

股票代码：000655



山东金岭矿业股份有限公司
Shandong Jinling Mining Co., Ltd.

公司官网：www.sdjky.com
联系电话：0533-3088888
联系地址：山东省淄博市张店区中埠镇

2025年度

环境、社会和公司治理（ESG）报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG) REPORT

山东金岭矿业股份有限公司



CONTENTS

目 录

关于本报告	01
董事长致辞	03
2025年可持续发展亮点绩效	05

走进金岭矿业 07

公司简介	07
企业文化	08
发展历程	09
业务布局	10
企业荣誉	10

专题聚焦 于变局中开新局 在升维处谋增长 13

ESG管理 15

ESG管理体系	15
实质性议题分析	18
利益相关方沟通	20

党建引领聚合力 科学决策稳发展 21

党建引领	23
公司治理	26
合规经营与风险管理	29
投资者权益保护	32
商业道德	35

资源集约高效用 循环经济闭环行 37

应对气候变化	39
环境合规管理	45
能源利用	51
水资源利用	56
物料利用	58
践行绿色运营	59
生态恢复与治理	62

严管品质守安全 精控全链固根基 63

创新驱动	65
产品和服务安全与质量	69
客户服务管理	72
数据安全与客户隐私保护	73
供应链管理	76

凝心聚智筑永续 秉责同行向未来 81

员工权益保障	83
职业健康与安全	91
社会贡献	99

未来展望	101
------	-----



关于本报告

本报告是金岭矿业自上市以来发布的第三份环境、社会和公司治理（ESG）报告。报告秉着客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了2025年金岭矿业在环境、社会、公司治理领域的实践和绩效。

报告范围

本报告覆盖山东金岭矿业股份有限公司以及所属分、子公司及直属机构，除特别说明外，与2025年年度报告范围一致。

时间范围

2025年1月1日至2025年12月31日（简称“报告期”）。为增强报告的可比性和完整性，部分内容适当溯及以往年份或具有前瞻性描述。

编制依据

- ▶ 深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》
- ▶ 深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制（2026年修订）》
- ▶ 国务院国有资产监督管理委员会《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》
- ▶ 国务院国有资产监督管理委员会《央企控股上市公司ESG专项报告编制研究》
- ▶ 中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南（CASS-ESG 6.0）》
- ▶ 山东省人民政府国有资产监督管理委员会《山东省属控股上市公司ESG指标体系工作指引》
- ▶ 全球报告倡议组织《GRI可持续发展报告标准（GRI Standards）》
- ▶ 联合国可持续发展目标（SDGs）

数据说明

本报告所披露的数据来源于公司实际运行的原始数据、内部正式文件、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位，若与财务报告不一致之处，以财务报告为准。

释义说明

公司简称	公司全称
金岭矿业、本公司、公司	山东金岭矿业股份有限公司
山东省国资委	山东省人民政府国有资产监督管理委员会
山钢集团	山东钢铁集团有限公司
金岭铁矿	山东金岭铁矿有限公司
金召矿业	山东金召矿业有限公司
喀什球团	喀什金岭球团有限公司
金鼎矿业	山东金鼎矿业有限责任公司

确认及批准

本报告经公司董事会审议，与年报同期发布。董事会承诺对报告内容进行监督，并确保其不存在任何虚假记载或误导性陈述，并对其内容的真实性、准确性和完整性负责。

报告获取

您可以在公司官网（www.sdjiky.com）、深圳证券交易所（www.szse.cn）、巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）查阅和下载。

董事长致辞

春山可望，万象更新。我很荣幸通过这份《2025年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》，与各位利益相关方分享金岭矿业在过去一年中的思考、实践与承诺。2025年，全球可持续发展浪潮奔涌，中国经济在高质量发展轨道上稳健前行。作为保障国家资源安全与支撑实体经济发展的关键环节，金岭矿业深知自身所肩负的时代责任。我们始终将“与职工坐在一条板凳上”的初心融入血脉，以“骐骥向远，再创奇迹”的奋斗姿态，将ESG理念深度植入战略决策与运营肌理，在筑牢资源根基、赋能职工成长、守护绿水青山的道路上坚定前行，致力于打造一个更有温度、更富韧性、更加卓越的“百年金岭”。

更加绿色的矿业：以生态优先守护绿水青山

绿色是矿业高质量发展的鲜明底色。我们深信，资源开发与生态保护并非零和博弈，而是和谐共生的有机整体。金岭矿业坚定不移地走生态优先、绿色发展之路，我们持续推进节能减排、循环利用与生态修复，致力于将运营对环境的影响降至最低。2025年，我们积极响应国家“双碳”战略，全面启动喀什球团超低排放改造项目，加速推进光伏发电系统建设，以“绿电”驱动矿山生产引擎。我们持续深化绿色矿山建设，大力实施矿区生态修复与景观提升工程，令百年矿山焕发盎然生机。在循环经济领域，公司在废石综合利用技术上取得突破，成功变废为宝，实现了环境效益与经济效益的双赢。展望未来，我们将以建设“绿色矿山、低碳矿山”为核心目标，让绿色成为金岭迈向未来的最美注脚。

更加安全的矿业：以本质安全筑牢发展根基

安全是企业发展的红线，更是对生命至高无上的尊重。我们牢固树立“人民至上、生命至上”的核心理念，时刻保持如履薄冰的忧患意识。2025年，我们以科技强安为抓手，深入推进“机械化换人、自动化减人、智能化无人”战略，投入专项资金升级改造安全设施，成功实现安全生产“零事故”目标。我们以壮士断腕的决心扎实开展“治本攻坚”三年行动，坚持对隐患“零容忍”、对违章“零妥协”，构建起“全员履责、层层压实、失职必究”的责任闭环。我们深知，没有安全作为前提，一切发展成果都将归零——我们不要带血的产量，也不要带血的效益，坚决走本质安全发展之路。

更加规范的矿业：以合规透明护航行稳致远



董事长 迟明杰

稳健合规是百年企业的立身之本，也是赢得市场信任的基石。2025年，我们致力于构建现代化治理体系，以严密的风险管控筑牢可持续发展屏障。我们持续优化董事会治理效能，将ESG因子全面纳入战略决策与风险评估体系。在内控合规领域，我们构建了“审计、合规、风控”三位一体的大监督格局，强化对重大投资及关键项目的全周期监管，确保资产保值增值。我们恪守“规范、透明、高效”的治理准则，凭借卓越的信息披露质量连续五年荣获深交所A级评价。未来，我们将继续以卓越的治理绩效，回应市场期待，赢得社会与时代的长期信赖。

更有温度的矿业：以共创共享成就美好生活

企业的温度，源于对员工福祉的深切关怀与对共同价值的坚定守望。2025年，我们秉持“发展为了职工、发展依靠职工、发展成果由职工共享”的理念，将人文关怀转化为具体的民生行动。我们系统推进“万饷更薪”薪酬改革，实现职工人均收入同比增长，以真金白银兑现价值回报；深入实施“一条板凳”工程，从人才公寓投用到矿区环境美化，从暑期托管服务到健康保障升级，一系列务实举措精准回应了职工对美好生活的向往。我们坚信，员工的获得感与幸福感是企业最宝贵的财富。通过深化“三项制度”改革，我们畅通了管理、技术、技能三序列晋升通道，让每一位奋斗者都能看见希望、实现价值。随着海燕团队及各类先进典型的竞相涌现，“一家人、一家亲、一起干、一定成”的理念共识已凝聚成磅礴合力，成为企业的高质量发展最温暖的内核。

更可持续的矿业：以创新驱动打造百年基业

可持续发展是矿业的时代命题，也是金岭实现基业长青的必由之路。2025年，我们着眼长远，全国重点资源勘查项目大张铁矿勘查工作全面提速，为“百年金岭”筑牢了坚实的资源护城河。我们成立寰宇投资，前瞻布局“铁基+有色”赛道，积极培育第二增长曲线。我们坚持创新驱动，成功攻克“提高铜硫回收率”等关键技术，资源综合利用效率显著提升。同时，我们全面拥抱数字化浪潮，“数智金岭”一期成功上线，推动企业从“经验决策”向“数据驱动”转型，运营模式迎来深刻变革。我们深知，真正的可持续在于超越单一资源依赖，构建多元共生、生生不息的产业生态。这既是对当下职工的责任担当，更是对子孙后代的庄严承诺。

展望前路，百年蓝图已徐徐展开。我们将持续深化“五更”实践——以更有温度的管理凝聚人心，以更加绿色的底色引领发展，以更加安全的屏障守护生命，以更加规范的治理赢得信任，以更可持续的布局决胜未来。金岭矿业愿与全体职工、投资者、合作伙伴及社会各界携手并肩，驭时代之势，笃绿色之行，汇创新之智，共筑商业价值与社会价值深度融合、人与自然和谐共生的“百年金岭”美好未来！



2025年可持续发展亮点绩效



经济绩效

营业收入: **166,357.23** 万元

归母净利润: **26,808.60** 万元

现金分红: **13,454.69** 万元

纳税总额: **17,460.17** 万元



环境绩效

环保总投入: **2,667** 万元

单位产值能源消耗强度: **0.149** 吨标准煤/万元

单位产值温室气体排放强度: **0.518** 吨二氧化碳当量/万元

废弃物合规处置率: **100%**



社会绩效

开展员工培训场次: **201** 场

研发投入: **9,905.42** 万元

安全生产总投入: **1,858.63** 万元

开展应急演练场次: **354** 场

困难员工帮扶资金投入: **17** 万元



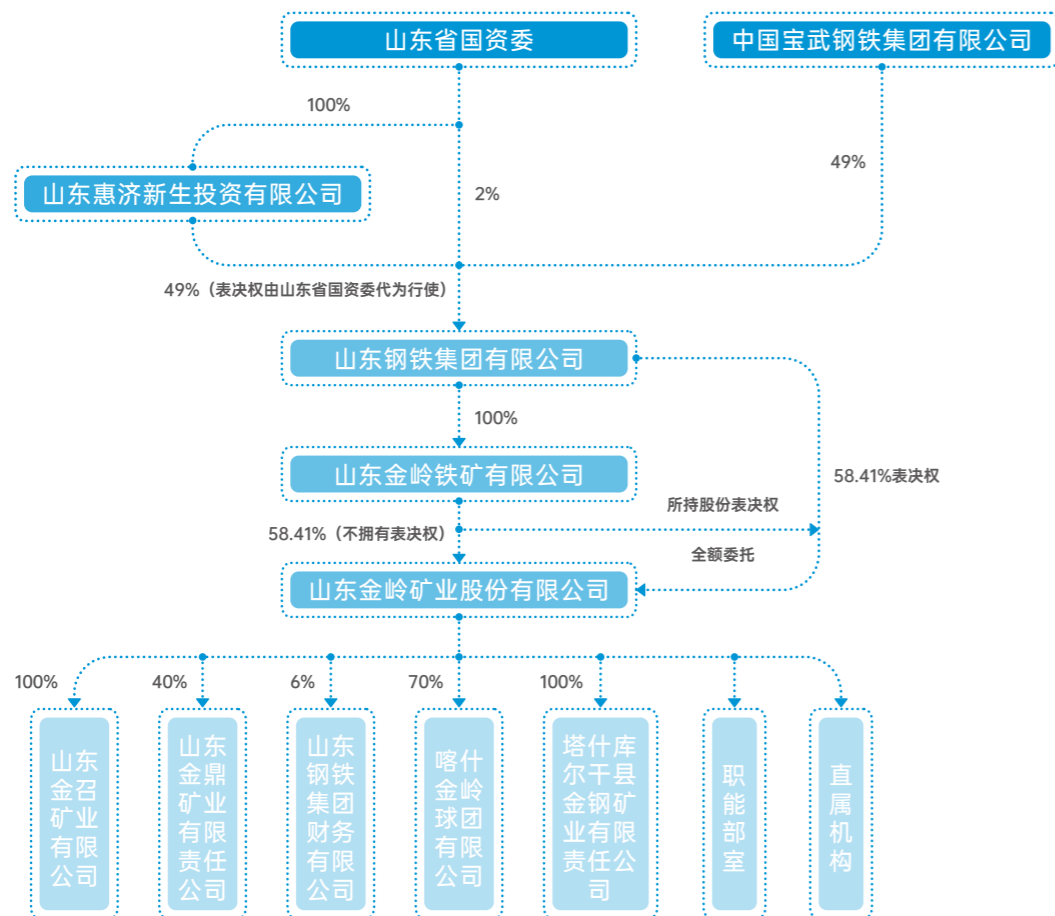


走进金岭矿业

公司简介

山东金岭矿业股份有限公司是一家集采矿、选矿、球团加工、机械制造于一体的国有控股上市公司，控股股东为山东钢铁集团有限公司，实际控制人为山东省国资委。公司于1996年在深圳证券交易所上市，股票代码000655，总部位于山东省淄博市张店区中埠镇。公司先后荣获“全国优秀矿山”“全国五一劳动奖状”“全国十佳矿山”等荣誉，2024年入选中国冶金矿山50强，位列第23位。

金岭矿业拥有成熟的行业技术和深厚的企业文化，主营业务是铁矿石开采，铁精粉、球团矿的生产、销售及机械加工与销售，主要产品包括铁精粉、球团矿，副产品铜精粉，其中铁精粉质量卓越、性质稳定，获得国家同类产品唯一“金质奖章”，深受各大厂商的喜爱。



公司股权架构

企业文化

2025年，金岭矿业以“铸魂、聚力、提质、增效”为主题，统筹推进企业文化打造年“六大计划”（丰裕、焕彩、声耀、砺行、清廉、领航）和“三力工作”（规划就是生产力、环境就是影响力、宣传就是营销力），创新构建分级推进与项目化管理体系，在实践中探索文化落地路径，在探索中推动价值转化，实现企业文化从“理念引领”向“价值创造”的深度跨越，为公司高质量发展注入强劲精神动力。

<h3>公司使命</h3> <p>为客户提供高质量产品和服务，助力钢铁产业链和供应链安全。</p>	<h3>公司愿景</h3> <p>奋力跻身全国冶金矿山行业前列。</p>	<h3>公司价值观</h3> <p>自信自立自强 共创共进共赢。</p>
---	--------------------------------------	--------------------------------------

公司发展战略

“1235”战略。“1”是围绕“一个中心”，即紧紧围绕建成“四新”现代新国企、全力跻身国内矿山行业第一方阵。“2”是坚持“双翼齐飞”，即实施科技创新和人力资源变革双翼协同发力、互促共进。“3”是推动“三个转变”，即进一步推动由铁矿石生产、加工商向矿产资源生产、加工和服务商转变；由企业所有的成本费用单元向经营利润中心转变；企业发展由生产经营向生产经营和资本运营转变。“5”是实施“五大工程”，即资源拓展工程、成本领先工程、数智赋能工程、绿色低碳工程、平安矿山工程。





发展历程

- 1989年**
山东淄博华光陶瓷股份有限公司成立。
- 1996年**
公司经批复成为社会募集的上市股份公司，股本总额51,740,000股，并在深圳证券交易所挂牌交易，股票代码000655。
- 1997年--2003年**
公司通过利润分配、定向增发等方式，股本总额增至259,254,374股。
- 2006年**
淄博市财政局将其所持有的华光陶瓷34.49%的股份无偿划转给山东金岭铁矿。同年，公司股本总额增至321,254,374股，控股股东山东金岭铁矿持股比例为51.83%，公司名称变更为山东金岭矿业股份有限公司。
- 2009年**
2009年5月，公司总股本增至595,340,230股，控股股东山东金岭铁矿持股比例为58.41%。
- 2023年**
2023年8月，金岭铁矿将所持金岭矿业58.41%股份对应的股东权利全权委托给山钢集团，山钢集团成为金岭矿业控股股东。



业务布局

金岭矿业围绕打造矿产资源生产、加工和服务商，以铁矿主业为核心，聚焦采选和球团加工，谋划铜、铅、锌等有色金属领域布局，稳步开展优质项目的寻觅、论证与储备工作。同时，打造物流、低碳能源、新材料、高端制造等多元战新产业，为长期可持续发展奠定坚实基础。

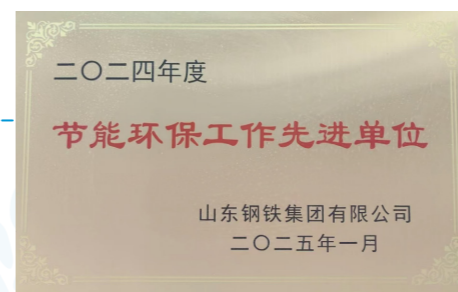
主要产品

生产工艺

- 铁精粉**
(品位65%左右)
铁矿石经破碎筛分、磨矿分级、浮选、磁选、过滤等工艺流程，产出最终产品。公司铁精粉含硫、磷等杂质低，主要作为钢厂的原料。
- 铜精粉**
(品位≥19%)
在选矿生产过程中，伴生的铜通过浮选工艺进行选别，铜精粉为铁精粉生产过程中产生的高品位副产品，产量占比较小，基本产销平衡。
- 球团矿**
(品位63±3%)
球团矿主要原材料为铁精粉和若干添加剂，主要工序包括配料、混合料预处理、造球、筛分布料、干燥预热、焙烧、冷却、成品球团矿输送储存等工序。

报告期内，公司共生产铁精粉135.15万吨，生产铜精粉铜金属量1,124.01吨，生产球团矿29.27万吨，加工生产钒钛球团矿23.23万吨。

企业荣誉



节能环保工作先进单位
2025年1月--山东钢铁集团有限公司颁发



2024年度金信披奖“金牛奖”
2025年1月--中国证券报颁发



2024年度高新区突出贡献单位纳税超过六千万元
2025年2月--中共淄博市委淄博高新区工作委员会、
淄博高新技术产业开发区管理委员会颁发



2024年中国冶金矿山企业50强（第23位）
2025年4月--中国冶金矿山企业协会颁发



2024年度“亲清警商”共建单位
2025年2月--山东省淄博市高新区公安分局颁发

第二十届中国上市公司董事会“金圆桌奖”优秀董事会
2025年11月--《董事会》杂志颁发



2024年度“三提三争 争先创优”先进集体
2025年2月--中共淄博市委淄博高新区工作委员会、
淄博高新技术产业开发区管理委员会颁发



2025年上市公司董事会办公室“最佳实践”
2025年12月--中国上市公司协会颁发



2024年度女职工工作先进单位
2025年3月--山东钢铁集团工委会颁发

2025年度山东省设备管理成熟度四星级单位
2026年1月--山东省设备管理协会颁发





专题聚焦 于变局中开新局，在升维处谋增长

为积极应对市场变化，2025年以来，金岭矿业以“咬住高目标、干出真血性”的劲头主动突围，破解生产难题，稳住发展基本盘，激活改革原动力，着力打造更具竞争力的市场化运营主体，全面提升专业服务能力与协同效能，在深化改革、聚焦主业激发内生动能的战略布局上，再次迈出坚实一步。

► 谋篇战新行致远 产链融合拓格局

随着矿石运输模式转变，为加快推进产链融合，公司产业园运营事业部已从传统的内部运输保障单元，转型为以铁精粉发运为核心、光伏仓储为支撑、产业引进为导向的“运营+服务”综合平台。今后将聚焦公司产业园整体规划、智慧物流平台运营与产业项目招引，致力于构建“内部服务+光伏仓储+产业运营”协同发展的新格局，盘活闲置资源、培育新增长点，为公司主业提供更高效率、更智慧的供应链服务支撑，这也是公司优化业务结构、深化战略协同的关键布局。



► 专线启程达新境 盘活聚力育新机

金岭矿业铁路专用线前身为胶济铁路铁山支线，又称金铁支线，始建于1914年。金铁支线作为金岭矿业与钢铁工业的血脉纽带，见证了老一辈矿山人“战天斗地”的豪情，铭刻了金岭人“铁肩担重任、丹心谱华章”的拼搏精神。

金岭矿业专用铁路线正线全长6,543米，将实现铁矿石、铁精粉和石料等大宗货物的“直装直运”，可降低区域物流成本，省内降低30%以上，年节约物流费用500余万元。这一设施的投用，将有效提升产品市场竞争力，扩大市场服务半径，为金岭矿业可持续发展注入全新动能。

铁路专用线的开通是金岭矿业赓续奋斗精神的生动见证，是提升市场竞争力的关键一招，是延伸产业链盘活资产的重要举措。此次铁路专用线开通，不仅让沉寂多年的铁路资产得以“重启”，更为今后规划建设现代物流园区，打造物流集散中心奠定了坚实基础。金岭矿业要以此为迈向新征程的起点，深化与客户的协同发展，依托铁路网络，结合差异化产品开发，为客户提供更加优质的产品和服务。



► 数智筑基兴金岭 科技赋能向未来

金岭矿业立足国家数字化发展战略，抢抓数智化发展机遇，以打造数智化矿山为核心目标，擘画科技智能发展规划蓝图。为此，公司打造了集生产、经营、流程与运维管理于一体的数智金岭管控平台，为全面的信息化系统建设提供坚实支撑。基于该平台，公司可以深度挖掘重点耗能设备能源消耗数据，为工艺优化、技术改造及管理创新提供精准的数据支撑，有效降低了能源成本。

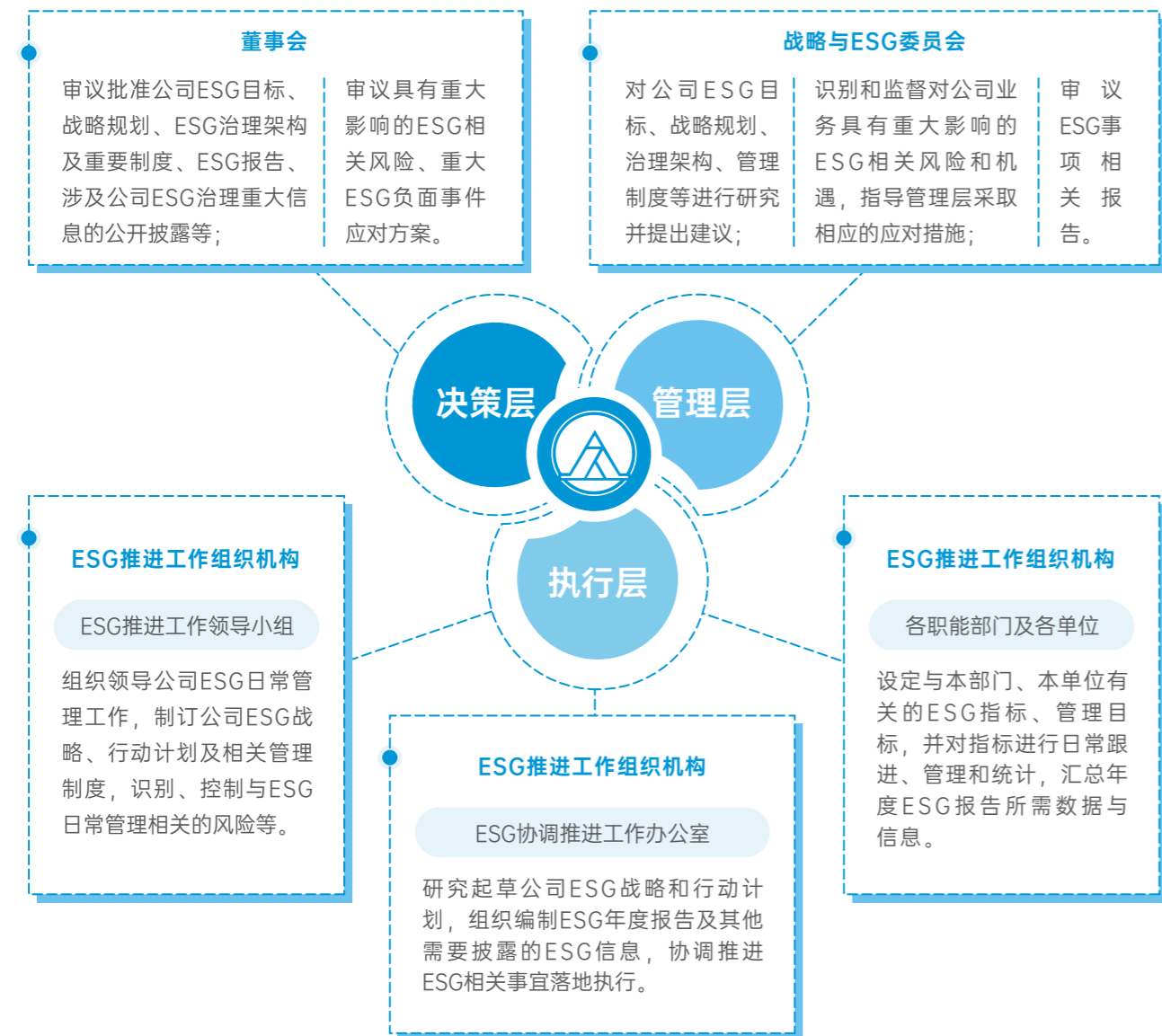




ESG管理

ESG管理体系

金岭矿业始终坚持可持续发展核心理念，将ESG理念深度融入公司战略决策与日常运营的全过程。为提高ESG管理质效，公司搭建了由董事会、董事会战略与ESG委员会、ESG推进工作组织构成的三级ESG治理架构。同时以绩效考核为导向，引导全员主动践行ESG责任，围绕环境、安全、创新等核心领域设定科学合理的ESG考核指标，并将其纳入各部门的年度绩效考核体系。通过强化正向激励与反向约束，推动ESG目标与经营目标协同推进，持续提升企业可持续发展能力。



案例

ESG培训

金岭矿业积极响应国家可持续发展战略，持续深化ESG理念认知、提升ESG管理水平。2025年12月，公司邀请了专业机构面向公司各职能部门开展了ESG培训活动，培训内容涵盖ESG领域的最新政策动态、行业标准以及前沿实践案例，并结合公司实际情况，为公司ESG治理能力提升指明了科学方向，对公司ESG治理提升方向提供了科学指导，全方位夯实公司ESG治理基础，推动可持续发展理念深度落地、走深走实。



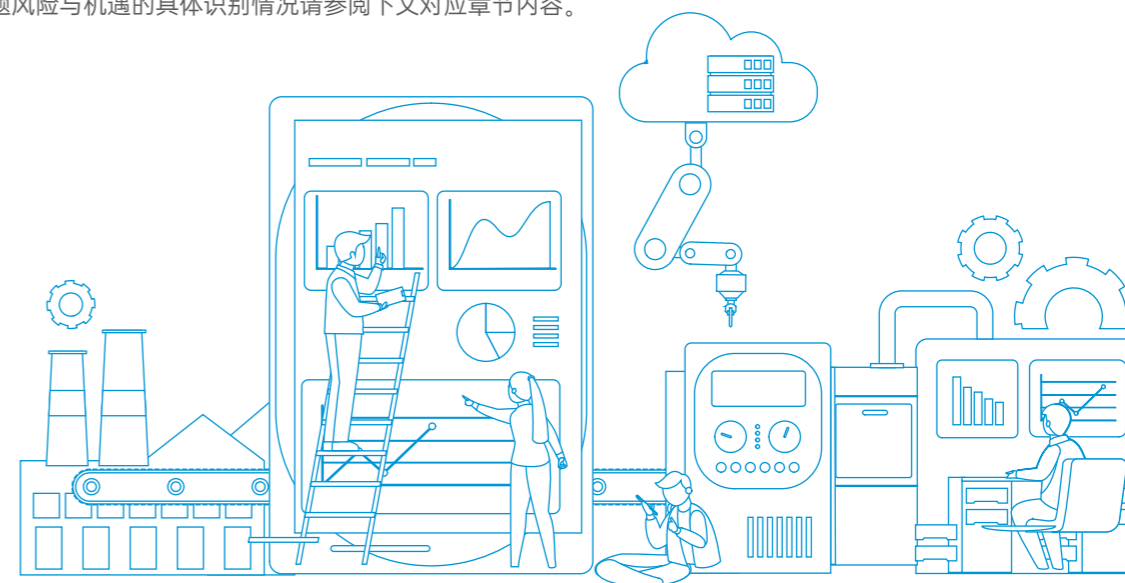
[信息报告机制]

公司建立规范的ESG信息报告机制，组建专业ESG专项工作小组，统筹开展全公司ESG信息的收集、梳理、分析及报告编制等核心工作，并定期向公司管理层汇报工作进展。同时，公司每年编制并发布年度ESG报告，披露在环境、社会及公司治理维度的实践与绩效，进一步提升信息披露透明度与沟通质量。

[ESG风险与机遇管理]

为增强运营韧性，公司持续推动可持续发展风险与机遇的管理，逐步构建长效管控机制。报告期内，公司重点围绕职业健康与安全、环境合规管理、应对气候变化、污染物排放和废弃物处理等ESG核心议题，进行全方位的风险与机遇识别评估，并依据评估的结果制定差异化防控和应对方案，在有效防控ESG风险、降低其潜在负面影响的同时，积极把握可持续发展进程中的新机遇。

各议题风险与机遇的具体识别情况请参阅下文对应章节内容。





[ESG目标]

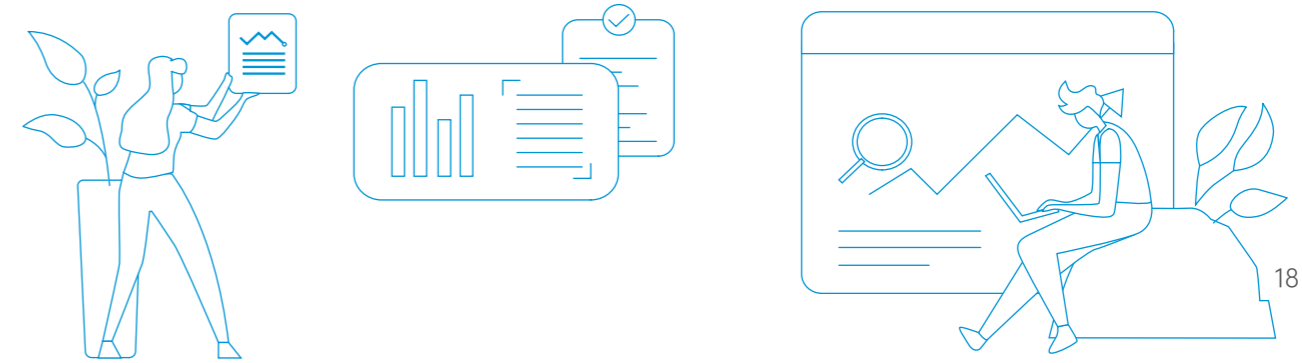
我们积极响应联合国可持续发展目标（SDGs），以SDGs为对标指引，锚定ESG工作方向、推动相关实践落地见效。

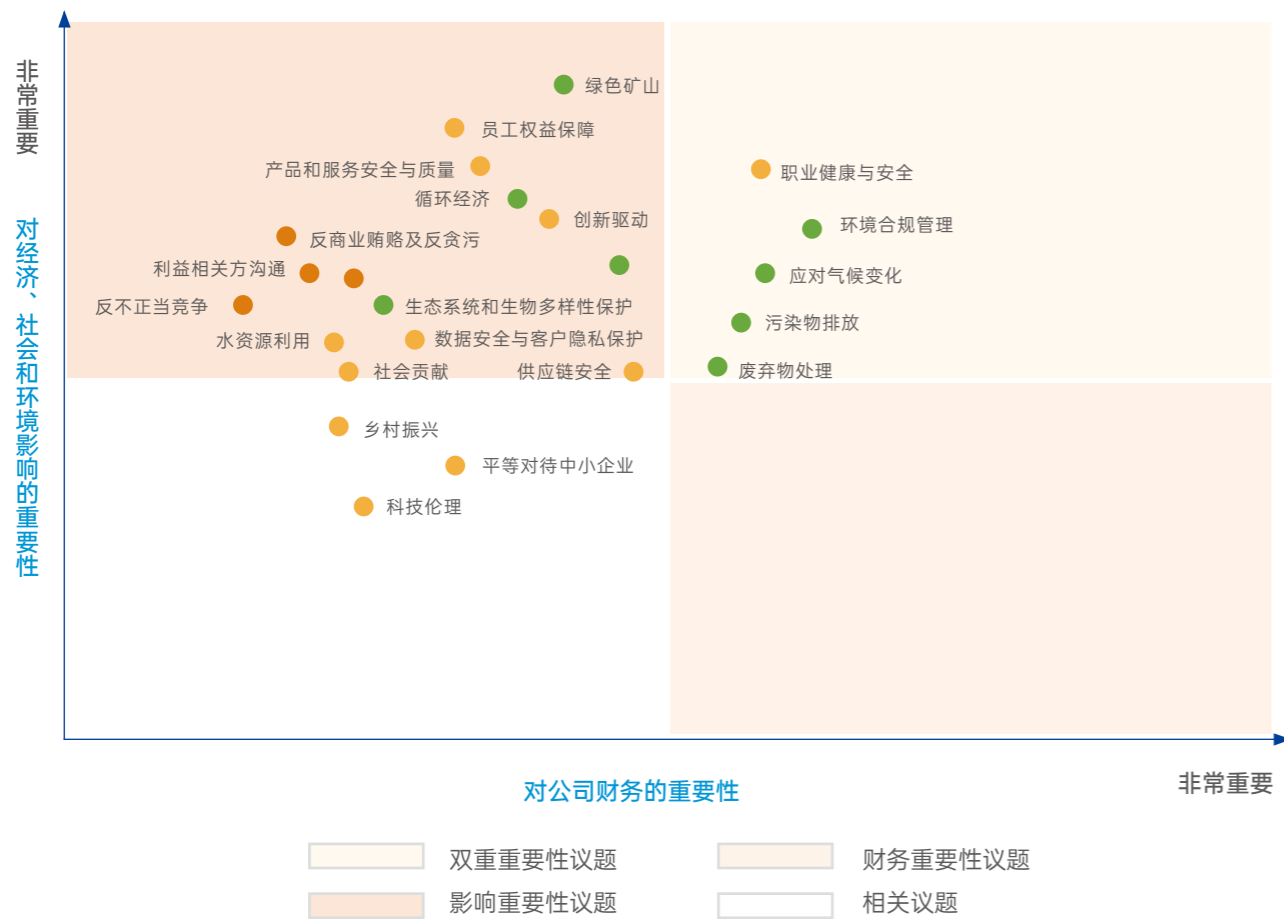
SDGs	我们的行动
	公司持续开展员工生活救助、特殊岗位保障等工作，为困难员工提供帮助。
	公司关注员工身心健康，持续开展丰富多元的文体活动，定期组织员工健康体检；同时为员工足额配备劳动防护用品，常态化开展职业病危害因素检测，保障员工职业健康与身心福祉。
	公司构建了科学完备的培训体系，为员工提供全员覆盖的学习平台及内容丰富的学习资源，助力员工实现个性化学习与专业能力成长。
	公司坚决杜绝任何形式的性别歧视行为，保障女性员工享有与男性员工同等的工作机会与晋升发展空间。
	公司严格管控废水排放，通过废水回用等方式，提高水资源利用率，实现生产废水零排放。
	公司大力推广光伏发电等清洁能源的应用，并通过技术改造、节能宣传等措施，减少温室气体排放。
	公司构建了完善的薪酬福利体系，并建立三通道职业发展体系，实现了员工个人价值与企业健康发展的双赢。
	公司坚持创新驱动，持续深化产学研合作，设置研发创新激励机制，积极参与行业交流互动，不断提升公司创新能力与产品竞争力。
	公司致力于构建平等、包容的工作环境，尊重个体差异，在招聘、晋升等环节确保每名员工享有平等待遇。
	公司持续加强周边社区的互动，组织开展无偿献血、社区环境美化、老年关怀等社区服务活动，致力于构建环境友好、经济高效、社会包容的可持续城市和社区。
	公司加速推进产品制造全生命周期质量管理建设，依托“数智金岭”系统实现全流程产品质量管控，并建立产品召回机制，保护客户合法权益。
	公司积极响应“双碳”目标，全面开展碳盘查以及碳减排工作，以实际行动助力碳中和与绿色发展。
	公司践行生态保护责任，系统推进矿区覆土绿化、地质修复等工作，有效改善矿区生态环境。
	公司持续完善企业治理，常态化开展反腐反贪工作，建立健全审计监察体系，保障公司运营合法合规，并通过定期开展信息披露工作，确保企业治理透明度与规范化。
	公司建立了完善的供应商全生命周期管理体系，实现了供应商“准入-审核-评估-分级-退出”的全流程管理，并将供应商ESG表现作为重要考量因素，保障供应链的稳定、可靠。

实质性议题分析

公司结合自身所处行业和经营业务的特点等情况，在《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》（以下简称《指引》）设置的21个议题的基础上，参考其他同行业相关议题，从“影响重要性”和“财务重要性”双重维度进行分析，识别并评估23项对公司及利益相关方具有重要影响的关键议题，形成金岭矿业2025年度重要性议题评估矩阵，并在报告中披露。

分析步骤	分析方法
步骤一： 了解公司活动和业务关系背景	<ul style="list-style-type: none"> 了解公司活动和业务关系。 了解外部客观环境。 了解主要受影响利益相关方。
步骤二： 建立议题清单	<ul style="list-style-type: none"> 以《指引》设置的21个议题为基础，参考同行业相关议题，识别其他潜在的重要性议题。 识别议题相关影响风险和机遇，汇总形成公司议题清单。
步骤三： 议题重要性的评估与确认	<ul style="list-style-type: none"> 影响重要性评估：梳理各议题对外部环境、社会和经济的潜在或实际的正面或负面影响，通过问卷的形式对利益相关方开展调研分析。 财务重要性评估：通过对影响性、依赖性和其他因素分析，结合专家判断，以及公司各部门对议题发生的可能性、财务影响的潜在程度问卷调研，评估出具有财务重要性的议题。 整合影响与财务重要性结果。
步骤四： 议题报告	<ul style="list-style-type: none"> 汇总议题双重重要性分析的流程、方法及结论。 依据《指引》要求披露相关内容。





利益相关方沟通

公司持续加强与各利益相关方的沟通协作，积极搭建常态化沟通机制，充分倾听并理解各方期望与诉求，以切实行动予以回应落实，携手利益相关方协同经济、社会与环境的可持续发展。

利益相关方类别	诉求与期望	沟通与回应
<p>政府及监管机构</p>	<ul style="list-style-type: none"> 合规运营 依法纳税 反腐倡廉 促进就业 	<ul style="list-style-type: none"> 依法依规经营 足额纳税 廉洁文化教育 多元招聘渠道
<p>员工</p>	<ul style="list-style-type: none"> 提升薪酬福利 职业晋升空间 职业健康与安全 员工关怀 	<ul style="list-style-type: none"> 健全薪酬福利体系 晋升流程公开透明 隐患全面排查 帮扶困难职工
<p>供应商及合作伙伴</p>	<ul style="list-style-type: none"> 合作共赢 诚信合作 行业发展与交流 	<ul style="list-style-type: none"> 长期稳定合作 公平公开采购 行业标准制定
<p>客户</p>	<ul style="list-style-type: none"> 产品售后服务 提供优质产品 客户权益保护 	<ul style="list-style-type: none"> 完善售后管理 产品全生命周期管理 建立反馈与服务机制
<p>投资者及股东</p>	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 股东权益保护 投资者交流 信息公开透明 	<ul style="list-style-type: none"> 加强内部审计 持续股利分红 投资者交流会 定期披露公司公告
<p>公益组织及社区组织</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公益慈善 带动当地经济 	<ul style="list-style-type: none"> 开展公益活动 推动地方经济与就业
<p>媒体</p>	<ul style="list-style-type: none"> 环境保护 行业交流与合作 	<ul style="list-style-type: none"> 污染防治 参与专题论坛

环境议题

- ①环境合规管理 ②能源利用 ③应对气候变化 ④循环经济 ⑤水资源利用
⑥污染物排放 ⑦废弃物处理 ⑧绿色矿山 ⑨生态系统与生物多样性保护

社会议题

- ⑩员工权益保障 ⑪职业健康与安全 ⑫创新驱动 ⑬科技伦理
⑭产品和服务安全与质量 ⑮数据安全与客户隐私保护
⑯供应链安全 ⑰平等对待中小企业 ⑱社会贡献 ⑲乡村振兴

治理议题

- ⑳反商业贿赂及反贪污 ㉑反不正当竞争 ㉒尽职调查 ㉓利益相关方沟通

01

党建引领聚合力 科学决策稳发展

公司始终坚持以党建为引领，把“红色引擎”深度嵌入公司治理与生产经营全流程，持续优化完善治理架构，健全权责清晰的科学决策与高效执行机制，筑牢全方位风险防控体系。日常经营中，公司恪守诚信经营准则，严守商业行为规范，通过健全的投资者关系管理体系、透明规范的信息披露机制，切实保障全体股东合法权益，以过硬治理效能支撑企业长期高质量发展。

我们的行动

- 党建引领
- 公司治理
- 合规管理与风险管理
- 投资者关系管理
- 商业道德

SDGs

16 和平、正义与
强大机构





党建引领

组织建设

公司持续健全党组织架构，坚持落实“双向进入、交叉任职”领导体制，公司党委切实发挥“把方向、管大局、保落实”领导作用，严格执行重大经营管理事项党委前置研究程序，为企业高质量发展提供坚强政治保障。截至报告期末，公司党委下设2个党总支、19个党支部，共有在册党员438人。

关键绩效

2025年，公司共召开 **38** 次党委会。

思想建设

公司党委聚焦思想建设，建立了“党委统筹、支部落实、党员参与”的工作机制。通过党委理论学习中心组引领学习、开展分层分类系统培训、加强对关键岗位人员的教育引导，不断夯实思想基础。同时，积极采用线上线下相结合的宣传形式，构建立体化宣传矩阵，增强思想教育的实效性。在此基础上，公司坚持问题导向，推动将思想学习教育成果切实转化为改进工作作风、破解经营难题的具体举措，并着力完善常态化、长效化机制，确保思想建设持续深化、取得实效，为公司发展提供坚实的思想保障。

关键绩效

报告期内，公司组织“三会一课”和主题党日等活动 **100** 余次，党委理论学习中心组集体学习 **12** 次。

案例

“强党性、转作风、重实践、建新功”主题活动

2025年10月24日至11月22日，公司党委分三期组织开展了以“强党性、转作风、重实践、建新功”为主题的党性教育实践活动，公司领导班子成员、“两优一先”代表、先模人物及基层骨干党员等120名优秀代表，先后赴河北西柏坡与雄安新区接受红色教育，锤炼党性作风，凝聚奋进力量，为完成年度目标奠定坚实思想基础。



党风廉政建设

公司高度重视党风廉政建设，将其作为规范权力运行、保障企业健康发展的基础。在党委统一领导下，纪委与各监督主体构建层级清晰的责任落实与监督体系。通过开展党规党纪教育、常态化警示教育，持续强化全员纪律意识，推动纪律要求融入管理实践，有效防范廉洁风险，以严明的纪律保障公司规范运作。

案例

党风廉政建设工作会议

2025年2月19日，公司党委2025年党风廉政建设工作会议在机关五楼西会议室召开，会议以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大，二十届二中、三中全会和二十届中央纪委四次全会精神，深刻认识把握党风廉政建设的新形势和新要求，认真落实山钢集团2025年党风廉政建设部署，总结公司2024年党风廉政建设和反腐败工作，研究部署2025年工作任务，以全面从严治党的扎实成效为公司圆满完成全年各项目标任务凝聚奋进力量。





案例

党代表会议暨庆“七一”表彰大会

2025年6月26日，公司党委召开党代表会议暨庆“七一”表彰大会，会上，党委组织开展了《深入贯彻中央八项规定精神，持之以恒推进作风建设》专题党课学习。党课强调，作风建设是推动企业深化改革、稳健发展的重要保障，要求党员干部进一步统一思想，将作风建设的要求内化于心、外化于行，做到知行合一，以作风建设为牵引，推动公司生产经营与深化改革实现高质量发展。



[党建品牌]

公司党委着力打造特色鲜明的党建品牌体系，推动党建工作深度融入公司战略布局与生产经营实践。以“百年金岭”发展愿景和“1235战略”为引领，构建起党建与业务“双向融合”的品牌框架，将作风建设内嵌于融合全过程，并培育打造“运输高铁”等特色子品牌。通过创新活动载体、筑牢宣传阵地、深化企地共建，推动党建品牌价值内化于心、外化于行，切实将品牌建设成果转化为提升经营业绩、突破改革攻坚、增强职工凝聚力的发展动能，为公司高质量发展注入持续红色活力。

报告期内，公司坚持大抓基层的鲜明导向，在“支部一品牌”建设基础上，优化提升党建品牌成色，推动党建品牌迭代升级，持续激发基层党建“红色动能”，实现党的建设与企业改革发展同频共振、互融共进。

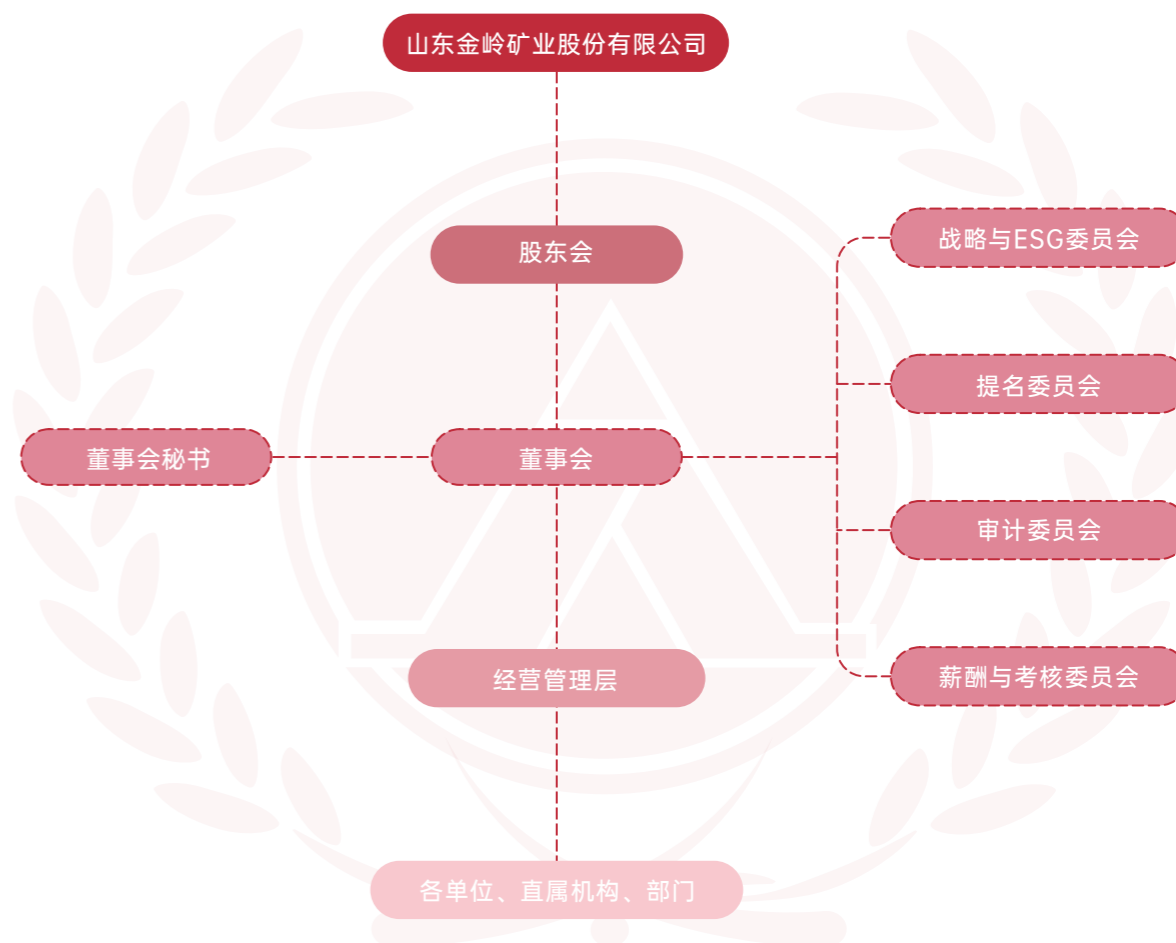


2025年度省属企业党组织书记和党务干部能力素质提升培训班

公司治理

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）等相关法律法规，制定了《公司章程》《股东会议事规则》等核心治理制度，搭建了由股东会、董事会及其专门委员会、经营管理层组成的规范有序的法人治理结构，各机构之间权责分明、相互协调、相互制衡，切实保障了公司和股东的合法权益。报告期内，公司将监事会职能交由董事会审计委员会全面承接，进一步构建执行高效、监督有力的治理机制。

金岭矿业组织架构





[股东会]

股东会作为公司最高权力机构，严格依据《公司法》及《公司章程》行使职权。报告期内，公司修订了《股东会议事规则》，依法规范股东会的召集与召开程序。会议表决采取现场与网络投票相结合的方式，其中董事选举实行累积投票制，以切实保障中小股东权益；关联交易事项审议时，关联股东均予回避表决。此外，股东会全程由执业律师现场见证并出具法律意见书，确保程序合规、决议有效，持续提升公司治理的规范性与透明度。

关键绩效

2025年，公司共召开股东会 **4** 次，其中召开临时股东会 **3** 次，审议通过事项 **21** 项。

[董事会]

董事会作为公司经营决策机构，对股东会负责，其运作严格遵循《公司法》《公司章程》及《董事会议事规则》。公司全面规范董事会的召集、审议、表决及决议执行流程，不断提升科学决策能力与运行效率，切实维护公司及全体股东利益。

关键绩效

2025年，公司共召开董事会 **14** 次，董事会出席率 **100%**，审议通过事项 **74** 项。

董事会专门委员会

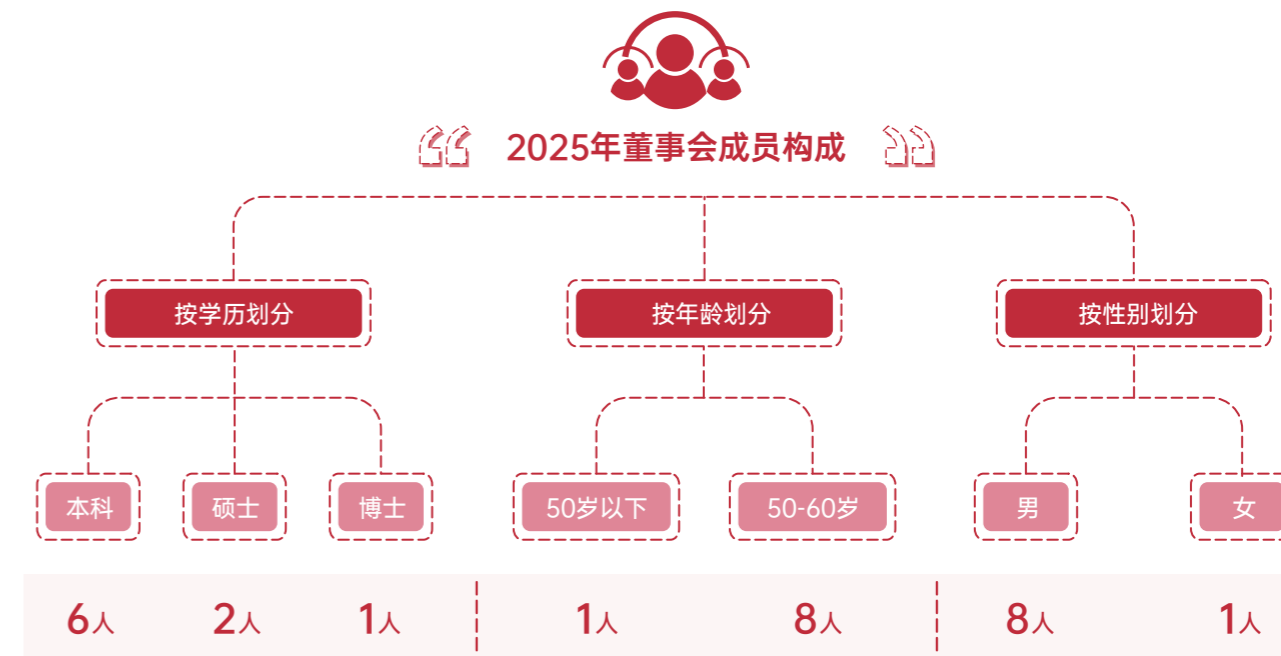
公司董事会下设战略与ESG委员会、审计委员会、薪酬与考核委员会及提名委员会四个专门委员会。各委员会依据《董事会战略与ESG委员会实施细则》《董事会审计委员会实施细则》《董事会薪酬与考核委员会实施细则》《董事会提名委员会实施细则》等规定规范运作，并通过持续参加法律法规及公司治理培训，不断提升合规意识与履职能力，保障决策高效执行。

关键绩效

报告期内，公司召开审计委员会 **5** 次，提名委员会 **1** 次，薪酬与考核委员会会议 **1** 次，战略与ESG委员会会议 **1** 次。

董事会多元化构成

在提名与选任董事会成员过程中，公司综合评估候选人的专业经验、能力结构、行业认知、地域背景、教育经历及年龄分布等多维度因素。公司现有董事的专业领域覆盖经济管理、项目管理、审计、法律等方面，形成专业互补，有力支撑公司董事会高效运作。此外，公司通过设立职工董事等治理机制，保障职工在治理中的合法权益，吸纳多元视角，激发创新活力，增强风险识别能力，显著提升董事会决策的科学性、客观性与前瞻性。



董事会独立性

公司始终遵循董事会独立运作原则，独立董事的任职条件及履职行为均符合《独立董事工作制度》中有关独立性的要求。针对关联交易等重大事项，公司通过独立董事专门会议开展专项审核，相关议案须经全体独立董事过半数表决同意后方可提交董事会审议，以此有效防范并制衡潜在利益冲突，保障公司治理的独立性与决策公允性。

关键绩效

公司董事会成员 **9** 人，其中独立董事 **3** 人，占比为 **33.33%**。
 审计委员会独立董事占比 **66.67%**，提名委员会独立董事占比 **66.67%**，
 薪酬与考核委员会独立董事占比 **66.67%**，战略与ESG委员会独立董事占比 **33.33%**。



[董高薪酬管理]

公司董事及高级管理人员的薪酬依据《公司章程》规定，股东会决定董事报酬，董事会决定高级管理人员报酬。公司根据岗位特点，从经营和管理两个维度进行考核，按照公司薪酬制度发放薪酬，确保薪酬管理公开透明、合规有效。

:: 合规管理与风险管理 ::

公司持续完善现代企业治理架构，构建法务、合规、内控、风险四位一体的全面风险管理体系，将法律合规要求、内部控制流程、风险识别与应对机制深度融合，贯穿经营决策、业务运营与监督管理全过程。通过制度流程、监督检查、责任传导与持续改进，强化合规经营、法律风险防范与内部控制有效性，提升公司治理水平与可持续发展能力。

[合规管理]

为防范化解合规风险，提升依法合规经营管理水平，筑牢企业高质量发展根基，公司严格依据《公司法》等相关法律法规及监管要求，结合经营发展实际，制定《合规管理办法（试行）》（以下简称《办法》），全面建立健全覆盖各业务环节、各部门、各岗位的合规管理体系。《办法》实施严格遵循“党的领导、全面性、重要性、清晰性、持续改进”五大基本原则，明确各环节合规要求。公司风险合规部、审计法务中心、公司治理部统筹规划合规管理战略，协调解决重大问题，监督指导各部门合规工作推进。

合规经营是企业生存发展的生命线，公司始终坚持“守法诚信、合规经营”理念，着力强化全员合规意识。公司已将合规培训纳入年度整体培训计划，明确培训标准与频次，其中合规管理作为管理岗、重要操作岗及新入职人员的必修内容，结合岗位特点定制差异化课程，涵盖法律法规、公司制度、案例分析等，通过多种培训形式提升实效性，帮助员工掌握合规知识、明确合规底线。同时，通过多渠道广泛宣传合规理念与制度要求，着力营造“人人学合规、人人讲合规、人人懂合规”的良好氛围，推动合规理念深入人心，引导全员将合规意识融入日常工作，为公司依法合规经营、实现高质量发展提供坚实保障。

合同管理及风险管理与内控管理培训

为进一步提升公司合同管理水平，完善全生命周期合同管理体系，2025年8月13日，公司组织开展合同管理、风险管理与内控管理提升专项培训。培训内容聚焦商事合作方尽职调查、合同法律审查八步法、风险识别评估应对及内控体系建设等核心要点，系统剖析合同管理在防范交易风险、维护公司合法权益中的关键作用，分析当前市场环境下风险管理与内控管理的重要性，有效提升全员风险控制意识与实操能力，筑牢合规风控体系。



案例

关键绩效

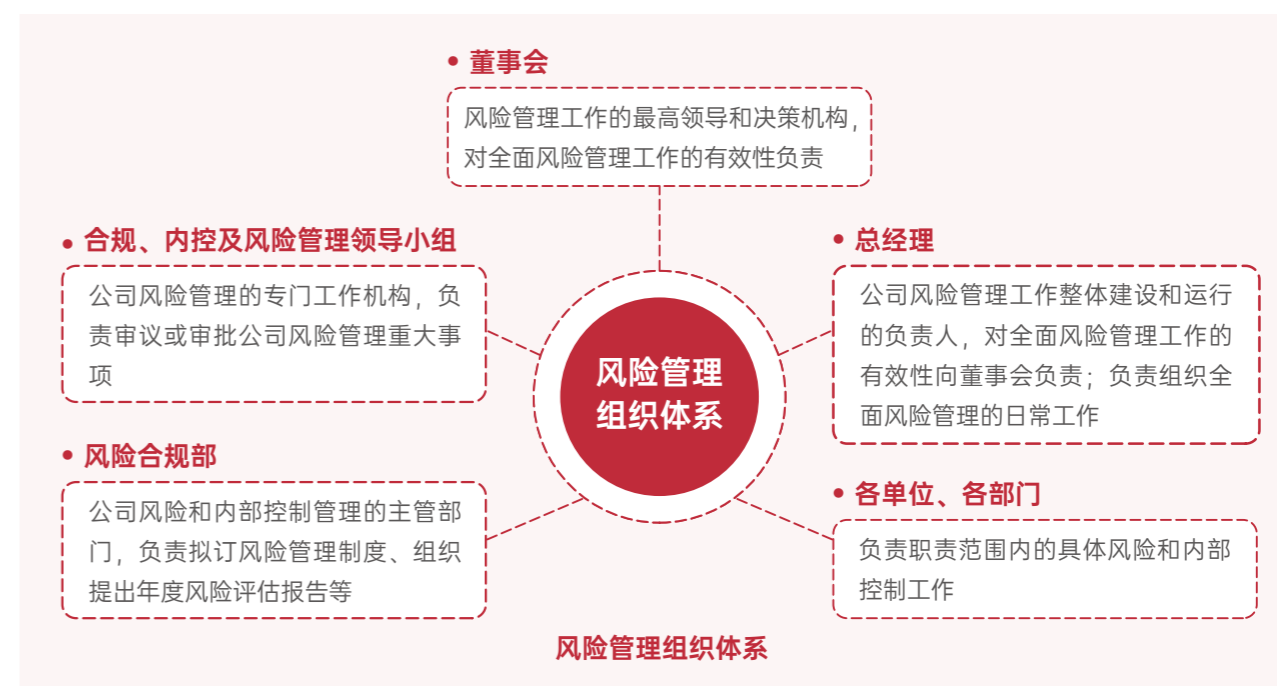
2025年，公司共开展法律培训**2**次。

[风险管理]

为了有效防范化解各类经营风险，保障企业稳健运营，公司健全风险管理制度体系，制定《全面风险管理办法（试行）》等相关制度，规范风险管理工作。同时，严格遵循“风险识别—风险分析—风险评价—风险应对—监督改进”的管理流程，通过常态化排查、协同研判全面识别风险，制定针对性应对措施，实时监控风险变化并定期复盘优化，推动风险管理标准化、规范化落地。此外，公司建立健全风险管理考核机制，将其融入各单位、各部门负责人责任制评价与考核体系，推动合规与风险管理全面落实。

关键绩效

报告期内，公司共辨识风险**49**件，制定风控措施**103**条；
未出现重大合规风险事件和重大决策风险事件。





[内部审计]

为加强内部监督和规范公司内部审计工作，根据《中华人民共和国审计法》《中国内部审计准则》和《企业内部控制基本规范》等法律法规及规范，公司制定了《内部审计制度》，由审计部门对内部控制及风险管理情况进行审计，保证经营管理合法合规、资产安全、财务报告及相关信息真实完整，促进公司实现发展战略。

公司高度重视内部控制有效性评价工作，结合内部监督成果，定期开展内部控制自我评价。通过自我评价，全面梳理内部控制体系运行情况，总结经验、查找不足，不断优化内部控制体系。同时，公司结合外部审计，聘请会计师事务所每年对公司内部控制有效性进行评价，并出具年度审计报告。经严格审查与评估，报告期内公司在财务报告内部控制方面运行良好，未发现重大缺陷。

[关联交易]

为了规范关联交易管理，防范利益输送与合规风险，公司制定了《关联交易管理制度》，明确规范关联交易的决策程序和信息披露要求，确保关联交易有章可循、合规开展。公司严格执行关联交易回避机制，董事会审议关联交易事项时，关联董事须回避表决，亦不得代理其他董事行使表决权，以避免利益冲突，维护公司整体利益。

[税务管理]

公司严格遵守《中华人民共和国企业所得税法》《中华人民共和国企业所得税法实施条例》等税务法律法规，坚持合规经营，履行法定纳税义务。同时，公司持续规范发票管理、税费核算、纳税申报与缴纳等流程，确保税务管理工作准确、高效。报告期内，公司未发生任何重大税务违规行为。

关键绩效

报告期内，公司纳税总额为**17,460.17**万元。

::: 投资者权益保护 :::

为构建并维护长期稳定的投资者关系，公司严格遵守法律法规及监管要求，建立健全规范的信息披露体系，并通过持续、开放的多元化沟通渠道，切实保障股东在决策参与、利润分配等方面的合法权益，推动公司与股东实现长期价值协同。

[信息披露]

金岭矿业始终将规范信息披露作为完善公司治理的重要环节，制定了《信息披露管理办法》，明确信息披露的原则、内容、流程及各方职责，切实保障披露信息的真实性、准确性、完整性与及时性。通过持续强化全员合规意识、凝聚内部共识，公司治理环境日趋完善，信息披露质量稳步提升，并已连续五年在深圳证券交易所信息披露工作评价中获评最高等级A级。



信披考评A级



[资本市场舆情管理]

在高度信息化的市场环境中，有效的资本市场舆情管理对维护公司价值与声誉至关重要。金岭矿业制定并实施《舆情管理办法》，设立了舆情管理工作领导小组，构建由党委书记牵头、覆盖全媒体的实时监测网络。针对重大舆情，公司将启动应急响应，通过快速核查、主动沟通、及时澄清及依法维权等方式，在合规前提下有效管理市场传闻，防范与化解潜在风险。

[投资者关系管理]

金岭矿业高度重视投资者关系管理，致力于通过规范、透明、高效的沟通增进投资者对公司的了解与认同。公司严格执行《投资者关系管理制度》，由董事会秘书统筹负责投资者关系管理工作，通过定期召开业绩说明会、维护投资者热线、运营互动平台等多元化渠道，就公司战略、经营与财务状况等核心议题与投资者开展坦诚、及时的交流。所有投资者沟通活动均建立完整档案并至少保存三年，确保沟通过程可追溯、可核查。

关键绩效

2025年，公司举行业绩说明会 **2** 次；在互动易平台解答投资者问题 **127** 次，回复率 **100** %。

[股东回报]

金岭矿业严格执行《公司章程》确立的持续、稳定的利润分配政策，坚持以现金分红为优先方式回馈投资者。在公司盈利、未分配利润为正且满足正常经营需求的前提下，原则上每年以现金方式分配的利润不低于当年实现可分配利润的50%。

公司制定并执行《未来三年（2024—2026年）股东回报规划》，在实践中切实履行分红承诺，已形成涵盖半年度、前三季度及年度的多频次分红机制，历年现金分红比例均符合且优于章程要求，有效保障了股东的即期回报与长远利益。

每10股分配现金红利 (含税)	派现总额 (含税)	归属于上市公司股东的净利润	占合并报表中归属于上市公司股东净利润的比例
2023年 1.20 元	2023年 7,144.08 万元	2023年 23,525.02 万元	2023年 30.37 %
2024年 1.80 元	2024年 10,716.12 万元	2024年 20,396.35 万元	2024年 52.54 %
2025年 2.26 元 (拟派)	2025年 13,454.69 万元 (拟派)	2025年 26,808.60 万元 (拟派)	2025年 50.19 % (拟派)

公司近三年分红情况

[债权人权益保护]

公司高度重视债权人权益保护，及时履行对债权人的通知义务，并保障其依法行使要求清偿或提供担保的权利。为维护公司偿债能力，公司严格执行《关联交易管理制度》和《对外担保制度》，确保关联交易公允，严控对外担保风险，杜绝违规担保行为。依托完善的信息披露体系，公司及时公开可能影响偿债能力的重大信息，以稳健经营和诚信履约为基石，致力于与债权人建立长期稳定的信任关系，共同促进可持续发展。

报告期内，公司各项债务均按期履约，未出现债务违约等损害债权人利益的情形。





商业道德

公司始终将诚信经营作为企业发展的根本准则，坚守商业道德与法律底线。我们坚决践行反贪腐与反不正当竞争的郑重承诺，通过建立健全商业道德管理体系，积极维护公平、透明、合规的市场秩序，致力于构建健康可持续的商业环境。

[廉洁文化建设]

公司将廉洁文化建设作为公司治理的重要基石，深度融入运营管理与企业文化建设全过程。实施“清廉”计划，让清风和正气更浓；开展“清风廉韵，护航发展”和“德润人心，沁我心田”行动，打造“清廉矿业”。通过多种形式的培训，党员干部、职工群众认真学习《中国共产党纪律处分条例》以及《职工违规违纪处理规定》，明确员工从业道德准则与行为红线，并在新员工入职培训中加入廉洁从业教育环节，引导新员工扣好“第一粒扣子”。同时，公司持续强化监督执纪，如发现违反廉洁纪律、廉洁规定的行为严肃处理，视情节轻重给予纪律处分、政务处分，情节严重者开除党籍、解除劳动合同，涉嫌违法犯罪的移交司法机关。以制度约束、文化浸润与严肃追责，营造风清气正的政治生态，为企业规范运营与可持续发展提供坚实保障。

案例

廉洁文化作品

为持续深化廉洁文化建设，丰富廉洁教育载体，公司组织开展廉洁文化作品征集活动，面向全体员工征集书法、绘画、征文等多种形式的廉洁主题作品，员工踊跃参与，以艺术形式诠释廉洁内涵、传递廉洁理念。对优秀作品，公司在内部刊物《清风矿业》进行展示推广，进一步营造崇廉尚洁、风清气正的企业氛围，为企业规范运营与可持续发展注入廉洁文化动力。



“清廉矿业”书法作品

关键绩效	单位	2025年
参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数	人	9
参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数占比	%	100
参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数	人	4
参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数占比	%	100
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	700
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数占比	%	38.17

[反不正当竞争]

公司始终秉持公平自由的竞争原则，严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》等国家相关法律法规，坚决抵制各类不正当竞争行为，维护市场良性竞争环境，以合规经营为根本，坚守公平竞争底线，树立诚信合规的企业形象，助力行业健康可持续发展。报告期内，公司未发生有关垄断与不正当竞争相关的调查和法律诉讼事件。

[举报与举报人保护]

公司鼓励全体员工、合作伙伴等利益相关方举报违法违规、贪污腐败等不正当行为，设立举报电话和邮箱等多种举报方式，并承诺对举报人个人信息严格保密，严禁任何形式的打击报复行为。

举报方式

✉ 邮箱

jljw3088027@163.com

☎ 信访举报电话

0533-3088027、0533-3089311

☎ 信件邮寄地址

淄博市张店区中埠镇铁鹰路29号

✉ 收件人

金岭矿业纪委

02

资源集约高效用 循环经济闭环行

金岭矿业紧紧围绕“双碳”目标核心要求，将环境管理深度嵌入企业发展战略，以碳减排为核心抓手，深耕低碳节能改造、能源结构优化、资源高效利用、生态修复治理等领域，全方位铺就绿色矿山建设与企业长远发展之路。

我们的行动

- 应对气候变化
- 环境合规管理
- 能源利用
- 水资源利用
- 物料利用
- 践行绿色运营
- 生态恢复与治理

SDGs



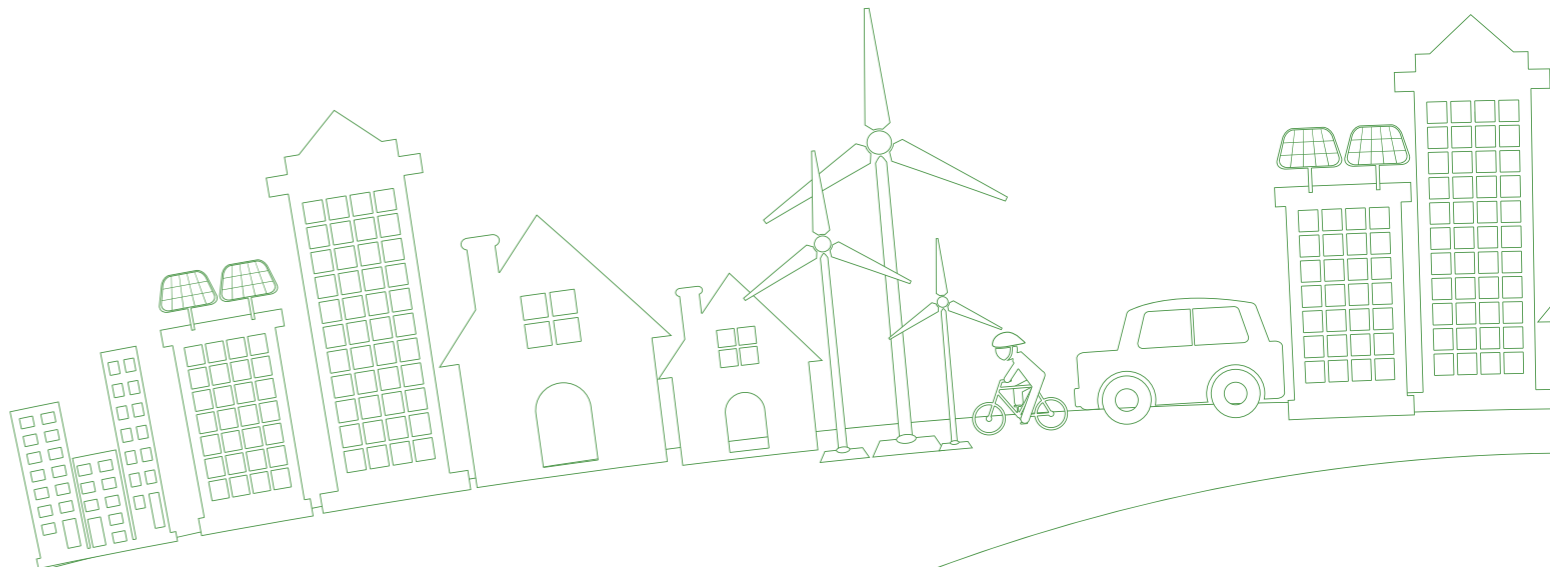


∴ 应对气候变化 ∴

气候变化是全人类共同面临的严峻挑战，也是企业实现可持续发展必须直面的核心议题。国家陆续出台《2030年前碳达峰行动方案》《关于统筹和加强应对气候变化与生态环境保护相关工作的指导意见》等政策规范，推动企业将气候治理纳入长期发展战略。金岭矿业深刻认识到气候变化对行业格局、生产运营及生态环境的深远影响，将建设绿色低碳矿山作为公司未来发展主要方向，致力于提升气候适应能力，为构筑气候韧性发展屏障贡献企业力量。

[治理]

为加快构建碳排放总量和强度双控制度体系，积极响应国家“双碳”目标，公司遵循“尽快碳达峰、积极碳减排、贡献碳中和”管理方针，制定《碳达峰工作方案》和《碳排放管理办法（试行）》，并设立矿业服务事业部，全面负责公司碳排放管理工作组织、协调、推进、信息化建设；其他部门协同辅助，共同推进企业碳减排目标的落实。





[战略]

公司建立了科学的气候风险与机遇评估机制，不定期开展风险识别、分析工作，并制定应对策略和管理方案，全面加强气候风险管理。

风险类型	风险说明	发生概率	影响程度①	影响的时间范围②	影响的产业链环节③	优先级排序④	潜在财务影响	应对措施
物理风险	急性风险	低	高	短中期	上游运营下游	中	运营成本增加	加大矿区防洪防涝基础设施建设，强化尾矿库、边坡等重点区域生态治理，并针对性制定应急方案，提升极端天气下地质灾害防控能力
	慢性风险	低	中	长期	运营下游	中	运营成本增加	通过地表泵站、井下泵房改造等措施提高水资源利用效率；做好矿区降尘作业，在边坡与矿区空地种植抗风耐旱植被，改善矿区生态环境
转型风险	政策和法规风险	中	中	中长期	运营	中	运营成本增加	及时跟踪、响应运营地法律法规要求，保证经营活动合规开展；合理利用碳排放权交易政策
	技术风险	中	高	短中期	运营下游	中	运营成本增加	积极寻找适合矿山生产的新技术、新设备，并结合实际积极推广应用

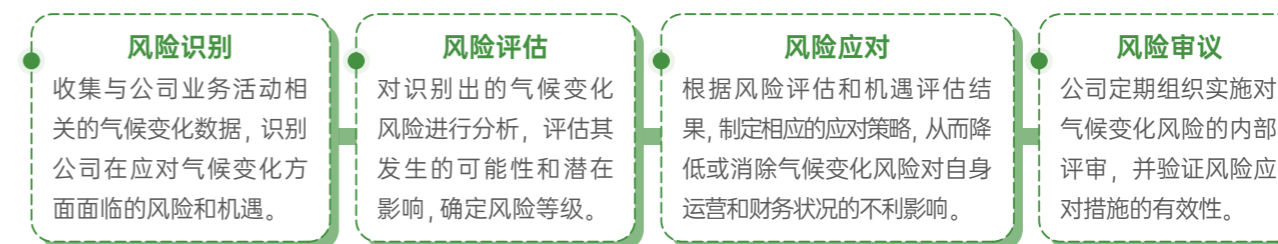
- ① 低:如果风险发生，对企业的财务、声誉和运营几乎没有明显影响，损失可以轻松承受。
中:如果风险发生，会对企业的财务和声誉造成一定程度的负面影响，可能需要采取措施来弥补损失。
高:风险发生会对企业造成严重的财务损失、品牌受损，甚至影响到业务持续性，可能需要大量资源来恢复。
- ② 短期：一般是指公司可持续信息报告期间结束后1年以内（含1年）。
中期：一般是指公司可持续信息报告期间结束后1年至5年（含5年）。
长期：一般是指公司可持续信息报告期间结束后5年以上。
- ③ 上游：涉及原材料供应商、采购和物流等环节，影响供应链的稳定性和原材料成本。

机遇类型	机遇说明	发生概率	影响程度	影响的时间范围	影响的产业链环节	优先级排序⑤	潜在财务影响	应对措施
资源效率	公司通过技术升级、数字化、回收利用等措施提高资源利用效率	中	中	中长期	运营	中	运营成本减少	加快工艺装备的升级改造，对尾矿进行综合再利用，积极推进数字化矿山建设，促进低碳生产方式形成
能源替代	通过引入绿色新能源，优化能源结构，带来新的机遇	中	中	中长期	运营	中	运营成本减少	持续完善能源制度，推广建设光伏项目，积极开发应用绿电，提高可再生能源比例

[影响、风险和机遇管理]

管理流程

为系统性应对气候变化挑战、把握绿色转型机遇，公司搭建“识别-评估-监测-应对”全链条气候风险管理流程，特别针对核心矿区所在地淄博夏季高温暴雨、春秋大风扬尘等气候隐患，定制专项防控举措，全方位筑牢风险防线，护航企业稳健发展。



气候变化风险管理流程

- 运营：涉及生产、制造和内部流程等环节，影响日常运营和生产效率。
下游：涉及分销、销售和客户服务等环节，影响客户满意度、市场份额和品牌形象。
- ④ 高：风险可能导致重大财务损失、业务中断或严重的法律后果，需立即采取措施。
中：风险对业务有一定影响，但在一定时间内处理或缓解。
低：风险对业务的影响相对较小，可以在常规的运营管理中处理。
- ⑤ 低：机遇对业务的影响相对较小，但仍能为企业带来一定的收益或效率提升，可以在常规的运营管理中处理，通常不需要投入过多的资源或进行大的策略调整。
中：机遇能够为企业带来一定的业务增长或市场份额提升，对业务有一定积极影响，但需要企业在一定时间内进行资源投入和策略调整，以处理和把握这一机遇。
高：机遇能够带来重大的市场突破、业务增长或技术创新，显著提升企业的竞争力和盈利能力，需要企业立即采取行动，投入大量资源，并可能需要调整整体战略以充分利用这一机遇。



管理措施

按照相关标准与方法，公司定期开展碳排放核算工作，对核算结果进行分析评价，为制定碳减排措施提供科学依据。公司已编制《2025年度碳排放核算报告》，识别出主要碳排放源为化石燃料燃烧和外购电力。

同时，为增强员工碳减排意识，报告期内，公司积极开展节能降碳培训，深入普及低碳理念与实操规范，确保员工深刻理解和积极投身于公司的绿色发展实践。

★ 案例

节能低碳培训班

2025年6月25至27日，金岭矿业能源低碳工作负责人参加了山钢集团2025年节能低碳培训班。培训邀请了政策制定者、知名能源低碳专家、第三方机构专家等详细介绍节能低碳政策法规、能源与低碳基础理论、能源标准体系及实施指南、钢铁生产能源管理、节能低碳技术、能效提升及能效标杆创建等碳管理知识，有效提升参与人员碳管理能力。



[指标与目标]

立足生产经营实际，金岭矿业科学制定《碳达峰工作方案》，设定温室气体减排目标与量化指标，通过强化“双碳”目标管控，深化节能减排管理创新，加大绿色低碳技术推广应用，促进公司可持续发展能力和行业竞争能力全面提升，实现生态效益、社会效益和经济效益的有机统一，为实现“碳达峰、碳中和”目标作出积极贡献。



关键绩效

温室气体排放总量	2023年 100,444.99 tCO ₂ e	2024年 95,536.50 tCO ₂ e	2025年 91,897.39 tCO ₂ e
直接温室气体排放量（范围一）	2023年 35,469.68 tCO ₂ e	2024年 33,596.55 tCO ₂ e	2025年 33,321.32 tCO ₂ e
间接温室气体排放量（范围二）	2023年 64,975.31 tCO ₂ e	2024年 61,939.95 tCO ₂ e	2025年 58,576.07 tCO ₂ e
单位产值温室气体排放强度	2023年 0.740 tCO ₂ e/万元	2024年 0.577 tCO ₂ e/万元	2025年 0.518 tCO ₂ e/万元
温室气体减排量	2023年 1,105.07 tCO ₂ e	2024年 1,536.26 tCO ₂ e	2025年 1,389.95 tCO ₂ e



环境合规管理

[治理]

公司恪守《中华人民共和国环境保护法》等法律法规，制定《环境保护责任制》《环境保护管理制度》《固体废物管理制度》等规章制度，全面落实“党政同责、一岗双责、失职追责”的环保责任要求。公司设立环保委员会负责整体统筹，由下设的环保管理部作为专职职能部门推进落实，各单位均同步设立环境保护领导小组，由此构建起权责清晰、层次分明、运行有效的环境管理体系。

同时，公司编制《环境保护考核实施办法》《环境保护奖惩考核制度》等考核文件，将环保工作成效纳入绩效考核体系，明确奖惩标准与实施细则，并通过与各二级单位负责人签订年度环境目标责任书，确保各项环保工作要求执行到位。

环保委员会职责

- 监督执行环保管理制度，组织编制环境保护长远规划和年度计划；
- 落实项目环保“三同时”管理；
- 开展“清洁矿山”创建和“清洁生产”审核；
- 组织环境污染事故调查、分析和处理。

关键绩效

2025年，公司环保总投入 **2,667** 万元，发生环保事故 **0** 起。

[战略]

风险/机遇类型	风险/机遇描述	发生概率	影响程度	影响的时间范围	影响的价值链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
污染物排放风险	环保设施未定期维护、故障停运或操作人员违规操作，导致污染物排放不达标，可能面临停产整改等风险	中	中	短期	运营	高	运营成本增加	强化环保设施日常检修维护，严控故障损坏率；严格遵守环保法规及公司制度，全员规范操作，杜绝违规排放
政策机遇	尾矿综合利用、分布式光伏等项目可申报国家绿色矿业发展基金补贴、省级专项补助	高	高	长期	运营	高	运营成本下降	规范项目建设管理，把控尾矿综合利用、分布式光伏项目建设进度

[影响、风险和机遇管理]

环境因素识别

公司建立环境因素识别与评价管理机制，制定《环境因素识别与评价表》，围绕生产经营全流程各环节全面识别潜在环境因素，考量三种状态、三种时态等，并采用直接判断法与打分法开展重要环境因素评价，针对性制定预防及应急应对措施，梳理形成《重要环境因素及控制措施一览表》，实现重要环境因素清单化管理。

环境监测

为强化环境管理工作，公司编制《环境检测计划》并制定环保检查计划，明确监测检查的范围、频次与执行标准。公司严格遵循环境监测相关标准，定期在各业务运营地开展环境监测，对周边地下水、噪声、土壤、生产废水、有组织排放废气等环境要素进行检测分析。报告期内，各项监测指标均达标，公司生产运营活动未对所属区域的生态功能造成任何不良影响。



环境事件应急管理

公司高度重视突发环境事件防控，制定并持续完善《突发环境事件应急预案》，同时结合生产运营实际，不定期组织多场景环境事件应急演练。报告期内，公司共开展8次突发环境事件应急演练，切实提升全员环境应急处置能力与部门协同响应效率。

案例

尾矿库突发环境事件应急演练

2025年5月23日上午，寰宇新材在铁山尾矿库组织开展了“尾矿库突发环境事件应急演练”，演练针对“排洪设施失效导致洪水漫顶”事故启动专项应急演练，严格遵循应急演练要求，旨在检验应急预案实战能力、提升员工应急处置水平。此次演练模拟连续强降雨导致尾矿库排洪设施堵塞，洪水漫顶冲刷坝体的紧急场景，巡查人员发现后立即上报，并迅速启动预案，经各方协同处置，演练历时1小时达预期目标，通过演练优化了应急机制，确保了在面对突发环境事件时能够快速响应、科学应对，有效保障人民群众和尾矿库周边生态环境安全。



环境隐患排查

为建立环境风险隐患排查治理长效机制，公司制定《环境风险隐患排查制度》，明确各单位每月组织相关人员开展本单位环境隐患排查，对排查发现的隐患按等级分类登记，建立隐患信息档案，实现隐患全流程可追溯管理。同时，公司每季度至少组织一次环保专项检查，对排查出的各类环境隐患，制定针对性整改措施，明确整改时限并推动闭环落实。

[指标与目标]

公司始终坚守“绿水青山就是金山银山”的发展理念，统筹推进各项环境保护举措，坚定走绿色、低碳发展之路，以持续降低污染物排放为核心目标，明晰环保工作方向，全力确保各项环保指标落地见效。

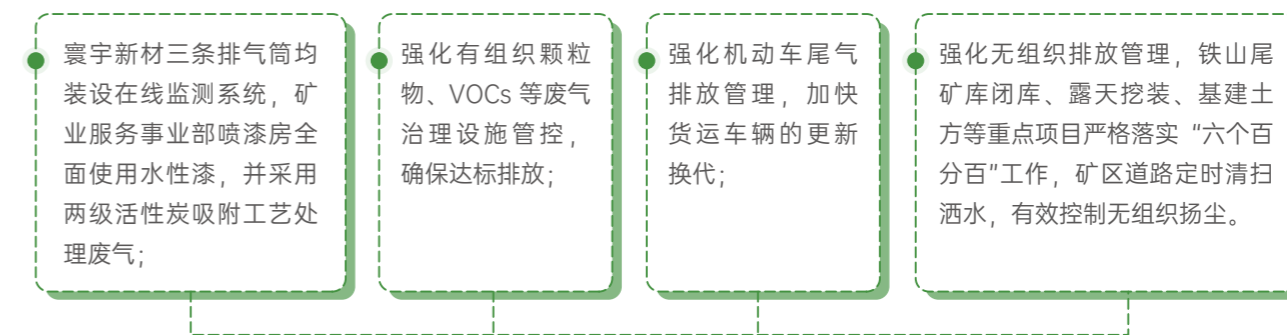


2025年度环境管理目标达成情况

[污染防治措施]

大气污染防治

公司恪守《中华人民共和国大气污染防治法》等国家及地方大气污染防治相关法律法规，持续深化大气污染防治各项工作，并制定有效防控与治理的措施，以实际行动践行绿色发展的社会责任与企业担当。



大气污染防治措施

公司名称	大气污染物名称	排放方式	排放总量(吨)	核定的排放总量(t/a)	超标排放情况
山东金岭矿业股份有限公司	颗粒物(PM)	有组织	0.364	/	无
	颗粒物(PM)	有组织	61.93	109.03	无
喀什金岭球团有限公司	二氧化硫	有组织	124.442	253.56	无
	氮氧化物(NO _x)	有组织	214.711	380.33	无

2025年度废气排放情况



水污染防治

公司持续推进工业废水循环重复利用工作，对照国家最新环保法律法规，梳理矿井水、尾矿回水、生活污水、地下水的检测因子，掌握各类水质基础数据。同时，公司推进生产废水零外排，尾矿产生的废水经压滤处理后排至寰宇新材回水池，经沉淀净化后全部回用至选矿生产环节，形成废水闭环利用体系，确保所有生产废水均不外排。

关键绩效

2025年，

废水产生量 9,630,609 吨	废水排放量 0 吨
废水回收量 9,630,609 吨	废水回收利用率 100 %

废弃物污染防治

金岭矿业严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，对各类固体废物实施分类收集、规范处置与资源化利用，全方位抓实固废污染防治各环节工作。

一般固废

- 废石、尾矿等一般固废依规合规处置，优先用于井下采空区充填；
- 废铁、废旧轮胎等严格按照要求进行规范储存与处置。

危险废物

- 公司生产产生的废切削液、废机油、漆渣等危险废物、统一收集暂存于危废暂存间、委托有资质第三方定期处置。

废弃物污染防治措施

关键绩效

2025年，

废弃物产生量 **975,058.41** 吨，其中有害废弃物 **4.41** 吨，无害废弃物 **975,054.00** 吨

废弃物处置量 **2,023.41** 吨，其中有害废弃物 **4.41** 吨，无害废弃物 **2,019.00** 吨

回收再利用废弃物总量 **973,035.00** 吨，其中有害废弃物 **0.00** 吨，无害废弃物 **973,035.00** 吨

废弃物合规处置率 **100** %

噪声污染防治

公司常态化开展厂界噪声监测工作，确保厂界噪声排放全面达标。针对生产设备产生的噪声，采取隔音降噪、减振消音等措施降低厂区内噪声分贝数，有效改善生产作业环境，在保障职工身体健康的同时，最大程度减少对周边环境的影响。

[环保培训与公益]

为引导全体员工积极参与环保工作，公司制定2025年度环保培训计划，通过讲座授课、案例研讨、知识竞赛等多元形式，开展了环保法律法规及管理知识培训，系统讲解了环保设备操作等实用技能，全面提升员工的环保意识与实操能力。同时，寰宇新材、矿业服务事业部、金召矿业等单位根据自身环保管理实际也分别开展了大气污染、废水管理、一般工业固废等方面的培训，有效提升相关人员处置能力与管理水平，保障各公司环保管理水平持续提升。

关键绩效

报告期内，公司共开展环保培训 **5** 次，培训 **10,243** 人次，培训总时长 **40,972** 小时。

公司以“世界环境日”“节能环保宣传周”活动为抓手，组织节能环保答题、合理化建议征集等活动，并于2025年年初组织员工观看了《危险废物警示教育片》，提升全员危废管理意识，有效提升了管理团队的专业环保管理能力。同时，公司积极投身环保公益活动，组织开展植树造林等志愿活动，以实际行动为绿色生态建设赋能。



寰宇新材环保培训





案例

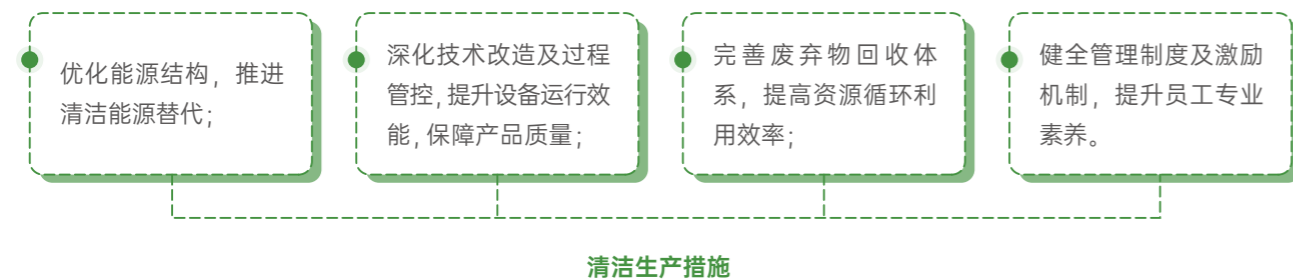
“植此青绿 不负春光”主题植树活动

2025年3月12日，为践行绿色发展理念，履行国企社会责任，提升上市公司形象，增强干部职工环保意识，公司团委组织开展“植此青绿 不负春光”主题植树活动。公司党委书记、总经理与领导班子成员、机关各部门主要负责人及团员青年代表齐聚公司俱乐部东花园，共同为矿区添绿增美，以实际行动守护绿水青山。



[清洁生产]

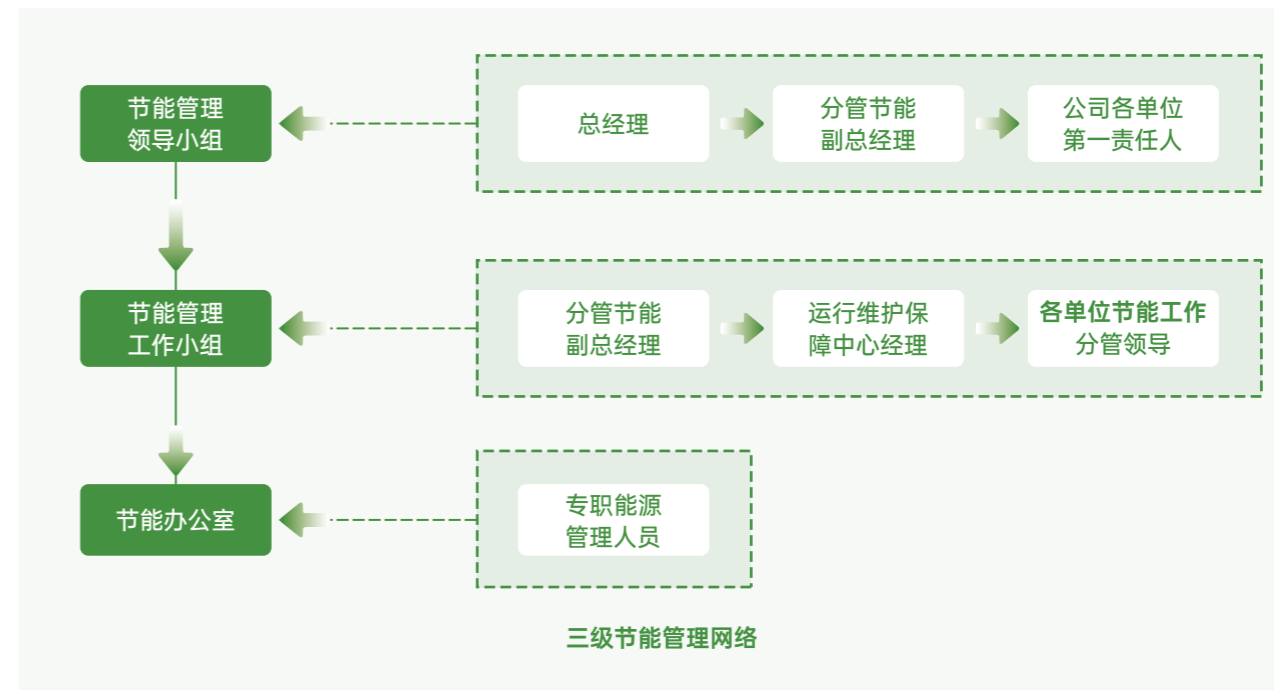
公司严格按照《中华人民共和国清洁生产促进法》开展清洁生产工作，把促进清洁生产作为推动绿色低碳循环发展、促进碳减排、碳中和的重要途径。根据山东省生态环境厅及淄博市生态环境局相关文件要求，为切实推进节能、降耗、减污、增效工作，从源头削减污染物，公司聘请具备专业资质的第三方机构协助公司开展清洁生产审核工作，已于2023年顺利通过清洁生产审核验收。报告期内公司不断总结清洁生产的经验和体会，挖掘清洁生产潜力，努力建设清洁生产型企业。



∴ 能源利用 ∴

[能源管理体系]

节能降耗是公司实现可持续发展的长期战略举措，贯穿于经营活动全过程。公司制定了《能源管理制度》以规范公司能源管理工作，提升能源利用效率，降低综合能耗水平。公司建立“节能管理领导小组-节能工作小组-节能办公室”三级节能管理网络，领导小组负责总体决策与监督，工作小组负责协调，节能办公室负责具体能源管理工作，共同推进节能管理常态化、精细化。



公司与各二级单位、各二级单位与所属工段及车间层层签订《节能目标责任书》，构建层级清晰、责任到岗的节能管理体系，实现节能责任逐级分解、逐级落实。同时，公司将能源管理工作纳入主要生产经营单位经济承包责任制考核，秉持“指标科学、奖罚合理、便于管理”的原则，制定《2025年节能管理专业考核细则》，明确考核内容、考核指标和考核办法，并由节能办公室根据考核结果严格实施相应的激励与约束措施。此外，公司每年开展节能先进评比活动，对在节能工作中做出显著成绩的单位和个人进行表彰奖励，持续激发全员节能积极性。





关键绩效指标	单位	2023年	2024年	2025年
汽油	吨	36.48	35.73	22.69
柴油	吨	773.90	866.90	779.00
一般烟煤	吨	18,927.55	17,688.07	17,710.55
天然气	万立方米	18.45	13.96	9.95
液化石油气	吨	0.66	0.59	0.43
煤油	吨	2.56	3.59	0.80
外购电力	万千瓦时	11,126.90	10,660.92	10,173.99
光伏发电量	万千瓦时	13.46	187.12	169.30
光伏发电自用量	万千瓦时	13.46	187.12	169.30
能源消耗总量	吨标准煤	28,902.83	27,560.74	26,383.03
单位产值能源消耗强度	吨标准煤/万元	0.213	0.166	0.149



[清洁能源应用]

清洁能源应用是绿色发展的“加速器”，公司积极布局分布式光伏项目，2023年建成首个1.5MW光伏发电项目，截至报告期末，已累计发电353.81万度，创收258.47万元。目前，公司新的分布式光伏项目正加速推进，为企业能源结构优化注入新动能。

案例

分布式光伏发电项目

2025年，金岭矿业利用公司现有闲置土地，采用“全部自发自用”模式建设5.5MW分布式光伏发电项目，进一步提升公司绿电使用比例。项目建成后，年均可发绿电580万kWh左右，减排二氧化碳3,100吨左右，为能源结构转型与“双碳”目标达成注入绿色动能。项目备案、前期地质勘探、测绘及方案详细设计等关键环节均已圆满完成，预计在2026年6月30日前顺利竣工。

[节能措施]

金岭矿业制定了《2025年节能工作意见》，明确重点工序能效提升、综合能耗减少等核心节能指标，聚焦采选全流程高耗能环节，推进峰谷智能调控、工艺优化、节能设备升级等举措，全方位深挖各环节节能降耗潜力。

强化能源基础管理，不断提升节能管理水平

- 完善能源管理制度，建立健全节能管理工作机构，实现计量器具配备齐全合理、计量数据准确可靠、统计数据全面真实、原因分析合理到位的管理目标。

强化生产用能管理，不断完善能耗双控管理

- 根据生产班次和生产需要合理调整各用能设备运行方式，提高效率，降低能耗。

强化辅助用能管理，精细管理杜绝点滴浪费

- 加强对照明系统、办公设备、空调设备、供暖系统等能耗管理，做好日常节能工作。

强化峰谷用电管理，调荷节电降低用电成本

- 充分利用国家峰谷电价政策，做好峰谷用电管理工作，制定具体错峰填谷措施并落实；变电站人员密切关注供电系统运行，及时投切无功补偿装置，确保电力系统功率因数在0.96以上。



强化节能技术改造，向节能技术创新要效益

- 建立公司能源管理平台，通过智能电表、传感器等设备实时收集能耗数据，加强用能管理；积极推进机电设备更新改造，优先选择符合国家能效标准的高效电机，并定期对电机进行维护保养。

加强宣传引导，增强职工的节约低碳意识

- 利用“六五环境日”“节能宣传周”“节能环保宣传月”“低碳日”等广泛开展以节能减排为主旨的宣传教育活动，提高全体职工做好节能工作的自觉性。

节能措施

案例

矿山设备优化升级技术改造项目

公司积极推动工艺装备升级改造，在采矿工序逐步实现凿岩台车、撬毛台车等大型机械化设备的全面应用，提升采矿效率，降低采矿、掘进、破碎工序能耗。通过设备升级改造，替换现有7655风机，实现矿山采掘设备的全面升级，改造后可提高矿山开采水平和综合利用水平，每年可节约用电22.6万千瓦时。



能源数字化管控平台

金岭矿业对公司电、水、汽柴油、蒸汽、天然气、液化气六大能耗介质，部署34块智能电表、20余块流量计等先进传感器，实现能源数据实时采集、传输与分析。通过对重点耗能设备能源消耗数据的深度挖掘，为工艺优化、技术改造和管理创新提供数据支持，切实降低重点耗能设备能耗，减少能源成本。



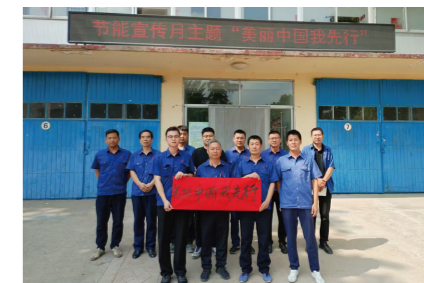
[节能培训宣传]

公司以趣味宣讲、知识答题、案例分享等多元活动为抓手，针对不同岗位开展分层级、多形式、多渠道的节能培训宣传，把法规条款和管理知识转化为实操干货，推动员工从“要我节能”向“我要节能”转变，为企业绿色转型添砖加瓦。

案例

“美丽中国我先行”节能环保宣传月

2025年6月，金岭矿业各单位积极开展“美丽中国我先行”节能环保宣传月活动，通过节能倡议、户外电子屏宣传、“节能环保、绿色低碳”主题征文摄影、节能培训、节能知识答题、节能体验活动、节能环保专项检查等多种方式，将节能环保理念深入人心。

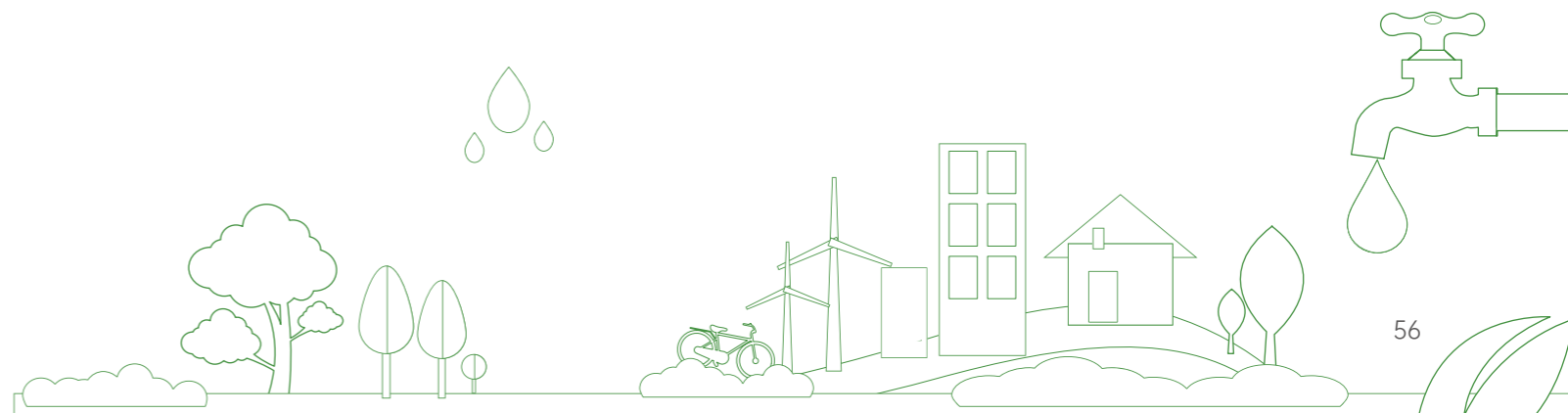


∴水资源利用∴

为了加强水资源管理，促进水资源的合理开发与科学利用，公司制定了《水资源管理办法》，根据生产、生活的实际用水情况，结合用水定额，制定用水计划并组织实施。各用水单位定期对用水管道、水表及阀门等巡回检查，发现问题及时通知有关部门进行处理，新开口用水、敷设新管路、旧管路改道以及管路连接并网等均需经批准后方可实施。同时，公司坚持节水优先方针，定期开展节水宣传活动。

水资源管理目标

到2030年实现水资源利用效率明显提高





案例

强化回水利用 助力节水增效

在选矿生产运行过程中，公司始终坚持绿色生产、节水优先的理念，积极推进水资源循环利用。通过优化生产工艺，完善回水系统，将生产过程中产生的废水经压滤处理后全部回收再利用，实现水资源闭环管理。目前，全厂日均利用压滤回水可达3,000立方米，大幅减少了新水取用量，有效降低了生产水耗与外排压力。这一举措既提升了水资源利用效率，又践行了节能减排、绿色低碳的发展要求，为企业可持续发展和生态环境保护提供了有力支撑。



绩效

新鲜水取水总量

2023年 **3,111,961** 吨 2024年 **2,145,336** 吨 2025年 **2,095,820** 吨

总用水量

2023年 **12,311,204** 吨 2024年 **12,151,936** 吨 2025年 **12,157,144** 吨

万元营收综合用水强度

2023年 **84.67** 吨/万元 2024年 **78.63** 吨/万元 2025年 **73.08** 吨/万元

循环用水量

2023年 **9,199,243** 吨 2024年 **10,006,600** 吨 2025年 **10,081,321** 吨

循环用水占总用水量的比例

2023年 **74.72** % 2024年 **82.35** % 2025年 **82.93** %

物料利用

金岭矿业严格遵循《中华人民共和国循环经济促进法》等国家及地方资源综合利用类法律法规，规范原矿、精矿、尾矿等物料分类存储管理，推动尾矿充填等资源化路径落地，实现资源价值最大化。

物料存储

- 建有原矿料棚、精矿料棚及尾矿料棚，对不同物料进行分类储存管理，定期对物料进行盘点和检查，为选矿生产和原料采购提供参考信息。
- 尾矿经浓缩压滤后存储于尾矿料棚，减少尾矿库的存储增量，延长其使用服务年限。



包材回收

- 推进包装材料分类回收与循环利用，提升资源复用效率。



尾矿库



尾矿料棚

关键绩效

2025年，公司包装材料使用总量 **1.826** 吨，回收使用的包装材料量 **0.5** 吨，回收利用率 **27.38** %。



► 循环经济

公司秉承循环经济理念，以闲置设备盘活与废旧物资资源化利用为核心举措，深化资源全生命周期管理，全力挖掘存量资产价值，推动资源利用效率与经济效益双提升。公司完成报废汽轮发电机组系统设备、报废车辆及其他闲置报废设备资产的市场化处置；同时对各单位、各部门闲置及废旧物资开展全面盘点，依托市场趋势动态优化处置策略，实现闲置及废旧资产处置效益最大化。

关键绩效

2025年，公司闲置及废旧物资处置工作创收 **1,413.18** 万元，创利 **1,187.86** 万元。

∴ 践行绿色运营 ∴

[绿色矿山]

公司深入落实《绿色矿山建设完善提升实施方案》，持续系统地推进矿区生态环境治理、资源集约节约利用、节能降碳及智能化升级等全方位工作，致力于将绿色、低碳、可持续的发展理念深度融入生产运营全流程，实现矿山发展与生态保护的协同共进。同时，公司全力打造数智化矿山，依托“数智金岭”项目建设，构建起生产管控、经营管理、流程管控、运维保障四大维度的数字化统一管理平台，以绿色化发展为根基、数智化转型为引擎，双轮驱动矿山高质量发展。

截至报告期末，子公司金召矿业已获国土资源部授予“国家级绿色矿山试点单位”称号，目前正全力推进国家级绿色矿山正式复审，力争顺利通过。



国家级绿色矿山试点单位

公司紧扣绿色矿山建设要求，深化选矿固废资源化综合利用。尾矿充填方面，将选矿产生的尾矿经浓缩压滤后储存于尾矿料棚，用于采空区充填治理，消除地质隐患、实现资源再利用。硫精矿方面，采用旋流器联合筒式过滤机工艺提质分离浮选尾矿，使其硫品位从20%提升至25%以上，水分由27%降至15%以内，成功实现分离浮选尾矿转变为硫精矿的商品化，以资源循环利用夯实绿色矿山建设基础。

[绿色运输]

在国家“双碳”目标深入推进、物流行业加速绿色低碳转型的背景下，能源管控与能效提升已成为企业构筑核心竞争力的关键抓手。产业园运营事业部主营矿石、铁精粉等大宗物料运输，能源消耗以柴油及车辆轮胎、备件等耗材为主，为系统评估近三年能源管理成效，特开展2023-2025年能效专项诊断分析，并基于现状设定科学改进目标。通过加强能源与耗材的精细化管控、优化运营管理流程、推进运输车辆升级换代以及引入智慧物流系统等措施，公司旨在系统性地提升整体能效，最终实现降本、增效与减排的多重目标。

燃油消耗管控

- 推行“满箱”加油测油耗机制，建立了同批次同车型豪沃自卸车的对标考核体系，严控燃油浪费。预计全年燃油消耗较预算降低30万元以上。

轮胎更换

- 选取2台重型卡车邀请厂家指导开展专用轮胎适配实验，更换后单条轮胎可节约150元，全年预计省4万余元。

运营调度优化

- 通过实时对接、合理分配运力，减少倒矿作业与旧车使用，降低无效油耗。

车辆能源升级

- 协调合作方使用国VI标准或新能源车辆，逐步淘汰高耗能旧车。

智慧物流赋能

- 智慧物流平台投入使用，实现运输调度远程控制与数据集成，减少车辆空驶及无效运输。

运输结构优化措施



国VI运输车辆



铁路专用线

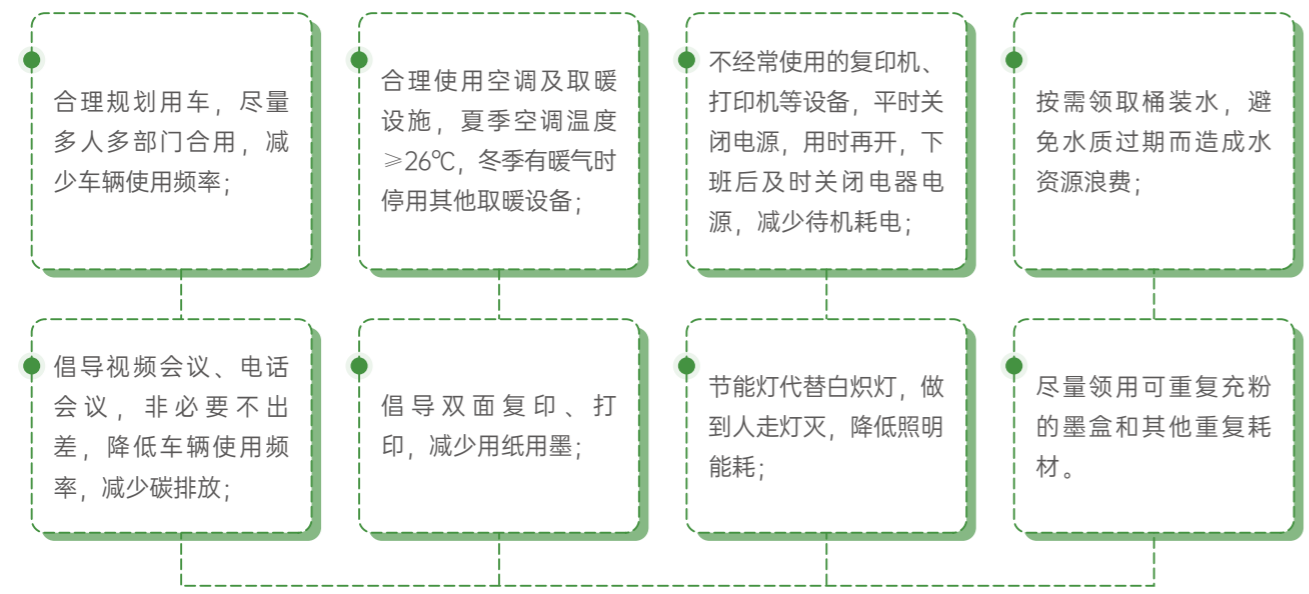


关键绩效

2025年5月28日铁路专用线正式恢复运营，成功构建“公铁联运”新模式。截至报告期末，累计发运火车 **75** 列，运输铁精粉达 **173,533.11** 吨。

[绿色办公]

为深入践行绿色低碳发展理念，公司制定了《绿色低碳办公指导标准（试行）》，明确改善方案，通过推行无纸化办公、设置合理节能方案、减少一次性耗材等多项具象化的举措，推动绿色办公要求融入日常运营各环节，并依托PDCA循环法推进各项举措落地实施，为企业低碳发展筑牢办公管理基础。



绿色办公措施

生态恢复与治理

金岭矿业以生态文明建设为己任，深入践行“生态林业与民生林业并重、绿化与美好并重”的发展理念，秉持“宜林则林、宜景则景、宜耕则耕”的治理原则，以铁山尾矿库生态恢复等重点项目为抓手，统筹推进矿区覆土绿化、地质环境修复等工作，持续完善矿山生态保护与修复长效机制，让绿色成为企业高质量发展的鲜明底色，切实践行矿山企业的生态环保责任。

关键绩效

2025年，公司对生物多样性影响最大的运营点恢复或重建的区域面积 **5.86** 公顷；栽种多种适合本地生长的树木与花草，共计完成约 **1,900** 平方米的绿化工作，种植乔木 **3,748** 株。

案例

铁山尾矿库生态恢复项目

铁山尾矿库闭库工程以库区安全治理与生态恢复为目标，通过开展含坝体修整、坝肩排水沟修建的尾矿坝整治、修建库周截排洪沟、完成库内滩面及岸坡整治、搭建库面排水系统及布设安全监测设施等多项整治建设工作，有效改善库区及周边生态环境。报告期内，公司在完成库面平整后，已完成3.3万平方米库区覆土种草，充分发挥草被吸收有害气体、减少扬尘的功效，进一步提升了企业的绿色形象，为创建能效标杆示范企业营造了良好的外部环境。



03

严管品质守安全 精控全链固根基

金岭矿业深耕科技创新体系建设，以创新赋能企业发展，持续优化采矿、选矿核心工艺，强化产品全流程质量与安全管控。在客户服务方面，坚持以客户需求为导向，持续精进客户服务品质，强化客户隐私与数据安全保障。同时，不断规范与优化供应链全流程管理，以科创赋能、质效兼顾的精细化管理，夯实企业高质量发展根基。

我们的行动

- 创新驱动
- 产品和服务安全与质量
- 客户服务管理
- 数据安全与客户隐私保护
- 供应链管理

SDGs



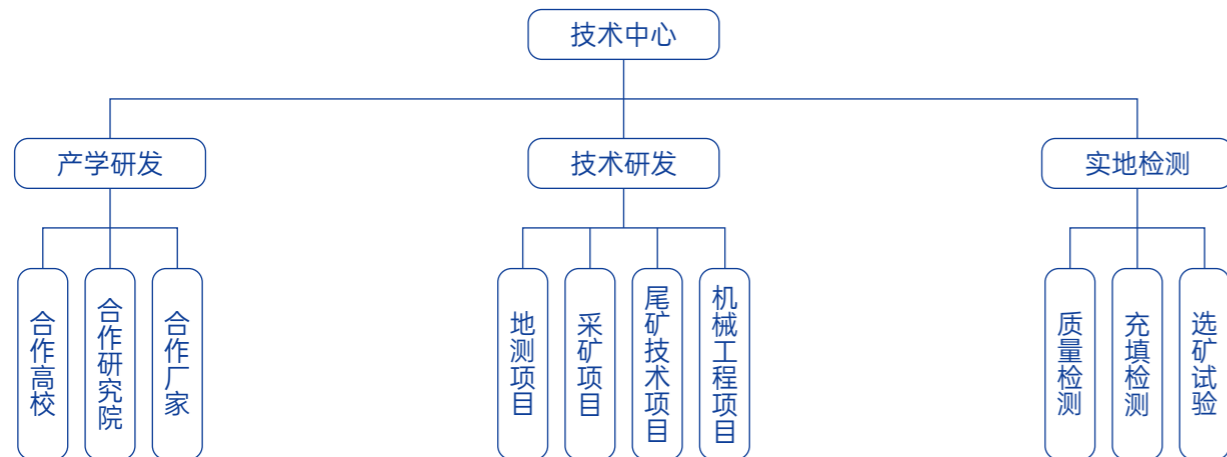


创新驱动

[科技创新体系]

公司以科技创新体系建设驱动转型升级，聚焦数字化、智能化、绿色化方向，通过打造“企业为主体、市场为导向、产学研深度融合”的创新生态，旨在发展成为技术引领、资源集约、环境友好的高新技术企业。为此，公司制定《科技创新体系（总纲）》，确立“一个核心平台、三大支柱保障、六大重点领域”（简称“136体系”）的总体架构，并搭建“决策层—实施组织主体—实施主体”三级组织保障体系，为企业创新发展提供系统性支撑。

为规范科技创新项目的管理流程，公司于报告期内新制定《科研及技术开发管理制度》《科技创新项目管理办法》《柔性团队管理办法（试行）》《科学技术奖励办法（试行）》《科技创新管理考核细则》，并成立科技创新委员会，负责项目技术路线的审核、重大创新项目的验收评估、前沿技术趋势的研判咨询以及新兴领域的孵化支持。委员会下设办公室，办公室设于寰宇高科，由寰宇高科负责统筹科技创新相关工作，协同各相关部门开展项目风险评估，并对项目进度及科技指标完成情况进行考核。报告期内，公司被认定为“淄博市企业技术中心”。



技术中心组织架构



淄博市企业技术中心

关键绩效

报告期内

公司研发团队总人数

285人

占员工总数的

15.54%



[创新平台建设]

公司以打造市级、省级至国家级企业技术中心为核心目标，依托现有省级技术中心，通过推动科技项目外部立项与成果认证，鼓励各单位发挥专业优势、加强前沿研发与知识产权积累，持续提升技术中心能级。在此基础上，公司还将整合资源、对接项目需求，布局重点实验室与中试基地等辅助平台，构建从研发、中试到产业化的完整链条，打造具有金岭特色的成果转化枢纽。平台将设立开放式课题库，发布行业技术需求以引导研发方向，并通过联合高校与科研院所共建产学研合作平台及专家智库，推动技术、人才与项目的有效衔接。根据上述规划，公司已于2025年完成市级企业技术中心认定，将在2026年同步培育省级中心，并规划建设一所重点实验室。

[科技创新合作]

公司持续深化与山东理工大学的产学研合作。在已共建研究生工作站与教学科研实践基地的基础上，双方进一步签署《联合招收培养博士后合作框架协议》，共同建立博士后科研流动站与工作站（创新实践基地）的长期稳定合作机制。通过整合平台、技术与人才资源，着力提升博士后科研能力，共同构建产学研联盟的创新体系，推动形成专业与产业相互促进、共同发展的良性格局。报告期内，公司成功获评“山东省博士后创新实践基地”。



产教融合示范基地



山东省博士后创新实践基地



与山东理工大学签约合作协议





[创新目标与规划]

公司聚焦科技创新核心发展目标，明确科创体系建设分阶段推进思路，以“短期（1年）打基础、中期（2-3年）强转化、长期（4-10年）创标杆”为推进路线，稳步推动科技创新体系从基础搭建到成熟完善、行业领先的全周期进阶，持续将体系化科创能力转化为企业长效发展的核心动力。

<p>完成核心平台基础搭建；初步建立组织架构与技术支撑保障体系；启动重点领域技术攻关，形成体系运行基本能力。</p> <p>短期目标 (2025年-2026年6月)</p>	<p>推动体系与生产经营深度融合，将核心平台升级为金岭矿业省级技术中心，实现科技体系高效运行，推动重点领域技术进入中试与推广阶段。</p> <p>中期目标 (2026年7月—2028年)</p>	<p>争创国家级创新平台，实现科技体系成熟定型，在六大领域形成行业标杆技术，使科技创新工作获权威机构认可，成为行业典范。</p> <p>长期目标 (2029年—2035年)</p>
---	--	---

关键绩效

报告期内
公司研发投入共计 **9,905.42**万元 | 占营业收入的 **5.95%** | 开发 **2**项新产品

年份	单位	研发投入强度
2023年	%	1.61
2024年	%	4.67
2025年	%	5.95

[研发创新激励]

为激励员工积极投身研发与创新，公司制定并发布《科学技术奖励办法（试行）》，严格遵循“公开、公平、公正”原则开展奖项申报、评审及奖励工作。公司设立科学技术突出贡献奖、科技进步奖和专利奖三类奖项，对获奖者将颁发荣誉证书并给予相应奖金奖励。对获奖个人，其荣誉将作为其晋升、评优的重要依据。通过这套完善的激励机制，充分激发员工创新活力与主动性，有效赋能企业自主创新，从而持续提升企业核心竞争力。

[创新研发成果]

公司持续加大创新研发力度，聚焦矿产资源高效开发与高质利用，主动对接省级科创平台，积极申报企业技术创新项目，重点围绕“高质低杂定制铁精粉关键技术及生产工艺研究”“矿石多元素高效回收的研发与应用”等方向开展攻关。同时，

公司在管理现代化领域深耕细作，成功斩获行业创新成果奖，达成技术研发与管理创新的双重突破。报告期内，公司有3个项目获得2024年度冶金矿山企业管理现代化创新成果荣誉证书；2025年山东省企业技术创新项目计划成功入选4个项目。



冶金矿山企业管理现代化创新成果荣誉证书

[知识产权保护]

公司制定《专利管理办法》，鼓励全员发明创造，规范专利的管理、保护与应用。由寰宇高科统筹负责公司专利的日常管理、考核等相关工作。同时，公司对专利完成人及相关人员给予相应奖金激励，进一步激发创新活力。公司始终尊重他人知识产权，切实做好自有知识产权保护工作，坚决维护自身知识产权不受侵犯。

关键绩效

2025年，公司新申请专利 **26**项；
截至报告期末，公司授权专利累计数 **113**项，其中发明专利 **9**项，实用新型专利 **104**项；拥有软件著作权 **5**件，
商标 **2**项，发表论文 **19**篇。





[行业交流与互动]

公司坚持开放交流理念,积极加入行业协会,主动参与行业论坛等各类交流活动,与同行及专家深入探讨行业前沿趋势与共性发展挑战。同时,积极分享自身在实践中的积累成果与创新思路,通过互学互鉴深化行业协作,稳步提升企业在行业内的认可度与核心影响力。



公司入选“2024年中国冶金矿山企业50强”

[产品和服务质量与安全管控措施]

产品制造全生命周期管理

公司以工艺优化为基础、以数字化赋能为抓手,全面推进产品制造全生命周期质量管理建设。选矿整体遵循先浮后磁的原则流程,寰宇新材构建了以“预选—浮选—磁选”为核心的骨干选矿流程,以选铁为主,同步推进铜金属综合回收;破碎筛分则采用两段—闭路干式磁选流程,为产品制造全生命周期管控筑牢工艺根基。

在此基础上,公司依托“数智金岭”系统实现全流程质量检测数据与考核结果的实时录入、数字化归档与全过程可追溯。通过定期开展大数据分析,精准识别生产流程中薄弱环节,推动采矿配矿优化与选矿工艺的动态调整,并结合分析结果科学修订次月生产计划,从而构建形成“数据驱动—过程控制—结果反馈—持续改进”的PDCA管理闭环,让产品制造全生命周期的质量管理真正做到数据支撑、决策有依据,全面提升全流程质量管控的精准性与有效性。



金岭矿业智慧运营管控中心

中国冶金矿山企业协会第九次会员大会暨高峰论坛

2025年8月13日至15日,中国冶金矿山企业协会第九次会员大会暨高峰论坛在包头召开。公司总经理带队参会,先后参与常务理事会议、形势分析会等活动,并作为嘉宾出席圆桌对话会,围绕“采选技术创新与降本增效”课题,分享了公司在科技赋能与管理创新等方面的实践与成果,获得了现场嘉宾及代表的高度认可与赞誉。会议期间,协会揭晓了2024年中国冶金矿山企业50强排行榜,公司位列第23名,较2023年的第31名显著提升8个位次。同时,还公布了2024年中国冶金矿山企业管理现代化创新成果,公司凭借相关实践成果获得3项三等奖。



案例

:: 产品和服务安全与质量 ::

[产品和服务管理体系]

公司制定了《矿石质量管理细则》《质量管理考核细则》《采选质量管理及考核细则》等制度,构建了“以客户为中心、权责清晰、流程闭环、协同高效”特征的质量管理流程,明确采矿、检测、选矿、销售等全流程质量职责,构建以质计中心为主责部门的质量管理架构,清晰界定各单元岗位职责。同时,公司成立质量管理小组,立足企业经营战略与现场实际问题,聚焦质量改进、消耗降低与效益提升等目标,系统运用专业质量管理方法,进而推动各项质量活动有效开展。

此外,科学设定关键质量考核指标,将考核结果与绩效直接挂钩,推动内部质量管理体系优化,为生产全流程的高效优质运行筑牢坚实保障。

关键绩效

2025年,公司开展了**12**次质量内审,聘请第三方机构抽检**25**次,产品合格率**100%**。公司未发生产品召回事件,未发生重大质量事故。





质量文化建设

公司高度重视质量教育工作，将质量培训纳入常态化推进范畴，积极开展多维度的质量教育培训。报告期内，质计中心针对化验工、取制样操作工等不同岗位人员开展针对性专项培训，切实提升一线岗位人员的质量管控意识与实操能力。

关键绩效

2025年，公司共开展质量文化培训**17**次，培训人次**191**人次，培训总时长**880**小时。

X射线光谱仪专题培训

2025年6月，公司组织开展X射线光谱仪专项技术培训，质量管理科及生产一线的十余名技术骨干参与培训。培训特邀厂家资深工程师授课，内容涵盖设备工作原理、核心结构、安全操作规范、样品制备、数据处理及日常维护等内容，并通过理论讲解、现场演示与实操演练相结合的方式，对实际工作中的技术难题与常见故障进行解答与剖析。本次培训有效强化了团队的专业操作与故障处理能力，为公司的精准检测与质量管控提供了扎实的技术支撑。



案例

客户服务管理

金岭矿业始终秉持“产品与人品同优，赢利与赢心共谋”的客户服务理念。为积极践行这一理念，公司建立了清晰的客户服务治理架构与规范化的管理体系，并制定了《阳光购销管理规定》等相关制度，以规范购销行为、优化服务流程。通过制度化的管理与持续的服务改进，精准理解并高效响应客户需求，从而赢得长期信赖，实现与客户的共赢发展。

[售后与投诉处理]

公司不断完善客户投诉响应与处理机制，搭建了标准化的客户投诉/报修服务流程，以确保客户诉求得到及时、专业地解决。针对客户提出的质量异议，公司立即启动响应机制，同步组织人员进行信息核查与现场勘查，并迅速制定处理方案予以协调落实。经核实，若异议事项确属我方责任，公司将形成专项分析报告，系统追溯问题根源、明确内部责任，并据此制定、实施纠正与预防措施，以完善内部管控，杜绝同类问题复发。公司坚持对每一一起客户投诉实行闭环管理，确保处理过程全程可追溯、改进措施有效落地，从而持续提升服务质量与客户满意度。

关键绩效

2025年，公司共收到客户投诉**0**件。

[客户服务驿站]

公司持续优化客户体验，设立的“客户服务驿站”持续投入运营。驿站位于铁精粉销售运输路线的开票处，配备休息室、卫生间、饮水机等设施，常年为运输司机提供临时休憩、饮水、充电等常态化服务，切实解决了司机在途中的实际需求。该驿站已成为公司延伸服务链条、倾听客户反馈的重要触点，体现了公司从“铁矿石生产、加工商”向“矿产资源生产、加工和服务商”转型过程中，对服务品质与客户关系的持续重视。



客户服务驿站

[客户交流]

系统化的客户沟通与反馈机制，有助于公司持续优化产品与服务，提升客户满意度与长期合作关系。公司持续完善客户满意度管理体系，通过多种渠道与客户保持密切互动。



案例

2025年度客户答谢会

2026年1月，公司以“同行共筑百年梦 二次腾飞启新程”为主题，在济南成功举办客户答谢活动。活动中，公司对取得的改革发展成效与清晰战略规划予以肯定。面对复杂市场环境，公司始终坚持以客户为中心，通过优化运营与提升品质，保障客户价值；未来将持续推进管理创新、强化供应链协同，致力于与合作伙伴构建更紧密、可持续的战略关系，共同开拓市场新局。



[负责任营销]

公司高度重视负责任营销，严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规，并依据内部《销售管理办法》建立规范的营销管理体系。公司销售管理以“依法合规”“公开、透明、可追溯”为基本原则，要求所有对外营销宣传内容均须经过严格审核，确保其准确性，杜绝任何虚假、夸大或误导性信息。同时，公司通过设立专门机构、建立岗位责任制，实现销售环节中不相容岗位的有效分离与相互制约，从流程上保障营销活动的合规性与透明度。公司秉持对市场透明、负责任的态度进行信息披露，致力于确保所有对外沟通内容的清晰、准确与完整，从而赋能客户与消费者做出知情、理性的决策，并以此构建长期信任。

:: 数据安全与客户隐私保护 ::

公司持续构建数据安全与隐私保护体系，通过制度化的管理机制及标准化的技术防护，落实客户隐私保护与数据全生命周期安全管理，确保防护措施贯穿数据采集、存储、使用及销毁各环节。

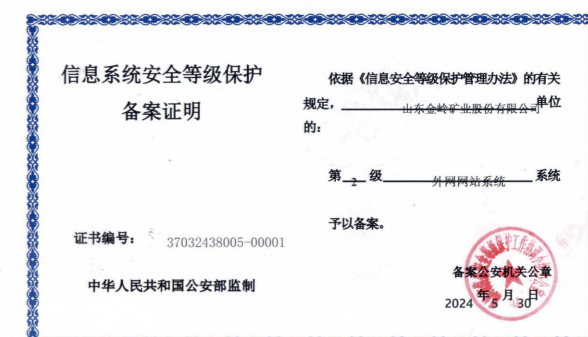
[数据安全管理体系]

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国数据安全法》等相关法律法规的要求，制定了《信息安全管理制度》和《信息安全组织架构与岗位职责》，并据此构建了由网络与信息安全领导小组负责战略制定与监督，领导小组办公室统筹日常协调与安全检查，系统管理员及网络管理员岗位落实口令管理、备份实施等操作的三级治理架构。

公司已取得信息系统安全等级保护备案证明，进一步夯实了信息安全管理的基础。



信息系统安全等级保护备案
(内网管理信息系统)



信息系统安全等级保护备案
(外网管理信息系统)

信息安全管理目标	2025年目标达成情况
控制网络大规模病毒爆发每年不超过 1 次	
保障信息系统运行无故障率大于等于 99%	
控制机房设备重大故障每年不超过 3 次	
全年不发生重大信息安全泄露事故	
全年不发生公司级存储数据丢失事故	

[数据安全应急管理]

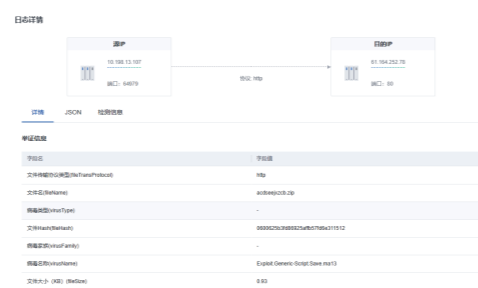
公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国计算机信息系统安全保护条例》等相关法律法规要求，制定并实施《网络与信息化安全应急预案》《网络安全事件应急预案》两个专项应急预案。《网络与信息化安全应急预案》明确了四级信息安全事件应急响应机制及各级事件的负责部门，以确保快速响应与有效恢复。《网络安全事件应急预案》遵循“统一领导、协同作战，防范为主、加强监控，明确责任、依法规范”原则，构建五级预警体系，当监测到 2 级及以上事件时自动启动标准化上报流程，由网络与信息安全应急领导小组统一指挥，通过 WAF、防火墙等设备协同开展攻击溯源、封堵处置及数据恢复，有效保障业务连续性与数据安全。



网络安全攻防演练

案例

2025年6月9日至15日，公司组织开展了网络安全攻防演练，各权属二级公司与总部工作组协同响应。演练模拟了DDoS攻击、SQL注入攻击及钓鱼攻击等场景，重点检验网络安全人员的实时监控、攻击溯源分析能力、应急处置效率，以及WAF、防火墙、IPS等安全设备的有效性。通过日志分析与黑名单封堵机制，成功阻断多种攻击并获取攻击源信息；同时结合网络资产安全体检，挖掘系统漏洞并完善防护策略。演练有效提升了全员安全防护意识和跨层级应急响应协同能力，降低了数据泄露与业务中断风险，保障了信息系统稳定运行与数据安全。



网络安全培训

案例

报告期内，公司机动部面向相关人员组织开展了专项网络安全培训。此次培训系统涵盖了网络安全基础概念、相关法律法规及公司内部管理制度解读，并结合公司当前网络安全现状与已实施的工作措施进行了深入讲解。通过本次培训，相关专业人员进一步明确了其在网络安全防护中的角色与职责，增强了风险识别与应对能力，为巩固公司整体网络安全防线提供了有效支撑。



[数据安全保障]

为落实国家网络安全与数据治理法规要求，公司建立了体系化的信息安全实践框架并积极推进开发系统与运行系统严格分离。同时，公司部署了防病毒软件定期更新机制，执行重要数据定期备份，并每年开展全面风险评估，以此系统夯实安全防护基础。在此框架下，公司持续加强和规范信息系统管理，上线“数智金岭”智能化运营管控平台。该平台覆盖采购至检验的核心业务环节，集成多层防护机制，并将数据保护嵌入业务流程，实现了数据全生命周期安全管理。平台有效保障供应商、客户及员工数据安全，严防泄露、篡改和未授权访问。平台上线前经1,258项测试用例验证，通过率97.93%，无高危漏洞。公司结合实际制定国产化替代方案，逐步实现硬件、操作系统至数据库全栈自主可控。

关键绩效

报告期内
公司开展数据安全/客户隐私保护相关培训次数**5**次
培训覆盖率**100%**。

数智金岭平台操作培训

案例

报告期内，为加强客户隐私与数据安全管控，公司围绕“数智金岭”平台组织了专项操作培训。培训聚焦于合同管理、财务审批、仓储化验及计量检验等涉及客户信息与敏感数据的岗位，针对不同操作权限进行了系统操作与合规流程的讲解与模拟演练。通过本次培训，公司切实提升了相关岗位员工的数据安全操作意识与执行规范性，为平台投用后实现客户隐私保护与数据安全管控提供了有力保障。



[客户隐私保护]

公司严格遵守《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，将客户隐私保护作为日常运营的重要方向。在日常经营中，公司着力于客户个人信息在收集、存储、使用及共享各环节的合规性与安全保障，积极构建可信赖的数据处理环境，致力于尊重和保障客户的数据权利，切实保护客户隐私，以赢得客户长期信任，进一步提升服务的安全可靠性。

关键绩效

报告期内
公司发生数据安全事件或泄露客户隐私事件**0**起

::供应链管理::

[供应链管理体系]

为规范供应商全生命周期管理，强化供应链风险防控能力，提升采购质量与效率，公司制定了《供应商管理办法》和《采购管理办法》，建立了职责明确、分级管控的组织架构，旨在实现供应链管理体系化、规范化、高效化运作，持续提升企业核心竞争力。

- 招标部门** 负责供应商管理的制度建设、准入审批、资质审核、年度评价及不良行为处理
- 采购部门** 负责供应商的寻源推荐、动态监控、分类标记及参与年度评价与不良行为调查
- 需求单位** 参与供应商寻源推荐、动态监控、履约监督、信息反馈、年度评价，并配合调查处理重大质量问题或违约行为



供应商地区分布	单位	2025年
山东省	个	390
山西省	个	1
辽宁省	个	6
吉林省	个	2
江苏省	个	17
浙江省	个	5
安徽省	个	6
江西省	个	2
河北省	个	14
河南省	个	9
湖北省	个	6
湖南省	个	1
广东省	个	4
海南省	个	1
四川省	个	1
贵州省	个	1
北京市	个	10
天津市	个	4
上海市	个	12
重庆市	个	1
宁夏回族自治区	个	1
新疆维吾尔自治区	个	33

◆ 本地化采购

公司推行本土化采购发展策略，深化与本地优质供应商的战略合作与紧密联动，既有效保障供应链的稳定性与运营效率，进一步压降采购成本、规避物流环节各类风险，更以产业协同发展助力地方供应链生态培育，切实推动当地产业提质升级，为区域经济发展持续注入产业动能。

关键绩效指标	单位	2025年
供应商总数	个	527
本地供应商占比	%	80.27
本地化采购支出比率	%	98.74

[供应商全生命周期管理]

公司建立了以“准入 - 审核 - 评估 - 分级 - 退出”为核心的全流程闭环管理体系，通过常态化的动态监督与优胜劣汰机制，持续优化供应商队伍，切实保障供应链的长期稳定与高效运作。

供应商准入	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 原则：优先引入生产制造商，严格限制并逐步压减中间商；严格限制关联企业准入 ◆ 条件：要求供应商主体合规、具备良好信誉、履约、财务、质量及售后能力，代理商须持有生产厂家授权
供应商审核	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 新增生产商 / 代理商：由招标部门负责对供应商提交的资质文件、业绩证明等进行符合性审查 ◆ 新增中间商：由采购部门申请，经招标部门审核，报公司分管领导批准
供应商评估与分级	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 方式：采用日常管理跟踪与年度综合考评相结合 ◆ 分级标准（百分制）： <ul style="list-style-type: none"> A级：≥90分，优秀，优先合作 B级：80-89分，良好，正常合作 C级：60-79分，合格，谨慎合作，加强风险防控 D级：<60分，不合格，终止合作
供应商退出	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 淘汰机制：对年度评价不合格、履约不力、存在安全问题、弄虚作假等行为的供应商，经审批后列入淘汰名单 ◆ 黑名单机制：对存在陪标串标围标、中标后弃标、造成重大事故、不履行合同、贿赂、恶意投诉等严重违法违规行为的供应商，经审批后列入黑名单，永久终止合作

案例

供应商全生命周期管理培训

2025年5月15日，公司面向采购部门人员、需求部门采购联络员及供应链管理专员，组织开展了“供应商全生命周期管理”内部培训。培训内容涵盖制度宣贯与解读、供应商准入与审核实务、动态评估与分级应用及风险防控与违规案例警示。通过系统讲解与案例分析，有效增强了员工对新制度的理解，提升了其在供应商准入、评价等环节的实操能力。



[供应链风险管理]

公司建立了一套制度完善、流程清晰、技术支撑、监督有力的现代化供应链风险管理体系，以核心制度和数字化平台为基础，通过全生命周期管理和多元风险策略，系统管控合规、供应、成本与质量等风险，切实助力企业降本增效，为公司稳健运营与长远发展筑牢坚实保障。

风险识别与分级管控	◆ 通过供应商年度评价与分级，识别出高风险（C、D级）供应商，并采取差异化管理策略
紧急采购应急预案	◆ 针对抢修、抢险等紧急情况，设立紧急采购流程
履约与库存风险控制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 合同与履约管理：采购部门建立合同管理台账，对延期交货或质量不达标的供应商启动预警，并纳入供应商评估 ◆ 验收管理：需求部门负责物资验货和工程项目验收，对不合格品进行处理，防止质量风险 ◆ 过程资料管理：要求收集和管理项目全过程资料，便于追溯和界定责任



[供应链数字化建设]

公司以阳光购销管理信息平台为核心载体，全面推进采购与供应链管理的数字化转型。该平台实现了从信息发布到定标的采购全流程线上化运作，有效推动了采购业务的标准化、透明化、可追溯化，极大地提高了采购效率，是公司落实阳光采购、防范廉洁风险的核心技术保障。

[供应商ESG管理]

公司高度重视与供应商的合作关系，始终关注其在商业道德、环境保护及劳工权益等方面的表现，致力于通过持续加强管理与协同，与合作伙伴携手构建长期稳定、互利共赢的可持续供应链生态。

关键绩效指标	单位	2025年
拥有质量管理体系认证的供应商数目	个	109
拥有环境管理体系认证的供应商数目	个	81
拥有职业健康安全管理体系认证的供应商数目	个	80

◆ 绿色采购

金岭矿业将绿色采购理念融入供应链管理，优先采购绿色低碳产品，并根据需要将产品碳足迹等相关要求纳入合格供应商资质评价和采购招标指标评价，通过正向引导与标准约束，推动上下游合作伙伴深化绿色发展实践，共同驱动价值链的绿色转型。

◆ 阳光采购

为进一步深化廉政建设、规范采购管理，公司制定并实施了一系列专项举措，通过健全制度体系、强化监督教育、推动协同约束、提升过程透明等多维度持续发力，切实筑牢廉洁风险防线，着力打造公开、公平、公正的阳光采购环境。

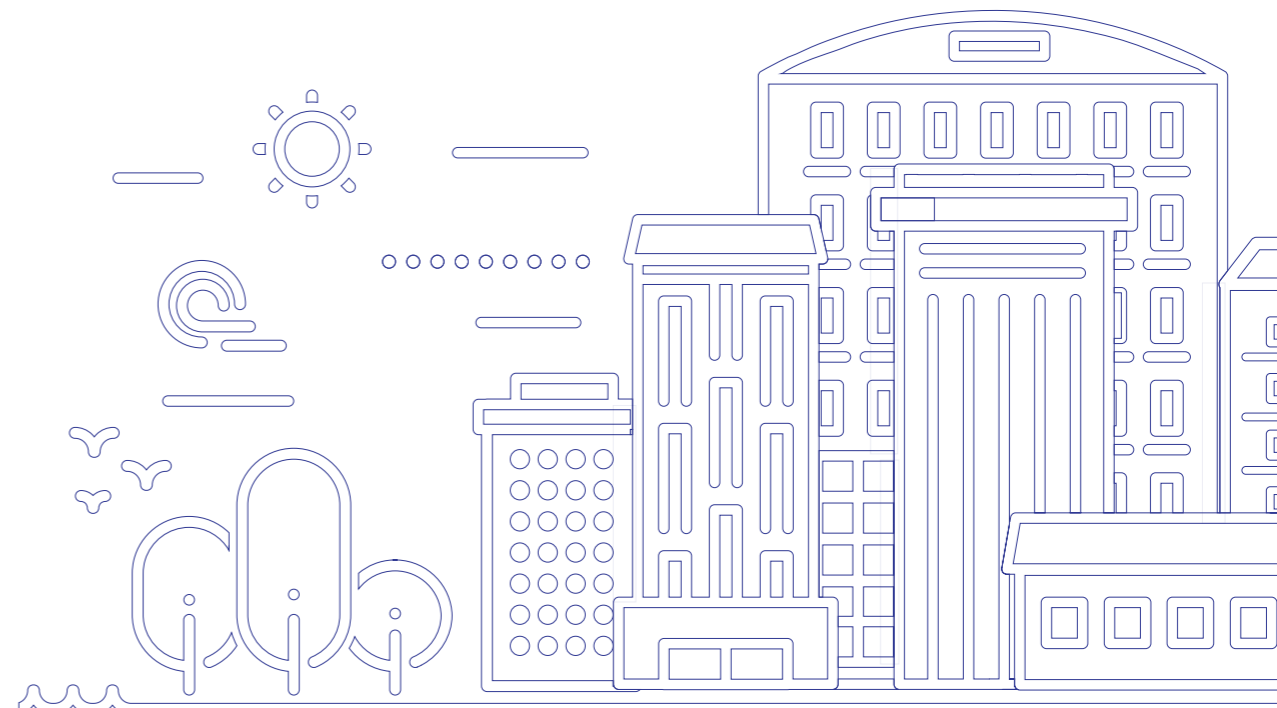
制度与组织	制定《阳光采购管理办法》，设立专项领导小组与问责小组，明确职责与流程
监督与教育	严格依据《职工违规违纪处理规定》问责，常态化开展廉洁教育，并组织重点岗位人员签订《廉洁从业承诺书》
约束与协同	在供应商合同中增设反商业贿赂条款，并主动邀请供应商监督，共同营造风清气正的供应链合作生态
透明与问责	积极推动采购信息化平台建设，实现招采分离，提升透明度，并通过常态化监督与警示，持续筑牢廉洁风险防控屏障



阳光采购培训

[平等对待中小企业]

公司坚持平等对待产业链中的中小企业伙伴，严格遵守法律法规与合约精神，确保及时履行支付义务。截至本报告期末，公司及控股子公司均不存在逾期未支付中小企业款项的情况，应付账款（含应付票据）整体规模合理，无异常财务风险。



04

凝心聚力筑永续 秉责同行向未来

在推动高质量发展的进程中，金岭矿业始终秉持“以人为本、责任为基”的理念，将员工成长与企业命运紧密相连，将社会责任融入发展血脉。我们通过持续健全员工保障、拓宽职业通道、营造和谐环境，夯实企业与员工共同成长的基础；同时，积极履行社会责任，投身社区共建与行业进步，以务实行动展现国有企业的时代担当。

我们的行动

- 员工权益保障
- 职业健康与安全
- 社区贡献

SDGs



携手同行 共赢未来



员工权益保障

人才吸引与招聘

公司秉持开放、多元的人才理念，不断拓展招聘渠道、优化选拔机制，积极引进与企业战略发展相匹配的各类人才，为组织持续注入创新活力与发展动能。

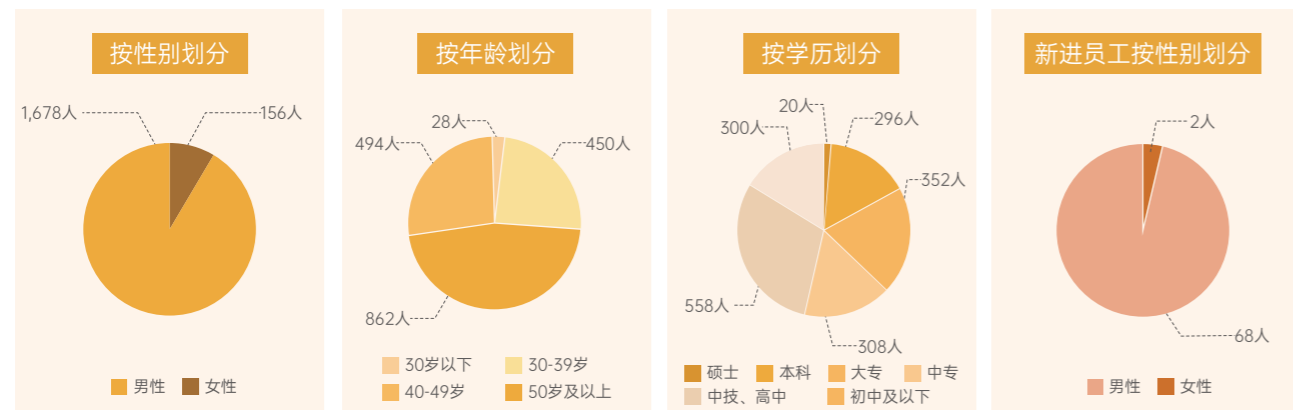
招聘管理

公司遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，制定《员工公开招聘办法》等制度。在招聘过程中，公司始终坚持公平公正、德才兼备、人岗匹配的基本原则，严格执行面试回避与保密制度，确保招聘流程公开透明、程序规范，保障每一位求职者的平等就业权利。

公司积极拓宽招聘渠道，建立以内部选拔与外部引进相结合的多元招聘体系。公司内部招聘在符合岗位要求的前提下，为内部员工提供发展与流动机会。外部招聘则通过主流招聘网站、校园招聘会、专场宣讲会等多种渠道广泛吸纳人才。公司通过结构化、多层次的渠道布局，持续拓展人才来源，积极引入外部优秀人才，为企业发展构建良性循环的人力资源生态。

关键绩效

截至报告期末
 公司员工总数**1,834**人 其中：残疾员工**12**人 少数民族员工**6**人 退伍军人**62**人
 劳务派遣员工**0**人 兼职工**0**人
 2025年，公司劳动合同签订率**100%**，新招聘员工**70**人，其中校园招聘**10**人，社会招聘**60**人。



多元化、平等与包容性

公司将平等、包容、尊重的价值理念全面融入人力资源管理制度与日常管理实践中，致力于构建彼此尊重、平等、包容的工作环境。公司坚决禁止任何形式的歧视与职场骚扰行为，杜绝雇佣童工及强迫劳动；始终尊重每一位员工的个体差异，不以种族、肤色、年龄、残疾、信仰、性别等因素作为聘用、晋升或待遇的考量依据。报告期内，公司未发生任何涉及雇佣童工、强迫劳动、歧视或骚扰的事件，持续营造公平、健康、和谐的工作氛围。

员工薪酬福利

薪酬福利是企业吸引、激励与保留核心人才的关键战略工具。我们通过科学设计与持续优化，构建兼具市场竞争力与内部公平性的薪酬福利体系，着力吸引顶尖人才、激发全员奋斗动能，为公司长远发展凝聚核心人才力量。

薪酬管理

公司制定员工《薪酬管理办法(试行)》，建立以岗位为基础的岗效工作制。公司薪酬分配遵循“按劳分配、效率优先、兼顾公平”原则，以劳动效率与经济效益为依据，将员工劳动报酬与岗位责任、技术含量、劳动强度、工作条件及实际贡献紧密联系。同时，公司建立宽带薪酬和动态调整机制，统筹考量公司整体经济效益、工资总额预算及社会平均工资增长等多重因素，精准对标行业与市场薪酬水平，为员工提供具有竞争力的薪酬回报，激发员工潜能。



关键绩效

2025年
 公司人均带薪年假**13.7**天 人均创效额提高**7.75**万元/年

福利待遇

在福利保障方面，公司依法足额为员工缴纳养老保险、医疗保险、生育保险、工伤保险、失业保险及住房公积金，并在此基础上增加补充医疗保险及企业年金(即“六险两金”)。此外，公司按规定发放取暖补贴、防暑降温费等福利津贴。逢中秋节、春节等重要节日，公司还为员工发放节日慰问品，传递组织关怀，营造和谐温暖的企业氛围。

同时，公司持续完善后勤服务与生活保障体系，通过改建便利超市、洗衣中心、停车场、人才公寓、妈妈小屋，增加餐补、



升级职工餐厅、举办暑期托管班等服务，解决员工日常所需；并建有体育馆、篮球场等文体设施，定期组织各类文化活动，丰富员工业余生活，积极营造健康、和谐、温暖的工作与生活环境，切实提升员工的归属感与幸福感。

公司严格遵守国家劳动法律法规，制定《员工考（出）勤、休假、加班及劳动纪律管理规定》等管理制度，全面落实各项休息休假制度，切实保障员工合法权益，构建规范有序、公平合理的工作环境。

绩效考核与反馈

公司以绩效驱动组织提升为目的，制定员工《薪酬管理办法（试行）》与《员工绩效管理办法（试行）》《中层领导班子和领导人员薪酬、绩效管理及年度综合考核评价办法》等办法，系统构建以激励为导向的绩效管理体系。公司坚持“绩效优先、多劳多得”原则，采用 KPI 与 BSC 相结合的考核方式，实施分层分类、长短周期结合的考核机制。

为激发团队整体效能，公司将个人绩效考核结果与所在部门或单位的组织绩效紧密关联，推动个人与组织目标协同，让高绩效者获得相应回报，持续增强组织内生动力与员工奋斗热情。

公司建立了 PDCA 考核反馈机制，并设立了畅通的绩效申诉与沟通渠道。员工如对考核过程或结果存在异议，可通过部门沟通、人力资源反馈、工会代表协调等多种路径进行反映与申诉。公司高度重视考核中的双向沟通与及时反馈，确保每一个问题都能得到认真对待与妥善处理，保障了绩效管理的公平性、透明性与公信力。

关键绩效

报告期内
公司定期接受绩效和职业发展
考核的员工比例为 **100%**

[劳动关系管理]

劳动关系管理是公司实现组织稳定、构建和谐雇佣生态的基石。公司坚持通过规范化、人性化的方式，开展劳动纠纷管理与离职管理工作，切实保障员工合法权益，营造公平公正、和谐稳定的用工环境。

劳动纠纷管理

公司注重劳动争议的预防与内部化解，依法设立由职工代表、企业代表及工会代表组成的劳动争议调解委员会，构建起权益保障基础。为拓宽纠纷解决渠道，公司积极联动基层人民调解组织，形成多层次调解网络，并依托常态化的员工座谈、申诉反馈等机制，确保员工诉求得到及时响应。在管理实践中，公司注重源头治理，通过规范劳动合同管理、加强劳动法律培训，有效预防争议发生。争议发生后，公司严格遵循“协商优先、调解为主、依法处置”原则，依序通过协商、调解、仲裁等程序推动问题妥善解决。

离职管理

为保障离职管理的规范性与公平性，公司设立了清晰的离职程序，确保全流程合法合规。针对员工辞职、合同解除等不同情形，公司区分岗位层级与事由类型实施差异化处理：普通员工按制度办理工作交接与手续审批；中高级管理人员须通过离任审计后方可完成离职流程；涉及违纪辞退等情形时，公司以经核实的违纪事实为依据，同时保障员工向工会提出复查的申诉权利，确保处理程序公正透明。通过清晰的工作交接、经济责任核定及法律意见征询等步骤，公司致力于在维护企业正常运营秩序的同时，充分尊重与保障员工合法权益，促进劳动关系和谐稳定。

关键绩效

报告期内
公司员工离职人数 **112**人 流失率 **5.63%**

[员工培训与发展]

公司高度重视员工成长，将人才培养视为组织发展的重要动力，支持员工在职业道路上不断进步，实现个人与企业的共同发展。

员工培训

公司人才培养遵循“战略导向，精准赋能；分类分层，全员覆盖；创新驱动，学用结合；质量为先，实效为要”的原则，通过制定《入职培训手册》《职工教育培训管理办法》，并依托山钢党校、工匠学院及各类外部培训机构，建立了完善的培训体系。同时，公司积极拓展校企合作、企业交流与国际协作，持续拓宽培训资源渠道，提升培训内容的广度与深度。

公司构建了覆盖全员、分层分类的培训体系，培训方式灵活多样，涵盖脱岗学习、在职实践、网络课程与技能竞赛等多种形式。课程内容全面，包括通用素质、经营管理、专业技术与职业技能等多个类别，确保每位员工都能获得与其岗位和发展阶段相适应的培养：高层管理人员聚焦战略与治理能力，中层及后备人才强化管理与团队建设，专业技术人员注重技术迭代与创新攻关，技能操作人员侧重安全规范与技能提升，新入职员工则系统接受企业文化与岗位基础培训，实现全员精准赋能与持续成长。

在培训师队伍建设方面，公司以“专兼结合、以兼为主”为原则。师资主要从内部经营管理骨干、专业技术人员和高技能人才中选拔，同时积极引入外部高校及专业机构资源。公司建立了明确的兼职教师聘任标准与职责体系，并为其提供系统的教学能力提升支持，以此保障职工培训的教学质量与实效性。

关键绩效	单位	2025年
员工培训投入	万元	1,357.51
每百万营收员工培训投入	万元/百万元	0.8160
培训总时长	小时	276,759
员工接受培训平均时长	小时/人	150.90
培训场次	场	201
接受培训总人数	人	1,834
接受培训总人次	人次	21,023
员工培训覆盖率	%	100



案例

公司举办特种作业新取证、复审和换证培训班

2025年,公司组织开展了特种作业新取证、复审及换证专项培训。本次培训严格遵循国家大纲与考核标准,覆盖10个核心工种,全年累计培训600余人。通过系统的理论教学、实操训练及全过程管理,最终学员在市应急管理局组织的统一考试中通过率超过90%,切实提升了特种作业队伍的持证合规率与安全操作能力。



员工发展

为支持员工实现职业生涯的长期发展,公司制定了《岗位体系管理办法》等制度,为员工提供清晰的职业发展路径,推动员工与公司共同成长。

公司建立“纵向有高度、横向有宽度”的职业发展三通道体系,将岗位划分为管理序列、专业技术序列和技能操作序列。其中,专业技术序列进一步细分为业务、技术两个子序列,技能操作序列按工种分为多个子序列,各序列均设置从初级到高级的明确晋升层级,并允许员工在满足条件时进行跨序列或跨岗位流动,确保每位员工都能找到适合自身特长与志向的发展方向。

为有效激励员工成长,公司建立了规范的晋升与评价机制。员工晋升需满足相应层级资格条件,并遵循定期评审与竞争择优相结合的原则,确保晋升过程公开、公平、公正。同时,岗位级别与薪酬、绩效、培训等人力资源模块紧密挂钩,晋升结果直接影响薪酬待遇与发展资源,形成“成长有通道、贡献有回报”的良性激励生态,持续激发员工在岗位上的成长动力。

[员工关怀与沟通]

员工关怀与沟通是公司构建信任、凝聚共识的核心实践。我们致力于通过畅通的双向沟通渠道与人性化的关怀体系,让每一位同事都能被倾听、被尊重、被支持,从而与公司共同成长、并肩前行。

员工关怀与帮扶

公司坚持以人为本的发展理念,通过常态化、精准化的关怀措施,营造温暖和谐的企业氛围。公司持续开展生活救助、节日慰问及特殊岗位保障等多维度支持工作,关怀公司员工、解决员工实际困难。同时,公司注重与员工家庭的链接,通过定期开展异地员工家属座谈会、举办暑期托管班等举措不断深化家企情感,让企业发展更有温度。

关键绩效

报告期内
公司帮扶困难员工**72**人 帮扶资金投入**17**万元 为**1**名职工申请办理困难职工档案
为**1**名职工申请山东省“温暖职工基金救助” 收到职工感谢信**2**封

案例

大张铁矿勘察项目慰问

2025年10月6日中秋节,公司领导前往大张铁矿勘察项目现场,看望慰问节日期间坚守岗位的一线员工,并为员工送上月饼等节日慰问品,实地调研项目进展,并与项目团队开展座谈交流,听取工作汇报、协调解决困难、明确攻坚方向,为项目后续高质量推进注入了精神动力。



案例

工会组织夏送清凉活动

盛夏酷暑之际,金岭矿业开展“夏送清凉”慰问活动,深入一线岗位,为坚守职工送去防暑降温物资与关怀。慰问组与职工亲切交谈,细致询问职工工作生活状况,叮嘱做好防暑降温与安全生产工作,并对职工在酷暑中坚守奉献的精神致以感谢。



民主管理

公司坚持真诚沟通与信息共享,通过健全职工代表大会制度、定期组织女职工及老干部专题座谈会、举办职工代表专题民主评价对话会等多种形式,不断拓宽员工参与渠道,有效保障员工的知情权、参与权、表达权、监督权,推动企业决策的



科学化、民主化，增强员工的归属感与企业凝聚力。

报告期内，公司召开了第十八届一次工代会和第二十九届一次职代会，审议通过了集体合同等重要方案。同时，公司持续拓宽内部沟通渠道，依托职工热线、法律咨询及线上线多种渠道，组织开展一线职工、技术人员、新员工、外派人员家属及女职工等专题座谈会，建立了常态化、多层次的意见反馈与交流机制，有效保障了内部沟通的顺畅与深入。



老干部座谈会



职工代表专题民主评价对话会



第二十九届职工代表大会第一次会议

关键绩效	单位	2025年
职工代表大会召开次数	次	1
职代会审议通过议案	项	3
员工满意度	%	90.26

女性权益保障

公司严格遵守国家关于女职工劳动保护的各项规定，成立女工委员会，并全面落实产假、哺乳假等法定权益，为女性员工在孕期、产期、哺乳期提供充分的保障与支持。同时，公司每年定期组织妇科专项健康检查，关注女性员工身心健康，并通过持续优化相关福利政策与工作安排，积极营造尊重女性、关爱女性的职场环境。

女职工交流活动

报告期内，金岭矿业女工委在世界读书日期间组织女性职工开展了“心有所书 向阳人生”读书交流活动。活动中，女职工们围绕阅读书籍分享心得体会，结合工作与生活经历展开交流，并通过集体朗诵散文《百合花开》等形式，生动展现文字魅力，营造了积极向上、充满书香的学习氛围。



案例

关键绩效

2025年

公司管理人员中女性人数占比**2.38%**

享受育儿假员工返岗率**100%**

员工活动

公司高度重视员工身心健康与全面发展，以多元文体活动为载体，积极营造阳光活力、团结向上的企业氛围。报告期内，公司开展健步走、登山等户外活动，鼓励员工亲近自然、强健体魄；举办篮球、羽毛球等体育比赛，增强团队凝聚力与协作精神；春节前夕，组织迎新春节联欢活动，丰富员工精神文化生活。此外，公司举办了技术比武等专业技能竞赛，激发了员工学习热情与创新活力，持续增强员工的归属感与幸福感。



职工春晚



技术比武



篮球比赛



职业健康与安全

[治理]

公司认真贯彻落实“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，依据国家相关法律法规与运营实际，制定了《安全生产目标管理制度》《建设项目安全设施“三同时”管理制度》等制度文件，旨在推动安全生产管理常态化、制度化。同时，公司设立安全生产委员会，全面领导、协调和监督公司安全生产工作；委员会下设办公室，并设立专职安全管理机构——安全监督部，具体负责安全生产委员会办公室的日常事务，从而构建起权责清晰、层层落实的安全生产管理体系，保障生产活动安全、稳定开展。

关键绩效

报告期内

公司安全生产总投入

1,858.63万元

◆ 安全生产标准化

截至报告期末，金岭矿业铁山矿区 5 号、6 号露天坑改建尾矿库项目已顺利通过二级安全生产标准化评审。这标志着公司在安全生产标准化建设方面迈上了新台阶，为整体高质量发展奠定了更加坚实的安全基础。

[战略]

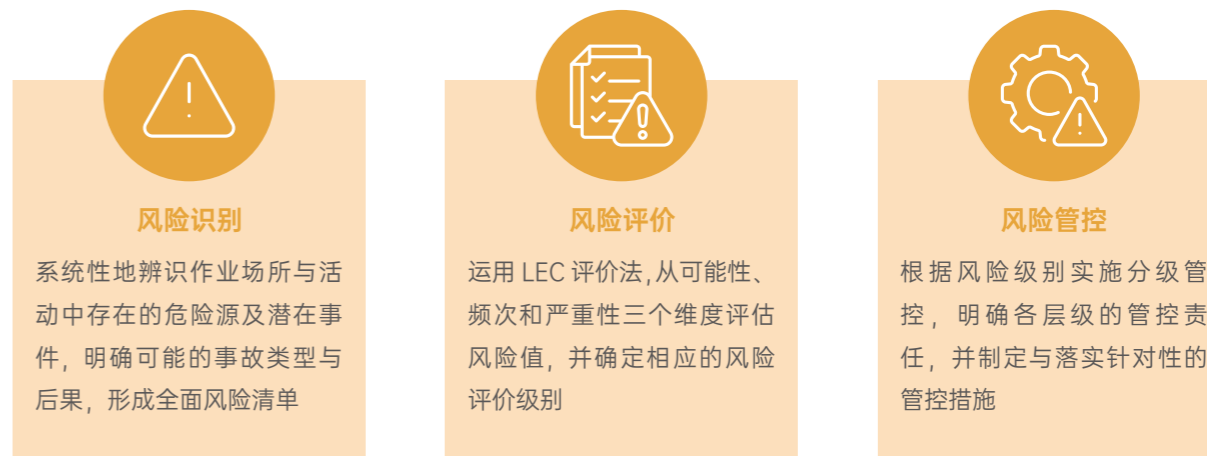
风险类型	风险描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
设备风险	设备设施存在固有缺陷、功能异常或安全防护失效，可能造成机械伤害	低	高	短期	运营	高	营业外支出增加	建立并严格执行设备的周期性检查、预防性维护、年度检测与强制报废制度
操作风险	在涉及特种作业、危险作业时，因作业流程不规范或安全措施执行不到位，可能导致安全事故	低	高	短期	运营	高	营业外支出增加	全面推行并落实危险作业安全管理制度，强化现场安全技术交底、监护与全过程监督检查

机遇类型	机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
技术机遇	引入机械化、智能化、自动化采矿设备与远程控制系统，减少人员进入高风险作业区域的频次与时长，从本质上降低事故风险	高	高	中长期	运营	高	运营成本减少	规划并分阶段实施矿山生产关键环节的智能化改造，优先在风险最高、劳动强度最大的工序推广应用

机遇类型	机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
声誉机遇	凭借在安全生产与职业健康领域的卓越实践和突出成果，塑造行业安全标杆形象，从而赢得利益相关方的信任与青睐	中	中	长期	下游运营	中	营业收入增加	系统性披露安全投入与绩效数据，并积极参与行业安全评优，树立良好企业形象

[影响、风险和机遇管理]

为系统性地预防与控制安全风险，公司制定了《安全生产风险分级管控制度》，并建立了一套完整的风险管理流程，通过系统性方法识别、评价并管控风险，将风险控制在可接受水平，为企业的稳健运营与可持续发展提供坚实保障。



◆ 隐患排查

报告期内，公司持续深化安全隐患排查治理工作，通过配合上级“审计式”安全检查、开展常态化安全检查及节假日专项检查等方式，排查治理问题隐患并落实整改。公司还围绕汛期、夏季、冬季分别制定专项防控工作方案，严格执行相关制度，确保季节性安全生产平稳受控。

关键绩效

2025 年

公司共组织月度综合考核 **12** 次 安委会大检查 **4** 次 突击抽查 **31** 次 各专业组检查 **32** 次

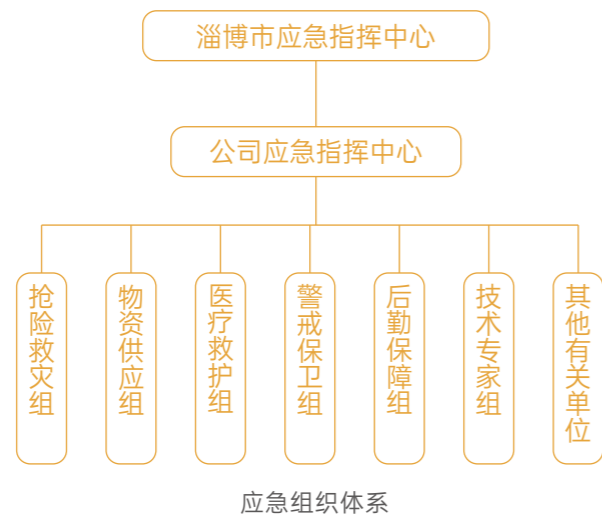
专项检查 **4** 次 上半年和下半年分别督促各单位开展“起底式”检查 **1** 次

全年累计排查重大隐患 **9** 项 隐患排查整改率 **100%**



◆ 应急处置

针对生产过程中可能发生的自然灾害与事故灾难，公司制定了《生产安全事故应急预案》，并建立了相应的应急组织体系，旨在系统应对突发安全事件，最大限度减少事故损失，保障员工生命财产安全，确保生产活动有序恢复。同时，公司制定了详细的应急响应流程，确保及时接收警情、启动预案并开展救援，并通过定期组织演练，切实保障应急预案的有效性。



关键绩效

报告期内
公司共开展安全应急演练**354**场次

井下透水事故专项应急撤人演练

2025年5月28日，金矿矿业组织开展了井下透水事故专项应急撤人演练。演练模拟井下-430m作业区涌水量急剧增大、存在淹井风险的场景，全面检验了应急预案启动、指挥调度、人员撤离及抢险救援等环节的响应能力。整个演练响应迅速，井下作业人员在29分钟内完成有序撤离，各救援小组职责明确、配合顺畅，有效验证了预案的可行性与应急路线的合理性。



案例

高压供电系统反事故演习

2025年6月26日，公司组织开展了高压供电系统反事故演习。演习内容包括应急预案启动、故障判断、调度指挥、线路抢修及应急措施落实等环节，全面检验值班调度员、管理人员及应急抢险队在突发供电事故中的应急处置与协同配合能力。演习过程中，各应急小组响应迅速、分工明确、配合熟练，成功在规定时间内隔离故障并恢复线路热备用状态，有效锻炼了队伍的应急协作能力，验证了应急预案的有效性，为公司供电系统安全稳定运行提供了有力保障。



案例

◆ 安全事故处理

公司依据《生产安全事故报告和调查处理条例》及《山东省生产安全事故报告和调查处理办法》等法律法规与规范，制定了《生产安全事故报告和调查处理制度》，详细规定了事故报告与内部调查处理的程序、职责与时限要求，旨在规范事故应对流程，落实责任追究，提升安全管理水平，保障企业生产经营秩序。

关键绩效

报告期内
公司发生安全生产事故数**0**起 因工作关系死亡人数**0**人 因工伤损失工作日数**0**个工作日

[指标与目标]

公司严格遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，制定了系统的安全生产与职业健康指标与目标，并通过签订年度安全生产目标责任书，推动全员安全生产责任制有效落实，切实保障员工健康与企业安全发展。



2025年安全生产目标	目标达成情况
杜绝重伤及以上生产安全人身伤害事故	
杜绝较大及以上火灾事故	
杜绝重大及以上设备事故	
杜绝负主要责任的重大交通事故	
杜绝重伤及以上相关方生产安全人身伤害事故	
建设项目安全“三同时”执行率达到100%	
特种设备安全技术状况检测率100%	
特种作业人员持证上岗率100%	
职工及相关方安全培训教育率100%	
隐患整改落实率100%	
新、改、扩建项目职业卫生“三同时”执行率达到100%	
职业危害因素作业场所检测率达到100%	
岗前、在岗、离岗员工查体率达到100%	

关键绩效

报告期内
公司安全生产目标责任书签订率 **100%**

[安全生产管理措施]

安全文化建设

2025年，公司通过深入开展事故警示教育与“安全生产月”系列活动，将安全理念融入日常管理，并以多样化宣传与培训为抓手，层层落实安全责任，着力营造“人人讲安全、个个会应急”的常态化文化氛围。

关键绩效

报告期内 公司安全培训总投入 64.17 万元	参与安全培训人数 1,834 人
培训人次 14,339 人次	安全培训员工覆盖率 100%

"开工第一课"——事故警示教育

2025年1月2日，公司党委书记及总经理通过视频讲授“开工第一课”，面向全体管理与生产人员组织开展事故警示教育。活动重点学习了重大事故隐患判定标准，并对近期安全生产工作进行全面部署，旨在强化全员风险防范意识、推动安全责任落实，为全年安全生产工作奠定坚实基础。



案例

"安全生产月"活动

2025年“安全生产月”期间，公司开展了一系列安全文化建设活动。公司通过启动仪式、悬挂横幅、张贴标语等多种形式开展宣传，营造了浓厚的安全文化氛围。同时，组织开展了多场安全专题研讨、集中宣讲及“微课堂”等活动，有效提升了员工安全意识与风险防范能力，夯实了公司安全文化基础。



案例

数字化建设

公司着力推动安全生产的数字化转型。子公司金召矿业积极推进安全生产管理的智能化升级，成功建设了集生产指挥、运营调度与安全防护于一体的智能化综合管控平台。该平台实现了集中监控、监控录像整合、高效有线通讯、“三跨融合”集控以及管理驾驶舱数据展示与分析功能，有效提升了安全风险防控能力与管理效率，为员工提供更可靠的安全保障。



金召矿业智慧化矿山集中管控中心

相关方安全管理

为进一步加强相关方安全管理，有效防范生产安全事故，公司制定了《相关方安全管理制度》，内容涵盖从相关方准入、作业、评价到退出的全过程，通过资质审查、过程监管、安全检查及考核等措施，系统落实安全责任，保障运营安全。



	资质审查	严格遵循采购程序，在采购文件中明确相关方的资质与安全生产条件，并对其资质、业绩、信誉等方面进行全面审查，确保合格后方可准入
	安全协议	双方签订安全生产管理协议，明确安全管理责任、具体条款及各项管理事项
	安全教育	施工作业人员必须经安全培训考核合格后方可入场，特种人员需登记核查，作业前及人员更换时均须重新接受岗前安全培训与考试
	过程监管	严格履行入场审核、风险辨识、方案编制、技术交底、危险作业审批及现场统一协调等全方位监管职责，确保全过程安全可控
	安全检查	建立安全检查与隐患排查制度，作业前中后均须排查隐患，隐患未消除不得作业；通过定期、不定期及专项检查等方式对相关方作业进行多层次监督检查
	评价清退	对存在安全业绩不合格、故意逃避监管、造成恶劣影响等情形的相关方，将列入“黑名单”并予以清退、禁入
	安全考核	对相关方的违章行为及事故责任进行严格考核，包括经济处罚、责任连带追究及对瞒报事故的通报与追责

危险化学品管理

公司生产经营中涉及少量化学品，为此，公司结合业务实际，制定了《易制毒化学品管理制度》《易制毒、易制爆危险化学品储存保管使用管理制度》，对相关化学品的采购、储存、使用与处置进行全流程规范，确保安全管理与合规运营。

[职业健康保障]

公司落实职业健康防护工作，结合生产实际与岗位特点，制定并严格落实了一系列职业健康管理措施，持续推动职业健康管理体系的健全与完善，以保护职工身心健康，营造健康安全的作业环境。

- ◆ 委托专业第三方机构对职业病危害因素进行检测与评价，重点关注粉尘、噪声、化学毒物等浓度和强度是否符合国家职业卫生标准；
- ◆ 根据接触职业危害因素的不同，组织职工进行职业健康查体，内容涵盖基本身体检查与职业病专项检查；
- ◆ 在作业场所醒目位置张贴粉尘、氧化钙、黄药等职业病危害告知卡；
- ◆ 加强防护设施的日常管理，并严格规范劳动防护用品的发放与正确使用；
- ◆ 定期组织职业卫生培训，提升员工的职业健康防护意识和实际操作能力；
- ◆ 不断优化和完善应急预案，定期开展应急演练，提升应急处置能力。

职业病危害告知卡		
作业场所产生粉尘,对人体有损害,请注意防护		
	健康危害	理化特性
粉尘	长期接触生产性粉尘的作业人员，当吸入的粉尘量达到一定数量即可引发尘肺病，还可以引发鼻炎、咽炎、支气管炎、皮疹、眼结膜损害等。	无机性粉尘、有机性粉尘、混合性粉尘
	应急处理	
	发现身体状况异常时要及时去医院进行检查治疗。	
注意防尘	注意防护	
	必须佩戴个人防护用品，按时、按规定对身体状况进行定期检查，作业场所禁止饮食、吸烟。	
急救电话：120		消防电话：119

职业病危害告知卡

关键绩效

报告期内

公司特种作业人员持证上岗率 **100%** 工伤保险投入金额 **355.71**万元

工伤保险人员覆盖率 **100%** 安全生产责任险的投入金额 **14.73**万元

安全生产责任险人员覆盖率 **100%** 接毒受害岗位人员体检覆盖率 **100%** 新增职业病数 **0**宗

报告期内，公司制定《职业卫生教育培训计划》，系统化组织开展多层次职业卫生专项培训：一方面安排相关岗位人员参加外部专业培训，且全员顺利通过考核；另一方面在职业病防治法宣传周期间，开展覆盖各层级管理人员的全员职业卫生培训，实现培训全覆盖、学习无遗漏。全年累计参训超 1,800 人次，有效提升了员工的职业健康管理能力与防护意识。



职业病防治法宣传周培训



职业卫生培训课件



社会贡献

公司始终秉持社会责任与企业发展相融共生的理念，积极倡导志愿精神，通过支持员工志愿团队开展常态化、多元化的公益行动，将履行社会责任有效融入企业日常实践。报告期内组织开展了包括无偿献血、社区环境美化等一系列活动，形成了持续、有序的公益参与机制。

公司现有青年志愿服务队、巾帼志愿服务队两支志愿队伍，均坚持自主开展活动，将志愿服务融入日常，以实际行动履行企业的社会关怀责任。

关键绩效

2025年
青年志愿服务队、巾帼志愿服务队联合开展志愿服务**12**次

青年志愿服务队

公司青年志愿服务队隶属于金岭矿业团委，曾获市级“百佳青春团队”荣誉，现有注册志愿者50余人。队伍秉承“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神，在“3·5”学雷锋日等重要节点开展志愿服务活动。报告期内，服务队聚焦主题学习、社区服务与生产支持等多类志愿服务，切实将青年力量转化为社会服务实效，持续展现组织活力与社会担当。

巾帼志愿服务队

公司巾帼志愿服务队隶属于金岭矿业工会女工委，现有巾帼志愿者30余人。队伍秉承志愿精神，不定期开展老年关怀、公共文化支持及社区健康服务等活动。通过长期参与各类志愿服务，队伍以务实、细腻的行动传递企业温度，展现了巾帼力量在社会公益中的长期坚守与积极贡献。

关键绩效

2025年
公司志愿活动参与人次**100**人次
累计活动时长**440**小时



矿区环境美化志愿活动

案例

为打造整洁规范的生产生活环境，夯实企业环境管理基础，公司青年志愿服务队组织志愿者开展矿区环境美化专项行动。志愿者团队携专业清洁工具，对矿区户外公共区域的枯草、废弃杂物等进行全面集中清理，在作业过程中细致排查、逐一整治，以严谨务实的行动展现青年志愿者队伍的专业素养与服务风貌。本次专项活动有效改善了矿区局部环境面貌，进一步强化了青年员工的企业归属感与环境责任意识，更是公司将志愿服务与日常环境管理深度融合、以常态化实践践行生态环保理念的具体体现。



无偿献血公益活动

案例

2025年8月15日，公司积极响应号召，组织“国企先锋 热血同行”无偿献血活动。为确保活动顺利开展，公司通过线上线下多渠道进行宣传动员，并与市中心血站合作建立了规范的安全筛查与后勤保障机制。本次活动共吸引38名员工踊跃报名，最终34人通过健康筛查成功献血，累计捐献血液11,000毫升，献血人数位居本年度淄博市团体前列。凭借此次公益实践，公司获评“爱心公益单位”荣誉称号，相关事迹被当地主流媒体专题宣传报道，充分彰显了公司员工员工的无私奉献精神与国有企业的社会责任与使命担当。





未来展望

2026年，公司将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大和二十届历次全会精神，坚持稳中求进，围绕“赢战马年 骐骥致远”年度目标，以“1235”战略为引领，立足打造国内一流矿产资源生产、加工和服务商，围绕“优势更强、展业更快、动能更足”三大维度，深化“经营质量提升年2.0”“资本运营实战年”“企业文化打造年2.0”建设，坚定不移实施“走出去”战略，主动揽人才、引技术、找资源、拓项目、抢市场，坚持以高目标引领发展、以高标准推动落实，向着建设“百年金岭”目标发起攻坚。

深耕资源保障，拓宽发展根基

资源是企业长远发展的核心支撑，公司始终将资源保障作为战略重点，着力实现存量挖潜与增量拓展双向发力。在本部资源优化方面，持续开展矿体探边扫盲与深边部探矿工作，全力挖掘现有资源潜力，延长矿山服务周期。在增量拓展方面，加快推进大张铁矿项目，统筹各方力量提速项目进程，确保项目按期启动、有序推进；同时主动拓展境外市场，寻找与自有资源形成互补的优质矿产资源，构建稳定的外部资源供应链，为产业升级奠定基础。此外，通过技术改造盘活闲置资产，优化选矿加工体系，提升资源综合利用能力。

聚焦科技创新，激活发展动能

公司坚持以科技创新引领高质量发展，推动科技与产业深度融合，持续提升核心竞争力。健全科技创新制度体系，推动科创平台实质性运营，加大研发投入力度，聚焦采选领域核心技术攻关，着力突破关键技术瓶颈，提升资源利用效率。深化智慧矿山建设，优化升级数字化系统，拓展数字化应用场景，逐步构建“地表+井下”全场景数字化运营平台，推动生产、管理流程智能化升级。同时，加强与科研院所、高校的合作，探索技术创新合作模式，加速科技成果转化，培育新质生产力，助力行业技术进步。

深化改革赋能，提升运营质效

改革是激发企业活力的关键抓手，公司持续深化各项改革，完善运营管理体系，践行“透明、规范、高效”的治理原则。深化人力资源改革，优化薪酬绩效分配机制，强化业绩导向，加强人才梯队建设，培育复合型人才，提升队伍活力与整体效能。推进划小核算单元管理向纵深发展，优化内部交易机制，实现内部市场化高质量运行。深化精益运营管理，将精益理念贯穿生产、经营、管理全流程，推动各部门流程标准化建设，加强成本管控与效率提升，通过对标行业先进，深挖发展潜力，持续提升运营质量与效益。同时，完善参股公司治理，强化产业协同，实现互利共赢。

强化资本运营，拓展发展新局

公司打破单一生产经营发展模式，着力推进资本运营与生产经营双轮驱动，推动企业做强做优做大。组建专业化资本运营团队，完善投管体系，提升资本运营专业化水平。聚焦主业发展与产业转型，通过资本运作整合优质矿山资源，推动产业布局优化，积极布局有色等新兴领域，培育新的发展增长点。全力盘活闲置资产，通过多种方式实现资产保值增值，挖掘资产潜在价值。高起点规划建设战新产业园，依托现有优势资源，构建多元产业生态，打造区域新的利润增长极。

附录

关键绩效

环境绩效

	指标名称	单位	2023年	2024年	2025年
环境管理	环保事故	件	0	0	0
	环境领域违法违规事件	件	0	0	0
	环保培训次数	次	/	5	5
	环保投入	万元	1,641	1,350	2,667
能源管理	外购电力总量	万千瓦时	11,126.90	10,660.92	10,173.99
	光伏发电量	万千瓦时	13.46	187.12	169.30
	能源消耗总量	吨标准煤	28,902.83	27,560.74	26,383.03
	单位产值能源消耗强度	吨标准煤 / 万元	0.213	0.166	0.149
应对气候变化	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	100,444.99	95,536.50	91,897.39
	单位产值温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 万元	0.74	0.577	0.518
	直接温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	35,469.68	33,596.55	33,321.32
	间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	64,975.31	61,939.95	58,576.07
水资源利用	新鲜水取水总量	吨	3,111,961	2,145,336	2,095,820
	总用水量	吨	12,311,204	12,151,936	12,157,144
	万元营收用水强度	吨 / 万元	84.67	78.63	73.08
	循环用水量	吨	9,199,243	10,006,600	10,081,321
	循环用水占总用水量的比例	%	74.72	82.35	82.93
污染和废弃物	废气排放总量	万立方米	126,495.85	260,298.09	254,783.31
	废水回收利用率	%	100	100	100
	危险废弃物产生量	吨	3.88	5.62	4.41
	危险废弃物回收利用率	吨	3.88	5.62	4.41
	危险废弃物回收利用率	%	100	100	100
	一般废弃物回收利用率	吨	481,293	665,101	973,035
	废弃物合规处置率	%	100	100	100



社会绩效

指标名称	单位	2023年	2024年	2025年
员工招聘与就业				
劳动合同签订率	%	100	100	100
兼职员工人数	人	0	0	0
劳务派遣人员	人	0	0	0
雇佣童工事件数	宗	0	0	0
强迫劳动申诉事件	宗	0	0	0
多元化与机会平等				
劳工歧视事件数	宗	0	0	0
员工总人数	人	2,233	2,146	1,834
残疾员工人数	人	23	23	12
少数民族员工数	人	8	6	6
按地区划分员工数				
中国大陆地区	人	2,233	2,146	1,834
中国港澳台地区	人	0	0	0
海外地区	人	0	0	0
按性别划分员工数				
女性	人	169	165	156
男性	人	2,064	1,981	1,678
按年龄划分员工数				
30岁以下(不含30岁)	人	29	25	28
30-40岁(含30岁,不含40岁)	人	486	415	450
40-50岁(含40岁,不含50岁)	人	904	917	862
50岁及以上	人	814	789	494
按学历划分员工数				
硕士	人	11	11	20
本科	人	272	284	296
大专	人	371	353	352
中专	人	254	268	308
中技、高中	人	611	571	558

初中及以下	人	714	659	300
福利与薪酬				
社会保险覆盖率	%	100	100	100
员工民主管理				
工会会员占在职员工比例	%	100	100	100
困难员工帮扶资金	万元	16.96	16.8	17.0
困难员工帮扶人数	人	74	88	72
员工流失				
员工离职数	人	182	162	112
员工总流失率	%	7.83	7.40	5.63
按性别划分的流失率				
女性	%	0.77	0.32	9.35
男性	%	7.06	7.08	5.30
按年龄划分的流失率				
30岁以下(不含30岁)	%	0.09	0	0
30-40岁(含30岁,不含40岁)	%	0.17	0.36	0.23
40-50岁(含40岁,不含50岁)	%	0.09	0	0
50岁及以上	%	7.49	7.04	17.30
按地区划分的流失率				
中国大陆地区	%	7.83	7.40	5.63
中国港澳台地区	%	0	0	0
海外地区	%	0	0	0
员工培训				
员工培训投入	万元	139.54	433.33	1,357.51
培训场次	场次	161	185	201
接受培训总人数	人	2,233	2,146	1,834
接受培训总人次	人次	28,847	18,235	21,023
员工培训覆盖率	%	100	100	100
员工培训总时长	小时	250,336	271,297	276,759
每名员工每年接受培训的平均时长	小时/人	112.11	126.42	150.90



	按性别划分平均受训时长				
	女性	小时 / 人	110.86	126.09	156.51
	男性	小时 / 人	112.21	130.15	150.46
健康与安全	安全生产				
	安全生产事故数	起	0	1	0
	因工作关系死亡人数	人	0	1	0
	总工伤人数	人	0	0	0
	因工伤损失工作日数	个工作日	0	0	0
	隐患排查整改率	%	100	100	100
	安全应急演练次数	场次	519	341	354
	安全生产投入金额	万元	1,045.20	1,401.13	1,858.63
	安全教育培训				
	安全教育培训总投入	万元	28.67	31.23	64.17
	参与安全教育培训人数	人	2,233	2,146	1,834
	参与安全教育培训人次	人次	28,682	20,672	14,339
	安全教育培训覆盖率	%	100	100	100
	职业健康				
	特种作业人员持证上岗率	%	100	100	100
	工伤保险人员覆盖率	%	100	100	100
	安全生产责任险人员覆盖率	%	100	100	100
研发创新	研发投入	万元	2,337.54	7,218.51	9,905.42
	研发投入占营业收入比例	%	1.61	4.67	5.95
	新产品开发项目数	个	1	2	2
	研发团队				
	研发团队总人数	人	154	273	285
	按学历划分				
	硕士	人	1	3	6
	本科	人	55	46	63
专科及以下	人	98	224	216	

	创新成果					
	授权专利累计数	项	82	102	113	
	按专利类型划分					
	授权发明专利累计数	项	4	8	9	
	授权实用新型专利累计数	项	78	94	104	
	每百万元营收有效专利数	项 / 百万元	0.0564	0.0660	0.0679	
	其他知识产权					
	商标累计数	项	2	2	2	
	发表论文累计数	篇	15	14	19	
	产品与服务	产品与服务质量				
产品合格率		%	100	100	100	
质量内审次数		次	12	12	12	
聘请第三方机构抽检次数		次	2	18	25	
质量文化培训次数		次	9	20	17	
质量文化培训人次		人次	135	248	191	
质量文化培训总时长		小时	480	1,185	880	
客户权益保障						
客户投诉数量		次	0	0	0	
发生泄露客户信息事件数量		件	0	0	0	
违反相关法律法规造成的损失		万元	0	0	0	
供应商管理		供应商总数	个	611	476	527
		本地化采购支出比例	%	98.1	97.08	98.74
信息安全与隐私保护	数据安全 / 客户隐私保护培训次数	次	3	3	5	
	数据安全 / 客户隐私保护培训覆盖率	%	100	100	100	
社会公益	志愿活动次数	次	20	15	12	
	志愿活动参与人次	人次	300	60	100	
	志愿活动总时长	小时	450	900	440	



治理绩效

指标名称	单位	2023年	2024年	2025年	
经营绩效	营业收入	万元	145,408.38	154,547.81	166,357.23
	归母净利润	万元	23,525.02	20,396.35	26,808.60
	纳税总额	万元	12,404.28	10,425.98	17,460.17
公司治理	股东会				
	股东会召开总次数	次	3	6	4
	临时股东大会召开次数	次	2	5	3
	审议通过议案数量	项	10	18	21
	董事会				
	董事会召开次数	次	5	13	14
	平均出席率	%	100	100	100
合规与商业道德	合规				
	开展法律培训次数	次	1	2	2
	反贪污培训				
	参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数	人	/	9	9
	参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数占比	%	/	100	100
	参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数	人	/	4	4
	参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数占比	%	/	100	100
	参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	580	720	700
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数占比	%	25.97	33.55	38.17	
投资者交流	在互动易与投资者互动次数	次	35	60	127
	在互动易投资者回复率	%	100	100	100
	举办业绩说明会次数	次	1	2	2
现金分红	每股现金分红	元/股	0.120	0.180	0.226
	派现总额(含税)	万元	7,144.08	10,716.12	13,454.69
	占合并报表中归属于上市公司股东净利润的比例	%	30.37	52.54	50.19

指标索引

◆ 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》议题索引表

维度	序号	议题	对应的本报告章节
环境	1	应对气候变化	资源集约高效用，循环经济闭环行
	2	污染物排放	资源集约高效用，循环经济闭环行
	3	废弃物处理	资源集约高效用，循环经济闭环行
	4	生态系统和生物多样性保护	资源集约高效用，循环经济闭环行
	5	环境合规管理	资源集约高效用，循环经济闭环行
	6	能源利用	资源集约高效用，循环经济闭环行
	7	水资源利用	资源集约高效用，循环经济闭环行
	8	循环经济	资源集约高效用，循环经济闭环行
社会	9	乡村振兴	/（报告期内，公司暂未开展乡村振兴相关活动。）
	10	社会贡献	凝心聚智筑永续，秉责同行向未来
	11	创新驱动	专题聚焦——于变局中开新局，在升维处谋增长 产学研用融合紧，供应链韧责任重
	12	科技伦理	/（公司科学研究、技术开发等活动不涉及生命科学、人工智能等科技伦理敏感领域。）
	13	供应链安全	产学研用融合紧，供应链韧责任重
	14	平等对待中小企业	产学研用融合紧，供应链韧责任重
	15	产品和服务安全与质量	产学研用融合紧，供应链韧责任重
	16	数据安全与客户隐私保护	产学研用融合紧，供应链韧责任重
	17	员工 注：包含员工权益保障、职业健康与安全两个议题	凝心聚智筑永续，秉责同行向未来
可持续发展相关治理	18	尽职调查	ESG 管理
	19	利益相关方沟通	ESG 管理
	20	反商业贿赂及反贪污	党建引领聚合力，科学决策稳发展
	21	反不正当竞争	党建引领聚合力，科学决策稳发展
自主识别议题	22	绿色矿山	资源集约高效用，循环经济闭环行



◆ 《央企控股上市公司ESG专项报告参考指标体系》《GRI可持续发展报告标准》（GRI Standards）指标索引表

报告章节	《央企控股上市公司ESG专项报告参考指标体系》	《GRI可持续发展报告标准》（GRI Standards）	
关于本报告	/	2-2/2-3/2-4	
董事长致辞	/	2-2	
2025年可持续发展亮点	E.1.3.1/E.3.1.6/S.1.3.2/S.1.3.3/S.1.3.4/S.1.4.2/S.2.3.2/S.4.1.1	201-1/302-1/302-3/305-1/305-2/305-4/306-3/401-1/403-9/404-1	
走进金岭矿业	G.1.2.1	2-1/2-6	
专题聚焦——于变局中开新局，在升维处谋增长	E.5.4.2/S.2.3.3/S.4.1.1	302-4	
ESG 管理	G.1.1.1/G.1.1.2/G.5.2.1	2-9/2-13/2-29/3-1/3-2/3-3	
党建引领聚合力 科学决策促发展	党建引领	G.1.1.4/G.2.2.2	205-2
	公司治理	G.1.2.1/G.1.2.2/G.1.2.3/G.1.3.1/G.3.2.1/G.3.2.2/G.3.2.3	2-9/2-10/2-19/2-27
	合规经营与风险管理	G.2.1.1/G.2.1.2/G.5.1.1/G.5.1.2/G.5.1.3/G.5.2.1/G.5.2.2/G.5.2.3/S.4.1.1	2-25/2-27/207-1/207-2
	投资者权益保护	G.3.3.1/G.3.3.2/G.4.1.1	2-14
	商业道德	G.2.2.1/G.2.2.2/G.2.3.1/G.2.3.2	2-26/205-1/205-2/205-3/206-1
资源集约高效用 循环经济闭环行	应对气候变化	E.3.1.1/E.3.1.2/E.3.1.3/E.3.1.4/E.3.1.6/E.3.2.1/E.3.2.2/E.3.4.1/E.5.1.1	201-2/305-1/305-2/305-3/305-4/305-5
	环境合规管理	E.2.1.1/E.2.1.2/E.2.1.3/E.2.2.1/E.2.2.2/E.2.2.3/E.2.3.1/E.2.3.2/E.2.3.3/E.2.3.5/E.5.4.6/E.5.5.1/E.5.6.1/E.5.6.2	305-6/305-7/307-1
	能源利用	E.1.3.1/E.1.3.2/E.1.3.4/E.1.3.5/E.5.2.3/E.5.3.1/E.5.4.2	302-1/302-2/302-3/302-4/302-5
	水资源利用	E.1.1.1/E.1.1.2/E.1.1.3/E.1.1.4/E.1.1.5/E.1.3.1/E.5.2.1	303-1/303-2/303-3/303-4/303-5
	物料利用	E.1.2.1/E.4.1.1/E.5.2.2	301-1/301-2/301-3
	践行绿色运营	E.5.4.1/E.5.4.4/E.5.4.5/E.5.5.3	304-1/304-2/304-3/304-4
	生态恢复与治理	E.4.1.1	304-1/304-2/304-3/304-4

严管品质守安全 精控全链固根基	创新驱动	S.2.3.1/S.2.3.2/S.2.3.3/S.2.3.4	/
	产品和服务安全与质量	S.2.1.1/S.2.1.2/S.2.1.3/S.2.1.4	416-1/416-2/417-1/417-2/417-3
	客户服务管理	S.2.2.1/S.2.2.2	418-1
	数据安全与客户隐私保护	S.2.2.3	418-1
	供应链管理	E.5.4.5/S.3.1.1/S.3.1.2/S.3.2.1/S.3.2.2	308-1/308-2/414-1/414-2/204-1
凝心聚智筑永续 秉责同行向未来	员工权益保障	S.1.1.1/S.1.1.2/S.1.1.3/S.1.2.1/S.1.2.3/S.1.2.4/S.1.3.4/S.1.4.1/S.1.4.2/S.1.4.3/S.1.5.1/S.1.5.2/S.1.5.3	401-1/401-2/401-3/402-1/403-9/404-1/405-1/405-2/406-1/407-1/408-1/409-1
	职业健康与安全	S.1.3.1/S.1.3.2/S.1.3.3	403-1/403-2/403-3/403-4/403-5/403-6/403-7/403-8/403-9/403-10
	社会贡献	S.4.3.1/S.4.3.2/S.4.4.2	413-1/413-2/415-1
未来展望	/	2-22	
附录	关键绩效	/	/
	指标索引	/	/
	意见反馈	/	/



意见反馈

尊敬的读者：

感谢您百忙之中阅读《山东金岭矿业股份有限公司 2025 年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》，我们十分重视并期望聆听您对公司 ESG 工作和可持续发展管理的宝贵意见与建议，您的建议与意见是我们持续改进 ESG 工作、提升可持续发展管理的重要依据，在此诚挚地邀请您协助完成反馈意见表中的相关问题并通过以下方式反馈给我们，再次感谢您对我们 ESG 工作的鼎力支持！

1.对于金岭矿业，以下哪个利益相关方最切合您的身份？

- 股东与投资者
- 客户
- 供应商
- 员工
- 社会组织
- 行业伙伴
- 政府
- 媒体

2.您对本报告的总体评价：

- 很好
- 较好
- 一般
- 较差
- 很差

3.您对本报告的版面设计评价：

- 很好
- 较好
- 一般
- 较差
- 很差

4.您认为本报告所披露信息、数据、完整度如何？

- 很高
- 较高
- 一般
- 较低
- 很低

5.您认为报告的哪些方面需要改进？

- 版面设计
- 报告篇幅
- 议题覆盖
- 发布形式/媒介

6.您最关心报告中的哪些议题？（可多选）

- 公司治理
- 供应链管理
- 客户权益保障
- 安全生产
- 环境保护
- 员工关怀
- 社会公益
- 其他_____

7.您对本报告还有哪些方面的建议？

电话：0533-3088888

传真：0533-3089666

邮编：255081

网址：www.sdjiky.com

地址：山东省淄博市张店区中埠镇

再次感谢您对我们工作的理解与支持！