

2012年中国有色金属工业峰会掠影



会场



步入会场



陈全训参观驰宏公司



参观驰宏公司生产区



参观驰宏公司企业文化长廊



晚会现场



同声歌唱



2012年
第32期
(总第136期)



YUNNAN METALLURGICAL GROUP

有色峰会
专题
(增刊)

2012年8月16日
(星期四)

云南冶金集团股份有限公司主办

总编辑:胡志坤

2012年中国有色金属工业峰会——企业文化论坛



编者按 企业文化, 一个企业的灵魂和基石, 是一个企业走向辉煌的不懈动力。8月14日, 由集团公司承办的2012年中国有色金属工业峰会——企业文化论坛在曲靖市举办。会上, 中国有色金属工业协会会长、党委书记陈全训作了重要讲话, 中国有色金属工业协会副会长、集团公司董事长、党委书记董英以及中国有色矿业集团有限公司等14家单位的领导畅谈了企业文化建设的体会, 分享了企业文化建设的经验。本报现选取其中几篇交流发言, 摘要刊出, 意在抛砖引玉, 以期引起集团各单位的关注与思考。

第二, 社会经济环境为有色工业安全发展带来压力。金融危机期间, 各国通过刺激经济, 掩盖了一些结构性问题。现在, 刺激措施这个“麻药”的效果已经过去, 但原

第一, 安全文化的出发点应当是以人为本、全面协调。以人为本是安全文化的根本出发点和落脚点。从大的方面说, 我们是社会主义国家, 发展不能以牺牲精神文明为代价, 不能以牺牲生态环境为代价, 更不能以牺牲人的生命为代价。以人为本是发展观念的根本转变。从小的方面说, 以人为本是企业的重要方法。一切管理活动的核心是人, 必须充分调动人的积极性、主动性、尊重人、关爱人、保护人。

第二, 安全文化的重要原则应当是预防为主, 防微杜渐。很多专家研究过, 工业生产中, 只有百分之几的事故超出所能预防的范围, 绝大部分是由人为因素造成的。安全文化建设要树立“一切事故都是可以预防的”观念, 树立“安全就是效益、安全就是生命”的思想。因此, 实现安全生产最关键、最重要的, 就是要从隐患入手, 积极、自觉、主动地实施消除隐患。

第三, 安全文化的不懈动力应当是依靠群众、广泛参与。企业应当因势利导, 为职工的发展提供更大空间, 让企业成为一个大熔炉、大学校, 看到发展的希望, 感到家庭的温暖。应当发挥工会、青年团等群众组织的作用, 组织职工

参与和监督企业安全生产工作, 开展群众性安全生产活动。党群部门更要加强安全文化和舆论阵地建设, 保持正确的舆论导向, 宣传党和政府安全生产的重大决策, 宣传安全生产可信可学的好典型、好经验。

第四, 安全文化的保障应当是加强执行力。搞好安全生产工作是一项重要的、长期的、艰巨的任务, 也是一项经常性的工作, 只能加强, 丝毫也不能削弱, 必须警钟常鸣, 常抓不懈。安全文化建设要注重培育执行力文化。安全文化, 包括执行力文化, 必须从严抓起, 严字当头, 铁的手腕, 宁听骂声, 不听哭声。形成“文化使其不为。(下转第二版)

打造优秀安全文化 确保企业长治久安

中国有色金属工业协会会长、党委书记陈全训在2012年中国有色金属工业峰会企业文化论坛上的报告(摘要)

有的结构性问题尚未根本解决, 甚至危机初期还要严重。我国货币发行量持续增加, 导致物价上涨, 劳动力成本、土地成本和环境成本都迅速上升, 企业控制成本的空间有限, 维护企业正常运行和保障职工待遇的难度加大。

第三, 初级阶段的基本国情给有色工业安全发展带来挑战。当前, 我国仍处在工业化加速发展阶段, 生产集中度提高导致风险加大, 城镇化加速导致人口密度增加, 产能的迅速扩张导致培训、教育、安全措施等相对滞后, 国际化程度提高导致国内一些低端产业经营困难。这些都是对有色工业安全发展带来的挑战。

二、安全文化是实现企业安全发展的重要保证

履践先行 勇者无疆

集团党委书记、董事长董英在二〇一二年中国有色金属工业峰会企业文化论坛上的致辞(摘要)

第一部分 历史传承: 汇聚云南冶金发展文脉

云南冶金集团自1989年由政府工业行政管理部门改制为实体企业以来, 走过了两个十年。第一个十年是“求生存”, 通过转体改制组建企业集团, 经历多次分离、剩下一度亏损上亿、濒临破产边缘, 但通过不断改革探索, 以1999年列为国家520户重点企业为标志, 真正成为市场化运作的实体企业。第二个十年是“打基础”, 通过思路调整和结构调整, 突出技术创新和管理创新, 采用先进适用技术高起点、高标准建设发展产业, 总体规模、经济效益和装备水平迈上新台阶, 综合实力明显提升。目前, 集团进入“谋发展”的第三个十年, 正在为千亿企业和行业领军企业而努力奋斗。

云南冶金集团走过了20余年的奋斗历程, 目前已发展成为以铝、铅、锌、铜、钛、硅产业为主, 集采选冶、加工、勘探、科研、设计、工程施工、装备制造、内外贸、金融、物流、房地产以及高等教育为一体的大型企业集团, 连续11年入围中国企业500强, 综合实力位居行业和省属企业前列。

纵观云南冶金集团发展历程, 我们始终秉承了“履践先行, 勇者无疆”的企业精神。我们认为, 办企业既要科学求实, 更要勇于先行、敢于担当, 只有拥有探索者的精神和开拓者的勇气, 路子才会宽广, 事业才会兴旺。

第二部分 发展实践: 建设云南冶金特色文化



20多年来, 在多元文化熏陶中, 云南冶金集团通过发展实践, 形成了自身的特色文化和精神品质。

第一, 理念先行, 建设文化冶金。我们从“求生存、打基础、谋发展”三步走战略的提出, 到建设具有可持续发展力的国际知名矿业公司的战略构想; 从致力于铝、铅、锌传统产业的发展, 到开拓钛、硅新兴产业; 从落后的技术装备, 到行业标杆企业的诞生; 从单一的生产经营, 到资本市场的神话; 从国有独资企业, 到产权的多元化; 从云南本土企业, 到进军大东北和推进国际化; 从营业收入破百亿, 到谋划千亿企业。

我们通过总结提炼, 形成了覆盖资源、人才、科技、市场、安全环保、管理各方面理念的集团企业文化体系。概括起来, 突出表现在: 科学发展、以人为本、诚信责任。

第二, 瞄准先进, 建设绿色冶金。我们以一种负责任的发展模式, 改变了人们传统观念中对冶金企业“傻大黑粗”和“高能耗高污染”的认识。在铝产业上, 云铝股份引领技改潮流, 成为节能环保典范。2011年铝锭综合电耗13300千瓦时/吨, 达到行业2015年规划目标。目前正在依托云南清洁能源, 着力推进水电铝发展模式。在铅锌产业上, 驰宏锌铅自主研发高压酸浸、采矿膏体充填等先进的采选冶技术, 节能环保、资源综合利用等水平大幅提升, 成为全国首批循环经济和“资源节约型、环境友好型”试点企业。在钛产业上, 斗南公司新建成的20万吨技改工程采用5万千瓦大型电炉, 是目前亚洲冶炼容量最大、装备水平最高的电炉, 标志着在大炉型、高环保、低能耗方面率先取得重大突破。在铜产业上, 新立公司致力于打造区域内最完善的产业链, 被列为国家重点支持的3个铜钼资源综合利用产业基地之一。已投产的8万吨高纯钛是亚洲第一条生产线。在硅产业上, 已建成5万吨工业硅和3000吨多晶硅, 其中多晶硅能耗、物耗优于国内平均水平, 被评为全国化学工业优质工程、国内第一批取得行业准入, 标志着发展新材料取得重大突破。

第三, 立足创新, 建设活力冶金。(下转第二版)

2012年中国有色金属工业峰会——企业文化论坛交流材料选登

加强责任建设 构建文化认同

中国有色金属集团有限公司 党委副书记 许树森

我们感到,文化建设本质上是构建认同,对内是员工对企业的认同,表现在员工对发展战略、工作团队的认同、认可,员工的认同是将自己个人融入公司里,与公司共进步、同发展。

在近30年“走出去”的实践中,中国有色集团始终把加强责任建设作为企业文化建设的重要内容,不断构建员工、利益相关方和社会各界对“中国有色”的文化认同,我们的主要做法是:

一、以资源报国为核心,构建员工的精神认同

2009年4月13日,习近平视察中国有色集团总部时给我们做出重要指示:要为我国战略资源安全作出积极贡献。这既是对中国有色集团多年来秉承“资源报国”理念、“走出去”开发有色金属矿产资源的充分肯定,也是对我们的殷切期望。集团公司坚持“走出去”战略的出发点和落脚点,也是集团公司核心价值观的重要组成部分。

二、以合作共赢为核心,构建员工的理念认同

2007年2月4日,胡锦涛总书记在赞比亚为集团所属企业赞比亚中国经济贸易合作区和谦比希铜冶炼有限公司揭牌,并为我们题词“中赞合作、共同发展”,这既是对中国有色集团海外经营所坚持的“合作共赢”理念的充分肯定,也体现了党和国家对海

外投资的理念,以及与东道国一起共同发展经济、建设和谐世界的抱负和理想。中国有色集团充分考虑自身运营和管理对利益相关方的影响,不断完善沟通方式和渠道,与各级政府、金融机构、供应商等利益相关方分享发展机遇,共同应对挑战。

“合作共赢”已经融入到集团公司的血液中,体现在集团公司经营管理的方方面面。中国有色集团认为,国内很多企业碰到的困难和问题,不是人才的问题,也不是资金的问题,而是发展理念和发展思路的问题。因此,在国内重组并购中,我们坚持强强联合、共赢发展,对原有班子不作调整,而是提供思路、提供“走出去”的机会,以推动企业更快发展。

三、以社会责任为核心,构建员工的行为认同

我们讲,企业的社会责任首先要思考企业存在的原因是什么,也就是我们常讲的企业使命。中国有色集团的企业使命是开发资源、奉献社会,致力于为社会发展提供绿色、节能、安全、可循环利用的有色金属产品体系,释放资源价值,增添社会福祉。

我们积极发展循环经济,最大限度地开发利用有色金属矿产资源价值,实现可持续发展的绿色增长。我们在赞比亚和刚果大力建设先进的湿法炼铜厂,充分利用当地废弃的低品位尾矿,我们自己火法炼铜厂的副产品硫酸做辅助原料,生产出低成本的阴极铜产品。

点石成金 造福人类 打造以社会责任为特色的中铝文化

中国铝业公司党群工作部主任 袁力

一、将“做优秀企业公民”作为企业行为准则

当前,中铝公司正在实施战略转型,力争经过五至十年的努力,把公司建设成为最具成长性的世界一流矿业公司,综合实力进入全球矿业公司前五名。公司的战略转型是既宏伟远大而又复杂艰巨的系统工程,需要很多的子项工程来作基础、作支撑。比如产业结构的调整、区域布局的调整、管理改革创新、管控模式转型、运营转型、和谐发展等等。

特别是,中铝公司作为中央企业,不仅要履行好政治责任和经济责任,还要履行好社会责任。政治责任主要体现在“两个保障”:为国家经济安全提供重要矿产资源保障,为国家国防安全提供重要材料保障;经济责任主要体现在保值增值和为社会创造财富、提升价值上;社会责任主要体现在公司在创造利润、对股东承担法律责任的同时,还要承担对员工、消费者、社区和环境的责任。企业的社会责任要求企业必须超越把利润作为唯一目标的传统理念,强调要在生产过程中对人的价值的关注,强调对消费者、对环境、对社会的贡献。

二、将社会责任理念导入企业文化体系

1、按国际标准来提升社会责任工作



为应对国际市场竞争的新形势、新变化,世界各国许多企业正在把社会责任纳入发展战略。国务院国资委为中央企业制定的五大战略中就有和谐发展战略,要求中央企业要立足战略高度认识、部署和推进社会责任实践,为实现“做强做优、世界一流”目标提供支撑。中铝公司的社会责任理念已全面融入公司发展战略、生产经营和企业文化之中,在发展过程中更加注重服务服从于国家与人民的利益,更加注重回报回馈社会建设与发展,更加注重实现经济效益和社会效益和谐增长。

当前,国际竞争形式从产品竞争衍生到技术竞争,最后衍生到人才竞争。但社会责任国际标准ISO26000发布后,人权、劳工实践、环保等因素也成为国际竞争的筹码。社会责任

国际标准ISO26000把社会责任的内容界定为七大核心议题,分别是组织治理、人权、劳工实践、公平运营、消费者、环境、社区参与和发展。中铝公司对这七项核心议题以及分条款进行了仔细分析,发现ISO26000的要求与公司已有的管理规定有着很高的吻合度,ISO26000的要求基本体现了企业管理的要求。

2、按社会责任内涵来构建企业文化一个对社会负责任的企业,应当是一个能处理好企业与员工、企业与消费者、企业与社会、企业与国家关系的企业。对企业来说,推行社会责任标准有利于树立品牌形象,避免贸易制裁,保护股东权益,满足消费者需要,提高生产效率,增强企业守法意识。同时,建立企业社会责任体系,有利于整个工业体系乃至一个国家实现可持续发展,也是落实科学发展观。

在深入理解社会责任的内涵基础上,中铝公司企业文化始终围绕最具成长性的世界一流矿业公司的目标去打造。基于公司对社会责任的认知,在原有企业宗旨基础上,更加丰富优化,从而提出了“报效国家、服务世界、回报股东、成就员工、惠泽客户、造福社会、珍爱环境”的理念,最后浓缩成“点石成金、造福人类”八个字。

企业文化是企业的价值观与精神标志。当前,打造有色金属工业强国已成为行业的共识,加强和创新企业文化建设工作,提升中国企业的品牌影响力和文化感召力,就成为一个值得关注的重要话题。党的十七届六中全会也提出推动社会主义文化大发展、大繁荣,其实质是要建设有中国特色的社会主义价值观,其中也包括国有大中型企业价值观与精神内涵的建设。可见,企业文化建设不仅是当前企业发展的重要任务,也是整个社会主义价值观念建设的有机组成。

一、企业文化的建设、创新一定要紧紧围绕增强企业核心竞争力这个核心展开。

核心竞争力是企业获得长期竞争优势的独特能力。当前,有色产业调整加速,国内外竞争日趋激烈,核心竞争力对企业生存发展的意义更加突出。核心竞争力主要显现在生产经营和专业能力等方面,基本依托则是企业领导者、企业员工的素质与能力。因此,如何发挥企业文化的影响辐射功能,提高管理层和员工的个人素养?如何发挥文化的引领带动作用?将管理者与员工个人的能力汇成合力?最终锻造出独有的核心竞争力,确保企业沿着正确方向快速前进?这既是我们应对目前结构调整、实现由大到强转变的客观要求,也是我们当前开展企业文化建设工作的基本思路。

五矿有色是中国五矿集团公司核心业务单位之一,在长期的发展中,它面对挑战,紧抓机遇,因应市场,科学布局,成功运作了收购北秘鲁铜业公司项目、收购澳大利亚第三大矿业公司--OZ公司、以及收购核心资产位于非洲的Anvil公司等一系列具有战略意义的大项目。2011年营业收入超过1200亿元,利润超过80亿元。这种成功的运作经营,就是五矿有色的核心竞争力,而这种核心竞争力的养成,正源自于五矿有色“专业、信誉、创新、合作”的企业价值观与精



二、企业文化的建设创新一定要紧紧围绕“人”这个主体性因素展开。

企业在业务上做大做强并不容易,在文化上做大做强更不容易,而要成为影响社会的价值观代表,获得企业员工与社会的普遍认同,更是难上加难。但无论什么样的文化,好的企业文化一定是以人为本的,是具有人文关怀、符合普适道德标准的。因此,企业文化建设工作也要紧紧围绕“人”这个主体因素展开。

在实践中,五矿有色秉持以人为本的思想,着力培育弘扬“忠诚、高效、简单、和谐”的内部氛围,营造一种健康的、向上的,更加合理化、人性化的工作气氛。我们还进一步提出“快乐工作、健康生活”的理念,并以此作为统领各类文化活动的核心主题。通过一次次活动,我们也在持续传达并强化着这样的信息:要让员工在快乐、愉悦、健康的氛围中工作、成长和进步,让他们的情感和能力迸发出来,让他们的责任感和使命感自觉树立起来,鼓励他们最大限度地发掘潜能,最大限度的实现自我。

(上接第一版《打造优秀安全文化 确保企业长治久安》)制度使其不能,奖励使其不怠,严惩使其不敢”,这样的安全文化氛围。

三、建设符合有色行业特点的安全文化
第一,要通过文化建设,确保企业生产安全。随着有色金属生产规模不断扩大,新建项目陆续投产,工艺技术不断创新,给行业的安全工作提出更高要求。要从小事做起,全程覆盖,不留死角,使广大职工对安全理念入脑入心,真正内化到心灵深处,升华为自觉行动。

第二,要通过企业文化编织运营安全防护网。这几年,一些有色企业扩张很快,运营风险增加。要牢牢把握投资方向,切实把握好发展节奏,不仅要靠制度,也要靠文化。因为企业文化会告诉我们,该做什么、能做什么,对那些不利于企业长远发展的不该做、不能做的行为,能够发挥一种“软约束”的作用,增强企业“免疫”功能。

(上接第一版《履践先行 勇者无疆》)本在深化改革上,开创云南省工业管理厅局改制为经济实体的先河,同时第一家引入民营资本完成集团层面股份制改革等多个“第一”,成就了今天的冶金。在资本运作上,实施低成本扩张,先后收购上海美铝、昆明有色院、昆明重工以及境内外一批资源项目,在结构调整、资源保障方面实现新突破。在科技创新上,拥有国家级技术中心等一批科研平台,投资3亿元建设试验研究基地,在美国设立科技公司,形成更加先进和开放的现代化科研体系。在管理创新上,总部实施大部制改革;推进信息化与管控融合,投资2亿元的集团数字化生产集成管理系统已启动建设;“阳光采购平台”试点取得较好效果,正在推广应用。

第四,以人为本,建设和谐冶金。我们通过岗位实践和学习培训,不断提高职工素质。职工队伍呈现出学历层次提高、专业技术职务提高、技术等级提高和平均年龄降低的良好势头,目前集团拥有“国奖、国贴”专家15人,“省奖、省贴”专家82人,各类专业技术人员8000多人。通过发展解决就业、收入、住房等问题,与职工共建共享改革发展成果。在改革改制过程中,不搞减员增效、不把包袱推给社会,而是以发展解决实际困难。

第三部分 未来定位:打造云南冶金卓越文化
我们将着力打造云南冶金卓越文化,力争成为全国企业文化建设

第三,要通过企业文化保障企业资产安全。近年来,我国有色金属资源保障能力不足的问题日趋严峻,不少企业推进海外发展战略,“走出去”寻求资源。然而,随着经济全球化步伐加快,所有制结构趋向多元,国际市场难以准确预见,风险无处不在。实践证明,在“走出去”的过程中,只有通过不断强化优秀的企业形象,在海外的发展才能站得住、走得远,这些成功的例子,值得我们好好总结和借鉴。

第四,要通过文化建设增强社会对有色行业的认同感,为安全发展营造良好环境。一个企业、一个单位,乃至一个国家,发展得怎么样,说到底取决于人心向背。要加大宣传力度,发挥企业文化的引导、形象、品牌效应,及时把安全的理念,科学、理性地传播给公众,增强社会对有色行业的认同感,为安全发展营造良好环境。为此,我们要通过企业文化建设,培养人们对有色金属行业的认同感。

示范基地,切实发挥好企业文化滋养人、涵育人、熏染人的作用。

第一,基于行业文化,增强文化感召力。作为行业骨干企业,我们将结合行业特点、发展趋势不断扬弃,突出文化管理功能和文化品牌战略,构建既突出整体又包容个性,内涵丰富、各具特色、底蕴深厚、充满活力的企业文化体系。同时,以培育集团企业核心价值体系为目标,把行业文化贯穿企业文化建设全过程,提高文化自觉,增强文化自信,激励全体职工忠诚企业、践行使命,为有色行业发展做出积极贡献。

第二,结合地域文化,增强文化竞争力。面对西部大开发和桥头堡建设,云南省委、省政府提出科学发展、和谐发展、跨越发展战略。我们肩负着重要使命,将以全球视野,把云南精神融入集团改革发展,建设与集团战略相适应、符合先进文化发展方向、体现时代特色的企业文化。以云南精神为鼓舞,抓住千载难逢的机遇,争取更加有利的发展环境,积极打造千亿企业和行业领军企业,助推云南多个千亿级产业形成,为建设开放富裕文明幸福云南提供坚强支撑。

第三,根植自身文化,增强文化发展力。我们将立足于历史与未来,借云南打造民族文化强省之机,盘活文化资源,打造工业文化产品。组织开展“文化专家冶金行”活动,通过考察采风,挖掘文化资源、总结特色文化,创作一批融思想性、艺术性为一体的文化精品力作。

建设百年金川的制胜之道

金川集团股份有限公司

一、基本情况

金川集团是以矿业和金属为核心的垂直一体化、相关多元化的大型矿业集团,是国内最大的镍钴铂族金属生产企业,主要生产镍、铜、钴、铂族贵金属、有色金属压延加工产品、化工产品、有色金属化学品等,被誉为中国的“镍都”。

二、创新安全文化管控模式,引领公司安全发展

2009年,金川集团董事长、总经理发表署名文章《以特色安全文化托起金川的平安》,提出了“用先进的安全文化引领公司安全发展”的全新思路和对策。构建了以金川“五阶段”四层安全文化创建模块为主线,以生产组织、设备设施、工艺系统、项目建设和人力资源配置等金川“五阶段”五大专业化安全管控模块为支撑,以人机环科学匹配化建设、安全生产标准化建设、零伤害理论模型和关键要害岗位安全管控等金川“五阶段”安全文化延伸工程为配套的金川“五阶段”安全文化管控集成模式--金川模式,引领公司安全发展,科学发展。

金川“五阶段”安全文化管控集成模式--金川模式,是承载金川安全文化、实现零伤害和长周期安全生产的一套比较科学、卓越的梯进式安全文化管控模式,充分体现了安全文化管控的科学化与系统化、精细化与集约化、体系化与机制化、流程化与模式化的管控思想。

三、金川“五阶段”四层安全文化建设

金川集团结合安全管理基本原理(系统原理、人本原理、预防原理、强制原理)和事故致因理论,按照事后管控、缺陷管控、系统管控、风险管控和文化管控等安全管控五个阶段梯进升级的基本规律,从事故管控、认知管

控、效应管控和品质管控四个层面研究提出了“五阶段三角形”事故控制原理、“五阶段阻尼减幅式”安全管控原理、“五阶段叠加共振”文化效应原理和“五阶段衰梯进式”安全品质持续升级原理。这四大理原经过“理论-实践-总结-升华-再实践”过程,成为支撑金川“五阶段”安全文化管控集成模式建设的重要理论依据。

“金川模式”中,安全理念文化是核心,只有内化于心,才能固化于制、外化于行。金川集团通过安全宣誓、安全承诺、理念诵读、塑造教育等有效手段,使金川“十二大”安全理念让每一个员工的安全价值观得到彻底净化和升华,金川的安全核心价值观、安全愿景、安全使命、安全目标和安全承诺真正“内化于心”,成为引领员工自律和行为养成的思想精髓。安全文化墙、安全文化长廊、岗位安全文化园地、安全文化手册、安全文化辩论赛、厂矿长安全文化论坛以及安全文艺汇演等成为广泛宣传金川安全文化的重要载体,推动了金川安全理念文化的落地生根。

四、金川“五阶段”五大专业和四大延伸工程安全管控匹配化建设

金川集团将安全文化建设和安全生产管理在深度融合上探索创新,拓展多层次安全文化管控的内涵与外延,从专业安全管控提出生产组织、设备运行、工艺技术、项目建设和本质型安全人塑造等五大专业化安全管控,提升安全文化的系统管控水平;从精细安全管控的角度提出安全生产标准化、“人、机、环”科学匹配化、零伤害和关键要害岗位安全管控等四大延伸工程安全管控,提升安全文化的风险管控水平;用“五阶段”安全文化管控原理和匹配化的管控思想指导两者构建。

提高文化感召力 构建和谐大家庭

云南驰宏锌锗股份有限公司党委书记 武佩雄

“驰宏”的命名源于“驰骋天下、宏图高远”的企业精神。驰宏公司前身云南会泽铅锌矿,最早成立于1951年。六十年一脉相承,十年创新发展。

一、坚持以人为本,关爱家人健康

在矿山安全生产方面,驰宏公司经过6年的试验研究,创新开发并工业化应用膏体充填技术,通过将生产过程中产生的废石、选矿厂堆存的尾矿及新产生的尾矿和冶炼产生的水淬渣制成膏体,充填至采空区,快速硬化形成高强度的支撑体,既解决了采空区地表塌陷和采场安全问题,又使采矿过程中的废石得到资源化利用,解决了矿山千米深埋度以下的采矿技术难题。在冶炼职业健康方面,采用富氧顶吹炼铅和锌浸法深度净化——大板板长周期电解——机械自动制锌技术,提高了工艺技术装备水平,充填至采空区,快速硬化形成高强度的支撑体,既解决了采空区地表塌陷和采场安全问题,又使采矿过程中的废石得到资源化利用,解决了矿山千米深埋度以下的采矿技术难题。在冶炼职业健康方面,采用富氧顶吹炼铅和锌浸法深度净化——大板板长周期电解——机械自动制锌技术,提高了工艺技术装备水平,充填至采空区,快速硬化形成高强度的支撑体,既解决了采空区地表塌陷和采场安全问题,又使采矿过程中的废石得到资源化利用,解决了矿山千米深埋度以下的采矿技术难题。在冶炼职业健康方面,采用富氧顶吹炼铅和锌浸法深度净化——大板板长周期电解——机械自动制锌技术,提高了工艺技术装备水平,充填至采空区,快速硬化形成高强度的支撑体,既解决了采空区地表塌陷和采场安全问题,又使采矿过程中的废石得到资源化利用,解决了矿山千米深埋度以下的采矿技术难题。

二、突出家庭文化,实施管控转型

针对下属的27家分子公司在管理、文化、效益等方面各有差异,结合铅锌企业文化特色和企业文化继承的驰宏大家庭文化,以经济为基础,以资产关系为组

带,建立紧密集团化管控模式,同时进一步丰富企业文化的内涵和外延,建立“一主多元、各具特色”的开放型文化体系,充分发挥企业文化的导向、约束、凝聚、激励和辐射功能。

三、统一品牌识别,发挥品牌效益

驰宏公司专注于铅锌锗等有色金属产品冶炼60余年,先后通过ISO9002质量标准体系认证,取得了质量、环境、职业健康安全“三标一体”化体系认证,通过“国家AAAA级标准化良好企业”验收。自2010年起,驰宏公司将主产品变更为“驰宏锌锗”牌,并完成了铅锭、锌锭、白银等产品在伦交所、上交所的变更注册,进一步提高了企业竞争力。2011年,驰宏公司在北京设立驰宏国际商贸有限公司,围绕“国际国内定价话语权”的愿景,致力于营造大市场、大营销和大物流网络,打造完善的物流、原料、产品和高效智能的信息等渠道,培育敢于担当、绩效致胜的营销团队,建立稳定运营的营销模式,形成国际化资金运作能力。

四、达则兼济天下,履行企业责任

自2004年上市以来,驰宏公司始终秉承把强化股东责任、社会责任和环境



责任作为公司可持续发展的行为准则,始终坚持“诚信第一”的经营理念,在经济效益持续稳健快速增长的同时,通过制定合理方案,采取以现金分红、送红股、转增股本等方式,让广大投资者充分的分享企业成长所带来的收益。在2006年度派发了A股历史上最大的“超级红包”——10送10派30元现金,2007年度再度推出10股送5股转增5股派20元高送转高派息方案。公司股票在2007创下了沪、深股市有史以来的每股收益率、股票价格、分红送股均最高的成绩;驰宏公司被誉为“2006年中国第一绩优股”,荣获“2006年中国上市公司最佳市值管理奖”第五位及“十二五期间最具投资价值上市公司”。