



股票代码
600399

2025年度 抚顺特钢环境、社会和公司 治理(ESG)报告

Environmental, Social and
Governance Report



抚顺特殊钢股份有限公司
FUSHUN SPECIAL STEEL SHARES CO.,LTD

地址:辽宁省抚顺市望花区鞍山路东段8号
邮编:113001 电话:024-56678441
邮件:dshbgs@fs-ss.com(董事会办公室公共邮箱)
官网:<http://www.fs-ss.com>

抚顺特殊钢股份有限公司

关于本报告

本报告是抚顺特殊钢股份有限公司发布的第四份 ESG 报告，本着客观、规范、透明和全面的原则，详细披露公司在 2025 年积极承担社会责任和促进可持续发展等方面的具体举措、重点实践、亮点案例和关键绩效，旨在回应利益相关方的期望，未来更好地履行社会责任。

时间范围

本报告涵盖期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。为增强本报告的对比性和前瞻性，部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。

编制依据

本报告依据《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号—可持续发展报告（试行）》、全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准（GRI Standards）》《联合国可持续发展目标》（UN SDGs 2030）要求编制。

数据来源及可靠性保证

本报告引用的全部信息数据来自于公司内部文件或有关公开资料，公司保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

报告称谓

公司简称

抚顺特钢 / 本公司 / 公司 / 我们

公司全称

抚顺特殊钢股份有限公司

沙钢集团 / 集团

江苏沙钢集团有限公司

报告获取

您可以在上海证券交易所网站（<http://www.sse.com.cn>）或本公司官方网站（<http://www.fs-ss.com>）查阅和下载本报告。



CONTENTS

目录

01 环境篇

绿色发展，生态绘景

● 环境管理，制度健全	26
● 资源利用，集约高效	28
● 污染防治，绿色守护	34
● 气候应对，积极响应	40
● 厚植绿色，低碳之基	45

02 社会篇

责任践行，和谐共生

● 以人为本，共促成长	49
● 品质为基，精益求精	64
● 规范供应链，生态共赢	74
● 责任赓续，使命担当	78

03 治理篇

规范治理，基石永固

● 党建引领，凝心聚力	83
● 治理优化，结构科学	87
● 合规内控，稳健经营	90
● 廉洁自律，诚信经营	93

关于本报告	1
董事长致辞	5
走进抚顺特钢	7
ESG管理	19

附录 1: 关键绩效表	97
附录 2: 指标索引表	111
附录 3: 意见反馈表	112



董事长致辞

2025年，抚顺特钢在复杂严峻的挑战中砥砺前行。面对高端市场需求与价格的双重压力，全体抚钢人坚守“中国特殊钢摇篮”的使命，以党建为引领，以“特钢更特”为方向，凝心聚力，统筹推进稳经营、调结构、强质量、控成本等各项工作，在逆境中保持了生产运行总体平稳，展现了企业的韧性与担当。

过去一年，我们深耕市场，品牌影响力持续提升。聚焦航空航天、石化、风电轴承等重点领域，全年开展138项产品认证，节点完成率92.8%。高层带队深入军工、核电等核心行业走访近500户次，新开发21家海外用户，国际市场布局稳步推进。

过去一年，我们向内挖潜，成本管控与绿色发展成果显著。秉持“一切成本皆可降”理念，通过采购优化与节能技改，全年降低能源成本887万元。我们成功获评市级“绿色工厂”，两款产品环境声明（EPD）在行业平台发布，绿色低碳发展迈出坚实步伐。

过去一年，我们固本强基，合规运营与安全生产根基更牢。全面完善合规管理体系，压实全员安全责任，安全生产形势保持稳定，为企业行稳致远奠定坚实基础。



展望前路，挑战与机遇并存。我们将坚持创新驱动，聚焦“三高一特”核心产品，加速向高端化转型；以“智改数转”提升质量与效率；坚守“质量最好、交付最快、服务最贴心”的承诺，全力提升客户满意度。同时，我们将注重人才培育，筑牢安全环保防线，持续增强企业核心竞争力。

前路虽艰，行则将至。抚顺特钢将以更大的决心和勇气，奋力拼搏，为服务国家战略、推动行业进步贡献新的力量！

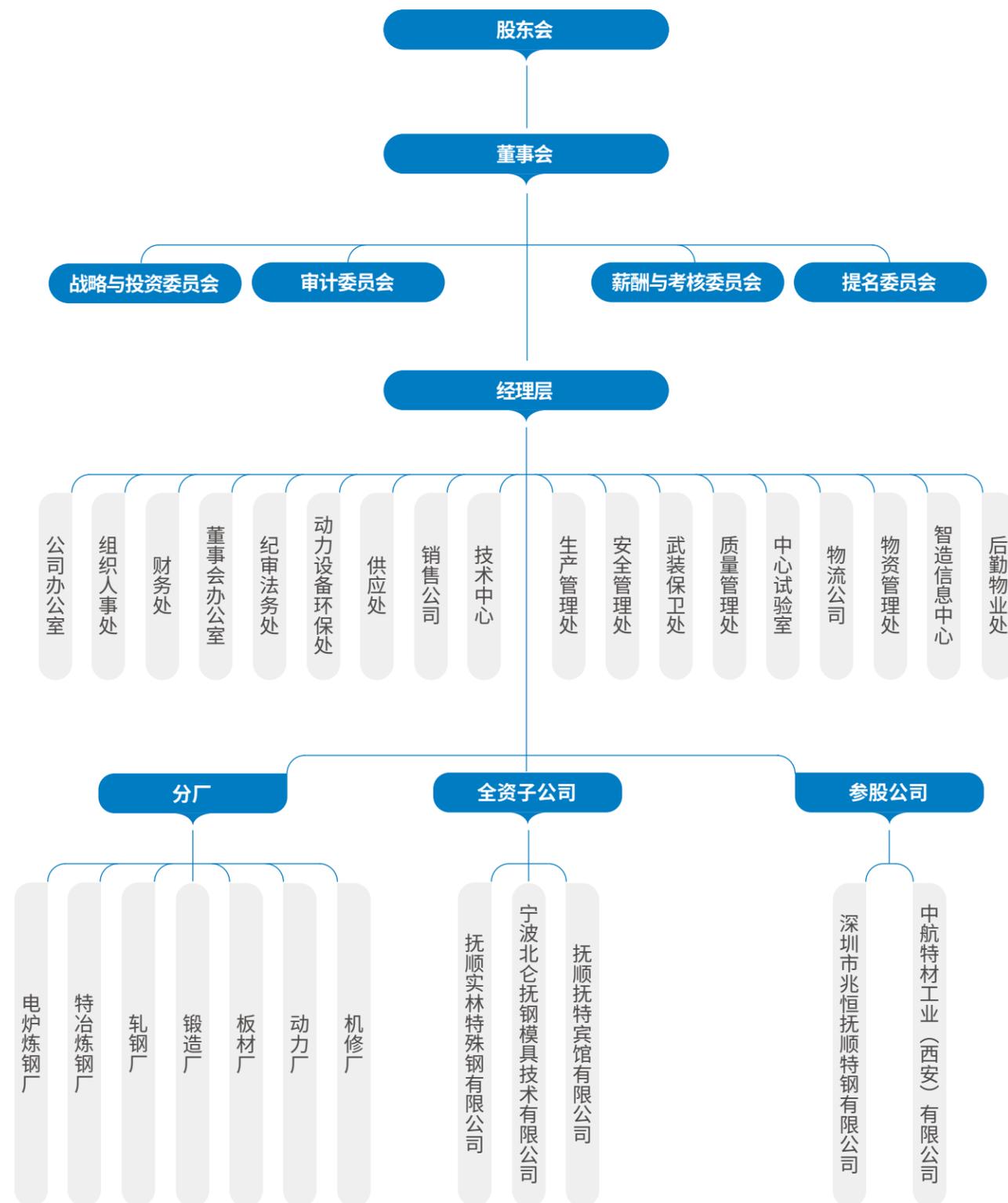
董事长

走进抚顺特钢

业务概况

抚顺特殊钢股份有限公司始建于1937年，股票于2000年12月在上海证券交易所上市，股票简称：抚顺特钢，股票代码：600399，位于辽宁省抚顺市。公司是国家认定的高新技术企业，拥有国家级企业技术中心和博士后科研工作站。公司以特殊钢和合金材料的研发制造为主营业务，以“三高一特”（高温合金、超高强度钢、高档工模具钢、特种不锈钢）为核心产品，拥有包括高温合金、超高强度钢、不锈钢、工模具钢、高速工具钢、汽车钢、高档机械用钢、钛合金、轴承钢等重点产品在内的5,400多个牌号特殊钢材料的生产经验，具备年产能钢95万吨材80万吨的能力，产品广泛应用于航空航天、能源电力、石油化工、交通运输、机械机电、环保节能等领域。公司生产了新中国第一炉高速钢、第一炉奥氏体不锈钢、第一炉超高强度钢、第一炉高温合金、第一炉超低碳不锈钢等，以研发生产“高、精、尖、奇、难、缺、特、新”产品引领我国特殊钢材料发展，以满足国家特殊钢材料需求为己任是我国特殊钢材料重要的研发和生产基地，被誉为“中国特殊钢的摇篮”。

组织架构



主营业务

抚顺特钢以特殊钢和合金材料的研发制造为主营业务，主要产品为高温合金、超高强度钢、不锈钢、工模具钢、汽车钢、钛合金、高档机械用钢、轴承钢等。产品广泛应用于航空航天、能源电力、石油化工、交通运输、机械机电、环保节能等领域。公司经营模式为传统的特殊钢和合金材料研发、制造和销售模式。

采购模式

公司产品的原材料为废钢以及镍、铬、钼等合金材料，公司设有采购部门负责原材料采购工作，根据生产计划及库存情况进行采购。公司根据客户订单及生产计划采用持续分批量的形式向供应商采购，公司与主要原材料优质供应商签订了长期采购协议，建立了长期稳定的合作关系，拥有稳定的原材料供货渠道。对于部分民品订单，为合理控制生产成本，公司采用市场竞价采购模式，在保证原材料质量的前提下，优先考虑报价更低、服务更优的供应商。

生产模式

公司根据发展战略及市场需求开发和制造产品，产品主要通过自有设备生产，采用“以销定产”的生产模式，按照客户订单组织生产，并据此制定原材料采购计划和排产计划，生产管理部门根据销售部门接单情况制定生产计划并组织生产。公司适时在部分非核心工艺环节开展委托加工业务，以提高公司整体生产效率，委托加工为标准化工序，不存在对外协单位的技术依赖。

销售模式

公司按照重点用户基于国防战略需求或航空市场发展需求制定的采购计划，统筹安排整体接单情况，并组织产品的研发、生产、销售、服务等工作，销售以直销为主，部分产品由经销商代销。公司重点产品通过承担配套研发任务，研制成功后进行批量供货，与客户协商确定售价；民用产品售价通常采用市场化定价机制，以原材料采购成本、加工费等作为定价基础，根据主要原材料价格波动情况相应调整产品售价。

质量监测模式

公司已通过 ISO9001 质量管理体系认证、GJB9001 质量管理体系认证、AS9100/EN9100 航空航天质量管理体系认证、IATF16949 汽车行业质量管理体系认证、API Q1 石油天然气行业质量管理体系认证。通过质量管理体系的有效实施，进一步提升质量管理水平，为顾客提供更加优质、稳定的特殊钢精品。公司质量管理体系按过程方法识别并确定出所需的全部过程，在生产经营中，各单位为所负责的过程提供必要的资源和信息，并对过程进行测量和分析、建立沟通渠道、收集及反馈内外部信息和数据，以实现过程的及时控制和管理。通过对信息的分析，发现问题并采取必要的纠正措施和预防措施，实现过程策划的结果和对过程的持续改进。



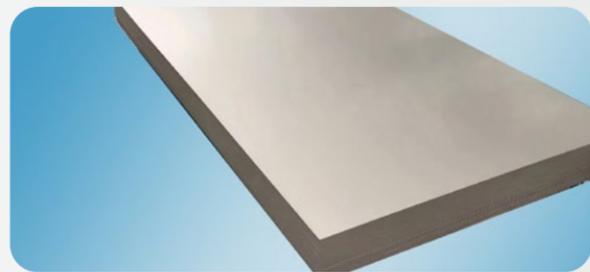
主要产品

高温合金

高温合金是能够在高温下抗氧化、抗腐蚀、抗蠕变，并能在较高的机械应力作用下长期工作的合金材料，是应用于航空航天领域的重要材料，更是建设战略、能源战略及国家战略的核心基础材料。1956年，公司成功冶炼出我国第一炉高温合金 GH3030，由此拉开了我国高温合金产业从无到有，从低级到高级，从仿制到独立创新的序幕。目前，公司已经掌握高温合金和耐蚀合金核心生产技术，并在产品的研制生产中不断总结经验，对合金成分及热处理制度等进行持续改进和优化，目前已掌握了具有自身特色的生产技术，能够按照通用标准和用户特殊要求生产高温合金和耐蚀合金系列产品，涵盖锻材、锻件、轧材、冷热轧板材、冷拔材等 800 多种规格，并按照用户要求提供特定交付状态的产品，产品具有稳定的实物质量和良好的市场信誉度，产品主要应用于航空发动机、舰船、燃气轮机、能源电力及石油化工等领域。

1956 年

成功冶炼出我国第一炉高温合金
GH3030



超高强度钢

超高强度钢是在合金结构钢的基础上发展而来的一种高强度、高韧性合金钢，根据钢的物理冶金特点，主要分为低合金超高强度钢、二次硬化超高强度钢以及马氏体时效钢，主要用于制造承受高应力的重要构件，是国防军工领域的重要材料，大量应用于火箭发动机外壳、飞机起落架、防弹钢板等性能有特殊要求的领域，其使用范围正在不断地扩大到建筑、机械制造、车辆和其他军事装备上。

从 1956 年生产出我国第一炉超高强度钢至今，公司通过生产工艺及技术的不断提升，持续提升超高强度钢纯净度、均匀性等综合性能，产品质量性能水平国内领先。



工模具钢

公司拥有国际先进的工模具钢生产设备，包括超高功率电炉、LF、VD 精炼炉，各种吨位的电渣炉、真空感应炉、真空自耗炉、大型初轧机、连轧机，国外引进的快锻机、精锻机、扁钢精轧机以及自主开发的扁钢、模块预硬化调质设备等。公司能够按照通用标准和用户特殊要求生产冷作模具钢、热作模具钢、塑料模具钢、玻璃模具钢、热流道模具钢、无磁模具钢、芯棒、轧辊、高速工具钢、合金工具钢、碳素工具钢等系列产品，涵盖锻材、锻件、轧材、冷热轧板材、冷拔材等品种 2,100 多个规格，并可按照用户要求提供调质态产品。公司自主研发的 FS、FT 系列高品质工模具钢，具有较高的市场认可度，旗下的 160 多个牌号产品实现了工模具系列用钢的全面覆盖。



160 多个牌号产品

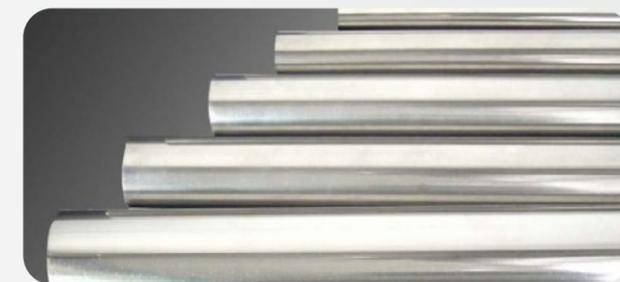
实现了工模具系列用钢的全面覆盖

不锈钢

1952 年，公司生产出我国第一炉奥氏体不锈钢，历经了 70 余年的发展，公司已经形成 7 EAF+LF+VOD/VHD. VIM+VAR. VIM+ESR. UHP+AOD+LF+VD+ESR. UHP+AOD+LF+VD. EAF+LF+VOD/VHD+ESR 等多条不锈钢冶炼生产线，能够生产超低碳、低碳、中高碳各种马氏体、奥氏体、铁素体、双相和沉淀硬化等不锈钢产品，涵盖锻轧棒材、方扁材、管坯、薄板材等，且产品具有质量稳定，超低杂质和有害气体含量的优势，被广泛应用于核能、汽轮机、石油石化、交通运输、工程机械、医疗、锅炉等行业和领域。

1952 年

生产出我国第一炉奥氏体不锈钢



除上述重点产品外，公司高档汽车用钢、高速工具钢、钛合金、高档机械用钢以及轴承钢等产品均在各细分领域深耕多年，公司依托专业的研发团队、一流的制造设备、先进的生产技术，精准把握各个领域的发展方向，在不断提升核心竞争力的基础上保持并扩大市场占有率。

企业文化

公司建立规章制度

41 大类

16,635 余项



体系文化：公司高层领导积极倡导制度管人，目前公司建立了 41 大类 16,635 余项规章、制度、文件，涵盖公司管理的各个专业领域，对稳定企业发展、实现公司战略目标具有重要的保障作用。为有效推进制度管理体系建设，公司制定了《文件控制程序》，规范了制度的编制、评审、发布、使用、更改、废止、回收等流程，建立了定期和不定期的优化调整机制，确保制度内容与文化理念相适应。



体系文化



物质文化

公司根据企业文化的精神内涵设计制作了有形标识物，通过视觉与感官传导企业文化精神，潜移默化影响员工意识，统一职工思想。在主要地点设立具有代表性的雕塑、建筑物等有形标识物，设计具有独特含义的厂标、厂旗、厂服等，树立抚顺特钢特色的品牌文化，传导和弘扬企业文化。



行为文化

公司员工自觉将企业使命、愿景、核心价值观贯穿于工作与生活当中，成为自身行为的规范与指南。公司致力于加强职工队伍建设，规范员工的基本行为，制定了厂规厂纪，各级领导率先垂范，身体力行，全体员工认真学习并遵守执行。

公司高层领导十分重视企业文化建设，主要领导亲自参与，推动企业文化发展，丰富和完善企业文化内涵。



精神文化

社会认可

2025年



2024年度优秀供应商
沈阳飞机工业(集团)有限公司



2025年全国重点大型钢铁生产设备节能降耗
对标竞赛中荣获
优胜炉称号-2号60t电炉证书
中国钢铁工业协会证书



感谢信
中国航发贵州黎阳航空动力有限公司



感谢信
陕西宏远航空锻造有限责任公司



辽宁省制造业单项冠军企业
(2024年-2026年)
辽宁省工业和信息化厅



2024年度钢铁极致能效工程能效标杆
三年行动进步突出企业
中国钢铁工业协会



冶金科学技术一等奖证书
中国钢铁工业协会



绿色工厂
抚顺市工业和信息化局



感谢状
抚顺市中心血站



全面振兴新突破
三年行动攻坚之年突出贡献
辽宁省委、省政府



感谢信
中国钢研科技集团有限公司



辽宁省首届金属冶炼专业救援队伍
技能比武第三名
辽宁省应急管理厅



第六届应急普法知识竞赛中
工作成绩突出单位
抚顺市安全生产委员会办公室

年度大事记

1月

“2025 抚顺特钢工模具钢新产品推介会”在抚顺隆重举行，来自全国 10 余家抚顺特钢工模具钢核心签约经销商代表及钢铁研究总院有限公司专家学者合计 27 人，抚顺特钢董事长、总经理孙立国等领导及相关人员参加了会议。会议就抚顺特钢工模具钢营销政策、产品研发、技术改造、装备特点等进行了宣传推介，并对高品质工模具钢新产品的研发进展情况等进行了介绍。

5月

辽宁省委、省政府在沈阳召开“2025 辽宁省企业大会”，对在全面振兴新突破三年行动攻坚之年作出突出贡献的 241 户企业予以通报表扬，抚顺特钢榜上有名。抚顺特钢董事长、总经理孙立国代表公司出席大会。

3月

我司生产的 N09925 合金棒材已纳入美国四大油服公司之一斯伦贝谢供应商名录，目前为国内第一家。

6月

抚顺特钢申报的《高氮高强马氏体不锈钢研制与应用》获得 2025 年中国钢铁工业协会、中国金属学会冶金科学技术奖一等奖。

抚顺特钢 70MN 快锻机完成 $\Phi 1050\text{mm}$ 锭型 GH4169 合金锻造开坯，坯料规格 $\Phi 950\text{mm}$ 。国际上 GH4169 合金铸锭和棒坯最大尺寸分别是 $\Phi 1050\text{mm}$ 和 $\Phi 950\text{mm}$ ，目前国内仅抚顺特钢有成功的生产案例，这一技术的突破为我国重型燃气轮机的研制奠定了基础。

4月

中国冶金报社和中国特钢企业协会联合推选出了 2024 年特钢行业十大影响力事件，抚顺特钢 2 件重大事件入选。一是习近平总书记在北京人民大会堂接见探月工程嫦娥六号任务参研参试代表，抚顺特钢董事长孙立国作为特殊钢企业代表受邀参加接见并留影；二是抚顺特钢高氮高强马氏体不锈钢填补国内空白。

2月

7月

抚顺特钢“高品种风电主轴轴承用钢关键技术研究及产业化推广”项目获得辽宁省科学技术奖三等奖。

9月

抚顺特钢新开发民用航空国产替代品种 12Cr18Ni9 高强度冷拔材研制成功。

辽宁省委书记许昆林一行 20 余人来访抚顺特钢调研，参观了特冶炼钢厂。集团总裁龚盛、抚顺特钢董事长孙立国参加接待。

抚顺特钢新建高合金板材生产线完成热负荷试车。

我国首套具有自主知识产权的 2MWt 液态燃料钍基熔盐实验堆核能系统首次成功实现堆内核燃料转换，作为该项目关键特钢材料的核心供应商，抚顺特钢为 TMSR-LF1 提供了多个品类、规格的高性能特殊钢材料，为反应堆关键技术实现重大突破做出重要贡献。

10月

中国科学院院士、隧道工程灾变防控与智能建养全国重点实验室主任何满潮一行 6 人，到公司进行技术交流。在公司 2 号会议室举行了“特殊钢新材料研发生产基地”授牌仪式。同时与其签署了战略合作协议。公司董事长孙立国等领导接待。

11月

抚顺特钢完成尿素级不锈钢材料 SH010、SH020 国产化开发与应用鉴定。

抚顺特钢与钢铁研究总院联合申报的《超高强度 C250 钢大规格真空自耗钢锭的制备方法》发明专利获得授权。

8月

12月

ESG 管理

ESG 治理架构

抚顺特钢积极承担上市公司的社会责任，致力于实现公司与社会、环境的全面协调可持续发展，制定《社会责任管理制度》。

公司董事会全面管理 ESG 相关策略及风险评估。董事会下设战略与投资委员会，对公司可持续发展和 ESG 相关政策、ESG 管理总体目标、管理策略及管理方针进行研究并提出建议；同时审议重大 ESG 管理事项包括但不限于审议与批准 ESG 管理架构、ESG 相关制度、ESG 相关披露文件以及可持续发展规划等，为公司实现可持续发展提供有力支撑。

董事会办公室协同人力部门、环保部门、销售部门、研发部门、质量部门、安全部门等相关职能处室组成 ESG 管理小组，由总经理任组长，各主管领导任副组长。管理小组根据 ESG 管理制度、ESG 总体规划及目标任务，负责具体工作的执行和落地，包括草拟可持续发展战略目标，短中长期规划、政策及制度并提交董事会战略与投资委员会审议；确定 ESG 重大性议题，梳理 ESG 指标体系并拟订 ESG 目标。



ESG 战略及风险机遇识别

抚顺特钢参照《沙钢集团全面风险管理制度》和公司《全面风险管理规定》，秉持重要性、实际需求、防范控制等原则积极开展 ESG 风险识别与应对工作。

议题	风险因子	具体章节
能源利用	能源转型	资源利用，集约高效
应对气候变化	政策和法律风险 技术风险 市场风险 急性物理风险 声誉风险	气候应对，积极响应
职业健康与安全	工伤 生产设备 安全生产意识	品质为基，精益求精
创新驱动	研发体系建设 科研平台建设 新产品开发 知识产权保护	品质为基，精益求精
产品和服务安全与质量	客户投诉	品质为基，精益求精
供应链安全管理	低分供应商 供应商结构 供应链中断 供应链腐败	规范供应链，生态共赢
反商业贿赂与反贪污	物资采购 工程建设 产品销售 教育培训	廉洁自律，诚信经营

ESG 表现与高管薪酬挂钩

抚顺特钢高管重点经营指标包括承包合同重点经营及公司审核要求需挂钩的指标项目，并根据各自承担主责分别设定；重点管理工作涵盖分管条线的安全管理、违规违纪、推动力/执行力、条线流程制度建设及执行、职工队伍和企业文化建设等工作；对安全事故、创新工作实施非权重加扣分，对重大安全事故、质量事故、设备事故、生产事故、消防事故、违反廉洁从业事件等严格按专项奖惩办法执行单项考核。

按承包合同，对抚顺特钢集体及经理层，设置有环保指标（二氧化硫、氮氧化物、烟粉尘等各项污染物排放）达标率、公司荣誉（争创省级和国家级等各类荣誉）管理、创新（市级以上创新项目）管理、研发（新产品、新技术、成果、发明专利）管理等社会责任指标，将 ESG 绩效指标与公司经理层薪酬挂钩。所有经理层均挂钩本条线管理创新工作。分管环保领导设置有环保重点问题及事故起数指标。分管能源领导设置有公司天然气消耗、电消耗指标。董事会秘书设置有公司法人治理工作指标。

ESG 荣誉

2025 年度，抚顺特钢凭借在碳中和领域的扎实贡献与突出成果，荣获“国新杯·ESG 碳中和金牛奖”。



实质性议题分析

为了更好地回应利益相关方的需求并提升信息透明度，抚顺特钢遵循双重重要性评估原则，根据报告期内的评估，结合国际、国内相关政策及行业特性，结合各方意见对关键议题的重要性排序评估，公司董事会及外部专家对结果进行验证，最终确认了以下实质性议题。具体细节将在报告后续章节中详细披露。

影响重要性	双重重要性
环境合规管理	能源利用
水资源利用	应对气候变化
员工权益及员工发展	雇佣
社会贡献	产品和服务安全与质量
循环经济	
污染物排放	
废弃物处理	

非重要性议题	财务重要性
生态系统和生物多样性保护	职业健康与安全
科技伦理	创新驱动
乡村振兴	数据安全与客户隐私保护
平等对待中小企业	供应链管理
反不正当竞争	反商业贿赂与反贪污

利益相关方沟通

抚顺特钢建立利益相关方沟通机制，维护公司与利益相关方之间融洽关系，有效满足运营合规要求。公司的利益相关方包括政府及监管机构、股东及投资者、客户、合作伙伴、员工、社区等群体。各业务对接主管部门识别并充分考虑各利益相关方的期望和要求，并对其所表达的关切做出回应，形成有效的利益相关方响应流程机制和多元化的沟通渠道，保障双方及时、高效的沟通和反馈。

利益相关方	对抚顺特钢的期望	沟通机制与方式
政府及监管机构	守法合规经营 依法纳税 促进社会发展	工作汇报 参加会议 汇报文件和专题报告 接受监督和检查
股东及投资者	创造经济价值 完善公司治理 加强投资者关系管理 及时准确全面披露信息	股东会 定期报告、临时公告 业绩说明会、投资者 发布报告
客户	提供优质的服务 满足客户需求	产品和服务 访谈、座谈问卷调查 现场调研 举办会展服务
合作伙伴	互惠互利 共同发展	合作交流 合同执行 日常沟通
员工	保障基本权益 薪酬福利 保障职业健康安全 职业晋升与发展 员工关爱	职代会、座谈、培训 建议及反馈 参与决策工作沟通 生日关怀 文体活动
社区与公众	及时准确提供信息 参与社区活动 共建和谐社会	公司公告信息披露 交流沟通

绿色发展，生态绘景

- ◆ 环境管理，制度健全
- ◆ 资源利用，集约高效
- ◆ 污染防治，绿色守护
- ◆ 气候应对，积极响应
- ◆ 厚植绿色，低碳之基



01

环境篇

SDGs



环境管理 制度健全

加强环境管理

抚顺特钢严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》《排污许可证申请与核发技术规范》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等国家环境保护法律法规和技术要求，制定了《法律法规及其他要求管理程序》《污染源自动监控系统管理办法》《固体废物管理规定》等环境管理制度，持续强化环境风险管控能力，建立了 ISO 14001/ISO 24001 环境管理体系。

公司设立环保领导机构，制定环保管理责任制度，落实环境管理（包含大气、水、噪声、固体废物、危险废物管理）主体责任，对公司环境管理工作负全面领导责任。各单位负责人是本单位环保管理第一责任人，对落实本单位的环保管理工作（包含大气、水、噪声、固体废物、危险废物管理）主体责任全面负责，公司配备了满足生产经营需要的环保管理人员。

环境风险事件应急预案

抚顺特钢编制了《突发环境污染事件综合应急预案》，将突发环境事件分为公司以上级（重大环境事件 / I 级）、公司级（较大环境事件 / II 级）和车间级（一般环境事件 / I 级）三个等级，要求公司主动、及时对相关环境事件采取车间应急处置方案，并制定应急演练计划，每年开展演练。



突发环境污染事件综合应急预案



抚顺特钢依据公司生产经营状况，识别出废酸泄漏、除尘器故障等潜在环境风险事件，制定了环保综合应急预案、辐射专项应急预案及相关现场处置方案，定期组织相关演练活动。

环境监测

为规范环境监测管理，提高监测及统计数据的准确性，抚顺特钢制定了《环境监测与统计管理规定》和《自行监测方案》等相关制度，委托有资质单位对废水、废气、噪声开展监测。2025 年监测结果均满足国家排放标准，且监测结果已进行披露，确保了数据透明度和合规性。

报告期内，公司未发生环境违法违规情况。

环境保护培训和宣传

抚顺特钢重视提升全体员工对环境保护的认知能力，2025 年策划并面向全体员工开展了一系列培训项目，包括《环境保护法》《大气污染防治法》《固体废物污染防治法》《水污染防治法》、碳管理等专项培训，共计 45 班次，累计参与培训人数达 1,429 人次。通过系统培训，使环保管理人员深刻领会并熟练掌握了环保及碳管理法律法规及相关管理知识。

培训项目共计 **45** 班次

累计参与培训人数 **1,429** 人次

公司在“环境日”、“全国节能宣传周”、“低碳日”期间，开展节能宣传活动，对优秀项目进行全集团分享交流、推广实施。

抚顺特钢低碳环保活动

案例

2025 年 6 月 5 日、6 月 25 日，抚顺特钢分别组织开展了一系列低碳、环保活动。活动通过将低碳环保宣传视频制作成动画短片，并设置二维码供员工扫码观看，生动讲解了环保法规、环境污染危害以及员工在低碳环保中的责任与使命，有效加深了员工对低碳环保重要性的认识。同时，公司在厂区内设置了多个环保宣传展板，内容涵盖绿色生产、节能减排、资源回收利用等多个方面，以图文并茂的形式向员工普及低碳环保知识。

指标名称

单位

2025 年

节能环保总投入

万元

5,512

通过 ISO 14001/ISO 24001
环境管理体系认证单位数量

个

1

资源利用 集约高效

能源利用

治理

抚顺特钢严格遵守《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国能源法》等法规要求，制定《能源管理程序》与《能源介质供应和使用管理规定》，具体规定了各部门以及生产分厂职责权限、能源介质停送管理工作流程、外购能源验收标准、自产能源供应标准、能源介质管网产权划分、违规使用能源和违规擅动计量仪表考核等。

公司已于 2024 年 8 月 6 日通过 ISO 50001 能源管理体系认证，并于 2025 年通过监督性审核，建立了完整的能源管理规范体系，强化日常管理，严查能源浪费，降低能源消耗。

战略

抚顺特钢秉承创新驱动、绿色发展的新理念，坚定节能降碳绿色发展的决心，在能源管理上建立并有效实施了能源管理体系，严格落实降低能源消耗、降低吨钢天然气费用等各项举措，在生产、设备、工艺等条线开展了降低吨钢天然气消耗攻关，通过加强能源使用管理，充分挖掘节能潜力。

影响、风险和机遇管理

抚顺特钢为充分挖掘各炉台潜能，提出炉窑分级管理工作思路，根据炉窑结构耐材完好程度、炉窑运行关键参数、对产品质量的影响、能源消耗情况、设备本质安全等多个方面具体情况，将炉台分为一级、二级、三级炉窑进行分级管理，加强了对各类炉窑的逐级管控，保证了炉窑的完好度，提高了炉窑的利用率。分级管理降低了因设备改造、炉台减少对生产组织造成的影响。

公司遵循“源头减量、过程优化、梯级利用”的原则，系统规划并实施了三大类节能降碳项目。



降低天然气消耗专项行动

◆ 供暖系统革新

实施西部厂区风泵站余热回收利用工程，将工艺余热输送至西部厂区，成功替代传统燃气锅炉供暖，实现能源的梯级利用。

◆ 蒸汽系统优化

在全厂推广安装5套小型蒸汽发生器，替代原有集中锅炉产汽，解决了蒸汽管网输送损耗大、“大马拉小车”的用能瓶颈。

◆ 生活用能改造

完成全厂浴池洗浴用水加热技术改造，采用高效换热装置替代直接蒸汽加热，显著降低了生活辅助系统的能耗。

◆ 炉窑系统升级

实施了9台重点工业炉窑的节能改造，综合应用了强化绝热、智能燃烧控制及余热回收等技术。

年度成效：通过上述项目，全年累计减少天然气消耗 **158.81** 万立方米。

降低电能消耗专项工程

抚顺特钢始终聚焦于电力系统的“开源”与“节流”两大方向，通过一系列重点工程的推进全面提升能源利用效率。目前已确定并实施七项重点项目，涵盖多个关键生产环节，包括锻造厂新线及轧钢厂精轧水泵房冷却塔应用水电双动力技术项目、特冶炼钢厂电渣炉新增加无功补偿设备、电炉炼钢厂连铸水泵站技术改造等。这些项目从优化设备运行、改善电能质量、提升系统稳定性等多方面入手，逐步推动企业实现节能降耗与绿色生产的目标。

管理节电深化

通过加强运行调控，实施氮气替代部分压缩空气、结合生产节奏灵活启停制氧机组、优化余热供水温度等措施，实施节电。

本年度通过工程与管理措施，累计降低电力消耗 **509.48** 万 kWh

技改项目节电
80.48 万 kWh

+

管理节电
429 万 kWh

减少资源输入、提升资源效率

案例

在循环经济领域，抚顺特钢 2025 年聚焦于生产过程的源头减量与内部废料资源化。源头减量方面，公司通过对电炉炼钢厂 2 号电炉实施节能改造，将冶炼电耗从 400kWh/t 成功降至 310kWh/t 以下，显著降低了单位产品能耗，因此 2 号电炉在 2025 年全国重点大型钢铁生产设备节能降耗对标竞赛中荣获“优胜炉”称号。资源化利用方面，电炉钢渣通过热焖、棒磨机破碎筛选及磁选机进行分选，将钢渣中的金属铁和铁精粉提取出来，实现资源回收利用。两项举措共同构建了公司“减少资源输入、提升资源效率”的循环经济闭环。



指标与目标

指标名称	单位	2025 年
能源消耗总量	吨标准煤	301,071
每百万营收能源消耗量	吨标准煤 / 百万元	38.54

水资源利用

抚顺特钢在水资源利用方面严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》及《地下水管理条例》，建立节约用水管理制度，并宣传提倡节约用水。

公司节约利用水资源，策划检修更换冷却塔，减少水飘逸，同时对特冶炼钢厂有特殊水温要求的炉台采取新上制冷机组的方式，以替代之前用大量补新水的方式降水温的方法，节约新水耗量，同时节约用电。

公司自有污水处理厂，可对厂区生产产生的污废水、生活污水进行回收并进行集中处理，中水回供厂区再利用。公司强制推行建立多个循环冷却水供水系统，推广并应用于工业制冷机组的使用，降低新水消耗。

水资源管理目标与进展

长期目标

到 2029 年单位产品取水量较 2024 年降低 10%、全厂水循环重复利用率均保持在 98% 以上。

阶段性目标

至 2027 年底完成自有污水处理厂气浮、过滤等系统升级改造，轧钢中水利用量提高 10%。

当年目标

单位产品取水量对比上年降低 5%，年节水量 2 万吨。

报告期内进展：

全厂水循环重复利用率 **99%**，单位取水量降低 **8.75%**

对比 2024 年年节水量 **2.32** 万吨，轧钢厂中水利用量提高 **17.46%**

物料管理

抚顺特钢依据《物资验收管理规定》《物资仓储管理规定》《物管处返回钢（二类）管理规定》《废旧物资管理规定》《领新交旧管理规定》《抚顺特钢废钢铁管理规定》等制度，系统化管理各类物料储存与流转。

公司为短流程炼钢工艺，主要炼钢原材料均为废钢。在整体生产过程中，通过内部回收与外部采购双路径优化返回钢利用。公司对各分厂返回钢提高回收再利用率，2025年，内部返回钢总量达21.09万吨（占比81%），外购返回钢4.88万吨。公司通过对钢渣二次加工提取铁精粉（外销占比9.7%）及渣铁资源（年回收3.47万吨）管理，实现固体废物资源化；同时高效回收废旧物资，全年回收紫铜62.48吨，生产利用16.55吨；电机漆包线19.84吨，利用率100%，彰显循环经济成效。

2025年

内部返回钢总量达
21.09万吨



外购返回钢
4.88万吨

钢渣二次加工提取铁精粉
9.7%外销占比

渣铁资源年回收
3.47万吨

电机漆包线生产使用
19.84吨



全年回收紫铜
62.48吨



生产利用
16.55吨

污染防治 绿色守护

抚顺特钢严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《企业环境信息依法披露管理办法》《排污许可管理办法》等，制定《水、气、声、渣污染控制管理规定》《环境监测与统计管理规定》《污染源自动监控系统管理办法》等管理规定，推进减排项目实施，坚持源头防治。

公司依据《排污许可申请与核发技术规范》《辽宁省环境保护厅关于水泥、钢铁行业企业申领排污许可证的通告》等相关法规要求，办理排污许可证。排污许可证管理内容涵盖大气污染物排放指标、水污染物排放指标、噪声标准等多项要求。

2025年，各类污染物的排放指标及总量均符合排污许可规定要求，未对员工及当地社区居民造成影响。

报告期内，公司委托有资质第三方对污染监测点检测

实现污染物 **100%** 达标排放



废水排放管理

- 秉持“雨污分流”原则，通过污水处理厂处置后外排；
- 选取节水、低污染工艺从源头减少废水产生；
- 处理达标的污水纳入中水回用系统，用于厂区绿化灌溉、污水处理站回用系统，使水资源充分利用；
- 定期开展水体污染防治检查，设置规范化污水排放口并安装在线监测设备实时监控；
- 持续增加中水回用量，用于道路降尘和冲厕。

公司推进工序源头减排，废水中化学需氧量、氨氮等指标全部达标，处理设施运行良好。

指标名称	单位	2025 年
废水排放量	吨	854,005

废水中第二类污染物（pH 值、色度、COD、悬浮物等）排放情况

COD	千克	11,340
悬浮物	千克	10,063



废气污染治理

- 按照生产设施及其排污情况，配套废气污染防治设施，定期开展环保隐患排查，对发现的问题进行及时整改，同时做好设施日常运维管理，保障污染防治设施正常运行；
- 电炉安装废气治理设施及在线监测设备，避免未经处理的废气直接排放；
- 每日对除尘器进行巡检，确保排放设施正常运行，并委托第三方每年进行废气检测，确保废气排放达到行业排放标准；
- 对电炉配备布袋除尘器、滤筒除尘器，减少废气排放；
- 使用清洁能源，从源头减少废气排放；
- 加强废气处理设施的维护保养，按照要求完成除尘布袋、脉冲阀等备件更换，确保废气处理设备设施正常运行，减少废气排放。

公司外排废气中颗粒物、二氧化硫、氮氧化物全部符合排污许可要求。

指标名称	单位	2025 年
废气总量	立方米	12,727,113,755.6
废气污染排放量	千克	472,628
NO _x	千克	344,269
SO ₂	千克	373
颗粒物 (PM)	千克	127,986

废弃物处理

抚顺特钢严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《环境监管重点单位名录管理办法》《危险废物转移管理办法》《企业环境信息依法披露管理办法》等法律法规，制定了《固体废物管理规定》《废旧物资管理规定》等管理制度，订立了完善的废旧物资、固体废物管理流程，按照国家规定进行废弃物分类、使用标签并全程记录，确保对固体废物产生、储存、运输和处置全流程的合规管理。

公司以“固废合法处置”为总体目标，紧紧围绕固危废源头减量、资源化利用、无害化处置三大方向，从政策法规宣传、体系能力建设、科研攻关探索、重点项目实施、信息系统建设、专项监督检查六大方向开展废弃物管理工作。

公司持续强化项目研发资金、技术等要素保障力度，加大对固废减量化、资源化、无害化相关建设项目及研发投入，推进固体废物减量化、高值化利用的关键技术攻关，积极开发、引进和推广应用各类新技术、新工艺、新产品，为“绿色‘无废城市’工厂”建设提供技术和人才保障。

《固体废物管理规定》

排放类型

钢渣、非电炉除尘灰、氧化铁皮、废砂轮等。

污染防治设施

打造固体废物标准化贮存。

处理方式

建设一般固体废物防雨、防渗漏、防扬散设施分类贮存后委托下游供应商无害化处置或综合利用。

有害废弃物处理

抚顺特钢通过对危险废物暂存库进行改造，确保公司产生的危险废物均在危废库内分类贮存，经过危险废物智能称重扫码一体机进行入库、出库，委托具备合法资质的处置单位进行合法利用、处置。通过精准源头分类，全面辨识危险废弃物产生环节，规范危险废弃物标志标识，建立危险废物清单及台账，严控收贮风险，依法依规开展危险废物智能信息化可追溯改造工作，规范分类、分区贮存，严禁露天堆放。在管理措施上，公司加强工艺绿色化改造，应用可回收废油过滤再利用技术等举措，推进各类危险废物减量化。

公司按照《原辅材料采购验收及使用跟踪管理规定》对原辅材料进行验收管理发放，使用“检化验系统”跟踪物资判定结果。2025年1-12月废旧物资回收74项，回收金额10,702万元。外销64项，外销金额9,281万元。废油再生利用378.191吨。

2025年

废旧物资回收 **74** 项

回收金额 **10,702** 万元

外销 **64** 项

外销金额 **9,281** 万元

废油再生利用 **378.191** 吨

无害废弃物处理

抚顺特钢对一般工业固体废物的储存场所进行改造，完善现场标识，对可回收一般工业固体废物以及生活垃圾、建筑垃圾等不可回收固体废物进行分类收集。对于生活垃圾，定点收集后委托环卫及时清运；对于一般工业固体废物，实施分类收集、妥善暂存，交由专业处置单位回收处置。

报告期内，公司废弃物合规处置率

100%

指标名称	单位	2025年
冶炼废渣	吨	131,241.44
废耐火材料	吨	8,149.75
废矿物油	吨	616
废水乙二醇	吨	8.98
废电瓶	吨	4.77
废酸	吨	0
废乳化液	吨	18.46
废油泥	吨	291.24
废碱渣	吨	0
固体废弃物处置总量	吨	140,330.64

气候应对 积极响应

治理

抚顺特钢贯彻落实国家“双碳”目标，以超低排放改造、绿色工厂创建及碳管理体系建设为重点，全面推进环境治理和绿色发展。公司基于国家战略及自身情况，编制了《碳排放减少控制程序》《绿色低碳发展专项规划》《碳管理岗位职责》《能源管理程序》《能源介质供应和使用管理规定》《绿色低碳发展目标及行动方案》等一系列碳排放管理相关文件。

公司构建了“董事会决策、战略与投资委员会审议、碳中和工作推进领导小组统筹、碳中和研究室执行”的气候变化治理体系，明确各层级权责，系统推进气候变化管理工作。



董事会

- 气候相关议题的最高负责与决策机构，负责审批公司气候变化管理战略，将气候变化相关议题纳入董事会战略与投资委员会工作范围中。

抚顺特钢顺利通过超低排放改造公示

案例

2025年2月26日，抚顺特钢有组织、无组织、清洁运输超低排放改造评估顺利通过生态环境部、中国钢铁工业协会审核并予以公示，成为辽宁省内首家短流程有组织、无组织、清洁运输超低排放改造公示的特钢企业。



战略与投资委员会

- 气候变化风险管理的主要负责机构，主要职责包括对公司可持续发展和 ESG 相关政策、公司 ESG 管理总体目标、管理策略及管理方针进行研究并提出建议。
- 审议重大 ESG 管理事项，包括但不限于审议与批准 ESG 管理架构、ESG 相关制度、ESG 相关披露文件以及可持续发展规划等。
- 对须经董事会批准的公司 ESG 重大事项进行研究并提出建议。

碳中和工作推进领导小组

- 由董事长挂帅，全面负责绿色发展各项工作，探索绿色发展的长效工作机制，确保绿色发展的各项工作落到实处并达到预期目标。

碳中和研究室

- 在公司碳中和工作推进领导小组直接领导下，负责跟踪收集研究碳排放管理相关政策。
- 围绕碳减排、碳中和开展相关工作。
- 落实集团和公司所制订的“碳达峰、碳减排”路线图的实施与推进，提出相关应对措施、建议和其他日常工作协调及推进工作。

公司依据国家《企业温室气体核算与报告指南—钢铁行业》，制定并实施了《碳排放数据质量控制方案》，并上报至全国碳市场管理平台。公司持续维护并优化 ISO10012 测量管理体系，于 2025 年 8 月顺利通过年度监督审核，确保了从计量器具管理到测量过程控制的全面合规与有效性。

战略

抚顺特钢紧密结合国内外最新形势变化，编制完成《“十四五”规划中期评估暨 2023-2025 年滚动规划》，充分考虑气候变化等可持续发展相关风险和机遇，制定《风险管理制度》《重大危机事件通报准则》等制度，以识别运营过程中的潜在风险，评估风险影响及优先级顺序，并进行滚动式管理。公司依托持续完善的企业风险管理（ERM）体系，开展对于气候变化相关风险与机遇的识别、评估与管理，以增强风险洞察能力，及时采取相应的应对举措。

风险类型	气候风险因子	风险描述	财务影响	影响周期	影响强度	发生可能性	风险应对
实体风险	急性实体风险	剧烈的气候变化如台风、洪水等将产生极端天气或自然灾害，可能影响公司的产品运输、供应商供货等，影响公司经营。	成本增加、生产能力下降	短期	高	低	落实落细预防责任、强化排查整治、提升监测预警能力；完善极端天气预警系统，制定应急预案；制定应急演练计划，提升员工应急响应能力；完善生产基地排水系统，按时检查基础设施。
	政策法规风险	公司及公司的供应商可能出现由于未符合气候相关政策或法律被依法追究法律责任，出现财产损失或商业信誉损失的风险，由于碳市场开放、碳价上涨可能导致公司及公司的供应商的运营成本上升。	罚款、赔偿，融资受影响	中期	中	中	加强环境管理，密切关注法律法规变化；优化供应链，严格评估供应商资质。
转型风险	技术风险	低碳转型中可再生能源及节能环保技术开发可能对公司运营和业务造成影响。	收入减少	长期	中	中	实施炉窑分级管理，加快节能改造；合理调配资源，降低对单一能源或技术的依赖；加强员工培训和人才引进。
	市场风险	碳中和政策导致能耗要求增加，导致公司生产业务面临市场风险。	收入减少	长期	低	低	跟踪市场动态，积极拓展新市场和开发高附加值产品；推动分布式光伏发电等可再生能源项目。
	声誉风险	未能满足社会对绿色生产的期待。	收入减少	长期	低	低	推动技术改造与创新，实现清洁低碳绿色生产；加强与利益相关者沟通，重视产品反馈，了解其诉求。

气候变化问题给公司带来挑战的同时，也带来了新的发展机遇。2025年，公司对气候变化带来的机遇进行识别，并有机融入生产经营过程中。

类型	气候相关机遇	应对策略
能源效率	更高效地生产和资源、能源使用效率	通过改造重点能耗设备、工艺、技术，研发引进先进节能技术，提高能源资源利用效率。
产品和服务	开发和扩大低碳商品和服务	持续提升绿色制造水平，积极创建绿色低碳示范企业。
气候适应能力	低碳转型	积极识别和管理气候变化所带来的机遇，制定碳减排计划、改善能源结构，不断提升低碳转型的反应速度和适应能力。

影响、风险和机遇管理

董事会战略与投资委员会开展气候变化相关风险和机遇的识别、评估与管理，为制定预防、减损及复原举措，以及气候风险与机遇的监控、稽核、演练等工作奠定基础。

公司将节能环保等低碳发展指标作为约束性指标，纳入管理层和所属企业年度经营业绩考核，与年度绩效奖金挂钩。公司每月组织评选节能环保红旗单位，对实施节能减排降碳环保等工作做出突出成绩的单位和个人给予奖励。



指标与目标

为推进绿色低碳转型，将碳中和目标融入公司发展战略与日常运营，抚顺特钢围绕“体系完善、减排深化、产品突破、数据智能、链协同、风险管控”六大维度，制定了碳中和管理目标与具体实施计划。

- 计划于2026年完成碳管理体系建设、绿色产品认证、低碳排放钢认证等工作。
- 到2030年，范围一和范围二温室气体排放量控制在60万吨以内。

公司参照ISO14064及《企业温室气体排放核算与报告指南钢铁行业》，于2025年8月25日完成了2024年温室气体排放报告的编制工作，报告已通过辽宁省生态环境厅核查，报告内容涵盖了原辅材料、能源消耗等生产运营活动环节，并接受了由地方政府委派的第三方核查机构对碳排放数据进行的核查与确认。

指标名称	单位	2025年
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	809,246
其中：按范围分类		
范围一排放量	吨二氧化碳当量	337,536
范围二排放量	吨二氧化碳当量	496,022

厚植绿色 低碳之基

绿色工厂

抚顺特钢荣获市级 2025 年度“绿色工厂”称号，标志着公司绿色发展水平得到官方认可。作为短流程电炉炼钢企业，抚顺特钢积极响应国家“双碳”目标，始终将提升能源利用效率作为降本增效与减少碳排放的核心路径，牢牢把握绿色低碳发展理念，坚持将降本增效工作作为绿色转型的关键路径，致力于实现可持续发展与高效资源利用。2025 年抚顺特钢投资 3,388 万元部署供暖系统革新、蒸汽系统优化、炉窑系统升级等 9 项节能降碳项目，目前正按计划实施改造。

2025 年

投资 **3,388** 万元

升级 **9** 项节能降碳项目

公司已成功应用 7 项被行业认可的极致能效技术，包括：烘烤器富氧燃烧技术、RH 工艺干式（机械）真空技术、电炉废钢预热技术、轧钢加热炉蓄热式燃烧技术、加热炉无焰富氧燃烧技术、钢铁智慧能源管理系统、电磁变频（永磁）调速节能技术。



抚顺特钢发布环境产品声明，创新思维提升市场竞争力

案例

2025 年 3 月 18 日，抚顺特钢在中国钢铁行业 EPD 平台成功发布了热轧（棒）、锻造（钢）棒的环境产品声明（EPD），彰显了抚顺特钢在高端材料领域的领军地位和推进绿色新发展的坚定信心，展示了企业绿色发展成果和企业形象。同时公司也以此为契机，以更高更新目标创新管理方法，推动各项工作上台阶，全面提升市场竞争力，实现新一轮跨越式大发展。



绿色运营管理

抚顺特钢推行绿色办公，使用高效节能日光灯，照明系统分区控制，提倡人离关电、关灯。

公司厂区建筑采用钢结构等环境影响小的体系，办公楼为钢筋混凝土框架结构，所用建材均为本地生产的低耗能、高强度优质建材。

公司持续推进清洁生产管理，优化污染治理方案，并委托有资质机构开展环境影响评价与环保验收，编制并通过抚顺市生态环境局审核备案的清洁生产审核报告。

绿色物流体系

抚顺特钢在物流活动中充分利用资源、合理规划。为降低环境影响，公司购进 49 台国六排放标准的重卡运输车辆，助力全流程低碳减排。

公司积极响应中国钢铁工业协会“‘双碳’最佳实践能效标杆”培育计划，已被纳入第三批培育企业名单。

责任践行，和谐共生

- 以人为本，共促成长
- 品质为基，精益求精
- 规范供应链，生态共赢
- 责任赓续，使命担当

02

社会篇

SDGs



以人为本 共促成长

员工招聘与就业

抚顺特钢始终坚持以人为本，营造公平、公正、多元的职场环境。公司坚持公开招聘、平等竞争、择优录取的原则，不因性别、民族、年龄等因素而歧视任何一位应聘者，明确禁止雇佣童工或强迫劳动。

治理

抚顺特钢公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国职业病防治法》《安全生产法》《安全生产事故隐患排查治理暂行办法》等法律法规，制定包括《员工招聘录用管理规定》《禁止强迫劳动管理规定》《禁用童工程序》和《未成年工控制程序》在内的多项管理制度。

公司建立了标准化的招聘流程，包括招聘计划确认、信息发布、人员筛选、体检、笔试、面试、培训、入职手续办理、合同签署等环节，并由组织人事处、纪审法务处等多部门参与面试审核，确保流程的合规性与公平透明。



战略

抚顺特钢招聘工作充分考虑年度人员补充计划、各技改项目推进情况等因素，动态调整招聘策略。

公司采用分类别、多渠道的招聘战略，具体包括：整体社会招聘、专项社会招聘、校园招聘、内部招聘等四类。

整体社会招聘

主要满足公司一般性人员补充需求，侧重招聘本地大专及以上学历人员，并补充部分年轻高学历专业技术人员。

专项社会招聘

补充冶金材料、国际贸易等急需的专业人才，主要为高学历、具备特殊技能或证书的人才。

校园招聘

补充专业技术人员队伍，主要面向高校应届毕业生。

内部招聘

通过岗位竞聘促进内部人才流动。

影响、风险和机遇管理

抚顺特钢高度重视人力资源管理中的风险识别与应对，针对评估出的主要风险，管理措施如下：针对人才短缺风险，定期进行全系统人才盘点，并指导各单位开展市场化用工机制自评。针对人员不胜任或技能下降风险，全面监控岗位编制与人员能力，通过线上APP学习、视频培训等多种措施统筹提升员工技能。

劳动纠纷管理

抚顺特钢依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，制定《基层调解员管理办法（试行）》，依法依规处理争议。

指标与目标

抚顺特钢骨干队伍稳定率目标 **98%** 以上，全年实际指标为 **99.31%**，完成年度目标。
报告期内未发生劳动纠纷。

员工薪酬与福利

抚顺特钢严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国社会保险法》等法律法规，制定《薪酬福利方案》，建立了以基本薪酬为主体，绩效奖金、津贴及福利相配套的整体薪酬结构，致力于为员工提供全面、有竞争力的薪酬福利体系，以吸引、激励和保留优秀人才。

法定福利保障

抚顺特钢依法为全体员工足额缴纳“五险一金”（养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金），筑牢员工生活保障基础。在此基础上，公司还主动提供补充医疗保险等多元化福利项目，为员工构建起多层次、全方位的风险保障体系，有效减轻员工医疗负担。

多元化带薪假期

抚顺特钢保障员工依法享有各类带薪假期，包括法定节假日、带薪年假、婚假、探亲假、丧假、产假/陪产假、病假、护理假、育儿假、工伤假等，充分体现对员工工作与生活平衡的尊重与支持。

具有竞争力的薪酬体系

抚顺特钢建立了以基本薪酬为主体，绩效奖金、津贴及福利相配套的整体薪酬结构。公司中高层管理人员实行以经营效益及贡献为导向的年薪制，对员工实行岗位工资与绩效考核相结合的薪酬政策，同时体现效率优先，兼顾公平，并充分发挥对员工的激励引导作用。

公司建立与岗位价值、个人能力和业绩贡献紧密挂钩的薪酬体系，有效激励员工不断提升自我，创造更大价值。

丰富的津贴与补贴

为提升员工的归属感和幸福感，公司提供多项津贴与补贴，例如：餐补、交通补贴、住宿补贴等福利。



员工发展与培训

抚顺特钢制定并持续完善《后备人才选拔培养管理规定》《员工招聘录用管理规定》《厂控职称管理规定》等制度。

多元化发展通道

抚顺特钢设立管理、技术、技能三大职业发展通道，每条通道均设多个层级，完善管理序列与专业序列并行的职业发展通道，并鼓励符合条件的员工通过内部招聘、竞聘实现内部流动。

员工培训管理

抚顺特钢制定《培训管理考核规定》《师带徒培训管理规定》《内训师管理办法》等规章制度，构建全员培训体系，针对领导干部开展领导力培训等；针对技术和操作员工开展专项培训。2025年，公司成功承办了“冶金无损检测人员技术资格鉴定培训”，并协助 1,165 名员工取得各类权威证书；为新入职员工提供系统化入职培训。

2025 年，培训工作成效显著

开设培训班 **1,171** 个

员工培训总投入 **152.17** 万元

员工培训总时长 **357,484** 小时

员工人均受训学时 **48.2** 小时

员工培训参与总人次 **61,985** 次



抚顺特钢举行新入职大学生培训

案例

2025年7月20日-7月31日,为帮助新入职大学生们更好地适应新环境,快速融入企业,公司精心策划开展了为期10天的入职培训。2025年公司新员工入职培训工作,由技师学院提供培训场地,两家联合制定培训内容。培训内容除常规的企业文化、安全生产、保密教育等课程外,还新增了生产工艺流程、设备简介、质量意识、职业生涯规划、工匠精神、心理讲座等课程,使入职培训的内容更加丰富。



抚顺特钢开展职业技能等级认定

案例

2025年8月5日-8月27日公司职业技能等级认定中心组织了本年度第一次技能等级认定工作,这也是公司认定中心成立以来规模最大的一次认定。本次认定了炼钢工和炼钢原料工两个工种,共计268人参加技能等级认定,通过理论、实操、综合评定(技师、高级技师)最终认定合格139人,其中初级工41人、中级工6人、高级工43人、技师26人、高级技师23人。

抚顺特钢顺利完成2025年度工程系列高级专业技术职称评审工作

案例

2025年12月26日,经过严格答辩、评审和公示,抚顺特钢2025年度工程系列冶金行业高级专业技术职称评审工作圆满结束。经各专业评审组依据职称评审标准对参评人员的认真评审,有19人分别通过了初、中、高级职称评审,此外,代评通过3人。



抚顺特钢开展核电厂系统与设备专项知识培训

案例

2025年10月15日,抚顺特钢在技术中心举办核电知识培训,邀请行业专家就核电原理、系统设备及技术标准进行授课。公司董事长、总经理及相关生产、技术、销售等条线共80余人参加。培训旨在提升员工对核电系统与设备的认知,强化技术匹配能力与产品可靠性,从而助力核电用钢国产化,为国家能源安全提供支撑。



抚顺特钢开展 DeepSeek 培训

案例

2025年3月10日,抚顺特钢组织各单位管理与技术人员,参加了中国钢铁工业协会举办的《钢铁企业 DeepSeek 赋能办公管理效能提升线上公益培训》。公司在办公楼、技术中心、各分厂及职能部门共设18个线上培训点,吸引600余名员工参与。培训旨在提升员工对AI技术的理解与应用能力,掌握 DeepSeek 办公提效工具的使用技巧,助力公司办公效率与管理水平的提升,推动高质量发展。



绩效反馈与申诉

为确保绩效考核结果的公开、公平、公正,充分发挥其改进与激励作用,公司建立了完善的绩效反馈与申诉机制。

建立结果反馈机制

- 绩效考核结果产生后,第一时间反馈至员工本人,帮助员工了解自身绩效表现、优势与不足,明确改进方向,促进个人能力持续提升。

职业健康与安全

治理

抚顺特钢严格遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等国家法律法规，采用“PDCA模式”优化职业健康安全管理体系，为确保持续合规与有效运行，公司每年组织开展职业健康安全管理体系的内部审核、外部审核及管理评审。

公司制定了《职业健康管理规定》《劳动防护用品管理规定》《危险性作业管理制度》《安全生产检查管理规定》《重大事故隐患、重大危险源、重大风险安全管理规定》《安全培训教育管理规定》等52项安全管理制度，同时编制了《危险源辨识、风险评价及控制策划管理程序》等14个程序文件，为职业健康安全管理工作提供了全面的制度遵循和规范指引。

为进一步落实各级组织、各级干部员工“三管三必须”和“一岗双责”的安全责任，公司结合各部门管理职能及基层单位生产经营实际情况，对《全员安全生产责任制》进行了修订完善，进一步明确各部门、各岗位安全职责。同时整合动火、高处、有限空间等危险作业管理要求，重新制定了《危险性作业管理制度》，细化作业审批、现场管控要求，强化危险作业全流程安全管控。

公司设立安全生产委员会作为职业健康安全管理的最高决策机构，董事长任主任，公司高层领导任副主任；公司基层单位、职能处室主要负责人、副职为成员。其主要职责包括贯彻国家安全生产政策法规、审定安全生产责任制机制与制度、分析安全形势、推进重大隐患治理、落实全员责任等。此外，公司还设立生产、设备、消防、工艺4个专业安全生产委员会，各专业委员会负责督促落实各自专业领域内的安全生产责任制，根据国家法律法规和行业标准，结合本公司的实际情况，制定和完善各自专业领域内的安全生产规章制度等。

公司制定了 **52** 项安全管理制度

编制了 **14** 个程序文件

公司已通过 ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系认证，标志着其职业健康安全管理达到国际标准要求。



战略

抚顺特钢始终将职业健康与安全视为公司发展的基石，强化安全风险分级管控及隐患排查治理双重预防机制建设，深入开展隐患排查治理，确保安全生产形势的持续稳定，适时开展各种季节性、特殊时段、苗头性、倾向性问题安全专项检查工作，年初组织各单位签订《安全生产责任状》，明确安全风险管控与隐患治理要求，确保公司年度安全生产目标和责任得到逐级落实，实现重大事故隐患动态清零。

抚顺特钢召开 2025 年安全工作会议暨一季度安委会扩大会议

案例

2025年1月14日，抚顺特钢召开2025年安全工作会议暨一季度安委会扩大会议，总结、分析2024年度安全工作经验教训，传达省、市政府深化安全生产治本攻坚三年行动暨省、市政府安委会一季度工作会议精神，进一步落实《抚顺市冶金等工贸行业今冬明春风险隐患排查整治方案》和《关于全市工贸企业开展安全生产“八项严查”工作的通知》精神。会议同时明确了2025年安全工作的指导思想、安全工作目标。



影响、风险和机遇管理

抚顺特钢将安全生产管理贯穿于生产经营“全过程”，明确安全风险评价方法及控制措施的制定要求，同时组织各单位全方位辨识安全风险并进行分类管理，设置本单位固有风险和残余风险四色图。

风险	应对策略
工伤	公司制定了《安全生产事故管理规定》，事故发生后，严格遵循“四不放过”原则，并为员工足额缴纳工伤保险和安全生产责任险。
生产设备	通过自动化、智能化改造治理高危岗位及老旧设备。
安全生产意识	为提升全员安全管理能力，公司外聘辽宁省安科院开展2025年度全员安全能力提升培训工作，设置《冶金企业重要法规政策》《贯彻治本攻坚行动、抓好安全体系建设》等14个培训专题，对公司中层以上领导干部、管理人员、车间主任、班组长及外协单位领导、安全员等开展安全培训。

隐患排查

抚顺特钢每年制定《隐患排查治理工作计划》，定期开展综合及专项安全生产检查。对发现的问题制定控制措施，明确责任人及时间节点推进整改，实施闭环管理；定期对危险源控制措施有效性进行督查验证，做到每天对安全风险逐级分析研判，并落实安全承诺公告制度。

公司领导带队开展秋冬季安全大检查

案例

2025年12月，公司领导班子成员亲自挂帅，成立11个督查小组，对全公司13家单位开展秋冬季安全大检查与大整治工作。本次检查重点围绕以下方面展开：前期安全检查发现问题的整改落实情况、各部门督导检查问题的完成进度、各单位领导干部安全履职情况，以及生产现场设备运行维护、消防设施配置、动态隐患管控等。针对检查中发现问题，公司下发通报，组织相关单位明确责任人及整改时限推进整改，实施闭环管理。

应急救援

抚顺特钢联合中钢安环院修订完善《安全生产事故应急管理制度》，进一步明确综合应急预案、专项应急预案及现场处置方案的编制标准与演练频次；同步编制《应急队伍管理细则》，进一步细化应急队伍职责。根据国家在应急管理方面的新变化以及公司生产实际，重新评估公司安全风险，修订完善安全生产综合预案。

公司建立综合应急预案、专项应急预案、现场处置方案三级应急救援体系，并按照应急演练计划积极开展应急演练工作，2025年组织各单位完成204场次应急演练，覆盖金属冶炼、有限空间、危化品、天然气泄漏等重点场景，参与应急培训3,659人次、演练观摩2,024人次、实际参演3,754人次，有效提升员工应急处置能力。

抚顺特钢开展安全事故综合应急演练

案例

2025年7月4日上午，抚顺特钢特冶炼钢厂真空炉8号厂房前，公司各单位负责人，生产安全科副科长、车间副主任，相关应急救援分队队员等百余人整齐列队，参加公司在这里举行的2025年安全事故综合应急预案演练。抚顺特钢领导祁勇、陈本柱、高健、吴效超、秦玉顺全程观摩了应急演练。



安全生产培训

为提升全员安全管理能力，公司外聘辽宁省安科院开展2025年度全员安全能力提升培训工作，共设置了包括《冶金企业重要法规政策》《贯彻治本攻坚行动抓好安全体系建设》《高温熔融金属吊运安全风险管控要点》《安全生产“三管三必须”落地途径》在内的14个培训专题，培训对象全面覆盖公司中层以上领导干部、车间主任、班组长及外协单位领导及安全管理人员等。

针对国家新下发法律法规和行业标准，为确保各项要求及时落地执行，公司邀请安全专家开展了《重大事故隐患判定标准解读》《金属冶炼安全》《高温熔融金属吊运规程》等专题培训，进一步提高了员工的风险辨识能力、合规意识和应急处置水平。

为提升公司中层以上领导干部的安全管理能力与法律意识，公司利用每周调度会，面向领导班子及中层干部组织开展了《普法小讲堂》系列安全法律法规培训。讲堂通过通报近年来工贸行业中发生的多起典型事故案例，深入剖析事故原因、追责过程及处罚依据与标准，系统梳理了包括《安全生产法》《刑法》相关条款、《工贸企业重大事故隐患判定标准》等法律法规内容，并结合企业实际，对有限空间作业安全规范、吊装作业管理要求及用电安全注意事项等重点领域进行了详细宣讲，切实增强了管理人员的风险防控意识和依法履职能力。

除传统的线下授课外，公司还积极开展多场线上学习活动，内容涵盖安全法律、心理健康及职业健康等多个领域。为进一步激发员工的学习热情，公司特别组织了线上知识竞赛，通过以赛促学的方式，有效增强了员工对相关知识的掌握和理解，显著提升了全员的学习主动性和参与积极性。

职业健康

抚顺特钢制定了《职业健康管理规定》《劳动防护用品管理规定》，每年委托有资质的第三方对生产作业场所职业危害因素进行检测，公告栏公布结果，同时依据监测结果不断完善劳动防护用品配置和报废标准。定期组织接触职业危害因素的员工进行职业健康体检，并建立了员工健康监护档案。针对涉及射线等特殊岗位，为员工配发个人剂量计并定期检测。

公司关注员工健康，邀请专业心理讲师为员工提供心理健康知识讲座，引导员工正确应对压力，培养健康生活习惯。

指标与目标

公司设定的年度安全生产控制目标和职业健康管理目标

- 工亡事故：0起/年。
- 重伤事故：0起/年。
- 千人负伤率：年度累计千人负伤率≤3‰，争取目标≤2.4‰。
- 各部门轻微伤事故起数同比下降>50%，与历史最好水平相比，压降幅度达到30%。
- 重大及以上中毒窒息、爆炸、火灾、交通、设备、食物中毒事故：0起/年。
- 外委工程施工和其他外协单位（含功能承包、车辆外协、劳务派遣等）重伤及以上人身伤害事故：0起/年。
- 通过定期检测、体检和防护用品管理，持续保障员工职业健康。

报告期内，公司无重大安全事故发生。

指标名称	单位	2025年
安全培训总次数	次	589
安全培训总时长	小时	3,393
安全培训参与人次	人次	33,271
安全培训覆盖率	%	100
工伤保险投入金额	万元	999

员工关爱

抚顺特钢通过建立健全福利关怀体系，开展多元化员工活动，落实精准帮扶机制，持续营造温暖、包容的工作氛围。公司制定《职工帮扶慰问管理制度》，系统化、规范化开展员工关爱工作。

公司构建了覆盖员工全职业生涯周期的关怀体系，从日常福利到特殊帮扶，体现组织温暖。

2025年企业职工帮扶慰问及关怀情况

- 慰问探望工伤病职工 **145** 人次
- 吊唁慰问去世职工和直系亲属 **182** 人次
- 春节期间走访慰问困难职工、党员及下岗困难群体 **112** 名，累计发放慰问金 **28.78** 万元
- 开展职工生日关怀，发放生日慰问券合计 **93.32** 万元
- 开展“六个送一线”活动，累计发放防暑降温物资价值逾 **95.12** 万元
- 开展“金秋助学”活动，为7名符合救助条件的职工子女发放助学金 **2.1** 万元

“工”送温暖“惠”及职工

辽宁省总工会“两节”送温暖慰问组来抚顺特钢慰问生产一线职工

案例

在春节即将来临之际，1月17日下午，由辽宁省总工会党组成员、副主席张鹏带队的辽宁省总工会“两节”送温暖慰问组，在抚顺市人大常委会党组成员、副主任、市总工会党组书记、主席王玉霜等领导的陪同下，来到抚顺特钢开展2025年“两节”送温暖慰问活动。



抚顺特钢领导深入一线为员工送“清凉”

案例

2025年7月9日,为缓解高温天气对员工生产生活带来的不利影响,抚顺特钢相关领导来到实林公司、特冶炼钢厂和锻造厂开展暑期“送清凉”活动,看望和慰问了高温天气里坚守岗位的员工代表,为奋战在一线的员工送去了清凉和关怀。



抚顺特钢领导春节前夕走访慰问一线员工

案例

2025年1月27日,抚顺特钢领导深入到生产一线,看望并慰问了节日期间坚守在岗位上的员工,为员工们送来了慰问品。



抚顺特钢成立工会女职工委员会,对女性员工进行特殊保护,将劳动合同、集体合同中是否具有女职工特殊利益条款作为该合同是否规范、有效的依据之一,从源头上维护女职工权益和特殊利益。

抚顺特钢公司工会举办女职工趣味联欢活动

案例

2025年3月7日,为庆祝第115个“三八”国际劳动妇女节,关心关爱女职工,激励女职工为公司高质量发展贡献巾帼力量,抚顺特钢公司工会在第一职工食堂精心组织了以“热辣春日,滚烫巾帼”为主题的女职工趣味联欢活动。活动集趣味性、知识性、艺术性于一体,吸引了80余名女职工参与,现场欢声笑语不断,洋溢着节日的温暖氛围。



多彩员工活动

抚顺特钢致力于打造积极向上的企业文化,通过组织丰富多彩的文体活动,增强团队凝聚力,舒缓员工工作压力。

抚顺特钢举行庆祝沙钢集团成立50周年员工文艺展演

案例

2025年9月25日,围绕庆祝沙钢集团成立50周年和抚顺特钢加入沙钢8周年,公司工会成功举办了大型员工文艺展演、摄影图片展、征文、书法绘画及视频作品征集等系列文化活动。其中,“抚顺特钢庆祝沙钢集团50周年员工文艺展演”包含14个由员工自编自演的精彩节目,145名员工参与演出,并首次实现线上直播,获得广泛好评。



抚顺特钢2025年员工徒步健康行、趣味运动会

案例

2025年8月31日,以“同心同行向未来 决战决胜启新程”为主题的“沙钢集团抚顺特钢2025年员工徒步健康行、趣味运动会”在美丽的抚顺市月牙岛生态公园举行。抚顺特钢领导与来自25家单位的400余名员工参加了上述活动。在公司工会、组织人事处的精心策划和组织下,各单位参加徒步健康行、趣味运动会的员工整齐列队,以饱满姿态向沙钢五十华诞献礼。此外,工会还支持各分厂开展篮球赛、台球赛、演讲比赛等特色活动,满足员工多元化的精神文化需求。



民主管理

抚顺特钢通过制度建设和多元化渠道保障员工的知情权、参与权、表达权和监督权。公司将职工代表大会作为实现民主决策、民主管理和民主监督的核心平台,通过制定并执行《职工代表大会制度》等,确保了民主管理工作的规范化和常态化运行。报告期内,公司召开一次职工代表大会,审议并通过了《员工奖惩条例》《员工考勤管理制度》和《劳动人事管理制度》等制度和议案,维护员工合法权益。

公司工会召开职工代表大会,以民主选举方式,选举产生了第九届董事会职工董事,通过选举职工董事,实现公司民主管理,进一步维护职工合法权益,促进公司健康可持续发展。公司设置意见箱、信访部门接收员工咨询与投诉。

抚顺特钢召开工会会员代表大会暨职工代表大会

案例

2025年1月24日,抚顺特钢一届五次工会会员代表大会暨一届六次职工代表大会在辽宁雷锋干部学院剧场胜利召开,并取得圆满成功。本次大会是抚顺特钢技改设备陆续投产并达产达效,企业发展进入全新阶段召开的一次重要会议,是公司全体员工政治生活中的一件大事,也是一次团结民主,振奋精神的大会,对于进一步统一思想,凝聚全员力量,汇集职工智慧,完成2025年生产经营目标产生积极的推动作用。



员工满意度

抚顺特钢高度重视员工关怀与组织氛围建设,将员工满意度调查视为洞察员工心声、优化管理机制、提升团队凝聚力的重要工具。公司已形成一套常态化、规范化的满意度调查与改进体系。公司为进一步了解员工对公司发展、工作氛围、培训与发展、绩效与福利等方面的关注程度和实际改善状况,每年面向全体员工开展一次员工满意度调查,要求调查人数不得低于各单位在岗员工总人数(含中层干部在内)的25%,其中管理、技术岗位调查人数应占被调查人数的10%,操作岗位调查人数应占被调查人数的90%。

基于分析结果,公司对现存的管理问题进行自查自省,促进公司管理团队水平提升。2025年员工满意度评价得分84分。

指标名称	单位	2025年
参与员工满意度调查的员工数量	人	2,175
参与员工满意度调查员工数量占比	%	33.35
员工满意度得分	分	84

品质为基 精益求精

研发创新

治理

作为国家级高新技术企业,公司制定《科技创新成果奖励管理规定》《科研课题管理规定》等研究与创新管理制度,制定《知识管理程序》《科技创新成果奖励管理规定》等制度。

公司建立三级创新研发体系

牵头单位

技术中心和公司办分别制定“产学研用”工作计划及对标创新的推进方案以及相应的各项具体工作的年度项目表。

一级创新体

由公司办公室负责,进行全公司各领域专业的对标创新工作的策划及管理。

二级创新体

技术中心负责技术工艺的创新、新产品生产工艺的创新,动力设备环保处、财务处等各部门负责各自专业的对标创新。

三级创新体

生产分厂除了自身的对标创新外,承接各处室部门的创新行动的具体落实。

战略

抚顺特钢锚定“中国第一特冶企业”与“中国第一特冶技术团队”的双重愿景,围绕科研攻关、横向联合、创新平台建设、技术中心中远期发展等关键领域进行了系统谋划,重点布局了技术攻关、国产化替代与产品认证、对标创新等具体路径,为实现宏伟目标奠定坚实基础。

公司以“三高一特”核心产品对标国际先进水平为目标,致力于将公司技术中心建设成为中国特钢新材料研究最前沿、技术创新能力最强、学术水平最高、最有活力、行业品种设置全面的、人才储备雄厚的、团结和谐的企业研发团队;助力抚钢品种、质量、效益、人才全面达到国内特钢领先,创立抚钢“中国特冶第一”品牌。

影响、风险和机遇管理

抚顺特钢持续优化创新管理机制，发布《科技创新成果奖励管理规定》等管理政策，对科技创新给予奖励，以激发申报的积极性。2025年，公司对获得金杯奖、冶金科学技术奖共12个奖项的负责人进行奖励，其他所有奖励均按规定及时发放完毕。

研发体系建设

- 建立了开展“产销研用”的研发体系，构建了“技术中心、生产厂”的研发管理体系。
- 技术中心是产品研发、应用、推广的总牵头，与科研院校、终端用户合作、负责新产品的产销研用工作；在基础管理、技术管理等方面为新产品研发提供支撑。
- 生产厂负责操作技能提升、负责新产品保质保量的制造及交付。

科研平台建设

- 技术中心定位于做国内特冶第一技术团队，目前已有6个科研平台，为研发新产品打好基础。分别为：国家级企业技术中心、辽宁省博士后创新实践基地、辽宁省特冶新材料专业技术创新中心、辽宁省高温合金技术工程研究中心、国家新材料生产应用示范平台、辽宁抚顺高品质特钢材料制备及应用中试平台。

新产品开发

- 以新产品首试制、技术质量攻关、对标提升、降本节支、操作标准化为抓手，深入开展产品研发创新和工艺创新创效工作。
- 大力开发半导体、油服、燃机、风电用钢、医疗、汽车不锈钢等领域。

抚顺特钢技术成果获评冶金科学技术奖

案例

2025年8月1日，中国钢铁工业协会、中国金属学会发布授奖文件《关于授予“超厚规格直弧型板坯连铸机成套技术开发与应用”等141个项目2025年中国钢铁工业协会、中国金属学会冶金科学技术奖的公告》，抚顺特钢共5项技术成果获评冶金科学技术奖，其中：一等奖4项，三等奖1项。



抚顺特钢7项产品摘得行业质量“金杯”奖

案例

2025年1月23日，中国钢铁工业协会发布2024年度冶金产品实物质量品牌培育产品名单，抚顺特钢多项产品实力出圈，喜获殊荣。

抚顺特钢有1项产品审定冠名为“金杯特优产品”，6项产品审定冠名为“金杯优质产品”。截至报告期末，抚顺特钢已累计获得56项金杯奖，充分彰显了企业在特钢领域持续的技术创新能力与卓越的质量管理体系。这一成就不仅是企业坚持“科技强企”战略的丰硕成果，更体现了抚顺特钢以高品质产品服务国家战略需求、推动行业进步的责任担当。



数字化转型

抚顺特钢以“管理驱动、技术引领、统一平台、分级管控，分步实施、效益优先”为指导方针，推进“智改数转”项目，依托“数智化”近中远规划，全面推动智能化、信息化技术在生产经营各环节的深度融合应用。

通过系统化布局，公司已构建起覆盖生产、技术、质量等关键业务的智能制造应用体系，为数字化转型奠定坚实基础。

废钢定级系统

已完成上线试运行，正在进行数据标注及智能判定训练，实现废钢验收的智能化升级。

智能配料功能

作为产品研发和质量管控一体化平台的核心功能，已上线试运行，提升配料精度与效率。

数字化仿真技术

结合产品研发需求，正在加快建设进程，为工艺优化提供数字支撑。

智能模铸生产线

正在安装第二套布模机械手，推动模铸工序的自动化升级。

高合金板材生产线

已完成试生产，标志着全流程数字化智能工厂建设取得重要进展。

抚顺特钢建成国内首条智能化高合金板材生产线

案例

2025年10月10日,抚顺特钢国内首条智能化高合金板材生产线热负荷试车成功。颠覆传统,智造新生,生产线实现大数据通讯集中控制,告别传统机台操作模式,从投料到成材,全流程基本实现无人化运行,这是“智能制造”在特钢领域的完美落地!



抚顺特钢成功承办高端金属材料创新联合体航空航天领域组工作会议

案例

2025年9月26日,由中国钢研集团主办,抚顺特钢承办的高端金属材料联合体航空航天领域组工作会议暨航空、航天两个领域蓝皮书编写研讨会在辽宁雷锋干部学院召开。会议旨在加强研、产、用科技人员沟通交流,促进领域内协同创新,共同探索航空航天领域高端金属材料的发展方向和路径。高端金属材料联合体是国务院国资委统筹推动建设的跨领域协同创新组织,在深化创新合作、强化协同攻关方面发挥了重要指导作用,积极促进了科研成果从“攻出来”到“用起来”的转变。



知识产权

抚顺特钢严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》等法律法规,制定《知识管理程序》《科技创新成果奖励管理规定》,规范知识产权创造、运用、保护、风险防范与纠纷应对的管理要求,强化商标、专利、著作权等知识产权管理。公司开展技术秘密管理、专利管理、成果管理、软件著作权、商标管理等专业化业务管理,持续提高知识产权管理水平。

公司技术中心为专利归口管理部门,每年进行专利申报,对获得授权的专利进行公司内部奖励,以激发科研技术人员申报专利的积极性。依据《中华人民共和国专利法》对专利进行缴费、维护,每年定期进行知识产权合规风险评估,包括商业秘密侵权、专利侵权、假冒专利、专利维权、著作权维权;对已经获得授权的证书按公司档案管理制度,提交档案科归档。

抚顺特钢专利工作取得成果

案例

2025年,抚顺特钢获得专利授权8项,《一种难变形合金方扁材的轧制工艺》等6项发明专利获得授权,《一种旋转框架式结晶器清洗装置》等2项发明专利获得授权。



指标与目标

指标名称	单位	2025年
申请专利数量	件	20
授权专利数量	件	8
有效专利数量	件	94
每百万营收有效专利数量	件/百万元	0.1203
著作权数量	件	3
每百万营收著作权数量	件/百万元	0.0038
获批国家课题数量	项	21
在研课题数量	项	61
主编国家标准发布实施数量	项	7

产品质量管理

治理

抚顺特钢严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等法律法规，制定《质量目标和关键绩效指标（KPI）管理规定》等相关制度，秉承精益求精的工匠精神，建立完善质量管理体系。

作为辽宁省制造业单项冠军企业，公司已通过 ISO9001 质量管理体系认证、IATF16949 汽车行业质量管理体系认证、GJB9001 质量管理体系认证、AS/EN9100 航空航天质量管理体系认证、AP1.Spec.Q1 石油天然气行业质量管理体系认证等。

战略

抚顺特钢建立质量数据库并运用于产前策划、新项目实施的各个环节，通过数据分析预防同样问题重复发生，有效降低产品质量风险。

影响、风险和机遇管理

抚顺特钢为了对影响产品交付和产品质量的风险进行识别、评估和控制，识别质量风险四项，分别为：过程异常及成品不合格品管控不到位，人工肉眼检查产品表面缺陷漏检，内部探伤缺陷漏检，问题产品未得到有效识别在工序中流动、误用。通过逐项逐月跟踪确保风险受控。公司根据总体质量形势，推行五大质量改进举措并取得显著成效，包括严抓质量问题分析、修订《违规及质量事故管理规定》、开展专项检查、在电炉炼钢厂等单位试点成立分厂级工艺质量室。

抚顺特钢召开上半年质量大会

案例

为提高全员质量意识，提升各工序、车间操作质量、产品质量，7月18日，抚顺特钢在技术中心学术报告厅召开了“2025年上半年质量大会”。抚顺特钢董事长、总经理孙立国从5个维度分析了当前质量工作情况，并结合实际提出了下半年必须打赢的4场质量攻坚战：一是立即开展科研攻关战。技术中心负责对科研及工艺攻关问题进行系统梳理，并由各级技术专家认领，通过联合科研院所开展课题攻关、工艺模拟试验、技术专家带项目进产线等模式，形成专项推进方案。二是全力开展质量成本歼灭战。质量管理处要形成质量成本压降目标分解图，对生产厂、技术中心下属各研究室，每月制定重点领域产品质量损失压降目标，明确降幅要求。三是打好标准化深化战，让“按标准做”成为肌肉记忆。各生产厂对接收和下发的工艺文件、管理制度进行全面摸排，严格执行工艺细化和标准化工作。四是高速推动信息化攻坚战。加速推动公司信息化系统应用，全力以赴实现效率和效益双提升。同时，研究引入AI智能质量诊断、AI探伤图谱分析系统建立缺陷数据库、追溯成因的可行性，以及利用监控系统实施监督检查等信息化手段，强化“前端”质量保障。



指标与目标

抚顺特钢建立各级、各岗位质量管理责任清单，制定年度质量目标，推进质量损失挂钩机制，分解挂钩到生产厂、职能处室单位一把手及各级领导、管理人员和责任个人，明确实现目标控制措施。报告期内，公司未发生产品和服务相关的安全与质量重大责任事故。

精益客户服务

治理

抚顺特钢严格遵守《中华人民共和国消费者权益保护法》等法律法规，制定《客户服务管理规定》，坚持“以客户为中心”的服务理念，建立完善的客户服务体系，不断提升服务水平，及时满足客户需求，高效且规范处理客户投诉，全方位维护客户权益，提升客户满意度。

战略

抚顺特钢以顾客为关注焦点，通过建立质量目标、开展先期策划、供应商绩效监督、过程质量的核查控制、出货产品质量审核、质量事故等全流程质量管理，确保顾客要求在产品设计开发和生产过程中得到充分体现和满足。

影响、风险和机遇管理

抚顺特钢建立“直供户+经销商+营销子公司+代理商”的多层次销售网络渠道，成立面向国内、国际市场的销售公司和国贸公司，确保24小时内响应客户需求，为客户提供优质、快速的服务。

客户满意度调查

- 抚顺特钢以赢得顾客，满足并超越其期望，提高其忠诚度，获得良好口碑为目标，为全面了解客户的满意度情况，抚顺特钢建立完善的顾客满意度调查机制，每半年开展一次覆盖多维度（包括顾客投诉情况、顾客信息反馈、合同履行率、服务质量等九个方面）的综合调研，从而全面、客观地评估客户满意状况。

客户投诉机制

- 抚顺特钢建立健全应对客户投诉机制，构建“问题明确—遏制措施—原因分析、对策—周化、共享、预防、提升”的全链条式售后服务流程，采用8D、5W1H等专业工具推进客户投诉处理。每月安排人员走访用户，并通过公司官网公布多种联系渠道接收客户诉求。

指标与目标

2025年度抚顺特钢顾客满意度 92.19分，完成目标。顾客满意度调查表得分、顾客投诉测量得分、纠正预防措施有效性是影响顾客满意度的整体评价结果的主要因素，提升产品实物质量、减少顾客投诉抱怨是下一步工作重点关注的改进方向。

公司制定了质量异议应急预案，2025年顾客投诉 139件，异议处理及时率 100%，异议返修料共计 112笔，返修及时率 100%。



指标名称	单位	2025年
客户满意度调查数量	家	340
客户满意度调查覆盖率	%	94.7
客户满意度得分	分	92.19
客户投诉数量	件	139
客户投诉解决数量	件	139
客户投诉解决处理率	%	100

数据安全与客户隐私

治理

抚顺特钢遵守《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》，以及《中华人民共和国网络安全法》等，制定了《信息化设备和信息系统安全策略》《信息系统运行和维护管理制度》《信息系统业务数据修改管理规定》《商业秘密保护管理规定》《用户隐私保护合规管理制度》等制度。

公司成立保密委员会（董事长任主任），下设保密办公室，制定了商业秘密管理制度，客户信息按商业秘密管理。

战略

抚顺特钢将客户信息按照商业秘密数据进行全生命周期管理，在数据收集、存储、加工及使用各环节实施严格访问控制及隐私增强技术，并采取文件加密等技术措施，确保最小必要使用和最大程度保护。

影响、风险和机遇管理

抚顺特钢建立了分级分类的网络安全事件应急响应预案，并参加集团组织的网络安全攻防演练，演练中未发现高危漏洞。

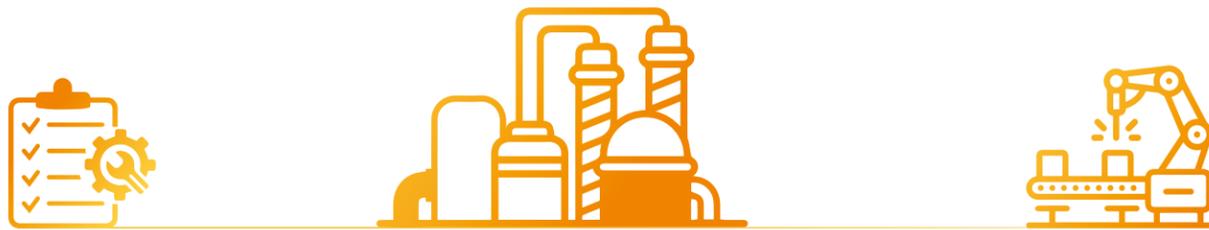
公司结合两化融合体系贯标，系统性强化全员数据安全意识与技能，组织相关人员参加了涵盖信息安全、数据保护等内容的体系培训。



指标与目标

抚顺特钢设定“零事故”的安全绩效，报告期内，公司未收到涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的投诉，未发生重大数据安全和泄露客户隐私事件。

指标名称	单位	2025 年
数据安全事件涉及的金额	万元	0
泄露客户隐私事件数量	件	0
泄露客户隐私事件涉及的金额	万元	0



抚顺特钢从数据安全与客户隐私角度启动 AI 大模型本地化部署工程

案例

2025 年 5 月 19 日，在钢铁行业数字化转型的关键攻坚期，抚顺特钢率先构建“AI 大模型+材料科学”融合创新体系，以 AI 大模型为核心引擎，锚定智能选材核心场景，联合北科工研设计研发智能选材系统，打造特种钢领域首个全链条智能决策平台，为行业数字化转型树立了新标杆。抚顺特钢启动的 AI 大模型本地化部署及智能选材系统建设项目，是公司从数据安全与客户隐私角度开展数字化转型的重要举措。



规范供应链 生态共赢

供应链管理

治理

抚顺特钢制定《采购控制程序》《供应商管理制度》等文件，从潜在供应商评估与准入、供应商风险识别与审核供应商评估等不同维度对公司的供应商提出管理要求，同时明确了针对供应商的企业社会责任要求，并在供应商准入过程中考虑企业社会责任因素，包括劳工人权、健康安全、环境及商业道德等。

公司重视对供应商开展年度审核并制定《供应商二方审核年度计划》，针对供应商的品质保障能力、生产能力、企业社会责任制度落实情况等方面开展现场评审，并提出年度整改措施。

公司健全供应商管理架构，明确各层级职能，实现更加高效、专业的分工与协作，确保各项管理工作“专人专管”的精细化处理。供应商管理体系稳定运行，各层级实现高效、专业的分工与协作。

决策层

负责制定供应商管理方向及策略，每季度召开会议，与战略供应商定期交流。

执行层

由采购、质量、技术、安环、风控团队共同组成，负责共同建立、评审并执行供应商管理规则，每季度开展供应商评审，随时监督供应链异常情况、解决供应商相关业务申诉。

供应商管理人员

负责日常供应商管理工作执行，包括供应商日常维护、规范流程及体系、监控运行状况、收集相关申诉等。

战略

抚顺特钢致力于构建安全、可靠、绿色、协同的供应链体系，公司已识别出原材料价格波动等风险，风险等级为中级，影响周期为短期至中期。公司将采取深化战略合作、优化库存管理等措施提升供应链韧性。同时，公司积极把握绿色转型、数字化协同等发展机遇，通过优化流程、加强供应商关系管理，加强与上下游企业的协同合作，推动供应链向价值共创、风险可控的现代化管理体系持续升级。

影响、风险和机遇管理

抚顺特钢根据《风险管理手册》，梳理供应商管理风险项目，并制定《年度风险清单》，明确风险应对措施和关键风险指标等，按月对风险项目进行动态跟踪，依据实际情况，动态对风险项目进行识别和补充，对措施实施有效性进行论证，保证风险可控。

公司对供应商实行分级管理，具体管控措施

- 在供应商准入环节，对供应商风险进行诊断，高风险级别不进行准入。
- 在日常管控过程中，对供应商实施动态评价，强化风险管控。
- 每年对供应商进行绩效评价，对风险进行研判，通过风险研判，对供应商等级进行调整，高风险供应商进行剔除。
- 公司和供应商签订《合规承诺函》，对合规经营进行明确。

供应链风险管理

为确保供应链的稳定性与安全性，公司建立完善的风险监控机制，定期对供应链风险进行评估和更新，并建立采购业务风险防控清单，对于识别出的风险管理项目，制定专项措施进行管理，以确保风险管理的及时性和有效性。

为保证战略资源的稳定供应，公司不断优化供应链结构，2025年在25个品种上，与19家各领域知名企业签订了战略合作协议，进一步保证了资源渠道稳定性，有效防控关键物料资源风险。

风险

应对策略

低分供应商

- 据评价结果，将供应商分为不同等级，对于得分较低的供应商，制定供应商提升计划，并采取走访以及推动供应商质量管理体系建设等多项举措，帮扶提升管理水平。

供应商结构

- 在采购工作中，以优质供应商为主，一般供应商为辅，通过绩效评价，激发供应商不断改进提升，为公司提供持续稳定的供应保障。在此基础上，公司每年在优质供应商中择优选择战略合作供应商，保证战略资源的稳定。

供应链中断

- 依照《采购产品中断应急计划》，协调供应链高效应对，所有产品均实施多家供应，统筹协调公司的原料采购、储运和销售等工作环节的有效衔接，确保各环节运行畅通，构建产品保供强有力的后盾。
- 公司每年制定库存定额，要保证库存结构的合理性和稳定性，原料库存始终处于安全库存范围内，当接近最低库存时，会启动应急机制迅速补充库存，同时在供应商队伍的建设过程中，缩小供应半径，保证供应及时性。

供应链腐败

- 公司打造公开、透明、阳光的采购平台，推进与所有合格供应商签订《合作伙伴合规承诺函》，对诚信经营、廉政承诺等内容进行约定。

供应商 ESG 管理

抚顺特钢将 ESG 纳入采购理念，逐步推进低碳供应链体系建设，助力公司实现碳中和目标。2025年抚顺特钢系统梳理了23家战略长协合作伙伴的绿色资质。截至目前，其中17家已获得国家级或省级绿色工厂、绿色产品认证或产品碳足迹证书，绿色供应商占比超过70%。关键品种低碳供应链建设效果明显。其余产品正在推进供应商向绿色管理方向发展，协同公司共同推进低碳管理计划。公司以此为基础，建立了供应商碳绩效初步档案，并将其作为供应链管理和采购决策的重要参考维度。

公司开展年度 CSR 尽职调查，识别供应商社会责任风险，内容涵盖环境管理、劳工权益保护、健康安全、商业道德及贪污腐败等；建立并执行供应商 ESG 风险调查机制，要求提供《反商业贿赂承诺书》《供应商社会责任承诺书》《抚顺特殊钢股份有限公司供应商遵守和不断改进 WCA 承诺书》，2025年抽查40家供应商均对上述承诺书中内容作出承诺，根据调查问卷显示此40家供应商社会责任管理评分均为合格。

当前主要原材料取得质量体系认证的供应商比例已超过95%，近年来准入的新供应商取证率为100%。针对未取证供应商，按照《采购控制程序》文件要求，对其进行体系管理评估，当前未取证供应商体系评估率已达到100%，符合公司管控要求。

◆ 信息化采购

为进一步推进信息化采购，提升信息化管控水平，2025 年业财系统上线应用，采购整体管控流程实现了可视化、规范化和高效化的全面转型升级，同时供应商云平台的应用，为和供应商的实时业务交互创造了极大的便利条件，通过信息化手段的应用，与供应商的业务沟通更加透明、高效，大幅提升采购效率。

◆ 冲突矿产管理

抚顺特钢在《采购控制程序》中明确，在对外经济业务活动中，不允许在处于战争中的国家或者地区进行采购，避免采购来自刚果共和国等争端矿业及矿产和金属，包括锡、钽、钨、金等。

指标与目标

供应商事故率：将重大合规或质量事故发生率保持为 0。

2025 年度，未发生与供应链或供应商相关的重大不合规问题或质量事故。截至目前，公司拥有 A 级优质供应商 286 家，B 级一般供应商 648 家，C 级供应商 652 家。公司通过绩效评价剔除 34 家不符合标准的供应商，优化供应链结构。



指标名称	单位	2025 年
供应商数量	家	1,543
中国大陆供应商数量	家	1,532
港澳台地区供应商数量	家	0
海外供应商数量	家	11

平等对待中小企业

抚顺特钢在与中小企业合作中始终遵循公平、公正、透明的原则，给予同等商业机遇，共创公平竞争、互惠共赢的市场生态。公司承诺继续维护与中小企业的良好合作关系，保持财务责任和稳健的资产管理，以确保对所有合作伙伴的平等对待。

责任赓续 使命担当

承担社会责任

抚顺特钢平衡企业发展与责任意识，积极参加各类公益活动，以真心回报社会，在公益路上不断前行。公司不断完善自身慈善公益体系，为社会公益事业与社会的和谐稳定贡献更多力量。

公司将履行社会责任融入企业文化，鼓励员工参与社区志愿服务。公司围绕爱心助学、公益环保、无偿献血等领域开展常态化公益活动。2025 年，员工累计参与志愿服务达 312 人次，服务时长 605 小时。此外，公司将支持退役军人就业作为企业义不容辞的使命责任，截至 2025 年末，在抚顺特钢的管理和生产岗位上工作的退役军人 1,272 名，占员工总人数的比例 19.07%。

员工累计参与志愿服务达

312 人次

服务时长

605 小时



在抚顺特钢的管理和生产岗位上工作的退役军人

1,272 名

抚顺特钢组织开展 2025 年无偿献血进企业活动

案例

2025 年 9 月 4 日—5 日，抚顺特钢积极响应抚顺市委、市政府、市总工会“无偿献血进企业”活动的号召，由抚顺特钢公司工会组织开展的“2025 年员工无偿献血活动”拉开帷幕，当日上午 8 时 30 分，抚顺市中心血站的“爱心献血车”开进抚顺特钢。在为期两天的献血活动中，全公司广大员工积极参与无偿献血，累计 70 名员工献血 23,000 毫升，展现了抚顺特钢员工积极主动参与公益事业的高尚品格，更彰显了抚顺特钢强烈的社会责任和担当。



抚顺特钢工会履行社会责任开展两次爱心助学活动

案例

2025年1月10日和2025年5月29日,抚顺特钢工会组织21名员工两次赴望花区雷锋第二小学开展爱心捐资助学活动,为18名家庭经济困难,且品学兼优的小学生捐赠了助学金和学习用品,并鼓励孩子们努力学习、健康成长,彰显了抚顺特钢员工热心公益、奉献社会的“温暖真情”力量。



抚顺特钢紧急成立社区除雪突击队迎战暴雪彰显企业担当

案例

2025年1月27日,抚顺特钢积极响应市委、市政府号召,组织电炉炼钢厂、特冶炼钢厂等6个单位的18名员工组成突击队,在社区统一调度下分为3组,连续奋战5小时,高效清理居民楼周边积雪,为社区开辟“暖心通道”。同时,公司还向望花区和平街道一线工作人员赠送60份慰问品,以实际行动支援基层、服务群众,彰显了企业的快速行动力与社会担当。



抚顺特钢被授予“抚顺市退役军人政企合作基地”

案例

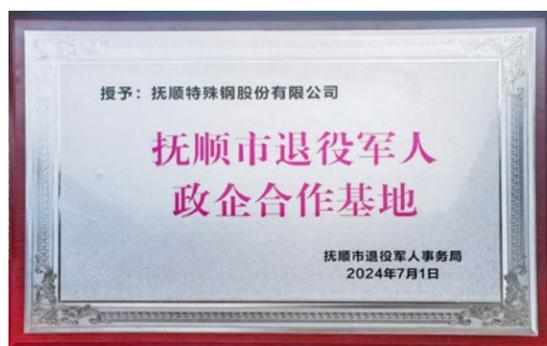
抚顺市退役军人事务局授予抚顺特钢“抚顺市退役军人政企合作基地”。长期以来,抚顺特钢将履行社会责任,支持退役军人就业作为企业义不容辞的使命责任,每年都会面向退役军人提供就业岗位,招收退役军人就业。

在抚顺特钢的管理和生产岗位上工作

1,272 名退役军人

退役军人人数占员工总人数的比例

19.07%



指标名称	单位	2025年
公益活动总次数	次	5
公益活动志愿者参与人数	人	312
公益活动志愿者参与时长	小时	605

共建“一带一路”

抚顺特钢积极践行“一带一路”倡议,通过参加“埃及国际能源展”“德国斯图加特模具展”“法国巴黎航展”“意大利天然气展”“阿布扎比石油展”等重要国际展会拓展海外市场。

公司在“一带一路”相关国家市场实现合作量近**万**吨,合作金额超过**2亿**元,以实际行动为“一带一路”沿线能源开发与经贸往来注入新动能。

抚顺特钢首次参加巴黎航展

案例

2025年6月16日—22日,第55届巴黎国际航空航天展览会在法国布尔歇机场盛大举行。应法国赛峰集团邀请,抚顺特钢首次参加这一国际展会,向世界展示了中国特钢的卓越品质和创新实力。此次参展旨在加强抚顺特钢与国际航空产业链企业的交流合作,拓展国际航空航天行业市场,提升品牌影响力,提升企业国际知名度。



抚顺特钢参加意大利天然气展

案例

2025年9月9日至12日,抚顺特钢参加了在意大利米兰举行的第53届Gastech展览与会议,本届展会汇聚了来自150多个国家的5万名行业专业人士、1,000家参展商及1,000位专家演讲人,共同探讨能源转型路径与可持续未来。



规范治理，基石永固

- ◆ 党建引领，凝心聚力
- ◆ 治理优化，结构科学
- ◆ 合规内控，稳健经营
- ◆ 廉洁自律，诚信经营



03

治理篇

SDGs



党建引领，凝心聚力

党建引领

抚顺特钢深入贯彻落实党中央、国务院决策部署和国资委工作要求，坚持“两个一以贯之”，推动党的领导和公司治理深度融合。公司系统学习并贯彻《中国共产党章程》《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律检查机关监督执纪工作规则》等党内法规，建立健全以《党委会议事规则》《民主生活会制度》《“三会一课”制度》为核心的党建制度体系，并将党的建设总体要求纳入《公司章程》。

公司构建了“党委—党总支部—党支部—党小组”四级党建组织体系。



指标名称	单位	2025年
党委会会议次数	次	12
党支部数量	个	67
党员数量	个	1,549

案例 | 抚顺特钢全面开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育

2025年3月28日，为深入贯彻中央八项规定精神学习教育，抚顺特钢党委在3号会议室召开深入贯彻中央八项规定精神学习教育动员部署会。会议对公司开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育工作进行全面动员部署，学习了公司党委下发的《关于开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育实施方案》。



案例 | 抚顺特钢与省市人民法院联合开展党建共建活动

2025年6月10日，辽宁省高级人民法院刑事审判第二庭庭长王钰、抚顺市中级人民法院刑事审判第二庭庭长汪爱军等一行12人来到抚顺特钢，开展以“党建引领聚合力，法治护航助营商”为主题的党建共建活动，并进行参观和座谈，共同推动依法治企、合规经营，优化法治化营商环境，助力企业稳健发展。



案例 | 党建促发展 共锻中国心

为充分发挥党组织的政治引领作用，高质量推进党建与生产经营工作的深度融合。6月24日，抚顺特钢党委与中国航发黎明采购与供应链管理党委、中国二重万航模锻有限责任公司党委、宝武特种冶金有限公司党委联合开展的以“党建促发展、共锻中国心”为主题的党建共建活动启动会在四川省德阳市万航模锻公司隆重召开。这次活动拉开了四家共建企业以党建为“媒”，聚焦“建圈强链”，实现强强联合、多方共赢的序幕。



案例 | 抚顺特钢党委举办新党员培训和入党宣誓活动

2025年7月1日，抚顺特钢党委组织26名新发展党员赴辽宁雷锋干部学院开展“永远跟党走，筑梦新征程”主题党日。活动通过沉浸式学习党的光辉历史与雷锋精神时代内涵，并举行庄重的入党宣誓仪式，旨在强化新党员的身份认同与使命担当，教育引导其坚定理想信念，将红色基因融入企业发展实践，以“一颗红心献给党”的忠诚与热忱，立足岗位建功立业，为企业高质量发展注入新的先锋力量。



廉洁守正

公司深入贯彻全面从严治党要求，推进党风廉政建设和反腐败斗争。

强化责任落实，召开年度廉政工作会议，签订廉政责任状 26 份，并制定下发《安全生产事故党内问责管理办法》。

签订廉政责任状 **26** 份

抓牢“关键少数”，组织中层干部专题学习，发放书籍 200 余册，撰写心得体会 95 篇，排查廉洁风险点 104 个，制定防控措施 129 条，组织重点岗位人员赴市党纪教育基地参观学习，撰写观后感 50 篇。

发放书籍
200 余册

撰写心得体会
95 篇

排查廉洁风险点
104 个

制定防控措施
129 条

撰写观后感
50 篇

深化全员教育，将廉政教育作为新员工入职“第一课”，全年对 428 名新员工开展专题培训 9 场次。创新开设《廉政微课堂》网络专栏，全年发布 12 期。

全年对 428 名新员工开展专题培训 **9** 场次 | 《廉政微课堂》网络专栏，全年发布 **12** 期

紧盯重点领域，针对销售、供应、项目管理等涉外岗位开展专项廉政教育 313 人次。在重点节假日开展专项巡查抽查 100 余次。

开展专项廉政教育 **313** 人次 | 重点节假日开展专项巡查抽查 **100** 余次

案例 | 抚顺特钢召开廉政建设工作会议

2025 年 4 月 12 日，为进一步加强党风廉政建设和反腐败斗争，提高全员勤业为企业、廉洁自律思想意识，抚顺特钢召开了廉政建设工作会议。



案例 | 党风廉政微课堂

2025 年，抚顺特钢常态化举办十二期党风廉政微课堂，系统构建廉洁文化教育阵地。微课堂以“心正则事正”为核心要义，强调正心修身是廉洁自律的基石，引导党员干部将廉洁内化为价值追求。通过剖析历史案例与反面教训，警示常怀敬畏之心，坚守“清心为治本”的信念。此举旨在筑牢全体员工拒腐防变的思想防线，为公司高质量发展涵养风清气正的政治生态和经营环境。



治理优化，结构科学

治理赋能

抚顺特钢建立了由股东会、董事会、经理层组成的公司治理架构，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则》，制定《公司章程》《股东会议事规则》等相关制度，不断完善公司治理结构。

公司于2025年9月29日召开2025年第一次临时股东大会，审议通过了关于取消监事会的议案。

股东会

股东会为公司权力机构。公司严格按照本公司的《章程》《股东会议事规则》及相关规定召集、召开股东会，切实保障公司和全体股东的合法权益。

报告期内

公司召开股东会 **2** 次 | 审议通过 **14** 项议案

程序规范合法

指标名称	单位	2025年
召开股东会次数	次	2
股东会审议通过议案数量	项	14
股东会董事出席率	%	100

董事会

抚顺特钢董事会下设4个专门委员会，分别为战略与投资委员会、审计委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会，各委员会就专业性事项进行研究，为董事会决策提供专业建议，其成员均由董事担任。



公司董事经由股东会选举产生，每届董事会任期三年。董事任期届满可以连选连任；独立董事连任时间不得超过六年，公司独立董事候选人由公司董事会提名。

战略与投资委员会

对公司长期发展战略和重大投资决策进行研究并向董事会提出建议；负责研究并提出 ESG 相关政策、目标及管理策略，对 ESG 风险管理负责。

审计委员会

监督及评估外部审计机构工作，提议聘请或者更换外部审计机构；监督及评估公司内部审计工作，负责内部审计与外部审计的协调；审核公司的财务信息及其披露，审阅公司的财务报告并对其发表意见；监督及评估公司内部控制的有效性；协调管理层、内部审计部门及相关部门与外部审计机构的沟通。审计委员会由会计专业人士召集。

薪酬与考核委员会

负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案等。

提名委员会

对董事会的规模和构成向董事会提出建议；研究董事、高级管理人员的选择标准和程序，并向董事会提出建议；广泛搜寻合格的董事和高级管理人员的人选；对董事、高级管理人员候选人进行审查并提出建议等。

经理层

抚顺特钢经理层由总经理、副总经理、财务总监组成。

在薪酬方面，公司按照《上市公司治理准则》要求完善了董事及高级管理人员薪酬方案，合理确定董事、高级管理人员的薪酬结构和水平，规定董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，激励董事、高级管理人员积极为公司创造价值。高级管理人员的公出差旅费按照公司内部管理制度的规定由公司据实报销。公司董事不另外领取薪酬。

公司已将安全生产、节能环保等关键 ESG 指标纳入高级管理人员的年度经营业绩约束性考核项，并与薪酬挂钩。



指标名称	单位	2025年
召开董事会次数	次	11
董事会通过议案数量	项	40
审计委员会会议次数	次	8
薪酬委员会会议次数	次	1
提名委员会会议次数	次	4
战略与投资委员会会议次数	次	2

投资者关系管理

抚顺特钢高度重视中小投资者权益保护，在股东会中为中小股东提供网络投票等便利，采用累积投票制，关联交易议案严格落实关联股东回避机制。

公司制定了《投资者关系管理制度》《信息披露管理制度》《内幕信息知情人登记管理制度》等制度，董事长是第一责任人，董事会秘书是主要负责人。通过股东会、路演、分析师会议等多种渠道与投资者沟通。2025年，公司共举办投资者交流会3场、业绩说明会3场。

报告期内，公司信贷方面无不良信用记录，未发生债务违约。

合规内控，稳健经营

内控管理

抚顺特钢设置独立的内审监察体系，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国审计法》等法律法规，纪审法务处制订了《抚顺特殊钢股份有限公司内部审计管理规定》。

公司董事会是内部控制管理的最高决策机构，下设审计委员会负责指导公司内部控制体系建设。纪审法务处作为公司内部审计部门，开展内控管理审计工作，对公司经营活动的真实性、合法性、效益性，以及风险管理、内部控制的合理性、有效性等进行审查、核实和评价，并督促内部控制缺陷的整改及监督落实。

公司按照内部控制规范体系的规定，建立健全和有效实施内部控制，按期评价其有效性，如实披露内部控制评价报告，保证经营管理合法合规、资产安全、财务报告及相关信息真实完整。

合规经营

抚顺特钢遵循《中央企业合规管理办法》、GB/T 35770/ISO 37301 合规管理体系要求及使用指南，制定和实施了《合规管理程序》《合规体系运行考评管理办法》等管理制度，系统性构建了企业合规管理体系。公司设立了合规管理三道防线：



在合规审查流程方面，重大或高风险事项需提交纪审法务处进行合规审查，重大复杂事项可寻求外部专业法律意见。

合规管理亮点措施

- 实施合规风险动态管控，统一合规风险填报标准，完成三级合规风险唯一性辨识，将各合规领域风险清单诊断跟踪由季度调整为月度，并在 OA 系统增设合规管理报告流程，推动合规管理与日常业务深度融合。
- 系统完善合规管理体系，加强法律法规更新跟踪，并督促相关部门及时更新法律清单和合规风险清单。
- 积极推进合规管理体系专业认证，提升合规管理规范化与专业化水平。

案例 | 抚顺特钢组织开展合规专项培训

2025年10月27日，抚顺特钢邀请辽宁民威律师事务所律师开展了重点围绕《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》相关法律法规的合规专题培训。公司主管领导、相关职能部门、生产分厂的主管领导及人事业务专责等参加培训。重点从员工岗位调整、劳动合同签署、公司绩效考核方案、工伤职工的管理等方面对各业务中存在的风险点、证据收集与保存等进行了深入浅出地讲解，为公司如何做好日常劳动人事管理的依法依规运行提供了宝贵的建议。



风险管控

抚顺特钢持续加强风险防控机制建设，系统优化涵盖质量、安全、环保、市场交易、知识产权、保密及上市公司治理等领域的风险评估标准与管理体系统。

公司建立《全面风险管理规定》和《全面风险体系架构管理规定》，依据风险发生的可能性和影响程度，将风险分为重大风险、重要风险和一般风险三个等级，并构建了权责清晰、层层设防的“三道防线”风险管理体系。



报告期内，公司未发生重大风险事件。

廉洁自律，诚信经营

反商业贿赂及反贪污

治理

抚顺特钢严格遵守《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规及《沙钢集团廉洁从业管理规定》，建立并持续健全反腐败政策制度体系，包括《反贪污反贿赂管理程序》《纪检调查管理规定》《廉政谈话制度》《沙钢集团干部职工廉洁从业管理规定》《关于规范婚丧嫁娶等各类宴请事宜的管理规定》《领导干部报告个人重大事项的规定》，全面覆盖公司及下属机构、业务和人员，预防和控制发生腐败和不道德行为，为公司长期稳健发展提供坚实保障。

公司设有反腐监督机构，即纪审法务处，主要负责公司信访举报案件调查工作、纪检监察及党风廉政建设工作法律风险防控、诉讼案件应对等。以基层单位党组织架构为依托，建立兼职纪审法网络体系，开展基层单位的反腐败廉政建设工作，各单位负责人担负起党风廉政建设的主体责任，发挥“一岗双责”作用，牵头开展本单位反腐败廉政教育、提醒谈话、廉政文化建设等工作，依规依纪依法开展反腐败工作，确保反腐败廉政建设层层传导。

战略

抚顺特钢严格按照国家法律法规以及集团和公司的规章制度，采取“零容忍”的态度惩治贪污腐败行为，在坚决遏制贿赂的同时，绝不接受任何索贿受贿以及逾期相关的付款、授权、请求及其他不当得利，坚持正常的生产经营，促进公司健康发展。

影响、风险和机遇管理

抚顺特钢建立完善的举报管理与处理机制，确保全体员工及相关方可以在保密情况下举报怀疑涉及本公司的违规行为。一是设计制作 1,000 余张监督联系卡发放给供应商和客户，制作 50 余块涉外岗位监督公示板张贴在涉外场所，本年度，通过微信公众号、举报电话方式获得异常信息达到 90% 以上，已成为重要的线索来源，形成了自上而下与自下而上相结合的反馈机制；二是借助集团更新举报平台的契机，申请更新了抚顺特钢廉洁合规举报平台，还在抚顺特钢官网、原公众号上发布了重要通告，公示新平台信息。

公司每年组织开展全面风险识别与评估工作，常态化开展反舞弊、反腐败专项监督。同时，聚焦物资采购、工程建设、产品销售等重点领域，开展专项审计调查，并制定防控措施和改善建议，有效防控重点领域的廉洁风险。

风险	应对措施
物资采购	结合纪审部门调查发现问题提出整改建议，完善《生产及设备备件管理规定》，完善相关职责，细化生产备件的管控要求，完善生产备件国产代用审批流程、定额管控、计划审批等管理细则，确保日常生产备件管理有据可依、有章可循。
工程建设	报告期内，以问题为导向对工程项目进行全面抽查审计，严审未按实报价、未按实结算问题，关注供应商资质、从源头防控违规风险、并对项目现场施工过程质量管理等重点问题开展整改，业务部门根据审计建议修订完善了《工程项目实施管理规定》，下发了《设备委外管理制度》等，并修订完善了《承揽合同》文本，有效规范了相关业务流程和及时堵塞管理漏洞。
产品销售	报告期内，纪审法务处针对废旧物资外销领域发现的管理问题，重点跟踪规范废旧物资招投标管理、废旧物资市场开发、相关人员岗位调整等整改项的有效封闭，销售公司相关人员岗位调整后，大力开发新市场，招标职能调整后，全面规范招标管理和直批管控，2025 年有 18 个品种由直批改招标，外销价格照比直批价格全部有不同程度提升，有效防范并化解廉洁风险。

◆ 检举人保护机制

抚顺特钢严格遵守所有适用的反贿赂和反贪污的法律和法规，在坚决遏制贿赂的同时，绝不接受任何索贿受贿以及逾期相关的付款、授权、请求及其他不当得利，坚持正常的生产经营，促进公司健康发展。公司遵照《纪检调查管理规定》制度，规范检举人保护机制，维护检举人的合法权益。

◆ 供应商廉洁管理

抚顺特钢与供应商签署《合作伙伴合规承诺函》，与涉外岗位员工签署《员工合规承诺函》。通过张贴公告、发放监督卡、设立公示板及线上平台等多种方式扩大监督覆盖，公开举报渠道并严格保密，由专人全流程闭环处理举报事项，确保廉洁风险防控有效落地。

开展反贪污培训

抚顺特钢统筹开展分层分类廉洁教育，将廉政教育纳入新员工入职培训，覆盖社招及校招新员工共428名；全年发布《廉政微课堂》12期；针对销售、供应、监装、项目管理等涉外岗位出现的苗头性廉洁问题，开展专项教育313人次；组织中层干部任前廉政谈话19人次；推动各部门主要管理人员和重点涉外岗位人员赴廉政教育基地学习，并组织中层干部开展专题读书活动。通过集中警示教育、网络廉政教育专栏发布、专项培训、谈话等多形式实现教育全覆盖。

案例 | 抚顺特钢党委组织中层以上领导干部开展反腐倡廉警示教育

2025年7月25日，公司党委纪委联合组织50余名中层以上领导干部走进抚顺市党纪教育基地，现场学习历年来抚顺市纪委监委查办的鲜活案例。一次参观、一部警示片、一声警钟，让“八项规定”铁规发力、禁令生威！



指标与目标

公司通过开展中层以上干部到省警示教育基地参观活动、重点节假日廉政教育排查、网络廉政教育专栏发布、新任职领导干部谈话等多种形式的反商业贿赂及反贪污培训工作，确保年度受教育面达到100%。

管理层及员工全年反商业贿赂及反贪污相关培训时长达 **141** 小时

公司对贪污腐败行为采取“零容忍”的态度。

报告期内，公司或员工没有涉及法院审结的贪污诉讼案件。

指标名称	单位	2025年
反商业贿赂与反贪污培训时长	小时	141
接受反商业贿赂及反贪污培训总人数	人	4,889
接受反商业贿赂及反贪污培训的董事人数	人	9
接受反商业贿赂及反贪污培训的中高层管理人员人数	人	93
接受反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	4,787

反不正当竞争

抚顺特钢遵循公平、公正、诚信、合法、合规的原则开展商业经营活动，严格遵守《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等相关法律法规，制定《纪检调查管理规定》等制度，建立健全举报反垄断和反不正当竞争受理机制。

公司将反垄断、反不正当竞争等合规管理工作纳入供应处、动力设备环保处、销售公司等合规管理部门职责范围，完善法律法规追踪、合规制度体系建设、风险评估、审查与培训等全面的合规风险管理机制。

公司坚持负责任的销售和市场推广，规范销售各项业务拓展与合同管理全流程的合规，在市场开拓、客户销售等环节均提供准确和全面的信息。公司坚持公平竞争，在遵守合规与诚信原则的基础之上与客户签订《合作伙伴合规承诺函》113份，切实履行公平竞争原则。

报告期内，公司未因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚。

履行纳税义务

公司严格履行纳税义务，依法及时完成各项税款缴纳与税收信息披露，持续优化税务风险管控体系，通过健全内控、优化流程及运用信息化与数字化技术手段，常态化开展税务风险识别、评估与预警工作，实施全链条合规管控。

附录 1: 关键绩效表

环境范畴

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
取水量	吨	2,044,183	1,852,686	1,884,276
总耗水量	吨	2,000,632	1,818,943	1,767,658
吨钢耗水量	吨	2.95	3.01	2.69
每百万营收总用水量	吨 / 百万元	233.32	214.39	220.81
新鲜水用量	吨	2,000,632	1,818,943	1,767,658
重复用水总量	吨	142,114,767	145,897,617	197,463,119
能源消耗总量	吨标准煤	298,581	293,068	301,071
以单位营收计	吨标准煤 / 百万元	35.19	34.54	38.54
具体能源使用统计:				
焦炭消耗量	吨标准煤	11,508.90	10,344.44	9,899.14
汽油消耗量	吨标准煤	72.69	62.68	57.54
柴油消耗量	吨标准煤	1,557.64	1,680.04	1,648.82
天然气消耗量	吨标准煤	162,972	157,616	153,826
外购电力	吨标准煤	122,470	123,365	135,374
交易绿色电力证书	万张	0	12	21
绿电交易总量	万千瓦时	0.00	1,000	20,631
废水排放量	吨	822,972	1,011,704	854,005
废水中第二类污染物 (pH 值、色度、COD、悬浮物等) 排放情况:				
COD	千克	11,000	13,810	11,340
悬浮物	千克	7,541	9,090	10,063

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
每百万营收废水排放量	吨	95.98	119.25	109.31
每百万营收氨氮排放量	吨	0.00	0.00	0.00
每百万营收排放的化学需氧量	吨	0.00	0.00	0.00
废气总量	立方米	18,853,735,609	17,141,068,584	12,727,113,756
废气污染物排放量	千克	412,613	417,474	472,628
NOX	千克	146,242	260,244	344,269
SO ₂	千克	12,271	13,430	373
颗粒物 (PM)	千克	254,100	143,380	127,986
每百万营收氮氧化物排放量	吨	0.02	0.03	0.04
每百万营收硫氧化物排放量	吨	0.00	0.00	0.00
每百万营收悬浮粒子与颗粒物 (PM) 排放量	吨	0.03	0.02	0.02
每百万营收挥发性有机化合物 (VOCs) 排放量	吨	0.00	0.00	0.00
固体废弃物处置总量	吨	137,306.23	107,114.81	147,402.11
冶炼废渣	吨	133,725.06	104,354.54	131,241.44
废耐火材料	吨	2,404.37	2,000.00	8,149.75
废矿物油	吨	498.98	402.88	616.00
废水乙二醇	吨	18.14	0.00	8.98
废电瓶	吨	9.55	11.20	4.77
废酸	吨	563.21	199.05	0.00
废乳化液	吨	5.66	0.00	18.46
废油泥	吨	38.45	103.76	291.24
废碱渣	吨	42.81	43.38	0.00

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
电炉除尘灰	吨	-	-	6,949.00
含酚废土	吨	-	-	121.80
监测废液	吨	-	-	0.67
一般工业固体废物产生量	吨	136,129.43	110,977.33	139,391.19
一般工业固体废物处置量	吨	136,129.43	110,977.33	139,391.19
危险废物产生量	吨	1,176.8	6,539.81	8,010.92
危险废物(有害废弃物)处置量	吨	1,176.8	6,539.81	8,010.92
回收再利用废弃物总量	吨	137,306.23	117,517.14	147,402.10
回收再利用的废弃物占比	%	100	100	100
一般工业固体废物综合利用量	吨	136,129.43	110,977.33	139,391.19
一般工业固体废物综合利用率	%	100	100	100
每百万营收产生的有害废弃物总量	吨	0.14	0.76	1.03
每百万营收产生的无害废弃物总量	吨	16.05	12.94	17.84
每百万营收废弃物回收利用总量	吨	16.18	13.71	18.87
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	903,485.81	905,242.60	809,246
其中：按范围分类：				
范围一排放量	吨二氧化碳当量	339,125.08	330,857.07	337,536
范围二排放量	吨二氧化碳当量	564,360.73	574,385.53	496,022
环保总投入	万元	21,900	4,682	5,512
环保总投入占营业收入比例	%	2.55	0.55	0.71
报告期内因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚金额	万元	0.00	0.00	0.00

社会范畴

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
在职员工数量	人	6,715	6,738	6,521
在职员工按性别结构划分：				
男性员工人数	人	6,253	6,268	6,063
女性员工人数	人	462	470	458
在职员工按年龄划分：				
30岁(含)以下员工人数	人	723	1,018	1,156
30岁-50岁(含)员工人数	人	4,012	4,115	3,998
50岁以上员工人数	人	1,980	1,605	1,367
在职员工按教育程度划分：				
博士、硕士研究生员工人数	人	92	102	119
本、专科员工人数	人	3,184	3,618	3,614
高中及以下	人	3,624	3,018	2,788
在职员工按区域分布划分：				
中国大陆员工人数	家	6,715	6,738	6,521
港澳台地区员工人数	家	0	0	0
海外员工人数	家	0	0	0
在职员工按专业构成划分：				
生产人员人数	人	5,617	5,547	5,304
管理人员人数	人	597	610	643
技术人员人数	人	501	581	574
按职称划分：				
高级职称员工人数	人	122	125	129

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
中级职称员工人数	人	511	477	470
初级职称员工人数	人	340	349	422
残疾员工人数	人	79	75	79
残疾员工比例	%	1.15	1.11	1.21
少数民族员工人数	人	519	596	687
少数民族员工比例	%	7.73	8.85	10.54
新入职员工人数	人	614	687	328
新入职员工按招聘渠道划分:				
应届毕业生人数	人	99	194	94
社会招聘员工人数	人	515	493	234
女性员工比例	%	6.88	6.98	7.02
未解决的劳动纠纷案件数量	件	0	0	0
员工流失率	%	9.24	9.13	7.71
流失率按性别结构划分:				
男性员工流失率	%	8.69	9.01	8.08
女性员工流失率	%	16.15	10.69	8.66
流失率按年龄结构划分:				
30岁(含)以下员工流失率	%	11.37	12.46	11.31
30岁-50岁(含)员工流失率	%	2.81	3.46	4.13
50岁以上员工流失率	%	24.55	19.33	16.04
流失率按所在区域划分:				
中国大陆员工流失率	%	9.24	9.13	7.17

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
港澳台地区员工流失率	%	0.00	0.00	0.00
海外员工流失率	%	0.00	0.00	0.00
雇佣当地员工数量占比	%	42.25	42.98	44.64
退伍复员军人比例	%	20.00	20.00	19.55
社会保险覆盖率	%	100	100	100
人均带薪休假时间	天	8.50	8.40	8.60
人均薪酬	万元	12.73	12.58	12.27
员工培训支出	元	1,229,171	1,451,895	1,521,700
开设培训班	次	955	892	1,171
每百万营收员工培训投入	万元	0.017	0.019	0.019
员工培训参与总人次	人次	35,607	40,245	61,985
员工培训总时长	小时	251,857.50	301,390.50	357,484.00
员工平均培训时长	小时	33.53	40.20	48.20
员工培训覆盖率	%	100	100	100
员工培训率按性别结构划分:				
男性	%	100	100	100
女性	%	100	100	100
员工培训率按管理层级划分:				
高级管理层	%	0.10	0.10	0.09
中级管理层	%	1.20	1.20	1.20
基层员工	%	98.70	98.70	98.71
安全培训总次数	次	193	206	589
安全培训总时长	小时	2,071	2,298	3,393

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
安全培训参与人次	人次	13,877	19,102	33,271
安全培训覆盖率	%	100	100	100
工伤保险投入金额	万元	993	1,029	999
工伤保险覆盖率	%	100	100	100
工伤保险人员覆盖率	%	100	100	100
安全生产投入	万元	1,879.30	1,806.97	1,828.60
安全生产投入占营业收入比例	%	0.22	0.21	0.23
安全生产责任险投入金额	万元	68.81	72.73	51.77
安全生产责任险人员覆盖率	%	100	100	100
工作场所员工安全事故数量	件	25	10	2
工伤率	%	0.38	0.14	0.13
员工帮扶投入	万元	560.13	674.14	700.91
员工满意度得分	分	85	85	84
参与员工满意度调查的员工数量	人	2,343	2,154	2,175
参与员工满意度调查员工数量占比	%	35.20	33.60	33.35
报告期内发生的产品和服务相关的安全与质量重大责任事故损害涉及的金额	万元	0.00	0.00	0.00
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量	件	0	0	0
因健康与安全原因须撤回和召回的产品百分比	%	0	0	0

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
客户满意度调查数量	家	334	325	340
客户满意度调查覆盖率	%	96.50	98.10	94.70
客户满意度得分	分	93.31	94.44	92.19
客户投诉数量	件	194	133	139
客户投诉解决数量	件	194	133	139
客户投诉解决处理率	%	100	100	100
数据安全事件涉及的金额	万元	0	0	0
泄露客户隐私事件数量	件	0	0	0
泄露客户隐私事件涉及的金额	万元	0	0	0
研发投入金额	万元	35,671.40	36,085.23	29,454.33
研发投入占营业收入比例	%	4.16	4.25	3.78
研发人员数量	人	900	906	857
研发人员占比	%	14.69	14.20	13.14

研发人员按性别结构划分:

性别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
男性研发员工人数	人	783	797	783
女性研发员工人数	人	117	109	74

研发人员按年龄划分:

年龄组	单位	2023 年	2024 年	2025 年
30岁(含)以下研发员工人数	人	70	96	213
30岁-50岁(含)研发员工人数	人	665	676	566
50岁以上研发员工人数	人	165	134	78

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
研发人员按教育程度划分:				
博士研究生研发员 工人数	人	4	4	3
硕士研究生研发员 工人数	人	71	67	59
本科研发员工人数	人	501	524	476
专科研发员工人数	人	324	311	319
专科以下研发员工 人数	人	0	0	0
申请专利数量	件	16	18	20
发明专利申请数量	件	14	17	15
实用新型专利申请 数量	件	2	1	5
外观设计专利申请 数量	件	0	0	0
授权专利数量	件	8	7	8
发明专利授权数量	件	6	3	6
实用新型专利授权 数量	件	2	4	2
外观设计专利授权 数量	件	0	0	0
有效专利数量	件	84	91	94
每百万营收有效专利 数量	件 / 百万元	0.0098	0.0107	0.1203
商标权数量	件	0	0	0
每百万营收商标权数 量	件 / 百万元	0	0	0
著作权数量	件	11	2	3

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
每百万营收著作权数 量	件 / 百万元	0.0013	0.0002	0.0038
软件著作权数量	件	0	0	0
每百万营收软件著作 权数量	件 / 百万元	0	0	0
获批国家课题数量	项	13	9	21
在研课题数量	项	42	45	61
主编国家标准发布实 施数量	项	0	1	7
主编冶金行业标准发 布实施数量	项	0	1	0
主编团体标准发布实 施数量	项	0	0	0
副主编国家标准发布 实施数量	项	10	6	25
副主编冶金行业标准 发布实施数量	项	5	1	0
副主编团体标准发布 实施数量	项	2	3	0
违反科技伦理事件数 量	件	0	0	0
供应商数量	家	-	1,776	1,543
中国大陆供应商数 量	家	-	1,765	1,532
港澳台地区供应商 数量	家	-	0	0
海外供应商数量	家	-	11	11
报告期末应付账款(含 应付票据)余额	万元	215,917.37	266,862.52	272,040.40

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
报告期末应付账款(含应付票据)余额占总资产的比重	%	17.43	20.23	21.75
缴纳税费金额	万元	11,653.21	15,222.86	6,193.64
公益活动投入金额	万元	-	155	9.97
公益活动总次数	次	3	4	5
公益活动志愿者参与人数	人	300	200	312
公益活动志愿者参与时长	小时	900	500	605

治理范畴

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
党委会会议次数	次	9	10	12
党支部数量	个	63	58	67
党员数量	个	1,709	1,592	1,549
党委会审议议题	项	26	25	26
董事会人数	人	9	9	9
董事会博士人数	人	3	3	3
董事会硕士人数	人	2	2	2
董事会本科及以下人数	人	4	4	4
董事会男性人数	人	7	7	6
董事会女性人数	人	2	2	3

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
独立董事人数	人	3	3	3
非独立董事人数	人	6	6	6
30岁(含)以下董事人数	人	0	0	0
30岁-50岁(含)董事人数	人	2	2	3
50岁以上董事人数	人	7	7	6
外部董事占比	%	55.56	55.56	55.56
独立董事占比	%	33.33	33.33	33.33
女性董事占比	%	22.22	22.22	33.33
董事会成员出席率	%	100	100	100
参加少于75%会议的董事人数	人	0	0	0
董事会通过议案数量	项	32	35	40
董事会成员平均任期	年	3	3	3
召开董事会次数	次	7	8	11
审计委员会会议次数	次	5	6	8
薪酬委员会会议次数	次	1	1	1
提名委员会会议次数	次	2	1	4
战略与投资委员会会议次数	次	1	1	2
独立董事任期超过6年的人数占比	%	0	0	0
在超过3家上市公司担任独立董事的独立董事数量占比	%	0	0	0
审计委员会独立董事占比	%	60	60	60

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
薪酬委员会独立董事占比	%	60	60	60
提名委员会独立董事占比	%	60	60	60
高管人数（不包括董事兼高管）	人	2	2	4
高管博士人数	人	0	0	0
高管硕士人数	人	0	0	0
高管本科及以下人数	人	2	2	4
高管男性人数	人	2	2	4
高管女性人数	人	0	0	0
30岁（含）以下高管人数	人	0	0	0
30岁-50岁（含）高管人数	人	0	0	2
50岁以上高管人数	人	2	2	2
女性高管占比	%	0	0	0
高管持股比例	%	0	0	0
股票质押比例	年	0	0	0
反商业贿赂及反贪污培训次数	场次	27	26	43
反商业贿赂及反贪污培训时长	小时	110.25	111	141
管理层参与反商业贿赂及反贪污培训时长	小时	57	57.75	53.25
员工参与反商业贿赂及反贪污培训时长	小时	53.25	53.25	87.75
接受反商业贿赂及反贪污培训总人数	人	3,995	3,321	4,889

指标名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
接受反商业贿赂及反贪污培训的董事人数	人	9	9	9
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数	人	80	90	93
接受反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	3,906	3,222	4,787
贪污诉讼案件的数目	件	0	0	0
商业道德 / 反商业贿赂及反贪污培训覆盖率	%	100	100	100
其中：管理层	%	100	100	100
员工	%	100	100	100
报告期内因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的涉案金额	万元	0	0	0
重大诉讼数量	个	0	0	0
仲裁事项数量	个	0	0	0
投资者交流次数	次	22	12	3
接待投资者人次	人次	183	67	46
平台回复次数	次	39	91	93
召开股东会次数	次	2	3	2
股东会审议通过议案数量	项	12	13	14
股东会董事出席率	%	100	88.46	100
披露的定期报告数量	个	4	4	4
发布的临时公告数量	个	58	55	56
独立董事意见及其他公告文件	份	33	39	58

附录 2：指标索引表

上交所《指引》议题	本报告章节
应对气候变化	气候应对，积极响应
污染物排放	污染防治，绿色守护
废弃物处理	污染防治，绿色守护
生态系统和生物多样性保护	经公司 ESG 相关议题重要性评估，该议题不具有财务重要性或影响重要性，未在报告中披露相关内容。
环境合规管理	环境管理，制度健全
能源利用	资源利用，集约高效
水资源利用	资源利用，集约高效
循环经济	资源利用，集约高效
乡村振兴	经公司 ESG 相关议题重要性评估，该议题不具有财务重要性或影响重要性，未在报告中披露相关内容。
社会贡献	责任赓续，使命担当
创新驱动	品质为基，精益求精
科技伦理	经公司 ESG 相关议题重要性评估，该议题不具有财务重要性或影响重要性，未在报告中披露相关内容。
供应链安全	规范供应链，生态共赢
平等对待中小企业	规范供应链，生态共赢
产品和服务安全与质量	品质为基，精益求精
数据安全与客户隐私保护	品质为基，精益求精
员工	以人为本，共促成长
尽职调查	经公司 ESG 相关议题重要性评估，该议题不具有财务重要性或影响重要性，未在报告中披露相关内容。
利益相关方沟通	ESG 管理
反商业贿赂及反贪污	廉洁自律，诚信经营
反不正当竞争	廉洁自律，诚信经营
自主披露的议题：党建引领	党建引领，凝心聚力
自主披露的议题：股东权益保护	治理优化，结构科学

附录 3：意见反馈表

尊敬的读者：

您好！感谢您阅读《抚顺特殊钢股份有限公司 2025 年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》。抚顺特钢非常重视并期望聆听您对我们 ESG 工作和此份报告的反馈意见。您可以填写下表，通过邮寄或电子邮件反馈。

如果您愿意，您可以留下联系信息：

姓名：_____ 电话：_____

单位：_____ 邮箱：_____

您的评价：

1. 您对本报告的总体评价：

非常好 好 一般 较差 差

2. 您认为报告结构是否合理？

非常合理 合理 一般合理 不合理 较不合理

3. 您认为报告是否易读？

非常易读 易读 一般 较不易读 不易读

4. 您所关注的信息在报告中披露程度如何？

很全面 比较全面 有所涉及 涉及很少 未涉及

5. 您还有哪些关注的信息未反映在报告中？

6. 您对抚顺特钢 ESG 报告的建议：

办公地址：辽宁省抚顺市望花区鞍山路 8 号 / 邮政编码：113001 / 电话：024-56678441

电子邮件：dshbgs@fs-ss.com（董事会办公室公共邮箱） / 公司网站：http://www.fs-ss.com