



深圳瑞捷

股票代码：300977

[www.szridge.com](http://www.szridge.com)

# 2025 年度ESG报告

深圳瑞捷技术股份有限公司

# 目录

01	关于本报告
03	董事长致辞
04	总裁致辞
05	关于我们
11	可持续发展治理
13	专题：价值共创——多维构建可持续发展新生态

## 01 Reliability 可靠产品

创新研发	21
卓越产品	25
信息安全	32

## 02 Integrity 诚信立企

廉洁管理	37
廉正文化	43
公平竞争	44

## 03 Development 稳健发展

公司治理	47
风险控制	51
税务管理	54

## 04 Green 绿色低碳

环境管理	57
节能减排	60

## 05 Empowerment 聚力赋能

和谐职场	67
责任伙伴	84
回馈社会	88

## 附录

关键绩效表	89
可持续发展报告指引议题索引	95
GRI 披露指标索引	96

# 关于本报告

## 报告说明

本报告是深圳瑞捷技术股份有限公司发布的第三份环境、社会及公司治理（ESG）报告（暨公司社会责任报告）。本报告旨在客观、规范、透明和全面地披露深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年在治理、经济、环境与社会领域的实践与绩效。利益相关方可通过本报告书了解公司在可持续发展方面的成效。本报告为年度报告。

## 报告时间范围

本报告书数据收集期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

## 报告组织范围

本报告中提供的政策及数据涵盖本公司及附属公司，报告范围与年报一致。为方便表述和阅读，“深圳瑞捷技术股份有限公司”简称“深圳瑞捷”“瑞捷”“本公司”“公司”或“我们”。此外，报告中的“国家”“政府”为中华人民共和国及其行政机构。本公司及主要附属公司简称如下：

公司名称	简称	与公司关系
深圳瑞捷技术股份有限公司	深圳瑞捷	-
深圳瑞生工程研究院有限公司	瑞生工程	全资子公司
广东瑞诚工程科技有限公司	广东瑞诚	全资子公司
武汉瑞云捷工程技术有限公司	瑞云捷	全资子公司
武汉中科华建工程管理有限公司	武汉中科华建	全资子公司

若部分数据统计披露范畴与前述有异，已于所属章节单独注明。

## 报告编制依据

本报告依据《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）》中对创业板上市公司可持续发展报告的披露要求，结合全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准》（GRI Standards）、中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》（CASS-ESG 6.0），并参考与回应了联合国可持续发展目标（SDGs）及气候相关财务信息披露工作组（TCFD）框架下的信息披露要求。

我们依据“准确性”“平衡性”“清晰性”“可比性”“完整性”“可持续发展背景”“时效性”“可验证性”八项原则编制本报告，以确保报告信息内容与呈现方式的质量。

信息来源本报告所使用的信息、数据和案例，来自公司的统计报告、相关文档、内部沟通文件及公开资料。如无特别说明，本报告涉及财务数据均为来自深圳瑞捷技术股份有限公司年度财务数据，其他数据来源为公司内部统计和汇总信息。董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

## 编制流程

本报告以公司可持续发展实践为基础，按照“ESG 报告编制工作启动会议——组建并成立环境、社会及治理（ESG）工作小组——ESG 工作小组牵头组织并进行工作分配——发布利益相关方问卷进行调研——确定公司实质性议题——制定报告编制方案并确立报告框架——收集报告素材——报告编制、内部研讨和修订——报告设计——管理层与董事会评审——报告发布并收集反馈意见”的流程进行。

## 审阅与批准

本报告经管理层确认，并获董事会审批通过，董事会及全体董事保证本报告内容不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的情形。

## 发布形式

本报告发布中文版，以印刷品和 PDF 电子版两种形式发布，欢迎登录深圳证券交易所网站 [www.szse.cn](http://www.szse.cn) 查阅和下载。

## 货币单位说明

如无特殊说明，本报告披露金额均以人民币的方式（CNY）计量。

## 联系方式

如您对本报告书有任何建议，欢迎通过以下联络方式与我们联系：

- 地址：深圳市龙岗区坂田街道南坑社区雅星路 8 号 星河 WORLD 双子塔 东塔 26 层
- 电话：0755-89509995
- 信箱：ir@szridge.com
- 网站：http://www.szridge.com

# 董事长致辞



2025 年是宏观经济深刻变革、新质生产力加速孕育的一年。面对充满不确定性的外部商业环境，深圳瑞捷始终保持战略定力，坚守“用心联结信任，成就品质生活”的初心，将可持续发展作为穿越经济周期的压舱石与核心动能。我们深知，企业的长期繁荣不仅建立在稳健的商业回报之上，更源于对环境、社会及公司治理（ESG）责任的深刻认同与积极践行。

过去一年，瑞捷不仅在业务规模上保持了韧性增长，更在战略转型上

迈出了坚实步伐。我们坚定不移地推进“第二增长曲线”的落地，从传统的第三方评估机构向“服务+产品+技术”深度融合的科技型 TIC 企业全面转型。我们以自主研发的数智化平台为底座，将十五年积淀的行业经验转化为可量化、可进化的数据资产，为城市建设的安全与品质保驾护航。

在价值创造的过程中，我们不满足于单维度的商业获益，而是致力于构建一个“价值共创”的可持续生态。通过构建“RIDGE”

可持续发展战略，我们将可靠（Reliability）、诚信（Integrity）、稳健（Development）、绿色（Green）、赋能（Empowerment）深度融入治理基因。

展望未来，商业向善、绿色发展已成为时代的主旋律。深圳瑞捷将继续秉持长期主义信念，以科技创新为翼，以责任担当为锚，与全体股东、客户、员工及社会各界并肩同行。在充满挑战与机遇的时代浪潮中，我们将持续探索可持续发展的新路径，共创更加繁荣、美好的未来。

# 总裁致辞



2025 年是深圳瑞捷向“高质量发展”深刻转型的关键之年。在“第二增长曲线”战略的强力指引下，公司盈利能力实现跨越式突破，更成功完成了向“服务+产品+技术”深度融合的科技型 TIC 企业的关键转型。作为管理层，我们深感责任重大，始终坚持将可持续发展理念内化为企业决策与经营的内生导向，以科技力量重构专业服务的边界。

这一年，我们以数智创新重塑核心竞争力。我们深刻洞察行业变革趋势，正式上线“瑞筑 AI 平台”，集成 AI 智能体与“小瑞”助手，将十五年沉淀的工程风控经验转化为可秒级检索、智能研判的数字化资

产。在实战场景中，我们的“无人机+AI”外墙检测工具与室内外检测机器人已广泛应用于百余个重点项目，大幅提升了检测效率与准确性。这些技术突破不仅提升了内部运营效能，更通过“服务+平台+数字化”的智慧模式，为城市安全提供了更具韧性的防护网。

这一年，我们以价值共创拓宽发展边界。我们的客户结构实现了质的飞跃，产业类与保险类业务收入显著增长。在“RIDGE”可持续发展框架下，我们不仅严守“诚信立企”的廉洁红线，更通过“保险+科技+服务”模型协助客户实现实质性的风险减量。

这一年，我们以人文关怀凝聚组织合力。我们深知人才是企业最宝贵的财富。2025 年，公司持续完善“引、育、用、留”的全链条人才体系，落地员工持股计划，让核心骨干与公司共成长、共获益。我们通过“爱心基金会”与丰富多样的文体俱乐部，打造平等、包容、且充满活力的职场环境，全方位提升员工的幸福感与凝聚力。

展望 2026 年，深圳瑞捷将继续秉承“实干为要”的精神，在数智化的蓝海中加速前行。我们将继续以卓越的专业技术与坚定的责任担当，携手所有利益相关方，在高质量发展的道路上续写崭新篇章。

# 关于我们

## 公司概况

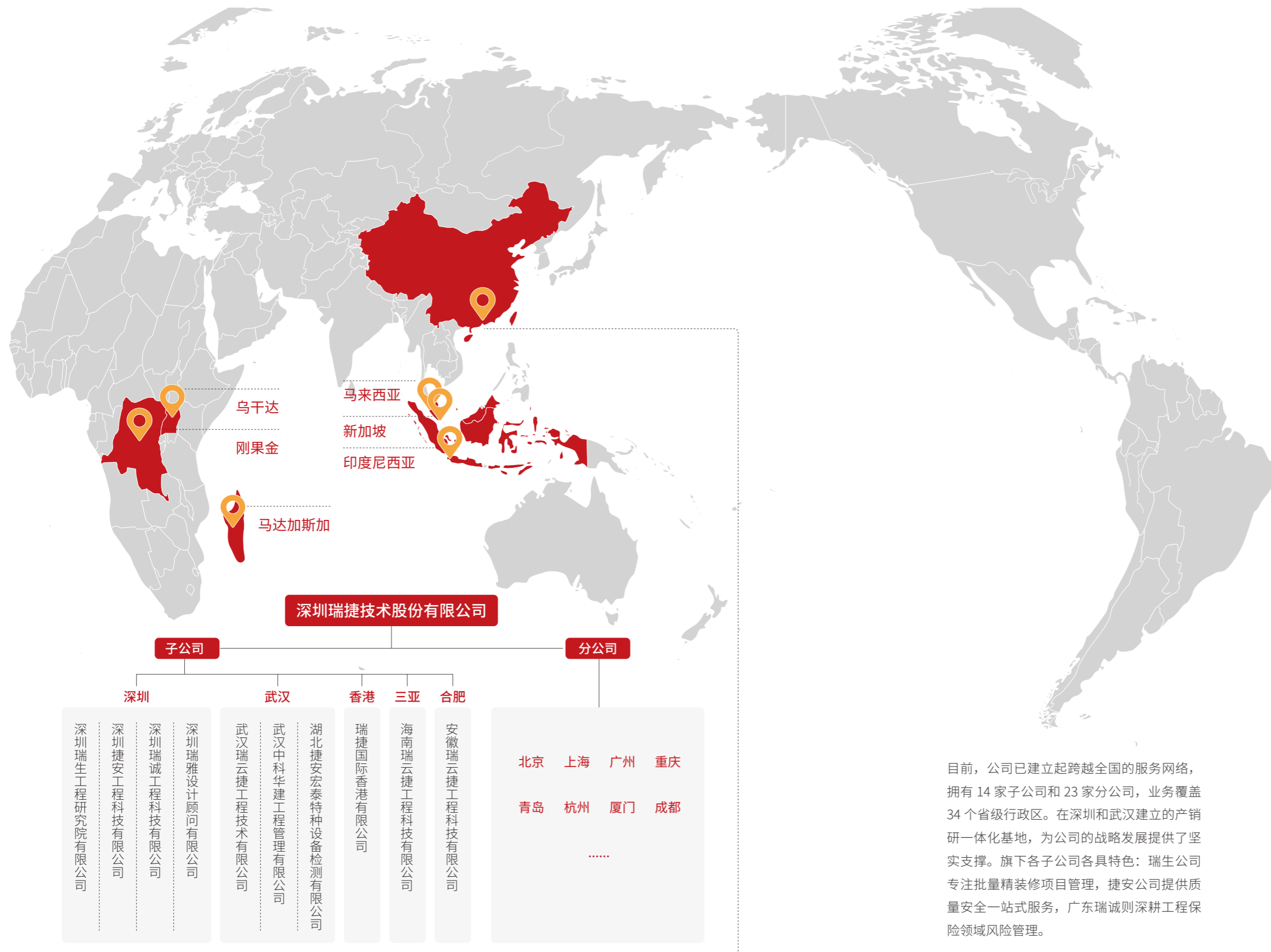
深圳瑞捷技术股份有限公司（300977.SZ）成立于 2010 年，是国内第三方工程评估行业的开拓者和领跑者，于 2021 年成功登陆深交所创业板。作为国家高新技术企业，公司专业致力于第三方评估、项目管理和其他服务，为客户提供从问题发现到解决的全周期专业服务。

2025 年，深圳瑞捷重磅发布“X3 战略”，以“算法 + 知识 + 场景”为核心，依托 AI+RAG 知识中枢与智能体平台，融合无人机智能巡检、科技实测机器人等智能科技设备，形成 AI+ 评估、AI+ 项目管理、AI+ 检测三大服务体系，为能源电力、数据中心、高端制造、保险、基建等行业客户提供 AI 驱动的全生命周期风险管理服务，助力客户提升运营管理水平，实现高质量可持续发展。



深圳瑞捷“X3”战略





公司的核心服务主要包括两大类：第一，提供第三方评估服务，帮助客户识别并预判系统性风险，通过安全专项巡查、工程质量评估等，为客户提供全面风险管理；第二，提供项目管理服务，以百分百如期交付、安全事故“零”发生为目标，为房地产客户提供全过程工程管理。

深圳瑞捷始终重视企业文化建设，秉承“尊重、诚实、成长、担当”的核心价值观，将员工视为最宝贵的资源。通过系统的文化培育，不断增强团队凝聚力和使命感。公司主持编制的《住宅建筑工程品质量化评估标准》已于 2021 年实施，为行业发展提供了重要的技术标准和专业指引。

报告期内

深圳瑞捷已服务

750+ 家客户



累计服务标段次

55 万+



风险数据沉淀量达

2,000 万+



目前，公司已建立起跨越全国的服务网络，拥有 14 家子公司和 23 家分公司，业务覆盖 34 个省级行政区。在深圳和武汉建立的产销研一体化基地，为公司的战略发展提供了坚实支撑。旗下各子公司各具特色：瑞生公司专注批量精装修项目管理，捷安公司提供质量安全一站式服务，广东瑞诚则深耕工程保险领域风险管理。

## 荣誉与认可



## 协会组织参与

中国职业安全健康协会	普通单位会员
中国灾害防御协会	单位会员
深圳市龙岗区建筑业协会	副会长单位
深圳市绿色建筑协会	理事单位
深圳市光明区产业不动产发展协会	理事单位
深圳市建设项目管理协会	会员单位
广东省装饰行业协会	会员单位
广州市房地产行业协会	风险管理技术专业委员会副主任委员单位
山东省应急管理 & 安全生产协会	会员单位
深圳市土木建筑学会	建筑运营专业委员会秘书长单位
三亚市工程建设质量安全保险管理委员会	成员单位

# 可持续发展治理

## ESG 治理架构

本报告期内，深圳瑞捷进一步完善 ESG 治理模式，通过优化管理架构与决策路径，提升了 ESG 工作的运行效率。我们将 ESG 核心议题深度融入公司整体战略，确保可持续发展理念与企业经营目标高度协同，为公司长期的合规经营与价值增长奠定了治理基础。

公司已构建起“董事会决策、管理层统筹、执行层落实”的管理体系。董事会作为决策层，负责审定重大 ESG 风险及专项政策。ESG 工作小组作为管理层，负责中长期战略制定及目标监督。在执行层面，ESG 工作小组办公室发挥沟通中枢作用，统筹非财务信息集成并对标国际先进实践；同时，各业务中心及职能部门将 ESG 关键指标深度嵌入日常经营与业务流程。通过这一权责分明的架构，公司实现了从顶层设计到组织末梢的高效协同，扎实夯实了长期稳健发展的治理基石。



## 利益相关方沟通

公司深知，与各利益相关方的深度互动和有效沟通是推进可持续发展战略和实现长期价值的关键。深圳瑞捷始终坚持诚信、互动、平等和透明原则，以开放、包容和负责任的态度，建立健全与利益相关方沟通机制；通过多举措、多渠道了解其诉求；同时对沟通结果进行记录和评估，以确保反馈高效、及时。

公司参照《上市公司投资者关系管理工作指引》中的合规性原则、平等性原则、主动性原则、诚实守信原则，以及《GRI Standards》中利益相关方包容性的原则等相关的标准和指引，结合公司自身业务特点和行业状况，并参考国内外同行业优秀实践，邀请公司高管、外部专家等对利益相关方进行筛选评估，识别出了包括客户、员工、股东或投资者、合作伙伴、供应商、政府及监管机构、当地社区等七大主要利益相关方。

报告期内，公司通过广泛发放并回收调查问卷的形式，对各利益相关方群体关注的问题进行了汇总和整合。

利益相关方类型	主要利益相关方	期望与诉求	沟通渠道及其运作情况
客户	<ul style="list-style-type: none"> <li>建筑施工企业</li> <li>地产企业</li> <li>城投企业</li> <li>政府单位</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>产品与服务质量</li> <li>技术创新与进步</li> <li>数据保护与信息安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客户满意度调研</li> <li>日常邮件、电话与实地拜访</li> <li>售后服务与投诉系统</li> <li>网络平台交流</li> </ul>
员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司全体员工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>职业健康与安全</li> <li>薪酬与福利</li> <li>职业发展路径及前景</li> <li>员工权益保障</li> <li>员工关爱与民主管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>职工代表大会</li> <li>员工信箱</li> <li>OA 反馈</li> <li>邮箱收集</li> <li>员工敬业度调查</li> <li>定期员工培训</li> <li>组织员工活动</li> </ul>
股东或投资者	<ul style="list-style-type: none"> <li>对公司进行股权、债权投资的投资人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持续稳定的投资回报</li> <li>信息公开透明</li> <li>股东权益保障</li> <li>合规经营与风险管理</li> <li>公司的可持续发展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股东大会</li> <li>定期信息披露</li> <li>投资者调研和路演活动</li> <li>公司官网及深交所互动易等线上平台</li> <li>投资者联系电话及邮箱</li> </ul>
合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>技术合作企业</li> <li>行业协会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>创新研发</li> <li>知识产权保护</li> <li>诚信合作，共赢发展</li> <li>推动行业发展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>战略合作协议</li> <li>项目合作</li> <li>学术技术交流会议</li> <li>行业线上线下研讨会</li> </ul>
供应商	<ul style="list-style-type: none"> <li>物资以及技术服务等的供应商</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>良好稳定的合作关系</li> <li>负责任供应链管理</li> <li>商业道德与透明度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期电话、邮件交流</li> <li>供应商定期审核与评估</li> <li>供应商调查问卷</li> <li>招投标活动</li> </ul>
政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> <li>国家及当地政府</li> <li>深圳证券交易所</li> <li>住建部及地方各级</li> <li>住建管理部门</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依法合规经营</li> <li>响应国家政策</li> <li>依法纳税、带动地方发展</li> <li>环境保护</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期工作总结与信息报送</li> <li>接受日常监管与检查</li> <li>参与政府举办的政策说明会、研讨会等</li> </ul>
当地社区	<ul style="list-style-type: none"> <li>业务运营地所在社区、社会团体、非政府组织等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保护资源环境应对气候变化</li> <li>公益慈善活动助力乡村振兴</li> <li>带动区域经济发展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加公益活动</li> <li>社区服务与志愿活动</li> <li>定期社区互动交流</li> </ul>

## ESG 议题管理

实质性议题分析是公司提升可持续发展水平的重要内容，可以帮助公司聚焦对公司业务运营产生重要影响以及利益相关方关注的重要议题。为了更深入准确了解各利益相关方期望和诉求，提升公司 ESG 发展战略的有效性和针对性，公司遵循《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告报告（试行）》，以及全球报告倡议组织（GRI Standards）关于实质性议题分析的流程，按照“议题识别—问卷调查—确定实质性议题”的路径，并从“对利益相关方的重要性”和“对公司发展的重要性”两个维度，筛选实质性较强的关键议题分析矩阵，作为本报告披露的重点。

### 议题识别

公司遵循 GRI 标准中的实质性议题分析流程，以证监会、深交所等监管机构披露的指引为基础，基于公司自身业务特点，并结合行业特征，参考资本市场、评级机构、国际报告标准以及同行业关注的可持续发展议题，通过内部高管沟通、外部专家交流等方式，识别出公司 ESG 议题清单。

为深入了解各利益相关方的期望和诉求，公司通过线上调研和实地调研相结合的方式，面向各利益相关方发放并回收了《深圳瑞捷利益相关方调查问卷》，全面收集了包括客户、员工、股东或投资者、合作伙伴、供应商、政府及监管机构、当地社区在内的各利益相关方的关注方向，协助公司确定重要 ESG 议题。

### 确定实质性议题

结合各方基于调查问卷反馈的结果，并参考议题清单，公司进行双重重要性议题评估分析，从“对企业价值的影响”和“对经济、社会和环境的潜在影响”这两个维度进行排序，排序结果经过内外部专家验证后绘制实质性议题分析矩阵矩阵。

经过识别、调研与评估验证的流程，公司共识别出 25 项实质性议题，其中包括 6 项管治类议题、12 项社会类议题和 7 项环境类议题。



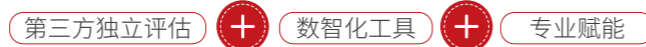
# 专题 价值共创

## 多维构建可持续发展新生态



### 安全至上

安全是城市高质量发展的核心支撑，也是深圳瑞捷积淀最为深厚的核心领域。深耕行业十五载，深圳瑞捷已构建起“第三方独立评估+数智化工具+专业赋能”的服务模式。我们依托海量行业数据与 AI 技术，打破传统检查的局限，为城市各类建筑提供全生命周期的安全运营管理评价体系，助力政企客户从“被动应对”转向“主动防控”，打造更具韧性的城市安全防线。



### 实现数智进阶

深圳瑞捷将积累的超 55 万标段次评估经验、2,000 万条工程风险数据及 750 万张现场图片进行结构化清洗，构建了涵盖 22 万条风险特征的“工程医院”大数据平台，转化为强大的数字生产力。在丰富的数据基础上，我们研发了支撑智能决策的“七大知识库”，即体系库、评估库、问题库、风险库、优秀案例库、四新应用库、资料库、经营管理库，可实现对风险等级的精准判定与预防措施的智能推荐，以数据智慧守护工程品质。

### 案例 革新工务治理，大模型驱动本质安全跃迁

2025 年，深圳瑞捷为深圳市龙岗区建筑工务署量身打造“建筑工务大模型”，成功部署“DeepSeek 大模型 + AI Agent 智能体”，在工程质量与安全管理领域取得显著成效。项目深度对接工务署历史文档库，通过对非结构化数据的清洗与标准化标注，搭建起本地化知识框架，实现了工程数据的秒级检索、问题自动解析与风险等级的 AI 智能研判。同时，依托工程隐患图片识别模型训练，系统支持现场“拍照即识别”与自动预警，极大提升了巡检智能化水平。该模型更成功接入政数网，以数智技术全方位助力龙岗区建筑工务署提升工程质量安全管理水平。

### 深耕建筑安全

依托坚实的数智化能力，深圳瑞捷主动将安全履职边界从“增量建设”向“存量运营”与“基层治理”深度延伸。我们聚焦城市更新痛点与基层监管盲区，将标准化的风险管控体系精准植入既有建筑体检、小微工程纳管等关键场景。通过织就“全周期、全业态、全场景”的精密防护网，瑞捷致力于解决行业长期存在的隐患顽疾，以专业技术填补监管空白，切实守护城市公共安全，推动建筑安全治理能力向现代化、精细化迈进。

### 案例 筑牢基层防线，限额以下小型工程“纳管”创新

针对限额以下小型工程“备案难、监管难、事故多”等治理困境，传统安责险受限于工程技术门槛，难以有效防控安全隐患，服务多停留在事后经济补偿层面。深圳瑞捷直击行业痛点，创新打造“纳管小程序+智慧监管平台+专业巡查”综合解决方案，以专业赋能保险，协助建立从项目登记、隐患巡查、整改闭环到完工注销的作业全过程信息化闭环监管。通过派遣专业团队深入高频风险场景，配合数字化工具实现隐患的实时识别与整改，瑞捷有效从源头降低了事故发生率。这一模式不仅缓解了政府监管与保险赔付的双重压力，更推动安责险从“事后兜底”向“事前预防”跨越升级，筑牢基层安全防线。

## 风险减量

风险减量服务既是降低承保风险的有效途径，也是提升行业价值的核心手段。深圳瑞捷积极响应监管号召，依托深厚的第三方工程风控经验，构建了以“人防+技防+平台+科技”为核心的四位一体智慧风控体系。我们深度应用物联网、卫星遥感等前沿技术，将服务广泛覆盖至 IDI、安责险、企财险及绿色建筑性能责任险等多个险种，深耕建筑、危化、交通及非煤矿山等重点领域。我们致力于打造“保险+科技+服务”生态，以专业化、体系化的风险干预能力，聚焦事前精准防范与事中有效减损，助力保险企业优化经营效益，切实护航各行业客户通过系统性的风险减量，实现高质量发展。



## 九小场所消防 - 安责险 / 企财险

通过部署低功耗物联网烟感、AI 视频行为分析及电气线路动态监测装置，深圳瑞捷为“九小场所”构建了全天候的火灾隐患预警矩阵，并依托巡检 APP 实现从隐患发现到整改销项的闭环管理。这一数智化防控方案在赋予商户业主主动防灾减损能力、显著降低出险频率的同时，更为保险方提供了精细化的差异化费率模型，在优化承保质量的基础上，切实驱动小微企业实现从被动补偿向本质安全的实质性跃升。

## 农田监测 - 高标准农田综合保险

深圳瑞捷通过整合气象卫星干旱洪涝预警、无人机病虫害巡检及土壤墒情传感网络，构建作物生长风险画像，并依托区块链技术存证农事操作，实现了自然灾害与人为管理责任的科学厘清。我们通过数智化手段，为农户争取了宝贵的灾害提前干预窗口期，有效对冲绝收风险，同时凭借精准的理赔定责依据，为保险机构构筑了抑制道德风险的防火墙，在优化定损效能的同时，有效保障了农业生产的可持续性。

## 老旧房屋监测 - 既有建筑 / IDI 保险

深圳瑞捷集成部署倾角计、裂缝传感器与振动监测设备，结合 InSAR 卫星形变扫描数据，建立房屋结构安全动态评级，并借助 BIM 模型比对，识别违规改造行为。以此为基础，我们为业主争取到结构隐患的早期处置窗口，切实延长建筑使用寿命；也为保险方提供长周期风险趋势研判，辅助存量保单优化与续保决策，推动城市更新过程中的风险减量管理。

### 案例 深圳瑞捷 & 达信中国达成战略合作，共启保险风险减量新篇章！

2025 年 6 月，深圳瑞捷与全球保险经纪领军企业达信中国于北京正式达成战略合作。此次签约，标志着达信中国对深圳瑞捷 15 年来在第三方质量安全风控领域专业积淀的深度信赖。双方将以此为契机，重点聚焦资源整合与市场开拓，旨在将深圳瑞捷的技术硬实力与达信的全球网络相结合，共同拓宽专业服务边界，实现互利共赢。

## 供应管控

在竞争激烈的商业环境中，供应链已成为企业稳健发展的基石。深圳瑞捷超越传统的合规审查范畴，依托独具特色的第三方视角与深厚的技术积淀，为客户提供了一套“预见风险、赋能增长”的供应链管理革新方案。



### 赋能全链条经验

凭借在多行业领域的丰富服务经验，深圳瑞捷具备了对产业链上游原材料、中游生产制造至下游交付环节的深度理解能力。公司沉淀出独有的“瑞捷模式”，通过对供应链各环节进行系统性、全面性的评估与监督，不仅精准评估供应商的综合实力与合规性，更致力于确保产品及服务质量的一致性，从源头识别潜在风险，保障供应链的稳定性与可靠性。

### 助力竞争力提升

深圳瑞捷致力于以第三方视角重构审核价值，推动服务从单一的“合规检查者”向“价值共创者”跃迁。我们不仅承诺协助企业 100% 发现重大显性问题，更通过深度的管理赋能，促进供应链各环节的协同优化与运营效率提升。通过解决痛点、打通堵点，瑞捷助力客户将供应链转化为企业坚实的“护城河”，在激烈的市场博弈中赢得更持久的竞争优势。

## 智绘绿色

深圳瑞捷深耕建筑工程领域，凭借在工程技术端的深厚积累，为建筑物的建设期与运营期两大关键节点提供绿色解决方案，共同夯实绿色建筑的低碳底座。

### 工程建设领域

深圳瑞捷利用数字化手段优化建造工艺，助力实现绿色施工。通过引入 BIM（建筑信息模型）技术，对复杂的布管路线进行可视化模拟与碰撞检查，有效规避了设计与施工的错漏。这一解决方案大幅减少了因后期拆改返工造成的建筑材料浪费与废弃物产生，从源头上实现了工程实体的节材与减量化。

### 绿色建筑领域

深圳瑞捷积极助力绿色建筑全生命周期的质量管控与效能提升。在建设阶段，公司创新推出“绿色建筑性能责任险+绿色评估”服务，构建起完备的风险保障体系，有效降低企业参与绿色建设的试错风险，吸引更多主体投身其中。针对绿色建筑交付与运营阶段的能效痛点，我们进一步提供专业的机电联调（Commissioning/Cx）服务。以上海华润中心为例，技术团队通过对空调冷源、自控系统开展跨系统联动验证，将消除运行隐患与优化控制策略的工作前置，确保建筑“交付即高效”，有效避免因系统运行缺陷或性能偏差造成的能源浪费，以扎实的技术与创新模式护航建筑行业的可持续发展。

#### 案例 合作开展课题研究，保障绿色绩效长效落地

深圳瑞捷联合中国平安产险广东分公司，针对绿色建筑“重设计、轻运行”及运营期性能失效的痛点，共同开展了《绿色建筑运营阶段风险减量管理与保险机制研究》。课题创新性地提出了“保险+服务+科技”的综合风险管理模式。通过引入第三方专业服务机构，对绿色建筑特有的围护结构、可再生能源系统及节能设施进行全流程的专业化管控。这一模式不仅解决了绿色技术设施因维护不当导致的能效下降问题，更确保了绿色建筑在运营期持续满足节能、节水及环保标准，有效助力建筑行业的高质量与可持续发展。



# 01

## Reliability 可靠产品

深圳瑞捷将品质视为发展的核心动力。我们坚持创新研发赋能，依托数字化技术不断提升评估效能，驱动行业技术变革。公司构建了严密的质量管控体系，以专业技术保障建设工程的高标准交付。同时，我们高度重视隐私与信息安全，建立起稳固的数据保护机制，严守合规底线，确保客户信息资产的安全。

- 创新研发
- 卓越产品
- 信息安全



贡献联合国可持续发展目标 (SDGs)

<b>9</b> 产业、创新和基础设施 	<b>11</b> 可持续城市和社区 	<b>12</b> 负责任消费和生产 
--	---	---

# 创新研发

创新是引领发展的第一动力。2025 年，深圳瑞捷正式发布以“第二增长曲线”为核心的战略规划，明确公司将从传统工程检验服务企业，向“服务+产品+技术”深度融合的科技型 TIC 企业转型。围绕这一战略，我们以科技赋能、业务组合优化与系统性并购为路径，实现多赛道布局与规模化突破。公司将通过 X3 战略组合模式，系统布局大基建、保险，新消费和电力等高增长赛道，并依托 AIoT、无人机、机器人等前沿技术，推动服务模式从“人力驱动”到“数据与算法驱动”的服务升级。

### 科技重构

广泛应用机器人、无人机、AIoT 等前沿技术，全面提升服务效率与质量，降低运营成本，释放规模化与标准化潜力。

### 数智平台

构建智能化风险评估与管理能力，通过数据建模和算法升级实现服务模式创新，为客户提供数字化风控解决方案。

### 业务协同

将技术创新与现有检验、风险管理等业务深度融合，在实际项目中落地应用，实现降本增效与服务升级同步推进。

X3 战略：以三大科技路径推动业务转型升级

## 创新研发管理

公司构建了清晰的研发创新治理架构。董事会负责对公司创新战略及研发重大事项进行顶层监督，由董事长亲自统筹领导；高级管理层负责研发管理体系的构建、优化及重大事项决策；数智中心作为战略执行枢纽，承接公司创新目标，负责研发项目的立项申报、评审管理及有序实施，确保研发工作与公司战略高度对齐。公司制定了具体清晰的研发与创新目标，并建立常态化追踪机制，定期检视目标执行进度，确保创新战略稳步落地。

### 创新研发目标

#### 中长期目标

以“X3 战略”为引领，积极探索新质生产力在风险管理领域的落地路径，持续优化技术底座与服务能力的协同机制，为客户创造可持续的数智化安全价值。

#### 2026 年短期目标

瑞筑 AI3.0: 打造行业领先的存量业务数字化平台，覆盖 AI 智能体、3D 建模、风险模型、SaaS 化服务等核心方向；  
无人机巡检：搭建完成 SaaS 平台核心功能开发与部署，实现外墙缺陷检测在线闭环，SAAS 化交付；建立多模态 AI 识别能力（可见光+红外），提升识别精度与稳定性；

RAG 知识库建设：前置启动“知识图谱与 RAG 框架”建设，完成 PoC 验证与模型预研，明确知识抽取、语义检索、问答生成等核心能力架构。

#### 2025 年目标完成情况

研发投入 3,694.26 万元，同比增加 10.24%

### 项目研发体系

#### 项目初始化

研发经理发起立项申请，研发支持部联合技术团队进行全方位可行性评审，管理层依据评审结论做出最终决策。

#### 开发启动

研发经理基于前期调研提出开发申请，组织跨部门协同以明确分工及优化方案，经管理层终审批准后正式启动开发。

#### 项目闭环

研发经理提交结项申请，跨部门验收小组对研发成果进行综合评估，经管理层审批确认后正式结案。

## 研发项目与成果

### 室内外检测机器人

该设备通过三维激光扫描、自动拼接及智能建模技术，结合 AI 算法构建数字孪生系统，根据现场测量标准模拟下尺，动态分析薄弱项，原位标注不合格点，指导施工单位精准整改。相较传统人工检测方式，可实现测量效率提高 3.5 倍，有效降低整改成本。

### 风险 AI 识别系统

该评估信息化应用平台基于视觉自动识别技术，深度融合 DeepSeek 大模型与全生命周期质量数据，以精准高效的算法为支撑，有效识别风险隐患，有效提升项目品质。

### 无人机外墙检测

该工具通过手动或 3D 模型进行巡检路径规划，借助 AI 视觉算法识别外墙空鼓、开裂、脱落、渗漏四大缺陷，并自动生成缺陷清单，全周期跟踪修复过程。该工具可助力外墙检测效率提升 75%、缺陷检出率提高 52%、成本降低 57%、100% 人员安全、0 检测事故发生。

### 外墙淋水智能机器人

该工具通过物联网远程操控高压喷淋系统（0.5-1.2MPa），精准模拟台风暴雨环境，通过远程操控平台实现自动化作业（指令延迟低至 10 毫秒）。机器人支持数据实时回传与过程追溯，凭借越障装置实现 14 米宽无死角覆盖，同时替代高危人工高空作业，大幅提升检测效率与安全性。

### 2025 年

新增专利

18 件

累计获得专利

73 件

新增软件著作权

8 项

累计获得软件著作权

99 项

参与编制国家标准

3 项

行业标准

4 项

## 创新人才培养

为吸引人才、充分发挥人才的积极性，公司构建了“引、育、用、留”全链条人才发展体系，打造出一支实力雄厚、经验丰富的高素质研发团队，成员专业背景覆盖不同学科领域。在引才环节，依托《人才引进管理办法》吸纳行业高精尖缺人才；在育才方面，通过《专家库管理暂行办法》《创新人才培养办法》及《员工岗位技能培训办法》，搭建起专业技术与管理能力的双通道晋升路径，并通过内部专家库建设沉淀核心知识资产，赋能员工持续成长。

2025 年

研发人员  
**117** 人

## 创新激励机制

深圳瑞捷鼓励员工主动创新，制定《瑞捷全员创新管理办法》《研发成果组织转化与激励办法》《研发人员绩效考核及奖励办法》等系列制度，并推动各事业中心结合业务特性制定《项目补贴与专项奖励管理办法》《专项激励方案》等专项制度，明确了涵盖技术研发、服务模式创新、管理提效创新的多元化激励机制。公司坚持“价值共享”原则，推行实质性的利润分享机制，按照一定比例计提奖金，并设立产品研发优秀表彰，有效激发了从一线业务到管理后台的全员创新活力。

## 知识产权保护

深圳瑞捷高度重视知识产权保护，严格恪守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规及《企业知识产权管理规范》，制定了包括《知识产权管理办法》《软件著作权管理办法》在内的完善制度体系，以规范化管理切实筑牢公司创新成果保护墙。

在管理架构上，公司董事会负责对公司创新研发重大事项进行顶层监督，由总裁统筹指导知识产权工作，由数智中心与人力行政中心协同推进知识产权的申报、维护与归档管理。此外，公司将风险管控融入项目全周期，针对项目各阶段特点实施精准的风险防范措施，积极主动规避知识产权风险。

## 科技伦理

深圳瑞捷高度重视人工智能应用中的伦理规范与风险管控，坚持“输出有边界、责任可追溯、模型可审计”，致力于打造可信可控的数字化服务。在算法可靠性方面，公司自主构建 RAG（检索增强生成）专业知识库，将国家标准、行业规范及公司沉淀的工程经验作为核心语料，有效抑制“AI 幻觉”，确保技术判断的专业性与准确度。在服务透明度方面，我们对 AI 输出结果实施严格的人工复核校验，并对直接面向客户的生成内容进行显著的“AI 生成”标识，保障信息来源透明可追溯。



## 产学研合作

公司持续提升研发创新能力，制定了《产学研合作管理办法》，构建了规范化、系统化的产学研协同机制。公司积极链接高校科研资源，与华南理工大学、长沙理工大学、东南大学及香港科技大学等知名院校建立深度合作。2025 年，公司持续强化校企联动，聚焦行业前沿技术开展联合攻关，加速推动学术成果向产业应用转化，共筑行业创新高地。



瑞捷 + 香港科技大学

我们联合香港科技大学开展深度合作，利用深度学习技术攻关基于计算机视觉的建筑质量缺陷识别难题。双方实现了对 52 种问题场景的精确分类预测，部分场景模型准确率高达 97%。双方合作始于 2024 年，并于 2025 年成功推动瑞视平台 2.0 全面升级，通过持续的技术迭代，将检测流程由 10 个精简至 5 个，算法综合准确率提升至 75%，成功实现对空鼓、开裂、脱落等 10 类关键风险及 5 类建筑物件的精准识别，大幅提升了建筑检测的智能化水平与效率。



瑞捷 + 中国矿业大学

我们与中国矿业大学达成战略合作，深度聚焦高危行业风险辨识与量化评估的技术难题。面对企业结构复杂、事故突发及风险难以量化的挑战，双方依托历史事故数据与典型案例，引入事故后果模型及模拟仿真等科学手段，重点研发泄漏、火灾、爆炸等灾害的危害半径计算模型。项目将实现对危险单位的科学界定与精准划分，有效填补行业技术空白，为精准识别高风险行业潜在因素提供强有力的技术支撑。



瑞捷 + 长沙理工大学

我们携手长沙理工大学人工智能学院联合发起“AI 创新竞赛”。大赛以“AI 赋能，创新引领”为主题，依托校企协同机制，搭建产教融合的高水平实践平台。竞赛采取“真题实做”模式，精准对接产业一线真实需求，引导研究生将前沿理论转化为解决实际问题的能力。此举不仅强化了学生技术赋能实践水平，更致力于孵化具有产业价值的创新成果，有效推动人工智能技术与实体经济的深度融合，共同培养具备创新精神与实战能力的复合型 AI 人才。

# 卓越产品

深圳瑞捷坚守“质量+安全”两大核心价值，以严密的质量管理体系与创新手段筑牢服务品质。我们构建了全生命周期的服务质控机制，全面保障服务的可靠性、稳定性与可追溯性。我们坚持以客户需求为导向，依托专业技术、数字化平台及深厚的行业积淀，提供高效优质的咨询服务，切实助力客户实现“提质减损”。公司始终奉行“客户至上”，致力以卓越的专业服务赢得信赖，共筑长期共赢的合作伙伴关系。

## 产品质量

深圳瑞捷视质量为企业的生命线与护城河，高度重视成果的专业性与准确性，深入开展全流程质量提升举措，建立起严密的内部检测与多级复核机制，严控每一份报告与数据的质量。我们常态化开展系统性的质量专题培训，不断夯实全员质量意识与专业技能，致力于以标准化的优质产出满足客户需求。

## 治理与战略

深圳瑞捷构建了由总裁担任第一责任人的质量管理架构，确保将高要求的产品质量贯穿业务全流程。董事长直接统筹公司的质量战略方向，确立了“质量、安全”两大客户基础价值。各事业中心是质量管理的履责主体，各事业中心总经理直接向总裁汇报质量工作，并作为本业务单元的第一质量责任人，对产品服务的客观性与公正性承担最终责任。为确保质量管理在执行层的刚性落地，各事业中心内部设立了“服务品质管控督导小组”作为专业管理组织，严格遵循 ISO 9001 质量管理体系标准，对评估与咨询服务实施全流程监控管理。



“321+X” 品控战略

### 管控体系：标准化驱动全流程精细化管理



项目管理全流程质量管控体系

## 质量保障机制



公司推动各事业中心结合业务特点，制定了作业检查标准、品质管理方案、评估管控等制度文件，通过细化 SOP，将“评估前需求对齐”到“评估中过程复盘”再到“评估后结果输出”的全链路动作标准化。



为确保数据的高度准确性，公司各事业中心在评估作业的各个关键节点严格实行“双重复核检测”制度，并建立了常态化的复盘点评与及时纠偏机制，并依托瑞视平台，利用 AI 技术对关键风险数据进行逻辑校验与智能复核。



公司各事业中心构建了由客户经理、品质管理部门及事业中心组成的管控矩阵。其中，客户经理对项目进行交叉跟队，深入一线掌握真实状态；品质管理部门每月抽查不低于一定数量的 App 影像及视频记录，并针对薄弱环节开展专项培训；事业中心严把出口关，审查客户汇报材料，确保数据无纰漏、逻辑无硬伤。



公司各事业中心常态化开展“飞行检查”与“回头看”行动，对已交付项目进行不定期实地复测与数据比对，严控质量风险，确保每一份评估报告真实、精准、公正。

## 产品质量培训

公司构建了“全员覆盖、常态长效”的质量培训体系，持续筑牢专业底线。2025 年，我们开展常规月度培训与专项突发培训，面向一线评估人员及关键管理岗位，开展从操作规范到体系管理的针对性赋能。通过高频次的标准宣贯与实战演练，公司完善了全流程质量控制标准，进一步降低了报告抽查错误率，有效减少人工误差。同时，公司通过持续的培训增强了员工的主动质量意识，双重保障交付成果的专业性与准确性。

### 关键绩效

开展产品 / 服务质量培训

**30+** 场次

培训总课时

**35** 小时

累计参与人次

**1,000+** 人次



## 产品可及

深圳瑞捷积极拓宽服务边界，利用自身技术优势，将专业力量延伸至城市末梢与行业基层，让高质量的安全守护惠及更广泛的社会群体。

## 民生项目

近年来，深圳瑞捷积极响应国家城市更新与民生改善号召，将专业服务延伸至城市更新与安居工程领域，致力于提升工程质量安全服务的社会覆盖面与可及性。

在城市更新领域，深圳瑞捷以深圳福田安居项目为标杆，沉淀出“专业服务 + 数字化管控 + 可持续建设”的可复制模式。通过引入无人机检测、智慧工地等新质生产力工具，我们将服务从单一监管升级为全过程技术赋能，为居民打造高质量的安心居所。

在城中村治理领域，深圳瑞捷承接南山区供用电安全整治复检工作。通过“全量资料复查 + 现场随机抽检”的双重把关，我们协助主管部门有效治理了私拉乱接等长期顽疾，切实筑牢了基层社区的用电安全防线，让专业的安全守护惠及城市发展的每一处末梢。

### 关键绩效

覆盖

**10** 个城中村

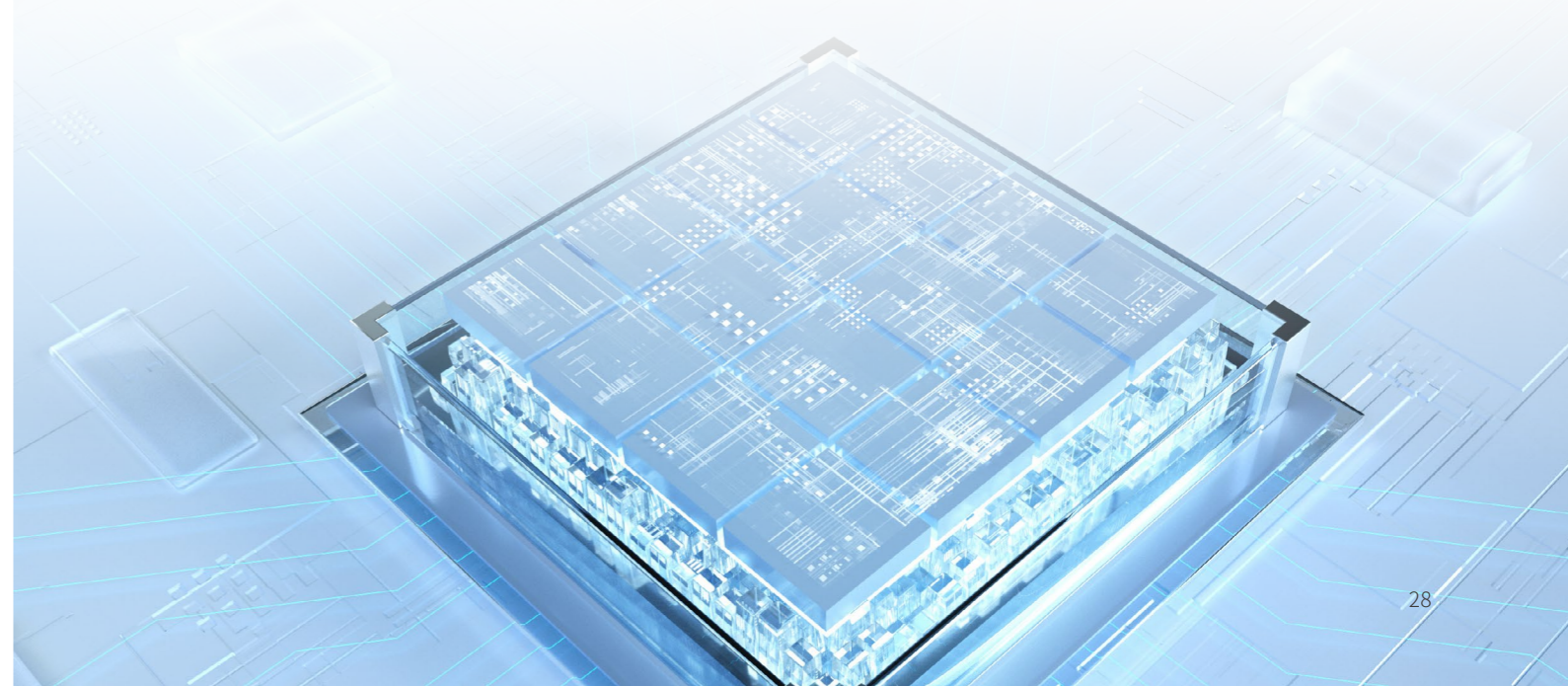
超

**5.4** 万户



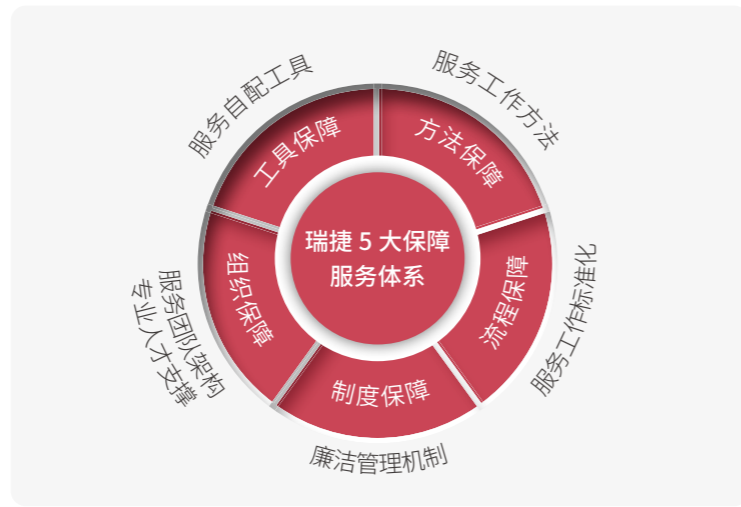
## 技术分享

深圳瑞捷不仅提供专业服务，更致力于将深厚的安全管理经验转化为行业公共知识，提升全社会的安全认知水平。2025 年，在深圳市龙华区住建局主办的专题培训会上，公司安全总监受邀开展技术分享。针对行业痛点，公司专家深度解读了《房屋市政工程生产安全重大事故隐患判定标准》，并重点聚焦监管难度大、隐患频发的“小散工程”领域，分享了大量实战隐患案例与处理经验。通过将复杂的判定标准通俗化、案例化，我们积极向监管机构及从业人员输出核心技术能力，以知识共享赋能基层安全治理，助力构建更严密的安全防线。



# 优质服务

深圳瑞捷确立了“以客户为中心，为客户创造非凡价值”的战略核心，践行“用心联结信任”的服务理念。我们面向产业、保险、政府、施工、房地产及城投等各类客户，提供专业的第三方评估与项目管理服务，赋能客户提质增效、降低风险。为持续保障服务品质，公司制定了《客户信息管理制度》《廉洁管理制度》及《监察管理制度》等制度作为支撑，构建起覆盖组织、制度、流程、方法与工具五大维度的立体化客户服务保障体系，将规范与信任贯穿于每一次服务之中。



## 提升客户满意

为切实提升服务能级、提升客户满意度，公司持续完善服务管理工作，制定了《客户满意度与投诉管理》。我们通过定期回访、满意度调查等多维渠道，主动洞察客户需求，敏锐捕捉潜在问题并实现快速闭环解决。此外，公司坚持服务增值，根据客户差异化特征提供个性化管理建议，以负责任的专业态度，持续推动服务品质与客户信任的双重提升。

### 规范职业形象与素养

严格约束现场行为，禁止工作期间玩手机、吃零食、坐姿不端及着装不规范行为；要求沟通语言文明、态度谦和，杜绝与工作无关的闲聊，展现严谨的职业风貌。

### 严控作业流程标准

推行阳光作业模式，要求启动会准备充分、分工明确；实测过程必须公开报数并由专人记录，严禁他人代填；坚持凭数据说话，强制要求核对蓝图并使用测量工具辅助判定，杜绝经验主义，确保评估过程透明公正。

### 提升沟通与交付价值

强化过程沟通与结果反馈质量，要求现场问题分类整理、逻辑清晰；在总结会中兼顾风险揭示与优秀经验分享，并与项目方充分确认异议，确保评估结果既查错又赋能。

### 筑牢廉洁自律底线

实施全流程廉洁管控，启动前必须播放廉洁视频、签署告知书；过程中全员全程佩戴视频记录仪，实现作业留痕；结束后执行“翻包自检”，严禁接受宴请、接送及任何形式的利益输送，以绝对的独立性保障客户信任。

### 开展销售人员培训

每年开展存量及新进销售人员专项培训，内容覆盖政府、城投、保险及产业等不同客群的定制化解决方案，并强化了供应链、造价管理、新质生产力等前沿技术知识；并通过引入标杆服务理念与实战营销技巧，全面提升销售人员的业务洞察力与综合服务水准。

### 持续开展满意度调查

实施分层级客户满意度调查机制，针对客户不同层级人员分别制定不同侧重点的问卷，综合获取客户关于服务综合满意度、廉洁自律、公平公正、人员专业能力、价值体现、成果输出质量及服务能力等核心维度的意见，以真实的客户声音驱动服务品质的持续升级。

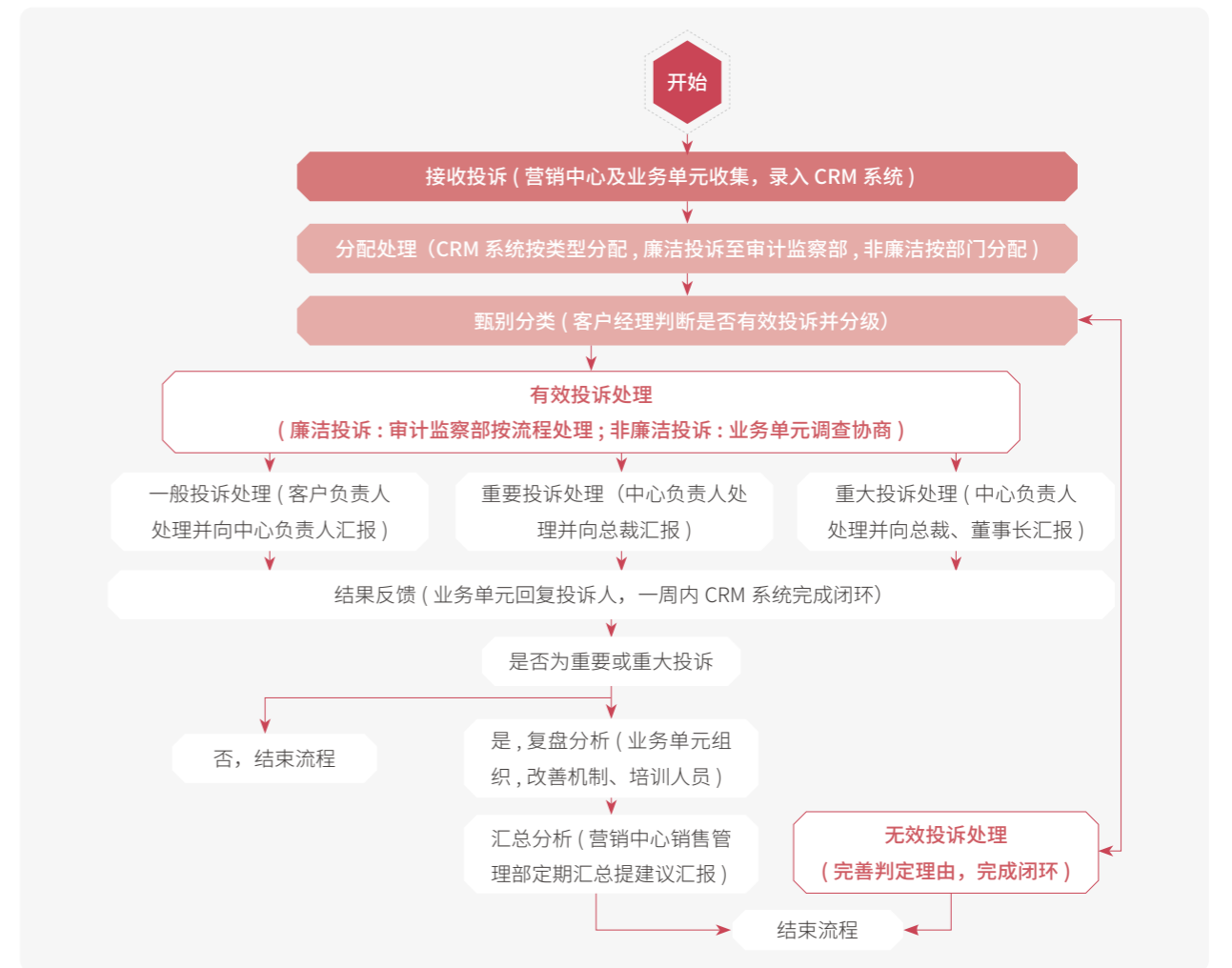
## 关键绩效



注：客户满意度测评分为“超出预期、满意、不满意”，得分分别为 110 分、100 分、40 分，因此总分超过 100。

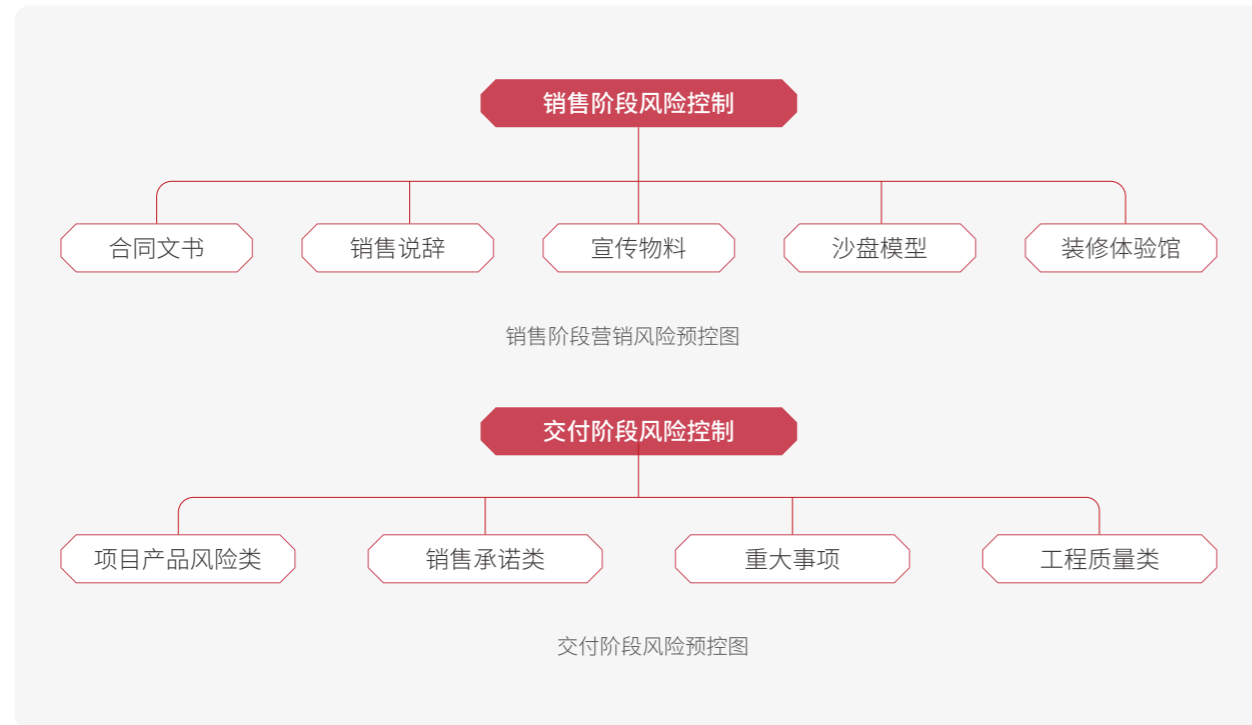
## 回应客户诉求

客户是深圳瑞捷持续发展的核心驱动力，我们深知每一次交互都关乎客户的体验与品牌声誉。为提升客户服务质量与市场竞争力，公司制定并严格执行《深圳瑞捷客诉处理管理制度》。该制度构建了从信息收集、流转分析到处理反馈的全流程闭环体系，确保面对客户诉求时能快速响应、专业解决。



## 负责任营销

深圳瑞捷将“真实、透明、高品质”确立为营销核心，强化全链条责任管控，致力于实现长期合作价值。我们将责任理念贯穿销售与交付两大阶段，严控合同文书、销售说辞、宣传物料、沙盘模型及样板工程等关键触点，确保宣传内容与实际交付高度相符。在执行层面，我们坚持销售端的信息真实与拒绝夸大，同时保障交付端的高质量履约与重大事项透明披露，全方位维护客户权益，巩固长期信任。



## 社区沟通

在项目推进过程中，深圳瑞捷高度重视与社区的深度协同，构建了扁平高效的常态化沟通渠道。项目组通过全面接入客户组建的微信协作平台，打破组织壁垒，实现项目动态的多方实时共享与统筹；同时，建立与街道及社区关键对接人的点对点直联机制(电话/微信)。这种“线上即时响应、线下精准对接”的工作模式，有效缩短了信息流转路径，确保社区诉求能直接触达执行层，为项目的顺利落地与和谐开展提供了有力保障。



## 信息安全

信息安全与隐私保护是我们维护企业信誉的坚实基石。深圳瑞捷高度重视信息安全与隐私保护管理，为此我们构建了全方位、多层次的信息安全防护体系，持续优化管理流程，形成闭环式的数据安全保护机制，以专业力量构建坚实的数据安全屏障，切实保障客户隐私及相关权益。

### 治理体系

深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，构建完善的数据安全与隐私保护治理体系。公司制定了《信息系统运维管理规定》《办公电脑管理制度》《深圳瑞捷 IT 软件外包管理办法》《ERP 系统权限管理规定》《瑞捷信息化办公简明指南》等管理制度，确保信息安全与隐私保护相关工作的有序开展。公司由总裁统筹管理、由数智中心总经理牵头并监督数据安全工作，全面统筹信息安全的战略规划、资源调配及跨团队协同，确保安全战略与业务目标深度契合。公司数智中心下设运维与信息安全部，驱动内部安全治理与技术落地，实现安全事件的敏捷响应及客户侧安全保障，确保各项安全规范在组织内部全面贯通。

公司制定了明确的数据安全量化考核标准，并设立针对数智中心总经理的专项 KPI，涵盖安全事件发生率、备份恢复成功率及漏洞修复及时率等关键维度，通过目标牵引压实管理责任，推动数据安全防护工作的有效落地。

#### 报告期内

公司 **未发生** 信息安全或数据泄露事件

获得 **ISO 27001** 信息安全管理体系认证

认证覆盖业务范围

**100%**

### 信息安全防护体系

2025 年，深圳瑞捷进一步升级信息安全防护能级，坚持技术防范与管理制约并重，构建了覆盖网络边界、终端设备、数据资产及运维审计的立体化纵深防御体系。

#### 关键绩效

信息安全培训总人次  
**1,650** 人次

信息安全培训覆盖率  
**100%**



核心维度	管控目标	关键管理举措与技术落地
数据加密与防泄露	防窃取	源头加密：应用中软防水坝系统，对设计图纸、客户资料等核心文档进行强制加密，非授权环境无法读取。
		流转管控：部署天空卫士 DLP，智能识别敏感信息，自动阻断违规外发行为。 容灾备份：坚持 UDP 数据备份与数据库备份相结合，保障数据韧性。
网络边界与准入	防入侵	边界防御：部署深信服防火墙及 AC 上网行为管理，清洗恶意流量，规范员工网络使用行为。
		安全接入：远程访问必须通过 VPN 加密隧道，杜绝明文传输风险。
终端与运维安全	防病毒	病毒查杀：全终端覆盖深信服 EDR，提供勒索病毒诱捕与微隔离保护。
		操作留痕：通过堡垒机对内网运维进行统一入口管理，实现高危命令拦截与操作日志 100% 留痕审计。
软件开发安全	防漏洞	代码审计：在开发阶段引入静态代码分析与动态测试，从源头修复安全漏洞。
		外部审计：每年对信息系统控制有效性进行第三方独立鉴证，聘请中汇会计师事务所开展 2025 年度专项 IT 审计，并通过 ISO 27001 年度审核。
信息安全审查	闭环合规	专项治理：针对审计发现的问题实施“清零行动”，重点对离职人员账号进行清理复核，消除“幽灵账号”隐患。
		特权账号审查：严控高权限账号的使用范围。
信息安全培训	意识提升	入职第一课：依托线上学习平台，将《瑞捷信息化办公简明指南》作为新员工必修课。
		常态化宣导：通过在线推送 IT 学习，将安全意识融入员工日常办公习惯。
供应商信息安全管理	防范第三方数据风险	云基座合规：底层公有云服务商持有 SOC 1 及 SOC 2 国际鉴证报告，确保端基础设施符合国际公认的安全性与保密性标准。
		应用准入：要求核心 SaaS 应用供应商具备等保三级资质，严控供应链数据风险。

## 应急响应机制

为有效应对突发信息安全事件，深圳瑞捷制定了《信息系统应急预案》，构建了覆盖公司官网、核心业务系统及各类 SaaS 云端服务的全场景应急响应机制。公司针对不同风险等级设定了系统恢复目标，确保实现官网分钟级切换复原以及核心业务系统的小时级数据恢复，最大程度降低业务中断损失。同时，公司建立了技术修复与业务应急并行的协同机制，通过本地与云端双重备份策略，有效化解系统故障带来的停摆风险，确保在突发信息安全事件中核心数据不丢失、关键业务不断档。

2025 年，公司开展信息安全应急演练 2 次，完成针对金蝶 (SQL Server 架构) 及 ERP (Oracle 架构) 等关键数据库的异库全量恢复验证，进一步夯实了数据安全底座。

## 隐私保护

深圳瑞捷高度重视客户及相关方的隐私安全，严格遵守国家相关法律法规，在《瑞捷数据安全管理制度》中明确数据分类分级，客户信息属于 L3 敏感数据，应遵守制度中相应的管理要求。公司事业中心在数据采集源头即建立防护关口，要求项目数据现场直接录入“瑞捷评估 APP”，避免线下流转风险；在数据传输环节，严格执行专用邮箱规范，客户数据仅能通过公司内网邮箱发送至客户指定联系人，确保数据流转路径清晰、全程可追溯。同时，制定了严格的客户隐私信息红线管理机制，与员工签署《保密协议》及《客户信息保密承诺书》，将客户的市场策略、渠道信息等纳入核心保护范畴。针对私自查询、下载、泄露客户信息等违规行为，公司实行“零容忍”政策，一经发现立即解除劳动合同并追究法律责任，切实维护客户的合法权益与信任。

### 案例 保险风控中心深化信息安全与客户隐私保护实践

公司保险风控中心实施数据安全与隐私保护常态化宣教机制，每月结合实案开展数据安全培训，每季度组织泄露场景应急演练，实战化提升全员应急处置能力。同时，强化责任落实，建立员工隐私保护绩效评估机制，将保密表现纳入年度考核，实行奖优罚劣。针对离职风险，保险风控中心严格执行安全离职审计，回收所有权限与数据载体，要求签署《离职后保密义务确认书》，并通过定期账号复核及建立行业黑名单制度，确保离职后保密责任延续，保障客户数据资产安全。



# 02

## Integrity 诚信立企

深圳瑞捷的核心价值观为“尊重、诚实、成长、担当”，其中“诚实”即“廉洁自律、求真务实”。公司始终坚持将“廉洁”作为企业责任与员工信仰，通过构建健全的廉洁管理体系、培育深厚的廉洁文化以及维护公平的市场竞争环境，持续提升企业的廉洁经营水平与品牌公信力。

- 廉洁管理
- 廉正文化
- 公平竞争

贡献联合国可持续发展目标 (SDGs)



# 廉洁管理

为确保廉正文化的深入人心，公司在“不想腐、不敢腐、不能腐”的三位一体反舞弊策略的基础上构建了“廉正（诚实）文化洋葱模型”，设立反舞弊三道防线与科学的投诉、举报机制，并将廉洁管理深度延伸至商业伙伴，以系统化、立体化的廉洁管理机制和实践，坚决守护公司廉洁基石，保障企业可持续健康发展。

## 廉洁管理体系



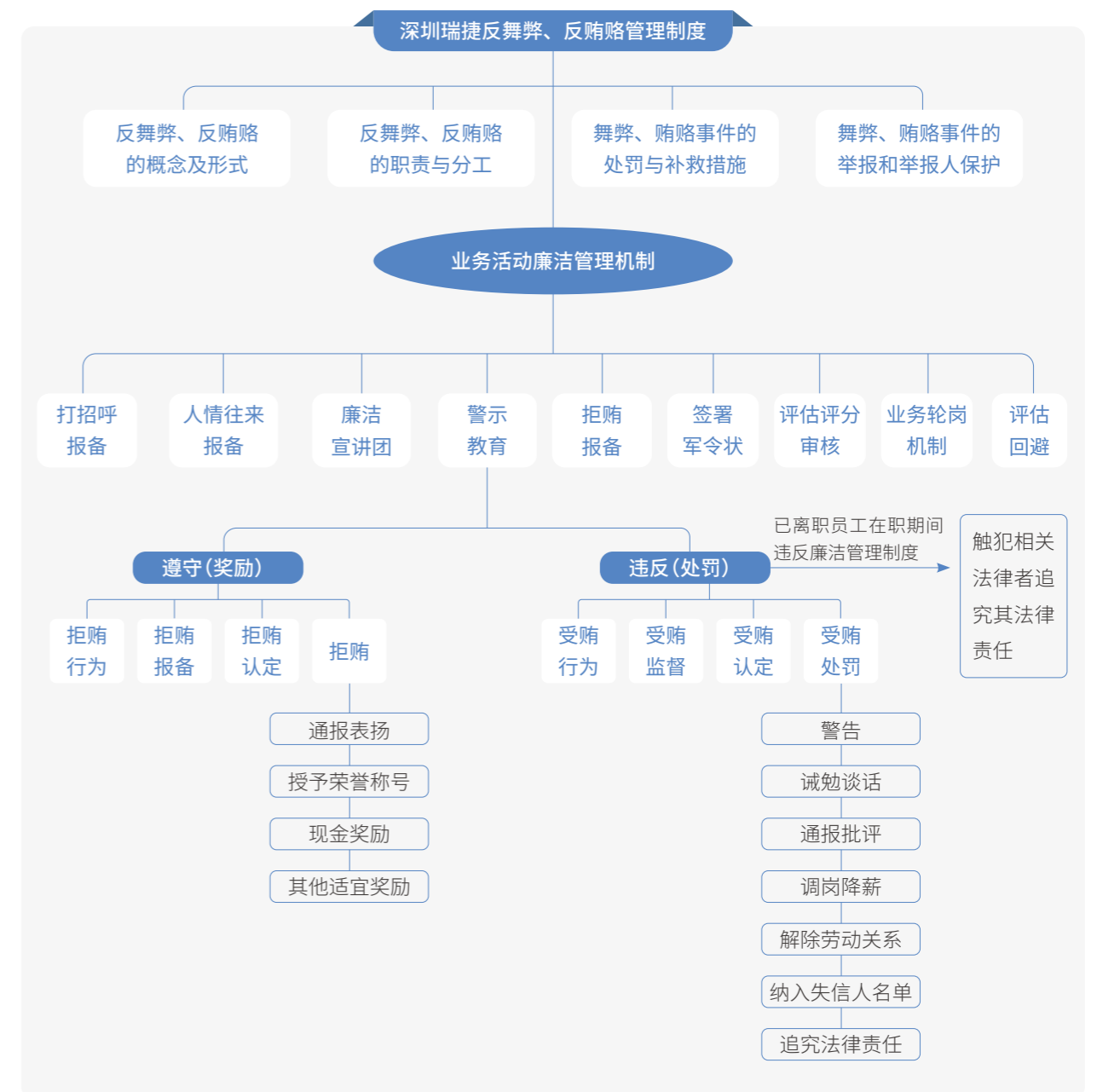
## 精神层（核心层）

廉正文化是深圳瑞捷企业文化的核心基石与精神源流，深植于企业发展的血脉之中。其理论体系源于“尊重，诚实，成长，担当”的核心价值观，尤其是“诚实”理念。深圳瑞捷所倡导的“诚实”，不仅是廉洁自律、清白做人，更是求真务实，以事实和数据说话。这一理念凝聚于“用心联接信任 成就品质生活”的使命中，彰显于“成为客户首选的风险管理生态伙伴”的愿景里，指引着企业与员工的前行方向。

## 制度层

深圳瑞捷对舞弊、贿赂等不诚信行为采取“零容忍”态度，并依据《中华人民共和国反不正当竞争法》《国家工商行政管理局关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》相关法律法规，结合公司实际情况，制定了《深圳瑞捷反舞弊、反贿赂管理制度》《瑞心廉行手册》等制度，明确员工行为准则，加强廉洁自律，确保公司诚信经营。

2025 年公司修订并发布了《反舞弊、反贿赂管理制度》(A7 版)，增加“直接行为人对内、对外以明示、暗示等方式向有关方索取贿赂”相关违规行为认定、“特别重大舞弊贿赂事件的认定方式和处理结果”“取消拒贿奖金奖励的情形”“违规行为追责时限”等重要条款。公司将结合实际情况，不断修正完善制度，以更好地统筹全公司的廉洁管理。



## 行为层

深圳瑞捷廉正文化的行为层，贯穿于工作的点滴与流程管控中。公司针对六大类客户的工作场景，为员工定制廉洁管理工作计划。公司要求员工以记录“廉日记”、签订军令状等方式，将廉正理念融入日常；通过跟队督查、客户回访落实监督；借助廉洁宣贯、视频记录仪等过程管控手段，以及违规必究、复盘优化等闭环管理措施全方位约束员工言行，使之践行廉正文化。

2018-2025 年

公司员工累计拒贿 **2,420** 次      为员工发放相关奖励 **340+** 万元

## 外显层

深圳瑞捷廉正文化的外显层，是其文化理念的直观呈现。公司通过精心打造的廉正文化基地，展示廉洁自律、求真务实的精神内涵，并借助《瑞心廉行》等廉洁文化手册，传递廉洁理念。此外，公司定制了各色廉正文化周边产品，让廉正文化可触可感，强化文化影响力。



## 反舞弊三道防线

为深化廉洁运营，公司建立了各司其职、相互制衡的反舞弊“三道防线”，形成了从业务前端自查到监督后端审计的全方位风险防控体系。



## 投诉举报管理

为进一步加强公司内部监督管理，营造风清气正的工作环境，公司制定完善了《投诉、举报处理规定》。该规定适用于公司及其分、子公司的全体员工，旨在为公司员工、客户、供应商及其他相关知情人员，提供一个便捷高效的监督渠道。当发现公司内部存在贪污、腐败、失职、渎职、以权谋私等违规行为时，相关人员可通过该渠道及时进行举报和投诉，切实维护各方合法权益。

为了方便投诉举报，公司提供了多样化的渠道，包括企业 OA 流程、公众号、电话、邮箱以及公司官网等。任何知悉公司运营过程中存在舞弊、贿赂行为，或其他不当行为与可疑活动的相关人员，均可通过公开的举报电话和举报邮箱，向公司进行举报、投诉或报告。举报线索由审计监察部统一接收并受理。审计监察部对线索进行初步核实后，开展独立调查取证，向总裁汇报情况。一经查实违规行为，将依规严肃处理并向举报人反馈结果。此外，若举报人对贿赂事件的处理结果、廉洁考核结果存在异议，也可通过邮件、电话等方式进行申诉。

针对每一位举报、投诉或报告人员，我们严格执行保密制度，对其身份信息、隐私数据等予以严密保护，切实消除举报投诉者的后顾之忧。同时，公司坚决抵制并严厉杜绝任何针对举报 / 投诉人员的歧视、打击报复或其他使他们遭受不利影响的行为。公司将全力确保每一位举报 / 投诉人员在公司内部都能得到公正公平的对待，收获充分的尊重。对于任何违反这一原则的行为，公司将依法依规严肃处理。



## 反腐败奖惩机制

深圳瑞捷建立了《深圳瑞捷反舞弊、反贿赂管理制度》，对腐败行为的情形、处罚等做出详细的规定。公司明确要求全体员工，面对一切舞弊、贿赂行为必须坚决严词拒绝，并及时向公司报备。在违规处理方面，公司将依据涉事事件的具体情形，对违反本制度的人员采取一种或多种处罚方式。处罚方式从轻至重依次为警告、诫勉谈话、通报批评、调岗降薪、劝退、辞退、开除、纳入失信人员名单，以及依法追究法律责任等。对于舞弊、贿赂行为情节严重且性质恶劣的情形，公司将从重处理；若涉及违反法律规定，公司将坚决依法追究涉事人员的法律责任。公司实施严厉的“连带责任制”，舞弊贿赂行为查实后，直属三级管理者需连带担责（追责 2 年）。同时，高管及核心岗位的廉洁表现与绩效考核深度挂钩，实行“一票否决制”。

公司始终贯彻“惩防并举，预防为先”的反舞弊、反贿赂工作原则，积极倡导将廉洁管理责任层层落实到各管理层级。在此过程中，对于在舞弊、贿赂事件中有重大立功表现，且能从意识层面真正重塑廉洁自律价值观的人员，公司将提供合理的容错机会；在特定情形下，还将减轻或免除涉事员工和管理者的相关责任。

此外，为鼓励拒贿行为，公司推行“拒贿奖半机制”。对于舞弊、贿赂风险系数较高的业务岗位，员工如有拒贿行为，公司将给予现金奖励；对于采购岗、仓储岗、财务岗等关键岗位的拒贿行为，公司则通过绩效鼓励的方式予以表彰，以此激励全体员工共同营造风清气正的企业环境。

2025 年

员工拒贿次数

330 次

员工拒贿金额

62+ 万元



## 商业伙伴廉洁管理

深圳瑞捷构建了主动防范与监督举报双向结合的供应链廉洁治理体系，全方位筑牢商业道德防线。我们在准入与合作环节坚持预防为先，通过官方邮箱发送《廉正告知书》，明确涵盖禁止利益输送、围标串标及娱乐宴请在内的七大红线，从源头规避合规风险；进入合作阶段后，强制签署《阳光协议》以落实甲乙双方的双向约束，严禁甲方人员索要回扣或乙方人员输送不当利益，并约定了明确的违约责任。在此基础上，公司通过设立公开透明的信访举报渠道与严格的黑名单惩戒机制，对触碰底线的违规行为实施“零容忍”打击，确保商业合作始终在阳光透明的轨道上运行。

同时，公司与客户携手建立廉正联动机制，并签订《廉洁共建协议》，其中明确深圳瑞捷有责任向所有客户详尽传达自身的廉洁自律管理规定，以及签订的廉洁共建协议内容。公司向商业伙伴公开审计监察部举报电话、邮箱及地址，承诺保护举报人信息，进一步维护公平透明的商业合作生态。

### 案例 开展供应商廉洁培训，弓箭阳光交易生态

为强化供应链合规管理，公司组织开展供应商专项廉洁培训，邀请中汇会计师事务所、企盛达信息科技、上海汉得信息、迅风出行、华辉办公、恒邦知识产权代理等重点供应商参加。培训重点解读了商业道德准则与合规制度，明确禁止商业贿赂及利益输送。公司旨在将风险防控前置，与合作伙伴携手打造公平、透明的阳光交易生态，筑牢可持续供应链的治理根基。

2025 年

供应商及客户廉洁协议签署率

100%

未发生

廉洁违规事件



# 廉正文化

## 廉洁宣贯

深圳瑞捷积极推动廉正文化宣传，通过全员签署廉洁军令状增强廉洁文化仪式感；在传统节日发布廉洁宣传海报、设立廉正文化墙表彰“廉洁先锋”营造氛围；借助廉洁宣讲团促进制度宣贯；以廉日记和廉洁访谈视频展现一线员工经历增强感染力；在特定时间举办廉洁月 & 国家宪法日 & 国际反腐败日主题活动及“共话廉洁、行稳致远”廉洁私享会，宣贯反贪腐法律法规要求，强化员工学习并促进企业交流；录制廉正体系介绍公开课程展示廉洁品牌，多举措构建起全方位、多层次的廉正文化宣传体系，为公司及行业廉洁发展奠定基础

### 案例 “廉正守法 光彩人生”——深圳瑞捷 2025 年廉洁普法月活动

2025 年 11 月 26 日至 12 月 9 日，深圳瑞捷开展“廉正守法，光彩人生”廉洁普法月活动，通过法规知识竞答、普法案例学习、线上线下联动法律咨询、廉洁主题照片征集、廉洁代言等多元形式，推动法律知识与廉洁理念融入员工日常。



## 内部培训

深圳瑞捷高度重视廉正文化建设，持续开展全面深入的内部培训。为进一步推进廉洁文化建设，2025 年公司特别任命了 20 位员工作为年度“廉洁宣讲团”讲师，旨在通过分享和交流廉洁文化及管理经验，对内增强公司全体人员的廉洁意识，对外传播公司的廉洁文化，为营造一个廉洁公正的工作环境贡献力量。2025 年，公司累计进行廉洁培训 125 小时，培训覆盖率 100%。通过系统化的培训，不仅提升了员工职业道德素养，也为企业长远发展奠定了诚信合规的坚实基础。

## 外部交流

深圳瑞捷积极开展行业廉洁管理交流，依托行业联盟协同力量，强化外部监督与行业自律，助力营造风清气正的行业生态。2025 年，公司积极与企业反舞弊联盟相关机构开展交流座谈，围绕廉洁风险防控、廉洁文化建设、反舞弊机制建设等议题深入研讨，分享廉洁管理实践经验与行业共治举措。此外，在专业层面就信息共享、监督管理、典型案例警示教育、黑名单机制规范运用等方面形成共识，共同探索全流程、立体化的廉洁风险防控体系。

### 案例 企业反舞弊联盟工作委员会代表到访深圳瑞捷，共话廉洁管理与反舞弊新举措

2025 年 2 月 21 日，企业反舞弊联盟工作委员会副秘书长陈金娇、办公室主任时新建一行到访深圳瑞捷，双方围绕企业廉洁风险防控、企业廉洁文化建设等议题展开探讨，分享了廉洁管理和反舞弊措施的经验与策略，为深化廉洁提供了新思路。



## 公平竞争

深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》等相关法律法规，将反不正当竞争融入经营全流程，构建合规、透明、公平的市场竞争秩序。公司制定了《ESG 政策》及相关内部制度，明确由社会责任绩效委员会（ESG 委员会）代表董事会行使战略决策与监督权，由委员会委员及人力行政中心负责统筹相关事宜，建立健全商业行为规范、利益冲突管理、供应商与合作伙伴管理等制度体系，强化内部监督与风险排查，坚决抵制商业贿赂、虚假宣传、串通竞价、侵犯商业秘密等不正当竞争行为。通过常态化合规培训、警示教育与制度宣导，提升全员合规意识与职业操守，营造诚信守法的企业文化。公司坚持以合规经营、品质服务与创新能力参与市场竞争，主动接受内外部监督，积极维护行业公平竞争环境，以诚信合规治理保障企业稳健可持续发展。在报告期内，公司未出现垄断、不正当竞争等违法违规行为。

此外，公司注重对供应商的反不正当竞争管理。针对公司长期合作的供应商，深圳瑞捷根据合作周期签署框架协议合同，合作期基本为 1-2 年，在合作期满前，开展新一轮的竞争供应商价格比对，充分了解当前市场的价格，增加供应商竞争意识。

# 03

## Development 稳健发展

深圳瑞捷始终坚持诚信原则，秉持公平、透明、规范的经营理念，不断完善公司治理架构，优化三会运作机制，强化内部控制体系，切实保护投资者合法权益。公司高度重视合规经营，将风险防范渗透到经营的每个环节，依法诚信纳税，夯实企业长期可持续发展的基础。

- 公司治理
- 风险控制
- 税务管理



贡献联合国可持续发展目标 (SDGs)

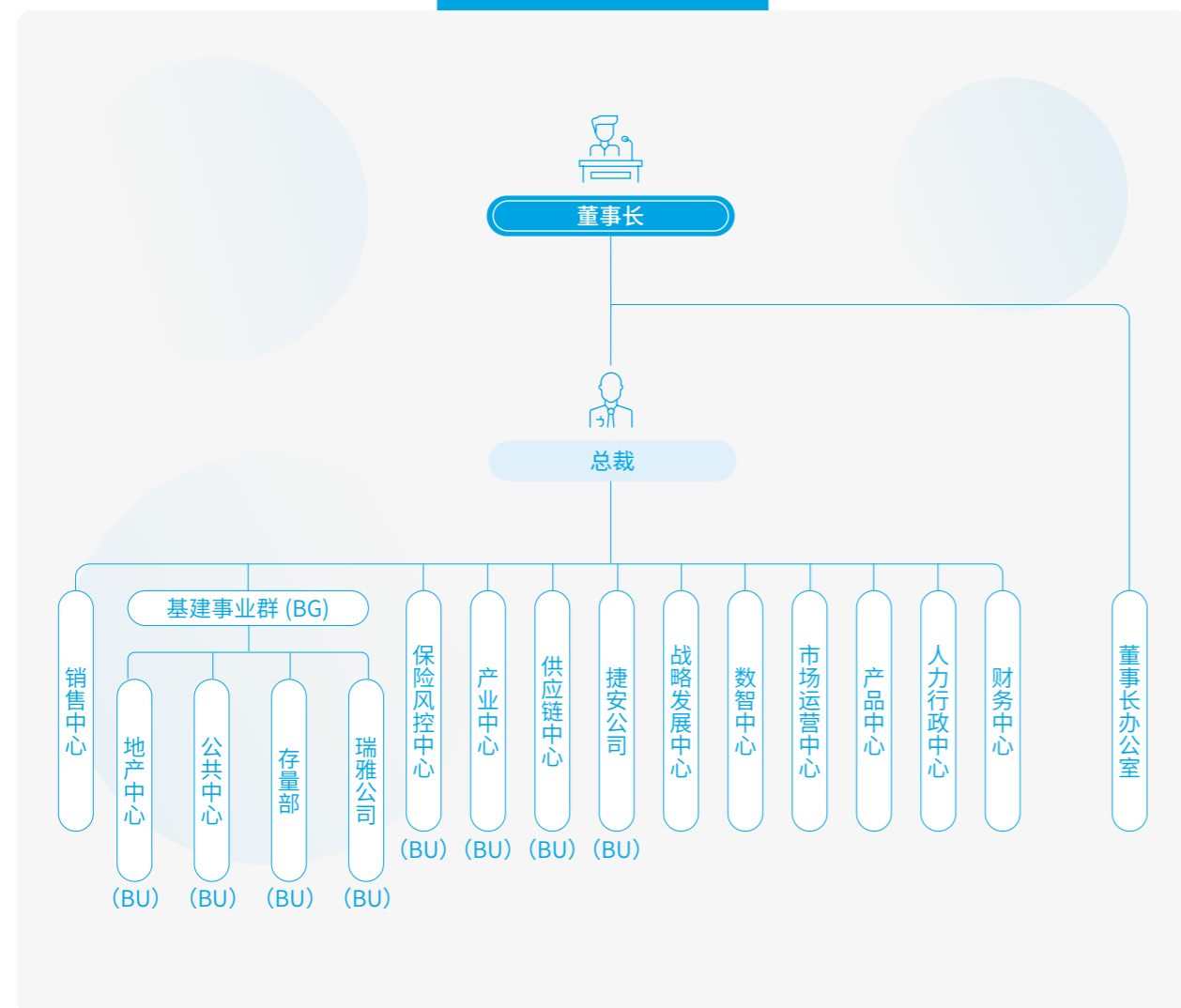


# 公司治理

## 治理体系

深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国民法典》《上市公司治理准则》等法律法规的要求，建立了完善的法人治理结构和议事规则，明确决策、执行与监督的职责权限，形成科学高效的分工与权力制衡，不断提升管理效率和决策水平，确保公司可持续、高质量发展。公司持续完善和健全公司治理制度体系，报告期内，公司修订《公司章程》《股东会议事规则》等公司治理制度；调整治理架构方面，改“股东大会”为“股东会”，取消监事会并将职能划归董事会审计委员会，并在董事会中设置职工代表董事席位，确保公司治理规章制度及运行机制符合最新监管政策要求。

公司组织架构图



## 董事会有效性及多元化

公司董事会现有董事 5 名，其中独立董事 2 名，职工代表董事 1 名，董事会的人数及人员构成符合法律、法规的要求，公司董事会由企业管理、销售、生产、财务、法律相关行业的专业人士组成，均具有良好的理论教育背景和企业实战经验。各位董事能够忠实、勤勉地履行自己的职责，积极参与公司经营管理决策。报告期内，公司共召开了 7 次董事会，会议的召集及召开程序符合规定，表决程序及表决结果合法有效。

公司建立了董事会、监事会与高级管理人员间的协作与制衡机制，确保决策和经营活动严格遵循法律法规。公司董事会下设战略委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会、审计委员会四个专门委员会，专门委员会的成员全部由现任董事组成。

为确保四大专门委员会规范运作，深圳瑞捷制定了《董事会战略委员会实施细则》《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》等文件，为专门委员会的日常工作提供了清晰指引，筑牢公司治理科学化、有效性的制度基础。各专门委员会依法履职，在战略制定、财务审核、绩效评估、人选推荐等领域为董事会重大决策提供专业支撑，强化公司风险防范能力与可持续发展潜力。同时，公司通过规范召开股东大会、董事会及监事会，对重大战略事项审慎决策；并设立独立董事专门会议，保障独立董事履职的独立性与客观性，切实维护中小投资者权益。

股东会召开次数 <b>5</b> 次	董事会成员出席率 <b>100%</b>	全年董事会召开次数 <b>7</b> 次	董事会成员平均任期 <b>3</b> 年
-----------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

### 全年各专业委员会会议次数

审计委员会召开次数 <b>5</b> 次	薪酬委员会召开次数 <b>3</b> 次	提名委员会召开次数 <b>1</b> 次
-------------------------	-------------------------	-------------------------

### 通过议案个数

股东会通过议案 <b>20</b> 个	董事会通过议案 <b>38</b> 个
------------------------	------------------------

### 董事性别

男 <b>4</b> 人	女 <b>1</b> 人
-----------------	-----------------

### 董事职务

独立董事占比 <b>40%</b>	审计委员会独立董事占比 <b>66.67%</b>	薪酬委员会独立董事占比 <b>66.67%</b>	提名委员会独立董事占比 <b>66.67%</b>
----------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

### 董事学历

硕士 <b>4</b> 人	学士 <b>1</b> 人
------------------	------------------



姓名	职位	专业知识与技能				
		战略规划	财务和会计	风险管理	法律	行业经验
范文宏	董事长	✓		✓		✓
黄新华	董事、总裁	✓		✓		✓
吴小玲	职工代表董事					✓
何祚文	独立董事		✓			
陈秀玲	独立董事				✓	

## 股东沟通与参与

公司高度重视股东沟通与参与，构建多渠道、常态化的沟通机制，保障股东依法行使知情权、参与权和决策权。通过年度股东大会、临时股东大会等法定会议形式，为股东提供直接参与公司重大决策的平台；同时借助投资者热线、互动易平台、专项调研会等多元渠道，及时回应股东关切，主动分享公司经营状况、战略规划等。此外，公司定期组织股东走进企业，开展实地交流活动，增进股东对公司业务运营与治理实践的深入了解，凝聚股东与公司共同发展的共识。

## 投资者权益保护

公司将投资者权益保护贯穿治理全流程，严格遵循法律法规及监管要求，构建“制度规范+多元沟通”投资者保护体系。一方面，建立健全《信息披露管理制度》《投资者关系管理制度》等规则，确保信息披露合规真实，杜绝虚假或误导性信息；同时在决策层面充分考虑中小投资者利益，完善关联交易决策机制以保障交易公平公正，设立独立董事专门监督机制，强化对中小投资者权益的保护力度，在回报层面坚持稳定、合理的利润分配政策，积极通过现金分红等方式与投资者共享发展成果。另一方面，公司搭建 24 小时热线、投资者关系邮箱、互动易等线上沟通渠道，第一时间传递公司战略、经营及规划等关键信息；并拓展多元化沟通场景，同年通过证交所互动平台等渠道开展调研活动，由管理层与投资者深度交流、回应关切。同时公司畅通投资者维权渠道，及时处理诉求，切实维护各类投资者的合法权益，以制度与行动深化互信，为长期发展夯实基础。

指标	2025 年
每股派发现金红利	0.15 元
披露定期报告	4 份
披露临时公告	70 份
召开投资者交流活动次数	2 次
投资者交流活动参与人次	120 人次
接待投资者调研	50 次
接听投资者电话	218 次
各渠道与投资者沟通互动总次数	70 次

## 信息披露与透明度

公司高度重视信息披露工作，按照有关法律法规制定了《投资者关系管理制度》《信息披露事务管理制度》等制度，真实、准确、及时、公平、完整地披露有关信息；并指定董事会秘书负责信息披露工作，协调公司与投资者的关系，接待投资者来访，回答投资者咨询，并在中国证监会指定的网站和公司聘任的法定媒体及时披露，确保公司所有股东能够以平等的机会获得信息。

## 合规内控

深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国建筑法》《中华人民共和国招标投标法》《工程咨询行业管理办法》和《建设项目施工环境监理技术指引》等一系列与业务紧密相关的法律法规和行业指引，并制定了《审计监察管理制度》。

公司在审计委员会下设立审计监察部，独立开展审计工作。同时建立完善的内部控制监督制度，清晰界定内部审计机构与其他部门在内部监督中的职责和权限。该制度规范内部监督的程序、方法和要求，明确日常监督和专项监督的范围与频率，便于及时发现内部控制缺陷，深入分析缺陷性质与成因，进而提出有效整改措施，合理保障公司经营管理合法合规。

为强化员工合规理念，公司要求每位员工签订《合法合规履职承诺书》，从源头上保障业务合法性、高效性与持续发展。在公司持续宣贯下，“道路千万条，守法第一条”深入人心。无论是日常工作细微决策，还是重大项目推进执行，员工始终坚守合规原则，为公司稳健运营筑牢基础。

### 关键绩效

合规培训课程

3 场

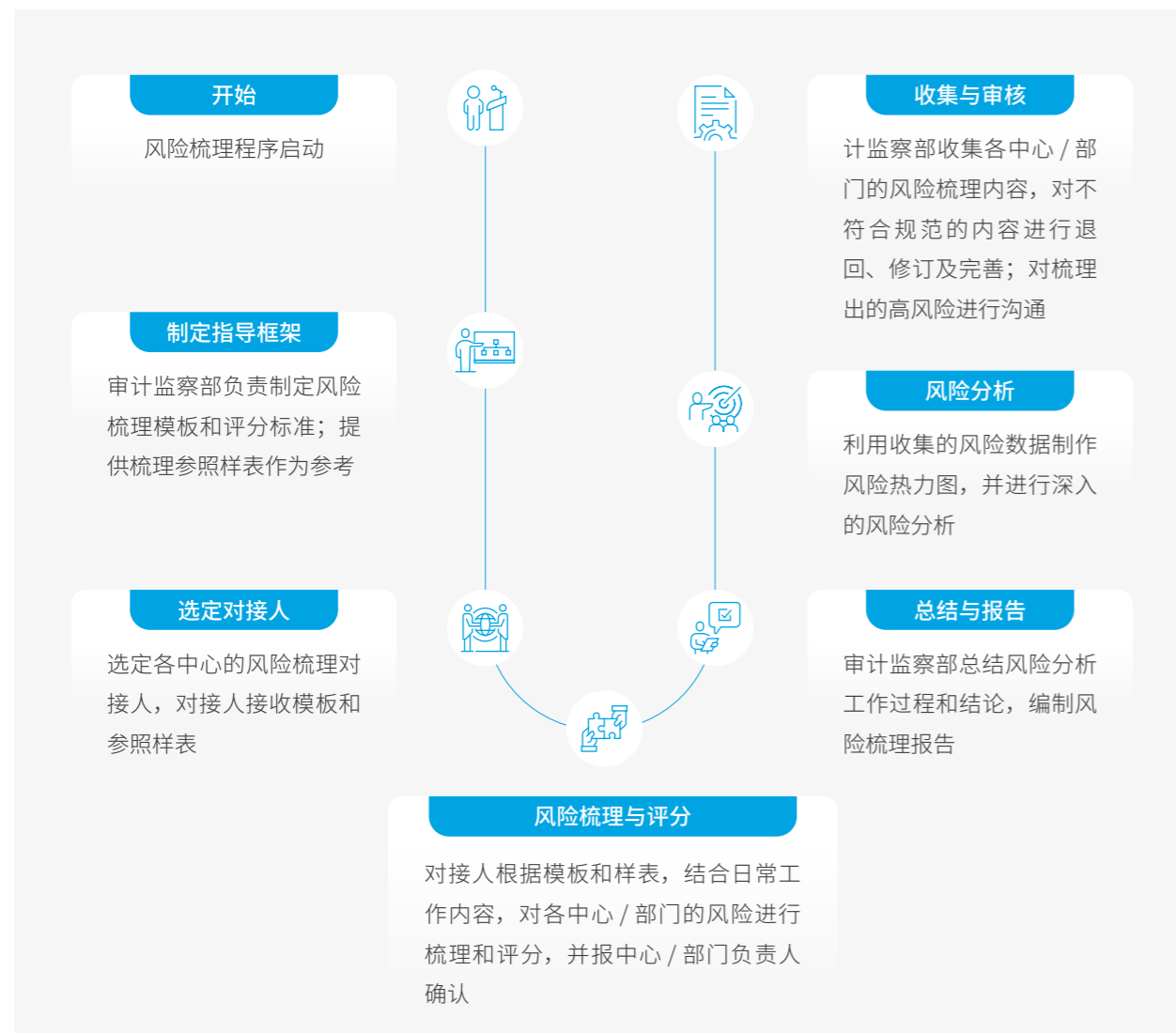


# 风险控制

深圳瑞捷坚持“风险与发展相互协调，风险与收益相互均衡，风险与资本相互适应”的风险管理原则，通过稳健的策略与精细化的管理，进一步完善风险管理体系，优化风险管控流程，全面提升风险管理能力，为公司稳健运营和可持续发展提供坚实保障。

## 风险管理体系

深圳瑞捷始终坚守“全面合规、全员风控”原则，构建了一套科学、严谨且高效的风险梳理流程。公司通过收集各中心/各部门的风险梳理内容，并对梳理出的高风险进行及时有效的沟通，严格将企业经营活动的风险控制在可承受范围内，确保运营安全、有序。

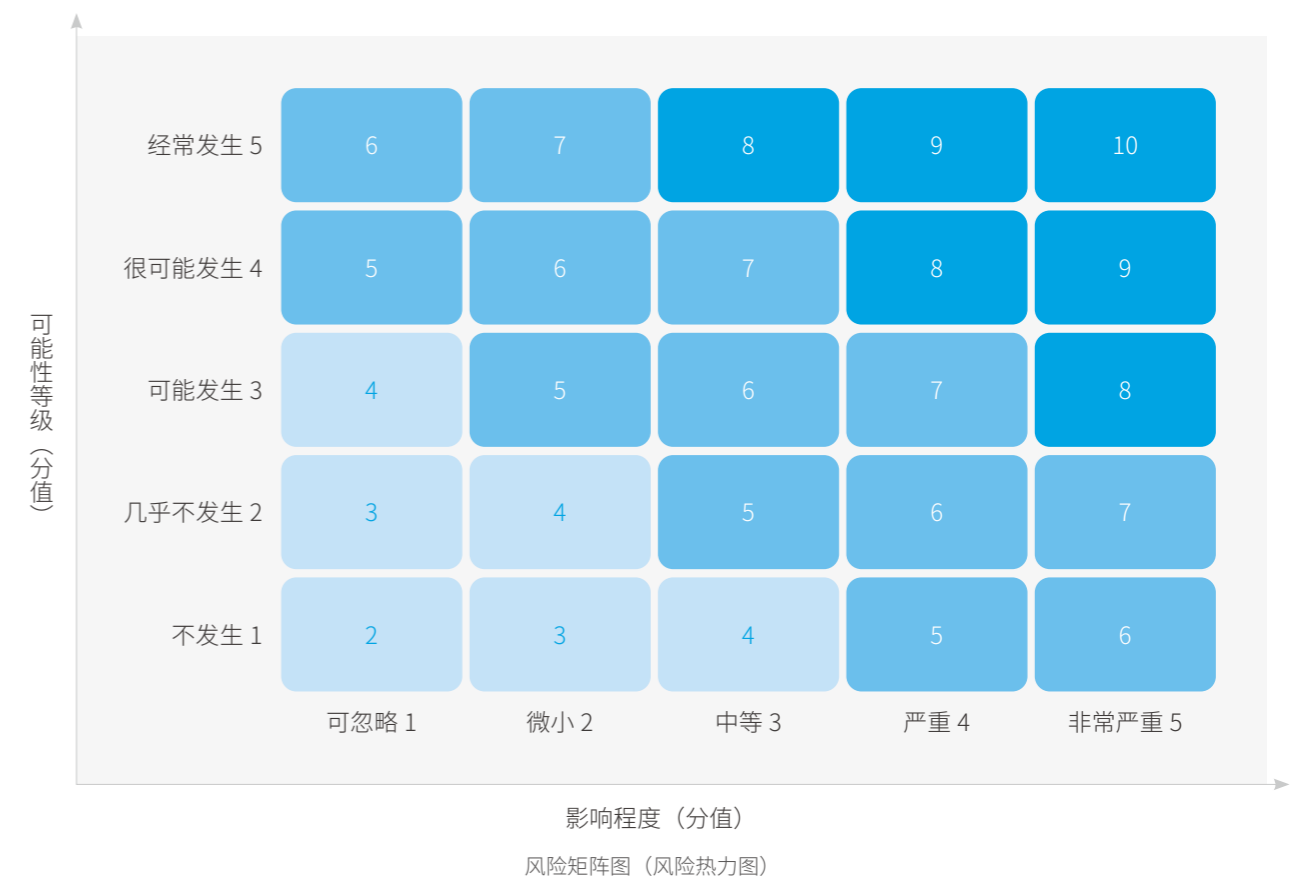


# 风险识别、分析与应对

## 风险识别与预警

深圳瑞捷积极加强风险制度建设，并制定了《内部控制自评表》，以便更加精准地识别企业潜在的各类风险，及时发现潜在隐患，从而采取有效的预警和应对措施。为了更加科学、系统地进行风险识别，公司建立了风险矩阵，根据风险发生可能性和影响程度进行评分，将风险划分为高风险、中风险、低风险三级。

风险矩阵



风险等级	风险值	控制要求
高风险	8分—10分	考虑停止、停用，立即采取措施
中风险	5分—7分	需要制定或采取措施进行更正
低风险	2分—4分	需要进行关注和预防

风险等级划分

## 风险分析与控制

公司采用 LEC 评估法对各部门 / 中心进行风险评估与分析，近年来公司各领域高风险（风险值 8-10 分）分析结果及控制措施如下：

风险类型	具体风险	风险简述	风险应对措施
合同管理类风险	内控管理	无合同业务导致回款风险	严格执行合同签订制度，提前签署临时协议，并加强回款资料审核。
	内部风险	提前进场产值回款存在审计及支付风险	成立审计小组审查资料及评估支付条款。
	合同风险	条款不严谨、周期长、坏账及签订风险	专业团队审核合同，优化流程引入信用评估机制，提升员工能力。
	行业对标风险	数据严谨性及合同数据对标不符风险	建立数据审核机制，确保数据准确性和条款一致性。
廉洁类风险	离职员工风险	离职员工行贿、泄密及负面信息传播	离职签署保密协议，加强信息跟踪和法律应对。
	内部员工风险	受贿、信息泄露及违规打招呼风险	开展廉洁培训，设置举报机制并严厉处罚违规操作。
	客户供方风险	行贿、诽谤及客户供方矛盾影响	签订廉洁协议，加强沟通及法律应对。
投资与战略风险	战略规划风险	缺乏充分调研及明确目标导致战略偏差	组织调研小组，制定科学合理的目标并多部门协作。
	战略调整风险	战略调整不及时或频繁，导致偏差	定期评估战略，设立调整委员会，规范调整频率。
	投资策略风险	政策变化导致标的估值及退出风险	研究政策风险，关注变化并制定应急预案。
外部环境及客户风险	客户依赖风险	客户依赖高及单一客户占比风险	实施客户多元化策略，拓展新客户及提升忠诚度。
	政策风险	国家政策、资质及政府干预影响	实施客户多元化策略，拓展新客户及提升忠诚度。政策风险
	市场风险	行业 a 萎缩、恶性竞争及技术颠覆	加强市场分析，提升研发能力和多元化业务发展。
	客户风险	资金链、负面舆情及重大安全风险	建立客户风险评估，跟踪舆情并制定应急预案。

风险类型	具体风险	风险简述	风险应对措施
信息系统风险	运维管理风险	缺乏科学运维导致系统异常及服务中断	完善运维制度，定期巡检，加强人员培训及外包管控。
	权限设置风险	权限管理不规范导致数据及操作风险	优化权限管理流程，实行审批制度并定期审计。
	系统变更风险	缺乏规范变更流程影响系统稳定	制定变更管理标准流程，加强测试和监控。
应收管理风险	应收账款风险	回款滞后，历史欠款导致坏账	设立跟踪机制，及时预警并采取资产保全措施。
	合同履约风险	客户无法按约履行付款义务	加强客户信用审查，设立信用档案并设专人跟踪。
	积压风险	应收比例过高影响经营流动性	强化账款管理，优化客户结构并灵活运用保理工具。

## 税务管理

深圳瑞捷始终秉持“合法经营、诚信纳税”的核心原则，严格遵守《中华人民共和国税收征收管理法》《中华人民共和国企业所得税法》等各项法律法规。公司董事会审议通过了《税务风险管理制度》，明确税务管理的组织架构，税务风险识别、评估和应对策略，税务风险沟通机制和信息化建设等内容，对税务登记、纳税申报、税款缴纳等全流程环节进行细致把控，确保深圳瑞捷合法诚信经营并降低税务风险。公司财务部特设专门的税务模块，并整合业务财务（BP）团队，形成从销售、成本到高新研发的全流程税务岗位职责网络。为防范廉洁与税务操作风险，公司确立了不相容岗位分离机制，涵盖税务资料准备与审查、申报与审批、数电发票申领与印章保管等核心环节，确保税务管理的透明度与公正性。

为进一步提升企业税务风险管理能力，公司推行定期税务自查制度，制定并发布《定期税务自查制度及流程指引》，通过定期税务自查，及时发现并纠正税务管理中的不足和潜在风险，确保公司税务合规，降低税务处罚风险。公司明确规定每年 6 月及 12 月开展全面税务“体检”，覆盖企业所得税、增值税、个税及印花税等全税种。2025 年，公司针对武汉瑞云捷等子公司开展专项自查，实施“即查即改”，及时补缴税款并优化流程。公司定期聘请专业税务中介机构进行外部检查，针对关联交易、跨境业务等复杂事项获取专家意见，降低政策理解偏差风险。此外，公司建立了常态化的税企沟通机制，与税务机关保持良性沟通，寻求政策辅导，防范重大涉税风险。

公司注重税务管理的数智化转型与全员能力建设。2025 年，公司加速推动税务管理从“人力驱动”向“数智化转型”，利用信息技术对重复性涉税事项实施自动控制。在信息化建设方面，建立了税务文档管理数据库，并利用税务申报计算机系统提升报表准确性；在 AI 应用方面，公司积极探索 AI 在财税领域的应用，通过新技术赋能算税精准度与稽查指标监控，提升财税管理效率；在全员赋能培训方面，2025 年，公司开展了涵盖“汇算清缴实操避雷”“全员个税知识”“数智化税务稽查应对”等主题的系统化培训。通过推动业财融合，使业务端在决策前即可量化税务影响，全面提升全员税务合规意识与专业能力。

# 04

## Green 绿色低碳

深圳瑞捷积极响应国家“双碳”目标，将绿色发展理念植入管理体系。公司通过完善环境管理制度，持续优化运营环节的节能减排实践，倡导资源集约型的低碳办公模式。立足于领先的专业技术，我们充分发挥数字化评估与绿色建筑咨询的协同效应，切实助力客户节能减排，驱动建筑全生命周期的绿色升级。

- 环境管理
- 节能减排

贡献联合国可持续发展目标 (SDGs)



# 环境管理

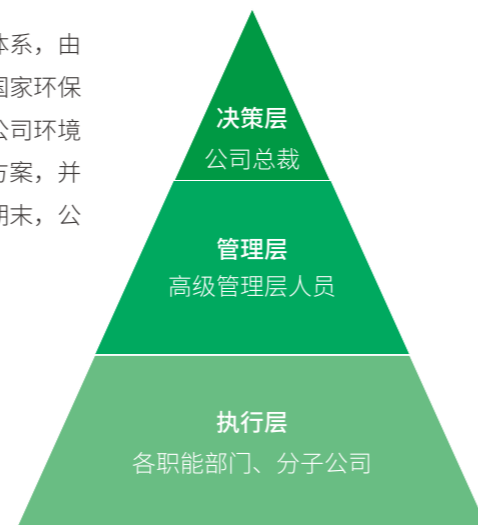
深圳瑞捷积极倡导绿色环保理念，并将其深度融入公司日常经营各环节中。我们严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，制定《日常办公行为及环境管理制度》，建立并持续完善内部环境管理体系，积极开展环境管理工作，减轻业务、运营相关的环境风险及负面影响，并最大限度提升环保效益。报告期内，公司未发生环境相关重大违规事件。

## 环境治理

深圳瑞捷建立了由高层领导统领、专业部门规划、全员参与的环境管理体系，由总裁亲自担任环境管理工作的总负责人，统筹协调各项环保工作，确保国家环保法规、行业标准以及公司内部环保规定能够精准落地；各业务部门作为公司环境管理的执行部门，充分发挥专业优势，负责制定详细且全面的环境管理方案，并通过跨部门协作将环境保护责任落实到生产经营的各个环节。截至报告期末，公司已通过 ISO 14001 环境管理体系认证，覆盖 100% 业务范围。

### 关键绩效

环保总投入 **4.8** 万元



环境治理架构

## 环境风险监控

为有效预防潜在的环境风险，深圳瑞捷构建了完善的环境监测及预防措施体系。公司建立了从信息收集、上报到分析研判的全流程闭环机制，通过对自然灾害等潜在风险信息的实时监测与汇总，迅速启动研判研究并制定预防措施。

### 信息收集与研判

人力行政中心负责持续监督、汇总并收集自然灾害事件信息，确保风险信息及时上报。同时，各部门深入分析研究环境风险预防措施，并根据季节变化与实际开展预防知识的宣传教育，实现风险的提前研判。

### 监督落实与自查

由人力行政中心负责人统筹安排专人检查各项预防措施的落实情况，通过定期开展办公室及运营场地的风险自查，确保环境管理要求在各办公区域得到有效执行。

### 事件响应与上报

在自然灾害期间，公司严格执行 24 小时值班制度并开通值班电话，保障沟通渠道畅通；针对发生的突发环境事件，公司执行逐级报告程序，确保关键信息在 1 小时内以最快通讯方式向相关部门通报，确保应急处置效率。

### 监督、汇总、收集自然灾害事件信息



环境监控及预防措施体系运作流程

## 环境应急管理

深圳瑞捷严格遵守《中华人民共和国突发事件应对法》《突发环境事件应急预案暂行管理办法》及相关法律法规要求，建立并持续完善突发环境事件应急管理体系。公司依托 ISO 14001 管理体系，建立了行之有效的应急管理组织。针对公司可能面临的火灾、爆炸及台风、暴雨、洪水等自然灾害风险，我们制定了《群体性事件应急处置预案》《自然灾害应急预案》《办公室安全事故应急预案》等突发环境事件应急预案，并根据办公场所及项目现场的动态风险评估，根据风险项修订预案内容，持续优化应急响应流程。此外，公司每年协同各个业务部门组织开展一次应急预案实战演练，稳步强化环境污染突发事件的预防、预警与应急处置能力。报告期内，公司开展环境应急演练 1 次。

### 报告期内

公司开展环境应急演练

1 次



### 预防与准备

- 由人力行政中心严密监测暴雨、洪灾及台风等自然灾害动态，根据预设等级标准发布预警提示；
- 若触发应急预警，由人力行政中心负责与当地消防、医疗机构及公司管理层的通讯联络网络，确保事故发生时外部救援响应；
- 由相关业务中心负责设备及化学物品的严密保管与规范处理，最大限度地降低因设备异常或化学品泄漏引发的事故风险。

### 响应与处置

- 针对台风或洪涝灾害，由人力行政中心紧急通知各部门对人员及财产采取保护措施；
- 针对火灾事故，公司执行“即时报告、分级联动”制度，要求发现者在采取初步控制措施的同时，迅速通报部门及人力行政中心，联动义务消防队开展初期灭火，并预设接警引导机制以协助属地消防队快速进入现场；
- 出现人员伤亡时，公司设立伤员救护绿色通道，由人力行政中心协调医疗资源进行紧急救治。

## 环保文化培育

公司持续深化环保理念宣贯，倡导员工绿色办公，通过多样化的赋能方式提升全员环保意识。公司定期召集各部门负责人及员工代表参与环境安全会议，就环境安全事项进行策划、总结与落实，确保相关要求与计划能够精准传达至全体员工，以确保环保文化深入人心。此外，公司针对 ISO 14001 认证开展贯标培训，邀请第三方机构对认证内容进行解读，推动认证要求落地。报告期内，公司开展环境保护专项培训 1 场次。

### 报告期内

公司开展环境保护专项培训

1 场次



## 节能减排

深圳瑞捷将节能减排视为企业降低运营成本、实现可持续发展的关键路径。我们始终秉持“资源节约、杜绝浪费”的绿色发展理念，积极探索绿色低碳转型路径，坚持以可持续和负责任的方式使用和处理资源，严格控制污染物与废弃物排放，以务实行动为构建资源节约型社会贡献力量。

## 应对气候变化

深圳瑞捷构建起以董事会为核心的气候治理体系，明确各层级权责边界，保障气候治理工作有序落地。董事会负责统筹审议公司气候变化相关重大议题及战略决策，积极识别气候变化相关风险和机遇并加以管控，主动回应利益相关方在气候治理领域的关切与诉求；各部门负责人牵头落实气候行动部署，负责相关工作的任务分解、统筹协调与落地执行，夯实公司气候治理能力建设基础。

## 气候相关风险和机遇管理

为应对气候变化带来的潜在影响，公司已将气候相关风险与机遇的识别与分析纳入常态化管理，并以此为基础制定了《ESG 政策》。针对高温、台风等极端天气事件，公司专门编制相关环境应急预案并定期组织专项演练与培训，持续提升整体防范和应对能力，确保在极端气候条件下运营的韧性与业务连续性。

类别	风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
转型风险	政策法规	国家及地方对绿色建筑、低碳建造的监管力度加大，公司若未能及时更新评估标准，将面临合规性风险。	短期、中期	增加研发与合规成本；若评估结论不符合新规，可能引发业务受限及品牌减值。	动态跟踪绿色建筑及碳足迹相关法律法规；将低碳指标嵌入现有的评估体系与咨询模型中。
	市场	房地产及基建客户愈发重视供应商的 ESG 表现，市场对传统低附加值评估服务的需求可能转向绿色咨询。	中期、长期	无法满足绿色供应链要求的业务可能流失，导致营业收入减少。	积极开发绿色建筑全生命周期管理、零碳工地咨询等新业务；深化与标杆绿色企业的战略合作。
实体风险	气象灾害（急性）	台风、强降雨及高温等极端天气频发，导致全国范围内受检项目停工或差旅受阻，直接影响评估效率与安全。	短期	评估延期导致合同交付延迟；员工差旅安全风险及保险支出增加。	完善极端天气预警及现场作业应急预案；提升远程视频评估与数字化交付比例，降低人员出勤风险。

类别	风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
实体 风险	水资源及环境  (慢性)	长期气候变化(如温湿度失衡)影响建筑材料性能及工程质量稳定性,增加评估工作的复杂性与专业挑战。	中期、长期	增加单项业务的人力成本投入;若因环境因素导致质量判定失误,可能引发法律赔偿风险。	开展气候变化对工程质量影响的前瞻性研究;优化员工高温补贴及劳动保护,保障一线评估人员健康。
	市场	行业向低碳转型催生了大量绿色建造监管、既有建筑节能改造评估等新兴市场需求。	短期、中期、长期	拓展新业务增长点,提升咨询服务的市场溢价能力。	成立绿色低碳专门机构,针对绿色建造和能效表现开发差异化评估产品。
气候 机遇	资源效率	推广数字化、无纸化评估流程,优化人员差旅排程,可显著降低公司运营过程中的能耗与成本。	短期、中期	降低差旅及行政营费用,提升单位人效与营业利润。	优化差旅管理系统,通过数字化手段实现企业低碳运营。

### 案例 助力应对极端天气挑战,以专业服务兑现安全承诺

2025 年,海南三亚遭遇“蝴蝶”、“剑鱼”等多个强台风侵袭。面对极端天气频发挑战,深圳瑞捷发挥风险管理优势,协助客户构建气候风险应对机制。2025 年台风季,驻场团队坚持“预防为主”,对深基坑等高风险点开展专项排查,消除隐患 23 处;启动应急响应,高效协助转移安置人员逾 8000 人次,并提供完善物资保障。灾后迅速组织复工安全检查,助力园区恢复生产,实现人员“零伤亡”,有效化解实体气候风险。

## 温室气体排放

公司致力于通过技术创新与管理优化持续降低自身业务运营过程中的温室气体排放强度,我们设立了“提升资源利用率,降低碳排放密度”的长期温室气体减排目标,力求在保障业务高质量增长的同时,最大限度减少温室气体排放。此外,我们高度关注范围三温室气体排放管理,积极推动绿色出行实践,明确鼓励员工出差时优先选择高铁等低排放交通方式,减少差旅环节的碳足迹。

指标	单位	2025 年
直接温室气体排放 (范围一)	吨二氧化碳当量	9.34
温室气体排放 间接温室气体排放 (范围二)	吨二氧化碳当量	73.32
间接温室气体排放 (范围三)	吨二氧化碳当量	3,374.35

注:范围三类别为类别 6- 商务差旅。

## 高效资源利用

深圳瑞捷积极响应国家“双碳”目标,严格遵循《中华人民共和国节约能源法》等法律法规要求,制定《行政采购部节能增效执行细则》,并将绿色办公、资源节约等核心条款纳入公司《社会责任管理手册》与《员工行为管理规范》中,对员工用电、用水、用纸等行为提出了规范性要求,构建起从顶层管理到员工执行的制度闭环。公司能源管理工作由人力行政中心统筹,负责全面监督能源与资源的使用情况,并推动节能措施的落实。各职能部门与分子公司根据自身运营特点,识别能源消耗的关键环境因素,制定针对性的能源管理措施,并积极参与公司层面的节能行动与倡议。

### 节约用电

- 智能化空调控制:上线空调自控系统,实现工作日 18:00 自动关闭非必要区域空调,并于 21:00 进行二次巡检复核,该系统在夏季每月可节省电费约 5000 元
- 能耗责任制:办公区域空调与电灯实行“片区责任制”,明确夏季空调温度不得低于 26 度
- 节能设备采购:优先采购带节能模式的电脑、打印机及空调等办公设备,照明系统已全面采用节能环保灯具
- 日常巡检机制:设立由组织发展与行政部组成的巡检小组,执行早晚班巡检制,对下班后未关闭电源、电灯及空调等不良行为进行通报并监督整改
- 非远程办公管控:严控非远程办公,要求提前报备,否则届时电脑系统将统一关闭以减少无效耗电

### 绿色计算

- 持续优化云服务架构与算法效率,精准调配计算资源,显著提升了服务器资源利用率。通过减少冗余服务器调用与无效算力消耗,有效降低了数据中心的电力负荷与碳足迹,服务器资源利用率提升约 20%

### 节约用水

- 饮用水减量化:公司主要会议室配备智能饮水机以取代传统瓶装水,全年可减少消耗瓶装水约 2880 瓶
- 节水意识宣贯:定期开展员工节水意识培训,并加强对漏损水龙头等设施的及时修复,严控非必要损耗

### 节约耗材

- 数字化办公:全面推行无纸化办公,建立电子档案管理系统,利用网络电话及视频会议减少纸质会议材料的使用,协同降低通讯及出差成本
- 打印管控:鼓励双面打印及电子文档查阅,严禁打印机私用及非必要的彩色打印,严控办公打印成本
- 物资循环利用:倡导办公用品循环使用及废物废纸再利用,不定期回收更换不常用物资,最大限度减少资源闲置

### 绿色出行

- 公车精细化管理:严格车辆使用权限管控,协调拼车出行以减少出车次数;要求司机正确操作以降低油耗,并严禁车辆在行驶期间外的期间开启空调

指标	单位	2025 年	
能源使用	汽油	吨	3.13
	外购电力	兆瓦时	138.19
	综合能源消耗	吨标准煤	21.59
	综合能源消耗强度	吨标准煤 / 百万元营收	0.46
水资源使用	总取水量	吨	279

## 废弃物管理

深圳瑞捷严格遵循《中华人民共和国土壤污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等国家及地方环保法规和标准，制定《固体废物管理制度》等内部规章，构建起完善的废弃物管理体系，确保废弃物管理的合规性和环境友好性。公司废弃物管理由人力行政中心统筹，负责全面监督废弃物排放与资源循环利用情况，并推动减废措施的落实；各职能部门与分子公司根据自身运营特点，识别办公及业务流程中产生废弃物的关键环境因素（如办公耗材、一次性用品等），并制定针对性的废弃物减量措施。报告期内，公司未发生与废弃物处置相关的违法违规事件，公司运营所产生的所有废弃物均合规处置。

公司产生的固体废物主要源于日常办公运营，包括办公设备（电脑、打印机、复印机、传真机等）及其耗材（墨盒、硒鼓、色带等）产生的废弃物，以及生活废弃物与废包装材料等。为确保废弃物管理的合规性与环境友好性，公司依据《固体废物管理制度》对各类废弃物的收集、分类及处理流程进行了详尽规定。



我们针对不同类别的废弃物采取了差异化的处理策略：对于生活废弃物，我们推行分类投放与集中收集机制，确保处置过程的高效与规范；针对电脑、打印机等电子废弃物，公司秉持“资源节约、循环利用”的原则，优先采用回收再利用方式处理，或统一委托具备相关资质的专业机构进行合规化处置。



### 废弃物收集

公司建立了规范的分收集流程，确保废弃物从源头得到有效管理：

- 公司采用分类收集原则，将废弃物分为不可回收废弃物与可回收废弃物进行分类管理，并明确规定由固体废弃物的产生部门负责对其产生的废弃物按性质分类并收集堆放至指定地点。
- 公司设置了专门的废弃物收集点和集中存放处，并添加了相应的识别标识；完成分类的废弃物交由物业公司统一处理。



### 废弃物处置

公司针对不同类型的废弃物采取差异化处置方式，并由管理人员定期对各部门固体废物与危险废物的处置情况进行监督检查：

- 生活垃圾：按照《深圳市生活垃圾分类管理条例》，将生活垃圾细分为有机、可回收、有害及其他垃圾四类，投放至物业指定位置并交由其处理。
- 可回收类固体废物及危险废物：由人力行政中心统一负责联系具备资质的专业机构进行委外处置。公司采用打印机租赁模式，实现硒鼓、墨盒等耗材由供应商全权负责的回收体系，同时选用环保型灯具，日常运营不产生有害废弃物。

公司设定并持续跟踪废弃物管理目标，致力于通过源头减量、分类回收与循环利用，持续降低办公运营对环境的影响。我们承诺在确保 100% 合规处置废弃物的基础上，不断提升资源周转效率，积极探索办公物资的无纸化与循环化路径，力争在业务全生命周期内最大化减少固体废弃物的产生，构建环境友好型绿色办公模式。

指标	单位	2025 年
无害废弃物产生量	千克	97,216
无害废弃物回收利用率	千克	248
有害废弃物产生量	吨	0

此外，深圳瑞捷深知建筑全生命周期对环境的影响，积极协助客户降低工程废弃物排放。针对建筑施工中产生的渣土、混凝土碎块及金属废料等无害固体废物，公司协助客户推行精益施工与现场物料优化管理，通过提供标准化的减量建议，提升建筑材料的综合利用率，从源头减少废弃物的产生。针对施工现场产生的废油漆桶、废弃化学溶剂等有害废弃物，我们定期评估现场的临时存储环境与转运流程，并督促客户及施工单位选择具备专业资质的第三方单位进行无害化处理。

# 05

## Empowerment

### 聚力赋能

深圳瑞捷秉持“共生共赢”的核心理念，致力于构建人才与企业共同成长的和谐职场，保障员工权益，持续激发组织创新活力。公司不断完善伙伴合作体系，将责任理念融入采购全流程，通过严谨的供应商管理机制，协同上游供应链打造合规、稳固的履约共同体。同时，我们积极投身公益事业，以专业优势与资源持续回馈社会。

- 和谐职场
- 责任伙伴



贡献联合国可持续发展目标 (SDGs)

<p>3 良好健康与福祉</p>	<p>5 性别平等</p>	<p>8 体面工作和经济增长</p>	<p>10 减少不平等</p>
------------------	---------------	--------------------	-----------------

# 和谐职场

深圳瑞捷视员工为可持续发展的核心伙伴，致力于构建平等、包容、安全的职场环境。我们通过完善的管理体系、多元的成长通道和全面的权益保障，吸引并留住优秀人才，激发组织活力，实现员工与企业的共同成长。

## 合规雇佣与权益保障

### 合规平等雇佣

深圳瑞捷严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国未成年人保护法》《禁止使用童工规定》《女职工劳动保护特别规定》等一系列国家劳动和就业法律法规，并通过制定《招聘管理制度》《瑞捷咨询员工手册》等涵盖招聘及入职环节的管理制度，从源头确保招聘及入职流程公平、公正、公开。在此基础上，公司制定了《ESG 政策》专项文件，其中明确包含了反童工与反对强制劳动的专项管理要求，以更高标准的制度约束严守合规用工底线。

2025 年，公司优化人才招聘管理架构和体系，进一步保障合规平等雇佣。在管理架构层面，构建“统一管控、分工协同”的二级招聘管理架构，明确人力行政中心与用人部门的权责边界，实现招聘工作的专业统筹与高效推进。在制度体系建设层面，公司结合战略发展与合规管理需求，修订完善《招聘管理制度》，健全雇佣管理制度基础，进一步强化风险管控，完善核心关键岗位与财务、采购等敏感岗位的背景调查流程，从制度层面筑牢雇佣合规防线。2025 年公司招聘流程标准化率达 100%，核心关键岗位背景调查覆盖率 100%，全年未发生因人员资质问题引发的合规风险事件。全年未发生劳工标准违规事件及劳动仲裁行政处罚。

公司以《招聘管理制度》为核心，坚守客观公正、德才兼备、先内后外、回避、拒聘、学历资格匹配六大招聘原则，构建覆盖招聘全流程的政策体系，落地多重合规与公平保障举措：

<b>公平 甄选机制</b>	严格按照岗位任职资格标准考察候选人，不设性别、地域、年龄等歧视性条件；面试官填写《人才面试评估表》，确保甄选过程可追溯。
<b>回避 制度落地</b>	内部员工推荐候选人时，需主动回避招聘决策环节；面试官与应聘者存在亲属、朋友等特殊关系的，必须提前报备并回避；禁止直系亲属在同一汇报线、同一部门或敏感岗位任职。
<b>合规 准入管控</b>	严格执行拒聘原则，对被公司开除、持假证件应聘、有刑事犯罪记录、存在双重劳动关系等情形的人员坚决不予录用。
<b>流程 公开透明</b>	人力行政中心统一发布招聘信息；录用决策需经多层审批，面试结果及时反馈，确保雇佣全流程合规可查。

员工总数 **1568** 人



报告期内吸纳的就业	423
新招应届毕业生	12



男性员工	1403
女性员工	165



30 岁及以下员工	544
31-50 岁员工	997
51 岁及以上员工	27



高层管理者	18
中层管理者	86
基层员工	1464



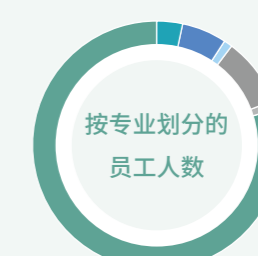
中专及以下学历员工	22
本、专科学历员工	1490
研究生及以上学历员工	56



中国内地员工	1566
中国港澳台地区员工	2
海外员工	0



正式员工	1536
兼职工工	0
劳务派遣员工	32



生产人员	0	行政人员	138
销售人员	54	管理人员	18
技术人员	94	工程技术人员	1249
财务人员	16		

少数民族员工人数

77人

少数民族员工占比

4.91%



退伍军人人数

1人

退伍军人占比

0.06%



中级管理层女性人数

9

中级管理层女性占比

10.47%



高层管理者女性人数

1人

高层管理者女性占比

12.50%



员工流失

员工流失 / 离职数量

434人

总流失率

27%



职场合规

劳动合同签订率

100%

社会保险覆盖率

100%



报告期内享受产假女员工人数

12人

育儿假返岗率

100%



人均年带薪休假天数

5天

员工歧视事件总数

0件



## 员工权益保障

深圳瑞捷严格遵守并执行相关法律法规，制定了《社会责任管理手册》，严禁以任何形式强迫员工劳动，保障每位应聘者均达到法定就业年龄；在所有经营环节中坚决杜绝使用童工或强制劳动等不合规行为，以实际行动履行企业社会责任。

深圳瑞捷高度重视员工的休假权益，严格遵循《劳动法》等相关法律法规，兼顾公司运营管理实际需求，制定了《考勤休假管理办法》，建立规范有序的工时管理制度，实行标准工时制为主、特殊岗位弹性工时为辅的差异化工时模式，明确工作时长、休息休假等核心标准，保障员工合法权益。针对薪资结构、工作时间、加班补偿、休息假期、劳动安全卫生、保险福利等关键领域，订立了《集体合同》，旨在为员工创造公平、安全的工作环境。此外，公司《劳动合同》也明确了工时制度，公司按照国家法律法规实行标准的工作时间，员工依法享有国家和公司规定的各种法定节假日、带薪年假和其他休假。如确因生产经营需要职工进行加班的，公司将与职工协商，并按照劳逸结合的原则，把保障职工身体健康的权益放在首位。

深圳瑞捷致力于为员工创造良好的工作环境与条件，并严格反对一切形式的强制劳动。公司按国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全生产标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护员工在生产工作中的安全和健康。员工有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；若公司有危害生命安全和身体健康的行为，员工有权要求改正或向有关部门举报。针对女性员工，深圳瑞捷严格依照《妇女权益保障法》的规定，将对女性员工的关爱落实到每一个工作环节。从录用、入职，到薪酬制定、晋级晋升、评优等各个方面，公司确保女性职工平等享有各项权利。尤其在女性职工“三期”（孕期、产期、哺乳期）期间，公司提供特殊保护措施，充分彰显人文关怀。2025年，公司为全体女性员工提供妇女节假期福利，且公司共有12位女性员工享受了产假，所有产假女性员工均顺利返岗，返岗率达100%。对于劳务派遣与兼职人才，深圳瑞捷严格遵循《劳务派遣暂行规定》等相关法律法规，紧密结合实际业务需求，积极打造包容性和多样化的岗位配置与人员管理模式，保障他们获得公平的待遇和广阔的发展机会。

为切实保障员工权益，构建和谐稳定的劳动关系，深圳瑞捷积极建立并完善职工代表大会制度，使其成为公司与员工之间民主沟通、协同发展的关键桥梁。2025年，深圳瑞捷成功召开了3次职工代表大会，分别讨论了《2025年集团工资及绩效改革方案》《反舞弊及反贿赂管理制度》A7版、《深圳瑞捷技术股份有限公司2025年员工持股计划（草案）》等多项与企业发展和员工权益密切相关的议题。

公司建立覆盖全体员工的多渠道心声机制，倾听员工心声，持续提高员工满意度。员工心声机制由总裁办直接管理，以倾听需求、解决诉求为核心，通过线下沟通、线上反馈及实时交流等方式，确保员工意见和建议能够被及时、准确地收集和和处理。同时，该机制通过及时答复、满意度测评、以及对创新性建议予以奖励保障，持续优化员工体验。公司积极创新沟通方式，以一对一访谈替代传统满意度调查，深入了解员工需求和想法。通过专人记录访谈内容，公司能更精准把握员工动态，制定更贴近员工期望的管理政策，提升员工归属感。

## 人才吸引与多元包容职场

2025 年，公司围绕战略发展规划，以精准需求预测为基础，搭建多渠道招聘体系，落地多元化招聘举措，打造包容开放的职场生态，同时通过系列人才吸引行动提升雇主品牌影响力，实现人才引进与企业发展的同频共振，为公司可持续发展储备优质人才资源，推动构建多元包容的人才发展环境。



倾听员工心声海报

## 人才吸引与留存

公司坚持以战略为导向，开展精准的人才需求预测与招聘计划制定。结合行业发展趋势与公司业务布局，开展年度人才缺口分析，重点聚焦核心关键岗位、新兴业务领域岗位的需求研判，并基于缺口分析制定“年度计划+动态调整”的招聘方案，确保人才引进的精准性与及时性，同时优化选人标准，在“德才兼备”的基础上，将价值观契合度、可持续发展能力纳入甄选核心指标，确保引进人才与公司文化、岗位需求双重匹配，实现人才质量与企业发展的高度适配。

公司构建“内部增值+外部引进”的多渠道招聘体系，打通内部人才发展通道，拓宽外部引才渠道，形成多层次、全方位的人才供给格局。



**内部发展**

坚持内部人才优先发展原则，岗位空缺时优先启动内部招聘，2025 年通过内部竞聘、部门推荐等形式录用员工 86 人，占总招聘人数的 17.2%，助力员工职业晋升，实现人力资源的内部增值与优化配置。



**外部引进**

打造多元化渠道矩阵，校园招聘覆盖全国综合类、理工类、财经类等多元类型高校，保障应届生人才来源的多元化；社会招聘通过网络招聘、猎头合作、内部推荐等多渠道组合，吸引不同行业背景、不同工作经验的优质候选人。



深圳瑞捷参与百万英才汇南粤深圳市龙岗区 2025 年“名企名校行”校园招聘会



## 员工薪酬与福利

深圳瑞捷构建了规范且具竞争力的薪酬福利体系，以制度保障员工权益，同时通过多元福利提升员工体验。

### 员工薪酬

深圳瑞捷制定了《深圳瑞捷薪酬管理制度》，以此为基础构建了规范且具竞争力的薪酬体系，明确“战略性、外部竞争性、以岗定薪、业绩导向、可持续发展”五大原则，针对不同岗位类型实行差异化薪酬模式——计件工资制、驻场工资制、提成工资制等与实际工作内容匹配的差异化薪酬模式，保障计薪合理性。在董事会薪酬与考核委员会的统筹引领下，人力行政中心全面负责绩效管理工作的筹备、组织实施、精准考评以及系统总结，以全方位保障薪酬体系的公平性、稳定性与适应性。此外，公司建立薪酬总额预算管控机制，结合集团业绩动态调整，并通过每两年参考市场水平整体调整、根据调岗、晋升、绩效等进行个体调整，确保公平与激励性。

深圳瑞捷贯彻同工同酬、男女平等的原则，坚决杜绝员工因性别等因素而遭受差别对待。公司依据岗位、绩效和能力等多元因素进行公正地薪酬给付，确保具有相同职位、经验与工作表现的员工，均能获得同等报酬，充分保障每一位员工的合法权益。

### 绩效管理

深圳瑞捷制定并发布了《绩效管理制度》并持续落地与优化，构建“战略对齐、全员覆盖、过程结果并重”的考核体系。考核延续组织绩效与个人绩效双维度管理，按岗位差异实行月度 / 季度考核周期，通过五级评级及差异化绩效系数，结合强制分布规则确保评价公正；同时拓宽员工反馈渠道，通过敬业满意度调查、心声反馈机制收集建议，动态优化考核指标与流程，让考核更贴合业务实际与员工期望。全年推行全员月度及年终考核，绩效结果与薪酬调整、晋升、奖金发放深度挂钩，充分激发员工价值创造动力。

为保障绩效考核的公正性和员工权益，公司建立了完善的绩效沟通和申诉机制。绩效面谈贯穿于绩效管理过程各阶段，各级具有考核权人员一个季度至少对直接下属开展每人一次的面谈，对绩效目标制定、目标达成情况、考核结果、存在的优点和不足以及遇到的困难和障碍等进行充分的沟通。对于绩效待改进或不合格者，其直属上级及时进行绩效沟通反馈，分析绩效差异，输出具体绩效改进计划。

绩效申诉解决率  
**100%**

若被考核者认为考核结果有失公正，可要求考核者进行解释或提供依据；若双方无法达成一致，被考核者可在 3 天内提出申诉，逾期未申诉则视为确认绩效结果。各级考核者或管理者在接到申诉后的 2 天内必须启动调查处理。针对不同层级人员，公司设置了严谨的申诉核定流程。

员工职级	绩效申诉处理
一级单位负责人及以上人员	由分管人力副总裁组织召开评审会，相关人员参会，董事长 / 总裁终审核定
12 级及以上人员	由 HRBP 负责人组织召开评审会，相关人员参会，分管人力副总裁终审核定
其他人员	由 HRBP 组织召开评审会，相关人员参会，一级单位负责人终审核定

### 员工激励

为激发组织活力、推动年度经营目标达成，强化协同协作，践行创新担当文化，公司构建多层次、差异化的激励体系，同时支持各事业中心结合业务特色制定专项激励，提升组织人均效能。2025 年，公司设立年终奖补充及专项激励奖金包。

在公司层面，激励体系按价值贡献与影响范围分层

<p><b>针对长期战略突破 与公司级价值创造</b></p> <p>设立董事长特别奖，是公司战略贡献领域的最高荣誉奖项，表彰开辟新增长曲线的核心力量；</p>	<p><b>围绕年度关键业绩落地与业务效能提升</b></p> <p>设置总裁特别奖，表彰骨干力量，认可推动经营目标达成的执行团队；</p>	<p><b>创新实践与文化践行</b></p> <p>从创新概念立项到成果转化设置全流程激励，按创新影响力分层奖励，每半年开展文化标杆评选并划分多个荣誉等级，全方位引导员工价值创造。</p>
--	--	---

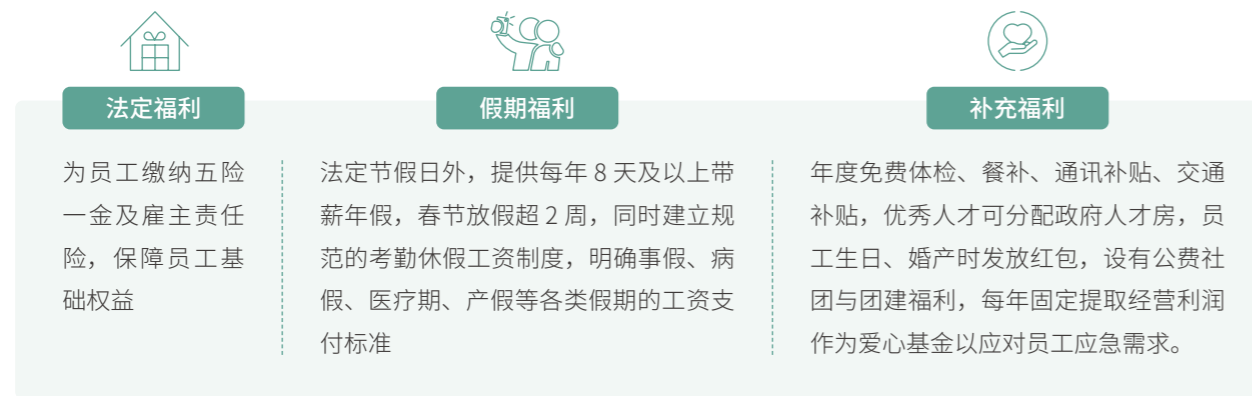
在此基础上，各事业中心可结合自身业务特色补充专项激励。业务单元针对业绩达成、新赛道开拓等场景设置个性化激励，职能中心围绕降本增效、服务支撑等核心职责制定适配方案，通过“集团统一框架 + 中心特色补充”的模式，确保激励既贴合整体战略，又精准匹配不同业务板块的发展需求，形成全员协同冲刺目标的良好氛围。

深圳瑞捷持续深化“短期激励 + 长期绑定”的员工价值共享机制，重点推进以限制性股票为核心的长期激励举措。为深度绑定核心人才，公司推出大规模的第二类限制性股票激励计划，通过定向发行 A 股普通股，拟向董事、中高管及核心骨干等 46 名关键人员授予高达 300 万股，构成了留住与激励人才的核心抓手。同时，作为重要补充，公司稳步落实了 2025 年员工持股计划。在合规并充分征求职代会意见后，于 2025 年底将回购的 50 万股（占比 0.33%）以 9.38 元 / 股过户至 14 名骨干账户。通过上述举措，公司有效实现了员工利益与企业发展的深度绑定，切实激发了组织的内生动力。

## 员工福利

员工福利待遇是公司在基本劳动报酬之外给予员工的额外关怀与回馈，是整体薪酬福利体系的关键构成部分。一套完善且优厚的福利待遇体系，不仅能提升员工对企业的认同感和归属感，还能增强团队的凝聚力与向心力，进而为企业发展注入强大动力。

长期以来，深圳瑞捷始终把员工的实际需求和合法权益置于首位，致力于打造全方位、精细化的福利保障体系，构建了丰富多元的员工福利制度。公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《深圳市社会保险管理办法》等法律法规，紧密结合自身发展特色与实际运营状况，制定了《公司福利管理办法》《考勤休假管理办法》《员工团建管理办法》等制度。在具体实施过程中，行政部、人力行政中心、财务部等多部门协同合作、高效联动，形成强大合力，有力保障了员工福利体系的平稳运行，确保每一项福利政策都能精准落地、惠及员工。

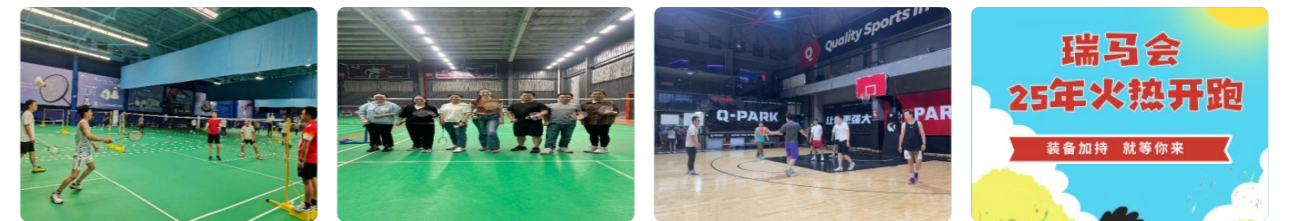


## 文体活动

为进一步加强企业文化建设，营造积极的工作氛围，公司专门制定了《俱乐部管理办法》，旨在通过组建多元化的员工俱乐部，以员工自发组织和定制化的形式，丰富企业文化福利。

公司积极倡导员工参与俱乐部活动，从经费上给予大力支持，全力为员工的兴趣爱好发展提供坚实保障。2025 年，众多员工踊跃参与了工会组建的篮球俱乐部、羽毛球俱乐部、瑞台会、游泳健身俱乐部、瑞马会、武汉俱乐部等。期间，各类俱乐部和协会相继举办了王者荣耀线上竞技比赛、棋类比赛、公司图书角建设活动和员工表彰会等，极大地丰富了员工的业余生活，增强了团队的凝聚力。

除俱乐部活动外，丰富多样的文体活动同样彰显了企业对员工的关怀。长期以来，深圳瑞捷高度重视员工工作与生活的平衡，致力于构建和谐、积极向上的员工关系，促进员工精神世界的富足。通过举办形式多样的文体活动，公司在员工之间搭建起沟通协作的桥梁，不仅强化了企业文化价值，还进一步提升了团队凝聚力和组织向心力。



## 员工帮扶

### 爱心基金会

2020 年 7 月，深圳瑞捷成立了“瑞捷爱心基金会”，其核心使命是为公司的困难职工提供坚实可靠的帮扶保障。截至 2025 年底，基金会已吸引 453 名会员加入，基金留存达 990,369.27 元。



### 住房保障

住房问题是许多员工在日常生活中面临的一大难题，为切实解决这一问题，公司特别针对租住公司人才住房的员工及其家属，制定了《人才住房管理办法》，并安排行政采购部与薪酬激励部协同推进落实。

依据该办法，公司充分考虑员工的不同需求，提供单身公寓、一房、二房和三房等多种房源，确保每位符合房型申请条件的员工都能找到合适的居住选择。在住房分配管理上，公司秉持公平、公正、公开的原则，采取统一分配的方式，通过积分制从高到低进行分配。积分综合考量员工的基本条件、工作绩效以及排队时间等要素，以此保障住房分配的合理性。

2025 年，公司持续推进人才住房申请，截至报告期末，累计申请 69 套深圳人才住房，切实帮助部分员工缓解了住房压力，为员工安居乐业提供了有力支持。

## 员工培训与发展

深圳瑞捷将员工发展置于公司战略核心位置，在《社会责任管理手册》中强调员工培训和职业发展规划。制定与公司发展战略相匹配的人才发展战略，以制度体系为基础、分层培养为核心、多元平台为支撑、激励机制为保障，构建全维度、系统化、全覆盖的员工培训与人才发展体系，全面推进员工能力提升与关键战略人才培养。

### 人才发展战略

2025 年，深圳瑞捷紧扣“第二增长曲线战略规划”与“2025-2028 年总体战略”对人才发展的需求，制定了人才发展战略，从“关键人才培养项目、新员工培训体系重构、内训师团队建设、人才盘点工作机制优化、人才轮岗工作机制优化”着手进行关键人才能力培养，建立一支符合新战略要求的多元化、复合型关键战略人才管理团队，实现员工个人发展与企业战略发展的深度融合。

### 健全管理制度与组织架构

公司建立标准化、规范化的培训管理体系，明确各主体权责分工，为培训工作开展提供制度支撑与组织保障。公司制定了《培训管理制度》，明确培训管理全流程要求，并根据实际情况不断优化，持续完善培训管理规范。人力行政中心作为专门部门，承担培训制度制定修订、公司级培训规划与预算制定、培训全流程实施与效果评估、培训资源建设与管理等核心职责；各中心 / 部门负责制定中心级培训计划、组织实施专业力培训、配合内训师队伍建设与课程开发；人力行政中心与公司总裁分别承担培训制度、规划、预算的审核与审批职责，形成“统筹管理、分级负责、协同推进”的培训管理格局，确保培训工作有序落地。

### 构建分层分类的培训体系

公司结合员工岗位职级、发展阶段与业务需求，打造多维度、全覆盖的培训体系，涵盖新员工培训、人才发展专项项目、领导力培训、通用能力培训、专业技能培训等类型，实现从入职到晋升、从基层到管理的全职业周期培养。

#### 新员工培训

实现新员工培训全覆盖，采用“线上+线下”结合模式，2025 年完成 394 人线上新员工培训、23 人线下新员工培训。其中人才发展部负责企业概况、企业文化、人力资源政策、廉洁自律等通用类课程培训，各中心负责岗位业务技能专项培训，帮助新员工快速融入企业、掌握上岗必备技能，实现从“新人”到“能人”的快速转变。

#### 核心人才发展专项项目

针对高潜人才、管理人才搭建阶梯式培养体系，打造“瑞柱 - 瑞栋 - 领瑞”系列人才培养项目，形成标准化的人才梯队培养路径。2025 年瑞柱人才培养项目精准筛选 47 名有创新、有担当的高潜员工，从清晰策略、协作提升、团队熔炼、管理跃升四个维度，通过线上、线下、行动计划混合式学习模式开展培养，完成线上线下合计 93 个培训学时，总学时达 4371 学时，有效夯实公司后备人才梯队；“瑞栋”“领瑞”项目分别针对高管储备人员、高层管理人才开展进阶培养，深化核心管理理念与进阶管理方法应用，培育符合公司战略要求的复合型管理人才。

#### 通用能力培训

围绕员工职业素养提升开展通用能力培训，2025 年组织正念沟通等文化领导力、思维沟通类培训，18 名学员完成 2 学时培训，总学时 36 学时。

#### 经营例会培训

以经营例会为载体开展经营视野培训，通过《聚力共赢：锻造全员经营与客户导向的铁军》《如何打造成功产品之价值发现、实现与创新培训》等主题分享，拓展核心骨干员工行业认知与知识技能水平，强化全员经营与客户导向思维。

#### 专业技能与特色培训

各事业中心、业务单元结合自身业务需求，开展专业技能、文化理念、办公系统指引、行业知识等针对性培训，通过日常培训、冬季大练兵等形式，夯实员工岗位专业能力；同时与卓有成效、深圳市总工会等外部机构深度合作，引入《教练型管理者》《管理技能提升》《关键场景沟通策略》等优质外部课程，弥补内部培训资源短板，全方位提升员工综合能力。



### 打造线上线下融合的培训平台

依托线上数字化学习平台与线下多元化培训场景，构建“线上学、线下练、训战结合”的培训模式，打破学习时空限制，提升培训效率与覆盖面。

#### 线上数字化学习平台——瑞匠

作为公司专注提升工程技能、管理水平的专属学习平台，集培训学习、资源管理、考试测评、项目管理等功能于一体，以需求为导向开发实战型课程，探索新型工程人才培养模式，为员工提供分层级的工程人才解决方案。2025 年共有 1326 人在瑞匠平台进行 151 门课程学习，累计完成 9433 课时学习，成为员工自主学习、能力提升的核心阵地。

#### 线下多元化培训场景

通过专场培训、主题分享、述职答辩、轮岗实践等线下形式，实现“训战结合”。针对管理人才开展线下集中授课与案例研讨，针对高潜人才组织团队熔炼、行动计划落地等实践活动，同时将培训与岗位实践结合，让员工在实际工作中转化学习成果，实现“学用结合、以学促干”。

### 完善人才发展与晋升机制

深圳瑞捷以人才盘点为基础、以任职资格为标准、以梯队建设为核心，构建科学的人才发展与晋升体系，为员工搭建清晰的职业发展通道。

#### 常态化人才盘点机制

每年开展覆盖全员的人才盘点工作，针对不同层级人才采用差异化盘点方式——对一级部门负责人采用 FLA 问卷测评，二级部门负责人采用锐途问卷测评，专业骨干及储备人才采用基层潜才问卷测评，辅以 360 度测评、绩效评价等多维度评价方式，全面识别员工能力与潜力，为人才发掘、任用、培养提供科学参考。

#### 标准化任职资格与晋升体系

制定《干部及骨干人员管理办法》，明确 12 级及以上干部及骨干人员的基本任职资格、晋升晋级条件，从德、能、勤、绩、廉五个维度进行综合考察，要求职能管理、业务管理及专业岗位人员具备相应的学历、资质证书与工作经验，同时将绩效考核结果、学历持证情况纳入晋升优先考量范围，建立“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”的动态管理机制。员工晋升原则上逐级进行，特别优秀者可经公司总部考察跨级提拔，为优秀人才提供快速发展通道。

#### 干部梯队建设与继任计划

针对中高管岗位建立干部继任计划，明确第一、第二梯队继任者标准，对具备潜力的继任者开展针对性赋能与培养；鼓励干部参与跨部门、跨区域轮岗，将轮岗经验纳入提拔晋升优先考量因素，同时通过“瑞柱-瑞栋-领瑞”阶梯式培养项目，实现从基层高潜人才到高层管理人才的系统性梯队建设，为公司战略发展储备充足的管理人才。

### 建立多元化的人才激励与深造机制

为鼓励员工持续学习、提升专业能力与学历资质，公司出台专项补贴激励方案，将人才培养与激励机制深度结合，激发员工学习深造的积极性，实现员工能力与企业人才质量的双重提升。

#### 学习深造补贴

2024-2026 年战略规划期内，针对一、二级部门负责人及 12 级以上专业骨干，推出学历深造补贴、专项培训班补贴政策，助力员工学历提升。



#### 资质证书补贴

针对 12 级及以上全体人员，出台职称及执业资格获取补贴政策，覆盖建筑、机电、财务、人力、法务等多个与工作相关的专业领域，鼓励员工考取职业资质，提升专业能力。

指标	2025 年数值	
员工培训与发展	员工培训总支出	15.92 万元
	员工培训总人次	1,603 人次
	员工培训总学时	16,350.6 小时
	员工培训覆盖率	100%
	员工培训人均时长	10.2 小时

## 职业健康与安全

践行安全生产，保障员工的职业健康与安全，是国家发展的重要底线，也是企业可持续运营的核心根基。深圳瑞捷积极响应“十五五”规划关于安全生产的部署安排及“健康中国 2030”规划纲要，始终将员工职业健康安全置于战略高度。公司以更高标准、更严格要求落实安全生产责任，将国家安全生产目标深度融入企业管理全流程，通过构建标准化管理体系、落地全场景风险防控、完善应急保障机制、深化身心健康关怀的全链条职业健康安全管理闭环，为员工打造安全、健康、舒心的工作环境。

#### 中长期目标

将持续完善覆盖全业务链的职业健康安全管理体系统，利用数字化手段提升风险预警能力，让每一位员工在安全、健康、舒适的环境中实现自我价值。

#### 2026 年短期目标

工亡人数为 0，健康与安全培训覆盖率 ≥ 99%

#### 2025 年目标完成情况

工亡人数为 0，健康与安全培训覆盖率 ≥ 99%

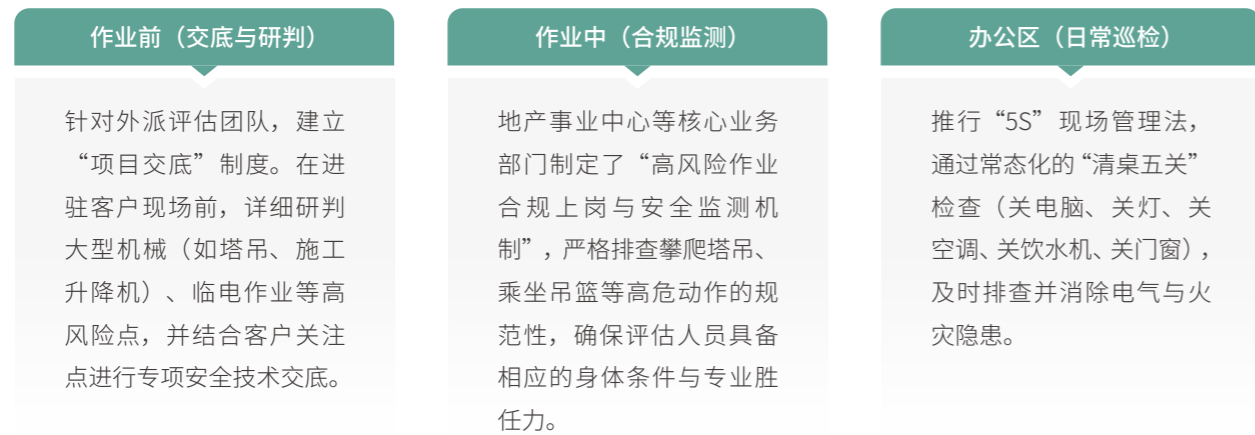
职业健康安全目标

## 职业健康安全管理体系

深圳瑞捷始终恪守“安全第一，预防为主”的核心方针，将员工健康安全视为可持续发展的重要基石。目前，公司已取得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。在 ISO 45001 体系框架指导下，我们已构建由总裁牵头的三级安全管理架构：总裁负责制定战略目标与年度计划；各部门负责人与员工代表组成执行层落实制度规范；社会责任绩效委员会通过常态化检查与绩效评估实施动态监督。

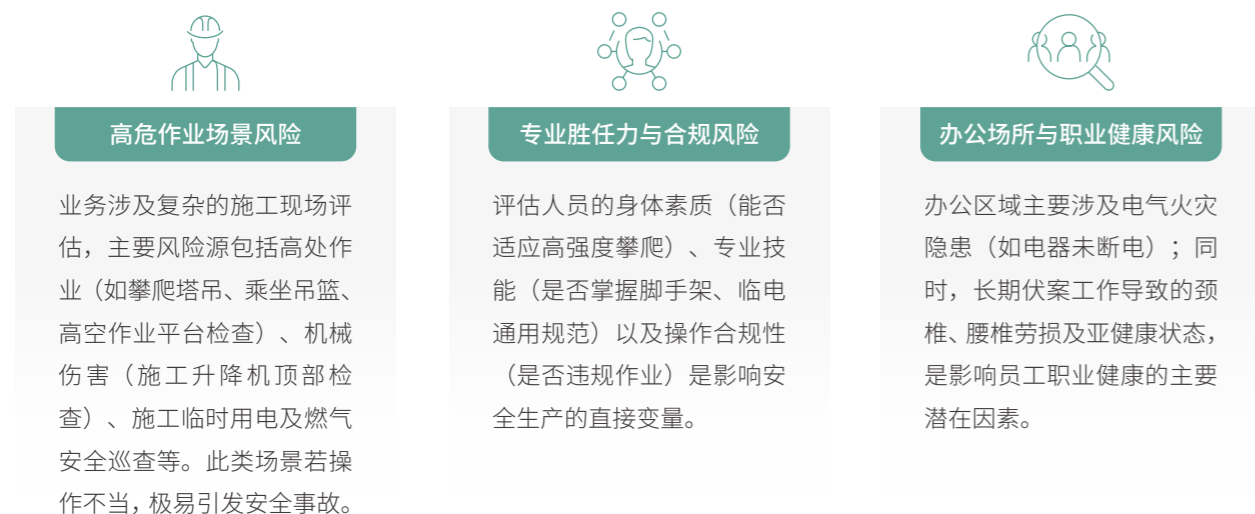
## 风险应对识别与排查

公司建立了动态与静态相结合的风险识别机制。在静态维度，通过人才选拔构筑首道防线，优先招募具备建筑行业背景及持证专业人才，确保员工通过专业知识储备自主识别潜在危害；在动态维度，公司实施全过程风险排查：



## 风险因素分析

基于瑞捷作为第三方评估机构的业务特性，我们从作业环境、设备设施及人员行为三个维度，识别出以下核心影响因素：



## 风险应对举措



关键绩效



## 责任伙伴

深圳瑞捷在自身稳健运营的基础上，以更广阔的视野关注产业生态的可持续发展。从供应链的源头开始，公司便以严苛的标准筛选供应商，凭借先进的风险评估体系和动态监控机制，为供应链的安全稳定筑牢防线。为此，公司积极践行责任采购理念，与供应商构建起长期的战略合作伙伴关系，通过资源共享、信息互通、协同创新，实现互利共赢。双方携手探索新的市场机遇，共同应对行业挑战。

## 责任采购

为确保采购过程的公开透明、流程规范有序，促进供应商与公司的协同发展，公司制定了《供应商管理办法》《采购管理制度》等一系列精细化、标准化的管理制度与流程，构建了涵盖供应商准入、评估、淘汰等关键环节的全生命周期管理体系，旨在从源头把控供应商质量，优化资源配置，有效防范采购风险，实现采购效能的最大化提升。

深圳瑞捷制定《采购管理制度》，围绕采购管理全流程，明确各环节规范与要求，充分保障了采购活动的公平公正、合理高效。该制度适用于公司及分、子公司相关部门的采购工作。各相关部门各司其职，共同协作，确保采购工作规范推进。

部门	职责
行政采购部	负责采购管理制度的制定、修订、发布及执行监督；负责公司采购管理工作。
证券法务部	按需编制公司常用采购活动合同模板，对各类采购合同进行法律审核。
审计监察部	监督采购招投标管理公允、有效，审计采购管理的合理性、规范性。
采购需求部门	各部门根据采购实际需求，严格按照采购管理制度要求完成采购申请。
技术支持相关部	当涉及专项特殊采购需要专业部门给予技术支持，所对应的技术支持部门应根据需求给予相应的技术方案及合理化建议。
财务部	审核费用申请 / 物资需求合理、合规性（预算内费用及费用归属），审核采购合同合规性，合理安排资金支付。

公司的采购流程科学且缜密。在前期，公司各部门提前提交需求，行政采购部将其整合并报审，形成采购计划。随后，采购需求申请依照既定规则进行分类，并接受严格的层级审批。执行采购时，公司依据采购金额和具体情形，从公开招标、邀请招标等多样化采购方式中做出精准选择，同时对核价及采购合同 / 订单实施精细化管理。采购完成后，公司根据项目特性，将验收工作分为常规与专项两种模式，以严格标准甄别物资，妥善处理异常情况。验收合格后，公司凭借发票、验收报告等完备资料，按照审批程序完成付款；若符合退款标准，则依规处理退款事宜。

在采购周期结束时，深圳瑞捷将电子和纸质文档按严谨标准分类存档，以实现为后续追溯与审计提供有力支撑。



### 公司采购流程



深圳瑞捷通过多维度举措进行供应链风险管理，保障原材料稳定供应与产品质量安全。同时，公司积极开展内部可持续采购培训。

#### 供应渠道多元化

针对同一类型产品，采购时联系多个厂家，避免因单一供应商导致供应不及或价格过高问题，降低供应风险

#### 加强沟通协作

与供应商构建邮件、电话、远程会议、面谈等多元沟通渠道，打造信息高度共享的责任供应链，实时掌握供应商产品停产、价格变动、断供等潜在风险信息，提前应对

#### 建立战略合作伙伴关系

与重点供应商达成战略合作，签订采购协议，维护稳定的伙伴关系，增强供应链韧性

#### 优化采购计划管理

采购做到事前有规划，并依据实际使用需求及时更新物料采购计划，对供应紧张的供应商及时协商解决对策，保障物资最优储备和供应稳定

## 供应商闭环管理

### 供应商准入

在供应商准入阶段，公司运用科学的筛选标准和严格的审核机制，确保引入的供应商具备卓越的产品质量、合理的成本控制能力、可靠的交付保障以及优质的售后服务，同时在环境和社会责任方面达到公司的高标准要求。

#### 供应商寻源

考察公司资质、信誉、行业认证、规模等硬性条件，并就产品可供性、产品单价、质量保证及售后服务、合作方式、结算方式、样品试用等进行沟通。

#### 资料审查

通知潜在供应商提供《供应商基本信息调查表》、营业执照、资质证书和产品手册等，公司收到相关资料后，对其进行逐项审查。

#### 样品试用

资料审查合格后，如需进行样品试用，试用完毕后由试用人出具《样品试用评价表》。

#### 供应商现场考察

资料审查和样品试用合格后，需要进行现场考察的，由采购专员与供应商协商并组织公司内相关部门参与供应商现场考察，考察完成后出具《现场考察评价表》。

#### 供应商准入

对于符合合格供应商准入条件的潜在供应商，由采购专员发起《供应商年度考核评估表》，并要求供应商提供相应资料供审查备案；合格供应商申请按《供应商准入申请流程》审批完成后，由采购主管纳入合格供应商名单。

### 供应商考核

为确保《合格供应商名单》内的供应商始终契合公司严苛标准，深圳瑞捷对供应商实行动态精细化管理。每年度，采购专员精心收集供应商供货相关的多维数据，协同技术、质量、财务等相关部门，以专业且全面的视角，对合格供应商开展年度绩效综合考评，考评结果详实记录于《供应商定期考核表》。

考核维度涵盖产品质量的稳定性、价格的合理性、结算方式的便捷与安全性、交货期的精准度以及售后服务的及时性与有效性等关键方面。考核结果以百分制量化呈现，其中，60分以下的供应商被评定为不合格供应商（D级），将依规取消其供应资格；60分以上的供应商则进一步细分为合格供应商（C级）、良好供应商（B级）和优秀供应商（A级）。针对不同等级的供应商，公司将制定差异化、定制化的后续合作策略，以此激励供应商持续提升综合表现，深化与公司的互利共赢合作关系，共同推动供应链生态的健康、可持续发展。

等级	考核分数	应对方案
A (优秀供应商)	考核评定 ≥ 90	可增加采购量
B (良好供应商)	80 ≤ 考核评定 < 90	正常采购
C (合格供应商)	60 ≤ 考核评定 < 80	减小采购量
D (不合格供应商)	考核评定 < 60	取消采购

### 供应商淘汰

除了年度考核不合格的供应商将被取消供应资格外，公司《供应商管理办法》中明确规定，供应商一旦出现虚假行为、不履行或不当履行合同、价格欺诈、故意或过失提供不合格物资、存在不良记录、未经许可中途退出投标、行贿或谋取不正当利益、违反供应商阳光协议等任意一项，将立即取消其供应商资格，并在公司范围内通报。

### 打造可持续供应链

为筑牢供应链的稳定性与可持续发展根基，在确保质量与业务连续性的同时，公司高度关注供应商在环境、社会责任等层面的表现，将 ESG 因素深度嵌入供应商准入及管理流程，使其成为构建可持续供应链的核心管理策略之一。

公司制定《深圳瑞捷廉洁告知书》，明晰各供应商需严格遵循质量、环境和职业健康安全管理体系准则：

- 产品须附带质量证明文件，必要时需提供权威机构检验报告；
- 所供产品及服务应契合环保法律法规要求，在保障质量前提下，缩减包装材料使用，以降低资源消耗与废弃物产生；
- 针对超标污染物，应制定整改计划并落实减排措施，确保达标排放；生产过程中，优先选用无污染或低污染的工艺、设备与方法，严禁使用已被明令禁止的工艺和设备；
- 积极采取降噪举措，妥善处置废弃物，严格按类别进行垃圾分类；在储运环节，确保车辆性能良好，废气、噪声和废水排放符合相关标准，不得干扰居民正常生活；
- 作业时若存在火灾隐患，需及时联系相关人员，并配备充足的消防器材。
- 2025 年，公司向供应商 100% 发放《深圳瑞捷廉洁告知书》，积极推动了供应商践行可持续发展理念。

指标	2025 年
供应链管理	221 家
供应商总数	221 家
供应商阳光合作协议签署率	76.5%

## 回馈社会

企业的蓬勃发展仰赖社会的支持与信任，唯有秉持赤诚之心反哺社会，方能行稳致远。多年来，深圳瑞捷始终心怀感恩，积极践行公益责任，以切实行动回馈社会，传递温暖与关爱。公司已制定《ESG 政策》，并在其中明确纳入了公益慈善与扶贫管理的相关制度要求；在治理架构上，明确董事会为最高决策机构，人力行政中心负责日常执行与管理。

在 2025 年“安全生产月”期间，公司以“安全月·我们在行动”为主题，通过“线下培训+线上直播”双载体开展公益活动。线下覆盖上海、广东、安徽等多地，为建筑企业、社区居民及残疾人提供案例讲解与实操演练，精准提升重点群体的防护能力；线上则通过多平台直播打破地域限制，实现安全知识的广泛传播。此次活动有效促进了安全知识普惠，在强化公众安全意识的同时，深刻践行了企业的社会责任，助力构建和谐安全的社会生态。除了自身积极践行公益外，公司积极支持员工参与社会公益活动，如为参与公益项目的员工提供弹性工作安排、批准公益相关带薪假期，鼓励员工以个人行动传递公益价值，形成“企业引领、员工参与”的公益合力。

### 案例 发挥专业优势赋能乡村振兴，助力打造湘北乡村文旅新名片

为积极响应乡村振兴战略，公司以公益形式与湖南省岳阳市华容县禹山镇政府达成合作，正式启动禹山景区国家 4A 级旅游景区提升项目咨询服务。该项目立足禹山既有生态资源与文化底蕴，围绕景区配套完善、景观品质升级、服务体系优化及文旅品牌塑造等方面，开展专业的公益规划与设计支持。本次合作坚持“轻投入、强落地”原则，旨在补齐景区硬件设施短板、提升公众游览体验，系统性助力禹山景区实现从 3A 向 4A 的提档升级，为地方文旅产业的高质量与可持续发展提供智力赋能。

### 案例 员工胡志坤捐献造血干细胞，为挽救患者生命贡献大爱之举

2025 年 8 月，公司员工胡志坤响应中华骨髓库公益号召，在造血干细胞与血液病患者成功配型后，完成造血干细胞捐献。为支持这一善举，公司依据捐献流程批准员工专项带薪休假，为捐献顺利开展提供保障。此次义举是公司践行社会责任的生动实践，既彰显了员工的大爱精神，也展现了公司关爱员工、热心公益的企业担当，为社会传递正能量，助力营造互助友爱的良好氛围。



### 关键绩效

对外捐赠总支出	志愿活动参与人次	年度志愿者服务总时长	帮扶人口
5 万元	20 人次	30 小时	10 人

# 附录

## 关键绩效表

### 公司治理绩效

指标	2025 年	2024 年	2023 年	单位
股东会召开次数	5	5	3	次
临时股东会召开次数	4	4	2	次
董事会召开次数	7	7	6	次
<b>公司治理</b> 战略委员会召开会议次数	0	0	0	次
审计委员会召开会议次数	5	4	3	次
薪酬与考核委员会召开会议次数	3	2	3	次
提名委员会召开会议次数	1	3	0	次
<b>合规管理</b> 开展合规培训场次	3	28	8	次
员工合规培训覆盖率	30	100	/	%
<b>投资者权益保护</b> 发布公告数量	74	135	119	次
信息安全事故	0	0	0	起
<b>数据安全与隐私保护</b> 开展数据安全相关培训场次	1	1	/	次
员工数据安全相关培训覆盖率	100	100	/	%
员工拒贿次数	330	397	423	次
<b>反商业贿赂及反贪污</b> 员工拒贿金额	620,000	785,628	823,912	元
接受相关培训的员工占总人数比例	100	100	/	%

### 经济绩效

指标	2025 年	2024 年	2023 年	单位
营业收入	46,731.62	46,984.15	49,130.82	万元
税金及附加	244.68	265.44	290.62	万元

### 环境绩效

指标	2025 年	2024 年	2023 年	单位
汽油	4,303.59	2,761.26	3,576.89	升
电力	138,190	122,060	174,267	千瓦时
<b>能源管理</b> 全年能源消耗总量	21.59	18.00	25.27	吨标准煤
全年能源消耗强度	0.0005	0.0004	0.0005	吨标准煤 / 万元营收
直接排放 (范畴一)	9.34	5.98	7.97	tCO2e
间接排放 (范畴二)	73.32	67.96	99.38	tCO2e
间接排放 (范畴三)	3,374.35	/	/	tCO2e
<b>温室气体管理</b> 温室气体排放总量 (范畴一 + 范畴二)	82.66	73.94	107.36	tCO2e
温室气体排放强度 (范畴一 + 范畴二)	0.0017	0.0016	0.0022	tCO2e/ 万元营收
用水量	279	49	101.00	立方米
<b>水资源管理</b> 用水强度	0.0060	0.0010	0.0021	立方米 / 万元营收

## 社会绩效

指标		2025 年	2024 年	2023 年	单位
在岗员工总数		1,568	1,438	1,576	人
报告期内新进员工数		423	267	492	人
劳动合同覆盖率		100	100	100	%
报告期内享受产假员工人数		12	10	14	人
女员工产假期满返岗率		100	100	100	%
按用工形式划分	正式员工	1,536	1,405	1,548	人
	劳务派遣	32	15	11	人
按性别划分	男员工	1,403	1,277	1,416	人
	女员工	165	161	160	人
	女员工比例	10.52	11.2	10.15	%
按年龄划分	30 及以下	544	647	895	人
	31-50	997	767	671	人
	51 及以上	27	24	10	人
按职级划分	高级管理层	18	5	5	人
	中级管理层	86	41	42	人
	普通员工	1,464	1,392	1,529	人
人才吸引与 留任 员工雇 佣情况	生产人员	0	0	0	人
	销售人员	54	55	50	人
	技术人员	94	102	97	人
	财务人员	16	21	22	人
	行政人员	138	58	54	人
	管理人员	18	7	7	人
	工程技术人员	1,249	1,195	1,346	人
	按地区划分	中国内地员工	1,566	1,434	1,574
	中国港澳台地区员工	2	0	1	人
	海外员工	0	4	1	人
按民族划分	汉族员工	1491	1,369	1,489	人
	少数民族员工	77	69	87	人
	少数民族员工比例	4.91	4.8	5.52	%
按学历划分	中专及以下	22	19	16	人
	本、专科	1,490	1,368	1,526	人
	硕士及以上	56	51	34	人

指标		2025 年	2024 年	2023 年	单位
雇员总流失率		27	28.88	24.7	%
正式员工五险一金覆盖率		100	100	100	%
员工商业保险覆盖率		100	100	100	%
瑞捷爱心基金会参会人数		453	461	546	人
爱心资助和慰问人次		55	75	165	人次
员工薪酬与福利	资助和慰问金额共计	260,063.98	490,704.00	231,027.03	元
	为员工申请深圳人才房数量	69	66	13	套
	绩效考核次数	12	12	12	次
	绩效考核覆盖率	100	100	100	%
	绩效申诉解决率	100	100	/	%
	第一期事业合伙人持股计划	15	15	人	
员工培训与发展	培训总投入金额	52,000	222,404.73	96,000.00	元
	为员工提供培训的总时长	16,350.6	12,853.20	8,316.75	小时
	人均培训时长	10.2	8.94	5.28	小时
	员工培训覆盖率	100	100	100	%
	新增职业病员工人数	0	0	/	人
	相关岗位员工劳动防护用品发放覆盖率	100	100	100	%
	办公室安全事故次数	0	0	0	次
	员工因工受伤人数 (包括亡故)	1	11	0	人
员工职业健康与安全	员工因工亡故人数	0	0	0	人
	含安全生产责任险的员工人数	1568	1,438	/	人
	含工伤保险的员工人数	1568	1,438	/	人
产品/服务质量	开展质量管理专题培训场次	30+	111	36	次
	合同履约率	100	100	100	%
	如期交付率	100	100	100	%
	客户等相关方投诉	0	0	0	次
研发创新	研发投入资金	3,694.26	3,351.04	2,908.91	万元
	研发投入占营收比	7.91	7.13	5.92	%
	研发人员数量	117	102	97	人
	研发人员占比	7.46	7.09	6.15	%
	软件著作权	99	102	84	件
	有效专利总数	73	56	34	件

## 可持续发展报告对表索引

披露要求	对应的本报告章节
应对气候变化	节能减排
污染物排放	节能减排
废弃物处理	节能减排
生态系统和生物多样性保护	环境管理
环境合规管理	环境管理
能源利用	节能减排
水资源利用	节能减排
循环经济	节能减排
乡村振兴	回馈社会
社会贡献	回馈社会
创新驱动	创新研发
科技伦理	创新研发
供应链安全	责任伙伴
平等对待中小企业	报告期内，公司应付账款未超过指引要求。
产品和服务安全与质量	卓越产品
数据安全与客户隐私保护	信息安全
员工	和谐职场
尽职调查	风险识别、分析与应对
利益相关方沟通	利益相关方沟通
反商业贿赂及反贪污	廉洁管理
反不正当竞争	公平竞争

## GRI 披露指标索引

编号	内容	章节名称
GRI 2-1	组织细节	关于本报告
GRI 2-2	组织可持续性报告中包含的实体	关于本报告
GRI 2-3	报告期、报告频率和报告接触点	关于本报告
GRI 2-4	信息重述	附录一：关键绩效表
GRI 2-5	外部保证	无
GRI 2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于深圳瑞捷
GRI 2-7	雇佣	和谐职场
GRI 2-8	非雇佣员工	和谐职场
GRI 2-9	公司治理结构和组成	公司治理
GRI 2-10	最高治理机构的提名和选择	详情请见本公司年报
GRI 2-11	最高管理机构的主席	公司治理
GRI 2-12	最高治理机构在监督和管理方面的作用	可持续发展管理
GRI 2-13	管理影响的责任下放	可持续发展管理
GRI 2-14	最高治理机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展管理
GRI 2-15	利益冲突	详情见本公司年报
GRI 2-16	关键问题的沟通	可持续发展管理
GRI 2-17	最高治理机构的集体知识	可持续发展管理
GRI 2-18	对最高治理机构绩效的评估	详情请见本公司年报
GRI 2-19	薪酬政策	详情请见本公司年报
GRI 2-20	决定薪酬的程序	详情请见本公司年报
GRI 2-21	年度总薪酬比率	未披露

编号	内容	章节名称
GRI 2-22	关于可持续发展战略的声明	可持续发展管理
GRI 2-23	政策承诺	贯穿全文
GRI 2-24	融入政策承诺	贯穿全文
GRI 2-25	纠正负面影响的过程	卓越产品
GRI 2-26	寻求建议和提出相关切实的机制	可持续发展管理
GRI 2-27	遵守法律法规	贯穿全文
GRI 2-28	会员协会	关于深圳瑞捷
GRI 2-29	利益相关者参与的方法	可持续发展管理
GRI 2-30	集体谈判协议	未披露
GRI 201	经济绩效	关于深圳瑞捷
GRI 202	市场表现	关于深圳瑞捷
GRI 203	间接经济影响	关于深圳瑞捷
GRI 204	采购实践	供应链管理
GRI 205	反腐败	廉洁管理
GRI 206	不正当竞争行为	公平竞争
GRI 207	税务	税务管理
GRI 301	物料	节能减排
GRI 302	能源	节能减排
GRI 303	水资源与污水	节能减排

编号	内容	章节名称
GRI 304	生物多样性	节能减排
GRI 305	排放	节能减排
GRI 306	废弃物	节能减排
GRI 308	供应商环境评估	责任伙伴
GRI 401	雇佣	和谐职场
GRI 402	劳资关系	和谐职场
GRI 403	职业健康与安全	和谐职场
GRI 404	培训和教育	和谐职场
GRI 405	多元化与平等机会	和谐职场
GRI 406	反歧视	和谐职场
GRI 409	强迫或强制制劳工	和谐职场
GRI 410	安保实践	不适用
GRI 411	原住民权利	不适用
GRI 413	当地社区	回馈社会
GRI 414	供应商社会评估	责任伙伴
GRI 415	公共政策	回馈社会
GRI 416	客户健康与安全	卓越产品
GRI 417	营销与标识	卓越产品
GRI 418	客户隐私	信息安全



用心联接信任  
成就品质生活