



长城军工

股票代码：601606

2025

环境、社会和公司治理（ESG）报告
ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

安徽长城军工股份有限公司



安徽长城军工股份有限公司
ANHUI GREAT WALL MILITARY INDUSTRY CO.,LTD.

公司地址：合肥市包河区山东路508号

邮政编码：230601

联系电话：0551-62187330

电子邮箱：ahccjg@ahccjg.com.cn

目录

关于本报告	01	走进长城军工	05	利益相关方沟通	11	附录一：关键绩效	87
董事长致辞	03	ESG管理	09	实质性议题分析	13	附录二：指标索引	96
						附录三：意见反馈表	97



01



治理为基 合规守界 安全护航

党建领航 赋能战略发展	17
治理提质 筑牢稳健根基	21
合规内控 严守经营底线	25
权益保障 赢得市场信任	31
廉洁风控 净化产业生态	35



02



产业为要 产业赋能 创新致远

创新驱动 强化科技自立	39
品质为基 守护客户价值	43
稳链提质 增强发展韧性	44
数据安全 筑牢数字防线	46



03



绿色为魂 绿色低碳 环境合规

环保合规 严格源头管控	49
生态守护 呵护生物多样性	54
低碳发展 应对气候挑战	57
资源集约 提升利用效率	61
减排治污 推动循环利用	64



04



民生为本 人文关怀 公益同行

员工为本 保障合法权益	71
健康安全 筑牢防护屏障	79
乡村振兴 彰显企业担当	83
公益践行 传递社会温暖	84
丝路共赢 拓展合作空间	86
依法纳税 服务地方经济	86

关于本报告

报告说明

本报告是安徽长城军工股份有限公司（以下简称为“长城军工 / 公司 / 我们”）发布的 2025 年度环境、社会和公司治理报告，本着客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了长城军工 2025 年在积极承担社会责任、有效管理 ESG 风险与机遇等方面的具体举措、重点实践、亮点案例和关键绩效，以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

本报告为年度报告，报告期间为 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，同时考虑到信息呈现的全面性，部分数据及内容可能追溯至过往年度或适当延伸。

报告范围

本报告涵盖长城军工及其所属企业。

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）》、国务院国有资产监督管理委员会《央企控股上市公司 ESG 专项报告参考指标体系》（简称《央企 ESG 指标体系》）《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》《提高央企控股上市公司质量工作方案》、全球可持续发展标准委员会（GSSB）发布的《可持续发展报告标准（GRI Standards）》要求编制。

数据来源及可靠性保障

本报告引用的全部信息数据均来自长城军工内部文件、统计报告、财务报告等。本报告经公司董事会审核后发布，我们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。

货币单位

除另作说明外，本报告以人民币为货币单位。

报告获取途径

您可以在上海证券交易所（www.sse.com.cn）、公司官网（<https://ccjg.csgc.com.cn/>）查阅和下载本报告。

意见反馈

如您对本报告内容或公司的环境、社会及治理表现方面有任何意见或建议，可通过电话（0551-62187330）或电子邮箱（ahccjg@ahccjg.com.cn）与我们联系。您的意见将帮助我们进一步完善本报告。

董事长致辞

2025 年是“十四五规划”圆满收官之年，也是“十五五规划”谋篇布局之年，更是长城军工“重塑升级突破”发展的关键之年。在这份 ESG 报告中，我谨代表公司董事会及全体同仁，诚邀您见证我们一年来履行强军首责、完善公司治理、坚持以人为本、推动绿色转型、勇担社会责任等方面的坚定足迹。

我们心怀“国之大者”，践行强军首责展现新作为。我们将贯彻落实习近平总书记重要指示批示和党中央决策部署作为最高战略，深入学习贯彻习近平强军思想，着力解决企业研发体制机制问题，重塑“新智弹箭”研发体系，构建“总体向新向智、专业向专向精”研发新格局，2025 年各项攻坚任务圆满完成，增项资质持续突破，装备交付再创新高。我们聚焦科技自立自强，科技成果不断涌现，获中国兵器装备集团有限公司（以下简称为“集团公司/兵器集团”）级及以上科技奖 7 项，其中国防科技进步一等奖 1 项，成功鉴定国内领先成果 3 项、国内先进成果 1 项，申报专利 58 件、授权国家发明专利 17 项。开展科研项目近 200 项，新定型/鉴定产品 19 项，竞标成功 9 项，推动科技市场破窗成链，多项关键基础技术取得突破。

我们健全治理体系，深化改革创新激发新活力。我们严格遵循上市公司治理准则，规范运行董事会，加强制度建设，深化合规管理，构建“11421”投关工作体系，保障投资者权益，2025 年获“国新杯”ESG 金牛奖科技引领二十强、中国证券报“2024 年度金信披奖”等多项荣誉。纵深推进“七强、十二化”治理模式，全面完成监事会改革，内部监督机构运行更加高效；开展内部审计体制改革，构建业务大监控体系，进一步强化风险防控；优化科技创新体系，初步建成“总体管、专业干”的大研究院体系。

我们坚持以人为本，强化队伍建设取得新突破。我们始终将员工视为最宝贵的财富，加强新时代产业工人队伍建设，不断增进员工福祉。2025 年 1 人获评“某工程技能大师”，8 人获评“合肥市高层次人才”，2 项职工创新成果被收录于全国职工“五小”创新成果库，1 项目获兵器集团“兵器芳华·巾帼建功”行动科技研发类项目一等奖，2 人获“安徽省五一劳动奖章”，1 人获“安徽省金牌职工”称号，国家级技能大师李宏炼先进事迹入选 CCTV7 专题报道。同时，我们坚决守牢安全生产底线红线，持续完善“大安全”体系，深入开展治本攻坚行动、雷霆行动、悬剑行动，重点子公司均通过保卫标准化、消防标准化达标评审；构建党建赋能到班组、能力合成到班组、全链条管理到源点的“双 445”班组管理体系，确保最小单元作业环境安全。

我们秉承绿色强军，铸就低碳底色增添新动能。我们将“双碳”目标融入企业生产经营发展大局，持续推进清洁生产，努力构建绿色生产长效机制。制定节能减排工作要点，开展全员思想认识再提升、固体废物制度体系再提升、固废存储场所达标再提升、危险废物源头管理再提升、综合管理能力再提升一系列行动，全年万元产值综合能耗、万元产值二氧化碳排放量分别较 2020 年下降约 17.00%、19.00%。通过技术革新改造升级产线，系统整合子公司热处理、表面处理生产线，提高资源整体利用率，降低排放总量，实现产业发展与生态保护协同共进。

我们勇担社会责任，更好服务大局彰显新担当。我们始终坚持党建引领、强根铸魂，推动党建工作与生产经营深度融合，从党委、党支部、具体工作场景三个层次，构建 X 轴、Y 轴、Z 轴的立体化党建工作格局，推广“百千万”“党建铸剑”和“三板一图”，开展百日攻坚“麦芒行动”，以高质量党建引领保障高质量发展。积极践行军工央企社会责任担当，持续助力乡村振兴，全年投入帮扶资金 49 万元，消费帮扶 27 万余元。坚持严的基调、严的措施、严的氛围，着力健全组织体系、教育体系、监管体系、制度体系、责任体系，推动全面从严治党向纵深发展，为企业生产经营发展提供坚强的政治保障和纪律保障。

“

初心如磐，使命在肩。当前世界百年之未有大变局加速演进，科技革命和产业变革深入发展，长城军工肩负的使命更加光荣、责任更加重大。展望未来，我们将锚定建设比较优势和差异化竞争力一流的科技型企业战略目标，将 ESG 理念更深地融入企业改革发展中，坚定不移走好强军之路、创新之路、绿色之路、合规之路，努力为扎实推进强国强军建设、民族复兴伟业作出新的更大贡献！

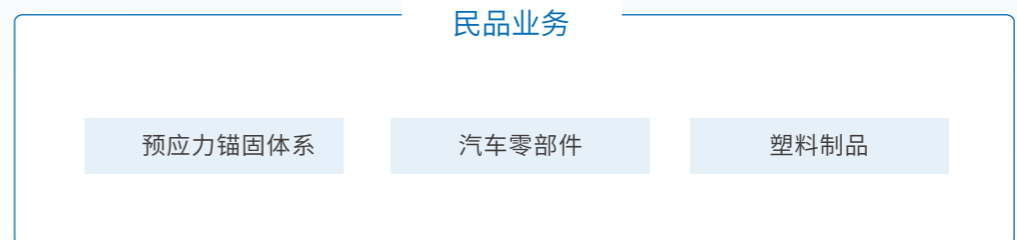
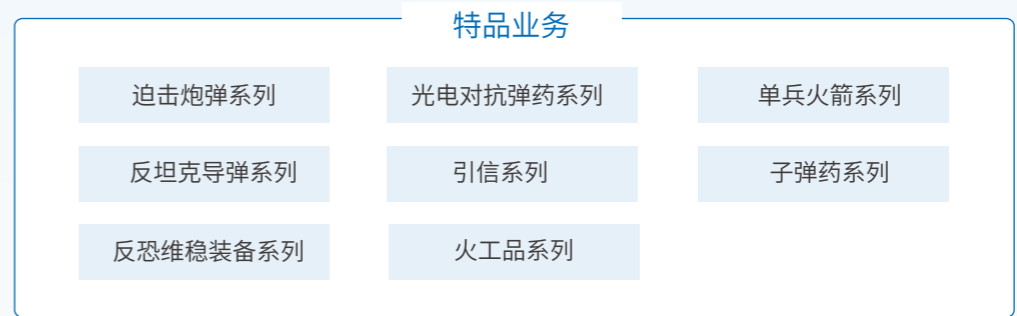
”

走进长城军工

公司简介

安徽长城军工股份有限公司成立于2000年11月16日，2018年8月6日成功登陆上海证券交易所（股票代码：601606）。公司是国内第一家以特品弹药武器装备为主营业务的首发上市公司。2023年8月24日，公司控股股东安徽军工集团控股有限公司（以下简称为“安徽军工”）完成战略重组，公司实控人变更为兵装集团，进入新的发展阶段。

公司为控股型公司，公司业务涉及特品及民品。特品业务主要包括迫击炮弹系列、光电对抗弹药系列、单兵火箭系列、反坦克导弹系列、引信系列、子弹药系列、反恐维稳装备系列和火工品系列等产品的研制、生产和销售；民品业务主要包括预应力锚固体系、汽车零部件和塑料制品等产品的研发、生产和销售。长城军工是我国重要的迫击炮弹、光电对抗弹药、单兵火箭、引信、子弹药、反恐维稳装备和火工品系列等产品研制和生产基地，实现了由单一弹药装备向武器系统的跨越，单一陆军装备向陆海空火诸军兵种装备发展的跨越，常规弹药向信息化弹药的跨越，是我国国防建设和武器装备中一支重要力量。



国内第**1**家
以特品弹药武器装备为
主营业务的
首发上市公司

企业文化

公司传承红色基因，弘扬人民兵工精神，擦亮“两个摇篮”文化名片。通过多种方式传播公司企业文化理念和内涵，积极践行“敢为人先、创新求变、拒绝借口、争创一流”的执行文化，推动新时代兵器领先文化落地生根，进一步增强广大员工的文化认同、情感认同、价值认同、管理认同、发展认同。

两个摇篮文化



年度荣誉

2025 年公司荣获安徽省“质量创新技能大赛”一等奖，1 人获评“某工程技能大师”，8 人获评“合肥市高层次人才”，2 项职工创新成果被收录于全国职工“五小”创新成果库，1 项目获兵器集团“兵器芳华·巾帼建功”行动科技研发类项目一等奖，2 人获“安徽省五一劳动奖章”，1 人获“安徽省金牌职工”称号，国家级技能大师李宏炼先进事迹入选 CCTV7 专题报道。



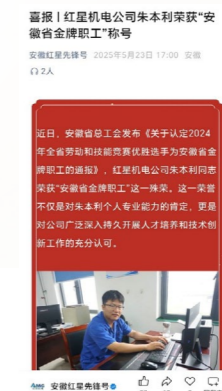
国家级技能大师李宏炼先进事迹入选 CCTV7 专题报道



获评安徽省“质量创新技能大赛”一等奖



获评兵器集团“兵器芳华 巾帼建功”行动科技研发类项目一等奖



获“安徽省金牌职工”称号



获“安徽省五一劳动奖章”



2025 年 12 月，公司获评“2024 年度金信披奖”



ESG 金牛奖·科技引领二十强

ESG 管理

治理

长城军工将可持续发展纳入公司核心治理框架，依托公司董事会治理体系搭建层级清晰、权责明确的 ESG 管理架构。



公司董事会

作为 ESG 工作最高决策机构，审议确定 ESG 战略目标、发展规划及重大管理事项，确保 ESG 理念深度融入企业中长期发展战略。



董事会
战略委员会

履行 ESG 专业研究与监督职责，牵头对公司 ESG 目标、规划及治理架构开展研究并提出专业建议，识别并监督可持续发展相关重大风险与机遇，指导管理层制定并落实应对措施，同时审阅公司可持续发展相关报告并提交董事会审议。



公司管理层

作为 ESG 工作执行主体，协调各业务部门、所属子公司建立跨部门协同的 ESG 工作机制，具体落实 ESG 相关举措，包括数据收集统计、风险管控及绩效提升等，确保 ESG 相关要求在各业务环节有效落地。

战略

长城军工紧扣国家“双碳”目标、国防军工行业发展政策及可持续发展要求，将 ESG 理念深度融入公司“1266”发展战略，引领军工制造向高端化、智能化、绿色化转型，持续优化 ESG 管理框架与运营体系，不断提升公司可持续发展能力与核心竞争力。

未来，公司将进一步完善 ESG 治理与管理体系，强化 ESG 工作的制度化、规范化建设，提升 ESG 信息披露的透明度与完整性；同时立足军工行业发展特点，积极探索符合行业属性的 ESG 实践路径与方法，持续推动 ESG 与生产经营、战略发展深度融合，致力于成为国防军工行业可持续发展的标杆企业。

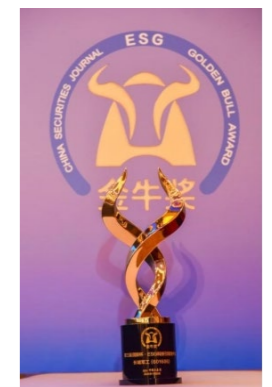
影响、风险和机遇管理

长城军工建立系统化、常态化的 ESG 风险识别、评估与应对机制，结合行业特性与经营实际，全面梳理环境、社会、治理各维度潜在风险，制定针对性风险防控措施与应急预案，确保公司生产经营活动严格符合国家法律法规、行业标准及可持续发展要求。在风险防控的同时，公司积极挖掘 ESG 发展机遇，聚焦绿色制造、科技创新、社会责任履行等领域，将 ESG 发展优势转化为企业经营发展动能，持续提升 ESG 管理绩效，增强企业长期可持续发展能力与市场竞争力。

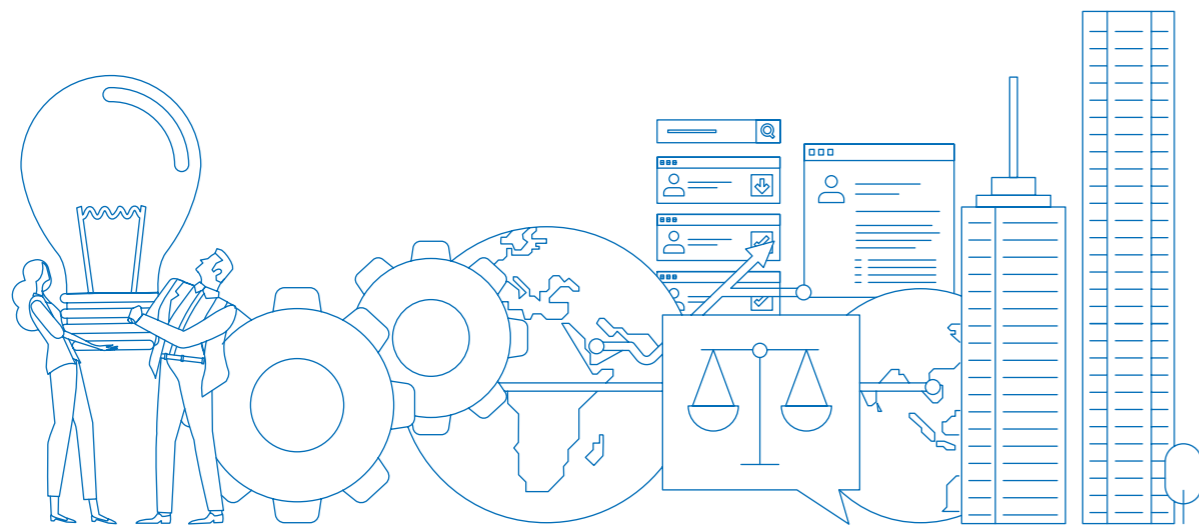
指标与目标

长城军工围绕环境、社会、公司治理三大维度，构建贴合公司发展实际与行业特点的 ESG 绩效指标体系，细化各维度关键监测指标，实现对 ESG 工作开展情况的量化跟踪与动态监测。公司建立 ESG 绩效定期跟踪与分析机制，对关键指标完成情况进行常态化梳理、评估，及时发现管理短板并优化改进措施，相关 ESG 关键绩效数据将在本报告后续关键绩效表中予以详细披露。

2025 年，公司发布第一份 ESG 报告，WIND ESG 评级由 BBB 级提升至 A 级，荣获“ESG 金牛奖·科技引领二十强”。



ESG 金牛奖·科技引领二十强



利益相关方沟通

长城军工高度重视利益相关方沟通与价值共生，秉持开放、透明、互信的原则，建立多渠道、多层次的利益相关方常态化沟通机制，全面倾听政府及监管机构、股东、客户、员工、供应商及合作伙伴、社会公众等各利益相关方的诉求与建议，积极回应各方关注的重大问题，推动 ESG 工作与利益相关方需求深度契合。

公司通过多种形式开展利益相关方互动交流，及时披露 ESG 工作进展与社会责任履行成效，围绕各方关注的核心议题开展联合评估与协同管理，推动形成多方协同、共建共享的可持续发展生态。



利益相关方	政府及监管机构	客户	员工	供应商及合作伙伴	投资者	社会公众
关注点	<ul style="list-style-type: none"> • 合规经营 • 国防安全 • 政策落实 	<ul style="list-style-type: none"> • 产品质量 • 交付时效 • 技术保密 	<ul style="list-style-type: none"> • 职业发展 • 健康安全 • 薪酬福利 	<ul style="list-style-type: none"> • 公平采购 • 供应安全 • 合规合作 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 透明度 • 长期价值 	<ul style="list-style-type: none"> • 社会责任 • 环境影响
沟通方式	<ul style="list-style-type: none"> • 主动汇报 • 政策研讨 • 监管检查 	<ul style="list-style-type: none"> • 需求对接 • 技术交流 • 满意度调查 	<ul style="list-style-type: none"> • 内部培训 • 员工座谈会 • 满意度调研 	<ul style="list-style-type: none"> • 供应商审核 • 合同管理 • 行业交流 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期披露 • 投资者交流 • 投资者热线 	<ul style="list-style-type: none"> • 披露ESG报告 • 社会服务 • 媒体沟通
回应措施	<ul style="list-style-type: none"> • 严格执行法规 • 主动配合监管 • 产品合规运营 • 强化安全保密管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 严控产品质量 • 优化供应链管理 • 加强客户数据保护 	<ul style="list-style-type: none"> • 完善晋升通道 • 强化安全生产管理 • 优化薪酬福利体系 • 提升员工归属感 	<ul style="list-style-type: none"> • 建立透明采购机制 • 加强供应商ESG评估 • 推动供应链绿色化、合规化 	<ul style="list-style-type: none"> • 优化公司治理结构 • 提升信息披露质量 • 推动ESG与业务融合 • 增强投资者信心 	<ul style="list-style-type: none"> • 践行绿色制造 • 减少环境足迹 • 社区贡献与乡村振兴

实质性议题分析

长城军工秉持实质性、完整性、平衡性的原则，结合国家政策导向、资本市场 ESG 关注要点、军工行业发展特性及公司经营实际，建立常态化的 ESG 实质性议题识别、评估与更新机制，通过与利益相关方的紧密沟通，全面收集各方诉求与关注重点，确保 ESG 工作聚焦核心议题、贴合发展实际，提升 ESG 管理的针对性与有效性。

2025 年，公司充分发挥董事会战略委员会的专业指导作用，强化议题识别的科学性与系统性。



2025 年，公司实质性议题如下图所示：



01

治理为基

合规守界 安全护航

- 党建领航 赋能战略发展 17
- 治理提质 筑牢稳健根基 21
- 合规内控 严守经营底线 25
- 权益保障 赢得市场信任 31
- 廉洁风控 净化产业生态 35

党建引领 赋能战略发展

加强党的领导

公司党委始终以党章为根本遵循，锚定全面从严治党要求，将政治建设、组织建设、制度建设与企业治理深度融合，把党建优势转化为发展优势、治理效能与核心竞争力，以高质量党建引领和保障企业履行强军使命、服务国家战略。

强化政治引领

公司党委坚守政治属性，以党章为根本遵循，锚定全面从严治党总要求，持续健全党建工作制度体系、夯实党组织建设根基，把坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”切实转化为党建工作实效与企业发展实绩，确保企业发展始终沿着正确政治方向前进。

健全保障机制

严格落实党建工作要求，将党建内容纳入《公司章程》，足额配备专职党务工作人员，足额保障党组织工作经费，严格执行党务工作人员和党组织工作经费“两个1%”标准要求，从组织、人员、经费等方面为党建工作高质量开展筑牢坚实基础。

深化理论武装

严格落实“第一议题”制度，把学习贯彻习近平总书记重要讲话指示批示精神作为首要政治任务，常态化制度化开展理论学习，精准传达党中央决策部署与集团公司党组工作要求，深入学习贯彻习近平强军思想，引导全体党员干部统一思想、统一意志、统一行动，聚力服务国家战略、履行强军使命。

完善治理机制

严格落实意识形态工作责任制，健全“四到三打通”工作机制，巩固主流思想舆论阵地，年内发布内外宣传稿件 400 余篇，凝聚高质量发展强大合力。紧扣“一强化、七融合”要求，健全“四单一表”、优化“三重一大”决策机制，动态更新党委前置研究事项清单。严格落实前置研究要求，对重大经营管理事项前置研究把关，切实把“把方向、管大局、保落实”领导作用融入经营管理全过程。

建强基层堡垒

以“五星党支部+领航计划”为抓手，建强党建指导员队伍，常态化开展党支部书记培训，优化机关党支部设置，推动基层党组织全面进步、全面过硬。坚持“三个好子”导向，践行“七强十二化”治理模式，引导基层党组织和党员在科研攻关、市场开拓、生产履约、精益管理等一线担当作为，持续提升企业核心竞争力与核心功能，彰显“崇尚英雄、攻城拔寨”“躬身入局、挺膺担当”的奋斗精神。



案例

神剑科技召开党建工作例会暨统战成员座谈会

2025年7月31日，安徽神剑科技股份有限公司（以下简称为“神剑科技”）召开党建工作例会暨统战成员座谈会，传达学习中央八项规定精神学习教育相关文件及集团公司党建指导员队伍建设实施意见，为首批党建指导员颁发聘书，并系统总结上半年党建工作、部署下半年重点任务。会议强调，下半年要发挥政治引领作用，推进党建业务深度融合；完善PDCA机制，实施“五星党支部+领航计划”工程，纠治基础工作不规范问题；强化全面从严作风，从“三基”建设抓起打通“最后一公里”，以高质量党建引领保障全年目标任务完成。



党风廉政建设

公司党委坚决扛起管党治党政治责任，扎实推进全面从严治党向纵深、向基层延伸，层层压实党风廉政建设责任，明确党委主体责任、纪委监督责任、党委书记“第一责任人”责任和领导干部“一岗双责”，以严的基调、严的措施、严的氛围营造风清气正的企业政治生态。同时，公司严格落实党组织工作经费保障要求，按不低于上年度职工工资总额1%的比例足额安排党建工作经费，将其纳入公司管理费用税前列支，为党风廉政建设各项工作开展提供坚实的资金支持。

公司持之以恒深化作风建设，严格落实中央八项规定及其实施细则精神，聚焦突出问题开展违反中央八项规定精神问题专项治理和接待业务专项治理；深化作风建设专项督查工作，深入推进整治形式主义为基层减负工作，统筹组织现场检查与业务链考核，以常态化督查推动作风建设走深走实，坚决纠治“四风”问题。

公司坚持一体推进“三不腐”体制机制建设，筑牢党风廉政建设和反腐败工作防线。强化“不敢腐”的震慑，制定《政治监督任务清单》，将招投标等重点领域、重点岗位作为监督重点，常态化开展监督执纪问责，做到失责必问、问责必严；扎牢“不能腐”的笼子，围绕企业经营管理关键环节完善制度体系，修订《资产处置管理办法》等制度10余项，把权力关进制度的笼子，从源头上防范廉政风险；增强“不想腐”的自觉，常态化开展党风廉政警示教育，组织党员干部观看警示教育片，以身边事教育身边人，引导全体党员干部知敬畏、存戒惧、守底线，不断提升纪律意识和规矩意识。

公司纪委切实履行监督执纪问责核心职责，将党纪学习教育、作风建设、制度执行等情况全部纳入日常监督检查范畴，通过常态化、精准化监督推动各项工作落地见效；综合运用监督执纪“四种形态”，对苗头性、倾向性问题早发现、早提醒、早纠正，同时结合企业经营管理实际开展经常性党纪党规教育，协助党委持续加强党风廉政建设，为企业高质量发展保驾护航。

治理提质 筑牢稳健根基

长城军工持续健全现代公司治理体系，严格遵循《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及监管要求，结合自身发展战略与经营管理实际，修订完善《公司章程》，有序推进治理机制改革与职能优化，进一步厘清股东会、董事会、经理层等各治理主体的权责边界，优化授权决策与风险管控机制，持续提升公司治理效能，以坚实的治理基础保障公司稳健运营与可持续发展，不断增强综合竞争实力。

股东会

股东会是公司的权力机构，依法行使职权。长城军工平等对待所有股东，充分保障全体股东的合法权益。报告期内，公司召开股东会 3 次，审议议案 20 项，会议的召开与议案审议均严格按照相关规则及公司章程执行。

报告期内

召开股东会
3次

审议议案
20项

董事会

公司董事会为公司常设决策机构，对股东会负责，执行股东会决议，接受股东会的指导与监督，承担定战略、作决策、防风险的核心职责。董事会依法依规及公司章程行使职权，负责召集股东会、执行股东会决议、制定公司发展与投融资等重大方案，决定公司内部机构设置、高级管理人员聘任及公司基本制度制定，同时履行信息披露、管理监督等法定及章程授权事项。

公司董事会下设战略委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会 4 个专门委员会，各委员会均就专业性事项开展研究分析，为董事会决策提供专业支撑建议，委员会成员全部由公司董事担任。报告期内，公司召开董事会 6 次，审核议案 52 项；各专门委员会按职责开展工作，其中审计委员会召开会议 6 次、审核议案 19 项，提名委员会召开会议 2 次、审核议案 2 项，薪酬与考核委员会召开会议 1 次、审核议案 2 项，战略委员会召开会议 1 次、审核议案 2 项。

报告期内

召开董事会
6次

审核议案
52项

审计委员会召开会议
6次

审核议案
19项

薪酬与考核委员会召开会议
1次

审核议案
2项

提名委员会召开会议
2次

审核议案
2项

战略委员会召开会议
1次

审核议案
2项

战略委员会



研究公司长期发展战略、重大投融资与重大交易事项并提出建议；研究审议 ESG 及可持续发展相关规划、风险、机遇与报告，监督相关工作落实；对其他重大发展事项及法律法规、公司章程、董事会授权的相关事宜履职并提出建议。

审计委员会



监督评估内外部审计工作，协调内外部审计沟通衔接；监督公司内部控制、检查财务状况并审阅财务报告；指导风控、内控、合规及追责体系建设，推进公司法治合规运营；监督董事、高级管理人员履职情况，纠正损害公司的行为并依法追责；跟踪董事会决议落实与投资项评价，可对异常经营情况开展调查、聘请专业机构协助工作，履行法律法规及董事会授权的其他职责，并向董事会报告工作、提出建议。

薪酬与考核委员会



制定董事、高级管理人员的考核标准并组织开展考核工作；制定并审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，包括薪酬机制、流程、支付及追索等安排；就薪酬、股权激励、员工持股、子公司持股计划及法规与章程规定的其他事项向董事会提出建议。

提名委员会



拟定董事及高级管理人员的选聘标准与程序，遴选并审核人选及任职资格，就董事、高级管理人员的提名任免、聘任解聘等事项向董事会提出建议。

公司董事由股东会选举产生，每届董事会任期三年，董事任期届满可连选连任，其中独立董事连任时间不得超过 6 年。公司独立董事候选人由公司董事会、单独或者合并持有公司有表决权的股份总数 1% 以上的股东提名；除独立董事之外的其他董事候选人由董事会、审计委员会、单独或者合并持有公司有表决权的股份总数 1% 以上的股东提名，董事候选人名单以提案的方式提请股东会审议决议。公司严格遵循《公司章程》及相关制度要求，规范开展董事提名、选聘工作，在董事遴选过程中全面覆盖性别、年龄、文化与教育背景、专业经验、技能储备及知识结构等多元维度，不断优化董事会组成结构，为公司可持续发展提供坚实的治理保障。

2025 年

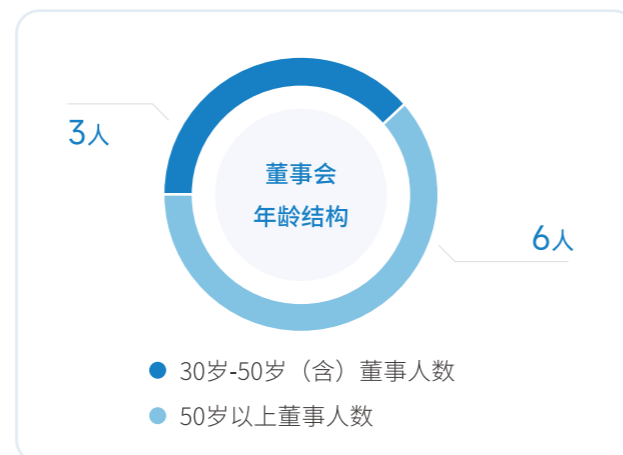
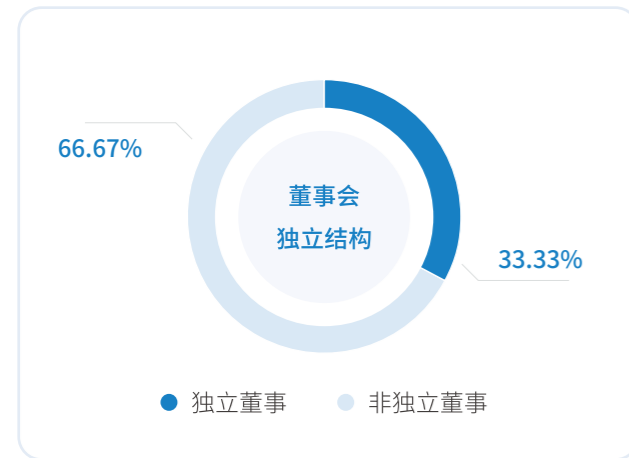
共有董事

9 人

外部董事占比

22.22%

董事会结构



2025 年 10 月 24 日，公司召开董事会，审议通过取消监事会的相关议案，由审计委员会正式行使《公司法》规定的原监事会职权，成为公司治理体系中核心的监督机构，全面统筹公司各类监督工作开展。

2025 年，审计委员会独立董事占比 66.67%，召开会议 6 次、审核议案 19 项，依法履行内外部审计监督、财务与内控核查、董事高管履职监督等核心职责，统筹公司监督体系有效运行。

报告期内

审计委员会独立董事占比

66.67%

召开会议

6 次

审核议案

19 项

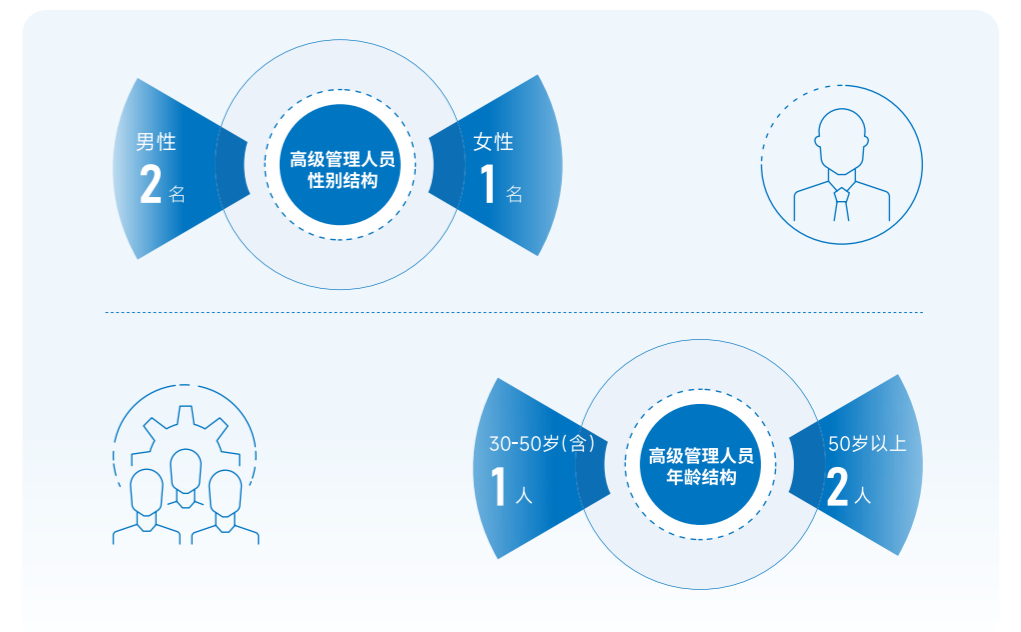
案例

长城军工 2025 年度董事会暨监事会圆满召开

2025 年 10 月 24 日，长城军工召开第五届董事会第八次会议暨监事会第八次会议，董事长涂荣主持，全体董监事及高管出席，审议通过第三季度报告、取消监事会暨修订公司章程、股东会议事规则等 16 项议案。公司要求各部门统一思想、明确分工、协同联动，制定详细落实计划与时间表，确保决议高效执行。此次治理架构调整不仅提升规范运作水平，更通过压实责任链条、强化内部协同，为年度目标任务完成及“十五五”战略落地提供制度保障，展现军工上市公司以治理现代化驱动高质量发展的责任担当。

管理层

公司管理层在董事会的授权下，负责公司日常经营管理工作，落实董事会制定的发展战略和重大决策，保障公司生产经营活动的有序开展。



严守经营底线 合规内控

长城军工始终将合规经营、内部控制与全面风险管理作为企业稳健运营、高质量发展的核心基石，深度整合内部审计、风险管理、内部控制、法务合规、违规追责五大职能，构建形成“五位一体”大风控管理模式，持续完善顶层治理架构、制度规范体系、全流程管控机制与长效文化建设，实现风险全维度、全流程、全链条闭环管控，为公司战略落地、合规经营与可持续发展筑牢坚实屏障。

治理

长城军工严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国审计法》《上海证券交易所股票上市规则》《企业内部控制基本规范及配套指引》《中央企业合规管理办法》等法律法规与监管要求，结合军工行业特性与公司经营发展实际，构建了覆盖内控、合规、风险管理全领域的层级化制度体系。公司以《内部控制管理办法》《内部审计管理办法》《合规管理办法》《全面风险管理制度》为核心总纲，配套出台内部审计质量控制、重大决策法律合规审查、合同管理、法律纠纷案件管理等一系列专项工作细则，形成“总纲引领、细则支撑、全域覆盖”的制度矩阵，确保各项管控工作有章可循、有规可依，为管控体系的规范化、标准化运行提供坚实制度保障。

公司构建了党委领导、董事会决策、审计委员会统筹、经理层执行、归口部门专业管控、业务部门全面落实的全层级治理体系，清晰划定各主体在内控、合规、风险管理领域的权责边界，形成上下联动、协同高效的管控格局。

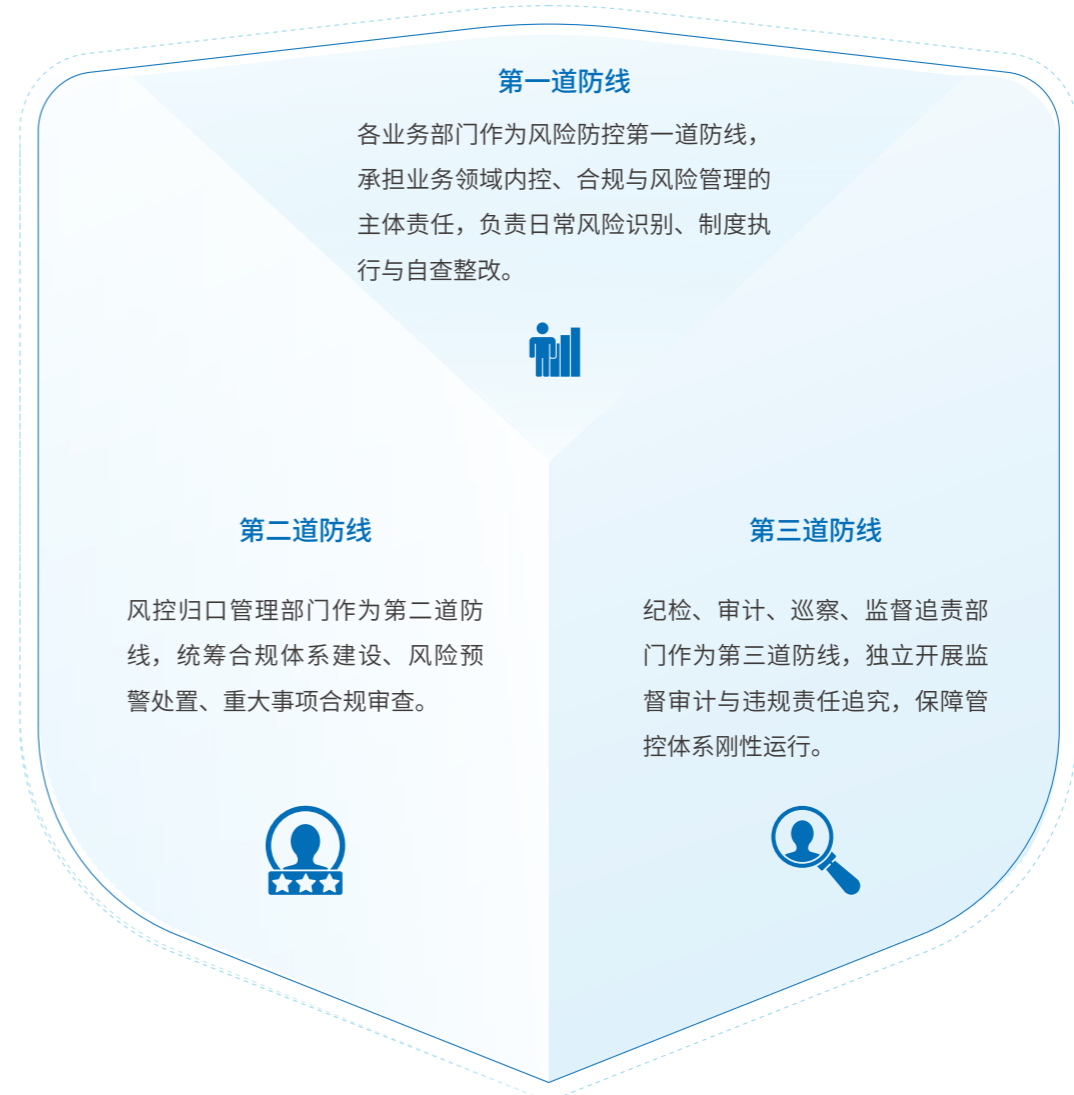
董事会

作为内控管理与全面风险管理的决策机构，对公司内控体系、全面风险管理体系的构建与有效运行承担全链条监管责任，授权经理层统筹推进日常管控工作，每半年听取内控、风控与合规管理专项汇报，对重大经营投资事项的内控有效性开展专项监督评价。董事会下设审计委员会，作为内控、合规与风险防控的专门工作机构，负责贯彻落实防范化解重大风险的决策部署，定期评估管控体系有效性，督导风险隐患排查与整改优化，推动管控体系持续迭代升级。

经理层

负责统筹协调公司日常内控、合规与风险管理工作，推动各项管控要求落地执行，对管控体系的有效性向公司党委和董事会负责。审计风控与法律部门作为内控、合规、风险管理的归口管理部门，统筹管控体系的建设完善、风险识别评估、缺陷排查整改、制度流程优化等核心工作，搭建并动态更新全领域内控风险点库，推动管控要求与业务流程深度融合。

公司严格落实“业务谁主管、合规谁负责”核心原则，筑牢压实合规管理三道防线，实现管控责任层层穿透。



战略

长城军工将合规内控建设纳入企业高质量发展战略布局，以“行稳致远、内控合规护航高质量发展”为导向，坚持目标导向、问题导向，推动内控管理从“制度筑基”向“技术赋能”升级，构建适配企业发展与资本市场监管要求的现代化合规内控体系。

影响、风险和机遇管理

长城军工坚持风险导向，将内控要求、合规规则、风险管理嵌入经营管理全环节、业务开展全过程，构建了从风险识别评估、监测预警、管控应对到监督整改的全闭环管理机制，实现各类风险可防、可控、可管。同时，公司持续推动管控模式转型升级与合规文化长效建设双向发力，不断夯实管控体系的内生基础。

全维度风险识别与分级评估

公司建立常态化、全级次风险排查评估机制，年度组织开展全面风险预测评估工作，综合运用问卷调查、业务访谈、风险事件梳理等多种方式，评估范围覆盖公司战略、市场、运营、财务、法律、科研生产等核心业务板块、重点领域与关键环节。通过风险发生概率与损失影响程度双维度量化打分，对风险进行分级分类管理，针对重大核心风险制定专项应对策略、管控措施与监控预警指标，实施重点防控。同时，公司建立并持续动态更新内控风险点库，明确各风险点的管控目标、责任单位与控制措施，实现风险源头精准把控。

全链条内控与合规刚性管控

公司结合风险评估结果，综合运用不相容职务分离控制、授权审批控制、会计系统控制、财产保护控制、预算控制、运营分析控制和绩效考评控制等多元化内控措施，将各类风险控制在可承受范围之内。同时，公司规范合规审查全流程管理，围绕经营管理行为、业务流程及制度文件，开展合规性、程序性、风险性全维度评估，将合规审查刚性嵌入重大决策、合同管理、项目投资等关键环节，从源头防范不合规行为。公司以“十二化”定方向、“七强”定模式，全面重构链式管理体系、风险防控体系，构建覆盖组织机构、监督管理、制度执行、隐患排查治理的全流程网格化管控体系，推动公司管理向更科学、更高效、更精细的方向升级。

常态化风险监测与动态预警

公司建立多维度、常态化风险监测预警机制，通过《重大风险预测评估表》《重大风险监测预警指标表》《全面风险防控工作计划表》等标准化工具，设置“红黄绿”分级监控指标，对核心风险开展日常动态监测，按季度报送风险防控进展情况。针对指标突破阈值的情况，第一时间启动分析研判，快速开展原因排查、影响评估与处置应对，并及时向相关责任主体下发风险提示函，真正实现风险早发现、早预警、早处置。

刚性化监督整改与闭环管理

公司建立审计及风险内控问题数据库，对监督检查发现的问题实行台账化管理，坚持每月动态更新，按季度召开审计风控暨问题整改联席会，印发季度整改通报，对内控缺陷、风险隐患与合规问题实行挂账销号闭环管理，持续跟踪整改进度与落实成效，有效防范同类问题重复发生。公司规范开展内部控制评价工作，通过每年一次的定期自我评价与监督评价，结合不定期专项检查，全面评估内控体系运行有效性，督导缺陷整改落地，持续提升公司内控、合规与风险管理的整体水平。同时，不断完善合规投诉举报工作机制，明确建立健全合规举报和调查机制，保障合规管理体系有效运行。

数字化管控转型与智慧赋能

公司紧跟人工智能、大数据等技术发展趋势，积极探索“智慧合规”建设路径，推动管控模式从“制度筑基”向“技术赋能”升级，着力打造法规政策自动追踪、合同风险智能审查、违规行为实时预警等数字化管控场景，持续提升合规管控的敏捷性、精准度与时效性。

案例

长城军工召开“走进 走心 走新”资本市场高质量发展系列专题培训

2025年6月30日，长城军工举办“走进 走心 走新”资本市场高质量发展系列专题培训，围绕“强本强基”“严监严管”的监管主基调，结合大量鲜活案例剖析国有上市公司高风险领域，提出从“制度筑基”到“技术赋能”的转型路径，系统讲解“智慧合规”理念，倡导运用大数据和AI技术实现法规政策自动追踪、合同风险智能审查和违规行为实时预警，并梳理三大风险防控措施和三大长效保障机制，为构建现代化合规管理体系提供清晰路线图。



长效化专题培训与文化建设

公司将合规内控理念培育作为长效工作，分层分类开展全覆盖专题培训。2025年，公司先后举办资本市场高质量发展、合规管理与企业风险防范等系列专题培训，邀请行业专家、资深律师结合最新监管要求与实务案例开展授课，覆盖公司领导班子、中高层管理人员及合规关键岗位员工；下属子公司同步开展针对性专项合规培训，推动合规内控理念全面渗透、入脑入心，引导全员实现从“要我合规”向“我要合规”的理念转变，构建全员参与、全域覆盖的合规内控文化氛围。

案例

神剑科技开展“合规管理与企业风险防范”专题培训

2025年5月23日，神剑科技举办“合规管理与企业风险防范”专题培训，采用“专家授课+案例剖析+文件宣贯”三位一体模式，聚焦科研经费、招投标和合同管理三大高风险领域，中层以上管理人员及合规关键岗位员工近70人参训。



指标与目标

长城军工围绕整体战略发展需要，建立了内控、合规、风险管理相协同的分层分级目标体系，科学设定长期、阶段性与年度管控目标，明确各阶段工作重点与实施路径。长期目标聚焦构建全面规范、全域覆盖、全程可控的管控体系，全面提升风险防控与价值创造能力；阶段性目标侧重制度完善、流程优化、重点领域管控与体系迭代；年度目标立足当期经营重点，推进制度执行、风险排查、整改落实与宣贯培训等核心工作。

2025年，公司各项内控、合规与风险管理工作按计划有序开展，年度及阶段性管控目标稳步推进，内控体系运行持续有效，合规管理能力不断提升，全面风险管理体系平稳运行。报告期内，公司未发生重大内控缺陷、重大违规事件及重大风险事件，有效保障了公司合规运营、资产安全与信息真实完整，降低了合规成本与经营不确定性，为公司高质量可持续发展筑牢了坚实的风控屏障，注入了稳定的内生动力。

权益保障 赢得市场信任

治理

长城军工始终高度重视投资者关系管理工作，切实维护投资者特别是中小投资者的合法权益。公司严格遵循《上市公司投资者关系管理工作指引》及《公司章程》相关要求，建立并有效执行《信息披露管理制度》《投资者关系管理制度》，持续规范信息披露管理，不断提升投资者关系管理水平。公司郑重承诺，将以真实、准确、完整、及时、公平为原则开展信息披露，持续提升信息披露质量与透明度，充分保障投资者对公司重大事项的知情权、参与权，切实维护中小投资者利益。

公司尊重并保障全体股东的各项权利，依法依规定期召开股东会，确保股东对法律法规及公司章程规定的重大事项充分行使参与权与表决权。同时，公司积极为中小投资者参与表决提供便利，通过现场投票与网络投票相结合的方式，保障中小股东与其他股东享有同等权利。报告期内，公司共召开 3 次股东会，审议通过《关于取消监事会暨修订公司章程的议案》《关于 2026 年度日常关联交易预计的议案》等相关事项。

战略

为保障股东会审议事项的科学决策与顺利推进，长城军工秉持平等对待所有股东的原则，将中小投资者权益保护置于重要位置，通过规范透明的信息披露体系和积极主动的投资者关系管理举措，构建高效畅通的投资者沟通机制。在股东会召开前，公司充分听取股东尤其是中小股东的意见与诉求，积极争取中小股东的理解与支持。

公司制定并落地股东沟通政策，且定期对政策执行效果进行检视优化，确保与股东的沟通务实、高效、有效。公司设立证券事务服务热线，充分发挥其沟通桥梁、信息咨询、意见反馈、合规答疑及舆情感知的核心作用；在股东会召开前，通过指定渠道向股东提供相关材料与配套服务，主动与股东、投资者及资本市场各方开展常态化沟通，保障其全面、准确、及时了解公司经营发展现状与未来规划。公司证券部门作为投关工作核心执行部门，切实发挥“沟通桥梁、展示窗口、信息中心”的作用，专门负责为股东及投资者提供所需资料与专业服务，保持与资本市场参与主体的积极沟通，推动市场对公同价值的深度认知。

影响、风险和机遇管理

长城军工明确以股东价值最大化为核心目标，将市值管理纳入战略规划，通过完善信息披露、创新投资者关系管理，持续以高质量发展回报投资者信任，展现军工央企对资本市场责任与可持续发展承诺的深度融合。

公司坚持多渠道、多形式的投资者沟通模式，通过股东会、路演、反向路演、分析师会议、投资者交流会、集体投资者接待活动、现场接待来访、证券事务服务热线、公司网站专栏、新媒体平台等多种途径，持续拓展与利益相关方沟通的广度和深度，增进资本市场对公司的了解与认同，夯实公司与投资者的互信基础。

案例

长城军工 2024 年年度股东会顺利召开

2025 年 5 月 22 日，长城军工召开 2024 年年度股东会，850 名股东代表有表决权股份 4.63 亿股，占比 63.92%，以现场与网络结合方式审议并通过年度报告、利润分配等 12 项议案。会议充分保障中小股东知情权与参与权，独立董事、监事及高管全程列席，见证律师现场监督，体现规范的治理架构与透明的决策机制。



投资者沟通渠道

股东会

路演

反向路演

分析师会议

投资者交流会

集体投资者接待活动

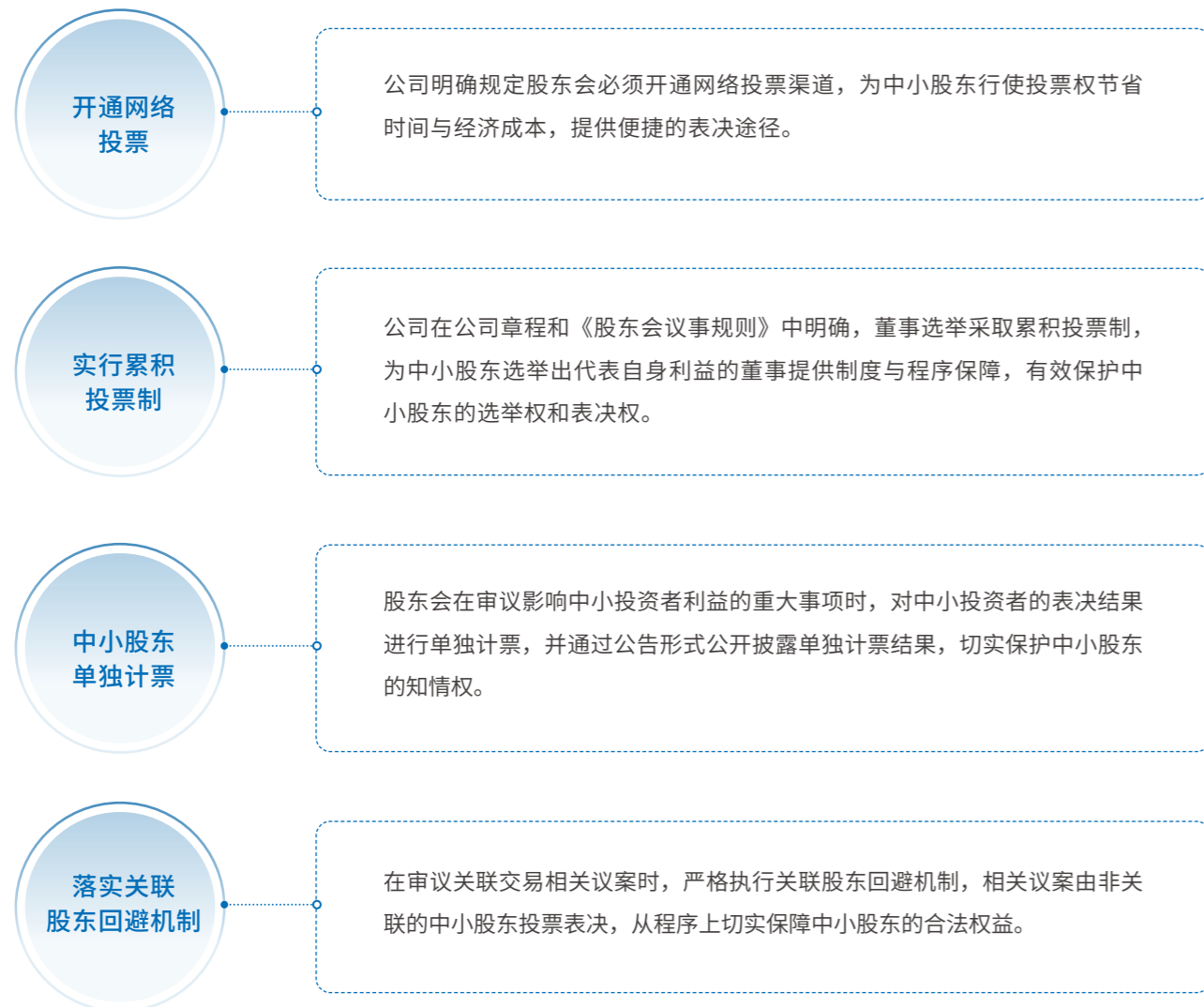
现场接待来访

证券事务服务热线

公司网站专栏

新媒体平台

公司始终将中小投资者权益保护作为投关工作的重点,在保证股东会合法有效召开的前提下,积极邀请中小股东参加股东会,简化报名流程,为中小股东参与股东会、行使自身权利提供包括网络投票在内的各类便利条件。针对股东会中涉及中小股东利益的相关议题,公司建立完善的权益保障机制,具体措施如下:



公司持续组织开展“我是股东——投资者走进上市公司”系列活动,邀请投资者实地参观企业展厅,通过面对面互动交流的形式,让投资者直观了解公司发展战略、经营业绩及财务状况,同时积极听取投资者提出的合理化建议,助力公司提升发展质量。

案例

“我是股东” | 长城军工举办走进上市公司投资者交流活动

2025年11月4日,长城军工联合上海证券交易所、华安证券开展“我是股东”走进上市公司活动,贯彻中央金融工作会议精神及新“国九条”部署,落实上交所年度投关工作安排,通过开放治理场景、主动邀请投资者参与体系建设,将投资者保护融入公司治理全流程,构建互信共赢的资本市场形象。10余名投资者实地探访企业,沉浸式感受军工企业发展风貌。




指标与目标

长城军工投资者关系管理以积极建立公平、透明、共赢的投资者关系为目标,主动倾听资本市场与投资者的声音,持续完善市值管理体系,切实保障全体投资者的长远利益,推动公司与资本市场的长期协调发展。

2025年,持续完善投资者关系管理,围绕价值传递与沟通互动开展多项务实工作,不断提升资本市场沟通效能与信息披露质量。全年积极搭建多元沟通渠道,组织路演3场、投资者交流会14场,服务机构投资者超35家次;累计接待投资者来访165人次,通过互动平台回复投资者咨询52次,接听投资者服务热线122次,实现与各类投资者的常态化、高效率沟通。同时严格遵守信息披露相关规定,规范完成全年4份定期报告及59项临时公告的披露工作,确保信息披露真实、准确、完整、及时。通过全方位、多层次的投资者沟通与高质量信息披露,公司有效传递经营发展动态与长期投资价值,进一步增进资本市场对公司的理解与认同,为可持续发展营造良好的资本市场环境。

公司切实保障债权人合法权益,2025年,公司在信贷方面无任何不良信用记录,保持良好的征信状况,为公司持续稳健经营奠定了坚实的信用基础。



廉洁风控 净化产业生态

治理

长城军工持续压实管党治党政治责任，纵深推进全面从严治党工作，严格贯彻《党委落实全面从严治党主体责任清单》，清晰界定并落实党委主体责任、纪委监督责任、党委书记“第一责任人”责任及领导干部“一岗双责”。健全反商业贿赂、反贪污及廉洁从业相关制度体系，制定公司及所属子公司领导人员廉洁从业实施细则、纪检监察信访举报工作实施办法、纪委问题线索管理办法等制度，为党风廉政建设和反腐败工作提供坚实制度支撑。

2025 年，公司与各部门、所属子公司签订党风廉政建设责任书，将廉政建设责任层层分解、逐级落实，构建权责清晰、层层压实的廉政建设责任体系。

战略

长城军工始终紧跟党中央、集团公司党组关于党风廉政建设和反腐败工作的部署要求，坚持严的基调、严的措施、严的氛围不动摇，以政治监督为引领，做实做细日常监督，坚定不移正风肃纪反腐。公司一体推进“三不腐”建设，扎实开展“三化”建设年行动，持续深化党风廉政建设和反腐败工作，不断推动全面从严治党向基层、向纵深发展，着力营造风清气正的企业政治生态，为公司高质量发展筑牢廉洁防线。

影响、风险和机遇管理

长城军工高度重视党风廉政建设风险防控，以党纪学习教育为抓手，坚持以案促学、以案明纪，充分挖掘和运用各类警示教育资源，通过“身边事”警示教育“身边人”，依托“三会一课”“主题党日”等形式，组织党员干部学习公司先进典型事迹、剖析内部违规违纪典型案例，引导党员干部受警醒、明底线、知敬畏，切实提升廉洁从业风险防范意识。

2025 年，公司先后 4 次组织开展警示教育，共 148 人接受廉洁教育。同时，公司本级组织党员干部观看《永远吹冲锋号 4》《反腐为了人民》《让惩恶扬善的利剑永不蒙尘 2》等警示教育片，赴安徽省青山监狱开展警示教育，强化案例的警示震慑作用。

公司同步推进廉洁文化建设，启动“廉洁文化示范点”创建工作，赴淮北矿业集团、淮北市纪委、安徽交控集团开展廉洁文化建设学习调研，在安徽东风机电科技股份有限公司（以下简称“东风机电”）建设“廉洁文化长廊”，推动廉洁文化向基层拓展延伸，营造崇廉拒腐的良好企业氛围。

指标与目标

长城军工统筹推进警示教育、家风建设等工作，廉政教育相关活动实现多层次、广覆盖。2025 年，公司本级组织开展警示教育 4 场次，148 人次接受廉洁教育；各子公司纪委组织开展警示教育 23 场，899 人次参加，公司及所属子公司累计开展警示教育 27 场，超 1000 人次参与学习。公司注重家风建设，组织签订廉洁从业承诺书、家庭助廉承诺书等家风建设活动 8 场次，597 人次参加，推动廉洁建设融入家庭，构建企业与家庭联动的廉洁防线。

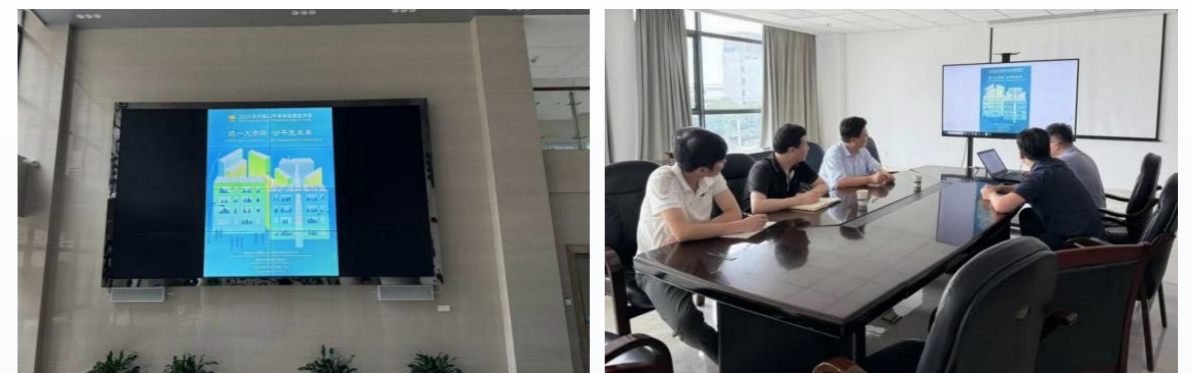
2025 年

公司无因不正当竞争行为导致的诉讼或重大行政处罚情况，不正当竞争相关涉案金额、重大诉讼数量、仲裁事项数量、违规处罚次数及违规处罚总金额均为 0，实现反不正当竞争领域合规经营。

案例

长城军工积极开展 2025 年反不正当竞争宣传周活动

2025 年 9 月 8 日至 12 日，长城军工围绕“统一大市场，公平竞未来”主题，举办 2025 年中国公平竞争政策宣传活动，落实安徽证监局相关要求。活动期间，公司组织员工深入学习《公平竞争审查条例》及实施办法，解读审查标准与程序，结合诚信建设宣传新修订的《反不正当竞争法》；同时通过官网、公众号等渠道面向投资者和社会公众播放标语、文章及视频，弘扬公平竞争文化。公司同步强化投资者维权教育，普及《民法典》《证券法》等民事赔偿法律知识，宣传 12386 服务平台优化运行事项，引导投资者依法理性维权。



02

产业为要

产业赋能 创新致远



- 创新驱动 强化科技自立 39
- 品质为基 守护客户价值 43
- 稳链提质 增强发展韧性 44
- 数据安全 筑牢数字防线 46

创新驱动 强化科技自立

创新管理

长城军工深入贯彻创新驱动发展战略，以体系化建设为核心构建并完善公司整体科技创新体系，持续提升国防科技自主创新能力，为企业高质量发展筑牢科技根基。

公司严格遵守国家法律法规及行业规范，围绕科研管理、成果转化、项目立项、跟投等维度，制定并落地《安徽长城军工股份有限公司科研项目立项奖励管理办法》《安徽长城军工股份有限公司科研项目跟投管理办法》《安徽长城军工股份有限公司科技成果转化实施细则（试行）》等一系列制度文件，形成覆盖创新全流程的制度体系。在组织架构上，打造创新中心“决策中心”、研究院“项目中心”、子公司“任务中心”的三级科研管理体系，确立创新中心“定方向、定项目、定机制”的决策地位；同时建立创新中心、科技委、研究院“三位一体”工作联动机制，调整优化科技委职责与架构形成“理事会-科技委-军品部”三位一体管理模式，强化科技委在战略规划、方向指引、重大科研项目前瞻性预判等方面的核心作用。

公司建立以价值贡献为核心的分配机制，将科技人员收入与科技创新成果、创新贡献强挂钩，健全科研开发、科技成果等领域奖励制度，对获得科技奖项、发明专利等智力成果的人员，以及在重大科技项目争取、创新平台建设等工作中作出贡献的核心团队予以专项奖励。

2025年，公司落实研发经费稳定增长机制，研发投入金额达1.65亿元，研发投入占营业收入比例为10.54%。公司积极落实科技激励相关举措，有效激发了科研团队创新热情，持续提升研发活力，为技术创新与核心能力建设提供了有力支撑。

- 构建创新生态，长城军工深入实施创新驱动发展战略，为创新提供充分的物质与人员基础，构建多层次科技创新平台，整合内外部科技创新资源，与高等院校、科研院所开展交流与合作；立足自身优势特色，聚合集成各方创新资源，营造创新生态图。



公司研发投入金额
1.65 亿元

研发投入占营业收入
比例逐年提高

2023年 2024年 2025年
7.88% **9.76%** **10.54%**

创新平台与科研攻关

长城军工高度重视创新平台建设，牵头建设安徽省国防科技工业创新中心，为技术研发与人才培养提供优质载体。在企业资质建设上，公司所属的神剑科技、东风机电等五家公司高新技术企业认证比例达100%；其中东风机电、安徽红星机电科技股份有限公司（以下简称“红星机电”）获评国家级重点专精特新“小巨人”企业，国家级专精特新“小巨人”认定比例达40%，神剑科技、安徽方圆机电科技股份有限公司（以下简称“方圆机电”）、安徽金星预应力工程技术有限公司（以下简称“金星公司”）获评省级专精特新中小企业，省级专精特新中小企业认定比例达60%。

公司主动承接国家级重点科研项目，2025年承担4项工程科研攻关二级课题项目、1项集团公司级项目。其中，工程科研攻关二级课题项目通过数字化改造与建设，解决了生产过程中人员参与度大、装配精度差、生产效率低等行业痛点，保障高新装备的研制与批量生产，推动弹药行业向数字化智能生产方式转型升级。

2025年，公司科技奖项斩获颇丰，荣获国防科技进步一等奖1项、教育部科学研究优秀成果奖一等奖1项、兵装集团科技进步一等奖1项及三等奖4项、中国航天科技集团科技进步三等奖1项。



2025年

国防科技进步一等奖

1 项

兵装集团科技进步一等奖

1 项

中国航天科技集团科技进步三等奖

1 项

教育部科学研究优秀成果奖一等奖

1 项

兵装集团科技进步三等奖

4 项

案例

麦芒行动 | 长城军工研究院：新项目 新技术 新突破

2025 年 10 月，长城军工研究院组织北京理工大学、方圆机电等参研单位，完成新技术验证飞行试验，实现首发命中。此次试验是落实“抓攻坚、攻专项、防风险、强党建”要求的具体实践，作为“麦芒行动”关键一环，体现“针尖对麦芒、麦芒即收获”的攻坚内涵。研发团队以高质量党建为引领，聚焦微电子集成技术路径，坚持“小、智、廉”研发方向，通过知识创新、技术创新、平台创新、产业创新协同发力，打造拳头产品。试验成功不仅验证了技术路线的可行性，更展现军工企业将党建优势转化为创新动能的治理智慧，为后续研制及“十五五”技术布局奠定坚实基础，彰显国有企业在关键核心技术攻关中的责任担当与体系化创新能力。

科技伦理

长城军工严格落实《关于加强科技伦理治理的意见》要求，将科技伦理要求全面嵌入科研项目立项、研发、成果转化等全流程管理，建立健全科技伦理合规审查机制，重点围绕军工科研伦理、实验数据隐私保护等关键议题开展严格审查，确保公司技术创新与科研活动始终符合“负责任研发”的科技工业伦理准则。



公司未发生任何违反科技伦理的事件，实现技术创新与伦理规范的协同发展。

数字化转型

长城军工深入推进数字化转型战略，以数智化升级赋能企业高质量发展，系统推进各项数字化建设任务落地实施。重点推进数智一体化平台（ERP）系统建设，同步启动数字化转型基础（一期）、互联网出口收敛、PLM 一期工程、CCW 延伸覆盖等项目建设；有序推进合同全生命周期管理、财务互联、安全环保在线监管平台、涉火涉危场所视频接入等相关工作，构建全方位、多层次的数字化管理体系。同时，顺利完成上级单位对关键基础设备的检测，保障数字化建设合规有序、安全可控，为公司科研生产、经营管理效率提升提供坚实支撑。

案例

长城军工“智能化 CAD 技术在企业数字化转型中的关键作用”项目入选“鼎新杯”典型案例

2025 年，长城军工申报的“智能化 CAD 技术在企业数字化转型中的关键作用”项目，成功入选由中国信息通信研究院与中国通信企业协会联合主办的第四届“鼎新杯”数字化转型应用征集典型案例，获得国家级权威机构认可。该项目是长城军工深入探索数字化转型路径的重要成果，通过引入先进的智能化 CAD 技术，有效提升了企业产品设计、研发及制造的效率与质量，为高端装备制造领域提供了可复用的数字化转型实践范例。

110	针对 AI 应用的端到端可观测平台及应用
111	基于大模型 DeepOps 的稳定性保障体系设计与实践
112	智能化 CAD 技术在企业数字化转型中的关键作用
113	中粮信科统一运维管理平台
114	基于 AI 智能体的跨层网络智能识别调度创新应用
115	基于 AI+元宇宙构建全景应急处置一体化平台
116	中国联通数智化运维保障体系建设实践
117	构建数据中心用户一网接入全场景运营平台，以新基建提升数智化服务
118	基于大语言模型的智能运维关键技术研究
119	国家能源集团一体化运维管理平台的设计与应用
120	基于 AI 赋能的云原生应用故障治理体系构建与应用
121	国家能源集团企业架构管理探索与实践
122	GPT 大模型赋能企业架构创新-河北高速集团三位一体安全架构创新实践
123	一汽-大众汽车有限公司 EA-安全架构实施案例
124	平安人寿企业架构支持数字化转型实践
125	基于国产云平台的技术架构实践与创新-软件自动适配架构建设

知识产权保护

长城军工严格遵循《中华人民共和国专利法》等相关法律法规，构建覆盖研发全流程的知识产权管理体系，明确知识产权管理归口部门，制定《安徽长城军工股份有限公司知识产权管理规定》《安徽长城军工股份有限公司科技创新成果管理与奖励办法》等制度文件，对公司知识产权实施全生命周期管理，从专利申请、授权维护到成果转化进行全流程规范与保护，有效保障公司核心技术的安全可控，维护企业知识产权合法权益，为技术创新与成果落地提供坚实的制度保障。

2025 年公司科研与成果转化成效显著，知识产权成果丰硕。



申请专利

58 项

获得授权专利

38 项

公司有效专利总量

219 项

申请发明专利

35 项

授权发明专利

17 项

实用新型专利

23 项

实用新型专利

21 项

拥有软件著作权

5 项

品质为基 守护客户价值

质量管理

长城军工始终将产品质量与服务安全置于发展核心位置，严格遵循 GB/T19001-2016、ISO9001:2015、IATF16949 质量管理体系标准，同时对标 GJB9001C-2017 武器装备质量管理体系标准及 CRCC、CCPC、KM22-1860 产品认证标准要求，以高标准体系为依托，持续完善质量责任体系建设，构建形成覆盖产品“研发-生产-交付”全流程、各环节的闭环质量管控网络，从源头把控产品质量，筑牢质量安全防线。2025 年，公司延续高质量管理成效，未发生任何重大质量事故，产品质量与服务安全水平保持稳定向好态势。

为进一步防范质量风险，保障客户权益，公司建立并不断健全产品召回机制，明确各部门质量责任与处置流程，要求各业务单元在发现产品存在不符合国家及行业标准、或可能危害人身与财产安全等质量隐患时，第一时间停止相关产品销售，主动启动召回程序，并针对问题根源制定科学、有效的解决方案，实现问题整改闭环。

2025 年



公司未发生产品和服务相关的安全与质量重大责任事故，无缺陷产品召回事件，亦未出现任何与产品或服务相关的负面舆情事件，质量管理体系运行有效。

售后服务

长城军工持续搭建并完善全周期、伴随式的售后服务体系，为客户提供全方位的产品质量保障与专业服务支持。公司组建专业的售后服务技术团队、项目实施团队，并配备专职管理人员，形成权责清晰、响应高效的服务团队架构，能够快速精准解决各级客户在产品使用过程中遇到的各类技术难题。同时，公司优化服务资源调配机制，提升服务响应效率，建立规范化的客户反馈处理流程，对顾客反馈的各类信息按问题类型、产品品类进行精准分类、快速响应、闭环处理，切实保障客户诉求得到及时解决。2025 年，公司持续深化客户服务工作，客户满意度调查覆盖率达 70.69%，客户满意度得分高达 99.64 分，全年客户投诉数量为 0 件，以优质的售后服务赢得了客户的高度认可。

2025 年



客户满意度调查覆盖率

70.69%

客户满意度得分

99.64 分

全年客户投诉数量

0 件

稳链提质 增强发展韧性

长城军工始终将供应链安全与可持续管理作为公司 ESG 体系建设的核心战略抓手，严格遵循监管要求，锚定产业链供应链自主可控、安全高效、绿色低碳的发展方向，持续完善供应链全生命周期 ESG 管理体系。

治理

公司制定《安徽长城军工股份有限公司采购管理办法》，建立供应链可持续发展治理架构，实现供应链管理与 ESG 治理的深度融合，确保各项管理要求自上而下有效落地。

公司设立采购与供应链管理委员会，作为公司采购与供应链管理的最高管理机构，由公司总经理担任主任，分管采购工作的公司领导担任副主任，公司其他领导班子成员、各职能部门及子公司主要负责人担任委员。委员会核心职责包括审批公司供应链发展战略规划，统筹监管、检查与评价全公司采购与供应链管理工作，审议供应链 ESG 管理重大制度与举措。委员会原则上每年召开一次全体会议，可根据工作需要召开临时会议，日常工作授权供应链管理委员会办公室统筹处理。

供应链管理委员会下设办公室，由公司分管采购工作的领导担任办公室主任，核心成员涵盖采购管理、财务、专业归口管理、法务及审计等部门负责人与核心骨干。

战略

公司确立“安全供应、及时供应、绿色供应、经济供应”的核心采购原则，将 ESG 理念全面融入采购战略与全流程管理，以可持续采购为核心，推动构建绿色和负责任供应链。

影响、风险和机遇管理

公司围绕供应链领域识别的影响、风险与机遇，建立全流程、闭环式的管理机制，将供应链风险管理全面融入公司内部管理流程，同时通过精细化的供应商管理、负责任的供应链建设，实现风险有效防控、机遇充分把握。

供应商全生命周期管理

公司建立覆盖供应商准入、日常管理、考核评价的全生命周期管理体系，对供应商实行严格的“准入制”管理，新增供应商须完成筛选、准入审核全流程，包括基本资格审查、基本条件审查，并按需开展审查及试制鉴定审核，特殊采购事项严格遵循行业特殊管理规定；建立七大维度的供应商日常管理体系，持续跟踪供应商多方面表现；常态化开展供应商评价，核心评价要素涵盖技术（T）、质量（Q）、服务及协作（R）、保供（D）、成本/价格（C）五大维度。

供应链安全与风险管控

公司建立完善的供应链风险识别、评估、监测、处置全流程管控机制，定期开展供应链风险全面评估与动态更新，确保风险管理的及时性与有效性。

为保障核心原材料供应稳定，公司坚持实施集中采购模式，2025 年制定发布集中采购目录，由经济运行部或授权集采支撑单位统筹实施铝合金、钢材等主要原材料的集中采购工作，直接与生产厂家开展源头直采、长协锁量锁价合作，有效平抑原材料价格波动风险，保障生产经营连续性。

负责任与绿色供应链建设

公司持续推动供应链 ESG 理念传导与落地，明确界定反对强迫劳动、杜绝各类歧视、坚守商业道德、保障产品质量等核心准则，通过线上专题培训、供应商自查自纠、现场宣贯等多种形式，推动 ESG 基础要求在供应链端全面落地。

在产业链协同创新方面，公司持续深化与供应商的“新技术、新材料、新工艺、新模式”协同创新合作，推动多项创新成果落地转化，以产业链协同赋能产品升级与技术迭代，持续提升产品与服务价值，带动全行业高质量发展。

中小企业平等对待与赋能

公司严格遵守国家关于保障中小企业款项支付的相关规定，恪守与中小企业签订的合同条款，严格按照合同约定时间支付应付款项。

针对中小供应商在 ESG 管理、技术能力等方面的短板，公司落地实施专项支持计划，通过资源倾斜、技术指导、管理赋能、专业培训等方式，助力中小供应商补齐能力短板，实现与公司共同成长、可持续发展。

指标与目标

2025 年，公司供应链 ESG 管理完成从基础能力建设向体系化落地、常态化运营的深度跨越，以全链条、全维度的管理举措，筑牢供应链韧性，推动产业链上下游协同实现可持续发展。

2025 年，公司未发生任何逾期支付中小企业款项的事件，切实保障中小企业合法权益。

数据安全 筑牢数字防线

长城军工严格恪守《中华人民共和国数据安全法》《军工信息安全保密规定》等法律法规要求，将数据安全与隐私保护融入数字化转型全流程，构建与军工行业发展相适配的全维度数据安全管理体系。

在数据管控层面，针对核心敏感数据实施物理隔离、逻辑隔离、权限隔离相结合的多重隔离管理措施，从数据存储、访问、流转各环节筑牢安全屏障。结合数字化建设实践，公司将数据安全要求嵌入智能化 CAD 技术应用、ERP 系统搭建等核心项目全生命周期，实现业务推进与数据安全的同步规划、同步实施、同步管控。同时，公司完善网络安全事件分级处置机制，明确各部门权责分工，建立健全预警响应、应急处置、调查评估、长效预防的闭环管理体系，提升数据安全风险防控与应急处置能力。

此外，公司以全民国家安全教育日、保密宣传教育月为契机，开展多形式、系统化的安全保密培训，强化全员数据安全与保密红线意识，推动安全保密要求融入日常运营各环节。

2025 年



公司实现核心敏感信息“零泄露”，全年未发生任何数据安全事件，为企业数字化转型高质量推进提供了坚实的安全保障。

案例

中干上讲台 | 神剑科技深化国家安全教育 筑牢安全保密防线

在第十个全民国家安全教育日和第 37 个全国保密宣传教育月之际，神剑科技举办第三期“中干上讲台”专题培训，以“打造新形势下保密工作牢固防线”和“全民国家安全教育日走深走实十周年”为主题，深入贯彻落实习近平总书记关于国家安全教育的重要指示批示精神。本次培训通过专家授课与案例剖析，有效提升全员国家安全风险辨识能力与防范水平，推动“国家安全，人人有责”理念深入人心，为筑牢国家安全防线贡献企业力量。



03

绿色为魂 绿色低碳 环境合规



- 环保合规 严格源头管控 49
- 生态守护 呵护生物多样性 54
- 低碳发展 应对气候挑战 57
- 资源集约 提升利用效率 61
- 减排治污 推动循环利用 64

环保合规 严格源头管控

治理

长城军工严格遵循《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》《排污许可管理条例》等 160 余项生态环境保护相关法律法规和标准规范，建立常态化合规评价机制，每年至少开展一次环保法律法规执行情况合规性评价，并根据评价结果及时修订公司相关环境管理制度，确保制度与法规要求同频适配。

公司制定《生态环境保护管理办法》《排污许可管理办法》《突发环境事件应急管理办法》等 10 项核心环境管理相关制度，各子公司结合生产经营实际，配套制定《建设项目环境保护“三同时”管理制度》《环境管理台账记录制度》《生态环境责任追究制度》等多项专项制度，形成系统化、层级化的环境保护制度汇编，为公司日常运营的环保合规性提供坚实制度支撑。其中，子公司金星公司已通过 ISO14001 环境管理体系认证，实现环境管理的标准化、规范化运作。

公司设立环境保护委员会作为环保工作最高领导机构，统筹推进生态环境保护工作；由安全管理部、经济运行部承担环保日常管理与监督职责，通过制定并明确环保责任清单，构建起公司统筹、各子公司协同联动、齐抓共管的节能环保管理体系。各子公司均独立设立环保管理机构，结合自身排污重点与生产经营实际，配备专职、兼职环保管理人员，形成层级清晰、职责明确、运行规范的环境合规管理体系，保障各项环保工作有序推进、有效监督。



战略

长城军工将环境合规管理融入企业发展整体战略，充分研判环境合规管理对企业生产经营的全流程影响，精准把控潜在风险与发展机遇。公司建立多维度利益相关方沟通对接机制，精准掌握监管政策导向与环境管理要求，并将其全面纳入公司环境管理范畴。同时，公司高度关注工厂周边社区居民的反馈，避免因污染物排放管理问题对居民日常生活造成不便。

公司统筹规划环境合规管理投入，通过生产工艺优化降低能耗物耗，实现生态效益与经济效益的双赢。

影响、风险和机遇管理

长城军工全面识别企业生产经营过程中的生态环境保护风险，明确污染物不达标排放、发生突发环境事件、雨污混流、未有效运行污染治理设施、环保建设项目违法违规等为核心环境风险点，并以此为基础推动环境风险管理工作落地实施。公司指导各子公司建立环境风险动态管理机制，持续加强环境风险识别和防控能力建设，定期梳理并更新本单位环境风险清单，结合生产实际制定并严格实施环境风险应急演练计划，常态化开展固体废物 / 化工品泄漏、废水废气超标排放等突发环境事件应急演练，持续提升全员应对突发环境风险的处置能力。

为有效防范、应对突发环境事件，最大程度保护人员生命安全、减少财产损失与环境损害，各子公司均委托第三方专业机构编制《突发环境事件应急预案》，并完成属地生态环境部门的应急预案备案。公司根据事故可控性、严重程度、影响范围及应急响应所需资源，将突发环境事件应急响应划分为三个响应状态，明确不同状态下的应急处置流程与责任要求。同时，要求各子公司针对相关环境事件主动、及时采取现场应急处置方案，必要时启动外部相关方联动机制，包括请求外部专业救援、与周边企业协同协商处置、按要求向上级主管部门及属地监管机构报送事件情况等，形成内外部联动的突发环境事件处置体系。

公司建立全流程环境监测与信息披露机制，各子公司严格按照排污许可管理要求制定并执行年度环境监测计划，手工监测委托具备 CMA 资质的第三方检测机构开展现场监测并出具正式监测报告，监测数据按要求上传至全国污染源监测数据管理与共享系统；自动监测在相关排污口安装在线监测设备及视频监控，监测数据实时上传至属地生态环境部门监管平台，主动接受政府监管与社会监督。同时，各子公司严格依据安徽省环境信息依法披露企业名单要求，按时在企业环境信息依法披露系统完成年度信息填报，披露内容全面涵盖企业基本信息、污染防治设施运行情况、废水废气排放数据、固体废物管理等核心环境信息，保障环境信息的公开、透明。

案例

方圆机电精益 6S 管理助力绿色生产

2025 年 12 月，方圆机电机械加工分厂以“麦芒行动”为牵引，将精益管理与 6S 工作深度融合，聚焦生产现场定制化管理与环境优化，取得显著成效。通过划分物料定制区域，优化车间通道布局，完善废弃物分类存放体系，有效提升了环境整洁度与资源利用率。下一步，方圆机电将持续深化精益 6S 管理，推动生产现场的洁净化、规范化水平再上新台阶，为长城军工绿色制造体系建设贡献力量。

全年公司及各子公司组织或参与各类环保培训 41 次，覆盖 3,516 人次，通过系统化、多层次的学习教育活动，结合环保业务人员的互查互学，有效提升了管理人员专业素养。结合世界环境日、全国生态日等重要节点，开展“环保知识答题”“绿色生活倡议”等主题活动，发放宣传资料 376 份，通过多渠道多形式宣传，营造全员参与环保的良好氛围。

2025 年



组织或参与各类环保培训

41 次

覆盖

3,516 人次



案例

践行 ESG 责任：植树添绿，共筑可持续家园

方圆机电团委组织团员青年赴固镇县王庄镇，参与共青团蚌埠市委“河湖清亲两岸绿，青春共建绿色林”青年植树活动，志愿者们挥锹铲土、扶苗填土、踩实新土，三小时协作完成十余株树苗栽种，让新绿扎根沃土。



神剑科技则在植树节当天开展“绿色家园，你我共建”环保倡议书签署活动，签好的倡议书于公司橱窗展示，并组织拍摄“我倡议，我能行”环保公益短视频，号召职工从身边小事践行环保，视频通过微信公众号传播。



案例

方圆机电“方华圆梦志愿服务队”开展“绿色行动，志愿先行——小黄山环保守护之旅”活动

2025 年 3 月 5 日，方圆机电团委“方华圆梦志愿服务队”组织 10 余名青年志愿者赴蚌埠小黄山公园开展“绿色行动，志愿先行——小黄山环保守护之旅”活动，分组对草坪四个区域展开地毯式清理，仔细清捡绿道及景观湖周边的塑料袋、水瓶、烟头等废弃物，并向过往居民宣传“环境保护，人人有责”理念，号召公众共同参与环境整治。



指标与目标

长城军工制定明确且严格的环境管理核心目标，坚决杜绝突发环境事件，确保污染物达标排放率、环保教育培训覆盖率、环境隐患整改完成率、固体废物规范处置率均达到 100%。

2025 年，公司环保总投入达 1,282.91 万元，占营业收入比例为 0.82%，专项用于环保设施升级、环境监测、应急能力建设、环保培训等工作，推动各项环境管理目标按计划落地落实，所有目标均已有效完成；公司及所属各分子公司未发生任何环境领域的违法违规情况，未因环境事件受到生态环境等相关部门的重大行政处罚，环境合规管理工作取得显著成效。



公司环保总投入

1,282.91 万元

占营业收入比例

0.82%

生态守护 呵护生物多样性

治理

长城军工严格遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国野生动物保护法》《中华人民共和国野生植物保护条例》等法律法规，以及《安徽省贯彻落实淮河生态经济带发展规划实施方案》《巢湖流域水污染防治条例》等特定地区或行业规定，将生态系统和生物多样性保护要求全面融入《生态环境保护管理办法》《生态环境保护“三同时”管理办法》，细化相关管控条款，明确各岗位在生态保护、生物多样性维护中的职责与要求。

公司构建完善的生态系统和生物多样性保护治理体系，将生态保护工作全面融入企业生产经营管理全流程，形成层级清晰、责任明确、管控到位的管理格局。设立由董事长任主任的环境保护委员会，作为生态保护工作统筹决策机构，全面明确生态保护工作目标，审议并决策保护工作中的重大事项；安全管理部作为日常管理执行部门，承担生态保护工作的日常管理与监督职能，对各项保护工作实施全过程管控。各子公司均独立设置环保管理部门，配备经专业培训的专（兼）职环保管理人员，确保生态保护相关岗位职责全面履职到位。

同时，公司建立健全生态保护信息上报机制，要求各子公司定期上报生态保护工作开展情况、工作成效及各类异常问题，实现保护工作动态化跟踪；通过现场抽查、专项检查等监督措施，将生态系统和生物多样性保护工作成效纳入企业考核体系，层层压实各级管理责任，确保各项生态保护措施落地见效、执行到位。

战略

长城军工将生态系统和生物多样性保护作为企业绿色发展的核心战略内容，充分识别生态保护工作对企业发展的全流程影响，其覆盖生产运营、项目建设、市场拓展、品牌形象及长期战略布局等各个方面。公司精准研判生态保护工作面临的合规风险与运营风险，同时挖掘生态保护带来的绿色发展机遇，通过健全管理制度、强化员工培训、开展生态监测等系列应对措施，将生态系统和生物多样性保护要求全面融入生产经营各环节。

影响、风险和机遇管理

长城军工全面落实生态系统和生物多样性保护相关要求，从制度建设、项目管控、重点区域保护等多维度，系统化推进生态保护工作落地，同时精准识别风险、挖掘发展机遇，实现生态保护与生产经营协同推进。

风险识别

风险类别	风险描述	应对措施
合规风险	政策法规合规 未落实生态保护相关要求，可能面临环保行政处罚、在建及拟建项目被叫停的情况，同时损害企业品牌声誉	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立环保法规动态跟踪机制，确保与国家及地方政策同频； 2. 健全生物多样性保护管理制度，将生态保护要求全面融入公司生产、项目建设各环节； 3. 所有新改扩建项目 100% 完成环评审批； 4. 严格遵守生态保护红线管控要求。
运营风险	生态环境扰动 生产经营活动对周边生态环境造成扰动，可能引发与周边社区的生态纠纷，甚至诱发生态灾害，导致企业生产中断	<ol style="list-style-type: none"> 1. 严控废水、废气、固废排放，确保 100% 达标，减少对土壤、水体、植被的污染扰动； 2. 推行绿色施工与清洁生产，降低生产活动对生态系统的直接影响。

机遇挖掘

机遇类别	机遇描述	应对措施
政策红利	政策扶持 落实生态保护要求契合国家绿色发展导向，助力企业争取绿色发展相关政策扶持、项目补贴	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立环保法规动态跟踪机制，确保与国家及地方政策同频； 2. 依托合规生态管理，申报环保示范企业、绿色工厂等资质，提升政策申报竞争力。

机遇类别	机遇描述	应对措施
市场拓展	绿色市场 依托生态保护的合规管理与绿色发展理念，拓展绿色产品市场，提升企业市场占有率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以生态保护为抓手打造绿色发展形象； 2. 联动供应链推进绿色协同，提升产业链绿色市场话语权。
管理优化	流程升级 以生态保护为导向，优化企业生产运营流程，降低生产环节的生态风险，提升生产效率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以生态保护为导向优化生产运营流程，从源头降低生态风险； 2. 持续推进清洁生产与工艺升级，提升资源利用效率。
品牌建设	公信力提升 积极开展生态保护工作，提升企业品牌绿色公信力，增强企业核心竞争力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 常态化落实生态保护工作，塑造负责任的绿色企业形象； 2. 公开披露生态保护举措与成效，提升品牌透明度与公信力。

公司严格落实环保审批制度，所有新改扩建项目建设实施前，均需通过属地生态环境主管部门的环境影响评价审批，评估项目对生物多样性的潜在影响，仅在评估合格、取得环评批复后方可开工建设，从源头规避生态风险。

在生产经营场所周边、重点生态功能区、自然保护地等敏感脆弱区域，公司严格遵守专项管理规定，项目建设优先避让敏感区域；对于无法避让的项目，经专项论证并取得相关许可后方可推进，同时同步实施绿化、水土保持等生态修复措施，改善周边生态环境。

同时公司严格规避在生态保护红线区域开展生产经营活动，对红线范围内现有生产经营设施开展全面排查，坚决落实退出要求，有序完成设施拆除、场地清理及生态恢复工作，确保红线区域生态安全。

指标与目标

长城军工制定明确的生态系统和生物多样性保护工作目标，核心为持续完善企业生态保护治理体系，推动生产经营与生态保护协同发展，逐步提升企业生产经营周边区域的生态环境质量；严格要求所有新改扩建项目必须优先完成环境影响评价及审批工作，重点审核项目对生态系统、野生动植物栖息地、生物遗传资源的潜在影响，从源头规避生态风险，确保生态保护措施全覆盖、管控无死角。



公司生态系统和生物多样性保护各项目目标均按计划推进并全部完成，各项保护工作落地见效，有效维护企业生产经营周边区域的生态系统稳定及生物多样性安全。

低碳发展 应对气候挑战

治理

长城军工构建完善的气候变化应对治理体系，将气候变化应对工作纳入企业整体战略管理范畴。董事会作为公司最高决策机构，统筹审议气候变化相关发展战略、重大规划及核心决策事项，为公司气候适应与双碳行动的推进提供顶层决策与方向指引。

战略

长城军工深度对标我国新时代“两步走”发展战略部署，将碳达峰、碳中和工作全面融入企业改革与发展的整体布局，以绿色低碳发展为核心导向，加快推动生产方式向绿色低碳、智能高效转型，稳步推进企业双碳目标落地实施。

影响、风险和机遇管理

长城军工针对所属子公司开展气候变化专项风险分析，识别生产经营中面临的气候变化相关风险，同时挖掘绿色低碳发展带来的各类机遇。公司严格遵照监管机构及上级单位相关要求，积极推进安环监控平台搭建工作，同步制定《绿色低碳发展实施方案》重点任务与项目措施清单、2025 年节能减排重点工作任务清单，系统化、清单化推进气候适应与双碳工作落地。

长城军工围绕气候适应与双碳工作整体推进要求，将培训宣讲工作作为落地相关工作的核心抓手与重要指标，以理念入脑入心、能力全面提升推动双碳工作走深走实。

2025 年，公司及各子公司党委发挥带头作用，组织开展共计 27 次党委专题学习，累计参与 191 人次，重点学习习近平总书记关于生态文明建设的重要论述及国家重大战略部署，并结合公司实际研讨绿色发展路径。各级党组织通过“三会一课”开展相关学习 85 次，覆盖 2,302 人次，促进生态文明理念在基层落地生根。推动各级管理人员和员工深刻领会生态环境保护的重要意义，将绿色发展理念融入生产经营各环节。

气候相关风险与机遇		风险与机遇描述	应对措施
物理风险	急性物理风险	极端天气事件：如洪水、台风、强降水、干旱、热浪等，可能导致工厂设备损坏、生产中断、供应链中断、员工安全风险等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立极端天气预警与应急机制，提前发布预警并启动防护预案； 2. 对厂房、仓库、关键设备进行防洪、防雷加固改造； 3. 完善安全生产与应急物资储备，保障极端天气下作业安全。
	慢性物理风险	自然灾害：如地震、龙卷风等，可能导致工厂建筑和设备的直接损失，增加保险支出，影响正常生产活动。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 严格按照抗震、抗灾标准建设与检修厂房设施； 2. 定期开展演练，提升员工自救互救与应急处置能力。
		长期气候变化：如温度上升、海平面上升、水资源短缺、土壤退化等，可能导致生产成本增加、供应链不稳定、员工生产效率下降等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推进节能降碳、工艺优化，降低对生产效率与设备寿命的影响； 2. 改善作业环境，保障员工健康与作业效率。
转型风险	政策及法规风险	水资源短缺：长期干旱可能导致水资源短缺，影响生产用水，增加水处理成本。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 强化源头取水管控，持续优化用水结构，加大生产循环水利用力度； 2. 制定精细化的水管控标准，减少工艺过程中的水资源浪费； 3. 强化意识培育，强化全体员工的节约用水意识。
		碳定价机制：政府可能实施碳税或碳交易机制，增加企业的碳排放成本。	建立节能减排台账，定期核算碳排放。
	声誉风险	排放报告责任：政府可能要求企业报告碳排放数据，增加企业的合规成本。	搭建环境与碳排放数据监测、统计、上报体系。
		原材料成本增加：低碳转型可能导致原材料成本上升，增加企业的生产成本。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 与核心供应商签订长期协议稳定价格； 2. 推进工艺优化与轻量化、节材设计，降低单位产品材料消耗。
声誉风险	利益相关方的顾虑或负面反馈：消费者、投资者和社区可能对企业的碳排放和环境影响提出质疑，影响企业的声誉和品牌形象。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主动披露 ESG 报告与环境绩效，提升低碳发展透明度； 2. 建立多渠道利益相关方沟通机制，及时回应各方关切； 3. 开展环保宣传、绿色公益活动。 	

气候相关风险与机遇	风险与机遇描述	应对措施	
机遇	技术创新	<p>新技术研发：低碳转型促使企业研发新技术、新材料，提高生产效率，降低成本。</p> <p>技术合作：企业可以通过与科研机构、其他企业合作，共同研发低碳技术，提高技术创新能力。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 支持节能、降碳、减排技术攻关； 推进产线智能化、数字化改造，以精益生产降低能耗与排放。
	政策支持	政府补贴和激励：政府可能提供补贴、税收优惠等，支持企业进行低碳转型。	<ol style="list-style-type: none"> 建立政策跟踪机制； 用足用好环保、节能相关税收优惠与资金支持。
		绿色金融：绿色金融产品的推出，为企业提供了更多的融资渠道，降低融资成本。	积极对接绿色金融工具。
	声誉提升	企业形象提升：通过积极应对气候变化，企业可以提升其品牌形象和声誉，增强市场竞争力。	<ol style="list-style-type: none"> 在 ESG 报告、官网等渠道系统展示低碳实践与减排成效； 以绿色合规、低碳履约增强客户、投资者与社会信任。
		社会责任履行：企业可以通过履行社会责任，参与环保活动，提升其社会形象，增强利益相关方的满意度。	<ol style="list-style-type: none"> 开展世界环境日、全国生态日等环保主题活动； 组织环保知识宣传、绿色倡议与志愿服务，营造全员环保氛围； 持续推进生态保护与节能减排，践行环保责任。

指标与目标

公司立足自身的生产经营实际，制定与气候变化紧密相关的指标与目标，为应对气候变化的进程提供了明确的方向指引和科学的衡量尺度。



资源集约 提升利用效率

长城军工持续践行绿色低碳发展理念，严格遵循《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国水法》《中华人民共和国循环经济促进法》等法律法规及安徽省地方相关条例要求，制定《安徽长城军工股份有限公司能源管理办法》，聚焦生产全流程的能源、水资源与物料资源管控，通过技术创新、工艺升级、精益管理等多重举措，推动资源利用效率持续提升，将绿色制造理念深度融入生产经营各环节，实现生态效益与经济效益的协同发展。

能源

公司能源消耗主要集中于日常生产经营，能源类型以外购电力、柴油、天然气等传统能源为主，并积极拓展太阳能等清洁能源应用。2025 年，公司延续并深化节能降耗专项行动，在制度管控、设备升级、工艺改造、新能源利用等方面精准发力，构建全维度的能源节约管理体系。

细化管控 夯实节能基础



完善能源管理制度与监督检查机制，针对办公及生产辅助区域用能设备实施标准化管理，对空调等通用设备张贴节能使用标识，严格执行冬夏季运行标准，大力推进办公区域节能照明设备替换，从细节处降低非生产性能耗。

设备迭代升级 淘汰高耗产能



持续实施“能效提升”计划，通过采购节能生产设备，持续加大高能耗、技术落后设备的淘汰与替换力度，完成老旧高能耗设备更新换代。

工艺技术改造 降低能源消耗



推进生产工艺绿色化升级，关停高能耗、低效率铸造产线，盘活工房房顶闲置资源建设光伏发电系统，实现清洁能源的就地利用；对表面处理硬质氧化封闭生产线实施气改电改造，降低能耗水平，从工艺源头减少能源损耗；推动工艺改进，打造免调质锚具自动化生产线，在降低能源消耗的同时，实现生产人员精简与生产效率、产品稳定性的双重提升。

新能源推广 优化能源结构



大力发展光伏产业，稳步推进“绿电”与传统业务深度融合，不断提高“绿电”应用比例。公司建设光伏车库，在车库顶棚铺设光伏太阳能板，为电动汽车、公司办公供电；在厂区基础设施改造中践行绿色理念，路灯系统全面采用光伏太阳能板供电，充分利用可再生能源，减少传统电力消耗，推动公司能源结构向清洁化、低碳化转型。

水资源

公司严格落实水资源管理相关法律法规及《地下水管理条例》等要求，建立健全水资源节约与保护管理体系，各所属子公司均明确专属水资源管理部门，形成“源头管控、过程优化、循环利用”的节水管理模式，全方位提升水资源利用效率。公司用水主要来源于市政供水。

严控取水环节 优化用水结构

坚持依法合规取水，强化源头取水管控，严格限制地下水开采，根据生产实际需求持续优化用水结构，加大生产循环水利用力度，最大限度减少新鲜水取用，从源头降低水资源消耗。

细化生产节水 严控用水量

针对表面处理等耗水较多的生产工艺，制定精细化的用水管控标准，通过加装流量控制装置、优化工艺用水流程等方式，严格控制生产用水量，减少工艺过程中的水资源浪费。

强化意识培育 推动全员节水

通过线下宣传、岗前培训、现场张贴节水标识等多种形式，开展水资源节约宣传教育活动，强化全体员工的节约用水意识，推动节水理念从制度要求转化为员工自觉行为，形成全员参与的节水氛围。

物料

公司以《中华人民共和国循环经济促进法》为遵循，围绕金属、化工原料等主要生产原材料，构建从仓储管理、生产加工到物流运输、废弃物再利用的全链条物料资源管理体系，通过精益管理与技术创新双轮驱动，实现物料资源的高效利用与废弃物减量。

智慧仓储管理 保障物料高效流转

搭建完善的 ERP 仓储管理系统，配套建设标准化仓储基础设施，实现原材料入库、存储、领用的数字化管控，精准把控物料消耗，减少仓储环节的物料损耗与浪费。

精益优化流程 降低物流物料成本

各所属子公司深度融合精益管理理念，结合生产实际改进工艺流程，同时对物流运输线路进行优化升级，将核心物流线路缩减至最短距离，有效降低物流运输过程中的物料损耗与运输成本，提升物料流转效率。



工艺创新省材 提升资源利用价值

方圆机电成功攻克某产品关键核心部件——大尺寸筒类多阶梯不通孔挤压件的成型难关，利用原有重型模座进行适应性改造，通过精准计算让旧模座焕发新生，将精益理念贯彻到技术创新最前沿。新工艺为每个零件节省原材料 4590 克，实现“降本增效”与绿色制造理念的微观实践。

包装物循环利用 减少废弃物产生

针对外协外购件包装物的尺寸、材质进行分类梳理与再利用，将适配的包装物改造为自制零部件转序箱，同时把木质包装物加工制作成转序托盘，实现包装物的循环使用，大幅减少生产过程中的固体废弃物产生，推动循环经济落地。

减排治污 推动循环利用

长城军工严格遵循《电镀污染物排放标准》《污水综合排放标准》《大气污染物综合排放标准》《锅炉大气污染物排放标准》《铸造工业大气污染物排放标准》等国家及行业标准要求，建立完善污染物排放与生态环境保护内部管理制度体系，为环保工作开展提供制度支撑。公司及下属子公司制定《排污许可管理制度》《生态环境保护管理办法》《生态环境保护“三同时”管理办法》《突发环境事件隐患排查治理管理办法》《固体废物污染防治管理办法》等核心制度，制度内容全面覆盖环保责任划分、污染防治设备设施管控、污染物排放监测、环保手续办理等日常运营全环节，并结合适用环保法律法规更新情况适时修订，保障制度合规性与适用性。同时，公司全面开展废水、废气、固体废物、土壤及地下水污染防治提升工作，大力推进清洁生产改造，通过实时监测、第三方检测、在线监控等多重手段管控排放过程，确保各类污染物稳定达标排放。

公司构建全过程、多层级的环保监管体系，确保污染物排放管控到位。公司设立由董事长任主任的环境保护委员会，统筹生态环境保护工作；安全管理部承担日常管理与监督职能，通过综合运用现场检查、人工监测、在线监控、系统预警等方式，对各子公司污染物排放实施监督管理。各子公司均设置环保管理部门，配备专（兼）职环保管理人员，负责污染防治设施运行管控、排污口定期监测等工作；建立超标应急处置机制，一旦出现排放超标，立即采取停排、停产及故障排查等措施。依托环保管理系统，对重点排污单位在线监测数据实行集中归集与异常预警，及时向环保管理人员推送风险提示，有效防范超标排放风险。

公司及所属子公司在生产、办公等核心运营环节产生的污染物主要为废水、废气，同时涉及固体废弃物、噪声等污染类型。2025 年，公司及所属各子公司废水、废气、噪声等污染物排放达标率 100%，危险废物、一般工业固体废物均实现规范化处置。



2025 年



公司及所属各子公司废水、废气、噪声等污染物排放达标率

100%

废水

公司所属各子公司严格秉持“雨污分流、分类处置”的污水处理原则，均自建污水处理站，针对含铬、含镍、电泳含磷、含氟锌及综合废水实施分类收集、分质处理，对含铬等特殊污染物生产废水单独收集、单独处理并设置专属排口用于处理效果监测。污水处理站结合污水污染因子实际情况，采用化学还原法、离子交换法、化学沉淀法等工艺，搭配“调节+混凝+沉淀+气浮过滤”物化处理流程开展废水治理，处理达标后的废水排入市政管网，其中子公司红星机电火工生产区采用单效蒸发技术，实现生产废水零排放。报告期内，公司所有废水处理设施运行稳定、状态良好。

各所属子公司依据《环境保护管理制度》定期开展水体污染防治专项检查，规范设置污水排放口并全部安装在线监测设备，实时监控污水水质指标，构建废水排放全流程管控体系，有效防范水体污染事件发生，保障废水排放全程合规。



公司及所属各子公司定期开展环保隐患排查，及时整改发现的问题，加强废气处理设施日常巡检与清理维护；委托第三方机构按月 / 按季度开展废气检测，同时在重点排污口设置在线监控设备，实时监控污染物排放浓度。2025 年，公司未发生废气超标排放情况。

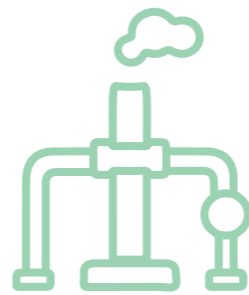
噪声污染

公司所属子公司生产过程中的噪声排放严格遵守《中华人民共和国噪声污染防治法》《排污许可证申请与核发技术规范工业噪声》《工业企业厂界环境噪声排放标准》相关规定，通过多项措施开展噪声管控，从源头降低噪声对周边环境的影响，具体管控措施如下：



废气

各所属子公司针对生产过程中产生的酸碱废气、有机废气，采用“局部侧吸+整体密闭”的收集模式实现废气全面收集，并根据废气性质匹配溶液喷淋、活性炭吸附等处理工艺，同时构建“源头减排+过程管控+末端治理”的全链条废气管控体系，具体管控措施如下：



结合生产设施及排污特点，为 VOCs 排放生产线加装专用治理设施，杜绝废气直排。

- ▶ 厂房采取封闭式生产方式，减少噪声向外传播；
- ▶ 对冷却塔设置减振机座，同时在周边多种植高大常绿乔木，通过物理方式降噪；
- ▶ 对水泵等动力设备统一设置减振机座，降低设备运行产生的振动噪声；
- ▶ 科学规划厂区设备布局，将高噪声设备尽量布置在厂区中央部位，利用厂区空间实现噪声衰减。

各所属子公司严格按照噪声自行监测要求，定期委托有资质单位对厂界噪声开展监测，未出现噪声超标现象，厂区噪声水平得到显著降低，噪声排放符合公司污染物排放达标率 100% 的整体目标。



固体废物

公司及所属子公司围绕固危废源头减量、资源化利用、无害化处置三大核心方向，从政策法规宣贯、基础能力建设、管理能力提升、专项监督检查四方面开展固危废管理工作，严格遵守《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》等法律法规与行业规范，指导各子公司制定《固体废物污染防治管理制度》《危险废物污染防治制度》《一般固体废物管理制度》等专项制度，建立完善的固体废物全流程管理流程，实现固危废产生、贮存、运输和处置 / 利用各环节的合规管控与台账规范记录。

公司建立健全废弃物处理信息报告机制，各子公司定期向公司安全管理部上报废弃物产生量、分类情况、贮存情况及处置进度，重大废弃物处置异常、违规情况第一时间上报，确保公司全面掌握全公司废弃物处理动态。

同时，公司完善监督程序与监督措施，综合运用现场检查、台账核查等方式，构建全过程、多层级的废弃物处理监管体系；将废弃物处理合规情况、处置成效纳入各子公司及相关岗位环保考核，压实各级废弃物处理管理责任，确保废弃物处理全流程合规、管控到位。



2025 年



公司及所属子公司实现危险废物合规处置率 **100.00%**、废弃物规范化处置率 **100.00%**，
一般工业固体废物综合利用率达 **98.42%**，回收再利用废弃物占比达 **77.50%**。



分类处置措施

公司针对无害废弃物、有害废弃物（危险废物）实施分类收集、分区贮存、差异化处置，具体措施如下：

无害废弃物

- 储存场所进行改造，满足三防要求，完善现场标识。
- 对可回收固废、生活垃圾、建筑垃圾实施分类收集，生活垃圾定点收集后委托环卫及时清运。
- 一般工业固废分类收集、妥善暂存后，交由专业处理单位回收处理。
- 建立固体废物处置商准入及监督审核机制，集中审核一般工业固废处置合格供应商，各子公司按标准送至处置。

有害废弃物

- 精准源头分类。全面辨识危险废物产生环节，规范危险废物标志标识，建立危险废物清单及台账，严控收集、贮存过程风险。
- 依法依规开展危险废物暂存设施建设和运维，规范分类、分区贮存，严禁露天堆放。
- 依法对危险废物进行处置，委托有专业资质的单位进行处置，并填写危险废物处置联单，保障出厂运输处置合法合规。

减量化措施

公司及各子公司结合生产实际，针对性制定固危废减量化措施，通过工艺优化、资源循环利用等方式降低废弃物产生量，具体措施如下：

一般固体废物

- 废有色金属由各所属子公司统一分类收集后有资质单位进行回收后循环使用、冶炼或再加工。
- 建立固体废物处置商准入及监督审核机制，由公司集中审核一般工业固废处置合格供应商，确认资质与能力达标后，由各子公司统一送至处置。

危险固体废物

- 所属子公司通过加强机加切屑液的循环使用，应用过滤 + 杀菌等举措，使切屑液减量化。
- 所属子公司通过磷化槽废渣、酸碱槽废渣、漆渣等捞起后放入周转器具内，经压实、沥水干化后装袋，沥出的废水进入污水处理站。
- 所属子公司提高油漆使用率，杜绝油漆桶内残留油漆，有效降低危险废物产生量。
- 不能循环利用的，委托具有专业资质的单位进行转移处置。

04

民生为本 人文关怀 公益同行

- 员工为本 保障合法权益 71
- 健康安全 筑牢防护屏障 79
- 乡村振兴 彰显企业担当 83
- 公益践行 传递社会温暖 84
- 丝路共赢 拓展合作空间 86
- 依法纳税 服务地方经济 86

员工为本 保障合法权益

员工管理

长城军工严格恪守《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》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，坚持依法雇佣、规范用工，全力维护员工各项合法权益。公司主动遵循《世界人权宣言》、国际人权公约及国际劳工组织、联合国全球契约人权相关准则，坚守多元化与机会平等理念，全面禁止任何形式的歧视、强迫劳动、骚扰虐待行为，坚决杜绝使用童工，公平对待不同国籍、种族、性别、宗教信仰与文化背景的员工。公司制定《禁止童工控制程序》，通过招聘时严格的身份信息筛查机制，杜绝违法雇用童工。同时，公司专项保障女性员工权益，开展专属健康体检，组织女性保健知识宣讲与评先表彰活动，充分发挥女性员工先锋模范作用。

公司搭建多元民主沟通渠道，开通工会热线接收员工咨询与投诉，建立诉求处理、跟进、反馈闭环机制；依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规范劳动争议处置流程，以公平公正、依法合规为原则化解劳动纠纷。

案例

神剑科技开展 "礼遇女神节·心愿上上签" 活动

为庆祝“三八”国际妇女节，丰富女员工的精神文化生活，神剑科技开展“礼遇女神节心愿上上签”活动，女职工们收到蛋糕奶茶并参与趣味抽签，创意布景成为热门打卡点。



案例

金星公司举办 "巾帼建功精益有我" 知识竞赛

金星公司在“三八”妇女节期间举办“巾帼建功精益有我”知识竞赛，以现场抽题答题形式展开，题目涵盖现场管理、标准化作业、质量管控要点等精益生产核心知识，通过以赛促学、以学促用，进一步加深了女职工对精益管理知识的理解，营造了“精益有我”的良好氛围。



案例

方圆机电举办主题插花活动

方圆机电在“三八”国际妇女节期间举办主题插花活动，大家手持剪刀，精心修剪花枝，充分发挥创意，一朵朵鲜花在女职工们的巧手下逐渐变成了一件件精美的艺术品，鬓影衣香与烂漫春光交织，恰如陆游笔下“花气袭人知骤暖”的生动写照。

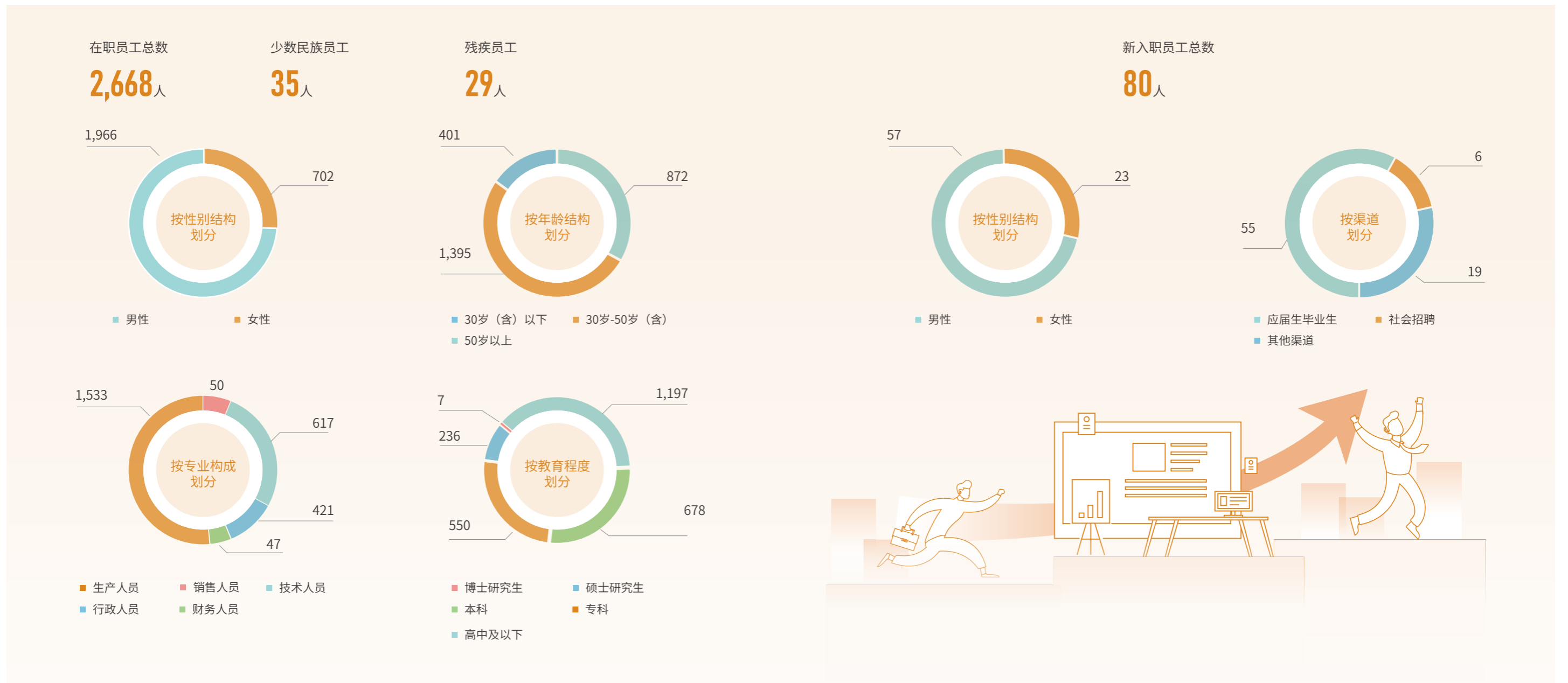


员工聘用

长城军工坚持公平公正、按需用人、人岗相适的招聘原则，在招聘信息发布、岗位要求设定及实际招聘全流程中，保证公开透明与公平公正，依据应聘者综合能力与岗位适配度进行岗位安排，结合员工工作表现与专业能力开展职业晋升，为各类人才提供平等的就业与发展机会。

公司从校园招聘、社会招聘、内部招聘三方面拓宽引才渠道，持续优化人才结构、扩大就业容量。校园招聘与多家国防顶尖院校保持长期合作，社会招聘依托网络平台、招聘会、猎头等多元路径引才，内部招聘为员工提供内部转岗晋升通道，完善人才储备体系。

公司招聘全流程严守合规底线，招聘阶段严格核查应聘者身份与年龄，执行《禁止童工控制程序》，从源头杜绝雇佣童工；入职阶段确保员工自愿签署劳动合同，杜绝威胁、证件扣押等强制用工行为；离职阶段核验离职通知合规性，保障双方合法权益。2025年，公司聚焦战略新兴产业和未来产业，超前储备人才，通过校招、社招方式，招聘新员工61人，其中硕士及以上学历占比72%，以高学历人才夯实科技研发与创新发展根基。



员工发展与培训

长城军工以《安徽长城军工股份有限公司职业发展管理办法》《安徽长城军工股份有限公司教育培训管理办法》为制度支撑，搭建多元化职业发展体系，设置管理、专业、科研、技术、技能 5 大岗位序列，每类序列划分 6 个职务层级，建立员工能上能下、有序流动机制，为各类人才打造清晰可预期的成长路径。

2025 年，公司持续完善“1815”链式培训体系，构建三级培训质量管控机制，推行“业务线+人力线”双班主任管理、“培训项目-参训人员”双向测评模式，全年开展培训 579 场，累计参训 38,623 人次。公司积极参与工程硕博联合培养，获批北京理工大学、南京理工大学工程博士 2 人；推进人才资质提升工程，职工正高级职称占比同比提升 1.2%，副高级职称占比同比提升 3.1%。同时，通过挂职轮岗、重点课题攻关、实地调研等方式，推动培训成果向实战能力转化，助力员工综合素质提升。



全年开展培训

579 场

累计参训

38,623 人次

案例

新员工入职培训

公司坚持人才全周期培养与可持续发展理念，将新员工入职培训作为人才梯队建设、员工成长赋能的关键抓手。培训以企业文化导入、军工行业规范、上市公司合规要求、ESG 理念普及为核心框架，系统设置企业战略、特品研发、安全生产、质量管控、保密管理、精益管理、科技创新、职业发展等一体化课程体系，帮助新员工快速完成从校园到职场的身份转变，全面认知公司发展历程、战略方向与岗位职责。培训突出合规教育、安全健康、责任意识、保密纪律四大底线要求，引导新员工入职之初即树立法治观念、安全理念与可持续发展意识，系好职业生涯“第一粒扣子”。报告期内，公司新员工培训实现全覆盖、标准化、闭环化，有效助力新员工快速融入团队、胜任岗位、扎根军工，为公司高质量发展与科技强军事业夯实人才根基。



员工薪酬与福利

长城军工依据《安徽长城军工股份有限公司本部员工薪酬管理办法》《安徽长城军工股份有限公司本部员工补贴管理办法》《安徽长城军工股份有限公司工资总额管理办法》，深化薪酬分配改革，坚持市场化改革、按劳分配为主体、效率与公平并重、分类差异化分配、激励与约束相统一的原则，实施全员绩效考核，强化考评结果与薪酬激励挂钩，实现工效联动。

公司全面落地薪酬激励体系，任期激励与公司核心经营业绩深度绑定，有效激活科技研发动力；根据每月绩效考核结果、工效联动情况，员工薪资按月足额发放，充分激发各岗位员工工作积极性与创造力。

公司严格遵守劳动保障相关法律法规，为全体员工及时缴纳“五险一金”，覆盖率保持 100%，并根据企业发展实际，为员工配套补充医疗保险、企业年金等福利保障。

公司依法制定员工工时管理制度，规范加班管理流程，因工作需要延长工作时间的，按规定为员工安排调休或发放加班工资，保障员工休息休假权利，员工依法享有带薪年假、陪产假、异地探亲假等福利假期，同时提供工作餐/餐补、交通补贴、住宿等福利，切实维护员工合法权益。

公司建立绩效反馈与申诉通道，及时向员工反馈绩效考核结果，为有异议的员工提供申诉渠道，充分听取员工的意见和建议，保障员工知情权与参与权，持续提升员工幸福感与归属感。



民主管理

长城军工坚持以党建带工建、工建促发展，健全完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，制定专项工作实施意见，将民主管理融入企业经营发展各环节。各子公司按期召开职工（会员）代表大会，审议企业经营发展报告、工会工作报告、财务预算执行情况等重要内容，保障员工对企业经营管理的知情权、参与权、表达权和监督权。

公司强化工会组织建设，完成下属子公司工会换届选举工作，健全工会委员会、经费审查委员会、女职工委员会等组织架构，充分发挥工会作为企业与职工的桥梁纽带作用。

员工关爱

长城军工聚焦职工急难愁盼，以“我为群众办实事”为抓手，用心用情做好服务保障，通过常态化慰问、精准化帮扶、专业化守护、多样化活动，不断提升职工获得感、幸福感、归属感。

“我为群众办实事”

建立常态化、多层次的员工关爱与帮扶体系，扎实开展“我为群众办实事”实践活动，将员工关怀落到实处。

常态化开展慰问活动

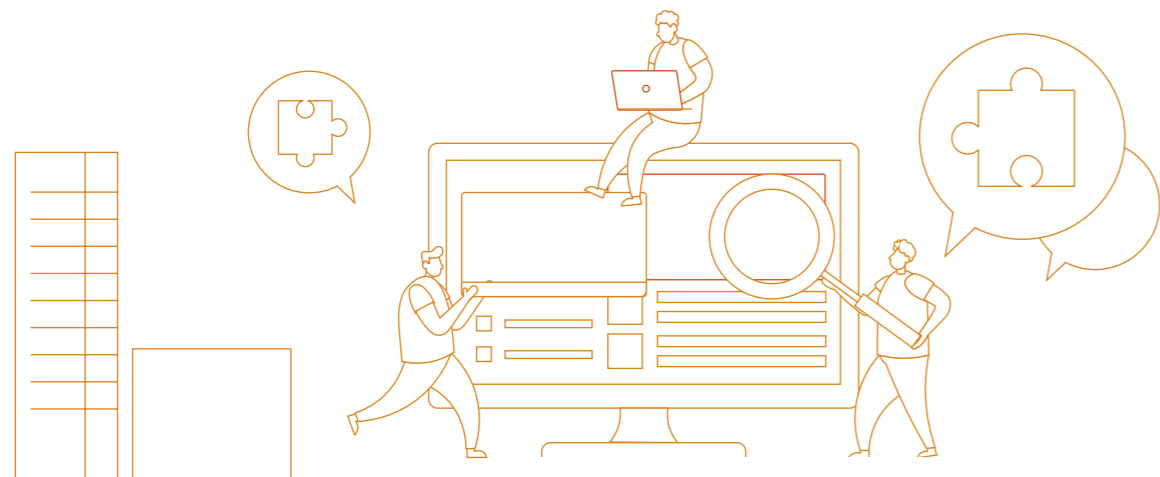
开展夏送清凉、冬送温暖、节日慰问等活动，高温季节为一线职工送去防暑降温物资，新春等节日期间走访慰问老干部、老党员、困难党员及困难职工，详细了解其生活、工作及身体状况，送上慰问金、慰问品与节日祝福，切实解决职工实际困难。

完善职工互助保障体系

为在职职工投保意外伤害、重大疾病等互助保险，及时为出险职工办理理赔申报；为退伍职工发放专项补助，为残疾人提供就业岗位，践行国企社会责任与担当。

丰富职工文体生活

以国庆、春节等节日为契机，在公司及各子公司开展拔河比赛、健步走、登山、趣味运动会等形式多样的文体活动，组织离退休人员参与书法绘画展等文化活动，举办新员工入职交流、技能竞赛等特色活动，营造健康文明、昂扬向上的职工文化氛围。



案例

长城军工参加“迎华诞 聚力量 促攻坚”文体活动

2025年国庆及中秋来临之际，长城军工积极参加安徽军工组织的“迎华诞 聚力量 促攻坚”文体活动，厚植爱国情怀，营造欢乐祥和氛围，展现职工同向同频同力、走进心走新的精神风貌。

红星机电参加拔河比赛，一根绳子连接众人力量，一声呐喊凝聚共同信念，考验体力更淬炼意志。



东风机电组织职工在塘西河公园开展健步走，大家精神饱满、步伐矫健，或结伴鼓励或竞速争先，舒缓工作压力。



神剑科技组织登山活动，蜿蜒山路上跃动着矫健身影，欢声笑语与盎然秋意交织，展现团结拼搏、奋勇争先的精神风貌。



金星公司举办职工趣味运动会，设置激情拔河、摸石过河、不倒森林等7个集趣味性、协作性于一体的比赛项目。



健康 安全 筑牢 防护 屏障

治理

长城军工以国家安全生产法律法规为根本依据，搭建权责分明、运行高效的职业健康与安全（HSE）治理体系，配套制定《安全生产管理制度》《安全生产责任追究管理办法》《安全生产隐患排查治理管理办法》《职业卫生管理办法》《职业危害定期监测及评价管理制度》等系列制度，以制度闭环筑牢安全管理根基。

公司设立安全生产委员会作为安全生产最高决策与领导机构，由董事长担任主任，董事会相关成员及公司高级管理层共同组成，负责审定安全管理政策、研判安全形势、决策重大安全事项。公司专职配备安全总监与安全生产专业管理人员，组建专业安全督查队伍，以专职管理+专项督查实现安全监管全覆盖；安委会定期召开全体会议，通报安全突出问题、研究整改举措、部署重点工作，保障安全管理常态化推进。

各所属企业作为 HSE 管理体系建设与运行的责任主体，全面承接公司安全部署，细化分解工作任务，建立监测、报告、分析、持续改进的全流程机制，推动体系高效落地。公司各部门同步设置安全代表，实现安全管理“横向到边、纵向到底”，覆盖全业务、全岗位。

战略

长城军工将职业健康与安全作为高质量发展的底线要求，把安全管理深度融入科研、生产、办公等全场景，坚守安全发展核心原则。以全员责任为核心，构建层级清晰、穿透到底的安全生产责任体系，将安全目标与管理责任细化至各部门、各岗位，形成全员担责、全员守责、全员尽责的安全管理格局，以责任落实保障安全战略落地。

影响、风险和机遇管理

全场景安全管控

长城军工围绕生产作业全流程构建多维度日常风险防控体系，实现职业健康与安全风险的源头管控、过程监测、全员防护：

设备全生命周期管理

由设备管理部门牵头，每年开展设备报废申报、技术鉴定与合规处置，淘汰隐患及高耗能设备；建立计划检修、日常监测与定期巡检机制，落实三级保养制度，执行“清洁、润滑、紧固、调整、防腐”十字作业法，从源头杜绝设备安全隐患。

办公场所安全防护

定期检查维护消防设施、电气线路与应急通道，严格规范用电管理；设置清晰疏散指示标识，开展日常安全巡查，定期组织消防安全演练，提升员工应急自救能力。

职业健康全程守护

优化员工办公与生活环境，配套员工餐厅等硬件设施；定期开展健康讲座与职业健康防护培训，针对岗位特性开展职业病危害因素检测评估；各基层单位每年委托第三方资质机构开展作业场所危害检测，在醒目位置设置警示标识与职业卫生公告栏，公示防治制度、检测结果与应急措施。

员工健康监护

为接触职业危害因素员工开展专项体检，建立员工职业健康监护档案；按标准配发劳动防护用品，完善配置与报废标准，指导员工规范使用防护设备。

高风险领域专项治理

公司聚焦高风险环节，通过安全整顿月、安全基础管理提升年、相关方专项管控、科研生产专项治理等活动，强化风险管控与应急救援能力。严格落实安全、职业病防护、消防设施与主体工程三同时要求，推进项目审查、预评价与验收。

加大查违纠违力度，严肃查处严重违章并曝光典型案例；常态化开展隐患排查整治，推进重大事故隐患专项整改，所有重大隐患均完成销号。

应急与事故处置

公司健全并定期更新应急预案，组织预案评审，常态化开展应急演练，配备充足应急物资与装备；建立突发事件信息报告、舆情监测与信息披露机制，突发情况第一时间启动响应。2025 年，公司组织参与 1 次应急预案演练，有效提升应急指挥、协同配合、现场救护与快速处置能力。

公司执行生产安全事故报告与调查处理制度，严格遵循四不放过原则，开展事故调查、责任追究、警示教育与整改提升；落实事故通报警示、挂牌督办、“说清楚”机制，通过现场警示教育会复盘根源、全链条整治短板。

工伤权益保障

公司依据《工伤保险条例》为员工足额缴纳工伤保险，制定内部工伤管理操作指引。发生工伤后第一时间处置救治、申请认定与待遇，定期慰问员工；查明事故原因、厘清责任，落实整改措施，全方位保障员工权益。

安全文化建设

公司以安全生产月、安全文化节、职业健康宣传周、世界环境日、全国消防日为载体，深耕安全文化建设。安全生产月围绕“人人讲安全、个个会应急”主题开展多元活动，安全总监讲授安全生产公开课。建立专业化安全培训体系，企业主要负责人、安全生产管理人员均参加专项培训并取得资格证书。

案例

“全国消防宣传月”：打好消防“组合拳”筑牢安全“防火墙”

2025 年 11 月，在集团公司部署下，长城军工围绕“全民消防、生命至上——安全用火用电”主题，通过广宣传、抓培训、强演练、除隐患、促标准消防安全“组合拳”，为企业攻坚冲刺“麦芒行动”筑牢安全屏障。

安全培训筑牢“思想堤”

神剑科技特邀专业消防队员开展专题讲座，红星机电保卫队伍开展技能强化训练并选派骨干参加新站消防大队专项培训，参训人员展现过硬作风。

精准排查筑牢“防火墙”

生产一线开展专项检查，各子公司同步启动自查，建立“一患一档”整改台账，形成“发现—反馈—整改—验证”闭环管理机制。

标准化评审树立“新标杆”

神剑科技、红星机电持续推进消防安全标准化建设，构建起“制度完善、设施齐全、管理规范、应急高效”的标准化管理体系，并顺利通过消防安全标准化一级达标评审，标志着长城军工安全管理工作迈上新台阶。

案例

筑牢职业健康防线 | 方圆机电扎实开展“职业病防治法”宣传周活动

2025 年 4 月 25 日至 5 月 1 日，方圆机电以“关爱劳动者心理健康”为主题，开展《中华人民共和国职业病防治法》宣传周系列活动，切实落实职业病防治主体责任，保障劳动者职业健康权益，进一步完善了职业健康管理体系，为劳动者健康保驾护航，助力企业高质量发展。

多元宣传，普及职业健康知识

播放宣传视频普及《中华人民共和国职业病防治法》，让劳动者明晰职业健康权益；张贴宣传海报，以图文形式直观展示常见职业病防治知识；发放 50 余份宣传手册，涵盖心理健康、防护措施等实用内容。



应急演练，提升高温应对能力

开展高温中暑应急预案演练，模拟从发现员工中暑症状，到迅速启动应急预案，再到实施有效的救援措施的全流程。



专项培训，强化职业健康技能

针对严重职业危害接触人群开展职业健康知识培训，重点围绕职业卫生基础知识、心理健康知识、防护用品正确使用方法、危化品安全使用方法及事故应急救援措施等方面。



指标与目标

长城军工严格落实各项安全生产管理举措，持续聚焦本质安全提升，深化安全管理体系建设，推动安全生产穿透式管理，力争实现“零死亡、零重伤、零职业病及急性中毒、零火灾责任事故”的安全生产愿景目标。

2025 年，公司未发生上述各类安全事故，无重大安全事故发生，全面达成年度安全目标，切实守护员工生命健康，保障生产经营平稳有序。

乡村振兴 彰显企业担当

长城军工深入落实乡村振兴战略部署，将定点帮扶工作作为企业履行社会责任的重要抓手，强化顶层统筹与机制建设，成立乡村振兴工作领导小组，专项负责定点帮扶联络工作，构建起责任明确、推进有力的帮扶工作体系，以实际行动为帮扶村发展赋能，推动巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接。

公司坚持以党建引领为核心，深化基层党组织联建共建模式，推动党建优势转化为乡村振兴发展优势。2025 年，公司领导带队赴黄庄村开展“党建联建共建，传递温暖之光”“共建送温暖携手促振兴”等主题支部共建活动，下属神剑科技机加二党支部与黄庄村党总支正式签署 2025 年度联建共建协议，双方围绕基层党建工作难点、热点问题深度交流经验做法，达成多项共建共识。结合党风廉政建设工作要求，公司组织双方支部党员赴阜阳市党风廉政教育中心参观学习，同步强化党员干部廉洁自律意识，助力打造政治过硬、作风优良的村级党组织班子，以党建联建促治理联抓、发展联推，为乡村振兴筑牢组织根基。

公司聚焦帮扶村发展实际需求，从人居环境改善、产业帮扶落地、消费助农增收多维度发力，切实把帮扶举措落到实处。2025 年，公司向六安市叶集区史河湾街道史河湾村捐赠 20 万元帮扶资金，专项用于村内人居环境整治提升与村集体经济发展，依托该资金完成村内 4 个村民组 125 户村民的通组道路环境整治工作，显著提升了村庄整体整洁度与村民生活便利性。在产业帮扶方面，公司助力史河湾村与邻村联合投资建设食用菌种植基地，带动 50 余名当地群众从事木耳采摘等工作，实现家门口就近就业、稳定增收。

公司持续深化消费帮扶长效机制，积极开展以购代帮、以买代扶行动，2025 年累计采购帮扶村特色农产品 27.04 万元，以市场需求拉动帮扶村农产品销售，切实拓宽村民增收渠道，推动村集体经济稳步发展，夯实乡村振兴的产业与民生基础。

公司始终秉持民生为本理念，持续开展暖心帮扶行动，把关怀与温暖送到村民身边。春节前夕，公司党委副书记黄海波带队赴黄庄村开展春节慰问活动，走访结对包点脱贫户与困难家庭，详细询问家庭生活状况，送上慰问金与慰问品，致以新春祝福；“六一”期间，公司在黄庄村开展关爱留守儿童专项活动，为 20 名留守儿童送去护眼灯具、图书、文具、生活用品等慰问物资，鼓励孩子们树立远大理想、刻苦学习。公司持续强化防止返贫致贫动态监测，指导驻村工作队制定落实针对性帮扶措施，切实守住不发生规模性返贫底线，让村民共享乡村发展成果。

2025 年

向六安市叶集区史河湾街道史河湾村捐赠帮扶资金

20 万元

累计采购帮扶村特色农产品

27.04 万元

公益践行 传递社会温暖

长城军工始终秉持国企社会责任与担当，以守护民众健康安全为己任，将公益理念融入企业经营发展全过程，推动社会公益工作规范化、常态化开展。公司不断完善对外捐赠管理体系，修订《安徽长城军工对外捐赠管理制度》，进一步规范对外捐赠流程与标准，让公益捐赠工作有章可循、有据可依，为公益工作开展提供坚实的组织保障。

公司积极传播健康理念、普及科学知识，组织 700 余名职工参与全民健康生活线上云课堂，开展紧急救护知识专项讲解，全面提升职工急救意识与实操技能；同时选派人员参加国防邮电产业工会培训，5 人成功获得中国红十字 CPR+AED 心肺复苏培训证书，打造企业内部急救骨干力量，让急救能力成为守护职工与群众生命安全的重要保障。

公司广泛动员职工参与，围绕公益环保、扶贫济困、爱心助学、义务献血等核心方向开展志愿服务活动，2025 年累计组织志愿活动 8 次，参与志愿者人数达 150 人，以实际行动传递温暖，彰显军工企业的社会温度。

2025 年

累计组织志愿活动

8 次

参与志愿者人数

150 人



案例

开展“学雷锋 当先锋”系列活动

2025 年全国第 62 个“学雷锋纪念日”期间，长城军工深入贯彻习近平总书记关于学雷锋的重要论述，紧扣“学雷锋，当先锋”主题，开展内容丰富、形式多样的志愿服务活动。

神剑科技团委开展“学雷锋·文明实践我行动”主题活动，“蜀山道德好人”马文龙宣讲雷锋精神并分享勇救落水儿童事迹，随后组织 30 余名团员青年开展厂区义务清扫。



方圆机电“方华圆梦志愿服务队”在蚌埠小黄山公园开展环保守护之旅，与高新社区探讨生态价值、普及垃圾分类知识，对景观湖区域进行地毯式清理并宣传环保理念。



红星机电团委联合安医大一附院北区团委开展雷锋日义诊，涵盖健康体检、报告解读、健康咨询等服务。



拓展合作空间
丝路共赢

长城军工积极响应国家“一带一路”高质量发展建设倡议，立足企业自身产业优势，主动对接沿线国家发展需求，与“一带一路”沿线国家和地区开展深度合作交流，以优质项目与过硬实力践行军工企业的国际担当，为沿线国家经济社会发展注入中国力量。公司精准锚定沿线国家能源开发、基础设施建设等核心发展需求，与老挝、泰国、印尼、蒙古国、越南、俄罗斯、肯尼亚、乌兹别克斯坦、坦桑尼亚、赞比亚等 10 个沿线国家建立稳定的合作关系，围绕当地发展实际开展项目合作与产业协同。2025 年，公司在沿线国家累计执行合作项目近 12 个，合同金额超 5,000 万元，凭借高标准的项目建设、可靠的产品与服务，在沿线国家打造了一批优质工程，擦亮了“中国制造”的金色名片。公司的合作项目不仅为沿线国家完善基础设施、开发能源资源提供了有力支撑，更推动了中外产业交流与技术协同，助力沿线国家实现经济社会高质量发展，以实际行动推动“一带一路”建设走深走实，构建起互利共赢的国际合作新格局。



在沿线国家累计执行合作项目

12 个

合同金额超

5,000 万元

服务地方经济
依法纳税

长城军工将税务合规与税收贡献作为可持续发展的核心责任基石，严格恪守《中华人民共和国税收征收管理法》等法律法规，持续健全税务管理体系与内部控制制度，保障税务处理全流程符合国家税收政策导向，主动履行纳税义务，助力地方经济发展，履行社会贡献责任。

关键绩效表

环境

指标	单位	2025 年	2024 年
水资源			
总耗水量	万吨	55.65	50.93
取水量	万吨	55.65	50.93
新鲜水用量	万吨	55.65	50.93
重复用水量	万吨	0	0
重复用水消耗量占比	%	0.00%	0.00%
每百万营收水资源消耗量	吨	355.76	/
能源			
能源消耗总量	吨标准煤	3,864	4,513
直接能源消耗量	吨标准煤	400.62	/
直接能源消耗量占比	%	10.37%	/
汽油消耗量	吨标准煤	99.45	/
柴油消耗量	吨标准煤	199.69	/
天然气消耗量	吨标准煤	101.48	/
间接能源消耗量	吨标准煤	3,463.38	/
电力	吨标准煤	3,463.38	/
清洁能源消耗量	吨标准煤	600	/
清洁能源消耗量占比	%	15.53%	/
每百万营收能源消耗量	吨标准煤	2.4702	/
废水			
废水排放量	吨	344,407	279,839
工业废水排放量	吨	164,182	213,968
生活废水排放量	吨	180,225	65,871
每百万营收废水排放量	吨	220.17	/
化学需氧量 (COD)	吨	9.75	/
生化需氧量 (BOD)	吨	2.31	/
氨氮 (NH3-N)	吨	1.67	/
总氮 (TN)	吨	3.29	/

指标	单位	2025 年	2024 年
总磷 (TP)	吨	0.12	/
废水治理设施数	套	13	11
废气			
废气总量	立方米	749,217,800	1,155,076,900
颗粒物 (PM)	吨	1.68	/
硫氧化物 (SOX)	吨	0.07	/
氮氧化物 (NOX)	吨	1.01	/
挥发性有机物 (VOCs)	吨	0.58	/
非甲烷总烃	吨	0.51	/
废气治理设施数	套	111	76
固体废弃物			
一般工业固体废物产生量	吨	2,758.84	2,392.49
危险废物产生量	吨	625.13	547.79
固体废弃物处置总量	吨	3,403.92	3,826.52
一般工业固体废物处置量	吨	2,774.74	3,265.24
危险废物处置量	吨	629.18	561.28
回收再利用废弃物总量	吨	2,637.89	/
回收再利用的废弃物占比	%	77.50%	/
一般工业固体废物综合利用量	吨	2,715.22	/
一般工业固体废物综合利用率	%	98.42%	/
每百万营收产生的有害废弃物总量	吨	0.33	/
每百万营收产生的无害废弃物总量	吨	1.44	/
每百万营收废弃物回收利用总量	吨	1.37	/
温室气体排放			
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	28,431	32,376
环境合规管理			
环保总投入	万元	1,282.91	/
环保总投入占营业收入比例	%	0.82%	/
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	0
通过 ISO 140001:2015 环境管理体系认证的子公司	个	1	1

社会

指标		单位	2025 年	2024 年
员工结构				
在职员工数量		人	2,668	2,850
少数民族员工		人	35	/
残疾员工		人	29	/
按性别结构划分	男性	人	1,966	/
	女性	人	702	/
按年龄结构划分	30 岁（含）以下	人	401	/
	30 岁 -50 岁（含）	人	1,395	/
	50 岁以上	人	872	/
按专业构成划分	生产人员	人	1,533	/
	销售人员	人	50	/
	技术人员	人	617	/
	财务人员	人	47	/
	行政人员	人	421	/
按教育程度划分	博士研究生	人	7	/
	硕士研究生	人	236	/
	本科	人	678	/
	专科	人	550	/
	高中及以下	人	1,197	/

指标		单位	2025 年	2024 年
按地域分布划分	中国大陆	人	2,668	/
	港澳台地区	人	0	/
	海外	人	0	/
新入职员工总数		人	80	/
按性别结构划分	男性	人	57	/
	女性	人	23	/
按渠道划分	应届毕业生	人	55	/
	社会招聘	人	6	/
	其他渠道	人	22	/
劳动合同签订率		%	100.00%	/
员工流失				
员工流失数		人	19	/
员工流失率		%	0.71%	/
按性别结构划分	男性	人	11	/
	女性	人	8	/
按年龄结构划分	30 岁（含）以下	人	8	/
	30 岁 -50 岁（含）	人	9	/
	50 岁以上	人	2	/
按地域分布划分	中国大陆	人	19	/
	港澳台地区	人	0	/
	海外	人	0	/
薪酬与福利				
社会保险覆盖率		%	100.00%	/

指标		单位	2025 年	2024 年
人均带薪休假时间		天	8.7	/
员工发展与培训				
员工培训支出		万元	232.77	87.00
人均培训投入		万元	0.76	/
员工培训场次		次	579	675
员工培训参与人数		人	2,668	/
员工培训覆盖率		%	100.00%	100.00%
按性别结构划分	男性	%	100.00%	/
	女性	%	100.00%	/
按管理层级划分	高级管理层	%	100.00%	/
	中级管理层	%	100.00%	/
	基层员工	%	100.00%	/
员工平均培训时长		小时	118.42	/
每百万营收员工培训投入		万元	0.15	/
职业健康安全				
安全生产标准化达标企业数量		个	5	/
安全生产投入金额		万元	1,831.12	/
安全培训总次数		次	133	161
安全培训参与人次		人次	20,229	17,564
人均安全培训时长		小时	58	45
安全培训覆盖率		%	100.00%	100.00%
从业人员职业伤害保险投入金额		万元	262.14	54.00
从业人员职业伤害保险覆盖率		%	100.00%	100.00%
安全生产责任险投入金额		万元	43	48

指标		单位	2025 年	2024 年
安全生产责任险人员覆盖率		%	100.00%	100.00%
工作场所员工安全事故数量		件	0	0
重大及以上事故数量		例	0	0
工伤率		%	0.00%	0.00%
工伤人数		人	0	0
百万工时伤害率		%	0.00%	0.00%
因工伤损失工日数		日	0	0
因工亡故人数		人	0	0
职业病发生数量		件	0	0
职业病发生率		%	0.00%	0.00%
员工关爱与帮扶				
员工帮扶投入		万元	34	/
帮扶困难员工人数		人	338	/
产品服务质量和保障				
客户满意度得分		分	99.64	98.61
参与满意度调查的客户数量		家	234	/
客户满意度调查覆盖率		%	70.69%	66.40%
客户投诉数量		件	0	0
泄露客户隐私事件数量		件	0	0
创新发展				
研发投入金额		亿元	1.65	1.54
研发投入占营业收入比例		%	10.54%	/
研发人员数量		人	605	565

指标	单位	2025 年	2024 年
研发人员占比	%	22.68%	19.82%
控股或参控股公司中通过高新技术企业认证的比例	%	100.00%	/
控股或参控股公司中通过专精特新小巨人认定的比例（国家级）	%	40.00%	/
控股或参控股公司中通过专精特新中小企业认定的比例（省级）	%	60.00%	/
知识产权保护			
申请专利数量	件	58	61
发明专利申请数量	件	35	/
实用新型专利申请数量	件	23	/
外观设计专利申请数量	件	0	/
授权专利数量	件	38	22
发明专利授权数量	件	17	13
实用新型专利授权数量	件	21	/
外观设计专利授权数量	件	0	/
有效专利数量	件	219	/
软件著作权数量	件	5	/
科技伦理			
违反科技伦理事件数量	件	0	/
税务管理			
缴纳税费金额	万元	5,565	/
增值税	万元	4,385	/
企业所得税	万元	169	/
乡村振兴			
乡村振兴总投入金额	万元	49.04	85.19
乡村振兴惠及人数	人	368	310

公司治理

指标	单位	2025 年	2024 年
组织构成及职能			
党委会会议次数	次	32	/
党支部数量	个	43	/
党员数量	人	1,166	/
党委会审议议题	项	137	/
前置研究讨论重大经营管理事项	项	59	/
董事会人数	人	9	9
董事会博士人数	人	3	3
董事会硕士人数	人	3	5
董事会本科及以下人数	人	3	1
董事会男性人数	人	8	8
董事会女性人数	人	1	1
独立董事人数	人	3	3
非独立董事人数	人	6	6
30 岁 -50 岁（含）董事人数	人	3	2
50 岁以上董事人数	人	6	7
召开董事会次数	次	6	8
审计委员会会议次数	次	6	7
薪酬与考核委员会会议次数	次	1	2
提名委员会会议次数	次	2	3
战略委员会会议次数	次	1	2
高管人数	人	3	5
高管男性人数	人	2	4

指标	单位	2025 年	2024 年
高管女性人数	人	1	1
30 岁 -50 岁 (含) 高管人数	人	1	2
50 岁以上高管人数	人	2	3
投资者关系管理			
路演次数	次	3	4
投资者交流会次数	次	14	1
接待投资者人次	人次	165	122
平台回复次数	次	52	33
投资者电话接听次数	次	122	386
股东权益			
召开股东会次数	次	3	3
股东会董事出席率	%	87.00%	100.00%
信息披露			
披露的定期报告数量	个	4	4
发布的临时公告数量	个	59	55
反不正当竞争			
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	次	0	/
重大诉讼数量	个	0	/
仲裁事项数量	个	0	/
违规处罚次数	个	0	/
违规处罚总金额	万元	0	/

指标索引

章节题目	央企控股上市公司 ESG 指标	上交所《指引》议题	
ESG 管理	G.1.1	尽职调查	
利益相关方沟通	/	利益相关方沟通	
实质性议题分析	/	尽职调查、利益相关方沟通	
治理为基 合规守界 安全护航	党建领航 赋能战略发展	G.1.1	/
	治理提质 筑牢稳健根基	G.1.1、G.1.2、G.1.3、G.3.2	/
	合规内控 严守经营底线	G.2.1、G.5.1、G.5.2	/
	权益保障 赢得市场信任	G.3.1、G.3.2、G.3.3、G.4.1、G.4.2	利益相关方沟通
	廉洁风控 净化产业生态	G.2.2、G.2.3	反商业贿赂及反贪污、反不正当竞争
产业为要 产业赋能 创新致远	创新驱动 强化科技自立	S.2.3	创新驱动、科技伦理
	品质为基 守护客户价值	S.2.1	产品和服务安全与质量
	稳链提质 增强发展韧性	S.3.1、S.3.2	供应链安全、平等对待中小企业
	数据安全 筑牢数字防线	S.2.2	数据安全与客户隐私保护
绿色为魂 绿色低碳 环境合规	环保合规 严格源头管控	E.5.4、E.5.5、E.5.6	环境合规管理
	生态守护 呵护生物多样性	E.4.1	生态系统和生物多样性保护
	低碳发展 应对气候挑战	E.3.2、E.3.3、E.3.4、E.5.1、E.5.3、E.5.4	应对气候变化
	资源集约 提升利用效率	E.1.1、E.1.2、E.1.3、E.1.4、E.5.2	能源利用、水资源利用、循环经济
	减排治污 推动循环利用	E.2.1、E.2.2、E.2.3、E.3.1、E.3.2、E.5.4	污染物排放、废弃物处理
民生为本 人文关怀 公益同行	员工为本 保障合法权益	S.1.1、S.1.2、S.1.4、S.1.5	员工
	健康安全 筑牢防护屏障	S.1.3	员工
	乡村振兴 彰显企业担当	S.4.2、S.4.4	乡村振兴
	公益践行 传递社会温暖	S.4.3	社会贡献
	丝路共赢 拓展合作空间	S.4.4	/
	依法纳税 服务地方经济	S.4.1	/

意见反馈表

尊敬的读者：

您好！

感谢您阅读《安徽长城军工股份有限公司 2025 环境、社会和公司治理（ESG）报告》。如您在报告阅读过程中，有任何意见和建议，请不吝指正，以帮助我们在今后进一步提升可持续发展管理！

您可以选择以下方式反馈您的意见：



电话：0551-62187330



电子邮箱：ahccjg@ahccjg.com.cn



联系地址：安徽省合肥市包河区山东路508号



邮编：230601



选择性问题（请在相应位置打“√”）

1. 对于长城军工，您的身份是？

- 政府 投资者 员工 客户 供应商 / 承包商
- 合作伙伴 同行 社区和公众 媒体 非政府组织
- 其他（请注明） _____

2. 您对本报告的总体评价？

- 非常好 好 一般 较差 差

3. 您认为报告结构是否合理？

- 非常合理 合理 一般 较不合理 不合理

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. 您对长城军工 ESG 报告建议：
