



大连华锐重工集团股份有限公司

股票代码：002204



地 址：辽宁省大连市西岗区八一路 169 号

邮 编：116013

联系电话：0411-86852187

联系传真：0411-86852222

电子邮箱：dlzg002204@dhidcw.com

2025 环境、社会和公司治理 (ESG)报告

01 关于本报告
03 董事长致辞
05 走进大连重工

125 2026 展望
127 附录
127 ESG 数据表与附注
137 指标索引表
139 公司参与协会一览表
142 第三方评价
144 意见反馈表
145 免责声明

守责
践行时代使命 11

13 公司 ESG 治理安排
20 议题重要性评估

护绿
矢志守护家园 25

27 强化环境管控
31 提效资源利用
38 严控污染排放
46 应对气候变化

兴企
积蓄发展势能 51

53 红帆引领发展
55 涵养清风正气
57 提升治理效能
62 保障稳健运营
67 凝聚各方共识

筑梦
聚力共赴新程 69

71 增进员工福祉
76 守护安全红线
84 搭建发展平台
86 丰盈生活底色

智创
拓局赋能腾飞 91

93 激活创新势能
94 知识产权保护
95 驰骋数字浪潮
99 护航制造强国

精工
锻铸硬核重器 101

103 严把质量关口
107 精益服务品质
110 保障供应安全

济民
温暖千家万户 113

115 依法缴纳税款
115 践行社会责任
121 助力乡村振兴
123 共筑丝路新途



关于本报告

本报告是大连华锐重工集团股份有限公司发布的第三份环境、社会和公司治理（ESG）报告，旨在汇报公司二〇二五年履行社会责任、管理 ESG 风险与机遇的相关信息，并对利益相关方重点关注的 ESG 议题做出回应。

报告范围

如无另外说明，本报告涵盖的组织范围为大连华锐重工集团股份有限公司及其附属公司。本报告涵盖的时间范围为二〇二五年一月一日至十二月三十一日（“报告期”），与二〇二五年年报一致。为增强本报告的可比性，部分内容根据需要超出上述时间范围。

编制依据

本报告严格按照深交所《上市公司可持续发展报告指引》、国务院国资委办公厅发布的《关于转发〈央企控股上市公司 ESG 专项报告编制研究〉的通知》之《央企控股上市公司 ESG 专项报告参考指标体系》、全球报告倡议组织（GRI）发布的《可持续发展报告标准》等进行编制。

报告编制原则

重要性：以利益相关方沟通结果为参考，并采用重要性评估的方式，识别本公司报告期内的重要性议题，进而围绕重要性议题编制本报告。

量化：适时附注列明量化资料所用标准、方法及适用的假设；

一致性：在可行情况下及除非另有注明，披露统计方法与往年报告一致，以确保有意义之比较。

信息说明

本报告内容所涉及的信息均来源于大连华锐重工集团股份有限公司的正式文件和统计报告，以及除非另有注明，所涉及的货币金额以人民币作为计量币种。大连华锐重工集团股份有限公司董事会（“董事会”）及董事、高级管理人员保证本报告内容的真实、准确和完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并承担个别和连带的法律责任。

数据来源

除特殊说明之外，本报告所引用的信息与数据均来源于公司的内部文件或有关公开资料。本报告已经公司董事会审议通过，公司董事会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。

称谓说明

简称	全称
证监会	中国证券监督管理委员会
深交所	深圳证券交易所
国务院国资委	国务院国有资产监督管理委员会
重工装备集团	大连重工装备集团有限公司
公司/大连重工	大连华锐重工集团股份有限公司
装卸事业部	大连华锐重工集团股份有限公司装卸机械制造事业部
港机事业部	大连华锐重工集团股份有限公司港口机械制造事业部
冶电事业部	大连华锐重工集团股份有限公司冶电设备制造事业部
减速机厂	大连华锐重工集团股份有限公司通用减速机厂
电控厂	大连华锐重工集团股份有限公司电控装备厂
液压厂	大连华锐重工集团股份有限公司液压装备厂
曲轴公司	大连华锐船用曲轴有限公司
传动公司	大连大重齿轮传动机械有限公司
铸业公司	大连华锐重工铸业有限公司
焦炉车辆公司	大连华锐重工焦炉车辆设备有限公司
环保公司	大连重工环保工程有限公司
起重机公司	大连华锐重工起重机有限公司
安装公司	大连大重机电安装工程有限公司
成套公司	大连重工机电设备成套有限公司
智能化公司	大连华锐智能化科技有限公司
特种传动	大连华锐特种传动设备有限公司

报告编制流程

本报告经过调研访谈、资料收集、框架确定、报告编写、报告设计、部门与高层审核等环节完成编制。

货币单位

如无特殊说明，货币单位均为人民币元。

报告获取

本报告以中文发布。您可在本公司网站主页（www.dhidcw.com）、深交所网站获取本报告的 PDF 版本。

联系方式

各位的宝贵意见对本公司持续改善环境及社会表现至关重要。如您对本报告有任何疑问或建议，欢迎通过以下方式联络本公司：

地址：辽宁省大连市西岗区八一路169号
 邮编：116013
 电话：0411-86852187
 传真：0411-86852222
 电子邮箱：dlzg002204@dhidcw.com

董事长致辞



公司党委书记、董事长、首席执行官（CEO）
兼任战略与ESG委员会主任委员

尊敬的各位股东、投资者，合作伙伴，社会各界朋友：

时光奔涌，岁序更迭。2025年，是大连重工发展模式由“机会驱动”向“战略牵引”转变的元年，也是我们锚定“挺进世界一流”愿景、开启高质量发展新征程的起步之年。这一年，全球经济深度调整，市场竞争日趋激烈，绿色低碳转型成为全球产业发展的核心共识，中国制造业高端化、智能化、绿色化发展迈入关键阶段。我们以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神，始终将ESG理念深度融入企业经营发展全链条，以“十个世界一流”战略目标为牵引，坚守“八个务必”发展准则，在环境保护、社会责任、公司治理三大维度持续深耕，以变革创新破局，以实干担当前行，实现全年营收155亿元、利润6.9亿元，主要经营指标连续7年超过行业平均增速，创14年来新高，公司再次入选“上市公司董事会优秀实践案例”，荣获中国上市公司协会“可持续发展优秀实践案例”、中国证券报“国新杯·ESG金牛奖百强”、价值在线“最佳ESG实践奖”及证券时报“上市公司ESG百强”等荣誉，以国企担当书写装备制造业可持续发展的时代答卷。

治理是企业行稳致远的根本基石。我们始终坚持党建引领与现代企业治理深度融合，把党的领导融入公司治理各环节，以“134”党建工作主线为引领，推动党建与生产经营互促共融，将国企政治优势转化为企业治理效能。我们持续完善现代企业治理体系，筑牢合规经营根基，连续八年斩获深交所信息披露考核A级评价，以透明、规范的信息披露切实守护全体投资者权益。我们系统构建“大风控”体系，健全覆盖事前、事中、事后全流程的九道风险管控防线，以刚性的合规管理与风险防控筑牢企业发展的安全屏障。我们深化组织与人力资源变革，重构总部职能体系，优化干部队伍结构，打通管理与专业人才双晋升通道，以科学的治理架构、高效的运营机制，为企业可持续发展夯实制度根基。

绿色是高端装备制造的鲜明底色。我们紧扣国家“双碳”战略目标，将绿色发展理念贯穿产品研发、生产制造、供应链管理全生命周期。我们持续加大研发投入，连续四年研发投入强度平均超6%，全年完成36项新产品、25项新技术开发，深耕风电、绿色矿山、智慧港口等低碳赛道，风电、港口领域订货分别同比增长14.2%、49.6%，绿色化订货同比增长6.6%，以高端绿色装备助力下游产业低碳转型。我们深入推进智能制造与绿色生产，打造2个国家卓越级智能工厂，完成12项核心制造工序智能化改造与10条产线智能升级，通过精益二期建设实现试点单位产能提升17.2%，全年全员精益改善提案创效3.86亿元，以数字化转型推动生产环节节能降耗、提质增效。我们持续完善绿色供应链体系，召开首届供应链生态伙伴大会，推动供应链上下游协同降碳，为装备制造业绿色低碳发展探索新路径。

共享是企业发展的初心使命。我们始终坚持以客户为中心、以价值创造为根本，深化大客户战略，与全球矿业巨头力拓达成全球框架合作，斩获近30亿元矿山EPC总承包大单，打造23个精品项目，建立多维度客户服务考核体系，以高品质产品与服务为客户创造长期价值。我们始终坚持以人为本，把员工发展与企业成长紧密结合，全年引进高层次人才145人，培育精益、数智化等各类专业技术人才数百人；投入1,500万元办结员工实事项目15件，投入100万元慰问职工1,300人，用心用情让发展成果惠及全体员工。我们携手供应链伙伴共生共赢，培育首批7家战略级供应链生态伙伴，全年集采率提升21%，带动产业链上下游协同发展。我们始终坚守国企社会责任，积极投身公益事业，稳就业、保民生，为地方经济社会发展持续贡献重工力量。

道阻且长，行则将至；行而不辍，未来可期。2026年，我们将继续锚定“挺进世界一流”的发展愿景，把ESG理念深度融入企业战略与经营全流程，持续深化绿色转型、践行社会责任、完善公司治理，以确定性的变革与创新应对外部环境的不确定性。我们将始终与全体股东、客户、员工、合作伙伴及社会各界携手同行，在推动中国装备制造业高质量发展的征程中勇毅前行，奋力谱写世界一流企业建设的新篇章，为经济社会可持续发展贡献更大的重工力量！

走进 大连重工

公司介绍

公司概况

大连重工是国家重型机械行业的大型重点骨干企业和新能源设备制造重点企业，系国家高新技术企业，具备重大技术装备机电液一体化设计、制造、总装发运、安装调试及工程总承包能力，在重型机械行业内占有重要地位。

公司主要从事物料搬运设备、冶金设备、新能源设备、传动与控制系统、船用设备等领域的大型成套设备及核心零部件的开发、研制和销售，为冶金、港口、能源、矿山、工程、交通、造船等国民经济基础产业提供大型高端装备和智能服务解决方案。

产品结构

 <p>物料搬运 设备板块</p>	 <p>新能源 设备板块</p>	 <p>冶金 设备板块</p>
 <p>核心零部件 板块</p>	 <p>工程总包 项目板块</p>	

企业文化



愿景

创建国际一流重工企业集团



使命

聚焦客户需求，提供具有国际竞争力的重工装备解决方案，为客户创造最大价值



核心价值观

- 成就客户
- 务实创新
- 团队合作
- 至诚守信



理念

- 经营理念：满足顾客期待，携手共赢未来
- 人才理念：为敬业者搭建平台，为成材者培植沃土
- 管理理念：以人为本，简捷务实
- 创新理念：勇于创想，敢于创造
- 工作理念：精益求精，追求卓越
- 廉洁理念：廉洁奉公，诚信守纪
- 质量理念：一次做对，一次做好，追求极致

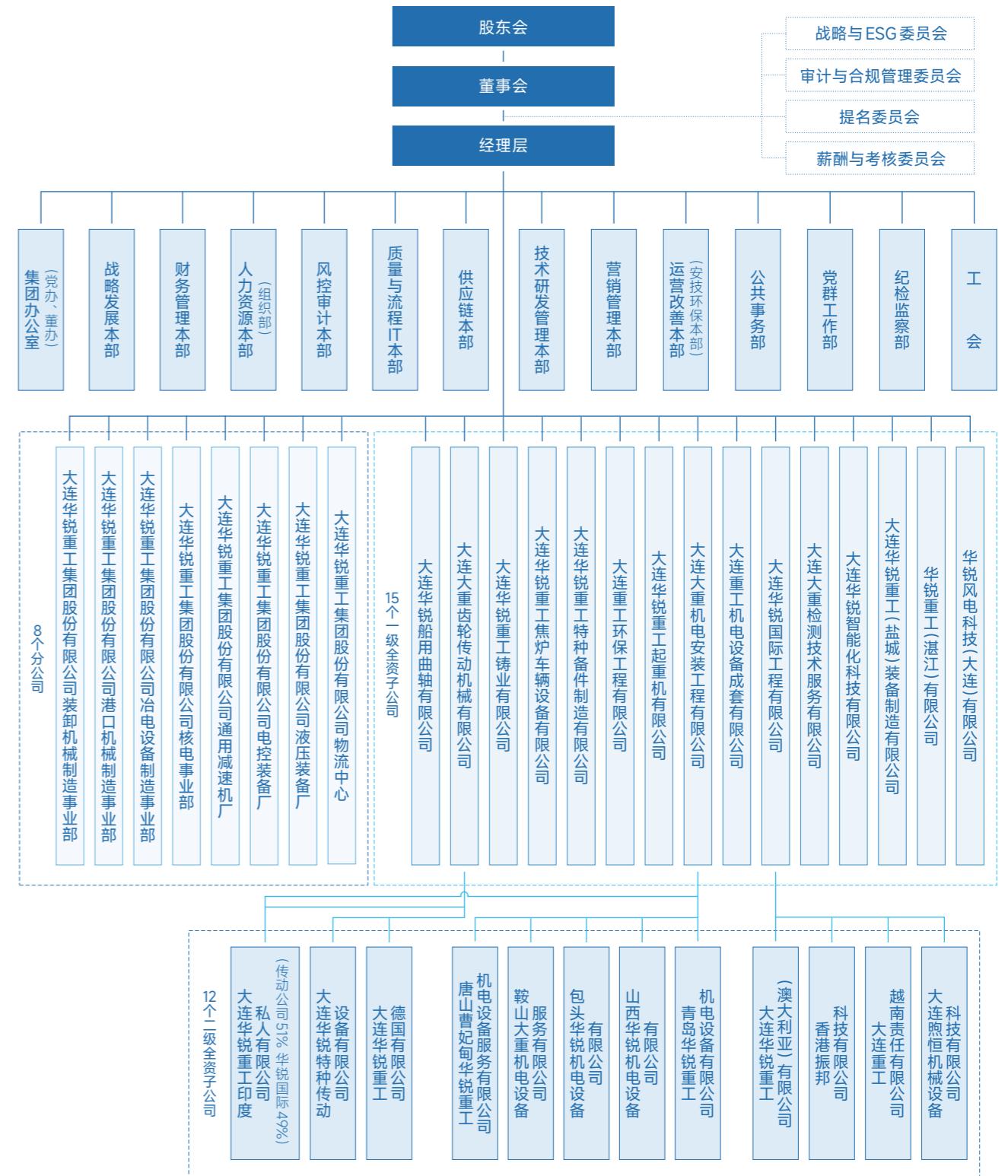


业务简介

大连重工作为中国重型机械行业的重点骨干企业，长期立足国家战略与产业升级前沿，在技术创新领域持续突破高端装备、智能装备、核心部件等“卡脖子”关键技术，承担并完成了多项国家重大装备研制任务，发挥了“国家队”与“主力军”作用，在炼焦机械、装卸机械、起重机械、风电零部件以及船用曲轴等领域具有领先优势；在市场拓展方面，公司已从传统设备制造商转型为覆盖新能源、智能制造等领域的系统解决方案提供商，通过“制造+服务”模式提供全生命周期管理，显著提升业务附加值；在行业格局中，公司依托规模与品牌优势，积极推动行业整合升级，并借力“一带一路”布局全球市场，成为中国高端装备“走出去”的重要代表，持续引领行业高质量发展。



组织架构



荣誉奖项

大连重工

2025 中国机械 500 强

颁发单位：中国机械工业企业管理协会

大连重工

信息披露考评最高等级 A 级

颁发单位：深交所



大连重工

国新杯·ESG 金牛奖百强

颁发单位：中国证券报



大连重工

上市公司 ESG 百强

颁发单位：证券时报



大连重工

2025 年上市公司可持续发展优秀实践案例

颁发单位：中国上市公司协会



大连重工

“最佳 ESG 实践奖”

颁发单位：价值在线



大连重工

2025 上市公司董事会优秀实践案例

颁发单位：中国上市公司协会



大连重工

金牛董秘奖 - 陆朝昌

颁发单位：中国证券报

大连重工

标准创新型企业（中级）

颁发单位：辽宁省市场监督管理局

大连重工

第五届中国质量奖提名奖

颁发单位：市场监督管理总局



铸业公司

辽宁省制造业单项冠军企业

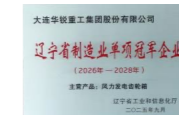
颁发单位：辽宁省工业和信息化厅



减速机厂

辽宁省制造业单项冠军企业

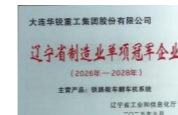
颁发单位：辽宁省工业和信息化厅



装卸事业部

辽宁省制造业单项冠军企业

颁发单位：辽宁省工业和信息化厅



铸业公司

卓越级智能工厂

颁发单位：工业和信息化部

减速机厂

卓越级智能工厂

颁发单位：工业和信息化部

曲轴公司

专精特新小巨人企业

颁发单位：工业和信息化部

曲轴公司

先进级智能工厂

颁发单位：辽宁省工业和信息化厅

焦炉车辆公司

辽宁省科技进步奖三等奖 “超长重载电驱动 无人驾驶混铁车”

颁发单位：辽宁省人民政府



焦炉车辆公司

大连市科学技术进步奖一等奖 “电驱动无人驾驶混铁车”

颁发单位：大连市人民政府

成套公司

大连市科学技术进步奖二等奖 “低碳及资源节约型直流锰硅矿热炉”

颁发单位：大连市人民政府

大连重工

两化融合管理体系 AAA 级证书

颁发单位：中国船级社

大连重工

2025 年辽宁省高价值专利培育中心

颁发单位：辽宁省知识产权局

守责 践行时代使命

大连重工自2008年上市以来,始终坚持企业发展与社会责任并重的宗旨,聚力社会公益和乡村振兴,致力于与股东、客户、供应商、员工等利益相关方合作共赢、共同发展,与社会各界真情共享企业高质量发展成果。

13 公司ESG治理安排

20 议题重要性评估

公司 ESG 治理安排

治理

大连重工为更好地实施战略性ESG管理，构建了董事会决策、管理层领导、各部门所属全员参与、横向协调、纵向联动的ESG管治架构，保证了公司ESG管理的全面性、有效性和持续性。公司设立“董事会战略与ESG委员会”，全面负责监督和审议公司可持续发展及ESG战略、规划的实施和进展等，并结合企业实际成立了经营层ESG管理提升项目工作领导小组，负责ESG具体项目的推进和实施，从体制机制上保障ESG战略的贯彻和执行。

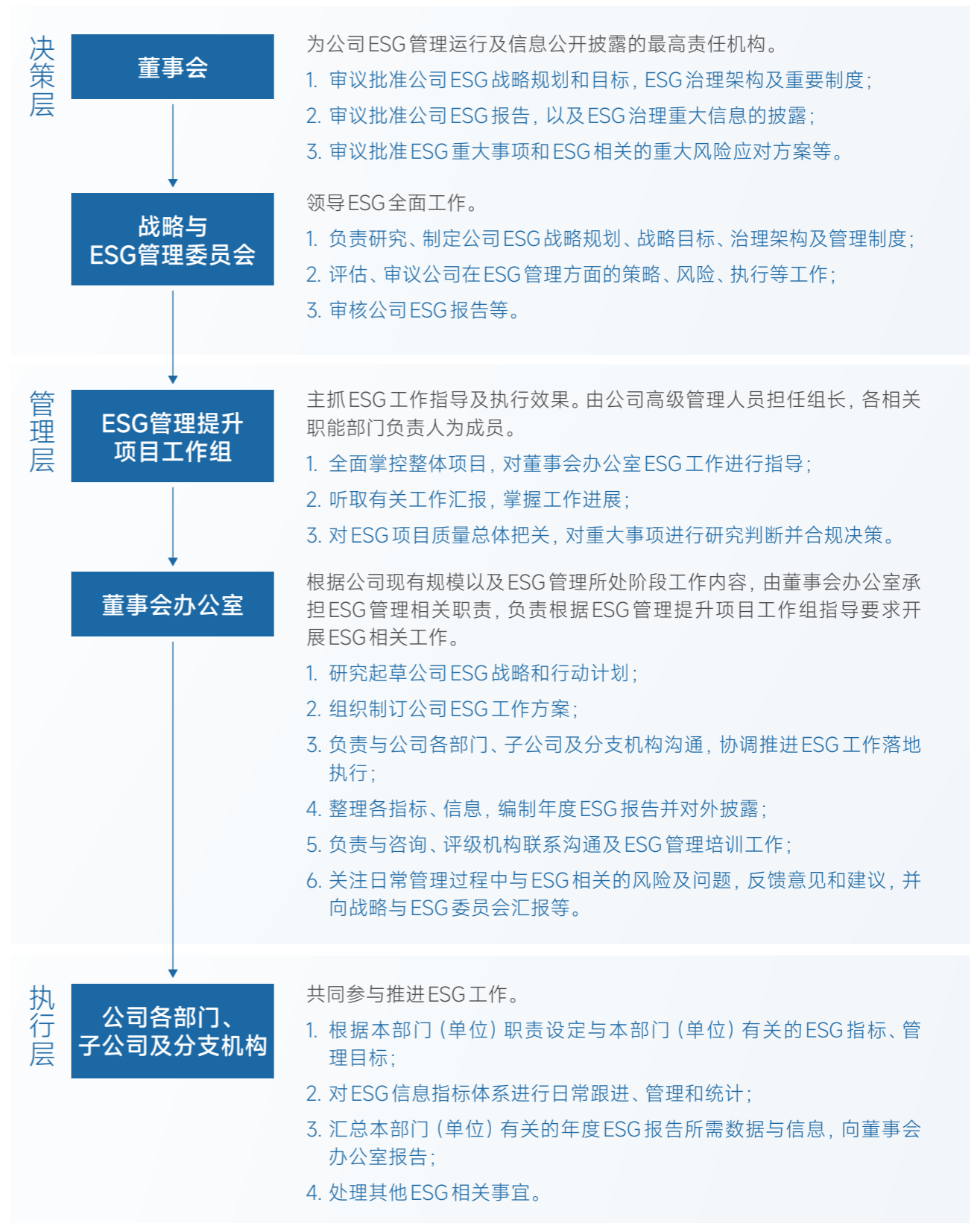
ESG 评级

 <p>WIND ESG AA</p>	 <p>中诚信 A+</p>	 <p>中国国新 A</p>
 <p>商道融绿 A-</p>	 <p>秩鼎 82.09 (AAA)</p>	 <p>华证指数 A</p>
 <p>中财绿金院 A</p>	 <p>联合赤道 AA</p>	



2025年度大连重工 ESG 报告编制工作启动会

ESG 治理架构



战略

大连重工以编制 ESG 报告为抓手，持续加强 ESG 相关先进理念的贯彻与学习，不断提高 ESG 建设能力，在进一步梳理分析公司 ESG 现状、明确企业 ESG 战略目标的基础上，结合 ESG 诊断报告逐步将 ESG 与企业改革发展、生产经营深度融合，日渐提升 ESG 管理成效，在助推企业高质量发展的同时，与各利益相关方共建共享可持续发展理念，全面提高上市公司质量和可持续发展能力。

影响、风险和机遇管理

董事会办公室作为牵头部门，定期向公司董事、高级管理人员汇报可持续发展工作进展；组织审议公司年度 ESG 报告，对重点 ESG 议题开展研讨并提出决策建议；持续跟踪 ESG 工作推进情况，重点推动 ESG 指标持续优化提升，及时识别工作中存在的问题与偏差，并研究制定相应改进措施。同时，为加强 ESG 管理架构各层级成员的能力建设，公司举办 ESG 相关培训，解读 ESG 发展趋势和优秀实践，助力将 ESG 贯彻落实到各相关工作岗位。此外，公司风险管理体制机制详见风险管理相关章节。

对标行业标杆企业，从环境、社会、治理3个维度全面梳理上市公司 ESG 绩效表现，建立适合企业自身的 ESG 指标体系，同时根据梳理出影响公司可持续发展能力的因素，总结归纳问题，逐项制定改进措施，形成 ESG 诊断及优化建议报告，逐步将 ESG 与企业改革发展、生产经营相融合，不断提升 ESG 管理成效。

根据监管部门出台的 ESG 相关法规、国际及国内 ESG 披露体系要求，进行 ESG 报告指引对标分析与公司亮点总结，完成 ESG 报告和第三方评价报告的编制、完善和对外披露工作。



持续完善 ESG 培训体系，建立常态化培训机制。全年组织内部 ESG 培训 **2** 场，覆盖员工 **200** 余人次，人均受训时长超 **6** 小时，实现 ESG 工作小组成员 **100%** 全覆盖。同时，积极组织管理层及核心岗位人员参与监管机构、行业协会、权威第三方机构举办的外部 ESG 专题培训、研修课程与行业交流活动，持续对标国内外先进实践，先后参加中国重型机械工业协会 ESG 专题交流会、价值在线主办的中国 AI 赛道与 ESG 可持续发展大会等交流活动，不断提升 ESG 治理能力与数字化绿色化协同发展水平。

指标和目标

大连重工在过去的“十四五”发展规划中制定能源环保专项目标，明确聚焦风电、核电等清洁能源领域核心部件研发制造能力，加强主导产品绿色化升级和节能环保技术研发，加速绿色工厂建设运营等重点任务，推动“绿色化”战略转型，通过“精益管理”“质量上上”等治理专项行动，推动 ESG 相关部署落地。

环境范畴

议题	具体指标 / 目标	2025 年现状	目标
能源利用	单位产值综合能源消耗	0.038 吨标煤 / 万元	十五五末年：0.0327 吨标煤 / 万元
	清洁能源消耗量占比	16.72%	2026 年：17%
	可再生能源消耗量占比	4.09%	2026 年：5%
	清洁电力消纳电量	2,215 万千瓦时	2026 年：2,300 万千瓦时
水资源利用	新鲜取水量	909,707 吨	2026 年：900,000 吨
	单位产值水耗	0.52 吨 / 万元	2026 年：0.52 吨 / 万元
	循环用水量	3,867 万吨	2026 年：3,800 万吨
循环经济	一般工业固体废物综合利用率	21%	2026 年：21%
	可循环使用包装材料使用量	5,065 立方米	2026 年：5,300 立方米
环境合规管理	环保总投入	1,949.55 万元	2026 年：2,000 万元
污染物排放	下属企业环境管理体系 ISO14001 数量	3 个	2026 年：3 个
	监督性监测达标率	100%	2026 年：100%
	重大环境污染事故	0 起	2026 年：0 起
	环保设施同步运行率	100%	2026 年：100%
废弃物处置	排污总量满足排污许可证要求 (废气、废水及主要污染物)	满足要求	2026 年：满足要求
	固体危险废弃物综合处置率	100%	2026 年：100%
气候变化	绿色低碳改造升级项目投资额	679.18 万元	2026 年：约 1,000 万元
	温室气体减排强度	/	十五五末年：17%

社会范畴

议题	具体指标 / 目标	2025 年现状	目标
员工权益	童工、强迫劳动事件数	0 件	2026 年：0 件
	骚扰、歧视事件数	0 件	2026 年：0 件
	侵犯人权事件数	0 件	2026 年：0 件
员工健康与安全	安全风险防护培训覆盖率	100%	2026 年：100%
	体系外部监督审核情况	无严重不符合项	2026 年：无严重不符合项
	建设项目环保“三同时”执行率	100%	2026 年：100%
	下属企业职业健康安全管理 体系 ISO45001 数量	3 个	2026 年：3 个
	安全风险防护培训覆盖率	100%	2026 年：100%
	主要负责人、安全管理人员、 特种作业人员三类人员持证上岗率	100%	2026 年：100%
	人身伤害事故数量	0 例	2026 年：0 例
	火灾、爆炸、中毒事故数量	0 例	2026 年：0 例
	新增职业病病例	0 例	2026 年：0 例
员工发展与培训	接受培训员工覆盖率	89.48%	2026 年：95%
	员工培训投入金额	296.6 万元	2026 年：600 万元
产品和服务安全质量	重大质量安全事故发生次数	0 次	2026 年：0 次
	重大质量安全事故发生比例	0%	2026 年：0%
	下属企业质量管理体系 ISO9001 数量	11 家	2026 年：12 家
	产品最终验收一次合格率	98%	2026 年：稳定在 98% 以上
	顾客满意度综合评分≥90 分	2025 年上半年：98.65 分 2025 年下半年：97.6 分	2026 年：98 分以上
	售后服务问题解决率≥90%	92%	2026 年：92% 以上

议题	具体指标 / 目标	2025 年现状	目标
供应链安全与管理	核心业务供应商现场审查个数	40 家	自 2026 年 4 月起：新注册采购平台的外采类 A 级 10 个品类、外协类 A 级全部品类供应商在准入环节全部进行现场审查，不少于 40 家
	签订《廉洁诚信承诺书》的供应商个数	2,590 家	2,800 家
	开展供应链风险识别	①依托外部平台在供应商准入认证环节，筛查供应商的行政处罚、司法诉讼等风险；不定期筛查供应商信用风险，清理失信供应商 14 家 ②对进口刀具 1 项品类进行国产化替换，替换率达 20%；物料单一来源采购率为 17%，降低供应链断链风险	2026 年： ①通过外部相关平台，持续监测供应商行政处罚、司法诉讼及失信行为，对识别出的失信供应商 100% 进行清理 ②针对 2 项品类物资，推动 2 家国产供应商进行国产化替代；物料单一来源采购率降低至 14%，降低供应链断链风险
	供应商本地化比例 *	60%	2026 年：60% 以上
创新驱动	累计标准发布数量	94 项	2026 年：103 项 2030 年：115 项
	高层次研发平台数量	17 个	2026 年：17 个

注：供应商本地化比例中“供应商”指辽宁省内合格供应商

议题	具体指标 / 目标	2025 年现状	目标
创新驱动	新产品订货额	33.85 亿元	2026 年：38 亿元
	专利授权总量	734 个	2030 年：800 个
	发明专利数量	457 个	2030 年：500 个
	高新技术企业 / 创新型企业数量	大连重工及子公司共 12 家被认定为高新技术企业，2 家子公司被评为专精特新“小巨人”企业，7 家子公司被评为专精特新中小企业，2 项国家级单项冠军，4 项省级单项冠军。	2030 年： ①新增 1 家高企 ②新增 1 项省级单项冠军

治理范畴

议题	具体指标 / 目标	2025 年现状	目标
反商业贿赂及反贪污	举报线索核查处理率	100%	2026 年：100%
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖率 (审计及关键岗位员工)	100%	2026 年：100%
合规经营	审计问题、内控缺陷整改完成率	100%	2026 年：100%
	合规培训人次	约 200 人次	2026 年：200 人次以上
风险防控	关键风险识别覆盖率	100%	2026 年：100%
	风险防控培训人次	约 200 人次	2026 年：200 人次以上
股权与股东	业绩说明会次数	2 次	2026 年：2 次
	接待投资者调研次数	7 次	2026 年：7 次以上
	深交所互动 E 回复率	100%	2026 年：100%

议题	具体指标 / 目标	2025 年现状	目标
公司治理	非执行董事比例	55.56%	2026 年：不低于 55.56%
	董事会女性成员占比	22%	2026 年：不低于 22%

议题重要性评估

大连重工将实施常态化的重要性议题管理视为其 ESG 战略规划、风险与机遇管理以及信息披露的基础和核心环节，从自身所处行业特点、商业模式等出发，综合考虑各利益相关方的核心关切，并兼顾本报告的信息连续性、内容可读性与逻辑完整性，结合专业方法解读和辅导，定期开展 ESG 议题重要性评估工作。

议题识别过程

大连重工定期识别、更新公司 ESG 重要性议题，基于“财务重要性”和“影响重要性”两个维度，通过调研、座谈等多样化沟通方式，充分收集和整理利益相关方的关注与诉求，结合国家政策、资本市场关注要点，对议题进行重要性分析评估，经公司董事会及外部专家验证，作为公司管理和报告披露的重点。2025 年，公司按照“开展背景研究—建立议题清单—评估与确认重要性—形成议题报告”四个步骤有序开展评估工作，系统地识别公司在 ESG 方面所面临的关键议题及未来发展方向。





利益相关方沟通

利益相关方沟通是大连重工可持续发展管理的重要内容, 公司高度重视自身运营对内外部利益相关方的影响, 依据证监会《上市公司治理准则》等相关监管规定, 结合自身实际情况, 准确识别利益相关方, 通过召开会议、定期走访、满意度调查等形式, 与利益相关方保持沟通交流, 建立有效的常态化沟通机制, 对利益相关方的合理诉求予以积极回应, 为各方创造可持续的综合价值。

利益相关方	期望与诉求	沟通方式与频率	回应方式
股东/投资者	投资者关系管理 风险管理 回报与增长 资源使用管理	股东会(每年/不定期) 季报/半年报/年报(定期) 业绩说明会(每年) 路演(每年/不定期) 现场调研(不定期) 电子邮件(实时) 网络在线交流(实时) 投资者热线电话(实时)	依法合规经营 加强风险管理 定期与临时信息披露 畅通的投资者沟通渠道 知识产权保护机制 ESG 管理体系与战略制定
政府/监管机构	积极落实国家相关政策 合规运营 依法纳税 履行社会责任 支持社会可持续发展	座谈会(不定期) 政策咨询(不定期) 现场调研(不定期) ESG 信息(每年/不定期)	遵守法律法规 配合监管 定期与临时信息披露 廉洁从业监管 加强风险管理 能源/水资源节约 温室气体减排
员工	人文关爱 多元化与平等机会 薪酬福利 职业健康安全 促进职工职业发展	面对面交流(实时) 电话/邮件/内部沟通软件(实时) 意见反馈信箱(实时) 员工活动(不定期) 员工满意度调查(每年)	保障员工各项权利 多元化员工培训项目 完善的人才晋升与薪酬机制 完备的薪酬福利体系 加强职业健康与安全管理
客户	行业交流合作 恪守商业道德 公平竞争 供应链管理 互利共赢	社交媒体(实时) 客户拜访(不定期) 客户满意度调查(每年) 电话沟通(实时)	科技创新 质量保障 提供客户服务 客户满意度调查 信息安全管理 绿色产品
供应商/合作伙伴	保障服务与产品质量 引导客户需求 诚信履约 共同发展	现场调研(不定期) 专项会议(不定期) 日常互访(每年) 技术座谈(不定期) 电话/邮件沟通(实时)	杜绝商业贿赂 供应链审核 供应商ESG 管理 库存有效快速反应 日常业务交流
社区与公众	信息披露 社会公益 共建和谐社区 促进就业	新闻发布会(不定期) 社交媒体(不定期) 公益活动(每年/不定期)	定期与临时信息披露 公益慈善 社区参与

议题评估结果

大连重工注重强化议题重要性评估的严谨性，以利益相关方调研结果为基础，采用定性与定量相结合的分析方法，综合考量各利益相关方关注点与公司战略的契合度，全面识别可持续发展核心议题，以确保评估结果的全面性和科学性，同时明确信息披露要点，为后续信息披露工作及日常运营管理提供指引。2025年，公司识别出7项双重重要性议题，6项财务重要性议题，以及11项影响重要性议题，其余议题暂不具备财务重要性与影响重要性。根据上述重要性议题评估结果，公司编制2025年重要性议题矩阵，如下图所示。

2025年重要性议题识别情况



环境范畴

- 1 水资源利用 □
- 2 污染物排放 ●
- 3 废弃物处理 ●
- 4 应对气候变化 □
- 5 环境合规管理 ●
- 6 能源利用 □
- 7 循环经济 ●
- 8 生态系统与生物多样性保护 □

社会范畴

- 9 员工权益 ▲
- 10 员工健康与安全 ★
- 11 员工发展与培训 ▲
- 12 员工沟通与民主管理 ▲
- 13 员工关爱与帮扶 ▲
- 14 员工满意度 ▲
- 15 产品和服务安全质量 ★
- 16 数据安全与客户隐私保护 ▲
- 17 创新驱动 ★
- 18 供应商管理 ▲
- 19 供应链安全 ★
- 20 平等对待中小企业 □
- 21 社会公益 ▲
- 22 乡村振兴 □

治理范畴

- 23 党建引领 ▲
- 24 公司治理 ★
- 25 股权及股东 ●
- 26 ESG治理 ▲
- 27 反商业贿赂及反贪污 ★
- 28 风险防控 ●
- 29 合规经营 ★
- 30 尽职调查 ▲
- 31 利益相关方沟通 □

注：

1. 公司广泛收集内部专业意见，对重要性等级进行审慎复核与适当调整，以期形成客观公正、切实可行的评估结论。
2. ★代表具备“双重重要性”；●代表仅具备“财务重要性”；▲代表仅具备“影响重要性”；□代表既不具备“财务重要性”，也不具备“影响重要性”。

护绿 矢志守护家园



- 27 强化环境管控
- 31 提效资源利用
- 38 严控污染排放
- 46 应对气候变化

强化环境管控

环境管理

大连重工遵守《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》《中华人民共和国清洁生产促进法》等相关法律法规要求，制定《突发环境事件应急预案》《安健环合规性评价管理办法》《职业健康安全和环境管理》在内的5项环境管理二级制度及各分子公司50余项三级细则的环境制度管理体系，建立自上而下的环境管理架构，确保环境管理体系的有效运行。截至报告期末，公司已获得ISO14001环境管理体系认证。

环境管理架构

职业健康安全和环境管理委员会

委员会主任由党委书记、董事长担任

副主任由总裁、副总裁等高管担任

负责贯彻执行国家、省、市有关环保的法律、法规、标准、条例，负责审定中长期环境工作规划、年度计划等重大事项，全面指导成员单位环境管理工作，审议决策环保管理事项及突发环境事件应急响应。公司每季度组织召开安委会会议、月度工作例会，通报、研究环保管理突出问题，部署安排重点工作。

办事机构

运营改善本部
(安技环保本部)

负责在公司安委会的领导下，代表公司对接外部上级监管部门，上传下达并贯彻落实各级监管部门文件通知要求，统筹做好公司年度工作计划和环保目标归口管理工作，组织协调安委会决定事项，指导、检查、考评环保年度计划开展情况，监督环境管理体系运行有效性及持续改进，负责突发环境事件应急响应的信息传递与相关职能的协调，建立完善监测、报告、分析、持续改进工作机制，推动体系有效运行。

环境风险管理

- 精准识别出不达标排放、较大及以上突发环境事件、建设项目环保违法违规三大核心生态环境风险点，以此为核心筑牢风险防控体系。

2025年

环境领域 环保总投入
违法违规事件 增长

0起 159%



环境事件应急响应

- 明确各业务单位及生产线的环境风险管控主体责任，指导其常态化开展风险再识别、再梳理工作，动态更新环境风险清单，为每个风险点制定针对性防控措施，将风险管控全面嵌入生产全流程。
- 制定年度环境风险应急演练计划，聚焦环境污染、危废泄漏等典型场景，定期组织各车间开展实战化应急演练，通过演练检验防控流程有效性、锤炼应急队伍实操能力，持续提升全员应对突发环境事件的处置水平。

- 持续开展公司突发环境事件应急管理工作，确保《突发环境事件应急预案》备案合规有效，要求各车间结合生产实际，配套制定专项应急处置方案，在突发情况发生时第一时间启动车间级处置程序，快速控制风险扩散。
- 聘请专业第三方机构，联合生产、安全、环保等核心部门编制《突发环境事件应急预案》，依据事件严重性、紧急程度明确四级分级标准，同步细化对应响应流程。
- 建立健全内外联动机制，必要时及时请求外部专业救援力量支援，与周边企业开展协同处置协商，同时严格按照既定流程向上级环保部门及相关单位报送事件信息，确保应急处置工作规范、高效推进。

强化应急管控 防范环境风险

案例

公司加强突发环境事件应急管理，强化环境应急管控能力，普及应急知识、提升全员安全意识，防范环境应急风险，践行绿色环保与安全发展双重责任。2025年，公司按照年度应急演练计划完善突发环境风险事件应急预案，围绕探伤室辐射泄漏、危险废物贮存泄露、重污染天气应急响应等场景开展应急演练，确保吸油毡、应急砂等应急物资储备充足，有效提升了突发环境事件的快速响应与应急处置能力，筑牢环境安全防线。



危险废物贮存泄露应急演练

开展应急演练15次，累计参与371人次

绿色运营

大连重工积极践行绿色低碳发展理念，全面推动办公与生产领域的绿色化、智能化升级，通过全场景、多层次的绿色低碳行动，为企业高质量发展奠定基础。



构建高效的电子办公平台，员工可在线便捷完成公文传阅、印信审批、会议在线报名等操作，有效解决了传统办公对纸张依赖严重的问题。



践行绿色低碳发展理念，按照“极简办公”“高效协同”管理范式，依托OA办公系统、网盘等平台工具，在公文流转、流程审批、会议管理等场景，推行无纸化办公，全年累计节约纸张约**5万张**、办公耗材**1万余元**。



在办公区域、公共区域更换高效节能灯具，有效降低照明能耗，为公司可持续发展及社会绿色转型奠定坚实基础。



开展绿色低碳改造升级项目，主要用于生产节能改造、环保设施提标、低碳设备更新等，有效降低单位产值能耗与污染物排放，年投资额**679.18万元**

节能宣教入心 绿色行动随行

案例

公司积极开展内外部环保教育培训，通过警示教育片、PPT 课件等多种形式，组织学习环境保护法律法规、典型警示案例等内容，持续提升全员环保意识与专业技能。

- 公司邀请内外部专家开展环保专题培训 20 余项，覆盖危险废物管理、油漆储存与使用场所管理、环保设施运行维护等重点内容，通过系统化培训，进一步强化了员工环境责任意识，有效提升环境风险防控能力，为公司绿色、合规、稳定运营提供坚实保障。

参训人员超

2,000人次

- 公司综合运用立体化宣传手段，以趣味化、场景化方式开展节能宣教工作。在展板标语、短视频等常规多媒体宣传基础上，特别策划现场节能知识有奖答题活动，设置“基础节能”“技术创新”“绿色生活”三大主题关卡，题目涵盖工业节能技术、碳足迹计算等实用内容。同时，活动发放的节能宣传纪念品有效带动二次传播，成功将节能理念转化为员工的自觉行动，为持续开展节能降耗工作奠定了良好基础。

活动吸引员工超

500人次

平均答题正确率

92%



生态环境保护

大连重工坚定践行绿色低碳发展理念，坚持走可持续发展路径，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》等相关法律法规要求，全面落实生物多样性保护各项要求，最大限度降低生产经营活动对生态环境的影响。

公司严格执行建设项目环境影响评价制度，在项目开工建设前，依法依规开展环境影响评价，在环评结论可行、依法取得环评批复文件后，方可开工建设。2025年，公司严格履行生态环境保护主体责任，未发生生态环境领域违法违规行为，未受到生态环境行政处罚，未发生较大及以上环境污染和生态破坏事件，生态环境保护工作合法合规、平稳有序。

2025年

生态环境领域违法违规行为

0起

生态环境行政处罚

0起

较大及以上环境污染和生态破坏事件

0起

提效资源利用

能源管理

大连重工遵守《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国清洁生产促进法》等相关法律法规要求，按照三级制度规范和健全能源管理工作，满足自身能源管理需求。其中，一级制度包括《能源管理》和《能源管理手册》等，二级制度包含各次级用能单位《能源管理细则》，三级制度包括主要用能设备的操作规程和经济运行准则等。

公司能源管理体系由总裁担任最高管理者，运营改善本部专门负责能源管理体系的建设与运行，各职能部门与各单位按照公司《能源管理手册》内具体职能划分，开展本部门、本单位的能源管理体系运行工作。

公司于2015年首次通过ISO 50001能源管理体系认证，并于2025年7月完成监督审核，能源管理体系进入第四个周期。



能源利用环节及类型

- 主要集中在装备制造、设备制造作业环节。
- 主要能源类型包括电力、天然气、丙烷（占比约90%）。
- 主要采取外购方式获取能源。

目标

目标设定情况

到2025年，公司主体单位产值综合能耗相比基准年（2020年）降低15%。

目标进展情况

超额完成节能目标。

注：根据国家“十四五”规划中关于节能减排方面要求制定节能目标。

管理举措

- 每年制定节能降耗工作计划，分解落实节能目标，推进节能工作有序开展；积极推进能源梯级利用，合理规划能源使用流程，通过推进余热再利用，推进内部节能降耗和深度挖潜；使用可再生和清洁能源，大力发展分布式光伏发电和天然气替代丙烷，推进能源结构低碳化。
- 沿用清洁生产实施方案以推动实现持续清洁生产目标，严格执行清洁生产管理制度、计划及方案，开展相关审核申报工作，审核期内部审核由审核领导小组统筹牵头、审核工作小组具体执行，围绕审核重点明确清洁生产目标，制定并落地实施举措；委托具备专业资质的第三方机构开展外部审核与咨询服务，确保审核流程合规、结果客观公正；对标行业先进标准，持续优化清洁生产管理体系。

能源管理中心系统

公司建有能源管理中心系统，集成能源数据库、远程监测、能源管理、能源计量等核心功能模块，实现了主要能耗数据的实时在线采集与共享，打破了各环节信息壁垒，持续沉淀能源数据资产，为精准分析、优化调度提供支撑，有效推动能源使用效率提升。



系统架构图



能源管理中心系统首页

发展光伏绿能 助力双碳目标

案例

公司积极响应国家“双碳”目标，大力推广分布式光伏发电项目建设，着力打造清洁、高效的能源供应体系，主要生产基地厂房顶分布式光伏电站采用“自发自用、余电上网”模式，选用高效单晶硅组件与智能逆变系统，通过倾角优化设计提升发电效率，并配套建设智能监控平台，实现发电数据实时采集、故障预警及远程运维，确保系统稳定运行，可满足公司5%的电力需求。

总装机容量达**24兆瓦**，年发电量约**2,500万千瓦时**，年减少二氧化碳排放超**2万吨**。



厂房顶分布式光伏电站

回收工业余热 深挖节能潜力

案例

公司通过技术创新深挖节能潜力，针对熔炼车间冷却水余热和空压站压缩热等低品位能源的回收难题，投资建设了高效热泵系统。

- 具备故障自诊断和能效预警功能，使设备高能效稳定维持自动运行。
- 采用先进的逆卡诺循环原理，将温度在30-50℃的工业余热提升至55-65℃的可用热能。
- 通过智能换热网络设计，实现了余热资源的梯级利用，热回收效率较传统方式提升**40%**以上。
- 经测算，该方案年回收余热达**2.3万GJ**，年节约能源费用超**100万元**，同时降低二氧化碳排放量**300余吨**，经济效益与环境效益显著。



熔炼冷却水余热热泵采暖系统

水资源管理

大连重工遵守《中华人民共和国水法》等相关法律法规要求，规范日常水资源的使用和管理，强化用水管控，着力提升水资源利用率，推广节水设备和节水技术，推动水资源集约节约与可持续利用。



水资源利用环节及类型

主要用水来源是市政管网供水，其中大部分为生活用水和少量冷却循环水。

- 生活用水主要集中在浴池、卫生间和水房等用水点，均采用节水型水具。
- 冷却循环水主要集中在锅炉、燃气炉等需冷却设备上，部分利用中水。

目标

目标设定情况

以加强水资源管理和监测为目标，在年度《节能降耗工作计划》中明确生活用水指标，探索利用先进节水技术，减少新鲜水消耗，不断提升水资源利用率，每万元产值新鲜水量同比下降5%。

目标进展情况

每万元产值新鲜水消耗量 年人均用水量
由2024年的0.55吨降至 2025年的0.52吨，同比下降0.03吨，降幅5.45%。
1.2吨

管理举措

- 根据GB 17167《用能单位能源计量器具配备和管理通则》标准要求,配置能源计量器具,现有一、二、三级水表**84块**,满足计量需求。
- 每年向主管部门申报年度用水指标,并管控水资源消耗,合理安排和使用水资源。
- 通过远程采集设备实现水资源在线管控,实时监测公司水资源消耗情况,分析水资源消耗趋势,有效遏制水资源浪费。
- 杜绝长流水现象,做到人去水停,对自来水管、水龙头进行定期检查维修,杜绝跑、冒、滴、漏现象。

物料管理

大连重工构建并持续推进物料使用管理体系标准化、精细化建设,制定并完善《库房管理办法》《产成品贮存防护管理办法》等相关内部管理规范,推动作业流程的智能化和高效化。

主要原材料类型

主要原材料包括钢材、型材、管材、铸件、锻件、废钢、生铁等。



目标

目标设定情况

提升资源利用率、减少浪费,支撑可持续运营。

目标进展情况

2025年

消耗物料总量 **723,254吨** 平均材料利用率提升 **81%**

注:结合公司“降碳减污扩绿”要求,在《制造数智化战略规划》中对绿色化生产进行规划。

管理举措



物料贮存防护转运管理体系

智能钢材库、专用转运平板车、车间叉车、AGV小车、库房WMS管理系统、制造运营MOM管理系统、车间异常管理、物流运输TMS系统等。



智能化下料产线

提升坡口精度,降低坡口错误率,减少了物料的消耗。铸业公司通过采购新型铸造混砂机,将树脂加入量由原有1.1%下调降至**1%**,2025年降低树脂使用量**407.8吨**。

优化工艺参数 减耗降污增效

案例

公司在保证型砂强度的前提下,通过采购新型铸造混砂机,将树脂加入量由原有1.1%下调降至**1%**,2025年降低树脂使用量**407.8吨**,并同步降低强酸固化剂用量**95吨**、弱酸固化剂用量**68.1吨**,进一步减少环境污染。

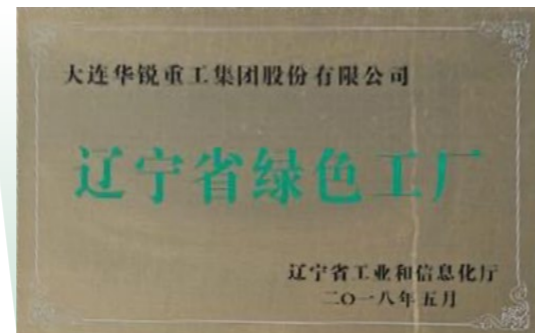


铸造混砂机

循环经济

大连重工遵守《中华人民共和国循环经济促进法》等相关法律法规要求，按照“保护自然的科学碳目标（SBTs）行动框架”的理念，推动可持续发展业务模式，并将其转变为再生业务模式，即避免危害环境的行为，最大限度地减少对自然的影响，促进环境的恢复和再生，并从根本上改变系统。

公司严格按照既定的循环经济目标与计划，系统推进各项相关工作，在废弃物管控方面，积极推进可回收废弃物的分类回收与再利用工作，对于产生的可回收一般工业固体废物进行再利用。同时，公司持续推进绿色发展体系建设，顺利实现绿色工厂建设，并获评大连市“无废工厂”称号。



管理举措



包装材料循环化

持续深化包装材料经济性研究，加强包装材料回收体系建设，目前曲轴包装支架回收率已提升至 **60%**，实现包装支架循环复用。



预防及减少废弃物产生

通过对试车油品发黑问题开展分析，严控齿轮清洁度、优化过滤器选型等措施，已成功应用于60台中心减速机产品，累计减少废弃试车油产生量 **1,500升**。



绿色设计

遵循相关绿色制造标准，将绿色设计理念贯穿装备全生命周期，立足行业特性，以节能降耗、减污可循环为目标，推动产品与工艺绿色升级。2025年，公司完成焦化定量装车站封闭除尘系统、毛竹制甲醇废水处理系统、电站轻量化桥式起重机等**13项**研发项目，助力科学碳目标与净零排放落地，推动装备制造行业绿色可持续转型。

集中式排屑系统引领绿色生产

案例

公司率先应用集中式排屑压块系统，以物联与自动化技术重构传统铁屑处理流程，实现绿色生产与效能提升。智能排屑装置分布于机床区域，自动收集 **95%** 以上加工铁屑，人工工作量锐减 **90%**，彻底告别传统铁铲装袋模式。密闭输送系统通过防泄漏链条输送机构，将铁屑经地下管道稳定传输至压块站，杜绝地面油污扩散。液压压块机组搭载PLC智能编程系统，实时优化压缩参数，通过2000吨级液压压力将松散铁屑压缩为致密饼块，体积缩减近 **88%**，形成可直接回炉熔炼的标准化再生原料。系统应用后实现绿色生产环境再造，车间粉尘浓度从超标状态到优于国家一类工业场所标准，地面油污污染减少 **70%**，年节省清洁工时超 **800小时**。



严控污染排放

废水管理

大连重工遵守《中华人民共和国水污染防治法》《辽宁省污水综合排放标准》等相关法律法规要求，制定《环保设备设施运行管理办法》《环境污染控制管理办法》等内部管理规范，对生产活动中产生的污水排放进行有效管理。2025年，公司各基地废水处理设施运行稳定良好，在生产运营过程中产生的各类废水均经废水处理设施处理，并严格按排污许可证要求达标排放，水质均符合GB8978-1996《污水综合排放标准》、DB21 1627-2008《辽宁省污水综合排放标准》限值要求。

目标

目标设定情况

污水排放达标率100%。

目标进展情况

完成目标。

废水类型	生活污水（公司生产过程中不排放工业废水）
执行标准	《污水综合排放标准 DB21/1627-2008》
管理制度	《环境污染控制管理办法》
排放类型	有组织排放
检测指标	pH值、动植物油、总氮（以N计）、悬浮物、化学需氧量、阴离子表面活性剂、石油类、总磷（以P计）、五日生化需氧量、氨氮（NH ₃ -N）
检测频次	在线监测；手工监测，具体污染物因子监测频次以各排污许可中要求为准
污染防治设施	生活污水处理设施
处理技术/处理方式	二级处理-生物接触氧化
运行情况	良好

注：公司在污水排放方面不涉及环境信息依法披露。



废水污染物处理技术和处理方式

通过好氧生物处理工艺，对各基地生活污水进行处理后排放。其中，泉水基地经污水处理站处理后直接排入黄海海域，其他基地排入城市管网。



废水污染防治设施建设和运行情况

严格秉持“清污分流、雨污分流”原则，在各生产单位配套建设生活污水处理站，结合各基地污水污染因子实际差异，灵活采用化学法、生化法等多元化工组合开展治理。

废气管理

大连重工遵守《中华人民共和国大气污染防治法》《辽宁省大气污染防治条例》《辽宁省工业涂装工序挥发性有机物排放标准》等相关法律法规要求，结合实际有效规范废气治理工作。2025年，公司各治理措施均保持稳定运行，废气均经废气处理设施处理后，严格按排污许可证要求达标排放，均符合GB16297-1996《大气污染物综合排放标准》、DB21 3160-2019《辽宁省工业涂装工序挥发性有机物排放标准》限值要求。

目标

目标设定情况

大气污染物排放达标率100%。

目标进展情况

完成目标。

废气类型	公司生产过程中涉及涂装、预处理线等工序产生的多种大气污染物。
执行标准	《大气污染物综合排放标准 GB 16297-1996》《辽宁省工业涂装工序挥发性有机物排放标准 DB21/3160-2019》
管理制度	《环境污染控制管理办法》
排放类型	有组织排放
检测指标	颗粒物、苯、甲苯、二甲苯、苯系物、非甲烷总烃、总挥发性有机物、油烟、臭气浓度、氨（氨气）、硫化氢等
检测频次	在线监测；手工监测，具体污染物因子监测频次以各排污许可中要求为准
污染防治设施	有机废气收集治理系统、除尘系统
处理技术/处理方式	吸附-催化燃烧、滤筒组合式除尘器
运行情况	良好

注：铸业公司、起重机公司为大气环境信息依法披露企业。

废气污染物处理技术和处理方式

- 制定年度废气自行监测方案，定期对挥发性有机物开展监测。
- 针对涂装车间排气筒挥发性有机物，采用“活性炭吸附+催化燃烧”工艺进行末端处理。
- 建立挥发性有机物 (VOCs) 原辅料管理台账及治理设施管理台账，详细记录生产运行及污染治理设施关键参数，实现全流程可追溯。

废气污染防治设施建设和运行情况

- 据生产设施及排污实际情况，配套建设完善废气污染防治设施，常态化开展环保隐患排查，对发现的问题立行立改、闭环管理。
- 强化设施日常运维，同步每年委托第三方机构开展废气检测，确保废气排放严格符合行业排放标准。

推进废气整治 守护蓝天净土

案例

公司通过开展环保水性漆性能与施工工艺的系统性研究，成功完成备料预处理线、喷涂车间的涂装体系升级，实现溶剂型油漆向环保水性漆的季节性替代，改造后 VOCs 排放量降低 **75%** 以上。



备料预处理线



喷涂车间

起重机公司通过 RTO 蓄热燃烧装置与 RCO+ 沸石固定床装置两套废气净化装置配合使用，有效解决了单一装置净化浓度范围有限、使用成本高的难题，有机废气处理净化率达 **99%**。



起重机公司推广水性无机硅酸锌车间底漆，底漆 15 分钟自然表干、不影响焊接、附着力达标，室外 16 天暴露无锈蚀，满足应用要求的同时，降低 VOCs 排放量 **80%** 以上。



水性漆现场试验

公司泉水基地结合企业五年来 VOCs 治理实际情况和效果，对照国家和地方提出的最新 VOCs 相关要求进行分析、梳理，更新编制了《大连华锐重工集团股份有限公司 VOCs 综合治理一厂一策方案 (2.0 版)》，并完成排查工作。该基地涉 VOCs 环节的过程控制及末端深度治理设施已全部整改完成。经核算，在过程控制与末端深度治理工程全面投运后，达产后全厂 VOCs 排放量较深度整治前每年减少 **54.84** 吨。

噪声管理

大连重工遵守《中华人民共和国噪声污染防治法》《工业企业厂界环境噪声排放标准》等相关法律法规要求，严格控制工业生产过程中产生的噪声，并定期开展监测，主动进行降噪改善工作。2025年，公司无相关重大行政处罚及刑事责任情况，噪声监测方案（每季度全覆盖监测）完备，风险管理措施无重大缺陷。

目标	
目标设定情况 噪声排放达标率100%。	目标进展情况 完成目标。

执行标准	《工业企业厂界环境噪声排放标准》
管理制度	《环境污染控制管理办法》
检测指标	等效声级
检测频次	1次/季
污染防治设施	基础减振、厂房隔声
运行情况	良好



公司采用贴合自身生产经营特点、符合行业规范及环保要求的噪声处理技术与处理方式，对生产运营过程中产生的各类噪声污染物进行全面、规范的管控与治理，最大限度降低噪声对周边环境及人员的影响。

减排目标：厂界昼间噪声值稳定控制在65dB以下，夜间55dB以下。

措施：公司结合生产运营各环节噪声产生特点，强化各噪声源的全过程管控，优化生产作业流程，完善噪声防治管理体系，从噪声源控制、传播途径治理等多方面协同发力。

影响：经降噪处理后，厂区及周边社区噪声环境符合标准，未对员工听力及居民日常生活造成干扰。

废弃物管理

大连重工遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《危险废物转移管理办法》《企业环境信息依法披露管理办法》等相关法律法规，严格落实分类、贮存、处置全流程要求，符合行业固体废物合规处置标准，全程可控可追溯。

目标	
目标设定情况 危险废物转移处置利用率100%。	目标进展情况 完成目标。

无害废弃物处理

分类收集暂存、标识清晰，分别委托环卫清运或专业单位回收。

- 对可回收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。
- 对于一般工业固废，实施分类收集、妥善暂存，交由专业处理单位回收处理。

有害 废弃物处理

- 精准源头分类。全面辨识危险废弃物产生环节，委托有专业资质的单位进行废弃物属性鉴别，规范危险废弃物标志标识，建立危险废弃物清单及台账。
- 严控收贮风险。依法依规开展危险废弃物暂存设施建设和运维，规范分类、分区贮存，严禁露天堆放。
- 确保规范处置。委托有资质单位进行无害化处置或综合利用。

推进数智监管 防范污染风险

案例

公司统筹组织11个二级单位开展危废贮存场所升级改造及设备引入工作，实现危险废弃物的信息化管理。各经营单位配置危险废弃物管理一体机，同时在危废暂存点安装监控探头、小型地磅等信息化设备，实时将危险废弃物的产生、入库、出库、处置过程信息传递至省环保部门，并对作业过程和贮存点状态进行监测，有效避免危废贮存点的不规范操作行为以及危险废弃物在收集、贮存过程中因操作不当引发的环境污染风险，大幅提升危险废弃物管理过程的可控性与规范性，确保危险废弃物全过程可追溯、可监管。



传动公司危险废弃物管理一体机



辽宁省固体废物智能监管信息平台



曲轴公司危废贮存点

注：如需了解更多关于本公司污染防治方面信息，详见公司2025年年度报告。

应对气候变化

大连重工充分意识到气候变化对公司自身运营及业务开展带来的严重影响，从治理、战略、风险管理、指标和目标四个方面出发，主动识别和分析气候风险与机遇对公司经营的潜在影响，并根据识别结果采取应对措施，管理气候变化对公司造成的影响。公司结合实际情况，参考TCFD框架，识别并量化气候风险，从极端天气、政策法规、技术变革、市场需求和声誉风险等多个维度制定应对措施。同时，通过优化能源管理、推进绿色技术升级、实施节能减排措施以及参与绿色电力交易，显著降低碳排放强度，推动资源循环高效利用。公司还推行假期集中停能和低限控能策略，并通过优化施工设计和采用节能设备，减少能源消耗和浪费。

治理

大连重工建立以董事会为主导，以管理层为核心，以各部门和分子公司为主要执行部门的气候变化管治架构。公司决策层与管理层不断提升气候相关的知识与技能，相关部门与分子公司将气候变化风险管理融入日常工作中协同推进工作进展，安排具备碳排放管理、能源和环保专业背景的专人负责，同时邀请行业专家、专业机构开展气候相关专题研讨并根据政策变化组织针对性培训，为公司气候问题治理决策提供咨询支撑。

战略

为应对气候风险带来的影响与挑战，大连重工不断强化识别和管理气候变化相关风险的能力，将气候相关风险划分为两大类，一是与气候变化相关的物理风险，二是与气候变化相关、低碳经济相关的转型风险。公司已识别出3项物理风险、8项转型风险、2项机遇，共计13项对公司影响较大的气候相关风险与机遇库。

气候相关风险机遇库

风险或机遇类型		主要类别
物理风险	急性物理风险	自然灾害，如极端高温 极端天气
	慢性物理风险	持续高温、干旱等

风险或机遇类型		主要类别
转型风险	政策和法律风险	碳市场与碳定价 环保法规趋严 碳价格上涨
	技术风险	低碳转型
	市场风险	市场需求变化 环保要求趋严 资源价格变化
	声誉风险	利益相关方期望
机遇	政策和法律	国际 / 国家政策对新能源行业的扶持
	产品和服务	低碳排放产品和服务需求增加

重大气候风险与机遇

风险或机遇类型	风险或机遇描述	潜在影响			应对措施
		影响时限	价值链范围	财务影响	
风险					
极端高温	制冷设备需求增大, 增加运营成本支出 导致员工中暑、工作状态不佳, 降低公司运营效率, 同时员工健康维护成本增加 温度敏感的化学试剂, 仓储环节的爆炸、火灾等安全风险升高	短期	自身运营	增加运营成本和员工维护成本	识别可能的资产损坏, 购买必要的保险, 以降低与急性天气事件相关的损失
自然灾害	可能造成公司生产设备损坏、运输受阻、供应链中断等风险	短期	自身运营上下游	加大固定资产损失	

风险或机遇类型	风险或机遇描述	潜在影响			应对措施
		影响时限	价值链范围	财务影响	
风险					
政策和法律风险	业务所在地政府未来将实施更为严格的环保法规 对温室气体排放设置严格的限制和排放配额	中-长期	自身运营	增加运营成本	密切关注“双碳”相关法规政策的变化, 并及时制定相应的措施, 积极应对
技术风险	客户对产品和服务的低碳排放技术的要求提高	中-长期	自身运营	提升运营成本	结合当前技术水平进行节能降碳技术改造, 对设备进行定期维护
市场风险	低碳原材料、可再生能源采购成本的增加 预期碳价格将会上涨 市场倾向于选择低碳产品和服务	短期	上游 自身运营	提升运营成本 收入减少	实行绿色采购理念, 在原材料采购中倾向绿色产品采购, 在设备采购中倾向低能效高节能设备采购
声誉风险	日益严格的环境表现披露要求增加维持或提升声誉的相关合规成本	短期	自身运营	增加合规成本	积极承担社会责任, 强化清洁生产, 定期披露节能减排工作开展情况
政策和法律	国家政策对新能源扶持力度加大	短-长期	自身运营	降低能源购置成本 收入增加	积极响应政策, 创新新能源产品, 降低产品碳排放; 发展清洁能源项目和绿色电力购买等措施
产品和服务	在低碳经济转型背景下, 绿色低碳产品与服务的社会需求可能增加	中-长期	自身运营	收入上升	进一步开发和提供低碳产品与服务以及解决方案

注: 公司将影响的时间范畴划分为短期 (0-1年)、中期 (1-5年)、长期 (5年以上)。

风险管理

大连重工主动关注并分析气候相关政策与法律法规，结合自身业务特点、内外部发展环境、对标气候信息披露优秀实践并综合专家意见，识别具有重要潜在影响的气候风险与机遇，锚定其具体类型以及影响时限，综合评估风险和机遇对投资研发、生产运营、产品与服务以及价值链的影响，并就气候风险和机遇的影响程度和发生概率进行排序。针对识别出的重点风险与机遇，公司组织相关部门制定应对措施，最大限度降低气候带来的财务、市场、运营、声誉等多重影响，同时牢牢把握气候变化带来的行业发展机遇。

公司注重开展气候相关风险识别与管理工作，通过量化分析相关风险带来财务影响，调整战略和商业模式，以便加强应对气候变化的能力。

政府政策对碳排放和环保标准的逐步严格可能会增加公司的合规成本；碳税或排放配额的引入可能增加企业的运营成本；客户更倾向于选择低碳产品导致市场竞争加剧；由政策导致的原材料、能源使用成本升高；碳减排目标未达成造成企业声誉受损等。需要积极提前布局，通过低碳转型顺应政策要求，避免潜在的政策风险。

关于气候变化对其战略和商业模式影响的评估情况，以及应对相关影响的方法：政府政策对碳排放和环保标准的逐步严格可能会增加公司的合规成本；碳税或排放配额的引入可能增加企业的运营成本；客户更倾向于选择低碳产品导致市场竞争加剧；由政策导致的原材料、能源使用成本升高；碳减排目标未达成造成企业声誉受损等。需要积极提前布局，通过低碳转型顺应政策要求，避免潜在的政策风险。

在评估其气候适应性时考虑的重大不确定性因素：极端天气可能造成的不利影响，泉水基地临近海岸长期可能受海平面上升影响。

在短期、中期和长期内为适应气候变化调整其战略和商业模式的能力：结合识别和评估情况，制定相应应对措施，确保公司有足够的能力和资源应对气候变化风险、把握气候变化机遇，形成气候变化风险闭环管理机制。

指标与目标

大连重工参照科学碳目标倡议 (SBTi) 的设定框架与认证要求，结合自身行业特点及实际减排能力，明确提出2030年实现碳达峰、2050年实现碳中和的总体目标，并以目标为导向系统规划减碳路线图，制定覆盖范围一、范围二排放的科学碳目标。相关目标充分兼顾气候科学要求与公司发展阶段，公司将立足现有生产工艺与用能结构，通过建立碳排放动态核查机制、持续推进工艺优化、逐步实施清洁能源替代等务实举措，稳步推进减排工作并跟踪目标完成情况，为实现碳达峰、碳中和奠定坚实基础。

温室气体类型	主要涉及 CO ₂ ，以及极少部分因燃料燃烧导致的 CH ₄ 和 N ₂ O 排放。
温室气体产生环节	主要涉及燃料燃烧导致的排放、CO ₂ 保护气排放、混合气中 CO ₂ 排放、外购电力、热力导致的排放。

注：公司参照《机械设备制造企业温室气体排放核算方法与报告指南》《工业企业温室气体排放核算和报告通则》，使用排放因子法、质量守恒法进行核算。

目标

目标设定情况

公司立足现有生产工艺与用能结构，通过建立碳排放动态核查机制、持续推动工艺优化、逐步引入清洁能源替代等务实途径，力争到“十五五”期末：

以2025年为基准年，于“十五五”末年实现范围一、范围二碳排放强度下降17%，范围三（价值链上下游排放）按行业特定路径实现合理减排，碳排放总量达到历史峰值并进入平台期，并推动碳排放总量的逐步回落，单位产值或产品碳排放强度较当前下降17%。

目标进展情况

完成目标。

管理举措

定期自主开展碳核查，时刻监控企业碳排放情况并加以控制。

加快能源转型，持续提高风电、光伏电(使用光伏电站)等清洁能源的使用率，积极参与绿电证书交易。

探索使用低碳新技术、新工艺、新设备，促进实现碳减排。

兴企 积蓄发展势能



- 53 红帆引领发展
- 55 涵养清风正气
- 57 提升治理效能
- 62 保障稳健运营
- 67 凝聚各方共识

红帆引领发展

大连重工始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，深刻领悟“两个确立”，自觉践行“两个维护”，坚持党的全面领导，完整、准确、全面贯彻新发展理念。公司已实现“党建入章”全覆盖、基层党组织全覆盖，各级党组织深入落实重大经营管理事项党组织前置研究讨论，普遍建立“双向进入、交叉任职”领导机制，紧扣建设世界一流重工企业集团的战略目标，以改革创新为动力，以提升员工获得感、幸福感、安全感为使命，持续优化党建工作体系，稳步提升党建工作质效，奋力谱写高质量党建引领高质量发展的崭新篇章。



焦炉车辆公司联合党委党建联盟
揭牌暨校企合作签约仪式



传动公司联合党委
重温入党誓词



外部单位赴焦裕禄事迹
展览馆交流学习

2025年，公司党委聚焦党建融合赋能探索新路径，秉持“价值党建”“能效党建”理念，锚定打造“铸魂、强基、赋能、创一流”卓越党建体系目标，高起点谋划并全面启动党建三年提升行动。

紧密对接公司“十个世界一流”战略目标，启动“10+C”党建护航工程，有效推动了党建工作与企业战略规划、市场拓展、数字化转型等核心任务同频共振、深度捆绑。

通过将党建工作与业务在目标、过程、考核上全面绑定，广泛设立党员责任区、先锋岗、突击队（分别为**144个**、**182个**、**49支**），以项目制、载体化方式推动党组织和党员在技术战线、市场前线、管理一线发挥模范带头作用，有效破解“两张皮”难题。

全员创新创效活动蓬勃开展。基层党组织和党员聚焦“三个一”立项精准发力，基层党组织参与率达到**100%**、立项**206项**，党员个人参与率**98.8%**、立项**1,541项**，全年创效**1亿元以上**，创历史新高。

开展党内评先工作，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用和广大党员的先锋模范作用，表彰“先进党组织”“先进基层党支部”等**8项**荣誉。

电控厂主题党日活动的案例

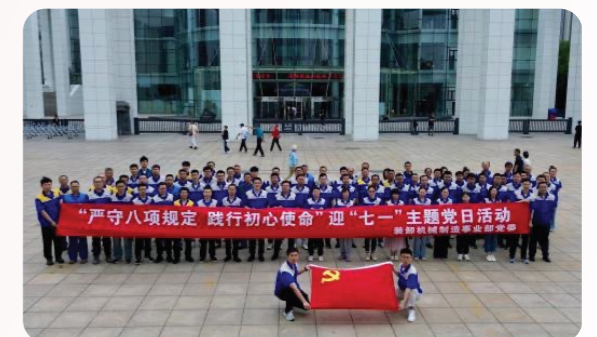
电控厂生产综合党支部在生产现场开展“提质增效 消减线束浪费问题”主题党日活动。以电控厂党总支“2026年利润增长”大讨论为指引，支部书记将战略解码精准化落实落细，结合生产实际存在的线束浪费问题，在生产车间组织精益营业部、质管部、技术部、生产部等召开现场会，进一步推动全员改善意识提升。这场直面问题、聚力攻坚的现场党日活动，如同一场“及时雨”，为电控厂全年降费增效工作注入红色动能，更以点带面深化了全员消除浪费、主动改善的思想自觉与行动自觉。



电控厂“提质增效 消减线束浪费问题”
主题党日活动



劳模代表颁奖



装卸事业部迎“七一”党日活动

涵养清风正气

大连重工依据《中国共产党纪律处分条例》《中华人民共和国监察法》《国有企业管理人员处分条例》等相关法律法规要求，制定并执行《违规经营投资责任追究管理办法》等内部制度规范，以及《党风廉政建设责任制及实施规定》《关于落实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任的实施意见（试行）》《领导班子成员落实党风廉政建设责任制责任清单》等内部管理规定，同时建立了全面覆盖“董事会-纪检监察部-二级经营单位”的反腐败管理架构，明确党委书记要认真履行“第一责任人”责任，对本单位党风廉政建设负总责，班子其他成员要坚持“一岗双责”，对责任范围内的党风廉政建设和反腐倡廉工作负主要领导责任。

公司严格落实办案保密要求，切实执行大连市纪委监委办案流程、人员、场所等方面保密制度规定，建立了完善的问题线索管理与处理机制，保证案件办理全过程合规合法，对所有问题线索的举报人和举报内容进行保密处理，同时通过案件安全和保密相关制度规范案件全过程、各环节的安全性和保密性。

<p>举报途径</p>	<p>面向全社会受理对公司各单位、员工违纪违法行为的举报。举报人可通过来人、来信、来电、邮件等形式向公司纪检监察部进行举报，也可以按照有关规定向大连市纪委监委、大连市监委驻市国资委纪检组等上级纪检监察机关和机构等进行举报。</p> <p>举报电话：0411-86852351</p> <p>举报邮箱：JWB@dhidcw.com</p>
<p>案件办理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 纪检监察部成立问题线索或案件查办小组，按照问题线索和案件查办处置流程，依规依纪依法进行处置，对核查属实的案件，依据《中国共产党纪律处分条例》《中华人民共和国监察法》《国有企业管理人员处分条例》《中华人民共和国政务处分法》给予相应处分，对于实名举报，严格保密，优先办理、优先处置、给予答复，本人可提出保护，还可给予表扬和奖励。 在案件查办过程中，做好重点案件层报备案工作，健全案件质量监督检查机制，与市纪委沟通并结合企业实际，制定案件审理工作内部操作规程，统筹推进案件的质量自查。 处理结果在办结之日起15个工作日内向检举控告人反馈，并记录反馈情况。完整保留所有过程材料，留档备查。不断提升案件查办质效，践行ESG合规治理要求。

公司坚持标本兼治、系统施治，把查办案件与完善制度、强化监督相结合，常态化做好“后半篇文章”。2025年，公司未发生反腐败相关案件。

紧盯“靠企吃企”、违规经商办企业、外采外协招议标等重点领域和关键环节加强监督检查，针对影响和破坏公司改革发展大局的腐败问题坚决予以查处，始终保持惩治腐败问题的高压态势，为企业改革顺利推进提供坚强保障。

坚持个案剖析与类案分析相结合，针对暴露出来的问题短板，围绕强化内控管理、防范化解风险等方面提出纪检监察建议，着力破解根源性、症结性问题，形成办案、治理、监督、教育有效闭环。

建立上下两级警示教育机制，每年公司层面组织**1次**党风廉政建设暨警示教育大会，对公司**2,400余名**关键重点岗位人员开展廉洁从业、反腐败相关警示教育培训，培训覆盖率**100%**。同时各经营单位每年至少开展一次关键重点岗位人员的警示教育活动。各经营单位定期组织开展供应商走访活动，向供应商传递反贪腐与贿赂政策的相关要求，签订廉洁承诺书，2025年共走访供应商**130家**。

主动开展与供应商的廉洁共建，对供应商准入提出明确的廉洁要求，定期走访供应商，签订廉洁承诺书，纪委联合业务部门对违规供应商进行严肃约谈并要求整改，共同打造公平合作的双赢机制。同时在公司采购平台上公开纪检监察监督举报电话和邮箱，畅通监督渠道，引导双方共建诚信合作生态，彰显公司合规治理与社会责任。



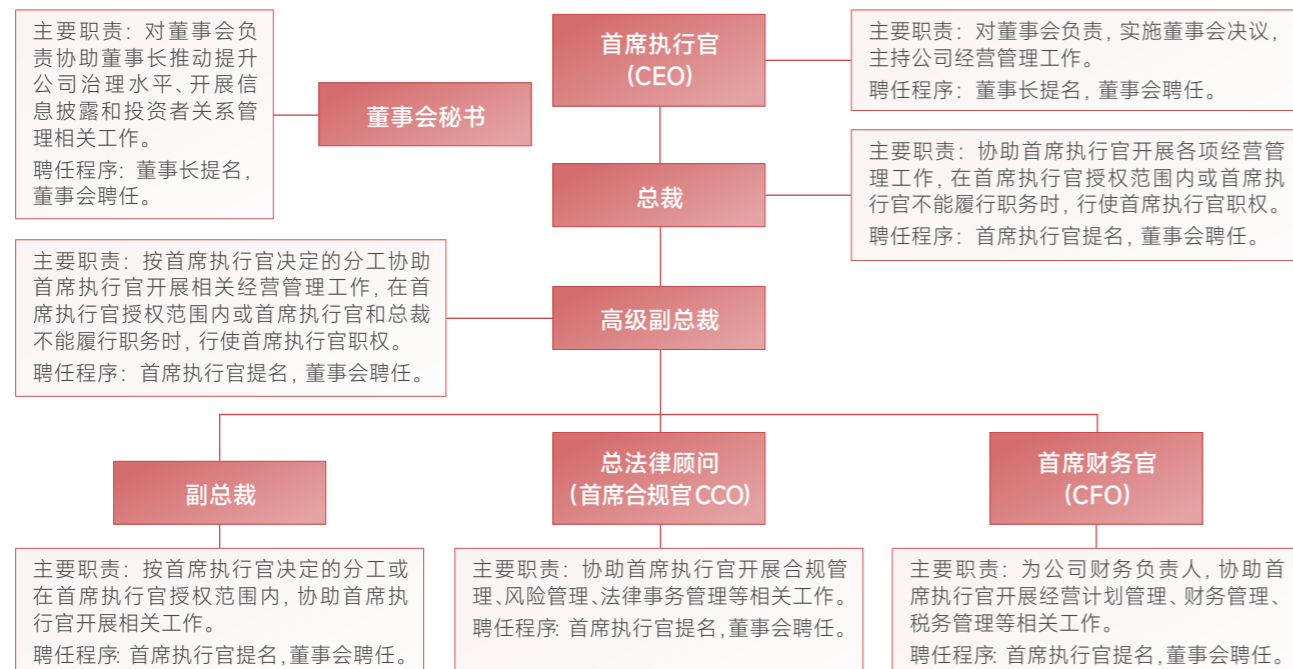
新提拔领导干部集体谈话

提升治理效能

大连重工始终严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《公司章程》和证监会、深交所颁布的相关规定，不断完善公司治理结构，以规范决策和完善制衡机制为重点，建立健全《股东会议事规则》《董事会议事规则》《独立董事工作制度》等内部治理和控制制度，有效支撑公司治理层和经理层科学合规高效运行，维护公司和投资者的合法权益。

持续健全治理结构。公司持续健全现代化治理结构，全面接轨国际通行管理体系，优化经理层架构。报告期内，公司重构总部职能定位与部门职责体系，搭建了世界一流卓越总部的“四梁八柱”，优化调整了总部及业务单元的组织架构，进一步明晰了前中后台职能边界，提升了组织运行效率；对经理层组织架构进行全面重设，增设首席执行官（CEO）、高级副总裁、总法律顾问（首席合规官CCO），将财务负责人职务调整为首席财务官（CFO），进一步与国际通行的管理职务体系接轨；取消了监事会及监事设置，由董事会审计与合规管理委员会承接并行使监事会法定职权，有效优化公司监督机制，进一步理顺了董事会与专门委员会的权责关系，提升监督效率与治理效能。

不断推进治理制度体系迭代升级。报告期内，结合组织架构调整和战略转型等重大契机，梳理并修订了《公司章程》《关联交易决策制度》等27项治理层制度，制定了《首席执行官（CEO）工作细则》《总法律顾问制度》《董事、高级管理人员离职管理制度》《舆情管理制度》《董事会提案管理制度》等7项新制度，废止了《监事会议事规则》《总裁工作细则》，构建了以1个章程为基础、2个议事规则为框架、N个业务管理制度为支撑的“1+2+N”的全新公司治理体系，不断夯实治理主体科学决策和规范运作根基。



坚持强化“三重一大”管理。公司已建立《“三重一大”决策事项管理办法》，包含了决策事项范围、决策层级和决策流程等。公司涉及“三重一大”事项的业务，已基本实现系统流程管理全覆盖，每一类具体决策事项均设有归口业务部门负责把关审核，有关会议的决策文件是业务办理的重要依据，全面保障相关事项决策无遗漏。

股东会

公司认真贯彻落实《上市公司股东会规则》《公司章程》以及公司《股东会议事规则》等要求，依法规范股东会召集、召开、表决程序，行使公司经营方针、筹资、投资、利润分配等重大事项的表决权。公司在对重大事项进行表决时，采取了现场结合网络投票等方式，为中小股东参加股东会提供便利，确保了中小股东利益，不存在违反《上市公司股东会规则》的情形。

董事会

公司董事会成员的任职资格、任免程序均严格按照规定，符合法律法规要求；董事具有多样化的专业背景与较高的专业素养，有助于提高董事会科学决策的效率与水平；独立董事所占比例超过50%，凸显了公司对全体股东尤其是中小股东权益保护的重视。

管理层

公司通过《首席执行官（CEO）工作细则》《关联交易决策制度》《重大经营与投资决策管理制度》等相关规定，明确各机构在决策、执行、监督等方面的职责权限。公司对各子（分）公司定期进行经营业绩考核和审计，并建立了重大业务事项、财务事项、经营计划等报告和审议制度，确保对子（分）公司的合规管控。



公司董事会下设战略与ESG委员会、审计与合规管理委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会4个专门委员会，其中审计与合规管理委员会、薪酬与考核委员会全部由独立董事组成并由独立董事担任主任委员，提名委员会独立董事占二分之一以上。独立董事独立履行职责，维护公司整体利益，尤其关注中小股东的合法权益不受损害，对重要及重大事项发表独立意见。

审计与合规管理委员会

负责公司内、外部审计的沟通、监督和核查工作，确保董事会对管理层的有效监督；提出公司合规管理策略，指导合规管理体系建设，对影响公司经营发展的合规问题进行研究。成员共有3位，均为独立董事，主任委员为专业会计人士，日常办事机构设置在公司风控审计本部。

战略与ESG委员会

负责对公司长期发展战略、重大投资决策和ESG相关事宜进行研究并提出建议。成员共有5位，其中独立董事2位，主任委员为公司董事长，日常办事机构设置在公司战略发展本部和董事会办公室。

提名委员会

负责对公司董事和高级管理人员的人选、选择标准和程序进行选择并提出建议。成员共有3位，其中独立董事2位，主任委员为独立董事，日常办事机构设置在公司人力资源本部。

薪酬与考核委员会

负责制定、审查公司董事及经理人员的薪酬政策与方案，负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，对董事会负责。成员共有3位，均为独立董事，日常办事机构设置在公司人力资源本部。

2025年

董事会人数

9人

独立董事占比

55.56%

外部董事占比

55.56%

董事会成员的平均任期

3.52年

董事出席率(含授权委托)

100%

独立董事出席率(含授权委托)

100%

董事会多元化管理体系与制度

公司建立结构合理、专业互补、运行规范的董事会多元化管理体系与制度保障机制，严格按照《公司章程》《董事会议事规则》《董事会专门委员会实施细则》中有关内容及国资监管要求优化董事会构成，公司配备职工董事、不少于五名独立董事，实现股东代表、职工代表与独立董事多元结构，专业覆盖财务、法律、战略、装备制造等背景，并充分考虑女性董事数量，持续优化性别结构，提升董事会包容性与代表性。以公司章程为核心，公司不断完善董事会议事规则、独立董事工作制度及各专门委员会细则，推动决策科学化、监督独立化、运行高效化，切实提升公司治理水平，保障企业高质量可持续发展。

董事会有效性评估

为持续提升治理效能，公司建立董事会及其专门委员会年度工作评估机制，涵盖履职规范、战略决策、风险监督以及对管理层指导与监督的有效性等多个维度，客观审视董事会的整体运作质量与各成员的履职表现。通过定期自我评估与反馈改进，董事会致力于确保其战略引领与监督制衡职能得到充分发挥，为公司实现可持续高质量发展提供坚实的治理保障。

ESG表现与高管薪酬挂钩

公司建立ESG表现与管理层薪酬挂钩机制，将ESG指标纳入中层以上管理人员绩效考核体系。其中环境绩效、安全生产指标设置刚性红线，明确规定若发生环境违规、生态损害、安全责任事故等触碰红线事项，直接按规则扣减相关负责人年度绩效年薪与奖励年薪，实现薪酬激励与风险约束相统一，推动管理层切实履行环保、安全与可持续发展责任，保障企业合规稳健运营。



2025年

股东会

会议召开次数	审议议案数量	平均出勤率
4	15	100%

董事会

会议召开次数	审议议案数量	平均出勤率
11	59	100%

姓名	性别	行业经验		董事会	审计与 合规管理	提名	薪酬 与考核	战略 与 ESG
		GICS 行业分类	经验内容					
非独立董事								
孟伟	男	重型机械与电气设备	公司治理, 企业经营	●		●		▲
田长军	男	重型机械与电气设备	公司治理, 企业经营	●				●
陆朝昌	男	专业服务	财务管理, 合规管理	●				●
孙福俊	男	机械制造	企业经营, 运营管理	●				
独立董事								
唐睿明	女	专业服务	财务管理, 审计管理	●	▲		●	
王国峰	男	电气设备	科研研发, 技术创新	●			●	●
马金城	男	专业服务	投资管理, 资本运作	●	●			●
丛丽芳	女	专业服务	人力管理, 薪酬管理	●		●	▲	
于传治	男	专业服务	法律实务, 合规风控	●	●	▲		

构建科学合理、富有市场竞争力的高管薪酬体系。报告期内,公司依据国务院国资委以及上市公司相关文件精神,结合组织架构优化与经理层市场化变革等实际,修订《高级管理人员薪酬与绩效管理办法》。新办法坚持市场化、业绩导向、激励约束统一原则,从设计源头上构建与考核评价结果紧密挂钩、与风险和责任相匹配的高管薪酬体系,将高管绩效薪酬占比由50%提高至**80%**,并按照国内同类可比市场价位75分位值以内进行管控,考核指标与权重由董事会薪酬与考核委员会主导与确定,建立健全了既符合市场规律、又体现国有企业特点的激励与考核约束机制,充分发挥薪酬分配对调动高管积极性的重要作用。经第三方咨询机构美世(中国)有限公司对标分析得出结论,认为公司高管薪酬水平与公司目前经营业绩规模、行业特点以及持续向好的发展态势基本相适应。

注:▲指主任委员,●指委员。

保障稳健运营

内部控制

大连重工设置独立于各业务条线与职能部门的内审监督体系,根据企业内部控制基本规范、上市公司自律监管指引等相关法规,制订《内部审计工作制度》作为内部监督工作的总纲,并配套审计工作细则,确保监督机制有效运行。

公司坚持“离任必审,应审尽审、凡审必严”的原则,持续优化审计整改信息系统,推行区块化管理和指导,通过指派专人分片包干、监控预警、加强现场服务、普及防范措施等增强经营单位风险防范意识,形成问题披露、问题整改、检查验收、问题关闭的全流程闭环管理,持续提升整改成效。

董事会

是公司内部控制管理的最高决策机构,董事会下设审计与合规管理委员会,主要负责提出公司合规管理策略,指导合规管理体系建设,对影响公司经营发展的合规问题进行研究。

风控审计本部

是审计与合规管理委员会下设日常办事机构,以及公司内部控制自我评价的归口管理部门,负责制定内部控制评价标准组织实施内部控制自我评价,认定内部控制缺陷,并对内部控制缺陷的整改进行监督、检查。

质量与流程 IT本部

是公司内控体系建设的归口管理部门,负责建立健全公司内控体系,组织体系的日常运行、检查等。

针对各项制度条款和内控管理要求的执行效果,在企业内部已构建形成由内控归口部门统筹策划、各业务部门动态审查、风控审计部门监督评价的“三道防线”保障机制。结合当前企业改革发展要求和经营风险的重点管控方向,公司初步建立了基于业务流程进行执行管控的流程管理体系,持续推动公司各领域业务流程建设和运营。

2025年,公司共实施审计项目**31个**,其中经营业绩审计**19个**,经济责任审计**5个**,对境外子公司、上市公司相关事项等重点领域开展专项审计**7个**,及时揭示经营风险及内控问题。

合规管理

大连重工遵循《中央企业合规管理办法》、大连市国资委《关于印发〈关于进一步深化大连法治国企建设的意见〉及6个配套文件的通知》《合规管理体系要求及使用指南》《企业合规管理体系有效性评价指引》《工业企业合规管理准则》等要求，制定《合规管理工作制度》《内部控制手册》《法律事务管理》等内部管理规范，对公司合规管理工作职责、体系架构、评估管理、风险审查、监督问责等环节管理要求加以明确，强化合规风险管控。

2025年，公司修订了《合规管理工作制度》对相关工作进行了分工部署，保障合规管理体系有效运转。

健全合规管理人才队伍

在合规管理部门（风控审计本部）以及经营规模较大的经营单位共配备了**3名**专职合规管理员，在其余全部经营单位和职能部门合计配备了**28名**兼职合规管理员。

建立单位级违规行为档案

要求公司各经营单位、相关职能部门对因违规受到的行政处罚事项及时进行报告。

持续推动以信息化手段实现合规管理

对合规风险、合规义务的识别报告，对单位级违规行为处罚的报告开发了信息化流程。

公司强化职能部门、经营单位重点岗位人员“损失在哪里，责任追究就到哪里”的责任意识、纪律意识，打造企业全员守法诚信的合规文化，针对公司全体员工开展合规宣传及知识普及工作。

组织外聘中介机构就公司组织变革独立性开展合规培训，要求职能部门中层以上管理者掌握“三分开、五独立”原则，明确禁止交叉任职、资产混用、财务混淆等行为。

组织“合规文化月”，通过公司内网平台推送合规管理知识及法律法规，增强全员合规意识。



2025年4月1日，公司与中粮集团就风险控制及合规管理经验进行交流，双方对风控指标建立等一系列风控合规措施进行研讨。



2025年5月22日，公司与中兴通讯进行合规管理经验交流，双方就境外风险管理措施进行了研讨。

风险管理

大连重工遵守《中央企业全面风险管理指引》《企业内部控制基本规范》等要求，制定公司内部风险管理制度，根据公司经营业务所面临的风险环境，规定相关业务风险管理内容，并开展相关风险控制与追踪活动，以“业务到哪里，风险管控就到哪里”为原则，按照风险识别-风险控制与追踪-风险预警与报告流程，组织公司各业务板块更新年度核心风险库，并对上年度风险管控效果进行评估，确保核心业务风险识别、管控不存真空。

2025年，从全面风险管理角度，公司各业务板块主管部门梳理核心风险库**57条**。

审计与合规管理委员会

- 由董事会领导。
- 负责统筹公司内、外部审计的沟通、监督和核查工作，每季度召开委员会会议对相关工作进行审议。

风控审计本部

- 审计与合规管理委员会下设日常办事机构。
- 负责委员会工作资料的收集与研究、组织开展审计与合规管理议题的有关议案预审以及议案决议的执行、监督与反馈等工作。

风险防范工作领导小组

- 组长由总裁担任，成员单位包括审计风控、营销、采购、财务、运营等管理部门，日常办事机构设在风控审计本部。
- 主要围绕建立健全公司供货合同风险管控体系与工作机制，研究制定风险化解措施、提出管理改善建议等开展工作。

风险识别	<ul style="list-style-type: none"> 根据《内外部风险信息收集、识别及管控责任分工表》要求，组织相关部门及经营单位收集风险信息。 结合收集到的风险信息，每年针对重要业务流程、重要经营管理活动等可能存在的风险和影响程度进行识别、分析、定义和描述。 参照《风险评级标准》，综合风险可能性和影响程度，对识别出的风险进行评级，设置风险控制目标值、预警指标和控制活动，形成正式《风险库》。
风险控制与追踪	<ul style="list-style-type: none"> 根据《风险库》中预设的风险控制目标值和控制措施开展相关风险控制与追踪活动。 在制定相关风险管控措施后，每年11月对其成本、可落实性和有效性等方面进行追踪评估。
风险预警与报告	<ul style="list-style-type: none"> 根据《风险库》中预警指标表现和影响发生情况按照预先制定的控制措施进行处理或上报补救，如无法补救则立即整改，避免风险重复发生。 未在《风险库》识别、描述的风险将参照《股份公司内外部风险信息收集、识别及管控责任分工表》进行持续监测，并及时作出预警和报告。

风险预警与报告	<ul style="list-style-type: none"> 组织对年度业务核心风险点的管控效果进行评价，优化风险控制目标、改进风险控制措施、提升风险控制效果，并在次年业务核心风险更新工作中检查落实。 对于需要公开披露的重大治理风险信息，将按照《重大披露信息内部报告制度》审批并严格按照监管要求公开，对所涉违规处罚事项统一建立档案。 与外部审计机构和国家监察机构保持持续对话，对披露信息定期监督、审计和评估并出具年度财务报表审计及内控审计报告，积极配合监管机构的监督检查。
---------	---

反垄断和公平竞争

大连重工倡导营造公平公正的全球市场环境，坚决抵制不公平竞争行为，严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》等相关法律法规要求，组织所有营销员签订《廉洁从业承诺书》，避免参与任何可能违反适用反不正当竞争法的沟通、信息共享或协议，坚决抵制任何形式的勒索和贿赂，在充分竞争类市场中对客户始终保持诚信和公正，如实提供产品信息，杜绝虚假宣传，避免任何有损公平竞争和消费者权益的行为。

2025年，公司未因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚。

坚决杜绝与同业竞争者间达成竞价协议或泄露公司核心商业秘密等行为，《营销奖惩管理办法》明确规定对破坏营销秩序，导致营销资源浪费，给公司造成损失的单位进行考核；对泄露公司商业秘密，或者利用公司资源为公司以外的单位谋利，给公司造成损失的单位进行考核和处理。

明确禁止销售团队与竞争者沟通价格、分割市场，依据《营销项目评审管理办法》，营销管理本部牵头组织公司级重大、特大营销项目的评审工作，对各级经营单位的营销项目评审流程与执行情况进行全过程的监督、检查与管控，通过规范评审机制，防范业务垄断风险，确保公司内部市场资源的公平竞争与高效配置。

参加风能专委会等行业协会，在协会的组织带领下积极参加反内卷活动等。



凝聚各方共识

信息披露透明

大连重工严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《内幕知情人登记管理办法》等相关法律法规要求,遵循“公平、公正、公开”的基本原则,制定《信息披露事务管理办法》等信息披露及投资者沟通相关制度,完善信息披露基本要求、定期报告制度、信息披露事务管理与职责,细化临时报告要求,规范信息披露程序,新增档案管理要求,强化保密措施与责任追究,使公司股东、投资者及债权人能够及时了解、掌握公司经营动态、财务状况及所有重大事项的进展情况,从而保证其各项合法权益。

2025年,公司披露定期报告**2**份,季报**2**份,发布临时公告**85**份,并已连续八年获得深交所信息披露工作**A**级评价。

股东权益保护

大连重工始终坚持对股东权益的保护,认真做好股东会筹备组织工作,并提供现场和网络投票两种渠道,为广大投资者参与和决策提供便利,切实保障公司股东依法行使权利。公司综合考虑企业长远发展需求与全体股东切身利益,制定合理的现金分红利润分配方案,并在股东会通过后的2个月内实施,保障投资者的收益权,引导投资者树立长期投资、价值投资的理念。

股东沟通政策

公司认真做好股东会筹备组织工作,确保股东会顺利召开,按规定提前在指定媒体发布股东会的通知,于会议召开前将会议文件挂网供股东审阅,并提供现场和网络投票两种渠道,为广大投资者特别是中小股东的参与和决策提供便利,为参会投资者发言、提问及与公司董事、高级管理人员交流提供必要的时间,切实保障公司股东依法行使权利。当股东会审议影响中小投资者利益的重大事项时,对中小投资者的表决单独计票,并及时公开披露计票结果。董事会成员以现场结合通讯的方式出席了**4**次股东大会。

股东议事规则

公司制定了《股东会议事规则》,进一步明确了股东会职权、提案方式、表决程序等内容。公司严格依据章程规定,股东会均邀请证券专业律师事务所到会见证并出具法律意见书,确保会议召集、召开、审议和表决程序合法合规。



投资者权益保护

大连重工高度重视投资者关系管理,积极搭建与投资者之间的沟通桥梁,建立公平透明共赢的投资者关系。公司制定《投资者关系管理制度》,提升投资者关系管理工作的规范化与专业化,切实保障投资者合法权益,并通过业绩说明会、机构调研会、投资者热线电话及互动易平台等多种渠道和方式与投资者保持沟通交流,以公开透明原则平等对待全体投资者,多措并举开展投资者关系管理工作,提升公司价值传递成效。

2025年

开展业绩说明会

2次

接待机构投资者调研

7场

累计接待机构投资者

19人次

互动易平台回复投资者提问

123条

实现问题回复覆盖率

100%



投资者现场交流

筑梦 聚力共赴新程



- 71 增进员工福祉
- 76 守护安全红线
- 84 搭建发展平台
- 86 丰盈生活底色

■ 增进员工福祉

■ 打造优质团队

大连重工遵守《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国未成年人保护法》《禁止使用童工规定》《女职工劳动保护特别规定》等相关法律法规要求，制定《招聘管理办法》《劳动合同管理办法》《一般员工调配管理办法》《岗位管理办法》等相关内部管理制度，紧紧围绕人才强企核心战略，以构建高素质、专业化人才队伍为目标，从政策优化、平台搭建、品牌塑造、激励保障四大维度协同发力，全面推进人才工作提质增效，为企业高质量发展注入强劲动力。



2025年，公司在现有的管理体系下，进一步完善《招聘管理办法》《一般员工调配管理办法》等在内的多项管理制度，坚持公开招聘、平等竞争、择优录取的原则；搭建招聘管理流程，完成《招聘管理业务规范手册》，应用于集团下属各单位人员招聘工作，确保招聘全流程有章可循。

员工招聘

- 以校园招聘为主，社会招聘为辅。
- **校园招聘**：积极参加各高校的宣讲会+双选会，选拔一批与企业文化相契合的优秀后备专业类人才。
- **社会招聘**：以企业急缺的和需要特殊资质的岗位为主，通过网络平台、大型招聘会、猎头等多元化渠道组织招聘广纳贤才。
- **内部招聘**：建立了健全的内部劳动力市场制度，员工自助申报，人力资源本部根据人岗匹配情况定期组织笔试面试，激发人才活力。
- **劳务派遣**：对于企业“三性”岗位急需用人情况，采取劳务派遣方式进行人员补给，确保企业生产经营有序开展。

多元平等

- 在决定聘用、报酬、培训、升职、降职或退休等劳动事务时，根据个人的工作能力和工作需要作出决定，而不是根据种族、国籍、宗教、残疾、社会阶层、性别取向、工会会员资格和政府关系等方面的因素作出决定。

人员选拔环节：采用简历盲筛、结构化面试、多元化面试小组等方式减少偏见影响。

合法用工

- 制定《反童工和强制劳工管理办法》，规定反童工和强制劳工的定义、职责、管理内容和监督检查等管理要求。
- 认真核查员工入职年龄、入职体检，不存在使用童工或从使用童工中受益，使用不具备相应工作能力和条件的员工。
- 对强制劳动等违法行为及时调查并处理，设立匿名举报热线，保护举报人权益。

员工申诉

- 设置员工热线，并公布于办公系统人力资源门户网站，接收绩效、强制劳动等员工咨询和申诉，并及时处理、跟进、反馈。
- 建立人力资源常见问题问答库，通过信息化手段自动回答员工问题和诉求。

绩效申诉

实行定期一对一沟通机制，由各级管理者按季度、年度与员工开展绩效面谈，全面反馈绩效表现、梳理优势短板，同步共同制定绩效改进计划，确保沟通闭环、反馈到位。

绩效申诉运作上，明确标准化流程：

1. 员工对绩效评价结果有异议时，可通过书面或线上指定渠道提交申诉申请，申请需注明异议要点及相关佐证；
2. 公司成立由人力资源本部、工会代表、职工代表组成的申诉评审小组，在规定时间内对申诉事项进行客观核查、集体研判，形成公正裁决意见；
3. 评审结束后，及时将核查过程、裁决结果及处理建议书面反馈给申诉员工，全程做好记录归档，确保申诉流程规范、透明、高效，保障员工合法权益。

劳动纠纷

- 建立劳动争议调解委员会，调解与职工之间因工作调动、劳动报酬、保险福利、劳动保护、职业培训及奖励惩处等方面发生的争议。
- 聘请人力资源常年法律顾问以妥善管理员工关系。

搭建集团招聘体系 提升人才引进质量

案例

2025年，公司为提升吸引和留住优秀人才的能力，全面建设雇主品牌，在人力资源市场中树立卓越的雇主形象，吸引更为认同企业价值观的优秀人才加盟，留住核心员工，持续增强企业的竞争力，形成《“拥抱变革，筑梦起航”2026年校园招聘计划及雇主品牌建设策划方案》，积极参加各高校的宣讲会+双选会。

策划宣讲会

22场

策划双选会

26场

收到简历

2,900余份



校园宣讲会现场

保障员工权益

大连重工坚持“以奋斗者为本”的价值导向，建立兼具公平性和竞争力的薪酬体系，制定《薪酬管理》《员工薪资管理办法》《福利管理办法》《津贴（补）贴管理办法》《中层干部绩效与薪酬管理办法（试行）》《奖惩管理》等相关内部管理制度，坚持激励和约束并重，持续深化契约化管理，坚持经济效益增长的同时实现员工收入同步增长。

2025年

员工社保覆盖率

100%

<p>薪酬福利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 构建市场化、差异化的员工薪酬与福利管理体系，坚持“为岗位付薪、为能力付薪、为绩效付薪”的原则，建立覆盖全员的宽带薪酬机制，薪酬分配向奋斗者倾斜，稳定骨干队伍，激发组织活力，核心技术与技能人才涨幅领先。 按规定享受社会保险、医疗保险、公积金、带薪休假等法律规定福利政策；节日福利、生日福利、商业保险、企业年金、结婚福利、退休福利等法律规定外的其他福利（即本企业特殊福利）。
<p>考勤管理</p>	<p>拥有健全的考勤管理制度，配套建设完善的请假、公出、加班申请审批流程。2025年，公司申请并获得了机床操作工、电工、钳工、铆焊工等在内32个岗位以年为周期的综合计算工时制行政许可，加班严格控制劳动法规定的时间限制，并将延时加班不超过3小时、月加班不超过36小时的限制内嵌至流程中，严格按照法律规定对延时加班、法定节假日加班支付加班费。</p>
<p>激励机制</p>	<p>全面实施全员绩效薪酬激励体系，技术人员实施7级7档薪酬绩效分配方案，管理人员实施5级5档的薪酬绩效分配方案，一线生产人员将日常绩效与薪酬分配挂钩，实施全员绩效管理，建立激励约束机制和绩效结果沟通、反馈机制，按岗位分类建立绩效指标库，实现绩效指标全覆盖，全员绩效考评结果与薪酬分配挂钩。</p>
<p>员工满意度调查</p>	<ul style="list-style-type: none"> 依据《员工满意度管理办法》开展，适用于股份公司、全资及绝对控股子公司，原则上每年6月进行一次，遇组织结构重大变化、员工流动率大等特殊情况下可临时开展专题调查。 以线上匿名形式开展，员工可通过电脑端或手机端填写问卷，调查对象为各单位正式员工（新入职不满一年员工原则上不参与），需覆盖管理、技术、生产和辅助各岗位类别，参与比例不少于本单位员工总数20%，问卷内容涵盖各级领导、公司战略等多方面。 人力资源本部负责调查组织、报告编制等工作，各职能部门及单位协助实施并推进意见改进，调查遵循真实、公开、有效原则，旨在促进公司与员工沟通，提升管理水平。 员工满意度调研按部门与职级分层抽样，报告期内面向全体员工发放问卷2,500份，实际回收有效问卷2,036份，有效回收率81.4%。调研结果显示，员工总体满意度平均得分为87.9分，整体处于高位，员工对公司治理、职业发展与文化氛围的认可度持续提升。

践行民主管理

大连重工遵守《中华人民共和国工会法》《职工代表大会工作制度实施办法》《厂务公开实施办法》《平等协商和集体合同实施办法》《职工董事制度实施办法》相关法律法规要求，制定《职工代表大会工作制度实施办法》等相关内部管理规范，建立公司和下属各单位两级职代会体系，设立职工大会、薪酬委员会等决策机制，用于保障和维护全体员工的合法权益。

每年根据实际情况至少召开一次职工代表大会、开展一次厂务公开工作，审议企业重大决策、涉及职工切身利益的规章制度等重要事项。

监督公司严格遵守劳动法律法规，规范劳动合同签订、社会保险缴纳、工时休假管理等流程，防范劳动用工风险，杜绝歧视、侵权等行为。

定期组织各类座谈会，如管理层与员工座谈会、新员工座谈会等，加强企业与员工之间的沟通交流，积极鼓励员工通过合理化建议活动参与企业管理。

工会牵头开展员工关怀、职业技能培训、劳动安全宣传等活动，建立员工诉求反馈机制，及时回应并解决员工合理诉求。

报告期内，公司以线上+现场形式共开展合理化建议一线轮训131场次，38个单位(部门)累计创造(节约)价值4.75亿元，人均提报实施达到5.67项，人均创效达到6.11万元。

2025年

全部正式员工均为工会会员

合理化建议轮训参与情况

6,474人次

累计采纳实施合理化建议

44,042项

合理化建议活动参与率

100%



三届十三次职工代表组长联席会议



职工代表大会

守护安全红线

安全体系建设

大连重工坚决贯彻国家政策部署、落实目标责任要求，切实抓好安全生产重点工作，建立了职业健康安全与环境管理委员会，覆盖所有管理层及各部门，负责贯彻执行国家、省、市有关安全环保的法律法规、标准、条例，审定中长期工作规划、年度计划等重大事项，全面指导成员单位职业健康安全和环境管理工作，同时下设安委会办公室，在公司安委会的领导下代表公司组织协调并开展安全生产管理工作，并配备公司和单位两级安全管理人员共计92名。

安委会

委员会主任由党委书记、董事长担任
副主任由总裁、副总裁等高管担任

负责贯彻执行国家、省、市有关安全环保的法律法规、标准、条例，负责审定中长期职业健康安全和环境工作规划、年度计划等重大事项，全面指导成员单位职业健康安全和环境管理工作，审议决策职业健康安全和环保管理奖罚及突发事件应急响应。公司每季度组织召开安委会议、月份安全工作例会，通报、研究安全管理突出问题，部署安排重点工作。

办事机构

运营改善本部(安技环保本部)

负责在公司安委会的领导下，代表公司对接外部上级监管部门，上传下达并贯彻落实各级监管部门文件通知要求，统筹做好公司年度工作计划和安全生产目标归口管理工作，组织协调安委会决定事项，指导、检查、考评职业健康安全和环保年度计划开展情况，监督职业健康安全和环境管理体系运行有效性及持续改进，负责突发事件应急响应的信息传递与相关职能的协调。

成员单位

各子(分)公司

管理体系建设和运行的责任主体。负责开展工作任务分解，并建立完善监测、报告、分析、持续改进工作机制，推动体系有效运行。

制度建设

公司构建“一级制度为纲、二级制度为干、三级细则为叶”的安全生产管理制度体系，涵盖**1个**一级制度、**29个**二级制度、**397项**三级细则，并及时对各项制度进行修订更新，显著提升了公司制度体系的时效性、规范性与有效性，确保制度内容与国家及集团监管要求契合，为公司安全生产管理工作提供了坚实的制度保障，推动公司安全生产管理工作向标准化、体系化方向纵深发展。

- 完成一级制度的调整、更新，增加《应急管理》突发事件具体类别；
- 全面对标国家最新更新的法规及标准，对全部**29项**二级制度进行了全面修订；
- 组织各生产经营单位完成**397项**安健环三级管理细则的新编与修订工作。

坚持推进安全生产标准化创建

案例

2025年，公司严格对标《机械制造企业安全生产标准化考核评级规范》相关要求，不断完善安全管理制度，规范作业管理规程，全面提升公司本质安全管理水平。

公司向辽宁省应急管理厅提交“工贸行业安全生产标准化二级企业评审”申请，积极协同辽宁省标准化评审专家组完成特种传动、铸业公司、起重机公司、曲轴公司独立标准化建设工作，公司安全管理达到省内先进水平。



公司安全生产标准化现场评审

公司建立并持续保持职业健康安全管理体系有效，2025年4月份经评审机构现场审核认证，通过了年度监督审核。



职业健康安全管理体系认证证书

安全隐患排查

大连重工建立了《安全生产事故隐患排查治理办法》《生产安全事故报告、调查和处理管理办法》《安健环综合奖惩管理办法》《工伤保险管理办法》等相关内部管理规范，规定了安全事故隐患排查治理的流程、发生生产安全事故后的报告、调查分析及处理程序，对不同等级安全生产事故的罚款追责处理条款，以及对事故后工伤认定及赔偿的具体措施，在日常管理过程中严格按照上述管理规定执行。

2025年，公司严格按照安委会确定的工作思路以及年度工作计划，组织开展危险源辨识评估与管控、隐患排查治理、外来作业“嵌入式”管理、全员安全培训教育、劳动防护管理等工作，实现外来作业队伍评A级占比提高至23.5%，经营单位考评得分85分率提高至80%，本质安全管理提升项目固化推广300项以上，安监队伍持续优化且注安占比提升至23%，四大类危险作业点位数减少16%，安全生产事故预防能力显著提升。

2025年

重伤及以上安全生产事故

0起

目标

公司推行安全管理“系统提升工程”两年行动，确定“会管”向“管好”转变的8项工作任务目标，助力提升公司安全生产事故预防能力。

公司制定并坚持落实《职业健康安全、环境目标管理办法》，2025年建立了涵盖工亡事故、急性职业病、重伤事故等共计**17项**公司级安全管理目标，相关事项与领导干部年薪及单位安全生产奖励基金挂钩，同时在组织各单位制定二级目标指标的基础上，实施公司层、单位层、科室/车间班组及员工安全目标指标层层分解与落实，定期对各单位目标指标完成情况监督考评，深入实施“治本攻坚”三年行动、“系统提升工程”两年行动，完成安全管理改善提升项目**885项**，有效确保2025年目标指标全面完成。



安全隐患排查

- 聚焦高风险领域，通过强化煤气治理和皮带机专项治理，扎实推进专项管控和应急救援能力提升，确保生产安全风险受控。
- 强化安全、职业卫生、消防的源头管理，推进多个项目的审查、预评价、验收工作，确保安全、职业病防护设施与主体工程同时设计、施工、投入使用。
- 深入开展专项检查和策划推进隐患排查整治，有效提升安全生产管理水平和隐患排查质量。

安全事故责任追究

- 建立生产安全事故报告和调查处理制度，按照“四不放过”原则进行原因分析、调查处理、警示教育、责任追究。
- 按公司安健环综合奖惩管理办法等规定及年度安全生产目标管理责任状，对事故责任单位给予扣分及经济处罚，并实施领导班子成员年薪扣罚。
- 建立事故通报及反思警示教育机制，还原事故经过、剖析事故原因并举一反三查改问题隐患，“以案为鉴”持续提高安全管理效果。

工伤管理

- 依据国家《工伤保险条例》和相关法规的规定，结合实际情况制定《工伤保险管理办法》，按时为公司员工缴纳工伤保险费用。
- 发生工伤事故后，在及时进行现场处置及救援治疗的基础上，为员工申请工伤认定和待遇，并定期慰问。
- 后续查明事故发生原因、伤害情况，分清事故性质和责任，拟定改进措施并监督实施。

加强外来作业管理

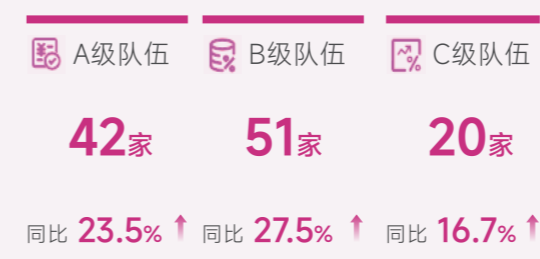
- 建立《外来作业安全管理办法》和《涉外产品安全管理办法》，执行外来作业队伍“嵌入式”安全管理及外埠现场管理提升工作，相关安全管理政策规定宣贯并在承包商群体中得到有效落实。

全面推行外来作业“嵌入式”管理

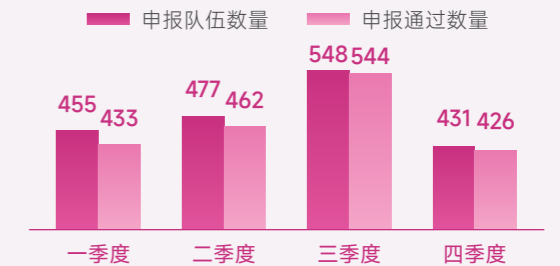
案例

公司全面推行外来作业“嵌入式”管理，对于外协队伍实施全流程、标准化管控，开展安全资质审核、员工能力审定及公司监督考评，实现外协队伍合规率**98%**以上，外协队伍管理能力显著提升，临时外来作业队伍审核率提升至**98.1%**，进一步增强“入口关”管控成效，不合格队伍同比降低**76.3%**，现场监查“六确认”环节问题数逐步下降，安全管理质效及风险防控能级显著提升。

- 创新建立“黑名单”管理及风险提示函机制，明确外来队伍共16项违规情形及纳入“黑名单”后管理举措，并针对典型问题对相关队伍执行风险提示。
- 对于临时外来作业队伍聚焦四大关键环节，开展13项合规性材料审查，严把“入口关”。



外协队伍年度评估



临时外来作业队伍审核通过数量变化

安全文化建设

大连重工制定《安全生产教育管理办法》等内部管理规范，坚持开展安全文化建设工作，报告期内探索实施多项工作举措。

坚持每月一题“学安全、懂安全”竞赛机制，通过意识先行有效提升全员安全知识水平和意识。



持续优化作业现场各类安健环标识，为现场安全可视化管理筑牢坚实基础。

2025年
完成安健环标识完善
3,075项

充分发挥全员对安全生产监督作用。依托安健环信息化系统等渠道受理两级隐患举报，并对相关举报人给予奖励，有效激励全员参与安全管理；坚持“不安全、不生产”机制，引导员工对照**81项**图示化不安全表现形式主动发现不安全问题，有效防范不安全问题衍生为事故；创新建立安健环工作“积分”机制，鼓励员工利用安健环信息化系统主动参与安全工作。

深化“酒驾治理”促进安全行为养成，坚持过往典型事故反思警示教育机制，坚持推行违章员工岗位记分及消分机制，对两级违章在实施责任人考核、待岗学习考试、“红袖标”查隐患等“联合惩戒”的基础上，执行岗位记分与个人和班组评优评先挂钩。

丰富多形式的安全文化主题活动。围绕“七宣传、六培训、五检查、四演练”安全主题开展**23项**具体工作，创新实施知识竞赛、职工家属进企业互动、亲情寄语、消防短视频及主题作品征集等举措，有力营造了良好的安全生产文化氛围。

安全事故警示教育

案例

公司针对不同层级预警制定差异化应急响应程序和措施，聚焦重点作业风险场景，系统完善拉通上下两级各类应急预案，并通过模拟场景化突发事件情况设定，让安全意识深植全员内心。

- 全年累计反思警示教育**60项**，参与员工达**6.5万余人次**。
- 全年完成**10起**事故案例的还原梳理。
- 全年系统完善拉通上下两级综合应急预案**19个**、专项应急预案**74个**、现场处置方案**239个**，实现**28%**增幅。
- 全年组织开展应急预案实战演练及应急技能比武共**334次**、**1万余人次**。



港机事业部事故警示教育现场

安全生产培训

案例

公司秉持以人为本理念，以提升全员职业健康安全意识与能力为核心，编制涵盖全部工艺、岗位的差异化培训及考试实施方案，开发适配性培训课程，固化差异化培训内容，明确理论与实操验证方式，统筹各单位累计完成**500余项次**、**2.7万余人次**、人均参培**16学时**的内部差异化培训项目，同时组织开展有限空间应急比武、站房管理人员实训、吊车工技能大赛、差异化理论考试等内部培训验证项目，“以赛代练”“以考促能”强化全员安全综合技能。

公司组织**150余名**安全管理人员、**1,000余名**特种作业与特种设备操作人员完成取证；积极邀请外部各行业专家，针对一线岗位作业人员、安健环系统人员、“三管三必须”业务人员、主要负责人等各级人员，结合自身岗位职责与日常作业内容，差异化的职业健康安全理论与实操培训，全年共计组织**30余项**，累计参与**1,200余人次**，为全员安全意识能力提升奠定了坚实基础；组织安全管理骨干人员**30余人**，外赴各行业企业、协会参与重大事故隐患判定标准、温室气体管理、安全管理先进技术经验交流等特色培训项目，外聘专业专家对安全管理人员开展危险化学品管理培训、环境管理培训等，累计参与**200余人次**，系统提升管理人员专业素养与业务能力。

保障职业健康

大连重工每年定期委托第三方有资质机构对生产作业场所开展职业健康危害因素检测，职业安全风险主要来源于设备设施、作业环境、作业人员及常规生产作业活动等。报告期内，公司共识别评价相关危险源共计2,357项，均组织责任单位制定对应控制措施并执行；截至报告期末，公司已获得“国家级健康企业”称号。

公司建立了《危险源辨识、风险评价管理办法》，每年3月、9月组织各成员公司开展科室（班组）对所属的生产工艺、设备设施、作业环境人员行为和管理体系等进行危险源辨识、风险评估和分级；针对风险评估的结果，遵循消除、替代、工程控制、标示警告和（或）管理控制措施、个体防护装备的优先层级顺序，从工程技术、安全管理、人员培训、个体防护、应急处置等方面明确控制措施，并按照重大风险由各经营单位主要负责人负责管控、较大风险由业务分管负责人负责管控、一般风险由对应业务部门负责管控、低风险由岗位负责管控原则，确定管控责任部门及责任人，形成科室（班组）级《危险源辨识及风险评价控制表》，在此基础上汇总形成单位级《危险源辨识及风险评价控制表》，经评审确认及经营单位主要负责人审核批准执行，最后由安技环保本部负责形成公司级《危险源辨识及风险评价控制表》并公示施行。

在工作场所醒目位置设置警示标识和说明，设置职业卫生公告栏，公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施和职业病危害因素检测结果等。

组织接触职业危害因素的员工进行职业健康体检，建立员工职业健康监护档案。

按照规定向员工发放劳动保护用品，完善其配置和报废标准，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人防护用品，并为每个基地配备急救AED设备。

依托安全文化建设年度方案，以安全生产月、职业健康宣传周、世界环境日、全国消防日为载体深入推动安全文化建设。

2025年，公司在盐城基地、双D港基地、瓦房店基地完成了10台自动体外除颤仪（AED）的安装与调试工作。并组织开展了急救知识与AED操作技能的全面培训，涵盖相关单位及部门人员，共计**98人**参加培训，理论加实操，确保每位员工都能熟练掌握基本的急救技能与AED使用方法。

升级清砂作业模式 守护员工职业健康

案例

港机事业部深入贯彻公司“机械化换人、自动化减人”的安全理念，引入专用吸砂设备替代人工清砂作业模式，利用高负压气流全封闭作业，多级过滤除尘，从源头彻底避免了高粉尘环境对员工呼吸系统的直接危害，有效防范了尘肺病等职业病的发生，同时消除了有限空间作业窒息、摔伤等物理伤害风险，为员工的职业健康安全筑牢了坚实的防护屏障。



吸砂机

搭建发展平台

员工发展路径

大连重工制定《一般员工绩效管理办法》《岗位管理办法》《科级管理人员任用管理办法》等相关内部管理制度，建立管理序列、技术序列的员工职业发展通道，明确动态调整、退出机制，对不同序列设计不同的层级结构，明确各序列、各层级的晋升路径、标准，为员工提供更加公平、透明的发展机会。



公司聘请美世咨询公司，搭建全新的岗位体系，重新划分岗位序列，夯实管理基础；开展职级体系优化工作，按照管理者岗位的相对价值，开展岗位价值评估，确定各级管理岗位等级。目前，公司将120个专业岗位划分为23个序列，针对每个序列开发任职资格标准，并科学设置贯通一致的职级体系，打通专业和管理的转任通道，为员工创造多通道发展路径。

员工培训体系

大连重工建立以满足企业战略发展和员工职业生涯需求为导向的员工教育培训体系，以全面提高员工素质、能力、工作绩效为目标，围绕企业管理变革总体布局和年度重点工作任务，在载体工具、教学形式、资源开发等方面持续巩固创新，培训质量和成效显著提升，员工综合素质明显优化。

公司构建并落地“1+3+3”分层人才育成路径，打造全周期、标准化人才培养闭环。

1年见习期

推行“集中学习+轮岗实训”模式，固化**23项**集中培训课程、配套17套轮岗实训计划，建设设施“月度评价+季度考评”跟踪机制，完成了**220名**见习员工集中培训及首季度见习考核。

3年成长期+3年骨干期

完成四项管理流程升级，构建“师带徒”“劳模结对子”培养流程，明确目标课题标准，升级过程跟踪管理，落地差异化培养标准与三级联动评价机制。

精准赋能 以“训战结合”模式开展人才培养

案例

公司围绕七大变革项目协同推进主线，以“训战结合”为核心模式，全面赋能管理变革落地与人才队伍建设。依托行业先进理念方法，探索**8种**培养模式，全年开展各类变革培训**198场**，覆盖**1,200余个**关键岗位，培训超**8,000人次**。

- **数智化转型项目**：**28场**培训，覆盖**2,500余人次**，以“专业认证+常态研讨”强化赋能。
- **LTC变革项目**：覆盖**160余人次**，夯实变革思想基础。
- **组织变革项目**：**13场**培训覆盖**800余人次**，提升变革推进能力。
- **质量上上项目**：**53项**培训，覆盖**2,000余人次**，借鉴行业先进经验提升质量管理水平。
- **IPD变革项目**：**6场**培训，覆盖**800余人次**，提升跨部门协同能力。
- **精益管理项目**：认证精益领导**21位**、星级专家**28人**，认定星级班组**8个**。
- **集成供应链项目**：**44项**培训覆盖**500余人次**，强化综合管控能力。



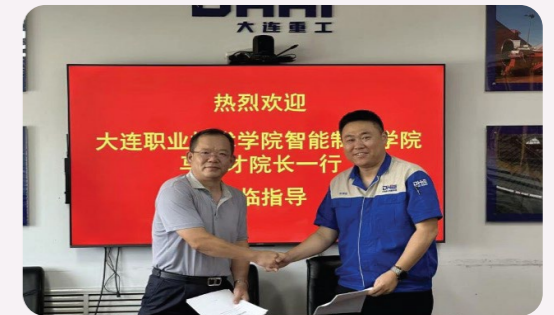
爱波瑞咨询顾问为核心骨干培训“精益营销领导力”课程

梯次打造人才发展平台 开展专业化人才建设

案例

2025年，公司充分利用现有的实训基地、实验室等，密切与高职院校的联动关系，吸纳学生到企业顶岗实习。

- 构建“训战结合”“学、用、干、讲”人才培养机制。深化产教融合，与**2家**以上高职院校合作，选拔**50名**“金学苗”成立“重工装备订单班”进行专业技能定向培养，员工技能迭代周期预计缩短至**18个月**。
- 深化校企合作共育人才，整合大职院、渤海船院等院校优质教学资源与平台优势，精准对接企业岗位需求，设计开发**28项**定向培养课程，全年累计开展培育课程**52课时**，定向培训**1,000余人次**。



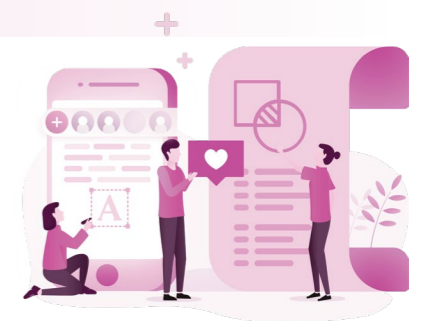
公司与大连职业技术学院签订订单班协议

丰盈生活底色

大连重工坚持以人为本，不断深化员工关怀，聚焦员工身心健康，制定《大连重工职工应急救援办法》《走访慰问、困难救济实施细则》等相关内部管理规范，建立了节日走访、日常走访、困难帮扶、困难职工档案机制，积极开展员工关爱活动和文体活动，切实为职工办实事，丰富职工的精神文化生活，不断增强职工获得感、幸福感、安全感。

关怀慰问

大连重工不断加大员工关心关爱工作力度，全方位做好困难职工生活保障工作，动态管理困难职工档案，将节日慰问、日常帮扶等活动常态化推进，用实打实的行动筑牢“大家庭”根基，切实增强员工的获得感、幸福感和凝聚力，进一步激发了广大员工为公司持续发展作出更大贡献。



开展“金秋助学”、中秋、国庆走访慰问、春节送温暖“春风行动”、公司级领导包干户慰问等系列困难帮扶工作。

动态调整困难档案，组织基层慰问困难职工、患病职工共计**1,300余户**，救济金达**110余万元**。

针对公司厂内一线职工及用户，组织现场“送清凉”慰问工作，惠及职工**3,000余人**。



员工送清凉活动



发放员工生活保障



发放节日慰问品

关爱女职工

大连重工与工会签订了《女职工特殊权益保护专项集体合同》，切实维护女职工的特殊权益，减少和解决女职工在劳动和生产中因生理特点造成的特殊困难。女性员工享受产假、计划生育手术节育假、哺乳留职假、痛经假、育儿假、照料假、可全方位满足女性员工休假需求，设立母婴室，每年三八妇女节组织多种庆祝活动。



女职工关爱室



三八妇女节手绘帆布包



三八妇女节智慧女性课堂巧手烘焙



三八妇女节“非遗金箔，指上生花”活动



三八妇女节DIY手工编织筐活动

丰富业余活动

大连重工以职工精神文化需求为导向,因地制宜广泛组织开展“送春联”、元宵猜灯谜、端午节趣味活动、徒步大会、书画摄影展、足篮球赛和“一二·九”长跑接力赛、趣味运动会等系列文体活动,全年**1.5万余人次**参与;同时,大力发展职工兴趣协会,举办新闻写作、书法、摄影等培训讲座**5场**,组织员工参加市级乒乓球比赛,进一步增进了员工之间的交流,展现了企业员工昂扬奋发、团结拼搏的良好风貌。2025年,公司员工在市机重石化电信系统、乒乓球赛、大连市国资系统“振兴杯”乒乓球比赛中取得佳绩。

庆祝传统节日



开展“翰墨飘香·迎春纳福”送春联活动



开展元宵节活动



“浓情端午‘粽’享欢乐”职工趣味活动



“汉服雅韵花漾芳华”女职工汉服插花体验活动

组织文体活动



举办第三届徒步大会



开展首届“重超”足球联赛



装卸事业部职工代表公司参加产业工会趣味活动



选拔优秀职工选手参加大连市机重石化电信系统2025年职工乒乓球赛



开展七一职工书画展活动

智创 拓局赋能腾飞

可持续发展
目标

9 产业、创新和
基础设施

- 93 激活创新势能
- 94 知识产权保护
- 95 驰骋数字浪潮
- 99 护航制造强国

■ 激活创新势能

■ 技术创新体系

大连重工遵循《中华人民共和国科学技术进步法》《辽宁省科技创新条例》《大连市科学技术进步条例》等相关法律法规要求，制定《研发项目管理办法》《科技政策项目管理》等19项制度，搭建了新产品孵化、市场培育到批量生产的全周期产品研发流程。

公司下设技术研发管理本部主管研发与创新管理体系，并指定1名高管作为主管领导。

公司建立三级创新研发体系，由**1个**设计研究总院、**12个**专业设计院、**3个**实验室与**4个**研究所构成，形成了以国家认定企业技术中心为主体、各专业研发平台为补充的技术创新体系。

研发管理制度	设计管理	知识产权管理	标准化管理	科技奖励
6项	7项	2项	3项	1项

2025年 研发总投入 **9.56亿元**

■ 创新激励机制

大连重工持续完善科技创新激励机制，制定《科技创新奖励管理办法》等内部管理规范，包含科技创新成果奖、新产品新技术应用奖、标准化工作奖励等7项奖励，对相应优秀工作者进行物质上或精神上的奖励，激发创新创造活力，给广大技术人员搭建施展才华的舞台。

■ 技术研发平台

大连重工深入实施创新驱动发展战略，着力推动高水平科技自立自强，深化科技体制机制改革，不断提升科技创新效能，支撑自身高质量发展的同时，也为提升综合国力、保障国家经济安全做出了重要贡献。

建有国家认定企业技术中心、国家工程技术研究中心、博士后工作站**3个**国家级研发平台，以及省市级技术创新中心等**14个**研发平台。

联合大连理工大学、东北大学等**11家**高校院所和上下游企业成立“辽宁省智能成套装备产学研联盟”，集聚社会资源加速智能化升级。

与东北大学联合成立大连市专家工作站，围绕冶炼行业绿色转型和深入开展基础理论研究。



■ 知识产权保护

大连重工遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国标准化法》《企业知识产权合规管理体系》等相关法律法规要求，制定《知识产权工作管理办法》《知识产权手册》等内部管理制度，开展知识产权申报、维护和评价，对专利法及相关法规的宣贯和培训，以及知识产权管理体系建设和维护等相关工作。截至报告期末，公司已获得第一批“国家知识产权示范企业”称号。2025年，公司依据GB/T29490-2023《企业知识产权合规管理体系要求》，顺利通过再认证审核。



公司建立了以总裁为最高管理者，总裁指定主管知识产权工作的技术研发管理本部总经理为管理者代表的知识产权管理架构。技术研发管理本部是公司知识产权合规管理体系建设和运行的归口部门，体系范围内单位及部门均设置了知识产权主管领导和专干负责本部门及单位相关知识产权合规管理工作。

高价值专利挖掘

在科技研发项目中挖掘专利，以切实保护新产品新技术创新点为方向，以立项设置目标、验收严格把控为抓手，及时形成专利或专有技术保护。组织专利代理机构结合全年重点研发项目，完成全年专利申请**190件**（其中发明专利**150件**）的既定目标。

专利评价

组织开展专利评价工作，评价了**269项**专利，包括**174项**授权8年以上的发明专利和**95项**授权5年以上的实用新型专利。放弃维护年限较长且无应用的专利**33项**，节省当年维护费用**12.68万元**，提高了公司专利的整体质量和效益。

体系年审

顺利通过GB/T29490标准换版后的首次认定审核，完成不符合项及一般问题整改，确保体系认证证书持续有效。

知识产权周

策划开展4·26全国知识产权周宣传活动，组织完成专利维权基础知识、知识产权检索分析等**2项**专题培训。

2025年，公司未发生重大数据安全和泄露客户隐私事件。

互联网访问权限管理机制

公司根据《信息系统安全防范措施管理办法》对访问企业内网和外网做出了管理要求，并对各类系统用户采取了绑定措施。在企业内网中访问互联网时，需要使用互联网访问系统时按照《信息系统用户账号与权限管理办法》进行账号的申请、审批和处理。

网络设备与逻辑隔离防护措施

公司网络使用路由器设备进行内部网络与互联网的互连，使用防火墙设备对内部网络与互联网进行逻辑的隔离，通过互联网不能直接访问企业内部网络。

最小化角色权限控制

针对客户信息和隐私等进行最小化角色权限控制，保证不同角色人员拥有本角色相应的权限，无法越权访问，保障客户的信息安全和隐私。

信息安全意识培训

公司定期进行员工信息安全意识培训，提升员工信息安全意识，员工入职均签署保密协议，转岗、调岗人员进行岗位工作安全交接，履行相应的保密要求，防止公司商业秘密信息泄露，为公司业务发展提供安全保障。

驰骋数字浪潮

保障信息安全

大连重工积极贯彻落实《中华人民共和国网络安全法》《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》等相关法律法规要求，制定《信息系统安全管理》《信息系统安全防范措施管理办法》和《信息系统应急管理全国法》等内部管理制度，并开展信息系统定级备案工作和网络安全规划，与信息系统建设工作相结合，将主要控制点纳入系统进行管控，将网络安全纳入公司《综合考核管理办法》，对相关违规事件进行考核。同时公司在质量与流程IT本部下设IT运营中心组织实施公司网络安全项目，部署网络安全防护策略，处置网络安全事件。

处置网络安全事件 保障业务数据安全

案例

2025年11月，公司网络安全建设项目上线应用，通过升级/部署防火墙、漏扫工具、日志审计、数据库审计、安管平台等系统弥补了公司在网络安全管理和体系建设上存在的短板和弱项，有效预防因发生网络攻击事件产生的敏感信息外泄、关键业务系统瘫痪或核心数据遭加密勒索等网络安全风险。同时在项目实施期间，对公司网络安全现状进行整体分析研判后，启动自建高危应用系统的备案机制，截至报告期末共完成**66个**重点系统的备案，通过以上项目实施及工作，在报告期内有效保证了公司IT系统的数据安全。

推动转型升级

大连重工确立了“一条主线、三大方面、端到端贯通”的总体框架，以“全流程数智化转型”为核心主线，贯穿业务管理、生产制造、产品与服务三大方面，系统构建“大脑”“躯干”“四肢”协同赋能的新型能力体系，推动企业发展从“机会驱动”向“战略牵引”的根本转变，实现从战略到执行的全链路拉通与全局优化。

以全流程数智化转型培育新质生产力，奋力创建世界一流重工企业集团

业务管理 数智化转型

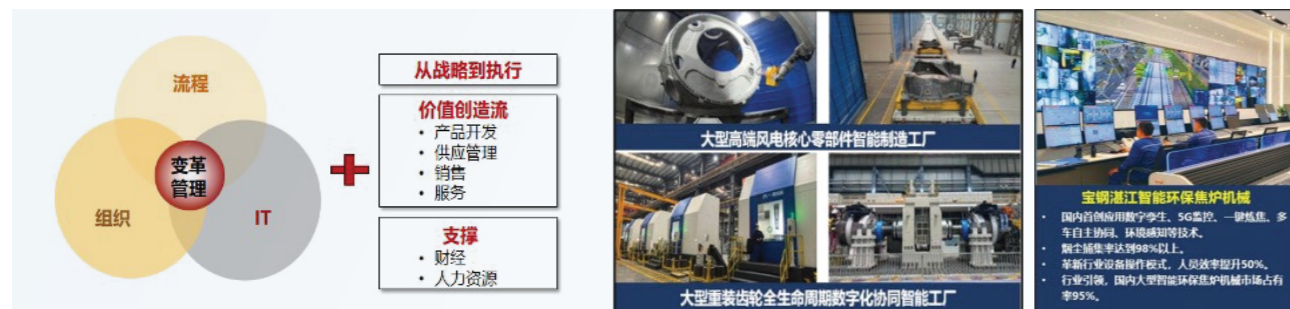
- 2024年公司携手华为制定五年数智化转型战略蓝图和顶层设计规划，明确“业务流程重构+数据能力建设”双路径。
- 2025年起，对准业务，围绕7大业务域实施9项管理变革，建设“流程+组织+IT”三位一体流程化管理的组织。

生产制造 数智化转型

- 投资**30余亿元**建设的三大技术升级改造项目，陆续建成投产，累计带动新增营收近**40亿元**。
- 2025年“大型高端风电核心零部件智能制造工厂”与“大型重装齿轮全生命周期数字化协同智能工厂”被国家工信部评为“卓越级智能工厂”，成为离散制造行业智能化改造的标杆典范。

产品与服务 数智化转型

- 高端智能产品已成为增长核心引擎，2025年实现订货**47.1亿元**，同比增长**11.5%**，占订货总额**23.2%**。
- 在行业引领性产品突破领域，一批集成数字孪生、智能感知与无人操作技术的全球首创产品成功应用。



大连重工首个刮板数智化改造项目成功投运

案例

智能化公司自主研发的公司首个刮板取料机数字孪生自动化作业平台在永锋项目中成功投用，标志着数字孪生技术在该领域正式实现从理论验证到生产实践的重大突破。系统投入使用后工作效率大幅提升，设备磨损和能耗均明显降低，既提高作业安全性，又节约生产成本，成效显著。



大连重工首个内河散货智慧港口顺利试运行

案例

公司自主实施的内河港口领域首个智能化工程江阴港6号码头智能化改造项目投入试运行，标志着公司在内河港口复杂工况下实现装船、堆取料作业全流程智能化新突破，为全国港口智能化转型提供了可复制、可推广的“江阴样本”。

作为全国首批14个港口功能优化提升试点项目之一，江阴港6号码头改造被列入交通强国建设专项。该码头长期面临“货主多、物料杂、场存紧、船型杂、小船多、装时短、并装船、江域险”等八大复杂工况，改造难度堪称内河港口领域之最。

面对复杂工况，项目团队聚焦用户核心痛点，以“一中心（全功能智能调度指挥和数据中心）、一张图（全港区、全周期、全要素、全业务链的数字孪生及运营蓝图）两平台（一体化港口生产运营管理平台、一站式港口综合信息服务平台）”为顶层架构，成功研发了适应内河全工况的智能装船及堆取料管控系统。

三大核心优势：一是毫秒级扫描实时理垛与全自动化堆取料作业能力，实现设备运行精度与效率双突破；二是基于船舶软测量的防倾覆及秒级自动巡舱功能，构建全流程安全防护体系；三是支持无人设备一键启停与人机操作柔性切换功能，满足智能化与人性化操作需求。



护航制造强国

大连重工以创新驱动、高端引领、自主可控为核心，在重型装备、新能源、高端制造等关键领域实现跨越式突破，经营业绩与核心竞争力同步跃升，以国之重器筑牢制造强国根基，成为装备制造业高质量发展的标杆与典范。

- 聚焦高端装备“卡脖子”技术，在多个关键领域实现从“跟跑”到“领跑”的跨越。
- 产品远销全球多个国家和地区，海外市场拓展与国际化布局成效显著。

大连重工及子公司共**12户**被认定为高新技术企业，铸业公司、曲轴公司被评为专精特新“小巨人”企业，起重机公司等7家被评为专精特新中小企业。

随着科学技术的进步及社会环境的不断变化，工业装备的绿色化和智能化需求日益增多。公司通过智能赋能打造了重型机械行业发展的新引擎，通过设备无人化、智能化改造等手段，提高产品质量和企业经营管理水平。

目标

公司结合“十四五”发展规划纲要以及“十四五”科技发展专项规划，编制了《2025年科技发展计划》，完成集成管理研发（IPD）变革，制定了《集成产品研发（IPD）管理行动纲要》及“三层、六步、一机制”顶层设计规划。

完成开发任务 **80项**以上；

实现新产品市场订货 **30亿元**以上；

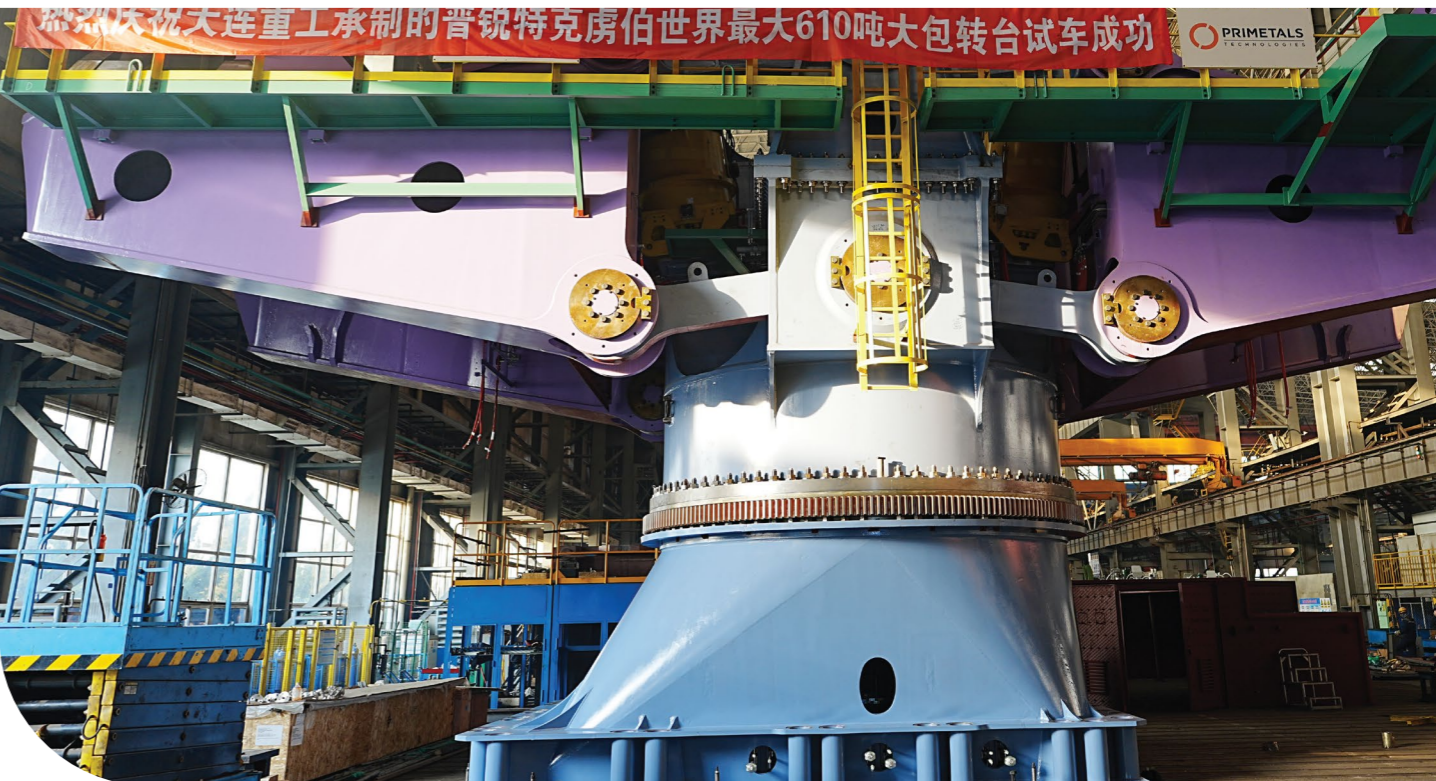
申请专利 **190项**以上，其中发明专利 **150项**以上；

国家标准发布 **4项**、行业标准发布 **1项**。

▲ 目标全部完成，取得明显成效。

2025年重大研发成果

- 开发的敞集两用三车翻车机，在国际上首次实现“3节平车+6只集装箱”的一次翻卸，以及同3节敞车的兼容作业。
 - 开发的3E级自升降抗强震远控欧标岸桥，可实现在码头中控自动操作功能，可靠度达到**98%**，达到国际先进水平。
 - 完成市场上最大规格智能化抓斗卸船机的设计，其各项技术指标均达到要求，其中最大起重量**90t**、最大生产率**3,800t/h**，且实现智能化运行。
- 研发国内首台75MVA全密闭镍铁矿热炉，填补我国大型镍铁电炉空白，达到国际先进水平。
 - 完成全球首台套超长物料产线智能物流及仓储系统研发，可为用户提供成套智能化解决方案，达到国际先进水平。



精工 锻铸硬核重器

可持续发展
目标

12 负责任
消费和生产

17 促进目标实现的
伙伴关系

- 103 严把质量关口
- 107 精益服务品质
- 110 保障供应安全

严把质量关口

质量管理体系

大连重工遵守《中华人民共和国产品质量法》等相关法律法规要求，构建了“主体责任-管理责任-监管责任”三级质量责任体系，明确各子（分）公司承担质量管理主体责任，各职能部门履行管理责任，质量监管中心负责监管责任。同时健全了分层级制度体系，包含1项质量管理一级制度、14项二级制度，覆盖质量事故管理、不合格输出管理、质量成本管理等核心业务，形成全流程质量管控制度闭环。

组织架构覆盖董事会-高管-专职部门三层，公司层面设立质量与流程IT本部负责质量业务领域管理，公司副总裁担任首席质量官，且每年由董事长牵头组织管理评审，并与各单位签订质量责任书。

公司已通过GB/T 19001-2016、核质保体系、欧盟CE认证、ISO 3834-2等多项认证，取得特种设备生产许可证，同时检测实验室获得中国国家认可委（CNAS）认可。

首席质量官制度

公司建立了母子公司上下两级的首席质量官制度，充分发挥首席质量官的引领带头作用，增强实现质量目标的有效性，持续推动公司实现高质量发展。集团层面，由公司高管担任首席质量官并持证上岗，赋予生产经营、干部任免、评优评先等7项质量一票否决权。在子（分）公司层面，由质量分管领导担任，负起质量落实责任，强化对质量工作的组织领导。

质量管理信息化平台

通过CAPP系统实施质量策划，按产品编制具体的质量控制计划。通过MOM系统实施质量控制计划的下发实施，按照生产作业计划将质量控制计划发放至各班组，并完成质量检验数据的采集和产品放行工作。通过OA系统实施不合格信息的处理、质量数据分析与改进。

重构公司流程管理体系 强化平台级治理效能

案例

2025年，公司陆续启动了IPD、流程架构管理体系、LTC等一系列数智化转型变革项目，截至报告期末已完成并正式颁布《流程管理体系手册》及相关的流程建设、流程运营相关的**66份**流程文件，标志着公司层面流程管理的“宪法”与“操作法则”已经确立，为所有业务流程的建设、执行、监控与优化提供了统一的框架和方法论。



大连重工流程管理体系和执行流程



流程、架构管理体系项目交付汇报会后项目组合影

质量过程管控

大连重工严格控制产品实现过程，不懈追求项目高质量，将质量管理体系的控制要求融入整个业务活动及过程。2025年，公司以“质量上上”专项行动为核心，通过董事长与经营单位“一把手”签订《“质量上上”专项提升责任书》实施契约化管理，将质量目标纳入各职能部门业绩考核。同时通过三级审核机制（体系审核、产品审核、工序审核）、质量管理成熟度评价机制及管理制度“僵化执行”机制，确保制度有效落地，有效推进325项问题解决。报告期内，公司建成辽宁省首批“卓越质量管理推广基地”。

质量提升举措

- 签订专项提升责任书，将质量目标纳入考核，推进完成**350项**重点任务，建立三级审核、成熟度评价等机制，推进补齐73项短板、差距，16家单位质量管理成熟度同比提升**10%**以上。
- 聚焦堆取料机、卸船机等**14类**核心产品，编制《2025年核心产品质量对标提升清单》，有效提升核心产品质量。
- 联合供应商开展关键核心质量技术攻关，形成《联合供应商解决的典型问题清单》，2025年共有**27项**外配套件典型质量问题得到有效解决。

风险排查与检测

- 健全产品质量策划阶段风险识别机制，2025年在精品项目、精品产品中全面推行“质量双预防”机制，2025年规避**166项**风险；拥有**2,000余台**先进检测仪器，关键环节全检测，部分产品第三方检测。
- 构建产品质量竞争力评价模型、推进检验数字化升级、应用“模块化”组织模式、向供应商推广质量管理经验、建立五级质量管理成熟度评估体系。

全生命周期覆盖

- 建立覆盖设计、采购、制造、安装、售后服务的全流程管控体系，攻关解决**179项**核心产品设计典型问题、**27项**典型采购质量问题。

召回与追溯

- 由于公司单件小批定制化重型机械产品的特性决定，公司产品不会产生撤回或召回。公司将根据现场使用反馈，及时为客户提供维修服务。
- 检测数据可存储追溯，具备产品追溯能力，2024-2025年无产品召回。

供应商质量管理

- 专职设立外配套质量工程师，负责供应商过程质量管理。通过电子采购管理平台，按次对供应商供货质量进行打分评价。
- 每半年对供应商绩效进行评价，动态调整供应商等级，倒逼供应商自我改进提升，促进供应链整体水平的不断提升。



中国宝武钢铁集团有限公司 (2024-2025)
全球优秀供应链合作伙伴

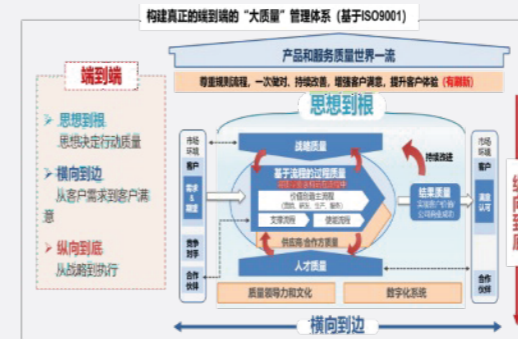


东北特殊钢集团
股份有限公司
年度卓越创新奖

实施质量管理变革 提升质量管控能力

案例

2025年，为实现长远高质、高速发展，公司明确了“产品和服务质量世界一流”的战略目标。为实现这一目标，传统“人盯人”的实物监管模式已难以适配战略发展需求，必须通过体系化、流程化的管理模式创新，为公司经营规模和业务持续扩张提供坚实的质量保障。对此公司启动了“质量上上、世界一流2.0版”质量管理变革，项目对标华为等标杆企业，系统梳理业务痛点，从组织、流程、IT三大方面确立五大改进方向，此次变革明确了未来质量管理模式，构建横向到边、纵向到底的“大质量”体系。



大连重工荣获中国质量奖提名奖

案例

2025年9月16日，中国质量（南京）大会上，第五届中国质量奖评选结果揭晓，公司凭借独创的“3C+PDCA”质量管理模式 斩获提名奖，系公司首次获此殊荣。

为持续满足客户对产品和服务质量的要求，公司始终将质量管理作为企业发展的核心战略，致力于通过系统化、标准化、精细化的质量管控，实现产品品质升级、客户满意度提升与可持续发展，为进一步验证并提升公司质量管理水平，公司于2023年正式启动中国质量奖申报工作，以该奖项的高标准、严要求为导向，全面梳理质量管理体系，持续优化管理流程、创新管理方法，最终凭借扎实的管理成效成功斩获中国质量奖提名奖，成为辽宁地方企业质量管理标杆企业之一，助力辽宁质量强省建设。



中国质量奖提名奖奖牌

质量文化建设

大连重工实施全员质量教育，编制、印发了《质量管理能力评估》学习手册，并发至全体员工。每季度实施全员质量素质能力提升考试，全年累计**2.4万余人次**参加考试，提升全员质量素养。

“质量月”专项活动

以“推动质量全员共治、构建全流程竞争力质量管理体系”为主题，开展“质量月”专项活动，在一线班组中评选出“质量信得过班组”，引导一线班组人员树立正确的质量意识。践行“一次做对、一次做好、追求极致”的质量文化。

质量队伍建设

开设质量知识培训研修班，开展“卓越质量提升”“质量管理经验交流”“项目质量经理研修班”“质量信得过班组”“焊接工序技术、质量关键控制点及管控方法”“热处理工序技术、质量关键控制点及管控方法”等专题培训，提升质量岗位专业技能。

精益服务品质

客户服务体系

大连重工遵守《中华人民共和国民法典》以及出口国当地法律、国际仲裁法等要求，制定《服务管理》《顾客走访管理办法》《商修管理办法》等相关内部管理制度，建立完善的客户服务体系，明确服务类别及内容、信息处理、顾客反馈问题及时有效解决率和顾客满意度测量等相关管理要求，建设具备行业资深经验与专业技能的高素质服务团队，深入了解公司装备性能特点，精准洞察客户服务需求与装备运行状态，为售后服务提供专业、可靠的解决问题能力。

公司层面

设有专人管理。

二级经营单位

设有专门服务科。

售前

提供产品介绍和技术咨询等服务，为顾客提供解决方案，帮助顾客了解产品的特性；创建客户需求信息。

售中

提供运输、安装、调试、培训等服务，确保顾客能够正确操作设备，稳定达标达产。

售后

提供三包服务和保内维修等售后支持，建立有标准的售后和投诉反馈流程，以确保顾客可以通过网站、二维码、现场直连等多种渠道方便地反馈信息，体验高品质服务。

客户回访

在服务完成后，公司定期组织对现场进行回访和满意度调查反馈，了解顾客真实的服务感受，同时提升、完善和优化设计方案。

客户投诉

通过外部质量信息管理系统线上处理，按严重程度分级，A级/B级问题案例分析并闭环整改。

客户满意度提升

大连重工本年度对近年来与公司合作密切的客户组织两次大规模客户满意度调查，从公司形象、价格、质量、技术、交货期、安装调试、设备功能、售后服务等八个方面组织问卷。顾客参与调查人员涵盖设备采购者、使用者、维护者及公司管理各个层级，共回收**2,431份**有效问卷，综合客户满意率**98.65%**。

针对每个用户的每个评价，进行网格化、全覆盖的研究，以事实为依据，找出短板和弱项加以完善，改进工作方法，提升工作质量。通过回访，了解客户的真实诉求、意见和建议，逐项分析根因，以“质量上上、价格中上”为目标，在营销、采购、技术、质量、生产、售后等各个环节进行针对性的改善和改进，聚焦“性价比 - 质量 - 服务 - 交付”四大痛点，形成“分析 - 改进 - 验证”的闭环管理，全面提升客户的满意度。

满意度综合评分低于90分的客户，由中层领导带队实地回访；

满意度综合评分90-97分的客户，通过电话或实地走访的方式回访；

满意度综合评分97分以上，但单项评分偏低的客户，通过电话回访的形式沟通核实具体问题。



秦皇岛港务感谢锦旗



攀钢集团感谢信



国投(唐山)表扬信

客户信息保护

大连重工遵守《中华人民共和国民法典》《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》《中华人民共和国网络安全法》和业务所在国家、地区有关隐私保护及信息安全的法律法规要求，制定《保密管理》等内部管理制度，设立专门的隐私保护部门，保证客户数据安全。2025年，未收到涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的投诉。

管理举措



定期对信息系统密码进行更新，对调离营销岗位人员及时收回相关管理权限。



遵循合法、正当、必要的原则，确保在收集、使用客户信息时在合同约定范围内或已获得客户的明确同意。

保障供应安全

供应商管理

大连重工遵守《中华人民共和国招标投标法》《中华人民共和国招标投标法实施条例》等相关法律法规要求，制定《采购管理》《供应商管理办法》《招标管理办法》《采购价格管理办法》《采购合同管理办法》等相关内部管理制度，持续优化供应商管理体系，以系统性、信息化的手段强化供应商从准入到退出的全流程管理，推动供应链向更加合规、高效、可持续的方向发展。

成立招标采购中心，重新整合梳理部门职责，开展以直采、集采为原则的品类采购工作及集成供应链体系管理工作。

供应商准入

- 已建立了一套覆盖全品类、全流程的差异化供应商准入管理体系，以“分级管理、风险可控”为原则，根据物料重要性（ABC分级）执行差异化的准入流程，包括寻源策划、资质审核、报价对比、认证审核及整改闭环等环节。
- 重新制定供应商寻源准入管理流程，明确将环境管理、劳工权益、商业道德及合规运营等ESG核心指标纳入供应商资质评审标准。
- 重点开展现场考察与整改跟踪，依托集成“天眼查”等外部数据的信息化采购平台，对供应商经营风险、环保资质、体系认证等进行系统性核查，从而实现从被动响应到主动预防的供应商准入管理模式。

供应商审核

- 对供应商实施分级分类认证审核管理，建立基于风险等级的分层审查机制，对中高风险供应商实施文件审核加现场审核，审查维度覆盖排放数据、安全生产记录、社会责任履行及反腐败体系等多个方面。
- 针对审查结果制定分级响应措施：对表现优异的供应商给予合作优先及激励，对存在轻微问题的供应商要求限期整改并跟踪验证，对存在严重ESG违规的供应商则采取冻结暂停合作或列入公司黑名单等处理。

供应商分类

- 公司根据供应商战略重要性将其划分为战略、合格、预备、潜在四个等级，并每季度开展全公司范围内的供应商绩效评价。评价围绕质量、交期、价格、服务四个维度，对同一权重品类供应商的所有合同履行表现进行评分并排序，结果分为A（优秀）、B（保持合作）、C（保留资格）、D（不合格）四个等级。针对D类供应商，将严格执行末位降级淘汰退出机制，实现供应商结构的动态优化调整。

供应商付款管理

- 公司严格遵守国家法律法规及商业诚信原则，致力于构建稳定互信的供应链合作关系。为系统保障供应商权益，公司制定并下发了《关于建立推行集采资金付款工作保障机制的暂行通知》，明确要求各单位践行“双向履约”的诚信合作理念，严格按照采购合同约定履行付款义务。同时，公司建立并推行“付款直通车”机制，简化审批流程，提升付款效率，强化过程监控，确保供应商款项及时准确支付。

供应链安全

大连重工系统强化供应链安全管理体系，以制度保障和主动防控为基础，构建覆盖全链条的风险管控与应急响应机制。

供应链风险识别

- 依据《供应商寻源准入手册》及ABC分级管理体系，建立覆盖供应商准入、合作过程及退出机制的全流程风险识别框架。
- 针对环境风险，重点识别供应商在环保资质、污染物排放、能源消耗、危险废弃物处理等方面的合规情况。
- 针对社会风险，重点审查其在劳工权益、职业健康安全、商业道德、社区关系等方面的表现，实现对潜在风险的早期发现与系统性评估。
- 依托集成“天眼查”等外部数据源的信息化采购平台，建立供应商风险动态筛查机制，定期监测供应商的行政处罚、司法诉讼、失信行为等合规信息。
- 开展供应商信用筛查与专项清理行动，主动清理失信、注销等问题类供应商，有效降低合作风险。

供应链安全保证

- 建立覆盖供应商端、物流端与生产端的多级风险应对机制，形成包括风险识别、评估、响应与恢复在内的闭环管理体系。
- 持续优化供应商布局，通过战略供应商培育、多源供应配置及本土化采购策略，降低单一来源依赖风险。
- 实施供应商季度绩效评价与动态调整机制，推动资源向优质、可靠、可持续的合作伙伴倾斜。
- 推进供应链数字化与信息化建设，提升供需协同，增强供应链整体抗风险能力。
- 针对突发性供应中断、质量事故、合规风险等场景，制定专项应急预案，并组织跨部门演练与情景模拟，提升组织协同与应急处置能力。
- 通过“供应链生态合作伙伴大会”及专项ESG培训，向供应商传递其在环境与社会责任方面的管理要求，并鼓励供应商主动披露相关风险信息。
- 逐步构建起与核心供应商之间的风险信息沟通机制，增强供应链上下游在风险防控方面的协同能力，提升整体供应链的透明度与韧性。
- 加强对供应商ESG尽职调查、实施分级分类管理并建立定期跟踪核查机制，有效推动了供应商与公司可持续发展目标的协同。



济民 温暖千家万户



115 依法缴纳税款

115 践行社会责任

121 助力乡村振兴

123 共筑丝路新途

依法缴纳税款

大连重工依据《中华人民共和国企业所得税法》《财政部国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》等政策文件要求，严格遵守业务所在国家或地区的税收政策规定和公司内部管理制度及操作规范，积极配合国家税务部门监管，以真实、完整的涉税资料为支撑，依法、准确、及时缴纳各项税款，按规定进行税收信息披露，确保符合相关税务监管要求。

2025年

支付的各项税费

3.69亿元

连续10年纳税信用

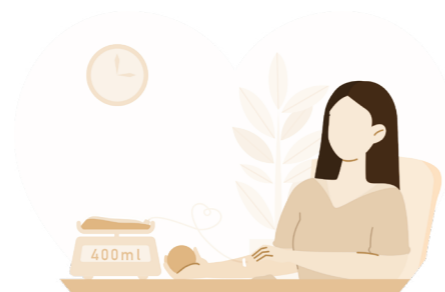
A级纳税人

践行社会责任

大连重工心怀感恩和责任，将参与公益事业看作回馈社会的关键一环，将之作为公司义不容辞的责任。公司制定《对外捐赠管理办法》，通过开展志愿服务活动，助力提升公众生活幸福感，展现国有企业责任担当与人文关怀。

无偿献血

大连重工弘扬人道主义精神，编制《员工参与公司组织无偿献血活动方案》，报告期内为保障临床用血需求，组织无偿献血活动2次，共100位志愿者参与，献血量20,000CC。



献血活动

案例

2025年9月3日，在中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利80周年纪念日，重工装备集团在总部华锐大厦组织开展无偿献血活动。在铭记历史、缅怀先烈的同时，以实际行动弘扬人道、博爱、奉献的红十字精神，充分展现国有企业履行社会责任、践行初心使命的担当意识与深厚的人文关怀。承载着对生命的尊重与守护，也体现了新时代产业工人的高尚品德和家国情怀。这不仅是一次爱心奉献，更是一堂生动的爱国主义教育实践课，以热血为墨、以行动为笔，书写了新时代奋斗者赓续红色血脉、矢志奉献报国的时代篇章。



70余名员工参与献血活动

志愿行动

大连重工为持续大力弘扬雷锋精神，弘扬奉献、友爱、互助、进步的志愿精神，推动2025年度青年志愿服务工作的有效开展，汇聚青年力量，助力企业发展。组织各志愿服务队积极开展志愿活动，以实际行动诠释新时代雷锋精神的内涵。



弘扬雷锋精神 传递向善力量

案例

学习雷锋精神交流分享活动

公司组织**15名**青年员工开展雷锋精神学习交流分享会。会后，学习热潮迅速转化为行动自觉，青年志愿者们将精神力量注入日常点滴：公交车上为大爷大妈让个座位、付家庄公园为游客拍照、顺手捡起一个垃圾等等，将善心暖意不断向社会传递。



学雷锋观影答题活动

焦炉车辆公司组织团员青年员工**30人**在旅顺基地员工活动室开展“三月春风处处暖，雷锋精神代代传”主题活动。

- 3月3日至7日期间，统一组织团员青年们观看《走进雷锋》的纪录片，并将学雷锋纪录短片在焦炉车辆公司大楼和车间循环展播。
- 3月5日中午，通过开展线下“雷锋精神+岗位建功”的雷锋知识竞赛，检验团员青年对雷锋精神的理解深度，引导青年员工学习雷锋立足岗位、忠于职守、兢兢业业的精神，并结合自身岗位展现力量。



传递温情暖意 共筑爱心家园

案例

敬老院慰问活动

起重机公司组织青年志愿者前往旅顺开发区养老福利机构开展文艺表演和环境维护活动。



减速机厂走进大连市爱纳星悦融合烘焙坊，开展“点亮星空，与爱同行”关爱自闭症儿童学雷锋主题活动。



环保公司以“传承雷锋精神，让旧物焕发新光”为主题开展学雷锋活动，共捐赠书籍**192本**、衣服**87件**。



曲轴公司团总支青年志愿服务队走进甘井子区社会福利院开展慰问活动。



同心互帮互助 聚力同心同行

案例

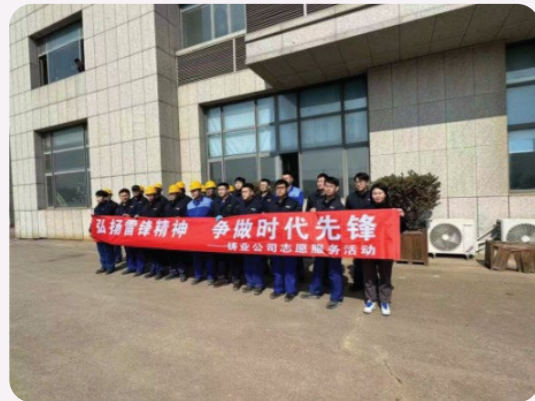
校企联动活动

电控厂青年志愿者热情接待大连海事大学电气相关专业学生，并为他们讲解电气柜制造的基础知识，包括电气柜制造的工艺改进、故障排除案例分析，将课本理论与工业实践结合。



软件技术培训活动

铸业公司邀请2024年度公司工艺改进标兵李云飞，针对使用三维软件频率较高、部分新员工对三维软件功能不熟练的问题，手把手指导有兴趣提升拓展的同事学习三维实操，他传授的各种软件使用小技巧有效提升了参与活动员工的三维软件使用水平，切实提升了各位同事的工作效率。



守护洁净环境 共创文明新风

案例

盲道障碍物清理活动

组织青年志愿者在华锐大厦周边街道清理盲道上的障碍物和垃圾。



环境清洁活动

- 装卸事业部组织青年志愿者开展垃圾清理活动。
- 港机事业部组织青年志愿者开展“守护海滨环境，共建美丽家园”主题志愿活动。
- 智能化公司组织青年志愿者针对沙滩和公园中的日常烟头塑料袋等污染环境的垃圾进行集中清理。



厂内清洁活动

- 冶电事业部志愿服务队开展“赓续红色旗帜 弘扬雷锋精神 共创清洁环境”志愿服务活动。
- 成套公司开展“雷锋传薪火，青春铸锋芒”主题活动。
- 液压厂对厂区周边及卫生死角进行清洁。
- 安装公司青年员工开展厂区清洁活动。



助力乡村振兴

大连重工深入贯彻落实习近平总书记关于“三农”工作的重要论述和党的二十大精神，积极响应国家战略，履行国企责任，立足本业，发挥自身优势，结合乡村实际，助力乡村振兴工作。公司积极响应国家号召，分别向瓦房店市松树镇宋屯村、台子村和连屯村选派新一批次驻村第一书记，推动乡村发展。

支持乡村产业

- **台子村与连屯村：**持续推动大樱桃、油桃产业发展，通过实施“党建+合作社+抱团销售+展销会”“党建+互联网协会”等创新机制，成功塑造具有地域特色的大樱桃品牌；积极争取政策支持，布局太阳能光伏产业试点，探索绿色能源与现代农业融合发展的新模式。
- **宋屯村：**明确以新品种苹果为主导产业方向，并制定科学可行的产业发展规划；积极推动低空经济发展，推广无人机喷洒农药技术，提升农业生产智能化水平；联合农技单位优化水肥氨基酸配方与生产工艺，降低生产成本15%，并通过示范户带动实现使用覆盖率提升**30%**。

支持当地就业

- **台子村与连屯村：**依托“乡村小店”市级平台，积极开展产业帮扶、政策宣传与实用技能培训，有效提升村民就业能力与创业意识；通过开展家禽养殖等专题培训，帮助村民掌握一技之长，增强自我发展能力；以农村产权交易中心为载体，推进土地流转、资产租赁和合作开发，盘活集体资源资产，不断壮大农村集体经济，创造更多就近就业岗位。
- **宋屯村：**主动联系五家企业开展合作对接，协助松树铁路器材制造有限公司完成企业合同供应商注册工作，预计当年可实现产值超百万元，显著带动本地产业链延伸和就业岗位增长，为乡村稳定发展注入新动能。

教育帮扶

- **台子村、连屯村：**组织返乡大学生开展“公益小课堂”“义务家教”“参观纪念馆”等活动，为农村留守儿童提供帮助和服务，有效提升地区基础教育水平。
- **宋屯村：**邀请农业专家到村开展技术培训，共**18人次**参与；参加瓦房店市电商平台组织的学习电商星火行动文化，在搭建农产品多销售渠道的同时，为村里年轻人学习电商文化搭建平台。

基础设施建设

- **台子村、连屯村：**改善道路交通条件，修缮河道堤坝、道路照明等基础设施建设，其中台子村修缮了村级主干道路、更换道路路灯，连屯村加固了河道堤坝和过水桥，方便了村民的出行和农产品运输，有效提升了村容村貌和宜居度。
- **宋屯村：**协助村部完成2025年土地地图斑确权工作；应村民需求修缮小广场。

村级治理

- **台子村、连屯村：**台子村重修“党员活动室”，连屯村持续开展环境卫生整治工作，协调排查和调解邻里纠纷等；两村积极推动党的惠民政策，开展“眼科义诊”，“泥石流村民转移”“特困、低保帮扶关爱”等为民服务举措，有效解决了村民“急难愁盼”的问题。
- **宋屯村：**建立“第一议题”制度，组织主题党日活动4次，参与党员达68人次，修缮村党支部会议室；随着“数字宋屯”平台完成建立，日常利用微信群等，试点线上村务公开、民意征集和通知下发，提升治理效率和透明度；加强矛盾纠纷排查化解，配合调解矛盾纠纷**6起**，成功率达**100%**。



共筑丝路新途

大连重工以创建国际一流重工装备集团为总目标，坚定不移将国际化经营作为企业突破发展瓶颈、拓展成长空间、提升核心竞争力的必由之路与长远之策。依托高端装备制造优势、全链条服务能力与全球资源整合能力，深度融入“一带一路”建设，稳步推进市场国际化、产品高端化、服务一体化、标准全球化，构建覆盖重点区域、聚焦优势领域、服务全球客户的海外市场体系，以高质量“走出去”支撑企业可持续发展与中国重型装备品牌全球影响力提升。

战略核心

- 以高端装备+工程总包+全生命周期服务为核心，推动从单一设备出口向设备总包、工程总包、综合解决方案服务商转型；
- 聚焦矿山、冶金、港口、散料输送、起重运输等优势领域，深耕海外中高端市场，走差异化、高附加值、可持续的国际化发展路径，持续提升国际市场份额与盈利水平。

业务布局

核心装备出口

做强散料装卸、港口机械、冶金设备、起重设备等优势产品，聚焦大型化、智能化、高耐候性高端装备，适配海外高温、高湿、偏远矿区等复杂工况。

工程总包突破

拓展矿山开采、选矿、物料输送、港口配套等EPC工程总包业务，打造设计—制造—安装—调试—运维全链条服务能力。

后市场增值

深耕备品备件、设备维保、智能化升级、远程运维等全生命周期服务，提升客户黏性与长期收益。

高端客户绑定

深化与力拓等国际矿业巨头合作，稳步跻身全球顶级供应链核心圈层。

公司完成单机出口→成套设备总包→国际工程总包三级跳转型，实现从“产品供应商”到“综合解决方案服务商”的质变。依托精益管理、IPD集成研发、数智化赋能，持续提升产品质量、交付效率、服务响应与技术创新能力，在国际竞争中脱颖而出，赢得全球客户深度信赖。

助力当地经济发展

深度参与海外资源开发与港口基础设施建设，带动项目所在国基础设施升级、就业增长与经济发展，助力当地产业能力提升与经济转型。

推进本地化融合

坚持人才本地化、供应链本地化、服务本地化，尊重当地文化习俗与宗教传统，促进文化交流与民心相通，实现与当地社会共融共生。

严守安全与质量底线

严格执行全球统一的安全生产与质量标准，组建专业团队赴海外提供安装、调试、培训等全流程服务，保障项目安全稳定运行与长效运营。

重大标杆项目落地 彰显全球竞争力

案例

几内亚西芒杜铁矿项目

为全球储量最大、品位最优的待开发铁矿定制28台大型散料设备，覆盖“矿山—铁路—港口”全流程；2026年全面进入交付攻坚阶段，为项目2030年实现1.2亿吨/年产能提供硬核装备支撑，成为中几合作与中国装备“走出去”标杆工程。

摩洛哥磷酸盐矿工程总包项目

斩获近30亿元国际工程总包订单，为企业发展史上最大单笔海外订单；涵盖土建、核心装备、开采选矿全流程集成服务，标志公司实现从产品输出到工程总包的历史性跨越，成功切入矿山开采新赛道，打开北非及非洲市场新格局。

国际巨头深度合作

2025年与力拓集团签署十年全球框架合作伙伴协议，获评“优选供应商”，合作覆盖全产品线与全球项目，延伸至采矿、选矿、绿色矿山等高价值上游领域，实现从设备供应到战略协同的升级。

系列海外精品工程

相继落地澳大利亚MRL码头总包、罗伊山尾矿、力拓PPT取料机总包、哈萨克斯坦硅铁炉等项目，全面锤炼国际标准适配、全流程履约与综合管控能力，持续巩固海外市场口碑。



会见力拓客户



赢联盟几内亚矿山堆取料机

2026 展望

以绿赋能，以责致远；新程开局，笃行不怠。2026年是“十五五”规划的开局之年，也是企业战略解码成果转化、为发展实效的关键之年，站在高质量发展的新起点，大连重工将以坚定的战略定力和卓越的制造实力，深入践行“五化”战略，持续释放核心竞争力，以实干实绩赋能装备制造强国建设，书写高质量发展新篇章。

聚力数智变革，澎湃发展强劲动能。以全流程数智化转型为主线，协同推进业务管理、生产制造、产品服务数智化升级。推广 IPD、LTC 变革成果，打通研发、销售、履约主价值流，提升运营效率；高标准建设三大智能制造产业基地与两大智能集中下料中心，打造行业标杆智能工厂，推动产线智能高效运行。围绕主导产品推进数据化、软件化、智能化、集成化升级，构建智能算法库与数字服务平台，以数智技术赋能产品创新、客户服务与价值创造，让新质生产力成为发展最强引擎。

深耕绿色智造，厚植高质量发展底色。我们将锚定“双碳”目标，以绿色制造为底色，加大新能源装备领域研发投入，持续突破大兆瓦风电核心部件、超大型海上风机铸件等关键技术，完善绿色产品矩阵，为清洁能源转型提供硬核支撑。深入推进绿色工厂建设与节能降碳技术应用，优化能源结构，提升绿电使用比例，构建全生命周期绿色制造体系。同时，以创新驱动产业链协同升级，推动上下游企业共同践行可持续发展理念，让绿色成为企业发展最鲜明的标识。

坚守责任共赢，拓展全球化发展格局。我们将始终秉持以人为本的发展理念，全方位保障员工权益、赋能员工成长，构建和谐稳定的劳动关系；深化供应链协同合作，以技术输出、标准共建带动产业链上下游共同发展，筑牢责任共同体。持续深耕“一带一路”市场，加快海外市场布局与国际合作深化，以摩洛哥总包项目为契机，推动从设备输出向工程总包、全生命周期服务升级，拓展全球发展新空间，以实际行动传递大连重工的责任与温度。

征程万里风正劲，重任千钧再出发。大连重工将以实干笃行的作风、锐意进取的姿态，聚焦核心业务做强做优，以 ESG 高质量实践赋能可持续发展，奋力挺进世界一流装备制造企业，为国家装备制造业高质量发展贡献更大力量。

附录

ESG数据表与附注

环境范畴

指标		单位	2025年	2024年
水资源	总耗水量	吨	909,707	927,672
	新鲜水用量	吨	909,707	927,672
	水资源消耗强度	吨/万元	0.52	0.55
能源	能源消耗总量	吨标准煤	66,516.21	55,054.95
	直接能源消耗量	吨标准煤	14,082.80	9,230.85
	煤炭	吨	0	0
	天然气	万立方米	631.40	549.72
	丙烷	吨	938.78	1,048.94
	燃油	吨	1,024.57	742.84
	屋顶光伏	万千瓦时	2,215.31	2,687.52
	间接能源消耗量	吨标准煤	54,381.98	43,989.55
	外购电力	万千瓦时	43,217.18	34,598.16
	外购热力	百万千焦	37,165.08	43,036.91
	清洁能源消耗量	吨标准煤	11,120.29	10,614.26
	可再生能源消耗量	万千瓦时	2,722.62	3,302.96
	直接能源消耗量占比	%	21.17	98.79
	清洁能源消耗量占比	%	16.72	19.28
	可再生能源消耗量占比	%	4.09	6.00
能源消耗强度	吨标准煤/万元	0.0380	0.0318	

指标		单位	2025年	2024年
物料	物料消耗总量	吨	723,254	569,917
	包装材料使用量	立方米	74,637	6,607
	可循环使用包装材料使用量	立方米	5,065	0
	不可循环使用包装材料使用量	立方米	69,572	6,607
	物料消耗强度	吨(立方米)/百万元	46.66	42.00
废水	废水排放量	吨	205,069	222,342
	氨氮排放量	吨	1.90	/
	化学需氧量	吨	6.36	/
废气	氮氧化物排放量	吨	2.20	/
	硫氧化物排放量	吨	2.04	/
	悬浮粒子与颗粒物(PM)排放量	吨	136.15	/
	挥发性有机化合物(VOCs)排放量	吨	26.72	/
	非甲烷总烃排放量	吨	11.11	/
固体废弃物	固体废弃物处置总量	吨	90,757	/
	一般工业固体废物产生量	吨	110,399	/
	一般工业固体废物处置量	吨	87,264	/
	一般工业固体废物综合利用量	吨	23,135	/
	一般工业固体废物综合利用率	%	21	/
	一般工业固体废物密度	吨	7.12	4.06
	危险废物产生量	吨	3,493	2,336
	危险废物处置量	吨	3,493	2,336
	危险废物密度	吨	0.23	0.16
	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	238,887.60	223,329.70
应对气候变化	范围一排放量	吨二氧化碳当量	23,986.00	21,316.90
	范围二排放量	吨二氧化碳当量	214,901.60	202,012.80

指标		单位	2025年	2024年
应对气候变化	化石燃料燃烧产生的温室气体排放量	吨二氧化碳当量	22,269.80	20,219.20
	工业生产过程的温室气体排放量	吨二氧化碳当量	1,716.20	1,097.80
	净购入电力和热力产生的温室气体排放量	吨二氧化碳当量	214,901.60	202,012.80
	温室气体排放强度 (1+2)	吨二氧化碳当量/百万元	15.41	15.64
	温室气体减排量	吨二氧化碳当量	强度降低 0.23CO ₂ /百万营收	/
环保投入	环保总投入	万元	1,949.55	742.70
	环保总投入占营业收入比例	%	0.0013	/

社会范畴

指标		单位	2025年	2024年
职业健康与安全	安全生产标准化达标企业数量	个	5	/
	安全风险防护培训参与人次	人次	27,136	25,068
	安全生产投入	万元	6,147.41	/
	安全生产投入占营业收入比例	%	0.4	/
	从业人员职业伤害保险投入	万元	876.91	881.13
	从业人员职业伤害保险覆盖率	%	100	100
	安全生产责任险投入金额	万元	24.94	24.94
	安全生产责任险人员覆盖率	%	100	100
	安全培训时长	小时	104,144	95,200
	人均安全培训时长	小时	16	14
	发生安全事故数量	例	0	1
	重大及以上事故数	例	0	0
	工伤率	%	0.0002	0.0002

指标		单位	2025年	2024年
职业健康与安全	因工亡故人数	人	0	0
	每亿营收因公死亡人数	人/亿万营收	0	0
	因工亡故比率	%	0	0
	因工伤损失工日数	日	105	105
	每百万营收因工伤损失工作日数	日/百万营收	0.007	0.007
	职业病发生人数	人	0	0
	职业病发生率	%	0	0
	招聘与就业	新入职员工总数	人	453
按性别结构划分 男性		人	417	531
女性		人	36	51
按招聘渠道划分 应届毕业生		人	375	345
社会招聘		人	78	254
劳动合同签订率		%	100	100
在职员工总数		人	6,509	5,972
少数民族员工		人	646	616
残疾员工		人	25	29
劳务派遣员工		人	955	1,026
兼职员工		人	0	0
按性别结构划分 男性		人	5,756	5,271
女性		人	753	701
按年龄结构划分 35岁(含)以下		人	2,241	2,045
36岁-50岁(含)		人	3,428	3,202
50岁以上		人	840	725
按专业构成划分 生产人员		人	3,168	2,828
销售人员		人	244	353

指标		单位	2025年	2024年
招聘与 就业	技术人员	人	1,706	1,642
	财务人员	人	109	106
	行政人员	人	1,282	1,043
	按教育背景划分 博士	人	12	8
	研究生	人	596	525
	本科及以下	人	5,901	5,439
	按地域分布划分 中国大陆	人	6,486	5,960
	港澳台地区	人	0	0
	海外	人	23	12
	人均带薪休假时间	天数	5	6
员工培训	培训投入	万元	255	388
	培训举办数量	场次	1,624	1,597
	接受培训员工人数	人	7,666	5,675
	按性别结构划分 男性	人	6,516	5,009
	女性	人	1,150	666
	按管理层级划分 高级管理层	人	12	9
	中级管理层	人	129	148
	基层员工	人	7,525	5,522
	接受培训员工覆盖率	%	98.30	95.03
	按性别结构划分 男性	%	98.50	95.03
	女性	%	96.30	95.01
	按管理层级划分 高级管理层	%	100.00	100.00
	中级管理层	%	100.00	100.00
	基层员工	%	95.60	94.96
员工平均培训时长	小时	39.9	35.0	

指标		单位	2025年	2024年
民主管理	员工参与民主管理活动频次	次	1	/
	员工参与民主管理活动占比	%	4	/
员工关爱	帮扶困难员工投入资金	万元	110余	/
	帮扶困难员工人数	人	1,300余	/
员工 满意度	员工满意度得分	分、%	87.85	85.8
	参与调查的员工数量	人	2,036	2,212
	参与调查的员工比例	%	32.67	37
劳动纠纷	未解决的劳动纠纷案件数量	件	0	0
员工 流动情况	员工流失率	%	1.50	1.50
产品质量	产品召回比例	%	0	0
客户服务	客户满意度	%	98.65	98.56
	客户满意度调查参与人数	人	2,431	1,583
	客户投诉数量	件	0	0
	客户投诉解决数量	件	0	0
	数据安全相关负面事件数量	件	0	/
	产品服务相关负面事件造成的损害涉及的金额	万元	0	/
创新研发	研发投入金额	万元	95,602.45	84,134.54
	研发投入占比	%	6.16	5.89
	研发人员数量	人	805	798
	研发人员占比	%	10.79	13.36
知识产权 保护	申请专利数量	个	198	168
	有效专利数量	个	734	719
	发明专利数量	个	151	117
	实用新型专利数量	个	47	51
	外观专利数量	个	0	0

指标		单位	2025年	2024年
知识产权 保护	亿元营收有效专利数量	个/亿元	4.74	5.03
	商标权数量	个	41	34
	软件著作权数量	个	147	96
	亿元营收软件著作权数量	个/亿元	0.95	0.67
责任 供应链	供应商数量	家	14,636	/
	审查的供应商数量	家	14,636	/
	因不合规被中止合作的供应商数量	家	162	/
	因不合规被清退的潜在供应商数量	家	485	/
	获得ISO 9000认证的供应商数量	家	937	/
	获得ISO 14000认证的供应商数量	家	566	/
	获得ISO 45001认证的供应商数量	家	566	/
	签订《廉洁协议》的供应商数量	家	2,590	/
	供应链重大风险与影响事件数量	件	0	/
公益行动	社会公益活动投入	万元	0	0
	志愿者数量	人	568	580
	志愿者(或员工)参与公益活动的总时长	小时	2,952.50	4,200.00
	志愿者(或员工)参与公益活动的人次	人次	1,572	1,400
	对外捐赠总额	万元	0	42
	投入金额	万元	3	3
	惠及群体范围及人数	人	3,909	4,040

治理范畴

指标		单位	2025年	
党建引领	党委会会议次数	次	33	
	党支部数量	个	74	
公司治理	会议召开情况	股东会	次	4
		董事会	次	11
		战略与ESG委员会	次	4
		审计与合规管理委员会	次	9
		提名委员会	次	2
		薪酬与考核委员会	次	4
		独立董事专门会议	次	9
		议案审核情况	股东会	项
	董事会		项	59
	战略与ESG委员会		项	4
	审计与合规管理委员会		项	33
	提名委员会		项	3
	薪酬与考核委员会		项	6
	董事会构成	独立董事专门会议	项	19
		董事人数	人	9
		按性别结构划分 男性	人	7
		女性	人	2
		按年龄结构划分 35岁(含)以下		0
		36岁-50岁(含)	人	2
		50岁以上	人	7
		外部董事占比	%	55.56
		独立董事占比	%	55.56

指标		单位	2025年	
公司治理	董事会成员平均任期	年	3.52	
	董事会成员出席率	年	100	
	董事会成员离职率	年	0	
	高级管理层构成	高管人数	人	10
	按性别结构划分	男性	人	10
	女性	人	0	
	按年龄结构划分	35岁(含)以下	人	0
	36岁-50岁(含)	人	2	
	50岁以上	人	8	
	高管成员平均任期	年	2.44	
高管持股比例	%	0		
反商业贿赂及反贪污	反商业贿赂及反贪污培训次数	场次	24	
	接受反商业贿赂及反贪污培训的员工数量	人次	5,116	
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖率	%	100	
	相关负面事件	件	0	
反垄断与公平竞争	相关负面事件	件	0	
投资者关系管理	回复中小股东问询次数	次	234	
	其中：电话问询	次	111	
	互动平台	项	123	
	中小股东问询答复率	%	100	
	开展业绩说明会次数	次	2	
	接待调研机构次数	次	7	
	累计接待投资者数量	人次	19	
	编制与披露定期报告	个	4	

指标		单位	2025年
信息披露	披露的定期报告数量	个	2
	发布的临时公告	个	85

注释：

1. 因本年度报告统计口径有变化，故对部分数据进行追溯调整。
2. 不可循环使用包装材料用量：2024年数据仅统计部分木材、木方类不可循环包装材料，未涵盖一次性托盘等类型；2025年按完整口径统计后，用量体现为大幅增长，公司后续将持续优化包装结构、推广可循环替代方案，稳步压降不可循环包装使用规模。

3. 计算公式

- 1) 水资源消耗强度 = 耗水总量 / 百万营业收入
- 2) 能源消耗总量 = 直接能源消耗量 + 间接能源消耗量
- 3) 直接能源消耗量 = 天然气消耗量 + 丙烷消耗量 + 燃油消耗量 + 乙炔消耗量 + 屋顶光伏消耗量
- 4) 直接能源消耗量占比 = 直接能源消耗量 / 能源消耗总量
- 5) 间接能源消耗量 = 外购电力消耗量 + 外购热力消耗量
- 6) 清洁能源消耗量 = 天然气消耗量 + 屋顶光伏消耗量
- 7) 清洁能源消耗量占比 = 清洁能源消耗量 / 能源消耗总量
- 8) 可再生能源消耗量 = 屋顶光伏消耗量
- 9) 可再生能源消耗量占比 = 可再生能源消耗量 / 能源消耗总量
- 10) 能源消耗强度 = 能源消耗总量 / 百万营业收入
- 11) 物料消耗强度 = 物料消耗总量 / 百万营业收入
- 12) 一般固体废物综合利用率 = 一般工业固废综合利用量 / 一般工业固废产生量
- 13) 一般固体废物密度 = 一般固体废物产生总量 / 百万营业收入
- 14) 危险废物密度 = 危险废物产生总量 / 百万营业收入
- 15) 温室气体排放总量 = 范围一排放量 + 范围二排放量
- 16) 环保总投入占营业收入比例 = 环保总投入 / 营业收入
- 17) 安全生产投入占营业收入比例 = 安全生产投入 / 营业收入
- 18) 人均安全培训时长 = 安全培训时长 / 在职员工人数
- 19) 因工亡故比率 = 本报告期内工伤死亡人数 / [(期初员工人数 + 本报告期末员工人数) / 2]
- 20) 职业病发生率 = 本报告期内员工职业病发生的总数量 / [(期初员工人数 + 本报告期末员工人数) / 2]

指标索引表

章节题目	《央企 ESG 指标指引体系》	交易所	GRI	
守责 践行时代使命	公司 ESG 治理安排	/	第十一条至第十九条	2-9 2-13 2-14 2-16 2-17 2-22 201-1
	议题重要性评估	/	第五十六条	2-29 3-1 3-2 3-3
护绿 矢志守护家园	强化环境管控	E2.1 E2.2 E2.3 E4.1 E5.4 E5.5 E5.6	第三十二条、第三十三条	101-2 303-2
	提效资源利用	E1.1 E1.2 E1.3 E5.2	第三十五条、第三十六条、第三十七条	301-2 301-3 302-1 302-3 302-4 302-5 303-5
	严控污染排放	E2.1 E2.2 E2.3	第三十条、第三十一条	303-2 306-1 306-2 306-3 306-4
	应对气候变化	E3.1 E3.2 E3.3 E3.4 E5.1 E5.3 E5.4	第二十一条至第二十八条	305-1 305-2 305-4 305-5
兴企 积蓄发展势能	红帆引领发展	G1.1	/	/
	涵养清风正气	G2.2	/	205-2、205-3
	提升治理效能	G1.1 G1.2 G1.3	/	2-10 2-12 2-19 2-20
	保障稳健运营	G2.1 G2.3 G5.1 G5.2	第五十五条、第五十六条	205-2 206-1
	凝聚各方共识	G3.1 G3.2 G3.3 G4.1 G4.2	/	/

章节题目	《央企 ESG 指标指引体系》	交易所	GRI	
筑梦 聚力共赴新	增进员工福祉	S1.1 S1.2 S1.5	第五十条	401-2
	守护安全红线	S1.3 S2.1	第五十条、第四十七条	403-1 403-2 403-3 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9
	搭建发展平台	S1.4	第五十条	404-2
	丰盈生活底色	S1.3	/	/
智创 拓局赋能腾飞	激活创新势能	S2.3	第四十二条	203-2
	知识产权保护	S2.3	第四十二条	/
	驰骋数字浪潮	S2.2	第四十八条	/
	护航制造强国	S2.3	第四十二条	203-2
精工 锻造硬核重器	严把质量关口	S2.1	第四十七条	416-2
	精益服务品质	S2.2	第四十七条	418-1
	保障供应安全	S3.1 S3.2	第四十五条	308-1 414-1 414-2
济民 温暖千家万户	依法缴纳税款	S4.1	第四十条	207-1 207-2
	践行社会责任	S4.2 S4.3	第四十条	203-1
	助力乡村振兴	S4.4	第三十九条	203-1
	共筑丝路新途	S4.4	第四十条	203-2

公司参与协会一览表

序号	管理部门	协会名称
1	大连重工	大连上市公司协会
2	大连重工	大连市机械工程学会
3	大连重工	大连市机械行业协会
4	大连重工	大连市机械行业协会
5	大连重工	大连市节能协会
6	大连重工	大连市科协
7	大连重工	大连市律师协会
8	大连重工	大连市企业联合会 / 大连市企业家协会
9	大连重工	辽宁省工业经济联合会
10	大连重工	辽宁省机械工程学会
11	大连重工	辽宁省内部审计协会
12	大连重工	辽宁省品牌建设促进会
13	大连重工	全国低压成套开关设备和控制设备标准化技术委员会
14	大连重工	全国连续搬运机械标准化技术委员会
15	大连重工	全国起重机标准化技术委员会-臂架分会
16	大连重工	全国起重机标准化技术委员会-电气与智能化分会
17	大连重工	全国起重机标准化技术委员会-桥门分会
18	大连重工	全国起重机标准化技术委员会-总会
19	大连重工	全国冶金设备标准化技术委员会
20	大连重工	沈阳工业大学卓越工程师学院理事会
21	大连重工	西岗区科协
22	大连重工	中国钢结构协会

序号	管理部门	协会名称
23	大连重工	中国港口协会
24	大连重工	中国机械工程学会-物流工程分会
25	大连重工	中国机械工业安全卫生协会
26	大连重工	中国机械工业标准化技术协会-重型装备专业委员会
27	大连重工	中国机械工业联合会-服务型制造分会
28	大连重工	中国机械工业企业管理协会
29	大连重工	中国机械工业企业管理协会
30	大连重工	中国机械冶金建材职工技术协会
31	大连重工	中国交通运输协会大件物流与运输信息化专业委员会
32	大连重工	中国炼焦行业协会
33	大连重工	中国企业改革与发展研究会
34	大连重工	中国上市公司协会
35	大连重工	中国重型机械工业协会
36	大连重工	中国重型机械工业协会-散料装卸机械与搬运车辆分会
37	大连重工	中国重型机械工业协会-物料搬运工程设备成套与服务分会
38	大连重工	中国重型机械工业协会-冶金压延机械分会
39	成套公司	大连市律师协会
40	成套公司	中国电石工业协会
41	成套公司	中国有色金属协会工业硅分会
42	成套公司	中国重型机械工业协会工业设计分会
43	电控厂	大连市机械工程学会自动化分会
44	电控厂	全国低压成套开关设备和控制设备标准化技术委员会

序号	管理部门	协会名称
45	曲轴公司	大连市内燃机学会
46	曲轴公司	辽宁船舶协会
47	曲轴公司	辽宁省造船工程学会
48	传动公司	大连机械行业协会热处理分会
49	传动公司	大连市机械工程学会热处理分会
50	传动公司	辽宁省机械工程学会热处理分会
51	传动公司	全国热处理标准化技术委员会
52	传动公司	中国机械工程学会热处理分会
53	传动公司	中国热处理行业协会
54	传动公司	郑州机械研究所《机械传动》理事会
55	铸业公司	大连市铸造协会:
56	铸业公司	辽宁省铸锻协会
57	铸业公司	中国国际透平机械产业联盟
58	铸业公司	中国铸造协会
59	焦炉车辆公司	中国表面工程协会热喷涂分会
60	焦炉车辆公司	中国焊接协会
61	环保公司	大连市职工技术协会
62	起重机公司	辽宁省企业信用协会
63	起重机公司	全国起重机械标准化技术委员会电气与智能化分技术委员会

第三方评价

受大连华锐重工集团股份有限公司委托，证券时报旗下智库中国资本市场研究院对公司《2025年环境、社会和治理报告》(以下简称《报告》)进行评价，具体结论如下：

1. 利益相关方包容性：优秀

《报告》在“议题重要性评估”和“利益相关方沟通”章节，系统地识别了股东/投资者、政府/监管机构、员工、客户、供应商/合作伙伴、社区与公众等六类核心利益相关方的合理诉求，通过表格清晰列明了各方的期望与诉求、沟通方式以及公司的回应方式。与此同时，《报告》结构也体现了对重要议题的回应，符合“维护合法利益，回应期望和诉求”的核心要求。

2. 可持续发展背景：良好

公司深耕重型机械行业，经过30余年的发展，已发展成为国家重型机械行业的大型重点骨干企业和新能源设备制造重点企业。公司连续两年入选“中国上市公司ESG百强”，全面识别可持续发展核心议题。《报告》在“董事长致辞”、“走进大连重工”等章节阐述了公司对可持续发展的理解，如“企业发展与社会责任并重”、“践行绿色低碳发展理念”。在“应对气候变化”章节，参考TCFD框架分析了气候相关的风险、机遇及对公司战略的影响，将ESG与公司“十四五”规划、数智化转型等战略相结合。

3. 实质性：优秀

《报告》专设“议题重要性评估”章节，详细描述了基于“财务重要性”和“影响重要性”双维度的议题识别、评估与确认的四步骤流程，并最终将议题管理与报告披露重点结合。报告内容涵盖了环境管控、气候变化、能源管理、安全生产、员工发展、公司治理、供应链管理、产品质量、创新驱动等重工行业31项核心ESG议题。其中，员工健康、产品和服务安全质量、创新驱动、供应链安全、公司治理、反商业贿赂及反贪污及合规经营属于双重重要性议题。

4. 完整性：卓越

《报告》围绕环境(E)、社会(S)、治理(G)三大维度系统设章，内容覆盖治理架构、顶层战略、风险管理及绩效落地等全链条环节。针对能源消耗、温室气体排放、安全生产、员工发展等核心议题，均披露详实量化数据，信息支撑充分。附录部分对标《央企ESG指标指引体系》、交易所监管要求及GRI标准，披露框架完整、对标严谨。此外，《报告》全面呈现了公司2025年度经营成果、所获荣誉及第三方ESG评级表现，并对2026年E、S、G各维度目标作出前瞻性规划，兼具完整性与前瞻性。

5. 准确性：优秀

《报告》声明信息来源于公司正式文件和统计报告，董事会及董事、高级管理人员保证其真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。另外，《报告》中包含了大量具体数据、案例和荣誉奖项，如分布式光伏发电量、应急演练次数、专利申请目标、客户满意度等，进一步增加了内容准确性的依据。

6. 平衡性：良好

《报告》整体以披露正面绩效、成果、奖项和优秀实践案例为主，同时也披露了在ESG管理方面面临的实质性挑战、未达成的目标、发生的负面事件、诉讼、投诉或不足之处。例如“2025年环境领域违法违规事件：0起”“重伤及以上安全生产事故：0起”“排污总量满足排污许可证要求（废气、废水及主要污染物）：满足要求”以及污染物排放的情况。同时披露了员工权益、员工健康与安全等议题2025年的现状以及2026年的目标。

7. 清晰性：优秀

《报告》结构层次清晰，目录体系完整，章节逻辑划分合理。通过文字、图表、案例多维结合呈现方式，大幅提升内容可读性与说服力。对专业术语及公司内部简称进行统一注释，表述规范严谨。语言流畅凝练，专业内容通俗化表达到位，整体清晰性优异。

8. 可比性：良好

《报告》在“编制原则”中提到了“一致性”原则，旨在确保统计方法与往年报告一致以进行有意义比较。部分数据（如“平均材料利用率提升至81%”）隐含了与自身前期的比较。此外，《报告》还前瞻性披露了2026年甚至“十五五”的目标，比如接受培训员工覆盖率：2025年为89.48%，2026年目标值为95%；可再生能源消耗量占比：2025年为4.09%，2026年目标值为5%。

《报告》也披露了ESG评级结果，提供了与同行进行横向对比的间接参考。

9. 可靠性：优秀

《报告》说明了编制依据（深交所指引、国务院国资委指引、GRI标准等）、信息源和编制流程。公司还通过了ISO14001、ISO50001、GB/T29490等多项外部体系认证，这些认证过程本身包含了一定程度的第三方审核。

10. 时效性：优秀

《报告》明确标注了报告期（2025年1月1日至12月31日），并与年报周期保持一致。作为一份2025年度的ESG报告，在2026年发布，符合上市公司ESG报告发布的常规时间节奏，能够为利益相关方提供相对及时的年度绩效信息。

意见反馈表

尊敬的利益相关方：

您好！感谢您阅读《大连重工2025年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》。为了更好地向您及其他利益相关方提供有价值的信息，同时促进我们持续改善环境、社会及治理工作，我们殷切地期望您能够对本报告提出宝贵意见和建议。我们期待您的评价，再次感谢您对我们工作的支持！

1. 您属于哪类利益相关方？

- 股东与投资者 客户 员工 政府及监管机构
 供应商与合作伙伴 社区 公众与媒体 其他

2. 您对本报告的总体评价是：

- 很好 较好 一般

3. 您认为本报告是否全面反映了公司在ESG方面的表现：

- 是 一般 否

4. 您认为本报告披露的信息、数据、指标是否清晰、准确和完整：

- 是 一般 否

5. 您认为本报告的内容安排和版式设计是否条理清晰、通俗易懂、方便阅读：

- 是 一般 否

6. 您认为还有哪些您关注的信息未在本报告中披露？

7. 您对公司ESG信息披露及践行ESG理念有哪些建议？

免责声明

本报告所包含信息不构成任何投资建议，投资者不应以该等信息取代其独立判断或仅根据该等信息作出决策，本公司亦不对因使用本报告中的信息而引发或可能引发的损失承担任何责任。本公司所刊信息真实准确，若有与法定披露文件不致之处，以法定披露文件为准。

本报告若构成前瞻性陈述的陈述，不构成对公司未来行动的约束，本公司无义务且不承诺会对本文件所刊载前瞻性陈述（如有）作出修订。

图片版权归原作者所有，如有侵权请告知删除。