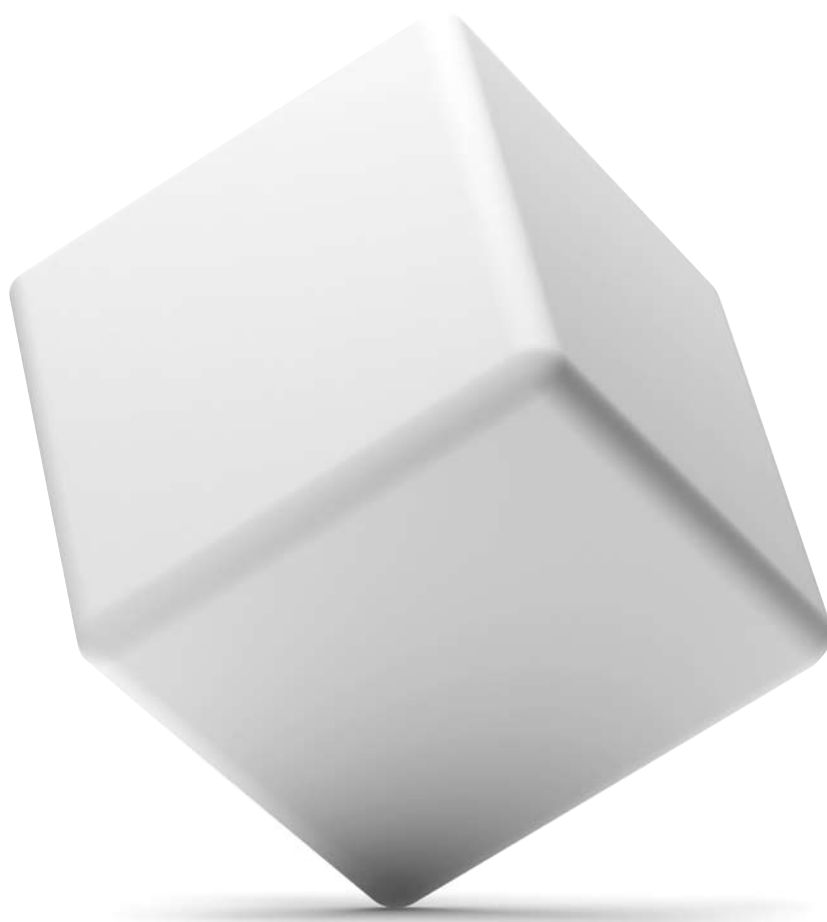


BUILDING YOUR TOMORROW TODAY

Doosan Infracore

2011 斗山工程机械可持续经营报告书



BUILDING YOUR TOMORROW TODAY

通过工程机械，机床，发动机材料等支援基础设施的产业，提高人类生活质量和城市的未来价值。

斗山工程机械的可持续经营从交流沟通开始。

斗山工程机械在各种利益相关者进行交流的基础上，实现与环境的和谐一致，从而打开了和谐共存的美好蓝图。为此，我们把握机遇，防范风险，提高企业价值，为谋求可持续的发展而建立战略体系，由此所取得的成果以及未来的促进计划都将公开透明化。

ABOUT THIS REPORT

报告书概要

本报告书是斗山工程机械发行的第二刊可持续经营报告书，报告书覆盖时间段是2011年1月1日至12月31日，此期间之外的一部分信息也被收录在内。报告范围以国内工厂(首尔/仁川/昌原/群山/水枝/鞍山)为主，另外还包括海外工厂的一部分活动和成果。斗山工程机械每年都通过发行报告书来使经营活动得以公开透明化，同时实现与相关利益相关者的沟通交流。

编写原则和指针

报告书以GRI(Global Reporting Initiative)的G3.1指标为标准制作完成。另外参照，活用国际标准AA1000SES来导出了一部分重要问题，并讨论了关于社会责任的国际标准ISO26000的内容，最终与GRI Index结合完成了报告书的制作。为提高报告内容的可信度和质量，该报告书还在独立性检验机构PwC(普华永道国际会计公司)接受了验证。验证结果的具体内容被收录在报告书第80页中的第三方验证报告书。

2011年报告书特点

报告书Frame变化 为更加系统地展示斗山工程机械的可持续经营，在各个领域别分别以Approach(推动方向)，Performance(活动及成果)，Plan(未来计划)三方面区分进行了详细的

阐述。此外，还通过各领域的人员访谈提高信息的可信度并有效传达经营层促进可持续发展的决心。

China Section 特别构成 中国是斗山工程机械的重要战略地区。为了向各利益相关者介绍正在中国推进的可持续经营活动及成果，在本次报告书中，特别策划了China Special Section板块。今后为与全球化企业定位相匹配，报告书的内容范围还计划扩大至全世界的工厂。

附加信息及联系方式

有关该报告书的附加信息请参考网站(www.doosaninfracore.com)，若想了解更多详细事项，请通过以下方式与我们联系。

斗山工程机械企划调整室可持续经营部
首尔特别市钟路奖忠坛路275, 25F 斗塔
邮编 100-730
Tel 82 2 3398 2151 E-mail sustainability@doosan.com



斗山工程机械已于 2011年入选 DJSI Asia Pacific。

2011年可持续经营焦点问题

确保销售迅速增长及财务稳定性 2011年斗山工程机械的销售额(合并基准)较去年增长13%，总额达8兆4631亿韩元。工程机械市场借助北美市场的迅速复苏和新兴市场的持续性成长，以及上半年欧洲市场的复苏，销售业绩较去年相比呈9%的增长势头，机床部门的销售业绩创历史新高。11月，针对22亿美元的山猫收购融资，大规模筹集资金已全部到位，进一步夯实了斗山工程机械的经营基础。

加强与合作公司的共同发展 斗山工程机械将其先进的经营方法和技术力量，全球化的实力分享给合作公司，不仅强化了合作公司的技术及品质竞争力，还实现了对合作伙伴企业财务上的支持及沟通上的强化，从而实现了构筑共同发展的良性循环伙伴关系。此外，斗山工程机械还通过支援以机械制造业共同发展振兴财团为中心的中小机械企业及扩大海外市场的同伴前进，强化了中小机械企业的全球竞争力。

中国第二生产基地竣工 斗山工程机械从过去的2007年开始斥资729亿韩元打造的苏州第二生产基地已顺利完工。这个工厂是为了应对迅速增长的小型挖掘机的需求而建立的，它具备年生产9800台8吨以下小型挖掘机的生产能力。斗山工程机械计划与中国国内挖掘机市场累计销售台数位居第一的烟台工厂一起，通过TWO TOP系统来使中国市场和全球市场战略都得到加强发展。

韩-EU/美国 FTA 应对体系构筑 2011年6月1日，斗山集团先于其他公司，内部首次公开了FTA原产地管理系统。FTA 原产地管理系统是为了更有效地应对已生效的FTA外的韩-EU FTA，韩-美FTA而设计研发的。先已组建ITC(International Trade & Customs，国际通商)小组，从而使FTA优惠最大化，另外FTA相关的风险最小化的原产地管理系统也正在构建之中。

入选道琼斯可持续发展指数(DJSI) Asia Pacific 2011年9月8日，在通过国内外多家媒体同时向全球发布的DJSI评价结果中，斗山工程机械首次入选DJSI Asia Pacific 工程机械产业部门。这是继过去2010年首次入选DJSI Korea之后又一可喜可贺的事情，也意味着斗山工程机械得到亚洲地区600强企业中前20%的可持续经营企业的认可。DJSI作为瑞士SAM和美国道琼斯在1999年共同开发的指数，是对企业的经济，社会，环境价值做出综合性分析评价的全球评估指数。

被评选为最佳雇主 2011年11月10日，荣获GWP(Great Work Place)在韩国主办并颁发的‘2011年度韩国最佳雇主百家企业’制造部门大奖。在‘人才就是未来’的企业价值的引导下，斗山工程机械在为实现系统而丰富多彩的人才培养项目，全体员工共同参与的愉悦的组织文化实践，公司业务和个人生活平衡的各项福利政策方面都获得极高的。此外，群山工厂和昌原工厂还被评为2011年度劳资文化优秀企业。

中国法人连续4年荣获‘履行社会责任优秀企业’荣誉称号 在过去的一年，斗山工程机械中国法人对中国烟台市开发区经济社会发展所作出的贡献得到了烟台市政府的认可，在2011年1月31日烟台开发区政府大礼堂召开的中国‘烟台开发区经济业务会议’上，斗山获得了连续4年‘履行社会责任优秀企业’的特等奖。今后斗山工程机械中国有限公司也将继续生产最高品质的产品，从而为中国的基础建设做贡献。同时，通过开展长期的奉献社会活动以谋求和地区社会的共同发展。



2010年第三方验证意见书反映结果

斗山工程机械于2010年获得由Two Tomorrows(Asia) Limited颁发的可持续经营报告书第三方验证意见书。对于验证过程中所指出的尚有不足的部门进行了改革完善，所取得成效已写入2011年的报告书中。今后报告书将继续反映外界利益相关者的意见，并将可持续经营继续开展下去。

2010年验证意见	进行情况	反映程度及报告书反映内容
概括性	利益相关者参与过程的公式化	○ 建立利益相关者Engagement体系，进行走访及Survey
	正式运行依照最高决策机构标准收集利益相关者意见的体系	△ 每月举行一次CEO主持的董事经营会议，会上就可持续经营展开讨论
	EHS Committee举行利益相关者问询议	○ 从外部引进环境专家
	致力于新型产品开发，技术及经营革新并落实顾客，	△ NPD程序中VOC反应程序的加强正在推进当中
	合作公司参与的正式系统的建立	
重要性	任职成员多样性，产品责任及合作公司责任方面的追加讨论	△ 能够开发女性人力资源的可持续经营课题正在推进当中
	重要性评价的内在化	○ 通过利益相关者Engagement体系的确立，实现重要性评价的内在化
	重大问题的相对优先顺序标示	○ 针对不同重大问题的重要性评价结果公示
借用性	价值链全部实行生态营销	△ 亲环境产品开发，温室气体排放管理及应对系统正在构建当中
	支持合作公司EHS成果完善，购买决策制定时研究合作公司EHS，社会性问题	○ 加强合作公司EHS支持，购买评价时反映EHS，社会问题
	重要性评价结果和核心成果的指标挂钩	△ 包括重大问题在内的部门别的核心成果展示
	为解决国际性社会问题而谋求社会贡献	△ 社会贡献战略方向的确立及未来人才培养及支持代表社会贡献项目作为社会贡献项目开发

封面上的立方体是斗山视觉识别系统确定的斗山徽标
三个正方形象征着支撑企业未来成功的基石，
表现了斗山的进取精神和致力于创新以及提升
全人类生活品质的坚实承诺
这象征着为斗山工程机械持续性的成长奠定今日的成果，
象征着斗山工程机械为了提高人类的生活品质及未来的价值
创造世界基础设施的一切活动。



CONTENTS

About This Report	60 与合作公司共同成长
2011 可持续经营亮点	63 社会贡献
2010 第三方验证意见反映结果	
02 CEO Message	
06 公司概况及可持续经营体系	66 Doosan Infracore China
06 Company Profile	67 斗山工程机械中国有限公司介绍
08 Business Areas	68 Management in a Responsible Manner
12 Globalization	70 Respect for People & Environment
16 Corporate Governance & Risk Management	73 Corporate Responsibility to our Stakeholders
18 Sustainability Management	
- 可持续经营 Assessment	76 Appendix
- 利益相关者 Engagement	77 可持续经营成果
- 经济价值的创造和分配	80 第三方验证意见书
24 Management in a Responsible Manner	82 GRI G3.1/ISO 26000 Index
26 高级管理人员采访	86 协会和团体的加入状况
27 Key Issues & Performance	86 对报告编写及发表给予帮助的相关人员的致谢
28 客户价值的提高	
- 世界顶级水准产品的开发	
- 持续性革新	
- 客户满意	
34 伦理道德经营的实现	
- 伦理道德经营	
- 公平交易的遵守	
36 Respect for People & Environment	
38 高级管理人员采访	
39 Key Issues & Performance	
40 员工价值的提升	
- 人才经营: 人才即是未来	
- 人才培养	
- 欣欣向荣的组织文化	
- 和谐共生的劳资关系	
48 环境, 安全, 健康	
- EHS经营	
- 气候变化的应对	
- 污染物质的管理	
- 安全与健康	
56 Corporate Responsibility to our Stakeholders	
58 高级管理人员采访	
59 Key Issues & Performance	

Management in a Responsible Manner

24

Respect for People & Environment

36

Corporate Responsibility to our Stakeholders

56

CEO MESSAGE

斗山工程机械通过技术和质量的革新来创造客户价值，尽职地履行着作为一家以人为本的企业和全球化社会的成员应尽的责任和义务。为此，可持续经营体系在韩国国内运营应该更朝着健康方向发展，并不断向海外的工厂进行推广，从整个公司的层面来看，我们一直在为成为一家向内推行可持续经营的可持续发展并受尊敬的企业而不断努力。日后，我们还会将世界变得更加丰富多彩和富有价值作为使命感和荣誉感，通过对基础设施事业的支援而持续努力。

衷心感谢一直以来对斗山工程机械给予的支持和厚爱。

斗山工程机械通过对基础设施事业的支持，秉持着要为世界带去更多丰富与高价值产品的使命感和荣誉感，所有人员都在为了实现‘Global Top 3 Machinery’的宏图而努力奋斗。2011年，面对欧洲财政危机，美国经济恢复迟缓以及中国经济增长放缓等严峻的全球市场环境的考验，斗山工程机械全体人员依然同心协力，携手共进，创造了史上最佳实绩，刷新了工程机械行业持续两年达到最高实绩的记录。

另外从可持续经营的层面来看，我们发行了第一份可持续经营报告书，凭借丰富多样的可持续经营活动以及成果获得了外界的认可，并被编入了DJSI Asia-Pacific指数。日后我们计划会更加促进可持续经营体系在韩国国内运营上的实际运用，并分阶段向海外工厂推广，从而实现可持续经营在全公司层面的巩固。

比起任何一个时期，2012年都更是机会与危机共存的一年斗山工程机械作为一家拥有快速应对危机能力，比任何其他一家企业都能够快速行动的企业，会加快对全球市场的攻城略地，并将危机转化为全新的机会。另外我们也希望借用这些符合经济成果的社会，环境成果努力成长为一家可持续发展企业，受人尊重的企业。为此斗山工程机械将以下事项作为重点发展内容，以期不辜负诸位利益相关者的期望。

第一，通过技术和质量革新，创造客户价值。

2012年斗山工程机械最重要的关键词是‘技术’，在激烈的全球竞争中，只有确保了技术力量，才算是确保了能够为未来买单的最为明确的资产。斗山工程机械整合了各个业务部门的研究开发组织，创建了技术总部，并为确保质量竞争优势，创建了质量总部，借此不仅可以期待由研发组织的整合所带来的协同效益，同时还可以期待由全球水准的体系化的品质系统所带来的全社的品质战略的实施。日后包括各个业务部门和合作公司在内，都会构建起统一的质量经营体系，让产品质量更上一层楼，同时我们还会准确地了解客户的心声，竭尽全力地去强化策划和开发符合质量，成本，性能等商品目标的商品的力量，努力实现客户的满意以及客户价值的提高。

第二，创造以人为本的企业文化。

斗山集团从很早就确立了‘人才即是未来’的企业理念，开展了重视人才的经营方式，通过2G战略之下的人才成长，追求事业的发展。特别是，为了通过上下·水平间的流畅沟通扩大员工的正能量，公司宣布将2011年定为‘组织文化革新元年’，并努力将公司打造为充满活力的工作场所。为了使员工理解各自工作的意义，并通过更有效率的工作使员工维持工作和生活的均衡，2012年公司努力实现工作方式的先进化和高效化。此外，公司还将在现有的健康的组织文化基础上，构筑以劳资之间相互信任为基础的共赢合作的新劳资文化。



第三，作为社会成员，成长为竭尽责任和义务的企业。

一方面我们在应对全球环境问题，坚持不懈地推进混合动力挖掘机和绿色发动机等环保产品的开发，另一方面我们也通过对合作公司的资金和技术支持，强化自身产品的全球竞争力，实现共同成长的良性循环合作关系。另外为了地方社区和子孙后代，我们也在坚持不懈地推进社会贡献活动的进行，为创造宜居社会贡献力量。特别是在今年，我们开展了帮助低收入青少年寻找自我个性，寻求自身前途的‘梦想学校’事业，员工们参与了这个项目，走在了坚守并壮大地方社区青少年梦想的最前头。

‘斗山方式’的施行不仅成为了沿袭斗山过去100多年的原动力，也会是延续未来的核心价值，这一方式的施行正是可持续经营的实行。本报告书为第二期，希望它能让可持续经营理念深入员工的内心，成为一个在全球工作地点推广的良好的交通工具。另外通过本报告书，我们也希望能够和利益相关者们实现更顺畅的沟通。我们会怀揣‘Global Top 3 Machinery’的宏伟伟略，为了打造让全世界引以为豪的斗山工程机械而努力，希望诸位利益相关者能够对这样努力的斗山工程机械予以关心和支持。谢谢。

总管CEO
金用盛

CEO MESSAGE

为了实现业务在全世界的拓展，为可持续成长奠定基石，我们会分阶段在全球工作地点推广可持续经营体系。为了以此为踏板，实现2020年进入世界工程机械领域前三的战略目标，从而成为名符其实的全球化企业。

在2020年进入世界工程机械领域前三这一战略性目标的指导下，通过整合斗山工程机械事业部门（重型机械事业）和Bobcat(Compact事业)组织，我们于2010年新创了全球CE组织，将全世界的工作地点重新划分为四大区域（AP/E, China, NA/Oceania, EMEA），构建起了按照不同职能可实现组织间合作的矩阵体系。在此基础之上，将主要精力放在2011年三大核心综合计划，即地区移交，IT整合，综合管理体系的构建上。为了确保未来的发展动力，我们以南美，印度和俄罗斯为中心，推进针对新兴市场的更具有攻击的进驻方式，在此发展脉络之下，为了应对巨大的南美市场，我们于2011年开始了全新生产工厂的建设，并拓展了对中国市场的进驻。

与此同时，为了实现业务在全世界的拓展，为可持续成长奠定基石，我们计划分阶段将总公司推进的可持续经营体系分阶段在全球工作地点进行推广，2012年，预计我们会从中国这个重要的战略地区开始展开施行系统化的可持续经营。

DICE CEO
Tony Helsham



斗山工程机械自创建以来，取得了最佳的经济成果，作为社会成员，我们通过社会责任，环境保护等方面履行着企业义务。我们倾听所有的利益相关者的心声，打造良性循环结构的企业文化以实现共同发展，并努力发展为可持续成长且受尊敬的的企业。

2011年斗山工程机械创造了8兆4,631亿韩元的销量，营业利润7085亿韩元，实现了自创建以来的最佳实绩。在此成果的基础上，我们于11月完成了对Bobcat收购22亿美元的再融资，在确保了财务健全性的同时，也为一跃成为全球化企业奠定了基础。与此同时，为了履行环境和社会方面的责任，我们在产品生产过程中减少有害物质的产生，一直努力引进环保型的生产工序。同时为了实现和合作公司的共同成长，我们还准备了多样化的支持项目，从而构建起了良性循环的合作关系。

另外我们摆脱了以往消耗性的劳资关系框架，以劳资之间的相互信赖为基础，创造了和谐共生与相互协作这一全新的转折点，同时劳资还一同积极参与地方社区贡献活动，为构建新劳资文化奠定了基础。作为一家全球化的企业，我们不仅在韩国国内，还在全世界各地展开了丰富多样的社会贡献活动，为地方社区的发展做出了贡献。日后斗山工程机械不仅会创造经济成果，同时也会履行作为一个社会成员应尽的社会/环境方面的责任和义务，努力成为一家受尊重的企业。

经营管理统筹社长
李五揆



COMPANY PROFILE

自1937年创立以来，公司已经成长为韩国顶级的工程机械企业，作为斗山集团的一份子，我们于2005年全新起航，通过选择并集中精力于基础设施产业的投入，实现了加速化的发展。作为全球化成长战略的一环，我们完成了对Bobcat，Moxy等国际品牌的收购，竭力于创造协同效益，现在正在正努力成为一家具有国际水平竞争力的全球先进企业。

企业Profile

公司名称	斗山工程机械株式会社
成立年份	1937年
代表理事	金用盛
主要业务内容	工程机械行业重型设备，机床，发动机的生产和销售
总资产	11,703,674百万韩元(合并)/5,844,575百万韩元(母公司)
资本	2,285,201百万韩元(合并)/1,688,630百万韩元(母公司)
销量	8,463,086百万韩元(合并)/4,426,917百万韩元(母公司)
营业利润	708,454百万韩元(合并)/372,407百万韩元(母公司)
员工总数	14,376人(包括海外地区)/5,291人(韩国国内)
信用等级	A(公司债券)

2020 Vision



GLOBAL TOP 3 MACHINERY

到2020年为止，在工程机械和机床领域分别进入世界前三，成长为全球一流机械公司，这就是斗山工程机械的中长期目标。

斗山工程机械力图以最优秀的技术能力为基础，向世界提供将客户价值放大到极致的优质产品，成长为机械产业的全球化领袖。斗山工程机械所力图成就的全球Top 3机械公司指的是能够实现业内最高水准的销量和利润，诚实地履行企业的社会责任，并能持续性地为包括股东在内的利益相关者提供最高价值的企业。为了实现这一宏图，斗山工程机械正以斗山Way为基础，力图打造能够使得多国员工团结一致的强大企业文化，并为大力培养全球化的人才而努力。另一方面，为了提供将客户价值放大到极致的优秀产品，我们将大幅增强分析市场和客户需求的力量，与此同时继续推进革新技术的开发及确保根本性的品质竞争力和生产性革新。

业务成果

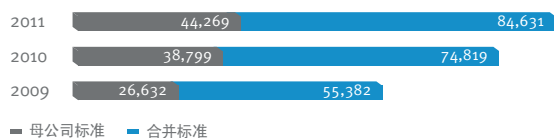
2011年，面对欧洲财政危机，美国经济恢复迟缓以及中国经济增长缓慢等严峻的经营环境考验，斗山工程机械依然以机床和Bobcat，北美和新兴市场为中心，以超过预期的业绩实现了史上最高的销量，另外因为我们于11月成功完成了持续强势销量成长的Bobcat的再融资，更进一步强化了财务的稳定性。借助所有职员齐心协力的努力，合并销售收入达到8兆4,631亿韩元，营业利润达到7,085亿韩元(总公司销售收入达到4兆4,269亿韩元，营业利润达到3,724亿韩元)，刷新了持续2年达到史上最高实绩的记录。

工程机械 伴随着发达国家市场的复苏好转，工程机械设备业务部门的2011年销售收入与前年对比实现了9%的增长，达到了6兆4,867亿韩元的记录。南美，独联体(CIS)，东南亚等主要新兴市场以及北美市场都展现出了极高的销量增长趋势，而作为主力市场的中国市场的萎缩却导致了销量的停滞不前，与去年同期相比销量减少了8%。2011年，通过持续性的提升生产效率，作为重型设备主力工厂的仁川工厂的生产力被提升到史上最高水平，同时我们成功地完成了TQM(全面质量管理Total Quality Management)活动，并正着力于将最佳实践(Best Practice)推广至中国工厂，开展质量改善活动。

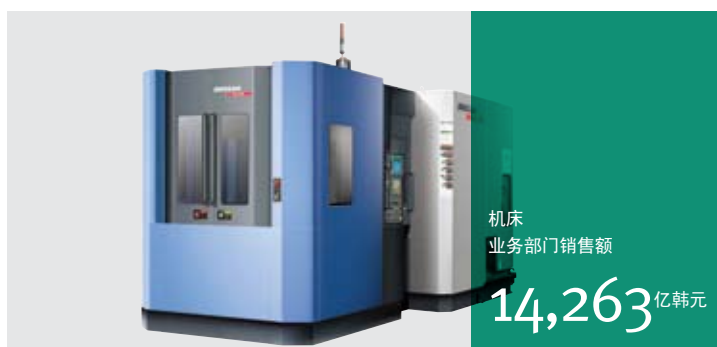
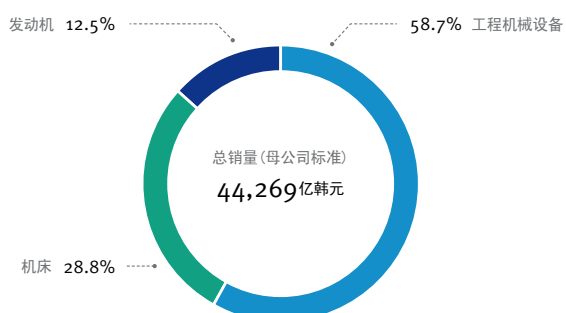
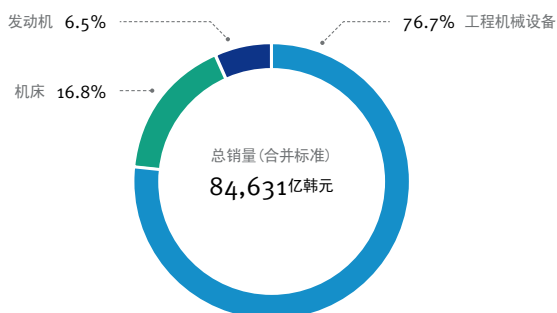
机床 机床事业部门以内需以及欧洲、北美市场为中心，与去年同期相比实现了销售40%的大幅增长，达到了1兆4263亿韩元。通过持续性地节约前期费用，缩减库存以及运营革新等强化经营体系的活动，积极开展了扩大销售网等强化销售力量和扩大客户支援范围的活动。与此同时，我们自行举办的机床展会中，包括最大规模的第8届DIMF2011展会在内，我们不仅参加了韩国国内的展会，同时还参加了中国、欧洲等全球展会，不断宣传了新产品，并获得了提升了品牌认知度的成果。

发动机 面对内需发电机市场的恶化，以及内需汽车企业大宇公共汽车和Tata商用车市场占有率的下降等不利的经营条件，我们依然通过对中国、欧洲、南北美地区市场的开发，实现了销售与前年对比11%的增长，达到5,501亿韩元。为实现中长期的蓝图，我们已经开始推进徐州工厂，通过斗山发动机业务的稳定化，小型发动机的开发，1,500充电发动机的开发，工程机械重型设备专用重型Tier4发动机的开发，在新业务的推进以及发动机的开发上加足马力，勇往直前。

不同年度销量现状 (单位:亿韩元)



不同业务部门销售现状



BUSINESS AREAS

工程机械设备 Construction Equipment

斗山工程机械建设机械事业，自1977年以大中型工程机械设备为中心开展经营业务以来，通过对固有模型的开发以及对产品，人才和全球化网络的保障，实现了持续性的成长。2007年通过对Bobcat的收购，以及2008年对Moxy的收购，将业务规模和模块从重型挖掘机和轮式装载机扩展至小型工程机械设备和铰接式自卸卡车，从而一跃成为名副其实的综合建设机械公司，稳居韩国市场占有率第一的宝座，并以全球建设机械行业Top 3为目标，将购买产品的客户的工作效率和费用节省效果的提高定为最高宗旨，通过提供世界一流的产品和服务，构建代理商，合作企业以及员工之间有机的网络，来全力实现强化客户支援的战略。



DOOSAN

自1985年挖掘机独立模型开发之后，DX挖掘机，DL轮式装载机和超小旋回挖掘机的开发等构建起了大中型建设机械领域的独立模型阵容，总部设在挪威摩尔德(Molde)Doosan Moxy AS拥有着开发铰接式自卸卡车(Articulated Dump Trucks)的源头性技术，该产品被用于大型矿山的开发和危险地区工程机械现场的必需设备。不仅拥有着种类丰富的空气压缩机，照明系统，发电机，同时还拥有坚固和值得信任的轻质爆破器和混凝土设备，复合式照明塔和发电机等，满足了客户不同的需求。



Bobcat

位于美国北达科他州(North Dakota)的山猫涉及建设，工业，造景和农业市场所需的小型设备，为全世界的顾客提供从设计到制造，流通，支援等的全方位的服务。



Geith作为挖掘机用大型建设重装备附着用技能性装备产品品牌，在过去的50余年，以其卓越的品质和服务以及高信赖度而受到广受顾客的喜爱。



TRAMAC

Tramac是将最尖端的技术嫁接到革新性的设计中，为将生产性扩大到极致及尽可能地减少客户的停机时间而设计的液压破碎机和平板压缩机的品牌。



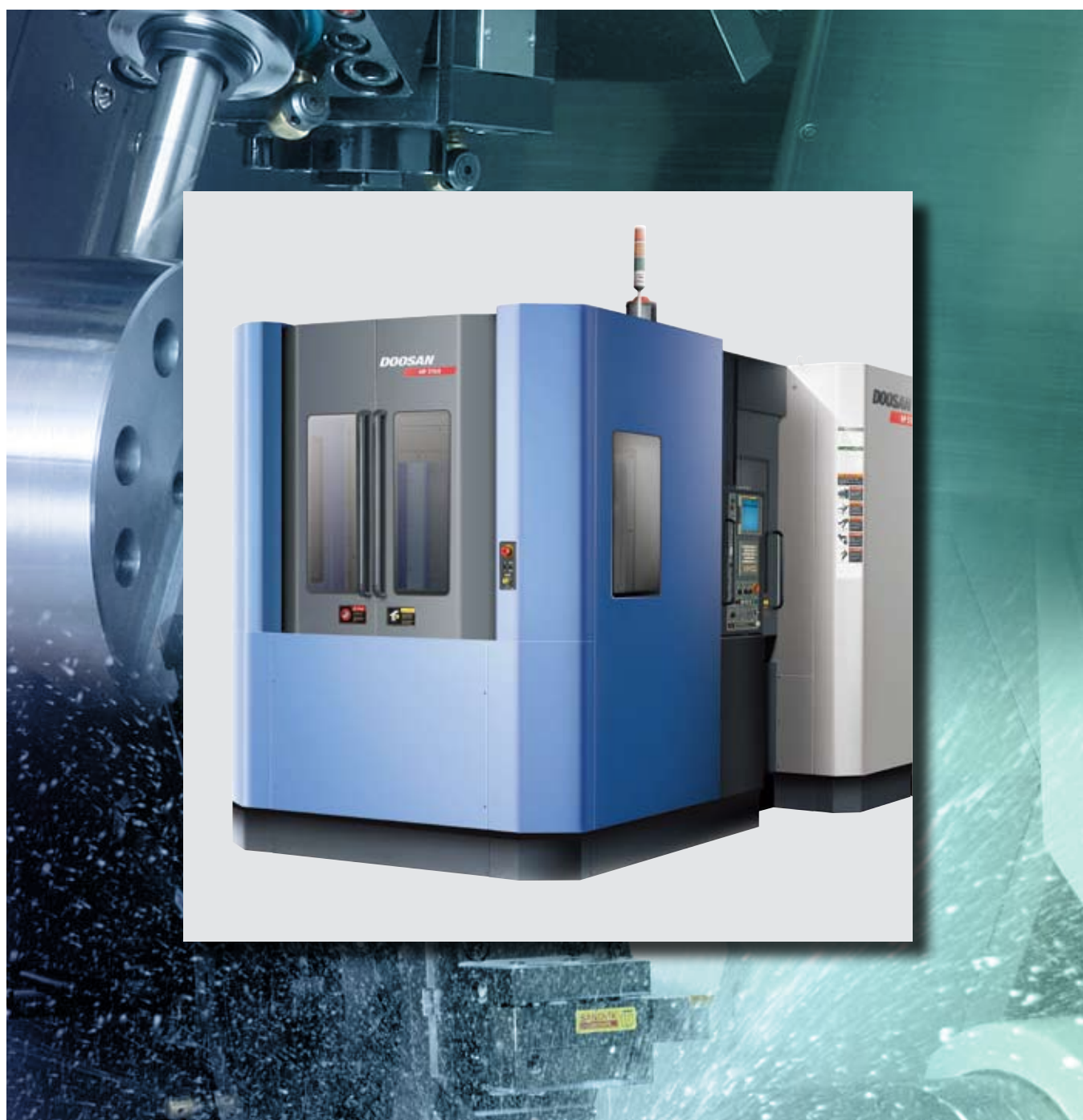
蒙特贝(Montabert)是在建设，土木，矿山，采石业广受认可的液压式建筑拆卸建设重装备附着用技能性装备品牌。

DOOSAN INFRACORE
GLOBAL BRAND

BUSINESS AREAS

机床 Machine Tools

1976年和昌原工厂的竣工一起开始的斗山工程机械机床事业部门以独特的技术力为基础，在韩国国内的事业现场创造了强大的进口替代效果，并一路成长为国家基础产业发展道路上的奠基石。2007年通过和斗山Mecatec机床事业本部门的整合，不仅实现了其在韩国国内外机床领域竞争力的强化，同样也为成长为全球领袖奠定了基础。机床事业部门在美国，欧洲，中国设有销售法人，在全世界范围内确保了120个代理商网点，2011年通过在中国追加代理商及对原有代理商的库存运营，服务/产品技术支持能力进行了突破性的改善，强化了销售能力。在欧洲，扩充当地法人在营业及服务方面的人力，并在东欧和北欧增设Technical Center来强化当地的技术支援系统。



发动机 Engine

斗山工程机械发动机事业部门从1958年的柴油发动机事业开始，一直以来提供着公共汽车和卡车用，工业用，发电机用，船舶用柴油机以及天然气发动机的生产和供应。最近为应对世界性的排放标准强化的趋势，持续在亲环境领域开发投资。在通过了世界排放标准最为苛刻的美国加利福尼亚的US10CNG认证的同时，又接连在2011年完成了应对建筑机械用Tier 4 interim的重型发动机的开发出世。通过2009年和中国最大的工程机械企业徐工集团合资成立的徐工斗山当地工厂完工及量产准备，美国DIA CNG 发动机工厂加工扩大等在Global Operation方面也在快马加鞭的前进。

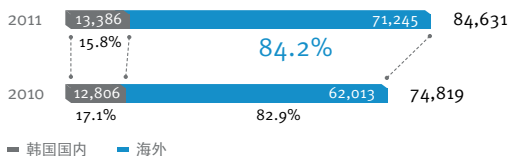


GLOBALIZATION

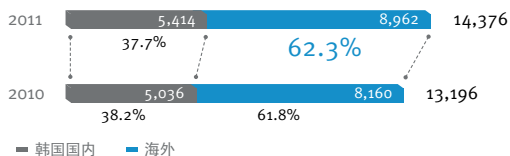
斗山工程机械未来的宏图是全球Top 3的机械企业，斗山正式进军海外市场自20世纪90年代便开始，之后便在世界各地构筑网络，引导着斗山全球化经营的步伐。对基础设施产业领域的选择和投注精力的战略，使得我们成功通过企业并购拥有了Bobcat, Moxy等世界级品牌，从而得以成长为海外市场销量超过整体销量比重80%的全球化企业，这些不仅建立在位于世界各地的生产工厂，销售法人，分公司，研究中心和配件中心的基础上，同样也建立在包含4,000多个代理商网络在内的广域商业网络的基础上。和在韩国·中国·巴西等地加造生产工厂相比，我们更看重通过确保稳定的生产能力和提高不同区域市场的综合管理能力来创造协同效益，从而努力成为全球的领先企业。

2011年通过对原有的工程机械设备和DII (Bobcat以及移动动力)组织结构的整合，工程机械设备业务部门被重新整合为由全世界4个地区的组织构成，重新规划了宣传和销售网，将协同效益放大到极致，另外还配备了延续韩国，中国，美国，比利时，捷克，法国，挪威和巴西等地的全球化生产体系。2011年10月我们在中国的第二个挖掘机生产基地苏州工厂竣工，苏州工厂是年产量达到9,800台规模的8吨以下小型挖掘机专业生产基地，和之前的大中型挖掘机市场累计销售台数排名第一的烟台工厂并驾齐驱，我们将追求专业化，并计划强化市场攻略。除此之外年产量达到1,200台规模的南美巴西工厂也会在即将到来的2012年下半年竣工，机床业务部门正通过全球市场分析，根据不同需求制定销售战略，强化市场营销战略。特别是在2011年我们曾加快在进军欧洲市场的步伐，将欧洲法人(DIG)的规模扩展2倍以上，扩充了销售和服务的人力，强化了客户服务，在东欧和北欧等地加设了技术支持中心(Technical Center)，强化了产品培训，加工演示，自动化解决方案的构建等当地技术支持系统，另外还以大规模的展位参加了欧洲机床展示会(EMO)，展示了航空和能源产业专用的尖端高附加值产品，用于加工医疗器械和精密仪器配件的小型复合加工机等欧洲市场特有的产品，积极地推动市场的扩展。发动机业务部门在亚洲，欧洲，美国，非洲等全世界地区确保了127个代理商网，特别是将精力集中在中国，欧洲以及南/北美地区的市场。2009年与中国徐工集团成立了合资公司，2011年9月完成了年产值能力高达1.5万台的装配工厂的建设，并预计将在今后增设到5万台的规模。

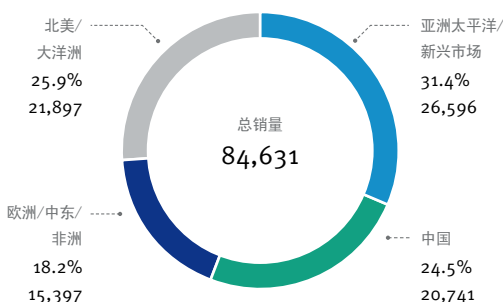
销售额比重 (单位:百万韩元)



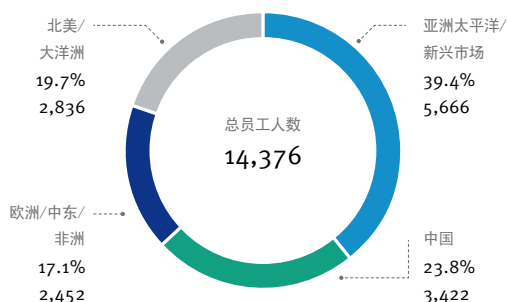
全球员工结构 (单位:人)



不同地区的销量结构 (单位:%，百万韩元)



全球员工结构 (单位:%，人)



Asia Pacific & Emerging Market



North America & Oceania



Europe the Middle East & Africa



China



Global Doosan Infracore



NORWAY
[Doosan Moxo AS]



IRELAND
[Geith International Ltd.]



FRANCE
[Bobcat France Pont Chateau]



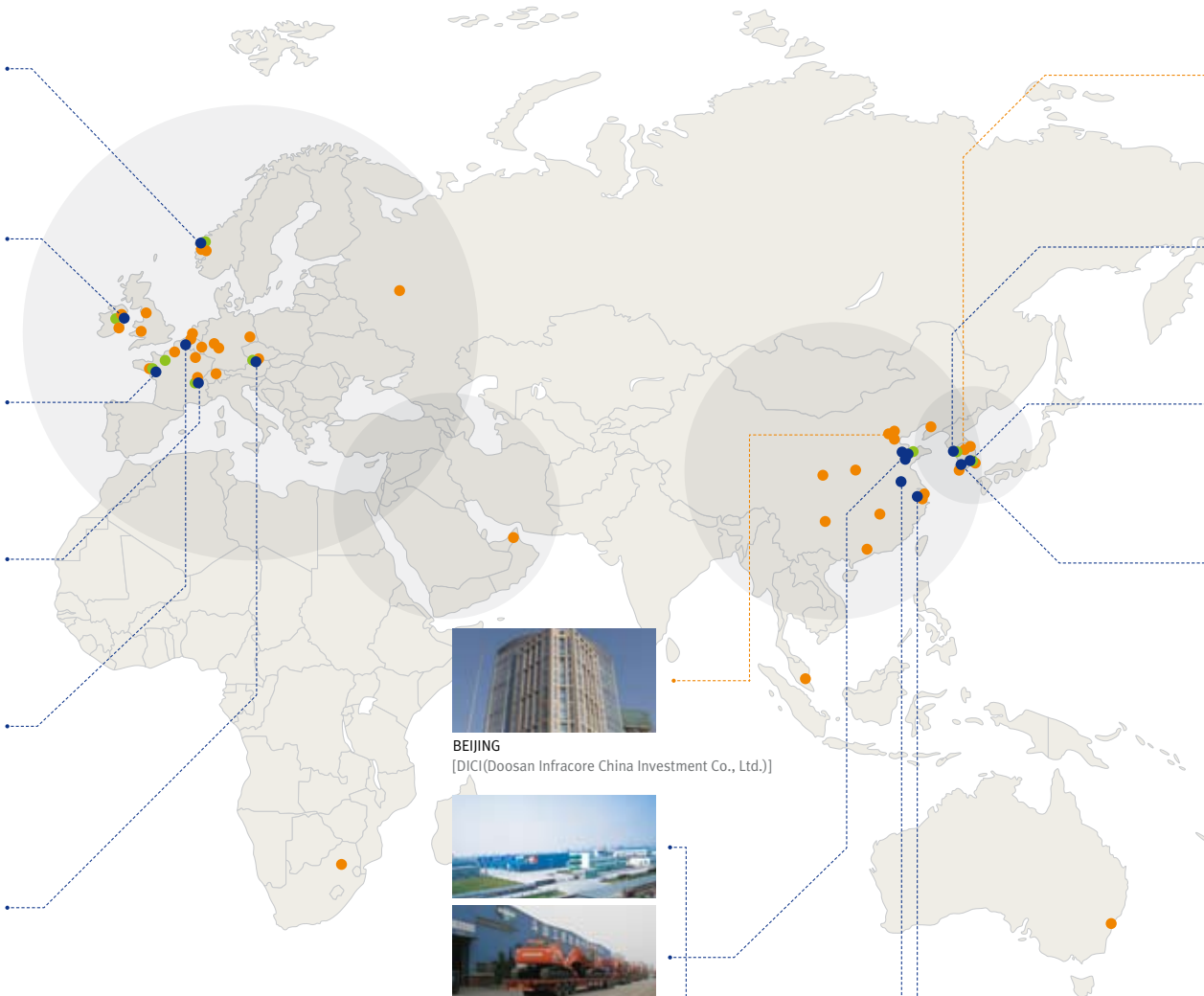
FRANCE
[Montabert Lyon]



BELGIUM
[Doosan Infracore Europe S.A.]
[EMEA Doosan Infracore
Construction Equipment HQ]



CZECH REPUBLIC
[Doosan Bobcat Engineering s.r.o]
[Doosan Infracore Portable Power]



BEIJING
[DICI(Doosan Infracore China Investment Co., Ltd.)]



YANTAI
[DIY(Doosan Infracore Machine Tools Yantai Co., Ltd.)]
[DICC(Doosan Infracore China Corporation Co., Ltd.)]
[DISD(Doosan Infracore Shangdong Co., Ltd.)]



SUZHOU
[DISC(Doosan Infracore Suzhou Co., Ltd.)]

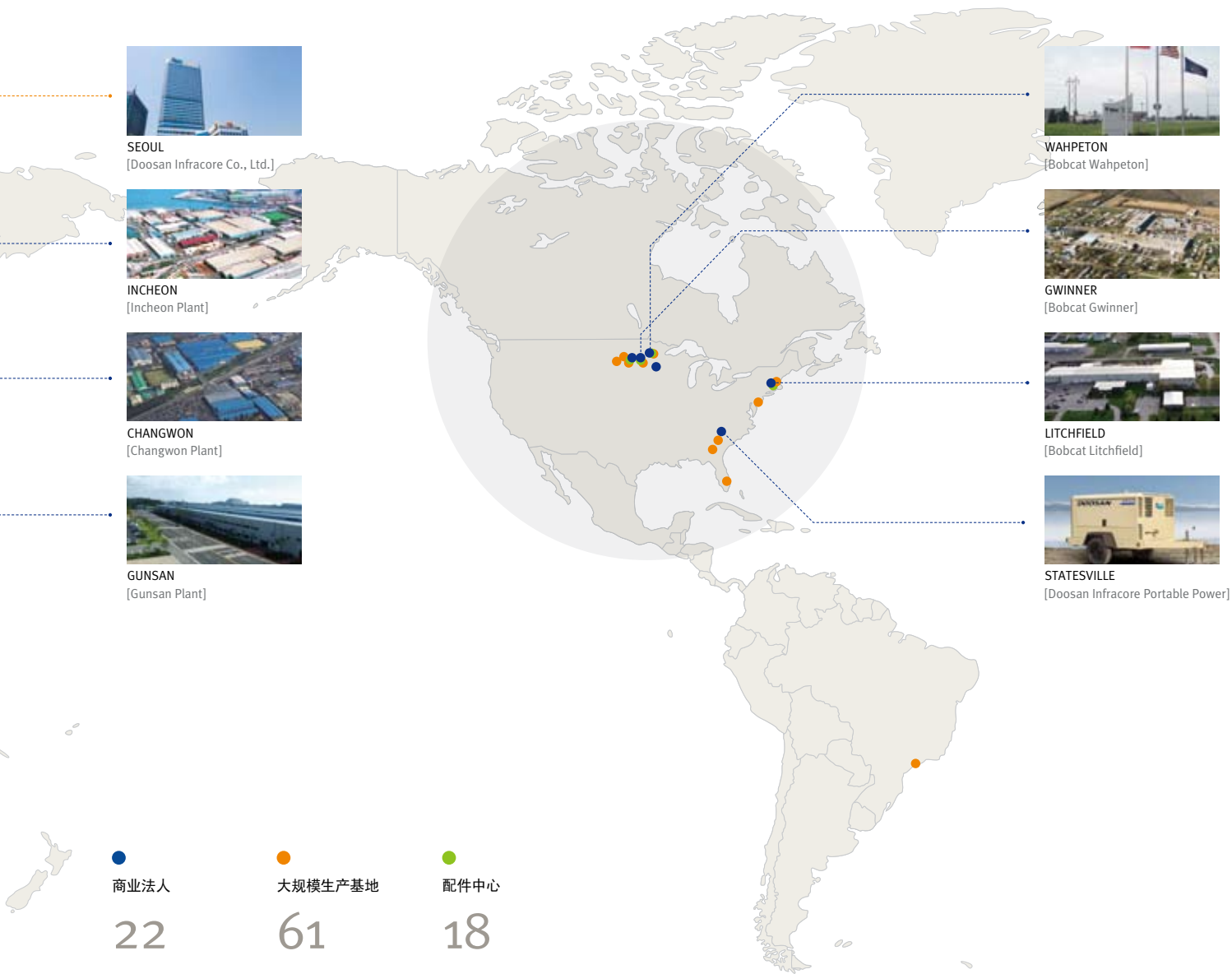
XUZHOU
[XDEC(Xuzhou Xugong Doosan Engine Co., Ltd.)]



Europe



China



韩国

Korea



北美

North America

CORPORATE GOVERNANCE & RISK MANAGEMENT

斗山工程机械践行着责任经营和透明经营的方针，不断提高企业价值和股东价值，理事会作为对经营的最员工决策机构，在代理投资人利益的同时，以公司的长期成长为目标，起着对企业的重要经营方案进行监督和表决的作用。

理事会的结构

理事会由三名公司内部董事和四名公司外部董事所组成，董事经由股东大会任职，公司外部理事会推荐公司外部理事候选人，委员会会通过对专业性以及是否和斗山工程机械存在利益关系等进行事先审核并推荐。2012年，为了实现经济，社会，环境领域的合理性决策，我们引入了前绿色成长委员会的民间委员。

分类	姓名	现任职位/理事会职务	以2012年4月末为标准
内部理事	Yongmaan Park	(株)斗山代表理事会长及CEO，斗山工程机械(株)代表理事会长/理事会主席	
	Jeongwon Park	斗山建设(株)代表理事会长，斗山工程机械(株)会长/理事	
	Yongsung Kim	斗山工程机械(株)代表理事社长/理事	
社外理事	Sairee Yun	法务法人栗村律师/内部交易委员会委员长，公司外部理事候选人推荐委员会委员	
	Jaehoon Lee	Kim&Chang法律事务所顾问，绿色成长委员会民间委员/监查委员会委员，内部交易委员会委员	
	Gilwon Kim	西京大学客座教授/监查委员会委员长，公司外部理事候选人推荐委员会委员	
	Kijong Hong	法务法人良宪律师/公司外部理事候选人推荐委员会委员长，监查委员会委员，内部交易委员会委员	

理事会的运营

理事会主要对经营事项进行审核，决策和批准，对根据法令以及章程确定的事项，通过股东大会被授予以委任的事项，公司经营的基本方针及与业务的进行相关的重要事项进行决策。我们通过理事会对重要方案进行表决，通过股东大会和IR活动等征收的股东意见和员工的建议，并最终反映在决策上，我们会在事先共享资料，并提前对可能产生的利益关系进行确认和调整。所有理事都可以在使用语音的同时，利用发送·接收消息的通信方式来参加表决，在此情况下，将被视作亲自出席了该理事会。除此之外，理事会的表决权不可由代理行使，在特定案例中存在特别利益关系的理事，其表决权将受到限制。理事会下辖监查委员会，公司外部理事候选人推荐委员会，内部交易委员会等3个委员会进行运营，它们保有独立性，可以不受大股东和经营团队的控制，从而确保了决策的透明度。

监查委员会 三名监查委员全都由公司外部理事组成，从而保障了监查过程的透明度和独立性，监查委员会的主要业务是监管公司财务和业务的透明度及公正性，该委员会拥有向代表理事要求出具销售相关报告和调查公司财产状况的权利。

公司外部理事候选人推荐委员会 ‘委员会由3人以上的公司外部理事组成’，根据这一规定，委员会由3名公司外部理事组成，该委员会拥有即将在股东大会上委任的公司外部理事候选人的推荐权。

内部交易委员会 通过公平交易自觉遵守体系的构建，为了提高公司经营的透明度，根据规定，委员会由3人以上的公司外部理事组成。当和分公司的交易量达到50亿韩元以上时，内部交易委员会需要提前进行审核和批准，除此之外，该委员会还拥有内部交易职权调查权和改正措施建议权。

评估和奖励

公司内部和公司外部理事的薪酬需在股东大会上审批的理事薪酬限度范围内进行支付，并实施将经营团队的奖励和经营成果与薪资相挂钩的效益年薪制度，因此不同职位确定的标准除了有基本年薪之外，同时还包括了反映组织经营成果的效益年薪。

2011年的理事会活动

2011年共开展了12次理事会，共评估并处理了37件议案，理事的理事会出席率达到87%。

举办日期	议案内容
2011.01.28	2010年度财务报表和业务报告书批准议案类
2011.03.02	巴西工厂创办报告类5件
2011.03.25	理事会主席当选意见类7件
2011.04.28	产业车辆业务部门业务转让批准议案类3件
2011.05.24	DICE部分地区与直接出口相关的销售权转让接收报告类2件
2011.06.23	员工当选批准议案类1件
2011.07.22	公司债券发行批准类2件
2011.08.26	DI的2011年度上半年经营实绩报告
2011.10.27	子公司股份出售批准意见类2件
2011.11.11	韩国国内公司外汇债券和境外公司债券批准发行类
2011.11.18	Bobcat并购金融的再融资相关DII出资批准意见类3件
2011.12.20	‘斗山’商标权使用合同书附属协议书批准类1件

韩国管理层管理结构评价结果

管理结构排名

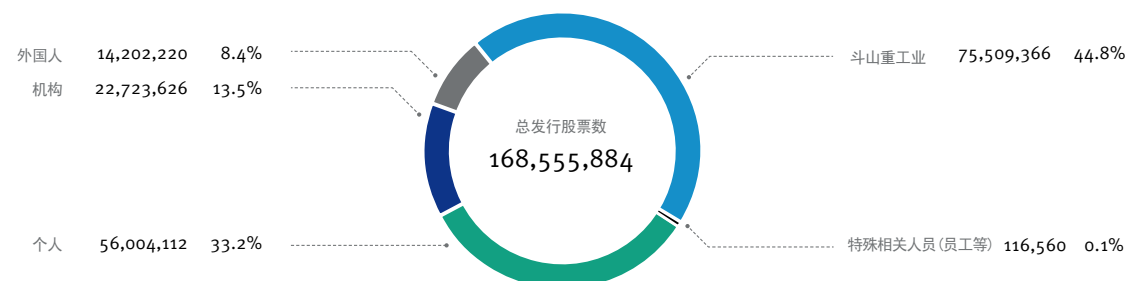
12第 / 685家公司

管理结构评分

192分 / 300分

股东结构现状

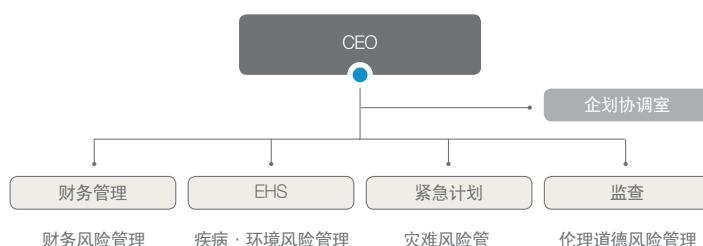
斗山工程机械的股份已经在韩国交易所(KRX)上市，以2011年末为标准，总发行股票数为168,555,884。最大股东为斗山重工业，持有44.8%的股票，在每年召开的股东大会上，都会向股东报告经营现状，股东也可以参与股东大会上的决策。



风险管理

为了应对因经营环境的变化而可能产生的内外经营危机，我们准备了风险应对方案；为了让经营团队以及实务工作者能够适时地发现异常征兆，并迅速地做出对策，我们确立了风险管理程序；为了应对降低企业价值并遭致经济损失的各种风险产生的可能性，我们对不同部门进行了风险管理，并建立了有机的报告体系，从而对风险产生的可能性以及产生时所涉及的影响进行分析和处理，当检测到异常征兆时向CEO报告，以便尽快地进行决策并尽早地制定对策。

风险报告体系



主要风险应对活动

风险分类	应对活动
财务	施行有关外汇风险和利率风险的流动性管理
疾病与环境	有关整个产品生产和工厂运营，对员工，地方社区居民以及客户的安全和健康以及环境的管理
灾难	通过灾害风险管理和事后处理的方式防止生命和财产伤害
伦理道德	通过对收受贿赂以及腐败行为等不道德的事项进行监查，确认员工是否遵守了伦理道德纲领

SUSTAINABILITY MANAGEMENT

斗山工程机械通过和利益相关者的持续性沟通以及自身对可持续经营的判断，前瞻性地把握和应对了事业运营的机会和威胁因素，从而提高了企业价值，力图实现公司的可持续发展。从2010年开始，斗山工程机械一直在将可持续经营的理念系统化，以‘人才即是未来’的企业理念为基础，为了实现‘2020 Global Top 3 Machinery’，建立并执行了可持续经营战略体系。

可持续经营的蓝图和战略

为了更系统地推行可持续经营，斗山工程机械建立了可持续经营战略。特别是客户价值，技术与革新，管理结构，环保，人才培养，组织文化/人权/劳动，企业伦理道德，社会贡献，共同发展，这些被定义为可持续经营的九大核心价值，通过可持续经营Assessment和利益相关者Engagement，已立实际的可持续经营战略，并正在践行中。借此在经济，社会，环境等领域，通过和当前职务相关人员的积极协商和讨论，在全公司范围内进行推广，践行有责任感的经营，另一方面也在力图实现‘2020 Global Top 3 Machinery’的蓝图。

可持续经营战略



可持续经营外部评估

合并2011 DJSI Asia Pacific



获得了Sustainvest评估最高等级AA级

AA

荣获Eco-Frontier评价最高等级AAA

AAA

荣获韩国企业支配构造院ESG评价A级

A

可持续经营推行组织

为了能够在全公司顺利推广可持续经营概念，斗山工程机械在企划协调室内组建了可持续经营组，以运行全公司范围内的可持续经营活动，为了所有价值链的参与，我们还运营了全公司实务协商会议。可持续经营组由2010年可持续经营TF组织作为开端，在2011年1月，作为CEO直属组织新建于企划协调室内。我们开发了可持续经营Assessment的模型，构建了利益相关者Engagement体系，并确立了可持续经营的良性循环模型，我们仍在进行可持续经营报告的发行，对外交流，应对外部评估等可持续经营的相关业务。与此同时，我们组织了由全公司33个组的组长级别人员构成的全公司实务协商会，针对可持续经营的主要现行方案，由目前各个不同部门的现任们提出需求，找出核心的问题所在，并展开全公司的战略计划。2011年下半年，为了在全球层面推广可持续经营理念，我们正从中国地区开始，组织并运营了实务协商会。

斗山工程机械可持续经营推进组织



推进组织运营体系



可持续经营全公司实务协商会（韩国）



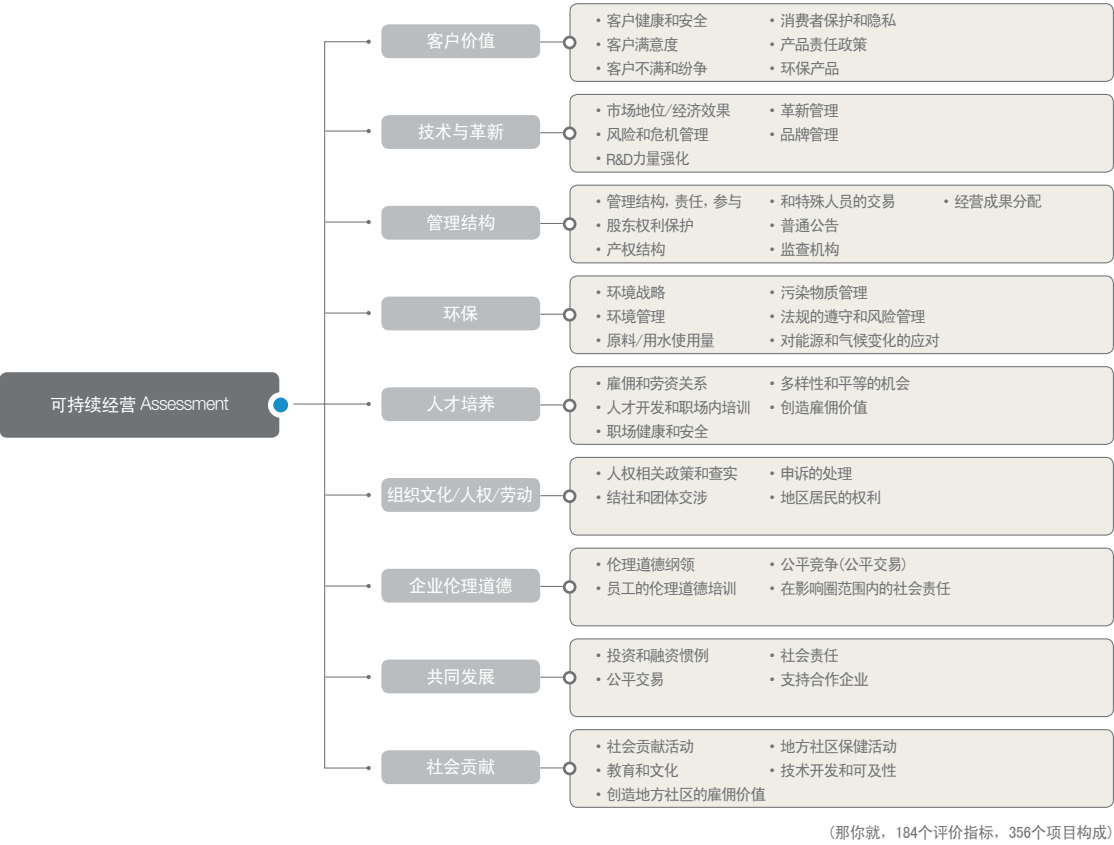
可持续经营全公司实务协商会（中国）

可持续经营 ASSESSMENT

斗山工程机械一方面开发出了公司独有的可持续经营Assessment模型，通过自我诊断实时地应对韩国国内外的外部评价，另一方面积极地指出日后公司需要应对的可持续经营问题以及亟需推进的课题。

可持续经营Assessment的模型和结构

Assessment模型共分为客户价值，技术与革新，管理结构，环保，人才培养，组织文化/人权/劳动，企业伦理道德，共同发展，社会贡献等九大类，以及356个评估项目。实务协商会针对2011年自我诊断的结果进行了讨论，设定了不同年度的改善目标以及中长期的To-be方向性，预计2012年会在海外公司适用相同的模型，确立改善的方向性。



2011可持续经营Assessment结果

灵活运用可持续经营Assessment模型的全公司各个不同部门的自我诊断结果共确立了九大类需要改善的主要问题，其中客户价值部门的课题为改善系统性的客户满意度调查及执行，人才培养部门的课题为人才培养项目的强化，共同发展部门的课题为对合作企业的伦理道德/人权/环境部门的审查和支援项目的强化等。

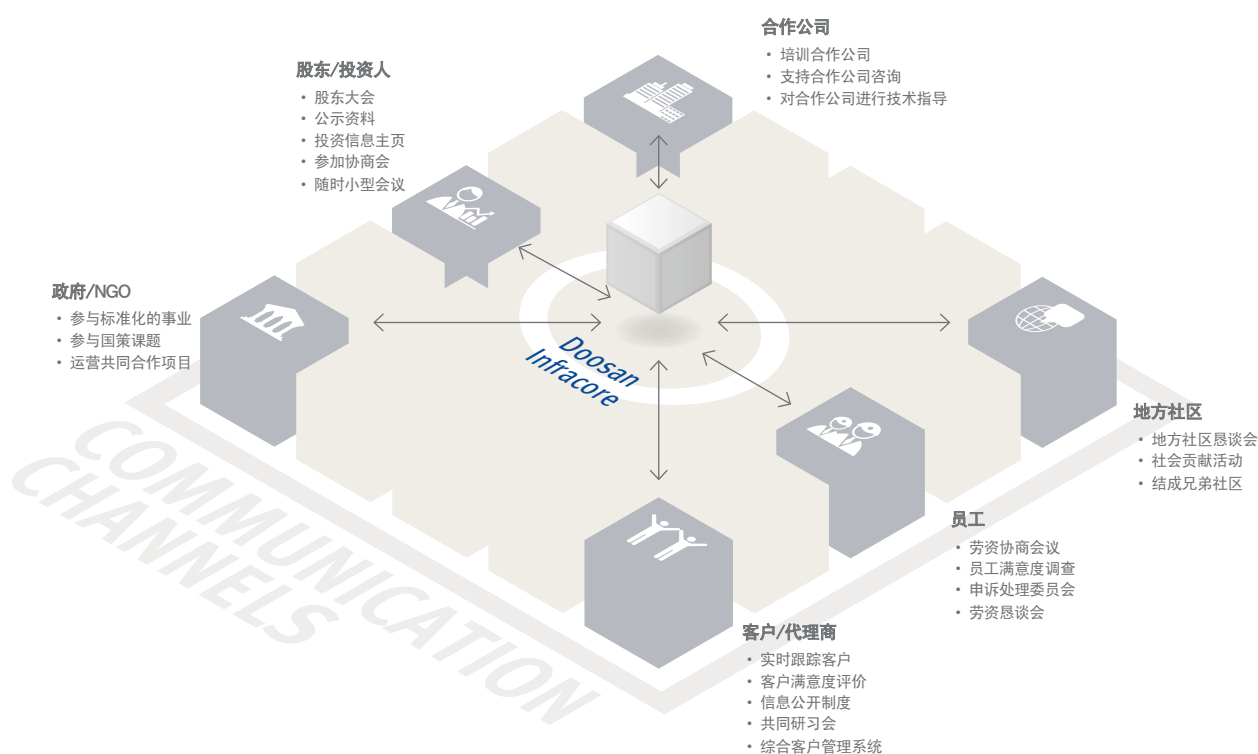
一级分类	需要改善的主要问题
客户价值	系统的客户满意度调查和执行的改善
技术与革新	强化对客户意见的R&D的反应程序
管理结构	理事会方面的社会/环境相关成果管理
环保	环境信息中央处理系统的保障/运营的强化
人才培养	不同职级/职务的人才培养项目的强化

一级分类	需要改善的主要问题
组织文化/人权/劳动	职员满意度的改善强化
企业伦理道德	不同部门的行动纲领和执行项目的强化
共同发展	对合作企业的CSR支援
社会贡献	员工自发参与项目的扩展

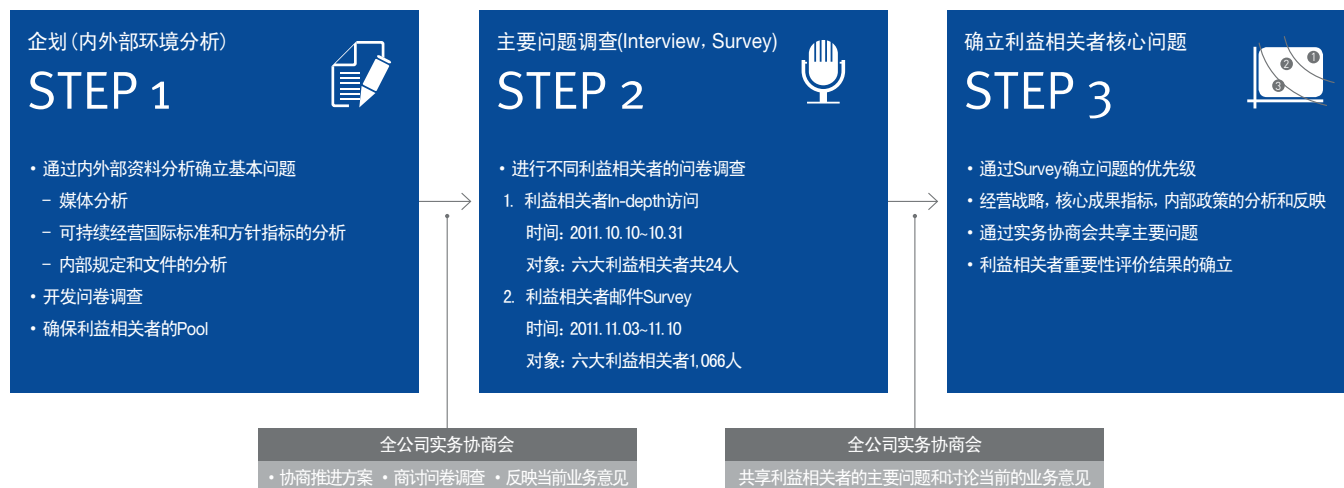
利益相关者 ENGAGEMENT

利益相关者Engagement成为了斗山工程机械所推进的所有可持续经营活动的基础，对多样化的利益相关者的影响力和重要度进行判断，并将其定为股东/投资人，合作公司，客户/代理商，地方社区，政府/NGO，员工这六大利益相关者。通过可以高效地接收各个利益相关者的意见的渠道，了解公司整体运作方面的多种问题，并将其反应在经营活动上，对可持续经营的成果透明公开，从而和利益相关者之间构建积极的协同关系。

主要利益相关者和沟通渠道

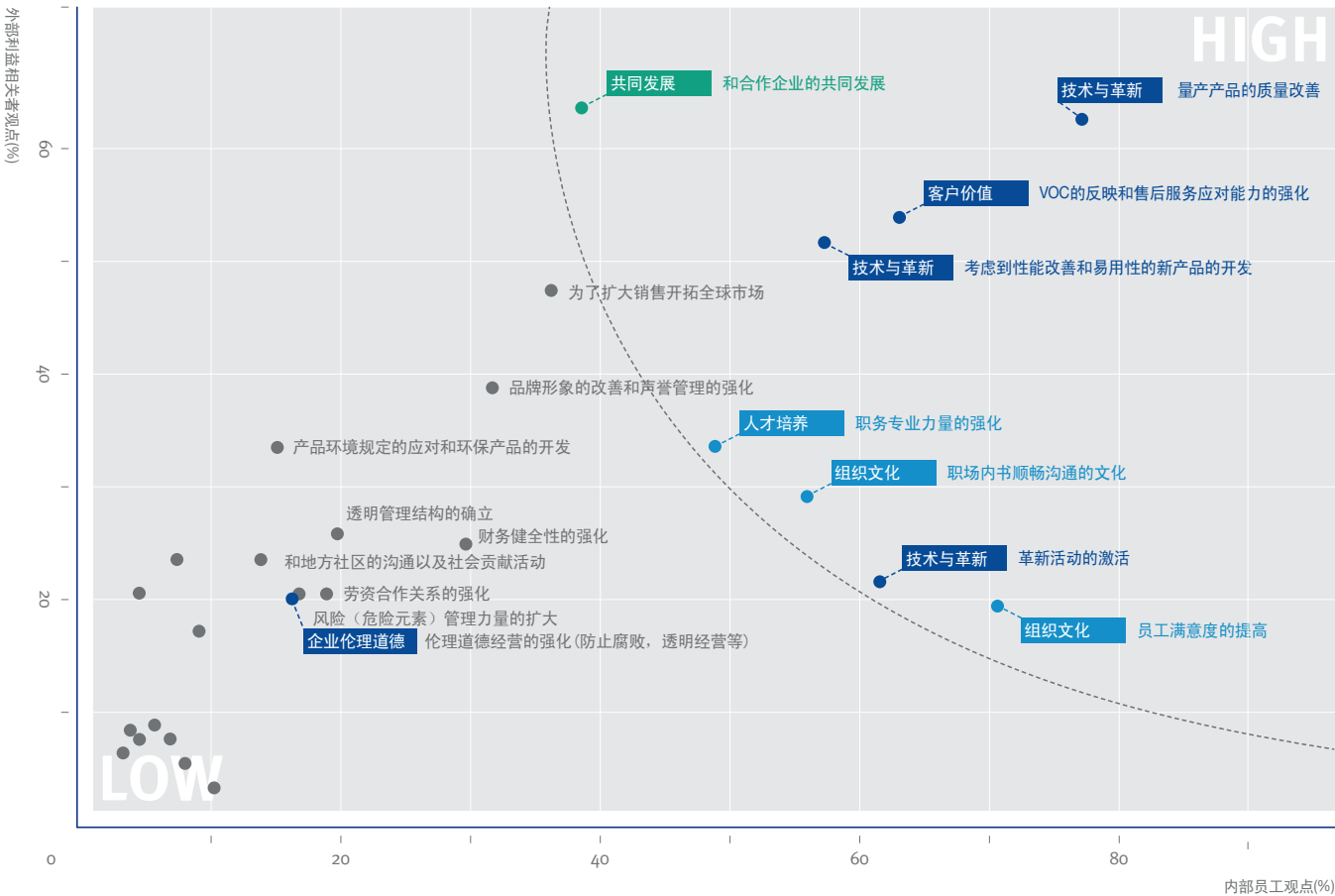


利益相关者Engagement体系



利益相关者的重要性评估

2011年，通过利益相关者Engagement，总共挖掘了27个问题，并在此基础上，考虑外部利益相关者和员工的关注度及重要度，选定了八大核心问题，2011年利益相关者的重要性评价结果显示，在‘技术与革新’，‘客户价值’，‘人才培养’，‘组织文化’，‘共同发展’领域体现了较高的重要度。



利益相关者重要性评估结果

针对2011年利益相关者重要性评估结果和内部核心问题，我们在相应页报告了斗山工程机械的政策和活动内容。

核心领域	核心问题	相应页数
技术与革新	量产产品的质量改善	p. 26, 30~31
技术与革新	考虑到性能改善和易用性的新产品的开发	p. 26, 28~29
技术与革新	革新活动的激活	p. 26, 30~31
共同发展	和合作企业的共同发展	p. 58, 60~62
客户价值	VOC的反映和售后服务应对能力的强化	p. 26, 32~33
人才培养	职务专业力量的强化	p. 38, 41~43
组织文化	职场内顺畅沟通的文化	p. 38, 44~45
组织文化	员工满意度的提高	p. 38, 44~46
企业伦理道德	伦理道德经营的强化(防止腐败, 透明经营等)	p. 34~35

经济价值的创造和分配

2011年记录了史上最佳实绩的斗山工程机械将通过经营活动创造的经济价值分配给了股东，员工，合作公司和地方社区等多样化的利益相关者们，努力地履行企业的经济责任。日后斗山仍会在追求成长的同时，实现和谐稳定的发展，与更多的利益相关者们分享斗山工程机械的价值。

创造的直接经济价值

8兆3,186亿韩元(通过销售和其他收益等创造的经济价值，其中其他费用和折损费用除外)

以机床和Bobcat，北美和新兴市场 美国经济恢复的延缓以及中国经济成长缓慢等严峻的经营环境，所有的员工依然齐心协力，刷新了持续两年达到工程机械领域的最高实绩的记录。为中心，我们以超出预期的宣传收获了史上最佳实绩，特别是面对欧洲财政危机。

不同利益相关者的经济价值分配

员工 9,733亿韩元

员工的待遇，退休工资，福利养老费用等合计金额。员工领导人员是斗山工程机械最为珍贵的资产，为了人才培养和能力开发，我们提供了丰富的培训机会，为了提高员工的生活品质，斗山还实行丰富多样的福利待遇。

政府·地方自治团体 924亿韩元

财务报表标准税收和公共费用以及法人税费用的合计金额。通过经营活动创造的价值的一部分将会被用作税金缴纳给国家和地方团体，对国家和社会的发展也起到了贡献作用。

合作公司 6兆5,749亿韩元

为了营业，公司以购买到的所有产和服务的金额，用于各种原材料，辅料和生产工序的用电，用水以及各个领域的服务等。合作公司所提供的商品和服务是决定产品质量的重要因素之一。斗山工程机械通过技术和资金的支持，协助合作公司竞争力的提升以及经营的安全。

地方社区 209亿韩元

为了地方社区的文化，艺术，体育支持活动，公益支持活动，学术，教育支持活动，环境保护活动等支出的捐款，和前年对比增加了87%。斗山工程机械为了奠定企业活动基础的地方社区的发展以及地区民众的幸福着想，积极开展了多项社会贡献活动。

投资人(股票·债权) 3,464亿韩元

分给股东的红利以及债权人的利息费用金额。斗山工程机械实际上的主人是股东，通过将实绩中的红利分给股东，将约定的利息分给债权人，我们得以向股东和债权人尽到应尽的责任。

再投资 3,108亿韩元

日后再投资的资金来源以及储备金，为了提升企业价值，我们会将受益中的一部分用于投资，从长期的角度来看，这也是力图实现企业的发展。



MANAGEMENT IN A RESPONSIBLE MANNER

1.1 顾客利益至上

1.2 伦理道德经营实现道德管理

斗山工程机械通过品质和技术革新，提供更安全的产品和更便利的技术，以实现顾客满意的目标。

通过覆盖设计，生产，购买，品质等各个部门的核心活动，挖掘顾客需求，并将之反映在产品之中。通过多样化的渠道，积极与顾客沟通，用满足顾客需求的产品和服务提供最高价值。斗山工程机械作为斗山集团的一员，同样从集团的层面统一实行道德道德管理。道德一方面，全体职员以强烈的道德意识为基础开展透明的经营活动，探索公司的长期发展和利益；另一方面，将好的产品以合理的价格提供给顾客，并将利益回馈给股东和雇员。这便是斗山机械的道德管理哲学。

5年年平均增长率

20%

(2年持续达到历史最高销售业绩)



扩大R&D专业人才

32%



接受腐败风险分析工厂

100%



违反顾客个人信息保护
件数

0 件

Q 斗山工程机械是如何应对客户需求的?
您能从R&D的基本方向和计划方面谈谈吗?

A 持续掌握市场的需求,将客户的意见反映在产品和服务上,我觉得这一能力决定了我们是否能在市场上取得成功。2011年斗山工程机械改组了R&D组织,强化了反映VOC的新产品开发工序,在努力开发高性能/高品质产品,环保产品,高附加值产品的同时,致力于确保新技术的开发。2012年,我们新建了技术总部,整合了各个业务部门的R&D组织和技术院,结合了所有的技术力量,按照不同的业务部门制定R&D目标和战略,加强制作工序上的合作。另外,我们还计划增加在先进技术和基础技术上的投资,努力推进技术的高度化。

[技术总部] 孫東淵 社长



Q 您能谈谈斗山工程机械质量方面的基本方向和今后计划吗?

A 为了实现公司的持续性发展,质量永远不会是妥协的对象。这一点是斗山工程机械经营团队坚定不移的理念。为了质量革新,为了能够从设计阶段起就有足够的保障,我们进一步完善了新产品的开发工序,也将6-sigma活动开展到合作公司中去,全方位地实现产品质量的提升。另外,我们还将这一战略与现场相关联,通过总体性的生产系统改善,对合作公司的质量水准进行升级,从而确保了强大的战略执行能力。2012年,为了确保质量竞争力,斗山工程机械新建了质量总部,为了在全公司范围内执行质量战略,拥有了全球水平的体系化质量系统。日后,我们会在各个业务部门,也包括合作企业,都建立起统一的质量经营体系,努力让客户满意,提升客户价值。我们将要构建斗山工程机械固有的OE(Operational Excellence)运营哲学及体系。

[质量总部] 尹泰聖 副社长



提高客户价值

Key Issues

- R&D力量的强化和量产质量的改善
- 性能的改善和为客户安全考虑的产品的开发
- 环保产品的开发
- 通过持续性的革新活动实现经济力的强化和成果的创造
- 对业务和技术全球水平的标准化和指南的确保
- 系统的客户满意度调查和VOC反映工序的强化

Key Performance

- 通过每年1,593亿韩元R&D的投资, 实现R&D力量的强化
- 建设施工机械·机床环保技术的开发和应用, Tier 4 Interim 发动机的开发
- 通过环境, 安全规定监控确立产品开发目标
- 通过智能型挖掘系统的开发提高工作效率和安全性
- 为了产品竞争力的确保和开发力量的强化, 对NPD(New Product Development)工序进行升级
- 质量经营系统(QMS)全公司诊断体系的构建
- 不同部门运营革新活动的强化和现场改善活动的激活
- 持续性的PI及全球化ERP的整合和高度化
- 与客户交流的强化和建设施工机械部门整合VOC管理系统的构建

1.1

实现道德经营

Key Issues

- 以强大的道德意识为基础, 确立透明经营和道德经营
- 通过公平交易文化的扩展确立经济交易秩序

Key Performance

- 员工道德经营的培训和实践的强化
- 内部举报制度和内部控制评估系统的运营
- 员工和合作公司公平交易教育的实施和支持
- 公平交易手册以及应用的制作和发布
- 合作公司CP(Compliance Program)的引进和支持

1.2

Q 您能谈谈全公司的战略和可持续经营之间有何关联, 且如何促进两者的发展吗?

A 斗山工程机械执行的可持续经营体系和全世界范围的战略体系一同运营, 相应公司会判断可持续经营目前的水平, 构建能够揭示To-Be方向性的Assessment模型, 借助对该系统的利用来明确改善方向。另外, 因为相应公司的主要利益相关者所认为的重要问题既可能是目前或未来的潜在风险, 也可能是机遇机会因素, 为了在事前了解这一状况, 提前做出对策, 我们确立了全公司及不同业务部门的执行战略, 并将其反映在公司的短期/长期战略上。2012年6月宣布的斗山方式是斗山集团延续了过去100年的原动力, 也是日后继续带领我们走过100年的经营哲学, 斗山方式的执行正可谓和可持续经营的执行一脉相通。

[企划协调室] 金澈 专务



提高客户价值

1.1

开发世界顶级水准的产品

为了开发出世界顶级水准的产品，斗山工程机械集结R&D的力量，成立了全新的技术总部，强化了各个部门的研究开发投资力量。技术院为了开发出拥有最高性能和质量的产品，正致力于‘为了确保持续性的竞争优势和个性开发超前的核心技术’和‘为了提升和验证设计质量开发通用的基础技术’等核心技术开发上，各个业务部门的研发部门均以高功能·高品质以及环保的产品作为目标，以包括新一代建设施工重型设备在内的尖端电子控制技术为基础，努力研发各种超精密·超高速机床以及应对新制定的环境规定的柴油机等。



研发方向

工程机械设备业务部门 为了实现工程机械设备市场的Global Top 3，以优秀的研究人力为基础，优化制作工序，强化产品竞争力，并通过确保技术的领导地位将研发力量扩大到极致。一方面用先进的开发工序强化产品开发力量，提高成本的竞争力，另一方面也在通过开发适合不同地区客户需求的设备，努力提高产品的竞争力。为了确保技术的领导地位，我们在努力提高燃油革新技术和质量，可信度，耐久度的同时，集中精力在自动化技术上，进而提升客户价值。

机床业务部门 在强化产品竞争力，扩展产业链需求，推进地区发展的同时强化内部力量，进而实现进入全球Top 3的宏图。持续拓展和升级产品阵容，强化主力产品链的个性竞争力，不断努力提升高端产品的技术力。另外，出于培养和确保优秀研发人才的考量，我们也正在对产学研共同研究和产学研奖学金学生的选拔等进行持续投资。

发动机业务部门 以‘Global top engine maker’为目标，正致力于开发客户满意的新产品。我们已用加强的NPD产品开发工序完成了Tier 4 Interim发动机的开发，并通过开发应对Tier 4 Final尾气排放标准6的发动机，站在环保的最前列。另外，我们还开发和应用前瞻性的技术，以应对将来作为柴油机标准主要趋势的燃油和温室气体问题，并借此实现强化产品竞争力的目的。

APPROACH

为开发环保产品而做出的努力

斗山工程机械确立了能够提前应对当地客户的产品环境标准的要求的体系，按照不同的业务部门，集中开发符合Global Top水准的环保型产品，提升客户满意度。

技术院:混合型挖掘机的开发 混合型挖掘机通过复苏实现能量效率的提升，是一款足以应对高油价和气候变化公约的环保产品。从2007年末开始，我们开发了混合型挖掘机，集中精力于混合型挖掘机专用的电动机，电力变化装置，能量存储装置等核心零件的开发和车辆性能的提升以及耐久/可信度的确保，用以应对未来市场。

技术院:电子液压挖掘机的开发 将电子液压系统应用于34吨级Tier 4 Interim挖掘机主液压系统，从2012年开始进入美国及欧洲市场，全新的电子液压系统由电子控制液压泵和Closed Center型控制阀组成，运用固有的控制算法驱动。和原有的车辆相比，电子液压挖掘机实现了10%以上燃油费的减少和15%以上工作效率的提升，预计得到改善的燃油费和工作性能将会为客户提供更多的福利。

技术院:绿色发动机系统的开发 与国策课题相关联，从2009年开始正式推进的环保绿色发动机的开发降低了燃烧温度，从而还可以用减少燃烧室内部的颗粒物(PM)和氮的氧化物(NOx)的环保燃烧技术，有效地对应得到强化的排气规定，将后期处理装置的压力减少到最少。斗山工程机械以6升级柴油机为基

PERFORMANCE

2011年知识产权登记件数 (单位:件)

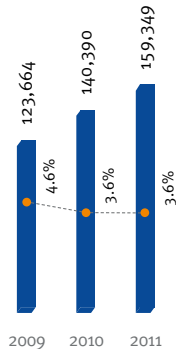
	韩国国内	海外
专利	693	145
实用	194	22
舰装	170	16
商标	17	13
合计	1,074	196

1.1 提高客户价值

1.2 伦理道德经营的实现

研发费用 (单位:百万韩元)

● 研发费用/销售额



技术开发主要实绩

工程机械	• 25吨级轮式装载机的开发
设备	• 挖掘机专用VBO(Virtual Bleed Off) 液压系统的开发
	• 智能型挖掘系统的开发
机床	• New Horizontal Machining Center 的开发
	• 经济型8' 级Turning Center的开发
	• 工程机械专用设备双头钻孔 机器的开发
发动机	• Tier 4 Interim 发动机的开发
技术院	• 叉车综合控制装置的开发
	• 机床专用对话型程序的开发

础, 通过在低负荷领域实现低温燃烧, 在燃烧室内减少PM, Nox的同时, 完成交通环境研究所的性能验证评估, 确保新燃烧的原始技术, 从而奠定了提升技术竞争力和市场应对能力的基石。

工程机械设备:环保技术的开发和应用

从2011年3月开始, 减少了溶剂使用量环保涂料就开始应用于挖掘机控制阀和履带架上; 为了确保和之前的4,000小时相比, 可使使用时间增加到2倍的8,000小时, 长寿命环保挖掘机液压油也正在开发中, 并通过液压泵加速寿命实验进行了验证。另外, 挖掘机液压装配和螺栓使用的6价铬镀锌被替换为更加环保的3价铬镀锌; 而开发含有重金属(铬)的达克罗螺栓为无重金属涂层螺栓, 并通过了验证评估, 这一切都是为了持续不断地努力研发和制造环保工程机械的设备。

机床:Energy Saving技术应用的扩展

在机床业务部门方面, 我们正通过各种程序分析和实验减少机床的金属使用量, 实现产品的轻量化。另外, 对NC系统使用了加工完成后自动关闭电源的功能, 加工途中暂时待机状态下暂时切断重要单元电力的功能, 机器暂时待机时关闭监控的功能等, 照明装置也从原先的钨丝灯转换为LED, 从而减少了电力的消耗。除此之外, 我们还通过净化生产技术的开发和应用, 提升了资源和能量的效率, 为了防止污染并遵守国内外环保相关法律法规, 我们预计将制定和使用更加严格的公司内部标准。

发动机: Tier 4 Interim发动机的开发

为了应对2011年7月美国和欧洲出台的2012年产业专用排放标准, 我们完成了工程机械专用设备Tier 4 Interim发动机的开发, 并获得了EUSage3B, 美国EPA(Environmental Protection Agency)和CARB(California Air Resources Board)Tier 4 Interim认证, 达到所有美国和欧洲的产业专用排放标准。在Tier 4 Interim发动机的研发阶段, 韩国国内外共完成了4件专利的申请, 其中3件已经完成了在开发发动机上的应用。从2011年7月开始, 我们开始量产, 并为工程机械设备业务部门供应发动机。DL08装载在挖掘机的3个机型(U300, U340, U380)上, DL06装载在挖掘机的7个机型和装载机的2个机型上。

努力开发考虑客户安全的产品

为了使用和配备产品的人员安全和健康, 斗山工程机械在整个产品开发工序的全过程中投注了努力。在企划阶段, 我们研讨了产品整体安全, 排放气体, 火灾, 爆炸, 噪音, 驾驶员视野, 车辆翻转, 电磁兼容性等世界各国的安全相关技术标准以及国际标准, 建立了产品开发和验证计划。按照不同国家的主要技术标准, 将韩国的‘工程机械设备安全标准相关规则’, 欧洲的机械指令(Machinery Directive), 美国的‘OSHA(Operational Safety and Health Act)’和‘MSHA(Mine Safety and Health Act)’, 中国的‘GB 25684’反映在产品开发目标上。在设计阶段, 确认设计是否符合产品的开发目标, 在验证阶段, 通过实验和公认机构的认证, 验证与安全有着直接关联的产品性能是否达到了目标。

智能型挖掘系统

通过智能型挖掘系统(Intelligent Excavating System)的开发, 进一步确保在Global Top Tier水平技术上的领导地位, 该系统能够对施工建设现场的工作环境和地形信息进行分析, 创建最佳的工作计划, 并由监控者按照该计划进行远程操控, 或者亲自进行挖掘机作业。智能型挖掘机配备了七种尖端装备, 实时掌握并传输挖掘机的状态和周围的地形信息, 并可以进行挖掘机细微动作。智能性挖掘系统可在人手难以触及的环境下进行挖掘作业, 大幅度地提升施工建筑现场的生产性和安全性。

PLAN

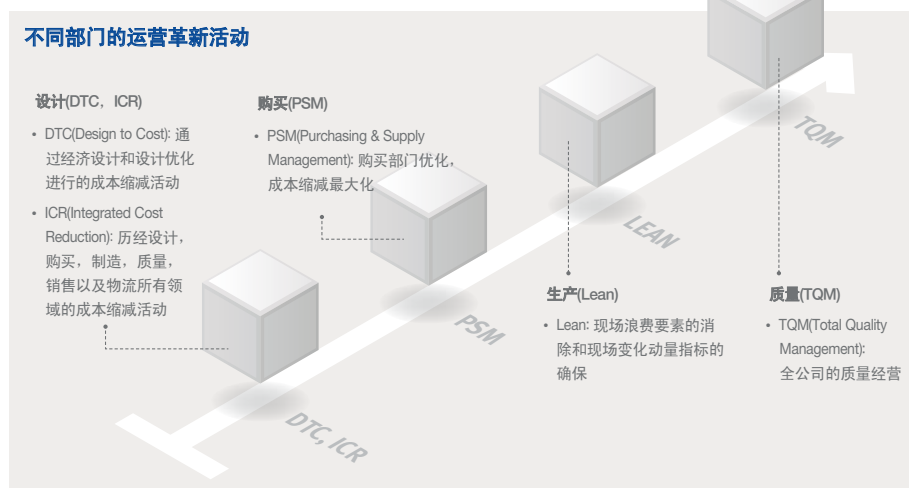
2012

- 综合R&D中心新建(预计2014年完工)
- 工程机械设备: 为了强化研究员职务力量, 开发职务Matrix和深化过程, 对主要用于市中心作业的轮胎式挖掘机的环境标识(低噪音)进行认证
- 机床: 机床NPD的构建和执行New Horizontal Machining center series的完成
- 发动机: 中长期TRM(Technology Road Map)的构建和不同项目等级的NPD工序的确立

持续性革新

为了实现‘安全现场，高效工厂，愉快职场’，创造显著的经济价值，斗山工程机械的革新活动正在推进战略课题的运营和工序的革新，并通过不断运营革新，强化员工的执行力，通过优化Value Chain上的业务，确保了Operational Excellence。这种持续性的革新活动成为强化公司竞争力和创造经济成果的原动力。2012年，公司对原本分散的各个不同业务部门运营的质量，R&D部门进行编制重组，新设为直属于CEO的质量总部和技术总部，谋求质量和技术的协同效益。

运营革新



运营革新力量的强化

通过新产品开发阶段的商品企划，了解市场和客户的需求。通过设计，购买，制造，质量和物流等所有部门进行的运营革新活动，提升产品的Total Quality (质量，成本，生产性)。另外，提升员工对革新活动的理解程度，构建培养执行力量所需的培训体系，全部培训课程均按部门(研发，购买，生产，质量)进行划分，实现相应领域的专业化和再度配备。确保人员升职时可获得相应职级，职务的培训，将培训与个人职业生涯相衔接，培养具备专业能力和革新力量的专业型人才。另外，将专家培养目标囊括在经营团队的主要成果计划中进行管理，从而实现创造确实性成果的目的。

运营革新的主要活动

在生产现场的革新活动上，最为重要的元素就是现场，通过自发性的参与活动，平时运营按照职位单位划分的改善主题活动和提案制度，收获了缩减资源使用量，提升生产性和改善质量的效果。特别是在2011年，通过NPD(New Product Development: 新产品开发)工序升级和质量经营系统诊断系统的构建等强化工序，通过质量学院体系的构建，Six-sigma活动，Best of Best Festival(优秀改善事例选拔大赛)的举办共享和传播优秀改善事例，并且为了实现合作公司公平质量的稳定化，在施行SPC(Statistical Process Control)活动的同时，也推进了很多丰富多彩且高效的革新活动。

为了产品竞争力的确保和开发力量的强化NPD Process Upgrade 通过全公司NPD工序的升级确立了以工序和系统为基础的Gate运营原则，通过引进CEO亲自报告体系，严格运营了Gate Review并保障了新产品质量。另外，通过结合业务关联度较高的工程机械设备业务部门和发动机业务部门之间的Process，为了定义不同开发阶段的活动和产出物，执行一定的关联作业以及装载质量得到保障的发动机，对工序进行了改善。

APPROACH

PERFORMANCE

2011运营革新成果

- 通过改善操纵杆质量产生瑕疵减少:
500件 → 3件(改善前后6个月的比较)
- 通过公正的质量改善减少再涂漆率:
年度可涂漆力量增大60%



Best of Best Festival



现场革新(Lean)教育



现场改善方案讨论

1.1 提高客户价值

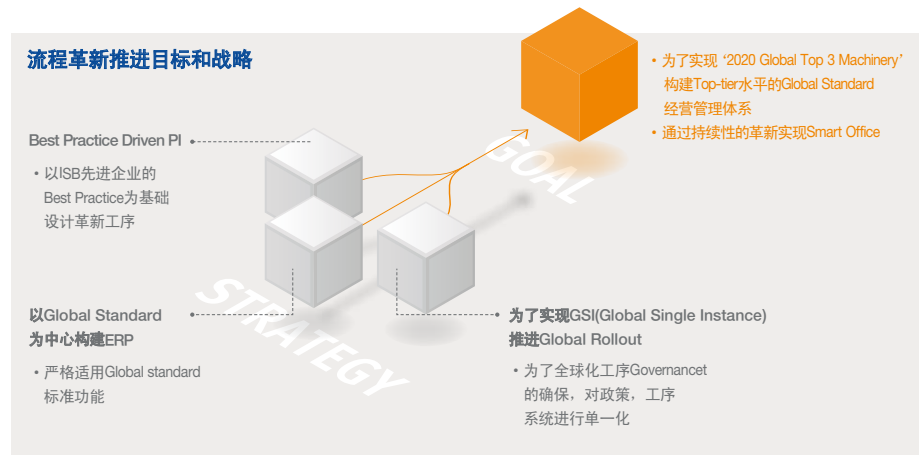
1.2 伦理道德经营的实现

Best of Best Festival的举办 以现场革新活动为基础，运营了不同职位的活动和提案制度，每年会有2次对活动进行评估和颁奖，努力激活现场改善活动。2011年下半年在仁川松岛华美达酒店举办了Best of Best Festival，奖励全体通过改善活动，在成果创造上作出突出贡献的职人员及家属进行国内海外旅行，从而赋予全体职员革新活动的动力，让大家能够感受自豪感。

质量经营系统诊断(Quality Management System Assessment)体系的构建 为了实现Global Top 3的宏图，打造出能够感动客户的质量一流的产品，公司构建了自主运行的质量经营诊断体系。通过将一些构建单独的质量诊断体系(包括设计质量，配件质量，制造质量，市场质量等Value Chain上的Functional业务工序)以及为了实现公司蓝图的组织结构，成员的质量意识和质量力量等全公司质量经营系统，和业界最高业务水准进行比较，对韩国国内/海外工厂的业务工序完成度和执行力进行定量的诊断评估，引导持续性的改善，从而得以快速把握问题，成功应对风险。2011年，公司完成了对韩国国内所有业务地点的质量经营系统诊断，为了将该诊断体系推广到海外，预计会从2012年5月开始优先在中国地区开始实施。

流程革新

APPROACH



* ISB: Infra Support Business, 工程机械支援事业

流程革新

为了实现‘2020 Global Top 3 Machinery’目标，斗山工程机械通过设立M&A战略和全新法人，实现了快速成长。为了确保原有系统风险的规避和运营的优化，我们从2007年开始推进PI(Process Innovation, 流程革新)/ERP(Enterprise Resource Planning, 全公司资源管理)系统构建项目。2011年，在整合组织和事业结构的同时，在功能上将组织整合为一体进行运作，为了让经营团队能够高效地管理事业，从欧洲和美国地区的销售法人首先开始实施PI, ERP项目，并完成了中国工程机械设备新工厂(DISC)ERP的Roll-out，特别是在2011年，完成了全公司层面的Global ERP整合。日后将计划构建全世界的所有法人都能够使用GlobalStandard标准工序和系统进行操作的环境，打造出能够快速引入ISB全球先进企业文化的体系。

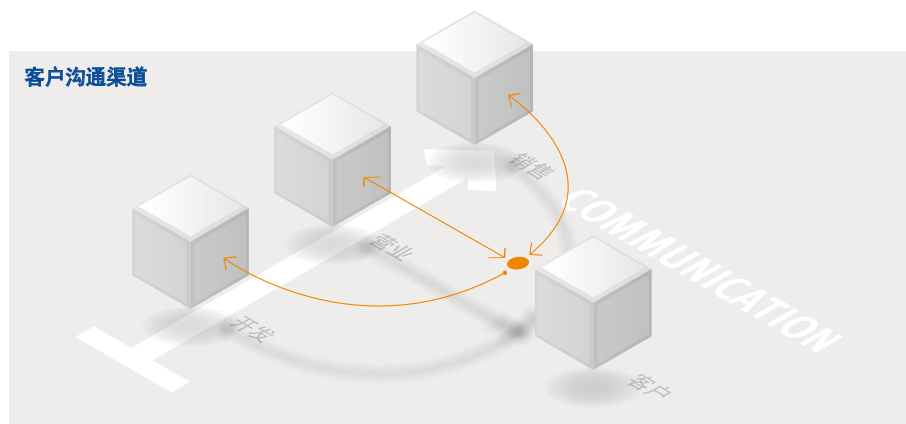
PLAN

2012

- 全球Master Data的标准化
- 欧洲配件事业ERP的整合

客户满意

斗山工程机械通过丰富多样的渠道听取客户的心声，通过为客户提供符合客户需求的产品和服务为客户提供最高的价值，在事业的整个过程中都践行着客户满意经营。



APPROACH

开发阶段的客户沟通

在产品开发阶段，为了符合客户的心声(VOC)，并将其反映在产品开发上，确立了NPD(New Product Development)工序，并随时进行与此相关的不同质量项目的重要度和满意度调查。在工程机械设备业务部门方面，制作新产品Proto装备时，招聘韩国国内和海外的经验丰富的工程师，开展技术讲座和新产品检验测试。另外，每季度至少一次亲自访问主要客户，聆听客户的真实心声，并将其反映在产品开发上。

营业阶段的客户沟通

官方网站(www.doosaninfracore.com)扮演着全球斗山工程机械的在线沟通角色，包括该网站在内，出于企业宣传，商务宣传和产品宣传等目的，我们运营了不同业务部门，不同品牌的网站。这些网站适用了最新的网站技术，不仅要让产品持有者，潜在客户和代理商等用户能够轻松便捷地体验产品，更强化了网站之间的关联，提升了用户的信息可及性。提供丰富多样的产品介绍和最新信息，并同时具备答复客户质疑的功能，实现和客户实时沟通的目的。日后预计会将各个不同业务部门的网站整合为DOOBIZ系统，从而让代理商和客户都能通过一个网站就获得需要的信息，提高网站的便捷性和可及性。

销售后阶段的客户沟通

运营客户心声中心以接收·处理客户不满事项和意见，另外通过Happy Call的运营和每年1次的客户认知质量调查的实施，持续不断地和客户沟通有关产品的满意度和投诉意见，分析调查结果，推进后进部门的改善活动。日后斗山工程机械计划持续开发和完善可以测定客户满意度的指标，并计划强化密切联系客户的经营，从而在实际上真正让客户得到满意。

强化指定配备中心的力量 每年定期对指定配备中心和配件代理店的运营现状评估1次，为优秀企业提供优待福利，通过对力量不足的企业实施警告措施或解除合约来提前预防管理不良。另外，对服务工程师的力量进行评估，授予配备技术资格认证书，扩大主技师制度的施行，同时针对主要的新产品，努力实施提高配备技术力量及客户应对方法和培训等，通过提升CS理念，实践客户满意服务。

PERFORMANCE

1.1 提高客户价值

1.2 伦理道德经营的实现

远程视频服务技术支援系统

为了实现总公司的呼叫中心和现场服务工程师通过智能手机实现相互之间对装备故障状况，Trouble Shooting方式，技术信息等情况进行实时共享，快速准确地提供服务，现在公司正在开发支持系统并活用A/S。通过在现场及时解决机械运作异常，SW问题，配件以及驾驶操作等相关问题，大幅度地提升了客户满意度。

综合VOC管理系统的构建

工程机械事业部于2011年构建并运营了‘开放型客户心声(VOC:Voice of Customer)管理系统’，该系统通过客户支援中心，营业分店，服务分店，业务论坛，邮件等丰富多样的客户沟通渠道，将接手到的客户的心声汇总为单一诉求。用该系统接收到的VOC会按照不同类型进行分类，分配到问题产生部门或解决部门，对各个部门接手的不满因素进行分析和解决，从而达到提升客户满意度的目的。以此可以起到提前预防不满事项再次出现的作用，不仅可以对处理业务的整个流程进行实时追踪，而且还能对业务分配，业务延迟等通知服务的业务自动化环境提供支持，在和客户接触方面实现高效的业务。日后斗山工程机械依然会从客户的角度出发，积极去了解接收客户的投诉建议，对此进行系统的管理，让客户满意度更上一层楼。

客户信息保护

为了避免因客户信息泄露而造成客户损失，斗山工程机械建立并运营了‘斗山信息安保政策’。斗山的信息安保政策旨在保护整个公司的信息财产免受公司内部外部多方威胁因素的侵害，维护公司竞争力。在信息安保对象中，客户的信息将会最受重视。为此我们设立了全权统筹信息安全工作的部门，启动了内部操控系统，赋予他们可以阅览客户信息的权限，对更改内容和信息接触的历史记录进行实时检查，预防客户个人信息的泄露。为了保护公司和客户的整体信息，所有员工都接受了培训，每月都会进行安全检查工作，这样一方面可以让安保工作融入到日常生活中，变得生活化；另一方面也起到预防信息泄露的作用。通过这样的活动，最近3年来从未发生过有关违反客户信息保护和客户数据损失的不满诉求案例。

产品安全性

从所有生产产品的设计到销售和售后服务，为了确保产品和服务的安全使用，我们一直在向客户提供相关信息，如与产品责任有关的产品安全相关活动，按不同功能划分的业务范围和推进方法。为了能够安全正确地驾驶和配备产品，我们都会根据危险的严重性，提供按照危险，警告，注意阶段划分的安全标签，在指南的第一句就已经强调了客户为了安全驾驶和配备而需要熟知的内容。斗山工程机械附着在工程机械设备上的安全标签按照ISO9244的规定进行设计，在提供产品的同时会提供驾驶员指南，该指南遵照ISO6750的方针进行制作，努力实现跟客户的高效沟通。为客户提供CE规定，GB认证，PL法等为了客户的健康和安全进行的提前预防活动，生产满足安全规格的设备，从而在2011年没有发生过违反客户安全的事例。

* CE:欧洲安全规格认证，GB:中国安全规格认证，PL:产品责任



安全标签

- 工程机械业务部门4-One service(One hour contact, One day repair, One touch repair, One plus service) 综合服务满意度的提升
- 发动机业务部门网络基础系统的构建
- 以VOC为基础的商品企划力量的强化

伦理道德经营实现

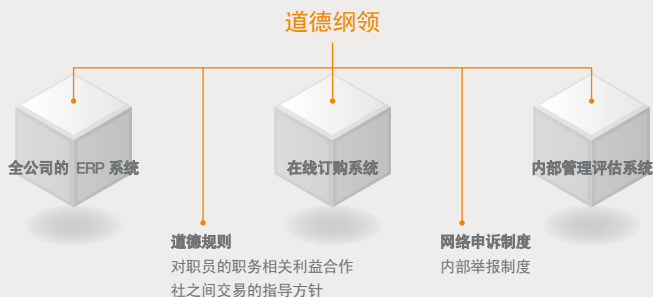
1.2

伦理道德经营

作为斗山集团的一员，斗山工程机械同样适用了集团层面的道德纲领。公司一方面以强烈的道德意识为基础，通过透明的经营活动力求实现长期的发展和利益，同时以合理的价格提供优质的产品，将由此带来的收益回馈给股东和员工，这就是斗山工程机械的道德经营哲学。

道德经营体系和运营制度

为了实践道德经营，我们运营了道德经营体系，沿用自觉遵守公平交易的制度。与此同时，为实现透明经营引入了ERP系统，对内部财务管理制度下的内部管制项目内容和提高业务效率及遵守法规的相关内容定期进行周期性检查。



内部举报制度 内部举报制度指的是员工举报公司内部其他员工的腐败，不当行为，或者提出道德经营层面的错误陋习，经营改善意见或提议的制度。我们在公司官网上施行网络举报制度，在该制度下任何人都可以用实名或匿名的方式进行举报，通过有线电话，e-mail，信件，传真等多种渠道随时进行举报。为了防止举报人遭受伤害，举报内容会被严格保密。监督组对举报内容进行调查，确认该消息是否属实，对此采取相应措施，并将处理内容告知举报人。调查的内容会向CEO报告。每年有关财务和业务监督的重要内容都会向监督委员会进行报告，2011年腐败举报并采取措施案例共3件。

内部管理评价系统 为了实现透明经营，斗山工程机械从2006年开始构建并运营了内部管理评价系统，定期对财务，营业，购买，生产等所有部门的业务进行评价，并根据与股份有限公司的外部监督有关的法律，将该内容经CFO/CEO报告后向监督委员会和理事会报告。

道德经营实践活动

道德纲领誓约和利益关系陈述书的提交 包括资深和资浅的所有员工在内，加入公司时都要提交道德纲领誓约，组长以上的经营团队每年须书写利益关系陈述书并签名盖章，提交给监督组，从而实现对员工自身遵守规定标准的再次确认。

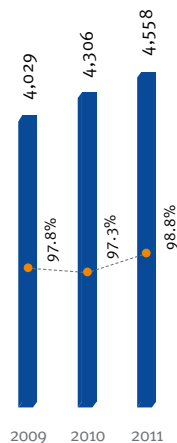
道德经营培训和实践的强化 每年进行1次分组培训，在组长的主导下，对企业道德纲领，道德规则，员工责任以及和存在利益冲突的合作企业之间的交易方针进行培训，2011年共有4,558人参加了培训，另外在春节·中秋之际，还向全体员工和合作企业发送鼓励实践道德纲领的CEO书信。

APPROACH

PERFORMANCE

道德经营培训参加人员 (单位:人)

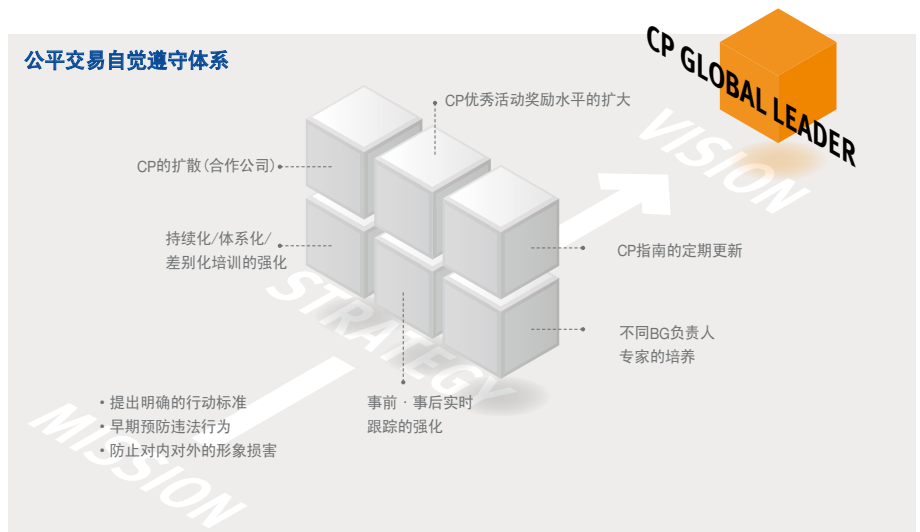
● 培训参加率



公平交易的自觉遵守

斗山工程机械员工意识到透明经营，道德经营是左右企业竞争力的基本价值，因而我们遵守公平交易的相关法规，一直为确立公平，自由的竞争交易秩序而努力。2002年引入了公平交易自觉遵守项目(CP:Compliance Program)，自此持续开展了改善活动，这是韩国国内首次支持对合作公司的公平交易自觉遵守项目的引进，并对公平交易文化的扩展做出了贡献。

APPROACH



PERFORMANCE

为奠定公平交易文化而努力

职员和合作公司培训的实施 为了提升职员的公平交易意识，通过公平交易和转包集中培训，韩国公平竞争联合会等外部培训，合作公司接触人员培训，针对公平交易和转包法借助e-learning，e-mail对职员进行一对一的公平交易培训等丰富多样的方法，进行了各项培训，提高了职员的参与度。另外对合作公司职员也实施了转包培训，连第2级，第3级合作公司都实现了公平交易。



公平交易培训的进行

手册及应用的制作 全面修改并重新刊印‘自觉遵守指南’，编写了更容易为现职人员所用的‘公平交易CP实务适用手册’，另外还将公平交易委员会的问题解答案例制作成应用程序，让职员可以随时通过智能手机方便地参考实际案例。

外部专业结构咨询的实施 就公平交易CP的引进和公平交易CP的运用等问题，合作公司接受外部咨询，通过外部专业机构实施‘转包公平交易的实时跟踪’，提前预防违法事项，同时进行完善，从而改善之前薄弱的CP监查部分。

对CP培训优秀者的褒奖 为了提升职员对公平交易的关注度和参与度，我们对2011年10月~12月进行的转包力量强化网络培训中成绩优秀者进行了褒奖。

PLAN

2012

• 在50家合作公司引入CP

RESPECT FOR PEOPLE & ENVIRONMENT

2.1 提高员工价值

2.2 环境，安全，健康



以‘人才即是未来’作为企业理念，推行让员工体会自豪感和因贡献成果而感到温暖的成果主义，而非竞争和淘汰。

与公司共同成长是斗山工程机械2G战略的核心，环境问题作为世界性问题，已成为影响企业竞争力的核心。为了让我们生活的世界能够拥有可持续发展的未来，斗山工程机械将环境问题作为核心问题倾注力量。

污染物质法规基准值以下

50% 管理

温室气体排放量原单位

10% 减少

职员人均教育时间

182 小时

2



Q 培养员工的基本原则是什么，
为了促进组织文化发展，进行过什么活动？

A 在‘人才即是未来’这一经营战略之下，我们力图实现公司和员工一同发展的可持续成长。另外，以人为本这一战略中心是以‘温暖的成果主义’为基础的。斗山工程机械将2011年定义为‘组织文化革新元年’，新建了专门负责的组织，并更加大幅度地推动组织文化活动的进展。为了开发出员工能积极主动参与和沟通的程序，打造欣欣向荣的工作场地，我们一直在倾注诸多的努力。作为成果，我们获得了2011年GWP百强企业制造部门大奖。日后我们依然会强化员工之间的沟通，不是以冰冷的评估视角去审核员工，而是用一种温暖的培训视角去关注员工，通过打造环境和制度，使温暖的成果主义牢牢扎根并开花结果。

[HR] 朴性權 常务



Q 斗山工程机械认为最为重要的环境风险是什么，
又是如何应对处理的？

A 现在世界都在面临气候变化这个全球的环境风险，企业在环境问题上的作用比任何时候都受到重视。斗山工程机械持续努力实现减少温室气体和缩减燃料。特别是在2011年，我们运营了气候变化TFT，引进了能量管理系统，从而才得以更加系统地应对气候变化并进行管理。另外与恶臭，污染物质相关的环境法规的强化以及外界民怨的增加也被视作为主要的风险，我们对此扩大了相关的改善投资。我们将公司的这些努力和环境成果，和当地地区社会进行积极沟通，从而减少地区居民的不安情绪，同时为了实现实质性的改善，我们将持续地进行实时监控。

[EHS] 邊忠熙 常务



人才经营： 人才即是未来

Key Issues

- 不同职务/职级专业力量强化基础的构建和实务培训项目的强化
- 欣欣向荣的组织文化的构建和职员满意度的改善
- 职场内的顺畅沟通文化的改善
- 劳资间信赖的构筑

Key Performance

- 非技术职务人均培训时间增加到182个小时
- 移动HRD网页的创建, China e-HRD门户网站的开设
- 为新进员工的软着陆, 对HRD Program, 新进职员培训评估系统的开发
- 为新一代全球人才的培养准备不同阶段的项目
- 与中央大学共同开设职务培训课程
- 技术培训组的新建以及技术人员系统化培训方向的确立
- 实施预计退休人员培训
- GWP(Great Work Place)Korea制造部门大奖的获得
- 进行组织文化活性化项目 (Winning Team Workshop和Winning Team Festival)
- 通过工作环境的改善以及扩建育儿支援设施构建适合工作的职场环境
- 2011年劳资文化优秀企业认证(昌原, 群山)

2.1

环境, 安全, 健康

Key Issues

- 应对针对工作地点和产品的全球环境规定
- 环境信息中央处理系统的构建和运营的强化
- 韩国国内外EHS相关法规事前Sensing功能的强化
- 地方社区环境影响的最小化
- 员工安全保障管理强化

Key Performance

- 不同业务部门EHS组的新建(建设施工机械EHS组, 发动机EHS组)
- 全公司REACH应对系统的构建
- 全公司EHS综合IT系统工序的开发(2012年完成构建)
- 气候变化应对战略的确立以及TFT运营, 温室气体, 能源管理系统的构建
- 三年连续自发参与CDP(Carbon Disclosure Project)
- 为了解决恶臭, 通过外部诊断的实施以及粉尘回收的设置等方式对地方社区工作地点附近的大气环境进行改善
- 安全坚守制度和安全观察制等安全预防程序的强化
- 防灾中心的构建以及公司内部消防车的引进, 运营等火灾预防投资的扩大

2.2

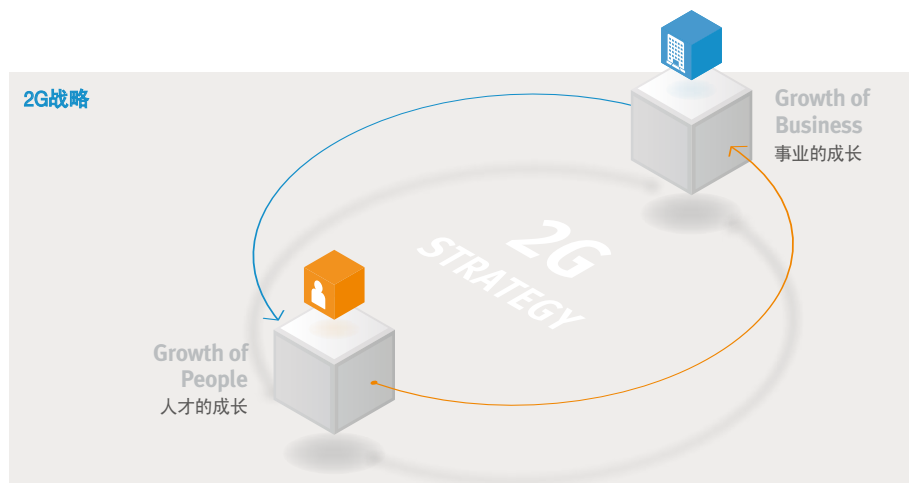
RESPECT FOR
PEOPLE &
ENVIRONMENT

员工价值的提升

2.1

人才经营:人才即是未来

以组织成员的成长为基础,实现事业的成长,并将所得的收益再次投资到组织成员身上,培养公司的核心力量,形成这样的良性循环结构,这便是人和事业的和谐发展(Growth of People, Growth of Business),也是斗山工程机械正在推进的2G战略。斗山工程机械秉持着我们的未来在于‘人才’的信念,尊重全世界员工的多样性,为了引导出最大的优势,一直努力确保和培养全球化人才。



人才现状和多样性的确保

包括韩国国内,在世界各地工作的14,376名员工是引导斗山工程机械成长和发展的原动力,这其中在韩国国内工作的员工为5,414人,在海外工作的员工为8,962人。在韩国国内,按照雇佣形态来划分,固定工种为5,242人(96.8%),非固定工种为172人(3.2%),虽然从机械制造业的特点上来看,男性占据了高达92.5%(5,011人)的比率,但女性人才的比率也在逐渐增大。所有员工在被招聘时,均不因性别,宗教,人种和年龄等因素而被差别对待,男女新进员工的基本工资也不存在差异。对国家功勋者,我们依据韩国法规实施相应的优待政策。在斗山工程机械招聘大学毕业生新进职员的说明会上,经营团队亲自参加,给即将加入公司的职员描绘未来蓝图,这些都是我们为大量地确保全球化人才而做出的努力。特别是作为以技术为基础的机械制造业,为了确保和培养理工科工程师,我们也在持续地为改善理工科出身的学生的待遇以及选拔奖学金获奖学生等方面做出投资。

公平的评估和奖励

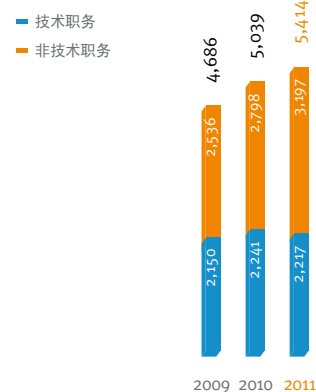
力量和成果评估 将焦点放在职员培训上,实施了力量和成果的评估,以评估结果为基础,确立并执行了第一次目标人才培养计划(Development Plan),另一方面也会将其反映在奖励上。力量评估的实施以斗山人才奖为基础的DCM(Doosan Competency Model)评估,通过以事实为基础的客观且公正的评估,了解个人的优势和需要开发的点,根据个人不同的培养计划,提供成长和培养的机会。成果评估是按照MBO(Management By Objectives)的方式运营,为了确保评估的公正性,在确立目标时,开展评估人员和被评估人员之间的目标共享会议,与评估人员和被评估人员一同确认年中目标实现情况。完成评估后,通过对结果的反馈,提高评估的可接受度。

全公司褒奖制度的实施 为了给在公司的宏图实现上贡献度较高的员工增加动力,活跃整个组织文化,每年我们都会实施全公司的褒奖制度。全公司褒奖委员会会以‘成果创造’,‘组织文化改善和变化管理’,‘科技发展’这三大项作为评判标准,以各个业务部门推荐的候选人为对象,通过严格的审核,最终选定和褒奖获奖组。获得2011年‘Team of the Year’奖的是CE AP/E生产技术组,他们在没有大规模设备投资的前提下,仅靠人才的运用和小规模的改善投资就实现了生产性的大幅提升,对公司的发展功不可没。

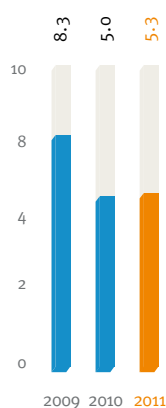
APPROACH

PERFORMANCE

员工现状 (单位:人)



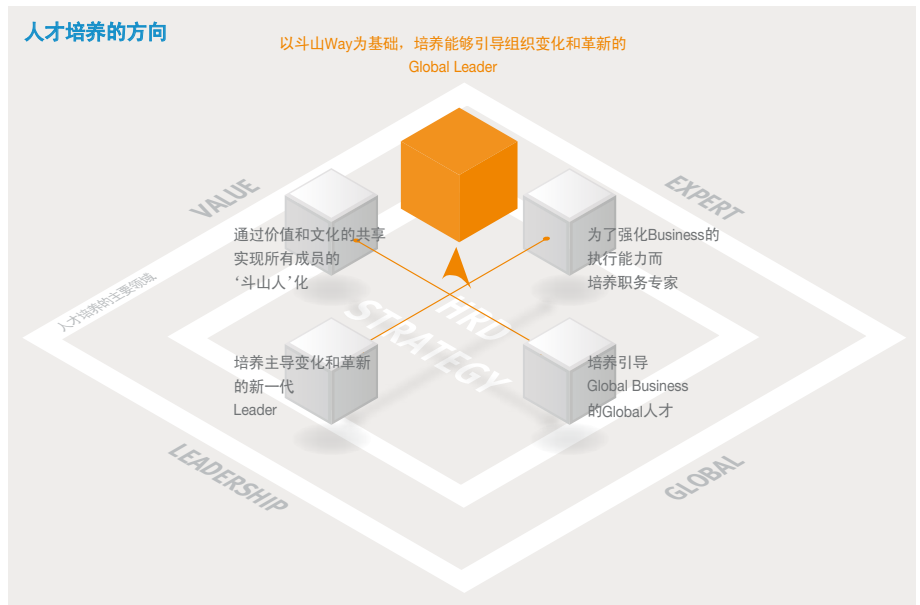
离职率 (单位:%)



人才培养

为了确保未来可持续性发展的基础，斗山工程机械对员工的培训注入了很多的精力，从不吝啬这方面的投资，从可以主导组织变化和革新的全球化领袖培养层面出发，我们以Value (价值)，Leadership(领导力量)，Global(全球化力量)，Expert(职务专业性)领域为中心，不断推进着人才培养战略。

APPROACH



PERFORMANCE

人才开发基础设施的构建

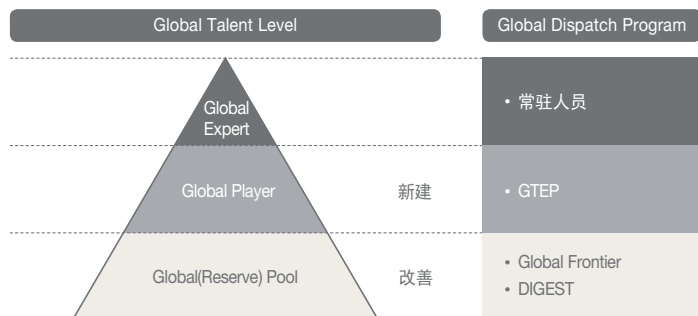
伴随智能手机和平板电脑的普及，为了满足学习人员对移动信息的学习需求，支持自主学习，我们开设了公司内部的e-HRD门户网站‘GLAD(Global Learning Academy of Doosan 工程机械)’的手机网站，通过提高用户使用的便捷性，实现提高用户学习参与度的目的。另外，我们还开设了符合中国国情和文化的China e-HRD门户网站，构建本土化人才培养体系，在当地引入韩文和中文版本的‘引以为豪的斗山工程机械’等e-learning内容，实现公司价值和文化的学习和共享，预计在2012年我们还将为北美地区员工构建英文版本的HRD Infra。

人才培养项目的强化

Value项目:支持‘Soft landing’ 随着事业的发展，每年新加入公司的人数急剧增长，为了与他们共享公司的核心价值和蓝图，帮助他们更好地适应公司生活，我们开发了新进职员培养评估系统，用全公司层面的管理系统支持系统化的On-boarding。为了提高新进职员的培训投入度和现职人员的工作力，加入公司后提供1年的培养Track，并对此进行评估，对成绩优异者予以额外的成果褒奖。为了能够让有经验的职员迅速适应全新的职场生活，帮助他们在6个月内理解集团，公司和业务。为此，我们实施了让职员适应工作环境的‘HI-D Program’。

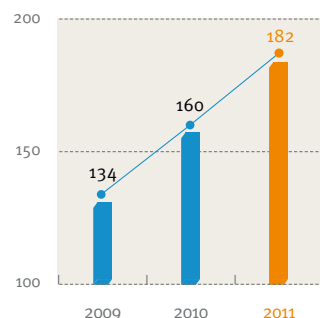
Leadership项目:培养新一代‘Leader’ 为了培养不同职级所应具备的领导力量，我们具备了pipeline形式的领导课程Roadmap，特别是L-Camp项目，就是为了让即将培养成为领导的核心人才创造最佳的成果，培养Leadership。该项目由领导能力集中课程和1:1辅导课程构成。我们还通过专属于斗山的差别化问题解决课程STEPS(Strategic Thinking Enhancement through Problem Solving)培训，培养不同职级的问题解决能力和战略思考能力。

Global项目:培养‘全球化’人才 从中长期的观点出发,分阶段的全球化事业战略的执行,可以培养新一代全球化领袖,通过主要战略地区之间的工作交换,旨在提高全球人才的竞争力;提升商业协同效益的GTEP(Global Talent Exchange Program),海外地区专家培养项目‘Global Frontier Program’,通过Junior级研究人力的海外法人经验提高全球化的力量并旨在传播Best Practice的DIGEST(Doosan 工程机械Global Experience & Synergy Training)等,这些都是我们提供的将个人成长和公司战略相结合的丰富多样的项目。



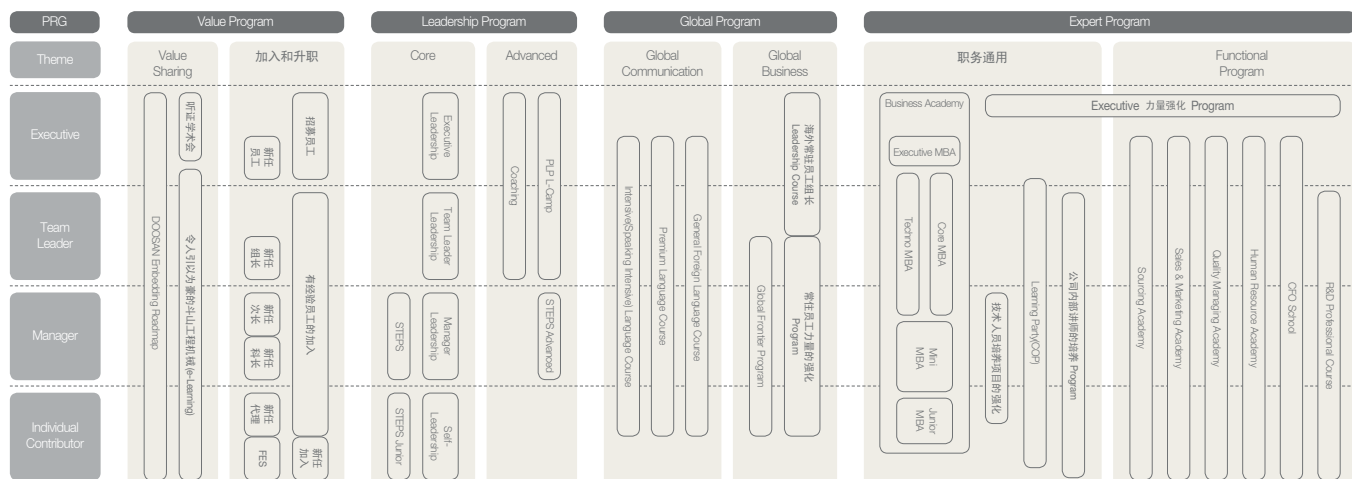
Expert项目：‘优化’专家的培养 我们新设了中央大学和技术院共同推进的研发职务培训项目AIT(Academy of Innovative Technology)课程，旨在培养R&D专家。借助中央大学R&D中心的基础设施，通过实验和实习提升教育质量和集中度，协助职务力量的强化，教学内容一直持续到2014年为止，分为2月冬季学期和7月夏季学期，每年分两次开班。从2015年开始开设‘R&D职务教育中心’，我们也会为海外法人提供职务教育，推进产学研合作技术开发，产学奖学金学生的培养项目，未来技术公开招聘等项目，计划拓展相应的领域。另外，为了理工科领域的战略核心人才的培养，通过学术研修制度，派遣职员去国内主要大学攻读硕士·博士课程。

人均培训时间(非技术职务) (单位:小时)



不同人才培养领域的人均培训时间
(单位:小时)

	线上	线下	合计
Value	28.6	20.5	49.1
Leadership	21.1	10.4	31.5
Global	40.2	7.6	47.8
Expert	36.2	17.2	53.4
合计	126.1	55.7	181.8



2012

- R&D人力专业力量强化
 - Expert认证制的引进和职务培训项目的强化
- Global Talent的培养
 - Global Exchange Program制度的确立和执行
 - DIGEST Program制度的改善和执行
 - 全球前沿项目的拓展推进

PLAN

2.1 提高员工价值

2.2 环境，安全，健康

PERFORMANCE

技术人员的培养方向

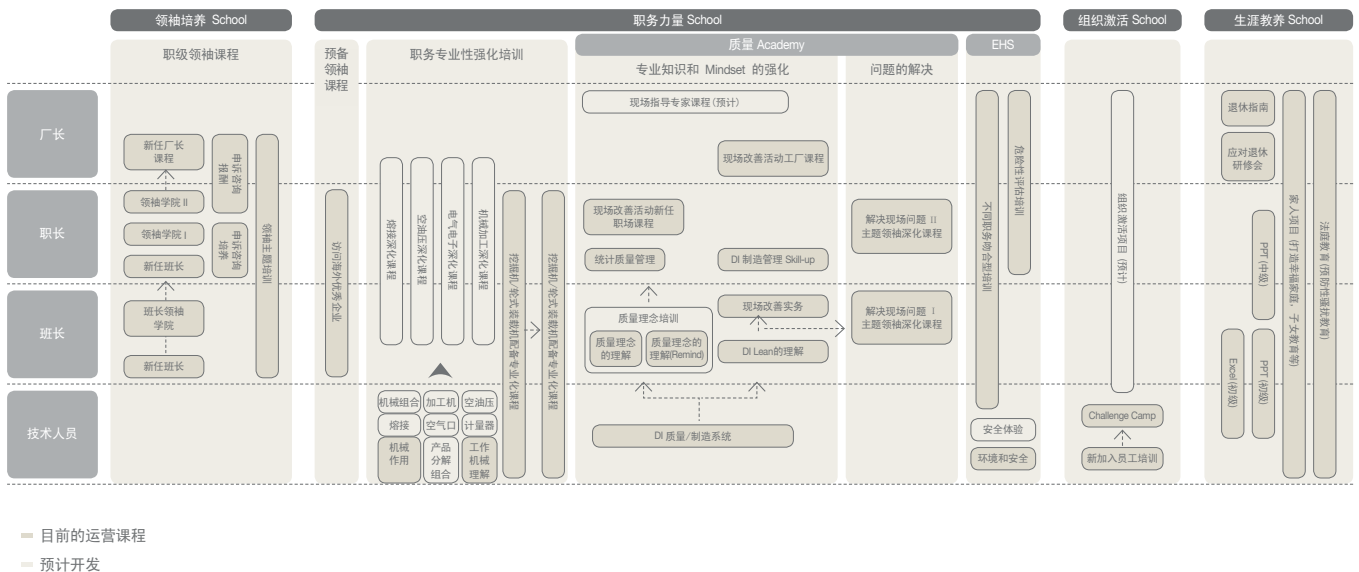
随着2008年技术人员力量强化项目的推进，2011年为了培养更系统化更有执行力的技术人员，我们重新组建了技术培训组。另一方面我们还确立了‘通过培养有创意且智慧的劳动人员，从而强化现场竞争力’的培养方向。为了培养现场管理人员的领导力，在早期确保新进员工的力量，提高原有员工的职务能力，同时，我们还确立并运营了系统化的项目。培训项目体系由四大类构成，培养引导现场变化和革新的现场领导的领袖培养学校，培养职务专家的职务能力学校，共享企业价值和文化的组织活跃学校，成员基本素养和人生品质提升的人生教学学校等。

强化技术人员的培养项目

2011年一年期间，我们以技术人员为对象进行了领袖，职务，组织激活，生涯教养及安全的相关培训，每人进行了26小时，2008年以后每年的培训时间和培训费用等培训指标持续性地上升并得到改善。在工作机械业务部门，通过新技术员工的技术力量强化，为了提升生产性，我们正在运营MTC(Machine Tool College)。2010年开校的MTC以机床的顶尖技术Scraping和加工及基础组合等丰富多彩的内容作为全套课程(3个月)运营，提升了机床的理解度。日后为了安山技术培训中心改造和产品分解组合实习，预计会通过野外实习场地的构建，职务培训课程的开发，技术人员培训需求的了解，持续性地拓展和运营职务培训课程。

为预计退休人员进行的培训

斗山工程机械每年会进行两次，分上半年·下半年，以预计退休人员为对象进行应对退休的研修。培训的内容由后半期人生目标的设定，变化的管理，健康管理方法等讲座构成，进行四天三夜宿舍合住课程。通过研修课程，为了让退休人员提前准备好度过自己的第二人生，我们会持续性地提供这种改善自我的项目。



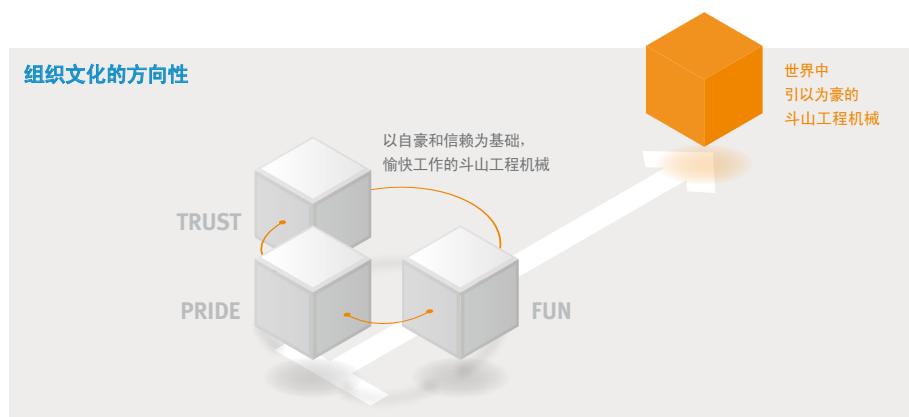
PLAN

2012

- 为了技术人员的系统化培养而构建基础设施
 - 安山技术培训中心实习场地的改造
 - 产品(挖掘机，发动机)分解组合场地的新建

欣欣向荣的组织文化

为了培养出与急速成长的业务发展速度相吻合的组织和个人力量，实现公司和员工共同发展的可持续成长，我们将2011年定为‘组织文化革新元年’，努力地打造欣欣向荣的工作场所。



APPROACH

组织文化改善活动的推进

我们于2011年1月新建了组织文化组，进行组织文化诊断，倾听全体员工丰富多样的心声，并以此为基础，将‘以自豪(Pride)和信赖(Trust)的愉快工作的斗山工程机械’设定为组织文化的推进方向。作为组织文化改善的主要课题，我们提出了①强化领导能力和沟通能力②推进业务先进化③提供发展前景和成长机会④升级工作环境⑤改善组织文化基础设施等主要措施。在2011年，我们集中领导能力和沟通的强化，进行激活组织文化的项目。另一方面，为了强化员工/组长领导能力和组织内沟通能力，我们还进行了指导性培训，开设了领导们的在线共同空间‘L-Café’。

PERFORMANCE

和员工同行的组织文化

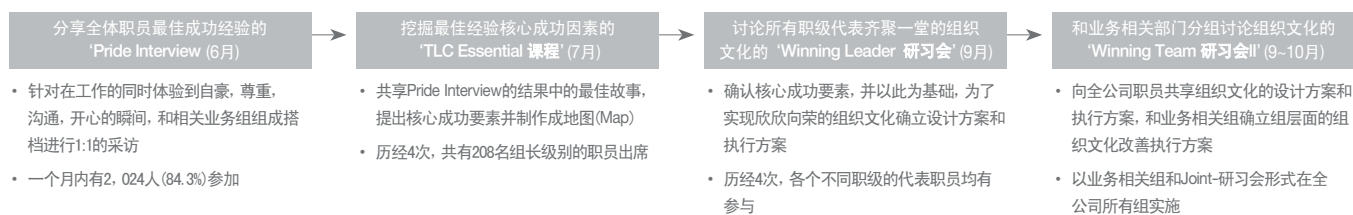
我们并不采用Top-down方式，而是打造鲜活的组织文化，让成员们成为主体，积极参与到组织文化的改善中来，承认互相之间的多样性，让成员们能够开心地投入到工作中去。通过成员个人的采访，我们挖掘出了已经存在的组织上的优势和成功要素，并以此为基础展开专职职员参与的研讨会，打造了所有人梦想着且通过自身的参与能够引发改变的组织文化规划案和执行方案。通过这一过程，员工们对工作和组织产生了意识上的转换，对公司产生了自豪感，借助纵向·横向间顺畅的沟通，组织内的积极能量得到了能够扩散的机会。



GWP Korea制造部门大奖颁奖

实现丰富的人才培养项目和全体员工参与的组织文化，为了公司业务和个人生活的平衡，在各种福利制度运营等方面获得了很高的评价。

2011活跃组织文化的步骤



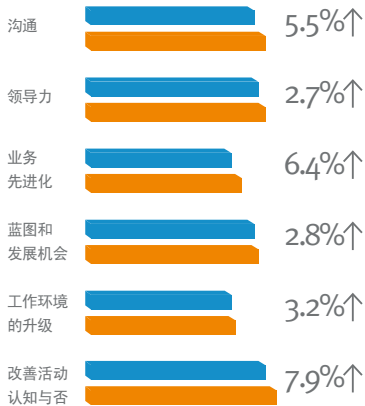
2.1 提高员工价值

2.2 环境，安全，健康

员工调查

2011年员工对组织文化活动的满意度问卷调查结果显示，员工对重点课题的满意度获得了全面提高。对于在业务先进化和工作环境的升级等方面存在不足的部分，也将在2012年的业务计划中得到反映，并得到相应改善。

■ 2011.06 ■ 2012.01



多样化的组织文化改善活动

为了成为爱做事，想做事的企业，公司正在事业部层面上开展多种多样的组织文化改善活动。机床事业部实施了‘Often Say, Never Say’和‘Communication Day’活动，发动机·材料事业部开展了‘献给无名英雄的小型艺术节’和‘称赞吧’活动。工程机械事业部不仅举办了由400多名斗山和合作企业员工参加的‘斗山和谐体育大会’，还举办了邀请员工家人活动。

Often Say, Never Say 为了建立以尊重和关怀为基础的组织文化，公司对员工在职场中想听的话和不想听到的话进行了问卷调查，并开展了鼓励多说对方希望听到的话 (Often Say)，不说对方不想听到的话 (Never Say) 的‘Often Say, Never Say’活动。

献给默默无闻的英雄的小型艺术节 公司发掘并奖励了那些尽职尽责，默默工作的‘幕后英雄’，并邀请他们的家人和同事，共同为他们举办庆典。公司希望通过这种相互之间坦诚相对，热情相处并相互承认各自贡献的程序，营造充满归属感和自豪感的组织文化。

称赞吧 公司开展了给予他人并接受他人称赞的‘称赞吧’称赞接力活动。与此同时，公司还将对每月给予他人称赞最多的人和受到他人称赞最多的称赞冠军以及生日者表示祝贺，公司还希望通过欢迎新社员的‘U R a Star’活动，营造称赞文化和家庭般的氛围，将公司打造成愉快的工作场所。



献给默默无闻的英雄的小型艺术节



Often Say, Never Say



U R a Star

Winning Team Festival

ZOOM-IN

以总结一年来的组织文化活动为目的的‘Winning Team Festival’在金用盛总括CEO以及各事业部400余名员工的参与下，于11月在首尔Mayfield酒店举行。由46名员工在2011年8月组成的‘Winning Team合唱团’的演出首先拉开了庆典的序幕，庆典中放映了记录之前组织文化构建过程及其结果的视频，2011年上半年新员工的庆祝演出，视频颁奖典礼等。特别是在作为庆典高潮的Winning Team研讨会结果发布时，既有才气又热情洋溢的视频为人们带来了欢快的笑声和温暖的信息。Winning Team Festival公布并肯定了一年来公司在活跃组织文化方面所取得的成果，它也成了在优秀的组织文化土壤之上播种幼苗的苗圃，在这里员工们精心培育着这些幼苗，并立志将其开辟为一片巨大的森林。

PLAN

2012

- 斗山Way Roll-out和内化(CEO~全体技术岗位组员研讨会，领导力教育和领导指导)
- 工作方式的高效化
- 相互尊重和多样化的文化(引入多样性委员会-以女性，国内的外国人为中心)
- 确保在GWP Korea Best 100中取得较好名次(2013年: EMEA Best 100, 2015~2020年: Global Best 100)

好的工作单位

Doosan Infracore正在为了提高工作效率，并使员工在工作时能够保持轻松愉快的心情，不断开展改善工作环境的工作。与此同时，为了通过平衡公司业务和家庭以及业余生活的关系提高员工的生活质量，公司正在开展‘Family Day’活动，这项安排使员工能够通过2周以上的夏季集中休假获得充足的休息，并且通过提前下班享受与家人在一起的空余时间，此外，公司还在积极支持社团活动等业余生活。公司为了解决目前已成为社会热点的低生育问题以及因保育难导致的优秀女性员工失业问题，设立并运营了幼儿园和哺乳室。

改善工作环境 为了通过替换老旧设备和扩充福利设施来改善工作环境，公司推动了技术院的重建，今年1月这项工程已经完工，技术院已重新开始运营。重建工作不仅反映了员工的要求增加了休息空间，升级了员工食堂和健身房的设备，还设立了由3个40席规模的最先进授课室组成的Global Learning Center。重建2007年开业以来就一直扮演研究开发圣地角色的技术院，将会使研究员在舒适的环境下更加集中精力的进行研究工作。此外，仁川工厂去年9月在工厂内食堂侧面和建筑机械R&D前面两块土地上开辟了紫藤绿化带。通过使用以自然为主题的斗山CI地面装饰图案，和设置带有池塘的庭院，它不仅能作为休息空间，还能作为举行简单会议的沟通场所使用。

扩大育儿支援设施 公司于去年8月在仁川工厂附近新建了幼儿园，招收年满3岁到5岁的员工子女入园。幼儿园的规模为358m²，最多可以照顾并教导49名儿童，幼儿园不仅拥有保育室和游戏房，还拥有可以让孩子们与自然交流的外部空地。6名保育教师常驻幼儿园进行保育的同时，还提供英语教育，热爱书籍项目等个性化教育。2012年，公司计划在庆南，昌原，首尔等主要子公司所在的3个地区追加开设幼儿园。此外，在提高女员工的福利和对女员工进行生育奖励的宗旨下，公司还在首尔斗山大厦和仁川工厂，昌原工厂设置了母乳哺乳室。

多样化的福利制度

为了使员工过上富裕的生活，公司设立了住房和生活安定支援，分娩和育儿支援，医疗·健康支援，教育支援等多种福利制度。不仅如此，公司还开展了‘健康饮酒119’等员工可以根据自己的兴趣自由参与的健康促进活动，此外，公司还通过开设禁烟诊所，健身中心等，努力提高员工的健康水平。

福利制度

类别	支援内容
休闲生活支援	• 海外背包旅行，Refresh休假，夏季休假(休假费用支援)，结婚纪念日休假，公寓支援，兴趣社团支援，实行FamilyDay，生日休假(蛋糕支援)
分娩·育儿支援	• 育儿休假，女员工休息室，设立幼儿园，设立哺乳室
居住，生活安定支援	• 住房保证金和房租支援，专职人员调动时提供居住费用支援，私人住宅，家庭重大事件支援(互助，礼金，红白喜事休假)，灾害支援金
医疗·健康支援	• 医疗费支援，综合诊断支援，健身中心，禁烟诊所，建立禁烟基金
教育支援	• 全额支援员工子女中·高·大学学费，子女参考书支援，幼儿教育补助金支援
选择性福利	• 全体员工团体保险，技术员工年金储蓄保险
其它	• 工龄奖，提供班车，工作服支援，自驾车补助金支援

PERFORMANCE



技术院改建



仁川工厂紫藤环绕休息区



仁川幼儿园

共赢的劳资关系

斗山工程机械通过管理层与工会的共同努力，在信任的基础上建立了健康的职场和劳资共赢的文化，公司还将未来创造公司价值的基础置于人力之上，努力保护员工的人权。为了使员工能积极反映苦衷和关心之事，公司建立了多种渠道，巩固了劳资间的Win-win伙伴关系。此外，为了使员工能自由的提出意见，公司建立了员工与CEO进行定期会面的平台，并正在通过这些方式确立现场经营文化。

APPROACH



遵守劳资协议

公司正在以宪法和与劳动相关的法规为精神为立足点，以尊重劳动者，改善劳动条件和民主经营为目标，制定公正，独立的规范。公司一直都在遵守劳动基本法和团体协议第5条禁止恶劣的劳动条件中规定的禁止强迫劳动的规定。此外，公司还遵照UN，国际劳动机构(ILO)等劳动相关国际机构的标准和法规，禁止未满15周岁的儿童劳动。

PERFORMANCE

劳资沟通渠道

劳资协商会 劳动者和公司会派出相同数目(各派3人以上10人以内)的代表定期召开季度别会议和临时会议，讨论提高生产率和成果分配，人事·劳务管理制度改革，增进劳动者福利和改善工作环境等问题。此外，在公司准备对全部或部分事业进行合并，抛售，拆分或进行转让时，将在准备阶段通过工会和劳资协商会进行讨论并在事前通报讨论结果。

申诉处理委员会 由3名劳资代表组成的申诉处理委员会将每月定期召开一次会议，通过收集员工的申诉和建议，以促使员工将精力更有效的投入到业务中。

产业安全健康委员会 该委员会由劳资双方各派9人组成，每年定期召开4次会议，并根据情况需要召开临时会议。该委员会肩负了制定诸如：产业灾害预防和安全·健康，工作环境，安全·健康设备及装置等促进公司安全和健康相关计划的职能。特别是，作为与工会进行正式协商内容的健康和安条款，也在团体协议中被明确指出并得到履行。

劳资对话渠道

- | | | |
|-------------|---------------|---------|
| • 劳资协商会 | • 菜单委员会 | • 福利委员会 |
| • 申诉处理委员会 | • 肌肉骨骼疾病执行委员会 | |
| • 产业安全健康委员会 | • 劳资联合安全检查 | |

提高员工满意度和
强化劳资合作体系



劳资文化优秀企业选定

昌原·群山工厂分别获得了釜山·光州地方雇佣劳动厅颁发的‘2011年度劳资文化优秀企业认证书’。‘劳资文化优秀企业认证’是选出劳资关系模范企业并对其进行支援的一种制度。

通过劳资和解构建新劳资文化

ZOOM-IN



斗山工程机械工会(仁川，昌原，安山)于2012年4月19日在全北抚州召开了由工会委员长，工会干部，管理层等100余人参加的‘劳资共赢大讨论’会议。会上就如何结束过去互相消耗互相对立的劳资关系模式，以及如何建立以劳资之间相互信任和合作为基础的生产性，实质性的新劳资文化问题进行了讨论。这次会议为公司通过劳资共赢，实现稳定的经营活动并履行社会性企业的责任提供了契机。这一天，会议还通过劳资共赢合作宣言的方式阐明了‘要摒弃政治性和意识形态性的劳动运动，在劳资共赢的基础上努力提高工会成员权益，此外，还将积极参与社会慈善活动。’代表工会委员长紧接着补充道‘要将公司的长远发展和工会会员的稳定就业作为优先追求价值’‘要更加努力的提高生产率并确保品质竞争力’。

环境，安全，健康

2.2

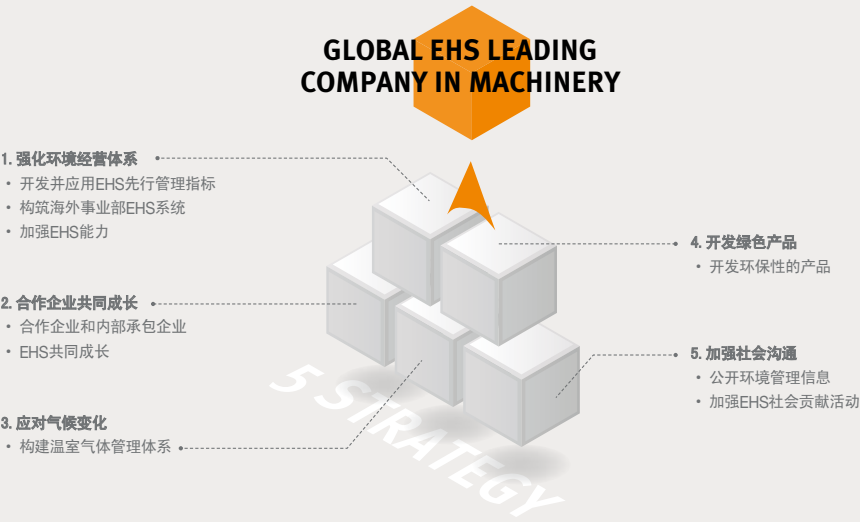
EHS 经营

Doosan Infracore将EHS作为可持续经营的一项重要议题加以认识，并将其作为企业经营的一个新机会进行积极应对。尤其是，公司将其作为应对气候变化，管理污染物质，运营安全健康事业以及利益关系者等方面的一项重要议题，重点进行了改善和管理。

EHS 经营蓝图和战略

公司宣布将‘Global EHS Leading Company in Machinery’作为EHS经营蓝图，并通过生产绿色产品和构筑管理流程，为实现事业全过程EHS影响最低化而不断努力。为了达成这种EHS经营蓝图，公司制定了强化环境经营体系，与合作公司共同成长，应对气候变化，开发绿色产品，加强社会交流等五大推进战略，并据此得出，实施了相应的战略课题。

EHS 经营五大推进战略



APPROACH

EHS 经营方针

斗山工程机械全体员工为了在所有的企业活动中实现对人的尊重和环境保护，提高人类生活的富裕度和地球的未来价值，制定并实施了以下政策。

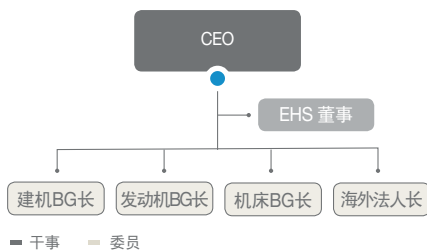
运营环境安全管理系统	建构，运营并持续发展能够改善产品，活动和服务中出现的EHS影响的系统。
遵守环境安全健康规范	遵守国内外环境安全健康规范和协议，并设定和切实执行严格的公司内部管理标准。
开发顾客安全和绿色技术	开发优先顾及顾客安全和健康的绿色技术，并积极为节约资源和能源的消耗，维持环境健康和防止地球温室化做出贡献。
创建无事故工厂	创造以人为中心的舒适，安全的工作环境，提高包括合作公司在内的所有员工的健康和生活水平，最终建成无事故工厂。
与利益关系者的沟通	加强与利益关系者的沟通，公开EHS管理成果，逐渐成长为切实履行社会责任，受信任和尊重的企业。

PERFORMANCE

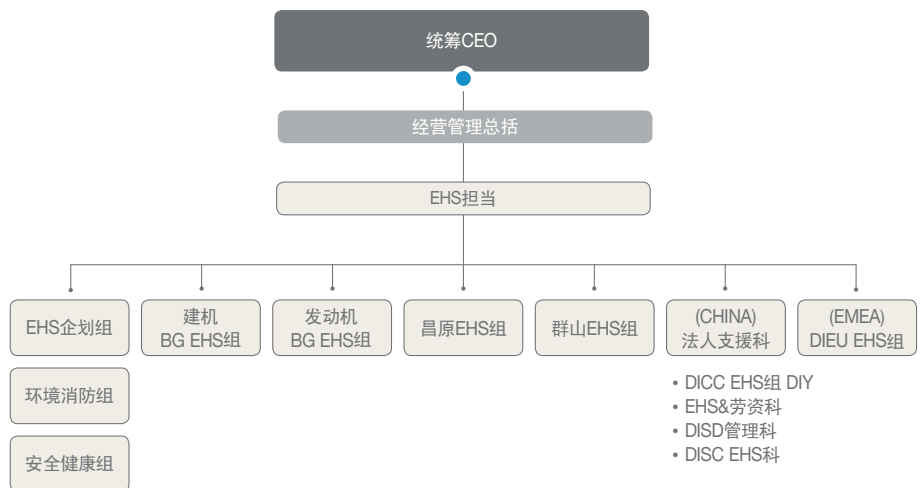
EHS 组织

随着海外事业的扩大和全球环境热点问题的增加，为了能够更加有条理，有成效的组织管理公司，总部即仁川事业所设立了EHS企划组，安全健康组和环境消防组，同时各事业部也正在积极推进EHS组的运营。由CEO和各事业部门(BG)长组成的全公司EHS Committee负责EHS相关政策，计划和活动的决策，各事业部也将在每月分别召开EHS运营会议，讨论EHS方案并分享EHS目标的达成情况。此外，为了保证全公司Staff组织的顺畅交流以及每月对主要EHS热点问题的讨论和改善方案的导出，公司实行了EHS组长会议制度。2011年各事业部门(BG)不仅新设了EHS组，加强了组织力量，还引进了外部专家作为顾问，通过EHS战略方向和管理层安全意识指导，安全健康管理体系指导等，推进了贴近现场的EHS管理。

全公司 EHS Committee



EHS 组织图



* EMEA: Europe, the Middle East & Africa

* DICC: Doosan Infracore China Corporation Co., Ltd.

* DIY: Doosan Infracore Machine Tools Yantai Co., Ltd.

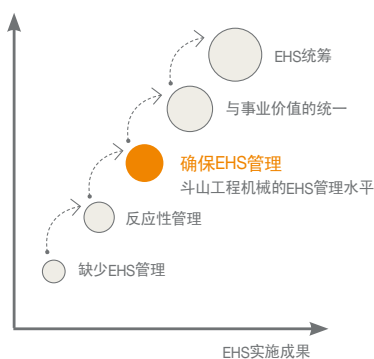
* DISD: Doosan Infracore Shandong Co., Ltd.

* DISC: Doosan Infracore Suzhou Co., Ltd.

* DIEU: Doosan Infracore Europe S.A.

EHS 管理评估

EHS实施基础
(资源，体系，制度等)



EHS 管理体系

公司开发了全公司层面的EHS管理评估指标，并将其运用到了包括海外法人在内的所有事业部，为了能持续改善，发展活动成果，公司每年都会通过成果分析管理评估指标。2011年，通过把EHS管理成果反映到事业部门(BG)长和生产董事的成绩指标当中，公司的生产力和管理水平得到了进一步提升，通过这种方式，整个公司的EHS管理水平提升了一个档次，从当时的‘反应性管理’上升到了‘确保EHS管理’阶段。公司每年还会对EHS管理系统的运营和法规遵守情况实施内外部审计，对于存在不足的部分，要不断的推动改善活动。此外，公司还通过了环境管理体系有关的ISO 14001国际标准和健康安全管理体系OHSAS 18001/KOSHA 18001的认证，并进行机械装备安全检查，PSM(Process Safety Management)管理，来不断将企业活动中产生的环境污染和损害降到最低，消除产业灾害危险因素。公司每年还会对国内事业部及主要的国外事业部进行EHS Audit，为EHS的先进性和结构的强化而努力。

EHS 管理目标和成果

为了达成EHS管理蓝图和推进战略，公司每年都会设定并执行EHS目标。通过所有部门共同参与的EHS指标管理系统*，公司在2011年推动了仁川工厂565件，昌原工厂409件，群山工厂312件大大小小的改善活动。通过这些行动全公司的EHS管理水平提升了一个等级，取得了事业部内无EHS事故的成果。此外，为了进行EHS成果管理，公司正在进行Global EHS Audit等级评估，EHS教育训练执行率，EHS检查纠正措施率等12个先行管理指标。

EHS 管理目标	温室气体排放量	污染物减少	EHS 管理项目	应用先行管理指标
仁川 2011年目标	41,835 tonCO ₂	法定标准的50%以内	49件	达成12个指标
2011年实际成果	46,566 tonCO ₂	20%以内	50件	达成9个指标
昌原 2011年目标	18,464 tonCO ₂	法定标准的50%以内	17件	达成12个指标
2011年实际成果	17,021 tonCO ₂	20%以内	17件	达成10个指标
群山 2011年目标	9,965 tonCO ₂	法定标准的50%以内	10件	达成12个指标
2011年实际成果	12,592 tonCO ₂	20%以内	11件	达成8个指标

* EHS指标管理系统:按照ISO 14001和OHSAS 18001/KOSHA 18001的标准进行环境影响和危险性评估后，将被识别为重要因素的条款登记为管理项目，并进行改善活动的过程。由节约能源，节约原材料·辅料，减少污染物质，减少废弃物，改善系统等方面构成。

* 先行管理指标:为了预防EHS事故和提前进行EHS管理而选定，管理的指标。由Global EHS Audit评估等级，EHS Audit结果所指出事项的措施完成率，环境管理项目完成率等12个指标组成。

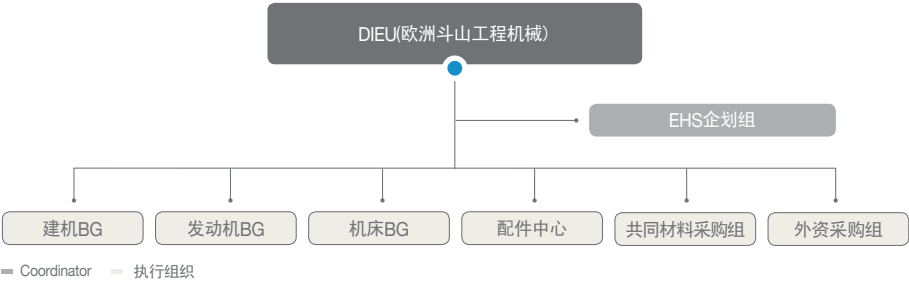
EHS 管理先进化

2011年，为了加强国际水平的EHS应对管理体系和流程，公司实施了与EHS管理战略相联系的全公司EHS业务环境分析和PI(Process Innovation)，在此基础上，为了使2012年Smart Workplace的达成成为可能，公司计划建立可以与手机联动的全公司EHS综合IT系统。

应对环境法规

斗山工程机械制定并实施了严格的EHS内部规定，并据此遵守环境相关法规和各種规定。也正因此，2012年没有发生一例违反环境法规的事件。此外，为了应对日渐严格的国内外化学物质管理规定，公司一方面构建了应对产品环境规定的基础设施，另一方面根据保证化学物质信息和对事业部内化学物质进行全过程，系统化管理的需要，于2011年构建了全公司REACH应对系统。2012年，为了更有效的应对不断严格化的国内环境规定，公司计划将法规监测系统引入EHS综合IT系统中。

全公司REACH应对组织图



- 2012
- 海外事业所EHS人员和组织的配备，开发能力强化项目，进行教育
 - 国内EHS IT系统构建完成，海外Roll-out
 - Global Rule & Procedure 确立
 - Global EHS Conference 举办

应对气候变化

温室气体排放量的增加引起了地球温室化，并导致了气温异常和干旱，台风，洪水的频发，这不仅对生态界造成了影响，还影响了产业活动等人类生活的各个领域。斗山工程机械不仅参与了全球范围内减少温室气体的努力，还为了提前应对气候变化带来的风险制定了气候变化应对战略，并且正在推进相应活动。

APPROACH



PERFORMANCE

气候变化应对战略

为了应对气候变化问题，公司制定了温室气体管理中长期路线图。公司将在2012年之前开发温室气体管理系统，2013年公司将实行产品的碳标签认证和公司内部排放权交易制，2014年，公司将通过支援海外事业所温室气体管理系统的构建，建立Global碳管理体制。此外，公司还在通过减少对内与对外的能源使用，温室气体排放等自发性改善活动，以及以改善产品生产中的燃油效率为目标的研究开发活动积极应对气候变化问题。

运行应对温室气体·能源目标管理制的TFT

为了使被指定为温室气体·能源目标管理制事业所的仁川事业部能有效的管理温室气体，2011年公司成立了由工程机械·发动机·机床等各事业部董事和业务负责人参加的应对气候变化TFT，开发和推动了应对温室气体清单制作，减排计划制定和进行减排活动中的法规以及自发性的气候变化应对活动。与此同时，随着2012年所有的国内事业部都被指定为温室气体·能源目标管理的对象，公司计划运行应对气候变化的全公司Committee。

温室气体排放管理和应对体系

在现存的温室气体清单制度的基础上，2011年公司通过构建能源管理系统(EMS, Energy Management System)进一步加强了管理温室气体和能源的能力，计划在2012年完工的全公司温室气体综合管理IT系统也正在构建当中。综合IT系统今后将与公司计划开发的内部碳排放权交易系统相结合，作为全公司温室气体排放管理和应对系统运行。



温室气体清单验证书



能源管理系统(EMS)

减排温室气体的努力

为了减少事业部的温室气体排放，公司制定了各事业部的减排目标，并开展了自发，多样的减排活动。2011年公司持续进行了使用节能高效设备，电力峰值管理和减少燃料使用量等现场改善活动以及全体社员共同参与的在生活中节能活动等。

能源节约活动

采用高效设备 公司在仁川工厂第二空压室中采用并运行了单位流量生产效率较高的1250hp空气压缩机，将昌原工厂正在使用的冷·暖气设备换成了采用新技术的高效节能型设备，此外，昌原工厂空压室正在使用的空气干燥器也换成了节能型产品。通过这些措施，公司一年内共取得了1亿5000万韩元的节能效果。



引入高效设备(空气压缩机)

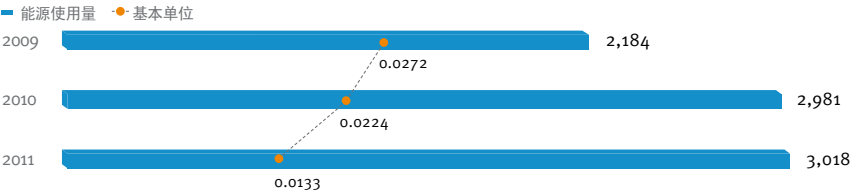
电力和燃料节约活动 通过实行将电力峰值控制在目标电力数值以下进行管理的电力峰值控制制度，公司在一年内节约了9300万韩元的电费。另外，公司不仅把事业部和宿舍的暖气由煤气蒸汽换成电热器，同时实施了屋顶保温工程从而节约了供暖费用，还通过回收锅炉房的冷凝水提高了供水温度，节约了燃料使用量，从而在一年内节省了1亿3000万韩元。

生活中的能源节约 公司通过鼓励国内外事业部建立并使用视频会议系统，提高了员工工作效率，减少了因频繁出差所产生的温室气体。公司通过全公司员工参与的车辆十部制，运行上下班班车制，鼓励使用大众交通等手段减少了车辆燃油费和温室气体排放量。另外，公司还通过在午餐，晚餐时间关闭办公室和工厂中的非必要照明设施，拔去插座电源以防止下班时间浪费待机电力等日常节电活动，在一年时间里节约了1300多万韩元。

连续3年自发参与CDP(碳信息公开项目:Carbon Disclosure Project)

斗山工程机械为了履行企业的社会责任，推动低碳绿色成长，从2009年起开始自发参与CDP(Carbon Disclosure Project: 碳信息公开项目)。而且CDP公开的企业温室气体排放量，碳管理战略等信息已经成为投资者进行投资决策时的重要依据。斗山工程机械凭借这种透明，负责的碳处理态度，在2011年，集团子公司斗山重工业，(株)斗山一起被选为积极应对气候变化和主导参与CDP的五大领先企业集团。

直接·间接能源使用量 (单位:TJ, 基本单位:TJ/百万韩元)



- 2012
- 构建韩国和中国事业部气候变化应对管理系统
 - 建立公司内部排放权交易制度的基础
 - 工程机械获得碳标签认证

污染物管理

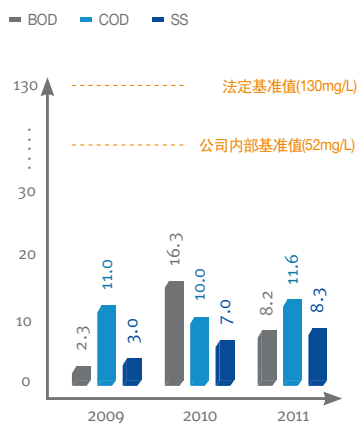
斗山工程机械将大气和水质污染物的管理标准设定在了相关法定标准的50%以下，并对其进行了严格的管控。此外，随着近期社会和地区对环境关注度的增加，公司通过制定高于法律规定的标准，采用国内外最新环保技术等方式，以提前应对为原则对污染物质进行了管理。为了提高事业所附近的地区环境和居民生活质量，公司实施了积极应对并解决预估到的当地居民起诉和EHS问题的政策。公司将污染物质相关环境法规的强化和外部民事起诉的增加视为主要风险，因此不断扩大改善相关设施和现场的投资。通过公司的这些努力以及与当地社会群体对环境成果的积极交流，不仅消除了当地居民的不安，还为实现真正的改善提供了持续的监督。

PERFORMANCE



仁川工厂的清洁车辆

水质污染物排放量 (单位:mg/L)



* 昌原工厂和群山工厂的污染物质排放量也在法定基准值和公司内部基准值以下进行管理。
(详细内容请参照Appendix)

PLAN

大气管理

去除恶臭 仁川工厂为了提前应对提高首都圈大气质量政策，考虑到随着附近住宅小区开发和居住人口急增可能导致的恶臭申诉，于2011年对铸造工厂产生恶臭的工序进行了外部诊断。以此结果为基础，公司与仁川市东区厅共同制定了改善计划，并计划持续增加改善恶臭工序和对环保工序的设备投资。

减少飞尘 为了减少近期成为内外焦点的事业部内部的飞尘问题，公司特别购入两辆洒水和清扫车，每天在整个工厂区域工作两次以上，公司还打算在废铸造公司的保管场内使用集尘设备和管道以及Hopper的粉尘收集设备。今后，公司将不断寻找能够从根源上预防事业部中产生的飞尘，并对其进行不断改进。

水质管理

仁川工厂为了防止工厂地面堆积的污染物通过雨水污染附近海域而造成环境危害，于2011年配置了安装有涡流形装置和网状过滤器的设备，用于滤净污水，减少污染源。此外，公司还在平时的排水渠中加装了水闸，即，能够在发生意想不到的危险物质泄露事故时，从源头上切断污染扩散的系统。

土壤管理

仁川工厂在2009年开展了为期两年的对所有工厂土壤污染程度的精密调查，通过长期的努力工作，基本识别出了被污染土壤的区域，自2011年起，仁川工厂开始了历时3年的土壤污染自发恢复工作。这次的恢复工作将从根源上消除土壤内污染物质的扩散，并牢固确保仁川工厂绿色环保工厂的地位。

2012

- 关闭仁川工厂出货场内现有的废水处理设备，另设新的设备
- 解决并防止仁川工厂恶臭相关的问题
 - 关闭油压工厂，改善浇注系统，使用高效率铸造核心设备
- 改善仁川工厂粉尘问题
 - 加装洗车机设备并改良粉尘转移方案
- 随着昌原工厂星州Plant的新建，设置大气污染防治设备和废弃物保管所，最终排放区拦截设施(2013年)

安全和健康

斗山工程机械把以人为本的企业理念作为基础，在事业运行中始终以保护公司和合作公司的员工免于安全事故，并增进他们的精神，身体健康为原则。为此，公司通过有效的安全健康教育，以及员工参与的形式新颖的安全事故预防活动，降低了灾害率。此外，为了员工及其家人的健康，公司运行了形式多样的健康增进活动，并且正在建造所有人都想积极工作的Great Work Place。



APPROACH

改善安全健康管理

公司实施了员工参与的安全守护人制度，安全观察制，无事故运动，发掘未遂事故案例等多样化的安全事故预防项目。公司将2015年前建成所有员工自发参与的自律安全健康系统设定为中长期目标，并将为了达成这个目标持续开展安全健康改善活动。

员工参与的安全事故预防项目

安全守护人制度 各生产单位(职)选定一名安全守护人，每天引导员工积极参与齐喊安全口号，安全检查和发掘危险事项，现场安全提案等自发的安全活动，以预防现场的安全事故。

安全观察制 这项活动指的是员工每天自发的通过核对清单检查并消除现场危险性的活动，通过这项活动，公司正在强化现场员工的EHS能力并确保安全活动的执行力。对于已发现的危险，要及时进行改善以消除现场的危险因素。2011年公司 with 外部安全管理专家共同实施了以强化现场劳动者安全活动能力为目的的咨询和教育，提高了员工的安全意识。

无事故运动 各生产单位(职)正在以全公司技术员工为对象开展无事故100日运动。如果连续100天的灾害事故为‘0’的话，公司将给予奖金，如果能够连续累积达成目标，公司将追加奖金，这样极大的增加了员工进行事故预防的动力和参与的欲望。2011年，全体148个岗位达成了无事故100日的目标并获得了奖励。

发掘未遂事故案例 公司正在通过案例发表公开现场发掘的未遂事故中的危险因素，并积极实施消除这些危险因素的活动。各生产单位(职)每月要找到并提交一件以上的未遂事故案例，对其进行评估，并将优秀案例在全公司进行宣传，此外，公司每半年还会召开一次优秀案例发表大会，对优秀案例进行奖励。

PERFORMANCE



安全守护人



无事故达成奖励

员工健康增进活动

为了员工及其家人的健康，公司经营了内部附属医院，为年满35岁的所有员工及其配偶提供健康诊断等医疗服务。仁川，昌原，群山等各事业所也正在通过运营健身俱乐部努力增进员工的健康。为改善员工健康习惯所开展的禁烟诊所和健康饮酒119运动等项目也正在红火的开展当中。

员工健康增进项目

项目名称	项目内容
运营附属医院	运营公司内部附属医院，运营运动治疗室，物理治疗室和病理室
健康检查	员工及其配偶的综合检查费用支援
预防接种	支援员工及其全部家人的流感预防接种费用，支援员工A型肝炎预防接种费用，为海外出差者提供必须的预防接种费用支援
运营健身俱乐部	拥有6名专业训练教练，实行低脂肪管理等1:1的针对性项目
健康管理项目	针对诊断结果向医生咨询并进行定期管理
禁烟诊所	与当地保健所联系支援员工的禁烟活动
健康饮酒119运动	营造健康的酒文化运动(一种酒只喝一次，每周只喝一次，9点前结束聚会)



防灾中心



运营社内消防车

消防・防灾

为了在火灾等天灾以及油类，化学物质泄露等非常事态发生时能够马上采取应对措施保护公司的人力和物资资产，公司建立了应用GDS* CCTV等措施的最优综合防灾系统，并运行了24小时防灾中心。此外，2011年一年内公司在购买化学消防车，购买热·烟·火花感知系统，更换灭火设备，在火灾高危区域采用气体灭火器等方面共投入了51亿韩元，从而进一步加强了防灾能力。与此同时，公司还通过对高温作业之前·之中·之后进行监测，加强冬季供暖设备的管理等使消防安全检查生活化的手段，消除火灾危险。通过防灾中心的运营和对消防设备的持续改善，2011年，公司没有发生一起火灾事故，公司在火灾发生时危机处理能力提升和火灾损失减少活动的成果也获得了承认，在第49届消防日中，公司被仁川广域市选定为消防管理优秀事业所，并被授予了奖状。

* GDS: Graphic Display System

火灾预防投资现状和计划

火灾预防事项详情	实施年度(年)	投资金额(亿韩元)
电气火灾预防		
· 改善老旧电气设备	2010	9.6
· 为电插座安装地线	2010	5
补充火灾自动探测设备		
· 补全感应器，接受器，线路等	2010~2011	30
构建早期应对体系		
· 改善户外消防栓并防止消防管道冻裂	2011	9
· 建立防灾中心并运行消防车	2010~2011	4
· 改善自动消防系统	2010~2011	8
· 完善避难设施(应急照明灯，灾难广播系统)	2012年计划	8
投资总额		73.6

PLAN

2012

- 实现全公司灾害率0.35%，事故性灾害减少80%(与去年相比)
- 实施制定我的事业所安全手册运动并实行危险工序自我管理
- 运营禁烟基金
- 完善非常事态应对方案和程序，开展应急训练
- 加强对自卫消防队训练的监测

CORPORATE RESPONSIBILITY TO OUR STAKEHOLDERS

3.1 合作公司的共同成长

3.2 社会贡献

企业作为构成社会的一员，履行社会责任，与包含社区的各种利益关系者共同成长一直是我们的信念。

斗山工程机械为了实现与合作公司的共同成长，构建良性循环的伙伴关系体系，正努力提高合作公司的竞争力。此外，公司正通过对作为企业基础的世界各地社区的支援活动，带头履行企业的社会责任，打造我们共同生活的美丽世界。





支援合作公司强化竞争力

38 个公司

对合作公司的财务支援

892 亿韩元

社会贡献投资金额

203 亿韩元



Q 斗山工程机械具有代表性的
共同成长项目是什么？

A 我们将合作公司视为珍贵的事业伙伴，正在构建共赢的文化。为此，我们建立了竞争力强化支援团，为提高合作企业的制造竞争力而努力，并正在开展教育和财务方面的支援活动。此外，我们还通过共同进入海外市场时的投资环境营造，事业信息共享，管理和技术支援，产量确保等活动，帮助合作公司成功入驻当地。此外，我们还在支援合作公司采用CP(Compliance Program)，扩大自律遵守公平交易的文化，并为了改善合作公司对环境健康安全认识，强化合作公司对环境问题的应对管理能力，实施EHS诊断和教育。

[共同成长] 李佑永 专务



Q 斗山工程机械对可持续经营和社会贡献活动的方向 and 战略有什么要说明的吗？

A 斗山工程机械以企划调整室下属的持续经营组为中心设定了全公司可持续经营的方向和战略，并在系统的实施当中。它通过与利害关系者的持续Communication和内部诊断得出可持续经营热点问题，从而预先掌握公司面临的机遇和危险因素，并据此制定和实施相应战略，起到了提高可持续性的企业价值的作用。不仅在国内，公司还在向国外推进可持续经营体系的Roll-out，其中，对中国事业所的Roll-out是公司正在优先执行的计划。此外，斗山工程机械认识到了企业的社会责任是作为社会一员应尽的基本义务。因此，公司在企划调整室下新设立了社会贡献组来系统地推进与控股公司的社会贡献战略一致的各种社会贡献活动。特别是，要摆脱一次性的捐赠活动，而把重点放在儿童和青少年等新一代的培养和自立上，为了使他们成长为我公司的人才和健康的员工，公司还开展了各种各样的援助活动。为了给社区低收入阶层的青少年带去梦想和希望，培养他们的能力，公司开展了一系列活动，正在全国范围内实施的斗山工程机械‘Dream School’就是其中的代表。今后，斗山工程机械计划使海外事业所在扩大，推动社会贡献活动时也保持相同的方向。

[可持续经营/社会贡献] 南權吾 常务

与合作公司 共同成长

Key Issues

- 与合作公司构建良性的伙伴关系体系
- 通过与合作公司的共赢强化全球竞争力
- 与合作公司共享蓝图和目标，作为伙伴的 认识和待遇
- 强化与合作公司的沟通体系
- 强化与政府的共同成长政策

Key Performance

- 因为运营竞争力强化支援团，2011年通过对38个合作企业的支援提高了制造竞争力
- 对合作公司进行以能力强化为目标的教育和技术指导，并支援其配件开发
- 通过对合作公司进行CP引进支援(13个公)传播自律遵守公平交易的文化
- 实施以对合作公司进行EHS支援(19个公司)为目的的安全诊断和教育
- 为确保合作公司的财务健康扩大财务支援(建立180亿韩元的共赢基金等)
- 共同进入中国，巴西等海外市场并实施扎根当地项目
- CEO访问，共同成长协议会，通过合作公司Hotline的运行，强化与合作公司的沟通

3.1

社会贡献

Key Issues

- 推进系统性的社会贡献活动
- 员工对社会贡献活动进行自发参与的项目的宣传和扩大
- 对事业所附近地区的贡献

Key Performance

- 新设社会贡献组
- 制定与控股公司社会贡献方向一致的社会贡献战略推进方向
- 为支援未来的下一代，实施了少儿工学技术教室和 Dream Start活动
- 全公司DI Volunteer Day和对不同社区的社会奉献活动
- 为使员工踊跃参与，制定了志愿奉献团体支援指南并采用了社会贡献计算机系统
- 发送以共享社会贡献价值并扩大参与意识为目的的社会贡献news letter(每月一次)

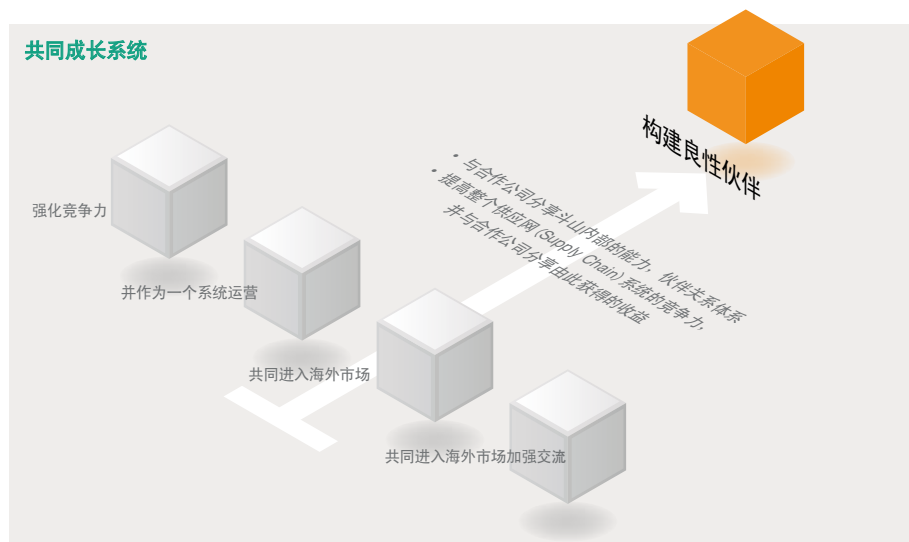
3.2

CORPORATE
RESPONSIBILITY
TO OUR
STAKEHOLDERS

与合作公司共同成长

3.1

斗山工程机械为了强化全球竞争力并实现共同成长，将构建与‘合作企业’的良性伙伴关系定为共同成长的座右铭。良性的合作伙伴关系体系指的是将目前主要局限在斗山工程机械内部实施的技术能力强化，业务系统高度化等斗山固有的技术·品质·管理系统扩大到所有合作公司层面运行。它脱离了目前单纯的采购·承包协议的框架，提高了整个生产和供应过程(Supply Chain: 供应网)的系统竞争力，并通过与合作公司共享由此获得的收益，建立了更加巩固的伙伴关系。与此同时，它不仅确保了稳定的品质和交货期，还为了活跃事业所附近地区的经济，将在生产当地的采购作为经营基础。为了在整个公司层面推进与合作公司的共同成长战略，公司成立了直属CEO的‘共同成长推进组’，并制定了相关事业的推动计划，此外，公司还在构建并推进对最高管理层的成绩进行评估时能够做出相应反映的具体的，系统的监察体系。



APPROACH

强化合作公司竞争力的活动

运行竞争力强化支援团 为了提高合作公司的制造竞争力，由公司内部专家和技术顾问组成的竞争力强化支援团队正在CEO的主管下运营。竞争力强化支援团为各事业部门提供TQM(Total Quality Management)革新活动支援，技术指导，合作公司成本竞争力强化支援等共同成长项目，在2011年竞争力强化支援团总共支援了38个公司。以机床事业部的合作公司Dae Young为例，在对其进行了品质管理方法，生产技术，测定设备，采用匹配型人才等方面的支援后，其销售额提高了65%，并取得了品质zeroPPM，成本降低，OEM Capa增大等成果，并被选为代表性的合作公司竞争力强化案例。

教育支援 为了强化合作公司的能力，公司联系国内大学对102个合作公司的190名员工进行了8门课程的岗位和技能教育。此外，为了落实与1级，2级合作公司间的公平交易文化，公司对89个公司的91名员工进行了承包教育，为了确保合作公司的人力，公司联合国内大学实施了就业人员委托教育，50个公司的154人接受了该教育。作为自我教育，公司还在EHS(Environment, Health, Safety)，3定2S(3定:定量，定品，定位置/2S:整理，整顿)等4个过程中对221个公司的302人进行了教育。此外，公司还对373个公司的510人进行了11次FTA原产地管理教育。

配件开发支援 公司不仅对298个公司提供了规模达278亿韩元的铸件模型，还为了配件的国产化开发向11个公司提供了20项支援，这增加的155亿韩元的销售额以及对26个公司34项新机型共同开发所提供的支援，预期将获得1761亿韩元的销售增加成果。此外，公司还通过OEM和模块开发支援，技术牌照许可，引进技术储备制度等，对合作公司的配件开发进行了支援。支援合作公司的CP和可持续经营

PERFORMANCE

支援合作公司的CP和可持续经营 公司对13个公司进行了CP(Compliance Program)引进支援, 扩大了公平交易自律遵守文化, 并对19个合作公司进行了以EHS支援为目标的安全诊断和教育。此外, 公司还对主要1级合作公司的道德管理活动, 顾客满意度管理, 人力确保和培养, 环保管理, 非常事态应对能力等整个可持续经营过程中的活动进行了评估, 并根据评估结果给予优秀合作公司激励, 以引导自发的可持续经营活动。

支援合作公司采用CP, 宣布仪式召开

ZOOM-IN

斗山工程机械为了通过中小企业对CP的采用传播自律遵守公平交易的文化, 于11月24日在仁川喜来登酒店举行了宣布支援合作公司采用CP的仪式。此次CP采用支援活动以合作公司中评估等级在3级以上并且年销售额在20亿韩元以上的希望公司为对象, 此项活动在2009年有10个公司参加, 2010年有16个公司参加, 2011年有13个公司参加。今后这些企业将在与CP相关的各种教育和咨询, 自律遵守指南(适用于中小企业), CP规定的制定等方面接受支援。公司希望通过1, 2级合作公司间的公平交易, 预防1级合作公司事前违反法规的风险, 保证零件供应的稳定性。

扩大财务支援

为了确保合作公司的财务健康和经营稳定, 公司建立了180亿韩元的共赢基金, 并正在给予9个公司78亿韩元的支援。公司还为87个公司提供了556亿韩元的Network Loan, 为14个公司提供了88亿韩元的家族企业贷款, 并通过共赢担保项目为26个公司提供了131亿韩元的支援, 公司还将共同成长担保项目的限额设定为72亿韩元, 并为每个公司提供5亿韩元的支援。此外, 为了增加合作公司的设备容量, 公司为4个合作公司提供了32亿韩元的设备投资资金支援。当有新的需求产生时, 公司将通过可行性论证持续扩大财务支援。

共同进入海外市场

公司正在对共同进入中国的36个合作公司提供确保产量和解决困难事项方面的支援, 此外, 公司还针对共同进入中国, 巴西等新兴市场的企业实施了以成功扎根当地为目标的改善投资环境和分享事业信息, 管理和技术支援等项目。

与合作公司共同参与 ‘KOMAF2011’, ‘DIMF2011’

ZOOM-IN

在2011年9月28日到10月1日于一山KINTEX召开的‘2011韩国机械展(KOMAF)’上, 公司与6个合作公司设立了综合展位, 实现了共同参与。斗山工程机械的展位设在了中间, 合作公司的展位被设计为莫比乌斯圈形状与其相连, 这种布置一是充满了追求无限成长的意思, 另一方面能够使参观者一眼就能够看到斗山和合作公司的产品。在这次展示会上, 与合作公司共同设置综合展位的企业只有斗山工程机械一家, 斗山还为6个合作公司提供了展示空间和室内装修等展位设计中所需要的所有费用。去年5月在庆南昌原工厂举办的‘斗山国际机床展示会(DIMF)’上, 斗山也邀请了3个合作公司展示其产品, 从而提供了一个在一年之内向3300多名国内外零售商和顾客宣传合作公司的技术和产品的机会。



强化与合作公司的交流

CEO对合作公司的访问和运行共同成长协商会 斗山工程机械正在通过CEO和事业部长对合作企业的持续访问，加强现场管理和共同成长活动。此外，公司还通过共同成长协商会随时与协作会的会员公司讨论共同成长方案，并将其作为正式的沟通窗口让各事业部门运营协作会，通过自发的交流推动共同成长。从2012年起，公司进一步扩大了与合作公司的交流范围，并邀请所有1级合作公司对优秀合作公司进行了奖励，并实施了分享中长期管理计划的Suppliers’ Day。



CEO对合作公司的访问

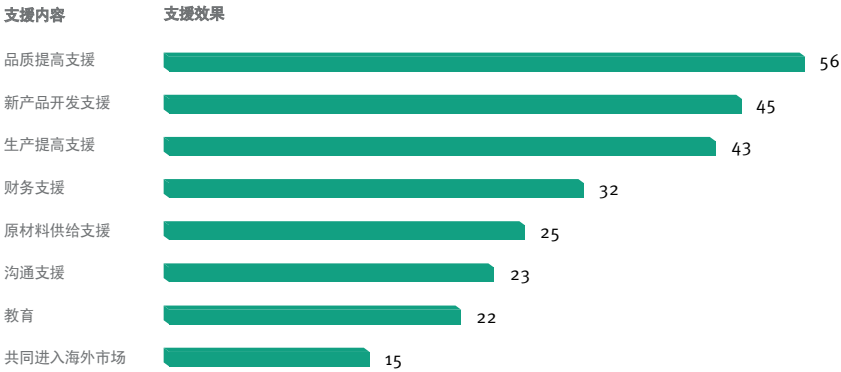
运行与合作公司的热线电话 作为强化与合作公司沟通的一环，公司正在改善和运行同合作公司之间的热线电话。与合作公司的热线电话对有关各种贸易的建议和困难以及与共同成长项目相关的问题，咨询，提案等活动中发挥了窗口作用。



共同成长协商会

实施对合作公司的调查 公司为了掌握已签署共同成长协议的510个公司在共同成长活动中需改善之处和遇到的困难事项并有效地开展对合作公司的支援活动而展开了对合作公司的调查。公司计划根据调查结果将今后的支援活动集中在合作公司满意度较高的项目上，并积极改善因此得出的困难和不满事项。特别是，要以与合作公司员工进行接触的员工作为对象开展态度和心态教育，并对其实施监测，以便提高合作公司感受到的满意度。今后，斗山工程机械将使用包括定期调查和访问调查等直接调查方式和经由事业部门协作会等的间接调查方式在内的多种方法持续开展合作公司满意度的调查。

合作公司调查问题示例 您认为效果较好的合作公司支援活动是什么？



* 按效果大小为序核対5-1分
100分满分换算后的结果 (Σ p/5x225)

向合作企业提供综合健康检查服务

ZOOM-IN

为了增进合作公司员工的健康，公司为其提供了综合健康检查服务。综合健康检查以124个1级和2级优秀合作公司为对象，在中央大学附属医院实施，这个项目可以为合作公司代表及其夫人提供全额支援，为其他的员工提供50%的优惠。共同成长项目负责人李佑永专务曾经说过‘合作公司员工的健康是我们公司的竞争力’，他还表示将逐步扩大检查费用支援。

- 2012
- 扩大技术 · 品质 · 成本竞争力强化支援活动的对象并加强教育
 - 优化货款支付次数和现金支付比率
 - 追加共同成长基金400亿韩元
 - 实行成果共享制

3.2

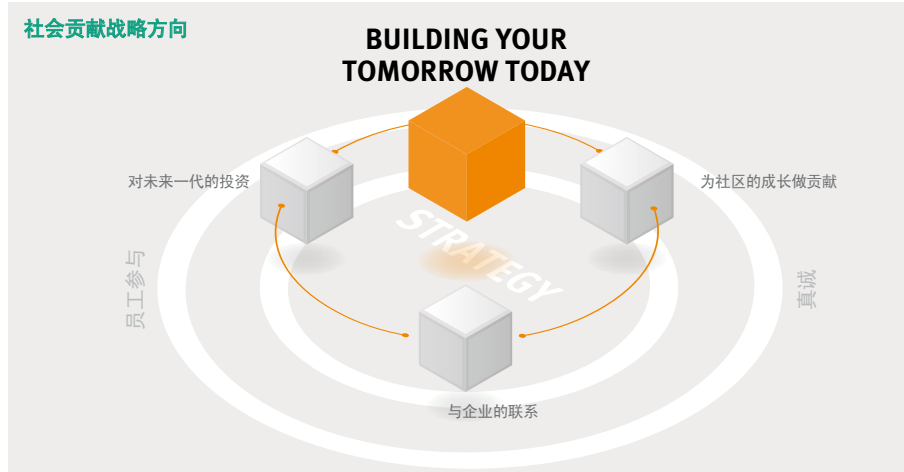
社会贡献

3.1 与合作公司的共同成长

3.2 社会贡献

斗山工程机械的社会贡献活动反映的是我们对‘人’和‘社区’的态度。在‘人即是未来’的斗山集团的理念的基础之上，公司以人才的成长和自立为基本理念开展了体现事业特性的社会贡献活动。此外，公司正通过对作为公司基础的社区的各种支援活动，增大社区和公司的价值。

APPROACH



PERFORMANCE

员工共同参与的社会贡献活动

斗山工程机械对社会贡献活动的推动是以员工的参与为基础的。此外，为了积极支援员工的自发奉献活动，公司实施了志愿奉献团支援政策。现在公司内部有来自不同事业所，不同事业部的11个内部奉献社团正在活动中，内部奉献社团正在从事的各种活动也依然与未来一代，社区，企业相关。

员工参与社会贡献活动的现状

社会贡献活动的 总投资额	203 亿韩元
参与工资尾数积攒运动 的员工人数(参与比例)	4,552 人(91.8%)

志愿奉献社团现状

分享plus	温暖的空气2006
Winning Team 合唱	爱物努力社团
分享	现场管理者协议会
Celper	E奉献
奉献者	少儿工学技术教室
联合奉献团	

2011年主要推进事项

为了更加系统，高效的推进社会贡献活动，落实集团和斗山工程机械的理念和价值，公司在2011年7月新设了‘社会贡献组’。社会贡献组不仅负责制定，推进全公司的社会贡献战略方向，还负责创造员工间的共识，宣传归属感和自豪感，为社区的成长做贡献。2011年公司还为了活跃自发性的奉献社团而制定了志愿奉献社团支援指南，并通过采用社会贡献计算机系统活跃了志愿奉献活动，促进了员工的积极参与。此外，为了分享员工和社会贡献的价值并扩大参与意识，公司会每月定期向全体员工发放一回社会贡献News Letter，并对新职员和工作中的新手进行社会贡献教育。今后，社会贡献教育将把实施范围扩大到现有的所有职员。2012年社会贡献组将会把制定，落实代表性的社会贡献项目以及形成与员工共享的价值共识选定为主要课题。

向未来一代提供的支援

培养人才是斗山工程机械社会贡献中最重要的理念，为了支援未来一代，公司正在开展多种活动。其中的主要活动有工学教室等才能捐赠活动，通过与技术专门大学的MOU扩充基础教育设施，赠送机床等教育器材的活动。

梦想起点 公司正在积极参与健康福利部的梦想起点事业，这项事业的目的是援助低收入弱势阶层的儿童，使其能够成长为健康的社会成员。2010年公司与仁川市东区梦想起点中心签署了协议，并支援了邀请家人活动，观看运动比赛，访问科学馆等各种体验活动，公司员工还作为志愿者直接参与了活动。



参与梦想起点事业

梦想学校 为了支援社区低收入阶层儿童的‘梦想’和‘能力’，公司策划了梦想学校项目，并准备于2012年正式开学。梦想学校项目不仅提供单纯的体验，还将通过导师引导青少年的成长，专门导师提出职业中的崇拜对象，Infracore的员工导师将在学生们的成长中起到情感上的支持者和指导者的作用。本项目自2012年开始，目前正在实施当中。

反映事业特性的支援

少儿工学技术教室 这是以位于京畿道水枝的技术院附近的小学和地区儿童中心的儿童为对象，从2007年开始的一种才能捐赠形式的社会贡献活动。为了能对社区发展和科学人才的培养提供帮助，技术院的研究员们通过有趣的实验讲授工学原理，这种以实验实习为主的授课每月定期进行。

Dream SOS救援队(暂定称谓) 为了利用工程机械行业的特点对自然灾害发生时的社区进行修复，公司正在为高效的设备支援活动做准备。

对社区的支援(国内)

企业作为承担社区责任的一员，与社区共同成长一直是斗山工程机械的信念。斗山工程机械正在不断扩大能够实现与社区共同发展的奉献活动。

实施DI Volunteer Day 每年举行两次的DI Volunteer Day是一项以工厂所在社区为对象，有大量员工参与的全公司层面的奉献活动。在2011年的DI Volunteer Day中，国内各事业所分别腌制了泡菜，并将其送给了社区低收入家庭。

开展劳资联合社会奉献活动 昌原机床事业部开展了由公司董事，专职工会人员，现场管理者协商会运行委员等40余名劳资人员共同参与的，对金海报助疗养院中的边缘阶层进行援助的奉献活动。参加人员向疗养院赠送了使用工资尾数积攒活动募集的100万韩元购置的4部轮椅以及200万韩元的捐赠款，并为身体不便的老人们提供了脚底按摩，伙食补助，轮椅补助，疗养院清扫和整理等援助。这次活动将作为劳资联合共同构建新劳资文化的一个事例保留，并在今后继续进行下去。此外，仁川工程事业部也在公司内部社团Celper(CE+Helper)的主导下开展了劳资双方共同改善社区环境和提供设施援助的活动。

仁川:参与大韩红十字会‘朋友啊 加油’活动 公司向大韩红十字会仁川分会以低收入阶层的青少年为对象开展的事业‘共同从事的全球工程，朋友啊 加油’指定寄托了1亿韩元，并在一年内开展了奉献活动。‘朋友啊 加油’事业不仅向仁川地区的低收入阶层青少年提供配菜费，校服费，学习用品购置费等援助，维持他们学业和生活的安定，还为了维持低收入家庭关系的和睦，援助家庭出游活动。员工们还通过直接向低收入家庭赠送盛满菜肴并包装好的便当等活动，作为志愿奉献者参与了活动，并向当地民众传达了暖暖的爱意。

昌原:参加残疾人希望马拉松援助奉献 昌原工厂的员工及其家人作为志愿者参加了在昌原龙池文化公园举行的‘第4届希望马拉松’活动。庆尚南道DPI(残疾人联盟)主办的此项活动是一项残疾人和普通人共同参与的马拉松活动，斗山工程机械在起跑线附近设置了运行总部以接受参加者的签名，并帮忙分发了号码牌和纪念恤。

群山:与合作公司一起组织双手合十奉献团 群山工厂组织了全体员工和合作公司员工共同参与的‘双手合十奉献团’，并开展了敬老食堂免费供饭志愿活动，援助老年人出游活动，援助全州音乐庆典等各种各样的社会支援活动。特别是，公司每年还在持续开展直接为社区低收入家庭发放生活必需品和煤炭，邀请他们参加全州音乐盛典，为他们提供文化活动援助等活动。



Dream School Festival



运营少儿工学技术教室



DI Volunteer Day活动



劳资和解协同讨论会



参与‘朋友啊 加油’事业



参加残疾人希望马拉松



双手合十奉献团免费供饭志愿活动



通过销售粉红色的设备援助乳房癌治疗财团



威斯特法戈事务所，防洪支援



威斯特法戈事务所，向救世军转交玩具



亚特兰大·丝瓦尼事务所，参与步行募捐大会



北美地区，荣获United Way奉献奖



转交日本地震灾害恢复捐款

对社区的支援(全球的)

日本，转交地震灾害恢复捐款 为了恢复2011年3月发生的东日本大地震造成的损失，公司向大韩红十字会转交了约7000万韩元的善款。这些善款是由与日本企业交往密切的机床事业部为中心的5000余名员工自发募集的。此外，公司还援助了在地震恢复中用途广泛的10台滑移装载机 and 1台挖掘机等工程设备以及驾驶员，工程设备A/S等。

DIPP，通过销售粉色设备援助乳房癌治疗财团 DIPP (斗山工程机械 Portable Power)正在开展向北美地区的零售商销售新型粉红色设备，并将销售额的10%捐献给乳房癌治疗财团的奉献活动。为了帮助苏珊 G.科曼乳房癌治疗财团(Charlotte Affiliate of Susan G.Komen for the Cure®)，公司通过销售涂装成粉红色的新产品P185空气压缩机和G25便携式发电机，光源紧凑型(LSC, Light Source Compact)灯塔，总共为科曼财团捐献了6000美元。

威斯特法戈事务所员工和山猫代理商，防洪支援 威斯特法戈的员工每年都会参加向每年春天经历洪水侵害的法戈和摩尔海德地区提供防洪沙袋的社区奉献活动。2011年也是如此，由于雨水较多，法戈和摩尔海德及其周边地区的水位不断上涨，威斯特法戈事业所和山猫代理零售商为构筑城市防护堤的工作提供了援助。他们先是出租给法戈市40台小型履带式装载机，后来又追加了15台出租给法戈地区的合作公司，最后他们总共在法戈地区的洪水处理工作中投入了75台装载机。不仅如此，他们还向员工提供了5台小型履带式装载机，并以此方式参与了防洪工作。

斯特茨维尔事业所，为迎接圣诞向救世军赠送玩具 斯特茨维尔事业所的员工为迎接圣诞参加了救世军举办的‘被遗忘的天使(Forgotten Angel)’玩具捐赠慈善活动。员工们募集的500件玩具通过救世军的圣诞天使树活动，转交给了收不到玩具礼物的孩子们。

亚特兰大·丝瓦尼事务所，参加步行募捐大会 亚特兰大和丝瓦尼事务所的员工及其家人参加了在亚特兰大举办的为白血病人和淋巴瘤患者筹备治疗基金的‘Light the Night’步行大会。这项大会是美国规模第二大的步行大会，斗山品牌作为赞助商在步行大会的公告和官方T恤上面都印有标志。这是亚特兰大事业所在2010年之后第二次参加大会，这次共捐出了公司捐赠的1万美元和员工募集的1万2000美元。

北美地区事业所及其员工，获United Way奉献奖 北美地区事业所及其员工因积极参与United Way奉献活动，荣获了优秀活动奖。俾斯麦事业所员工的捐赠与去年相比增加了234%，里奇菲尔德事业所的员工参加了United Way举办的慈善日例行活动，并向为发育障碍者提供教育和训练服务的ProWorks的园林工程提供了帮助。参与员工使用轮式和小型履带式装载机，吊车，铲车等各种山猫设备及其附件，开展了拆除ProWorks设施的老旧护墙和花坛的奉献活动。此外，通过参与例行的奉献日(United Way Day of Caring)活动，公司员工与俾斯麦地区300多名志愿者一起通过喷漆，水利，改造，搬迁，建筑工程，植树造林，清扫，草坪管理等奉献活动，为社区居民和团体提供了帮助。

DOOSAN INFRACORE CHINA

斗山工程机械中国
有限公司介绍

p. 67

Management in
a Responsible Manner

p. 68

Respect for People &
Environment

p. 70

Corporate Responsibility to
our Stakeholders

p. 73



DICI(Beijing)



DIY(Yantai)



XDEC(Xuzhou)



DICC(Yantai)



DISD(Yantai)



DISC(Suzhou)

- 中国内法人
- 工程机械:代理商(营业网点)
- 机床机械:代理商(营业网点)
- 发动机:代理商(营业网点)

- 1994: 山东省(烟台)公司成立
- 1996: 挖掘机生产工厂竣工, 投入生产
- 2000: ISO 9002国际品质标准认证
- 2001: ISO 14001国际环境标准认证
- 2003: OHSAS 18001 国际安全标准认证
- 2007: 业界最早挖掘机年销售量突破1万台
- 2010: 获 '品质和顾客满意度奖' 第一名(连续7年)
- 2011: 挖掘机生产/销售累计突破10万台



斗山工程机械中国有限公司的介绍

斗山工程机械中国有限公司于1994年设立，通过持续的发展壮大，现在已有六个生产/销售法人，员工总数达3678名(2011年12月31日为基准)。如今中国工程机械行业的市场占据全球份额的48%，已经成长为最巨大的单一市场，这其中挖掘机和装载机占据了80%的市场份额。斗山工程机械在中国工程机械行业中，最早实现了累积销售挖掘机突破10万台(2011年)，年销售量突破1万台(2007)，以及在全国建立营业和服务网络等卓越成果。这些都证明着斗山工程机械已经成为中国建设机械产业的领军企业。2011年10月，DISC苏州小型挖掘机工厂竣工，包括已有的DICC烟台中大型挖掘机工厂产能，这标志着斗山工程机械已经具备了年产挖掘机3万台以上的生产能力。在此基础上，斗山工程机械将‘实现中国工程机械行业市场第一名’确立为中长期奋斗目标。为达成此目标公司确立了以下核心战略课题：①推出最适合中国消费者作业环境和需求的产品 ②大幅提高产品质量 ③强化代理商与工厂的合作力量从而确保在中国市场上打造最强有力的销售能力

④2016年装载机销售进入TOP5 ⑤确保中国最高水平的服务和强有力的部品销售。现在整个公司的全体员工正在为达成这一目标而不懈奋斗。

经营方针

为适应快速成长的中国市场，斗山工程机械在扩大生产能力，合理投资和提高组织力量等方面不懈努力。为此，2011年公司提出如下经营方针：以市场为中心的思考和业务运营；以沟通为基础的和谐团队建设；强化与合作伙伴共谋发展合作；强化业务的专业性，促进组织的变化与革新。

斗山工程机械中国经营方针

以市场为中心的思考和业务运营	以沟通为基础的和谐团队建设	强化与合作伙伴共谋发展	让每个员工成为业务专家
<ul style="list-style-type: none"> 代理商诊断，战略开发支援 管理支援代理商组织的专业化/具体化 导入TQM活动，提高品质 提供业界最高水平的顾客服务 	<ul style="list-style-type: none"> 举办CEO Town Hall Meeting 通过Winning Team Workshop达成共识 通过各种Team Building活动改善组织文化 	<ul style="list-style-type: none"> 加强与代理商的合作伙伴关系 加强与供应商的伙伴关系 社会慈善活动 	<ul style="list-style-type: none"> 强化领导力和解决问题能力的培养 Global mindset 强化语言能力 强化业务的专业性

* TQM : Total Quality Management

斗山工程机械中国有限公司现状

法人名	设立年度(年)	所在地	产品	产业形态	职工人数(名)	年生产能力(台)
DICI(Doosan Infracore China Investment Co., Ltd.)	2006	Beijing	-	投资性公司	57	-
DICC(Doosan Infracore China Corporation Co., Ltd.)	1994	Yantai	中大型挖掘机	生产/销售	2,053	22,500
DISD(Doosan Infracore Shandong Co., Ltd.)	2007	Yantai	装载机	生产/销售	526	8,000
DISC(Doosan Infracore Suzhou Co., Ltd.)	2007	Suzhou	小型挖掘机	生产	365	9,800
DIY(Doosan Infracore Machine Tools Yantai Co., Ltd.)	2003	Yantai	机床	生产/销售	507	2,000
XDEC(Xuzhou Xugong Doosan Engine Co., Ltd.)	2009	Xuzhou	发动机	生产/销售(合资公司)	170	50,000

MANAGEMENT IN A RESPONSIBLE MANNER



经营事业的方式

产品与技术开发

研究开发的促进方向 为满足中国市场顾客的需求斗山正在积极开发适合中国作业环境的装载机和挖掘机。在先进的开发流程的基础之上，不断改进开发过程，力争从收集顾客需求到销售以及服务的各个环节都求符合中国市场的实际情况。同时努力使产品从设计到零部件和成品检测都尽可能在中国本地进行；从而为完善中国客户重视的油耗和质量功能配置QRD(Quality, Reliability, Durability:品质，可靠性，耐久性)而不断努力。

确保优秀科研人才的培养及基础设施的构建 为提高研究开发能力斗山工程机械(中国)有限公司补充了大量的工程师力量，同时在加强对工程师的培训和改善提高福利待遇水平等方面也做出了诸多努力。另外，公司还设立研究开发中心，致力于新产品设计和部品的耐久性测试，分析设备使用中出现的品质问题并加以改善，以此来积极应对中国顾客的需求。为此从2012年开始，公司大规模投资建设与挖掘机和装载机开发中部品耐久性试验相关的结构实验室，动力传输实验室，油压实验室，化学实验室和三维立体精密测定室等最尖端的研究设施；同时为了成品检验，还建立了现场作业场和道路驻行场，这些设施与技术展示馆，影音观览室等设备的完整地构成了业界最高水平的研究开发基础平台。

中国本土化产品的开发和上市 斗山工程机械中国有限公司一直以顾客需求为中心，致力于开发新产品。2011年在挖掘机的主要市场，22吨级市场成功推出了DH215-9E和DH220LC-9E机型，这两款产品都是最大程度上考虑了顾客最关心的核心问题—价格和油耗，因此获得了极大的好评。2012年公司又推出了大幅提升作业效率的大型挖掘机DX380LC。



装载机R&D中心开工典礼



BICES展示会上的中国型产品

最适合中国作业环境的大型挖掘机的开发故事

ZOOM-IN

顺应中国政府积极推进西部大开发，进行基础设施建设和资源开发的需要，大型机械设备的需求也在快速增长。为了积极应对这一情况，公司制定了大型挖掘机项目，经过3年的研发过程，于2012年推出了大型挖掘机DX380LC。这款产品最主要的特征是作业性能好，低油耗，信赖度高和驾驶环境舒适等。相比于其他竞争社的不对海外产品进行改造就直接拿到中国市场来进行销售的做法，斗山为了使产品更符合中国的作业环境，从动臂，斗杆，铲斗甚至是油压系统等方面都进行独具匠心的设计。在新产品设计开发的过程中，经历了市场调查，设计，新产品生产，性能试验，实际现场测试，量产验证等一系列体系性的新产品开发流程。特别是市场调查，历经3个月投入100余名人力，在内蒙古，青海，辽宁，重庆，云南等地进行实地访问，掌握消费者的实际需求并反映在产品开发的过程中。同时对产品的检测以及核心部品的耐久性测试，与韩国的研究开发部门进行合作以确保部品品质。同时为了保证产品的性价比，在设计及设备性能和品质直接相关的部品时，使用比成本更加在性能和信赖度方面更加优秀的设计，一般部品采用部品最优化设计，部品公用化等，从而最大程度的降低成本，为顾客提供性价比最优的产品。



大型挖掘机DX380LC

为确保制造竞争力正式开展运营革新

运营革新促进方向 DICC工厂为确保压倒性的制造竞争力，以制造系统，运营基础建设，Mindset&能力的三个分支为中心，就未来工厂蓝图与组织成员进行了交流，并导出了中长期应该促进的ME(Manufacturing Efficiency)和SD(Supplier Development)课题，在改善现场实际和维持/发展改善事项的运营革新活动原则之下，从2011年起，开始开展实质性的革新活动以构建同步化的生产系统。

运营革新实行项目 通过运营革新活动，确保了工厂生产能力能够灵活应对中国市场的变化，同时通过改善工厂内的作业环境，也提高了员工的满意度，通过现场的自发改善文化活动，提高了组别活动的活跃度；构建了合作企业的QDC(Quality, Delivery, Cost:品质, 纳期, 费用)培训体系等。自2011年下半年起，通过补充PQ(product quality)，在全社范围内形成了三项MODULE(PQ/SD/ME)的品质活动TQM体系，并积极推进项目以达到顾客认可的品质水平。此项活动围绕提升产品品质，强化供应商实力，提升制造品质三个方面开展，特别是在提升产品品质方面，对一些具有根深蒂固的品质问题的配件采取6-sigma方法，找出原因并进行根治。现在DICC工厂的全体员工都在为达到使顾客感动的品质水平而积极参与TQM活动中。



召开改善力量强化的表彰大会



技术员工技能学校运营

顾客满意度活动

A/S设施强化 在中国挖掘机市场急速膨胀之下，代理商对人员，车辆等的服务设施要求日益增加。公司将确保A/S的必要资源作为最优先考虑的课题，与代理商一起共同促进大规模的投资的开展。2011年增设了50个服务中心，以全国36家代理商为中心，目前共有459个服务中心正在运营之中。

无偿点检服务 为提高顾客效益，提供与保证期无关的无偿点检服务。通过无偿点检，使设备安全运转，提高顾客效益，并使机器在转手销售时升值，从而极大地提升了客户满意度。

特别巡回点检 本着回馈客户的理念，公司在每年需求旺季之后会对顾客进行回访，提供免费点检及设备使用方法培训。2011年针对挖掘机和装载机产品类别的巡检实施率分别是98%和96%。

综合Call-center服务中心建立 通过专门的服务监督和调查活动，为了迅速准确地掌握顾客的需求，现在公司正在推进中国内的综合Call-center服务中心的建设。2013年预计针对全国所有的代理商进行统一的电话服务运营，扩大并提高服务水平的平均化，以期待为所有顾客提供统一的高水平服务。

顾客满足活动成果 斗山工程机械中国有限公司为得到中国国内工程机械行业顾客‘斗山服务最好’的评价，一直积极地促进各种活动。通过努力，2004年至2010年斗山在‘中国市场品牌顾客满意度调查委员会’实施的顾客满意度调查中连续七年荣获服务部门第一名的好成绩。



7年连续服务部门第一名



导入关注顾客需求的服务政策

在2011年初实施的全国各地区顾客调查中，与北方矿区相比，梅雨季节漫长的南方地区设备的开工率较低。因此，斗山将原本统一的1年无限制的保修政策转换为1年无限制或者2年3000小时两种形式以供消费者选择，从而赢得了广泛的好评。

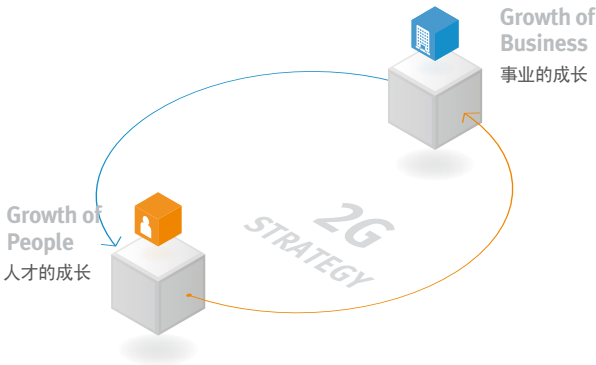
ZOOM-IN

RESPECT FOR PEOPLE & ENVIRONMENT

为人与环境思考的方式

2G战略:人才是未来

斗山工程机械的2G战略是通过人才的发展实现业务的增长，并将收益再次用来对人才进行投资，以此来实现公司及员工核心力量提升的良性循环。以此，为确保公司未来可持续发展的基础，公司对员工培养投入了很大的心血。



人才开发

人才开发基础的构建 为培养出持续引领中国事业发展的具有国际水平素质的优秀人才并通过变化和革新来支援组织开发，2008年起公司正式启动 China HRD项目，并与2010年完成了HRD体系和蓝图的构建。同时公司还设立了与中国现状和文化相吻合的China e-HRD Portal，与公司开展的培训活动相联系，共同营造系统性长期学习的环境，另一方面营造员工能够自觉积极参与其中进行专业知识和信息交流的学习环境。

人才开发主要项目 斗山工程机械中国有限公司以Value, Leadership, Expert, Global等领域为中心，持续促进人才培养战略。为此，各领域也进行着丰富多彩的专业化项目，在主要战略地区间运行‘Global Exchange program’，在提供多文化体验机会的同时，培养能够适应公司全球化战略的人才。

领域	人才开发战略	主要项目
Value	通过斗山价值共享培养‘斗山人’	· DI's Value & History · Entry for New Hire · Promotion Program
Leadership	培养引导持续成长的下一才Leader	· PSC Series · Self Leadership · Leadership Development
Global	开发具有Global Diversity的Global Talent	· General/Intensive Foreign Language Course
Expert	培养支援现事业成果创出的专业人才	· Business Understanding · Sales Leadership Management · R&D Program

组织文化

重视以人为本的企业文化的斗山工程机械，为打造充满信赖感和自豪感，以及趣味无穷的组织文化，在组织内部开展多样化的交流活动，同时不断打造公司与员工一起成长的兴致昂扬的工作岗位。

Town Hall Meeting 公司实行了与董事会和中层以上管理者一起共享公司的经营观点，现状及战略等的Town Hall Meeting。通过与员工的沟通交流，共同探讨公司的目标与未来，这对于培养上下级的信任和员工的主人翁意识也是很好的机会。

Winning Team Workshop 通过树立各Team的愿景，核心价值等活动，Team 成员之间达成共识，增强员工的自豪感，构建有活力的组织文化。

丰富多彩的组织文化活动 去年9月来自DICC, DISD, DIY的6000余名职工及其家属共同参与了第12届斗山家庭运动会，从而形成了职工和家属紧密团结的大庆典。除此以外，还通过积极组织生日会，员工家属来访等家庭活动来营造愉快的工作环境；并通过羽毛球争霸赛，高尔夫友谊赛，挑战吉尼斯等多样化的Team Building活动，扩大领导和员工，团队和团队之间交流的机会，增强了员工的归属感和自信心。

多样化的福利制度

分类	支援内容
业余生活支援	年假，夏季休假，团体旅行支援(部分法人)，社团活动支援(部分法人)
生育/育儿支援	法定产前产后休假，育儿休假，产后身体检查支援
居住/生活安定支援	住房补贴，岗位调职者搬家时提供居住费支援，取暖费支援(部分法人)
医疗/健康支援	医疗保险，职工健康检查，医疗费实际费用支援，健身中心费用支援
教育支援	提供全体员工网络教育，中/英/韩语言培训支援，读书俱乐部图书支援，社内图书馆运营
法定福利	5大保险(医疗，生育，雇用，失业，养老)
其他	班车，回家车辆支援，红白喜事礼金，生日礼物支付



生日派对



斗山家庭运动会

EHS*方针和战略

斗山工程机械中国有限公司一方面将环境保护和人类的幸福作为自己的责任，另一方面还将到2016年实现EHS全球领先制定为中长期目标而不断努力。另外公司一直致力于保护工厂周边环境和进行基于人体工学设计的节能型环保设备的开发工作。

* EHS:Environment, Health, Safety(环境，健康，安全)

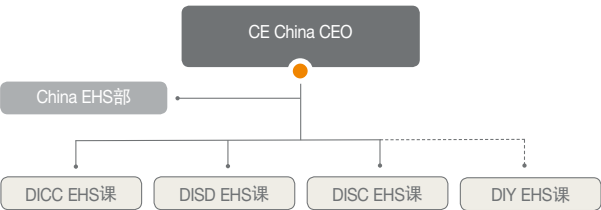
EHS 方针目标

主题	主要内容
EHS管理体系运营改善	持续改善在产品制造和服务过程中发生的环境，健康，安全的影响，不断完善EHS管理体系。
遵守EHS法律法规	遵守国内外EHS法律法规，设定并遵守更加严格的内部管理标准目标
预防污染及持续性	不断开发和完善环保生产技术和管理系统，尽可能的减少对环境的负面影响，降低环境污染
无事故的绿色工厂	创造安全，干净的工厂环境，努力保证员工健康。

EHS 组织

2011年通过新设China EHS组织，强化EHS体系，并在所有的制造法人(DICC, DISD, DISC, DIY)设立EHS全责组织，同时由生产总括及各部门EHS负责人组成的EHS委员会每月会定期召开会议，共享各部门每月与EHS相关的事项及共同协商解决需要改善的问题点。

China EHS 组织



EHS 经营体系

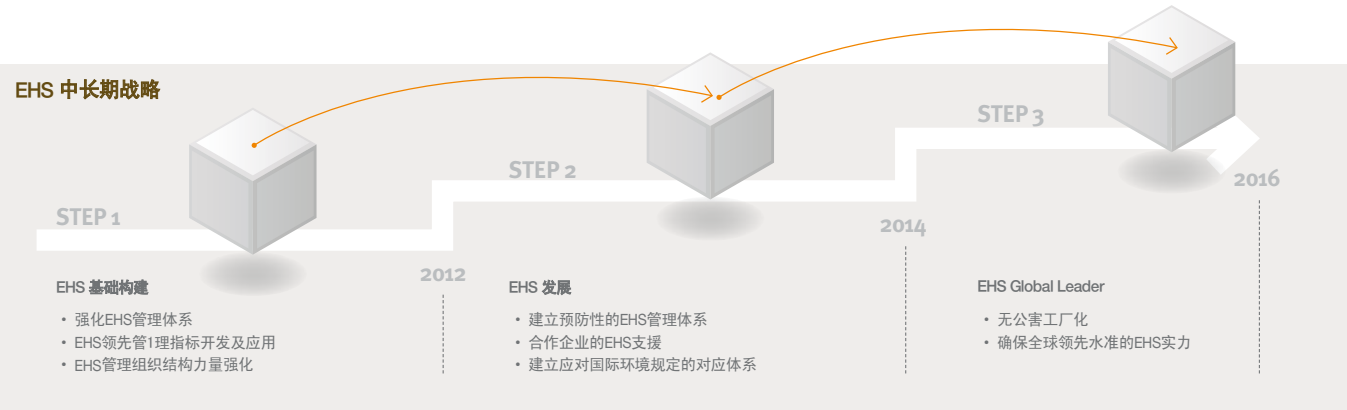
斗山工程机械中国有限公司选定10个EHS管理评价指标，用来评估中国内所有工厂每年的EHS管理水平。特别是通过ISO 14001和OHSAS 18001管理体系，对产品从企划时开始到研发，生产，服务等整个过程中可能产生的EHS活动进行管理。同时，为了提高全体员工的环境意识，对公司全员进行EHS教育及广泛的宣传活动，不遗余力地提高公司EHS管理水平而努力。

区分	主要内容
EHS管理评价	为强化和提高EHS管理水平，每年实施内部检查和外部检查
EHS 责任状签名和评价	所有部门长及现场管理者签订EHS责任状，通过对全公司范围内所有的活动进行EHS综合测定，分析和评价的持续性管理，达到提升公司EHS力量的目的。
实施全公司	每年对中国内所有法人公司实施EHS Audit，从而努力提高
Global EHS Audit	全公司员工的EHS意识及打造无事故的绿色工厂。
EHS管理体系认证	2001年通过ISO 14001环境管理体系认证
	2003年通过OHSAS 18001职业健康安全管理体系认证



ISO 14001认证 OHSAS 18001认证

EHS 中长期战略



环境改善活动

减少大气污染物排放 为了积极地减少大气污染物的排放，公司制定了比法定基准更低的执行标准进行管理（比法定基准减少20%以内）。另外对现场的大气环保设备进行全面保修，强化管理。

涂装厂温室气体减排活动 工厂对公司涂装场的烘干工艺进行全面改造。尤其淘汰燃烧室中的柴油燃料，改用天然气作为燃料。通过此项改造，温室气体量相比2010年减少了约40%。

污水处理厂改造 2009年起，对工厂使用过的所有污水都采用先进的MBR膜处理技术进行净化。通过此项措施，使排出的污水污染度大幅降低，同时公司还利用这些处理过的污水制造了养鱼池，为员工增加了一处休闲的好去处。

* MBR: Membrane Bio-Reactor, 论膜生物反应器

Environmental Emission

	组成	单位	2009	2010	2011	备注
温室气体排放	直接排放的温室气体	tCO ₂ eq/百万RMB*	0.86	0.72	0.50	
	间接排放的温室气体	tCO ₂ eq/百万RMB	2.81	2.36	2.50	电，气体
	合计	tCO ₂ eq/百万RMB	3.67	3.08	3.00	
大气污染物排放	挥发性有机污染物 (VOCs)	ppm(C ₆ H ₆ (苯))	0.03	0.03	-	法定基准值: 12 公司基准值: 2
		ppm(C ₇ H ₈ (甲苯))	2.08	1.58	0.47	40 6
		ppm(C ₈ H ₁₀ (乙苯))	1.79	1.26	0.12	70 12
水质管理	COD	mg/L	30.32	38.4	37.64	法定基准值: 500 公司基准值: 60
	NH	mg/L	3.25	4.29	0.95	法定基准值: 35 公司基准值: 10

* RMB: Ren Min Bi, 人民币

员工安全及健康管理

斗山工程机械中国有限公司为保证员工安全和健康，一方面营造安全的工作环境，另一方面为提高现场员工的安全意识，积极促进EHS改善活动及疾病预防为目的的健康检查活动。这一系列努力最终得到了政府的肯定，数次将斗山评为EHS模范单位。

组成	主要内容
打造安全的工作环境	<ul style="list-style-type: none"> 实施EHS目视化管理 设备安全操作规则树立，运营 通过外部专业机构，定期对工作现场环境进行检查及有害物质管理
促进现场EHS改善活动	<ul style="list-style-type: none"> 通过鼓励员工自发的组织和参加EHS活动提高现场安全意识
疾病预防及诊断	<ul style="list-style-type: none"> 实行每年公司全体员工参加的定期体检 实行每年针对女职工的妇科检查



大气保护设备



使用处理后污水的养鱼池



职工健康体检



荣获烟台市安全生产模范单位(2011年12月)

CORPORATE RESPONSIBILITY TO OUR STAKEHOLDERS



履行社会责任的方式

与合作企业的共同成长

为了实现与合作企业的共同成长，斗山工程机械(中国)一方面强化与代理商的合作伙伴关系，一方面开展多样化的活动，来强化合作企业的竞争力。

强化与代理商的合作伙伴关系

召开China Dealer Advisory Council 为恢复代理商的信赖和强化真挚的合作伙伴关系，2011年9月和12月分别召开了两次China Dealer Advisory Council。与会者就斗山工程机械和代理商需要谋求发展性变化达成共识，并就革新方案进行讨论，共享了主要政策。另外，为减轻代理商资金负担的库存降低和订购程序改善，以及斗山核心竞争力等问题也进行了深入地探讨。

举办代理商销售技能竞赛 DICC于2011年7月举办了第一届代理商销售技能竞赛。为通过比赛提升代理商的专业销售技巧和知识，在这次大会中主要在销售相关的知识问答，模拟协商以及发表三个环节测试选手的水平。



举办China Dealer Advisory Council

合作企业竞争力强化支援

Supplier Development(SD)活动 为强化合作企业的内部力量，2011年公司以DICC的14个企业为对象开展了覆盖生产和品质的全方位Supplier Development活动。今后准备继续将此活动扩大到DICC的全部合作企业以及DISD, DISC的合作企业。以DICC合作企业的KTC为例，2011年通过Supplier Development活动，使焊接品质的DPU(单位结合数)减少了55%，各工程SOP(Standard Operating Procedure, 标准作业程序)制作的完成率提高到89%。同时为提高生产量，公司在确保Capa的层面上投资5900万人民币，取得了将生产量从41台的水平提高到67台的成果。另外，今后公司决定通过上调已有课题的活动目标，并增加新的课题，从而促进SD活动实现进一步的发展。

合作企业技术支援活动 公司为升级合作企业的运营程序的先进化，提高执行能力，一方面提供运营革新活动支援，另一方面也开展指导焊接技术等支援活动。同时，为提高焊接，装配等生产现场技术工人的水平，还实施技术学校等支援。



Supplier Development活动

Supplier Development(SD)活动

Supplier Development活动是由基础力量强化和成果改善等活动构成。通过社内SD小组和外部SD专家协作来确保支援的系统性和专门性。

ZOOM-IN

斗山工程机械中国有限公司的DICC SD小组

生产和品质外部专家

通过斗山SD专员和外部SD专家的合作传授知识和指导



基础力量强化

教育支援(周末学院)

合作企业品质和生产实际业务负责人
- 改善方法论和Tool培训

教育支援(CEO 学院)

合作企业管理层领导力和革新培训

标杆管理

针对合作企业管理层进行与先进同行的各项比较

合作企业共享会

通过SD合作时间长期交流共享 Best Practice

成果改善(缴纳期限·品质)

通过生产·品质部门诊断出问题关键 → 分析原因和选定改善课题 → 实施改善课题，召开周期性成果讨论会

社会贡献

斗山工程机械中国有限公司的社会贡献活动的口号是‘共建美好中国-与中国美好社会建设同行’。本口号的意义是，生产最高品质的产品来为中国的工程建设做出贡献，同时通过持续的社会贡献活动促进地区间共同发展。一方面通过教育支援，帮助弱势群体，灾害重建等多方面的社会贡献活动将企业的利益回报社会，促进地区社会的发展，进而提升企业形象和认知度，以此构建良性循环。另一方面通过职工参与社会贡献活动，增强对企业的自豪感和归属感，从而形成社内积极向上的企业文化。

希望小学建成(希望工程) 斗山工程机械中国有限公司在中国欠发达地区积极推动创建学校的教育支援项目‘希望工程’的开展。自2011年起，通过这项事业，公司已总投资985万人民币，支援了26所斗山希望小学的建立，另外还有7所学校正在筹建中。同时，公司任命代理商为希望小学的名誉校长，并积极开展后续的如‘名誉校长制度’及假期的‘斗山希望之旅夏令营’，邀请学生和老师访问北京，烟台，开阔视野增长见识。

职业技术培训支援(温暖工程) 为促进中国内职业教育的发展的机构中华职业教育社的‘温暖工程’公益活动投资2000万人民币，支援在湖南省长沙市的‘温暖工程斗山训练中心’的建设。训练中心以城市和农村青年为对象，通过机械装配，焊接，加工，修理等技术培训，帮助当地青年就业。

慈善捐助(爱心行动) 斗山工程机械中国法人以员工为中心开展了各种社会公益活动。通过开展救助困难邻居的义卖会，奖学金项目，净化环境以及访问养老院等活动为当地社会贡献力量。

自然灾害重建支援 四川省和青海省发生地震时，公司为灾后重建投入现金和设备支援，并组织员工进行募捐。

主要内容

- 向青海省受灾地区提供316万人民币的灾后重建支援(企业捐助，员工募捐，设备支援)
- 向四川省受灾地区提供1022万人民币的灾后重建支援(企业捐助，员工募捐，设备支援)和10万套衣物的支援
- 向暴雪受灾地区捐赠5万元人民币的灾后重建支援



希望小学建立(希望工程)



职业技术培训支援(温暖工程)



植树活动



灾后重建支援



员工无偿献血



青海地震受灾地区冬衣捐赠



连续四年‘履行社会责任的优秀企业’荣获特等奖

ZOOM-IN

DICC从过去的2001年起，因为持续对中国社会的贡献活动和对开发区经济社会发展的贡献而得到政府的肯定，2012年1月31日，在烟台市开发区政府大礼堂中召开的中国‘烟台开发区经济业务会议’上连续四年被授予‘履行社会责任优秀企业’的斗山工程机械中国有限公司荣获特等奖。今后，斗山工程机械中国有限公司也将积极响应当地社会要求，继续促进社会贡献的持续开展。

斗山工程机械中国有限公司对外获奖情况

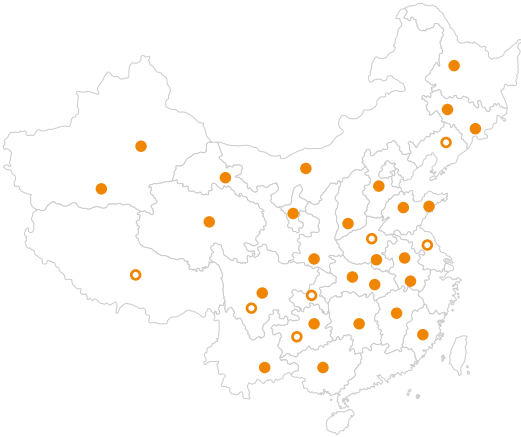
日期	主管单位	获奖明细
2009.02	中国儿童基金会	公益明星企业 (DICC)
2009.06	‘WTO经济导刊’ 杂志社	金蜜蜂企业名誉奖 (DICI)
2010.02	山东省环境保护厅	山东省环境保护示范工程 (DICC)
2010.03	中国青少年发展基金会	希望工程20年优秀公益伙伴
2010.06	‘WTO经济导刊’ 杂志社	金蜜蜂企业名誉奖 (DICI)
2010.10	中华职业教育社	第二届黄炎培杰出贡献奖 (DICI)
2010.12	韩国知识经济部，中央日报	第一届韩-中企业经营大奖 (DICC)
2011.02	烟台经济技术开发区管理委员会	2010履行社会责任优秀企业特等奖 (DICC)
2011.04	山东省国家税务局，山东省地方税务局，山东省企业信用与社会责任协会	山东省纳税百强企业 (DICC) 社会责任执行标准达标企业
2011.07	中华全国妇女联合会，中国儿童基金会	中国儿童基金会创立30周年中国儿童慈善奖-杰出贡献奖 (DICC)
2011.09	大韩民国驻青岛总领事馆	第一届韩-中企业社会责任论坛-社会责任优秀奖 (DICC)
2012.01	烟台经济技术开发区管理委员会	2011 ‘履行社会责任优秀企业’ 特等奖

2001年起建设希望小学

2011年11月，中国福建第26所斗山希望小学成立。斗山工程机械与希望小学的因缘要追溯到2001年。2001年正是斗山工程机械克服了进军中国市场初期碰到的困难，使挖掘机事业的发展驶入正常轨道的一年。当时为纪念挖掘机累积销售5000台，将5000号挖掘机的销售金额约75万元全部捐出，用于建设青海，甘肃，宁夏等地区的斗山希望小学的兴建，并由此开始了希望工程的建设之路。斗山所实施的希望工程并不是单纯的兴建校舍，还致力于通过2007年起通过实施‘名誉校长制’和‘斗山希望之旅夏令营’实现了斗山希望小学的发展和壮大。除此之外，每年公司还拿出收益的一部分用于落后地区教育设施的改善，至2011年末，总共向中国青少年发展基金会捐赠985万人民币，在25个省，市，自治区共建设33所斗山希望小学，不断培养对未来的希望。



ZOOM-IN



● 竣工 ○ 建设中或选定中

26所 7所



斗山希望之旅夏令营活动



斗山希望之旅夏令营活动



代理商名誉校长访问希望小学



希望工程基金捐赠仪式-3所(120万元人民币支援)

APPENDIX



可持续经营成果 p. 77

第三方验证意见书 p. 80

GRI G3.1/ISO 26000 Index p. 82

协会和团体的加入状况 p. 86

对报告编写及发表给予帮助的相关
人员的致谢 p. 86

可持续经营成果

营业方式				MANAGEMENT IN A RESPONSIBLE MANNER			
类别 1	类别 2		单位	2009	2010	2011	备注
经济成长 (销售业绩)	合并基准	销售额	百万韩元	-	7,481,919	8,463,085	2010年1月1日起变更为韩国通用国际会计标准
		营业利润	百万韩元	-	676,498	708,453	
		净利润(净损失)	百万韩元	-	157,740	310,810	
	母公司 基准	销售额	百万韩元	2,663,206	3,879,948	4,426,917	2009年依照K-GAAP基准, 为叉车事业部门售尽前金额
		营业利润	百万韩元	225,296	490,004	372,407	
财务稳定性 (资产状态)	合并基准	净利润(净损失)	百万韩元	-311,104	189,658	313,804	
		资产总计	百万韩元	11,040,400	11,011,597	11,703,674	
		负债总计	百万韩元	9,379,734	9,254,059	9,418,473	
	母公司 基准	资本总计	百万韩元	1,660,666	1,757,538	2,285,201	
		资产总计	百万韩元	4,909,499	4,914,914	5,844,575	
		负债总计	百万韩元	3,726,341	3,483,246	4,155,946	
	信用等级	资本总计	百万韩元	1,183,158	1,431,668	1,688,629	
		公司债		A	A	A	
支配结构		理事会出席率	%	76	85	87	提供韩国信用评价
技术领导力		R&D专业人员	人	656	697	917	2009年依照K-GAAP基准, 为叉车事业部门售尽前金额
		研发费用	百万韩元	123,664	140,390	159,349	
		研发费用/销售额比例	%	4.6	3.6	3.6	
客户满意度		违反客户个人信息保护情况	件	0	0	0	
道德管理		道德管理教育	%	98	97	99	人均每年一次
		腐败风险分析实施工厂	%	78	100	100	腐败风险分析实施工厂数/工厂总数

员工与环境思考方式			RESPECT FOR PEOPLE & ENVIRONMENT			
类别 1	类别 2	单位	2009	2010	2011	备注
员工总数	全国	人	4,686	5,039	5,414	包括海外派遣员工
	仁川	人	2,180	2,307	2,273	
	群山	人	87	86	129	
	昌原	人	1,053	1,073	1,180	
	首尔事务所/研究所/其他	人	1,366	1,573	1,832	
业务领域	事务类	人	2,536	2,798	3,197	
	技术类	人	2,150	2,241	2,217	
雇佣形态	非正式员工	人	97	116	172	咨询顾问, 实习, 特约及其他
	非正式员工比例	%	2.1	2.3	3.2	
多样性	残疾人	人	126	123	109	高龄者: 55岁以上(包括高级管理者, 一般职员, 合同工, 咨询/顾问等)
	国家报勋者	人	104	114	133	
	高龄者	人	269	275	250	
	男性	人	4,421	4,726	5,011	
	女性	人	265	313	403	
	年度离职率	全国	%	8.3	5.0	
各年龄段离职率	20代	%	0.3	0.5	1.6	各年龄段离职率=各年龄段离职者人数/全体员工数*100
	30代	%	2.0	1.7	1.4	
	40代	%	1.6	0.5	0.3	
	50代及以上	%	4.4	2.3	2.0	
	人均年平均教育时间	事务类	小时	134	160	
人均教育费用	技术类	小时	13	11	26	
	事务类	千元	720	1,247	1,389	
	技术类	千元	4	160	270	
产假员工	男性	人	-	-	167	新标准
	女性	人	-	-	13	新标准
产假后返岗率	女性	%	-	-	100	新标准
育儿留职员工	女性	人	-	-	5	新标准
育儿留职后返岗率	女性	%	-	-	100	新标准
工会加入情况		%	89.6	86.3	84.4	针对生产类技术员工
防止性骚扰教育情况		人	4,615	4,779	5,105	海外派遣及驻外员工未实施

思考人与环境的方式

RESPECT FOR PEOPLE & ENVIRONMENT

类别 1	类别 2	类别 3	单位	2009	2010	2011	备注
环境投资及运营费用			亿韩元	128	164	151	污染物质管理费用: 5, 192, 992, 283韩币 投资额: 9, 879,140, 000韩币 环境风险管理费用: 17, 000, 000韩币
环境效果费用	EHS经营 项目绩		亿韩元	71	166	55	
ISO 14001(EMS)认证	全国		工厂数	2	3	3	韩国国内全工厂认证(群山工厂2010年起)
能源消耗量 (包括直接, 间接)	全国	总计	TJ	2,184	2,981	3,018	
		LNG	TJ	289	443	468	
		电力	TJ	1,730	2,324	2,339	
		柴油	TJ	118	162	180	
		其他(LPG, 煤油等)	TJ	47	52	31	
		基本单元	TJ/百万韩元	0.0272	0.0224	0.0133	基本单元以该年度销售额为基准制定
原料消耗量	仁川	铁板	ton	28,878	30,115	20,452	
		铁板基本单元	ton/百万韩元	0.011	0.008	0.005	基本单元以该年度销售额为基准制定
		废铁	ton	37,752	49,640	52,000	
		废铁基本单元	ton/百万韩元	0.014	0.013	0.012	基本单元以该年度销售额为基准制定
		砂子(铸物砂)	ton	28,801	30,734	42,000	用作铸物砂的砂子全部回收利用
		砂子基本单元	ton/百万韩元	0.011	0.008	0.009	基本单元以该年度销售额为基准制定
用水量	全国	用水	ton	622,551	784,365	813,254	用水量包括水管和地下水使用量
		用水基本单元	ton/百万韩元	0.234	0.202	0.184	基本单元以该年度销售额为基准制定
重复使用和回收 利用的用水总量	仁川			800(污水处理 设施使用)	800(污水处理设 施使用)	800(污水处理设 施使用)	废水中一部分用于市内道路及花坛造景用水, 160余天中每日平均再利用水5吨
温室气体排放情况 (包括直接, 间接)	全国	总计	tonCO ₂ eq	116,350	158,513	164,257	
		Scope 1	tonCO ₂ eq	26,720	38,110	43,085	
		Scope 2	tonCO ₂ eq	89,636	120,409	121,180	
		基本单元	tonCO ₂ eq/百万韩元	0.044	0.041	0.037	基本单元以该年度销售额为基准制定
	仁川	总计	tonCO ₂ eq	84,664	111,110	111,699	
		Scope 1	tonCO ₂ eq	17,428	23,587	25,779	
		Scope 2	tonCO ₂ eq	67,236	87,522	85,920	
	昌原	总计	tonCO ₂ eq	12,768	18,782	19,950	
		Scope 1	tonCO ₂ eq	2,693	3,624	3,998	
		Scope 2	tonCO ₂ eq	10,073	15,156	15,950	
	群山	总计	tonCO ₂ eq	6,858	15,909	19,658	
		Scope 1	tonCO ₂ eq	4,168	8,192	10,746	
		Scope 2	tonCO ₂ eq	2,689	7,717	8,912	
废水排放量	全国	-	ton	102,863	107,035	109,848	
	仁川	-	ton	93,100	93,716	89,439	
	昌原	-	ton	9,763	12,362	11,989	
	群山	-	ton	-	957	8,420	2010年2月开始运营污水处理厂
水质污染物 排放量	仁川	BOD	mg/L	2.3	16.3	8.2	法定基准值: 120mg/L, 内部基准值: 48mg/L
		COD	mg/L	11.0	10.0	11.6	法定基准值: 130mg/L, 内部基准值: 52mg/L
		浮游物数量	mg/L	3.0	7.0	8.3	法定基准值: 120mg/L, 内部基准值: 48mg/L
	昌原	BOD	mg/L	-	-	-	BOD 无产生量
		COD	mg/L	21.0	19.0	7.5	法定基准值: 130mg/L, 内部基准值: 52mg/L
		浮游物数量	mg/L	2.0	2.0	2.0	法定基准值: 130mg/L, 内部基准值: 52mg/L
	群山	BOD	mg/L	-	133	147	法定基准值: 400ppm, 内部基准值: 160ppm
		COD	mg/L	-	113	121	法定基准值: 400ppm, 内部基准值: 160ppm
		浮游物数量	mg/L	-	8.9	10.9	法定基准值: 200ppm, 内部基准值: 80ppm

思考人与环境的方式

RESPECT FOR PEOPLE & ENVIRONMENT

类别 1	类别 2	类别 3	单位	2009	2010	2011	备注
水质污染物 排放量	仁川	NOx	ppm	2.6	1.6	3.8	法定基准值: 200ppm, 内部基准值: 80ppm
		SOx	ppm	0.6	0.8	4.2	法定基准值: 400ppm, 内部基准值: 160ppm
		VOCs	ppm	17.1	8.5	13.8	法定基准值: 40/200ppm, 内部基准值: 32/160ppm
	昌原	먼지	mg/m ³	3.9	3.3	3.2	法定基准值: 20/50mg/m ³ , 内部基准值: 8/20mg/m ³
		VOCs	ppm	14	15	18	法定基准值: 200ppm, 内部基准值: 160ppm
		(无Nox, Sox) 灰尘	mg/m ³	3	3	3	法定基准值: 50mg/m ³ , 内部基准值: 20mg/m ³
	群山	NOx	ppm	0.5	0.3	0.3	法定基准值: 200ppm, 内部基准值: 80ppm
		SOx	ppm	0.2	1.2	0.9	法定基准值: 400ppm, 内部基准值: 160ppm
		VOCs	ppm	2.2	2.3	2.4	法定基准值: 40ppm, 内部基准值: 32ppm
臭氧层破坏物质	仁川	CFC, HCFC, CH ₃ Br, R-22		-	-	-	
		昌原	CFC, HCFC, CH ₃ Br, R-22	-	-	-	无臭氧层破坏物质产生
		群山	CFC, HCFC, CH ₃ Br, R-22	-	-	-	
	全国	废弃物总量	ton	41,659	61,973	63,431	
废弃物排放量及 回收利用率	全国	回收利用量	ton	39,651	58,492	59,907	
		回收利用率	%	95	94	94.4	
		一般废弃物量	ton	38,622	56,936	57,681	
	仁川	指定废弃物量	ton	2,326	2,971	3,340	
		回收利用率	%	97	96	96	
		一般废弃物量	ton	463	869	932	
	昌原	指定废弃物量	ton	296	800	618	
		回收利用率	%	40	41	57	
		一般废弃物量	ton	19	251	668	
	群山	指定废弃物量	ton	23	146	192	
		回收利用率	%	71	76	59	
		一般废弃物量	ton	23	146	192	
工业事故率	全体		%	0.16	0.41	0.44	申请疗养总数

社会责任履行方式

CORPORATE RESPONSIBILITY TO OUR STAKEHOLDERS

类别 1	单位	2009	2010	2011	备注
启动竞争力强化志愿团	个公司	-	-	38	
针对合作公司员工的职务技能培训	人	1,327	192	190	
合作公司FTA原产地管理培训支持	人	-	-	510	
强化合作公司部品开发力度支持	个公司	102	349	298	
	亿韩元	79	219	278	
合作公司财务支持	个公司	172	148	141	内容: 生产基金, 网络借贷, 家族企业贷款, 共存
	亿韩元	1,159	1,106	890	保证, 共同成长保证, 设备投资支援资金
合作公司EHS支持	个公司	-	-	19	
合作公司工程交易自律规范程序引入支持	个公司	10	16	13	
参与社会奉献活动员工人数	人	335	500	972	因内部标准制定及计算机系统引入, 2011年数据为7月1日至12月31日统计
社会奉献活动投资金额	亿韩元	54	124	203	
	%	0.20	0.32	0.46	社会奉献活动投资金额/销售额
职员薪资存储活动参与人员	人(%)	-	-	4,552(91.8)	2010年10月起施行, 自2011年起统计结果
职员薪资存储活动年度募捐额	千韩元	-	-	33,625	2010年10月起施行, 自2011年起统计结果

第三方验证报告书

尊敬的斗山工程机械株式会社经营者

本验证人开展独立验证程序以确认Doosan Infracore株式会社(以下简称‘公司’)编写的2011年可持续经营报告书下的下述相关内容,实施独立验证程序。

验证范围及验证对象

对截止到2011年12月31日的信息提供下述认证。

- 是否符合AA1000 AccountAbility Principles Standard 2008(以下简称‘AA1000APS’)规定的包容性,重要性和对应性三大原则。
- 报告书77页‘Performance Highlights’中收录的信息(除温室气体排放量Scope1, Scope2及能源消耗量以外。以下简称‘可持续经营数据’)是否依据‘About This Report’中规定的报告基准编写。

本验证人确认对报告书中收集的财务资料(77页至79页)是否与公司监督下编制的合并财务报表相一致进行确认。另外,本验证人对报告书中出现的其他信息是否与被验证信息一致进行评价。若出现明显错误或重要偏差事项,则须考虑该错误事项对验证报告书造成的影响。但本验证人责任范围不扩大至验证对象之外的其他信息。

执行的验证事项

本验证以ISAE 3000(1)及AA1000AS(2)为执行标准进行验证。ISAE 3000的限制验证与AA1000AS(2008)中定义的验证适度标准(Moderate level)相一致。本验证为AA1000AS(2008)中定义为Type2的验证业务。

- (1) International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) - ‘Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information’ issued by International Auditing and Assurance Standards Board
- (2) AA1000 Assurance Standard(2008), issued by AccountAbility

本验证业务包括如下内容。

- 1 为讨论利害关系人的包容性,重要性和对应性适用方法,邀请负责公司可持续经营数据内部报告及数据统计编写的负责人进行面谈
- 2 为对管理,报告可持续经营数据的系统和程序进行验证,对总部,仁川工厂,昌原工厂进行访问
- 3 对危险评价程序结果,持续经营有关政策及标准,可持续经营重要性评价模型,其他利害关系人参与活动等文件进行探讨
- 4 对报告期间的可持续经营数据管理及报告主要程序及控制活动的设计及实施进行评价
- 5 以提问和分析探讨为基础,对验证对象数据的生成,收集录入层面进行局限测试

管理团队及验证人的责任

管理团队须履行制定可持续经营数据计算及是否遵守AA1000APS三大原则的评价准则,以及依据该评价准则进行成效测定并在报告书中进行报告的责任。本验证人须履行根据执行验证程序向管理团队提供结论的责任。本验证报告为管理团队编写公司持续经营成效及活动相关报告提供支持。在法律规定的最大限度内,若无事前书面协议,本验证人执行的业务或验证报告内容仅对管理团队负责。

验证的固有限制

与财务信息相比,非财务成果信息在验证对象的性质以及信息决定的计算方法方面具有更多的固有限制。根据管理团队使用的估算方法和判断,关于相关性,重要性及数据准确性的质性解释也可能存在差异。

根据ISAE 3000内容所示，限制性确认业务与提供合理性确认的验证业务相比，其验证范围存在限制。因此，与合理确认的验证业务相比，收集恰当证据的验证程序的性质，时机，范围具有较低认证标准。

- 利益关系人参与活动不在本次验证范围之内。因此，本结论通过对公司负责人的面谈内容及公司所提供的相关文件探讨后编写。
- 验证业务范围限定为2011年成果。先前数据不包括在本验证的验证对象中。

验证意见

根据本验证报告书中记述的验证执行业务及提供的评价标准，本验证意见如下所述。

- 适用于AA1000APS原则的验证意见如下所述。
 - **包容性**
 - 公司通过利益关系人传播渠道公司通过利害关系人传播渠道，获取客户，合作公司，股东及投资人，政府以及NGO，员工，地区社会的主要关注事项及意见。
 - 本验证未发现通过公司利害关系人传播渠道获取焦点问题的程序中存在遗漏的重要利害关系人团体。
 - **重要性**
 - 公司通过议题导出机制确认可持续经营的相关重要议题。
 - 本验证未发现公司议题导出机制中存在遗漏的重要议题。
 - **对应性**
 - 通过议题导出机制掌握的可持续经营主要议题的相关应对活动及可持续经营成果包括在公司报告书中。
 - 本验证未发现从重要性观点出发的可持续经营主要议题的相关应对活动及可持续经营成果中存在对应性原则问题。
- 本验证未发现2011年验证对象数据在重要性观点中有违反报告标准的部分。

验证人建议事项

在实施本验证报告书中明示的验证程序之后，本验证人提出下列建议事项。

- 建议公司内部通过对可持续经营核心指标进行成果管理标准以及目标分配，改善可持续成果。通过发布可持续经营报告书公告，为与利益关系者进行积极的沟通，对反映的目标进行管理。
- 公司内部开展的可持续经营活动因中国，美国内海外工厂的增加而呈现扩展趋势。为了提高全公司的整体可持续可能经营水平，需要掌握海外工厂选装，确立全球化数据的收集，管理程序，并扩大有关项目的报告范围。
- 为使公司现行的多种利益关系者参与活动能够更好地支持管理团队的整体决策，需要制定并实施相关战略。

2012年6月

삼 일 회 계 법 인
대표이사 安昊台



GRI G3.1/ISO 26000 Index

● 已报告 ● 部分报告 ○ 未报告 N/A 没有符合N/A的事项

指标	指标内容	ISO 26000	Page	是否符合
1	战略和分析			
1.1	CEO信息	6.2	2-5	●
1.2	机遇与挑战	6.2	2-5	●
2	机构简介			
2.1	机构名称	-	6	●
2.2	主要产品及品牌	-	8-11	●
2.3	营运架构	6.2	6-15	●
2.4	总部位置	-	-	●
2.5	主要机构所在国家	-	14-15	●
2.6	所有权结构及法律形式	-	16-17	●
2.7	销售 市场	-	14-15	●
2.8	机构规模	-	6-11, 13-15, 77	●
2.9	汇报期内机构规模, 架构或所有权方面的重大改变	-	标记, 2-5, 16-17	●
2.10	所获奖项	-	18, 74	●
3	报告特征			
3.1	信息汇报期	-	标记	●
3.2	上一份报告的日期	-	-	●
3.3	汇报周期	-	标记	●
3.4	查询报告或报告内容的联络点	-	标记	●
3.5	界定报告内容的过程	-	标记	●
3.6	报告的界限	-	标记	●
3.7	报告范围和界限的限制	-	标记	●
3.8	对信息可比性造成重大影响的信息界限	-	标记, 7-9	●
3.9	数据量度技巧及计算基准	-	77-79	●
3.10	对先前报告中提供信息的调整	-	-	●
3.11	报告范围, 界限或测定方法等的重大变化	-	标记	●
3.12	GRI Content Index	-	82-85	●
3.13	第三方验证政策及近期施行惯例	7.5.3	84-85	●
4	管治架构			
4.1	企业控股结构	6.2	16-17	●
4.2	理事会议长及CEO是否兼任	6.2	16-17	●
4.3	理事会结构	6.2	16-17	●
4.4	股东及雇员向董事会提出建议的机制	6.2	16-17	●
4.5	机构发展及理事, 精英团队报偿间的关系	6.2	16-17	●
4.6	避免理事层出现利益冲突的程序	6.2	16-17	●
4.7	决定指定经济, 环境, 社会项目战略的理事之专业性问题的程序	6.2	16-17	●
4.8	经营原则	6.2	18	●
4.9	理事会对经济, 环境, 社会绩效的管理程序	6.2	16-17	●
4.10	理事会绩效(尤其是经济, 环境, 社会绩效)评价程序	6.2	16-17	●
4.11	达成事前预防的接近方案或原则的方法	6.2	28-29, 32	●
4.12	机构对外界发起的经济, 环境及社会约章, 原则或其它倡议的参与或支持	6.2	47	●
4.13	产业, 国家, 国际地区加入情况	6.2	86	●
4.14	利益相关群体清单	6.2	21	●
4.15	界定及挑选要引入的利益相关者的标准	6.2	21	●
4.16	各参与类型以及利益相关者集团的参与频度等利益相关者参与方式情况	6.2	21-22	●
4.17	引入利益相关者参与的过程中提出的主要项目及关注点, 以及机构回应	6.2	22	●

● 已报告 ① 部分报告 ○ 未报告 N/A 没有符合N/A的事项

指标	指标内容	ISO 26000	Page	是否符合
EC	经济部门管理方式的公示		6-15, 23	-
EC1	机构产出及分配的直接经济价值	6,8/6,8,3/6,8,7/6,8,9	6-7, 12, 23, 77	●
EC2	因气候转变而引起的财务负担及其他风险, 机遇	6,5,5	38-39, 51-52	●
EC3	薪酬支持范围	6,5,5	46	●
EC4	政府补助金受益情况	-	-	○
EC5	主要运营地点工资的标准起薪点与当地最低工资的比例	6,4,4/6,8	-	○
EC6	主要运营地点对当地供应商的政策, 措施及住处比例	6,6,6/6,8/6,8,5/6,8,7	60	●
EC7	主要运营地点聘用当地人员的程序, 以及在当地社区聘用高层管理人员的比例	6,8/6,8,5/6,8,7	-	○
EC8	为大众利益提供的基建投资及服务支援活动的发展及影响	6,3,9/6,8/6,8,3/6,8,4/ 6,8,5/6,8,6/6,8,7/6,8,9	63-65	●
EC9	简介经济波及效果的理解及说明	6,3,9/6,6,6/6,6,7/6,7,8/6,8 /6,8,5/6,8,6/6,8,7/6,8,9	23, 60, 61	●
EN	环境部门管理方针公示		37-39	-
EN1	重量或体积标准原料使用量	6,5/6,5,4	78	●
EN2	循环再造物料使用比例	6,5/6,5,4	78	●
EN3	按一次能源划分的直接性能源消耗量	6,5/6,5,4	52, 78	●
EN4	按一次能源划分的间接性能源消耗量	6,5/6,5,4	52, 78	●
EN5	为加强节约, 提高有效性而减少的能源消耗量	6,5/6,5,4	52	●
EN6	提供具有能源效益或可再生能源产品及服务计划, 并减少该项目能源消耗量	6,5/6,5,4	52	●
EN7	间接能源节约项目及成效	6,5/6,5,4	52	●
EN8	按源头划分的总耗水量	6,5/6,5,4	78	●
EN9	因耗水而受严重影响的水源	6,5/6,5,4	-	○
EN10	循环再用及回收利用用水总量及百分比	6,5/6,5,4	78	●
EN11	在环境保护区及生物多样性价值高的地区或周边地区拥有, 租赁及管理的土地	6,5/6,5,6	-	○
EN12	因机构活动在环境保护区及生物多样性价值高的地区对生物多样性造成的影响	6,5/6,5,6	-	○
EN13	受保护或经修复的栖息地	6,5/6,5,6	-	○
EN14	生物多样性管理战略, 现有行动及未来计划	6,5/6,5,6	-	○
EN15	机构作业区域内栖息的濒危物种数量及濒危风险度	6,5/6,5,6	-	○
EN16	直接或间接温室气体总排放量	6,5/6,5,5	52, 78	●
EN17	其它间接温室气体排放量	6,5/6,5,5	78	●
EN18	减少温室气体排放的机构及成效	6,5/6,5,5	51-52	●
EN19	臭氧层破坏物质排放量	6,5/6,5,3	79	●
EN20	NOX, SOX及其他主要大气污染物排放量	6,5/6,5,3	78	●
EN21	按排放地区划分的废水排放量和水质	6,5/6,5,3	78	①
EN22	按种类及排污法划分的废弃物总排放量	6,5/6,5,3	79	●
EN23	严重有害物质溢漏的总次数及漏油量	6,5/6,5,3	无重大有害物质溢漏次数及漏油量	●
EN24	《巴斯阿尔公约》附录中所规定的废弃物经运输/进口/出口/处理的重量及运往海外的废弃物的百分比	6,5/6,5,3	无《巴斯阿尔公约》附录中规定的废弃物经运输/进口/出口/处理的重量及运往海外的废弃物	●
EN25	因报告机构废水排放而受到影响的水源及相关栖息地的名称, 规模, 保护情况及生物多样性价值	6,5/6,5,4/6,5,6	-	○
EN26	减低产品及服务所造成环境影响的计划及其成效	6,5/6,5,4/6,6,6/6,7,5	28-29, 52-53	●
EN27	销售产品及相关包装材料的再生利用比例	6,5/6,5,4/6,7,5	-	○
EN28	违反环境法规被处罚款总额, 以及非金钱的制裁次数	6,5	50	●
EN29	产品, 原材料运输及员工移动的严重环境影响	6,5/6,5,4/6,6,6	52	①
EN30	环境保护支出及投资总额	6,5	78	●

GRI G3.1/ISO 26000 Index

● 已报告 ● 部分报告 ○ 未报告 N/A 没有符合N/A的事项

指标	指标内容	ISO 26000	Page	是否符合
LA	劳动部门管理方针公示		36-39	-
LA1	按雇佣类型, 雇佣合同及地区划分的雇员现况	6.4/6.4.3	40, 77	●
LA2	按年龄, 性别, 地区划分的雇员总数和离职率	6.4/6.4.3	40, 77	●
LA3	只提供予全职雇员的福利	6.4/6.4.3/6.4.4	43, 46	●
LA4	受集体议价协议保障的雇员百分比	6.4/6.4.3/6.4.4/6.4.5/6.3.10	77	●
LA5	对运营变化事项的事前通知时间	6.4/6.4.3/6.4.4/6.4.5	47	●
LA6	劳资健康与安全委员会中劳方代表的比重	6.4/6.4.6	47	●
LA7	工伤, 职业病, 损失工作日, 缺勤以及与工作有关事故次数	6.4/6.4.6	79	●
LA8	对员工及地区居民进行的有关疾病的相关项目	6.4/6.4.6/6.8/6.8.3/6.8.4/6.8.8	46, 55	●
LA9	与工会达成的正式协议中的健康与安全事项	6.4/6.4.6	47	●
LA10	按雇员类别划分, 每名雇员每年受训的平均时间	6.4/6.4.7	42, 77	●
LA11	加强雇员的持续受聘能力及为退休人员举行的终身学习课程	6.4/6.4.7/6.8.5	41-43, 46	●
LA12	接受定期绩效评估及职业发展检讨的雇员百分比	6.4/6.4.7	40	●
LA13	理事会及员工架构现状	6.3.7/6.3.10/6.4/6.4.3	16, 77	●
LA14	按雇员类别划分的男女基本薪金比率	6.3.7/6.3.10/6.4/6.4.3/6.4.4	-	○
LA15	休产假员工及返岗员工	6.3.7/6.3.10/6.4.4	77	●
HR	人权部门管理方针公示		36-39	-
HR1	含有人权条款或已通过人权审查的主要投资合同百分比	6.3/6.3.3/6.3.5/6.6.6	-	○
HR2	合作企业人权审查比例	6.3/6.3.3/6.3.5/6.4.3/6.6.6	对于全部一次合作公司中相当于交货业绩 97%的合作公司进行人权审查	●
HR3	接受人权政策教育的员工比例	6.3/6.3.5	34	●
HR4	歧视个案总数及相关措施	6.3/6.3.6/6.3.7/6.3.10/6.4.3	34	●
HR5	结社及集体议价权自由	6.2/6.3.3/6.3.4/6.3.5/6.3.8/6.3.10 6.4.3/6.4.5	47	●
HR6	童工危险高发机构领域及根除措施	6.3/6.3.3/6.3.4/6.3.5/6.3.7/6.3.10	47	●
HR7	强制劳动危险高发机构领域及根除措施	6.3/6.3.3/6.3.4/6.3.5/6.3.7/6.3.10	47	●
HR8	接受人权教育的保安负责人比例	6.3/6.3.5/6.4.3/6.6.6	-	○
HR9	本地居民权利侵害件数及相关措施	6.3/6.3.6/6.3.7/6.3.8/6.6.7	53	●
HR10	实施人权监督及影响评价的机构比例	6.3.6/6.3.9/6.3.10	77	●
HR11	通过正式表达不满情绪机制解决人权不滿意问题件数	6.3.6/6.3.9/6.3.10	34	●

● 已报告 ① 部分报告 ○ 未报告 N/A 没有符合N/A的事项

指标	指标内容	ISO 26000	Page	是否符合
S0	社会部门管理方针公示		56-59	-
S01	评价并管理地区社会影响的项目及实例	6.3.9/6.8/6.8.5/6.8.7/6.6.7	53	①
S02	已作贿赂风险分析的业务单位的总数及百分比	6.6/6.6.3	77	●
S03	已接受反贿赂政策及程序培训的员工百分比	6.6/6.6.3	34	●
S04	针对贿赂事件的措施	6.6/6.6.3	34	●
S05	对公共政策的立场，公共政策制定及活动参与(禁止募集政治资金)	6.6/6.6.4/6.8.3	86	①
S06	对政党，政客的捐献金额	6.6/6.6.4/6.8.3	无捐款	●
S07	对不当竞争及垄断行为的法律处理总数	6.6/6.6.5/6.6.7	无法律处理	●
S08	违反法例及规则被处巨额罚款的总额	6.6/6.6.7/6.8.7	33, 50	●
S09	对地区社会造成重大直接影响的机构	6.3.9/6.8/6.8.5/6.8.7	无造成重大影响的机构	●
S010	针对对地区社会造成重大潜在或直接影响的机构施行的预防及完善措施	6.3.8	53	●
PR	产品部门管理方针公示		24-27	-
PR1	保护客户健康健全的政策	6.3.9/6.6.6/6.7/6.7.4/6.7.5	29, 33	●
PR2	违反与产品及服务健康，安全相关的规定的次数	6.3.9/6.6.6/6.7/6.7.4/6.7.5	33(无违反事例)	●
PR3	程序上需要的产品及服务信息类型	6.7/6.7.3/6.7.4/6.7.5/ 6.7.6/6.7.9	33	●
PR4	产品及服务信息标签法规违反总数	6.7/6.7.3/6.7.4/6.7.5/ 6.7.6/6.7.9	-	○
PR5	客户满意度的有关政策及程序	6.7/6.7.4/6.7.5/6.7.6/ 6.7.8/6.7.9	32-33	●
PR6	广告，赞助等传播手段的相关政策及项目	6.7/6.7.3/6.7.6/6.7.9	-	○
PR7	违反广告，赞助等传播手段相关法规的总数	6.7/6.7.3/6.7.6/6.7.9	无违反事例	●
PR8	侵犯客户个人信息安全的相关投诉总数	6.7/6.7.7	33(无不满事例)	●
PR9	违反规管产品及服务提供的相关法规的总数和金额	6.7/6.7.6	33	●

加入协会及团体情况

No.	协会及团体名称
1	建设机械产业协会
2	经济财团协议会
3	绿色能源论坛
4	机械产业共同成长振兴财团
5	大韩机械学会
6	大韩产业安全协会
7	大韩商工会议所
8	产业保安协议会
9	产业安全协会
10	首尔商工会议所

No.	协会及团体名称
11	安全管理者协议会(PSM)
12	安全自由环境联合会
13	能源工程师协会
14	危险品安全管理者协会
15	仁川商工会议所
16	全国经济人联合会
17	韩国建筑工程师协会
18	韩国管理人总协会
19	韩国经济研究院
20	韩国机床产业协会

No.	协会及团体名称
21	韩国工程竞争联合会
22	韩国工学翰林院
23	韩国机械产业振兴会
24	韩国mecenat协议会
25	韩国贸易协会
26	韩国产业技术振兴协会
27	韩国生产管理学会
28	韩国质量名匠协会
29	环境保护协会
30	SAEinternational协会

参与编写可持续经营报告书的人员

韩国

部门	负责人
建设机械BG	高俊永 部长
	金昌洙 次长
	尹彰浩 部长
	李碩在 次长
	林亨佑 次长
发动机BG	吴世泳 部长
	徐秀源 次长
机床BG	姜龍雲 部长
	金廷洙 部长
	李東鎮 部长
	許仁國 部长
	姜信明 次长
	金珍秀 次长
	李學敏 次长
	朴城徹 次长
	崔賢植 次长
	金吉洙 部长
	朴哲奎 部长
	安玄植 部长
	李東一 部长
技术本部	金得相 次长
	尚弘圭 代理
	金惠苑 社员
	李相烈 社员
质量本部	朴鎮圭 次长
企划协调室	金裕錫 部长
	朴仁煥 部长
	林廣日 部长
	鄭景澳 部长
	金敬錄 次长
	崔修定 次长
	安仁鏞 科长

部门	负责人
企划协调室类	廉誠植 科长
	尹準植 科长
	金廷妍 科长
	曹恩珍 代理
	尹正恩 代理
	金智熙 社员
	崔支瑛 社员
经营管理类	權政範 部长
	金奇弘 部长
	金善禹 部长
	盧泰日 部长
	柳榮一 部长
	朴東範 部长
	慎道緯 部长
	李滿熙 部长
	李元鎮 部长
	趙鎔昊 部长
	姜錫峯 次长
	金柱成 次长
	朴宰範 次长
	衷哲敏 次长
	李基頭 次长
	崔光載 次长
	金成煥 科长
	金贊植 科长
	李相圭 科长
	金昌祚 次长
	林鉉宰 科长
	金都延 代理
	金廷泰 代理
	金賢宇 代理
	盧晙民 代理

部门	负责人
经营管理类	金南佑 社员
	朴廷熾 社员
	吳宰源 社员
HR	李景勳 次长
	鄭宗雨 部长
	沈揆仁 科长
	曹盛澤 科长
	崔東昊 科长
	金貞允 代理
	文旋馨 社员
共同发展	金 揆 部长
	權晟淳 次长
	朴東熙 次长
	劉殷相 次长

中国

部门	负责人
DICI	陈文杰 部长
	朴仁福 科长
	方胜铉 科长
DICC	朴承桓 部长
	朴賢哲 部长
	李潤相 部长
	郑秀荣 部长
	洪京德 部长
	金峰敬 次长
	权成俊 次长
	申宗润 次长
	韩东光 代理
	权奇英 主任
	李吉龙 社员



斗山工程机械 2011 可持续经营报告书使用环保用纸印刷而成，该用纸由环保开发管理树林中生产的木材制成。并标有 FSC(Forest Stewardship Council, 森林管理协力会) 认证的标志。另外，FSC 认证印刷所中进行的印刷过程使用大豆油墨进行印刷，能够有效降低所产生的大气污染物总量。

韩国国内事业所现况

首尔事务所	首尔特别市中区奖忠坛路275，斗山塔	82-2-3398-8114
仁川工厂	仁川广域市东区人中路489	82-32-211-1114
昌原南山工厂	庆尚南道昌原市成山区正东路162番地40	82-55-280-4114
昌原大元工厂	庆尚南道昌原市义昌區三东路101	82-55-270-0114
群山工厂	全罗北道群山市东长山路185	82-63-447-3114
水枝技术院	京畿道龙仁市水枝区水枝路112番地10	82-31-270-1330
鞍山零部件客服中心	京畿道鞍山市常绿区龙潭路48	82-31-400-2088

发 行 月 2012年6月

发行部门 斗山工程机械企划调整室可持续经营部

Tel 82-2-3398-2151 Fax 82-2-3398-8099 Email sustainability@doosan.com

设 计 Honey Communications Tel 82-2-325-9889

