

ORIGIN

120年奋进之路——助力日本的产业自立， 持续开拓制造新境界。

1905年，在日本产业蓬勃发展的浪潮中，神户制钢所应运而生。

合名会社铃木商店收购了位于神户胁滨的小林制钢所，并将其更名为神户制钢所。

自创立以来，公司始终秉持“不吝为社会奉献的精神”，积极顺应时代变迁，

从钢铁延展至机械、有色金属、工程技术、电力等多元领域。

跨越120年的历史岁月，今日的神户制钢，正踏上创造更大价值的新征程。

1905
创业

1926
建成日本
首套水泥
成套设备

1955
金属钛实现
工业生产
(日本首家)

1914
开始开发日本国内
首台高压空气压缩机

1930
完成日本第一台
电动挖掘机

1962
当时日本最大的
成套设备出口
(原东巴基斯坦)

UNIQUENESS

材料类、机械类、电力——
跨领域的技术融合，
孕育无限新价值。

依托120年历史积淀的技术实力与
敢于挑战的精神，
我们不断在多元领域中创造价值，支撑社会基础设施，
推动事业发展，开拓产业未来。

材料类事业

铁铝
素形材
焊接

汽车阀门弹簧用
线材

全球市场份额

50%

曲轴

全球
卓越的
市场份额

焊接工艺
REGARC™

日本国内
卓越的
市场份额

拥有多样化价值观
与广博知识的人才



21项核心技术

机械类事业

机械
工程技术
工程机械

橡胶混炼机

全球市场份额

40%

MIDREX®
工艺

IP装置
(等静压加压装置)

全球市场份额

50%

全球
卓越的
业绩

电力事业

电力

神户发电所

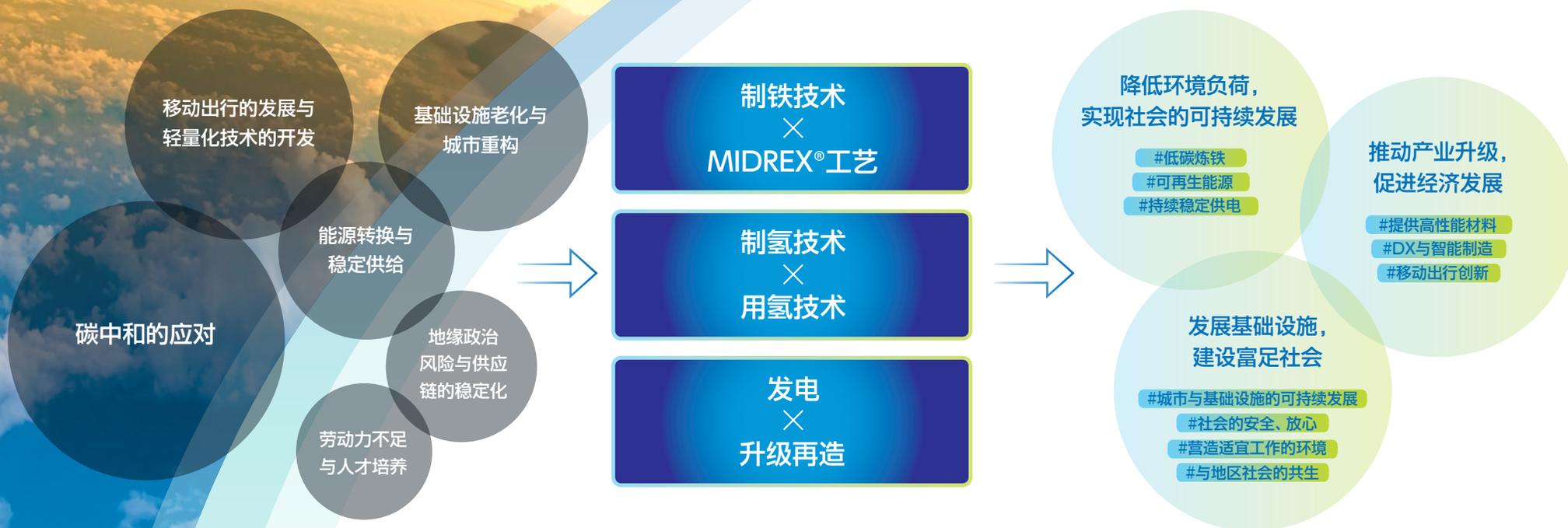
配备高效环保设备、
注重环境保护的
城市发电所

真冈发电所

日本国内首座大型内陆
火力发电所

MISSION

变幻莫测的社会，不断进化的产业。
我们的挑战，从未停止。



世界正迎来巨变。脱碳、城市进化、能源转换、移动出行革新——
社会基础正在改变，新的课题与机遇正在涌现。

为“转型成为社会所信赖的、富有魅力的企业”，KOBELCO将凭借技术与制造实力，向转型发起挑战。

产业的脱碳化、轻量化材料的进化、城市与能源的重构。

我们会将课题化为机遇，创造全新的价值。

FUTURE

勇于挑战，孕育全新价值。 KOBELCO面向2030年的决心



着眼于2030年度的应有姿态——“能够挑战未来的事业体制”，
以上一个中期经营计划中构建的三大支柱事业体制为基础，
“转型成为富有魅力的企业”。

社长致辞

以挑战为企业文化的KOBELCO

以不惧变革的姿态，转型成为

富有魅力的企业，迈向未来

迎来创业 120 周年的神钢集团，在中期经营计划（2024 ~ 2026 年度）中，将加强盈利能力和追求发展、向碳中和发起挑战、通过转型（“KOBELCO-X”）加强可持续经营作为最重要课题，致力于实现“转型成为富有魅力的企业”。即便在不明朗且剧烈变化的事业环境中，我们仍将发挥本集团以挑战为企业文化的优势，确保实现中期经营计划目标。

代表取締役社长
勝川 四志彦



社长致辞

创业120周年是集团全体员工共同努力的成果 三大支柱的事业经营是我们独一无二的竞争优势

本集团的发展历程，始终伴随着变化与挑战。自1905年创业以来，我们从铸锻钢事业起步，始终直面时代与产业的巨大浪潮，果敢地拓展事业领域，以满足多样化的客户期待。从铁铝、素形材、焊接、机械、工程技术、工程机械到电力，事业不断扩展的历史，正是被称为“事业乘法”的一次次挑战与进化的轨迹。我们不惧变化，持续挑战新价值创造——这正是神钢特色的本质所在。

2025年9月，我们迎来创业120周年。能够迎来这一里程碑，不仅源自历代经营者的志向，更是集团全体员工共同克服困难、不断挑战的成果。在2024年度，我们取得了历史最高利润，这同样是日复一日坚守岗位努力奋斗的每一位员工力量汇聚的证明。

然而，我们不会满足于目前的成就，而是进一步放眼未来。密切关注时代动向，以确保神钢无论在10年后、20年后遇到怎样的发展机遇都能牢牢抓住，随时做好腾飞的准备，这点非常重要。有时，我们也会

有因未能把握机遇而放弃的事业，但这些经历也成为了未来的养分。即便在我们这一代未能迎来重大机会，我们也有责任以最优方式将事业传承给下一代肩负起KOBELCO的伙伴们，让他们能够站在更高的起点，而非使其成为“负面遗产”。

我于2024年4月就任第22任代表取缔役社长。自1985年入职以来，我先后在机械事业部的营业岗位及总公司部门的职能岗位上积累经验，以不同身份参与了本集团的多项业务。在这一过程中，我始终深刻感受到，本集团的优势在于各个身处现场的员工的专业知识与挑战精神，以及整个集团凝聚而成的综合实力。

本集团根据时代的变化和客户的多样化需求，灵活拓展事业。我认为，拓展业务的目的并非单纯地扩大领域，而是每一位身处现场的员工都怀着“真心应对客户课题”的使命感，在各自领域追求最优的材料、部件、机械和服务，这种积累才造就了今天的集团实力。

我个人在面对不同事业部门和现场课题时，多次目睹各部门跨越壁垒、通力合作，将智慧与技术汇聚，创造出超越客户期待的解决方案。这种跨部门协作与高效执行，是本集团特色的竞争优势。虽然有时被认

为是“集团化折价”，但实际上，跨事业领域产生的协同效应正是我们的竞争力与价值创造的源泉。真心回应并应对客户课题的态度，直接关联到我们对社会课题的贡献以及本集团的存在意义——这也是我在日常工作中切身感受到的。

在剧烈变化的事业环境中，加强所需的盈利能力与追求发展、稳固财务基础

近年来，世界局势和经济环境瞬息万变，预测愈加困难。地缘政治风险上升，资源价格波动，汇率与利率不稳定，以及保护主义抬头等，外部环境日益复杂。在如此不确定的情况下，作为经营者，我认为最重要的是“不能因短期波动而或喜或忧，必须以中长期视角，审慎把握公司的现状与未来”。

2024年度为中期经营计划的第一年，举措总体推进顺利。关于最重要课题之一——“加强盈利能力”，即便在材料类需求长期低迷的背景下，我们依然维持了一定的收益，进展符合计划。我们重点推进了铝板及铝素形材的事业重构、加强全球拓展，以及“KOBEMAG”

社长致辞

的自有生产和“ARCMAN™ PORTABLE”的订单扩大等举措，致力于构建可持续的收益基础。

“追求发展”也是中期经营计划的最重要课题之一。机械事业和工程技术事业近年来收益稳步增长，引领着本集团的发展。未来，我们将进一步落实包括新事业开拓在内的各项发展措施。中长期目标为机械类事业整体实现销售额10,000亿日元，预计2025年度可达8,770亿日元。我们将推动业务进一步发展，力争

实现目标。关于海外据点拓展方面，在印度、沙特阿拉伯及美国休斯顿的服务据点扩张等，我们会依据现场意见和一线信息迅速决策。通过与当地员工和客户的直接交流，我们力求在全球范围内保持并加强竞争力，这种动态的挑战会直接促进集团整体的可持续性发展，这点我在现场的每日工作中都深有体会。

关于“向碳中和发起挑战”，我们在落实具体的设备计划和进行研发的同时，审慎观察外部环境，探索低成本且投资负担小的CO₂减排组合方案。面向2030年度，相较于2013年度减排30～40%的目标，我们绘制了切实可行的规划图。通过与UBE三菱水泥（株）共同推进黑颗粒燃料的事业化探讨，以及利用高炉HBI*（热压铁）开发CO₂减排技术等具体行动，我们已积累了实质性成果。每次访问研发部门和发电所等现场，我都深切感受到每一位员工的专业与热情，这正是开拓KOBELCO未来的原动力。此外，在设备投资方面，目前也将结合通胀情况，谨慎推进100～200亿日元规模的投资决策。

关于“加强可持续经营”，为转型成为富有魅力的企业，全公司正在推进“KOBELCO-X”。我认为重要

的是，不仅管理层，每一位员工都应具备主人翁意识，在日常工作中摒弃过去的束缚，主动践行转型。在各类现场访问工作中，我意识到员工们已开始萌生“必须变革”的危机感与“能够变革”的自信，这令人感到十分可靠。

关于财务指标，预计2025年度经常损益为1,100亿日元。在收益性指标方面，我们以确保ROIC约6%为目标，2025年度预计ROIC可达到约5%、ROE可达到约8%。目前通过控制营运资本和固定资产投入，ROIC保持在一定水平，但我们今后仍将继续致力于进一步提升收益。未来我们会为了推进CO₂减排与实现碳中和进行相关投资，因此ROIC可能会出现短期下降，但我们始终把提升企业长期价值放在首位。届时，即便出现ROIC短期下降的情况，我们也将向外部充分解释。

关于安全性指标，预计净资产比例将达到目标，2025年度约为44%，D/E比率也将改善至约0.7倍。随着现金流的好转，财务体制正稳步改善。

关于发展与更新投资，中期经营计划的三年内，原本计划决策金额为9,500亿日元，但考虑到前景不



社长致辞

明朗的情况以及技术开发进展等因素，已将整体投资金额更改为约7,500亿日元。在向碳中和发起挑战方面，为了追求经济合理性，需要谨慎进行投资判断，因此部分投资预计调整为在下一个中期经营计划以后再作决策，相应的金额从最初计划的3,000亿日元减少至约1,500亿日元。目前，由设备投资与投融资委员会严格执行经济合理性与风险管理，并基于与事业资产组合战略的一致性来决策。今后也将继续致力于确保现金流，并维持投资与回报的平衡。

关于股东回报，2024年度的股息支付率为32.8%，实现了分配股息的历史最高额。本集团的方针为在优先加强中长期财务基础的同时，在中期经营计划期间内维持约30%的股息支付率。当财务目标达成时，我们也将根据当时的经营环境，考虑进一步扩大股东回报。

关于资本成本，目前估算WACC约为5%，虽然ROIC和ROE保持在一定水平，但PBR长期低于1倍，其背后原因在于过去业绩导致的收益基础不稳和对财务脆弱性的担忧，以及包括碳中和应对等ESG角度在内的各种事业环境中对未来不确定性的担忧。这与行

业特性也有一定关系，但我们将致力于稳步推进中期经营计划提升企业价值，进而降低股东资本成本。

尽管伴随事业环境变化，我们调整了财务指标的目标，并推迟了部分投资，但业绩整体仍维持在一定水平。今后，我们将继续着眼于未来发展投资，通过推进不同事业部门的资产组合经营等措施，进一步加强财务基础。

* HBI (Hot Briquetted Iron: 热压铁): 还原铁由于其形态不适合长距离运输, 因此将从还原炉中排出的高温还原铁压制成一定尺寸的铁块(Briquette)。

以根植于公司的“KOBELCO-X”精神作为转型与挑战的驱动力

中期经营计划中提出的“转型成为富有魅力的企业”，体现了我们立志成为股东、投资者、客户、合作伙伴以及员工等所有利益相关方心目中具有价值的存在的决心。展望2030年度，我们希望成为“能够挑战未来的事业体制”，而当前正处于为这一发展奠定坚实基础、培育成果的阶段。支撑这一进程的原动力，正是集团整体共同推进的“KOBELCO-X”。“KOBELCO-X”是植根于神钢特色的七大转型的系统化举措，实际上对

于员工来说，这也是长期以来自然而然融入工作中的企业精神。

在“KOBELCO-X”中，我们将“AX (二元性经营)”与“GX (绿色转型)”作为经营目标，并通过推进“BX (业务转型)”、“CX² (客户体验转型)”、“DX (数字化转型)”、“EX (人才战略/员工体验的升级)”、“FX (制造转型/工厂转型)”加以实现。特别是DX被定位为加速和提升其他转型领域的引爆剂，并通过与AX、GX的联动，致力于应对社会课题与实现企业价值的持续提升。

在20世纪80年代后半期，我刚入职的时候，公司里甚至还没有实现人手一台固定电话。而如今，每个人都拥有智能手机，可以即时获取所需信息，并随时与任何人沟通联系。这种通信技术的进化等，彻底改变了我们的工作方式、决策以及业务流程。可以说，“以数字技术为起点的整体业务转型=DX”，已经成为提升现场生产效率和竞争力的核心驱动力。

DX不仅仅是提升业务效率的工具，更是推动企业转型的“手段”，也是创造经营与现场新价值的基础。我始终认为，今后我们依然要灵活顺应时代的变化，

社长致辞

同时将DX置于经营的核心，由此实现可持续性发展。

为进一步增强DX的推动力，我们正从环境、人才、企业文化三个方面积极展开各种举措。在环境方面，推动生成式AI在业务与专业领域的应用；在人才方面，为包括役员在内的所有员工提供DX培训；在企业文化方面，举办公司内部的交流对话活动与数字工具体验会等。

这些举措也得到了外部的高度评价，公司首次入选了由经济产业省等机构评选的“DX注目企业2025（2025数字化转型重点关注企业）”。我认为这并非标新立异，而是脚踏实地、持之以恒积累而来的成果。今后，我们将以更高标准为目标，把首次入选“DX铭柄（数字化转型典范企业）”作为新的奋斗方向。

另外，从非财务资本的角度来看，EX（人才战略/员工体验的升级）也是极其重要的主题之一。本公司以跨部门的人才战略推进部会为中心，从以下三个方向积极展开各类人才措施：“提高组织的多样性”、“促进每位员工的发展和挑战”、“完善能各展所长的环境”。

特别是在迎来创业120周年的2025年度，我们致力于营造使集团全体员工能够怀着自豪、自信、喜爱、

希望之情，主动积极地投入工作的企业文化氛围，并开展了名为“创业120周年计划”的各类活动，如原创动画制作以及大阪·关西世博会参展等。通过这些举措，不仅促进了员工之间的沟通，也进一步增强了集团整体的一体感。

在人力资本相关投资方面，公司不断推进多方面的环境改善举措，包括薪酬待遇的优化、规定休假天数的增加、宿舍与公司住宅等的完善等。我自己在刚入职时，尚未能享有如今这样舒适的工作环境与完善的福利制度，也曾亲身经历过工作现场出现的课题。正因如此，我更加深刻地体会到“营造一个让员工安心工作并得以成长的环境”的重要性，并自入职以来始终坚持不懈地为此努力。随着时代的变迁，工作方式以及职场环境的要求也在不断变化，未来我们仍将倾注力量，持续打造一家让每一位员工都能切实体会到自身发展的公司。



挑战是企业的文化根基，全公司共同助力挑战，对话孕育集团一体感

挑战精神，自创业以来便植根于本集团的企业文化之中。为了举全公司之力推动这一挑战，总公司部门也在不断加强体制建设。比如，技术战略企划部正在针对2050年实现碳中和以及未来人才短缺风险

社长致辞

(工厂省力化等) 等中长期的全公司共通课题制定技术战略。同时,公司也对原有的事业开发部进行了改组,更加注重新事业的推进与事业机遇的拓展。本集团的事业由材料类、机械类、电力三大支柱构成,各部门的文化与氛围各不相同。但在“集团整体共同提升收益”这一共通目标的引领下,每一位员工积极跨越部门界限、通力合作的姿态,正是本集团的特色优势。

为了进一步强化这种一体感,我们推进了“KOBELCO的约章Next100计划”,通过与役员的对话活动以及“KOBELCO约章奖”等,积极创造机会,让员工互相了解彼此的工作与想法,深化沟通。这也有助于2020年制定的集团理念在公司内部的落实。

此外,在瞬息万变的环境下,为了更好地把握信息并捕捉商机,作为其中一项措施,我们构建了SFA(Sales Force Automation),作为“全公司客户信息通用平台”。我们希望通过这一平台广泛收集客户的声音,不仅是营业人员,开发、生产技术等各个部门的智慧也能够汇聚在一起,从而推动新价值的创造,进一步提升客户的信任。

在过去一年多的时间里,我们按照中期经营计划

推进了多项举措,一些颇具潜力的事业与技术的萌芽正逐步茁壮成长。今后,我们将继续扎实培育这些萌芽,推动其发展。

以诚实与挑战精神,创造神钢集团的未来

我一直重视的一个信条是“虚心坦怀”。不抱先入之见,以诚实的态度,不论立场和年龄,多倾听他人的声音,并与他人坦率交流。这种态度自我年轻时起便未曾改变,在担任社长后亦然。

另一个信条是“山里不会出现比山还大的野猪”。这句话源自佛教教义,意为没有克服不了的困难,无论面对何种考验,都应保持镇定,从容理清思路,稳步寻求解决之道。在经营现场,我也始终秉持这一信条,以诚实的态度,逐一面对每个课题。

与我一年前就任社长时相比,本集团所处的事业环境发生了巨大变化。尽管以材料类事业为首的部分领域仍面临严峻挑战,但通过中期经营计划的稳步推进,收益性得到了改善,机械类与电力事业也持续贡献收益,整体结构改革也在稳步推进。未来,我们将

持续优化事业资产组合,继续昂首向前,充分发挥本集团的特色优势,进一步提升收益性与发展力。

现代社会充满激变,同时也蕴含着巨大的转型机会。我们将以诚实面对、全力以赴的态度,扎实推进当下应做之事,以Team KOBELCO发起挑战,正如本集团CM中所传达的理念一样,“持续变革”,共同构建更具魅力的神钢集团的未来。

集团理念

集团全体员工共同制定的集团理念

神钢集团当前的集团理念制定于2020年。

以2017年公布的质量事件为契机，为改变封闭的企业文化，神钢集团启动了企业理念明文化项目，重新思考“我们是谁”和“我们的目标是什么”。在此过程中，我们将重点放在了自下而上的制定流程上。

新集团理念的制定花费了大约一年的时间，除了管理层和特定成员参与外，我们还在各职场组织“畅谈会”等进行讨论，让集团的每一位员工都有机会思考，并从这些讨论中提炼出了集团员工的想法。

集团理念共由四部分组成，分别是“KOBELCO 希望实现的未来”、“KOBELCO 的使命、存在意义”、“KOBELCO 的三大约章”和“KOBELCO 的六项誓约”，前两项是神钢集团的愿景和使命，后两项是神钢集团共通的价值观和行动规范。

“KOBELCO 希望实现的未来”蕴含着集团自创业之初传承至今的精神——“提供可以长久、安全、放心使用的产品，为社会提供新的价值，让现在和未来变得更加美好”。

“KOBELCO 的使命、存在意义”展现了神钢集团通过在满足社会需求的过程中积累的多样化人才、事业和技术的相乘效应，以神钢特色的方式不断挑战应对社会课题的“应有姿态”。

本集团将秉承集团全体员工共同制定的集团理念，为实现“立足现在、展望未来，为人们的愿望与梦想助力，创建一个生活安全、放心又充实的世界”而奋斗！

KOBELCO 希望实现的未来

通过践行“KOBELCO 的使命、存在意义”而希望实现的社会、未来

立足现在、展望未来，为人们的愿望与梦想助力，
创建一个生活安全、放心又充实的世界。

KOBELCO 的使命、存在意义

神钢集团的社会存在意义、需要完成的使命

灵活发挥员工个性和技术优势，不断地向社会课题发起挑战。

KOBELCO 的三大约章

神钢集团对社会的承诺、集团共通的价值观

1. 提供值得信赖的技术、产品及服务
2. 发挥个体之能，追求团体之和
3. 通过坚持不懈的创新，创造新价值

KOBELCO 的六项誓约

全体员工为兑现“KOBELCO 的三大约章”而应实践的包括《品质宪章》在内的行动规范

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. 提高职业道德，加强职业素养 | 4. 与地域社会的共生 |
| 2. 提供优质的产品与服务 品质宪章 | 5. 对环境的贡献 |
| 3. 营造适宜工作的职场环境 | 6. 尊重利益相关方 |

为实践企业理念 ~KOBELCO的约章 Next100计划~

神钢集团开展了“KOBELCO的约章 Next100计划”，作为本集团全体员工持续践行集团理念的活动。

自2017年开始的该活动，旨在得到全体员工对集团理念的“认知”和“共鸣”，在此基础上通过每位员工的行动“参与”和“实践”，并将这些行动融入组织文化，成为常态。此外，以2025年9月迎来的集团创业120周年为契机，加强促进对本集团的理解以及有关与地域共生的信息发布。

“认知→共鸣”的推进措施

经营干部与员工之间的对话活动

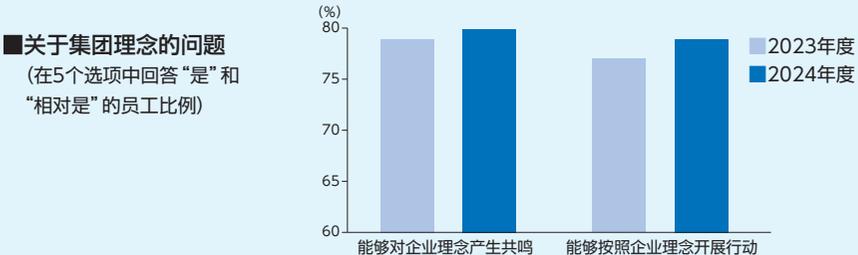
以社长为首的经营干部直接与员工对话，积极展示转型的决心。目前正以实际访问事业所进行对话和线上大规模对话2种形式实施。

KOBELCO约章馆和KOBELCO约章日

- KOBELCO约章馆：2019年在摩耶研修所内开设，是旨在防止质量事件随时间逐渐被淡忘的设施。同时，充分利用线上平台和附属设施，推动集团全体员工参观学习。
- KOBELCO约章日：将最终报告书公开的3月6日定为承诺防止质量事件再次发生的日期。每年都会举办各种活动。

通过员工意识调查确认企业理念的浸透情况

通过每年进行的员工意识调查来掌握企业理念的落实情况。所有相关问题的得分较去年均有所提升，约有八成员工表示能够对企业理念产生共鸣。



“参与→实践”的推进措施

管理层、每位员工的“承诺”宣言

每位员工就“承诺”进行宣言的举措。2022年度起，将全体役员的承诺宣言以视频形式在整个集团公开。

畅谈会

活动面向所有从事本集团业务的人员，自2018年度起每年实施，旨在①落实集团理念、②防止质量事件的意识淡化、③实现组织内的双向交流沟通。每年为担任畅谈会引导师的正级部长提供集中培训（2024年度约有600人参加培训）。



KOBELCO约章奖

自2019年度起实施的新的表彰制度，旨在表彰践行集团理念、为企业文化建设作出贡献的活动。

在迎来第6年的2024年度，共收到来自日本国内外的108项申请，经评审，共有17项申请获奖，其中包括一等奖和二等奖。



本综合报告书的封面取材于为纪念创业120周年制作的原创动画作品。此外，在P.15、P.29、P.53、P.75、P.91的章节插图页中，展示了2024年度KOBELCO约章奖的获奖者。有关创业120周年计划的详细内容，请通过以下链接或二维码访问特设网站。同时也可以观看动画视频。<https://www.kobelco.co.jp/chinese/120th/animation.html>



CONTENTS

Introduction ~转型成为富有魅力的企业~

5 社长致辞



- 11 集团理念
- 12 为实践企业理念
~ KOBELCO的约章 Next100计划~
- 13 CONTENTS
- 14 编辑方针

01 KOBELCO的价值创造

- 16 价值创造过程
- 17 神钢集团的沿革
- 19 神钢集团概览
- 21 长期积累的经营资本
- 23 为提升企业价值的重要课题
(重要课题的选择)
- 24 外部环境变化的体现
- 25 商业模式与价值提供
- 26 通过技术、产品和服务创造社会价值
- 27 价值创造事例

02 以价值创造为导向的经营战略

- 30 面向希望实现的未来而推进的转型
- 31 中期经营计划 (2024 ~ 2026年度)
~ 转型成为富有魅力的企业~
- 32 迄今为止的中期经营计划的回顾
- 33 为实现中期经营计划的七大转型
~ KOBELCO-X ~
- 34 二元性经营 (AX)
~ 加强盈利能力和追求发展~
- 37 绿色转型 (GX)
~ 向碳中和发起挑战~
- 39 依据TCFD倡议, 披露气候变化相关信息
- 44 为实现AX、GX的五大转型
- 45 财务担当役員致辞



49 为提升企业价值

03 推进可持续经营

- 54 可持续经营推进体制
- 55 重要课题相关的非财务KPI
- 57 环境经营

- 58 生物多样性
- 59 技术开发 坂本取締役致辞



- 61 数字化转型 (DX)
- 63 业务转型 (BX) 宫冈取締役致辞



- 64 客户体验转型 (CX²)
- 65 人才战略/员工体验的升级 (EX)
- 69 人权
- 70 构建负责任的供应链
- 71 制造转型/工厂转型 (FX)
- 72 质量
- 73 安全卫生

“03 推进可持续经营”介绍了本集团ESG相关举措, 本综合报告书中未能包含的ESG相关详细数据已在《ESG数据手册》和本公司官网公开。

▶ ESG数据手册2025

“E (环境)” P.10-48
“S (社会)” P.49-74
“G (治理)” P.75-101

▶ 本公司官网

“可持续性”
<https://www.kobelco.co.jp/english/sustainability/>



04 经营基础 ~企业存续的前提条件~

- 76 取締役会议长致辞



- 79 取締役一览
- 80 公司治理
- 87 合规
- 88 风险管理
- 89 与各利益相关方的交流
- 90 参与倡议和社会评价

05 各事业概况

- 92 铁铝事业
- 93 素形材事业
- 94 焊接事业
- 95 机械事业
- 96 工程技术事业
- 97 工程机械事业
- 98 电力事业
- 99 神钢集团各事业的举措
- 100 事业之间的协作事例

06 数据板块

- 101 前10年的财务和非财务数据
- 103 各事业部门数据一览
- 105 公司概要和股份信息

编辑方针

神钢集团综合报告书 2025 发行说明

神钢集团一直都非常重视与利益相关方之间的对话。作为其中一环，我们希望通过经营战略、事业活动、社会环境活动的报告，加深各位对集团所创造的经济价值和社会价值的综合理解，为此我们决定自 2018 年度开始发行《综合报告书》。

编辑本综合报告书有两个目的，一是以 120 年的发展史中积累起来的集团整体的“综合实力”为关键词，梳理作为本集团“综合实力”源泉的经济资本等企业发展脉络，通过价值创造过程，明确展现我们的目标姿态；二是，通过 2024 年 5 月公布的“神钢集团中期经营计划（2024~2026 年度）”，让社会了解我们的事业举措。

恳请各位利益相关方关注本集团通过推动可持续经营实现可持续性发展过程中所展现的姿态。

对象期间	对象期间为 2024 年度（2024 年 4 月 1 日至 2025 年 3 月 31 日）。但是，必要时也会涉及该期间前后的时间。
参考指南	<ul style="list-style-type: none"> ● GRI (全球报告倡议组织, Global Reporting Initiative) 《可持续发展报告指南》 ● ISO26000 《(社会责任指南)》 ● IFRS 基金会 《国际综合报告框架》 ● 日本经济产业省 《基于价值共创目的的综合披露与对话指南》
重视的倡议	<ul style="list-style-type: none"> ● 联合国全球契约 (United Nations Global Compact) ● 可持续发展目标 (Sustainable Development Goals) ● TCFD (气候相关财务信息披露工作组) 倡议
编制流程	<ol style="list-style-type: none"> 1. 发行《神钢集团综合报告书 2024》后，听取公司内外利益相关方（分析师、机构投资者、集团员工等）的坦率评价和意见，同时报名参加外部团体主办的评奖活动，获得相对的评价。 2. 隶属于可持续发展推进委员会的综合报告书编纂部门结合上述评价和意见，在总公司各部门和事业部门的协助下，编写报告书草案。 3. 通过可持续发展推进委员会等机构，与管理层进行充分讨论，进而推进《神钢集团综合报告书 2025》的编制。

神钢集团信息体系

为了与利益相关方交流，本集团通过各种途径，多方面地发布信息。

除了本综合报告书中提供的信息外，您还可以通过 ESG 数据手册和本公司官网获取各种信息。

未来我们将继续积极披露信息，以便利利益相关方能够更好地了解本集团。

▶ 关于信息披露途径的详细信息，敬请浏览本公司官网。

- “ESG数据手册”
<https://www.kobelco.co.jp/english/sustainability/esg.html>

- “可持续性”
<https://www.kobelco.co.jp/english/sustainability/>

- “股东与投资者信息”
<https://www.kobelco.co.jp/english/ir/>


信息披露媒介		提供信息的种类	
		财务信息	非财务信息
综合报告书	提供本集团的经营战略、事业活动、ESG 相关信息，旨在加深读者对本集团创造的经济价值和社会价值的综合理解。	●	●
ESG数据手册	专门提供具体的 ESG 相关数据。		●
有价证券报告书	根据日本《金融商品交易法》，提供公司概况、事业状况、财务报表等财务信息和公司治理体制等非财务信息。	●	●
决算速报	提供各季度决算信息。	●	
事业报告合并计算资料 计算资料	基于日本公司法，提供财务信息、公司事业状况（非财务信息）等内容。	●	●
公司治理报告书	基于东京证券交易所的上市规则，提供本集团的公司治理相关信息。		●
本公司官网	本公司官网提供上述资料无法提供的更详尽的 ESG 相关信息等（更详尽的 ESG 相关信息，参见“可持续性”）。	●	●