政府、出资者 (国务院国资委)	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。	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; 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; 维护员工合法权益; 参与社会公益事业, 回报社会。
战略合作伙伴	合同执行; 高层互访、会晤; 定期会议。	通过紧密的战略合作, 与宝钢实现双赢。
用户	满意度调查; 用户座谈会; 高层互访; 日常沟通。	提供持续改进的优质产品及服务。
员工	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。	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。
供应商	协议、合同; 定期走访; 会议; 谈判。	与宝钢共同成长, 形成长期稳定的合作关系, 获得合理回报。
社区	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。	社区与企业共同发展; 保证为社区提供安全、健康的环境。
非政府组织	参加协会并担任职务、缴纳会费; 赞助; 积极参与组织活动。	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。
媒体及社会大众	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; 网站。	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。

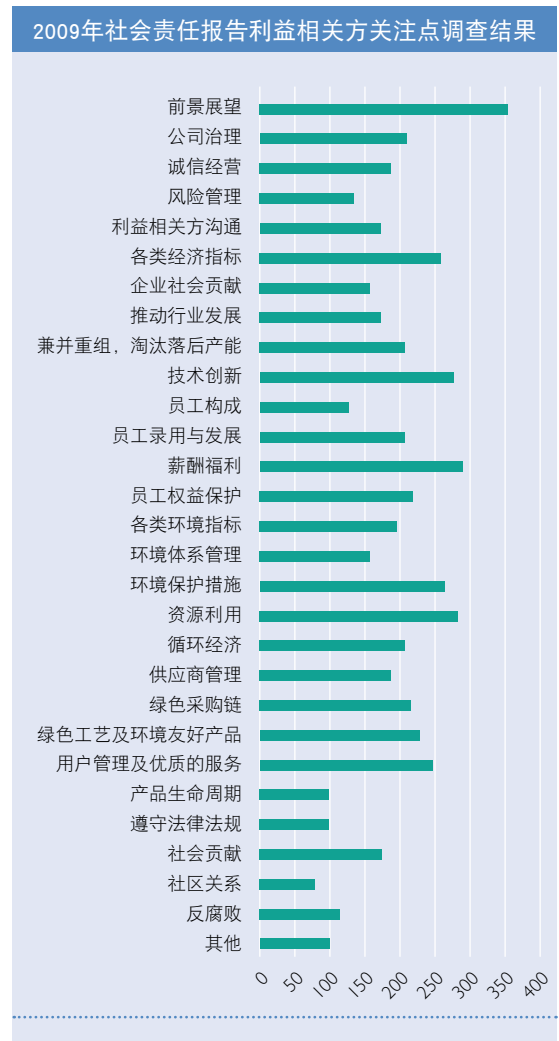
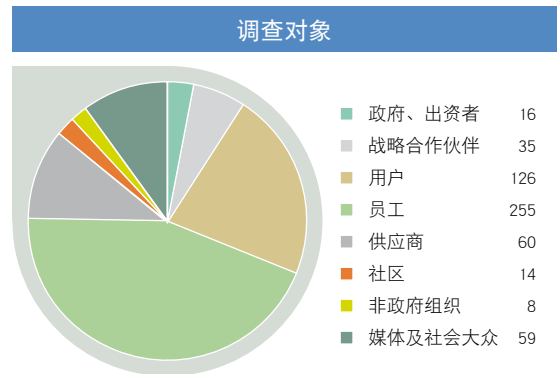
宝钢集团下属宝钢股份等上市公司通过电话专线、对投资者的回函、IR电子信箱、短信提醒公告信息、投资者来访接待和参观、IR网站的建设、定期(网上)业绩发布会、重大事件的巡回路演、投资者大会及“一对一”交流、股东大会媒体发布会等多种方式开展各类投资者关系活动, 与国内外投资人、行业分析师保持充分、及时的沟通。

2009年报告意见征询及反馈

公司发布第一本社会责任报告后,在公司利益相关方中产生较大反响,为提高2009年集团社会责任报告质量、增加报告内容的可读性,满足利益相关方对公司信息披露的诉求,在本册社会责任报告编写之前,宝钢通过集团门户网站、发放问卷、电话访问等方式针对社会责任关注点进行调查。

调查共发放问卷、进行访问745份/次,回收573份/次,回收率77%。根据调查结果调整信息披露比例,增加数据披露量,尽量满足各利益相关方对披露信息的诉求。

宝钢的做法	主要指标 (页码)
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。	P18、P28
在宝钢兼并收购的扩张过程中,拓展合作领域和合作深度。	P6、P18、P19
开展用户满意度调查;采取先期介入的方式,满足用户需求。	P48
职业生涯计划;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》;“桥”论坛等。	P29-P37
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。	P46
开展对口云南扶贫,援藏工作。	P41
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。	P38、P39
努力发展成为“备受尊重的”企业,及时发布履行社会责任相关信息。	P14



卓越治理，诚信经营

规范的公司治理

宝钢是国有大中型企业中首家董事会制度的试点单位，2005年10月宝钢开展董事会试点以来，宝钢构建了以《宝钢集团有限公司章程》、《董事会议事规则》和各专门委员会议事规则为框架的董事会工作制度体系，不断完善董事会运作机制，规范董事会及各专门委员会的会议制度及决议机制，董事会运作高效、规范、有序。

董事会处于公司治理的核心地位，董事会紧紧围绕《公司章程》行使职权。董事会全体成员以出资人利益最大化为己任，积极参与公司决策，独立、客观发表意见，初步建立了现代公司制度下的各负其责、相互制衡、协调运转的运行机制。

完善董事会机制，保障决策科学高效

2009年1月，宝钢集团有限公司完成第二届董事会换届工作。宝钢全面总结第一届董事会运作经验，进一步完善《公司章程》和《董事会议事规则》，健全专门委员会辅助董事会决策机制，以“适度授权、分层决策、有效监控”为原则细化出资人、董事会和经理层的授权决策机制，保障董事会决策科学高效。2009年董事会的组织、人员变化及工作情况如下：

宝钢第二届董事会新设风险管理委员会，加强董事会对公司重大风险的管控。

为进一步优化董事会成员结构，宝钢提高外部董事的成员比重，增补了干勇和经天亮两位外部董事，使宝钢第二届董事会成员由9名增加至11名，其中外部董事由5名增加至7名。

监事会

自2009年9月起，宝钢组建了第四届监事会。具体成员如下：

监事会主席：罗汉；

监事会主任：陈琦良；

监事会副主任：吕品。

宝钢监事会根据《公司法》、《国有企业监事会暂行条例》等法规，依法对企业开展监督检查，将董事会运作、董事履职、经理层执行董事会决议等情况作为监督检查的重要内容，对决策过程、决策执行和重要经营活动实施当期监督，有效地维护了国有资产安全，促进了企业改善经营管理，规范了企业领导人员经营行为。

		2007	2008	2009
董事会	召开会议次数	9	6	8
	讨论审议事项数	42	40	37
常务委员会	召开会议次数	4	3	3
	审议事项数	12	12	10
各专门委员会	召开会议次数	11	10	9
	讨论审查事项数	19	17	16

管理变革

适应新一轮发展战略的需要

2007年8月,集团公司提出了新一轮发展战略,明确了基本战略思想:围绕“规模扩张”的未来发展主线,实现从“精品战略”向“精品+规模战略”转变和从“新建为主”到“兼并重组与新建相结合”的扩张方式的转变,大力提升宝钢综合竞争力,引领中国钢铁行业发展。该基本战略思想的提出,对宝钢各领域的管理,尤其是对作为全集团公司战略中枢的集团总部提出了许多新的能力要求,只有具备了这些能力才可能打造出一个高效率、专业化的集团总部,实现整个集团的管控目标。

金融危机的到来加快了管理变革的实施

2008年9月由美国爆发从而引发全球性的金融危机,给中国的钢铁业也带来了严重的冲击。与此同时,国内钢铁行业产能严重过剩、同质化竞争日趋激烈。为在激烈的市场竞争中保持优势,需要对钢铁生产主体开展以加快市场响应速度、提升决策效率、明确管理责任为导向的管理变革,同时也要求集团公司总部在强化职能管控等方面做相应的调整。

经过上述变革,有效强化了集团总部的战略管控职能,压缩了集团公司总部、宝钢股份的汇报链,明确了相关管理责任,降低了管理费用,提升了营销体系对市场 and 用户的响应速度,提高了运作效率。

管理变革的具体措施

1. 2009年5月,宝钢集团总部管理变革方案正式实施,总部职能部门由原来的14个调整为10个职能部门、1个业务部门;管理职能由原来的45个缩减为32个管理职能和2个业务职能;总部部门全面实行单职制;总部汇报链压缩为不超过三级;分离人事、财务等领域的事务工作;强化离线研究。
2. 2009年4月底,宝钢股份实施纵向管理整合,撤销宝钢分公司建制,宝钢股份直接管理原宝钢分公司各项业务,并对整合后的组织机构进行梳理和优化,进一步精简机构设置,简化管理流程,提高运作效率。
3. 为明确经营责任,提高市场反应速度,2009年3月-7月,宝钢股份先后针对不锈钢、特钢、钢管三大产品分别成立了产品事业部,推行经营责任清晰、损益目标明确、产供销研配套的产品事业部体制。
4. 为进一步提升营销体系的决策效率,加快对市场和用户的响应速度,2009年6月,宝钢股份撤销销售中心建制,设立营销管理部、薄板销售部、汽车板销售部及产品发展部,推进了营销体系扁平化工作。

诚信经营

诚信理念

宝钢经过近31年的建设和发展,形成了以“严格苛求的精神、学习创新的道路、争创一流的目标”为主线,以“诚信、协同”为基本价值观的具有宝钢特色的企业文化,这是宝钢改革发展实践的文化积淀,是一笔宝贵的精神财富。企业文化是企业之魂,它传承着企业的价值取向和行为标准,凝聚着企业的共同信念和整体合力,激励着员工的事业追求和工作激情,推动着企业的日益兴盛和持续发展。

“诚信”是宝钢的基本价值观,是宝钢文化的核心内容,也是塑造备受社会尊重的特大型集团公司的必要前提。

诚信建设

宝钢在诚信建设中,着重抓好四个环节:

一是开展诚信全员培训,运用诚信案例教育和规范员工,积极营造人人讲诚信的舆论氛围。

二是将诚信纳入管理,形成诚信管理流程,建立诚信管理小组、制订员工诚信守则,推进诚信教育培训管理、诚信承诺管理、诚信评估管理、诚信服务管理、诚信记录与档案管理。

三是强化建章立制工作,杜绝无章可循、违章不纠的现象,解决好因制度缺陷而导致的诚信缺失问题。

四是强化信息管理,为诚信管理提供必要的技术支持。

经过近年来的推进,诚信文化基本理念得到了有效传播,得到了各子公司和员工们的普遍认同。

信用管理体系建设

资产质量良好 资本结构稳健

宝钢集团建立了严格的信用管理制度,在客户资信、债权保障、合同管理等各方面均受到各界好评。

2009年12月,远东资信评估有限公司受中国人民银行委托,对集团公司企业素质、财务结构、偿债能力、经营能力、经营效益和发展前景等方面进行了现场调查、资料采集和数据测算,经过专业评审委员会审核评定,集团公司信用评级继续保持AAA级。

全面风险管理

2009年,为有效应对金融危机,支撑公司的战略发展,宝钢以有效提升重大风险防范能力为导向,依托现有管理体系,进一步推动公司全面风险管理体系建设,聚焦供应链重大风险,加快宏观风险信号的有效传递,开展风险导向的内部控制及有效评审。

风险管理组织体系

宝钢集团有限公司是国务院国资委首批董事会试点中央企业之一。公司《全面风险管理制度》中规定:“董事会作为集团公司重大风险最终决策者和监督者,对公司全面风险管理体系的建立健全、有效实施及其检查监督负责。”集团在董事会下设立风险管理委员会,负责检查监督公司全面风险管理体系的建设和运行主要职权。集团公司已成立全面风险管理工作领导小组,在公司管理层面贯彻、落实风险管理工作。集团公司运营改善部是风险管理的综合管理部门,设立了风险管理职能,专人专岗。集团公司各一级子公司都成立了全面风险管理领导小组,对重大风险的风险管理策略、风险解决方案进行决策,并纳入管理体系持续改进;对于全面风险管理工作,落实了管理部门、职责分工和对口人员。

风险内控系统

目前,集团公司制定了内控管理制度,明确了内控管理的方法、流程和职责分工。集团公司重点在战略规划、组织机构管理、投资管理、财务管理、人力资源管理、信息化管理、法律事务管理、风险管理、绩效管理、辅业改革、公共关系、审计、监察、安全健康、环保

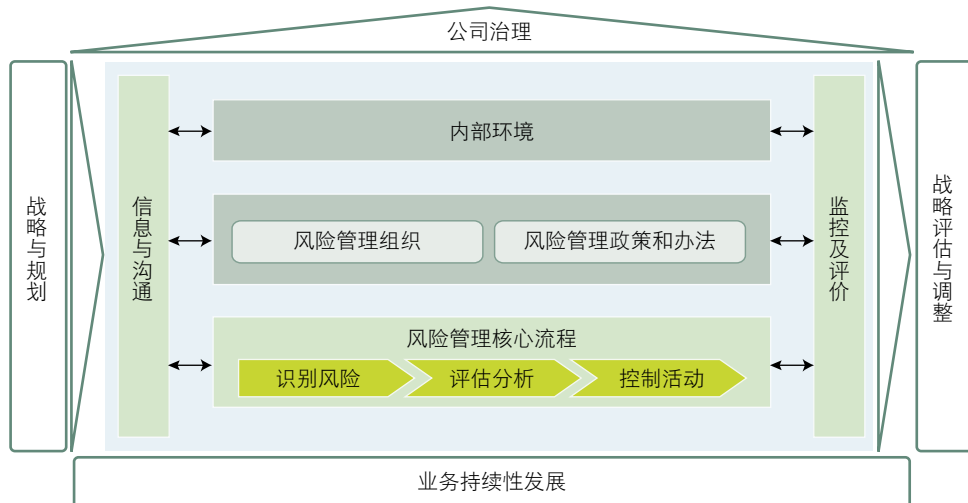
节能和行政综合等业务领域制定了管理文件。集团公司已连续两年开展内控评价工作,建立起了内控体系评审流程,制定了统一的内控体系自我评估标准和内控体系自我评估报告模板,建立了一支内控体系评审专家队伍。集团总部及下属各一级子公司都编制了《内部控制手册》,形成了防控风险的三道防线。

第一,各业务单位作为第一道防线,负责在线的风险控制,包括风险的识别、评估和应对,对本单位的风险管控进行自我评估和持续改进,并将风险管控措施纳入文件体系和信息系统。

第二,风险管理管理部门作为第二道防线,负责管理推进工作,包括总体策划、计划安排、推进检查和最佳实践的总结推广。通过编写全面风险管理年度报告,识别和评估下一年度的重大风险,制定管控策略和解决方案;按季度召开风险管理推进会,对重大/重要风险进行跟踪评估,维护风险档案;根据最佳实践,结合已经发生的法律纠纷、重大业务损失、重大违纪案件等风险案例,及时总结分析,组织编制专项风险控制规范、完善内控标准和培训宣贯,不断推动风险管控能力的提升。

第三,审计部门作为第三道防线,对风险管控情况进行监督,对风险管理的有效性进行检验,提出改进建议,并跟踪整改情况。

宝钢全面风险管理框架



风险管理工作

总结应对金融危机的经验教训，做好2009年的风险管理策划工作，编制全面风险管理职能规划和《宝钢集团有限公司全面风险管理报告》，就如何有效提升风险管理的体系能力，结合金融危机的应对工作，宝钢确定了11项重大风险和11项重要风险。

同时宝钢结合新一轮六年规划工作，明确工作目标，统一思想，聚焦供应链重大风险防范，做好动态评估，培育对供应链重大风险的早发现、早判断和早决策的能力。

1. 聚焦供应链重大风险， 探索全面风险管理的工作机制

按照董事会的总体要求，集团公司重点以钢铁主业供应链为切入点、明确人员目标和时间节点，进一步推进全面风险管理工作。2009年，重点推进信用管理、产品发展、原料采购等供应链上重点环节的风险控制，明确重大风险的控制目标、预警机制、风险预案和责任体系，建立相应的动态评估机制，并将成熟的风险控制模式在集团相似业务领域推广。

2. 加快宏观风险信号的有效传递， 初步形成集团范围内市场信息共享机制

钢铁业与宏观经济周期密切相关，为加强对宏观市场风险的跟踪研究，集团公司以经济管理研究院为平台，充分利用集团内各单位的市场信息和行业研究资源，从2009年7月起，在宝钢集团层面组织召开宏观经济分析会，加强对宏观经济形势和钢铁行业运行规律的研判，增强对市场变化的把握和应对能力，为各子公司提前做好市场应对措施提供支撑。

3. 开展风险导向的内部控制， 有效开展内部控制评审

为适应宝钢集团总部体制变革，2009年在与现有管理制度相结合的基础上，结合财政部《企业内部控制应用指引（征求意见稿2009版）》，修订发布了集团公司总部《内部控制手册》（第二版）；结合风险案例，进一步完善了《内控体系自我评估标准CSA2.0》，新增了信用、委托加工、存货等专项评审要求，以风险控制为导向，开展了年度内部控制评审工作。

完善的内审体系

从1987年宝钢正式成立审计机构以来，宝钢内审始终坚持独立、客观、公正的原则，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，在维护公司内部经济秩序、健全公司治理结构、强化风险控制、防范国有资产流失、规范经营管理等方面发挥了重要的作用，仅2009年宝钢内审系统就开展各类审计项目共287项，提出审计建议2514条，为宝钢有效地构筑起“第三道防线”。

专业、高效的审计团队

宝钢内审系统共有专职审计人员142人，以财经专业人才为主，并配备了相应比例的工程管理、企业管理、计算机、法律、冶金等专业成熟人才，其中21人取得国际注册内部审计师（CIA）证书、11人取得注册会计师（CPA）证书，此外还拥有注册税务师、注册造价工程师、注册咨询工程师、注册一级建造师、注册高级风险管理师等其他类职业资格证书。

除此之外，宝钢内审系统还拥有一支强大的特约审计专员队伍，主要由集团各行业内具有较强专业技能和丰富专业知识的专家组成，主要参与审计项目的专业咨询、专业培训及协同审计，为宝钢内审系统的高效运作提供了有效支撑。

不断创新的工作机制

宝钢内审系统以“超越账簿、深入流程”为工作理念，立足于公司全局和宏观来系统策划内审工作的开展，目前重点开展九大类审计业务：财务收支审计、经济责任审计、工程项目造价审计、工程项目竣工财务决算审计、国有产权转让审计、内控审计、管理效率审计、信息系统审计、专项审计。2009年还尝试开展了投资项目可研审计和后评估审计。

2009年宝钢内审系统优化、完善了相对成熟的财务审计、投资审计工作机制，探索性地策划建立了管理审计的工作模式，确立了“防范内部控制风险、支撑战略管控导向、提供管理增值咨询、鉴证资源配置效率”的管理审计工作定位；策划设置了管理审计内容和实施流程；形成了管理审计信息来源及项目甄别等六项配套工作机制，在此基础上建立了管理审计的制度体系，同步开展了产成品库存管理审计、废弃物管理专项审计、能源管理审计等57个项目，提出管理建议709项。

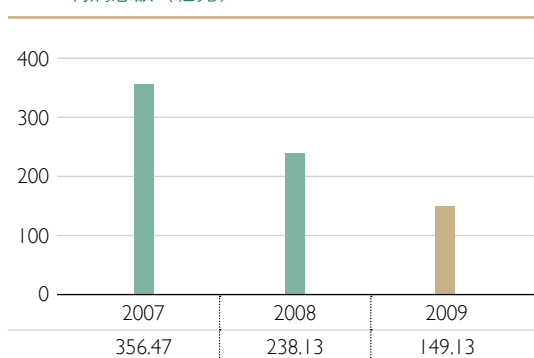
此外2009年宝钢内审系统还重点策划并建立了三大审计工作支撑机制：一是旨在提升审计项目管理水平及信息共享的数字化审计的支撑机制；二是重在扩大审计成果应用及导向自我良性改进的“审计结果导向”机制；三是通过提供效率性审计项目服务、审计案例模版共享及关键风险监控提示来为子公司提供增值服务的支撑服务机制。

价值创造

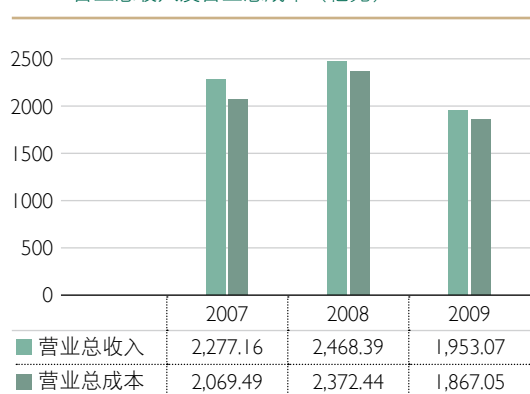
直接经济表现

2009年初, 全球经济深受美国金融海啸影响, 国内宏观经济也出现下行趋势, 钢铁下游行业需求下降, 钢材销售价格明显下滑。在公司全体员工奋力拼搏和战略合作伙伴紧密合作下, 公司生产经营总体平稳。2009年, 实现商品坯材销量3776万吨, 营业总收入1953亿元, 利润149亿元, 处于全球钢铁业的最优水平。

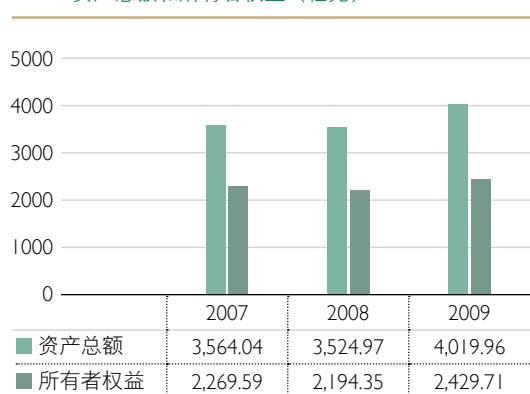
利润总额 (亿元)



营业总收入及营业总成本 (亿元)



资产总额和所有者权益 (亿元)



企业社会贡献

单位: 亿元

	2007	2008	2009
员工薪酬总额*	79.9	91.9	88.9
利息支出净额	20.2	32.7	12.6
应交增值税	103.6	102.4	67.4
产品销售税金	18.2	20.6	10.4
应交所得税及其他税	123.6	100.7	70.3
净利润	254.7	182.5	121.8
社会贡献总额	600.0	530.8	371.4

* 工资+劳保退休统筹及其他社会福利支出

推动行业进步

2009年宝钢、武钢、鞍本、河北钢铁、沙钢等五大钢铁集团合计产钢1.65亿吨，占国内钢产量的29%，而国家《钢铁产业调整和振兴规划》中“国内排名前5位钢铁企业的产能占全国产能的比例达到45%以上”的规划目标尚有差距，持续淘汰落后产能，推进兼并重组仍将是中国钢铁行业的一项重要工作。宝钢作为行业领头羊，切实落实科学发展观，贯彻国家《钢铁产业发展政策》，不断推进淘汰落后产能和兼并重组工作，带动行业共同进步。

钢铁主业淘汰落后产能

1998年宝钢、上钢、梅钢联合重组以来，宝钢共淘汰、关停落后的炼铁生产能力493万吨（含化铁能力460万吨），落后的炼钢能力608万吨，落后的轧材能力约500万吨。

为节约能源，降低能耗，进一步提高环保水平和市场竞争能力，近年来，配合广东省关停淘汰落后炼钢能力1040万吨；宝钢股份梅钢公司，通过装备升级改造和产品结构调整，冶炼装备向大型化、高效化方向发展，2009年淘汰了2座1250立方米高炉，炼铁能力200万吨。

兼并重组

在1998年宝钢重组上海地区钢铁企业，2006年联合新疆八一钢铁集团有限公司，2008年成立广东钢铁集团有限公司后，2009年3月，在全球经济危机阴云下，经济形势仍然十分严峻、宁波钢铁严重亏损的情况下，宝钢战略重组了处于严重亏损状态的宁波钢铁。

在杭州钢铁集团公司等合资方的理解和支持下，宝钢派出了精干的管理团队，坚持软投入和硬投入并重的原则，带领宁波钢铁全体员工同舟共济、背水一战，通过采取低成本、高效率的经营策略，将规范的国有体制与灵活的民营机制有机结合；在产品定位上，不求新、不求洋、不求高，只求适合，把系统效益做到最佳。实施了百日整合计划，取得了明显的成效：2009年6月份实现当月扭亏，此后利润稳步增长；3至12月，宁波钢铁实现利润3.9亿元，全面完成了集团公司对宁波钢铁的经营目标。

重要项目建设，推动经济建设发展

2009年是国家“十一五”规划项目实施的重要年份，宝钢聚焦工艺技术自主集成和创新、产品替代进口、环境保护、国家重点产业配套等项目，全年完成固定资产投资218.6亿元。宝钢股份梅钢冷轧工程、特钢核电690U型管国产化项目等重点项目顺利建成投产。

梅钢冷轧工程

梅钢冷轧工程作为国家推进冶金装备自主化的依托工程，由宝钢为主、联合各方力量，采用开放式集成创新方式，从工程策划到投产调试，从机组能力到品种、质量，宝钢实行全方位、全过程的自主集成并自行承担风险和责任。

大型薄板冷热连轧成套装备是国家“十一五”重点推进自主化的十六大领域之一，《国家发展改革委关于加快推进大型冶金装备自主化实施方案》明确把梅钢1420冷连轧项目作为自主化依托工程。梅钢冷轧工程采用自主集成的五机架酸洗连轧机组，是国内生产精度最高的冷连轧机组，其技术水平特别是所生产极薄板质量达到了世界一流水平。该机组技术含量高、设计难度大，特别是其三电控制系统技术打破了少数公司的技术垄断的局面。

宝钢与一重、西重所、南高齿、宝菱重工等国内一流的制造商在开放的平台上进行战略合作，集聚并提升了宝钢的核心技术创新和自主集成的能力，实现了完全意义上的自主化和自主集成。梅钢酸轧机组的生产工艺由宝钢自行设计，酸洗机械设备由宝钢工程技术公司承担，轧机主体机械设备由一重承担，机组三电系统硬件和软件系统集成和设计由宝信软件总体负责。国内以往没有涉足的系统调试，在以宝钢股份冷轧厂、设备部、研究院的工艺、机械、控制等各方专家为核心，并通过宝钢工程、一重和宝信的共同努力，依靠团队的力量自主完成。

宝钢在梅钢冷轧自主集成建设过程中，以宝钢30年工程建设经验和20年冷轧生产、研发过程中积累的自主技术为基础，应用59项专利、88项技术秘密，精心组织，大胆创新，实现了二项突破。实现了完全意义的自主化和自主集成，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、计算机等各个专业，全都实现了自主化，国内自主化的价值比达到70%以上。三电技术有重大突破，冷轧自动化控制系统由过去参与分包，转变成以国内企业为主总包，承担关键技术的设计、调试和考核。

特钢核电U690型管国产化项目

根据国家大力发展核电的总体战略规划以及国家对清洁能源的要求，宝钢积极推进核电用关键材料的国产化和产业化，在研制、生产方面积累了较为丰富的经验。2009年12月，由宝钢与江苏银环精密钢管公司、中国广东核电集团合资组建的宝银特种钢管有限公司核电蒸汽发生器用U690型管国产化项目正式投产。这标志着宝钢成为世界上第四家能够生产这种核电用管的企业，使我国核电用关键材料国产化进程再度推进，打破了国外公司的长期垄断局面。核电蒸汽发生器用U690型管，是百万千瓦级核电机组中需使用的关键特殊材料，长期以来，只有极少数发达国家公司能够生产。实现核电用材料的国产化，有利于我国摆脱长期以来对国外产品的依赖。

宝钢分公司电厂3号机组脱硫项目

宝钢分公司电厂3号机组脱硫项目工程于2008年9月开工，为宝钢股份重点技改项目，是在电厂1、2号机组实施湿法脱硫工艺后的宝钢分公司又一重大环保项目。工程建成投产大大减少了电厂3号机组锅炉废气中烟尘、SO₂、NO_x的排放量，减轻对周边环境的污染和影响，达到环保目的。该项目采用干法脱硫技术，这在国内同类机组中尚属首次。与之前改造的1、2号机组采用的湿法脱硫技术相比，该技术对燃料没有特殊要求，在不同煤种、不同煤气混烧的情况下，不但可以有效去除二氧化硫，还可大大降低氮氧化物生成，综合治污效果明显。

十钢周边地区改造工程

十钢公司创建于1956年，位于淮海西路，1996年始，根据国家产业结构调整政策，实施“退二进三”战略，全面退出了钢铁产业。2005年十钢公司紧紧抓住上海大力发展现代服务业的契机，联手市相关委办、红坊物业、多媒体产业园等单位，通过工业遗产保护和功能重塑，打造出“新十钢上海创意产业集聚区”。

“新十钢上海创意产业集聚区”占地10万平方米，建筑面积7.5万平方米，由上海城市雕塑艺术中心、创艺街、红坊国际文化园区、多媒体园区构成，老工业遗址、历史文脉与现代商业氛围交相辉映，已成为上海极具潜力的文化新地标。2007、2008年度荣获上海优秀创意产业集聚区称号；2009年被上海市认定为新十钢视觉文化艺术产业基地。

2009年9月，为配合市政府开展十钢周边地区旧区改造这一民生工程，进一步提升城市形象，宝钢明确表示：为上海旧区改造尽力责无旁贷，将积极履行企业社会责任，体现大局意识，同意将十钢公司近一半地块纳入长宁区71街坊旧区改造项目范围，仅保留十钢商圈的上海城市雕塑艺术中心和红坊国际文化社区，继续发挥其品牌价值。为配合旧区改造，宝钢十钢职工的工作岗位受到影响，并承担了受清退商户、腾房建屋等多项繁重工作。



* 退二进三——退出钢铁制造业（第二产业），进入服务业（第三产业）

技术与管理创新

	2007	2008	2009
新增技术专利数 (个)	550	785	914
R&D投入金额 (亿元)	16.8	27.2	23.4
R&D投入比例 (%)	1.01	1.09	1.18
科研项目经济效益 (亿元)	14.3	12.3	15.1
技术贸易产生的经济效益额 (万元)	4415.3	4934.6	3039.3
技术贸易合同额 (亿元)	5.0	5.7	1.1
新产品销售率 (%)	19.2	18.4	18.6

技术创新体系建设

2009年, 宝钢着力构建集团技术创新管理体系, 优化集团科技业务流程对技术创新体系发展纲要进行了全面修订; 组织新一轮技术创新规划编制, 聚焦重点突破领域; 推进创新创业基地建设, 部署“金苹果计划”, 加快技术领军人才培养; 搭建技术共享平台, 促进整体技术能力提升。

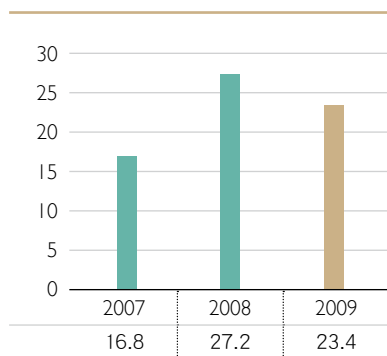
2009年, 宝钢集团公司建立了三项与技术创新相关的管理制度: 《技术创新重点支持项目管理办法》加强政策导向和统筹策划, 加速培育公司形成自主知识产权的重大核心技术, 促进产业链技术创新和协同发展, 提升集团整体技术创新能力; 《技术创新管理办法》规范了公司技术创新管理, 建立和完善集团公司技术创新体系, 增强技术创新体系能力, 提升核心竞争能力, 实现可持续发展; 《科技统计管理办法》加强公司科技统计管理, 全面、准确、及时地反映企业的科技活动情况。

策划召开宝钢第四届技术创新大会和“产学研用”合作高层论坛

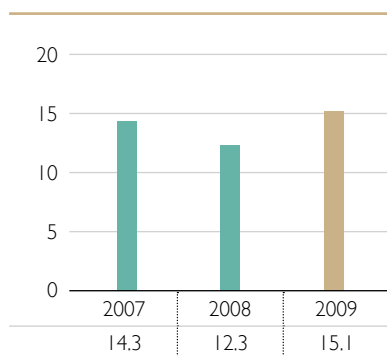
第四届技术创新大会以“走出危机、提升整体技术能力, 面向未来、引领钢铁技术发展”为主题, 全面部署新一轮技术创新工作任务, 坚定不移地推进技术创新, 坚定不移地践行技术领先战略, 坚定不移地走自主集成创新道路, 提升集团整体技术能力和市场竞争力, 共创宝钢美好未来。9家战略用户和8家产学研战略合作伙伴应邀出席“与领先者握手”——宝钢“产学研用”合作高层论坛, 围绕“产学研用”合作机制和模式进行研讨交流, 促进宝钢“先期介入”服务模式的深化和内涵的丰富, 并从汽车板拓展到其它行业, 提升宝钢产品市场竞争力。



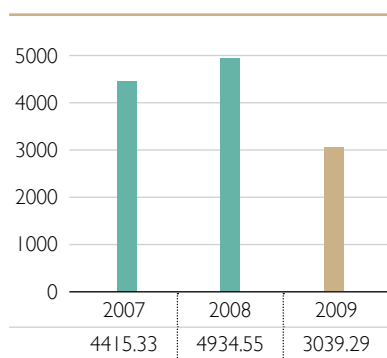
R&D投入金额 (亿元)



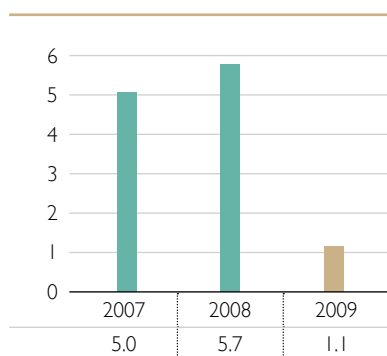
科研项目经济效益 (亿元)



技术贸易产生的经济效益额 (万元)



技术贸易合同额 (亿元)



环境绩效

责任·意识·变革

2009年, 宝钢面临着重大的机遇与挑战, 一方面, 源自于2008年年底的全球金融危机的影响仍然存在; 另一方面, 国家为应对金融危机而提出的四万亿投资计划也给宝钢带来了新的发展机遇。但是, 无论外部环境怎么改变, 宝钢履行企业社会责任的决心和致力于环境保护的行动不会改变, 我们追求环境管理绩效的持续提升和环境管理理念的与时俱进, 追求管理组织机构的高效运作。不变的是责任, 改变的是更为先进的理念、更加高效的管理体系和更加先进的绩效。

责 任

在这个挑战与机遇并存的一年里, 宝钢承诺: 继续积极开展环境保护工作, 加大对并购企业的环境面貌改善、不断提高能源使用效率、减少废弃物产生和提高废弃物的循环使用率, 践行科学发展观, 推进社会的可持续发展; 在生产经营过程中, 充分考虑保持与自然生态系统的和谐统一, 尽最大的努力保护和改善人类居住环境, 履行我们作为社会公民保护环境的职责; 继续与相关科研机构和合作, 推进公司节能与环保技术的研究与应用, 引领钢铁企业技术创新的新风潮; 继续坚持吸收和应用国内外先进的能源、环保管理新理念和新方法, 并对外输出宝钢现有的管理模式和技术。

意 识

加强全员环境意识的培养工作。宝钢股份在2009年开始实施能源、环保管理员培训, 规范公司的能源管理, 这项工作以不同的形式在全公司范围内开展, 以提升全员的节能意识; 继续通过工会、团委开展以节能与环境保护为主题的劳动竞赛和知识竞赛, 普及节能环保知识。

变 革

为应对国际金融危机以及由此引发的产业变化, 宝钢在2009年对公司组织机构进行了一系列的变革, 以更好地适应新的形势。在环境保护方面也进行一系列的改变, 主要表现在压缩管理层级, 撤销环境保护与资源利用部, 其管理职能并入宝钢股份能源环保部, 实行两层级管理合一, 减少中间层级。

环境管理绩效

宝钢一贯以对社会负责、对人类负责的高度责任心认真对待环境保护问题，保持对更高环境绩效的一贯渴求，持续改善环境绩效。遵纪守法，制定严于法律、法规的内控环保标准并严格执行，新、改、扩建项目的环境投资比例一般不低于5%，每年投入大量的资金用于环境工艺装备的技术改造和日常维护；利用宝钢在能源环保方面管理的经验与技术优势，对经重组后新进入宝钢的企业实施技术改造和管理革新，有效地改善其环境绩效。

2009年，宝钢股份获得2008年度上海市节能先进单位称号，梅钢公司获评2008年度南京市主要污染物减排先进单位。

2009年宝钢集团的能源环境绩效如下：

	宝钢股份	八钢公司	宁波钢铁
钢铁企业能源指标*			
吨钢综合能耗 (kgce/t-s)	599	712.75	639.30
吨钢耗新水 (t/t-s)	4.27	6.57	2.46
钢铁企业污染物排放总量指标			
二氧化硫排放总量 (吨)	26582.5	3436	8499
废水排放总量 (吨)	2286.6	282.4	1634.9
废水中COD排放总量 (吨)	747.1	58	689
尘排放总量 (吨)	12417.0	780.4	4819.2
钢铁企业污染物排放水平指标			
吨钢二氧化硫排 (kg/t)	1.11	0.76	1.57
吨钢废水排放 (t/t)	0.96	0.98	1.17
吨钢COD排放 (g/t)	31	20	128
吨钢尘排放 (kg/t)	0.52	0.27	0.89
钢铁企业固废资源综合利用指标			
固废资源综合利用率 (%)	98.52	88.74	26.7
固废返生产利用率 (%)	25.38	22.86	12.1

* 能源指标中采用当量电力折标系数。

环境管理体系

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;
- 对新进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;
- 关注利益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。

管理体系认证

宝钢是第一家通过ISO14001环境管理体系认证的钢铁企业,此后,公司不断加强ISO14001环境管理体系认证管理工作,近几年来在新收购的企业和非钢铁主业企业内部及时、全面地进行推进。目前,公司所属钢铁生产单元已经全部通过了ISO14001环境管理体系认证。

同时,公司通过实施绿色采购和绿色营销,向上下游传递公司的绿色经营理念,推进供应商和客户实施环境管理体系贯标,规范供应商的环境管理。

环境风险管理

为全面控制环境污染对公司的影响,降低污染物排放及突发环境污染事故所造成的危害,宝钢在进行全面风险管理的基础上,于2008年开始在宝钢股份范围内开展环境风险管理。

环保风险管理工作原则是通过环保风险点的识别→评估分类→管理跟踪与整改完善→再识别→再评估→再管理与再整改的循环过程来达到减少环保风险、确保公司正常生产经营的目标。

2009年初制定了环保风险管理管控计划,形成详细的推进工作行动方案之后,明确环保风险项目推进跟踪机制和工作原则,并成立跨部门环保风险管理推进项目组,逐步建立起公司环保风险控制模型。具体完成项目管控目标和关键风险指标的设定,并组织完成集团范围内八家单位环保风险点的识别,实施环保风险管理的研修,收集国内外钢铁行业关于环境风险管理的案例。

梅钢清洁生产通过审核验收

梅钢公司2009年度清洁生产工作通过了江苏省和南京市的审核验收。专家组听取了相关介绍,审阅了梅钢及各二级生产单位的《清洁生产审核报告》,并到现场了解部分重点项目的实施情况后,对梅钢推进清洁生产取得的成果给予充分肯定,同意通过审核验收。

能源环保体系

完善集团能源环保管理体系。开展集团下属主要二级单位节能环保工作情况调查,制定集团公司能源环保相关制度。

结合节能减排、环境经营和能源环保管理队伍建设工作需要开展节能、环境管理培训,培训内容紧密围绕能源管理技术深化、节能环保技术应用、副产资源综合利用技术拓展、社会责任意识深化和员工素质与能力提升等专题,采用集中授课、讲座、沙龙、现场参观等多种形式。同时,宝钢还开展节能环保自主管理,劳动竞赛等形式员工活动,提升员工参与节能环保的积极性。

组织开展一系列基础培训,提高各单位业务水平,包括统计报表、能源管理体系、能源审计、节能技术等。

编制完成宝钢集团《2009-2015年循环经济规划》。

宝钢《循环经济与可持续发展》课程开发取得成果

由宝钢集团内部20余位管理者、专家、教师历时一年编写的《循环经济与宝钢可持续发展》、《宝钢能源管理技术》、《宝钢环保管理技术》、《宝钢工业固体废物资源综合利用技术》等4本60万字教材,于3月下旬全部完成。标志着宝钢《循环经济与可持续发展》课程开发取得的阶段性成果。

宝钢股份举办能源管理员岗位资质培训

为加强能源管理专业队伍规范性建设,加快提升各级能源管理人员的专业素质和业务能力,支撑公司降本增效工作,提升企业能源管理水平,宝钢股份对目前在岗的各二级厂部能源管理员和三级分厂能源管理联络员近300人,实施岗位资质培训。该培训得到了上海市节能监察中心的大力支持。

推进能源系统优化

宝钢股份针对2009年生产负荷变化较大的情况,建立与多变化的生产组织特点相适应的动态能源管理新模式,包括低负荷下的集中停机生产模式,以能耗最低作为生产组织的重要标准,优化机组生产方式。

八钢公司加强生产系统优化运行,合理利用能源,用富裕的焦炉、高炉、转炉煤气代替动力煤,从源头上削减一次能源的消耗,使高炉煤气的放散率比2008年下降3.2个百分点;积极发挥已投入的节能项目的潜力,加大余热、余能的回收力度;加强节能监察力度,对能源介质的跑、冒、滴、漏现象进行动态监察,并在办公信息网上以图片的形式通报考核。

宁波钢铁充分借助宝钢集团的资源和技术优势,对能源系统存在的瓶颈问题进行技术攻关;通过与梅钢公司和宝钢股份公司本部分工序、分能源介质种类进行对标挖潜,寻找差距,能源成本出现了明显的下降,能耗指标也得到有效控制。

应对气候变化

钢铁企业作为CO₂排放大户,排放量约占全球总量的4-5%。目前国家已明确将把应对气候变化纳入国民经济和社会发展规划,争取到2020年单位国内生产总值CO₂排放量比2005年减少35%-40%,非化石能源占一次能源消费比重达到15%左右,因此钢铁业在应对气候变化方面面临较大的碳减排压力。

宝钢从上世纪末就开始关注全球气候变暖和CO₂减排问题,提高能效与资源利用效率、减少化石能源消耗一直是宝钢应对全球气候变化的重要方向。公司从中国国情出发、从钢铁行业的实际出发,致力于先进工艺技术与装备应用、高效清洁能源替代、节能减排措施落实、CO₂回收利用及吸附固化技术研究、CO₂排放数据研究与基础管理等工作,积极参与清洁发展机制(CDM)、亚太清洁发展和气候伙伴计划(APP)等国际合作,已经为CO₂减排做出了重要贡献。

随着国家应对气候变化目标的出台,宝钢也将从公司战略发展的高度来进一步加强应对气候变化和减

少CO₂排放的管理工作。公司在新一轮发展规划中已经提出制定低碳发展战略、开展CO₂排放基础数据统计与管理、研发低碳工艺技术、应用绿色能源、进一步推广应用先进节能减排工艺技术等措施,继续为应对全球变暖、降低CO₂排放做出贡献。

宝检公司研制出2000千伏安节能变压器

由宝检公司变压器制造攻关团队历时5个月完成研制的首台2000千伏安节能型电力变压器顺利通过国家级变压器生产资质认证机构——西安高压研究所的型式试验鉴定。此举标志着该公司具备了2000千伏安及以下规格节能型变压器的生产资质,迈出了从变压器检修领域向自主研发并实现批量生产的关键一步。

宝钢副产煤气利用与减排综合技术获国家科技进步奖二等奖

2009年1月9日,2008年度国家科技奖励大会在人民大会堂举行,宝钢股份“钢铁企业副产煤气利用与减排综合技术”获国家科技进步奖二等奖,成为冶金行业首个获此殊荣的节能减排项目。

技术交流与推广

宝钢重视集团公司内部不同钢铁企业之间能源环保技术和管理经验的交流与推广应用,共同提高集团的整体技术和管理水平。2009年组织集团内各单位形成能源环保类管理和技术移植重点项目需求33项,包括宁波钢铁循环水运行监控与水质改善、水处理分流技术运行诊断、鼓风机湿项目工程设计审查、水系统的质量及成本管理、高炉煤气柜漏油、油乳化诊断指导、定风压定风量操作技术指导等项目;指导宝通钢铁完成高炉煤气锅炉项目技术论证工作,形成专题报告;在八一钢铁、宁波钢铁推广应用宝钢钢渣滚筒法处理技术。

与此同时,宝钢也注重将长期以来形成的节能环保先进技术与管理经验在国内其他钢铁企业推广应用,以带动全行业的整体进步。近年来,宝钢从环境经营的高度重新定位绿色产业的发展,立足国内,放眼全球,把宝钢形成的核心节能减排技术推向国际钢铁企业。

国际钢协技术环境部部长访问宝钢

4月23日,应宝钢金属学会邀请,国际钢协技术环境部部长海恩克先生一行到宝钢进行工作访问。

访问期间,海恩克向宝钢工程技术人员介绍了其在技术和环境方面的最新探索和工作成果,并与宝钢工程技术人员就环境保护等共同关心的课题及开展项目合作等进行了交流。海恩克对宝钢在环境方面所做的努力给予了高度评价。

能源中心技术: 宝钢能源中心技术是通过专家系统(信息化技术)对各种能源介质实施统一平衡和集中管理。这种技术主要对三个“流”(物质流、能源流、价值流)进行了综合管理,不仅从整体上降低能耗水平和运营成本,还提高了能源的综合利用效率和生产管理效率。

未来几年,国家将在石油化工、有色、建材、钢铁四大行业大力推广能源中心管理系统。2009年7月,国家工业和信息化部印发《钢铁企业能源管理中心建设实施方案》的通知,宝信软件参与了该方案的编制工作。为推动各行业企业能源中心建设,帮助企业节能减排,宝信软件于2009年11月承办了国家工业和信息化部、钢铁工业协会主办的,以能源中心促进管理、促进能效对标为主题的研讨会,力争为制造型企业的环境经营和可持续发展贡献自己的力量。

近几年来,宝钢不仅在公司范围内全面推广应用能源中心技术,还积极地将该技术成果和多年来的应用经验向其他钢铁企业进行推广。

滚筒渣处理技术: 宝钢在工程化实施过程中不断地对自行开发的滚筒法钢渣处理技术(BSSF)进行完善,在国际上率先实现炼钢熔渣不落地、快速清洁化全渣处理,该技术不仅在宝钢、马钢、南昌钢厂等国内钢铁企业得到广泛应用,2009年进一步出口海外,已在印度JSW钢铁公司、韩国浦项钢铁企业等国外大中型钢厂实施。

重点推进节能环保项目

2009年,公司承担上海市、宝山区新一轮环保三年行动计划项目共29项,年内建成投运13项。

宝钢股份环境监测系统完成二期工程建设,系统涵盖直属生产厂部、不锈钢事业部、特钢事业部、化工公司、中厚板分公司和梅钢公司,覆盖主要污染源的监测监视。该系统的建成,大大提升了宝钢股份环保基础管理能力,可实现部分信号与政府联网、监视信息在线查询功能、环保数据网上填报、统计、查询和环保法律、法规、技术等信息查询、共享功能。

宝钢股份建立了全物流管控模式下固废资源精细化管理模式,提高固废返生产利用率,从源头上对各厂部固废的产生源、品名、发生量、利用量、利用途径等进行重新梳理,完善处理流程和利用流程等,并最终达到合理处置、深度利用和提高效益的目的。为了便于回收,将废旧资材分成锌渣、废油、废电缆、废运输带、废轮胎、旧包装桶、废铜等55大类,将废旧备

件分成废轧辊、废顶头、废炉篦条、废芯棒、废轴承、废电动机等47大类。对回收协作单位进行管理和监督,要求及时回收正常生产、年定修、事故抢修产生的废旧资材备件,并对回收的废旧资材备件进行分选,尽可能让回收的废旧资材备件在新的环境下得以充分利用。

八一钢铁制定下发了《大风扬尘预案》,采用道路硬化、局部料场喷淋降尘(堆取料机区域)、洒水车洒水、防尘网等控制手段,加强对新区料场无组织扬尘治理;投资规范建设烧结储料场,同步建设除尘系统及管道洒水系统等;投资1000万元推进新区绿化;加强监测和环境在线监测设备运行维护。

宁波钢铁针对无组织扬尘情况日益严重的情况开展专题工作,制定一系列控制措施,通过确保皮带防尘罩和清扫器等设施的正常运行,加大现场洒落料的清理等措施,控制无组织排放。同时在原料场周围建设防尘网以降低风速,进一步控制料场扬尘。

节能项目推进情况

2009年宝钢集团公司节能技改项目总投资占技改项目总投资的7.1%。

梅钢公司1#加热炉大修改造、中厚板分公司煤压块工程、梅山能源公司循环水系统改造、八钢干熄焦(CDQ)、韶钢4.3m焦炉干熄焦工程、广东钢铁142t/h锅炉改造、宁波钢铁高炉鼓风机站15MW汽轮发电机组等项目按期建成投运;

宝钢股份直属厂部2050热轧3#炉大修改造、1580热轧除磷泵节能改造、广东钢铁电炉余热发电、八钢高炉炉顶余压发电等重点节能项目处于施工阶段;

宝钢金属下属宝印金属彩涂公司叉车燃料油改气装置等项目处于可研阶段。

宝钢RO反渗透废水回用深度处理装置建成并投入运行

具有国际先进水平的RO反渗透废水回用深度处理装置,年底在宝日汽车板公司建成并投入运行。该装置可实现对废水的深度处理及回用,每年可节约新水80万吨。

八钢新焦炉全部实现干熄焦余热发电

八钢四座55孔焦炉全部使用上了国家大力推广使用的干熄焦装置。这是八钢大力移植宝钢股份先进技术的一项突出成果。据悉,该技术投用后,节能环保功效和经济效益均十分显著。

环保项目推进情况

2009年集团公司环保技改项目总投资占技改项目投资8.7%。

宝钢股份直属厂部3号机组增设烟气脱硫项目、一炼钢区域除尘系统扩容改造、梅钢公司1#与2#烧结机易地大修技术改造工程烟气脱硫改造、特钢事业部废酸资源综合利用项目、化工公司酚氰废水系统技术改造、八钢生活区污水处理工程、梅山公司冷轧机组更新改造工程污水处理项目等34个项目按期建成投运；

宝钢股份直属厂部原料场排水设施改造、二炼钢渣处理综合改造（一期）、不锈钢事业部炼钢厂除尘系统改造等7个项目处于施工阶段；

宝钢股份直属厂部2030单元制冷站改造、炼铁厂三号烧结机机电除尘改布袋除尘等3个项目处于初步设计阶段；

宝钢股份直属厂部固体废物处置加工场迁建工程、梅钢公司烧结净化站改造、宝日汽车板含油废水回用等8个项目处于可研阶段。

梅钢3号烧结烟气脱硫项目通过江苏省环保评估

7月6日，梅钢公司3号烧结烟气脱硫项目顺利通过了江苏省环境绩效专项评估。评审专家组认为，该项目运行稳定，实际运行参数达到要求，环境效益明显，在同行业中具有一定的借鉴和推广价值。

宝钢股份三烧结脱硫装置通过验收

采用宝钢自主技术、国内规模最大、年处理二氧化硫达4000吨的宝钢股份三烧结脱硫装置通过验收。各项性能考核表明，该装置技术独特、性能可靠，脱硫效果明显。

八钢第二座滚筒渣设备投入运行

继首座滚筒渣设备投产之后，2月初，八钢第二座滚筒渣设备正式投入运行，使八钢公司滚筒渣的日处理能力已超过600吨。

八钢矿渣微粉项目主体工程完工

八钢重点节能环保项目——宝新盛源矿渣微粉工程进展顺利，立磨机、热风炉和成品储罐以及皮带长廊等主体设施年内已完工。

环境绿化

2009年，以建设生态园林工厂为绿化目标，进一步提升工厂生态绿化水平，改善厂区环境面貌，实现企业生产与自然生态协调可持续发展。宝钢股份本部大院完成7项环境整治绿化项目，绿化改造面积5.6万平方米，在厂区发展区、滩涂区域重点建设厂界防护林带绿化，发挥绿化降噪防尘的功效，新增绿化面积30万平方米；不锈钢事业部新增绿化面积2.2万平方米；特钢事业部新增绿化3.727万平方米，包括炉卷热轧项目绿化、不锈钢线材后道改造及废酸综合利用项目绿化、热挤压项目绿化及西南地块整治绿化等；中厚板分公司新增绿化面积5.446万平方米；梅钢公司在4#高炉区域、4#烧结机区域、冷轧区域、原料储运新增绿化面积32.3万平方米，完成厂区环境整治绿化面积11万平方米。

宁波钢铁主厂区恢复和整治绿化面积1.6万余平方米，完成主厂区一期绿化工程，新建绿地343万平方米，五丰塘焦化厂新建绿化约1.2万平方米。

八钢领导统一安排部署，各部门积极参与、层层落实。截至2009年，建成区新增绿地面积229万平方米。

八钢获评新疆维吾尔自治区绿化先进集体

3月份，八钢因绿化工作成绩突出，被新疆维吾尔自治区绿化委员会评为自治区绿化先进集体。

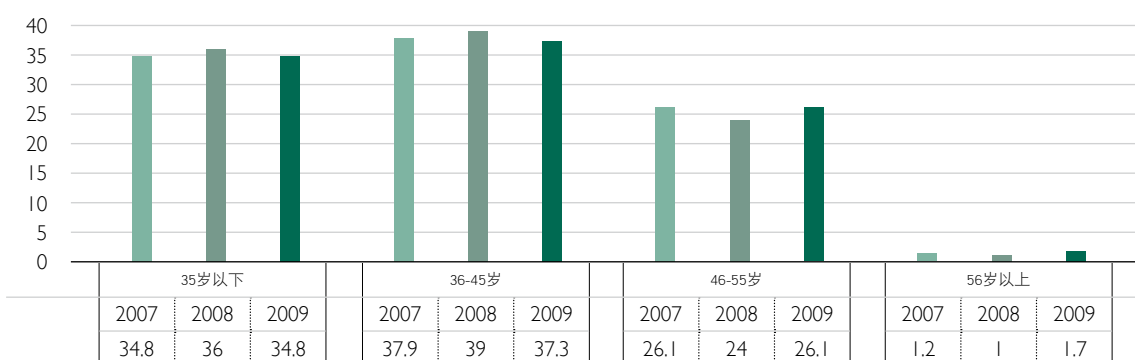
近年来，八钢不断加大绿化投入，每年分春秋两季组织员工义务植树，美化厂区、生活区及周边荒山环境。通过努力，目前已完成包括焦化山、东山万余亩荒山以及头屯河八钢一侧河岸的绿化，区域生态环境得到明显改善。

员工绩效

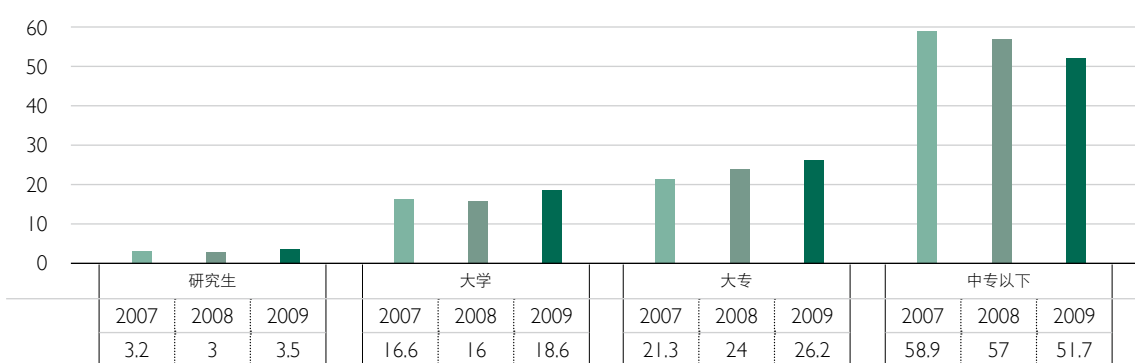
员工绩效指标

	2007	2008	2009
员工总数* (人)	109767	128408	124132
员工总数中女员工数 (人)	23437	28966	27267
从业人员总数* (人)	90160	108914	106914
从业员工中女员工数 (人)	16291	22336	21356

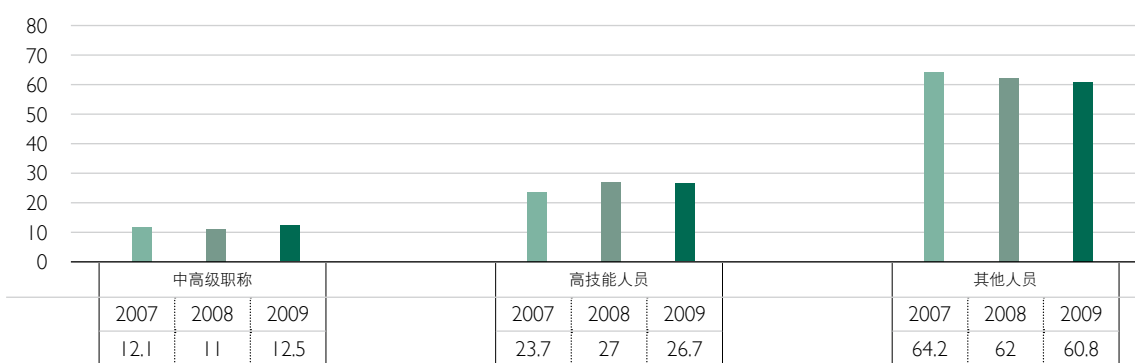
年龄构成 (%)



学历构成 (%)



职称技能构成 (%)



* 员工总数: 包括在岗员工数和离岗员工数

	2007	2008	2009
管理层构成 (%)	8.90	9.10	8.70
高管中女性所占比例 (%)	8.30	8.30	8.30
新增员工人数 (人)	4249	5390	1212
新增员工比例 (%)	3.17	4.20	0.98
员工辞职人数 (人)	1033	1158	1175
员工辞职比例 (%)	0.9	1.1	1.1
外协人员数 (人)	未统计	未统计	87557
培训投入 (万元)	11444.2	13077.3	9364.5
培训人次 (万人次)	31.6	34.8	38.6
人均培训投入 (元)	1269	1200	885
员工薪酬总额 (亿元)	79.9	91.9	88.9

薪酬福利

薪酬福利政策

公司以岗位价值为基础确定员工薪酬标准,并且坚持绩效导向,同工同酬,给予绩优员工更高的劳动回报;同时致力于吸引和保留最优秀的人才,提供具有市场竞争力的薪酬,宝钢员工的工资收入均高于当地的最低工资标准。

受金融危机影响,2009年公司整体效益有所下降,公司克服成本压力等不利因素,维持较高的工资总额投入,确保员工工资收入未下降。

公司根据政策法规,对所有与公司建立劳动关系的在岗员工均足额缴纳各项法定社会保险与福利,主要包括基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金、年金等,并根据企业特点为员工办理意外综合保险等其他补充保险,实施员工健康计划,提供工作餐、体检、劳保用品、带薪年假等福利。

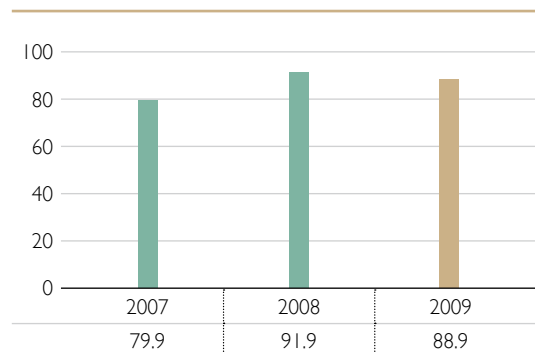
为更好承担起企业在员工养老方面的社会责任,解决员工退休养老的后顾之忧,促使员工全身心投入到宝钢的各项经营、生产、建设工作之中,宝钢企业年金已于2009年3月正式建立。目前企业年金计划运转正常,投资年化收益率达到6.65%左右。同时,公司做了大量服务工作,接待咨询电话已达4090多个,已有7953人因退休等原因领取了归属权益。

员工健康计划

2009年,宝钢集团(在沪)范围内已实施员工健康计划的子公司有23家,覆盖员工人数39166人,所有实施员工健康计划的单位,每位员工的健康消费点数全部统一为1000点。已实施员工健康计划的单位员工能够凭IC卡在宝钢体育中心、宝钢吴淞地区员工体育中心、一钢文体中心及与宝钢签约的市内各健身场馆进行体育健身,实现了员工体育健身跨区域一卡通用。截至2009年,开通的宝钢及非宝钢健身场所共有19家。另有4家子公司正在积极推进员工健康计划的实施工作。

宝钢在宝钢股份原健康计划系统和不锈钢健康计划系统的基础上,进行业务扩展并独立建设系统,作为可以覆盖宝钢集团内所有公司的系统,此项工作自2009年9月开始进行推进,成立了由公司工会、人力资源部、经营财务部、等单位 and 部门组成的健康计划推进小组。

员工薪酬总额 (亿元)



员工发展与培训

宝钢自建立之初，一直重视人才工作，不断提升员工素质，三十多年来，宝钢将提高员工的素质，发展员工的能力，作为根本工作，持之以恒地大力推进。随着公司的不断发展和扩张，已形成了相当数量的人才积累，特别是在钢铁工艺与制造、工程技术等领域，已经形成了一批在专业领域具有一定影响力的专家型人才和后备队伍；一批“70后”技术业务人才已经崭露头角；钢铁主业技能专家和首席操作师队伍初具规模，为钢铁产线技能传承打下良好基础。

员工发展制度完善

宝钢确立了“服务发展、创新机制、高端引领、全面开发”的人力资源十六字工作方针。

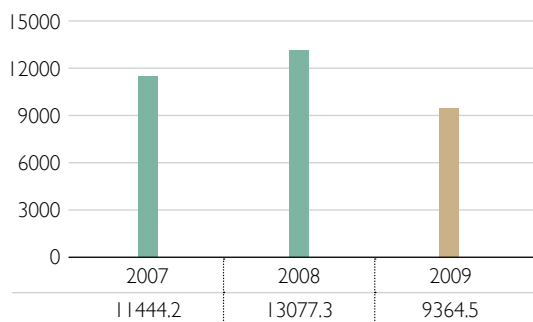
服务发展：人才发展战略服务于公司发展战略；培训管理工作服务于全体员工发展；不断追求员工与企业共同发展；

创新机制：不断创新员工发展的管理机制、服务机制和工作机制；

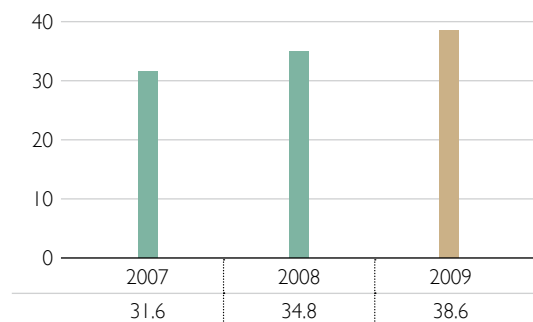
高端引领：将高级经营管理人才、技术领军人才、高技能人才、高潜质人才作为重中之重，带动人才队伍的整体发展；

全面发展：员工发展，不仅指的是技能的发展，而且是全面的、均衡的发展，包括了能力的提升、心智的成熟、人格的完善和心灵的快乐；员工发展，不仅要关注核心员工、优秀员工的发展，更要关注“沉默的大多数”——广大的、普通的、一线的员工发展。

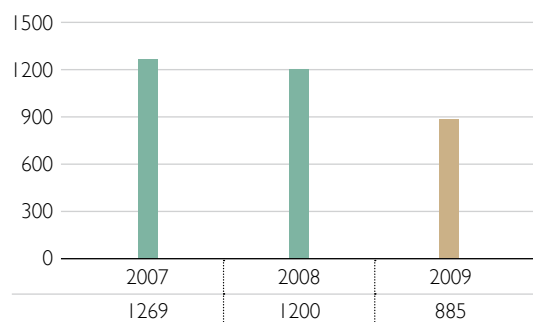
培训投入（万元）



培训人次（万）



人均培训投入（元）



专业化人才的培养

经营管理人员及后备已形成相应的五层三进的任职资格培训体系(BSM)*,出台了《关于加强宝钢管理人员培训的实施意见》,明确了责任体系和管理体系,并从2008年开始逐步实施,不断完善。2009年推进领导人员BS-C(八期)、BS-D(两期)、BS-E(一期)300人次的任职资格培训和决策人研修、人文讲座等领导人员的定制培训项目;结合总部管理变革,推进实施了总部管理变革、战略管理及战略执行、内部控制专项培训等管理任务培训。

对于专业技术人才培养,在前期的实践中已结合钢铁主业的岗位层级,固化了部分分类分层的培训项目,如:首席师岗位培训、首席师综合研修、主任师研修,持续实施了基于钢铁生产现场技术的专业技术培训,形成了与专业培训配套的系列课程和一定特色的培训模式,但目前尚未形成分类分层的培训体系,对各产业单元培训工作的指导不足。

对于操作维护类人员形成了以“技能等级鉴定”为核心的技能人员培训体系,技能等级与岗位等级联系较为紧密,并强调学历、资格、上岗证“三合一”的培养模式和职业技能培训“1+x”的培训模式(“1”指以国家、行业标准为指导的培训内容,“x”为具有宝钢特色的培训内容),并在钢铁主业积极推进“高师带徒活动”和“三年千名新技师”培训延续计划等,形成了形式多样、科学灵活的培养体系。当前的主要工作是将钢铁主业技能人才培养模式和培训体系向生产型的多元产业单元不断扩展,提升多元产业单元高技能人才的数量和质量。

2010年计划把员工敬业度作为衡量员工精神的核心指标,是掌握员工与企业形成良好关系的主要影响因素,以此提高员工的愿力,推动产生高绩效。员工敬业度是员工帮助企业成功的意愿和能力的强弱程度,与企业业绩关系最为密切。

* 五层三进的任职资格培训体系(BSM)——结构化、系统化的管理人员“五层三进”培训体系主要涉及高级决策层(BS-F)、高级经营管理层(BS-E)、经营管理层(BS-D)、专业管理层(BS-C)以及作业管理层(BS-B)等五层次的内容,依据每一层级的能力要求设计培训体系。管理培训体系结合公司现有管理人员岗位层级设置,配合公司对管理人员的岗位晋升要求,为每一层级管理人员的素质提升集中设计了三个培训阶段:在晋升到本岗位前,管理人员先接受任职基础培训和任职资格培训,从而符合公司对本岗位层级的一般能力;在晋升到相应岗位之后,管理人员在职接受形式多样的管理研修培训,从而拓宽思维,提升管理技能,加强跨部门的沟通与协同。“三进”是指任职基础培训、任职资格培训和在职研修三个递进阶段,成为管理人员能力提升的路径。

“金苹果”计划是公司核心技术人才的一项培养计划,目的是用8到10年时间,通过培养一批具有国际影响力的技术创新领军人物,构造宝钢技术创新团队和运作模式,确保公司在技术上取得并保持竞争优势。经过前期选拔、评审和审定,在炼钢技术、热轧板技术、冷轧轧制技术、冷轧后处理技术、汽车板产品开发与使用技术等五个重点技术领域评选出了首批“金苹果”计划核心小组成员,他们围绕宝钢的战略发展,在本领域制定发展规划与计划,勾勒宝钢的技术未来。

“青苹果”计划是公司高潜质人才培养计划,2009年开展了第一期培养,共七十六人。通过圆桌会议的召开,制定了两年期培养计划,为每位青苹果配备了企业教练,通过岗位交流、“挑担子”等方式全方位成长锻炼,根据查找的短板定制了培训项目。

员工沟通

职代会

在公司治理发展变革过程中,积极探索和完善职工代表大会的制度体系,依据职代会职权与企业管理授权相匹配的原则,按照集团型、公司型、工厂型的模型对多级职代会的职权和运行管理进一步梳理和完善,让各级职代会能够适应管理变革的需要,激发员工民主参与热情,维护员工权益的需要,真正凸现“系统设计、职能优化、结构匹配、高效运行”的特点。

根据规定,以集团公司职代会为例,集团公司行政班子人员及子公司正职负责人担任的员工代表,不超过代表总数的20%。

落实员工和集团相关职能部门对宝钢年金计划运作的监督职责,成立了由工会和相关职能部门组成的年金管理委员会,要求集团职能部门在集团职代会上向大会报告2009年宝钢企业年金的运作情况。

职代会审议的内容包括:2009年度集团公司行政工作报告、2009年宝钢企业年金运作及管理情况报告、员工教育经费2009年使用情况及2010年培训计划的报告、2008年度《宝钢管理者问卷》调查问题落实情况报告、2009年厂务公开民主管理工作报告及职工董事、职工监事工作情况报告。

厂务公开制度的管理

2009年,宝钢审议通过了《宝钢集团有限公司厂务公开民主管理2009年工作要点》,下简称“《工作要点》”。《工作要点》主要从五个方面明确了2009年宝钢集团厂务公开民主管理的工作重点:深化对加强当前形势下厂务公开民主管理工作重要意义的认识;完善宝钢员工民主管理制度体系;做好成本改善、管理变革中的厂务公开民主管理工作;强化员工群众监督,规范民主评议领导人员工作;加强对推行厂务公开民主管理工作情况的监督检查。

最佳实践者

宝钢2009年在员工行为的培养和引导方面最成功的活动就是发现、培养、宣传最佳实践者活动。“最佳实践者”是指不论员工的岗位差异,不论员工创造成果价值的大小,只要员工比昨天、比同行做得好,宝钢就认同员工创造了最佳的精神、方法和业绩,这种行动被称为“最佳实践者”活动。

宝钢最佳实践者活动对公司绩效的提升,对员工主人翁意识的激发,都是史无前例的。不仅在宝钢,在全国也产生了极大的影响,中央主要媒体联合采访报道了宝钢最佳实践者活动的情况。在宝钢基层单位,到处都能听到最佳实践者活动的声音,到处都能见到最佳实践者,他们遍布宝钢各领域、各单位、各岗位,他们立足本岗位,积极探索,各尽所能,不贪大求功,从一点一滴做起,别人能做到的,自己也能做到,天天在进步,今天要比昨天好,明天要比今天好,在为企业做出贡献的同时,自身能力也在不断提高。各层管理者也从这项活动中受益匪浅,他们越来越多地看到了员工身上的闪光之处,越来越尊重员工,越来越欣赏员工,越来越依靠员工。

宝钢经验充分证明,职工是企业宝贵的财富,充分调动每位职工的积极性和创造性,企业就能战胜一切危机,获得永续发展。作为管理者,要真正关注每一个劳动者,关注他们的工作亮点,尊重、认可他们,使每个劳动者自主提升劳动兴趣,丰富劳动内容,实现全面发展。

一个企业只有善于不断发现并培育最适合企业的员工,企业才能获得不竭的动力;一个团队只有不断激发员工的创造性,才能永葆生命力;一个国家,学会尊重和珍惜所有劳动者,必定能够排除万难,勇往直前。我们需要认真做好的是:用好劳动者这笔财富,将最佳实践者的做法固化下来,形成制度,并发扬光大,让每个劳动者的潜能都能在岗位上得到释放,让每一个劳动者在平凡岗位上都能发出耀眼的光芒。

——“让每一个劳动者发出光芒”
2009年11月29日 《新华社》



梅山公司汽运分公司驾驶员 任国友

任国友，是梅山汽运分公司东风班的一名驾驶员。两年里，总计节约燃油7042升，平均每天节约10升左右燃油；同样的车型，同样的运输任务，我耗油量最少。分公司领导因此给了我很高的荣誉，连续两年被评为汽运分公司“节油状元”。以任国友命名的“三字节油操作法”，被评为“梅山公司先进操作法”。



宝钢股份设备部机械设备首席工程师 廖礼宝

廖礼宝，是在生产一线从事设备技术管理工作的工程师，除了研究设备的材料与焊接技术外，还致力于锅炉和压力容器等特种设备的技术管理。廖礼宝根据23年来从事材料焊接技术的经验，在遭受质疑和反对声中，大胆创新，突破传统，采用全新的焊接方式取代铸造方式，用焊接方法制造渣罐，取代传统的铸造。焊接渣罐属世界首创，目前已申请1项国际发明专利，2项国家发明专利，1项实用新型专利，1项技术秘密。



宝钢研究院炼铁新技术研究所首席研究员 胡德生

胡德生，作为一名宝钢的技术人员，将提高宝钢炼焦配煤技术水平作为一生为之奋斗的事业。在大量查阅国内外资料，通过大量的文献分析和高炉碳平衡计算，重新认识焦炭热性能极差的新疆艾维尔沟煤，提高其配比，降低配煤成本，为八钢降本做出巨大贡献。

青年员工沟通体系建立

2009年建立宝钢员工网络论坛——“桥”论坛，并制定了《宝钢员工网络论坛管理细则》，保证“桥”论坛的正常运行，使宝钢员工的心声、建议能够更好地反映在论坛上，而责任单位亦能够主动及时地给予答复和解决，2009年，全年答复问题数1145个，答复率为100%。“桥”论坛收到员工的热切关注，2009年底桥论坛注册数量超过22300人。

除了“桥”论坛的员工热线，宝钢建立青年需求和关注点信息上报机制。

开展“家信暖人心”活动：公司团支部每年为支部每一位团员所在家庭寄一封家信，向团员家庭表示祝福，讲述该员工一年来所取得进步与成绩等。此项活动获得了团员家庭对公司的支持和理解，正面激励团员自身健康发展。

2009年9月时，就共有285个支部向3784名青年寄送了家信。

落实员工“三最”利益问题

宝钢从2005起连续五年，在员工中开展需求与关注点信息调查，即《宝钢管理者问卷》。这项工作的目的是从“尊重人”、“了解人”入手，关注员工思想状况，关注员工诉求表达，关注员工队伍变化趋势，倾听员工对宝钢经营管理的意见和建议，掌握工作中存在的问题，提高领导力，落实执行力，促进企业和员工共同发展，这项工作已经形成长效机制。2009年共收集了员工反映的277个“最关心、最直接、最现实”（以下简称“三最”）问题，集团公司工会会同集团相关部门、单位进行了专题研究，将241个分解到各基层单位落实，由集团公司落实的问题36个。将“改进工作餐质量”、“降低单宿收费标准”、“宝钢协同办公网平台覆盖问题”等36个问题归并为12项，分别安排总部各职能部门调查研究，分头落实。明确可以解决的在限定时间内解决；不能解决的要做好宣传解释，向员工说清楚原因。最后12项问题有10项基本解决或解释，2项报集团公司。集团公司主要领导对“三最”调查问题落实情况报告高度重视，明确批示要克服困难，帮助解决，并充分肯定《宝钢管理者问卷》工作，要求“持续而有效地开展下去”。员工“三最”利益问题落实情况已向集团公司职代会作专题报告。

和谐的劳动关系

集体合同管理体系完善

2009年1月集团及各独立用工单位均经过平等协商,签订了各自的集体合同,集体合同覆盖率100%。集体合同中涉及的薪酬福利、劳动保护、教育培训、休息休假等条款,均得到落实,维护了员工和企业的利益。

丰富员工生活

完备的体育设施,丰富的体育活动

为了充分利用五钢公司员工俱乐部的场地和场馆资源,公司通过一定的投入,改造调整现有场馆的功能,使宝钢吴淞体育中心成为吴淞、宝山地区员工开展文体活动的新热点,并进一步满足了员工健身锻炼的需求。

宝钢吴淞体育中心总面积达6385平方米,拥有羽毛球馆、室外篮球场、舞厅、图书馆、练功房、会务接待等多个场馆,总投资额约为1777万元。



宝钢拔河队勇夺“世界著名在华企业健身大赛”拔河比赛冠军

由宝钢发展、特钢事业部等单位员工组成的宝钢拔河队参加了2009年11月28日在黄浦区延福绿地举行的第五届世界著名在华企业健身大赛拔河比赛。本次大赛由国家体育总局、中华全国总工会主办,上海市体育局、上海市总工会承办,旨在更好地贯彻《全民健身计划纲要》,唱响“全民健身与世博同行”主题。

精彩的文艺活动

根据公司领导提出的“服务广大职工”的要求,为满足广大职工日益增长的文体活动需求,宝钢文体中心于2009年初面向宝钢职工开设了声乐、器乐、数码照片处理技法、太极拳、书法、埃及舞等业余培训班,职工们踊跃报名参加,培训人数达2000余人。培训班的开设获得了参加者的一致好评。培训班丰富了职工的业余生活,为提高宝钢职工的身心健康做出了贡献。



2009年“五一”前夕,宝钢员工业余合唱团在东方艺术中心音乐厅,演唱了宝钢人自己的歌曲——《共和国的脊梁》。这是一场主题为“歌唱祖国、奉献世博”的上海市“五一”歌会。来自钢铁、航天、电信、卫生、教育等各行各业的30多家员工合唱团体、2000多名员工参加了演出。



2009年9月29日,宝钢庆祝新中国成立六十周年《伟大祖国好》大型歌会在宝钢文化中心影剧院隆重举行。《今天是你的生日,中国》、《祖国,慈祥的母亲》、《爱我中华》等一首首各个时期的歌颂祖国的歌曲,充分抒发了宝钢人热爱祖国的情怀。由公司领导的歌队以及20余家分、子公司千余名员工组成的歌队参加了歌会的演出。

营造健康益趣的网络文化生活

不断丰富“桥”论坛的内容,形成了“员工热线”、“谈天说地”等8大主题版块,“评评灌灌”、“上班这些事儿”等34个二级栏目,覆盖了员工工作、学习、生活、娱乐、交友等多方面的交流需要,2009年底用户数达到22000人。

关爱离退休老员工

在企业发展的同时，坚持关爱离退休老员工。坚持从有利于提高离退休老员工晚年生活质量入手，加强人文关怀和心理疏导。每年拨出专款，用于离退休老员工文化阵地和活动阵地的建设。不断满足离退休老员工的精神文化生活需求。

开办老年大学

公司现有宝钢老年大学、冶金老年大学、梅山老年大学三所老年大学，每年接纳6000人次的老年学员来校学习。其中成立于1990年的宝钢老年大学经过近20年的发展，教学质量不断提高，“示范课”评选工作继续有效推进。2009年在校学员7200多人次，开设专业36个，办班级总数176个。当年先后被评选为上海市示范性老年大学、全国先进老年大学。

重视老年人体育、艺术生活

为老年人提供了现代化的一流的体育场馆，有常年温水游泳池、乒乓球台、网球场、棋类娱乐室、图书馆、音乐欣赏室、影视观摩厅等。

为适合老年人特点，公司每三年举办一届老年人艺术节，由宝钢离退休老同志组成的宝钢淞涛艺术团艺术团成为宝钢老年人文化艺术水平的集中展示团体，2009年合唱团参加了上海市在宝山区举行的“迎世博—倒计时400天”等大型文艺演出。

宝钢每三年举办一届老年人体育运动会，2009年12月，举办了庆祝上海市第22个敬老日（重阳节）体育项目表演。

支持协会发展

宝钢支持老年人体育协会各分会的工作，体育舞蹈分会、武术分会、桥牌分会、老年摄影协会、乒乓分会、门球队、桌球分会、棋类分会、腰鼓队、游泳队、钓鱼分会在确保安全的情况下组织老年人开展活动。

关心青年员工生活，解决住宿难题

新建成的果园单宿现有房间540，可提供1448人入住，解决了部分青年员工住宿的难题。



维护民族团结

民族团结与社会稳定

八钢公司作为新疆维吾尔自治区内唯一大型钢铁企业，不仅在新疆的经济发展中发挥着重要作用，长期以来对维护多民族团结与社会稳定也做出重要贡献。积极组织民族沟通活动、搞好民族团结教育、维护企业和社会稳定是八钢公司常抓不懈的重要工作。

《八一钢铁》报也开辟了“珍惜民族团结，维护社会稳定”版块栏目和系列报道《我和我的少数民族朋友》；

与驻八钢维稳武警部队一起组织召开了“讲真相、讲法律、讲团结、讲发展军民团结、民族团结”座谈会，安排职工艺术团去武警部队驻地举办了3场《军民鱼水情》联欢晚会；

邀请自治区党校教授来八钢作了题为《维吾尔文化与社会稳定》专题讲座，邀请新疆军区民族团结先进事迹报告团，来八钢作了专场民族团结先进事迹报告；

举办了民族团结趣味运动会；

特别是八钢厂史馆，充分发挥乌鲁木齐市爱国主义教育基地和民族团结教育基地作用，全年共接待了各类参观10069人。



员工安全保护

2009年, 宝钢安全工作坚持安全发展、以人为本的原则, 深入开展“安全生产年”活动, 落实安全生产“三项行动”, 贯彻“安全第一、违章为零、事故为零”的理念, 以保障员工职业健康安全为根本出发点, 落实各级安全责任, 开展有针对性的安全教育培训, 依靠安全科技进步, 加大隐患排查治理力度, 提高本质安全水平, 提升各单位职业健康安全管理体系运行的有效性, 安全生产形势总体平稳。

宝钢总结提炼推广宝日汽车板公司安全实务, 以尊重沟通和简单务实作为安全管理理念:

一是解决问题从源头上找原因, 而不是先关注责任;

二是化繁为简、追求实效的工作方法, 回归管理本质;

三是尊重员工, 信任员工, 让员工主动参与现场改善, 充分发挥员工的智慧。

宝钢股份直属厂部冷轧厂学习宝日汽车板安全管理实务, 制订安全看板管理、安全销管理制度、SST培训、危险源降级和消除、重大危险源管控五项推进工作计划, 通过员工们参与、沟通、讨论, 从人的生理、心理特点, 研究安全管控措施, 体现了全员安全管理。

宝钢成立安全管理者研修会, 研修会下设秘书处和炼铁、炼钢、热轧、冷轧、能介、检修和建设技改7个分会。研修会是公司各级安全责任者、管理者及推进安全管理工作人员组成的群众组织, 在公司企业管理协会备案, 以总结、提炼和传播现场安全管理实践, 促进公司各单位互动交流、对标找差, 实现共同提高为宗旨, 以研修现场安全管理问题, 推行安全管理实务, 提高现场安全管理实效为任务。

加强安全管理体系建设, 提升过程运行的规范性和有效性。结合公司管理变革, 以安全体系内审为抓手, 梳理优化安全管理体系总体要求, 强化对各单位的安全体系运行有效性的检查和评价, 不断健全体系过程管控方式, 帮助公司各单元进行安全管控体系的梳理、完善, 努力促进各单元安全体系运作水平的提升。

系统梳理职业健康管理, 初步建立职业健康评价体系架构。根据《职业病防治法》、《作业场所职业健康监督管理暂行规定》等相关法律、法规的要求, 结合职业健康安全管理体系要求, 对公司职业健康管理业务进行梳理。从职业健康管理机制、工艺流程、适用法律法规、管理制度、日常记录、健康监护档案、职业病危害事故处置等方面建立宝钢职业健康管理档案。推进清洁生产, 设计阶段控制职业危害“源头”; 定期监测岗位职业危害因素, 实施超标治理; 实行岗位职业危害因素告知; 开展职业健康岗前、岗中、离岗体检; 配备完善的个人防护、报警和急救装备。

提升青年安全工作水平

2009年, 宝钢命名了37个集体为第八届宝钢集团有限公司青年安全生产示范岗, 在全国大钢杯青年安全竞赛活动中获得了25项先进个人和集体荣誉。2009年, 开展了“安全在我心中”演讲比赛, 牵头开展了安全文化DV影视作品大赛活动, 为提高宝钢生产安全知识管理水平, 提升安全教育作出积极的贡献。

伤害人数	66
伤害频率 (百万工时伤害人数)	0.29
伤害严重率 (百万工时损失工作日数)	106.94

帮困救助

宝钢生活帮困、助学帮困、医疗帮困等各个方面，构建多层次、全方位帮困送温暖工作长效机制。

	2007	2008	2009	合计
生活困难补助				
金额（万元）	1131	945	1282	3358
受助人次	14765	25153	24037	63955
困难家庭助学金				
金额（万元）	88	100	104	292
受助人次	1289	1896	1401	4586
医疗救助				
金额（万元）	676	521	511	1708
受助人次	8871	2360	2283	13714

员工民主管理制度建设

2009年宝钢转化《现代企业制度性职工民主管理的实现途径研究》的课题，系统、深入地研究了员工民主管理的基本方式（参与管理、参与协商）、员工民主管理的基本制度（职工董事、监事制度、职代会制度、职工自主管理制度）、实现员工民主管理的两个基础（组织基础、制度基础）以及员工民主管理的价值目标等内容；并在该课题研究成果的基础上，拟定了包含5个章节112个条款《宝钢集团职工民主管理基本制度（试行）》，下简称“《基本制度》”，2009年10月26日由宝钢集团董事会审定通过。

《基本制度》对员工在企业参与管理、参与协商的途径、方法作了制度性规范，为员工行使民主决策、民主管理和民主监督权利，在制度流程和运行管理上进行设计和规范，形成具有宝钢特点的员工民主管理制度体系，以促进宝钢的科学决策，促进公司的高效运营，促进企业实现有效监督，促进员工与企业共同发展。

《基本制度》是宝钢管理制度的组成部分，是指导和规范各单位员工民主管理工作的基本制度。建立《基本制度》，意味着宝钢将员工民主管理纳入企业管理的制度体系，标志着在建立现代企业制度和完善企业治理结构条件下，宝钢在探索全心全意依靠员工办企业方面，从理论和实践的结合上进行的有益探索和创新，必将促进宝钢的员工民主管理建设，激发员工活力。

员工管理创新

宝钢围绕“产品经营，成本改善，管理变革”三大重点工作，提出宝钢开展员工经济技术创新活动指导意见，并建立了《2009年宝钢职工经济技术创新活动评价办法》及2009年宝钢“员工创新活动基地”工作计划，同时开展了“员工活动创新日”活动，创立员工创新工作室39个，员工创新活动小组3765个，制定了创新培训计划，成立了员工创新活动指导志愿者队伍。

人才开发院按自主性、开放性、服务性原则出发，确立了“员工创新活动基地”的五大功能模块，使之成为员工创新思维和创新实验的“孵化器”、推进现场持续改进的“加油站”和公司员工经济技术创新活动的“助推器”。

	2007	2008	2009
提出实施合理化建议(万)	9.8	12.3	11.86
自主管理成果数(个)	3026	2482	2464

主要事件:

- 1、2009年5月19日，举办首个宝钢“员工创新活动日”。同时为宝钢工人发明家创新工作室揭牌，举办首届宝钢工人发明展，组建首支员工创新活动指导志愿者队伍，开展“员工创新活动成果”推介和“成本改善”主题论坛。
- 2、2009年7月9日，召开首次志愿者工作会议，制定2009年下半年员工创新活动方案，围绕“同一个平台、同一个目标”在集团公司范围内集中开展创新系列活动。
- 3、2009年10月29日，举办“创新，人人都可以”志愿者创新论坛。志愿者与新员工围绕创新源于“兴趣与专业、灵感与才智、自愿与激励”等主题，以不同观点之间的碰撞与互动，引导和教育新员工树立“创新，人人都可以”的观点，立足岗位，勇于创新，科学创新。
- 4、2009年11月13日，与不锈钢事业部共同举办创新交流活动交流与成果展。志愿者代表围绕不锈钢事业部员工较关注的设备维护、结构设计、动力巡检、工艺改进等内容，为不锈钢员工提供现场咨询、诊断和个性化辅导。
- 5、2009年11月20日，召开第二次志愿者工作会议，总结2009年员工创新活动工作，同时研讨2010年员工创新活动工作思路。

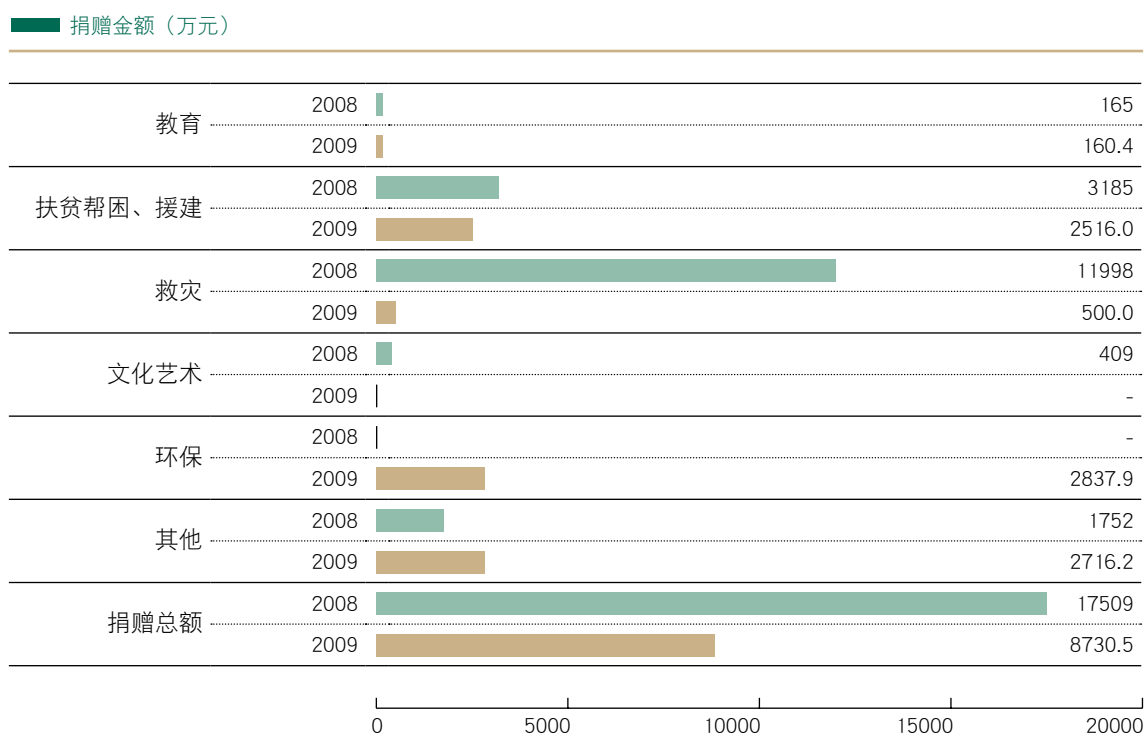
社会绩效

社会贡献

捐赠总体情况

2009年, 宝钢对《集团公司对外捐赠、赞助管理办法》进行了修订, 主要根据原办法的执行情况, 针对捐赠的预算管理、资金审批流程、职能划分作出进一步的规范。

2009年公司对外捐赠共计8730.5万元, 详细情况如下:



社会奉献

支持南极科考事业

南极昆仑站建设工程，是实施我国南极科学考察战略继十五能力建设之后的又一项重大工程，宝钢下属子公司宝钢金属负责昆仑站站区工程、昆仑站后勤保障系统子项目两个子项目的建设。



宝钢金属派出了精心挑选的13名突击队员组成了宝钢突击队，承担了极地建站的任务，宝钢突击队克服了难以逾越的三道“坎”：即在“白色大沙漠”上千里大运输、挑战零下30摄氏度以下的恶劣气候和在南极冰穹A地区4000米厚冰层状态下的施工，2009年1月27日，在突击队员的日夜奋战下，终于比原计划提前3天建成了我国第一个南极内陆科学考察站昆仑站，五星红旗同昆仑站一起傲然挺立在南极内陆冰盖的最高点

冰穹A地区。截至2009年底，到达过南极冰穹A地区的不足百人，其中有13位来自宝钢。

2009年10月11日上午，“雪龙”号驶离上海，开始了我国第26次南极考察。这次，宝钢又分批派出15名突击队员，承担昆仑站一期建设项目维护、二期建设项目工程准备，长城站修缮等任务，并将配合科考工作者全面完成长城站“十五能力建设”及深冰芯钻探的前期准备工作等。

云南扶贫

扶贫工作按照构建和谐社会的要 求，以基本解决绝对贫困人口温饱问题和增加低收入人口收入为目标，帮助困难群体，以贫困村为主要援助对象，以整村推进为重点，突出农村基础设施、生态环境、公共事业建设。

2009年宝钢共投入云南普洱扶贫资金1000万，其中2009年2月宝钢分别与宁洱县、墨江县、江城县和镇沅县签订了2009年援建协议，共投入资金880万元。总共包括34个项目，其中整村推进项目18个，易地搬迁项目1个，教育、培训项目7个，产业发展项目2个，“1+1”爱心结对和宝钢贫困大学生补助项目6个。2009年8月，又追加了帮扶资金100万元，用于宁洱县温泉村通达工程、普洱市残联康复中心听力测试设备和普洱市扶贫办培训中心项目。

宝钢援藏工作

按照宝钢集团第三批援藏项目总体规划，2009年继续加大改善农牧民生产生活及基础设施建设的力度，对口援藏约1020万元，工作受到自治区、日喀则地区各级领导的好评和赞扬。2009年在仲巴县隆嘎尔多出资100万元，修建了宝钢小康示范林。同时出资236.25万元，配套修建了675户牧民安居房。

支持希望学校

2009年，在宝钢教育基金会的支持下，继续推进“宝钢希望奖学金教金”用于希望学校的工作，2009年奖励了176名教师和学生，奖励金额69200元，并向新疆地区希望小学体育器材捐赠活动项目，共计捐款30.4万元。

宝钢教育基金

2009年，宝钢教育基金会举行了庆祝宝钢教育基金设立二十周年暨2009年度宝钢教育奖颁奖大会。宝钢领导与特邀嘉宾以及来自全国各地71所高等院校与中科院、上海市教委、中国冶金教育学会的领导和来自全国104所高校和中科院18个研究所的获奖师生代表近500人出席了大会。

2009年，全国104所高校和中科院18个研究所的997名师生荣获2009年度宝钢教育奖。本年度用于宝钢教育奖及其他教育公益项目资助资金近1200万元。

爱心永恒启明行动

2009年宝钢再次向“中国残疾人福利基金会”捐赠170万元，用于云南普洱市、西藏仲巴县“爱心永恒启明行动”，使1500名贫困白内障盲人重见光明。



出资中国青年创业就业基金

2009年6月份宝钢捐资1000万元人民币，作为23家企业原始基金发起人之一，建立中国青年创业就业基金会的原始基金。该基金会旨在通过资金扶持、技能培训、信息服务、政策协调和社会倡导，帮助青年创业就业，促进青年发展。

为响应团中央的号召，为应届大中专毕业生、已毕业未就业大中专毕业生和青年农民工青年积累工作经验、提高就业创业能力创造条件，为企业选人用人搭建平台，积极促进经济发展和社会稳定。宝钢共青团“青年就业创业见习基地”于2009年7月正式建立，并投入运行。见习基地今年一共提供了105个岗位，分别涉及财务、人力资源、计算机、电气等专业。



社区关系

志愿者活动

宝钢青年志愿者工作逐步形成了以重大纪念日提供大型志愿服务, 新春期间集中开展帮困送温暖活动, 日常组织广大团员青年志愿者开展定期上门服务、走进社区定点服务、“一助一”长期结对服务、融入社会广泛服务的多种志愿服务模式, 以全面覆盖的志愿服务长效机制来保障长期为社会提供的60余项服务。据不完全统计, 目前宝钢有5000余名志愿者, 十余支志愿者服务队与社区结对共建, 定期为九家养老院和七家儿童福利学校志愿服务。

无偿献血志愿队

通过宝钢各级团组织广泛的宣传发动, 报告相继成立了“青年无偿献血志愿队”, 已多次在上海市血库告急的情况下, 组织了无偿献血活动, 青年志愿者主动报名献血累计千余次, 献血总量达近15万毫升。同时, 宝钢“青年骨髓捐献志愿者队伍”的成立也得到广大青年的积极响应, 近六百多名青年志愿者报名参加了骨髓捐献的采样活动, 现有两名骨髓配对的志愿者成功捐献。充分体现了宝钢“青年骨髓捐献志愿者队伍”积极工作的能力和宝钢青年热心社会公益的良好素质。

世博志愿者

为了迎接2010世博会召开, 在宝钢团委的组织下, 先后有600余名宝钢员工申请成为世博志愿者, 同时, 1318名宝钢员工将世博文明行车的标志“小志车贴”贴在了自己的私家车上, 以实际的志愿行动文明迎世博。

新农村结对帮扶项目

2007年7月, 宝钢发展与宝山区人民政府签订了《社会主义新农村建设结对帮扶协议书》后, 分别与宝山区罗店镇光明村、月浦镇聚源桥村和罗泾镇新陆村三个经济薄弱村进行结对帮扶。2008年, 宝钢出资240万元, 第一批帮扶项目已经顺利完成。2009年, 确定了三个项目, 即月浦镇聚源桥村旧厂房改建项目, 罗泾镇新陆村村级公共服务中心建设项目和一座标准厂房建造项目, 共计210万元。

月浦镇聚源桥村旧厂房改建项目, 宝钢出资110万元。该项目主要是改建厂房2000平方米, 新建场地2000多平方米, 办公及附属设施约500平方米等, 已于2009年3月竣工投产。至2009年底, 该项目直接为聚源桥村增加收入60万元, 为村经济发展注入了新的活力, 村民的收入也有了一定的提高。

罗泾镇新陆村公共服务中心建设项目, 宝钢出资50万元。该项目主要是建造一座村级公共服务中心。建成后的村级公共服务中心集村务、卫生、文化、娱乐、购物等功能于一体, 极大地方便了村民的生活, 深受广大村民的欢迎。

罗泾镇新陆村建造标准厂房项目, 宝钢出资50万元。该项目是建造一座1500平方米的标准厂房, 通过招商引资, 进一步增强该村的经济实力, 提高村民的生活水平。

煤气供应基本情况

宝钢将炼铁过程中产生的焦炉煤气进行二次净化, “变废为宝”, 达到民用煤气的标准后, 经储存、压送、输配后销售给宝钢地区的民用居民用户和营、事、团用户。截至2009年底, 宝钢发展有限公司工业环保部下属上海宝江燃气有限公司为宝钢地区80222户及团体用户805户提供煤气服务。2009年共销售气体3448.03万立方米, 上门为19580户用户进行安全检查, 其中对70岁以上老年用户1712户提供免费检查, 并免费为17000户用户实施老管道改造, 免费更换煤气灶金属管和橡皮软管787根。

反腐倡廉

2009年宝钢反腐倡廉管理工作坚持“围绕中心、进入管理、融入流程、发挥作用”工作思路，聚焦宝钢二次创业和应对危机，发挥信息技术优势，加强惩防体系建设，突出规范权力运行，加强监督检查，着力构建“干净、开放、双赢”的经营环境，体现宝钢强烈的社会责任，彰显宝钢注重企业伦理、追求企业廉洁、促进社会和谐的决心和信心，为公司全面完成生产经营和改革发展稳定各项任务发挥了监督保障作用。

完善反腐倡廉组织体系

纪检监察人员队伍能力提高。2009年，宝钢共培训纪检监察人员近700人次，其中33人次参加中央纪委、国务院国资委纪委、上海市纪委等举办的纪检监察业务培训班，660余人次参加了集团公司举办的基层纪委书记、监察部门负责人研修班和纪检监察业务实务培训班。培训次数和人数为历年之最，纪检监察人员能力得到有效提升。

建立健全纪检监察工作和纪委书记履职能力评价体系。2009年，建立基层纪委书记向集团公司纪委常委会报告工作并接受考评、所在单位党政评价、员工民主评议和管理者问卷调查、日常工作综合考评的“四位一体”评价机制，增强了纪检监察工作有效性。

健全反腐倡廉制度

在完善反腐倡廉组织体系的基础上，宝钢进一步健全反腐倡廉制度。修订完善了《关于规范宝钢集团领导人员职务消费的指导意见》、《管理费用管理办法》、《国（境）外子公司薪酬管理办法》、《关于规范员工健康计划的意见》等制度，严控管理风险和道德风险；深化组织人事、纪检监察、审计结果相结合的领导人员任用管理办法，加强领导人员选拔任用管理工作；出台《工程建设创“双优”工作实施意见》，促进工程优良、安全、文明以及参建人员的廉洁、勤奋，反腐倡廉制度进一步完善。

不断深化反腐倡廉教育

按照“抓根本、抓倾向、抓典型”的教育思路，通过中心组学习、民主生活会、廉洁谈话等方式，自上而下、系统地开展警示教育，有针对性地推进反腐倡廉教育，廉洁文化建设。

2009年，集团公司及各二级单位共组织各类反腐倡廉专题教育917场（次），51700余人次接受教育。有3491人做出廉洁承诺。

稳步推进反腐倡廉工作

推进惩防体系建设

把惩防体系植于企业内部控制和风险管理制度的之内，融入企业经营管理体系之中，建立了由教育长效机制、制度保障机制、监督制约机制、源头治理机制、腐败惩处机制等五大机制为构架的宝钢惩防体系框架，并细化成86项工作任务，以项目制方式予以推进，确保了2009年宝钢党风廉政建设和反腐倡廉重点工作的有效落实和惩防体系建设整体推进。

强化专项检查和效能监察

开展管理费用专项检查。对个别单位存在的费用使用不规范问题提出整改措施，对相关单位费用使用不规范的行为进行通报批评，提出82条针对性的监察建议，规范了管理行为。围绕成本改善，进一步加强了废旧资源利用、生活后勤、资产处置等效能监察，纠偏堵漏，强化制度执行，优化程序管控，努力降低成本，提升效能。2009年集团公司效能监察立项511个。通过效能监察，形成效能监察报告368个，提出监察建议800余条，发出监察建议书117份，促进建章立制1089项，为公司创效2.98亿元，挽回和避免经济损失1827万元。

持续推进“五阳光”

阳光选人用人。建立完善领导人员发现、培养、使用机制，细化敏感岗位管理交流制度，建立组织人事、纪检监察、审计结果结合的领导人员任用管理办法，有计划地对18名敏感岗位直管领导人员进行岗位交流。同时，强化领导人员任中和离任审计。

阳光管理薪酬。严格执行《宝钢薪酬管理八条纪律》、《薪酬发放财务管理办法》和《宝钢集团有限公司领导人员兼职管理规定》等制度，在薪酬管理中做到了工资总额不突破，不允许收入不进卡，进一步规范薪酬管理、兼职取酬等行为。

阳光使用公款。宝钢的管理费用使用，以“透明”为前提，规范、节约，公司定期开展专项检查和组织整改。修订了宝钢职务消费管理制度，规范职务消费行为。建立集团公司统一的财务信息系统，规范资金运作权限。全面实行差旅预订平台制度，降低差旅费用，规范费用报支，2009年共降低差旅成本802万元。

阳光采购销售。积极推进全流程网上协同，促进业务规范、透明、高效运作；强化集中采购，规范招标采购，深化网上采购，优化紧急采购，减少代理采购。2009年，集团公司网上竞价采购总额93.2亿元。网上竞价销售24.1亿元，全年累计招标394个项目，中标余额30.2亿元，节约资金6.45亿元。

阳光推进工程项目。建成国内首个工程项目全流程网上招标平台，实现所有信息可监控、可追溯；围绕“工程优质、干部优秀”目标，抓住工程分包、投资、进度、质量、安全、采购等重点环节，推进管理闭环，确保了每年300亿元以上工程建设投资的廉洁安全高效。

供应链绩效

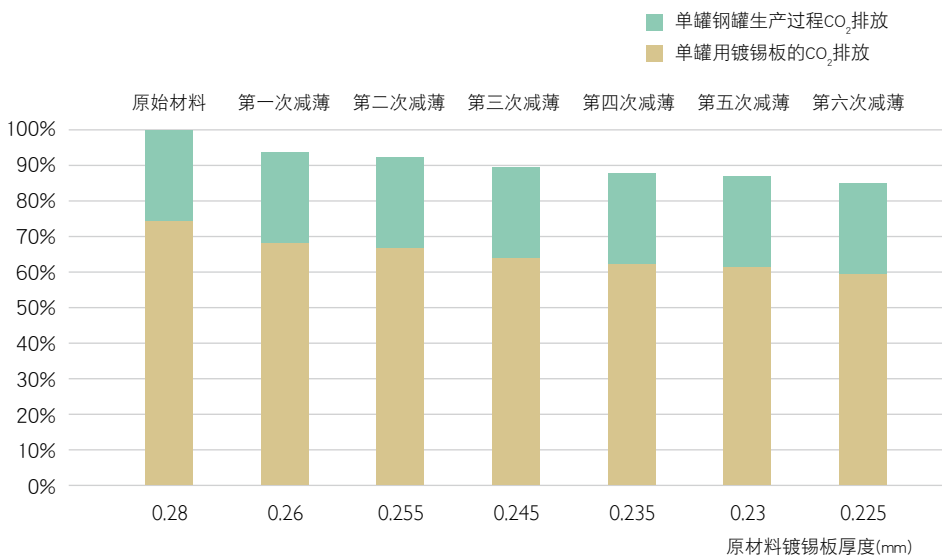
产品生命周期研究

产品生命周期评价 (life cycle assessment, LCA) 是指从产品生产之前的概念形成阶段、产品生产阶段 (包括从原材料购买到产品设计、生产、营销、消费、废弃物回收利用等全过程)、产品使用阶段到使用后最终循环回收、废弃阶段, 对与产品有关的资源和能源使用过程进行分析, 并计算环境影响总量, 由此评价产品环境特性, 促进企业产品从生产、消费到废弃期间的环境负荷最小化。

2009年宝钢与中国标准化研究院合作, 完成了LCA系列国家标准之一《钢铁行业生命周期评价技术规范》初稿, 规范钢铁企业产品生产过程中资源和能源使用分析方法及环境影响总量计算方法, 探索产品环境特性评价手段, 促进钢铁生产环境负荷最小化, 减轻整个社会的环境负荷。

2009年研究院与下游企业宝翼制罐厂合作开展了钢罐的生命周期评价建模和计算。研究发现: 从全生命周期来看, 由于宝钢生产的镀锡板厚度减薄, 每只钢罐所消耗的资源与能源降低, 减轻了钢罐生产造成的环境污染。如图所示, 2009年生产一只厚度为0.225mm的镀锡板钢罐, 比1998年生产一只厚度为0.28mm的镀锡板钢罐减少CO₂排放15%。

■ 单只钢罐CO₂排放



环境友好产品

宝钢坚持以市场为导向, 以用户满意为中心, 不断优化产品结构, 努力提升产品质量和档次。2009年, 宝钢又开发出抗菌不锈钢、核用电管、汽车排汽系统用不锈钢等绿色产品。

环境收益 下游行业	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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 延长使用寿命, 减少废弃 热镀锌高强钢 (DP钢) 电镀锌高强钢 (TRIP, DP钢) 汽车排汽系统用不锈钢
食品饮料	<ul style="list-style-type: none"> 减轻饮料罐重量 减薄DI材 		
家电业	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 家电用无铬热镀锌钢板 家电用无铬预处理彩涂钢板 	<ul style="list-style-type: none"> 延长使用寿命, 减少废弃 热镀锌系列产品 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
电力、能源	<ul style="list-style-type: none"> 提高发电效率 高温高压锅炉管 提高能源运输效率 高强度高韧性管线钢 		<ul style="list-style-type: none"> 提高发电效率 高压锅炉管 高强度钢管 核电用管 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、土木等	<ul style="list-style-type: none"> 提高施工效率 高强度高韧性厚板 大线能量焊接用厚钢板 		<ul style="list-style-type: none"> 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
其它	<ul style="list-style-type: none"> 简化用户加工工艺 非调质钢 		

与供应商共发展

在“阳光、伙伴、责任”理念下，宝钢努力为供应商建立一个公平、公正、公开的环境，使宝钢成为供应商展示实力的竞技场，形成众多优秀供应商与宝钢紧密合作，建立起伙伴式的双赢关系，和宝钢一起履行社会责任。2009年，宝钢和供应商共同应对了全球金融危机后的严峻市场形势，共同提升了软实力。

2009年，公司组建采购管理改善小组，改善小组经调查、分析、研究，提出了一系列采购管理改进建议。公司在采购门户网站 (eps.baosteel.net.cn) 上公开了宝钢的采购政策：

以“保障供应、控制成本、提升管理”为主要任务，通过实施战略采购管理，吸引最优秀的供应商，建成规范、开放、协同、最具竞争力和影响力的采购体系。

以诚信与合作的精神发展与供应商的关系，履行社会责任，实施绿色采购，从全球的视角优化资源配置，提高采购供应链的整体竞争力，让用户满意。

阳光采购政策

宝钢的阳光采购政策通过流程优化和信息化手段的应用，规范采购流程、权限，为供应商提供公平的机会。规范和完善供应商进入、评价、淘汰等机制，按照“专业发展、总量受控、运作规范”的原则梳理流通型供应商；完善管理文件，规范紧急采购；建立“三级投诉（救助）系统”，全面推进阳光采购的各项工作。

建设采购电子商务平台（EPS），营造公开透明的采购氛围

完成了BPMS系统和EPS系统的建设，实现设备采购业务全过程电子化管理，采购业务相关的计划管理、拟选管理、拟签管理、合同执行管理、资金支付管理等信息都能在系统中予以保存。另外，根据内部控制要求在系统中设置了管控环节，对关键的点和环节进行跟踪和管控，保证过程受控。2009年实现了生石灰粉、废次材等资源的招标采购，促进了采购方式的规范和透明。作为阳光采购的重要手段，公司通过整体规划电子商务功能架构，分步稳妥推进实施采购电子商务。采购电子商务的搭建不仅使采购业务规范、流程透明，还通过供应商与采购方的协同为企业创造价值，成为供应商与宝钢建立和谐关系和提高采购运作效率的平台。

公开招标和供应商自荐管理机制

采购部门建立了供应商自荐管理机制：成立了供应商自荐管理工作小组，制定了供应商自荐及准入操作流程，并在EPS系统中为供应商专门开辟了自荐渠道，以吸纳优秀的供应商顺利进入设备采购供应商资源库，创建更为开放的供应商管理系统。2009年6月份以来，宝钢资材备件采购部共有48家供应商通过宝钢采购电子商务平台进行自荐，申请成为宝钢供应商，经集体评审有6家成为合格供应商。

绿色采购政策

2009年公司继续积极推进供应商实施环境管理体系(ISO14001)认证。采购人员在与供应商沟通、交流、合作等活动中,积极阐明公司循环经济方面的政策和供应商环境管理的政策要求。宝钢对供应商进入厂区工作作出严格规定,在服务人员、车辆交通、安全、环保等方面制定了相关条款纳入采购合同。

在供应商准入、退出方面完善管理制度,对于新需求的采购,或者新资源、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。在供应商关系分类、供应商绩效评估方面将供应商环境管理体系是否通过认证、体系运行是否有效作为重要要素之一予以考虑,以促进现有供应商推进实施环境管理体系。

在绿色采购推进方面,2009年编制的2010-2015资材备件采购供应规划中,制定了将推进供应商实施环境管理体系认证、制定绿色采购物品目录并在此后将“绿色采购比例”指标纳入管理的规划举措。

深化供应商管理,构建长期稳定的采购供应链

2009年宝钢积极建立与供应商的全面协同体系,深化战略合作内涵,加强与供应商在采购供应模式创新、物流优化、新资源与新品种开发、使用技术创新等方面的协同,实现采购供应价值链上的“双赢”合作。

公司在进一步优化供应商结构的基础上,在铁矿石、煤炭、远洋运输等战略资源方面,加强供需双方高层互访沟通,与供应商签订长期战略合作协议,实现采购效率的最优和供需双方合作共赢。公司还积极探索策略采购新思路,在实施策略采购中探索出一种可进可退的“渐进性”新策略,实践证明,这种“柔性”策略采购方式在维护改善供应商关系和创造效益两方面都取得了较好的效果。

加强与供应商的沟通

以解决采购供应过程中的实际业务问题为目的,组织宝钢现场用户、相关专业主要供应商参加,提供一个用户与供应商面对面交流沟通的平台,在用户使用技术、成本改善、国产化研制和保障供应等方面加大合作层次,提高整个供应链的竞争力。

加强与供应商沟通评估结果,为供应商提出的改进建议,帮助供应商的自我提高,实现与宝钢共同发展;对战略供应商,建立定期沟通交流机制、互访机制;通过对供应商实施第三方现场审核,促进供应商的体系能力提高,宝钢资材备件采购部2009年完成了对23家供应商实施了现场审核。

供应商大会

2009年7月17日,宝钢召开了首届供应商大会,在面临全球金融危机的经济形势下,与供应商继往开来、携手共进,推动双方合作共赢,为形成有价值的供应链而努力。在会上,山西焦煤集团公司、斯凯孚(中国)销售有限公司等41家国内外企业获得了2008年度宝钢优秀供应商称号。



用户管理与优质服务

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, 向客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。刘玉华原宝钢股份分公司硅钢部从事用户技术服务工作, 从2004年开始担任客户代表, 一直以实际行动践行宝钢用户服务的价值观, 用真诚的服务恪守“用户至上”的原则, 以专业的技术和丰富的经验处理用户遇到的各种问题, 致力于环保和节能产品的推广, 介绍宝钢环保产品的特性, 成功推荐宝钢环保K2涂层供给格兰仕使用。2009年刘玉华荣获上海市“用户满意服务明星”称号。

助力世博

到目前为止, 宝钢已累计向世博永久性建筑供应各类钢材达9.32万吨, 其中: 宝钢产品6.71万吨, 配套采购2.61万吨。宝钢建立世博联合供料团队, 并指派专人对口世博局, 针对项目“边设计、边施工、边修改”的实际情况, 进行现场协调, 提供高效服务。

2009年世博工程钢材需求大幅降低, 但由于设计修改的原因, 也新增了零星采购计划, 宝钢及时作出应对方案, 保证工程实施的进度。2009年, 宝钢累计向世博供料4890吨, 其中: 用于“一轴四馆”项目的通风管道的热镀锌3540吨, 值得一提的是, 宝钢向世博工程供料的热镀锌钢板正值国内汽车行业用户需求旺盛、资源极度紧张之时, 宝钢克服诸多困难, 以世博工程用户需求为重, 落实资源, 确保供料, 彰显了宝钢以国家利益为重、顾全大局的企业责任。

由于宝钢在世博供料方面的优质服务, 被授予单位与个人多个奖项:

宝钢集团公司荣获“世博服务明星奖”;

宝钢股份销售中心重大工程材料室蒲康国荣获“世博明星个人奖”;

2009年3月, 宝钢钢贸公司获表彰, 并颁发铜牌;

上海世博会工程建设指挥部向宝钢钢构世博工程项目部颁发了2008年度中国2010年上海世博会建设“优秀集体”荣誉称号,

上海市总工会授予宝钢钢构世博工程项目组“工人先锋号”荣誉称号;

世博“绿色通道”

宝钢开辟世博供料“绿色通道”, 确保及时供货。宝钢针对世博工程供料特点, 从合同下发、组织生产、发货运输等环节, 专门开辟快速通道, 急工程所急。演艺中心作为世博“一轴四馆”中开工最晚的项目, 由于建筑结构的特殊性, 设计变更相对较多、交货周期短, 特别是该项目36根钢柱加工急需的144块厚钢板供货中, 宝钢销售、制造等各部门高效协作, 实现了同类产品20天的最短交货纪录。

研发新产品, 替代进口

宝钢提供新产品研发、技术支持等方面的服务。宝钢发挥研发优势, 开发出BLY160极低屈服强度钢板并成功应用于世博中心BRB屈曲约束支撑, 实现了部分替代进口同类产品的目标, 结束了该产品长期依赖进口的局面, 填补了国内空白; 针对主题馆屋面系统彩涂钢板的特殊要求, 宝钢多次组织专家到现场与项目业主、设计单位进行交流, 从基板强度、基板厚度、镀层和涂层厚度等方面提供选材建议以及供货前期技术支持。

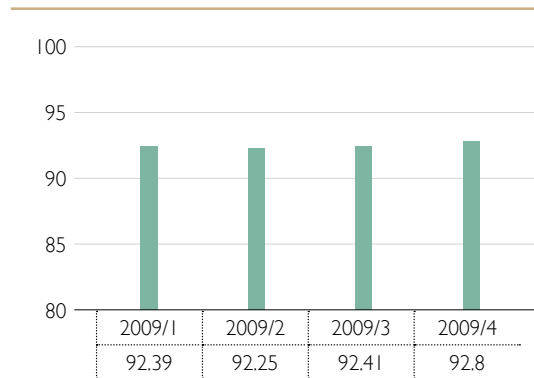
全程供料服务

宝钢提供“保姆式”的全程供料服务,确保各环节有序、高效运作。从订货清单提供开始,钢材询价、价格确认、采购、送货、运输、收货、发票、质保书、核销等十几个环节,宝钢与世博工程部人员一道完成大量的确认、票据整理等工作,确保了万无一失。

配套资源采购

宝钢组织、落实配套资源采购,做好供料进度跟踪。陪同世博局、项目业主走访配套采购钢厂,对生产能力、产品质量控制、资源保证能力以及产品价格等各方面进行综合评价,做好供应商的储备。同时,做好生产、交货进度的跟踪,确保工程建设进度。

用户满意度调查



宝钢获得的用户认可

奖项名称	授奖用户
战略伙伴核心供应商	中国国际海运集装箱(集团)股份有限公司
Recognition & Appreciation用户产品认可	沙特阿拉伯Universal Metal Coating Co. Ltd
上海长江隧桥建设参与证明	上海长江隧道桥工程建设指挥部
2009年优秀供应商	松下·万宝(广州)压缩机有限公司
2009年度优秀供应商	中粮包装控股有限公司
2009年度优秀供应商	东风日产乘用车公司
2009年度优秀供应商	上汽通用五菱股份有限公司
2009年度优秀供应商	长安福特马自达
2009年度协作配套产品优秀供应商	东风柳州汽车有限公司
协力奖	长安铃木

安全稳定的物流

为杜绝各类安全事故,确保销售物流工作稳定顺行,物流室成立了安全管理推进小组,制定了针对车辆、码头、车站的突击检查计划,对车容车貌、设备、现场管理、标准化作业等加强了检查力度,并对服务商的职业健康安全管理体系的运行情况进行了检查,通过对安全管理方面的不断推进,在物流服务商中营造遵章守法、关爱生命的安全生产氛围,有针对性地引导服务商持续提升安全管理水平,取得了良好的效果。

电子提货单

按照年初计划,电子提货单新业务模式在直属厂部出厂发货业务环节全面推广,覆盖了直属厂部22家分厂、8家地区公司、23家物流服务商。截至10月15日,电子提货单日均下发475张,验单449张,发货2.7万吨。各贸易公司自提转授权电子提货单月均1.6万张,平均验单发货率90%。采用电子提货单新业务模式后,电子提货单平均打印周期从实施前平均1至2天缩短为1.5小时。随着上线试运行的结束,打印周期呈现逐日降低的趋势,每年约减少提货单打印量36万余份。



子公司社会责任



宝钢以钢铁业为核心主业，以进入全球钢铁业综合竞争力前三强为目标，做强做大钢铁业，支撑中国这一世界最大钢铁市场中各下游产业的发展需求，成为以板材为主，满足下游产业高端市场需求的重要支撑者。

宝钢围绕钢铁供应链、技术链、资源利用链，发展相关多元产业，与主业协同发展，目前已初步形成资源开发及物流、钢材延伸加工、工程技术服务、生产服务、煤化工、金融投资六大相关产业。

宝山钢铁股份有限公司

宝山钢铁股份有限公司(简称“宝钢股份”)是中国现代化程度最高的世界级钢铁联合企业和规模最大的钢铁精品生产基地,也是全球最具竞争力的钢铁企业之一。在宝钢新一轮发展中,宝钢股份以成为全球最具竞争力的钢铁企业为战略目标;产品定位于以汽车板、家电板、船板、能源用钢、电工钢等高档产品为代表的碳钢、不锈钢、特钢的全系列产品,走精品差异化的发展之路;产品以华东高、中端市场为主要目标市场,兼顾国内的其他市场的互补和国外市场的开拓。作为宝钢集团核心子公司,宝钢股份将进一步发挥如下作用:公司技术、管理、人才的培养和输出基地、精品制造的领先者、技术进步的发动机、核心人才的训练场、品牌形象的传播者、环境经营新机制的先行者,推动各区域钢铁单元的协调发展。

一、经济绩效

2009年,宝钢股份以产品经营、成本改善、管理变革和体系能力提升为主线,发挥全体员工的主动性和创造性,攻坚克难,充分利用国家一揽子经济刺激政策带来的市场机遇,较好地完成了年初制定的经营目标,全年完成商品坯材销量2242.9万吨;实现营业总收入1485.3亿元。

宝钢股份以诚信的经营和优良的业绩回馈社会,2009年上缴国家各种税费71.13亿元。良好的纳税信用,使宝钢股份连年获得“上海市A类纳税人信用等级”。

二、员工绩效

宝钢股份共有员工42318人,较上一个报告期末减少1471人,其中生产人员25468人,技术人员12877人,管理人员3973人。具有大专以上学历人员26848人。

宝钢股份员工分布于上海、江苏、浙江、山东、湖北以及海外部分地区。

由于行业特性,员工男女比例为6.86:1,女性员工大部分分布于管理和技术业务岗位。

宝钢股份拥有年轻和富有活力的

员工队伍,员工年龄主要分布于45岁及以下,占总人数的74.31%。

2009年宝钢股份共有595名员工选择辞职,占总人数的1.41%。宝钢股份充分尊重员工个人选择,针对每位辞职员工,单独进行辞职谈话,了解员工辞职原因,并按国家有关法律和法规要求,及时为其办理辞职手续。

三、环境绩效

环境保护体系建立

宝钢股份设立环境保护与资源利用委员会,负责制定环境保护和资源利用方针,指导、研究和确定公司环境保护和资源利用发展规划和计划,协调各分(子)公司、事业部之间的关系及资源分配,对环境保护及资源利用等重大项目进行决策等。各分(子)公司、事业部建立相关的管理委员会和管理部门,按照ISO14001环境管理体系、《能源管理体系要求》(GB/T23331-2009)国家标准和其他相关法律、法规协同推进宝钢股份环境能源管理。

1998年,宝钢股份在中国钢铁行业第一家通过ISO14001环境管理体系认证。目前,宝钢股份所属钢铁生产单元已经全部通过了ISO14001环境管理体系认证。

能源环保教育与培训

2009年,宝钢股份结合节能减排、环境经营和能源环保管理队伍建设工作需要开展节能、环境管理培训,培训内容紧密围绕能源管理技术深化、节能环保技术应用、副产资源综合利用技术拓展、社会责任意识深化和员工素质与能力提升等专题,采用集中授课、讲座、沙龙、现场参观等多种形式。全年完成集中授课培训项目13项、培训班级16个,参加培训的总人数达889人次。

能源环境管理

能源管理

通过加强能源管理和实施节能技术,在产能规模不断扩大、产线延伸和产品品种增加的情况下,宝钢股份自投产以来的能耗指标和新水消耗指标持续优化,余能回收总量逐年提高。

污染物排放总量控制

2009年,宝钢股份环保指标总体达到投产以来最好水平。与2008年相比,作为衡量厂区环境和改善社区环保质量的主要指标——污染物排放量,综合减少17.46%。其中,SO₂排放减少19.5%,COD排放减少28.6%,粉尘排放减少8.8%,废水排放减少25.5%,厂区降尘量减少4.8%。

次生资源综合利用管理

2009年是推进次生资源综合利用力度最大的一年。宝钢股份成立专业团队,通过对次生资源产生源、资源品名分类、处置途径、深度利用工艺等全流程的梳理和规范进行强化推进,并利用年内建立的资源利用计算机系统实施高效化管理,有力地支持了公司的降本增效工作,次生资源返生产利用实现效益12.39亿元。

四、社会绩效

捐赠·赞助

2009年，宝钢股份（包括各子公司、控股公司）在经营形势严峻、利润少于2008年的情况下，对外捐赠、赞助仍维持在2008年的水平，全年共捐赠、赞助人民币3881.39万元。

2009年的对外捐赠、赞助主要用于三个方面，一是对环境保护事业的支持，与上海市宝山区共建了环境自动检测站。二是云南扶贫项目、崇明村结对帮扶和宁波奉化扶贫款等总额为1031万元。三是对教育和慈善机构的捐款。

感动·奉献

深入开展“感动员工、感动用户”故事评选和主题实践活动，从服务员工、服务用户两方面征集体现员工精神境界和人性“真善美”的感动故事，通过网站、演讲等形式在员工中传播，弘扬宝钢文化。

组织策划“迎世博”活动，开展迎世博活动。每月5日，开展“窗口服务日”活动，按照“规范服务、诚信服务”的要求，做好接待、服务工作。每月15日被确定为“公共劳动日”，结合环境网格化管理，各厂部组织员工义务打扫、清洁所属区域环境。每月25日，开展“公共秩序日”集中行动，重点做好上下班通勤车的秩序工作，做到文明出行，守序有礼。

宝钢股份员工中有很多都参加了各种“志愿者”队伍或活动，如青年志愿者、北京奥运会志愿者、上海世博会志愿者、汶川大地震灾后重建志愿者、义务献血等。而更多的员工则是在日常的工作生活中自觉地默默无闻地做着各种各样的义务活动，奉献出自己的一片爱心。

	2007	2008	2009
营业收入（亿元）	1915.6	2006.4	1485.3
营业成本（亿元）	1736.1	1930.1	1421.2
利润总额（亿元）	193.1	81.5	72.9
现金股利分配（元/股）	0.35	0.18	0.20
商品坯材销售量（万吨）	2260.0	2281.3	2242.9
员工总数（人）	40059	43789	42318
吨钢耗新水（t/t-s）	5.08	5.2	4.27
余能回收总量（%）	121	162	171
吨钢综合能耗（%）	95.87	102	98.53

宝钢股份于2004年发布2003年度环境报告，2005年开始发布2004年度可持续发展报告。更详细的信息可登录公司网站（www.baosteel.com）查阅。

宝钢集团新疆八一钢铁有限公司

宝钢集团新疆八一钢铁有限公司(简称“八钢公司”)是宝钢于2007年4月底正式加入宝钢的钢铁子公司。在宝钢新一轮发展中,八钢公司以成为中国西部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,兼顾发展无缝钢管产品;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,走低成本竞争的发展之路。

一、经济绩效

八钢公司作为新疆维吾尔自治区境内唯一的大型钢铁联合企业,在疆的经济社会发展中,一直发挥着主力军作用,尤其是并入宝钢集团后,紧跟新疆经济发展步伐,为自治区经济建设提供所需的各种钢铁产品。目前,新疆喀什老城区危旧房综合改造、吐鲁番地区万亩温室大棚建设、以及石油、铁路等重点项目都用上了八钢的产品。多年来,八钢公司利税总额始终名列新疆地区工业企业的前茅,已成为地方政府财政收入的主要来源之一,为新疆的经济发展和进步提供了有力的支撑。

面对全球金融危机的严峻形势,2009年,八钢公司变压力为动力,加快企业发展步伐。在实行“市场倒逼”机制,通过降低生产成本提升竞争能力的同时,加大技术创新力度。面对激烈的市场竞争,根据市场需求变化,适时调整产品产能规模和品种,在保持产品低成本的同时,加快新产品研发,增强企业竞争力。全年开发新产品达14个,其中以油气输送管线钢、汽车大梁用钢等系列产品开发为代表的一批新产品,已形成具有自主创新和技术突破的新工艺和新方法。2009年全年申报专利数达到167个,超过1984年专利法颁布以来20多年的总和。

二、员工绩效

人员配置

进入宝钢集团以来,八钢公司对钢铁主业、多元板块及托管的生产服务业的人力资源,实施直控型的运营管理模式,在生产经营的过程中,实行以人为本的人力资源政策,充分发挥人尽其才的作用。八钢公司根据投资项目的性质及特点,统筹、合理的安排就业人员比例,有针对性的实现了结构优化和动态统筹配置。同时也努力为各少数民族提供平等的就业发展机会。目前,八钢公司员工总数为23597人,其中少数民族员工4572人,占到了员工总数的19%。

医疗设施及员工健康

2007年以来,八钢公司累计投入3,376万元进行了八钢员工医院改造。2009年为了强化医院急救功能设置,八钢公司投资2,421万元,建成了集

120院前急救至康复一体化的急救体系,为企业安全生产保驾护航。

此外,八钢公司高度重视员工身体健康状况检查工作,2009年,全年接受体检人数总计为21217人*,其中:工人体检人数13602人、中级职称以上人员3688人、劳动模范人数283人、职业病相关岗位人员3470人、妇女病检查者7242人。

三、环境绩效

节能减排

在生产经营规模扩大的同时,八钢公司不断引进节能新技术,加快循环经济发展。利用高炉TRT发电和干熄焦余热发电项目顺利投产,炼钢系统实现了“负能炼钢”,新投入运营的铁前新区污水回用处理站每小时可处理废水450立方米。新建的120万吨矿渣微粉项目主体工程全线完工。届时八钢将基本实现废气、废水、废渣等工业排放物的“零排放”。2009年,针对水资源缺乏的现状,八钢公司通过制定各工序用水定额进行用水控制,并采取压减用水量和执行考核相结合的办法,在整体供用水管理上较2008年有了很大的提高。

环境治理

八钢公司针对生产经营环节存在的环境负荷较大问题,不断加强环境治理,在料场扬尘、废气和废水排放、SO₂排放等方面加大投入力度,取得一定治理效果。

	2007	2008	2009
钢产量(万吨)	404.4	484.0	540.4
销售量(万吨)	408.0	462.1	511.3
营业收入(亿元)	142.6	221.6	181.4
纳税总额(亿元)	12.6	20.6	11.5
申报专利数(项)	23	27	167
员工总数(人)	26947	24291	23597
其中:民族员工数(人)	5254	4683	4572
吨钢耗新水(m ³ /t)	5.8	7.7	6.57
生活区绿化维修、荒山绿化、环境治理投资额(实物按折合价格计算)	1540	1777	1565

* 含焦煤集团1050人,首次参加。

自2007年起八钢公司共计投入4882万元,进行生产区环境治理、生活区绿化维修和荒山绿化工作。针对生产环节存在的环境污染问题,投资建立了新区料场防风网,制定并启动了大风扬尘预案,对大风天气采取洒水易尘、喷洒结壳剂、停止装卸等抑制措施。同时绿化荒山、植树种草,不断提高植被覆盖面积,抑制扬尘的产生,取得了一定的成效。2009年又实施了灌木替代草坪工程,在厂区种植苜蓿19.3万平方米,灌木替代草坪28.75万平方米,提高了绿化观赏效果和防尘、降噪功能,节约了绿化用水量。全年共完成绿化工程27项,立项资金4548.9万元。春秋两季共义务种植各类树木14.45万棵。目前,八钢公司已顺利通过自治区“全国绿化模范单位”的验收。

四、社会绩效

2007年至2009年八钢公司共向社会投入9200多万元用于赈灾、扶贫、教育等方面,受到新疆地方政府的高度赞扬。多年来,仅对口扶贫一项,八钢公司每年都要向新疆伊犁尼勒克县捐赠资金40万元;去年,乌鲁木齐“7.5”事件发生后,为帮助入疆维稳的驻地部队解决生活困难,八钢公司仅向武警8203部队捐赠各种生活急需物资就达13.2万元。

宁波钢铁有限公司

宁波钢铁有限公司(简称“宁波钢铁”)是宝钢于2009年3月购并重组的钢铁子公司。在宝钢新一轮发展中,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,兼顾发展普通中厚板;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。

一、经济绩效

2009年,宁波钢铁围绕“降本增效”这根主线,通过填平补齐工作解决了影响400万吨产线发挥的限制性环节和关键问题。全年累计生产焦炭58.66万吨,铁水281.12万吨,钢坯264.72万吨,热轧卷264.72万吨。

2009年,宁波钢铁坚持成本持续改善,经济绩效逐步好转。6月份实现当月扭亏,全年实现营业收入87.4亿元。

截至12月,资产总额为176.6亿元(含9.8亿土地增值);负债总额140.6亿元,净资产36.0亿元。

二、员工绩效

员工构成情况

2009年,宁波钢铁从业人员总数为3380人,其中,女员工为410人,占从业人员的12.09%。

公司大部分员工学历集中在中专技校和大专部分,占70.85%,硕士以上学历的员工所占比重小,仅为1.18%。

公司平均年龄为28.8岁,其中20-29岁的员工比例占71.1%,整体年龄结构偏年轻化。

员工培训与教育

宁波钢铁注重提升员工队伍的素质和能力,针对员工年轻,现场经验较缺乏的特点,加强员工培训,着力提升员工的业务素质。特别是今年3月份宝钢重组宁波钢铁以来,公司加大培训力度,借助宝钢技术支撑培养队伍。通过

组织专题培训、专家手把手传授及师徒传艺等途径,提高员工的业务技能和操作水平。先后组织较大专题培训26场,受训人数1300余人。同时,采取“走出去、请进来”方法,先后组织四批94人,总计860人日分别到宝钢相关部门进行现场实习。

员工权益情况

公司以岗位价值为基础确定员工薪酬标准,坚持绩效导向,公平、一贯地对待所有员工。宝钢重组宁波钢铁后,没有因企业困难减员,同时在企业经营效益十分困难的情况下,提高员工待遇、中夜班津贴标准和伙食补贴,增加员工的收入。切实改善员工的工作和生活环境,开通倒班通勤车和免费加班车,并投入部分资金改善员工住宿环境。关注员工健康,做好对特殊工种岗位员工进行专门的职业性体检和女性员工的健康体检,提高了员工对企业的归属感,工作积极性得到充分发挥,进而增强企业的凝聚力和向心力。

三、社会绩效

宁波钢铁坚持以创建和谐企业为宗旨,认真履行社会责任,建立正常的工作机制,着力加强与地方政府的沟通联系,积极参与街道、社区文化建设,融洽周边街道和社区(村)的关系。

宁波钢铁一直致力于社区文化、体育、艺术等活动,多年来,支持开展“相聚宁波钢铁-情暖芙蓉”的元宵节灯谜晚会和以“民族团结”为主题的传统文化艺术节;组织公司单身青年与周边

社区开展“春之声”及以“迎圣诞激情派对”为主题单身联谊活动；参与由北仑区普法办、北仑区流动人口服务管理办主办的“新北仑人法律知识竞赛”。

同时，通过请进来方式，邀请公司周边居民到宁波钢铁参观，增进他们对宁波钢铁的了解和认识，组织小学生到宁波钢铁进行课外教学，增强学生们对钢铁企业意识，丰富学习内容。加强感情交流，每当节日来临，通过茶话会、恳谈会等形式，与政府部门和街道、社区（村）等进行对口交流，增进相互之间的信任。老人节期间，邀请了周边2个街道90位老人来宁波钢铁参观，并且送上节日的问候，组织团员青年到敬老院为孤寡老人们开展服务。每年“6.1儿童节”、教师节都组织进行慰问和走访。

四、环保绩效

宁波钢铁十分重视环保工作，把环保工作作为企业发展的生命线，做到企业发展与环境保护同步。积极推进节能减排工作，组织开展节能环保问题与隐患全面排查。到目前为止，宁波钢铁环保投资累计超过10亿元，一些难点、久拖不决的整改问题得到有力推进，得到了当地政府和居民的肯定。

大力发展循环经济

积极推进连铸坯直装工作。从2009年4月17日开始试验以来，直装率稳步上升，最高达到60%，热装达到80%，达到国际先进水平，节约了能源，减少了板坯在炉时间，大幅降低了烧损，并产生较好的经济效益。

大力推进固体废弃物利用。2009年，使用OG泥46915吨、钢渣粉54175吨、脱硫渣铁7428吨、渣钢82265吨，节约采购资金23013万元。

努力提高各种余能余热回收利用。在确保满足环保要求的前提下，加大转炉煤气的回收力度，10月份转炉煤气回收量已达到91.97立方米每吨钢，比2008年全年平均值增加52.45立方米每吨钢。组织实施了高炉鼓风机站新增15兆瓦汽轮发电机组项目，减少高炉煤气放散7-8万立方米每小时，全年累计发电2644.52万千瓦时。

广东钢铁集团有限公司

广东钢铁集团有限公司（简称“广东钢铁”）是宝钢于2008年6月联合重组广钢、韶钢成立的钢铁子公司。在宝钢新一轮发展中，广东钢铁以成为中南和东南亚地区环境友好、服务一流、质量最优、规模最大、成本最低、竞争力最强的钢铁企业为战略目标；广东钢铁将逐步成为高效整合钢铁制造、原燃料采购、钢铁研发、产品设计、钢铁贸易、物流配送于一体的钢铁企业；将高起点建设湛江钢铁基地，支持韶钢技术改造，实行广钢环保搬迁，全面推行清洁生产；在品种、数量、质量、服务等方面差异化协同发展，聚焦华南、全方位满足广东省及周边地区的用钢需求，并辐射东南亚市场。

2009年在国家相关部委、广东省委、省政府和各股东方的大力支持下，广东钢铁面对全球金融危机所带来的挑战，积极探索企业生存发展的路径，本着“对广东钢铁产业发展负责、对各方股东利益负责、对企业长远发展负责”的态度，努力承担起引导和带动广东省钢铁行业发展的责任。

一、经济绩效

广东钢铁（模拟合并）2009年实现营业收入346.4亿元，营业成本332.8亿元，利润总额-10.7亿元，对比2008年减亏32.5亿元。

二、员工绩效*

截至2009年12月，广东钢铁从业人员总数为235人，在岗员工229人。其中，女员工为29人，占从业人员的12.34%。广东钢铁目前大部分员工学历集中在大学本科和研究生以上部分，占70.74%，同时高中及以下学历的员工所占比重也占一定比重，为16.59%。广东钢铁平均年龄为37.9岁，其中35岁及以下的员工比例占44.54%，50岁以上人数59人，占25.76%。

初步建立起适应广东钢铁发展特点的人力资源培训体系。在开展管理人员队伍分析的基础上，提出广东钢铁管理人员后备人才队伍建设的目标、思路与举措，并组织实施广东钢铁第一

批管理人员后备人才选拔。定期组织专业条线沟通，强化了与广钢、韶钢在人力资源领域的经验与信息交流；以“师带徒”、“干中学”为主要方式，辅以相应的专业培训（截至12月底，广东钢铁本部共组织有针对性的员工培训980人次），不断提升员工的职业素质和对宝钢企业文化的认同与理解。

三、社会绩效

作为一个总部设在广州的新企业，广东钢铁积极支持广州市总部经济区建设，公司成为第一家注册在广州市总部经济区（琶洲）的世界500强企业分支机构，公司办公大楼也将有望成为琶洲地区第一幢总部大楼，发挥重要示范作用。为更好的融入广州这座城市，与广州共同发展，广东钢铁还开展了“爱我广州，我为电视塔取靓名”活动，通过这一活动不仅加强了公司员工之间的沟通、增强公司的凝聚力，也体现广东钢铁员工对广州的热爱。

* 统计包括广东钢铁总部三职能部门和湛江钢铁指挥部

资源开发及物流业

宝钢资源有限公司

宝钢集团的资源开发及物流业以子公司宝钢资源有限公司（简称“宝钢资源”）为旗舰。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；目标客户集聚于北方、长三角、珠三角等主要产钢区的具有较大成长性的战略客户群和公司钢铁单元；通过开发经营稀缺和优质资源，提升钢铁主业优质资源的获取能力。

一、经济绩效

2009年，面对复杂多变的国内外市场环境 and 严峻的经营形势，宝钢资源突破固有的思维定势与路径依赖，实施管理变革，创新经营模式，积极构建面向市场的高效管理架构，独立经营能力得到明显提升，矿产资源开发得到稳步推进。2009年实现销售收入189亿元，利润总额8.7亿元。

二、员工绩效

宝钢资源秉承宝钢的以人为本发展理念，倡导平等的用工政策，承认和尊重员工的个人利益，重视人才培养，努力搭建员工健康成才的职业平台，不断将企业的发展成果惠及全体员工，积极构建和谐劳动关系，促进员工发展。

搭建员工成长通道

宝钢资源加强员工培训，重视人才培养，为员工成长搭建平台。

通过建立“布局、摆棋、备子”后备管理人才体系，推进各项人才培养举措，打造“职业化经营管理人才队伍，专家化资源开发人才队伍，专业化营销贸易、物流航运、生产加工、专业管理人才队伍，加强国际化人才队伍建设，全面提升各序列各层次岗位人员专业技能水平。

制定新进员工三年培养计划，通过入职培训、现场实习、岗位导师带教见习等，使新进大学生培养工作形成闭环；根据公司国际化业务发展趋势和各板块业务经营和发展需求，大力推进

国际化能力培训和员工专业化培训项目，2009年全年实施员工教育培训项目135个，参加培训2315人次，后备培养计划实施率达75%。

加强员工人文关怀

宝钢资源大力实施以“尊重人、了解人、关心人、提高人、规范人、激励人、凝聚人”为内容的服务员工机制，关注员工身心健康，加强员工的人文关怀和心理疏导。

关心员工身体健康，每年开展员工健康检查，建立员工健康档案；关心女员工，成立女管理师联谊会，持续提高女员工队伍素质；关心驻外员工家庭，为驻外员工订阅保健杂志，定期召开驻外员工家属座谈会等，体现公司对驻外员工及家属的人文关怀；关注员工心理健康，定期开设心理讲座；根据员工兴趣与需求，组织丰富多彩的文体活动，进一步丰富员工业余文化生活，增进员工间的交流，营造良好的团队氛围。

三、社会绩效

健全帮困送温暖机制

公司建立健全了员工帮困送温暖机制，无论是在职的员工，还是退休的员工，或是员工家属，只要生活有困难，都会得到企业的帮助和关爱，为此公司专门设立了员工保障帮困基金，并制定了详细的管理办法和章程。从2007年起，公司把协力工群体的生活困难纳入帮困送温暖工作对象中，加大了对协力工队伍困难员工群体的帮困力度。

大力开展志愿者活动

宝钢资源与浦东新区潍坊街道合作，在青年中组织招募了“世博志愿者”队伍。志愿者已参加相关培训，将于2010年上海世博会期间参与当地社区的志愿者服务活动。

四、环境绩效

宝钢资源针对公司矿山开采、废钢铁资源生产集中，容易对环境产生影响等特点，积极推进清洁生产，改进生产工艺，努力保护环境，实现节能减排。

可持续的矿山开采

宝钢资源有两家下属从事冶金辅料生产销售的子公司——安徽皖宝公司和日照宝鑫公司。在进行露天矿业生产经营过程中，公司始终把节约资源作为企业发展之本，严格执行《矿产资源法》和《安全生产法》有关规定，对矿产资源进行合理开发、利用、保护，实现了矿山的可持续开采。

(1) 减少生产污染

积极推行湿式作业，对容易产生灰尘的地方用水进行喷洒除尘，减少灰尘浓度；对采场的伞檐、浮石、爆破之后的爆堆以及原矿运输过程中的落石进行及时清理，保证采场整洁；建立并完善收尘装置，逐步实现封闭半封闭生产，将灰尘降低到最小程度；在办公、生活区以及进矿公路两边做好绿化，美化环境，减少扬尘。

(2) 提高资源利用率

改进矿山生产系统，增加高效节能的冲击式破碎机，提高资源利用率；通过地质普查，圈定各层段矿石的质量状况，合理组织配矿生产，综合利用低品质的矿石；剥离出的废石、废土全部用作建筑工地用土、港口回填用土等，达到废矿利用。

(3) 保护周围环境

为了保护农田免受污染，矿山建设了沉淀池，并每年对沉淀池进行清理，使泥沙尽量不流入农田，减少对环境的污染；对开采后的土地及时进行复垦、复植规划；建立车辆运输量

钢材延伸加工业

限量制度，尽可能减少产品运输对当地公路增加损耗。

为用户提供绿色的废钢铁资源

在宝钢资源公司，有专业从事废钢铁、报废车辆拆解、废旧船舶拆解及加工、销售的子公司——新华钢铁和钢铁资源公司，宝钢资源遵循绿色环保理念，通过专业化的服务，为用户提供绿色的废钢铁资源，实现资源的循环使用。

(1) 安全规范的绿色拆船

新华公司地处崇明生态岛，对环保方面的要求高于其他地区。公司在拆解过程中严格按照环保、安全、健康的绿色拆船标准执行，并把绿色拆船作为企业的文化。该公司是上海地区唯一一家具备船舶拆解资质的企业。2008年，为了规范作业标准，推动行业发展，新华钢铁公司依照中国拆船协会《绿色拆船导则》，结合多年拆解船舶经验，遵循安全、环保和职业健康原则，出台了《废船拆解细则》，在拆船行业率先确立了作业规范。

(2) 先进环保的废钢加工

钢铁资源公司针对废钢行业特点，积极构建规范化的废钢加工基地，为宝钢及其它社会用户提供精品废钢炉料。整洁的废钢堆场、先进的废钢破碎生产线，宝钢资源的废钢加工基地处处彰显环保和可持续发展理念。目前，公司按照建设现代化环保型报废汽车处理企业的目标，建成了现代化环保报废汽车拆解线，成为中国拆车行业的示范项目。

(3) 有成效的节能减排

2009年，宝钢资源实现工业总产值6.3亿元，能源总消耗1345.26吨标准煤，比2008年下降36%。公司未收到任何环保事件的投诉情况。未发生任何超标排放事件，以及环保设施停机事件。各项环保指标（降尘量、烟粉尘、废水等）顺利完成，并略有改善。

宝钢金属有限公司

宝钢集团的钢材延伸加工业以子公司宝钢金属有限公司（简称“宝钢金属”）为旗舰。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、钢结构及工业气体，谋求业务迅速成长、壮大；产品聚焦于两片饮料罐、印铁、重钢结构、工业气体、车轮、PC线材制品等，并掌握关键钢材加工技术。

一、经济表现

作为上海世博会全球合作伙伴中唯一一家钢铁企业，宝钢为世博会的筹办作出了巨大贡献，宝钢金属下属的宝钢钢构、大通钢构、型钢厂为中国馆、世博中心、演艺中心三大永久性场馆提供了7.3万吨钢结构。其中，技术难度高、大熔敷焊接工作量大的构件超过55%。

除此之外，宝钢金属下属宝钢门业为中国馆、演艺中心两大永久性场馆以及日本馆、卢森堡馆等27个国家（地区）馆提供了2221樘门；宝钢轻房为世博会突击建造了公交调度亭185个，城市志愿服务站室外站200只，室内站800套；型钢厂还为世博移动厕所提供了543吨产品。

宝钢轻房自主开发的彩钢围护产品成功运用于上海世博会配套项目——打浦路隧道改造和新增的复线工程；宝钢钢构、型钢厂参与建设了虹桥交通枢纽工程，金艺公司顺利完成了世博配套工程虹桥交通枢纽工程和川杨河大桥的检测工作。

二、社会绩效

宝钢对汶川地震灾区的支援并没有随着时间流逝而结束：宝钢金属Living Steel项目组利用参加国际钢协Living Steel项目积累的丰富经验以及多年研发的住宅新技术为灾区设计永久性钢结构住宅，并承建了都江堰市幸福家园·逸苑全钢结构安居房工程。该项目是四川省首批启动的灾后重建重点工程，同时也被国际钢铁协会Living Steel选中作为示范工程。工程用地面积为83亩，总建筑面积约12万平方米。该工程完全采用宝钢Living Steel项目组研发的钢结构住宅成套设计技术，建筑主体采用钢框架结构，结构体系为钢框架-支撑体系，另外还在国内首次应用了项目组开发的带缝钢板剪力墙新型抗侧力体系，具有优异的抗震性能，并且施工速度快，人工需求少，能够有效解决震后灾民的安置问题。幸福家园·逸苑将于2010年全部完工。

与此同时，随着灾后重建的快速推进，大量临时板房面临拆迁，如不加以合理应用，将产生极大的环境破坏和资源浪费。宝钢在做好幸福家园·逸苑项目的同时，还结合自身在钢结构住宅领域积累的优势，提出了有针对性的彩板房改建永久性住宅方案。把临时安置板房拆卸后的彩钢夹芯板用于农村住宅外墙和屋面的外保温体系，一方面真正实现了化废为宝，避免资源浪费，另一方面还提高了住宅的保温隔热性能，据验证，在炎热夏天，采用彩板房改建的住宅室内温度较传统住宅低2-3度。该方案得到了成都市政府和都江堰市政府的大力支持，目前已在都江堰试点近2000平方米。

钢结构住宅被誉为21世纪的新型建筑，具有抗震、环保、美观等特点，与传统混凝土结构相比，在建造阶段钢结构住宅的二氧化碳排放量可减少20%左右，符合国家发展低碳经济的大方向。作为中国钢铁行业的领头羊，宝钢把履行社会责任摆在企业战略的重要位置，宝钢将始终坚持环境经营的方针，为灾区人民建设更多安全、环保的钢结构住宅，真正做到营造一种安心，造福一方百姓。

三、员工绩效

2009年2月起，宝钢金属实施“企业教练计划”，由公司领导、总部管理者任教练，带教后备人才。教练在处理日常工作的同时，身体力行地担负起人才培养重任。通过“企业教练计划”的实施，在公司印证了早些时候形成的共识：在为后备管理人才安排一些培训课程提升他们专业素质、业务能力的同时，还应关注他们自身心智模式的成熟，提升领导力。

在对职能专业族群现状盘点和专业人才队伍调研的基础上，设计出具有宝钢金属特色的人才发展路径，形成了公司营销贸易、安全保卫、法律事务、纪检监察、工会、运营改善、人力资源、采购、办公、经营财务管理等10大专业族群的人力资本分析报告，为下一部实施专项队伍的培养提供指引。大力开展教育培训，2009年公司员工教育培训主要依托宝钢人才开发院及公司内部培训资源，倡导开展岗位培训，引导员工岗位成才和自我开发。

四、环保绩效

持续推进工作节能环保，加强日常管理、项目实施、现场检测等措施，节能环保指标全面受控。2009年公司万元产值能耗为0.106吨标煤/万元，各子公司三废均达标排放；无居民投诉事件发生。

创建环境经营新体系

从节能环保等基础工作开始，加强节能环保的基础工作推进；加强与主业合作，创新材料应用，提高材料利用效率；坚持精益运营，工序改善，提高综合成材率；结合业务板块特点，推进制造绿色产品；不断建立、完善相关标准制度，打造环境经营体系。

把环境经营作为企业发展的新增增长点，逐步落实到宝钢金属经营管理实践中。在宝钢金属各个业务领域，以环境危害最小，能耗最低、成本最优为导向实施产品技术创新，如钢结构住宅的系统开发，高强度、高效能建筑用钢的推广使用；与宝钢研究院环资所共同对钢制二片罐LCA*进行系统分析；与宝钢销售系统、研究院、冷轧厂共同研究TULC*产品；高炉废气综合利用，冷能综合利用。

	2007	2008	2009
营业收入（亿元）	35.4	67.5	70.9
利润总额（亿元）	0.3	0.85	1.03
纳税总额（亿元）	1.00	1.71	2.14
净资产收益率（%）	0.18	2.84	3.98
资本保值增值率（%）	101	104	102

* LCA——Life Cycle Assessment，简称产品生命周期评估。
TULC——Toyo Ultimate Can，即覆膜铁罐。由东洋制罐开发，主要使用对象是饮料罐。这种复合罐既节约材料又易于再循环，在制作过程中低能耗、低消耗，属于环境友好型产品。

宝钢集团的工程技术服务业板块以2009年12月新组建的子公司宝钢工程技术集团有限公司（简称“宝钢工程”）为旗舰。在宝钢新一轮发展中，宝钢工程以成为拥有强大综合竞争力、备受社会尊重的融工程咨询、管理实施、设计、制造和运维于一体的世界一流的工程技术服务商为战略目标；通过整合工程技术领域内外资源，形成由工程咨询管理、工程技术、信息技术、装备制造、技术服务及研发六大事业自成独立体系而又协同发展的工程技术产业发展格局；承担宝钢自主集成创新任务，掌握关键工程技术，具备整体工程集成能力，提供钢铁工艺装备技术工程化、产业化输出平台，协同降低工程投资、提高钢铁主业设备运行维护系统效率。

宝钢工程技术集团有限公司

上海宝钢工程技术有限公司成立于1997年，目前形成了炼钢、精炼、轧钢、环保、建筑、焦化、电化冶金、技改及设备制造等九大良性互动的业务板块，在大型钢铁联合企业总体设计、工程咨询、全厂规划、高炉喷煤、铁水预处理、大型转炉/电炉、炉外精炼、板坯连铸机、宽中厚板轧机、钢管轧机、冷轧及板带后处理线、高炉含锌污泥处理、矿渣粉磨成套装备、BSSF滚筒渣处理、钢铁厂除尘、余热利用、冷轧及焦化废水处理、烧结烟气脱硫、轻型钢结构等方面拥有核心技术。

一、经济绩效

自创立以来，宝钢工程技术公司始终坚持稳健经营的理念，生产经营业绩大幅攀升，绩效水平已经达到行业一流水平。

公司一直把创新作为企业发展的源动力，逐年加大研发投入，2009年R&D投入超过1.2亿元。目前，公司已累计申请专利251项、授权122项，认定技术秘密125项，获得各类优秀工程设计、工程咨询、总承包项目奖60多项，并被认定为“上海市高新技术企业”和“上海市专利工作试点企业”。

二、员工绩效

2009年，通过与美世咨询公司合作开展人力资源项目，建立了员工能力素质评价模型、公司领导力素质模型、核心能力素质模型以及项目经理能力素质模型，进一步完善了员工绩效管理的流程和体系，同时为领导力工作的发展及项目经理能力提升奠定了基础。

推行人才成长“双通道”模式，员工可从管理、技术业务两个方面获得个人的职业发展。2009年按照“需求导向，分层实施，资源共享，特色突出”的原则，开展多层次、分类别的员工培训，共实施培训项目867项，平均每人接受培训3.05次，59.1学时。其中，公司把国际化人才培养工作列为重点内容，建立了英语口语人才库，还选拔了4名优秀人才赴纳米比亚项目进行培养。此项工作获得第二届宝钢培训奖。

提供完善的员工保障，高度重视员工的身心健康和内部组织氛围的和谐。除当地法律规定的各类保险外，公司还为员工购买了包括人身意外伤害险、商业重大疾病险在内的商业保险。公司以“职工创新行动计划”、“三维设计成果展示”、“职工创意大赛”、“青年论文发布会”、公司领导与员工座谈会、网上交流学习体会等活动为载体，为员工搭建学习、交流和自我展示的平台，营造良好氛围。此外，公司还拨付专门款项用于员工开展丰富多彩业余文体活动，目前已有包括篮球、羽毛球、

足球、读书、摄影、建筑沙龙在内的十个员工文体协会，鼓励和倡导员工健康生活，快乐工作。2009年，公司进一步深化员工关爱活动，在每位员工生日当天把“三个一”礼物送到家（一个蛋糕、一份贺卡和一束鲜花），传递公司对员工生日的祝福。

三、社会绩效

坚持走与社会共同进步的发展道路，高度重视并支持社会公益事业，坚持扶贫帮困、捐资助学、赈灾救危、支持社区建设，以企业的持续发展推动社会的和谐发展。

热心教育事业，关爱贫困学生。积极落实宝钢集团“大学生就业创业计划”，先后接纳2名大学生进入公司实习，并安排同专业青年实地带教。下属子公司常州轧辊多年来一直支持偏远农村办学的建设，2009年不仅组织员工为江苏省宿城地区南蔡乡兴跃小学贫困学生募集现金、学习、生活用品，捐助金额超过20万元，还组织部分员工与50多名贫困学生开展爱心结缘、大手拉小手活动，受到当地政府的高度赞扬。

积极宣传倡导“奉献、友爱、互助、进步”的志愿者服务精神，持续推进老年大学志愿者服务工作，其中青年员工梅莓由于表现出色，已经成为宝钢老干部大学的特聘教师。

四、环境保护和可持续发展

始终将环境友好、资源节约作为可持续发展战略的重要内容，注重履行环境保护的责任。

实施绿色运营

建立并实施GB/T24001-2004环境管理体系和GB/T28001-2001职业健康安全管理体系，对活动、产品、工程技术服务和工程项目中能够控制和可能施加影响的环境因素进行识别、评价和监控管理，确保能源合理使用，最大可能地减少污染物的排放。

颁布了《宝钢工程技术公司办公场所环境管理办法》，用于指导公司所有办公活动中涉及的纸张、水、电等能源和资源消耗管理，以及办公活动过程中废弃物的管理，以实现办公活动环境影响最小化。

2009年，进一步导入和实施“环境经营”的理念，编撰并发布“环境经营学习手册”，并在全公司范围内开展环境经营宣贯培训。

设计绿色工程

大力开发节能、环保、资源综合利用技术，并进行产业化推广应用，与客户一起实施节能减排的技术改造和产业升级。

以上海宝田矿渣粉磨改造工程为载体，自主研发集成国内首台套大型COREX渣立磨设备，填补了国内空白，并成功推广应用到新疆八一钢厂。

在工程化实施过程中对宝钢自行开发的滚筒法渣处理技术进行了重大改善，在国际上率先实现炼钢熔渣不落地、快速清洁化全渣处理，该技术不仅在宝钢、马钢、南昌钢厂等国内钢铁企业得到广泛应用，2009年进一步出口海外，已在印度JSW钢铁公司、韩国浦项等国外大中型钢厂实施。

以煤气净化和化产为着力点发展焦化业务，发展焦炉煤气净化技术，通过分离焦油、氨、苯、硫等降低SO_x、NO_x的排放，为工业生产提供洁净的工业燃气；发展焦油加工和苯加氢业务，通过深度加工，在减少有害排放的同时，把炼焦过程中的“废”变为可再生利用的“宝”。

与宝钢股份炼铁厂联合开发煤调湿工艺技术，在国际上首次引入焦炉烟气作为干燥载气，自主研发出国内第一套多管回转式蒸汽干燥煤调湿系统。该套煤调湿装置于2008年底投运后一直稳定运行，各项技术指标达到国际先进水平。据统计，2009年全年节能降耗约4000多万元。

	2007	2008	2009
销售收入（亿元）	47.5	49.3	51.1
利税总额（亿元）	5.7	5.8	5.7
R&D投入率（%）	0.84	2.58	2.54
从业人数（人）	4202	4370	4382
培训人次（人次）	8953	12996	14778
员工辞职率（%）	0.14	0.09	0.05
万元产值能耗（吨标煤/万元）	0.04	0.046	0.035
公司捐赠总额（万元）	15	300	0
反腐倡廉专题教育培训的场数（场）	28	31	36
反腐倡廉专题教育培训的人数（人）	3355	3855	4355

上海宝信软件股份有限公司

上海宝信软件股份有限公司(简称“宝信软件”)成立于2000年4月,于2001年4月上市。宝信软件秉承“IT服务,提升信息价值”的经营理念,以争创国内一流的行业信息化解决方案及产品供应商、国内一流的自动化与智能化系统集成商及产品供应商、国内一流的信息化服务外包供应商为目标,持续推进绩效文化和协同文化,努力提升公司软实力和核心竞争力,实现公司持续稳健的发展。宝信软件凭借服务宝钢30年的经验和技術积累,全面提供具有自主知识产权的钢铁企业信息化解决方案、自动化系统集成及运行维护服务;城市智能交通综合解决方案和路桥隧、轨道交通的综合监控;机电成套设备、机电一体化产品及运行维护等。产品与服务业绩遍及冶金、交通、装备制造(含造船)、采掘、金融、煤化工、公共服务等多个行业。

一、经济绩效

经济表现

近三年宝信软件主营业务收入等各项经营指标都表现优异,有效实现了企业资产的保值增值,为股东持续提供良好的投资回报。

技术创新

至2009年底,宝信软件已累计申请专利173项,其中发明专利163项,已授权发明专利41项。软件著作权登记328项、技术秘密认定127项、主持和参与国家和行业标准制(修订)16项,参与地方标准制定1项。被认定为上海市“知识产权示范企业”、上海市“专利工作示范企业”。同时承担了国家科技部863项目、国家发改委高新技术产业化示范项目、工信部国家电子基金资助项目、上海市重大科技攻关项目等诸多重大项目,是国家级企业技术中心(分中心),首批国家创新型企业。并于2007年至2009年连续三年当选为中国软件行业协会认定的“中国十大软件创新企业”之一。

二、员工绩效

宝信软件始终坚持“扎根宝钢,服务社会”的经营方针,不断完善公司治理结构,坚持员工和企业一起成长的理念,造就了一支富有创新精神和专业素质的员工队伍。

员工总数

随着宝信软件业务的迅速增长,人员需求也不断增加。公司近年每年均提供上百个就业岗位,截至2009年12月,公司员工总数为2307人,其中98%以上的员工为大学及以上学历。

员工离职率

即使面对全球金融危机的不利影响,宝信软件也仍然坚持“不裁员、不减薪”,坚持员工和企业一起成长的理念,把关心、支持和促进员工的成长作为企业的责任之一。近年来,公司员工的离职率持续下降,远远低于IT行业的平均水平。

员工培训

根据多年来的探索,宝信软件形成了“三层三类”^{*}的培训管理体系,并每年投入大量资金用于员工的培训和发展。除此之外,公司通过“网络学院”这个平台,开展各类必修、选修课程和专家在线解答,解决了员工作业点分散、跨部门的知识共享等问题,进一步探索和完善了培训体系,提高培训的效果,提升员工的满意度。

	2007	2008	2009
销售收入(亿元)	18.3	21.5	22.7
利润总额(万元)	16,684	20,746	22,176
净资产收益率(%)	23.21	25.08	23.27
每股收益(元)	0.52	0.69	0.77
每股分红情况(元)	0.15	0.20	0.3
员工离职率(%)	4.35	4.2	3.5
培训情况(人次)	7968	9675	11257

* “三层三类”——“三层”是指公司整体培训实施体系分为公司、部门、个人三个层面,“三类”是指公司培训分为管理类培训、技术类培训和员工自我拓展知识技能培训三个类别。

三、 社会绩效

宝信软件坚持经济效益和社会效益并重, 在实现企业快速发展的同时, 把社会责任融入企业的发展战略, 为推动经济、环境和社会的协调发展事业作出贡献。

宝信软件开展援助西藏仲巴藏族学生赴山东济南西藏班就读的助学募捐, 短短三天时间里, 共500多名员工伸出援手, 募得的助学款委托公司工会“帮困扶贫”基金统一管理, 专款专用。同时, 公司OA网建立员工“爱心档案”记录捐款信息。

此外, 由宝信软件研发部从03年起捐助的贫困学生王海卿同学, 在今年6月结束的中考中以全校第一的成绩考取了上海中学。

四、 环境绩效

宝信软件不断加强开拓节能减排业务, 如大力推广宝信能源管理系统(EMS), 强化水处理等环保领域的总包工程业务能力, 开发节能环保的智能建筑综合监控管理系统软件, 帮助企业提高节能降耗水平及改善环境质量, 实现绿色制造。

上海宝钢设备检修有限公司

上海宝钢设备检修有限公司(简称“宝检公司”)组建于1997年1月, 主营业务为设备与备件制造、设备维修服务、设备管理服务、钢铁物流服务以及特种运输车辆制造。拥有独立实施大型钢铁企业主作业线年定修施工、技改改善工程、区域设备总包管理和成套设备加工制造的丰富经验, 形成了为用户提供一揽子解决方案的综合设备服务能力。公司先后荣获了全国设备管理先进单位、上海市检修企业五十强第一名、全国信息化企业500强等多项荣誉, 并于2009年被授予了国家高新技术企业的资质。

一、 经济绩效

2009年, 宝检公司坚持“为用户成功创造更大价值”的核心价值观, 聚焦高效率、高质量、高技术含量的服务定位, 主要为宝钢钢铁主作业线提供设备服务。2009年销售收入12.7亿元。

2009年7月, 21位取得中专学历的来沪务工人员子女通过共享阳光项目加入到宝检公司的协力队伍中。这21名新员工“绝大多数来自农村贫困地区。其中新员工刘健的母亲对宝检公司充满感激, 她说, 感谢宝检公司, 感谢社会, 希望儿子好好工作, 努力回报社会。

二、 社会绩效

共享阳光项目

宝检公司是第一批共享阳光项目的合作企业。共享阳光项目是上海市慈善基金会发起的援助来沪务工人员子女教育就业问题的项目, 以解决近年来随着城市发展加快, 外来务工人员数量急剧增加所带来的其子女的教育、就业问题。

建立协力员工“订单式”培养模式。宝检公司深度介入“共享阳光”项目, 在该项行动开展之初就根据企业特点, 并考虑到学员日后实习和就业方向, 有针对性地开设了两个机电一体化培训班, 实行“订单式”人才培养模式。培训期间, 公司除要求学员系统学习理论知识, 同时更要求他们注重实践操作训练, 宝检公司专门指派有现场经验的技能专家担当这些学员的带教师傅, 让他们最大限度地获取实战经验。

从2007年起, 即使在金融危机期间, 宝检公司面临严峻经营形势, 但仍一贯支持“共享阳光”行动。

	2007	2008	2009
销售收入(亿元)	12.1	14.6	12.7
新增专利数(项)	70	97	70
新增技术秘密数(项)	98	130	136
中高级职称人员占比(%)	8.8	9.9	12.1

上海宝华国际招标有限公司

上海宝华国际招标有限公司(简称“宝华招标”)成立于2001年,作为最早在制造行业开展业务的招标机构,经过9年的艰苦奋斗,宝华招标已成长为国内制造行业资质最全、规模最大、实力最强、专业化程度最高、操作模式最为先进的综合性招标机构。

一、经济价值创造

2009年宝华招标累计完成招标项目450个,中标金额达到32.3亿元,综合节资率达到17.12%,新型招标业务中标金额达到5.7亿元,集团内外的新客户中标金额达到16.0亿元,分别占总业务量的17.6%和49%。公司全国首创的全流程网上招标平台顺利全面铺开,共运行402个项目,已累计节约人工投入23316工时,节约招标业务交易成本1097万元。

招标投标是分配社会资源的重要手段,通过招投标发挥竞争机制作用,将社会资源分配给管理好、技术强的企业,同时一口价的报价方式也有利于促进竞争,为采购人降低采购成本,提升资金使用效率。宝华招标自开始招标业务以来,已累计为各类业主节约资金460亿元。

二、员工绩效

作为服务型公司,人才是公司最重要的资源。宝华招标高度重视人才的培养,不断加大员工培训投入。2007-2009年累计开展培训3432人次,人均月培训次数始终维持在2次以上。三年累计投入培训费用39.96万元。2009年金融危机形势下,公司主要以与招标业务密切相关的内部案例培训和知识分享为主,辅以各类必要的外部培训。

三、环境绩效

推进行业发展就是保护环境

2009年,公司开发出的全国首个全流程的网上电子招投标系统平稳运行,该系统上线后极大地提高了工作效率,有效节约招标交易成本,促进环保。经测算,每个项目平均可节省58个人工时,每个项目约能节约2.73万元招投标各方的交易成本。2009年公司共运行402个项目,已累计节约人工投入23316工时,节约招标业务交易成本1097万元。电子招投标系统的无纸化操作也极大地保护了环境,按2009年度450个项目统计,一年共节约纸张8.5吨。

推动行业发展

作为招投标行业的优秀企业,2009年公司积极参加各项旨在推进招投标行业发展的活动,不断创新,引领招投标行业规范:

- 1) 唯一一家招标代理机构参与了国家标准《《电子招标投标系统基本技术要求》》的具体编制工作,并负责其中两个核心章节内容;
- 2) 作为全国十家市场主体单位之一,参与国务院《中国招标投标法实施条例》意见征求研讨工作;
- 3) 作为华东地区唯一单位,参与招标师职业认证考试教材审定工作;
- 4) 独家承办首届《中国招标采购电子化发展论坛》,获得国家相关部委和招标投标协会的好评;
- 5) 与中国采购与招标网、四川省建设网、上海市建管办、沈阳市公共交易中心、广西防城港市纪委、柳州市建委等多家单位就网上招标平台事宜进行交流,将我司的先进做法和经验与各相关方分享。

	2007	2008	2009
项目数量	905	637	450
中标金额(亿元)	95.2	64.6	32.3
委托金额(亿元)	103.9	77.0	39.1
节省金额(亿元)	8.7	12.4	6.7
节资率(%)	8.36	16.08	17.18
培训投入(万元)	12.38	22.68	4.9
培训人次(人次)	1032	1170	1230

生产服务业

宝钢集团的生产服务业主要包括子公司宝钢发展有限公司（简称“宝钢发展”）和宝钢集团上海梅山有限公司（简称“梅山公司”）。在宝钢新一轮发展中，宝钢生产服务业板块以在大型流程工业生产服务领域成为世界一流的现代生产服务集成管理提供商为战略目标；为钢铁主业生产运行提供集成服务，协同实现钢铁主业的精干高效；提升固废资源回收再利用价值，在冶金固废资源利用业务上形成国内一流的规模能力和技术能力。

宝钢发展有限公司

一、经营绩效

2009年公司累计实现营业收入92.7亿元，累计实现利润总额2.4亿元；累计完成经营性利润5.8亿元；净资产现金回报率12.1%；完成降本增效2.7亿元，完成年度指标的128%。

二、员工绩效

重视加强人才培养

2009年，宝钢发展累计安排768项培训项目，投入资金1066.22万元，有34386人次参与各类培训。其中以脱产培训的方式举办了经营管理高级研修班和综合培训班。

优质的健康计划

宝钢发展为员工制定健康体检计划，协调体检安排，利用资源优势，新开发HP呼气试验和人体成分测定两个体检项目，同时加强体检后续服务，跟踪高危员工7651余人次，接受来人来电等咨询3280余人次。

三、社会绩效

宝钢发展作为一个大型的服务集成公司，将开展青年志愿者活动作为青年参与公司履行社会责任的重要切入点。

绿色行动——环保志愿

环保是当今世界发展的重要主题之一，宝钢发展围绕环保志愿的主题在青年员工中开展了主题活动：2009年3月，公司团委针对厂区内部分盥洗室用水浪费现象开展了盥洗室节水改造项目，由团员青年组成突击队对厂区150个厕所的391个水箱放置了填充物、调整了20个水龙头出水量。经测算，改造后每天可节约水42.3立方米，以每立方米水1.3元计算，每年可为厂区节省费用5.6万元。

红色行动——爱心助老

宝康老年公寓是宝钢发展的爱心助老服务基地，每年公司团委都会开展一系列爱心助老活动：每年春节和中秋前后，宝钢发展参与宝钢老干部处“敬老一条龙服务”，组织青年志愿者为老干部理发、卖花、磨刀，为老同志送去温暖。2009年3月5日，宝钢发展开展了“3.5学雷锋爱心助老”服务活动，组织25名宝康老年公寓的宝钢退休老员工在25名青年志愿者的“一对一”陪护下游览宝钢历史陈列馆，让老同志感受到了宝钢30年来的巨变。

蓝色行动——阳光之家

2009年年初，宝钢发展团委与友谊路街道“阳光之家”智障青年团队共建，以“让阳光拥抱青年，让青年感受阳光”为主题开展了“阳光特奥，阳光你我”、喜迎“六一”等一系列共建活动，让智障青年感受到了温暖，体会到了关爱。

四、环境绩效

目前, 宝钢发展承接了宝钢股份本部、特钢事业部、中厚板分公司、上海钢管厂的再生资源回收处置业务。2009年, 回收处置总量679万吨, 其中含金属类废弃物104万吨, 非金属类废弃物575万吨。另外, 宝钢发展在2009年编制完成了矿渣微粉、磁性材料、再生油和用后耐材四大再生资源综合利用商业计划书, 为今后加大再生资源综合利用的广度和深度指明了方向。随着宝钢发展再生资源综合利用综合能力的提升, 公司将在上海宝山、广东湛江两地建设世界一流的循环经济产业园, 并在东南沿海地区打造若干产业基地。

新型建材业务

以高炉水渣为主, 综合利用钢渣、粉煤灰、脱硫石膏等工业废弃物, 形成220万吨水渣微粉的能力, 其中上海170万吨、南京50万吨。2009年生产水渣微粉158.7万吨, 同时利用钢渣68.9万吨, 利用粉煤灰32.2万吨, 经加工成磨细灰、分选灰等建筑材料对外销售; 回收处置脱硫石膏7.5万吨。

磁性材料业务

宝钢发展磁性材料业务, 已从当初只有一个系列两个品种, 发展到三大系列十多个品种。公司被认定为上海市高新技术企业; 多种自主研发的料粉(BRL2K3D、BRL10K、BRL2K4D等) 被评为上海市新产品、成果转化项目; BRL软磁铁氧体料粉确认为国家优秀火炬计划项目、名牌产品等。

用后耐材业务

宝钢年产生约22万吨以上用后耐材, 可回收利用用后耐材品种多达数十种, 其中宝钢分公司每年产生14万吨用后耐材资源。2009年共处置用后耐材3.3万吨。已形成不定形耐材、镁碳砖、预制件、喷枪等四大品种, 其中部分产品已初具规模, 产品除主要覆盖宝钢炼钢、炼铁二大主要区域外, 还面向社会市场, 部分产品还具备自主创新的核心技术和专利。

再生油业务

宝钢废油处理站主要是收集、贮存、处理废矿物油类废油、工业油脂等。2009年公司回收宝钢生产过程中产生的各类废旧液压油、齿轮油、乳化废油、变压器油等约3900吨, 集中回收净化处理后返回生产线使用, 取得了良好的社会效益和经济效益。

	2007	2008	2009
全员体检、高温体检 (人次)	51487	82699	68199
女员工体检 (人)	—	—	3655
HP呼气试验 (人次)	—	—	1442
人体成分的测定 (人次)	—	—	889
能耗总量 (万吨标准煤)	5.82	5.98	6.7793
废弃物处置率	100%	100%	100%
污染因子检测率	100%	100%	100%
SO ₂ 排放量减少 (t/a)	—	—	29.4
NO _x 减少 (t/a)	—	—	12
粉尘排放量减少 (t/a)	—	—	30

宝钢集团上海梅山有限公司

宝钢集团上海梅山有限公司始建于1969年4月，总部在上海、生产基地在六朝古都南京西南郊。1998年，宝钢、上钢、梅山实现大联合，公司更名为宝钢集团上海梅山有限公司。

多年来，梅山公司发扬“艰苦创业、奋发创新”的精神，积极贯彻宝钢集团“严格苛求的精神、学习创新的道路、争创一流的目标”的文化主线和“诚信、协同”基本价值观，坚持抓好物质文明和精神文明建设，努力实施“用户满意”战略，追求企业与社会、环境、用户、员工的利益共享、效益优化，着力打造充满活力、恪守诚信的和谐企业。

一、经济绩效

2009年实现营业收入43.25亿元，是中期调整预算目标的128.9%；完成降本增效3.5亿元。

二、员工绩效

强化安全生产环境的改善和员工安全意识和素质的提升，实现了重伤以上事故为0，百万工时伤害人数 ≤ 0.8 。

按照公司《职业健康监护管理规定》组织员工体检，全面落实“员工健康改善计划”，员工参与率93.9%。

全年实施培训项目527个，培训28617人次，新增高级技师4人、技师41人、高级工345人。

重视民族、宗教工作，利用梅山少数民族联谊会平台，全年组织开展各类活动9次。

三、社会绩效

积极开展志愿服务活动，组织120多名青年志愿者为近3000名退休员工开展“社区健康行”志愿服务，组织开展广场为民服务、义务植树、交通引导等志愿者服务活动，全年共有410人次参加志愿者服务活动。积极与企业所在地政府和街道开展结对共建活动，与南京市雨花台区板桥街道永安村签订共

建协议，共同提高精神文明创建水平；同时，积极向企业周边贫困街道实施帮困捐赠，2009年向雨花台区梅山街道捐赠12万元。

积极开展内部帮困捐款和慰问活动，员工“一日捐”共计85.66万元；帮困慰问1456人次，发放救助慰问款612万元。

坚持抓根本、抓倾向、抓典型的反腐倡廉教育思路，大力开展具有针对性的教育活动，共计开展33场次反腐倡廉专题教育培训，2209人次接受教育培训。

四、环境绩效

梅山公司通过多种形式和途径，加强环境宣传教育，提高全员环保意识；在延续2009-2012年环保规划并依据钢铁主业新系统建成后资源综合利用的基础上，完成了环境保护六年规划（2010—2015）编制工作，明确了规划目标和环境绩效指标；制定了《重大突发环境污染事件应急预案》，明确了环境污染应急处置管理流程、职责及环境污染预防措施和应急处置措施，积极开展减排控污，强化对危险废弃物监管，确保各类危险废弃物规范收集、储存、转移和处置，实现废水、废气、粉尘的达标排放，加强绿化管理工作，目前，梅山绿化覆盖率已达37.24%，2009年获得“全国绿化模范单位”荣誉称号。

	2007	2008	2009
利润总额（亿元）	1.9	-0.6	-0.2
新增技术专利数（项）	12	15	20
培训项目总数	450	498	523
每人每年平均培训次数	2.41	2.07	2.56
职业性体检人次（人）	8846	8998	9099
志愿者队伍规模（人）	400	400	500
反腐专题会议、活动次数（场次）	243	252	266
反腐倡廉专题教育培训场次	57	48	33
反腐倡廉专题教育培训人数（人）	3864	2912	2209
二氧化硫排放量（吨）	110	105.1	42.8
悬浮物（吨）	435	196	85
废水排放总量（吨）	792.7	437.3	200
危险废弃物处理量（废杂油）（吨）	30.56	66.32	88.32

宝钢集团的煤化工业是与宝钢钢铁主业相配套发展的资源利用型产业，以上海宝钢化工有限公司（简称“宝钢化工”）为旗舰。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；通过以焦化副产品为基础的循环利用和产品转化，寻求加工增值，开拓高技术含量、高附加值下游煤化学品领域，实践环境经营理念。

上海宝钢化工有限公司

一、经济绩效

由于金融危机的影响，宝钢化工在营业收入、利润总额、纳税总额分别为69.0亿元、3.5亿元、2.5亿元，同比均有所下降。

二、员工绩效

近年来，随着退休人员的增加，人员总体呈下降趋势。

2009年宝钢化工在培训方面投入221.29万元，人均培训次数4次、人均培训学时92.53学时/人。

宝钢化工一贯加强对员工的劳动保护，现场严格按照标准化作业执行，严格保证尘毒岗位人员疗养休假。2009年，工伤事故、千人负伤率、职业病发病率、重特大火灾事故均为零。

三、社会绩效

安全稳定工作

宝钢化工作为从事危险化学品生产经营的企业，始终把安全生产作为重点工作，建立了现场安全演练机制，成立消防志愿者分队，发布BGSHG01021突发重大群体性事件与反恐应急预案，发布BGSHG01020突发公共卫生事件应急预案。

社会捐赠

宝钢化工多年来持续回馈社会，服务社会，支持慈善公益事业，追求企业与社会和谐发展的前进目标。每年定期开展“一日捐”、“希望助学”、“捐赠衣物”和“无偿献血”等活动，并制定了《化工公司帮困送温暖长效管理制度》。

2009年，宝钢化工全年实施家访517人次，慰问金额达31.33万元。

志愿者队伍建设

宝钢化工梅山分公司党员在每年的“三五”学雷锋期间，以“三五学雷锋”活动为契机，开展了形式多样的社区敬老服务活动，为社区居民磨刀20余把、塑封100余份、理发10余人次，同时还组织了6名团员青年到孤老家中打扫卫生。

反腐倡廉专题教育

敏感岗位人员教育有序推进。宝钢化工坚持把敏感岗位人员的党风廉政教育作为公司党风廉政教育的重点，并在针对性和有效性上下功夫。坚持每季一次敏感岗位人员集中专题教育。同时，对一些重点项目和部门，由纪委实施跟踪教育。全年实施敏感岗位人员教育12场次，受教育500多人次。员工队伍自律意识进一步增强。

四、环境绩效

环境保护工作是宝钢化工承担社会责任的另一个重要方面。随着环境保护要求的提高，公司加大了管理力度和技术投入，并制订“迎世博环保行动方案”。全年污染物综合排放合格率均达标，COD排放总量较目标减少32.3%。

废水处理

开展源头治理工作，使清浊分流回收利用、减少了废水量的发生；回收利用蒸汽冷凝水，2009年节约纯水23.4万吨；2009年承担宝钢股份内三热轧等生产区域的废水处理；启动焦化废水不产生二次污染的回收再利用中试研究。

废气处理

采用浮顶槽技术与废气集中处理方式，减少了槽罐的废气产生；通过现场技术攻关，克服了使用高硫煤后增加煤气精制脱硫负荷的难题。

固废处理

焦炉固废利用率达到98%。

旧装置改造

淘汰梅山分公司酸洗苯装置，大大减少了对环境的污染；梅山分公司全面使用循环水系统，每年可节约1000万吨用水；苏宝化通过设备改进、操作规范，有效控制了粉尘外飘现象，并逐步提高外排水的回用率。

	2007	2008	2009
营业收入（亿元）	58.5	79.9	69.0
利润总额（亿元）	9.5	4.0	3.5
纳税总额（亿元）	2.3	3.5	2.5
专利数（项）	30	35	49
技术秘密数（项）	44	46	33
员工人数（人）	1770	1745	1706

金融投资业

宝钢集团的金融投资业以全资子公司华宝投资有限公司（简称“华宝投资”）为旗舰。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；在拥有证券、信托、基金的基础上，逐步完善金融服务功能，发挥综合金融的优势，为集团钢铁主业和其他相关板块提供研究、投融资、收购兼并等全方位的金融服务，开发产业资本与金融资本共同发展的新路径。

华宝投资有限公司

一、经营业绩

2009年，经营环境和市场形势变化多端，金融板块各公司稳健经营，积极把握市场机遇，取得了较好的经营成果。2009年末，管理资产规模1329亿元（其中自有资产规模140亿元，客户资产规模1189亿元）。

二、员工队伍

华宝拥有一支高素质的员工队伍，截至2009年12月底，员工中拥有硕士及以上学历的240人，占43.5%；本科学历240人，占43.5%；大专及以下学历72人，占13.0%；其中，具有海外留学或工作经验的留学回国人员38人。骨干员工具有特许金融分析师（CFA）、注册会计师（CPA）、金融风险管理师（FRM）、律师从业资格等，知识结构合理，具有创新、务实和开拓能力；整个团队充满活力、激情，富有创造力和进取心。

华宝积极倡导员工参与各项体育活动，锻炼身体，增强体质，为员工锻炼提供固定场所和经费支持，并于2008年7月成功举办了由华宝体系全体员工参与的首届员工运动会，提倡运动的同时增加了体系内各员工的交流，提升协同水平。

三、合规运作

华宝始终与政府机构、监管机构、行业协会、新闻媒体等各相关行业保持良好沟通与合作，认真落实监管机构、行业协会等委派的各项工工作。

2009年8月，华宝当选为首届上海股权投资协会副理事长单位，以此为平台，公司力求在协会和国内股权投资领域发挥更重要的作用。

华宝严格执行各项法律法规和规章制度，公司运作合法、合规、合理有效，同时重视对产品风险的揭示，及时披露产品信息，保护投资者利益，不管市场行情如何，所有信托产品都能确保按期兑付，无一延期。

2009年8月，组织领导班子、部门负责人、纪检干部和部分党员参观了由银监会主办的上海地区“银行业反腐倡廉警示教育展览”，进行党风建设和反腐倡廉教育。

华宝信托在严峻市场环境下，凭借着优良的综合业绩获得专家评委的推崇，获得多个奖项：第三届“诚信托”颁奖的最重要奖项“诚信托·TOP大奖”；证券公司积极参加行业评比活动，在由上海证券报组织的“09年最佳券商”评比中获得“最快进步证券经纪商奖”。财务公司获得了“上海市文明单位”荣誉称号，以及中国人民银行上海分行授予的“上海市中资金融机构金融统计工作二等奖”。

四、社会奉献

积极参与各项慈善活动，2009年5月，基金公司联合四川绵阳红十字会共同推出“情暖灾区、爱在延续”慈善系列活动，派出专人向四川绵阳市瓦子小学捐赠了书籍以及文具用品，并在当地慰问了部分在“5.12地震”中受灾的持有人。证券公司舟山营业部与浙江海洋学院共建教学实习基地，热心教育事业。

日常工作中，加强企业文化培育，提倡节能环保办公、降低能源消耗；鼓励员工从事无偿献血、志愿服务等活动。

	2007	2008	2009
营业收入（亿元）	25.0	22.0	25.9
利润总额（亿元）	18.6	15.0	18.4
净利润（亿元）	13.5	11.4	15.8
净资产收益率（%）	13.56	9.99	13.35
资产管理规模（亿元）	1322.4	1036.7	1329.0

宝钢集团有限公司子公司详情

宝山钢铁股份有限公司

地址：上海市宝山区牡丹江路1813号宝山宾馆南楼
邮编：201900
电话：+86 21 26647000
传真：+86 21 26649000
服务热线：+86 21 26648888
网址：www.baosteel.com

宝钢集团新疆八一钢铁有限公司

地址：新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市头屯河区八一路
邮编：830022
电话：+86 991 3893418
传真：+86 991 3891000
网址：www.bygt.com.cn

宁波钢铁有限公司

地址：宁波市北仑区霞浦临港二路 168号
邮编：315807
电话：+86 574 86859000
传真：+86 574 86859126
网址：www.ningbosteel.com

广东钢铁集团有限公司

地址：广州市越秀区东风中路509号广东省建设银行大厦24层
邮编：510045
电话：+86 20 83606563
传真：+86 20 83606095

宝钢金属有限公司

地址：上海宝山区双城路803弄2号楼
邮编：200940
电话：+86 21 61805678
传真：+86 21 61801188
网址：www.baosteelmetal.com

宝钢资源有限公司

地址：上海市浦东新区浦电路370号宝钢大厦17楼
邮编：200122
电话：+86 21 58350000
传真：+86 21 68403528
网址：www.baosteelresources.com

宝钢工程技术集团有限公司

地址：上海市宝山区铁力路2510号
邮编：201900
电话：+86 21 66786678
传真：+86 21 56604813
网址：bsee.baosteel.com

上海宝钢化工有限公司

公司地址：上海市同济路3501号
邮编：201900
电话：+86 21 26647002
传真：+86 21 66789208
网站：www.baochem.com

宝钢发展有限公司

地址：上海市宝杨路889号
邮编：201900
电话：+86 21 56125101
传真：+86 21 56126727

宝钢集团上海梅山有限公司

地址：南京市中华门外新建
邮编：210039
电话：+86 25 86363055
传真：+86 25 86363099
网址：www.bsmeishan.com

宝钢集团上海第一钢铁有限公司

地址：上海市宝山区长江路868号
邮编：200431
电话：+86 21 26033236
传真：+86 21 26033237

宝钢集团上海浦东钢铁有限公司

地址：上海市宝山区北蕰川路1号
邮编：200949
电话：+86 21 26098888
传真：+86 21 26098980

宝钢集团上海五钢有限公司

地址：上海市宝山区同济路303号
邮编：200940
电话：+86 21 26032130
传真：+86 21 56671316

华宝投资有限公司

地址：上海市浦东新区陆家嘴环路166号30楼
邮编：200120
电话：+86 21 50122212
传真：+86 21 50122273

聚焦2009

获奖情况

- ☆ **2009年1月9日**
在2008年度国家科技奖励大会上, 宝钢“钢铁企业副产煤气利用与减排综合技术”获国家科技进步奖二等奖, 成为冶金行业首个获此殊荣的节能减排项目。
- ☆ **2009年1月15日**
在上海世博局主办的“2008年度世博明星企业”评选中, 宝钢集团公司荣获“世博服务明星奖”。
- ☆ **2009年3月23日**
宝钢被美国《财富》杂志评为2009年度“全球最受尊敬企业”。中国内地此次仅宝钢一家企业荣获了该称号。
- ☆ **2009年7月8日**
在美国《财富》杂志公布的世界500强企业最新排名中, 宝钢集团公司以2008年355亿美元的营业总收入和23.14亿美元的总利润, 名列第220位, 比上年上升39位。这也是宝钢连续第六年进入世界500强。
- ☆ **2009年8月4日**
在世界钢铁动态公司(WSD)公布的2009年“世界级钢铁公司”32家公司入选名单中, 宝钢集团公司位列第三。
- ☆ **2009年8月20日**
在“新中国成立60周年——推动中国经济·影响民众生活的60个杰出品牌”评选中, 宝钢入选CCTV60年60杰出品牌。
- ☆ **2009年8月25日**
宝钢集团下属宝钢股份、八一钢铁在首届中国企业社会责任年会上, 荣获2008年中国国有上市公司社会责任百强。
- ☆ **2009年8月25日**
在2009年度全国冶金科学技术奖评中, 宝钢九项技术创新成果全部获奖。其中“两片易拉罐用镀锡钢板的开发与应用”、“无取向电工钢退火涂层机组工艺装备技术”、“宝钢一贯过程控制(BPC)技术研究与应用”三项创新成果获一等奖; 宝钢股份“镀锌板形控制与全硬钢生产技术”获得二等奖, 梅钢公司“梅钢转炉高效复吹集成”等5项创新成果获得三等奖。
- ☆ **2009年9月7日**
在2009中国企业500强排行榜中, 宝钢名列2009中国企业500强第12位, 制造业企业500强第2位。
- ☆ **2009年9月24日**
在中国社科院CSR研究中心发布的“2009中国企业社会责任榜”100强榜单中, 宝钢集团公司入选榜单前10名, 并获得“2009中国企业社会责任特别大奖”。
- ☆ **2009年10月28日**
在上海企业联合会、上海企业家协会发布的2009上海企业100强名单中, 宝钢集团有限公司第六次蝉联榜首。
- ☆ **2009年11月16日**
“宝钢工程”被评为新中国成立60周年“百项经典暨精品工程”。
- ☆ **2009年11月23日**
在2009年中国建筑工程质量最高奖——“鲁班奖”评比中, 宝钢集团公司浦钢搬迁罗泾一步工程COREX-C3000项目成为本年度上海地区唯一获此殊荣的大型工业项目。
- ☆ **2009年12月9日**
在2009年上海市企业管理现代化创新成果评审中, 宝钢18项成果分获一、二、三等奖。
- ☆ **2009年12月2日**
宝钢发布的《宝钢集团有限公司2008年社会责任报告》获得“金蜜蜂2009优秀企业社会责任报告”奖。
- ☆ **2009年12月22日**
在“中国经济百人榜、中国品牌百强榜”暨第四届“人民社会责任奖”评选中, 宝钢入选“共和国60年最具影响力品牌60强”。

大事记

1月

- 1日 中央政治局委员、新疆维吾尔自治区党委书记王乐泉和自治区其他领导，到宝钢集团八一钢铁有限公司了解生产、建设情况，并向各族干部员工致以新年的问候和祝福。
- 5日 宝钢集团有限公司与中国船舶工业集团公司签署战略合作协议。
- 9日 在2008年度国家科技奖励大会上，宝钢“钢铁企业副产煤气利用与减排综合技术”获国家科技进步奖二等奖，成为冶金行业首个获此殊荣的节能减排项目。
- 10日 宝钢集团有限公司与中国商用飞机有限责任公司签署战略合作协议。
- 11日 由上海世博局主办的“2008年度世博明星企业”评选揭晓，宝钢集团有限公司荣获“世博服务明星奖”，宝钢股份销售中心重大工程材料室蒲康国荣获“世博明星个人奖”。
- 19日 宝钢集团有限公司第二届董事会成立。
- 20日 宝钢集团有限公司与中集集团签署战略合作协议。中集集团授予宝钢“战略伙伴核心供应商”称号。
- 1月 由宝钢自主研发的国内首台煤调湿设备上线，各项技术指标均达到国际同类设备先进水平。
- 1月 国内最厚建筑结构板在宝钢问世。宝钢将向深圳京金融中心大厦项目提供高强度建筑结构用板，其中120毫米厚度在国内属首次应用。

2月

- 27日 宝钢《抗CO₂、H₂S腐蚀用3Cr系列油套管研制》获2008年度上海市科学技术发明奖一等奖，其系列产品累计创造效益近4亿元。
- 2月 宝钢调整中口径直缝焊管（HFW）产品结构，赢得东南亚—HFWX70管线管合同，填补了宝钢HFWX70以上高强度管线管出口海外的空白。
- 2月 宝钢环境监测站通过由国家环境保护部组织的环境污染治理设施自动连续监测运营资质评审，成为国内钢铁行业首个获得环境在线监测运营资质的企业环境监测站。

3月

- 1日 宝钢集团有限公司与杭州钢铁集团公司签署协议，重组宁波钢铁有限公司。
- 29日 2008年度中国企业信息化500强评选揭晓，宝钢股份荣获“2008年度信息化企业大奖”等6个奖项。宝钢集团董事长、宝钢股份董事长徐乐江获“中国企业信息化功勋奖”。
- 3月 2009年定点扶贫云南项目正式启动，宝钢将继续向云南投入扶贫资金1000万元，重点实施26个扶贫项目。
- 3月 宝钢继2005年后第四次荣获美国《财富》杂志公布的“全球最受尊敬企业”称号，排名在全球金属行业位列第二，为上升幅度最大的一家。
- 3月 宝钢完成向上海世博场馆建设供料的任务。作为上海世博会工程唯一钢材供应商，共提供各类钢材9.3万吨。上海世博会事务协调局专门给宝钢赠送奖牌。

4月

- 21日 宝钢技能专家孔利明在人民大会堂出席第四届“发明创业奖”颁奖典礼，荣获“发明创业奖”特等奖，并被授予“当代发明家”荣誉称号。
- 4月 中国软件行业协会公布16家首批荣获中国软件服务业信用评价A级以上等级的企业名单，宝信软件入选信用等级最高的AAA级企业。
- 4月 宝钢为当今世界最环保的炼铁工艺COREX炉冶炼产生的废渣找到再生之道——新型混凝土掺合料。该研究成果已通过上海市新产品鉴定，并申请国家专利。
- 4月 宝钢全流程网上招标平台二期——工程招标系统上线试运行，开创了国内工程类招标项目全流程网上招投标的先河。
- 4月 目前世界最大的COREX—C3000喷煤系统一次投产成功，宝钢由此成为世界上第二家拥有非高炉冶炼喷煤技术的企业。
- 4月 宝钢股份换届选举第四届董事会、监事会。徐乐江当选董事长，何文波当选副董事长，马国强受聘为总经理。李黎（女）为监事会主席。

5月

- 5日 为压缩管理层次，提高效率，宝钢股份撤销宝钢分公司建制，由宝钢股份对宝钢分公司各项业务实行直接管理。
- 12日 梅钢公司四号高炉点火投产，标志着梅钢公司350万吨钢生产能力全面形成，为梅钢打造宝钢重要的碳钢精品基地奠定基础。
- 20日 宝钢集团总部管理变革举措出台。通过变革，集团公司采取战略控制型的管控模式，总部职能部门减至10个。
- 23日 宝钢在国内投资建设的第四家钢制两片罐制造企业——佛山宝钢制罐有限公司正式投产。至此，宝钢形成了27亿罐钢制两片罐年生产能力，并完成了钢制两片罐制造和服务体系覆盖华东、华南、华北以及西部地区的布局。
- 29日 塞拉利昂共和国总统欧内斯特·巴伊·科罗马访问宝钢。
- 5月 《宝钢技术创新体系发展纲要》修订版颁布。
- 5月 宝钢两片罐DI材首获海外“签证”，全球最大制造商认定其可完全替代国外同类产品。
- 5月 宝钢推出首个“员工创新活动日”，同时设立宝钢工人发明家创新工作室、组建员工创新活动指导志愿者团队。
- 5月 宝钢集团有限公司与美的集团、格兰仕集团分别签订战略合作协议。
- 5月 全国政协副主席、中国工程院院长徐匡迪视察宝钢承建的都江堰安居房幸福家园·逸苑钢结构小区工程。

6月

- 9日 “宝钢大舞台”冠名揭幕仪式在世博园区内举行。取址原浦钢特钢车间的“宝钢大舞台”，为世博会7个室内演出场地之一，也是首个以企业名字命名的场馆。
- 9日 宝钢首次对外发布《2008年社会责任报告》，并决定此后每年发布一次。
- 9日 宝钢推出不锈钢抗菌宝产品，并向世博局捐赠2010件不锈钢抗菌宝餐具。
- 12日 由工业和信息化部主办的2009年中国自主品牌软件产品十强企业评选揭晓，宝信软件位居第四。
- 19日 由中船集团、宝钢集团和中海运集团共同出资组建的龙穴造船有限公司揭牌及由该公司首制的30.8万载重吨大型原油船“新埔洋”号出坞仪式在龙穴造船有限公司举行。中共中央政治局委员、广东省委书记汪洋，国资委主任李荣融等出席仪式。
- 24日 2006—2008年度上海市实施“走出去”战略先进企业排行榜揭晓，宝钢集团有限公司位列对外投资企业榜首。
- 25日 宝钢集团南通线材制品有限公司奠基仪式在南通市港闸区举行。该公司以二钢公司为基础，致力于发展高等级、高品质、市场前景好的预应力钢丝、钢绞线和油回火弹簧钢丝等产品。
- 30日 世界钢铁协会公布全球钢企2008年粗钢产量排名。宝钢集团以3544万吨跃升至全球第三位。
- 6月 广泛应用于计算机机箱和服务器的宝钢热镀锌耐指纹板通过全球最大的信息工业公司——IBM公司总部的认证，由此宝钢成为国内首家通过IBM认证的钢铁企业。

7月

- 8日 宝钢集团有限公司与中国农业银行股份有限公司签署《银企全面合作协议》。
- 8日 美国《财富》杂志公布世界500强企业最新排名，宝钢集团有限公司以2008年355亿美元的营业总收入和23.14亿美元的总利润，名列第220位，比上年上升39位。
- 17日 首届宝钢供应商大会在上海国际会议中心举行。
- 29日 宝钢集团有限公司与沈阳市人民政府签订合作框架协议。
- 7月 日本日产汽车总部首次举办为期两天的“宝钢日”活动。海外用户举行“宝钢日”活动全方位推介宝钢产品，这在宝钢历史上尚属首次。
- 7月 宝钢工程技术公司《厂房气楼（三次）除尘装置》在上海市第22届发明选拔赛上获得金奖。该技术成功解决了转炉区域生产冒烟现象，设备国产化率达到100%。
- 7月 宝钢集团有限公司和宝钢股份分别与中国银行上海分行签订《跨境贸易人民币结算企业服务方案》，宝钢成为上海市跨境贸易人民币结算首批试点企业。
- 7月 由宝钢自主研发制造的高钢级大规格高镍合金油管成功应用于环境十分恶劣的中石化普光气田，打破了该产品长期依赖进口的局面。
- 7月 宝钢试制成功0.225毫米厚、1050毫米宽的超薄、超宽规格DI材，这意味着在DI材的厚度和宽度控制上宝钢已达到国际领先水平。
- 7月 宝钢集团向新疆乌鲁木齐“7·5”事件无辜受害者捐赠1000万元援助资金，并向新疆维吾尔自治区党委和自治区人民政府发去慰问电。

8月

- 17日 宝钢集团党委书记刘国胜在由中共中央组织部和国务院国资委共同举办的全国国有企业党的建设工作会议上作题为《适应完善公司治理结构的要求，充分发挥党组织政治核心作用》的交流发言。
- 18日 宝钢入选由中央电视台、央视网主办的“新中国成立60周年——推动中国经济·影响民众生活的60个杰出品牌”。
- 20日 宝钢果园公寓正式投入使用。果园公寓包括三幢公寓楼，总计五百四十套房间，可容纳近一千五百名员工入住。
- 23日 正在新疆考察的中共中央总书记、国家主席、中央军委主席胡锦涛视察宝钢集团八一钢铁有限公司，亲切慰问生产一线各族员工。中共中央政治局委员、中央军委副主席郭伯雄，中共中央政治局委员、新疆维吾尔自治区党委书记王乐泉等领导陪同视察。
- 27日 宝钢集团有限公司与澳大利亚综合矿业公司Aquila签署股权合作协议，宝钢将以2.9亿澳元收购Aquila 15%的股份，成为其第二大股东。
- 28日 由宝钢自主集成的国内首套COREX炉煤压块工程热负荷试车，该工程建成后，将有效化解COREX炉炼铁成本高的难题。
- 8月 宝钢第一批500吨高强度水电用钢发往四川毛尔盖水电站。该工程是四川汶川特大地震后启动的首个重大水电站建设项目。
- 8月 日本商船三井公司为宝钢度身定制的30万吨巨轮“宝勤”号满载巴西铁矿砂首航安抵马迹山港。
- 8月 采用宝钢自主技术、国内规模最大、年处理二氧化硫达4000吨的宝钢股份三烧结脱硫装置通过验收。该装置采用炼钢焙烧产生的废弃物石灰石泥饼作为脱硫剂，二氧化硫脱除率大于90%。
- 8月 宝钢海洋平台结构用厚板通过美国石油协会（API）会标认证现场审核，为此类产品进入海洋工程装备市场创造了条件。
- 8月 2009年度全国冶金科学技术奖评选揭晓。宝钢选送的9项技术创新成果全部获奖，其中一等奖3项，二等奖1项，三等奖5项，为参评企业中获奖最多的一家。
- 8月 宝钢向韩国浦项输出2套自主研发的滚筒渣处理装置，这是继印度JSW钢厂之后，宝钢又一次向国外钢铁联合企业输出技术。
- 8月 宝钢高强钢专用生产线产量、机组改判率、成材率、工序能耗等四项指标全部达到设计值，这意味着中国首项具有自主知识产权的冷轧超高强钢生产技术在实际应用上获得成功。
- 8月 宝钢试制成功包括B23R080在内的5个顶级牌号激光刻痕取向硅钢，用于制造高效能变压器。宝钢成为世界上少数能生产此级别产品的企业之一。
- 8月 宝钢出口印度热轧产品反倾销案以原告撤诉而告终。

9月

- 2日 中共中央政治局委员、新疆维吾尔自治区党委书记王乐泉会见赴新疆考察的宝钢集团董事长徐乐江一行，希望宝钢充分利用好新疆的矿产资源和能源优势。
- 5日 2009中国企业500强排行榜公布。宝钢集团以营业收入2468.38亿元名列第12位，同时，列制造业企业500强第2位。
- 15日 邯宝公司完成股东变更的工商手续。因合资双方当初确定的战略合作意向和基础发生变化，宝钢在与邯钢签署协议并足额收回资金后退出邯宝公司。
- 15日 宝钢召开环境经营研讨会，正式提出宝钢环境经营战略。
- 19日 中国社科院CSR研究中心公布“2009中国企业社会责任榜”100强榜单，宝钢集团有限公司入选前10名，获得“2009中国企业社会责任特别大奖”。
- 27日 湛江龙腾物流球团项目热负荷联动试车仪式在东海岛举行。该项目是湛江钢铁项目的起步工程。中共中央政治局委员、广东省委书记汪洋，广东省省长黄华华，常务副省长黄龙云和宝钢领导共同启动热负荷联动试车按钮。
- 9月 宝钢建成由国内自主集成的世界耐压最高的煤气柜，该煤气柜容量为30万立方米，每年可回收价值逾2000万元的COREX煤气。
- 9月 以宝钢为召集人负责制定的《ISO/FDIS 24173电子背散射衍射取向分析方法》标准首版正式颁布实施，这是宝钢首次主导制定高新技术分析领域的国际标准。
- 9月 宝钢与斯凯孚（SKF）签订战略合作伙伴协议。

10月

- 14日 宝钢一次冶炼成功150吨中厚板低温高合金容器钢，打破了这一高难度、高附加值产品长期依赖进口的局面。
- 20-22日 由中国金属学会和宝钢集团有限公司联合举办的第五届国际炼铁科技大会在宝钢召开。
- 27日 宝钢举行第四届技术创新大会，命名首批“金苹果”计划核心小组成员。宝钢拟用8到10年时间，培养一批具有国际影响力的技术领军人才。
- 28日 “宝钢工程”入围由中国建筑业协会等12个协会共同组织评选的新中国成立60周年“百项经典暨精品工程”。
- 10月 中央组织部宣布，宝钢成为第二批国家海外高层次人才创新创业基地。

11月

- 16日 宝钢集团浦钢搬迁罗泾一步工程COREX-C3000项目荣获2009年中国建筑工程质量最高奖——“鲁班奖”。
- 18日 上海市总工会在宝钢大厦召开“最佳实践者”活动现场交流会，总结推广宝钢“最佳实践者”活动的成功经验。中宣部和全国总工会组织《人民日报》等媒体对宝钢“最佳实践者”活动开展联合采访。
- 20日 第八届中国系统与软件过程改进年会宣布，宝信软件在2009中国软件生产力风云榜上名列榜首。
- 11月 宝钢股份与中国海洋石油总公司签署长期战略合作协议。
- 11月 宝钢取向硅钢产品通过全球最大变压器制造商ABB公司的全面认证，标志着宝钢迈出了拓展取向硅钢市场重要的一步。
- 11月 宝钢自主集成创新研发的高磁感取向硅钢通过国务院三峡工程建设委员会三峡工程重大设备制造检查组组织的专家评审。
- 11月 宝钢首次生产出10.3毫米、11.1毫米两种规格的超薄、抗氢质裂纹、抗硫化氢管线钢。

12月

- 8日 宝钢集团前董事长谢企华获“全国推行全面质量管理30周年杰出管理者”称号，宝钢股份荣获“全国推行全面质量管理30周年优秀企业”称号。
- 10日 宝钢集团第四次团代会召开。
- 15日 宝钢首条自主集成建设的连退机组——2030新增连退机组投产，该项目创下国内外冷轧连退机组建设的最短纪录。
- 16日 宝钢集团与上海铁路局签署战略合作意向书。
- 18日 在由上海证券交易所主办，国务院国资委、经济与合作发展组织（OECD）共同支持的第八届中国公司治理论坛上，宝钢股份荣获“2009年度董事会奖”。
- 20日 宝钢入选由人民日报社、人民网、《中国经济周刊》等主办评选的“中国经济百强榜共和国60年最具影响力品牌60强”。
- 24日 宝钢首次采用开放式自主集成创新模式建设的大型薄板连轧项目——宝钢集团梅钢冷轧工程投产仪式在梅钢公司举行。
- 26日 宝钢核电蒸汽发生器用690U型管国产化项目投产仪式在江苏宝银特种钢管有限公司举行。宝钢成为国内首家、世界上第四家能够生产核电用管的企业。
- 29日 宝钢与中国商用飞机有限责任公司签署钢材供货框架协议。
- 29日 宁波钢铁1780热轧带钢生产线提前实现月达产，标志着该公司提出年内“责任年度扭亏，400万吨产能形成，600万吨规划编制”三大目标全面实现。

GRI指标参照

报告指标描述	页码	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	2、4	EC1	18
1.2 主要影响、风险机遇	16	EC2	25
2.1 组织名称	6	EC3	29
2.2 主要品牌、产品或服务	6	EC4	-
2.3 组织结构, 包括要部门、营运公司、子公司和合资公司	7、70	EC5	29
2.4 总部的位臵	封底	EC6	46
2.5 主要业务运营涉及的国家	6	EC7	28
2.6 企业类型和法律形式	6	EC8	41
2.7 可达市场	6	EC9	19
2.8 公司规模	6、18、28	EN1/EN2	23
2.9 报告期间内关于规模、结构和所有权的变化	19	EN3-EN7	23、25
2.10 报告期内获得的奖励	71	EN8-EN10	23
3.1 报告期的信息	封二	EN11-EN15	27
3.2 最近一次报告信息	封二	EN16-EN25	23
3.3 报告周期	封二	EN26/EN27	44、45、46、49
3.4 报告及相关内容问题的联系方式	76	EN28	-
3.5 报告内容定义过程	封二	EN29	49
3.6 报告界限	封二	EN30总体情况	26、27
3.7 报告界限的特殊限定	封二	LA1	28
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	-	LA2	28
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	-	LA3	29
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	-	LA4	34
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	-	LA5	32、34
3.12 GRI内容索引	75	LA6	36
3.13 报告的外部保障政策和行为	封二、10	LA7	36
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	10	LA8	37
4.2 最高管理机构的主席是否为执行官	10	LA9	34
4.3 高管理体系中的独立或非行政成员的数目	8	LA10	29
4.4 机构所有者和员工向最高管理机构提建议的机制	32、34	LA11	35
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	29	LA12	29
4.6 最高管理机构所采取的避免利益冲突的过程	29	LA13	29
4.7 决定最高管理结构成员资质和专业经验的过程	29、30	LA14	29
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	14、16、17	SO1	41
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	14、16、17	SO2	42
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	29	SO3	42
4.11 采取的预防措施	29	SO4	42
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	6	SO5	-
4.13 列举参加的一些协会或组织	6	SO6	-
4.14 参与公司经营的利益相关者的清单	12、13	SO7	-
4.15 界定和选择利益相关方的依据和过程	12、13	SO8	-
4.16 利益相关方的参与方式	12、13	PR1	44
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	12、13	PR2	-
		PR3	45-48
		PR4	-
		PR5	49
		PR6/PR7	46
		PR8	49
		PR9	-

意见反馈表

感谢您阅读《宝钢集团2008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。

请回答以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

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:

职 务:

邮 箱:

电 话:

宝钢集团有限公司

上海市浦东新区浦电路370号宝钢大厦

电话：021-5835 0000 / 5835 8888

传真：021-68404832

邮编：200122

<http://www.baosteel.com>