



取締役執行役員
勝川 四志彦



代表取締役 副社長執行役員
與石 房樹



代表取締役社長
山口 貢



代表取締役 副社長執行役員
柴田 耕一郎



取締役 執行役員
永良 哉



社外取締役
伊藤 由美子

继续做
社会心
“无可替

客户和
目中
代的存在”



社外取締役
北畑 隆生



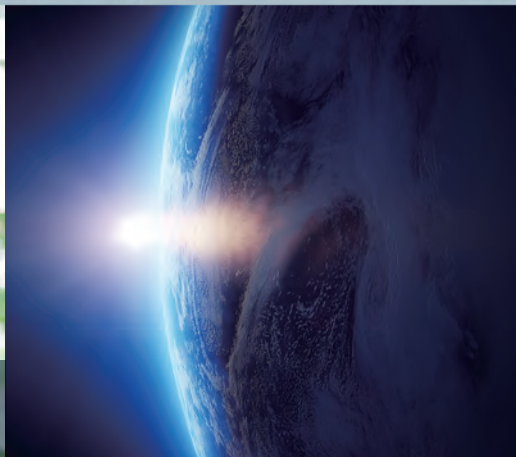
社外取締役
马场 宏之



取締役（監査等委員）
石川 裕士



社外取締役（監査等委員）
河野 雅明



社外取締役（監査等委員）
宮田 贺生



取締役（監査等委員）
对马 靖



社外取締役（監査等委員）
三浦 州夫

凝神聚魂

可持续性发展经营

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、放心又充实的世界是神钢集团的愿望。神钢集团将以在百余年历史中积累的独特技术为基石，“凝神聚魂”开展可持续性发展经营。



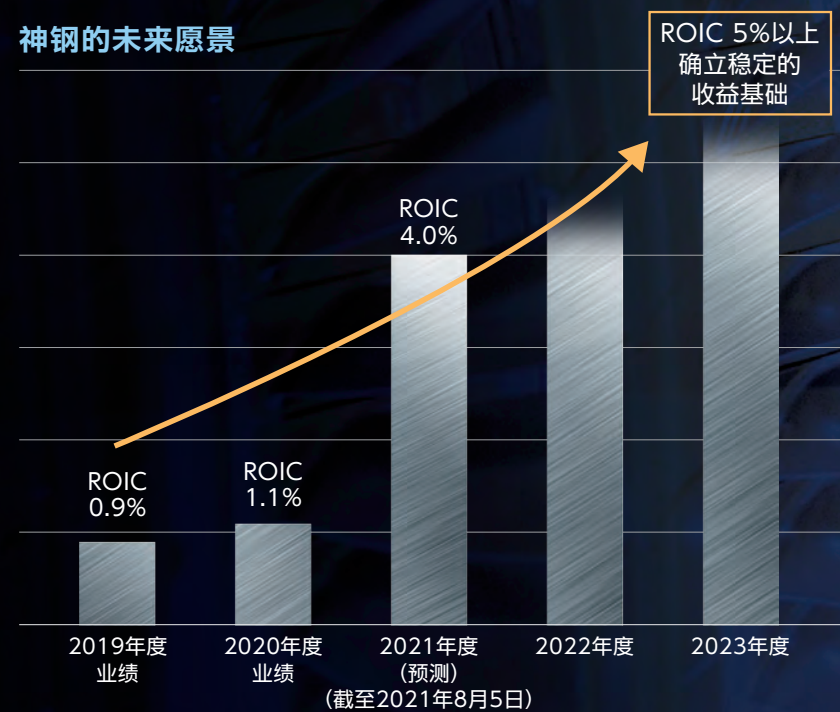
集团理念	通过践行“KOBELCO的使命、存在意义”而希望实现的社会、未来
KOBELCO 希望实现的未来	立足现在、展望未来，为人们的愿望与梦想助力，创建一个生活安全、放心又充实的世界。
KOBELCO 的 使命、存在意义	神钢集团的社会存在意义、需要完成的使命 灵活发挥员工个性和技术优势，不断地向社会课题发起挑战。
KOBELCO 的 三大约章	神钢集团对社会的承诺、集团共通的价值观 1. 提供值得信赖的技术、产品及服务 2. 发挥个体之能，追求团体之和 3. 通过坚持不懈的创新，创造新价值
KOBELCO 的 六项誓约	全体员工为兑现“KOBELCO的三大约章”而应实践的包括《品质宪章》在内的行动规范 1. 提高职业道德，加强职业素养 2. 提供优质的产品与服务 品质宪章 3. 营造适宜工作的职场环境 4. 与地域社会的共生 5. 对环境的贡献 6. 尊重利益相关方

全力恢复

确立稳定的收益基础

为了“恢复”不被外部环境支配的“盈利能力”，神钢集团将以坚定的决心确立稳定的收益基础，努力使集团走上发展轨道，进化升级为可持续发展的企业。

神钢的未来愿景



ROIC 5%以上
确立稳定的
收益基础

确保
ROIC稳定在8%
以上，实现
KOBELCO的
可持续发展

通过事业活动，
解决社会课题，
创造经济价值

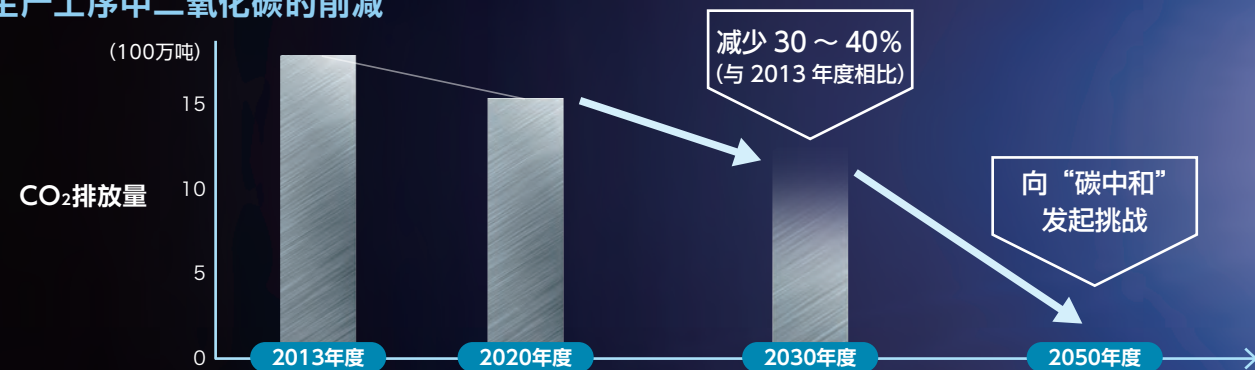
挑战未来

向“碳中和”发起挑战

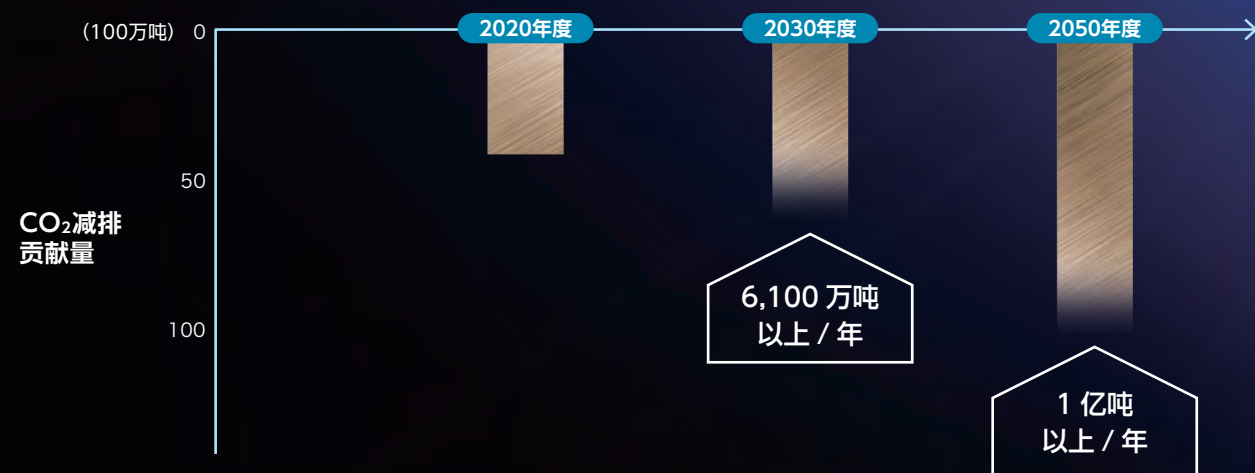
向“碳中和”发起挑战既是神钢集团面临的一项课题，同时也是一个巨大的商机。

神钢将融合集团技术，减少生产工序中排放的二氧化碳，通过集团独有的技术、产品和服务，为二氧化碳减排作贡献，助力实现“碳中和”社会。

生产工序中二氧化碳的削减



通过技术、产品和服务为二氧化碳减排作贡献



改变 KOBELCO



全力实现新中期经营计划的目标， 凝心聚力焕发神钢新生

自我2018年就任社长以来，已经过去了三年时间。当时公司发生了质量事件，我临危受命就任社长，为了避免此类事件再次发生，我决心对KOBELCO进行变革。要取得有目共睹的变革成效，不仅要杜绝质量问题，还要对发生质量问题的根本原因，即企业风气做出改变。一直以来，集团的风气是“封闭”型的。材料类、机械类和电力事业在各自的部门内闭门造车，忽略了整个神钢集团所追求的目标。

为了打破部门壁垒，我们启动了明文制定集团理念的项目。在项目实施过程中，我们强调通过自下而上的制定模式，将自己的想法融入制定的集团理念中。按照上述制定模式制定的集团理念，通过之后的对话，在公司内部得到“认同”，引起了“共鸣”，作为崭新的组织文化，开始在企业里生根发芽。得益于集团理念，近来，大家开始打破部门壁垒，开展讨论与合作，向着成为一个开放式组织不断迈进。

神钢集团拥有丰富多样的技术和人才。跨越部门，共享、组合各种技术、智慧和见解，创造新价值的机遇也将应运而生。此次，为了实现集团理念提出的目标和愿景，我们明确了几项重要课题。其中包括以“为绿色社会做贡献”等非常重要的课题，我坚信，解决这些课题，将有利于神钢集团实现飞跃式发展。

但是，另一方面，作为2016~2020年度集团中期经营计划的遗留课题，收益基础不稳定这一严峻的现实也摆在了我们的面前。为了确保中长期价值创造，首先，要按照新中期经营计划(2021~2023年度)，确立稳定的收益基础，确保2023年度收益水平达到ROIC5%以上。

在新中期经营计划中，我们提出了“确立稳定的收益基础”、“向‘碳中和’发起挑战”两大目标。我认为，这两大目标是市场对于神钢集团作为一家企业，实现存续和发展提出的最基本的条件，完成这两大目标，是我肩负的使命。

代表取締役社长

山口 真