

2025年

环境、社会和公司治理(ESG)报告

无锡信捷电气股份有限公司



目录

CONTENTS

开篇

关于本报告	01
公司寄语	03
走进信捷电气	05

治理篇：共筑发展之基

公司治理	11
ESG管理	15
风险内控	19
商业道德	20

环境篇：共护生态之美

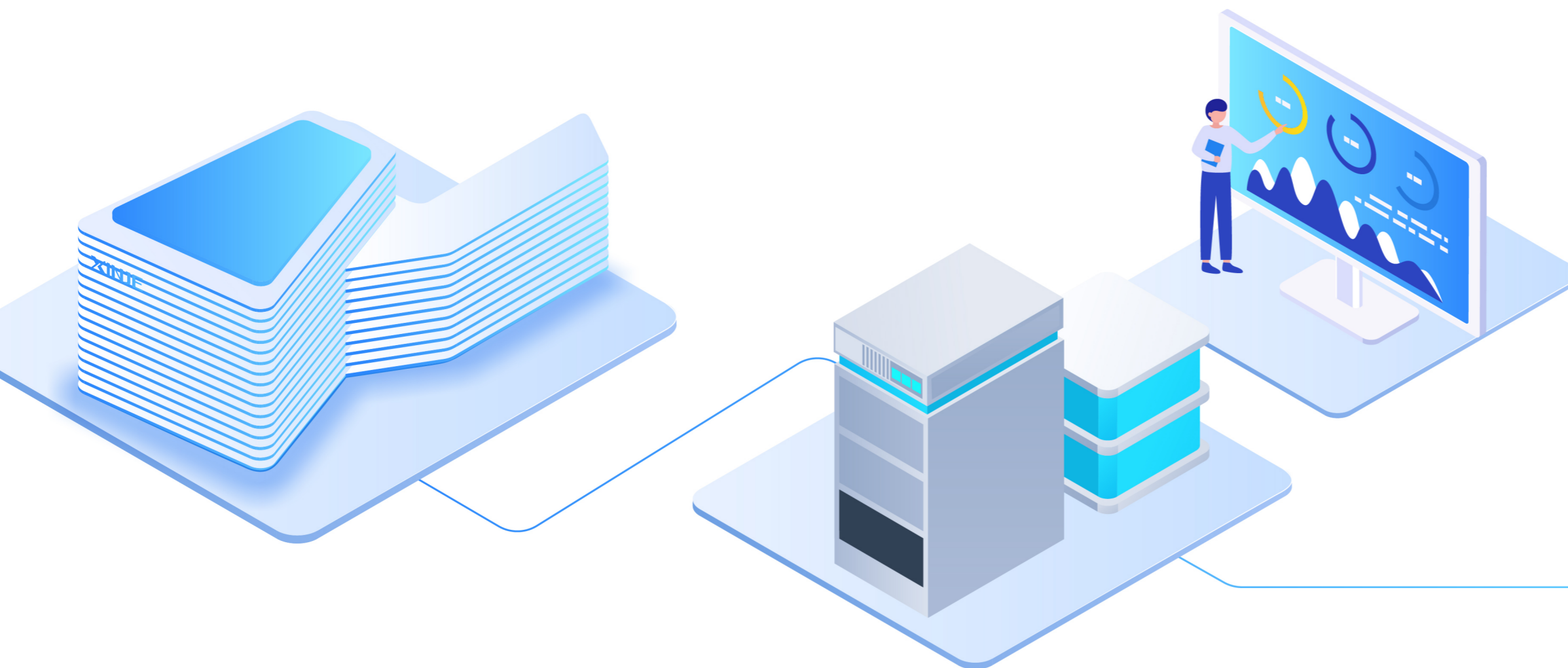
环境合规管理	23
能源与应对气候变化	26
污染防治	31
资源利用与循环经济	38

社会篇：共绘美好蓝图

雇佣与薪酬	43
人才培养发展	47
员工关怀	50
职业健康与安全	52
产品服务安全与质量	55
供应链安全	59
创新驱动	62
数据安全与客户隐私保护	65
赋能社会	67

结篇

关键绩效表	70
指标索引	74
读者反馈	78



关于本报告

本报告是无锡信捷电气股份有限公司面向利益相关方发布的第 1 份年度环境、社会和公司治理 (ESG) 类报告。报告详细披露了无锡信捷电气股份有限公司 2025 年度在环境、社会和公司治理等责任领域的实践和绩效,旨在与各利益相关方进行有效交流,系统地回应利益相关方的期望和要求。

报告期间

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日,为增强报告可比性及前瞻性,部分内容往前后年度适度延伸。

编制依据

- ▶ 《可持续发展目标 (SDGs) 企业行动指南》
- ▶ 全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》(GRI Standards)
- ▶ 上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告 (试行)》
- ▶ 上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指南第 4 号——可持续发展报告编制》
- ▶ 中国上市公司协会《上市公司可持续发展报告工作指南》

释义

信捷电气、公司	指	无锡信捷电气股份有限公司
交易所《指引》	指	上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告 (试行)》
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元
报告期	指	2025 年度
可编程控制器、PLC	指	Programmable Logic Controller, 即可编程控制器, 是一种专用于工业控制的计算机, 使用可编程存储器储存指令, 执行诸如逻辑、顺序、计时、计数与计算等功能, 并通过模拟或数字 I/O 组件, 控制各种机械或生产过程的装置。
伺服系统	指	Servo Mechanism, 是一种运动控制部件, 通常由伺服驱动器和伺服电机组成, 主要任务是按控制命令的要求, 对功率进行放大、变换、调控等处理, 控制电机的输出转矩、速度和位置, 实现对物体的位置、方位、姿势等进行控制。

信息来源

报告使用数据来源包括公司实际运行的原始数据、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。

报告获取

本报告电子版可在上海证券交易所网站 (<http://www.sse.com.cn>) 查阅获取。

公司寄语

2025 年，全球自动化和具身智能行业正经历深层次变革。政策导向从“鼓励发展”向“系统布局”升级，绿色制造与供应链韧性已成为企业核心竞争力，ESG 亦从可选项转变为衡量企业长期价值的刚性标准。面对时代浪潮，信捷电气坚信工业自动化不仅是提升生产效率的关键工具，更是推动可持续发展的核心引擎，始终秉持“助力客户提升竞争力，成就冲锋者”的核心使命和“成为自动化值得信赖合作伙伴”的愿景，将 ESG 深度融入战略布局与日常运营，在环境、社会与治理三大维度实现高质量发展。

在环境责任方面

公司紧扣“双碳”目标，将绿色基因注入产品全生命周期。作为行业领军企业，信捷电气聚焦节能创新方向，通过技术迭代与工艺优化双轮驱动，持续降低产品能耗水平；生产端搭建全流程能源管控体系，实现各类资源消耗的精准追踪与高效调配，在提升生产效率的同时持续降低单位产值环境影响。同时，公司以技术输出助力全产业链绿色转型，为客户提供定制化绿色解决方案，助力合作伙伴同步提升能源利用效率与运营效益，切实诠释绿色发展与效益提升协同并进的行业价值。

在社会责任方面

公司坚守“以人为本、价值共享”的发展初心，践行企业社会责任，始终坚信员工是企业发展的核心财富，信捷电气持续完善人才发展体系，搭建多元化职业成长通道，推行规范化用工标准，营造包容、多元、公平、无歧视的聘用与工作环境。供应链层面，公司深化协同治理，优先携手绿色发展与高效运营企业，共同筑牢负责任、高效率的产业链生态。社会贡献层面，公司聚焦人才培养与社会帮扶，通过校企合作等方式支持行业核心人才培养，赋能产业发展；积极参与乡村振兴与公益事业，以实际行动回馈社会信任。

在公司治理方面

公司以提质增效为核心抓手，持续完善现代化治理体系，优化治理机制与流程。董事会充分发挥战略引领与监督职能，建立权责明晰、监督有效的内部治理架构，推动管理精细化与运营数字化升级；将股权激励考核与 ESG 绩效、提质增效成果多维度衔接，强化长期价值导向。通过多渠道沟通平台搭建投资者沟通桥梁，保障投资者合法权益，持续提升治理透明度与沟通质量；严格遵守合规管理相关法规，构建全流程风险防控体系，为合规经营、高效发展与可持续运营筑牢安全屏障。

展望未来

工业自动化技术正向多领域深度渗透，绿色化、智能化趋势为行业发展带来前所未有的机遇。同时，具身智能领域正在成为核心赛道，公司将紧抓这一前沿赛道布局机遇，深耕技术创新与场景落地。未来，信捷电气将始终坚守自身使命和愿景，以“勠力同心”凝聚发展合力，以“勇于担当”扛起时代责任，以“艰苦卓绝”应对挑战难题，以“精湛技艺”筑牢发展根基，以“反思创新”突破发展瓶颈，以“追求卓越”书写未来篇章，持续以技术创新赋能绿色制造，以治理优化保障合规高效发展，以提质增效驱动全价值链升级，以更开放的姿态深化多方合作，在推动行业升级的同时创造更大社会价值。

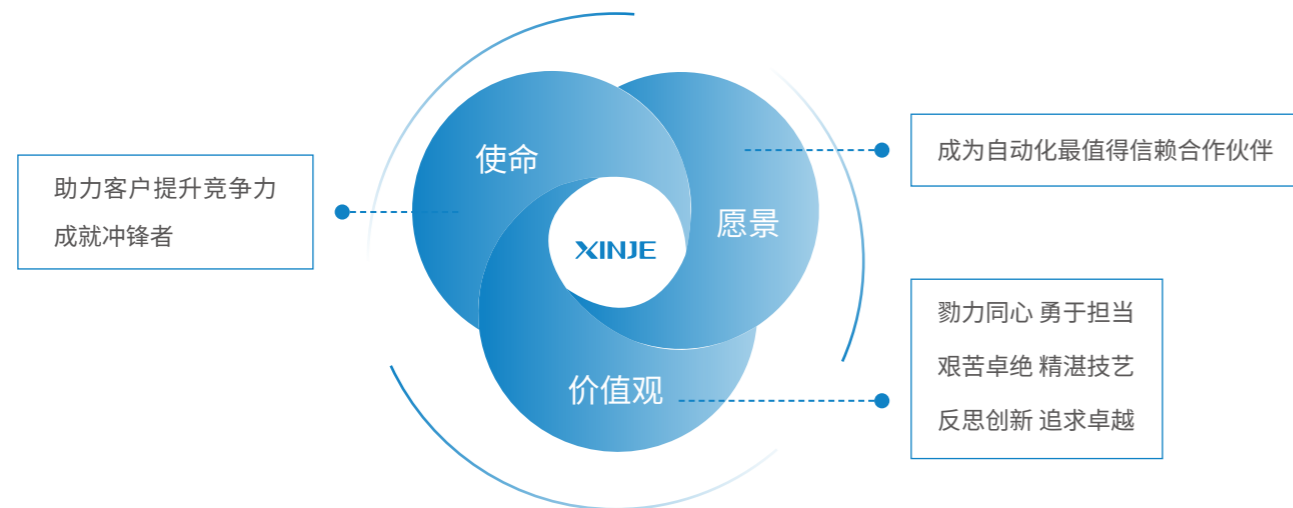
走进信捷电气

公司概况

无锡信捷电气股份有限公司成立于 2008 年，是专注于自动化产品研发、生产、应用的整体解决方案供应商，致力于推动设备自动化、智能化，赋能产业升级，业务遍布全国及海外主要地区。信捷电气坚持自主创新，关键技术覆盖控制层、驱动层、执行层、传感层；核心产品包括可编程控制器 (PLC)、人机界面 (HMI)、伺服系统、变频驱动、信息化、机器视觉、机器人等。2016 年，信捷电气成功登陆上交所主板（股票代码：603416），并坚持将每年营收的近 10% 用于技术研发，为持续的技术创新提供强有力的保障。



企业文化



重要荣誉及社会认可

公司重要荣誉

荣誉 / 资质类别	具体内容
国家及省级荣誉资质	国家工业强基工程一条龙应用计划示范企业、国家知识产权优势企业、国家知识产权示范企业、江苏省高新技术企业、江苏省首批产教融合型试点企业、江苏省五一劳动奖。
智能制造相关资质	两化融合转型升级试点企业、江苏省先进级智能工厂、智能制造领军服务机构、江苏省智能制造示范车间。
研发机构认证	信捷工业智能控制技术研究院、江苏省工程技术研究中心、江苏省企业技术中心、江苏省重点企业研发机构、江苏省认定工业设计中心等。
核心获奖证明	中国专利奖优秀奖（第二十届、二十一届）、无锡市专利金奖、产学研合作创新成果奖、太湖奖等奖项，覆盖专利、产品、品牌等领域。

公司重要荣誉

国家及省级荣誉资质

- 工业强基工程 一条龙应用计划示范企业 (2018年)
- 国家知识产权优势企业
- 国家知识产权示范企业
- 国家工业强基工程一条龙应用计划示范企业
- 国家知识产权优势企业
- 国家知识产权示范企业
- 江苏省高新技术企业
- 江苏省五一劳动奖
- 两化融合转型升级试点企业

核心获奖证明

中国专利奖第二十届优秀奖
中国专利奖第二十一届优秀奖
第十三届无锡市专利金奖
产学研合作创新成果奖
中国当代好设计奖
江苏省著名商标
运动控制领域最具竞争力品牌 CMCD
第六届“太湖奖”设计大赛
科技创新优秀企业
江苏名牌产品证书
2019年度中国电工技术学会科学技术奖证书
荣誉证书
太湖奖
科技创新优秀企业
江苏省名牌产品
中国电工技术学会科学技术奖二等奖
运动控制领域用户满意国内品牌 CMCD
江苏省软件产品金慧奖

历史沿革

2008

- 公司成立
- 成功研发伺服驱动器，产品业务从控制层向驱动层延伸

2009

- 扩大产能，胡埭一期厂房建成投产

2012

- 公司完成股份制改革

2014

- 公司战略由提供单一产品升级为成套解决方案供应商，助力客户提升竞争力

2016

- 上海证券交易所主板成功上市，股票代码 603416

2018

- 无锡总部大楼动工，公司二厂建成投产

2020

- 公司一厂二期厂房建成投产
- 新冠疫情爆发，口罩机需求暴增，公司坚守不涨价的承诺，承担了设备迭代期间的几百万报废损失

2021

- 公司总部大楼落成乔迁

2022

- 公司二厂二期动工
- 树立全新的企业文化，强化内部凝聚力

2023

- 全新 XSF 系列刀片式 PLC 诞生
- 公司二厂二期建成投产

2024

- 公司研发中心大楼二期动工

2025

- 完成向特定对象发行股票，公司总股本增加至 157,138,633 股
- 连续三年入选“中国自动化和数字化品牌 50 强”



治理篇 共筑发展之基

我们的行动

公司治理	11
ESG管理	15
风险内控	19
商业道德	20

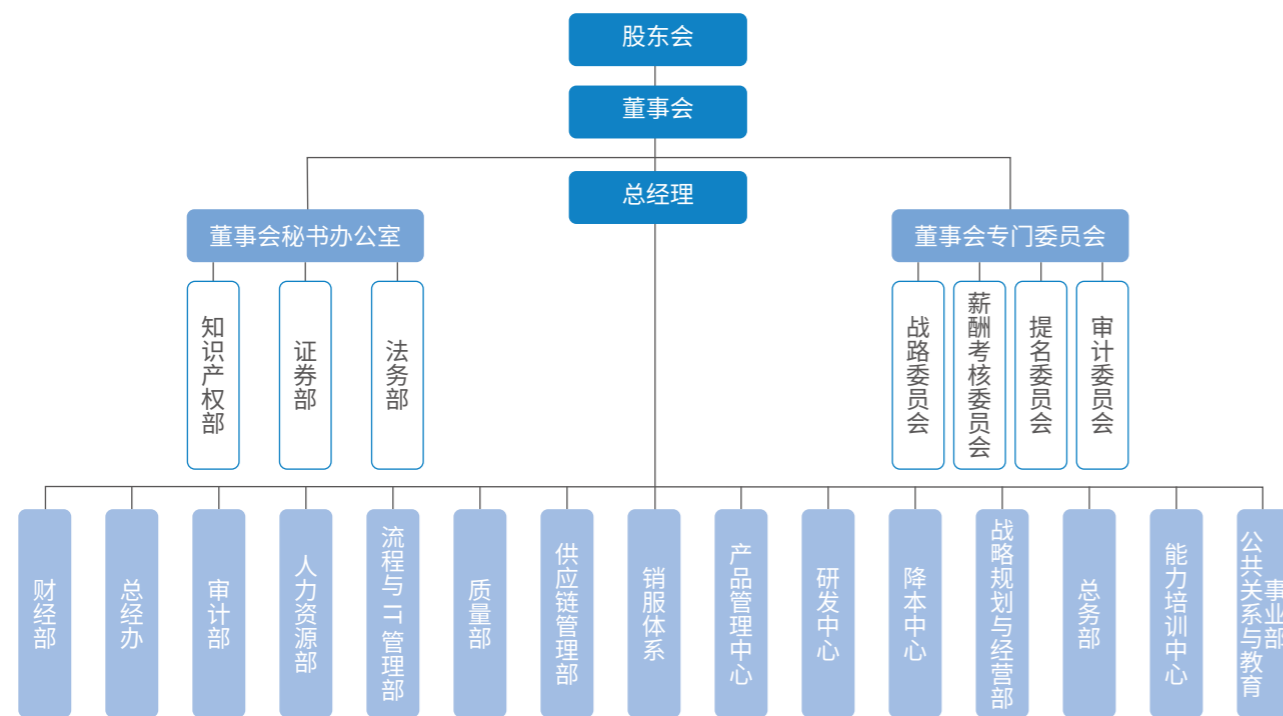
理念

信捷电气以诚信与合规为根本，致力于构建高效、透明且可问责的治理框架。公司通过完善治理架构与职责分工、健全信息披露制度、强化系统化的风险管理与内部控制机制，并明确商业道德与合规准则，确保经营决策稳健、信息披露规范、风险可控、行为合规，为长期价值创造与可持续高质量发展奠定基础。

公司治理

信捷电气将健全的公司治理视为稳健运营与可持续发展的基础。公司严格按照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》及其他相关的法律法规要求，制定了《公司章程》，建立了以股东会为最高权力机构、董事会为经营决策和业务领导机构的公司治理框架，构建了科学规范、权责清晰的决策运行机制。

公司治理架构



股东会及董事会运行情况

股东会 股东会是公司的权力机构。遵照《股东会议事规则》，股东会依法审议和决定公司的章程修改、董事的选举与更替、利润分配方案、重大资产处置等重大事项，充分发挥股东会治理作用，确保会议程序及决议合规性，切实保障全体股东合法权益。

董事会 董事会是公司的经营决策和业务领导机构，是股东会决议的执行机构。董事会依据《董事会议事规则》组织决策，监督管理层执行股东会决议并对公司长期发展及治理负责。



董事会独立性

公司董事会下设立了审计委员会、战略委员会、薪酬与考核委员会及提名委员会，各专门委员会均有 3 名成员，严格依照公司治理准则和内部控制制度的要求，规范有序地开展运作。审计委员会、提名委员会及薪酬与考核委员会中，均有 2 名成员为独立董事，召集人均由独立董事担任，其中审计委员会召集人为会计专业人士背景。战略委员会成员中有 1 名为独立董事。



董事会多元化

公司为推进董事会多元化治理，提升公司治理水平，公司在选举董事会成员时，全面且审慎地考量教育背景、技能、知识、专业经验等多项因素。公司董事会成员拥有丰富的自动化、会计、法律、管理等多个领域的工作经验，使董事会以多元视角制定战略，有力保障公司持续稳健发展。

董事会构成

姓名	职位	专业知识与技能			主要经历			性别	年龄(岁)
		行业	财务金融	法律	行业	财务金融	法律		
李新	董事长	✓	✓	✓	✓	✓	✓	男	56
邹骏宇	董事	✓			✓			男	56
于秋阳	董事			✓		✓	✓	男	30
王洋	职工董事	✓			✓			女	38
谢林柏	独立董事	✓			✓			男	53
张长缨	独立董事		✓			✓		女	57
高咏华	独立董事			✓			✓	男	53

高管薪酬政策

公司根据《公司章程》和《薪酬与考核委员会实施细则》的规定，为公司董事、高级管理人员提供具有竞争力的全面薪酬水平。公司依据主要财务指标和经营目标完成情况、主要职责完成情况以及业务创新和创利能力等对高级管理人员进行综合考核与评价。同时，公司通过股权激励的方式引导管理层共同关注并推动公司的长期稳健发展。

信息披露

信捷电气持续强化信息披露主体责任，规范开展投资者关系管理工作。公司严格遵守《信息披露事务管理制度》要求，真实、准确、完整、及时履行信息披露义务，明确公司信息披露工作由董事会统一领导和管理，董事长为第一责任人，董事会秘书为主要责任人。

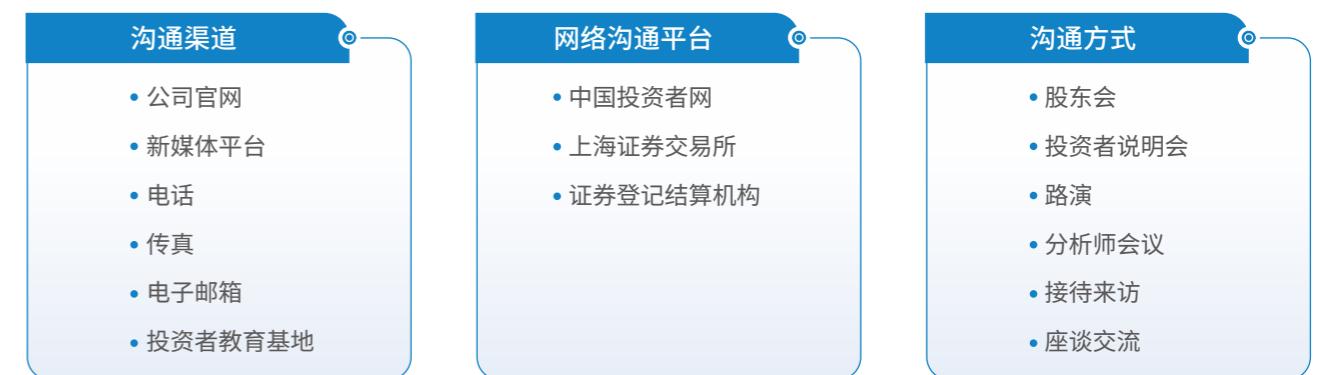


投资者关系

公司高度重视投资者关系管理工作，严格执行《投资者关系管理制度》，切实维护投资者尤其是社会公众投资者的合法权益。通过多层次、多渠道、多形式开展投关管理工作，持续提升信息披露透明度，助力投资者全方位、深层次了解公司经营发展全貌。



投资者沟通方式



案例：传递经营实貌 凝聚投资信心

2025年3月，公司通过现场调研及电话会议，与多家机构投资者开展交流，围绕公司工控自动化核心产品、业绩表现、机器人领域规划、毛利率优化等方面展开，全面传递公司稳健增长态势与战略布局。此次交流强化了投资者对公司的认可与信心，为公司资本市场形象塑造及长期发展奠定了良好基础。

ESG 管理

信捷电气致力于稳健提升企业的 ESG 治理能力，建立多元化利益相关方沟通渠道，形成双向反馈的良性循环。公司结合行业特性与企业发展阶段，开展科学严谨的重要性议题分析，推动企业在可持续发展的道路上行稳致远。

利益相关方沟通

信捷电气高度重视与政府及监管机构、合作伙伴、供应商、员工及社区公众等利益相关方的有效沟通，积极通过多层次的交流渠道了解利益相关方对本公司可持续发展工作的关注点，形成常态化沟通机制，并持续改进，提升管理绩效。

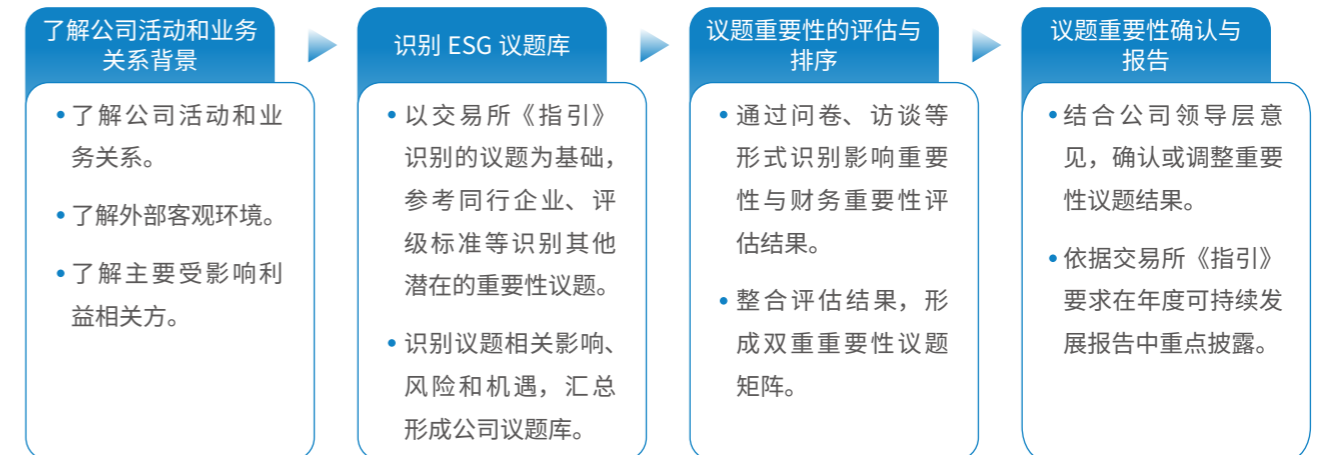
利益相关方沟通

关键利益相关方	关注的议题	沟通与回应
 政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 反商业贿赂与反贪污 反不正当竞争 应对气候变化 环境合规管理 	<ul style="list-style-type: none"> 乡村振兴 循环经济 污染物排放 废弃物处理 水资源利用 政策执行 信息披露 检举渠道
 合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 产品和服务安全与质量 创新驱动 	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量与服务管理 售后服务与投诉
 供应商	<ul style="list-style-type: none"> 反商业贿赂与反贪污 供应链安全 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 风险管理 平等对待中小企业 供应商会议 交流互访 供应商全生命周期管理 战略合作谈判
 媒体	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 ESG 风险管理 应对气候变化 循环经济 	<ul style="list-style-type: none"> 信息披露 建立媒体沟通制度 污染物排放 废弃物处理 水资源利用
 员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工培训发展 员工健康安全 	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬管理制度 培训与晋升机制 安全生产管理 员工权益保障 ESG 风险管理
 社区及公众	<ul style="list-style-type: none"> 社区贡献 乡村振兴 污染物排放 	<ul style="list-style-type: none"> 社区活动 公益活动 开展环保宣传 废弃物处理 循环经济

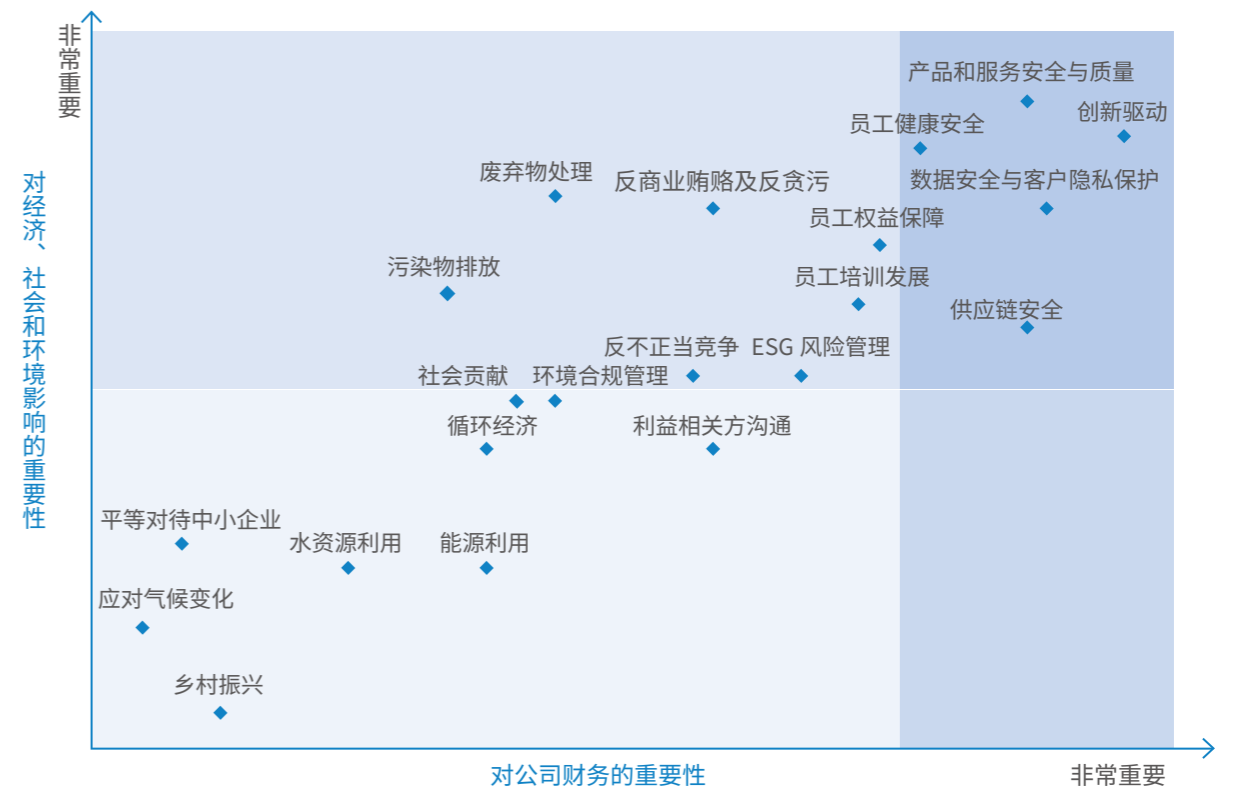
重要性议题分析

重要性议题是公司开展 ESG 管理的发力点。为充分理解利益相关方的关注重点，将其诉求与期望深度融入可持续发展管理实践，公司严格贯彻利益相关方参与原则，定期开展重要性议题识别与分析工作。报告期内，公司通过问卷调查的形式广泛征求各利益相关方意见，从对公司财务和 ESG 两个维度的影响综合形成了本年度双重重要性议题矩阵。

重要性议题识别流程



双重重要性议题矩阵




重要性议题

治理	环境	社会
<ul style="list-style-type: none"> 反商业贿赂及反贪污 反不正当竞争 利益相关方沟通 ESG 风险管理 	<ul style="list-style-type: none"> 应对气候变化 能源利用 水资源利用 循环经济 废弃物处理 污染物排放 环境合规管理 	<ul style="list-style-type: none"> 创新驱动 * 产品和服务安全与质量 * 数据安全与客户隐私保护 * 供应链安全 * 员工权益保障 员工培训发展 员工健康安全 * 社会贡献 乡村振兴 平等对待中小企业

注：星标 (*) 议题为财务重要性议题

公司评估各项可持续发展相关议题在短期 (0-1[含]年)、中期 (1-3[含]年) 及长期 (3年以上) 对经济、社会、环境可持续发展, 以及短期经营和商业决策带来的风险和机遇, 并分析应对情况、制定相应的行动计划, 防范可能产生的重大负面影响或风险, 把握新的机遇。

财务重要性议题的风险与机遇

议题	主要风险 / 机遇	财务影响	影响价值链环节	影响时间范围	应对措施
 <p>产品和服务安全与质量</p>	<ul style="list-style-type: none"> 风险: 核心元器件来料一致性不足、定制化产品工况适配性验证不足; 机遇: 依托质量体系升级打造差异化竞争力、推出增值服务包转型解决方案服务商。 	<p>风险: 收入下降</p> <p>机遇: 收入上升</p>	<p>供应链上游、自身运营、供应链下游</p>	<p>短期 中期 长期</p>	<p>加强供应商质量管理与来料全检, 建立缺陷快速响应机制; 完善定制化产品验证规范与现场服务响应; 深化优质供应商合作, 推广质量认证; 搭建远程监测平台, 组建专属服务团队拓展服务收入。详见“产品服务安全与质量”小节。</p>

议题	主要风险 / 机遇	财务影响	影响价值链环节	影响时间范围	应对措施
 <p>创新驱动</p>	<ul style="list-style-type: none"> 风险: 核心技术迭代速度快, 研发投入回报周期长, 关键人才流失导致创新能力断层; 机遇: 工业自动化、人形机器人等领域技术突破, 可抢占国产替代与全球化市场, 带动产品溢价与客户拓展。 	<p>风险: 成本上升</p> <p>机遇: 收入上升</p>	<p>供应链上游、自身运营、供应链下游</p>	<p>短期 中期 长期</p>	<p>加大研发投入, 聚焦智能驱控、AI 融合等前沿方向; 布局人形机器人核心零部件, 推进 CE/UL 认证; 完善人才激励与知识产权保护机制。详见“创新驱动”小节。</p>
 <p>数据安全与客户隐私保护</p>	<ul style="list-style-type: none"> 风险: 核心数据因系统漏洞、人为操作失误发生泄露或滥用; 机遇: 向客户提供“设备+数据安全”一体化解决方案、通过第三方认证拓展高要求行业客户。 	<p>风险: 收入下降</p> <p>机遇: 收入上升</p>	<p>自身运营、供应链下游</p>	<p>中期 长期</p>	<p>建立数据分类分级管理制度, 对核心数据全生命周期实施加密与权限管控; 定期开展漏洞扫描与渗透测试, 开展合规审计, 及时更新管控措施; 针对高合规需求行业推出定制化数据安全方案, 将数据安全能力纳入产品宣传与客户沟通重点。详见“数据安全与客户隐私保护”小节。</p>
 <p>供应链安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> 风险: 核心元器件供应集中度高, 地缘政治与贸易摩擦导致断供风险; 能源价格波动推高生产成本; 机遇: 供应链多元化与本地化布局, 提升供应链韧性; 绿色供应链认证增强下游客户合作意愿。 	<p>风险: 成本上升</p>	<p>自身运营、供应链下游</p>	<p>短期 中期 长期</p>	<p>建立全生命周期供应商管理体系, 通过分级准入与动态考核保障供应稳定; 同时从环境、职业健康安全、商业道德等维度明确可持续采购要求, 推动供应链绿色合规与协同发展。详见“供应链安全”小节。</p>
 <p>员工健康安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> 风险: 职业健康防护不足、生产安全隐患识别滞后及应急预案不完善。 	<p>风险: 成本上升</p>	<p>自身运营</p>	<p>短期 中期 长期</p>	<p>强化防护培训与设备管理; 完善健康体检与监测机制; 建立安全风险常态化排查与快速上报机制, 优化隐患识别标准。详见“职业健康与安全”小节。</p>

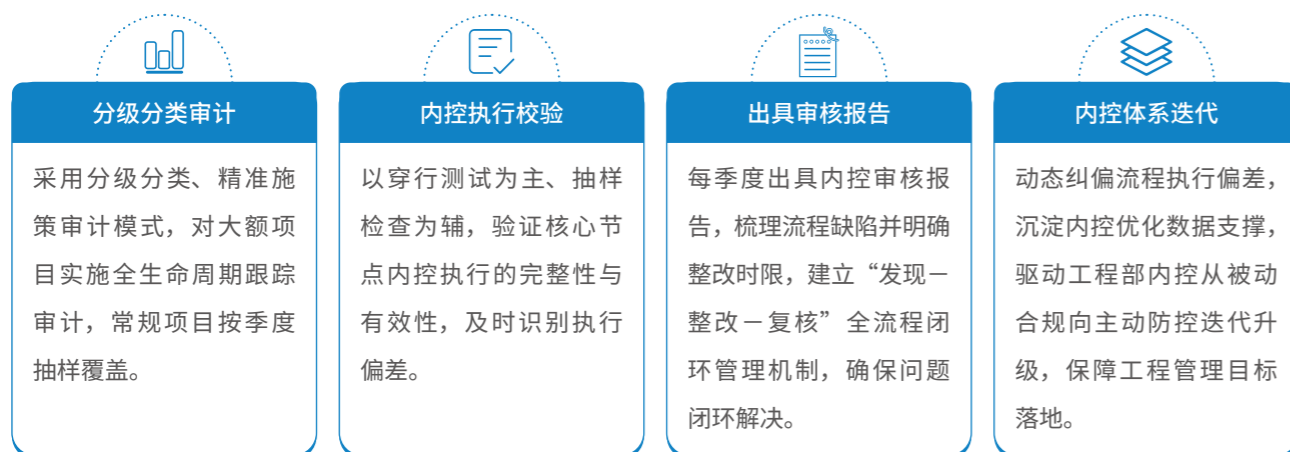
风险内控

信捷电气系统地识别、评估和缓解潜在的经营与可持续性风险，制定《风险管理体系制度》《内部控制制度》《内部审计制度》等强化合规与内控管理，有效预防损失，确保业务的连续性，为公司高质量发展筑牢防线。

风险管理流程及举措



内部控制实践



商业道德

信捷电气始终将“诚信为本、廉洁自律”的商业道德作为立业之基，严格遵循《商业行为准则》，开展相关商业道德风险评估，持续完善反贪污与反腐败管理体系，致力于营造公平、透明的市场环境，树立诚信形象，赢得利益相关方的信任。



商业道德风险评估及措施

岗位类型	核心风险点	风险等级	应对措施
核心管理岗	<ul style="list-style-type: none"> • 招投标环节违规利益输送 • 与供应商串通谋取不正当利益 • 虚报工程成本 	高	<ul style="list-style-type: none"> • 规范招投标全流程职责分工与衔接机制 • 建立关键业务环节交叉复核及监督机制
专业技术岗	<ul style="list-style-type: none"> • 收受业务关联方贿赂 • 质量验收、材料进场审核、技术变更等环节降低管控标准 	中	<ul style="list-style-type: none"> • 强化技术岗位履职全过程监督 • 完善业务环节交叉复核及责任追溯机制
辅助执行岗	<ul style="list-style-type: none"> • 无直接核心风险，仅承担资料整理、文件传递等辅助工作，不涉及核心决策与审批 	低	<ul style="list-style-type: none"> • 规范辅助工作标准化流程 • 常态化开展岗位廉洁教育与合规培训

案例：以案为鉴敲警钟 以规为尺守底线

2025 年 11 月，公司开展预防职务侵占宣传培训，从认知层面解读法律界定与量刑标准、梳理具体行为表现，以典型案例强化警示、剖析多维度损失。此次培训不仅划清行为边界、强化风险防控，更深化员工商业道德认知，引导坚守诚信履职底线。



预防职务侵占培训

反不正当竞争

在市场竞争过程中，信捷电气严格恪守反不正当竞争相关法律法规，坚定维护行业自由竞争秩序。公司严守公平竞争准则，杜绝价格同盟、市场分割等协同垄断行为，摒弃恶意低价竞标、散布虚假信息等不正当竞争手段，以合规经营筑牢行业公平竞争根基。





SDGs对标

6 清洁饮水和卫生设施	7 经济适用的清洁能源	11 可持续城市和社区	13 气候行动
-------------	-------------	-------------	---------

环境篇 共护生态之美

我们的行动	
环境合规管理	23
能源与应对气候变化	26
污染防治	31
资源利用与循环经济	38

理念

信捷电气将“数字赋能、绿色共生”确立为环境治理的核心价值导向，系统构建生态化环境管理体系。公司以自主研发为引擎，深度融合智能感知、实时监测与精准调控技术，推动环境管理从合规保障向绩效引领持续进阶。通过全过程污染物管控、资源循环利用体系与气候韧性建设的协同发力，公司致力于在运营效率提升与生态足迹削减之间实现动态平衡，以务实的行动践行企业的环境责任。

环境合规管理

信捷电气建立了系统化的环境合规治理体系，通过制度化的管理架构、覆盖项目全周期的标准化流程、层次化的应急响应机制以及常态化的能力建设，持续提升生态友好的运营能力与合规绩效。公司各运营场所均未位于生态保护红线或限制开发区域内，公司已通过并持续运行 ISO 14001 环境管理体系，该体系为系统识别、动态监控与科学管控环境风险提供了制度化支撑，确保环境合规、运营安全。报告期内，公司入选无锡市生态环境监督执法正面清单。



信捷电气 ISO 14001 环境管理体系证书 | 公司入选无锡市生态环境监督执法正面清单

环境合规管理

信捷电气以制度化建设夯实环境合规治理根基，构建标准化、规范化的管理体系：一方面正式发布《质量、环境与职业健康安全手册》，明确管理目标与执行标准；同时，配套执行《环境因素的识别与评价控制程序》《应急准备和响应控制程序》《相关方环境安全管理制度》《废气管理制度》等专项制度，形成“体系引领 + 专项管控”的双重保障，全面筑牢环境合规防线。

环境合规管理组织架构



公司通过组织系统化的环境系列专题培训，持续提升员工安全操作技能与法规意识，强化岗位风险防控能力，为落实环境与安全管理体系、推动合规文化建设提供有效支撑。

案例：公司组织环境系列专题培训提升员工素养

2025 年 10 月，公司 EHS 部门与内部讲师团队面向各业务部门员工与负责人，集中组织了化学品安全与固废法规管理等系列专题培训。通过线下讲授与课堂问答，系统覆盖了危化品实操知识与国家固废法规要求。系列培训累计覆盖百余人，关键知识点考核通过，有效提升了相关岗位人员的风险辨识、规范操作及法规认知能力。



固废相关法律培训



化学品安全培训



环境应急管理

信捷电气构建了层次清晰的环境应急管理体系，明确决策层应急指挥部与执行层各专项小组的职责，明确标准化程序与分级管控要求，形成处置高效的环境应急处置机制，制定标准化处置程序，全面提升突发环境事件的快速响应与科学处置能力。

应急管理组织架构

组织层级	组织机构	核心职责
决策层	应急指挥部	制定并更新预案，储备物资；批准应急启动或终止，调配资源；对接上级部门，组织培训演练。
执行层	环境应急监测组	负责现场监测取证、伤员救护与设施抢修、物资与秩序保障、信息通报与协调，以及污染控制与事后处置等全流程举措。
	抢险救援组	
	应急保障组	
	通信联络组	
	应急处置组	

应急管理流程

第一阶段：预防与准备

- 风险排查：**定期开展环境风险辨识，建立并动态更新风险隐患台账。
- 物资储备：**按标准储备应急物资，并定期校验更新，确保可用。
- 培训演练：**每年开展覆盖全员的应急演练与知识培训，提升实操能力。

第二阶段：监测与响应

- 动态监测：**在关键区域设置监测点进行实时监控；突发情况时，立即开展现场监测取证，并联络第三方机构出具报告。
- 分级响应：**依据事件严重程度启动不同等级的应急响应，明确对应的处置流程与资源调配方案。

第三阶段：处置与恢复

- 现场处置：**快速切断事故源，防止污染扩散；协同处置次生事件，优先保障人员与环境安全。
- 事后恢复：**事后清理现场、检修设施，开展环境影响评估并落实整改；通过事件复盘优化应急预案。

案例：危化品泄漏与火灾综合应急演练

2025年3月7日，公司EHS部门组织开展了化学品泄漏及火灾综合应急演练。模拟危险废弃物入库泄漏并引发火情后，救援人员迅速穿戴防护装备，使用专业器材处置泄漏并扑灭火源，同步组织人员疏散与物资转移。演练过程中各部门职责清晰、响应有序，有效检验了应急预案的可行性与团队协同处置能力。



化学品泄漏事故演练

报告期内

公司

未发生 重大环境应急事件

环境应急演练参与率达

100%

风险隐患整改完成率

100%

应急物资储备达标率、应急预案更新及时率均为

100%

能源与应对气候变化

信捷电气构建了层级化的能源管理体系，并持续推进创新驱动的清洁技术实践，系统提升资源利用效率与环境绩效。公司已通过 ISO 50001 能源管理体系、ISO 14064 温室气体排放核查及 ISO 14067 产品碳足迹认证，依托数字化监控平台实现对能耗与碳排放的精准管控与持续优化。同时，公司建立规范化的气候风险应急管理机制，增强运营韧性与风险应对能力，致力于实现环境绩效与长期可持续发展的协同推进。



ISO 50001 能源管理体系认证证书



ISO 14064 碳披露类（温室气体排放）管理体系认证证书



ISO 14067 碳披露类（产品碳足迹）管理体系认证证书

能源管理

信捷电气构建了系统化节能降耗管理体系，明确总务部统筹管控与各部门/车间分工落实的层级职责，辅以相应的保障制度，将节能管理融入日常运营全流程，推动节能降耗工作规范化落地。

能源管理体系架构

体系层级	组织职责
总务部	统筹公司节能降耗工作；负责水、电、气运行管理与消耗统计；制定并检查能源消耗目标；开展年度能源综合评价并跟进目标；维修能源设备，避免浪费；安装能源计量仪表，按最低保障量供给；组织全公司节能宣传教育。
各部门/车间	负责本部门节能与消耗降低；开展内部员工节能意识教育；配合总务部落实节能措施；及时反馈设备问题并通知维修。

智慧能源管理系统

信捷电气通过自主研发建立了完整的能源管理系统，通过智能化手段实时监测、分析、优化工厂能耗，实现能源使用的可视化、可控化、可优化，推动绿色制造与节能降耗。

案例：整厂智慧能源管理体系建设

公司智能制造与数字化部门在整厂范围内自主研发并部署了智慧能源管理系统，部署智能电表、传感器及智能照明系统。通过应用物联网技术及智能电表，实现了对电力等能耗的实时监测与数据分析。系统投运后，工厂能源浪费降低约 28.5%，设备故障排查效率提升约 12%，在实现年节约成本 20 万元经济效益的同时，显著提升了能源管理的精细化与智能化水平。



智能电表



工厂照明智能控制

光伏发电

信捷电气以屋顶分布式光伏电站为核心，构建起“可再生能源替代—就地消纳—智能管控”的光伏应用体系，推动能源低碳化、绿色工厂建设，助力单位产品综合能耗降至国内领先水平，为公司可持续发展提供坚实支撑。

光伏发电系统管理系统

管理层次	核心内容
接入与消纳管理	发电以“自发自用、就近消纳”为原则，直接接入厂区内部电网，优先满足自身生产用电负荷。
智能监控与数据管理	发电数据接入能源管理平台，实现实时监控与闭环分析，为绩效评估与节能决策提供核心依据。
运维与安全管理	建立专项运维规范，涵盖设备巡检、维护与清洁；制定安全规程并配备消防设施，防范运行风险。
减排管理	与厂内节能措施形成“绿色供能+主动降耗”双重机制，有效支撑碳减排目标与绿色工厂建设。

关键绩效	单位	2025 年
电力总量	兆瓦时	15,741.20
其中：外购电力总量	兆瓦时	13,421.19
其中：自发自用可再生电力用量	兆瓦时	2,320.01
清洁能源使用量	兆瓦时	2,320.01
清洁能源使用占比	%	14.74
其中：太阳能	兆瓦时	2,320.01



应对气候变化

信捷电气以技术创新与价值链协同为核心驱动力，系统推进产品能效提升、清洁能源应用及供应链碳管理，通过提供低碳解决方案与构建全生命周期管理体系，积极推动自身与客户、供应商的共同低碳转型。








低碳管理实践

重点领域	核心措施
节能产品效能	提供高能效的 PLC、伺服系统、工业机器人等核心产品，其运行能耗低于行业平均水平，并通过产品应用帮助客户减少碳排放；产品已获得多项行业节能认证。
储能与新能源解决方案	研发离网柴储、光储充一体化等解决方案以提升能效；开发适配液流储能的双 AO 变频器，保障电芯效率，支持清洁能源消纳。相关方案已落地多个项目，实现间接减碳。
产品全生命周期管理	建立核心产品碳足迹核算体系，在新产品开发中推行绿色设计，并实施包装筒装化以减少一次性材料的使用。
供应链低碳管理	将 ESG 标准纳入供应商准入，对核心供应商实现低碳培训全覆盖。新增供应商 ESG 审核率已达 100%，并推动核心供应商降低碳排放强度。
低碳采购与物流	优先采购低碳原材料，并优化运输与包装方案。在采购金额中提高低碳占比，降低物流碳排放强度，并提升绿色包装使用率。

气候风险管控

信捷电气建立了覆盖气候风险识别、预防与应急响应的系统性管控体系，通过前瞻性风险评估、基础设施韧性提升及常态化演练机制，增强对物理与转型气候风险的抵御能力，保障运营连续性与环境安全。

气候风险应急管理框架

 预警与信息报告	灾害多发季节建立预警机制，专人负责收集灾害信息；通过官方发布系统、新闻媒体、当地渠道获取预警；发现人立即上报内部小组，总指挥按规定上报上级及政府部门。	
	 响应启动	响应级别：参照公司安全生产事故应急预案的应急响应级别。 响应程序：抢险人员做好防护，按分工处置，优先救援受伤人员，防止灾害扩大；灾害超出应急能力时，联动政府救援力量，组织周边居民疏散。
	 日常预防措施	收集天气及预警通知；定期检查清理排水设施，维护相关设备，储备配件；排查设施安全隐患；补充抢险物资；开展员工宣传教育及预案演练。
 处置措施	 预警处置措施	相关负责人到岗，保持通讯畅通；集结应急资源；发布避灾通知，严禁危险作业；巡查值守重要区域；检修防汛设施，疏通排水管网；实时关注灾害变化并保持沟通。
	 厂区内应急处置	停止作业，做好防护后抢险排涝；处理雨水倒灌等情况；上报并处置受伤人员；应急结束后清理现场。
	 专项应急处置	雷击造成火灾：切断电源→组织灭火→阻止火势蔓延→疏散人员→报警引导消防车辆； 房屋漏水：切断电源→转移或遮盖物资→清理积水。

绿色设计

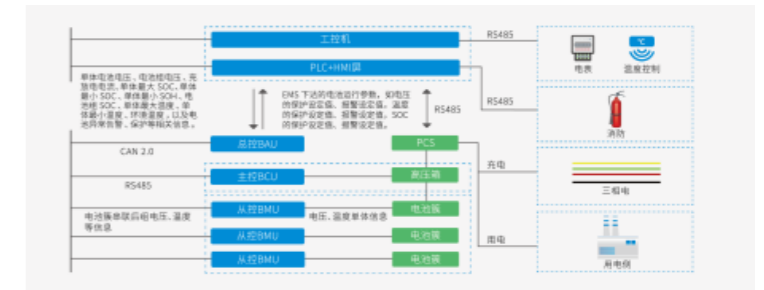
公司将核心研发能力与数字化解决方案应用于产品与服务中，通过赋能客户清洁生产和推动自身运营减碳，切实将技术创新转化为可量化的环境效益，践行商业价值与环境责任相融合的发展路径。

案例：以核心技术赋能光伏产业清洁电力生产

自 2022 年以来，信捷电气把握清洁能源发展机遇，组建专项技术团队，面向光伏设备制造商研发高可靠性 PLC 控制系统。通过赋能客户提升光伏设备效率与能源产出，公司核心技术间接支撑了每年数吉瓦的清洁电力生产，在实现商业价值的同时，为服务国家“双碳”目标贡献了技术力量。



柴发光伏并网多合一储能柜



EMS 系统解决方案框图

案例：硬件能效创新助力行业减碳

2025 年，公司硬件研发团队相继完成两项关键节能技术开发。伺服小组为纺织行业开发了采用直流共母线技术的控制系统，实现系统节能 25%—30%；变频器小组则成功研发了内置直流电抗器的新产品，将功率因数提升至 0.95 以上并降低谐波干扰 40%。两项创新均从产品底层优化能效，为客户提供了显著的减碳技术解决方案。



纺织行业直流共母线方案应用



内置直流电抗器变频器研发

案例：自动化水钻机节能改造

2025 年 7 月，信捷电气技术团队与某客户项目团队合作，针对其水钻机设备电柜空间紧张与能耗偏高的问题实施节能改造。通过部署全套大功率多传伺服解决方案，成功将设备电柜占用空间缩减三分之二，同时经对比测试，新方案实现每日电能消耗降低 30%。该项目在优化客户设备布局与成本结构的同时，取得了显著的直接节能效益。



客户现场及应用电柜

污染防治

信捷电气构建了覆盖水、气、声污染物及废弃物的系统性环境管控体系，通过明确的职责分工、流程化规范与数字化监测，实现污染物的源头控制与合规处置，并结合化学品全生命周期管理，系统性地降低运营环境足迹与风险。

公司根据《环境目标及管理方案一览表》，建立了全方位环境目标体系：

目标	报告期内完成情况
• 危险化学品泄漏事故为 0	☑ 已达成
• 危险废弃物处置率 100%	☑ 已达成
• 废水 100% 达标排放	☑ 已达成
• 废气 100% 达标排放	☑ 已达成
• 噪声 100% 达标排放	☑ 已达成

污染物管理

公司针对运营中涉及的废水、废气、噪声等关键环境要素，建立了专项管理体系。通过严格执行《废气管理制度》《废水管理制度》《噪声管理制度》，明确各部门职责，将源头控制、过程规范、设备维护、持续监测与员工培训相结合，实现了对污染物的全流程合规管控与协同治理，旨在系统降低环境影响并推动环境绩效的持续改进。

污染物管理架构

部门	职责内容
总务部	负责废气治理设备的日常运行、点检、维护； 建立雨污管网分布图；雨污分流改造；管网日常养护、清通并填写《雨污水管网清通记录表》； 负责总部大楼及厂区公共设施低噪声选型、安装与维护。
EHS 部	负责监督污染物治理设备运行情况；每年委托有资质的第三方对废气、废水以及噪声排放进行检测； 监督超标整改，确保排放符合环保法规。
各相关部门	配合执行废气、废水管理制度，落实控制措施，参与培训和监督检查； 选购低噪声设备；在安装调试阶段严格把控机械噪声，同时负责监测设备年度校准

智能化监测与数字化管控

为提升环境管理效率与精准度，公司积极推动环保管理的数字化转型，构建了以实时监测、智能预警与数据驱动为核心的智能环保管控体系。

智能监测与数字化系统

危废管控	在信息化平台中电子化登记危险废物的产生、贮存与处置信息，实现流程跟踪与台账管理。
闭环控制	实现“监测—预警—控制”自动化闭环，确保废气处理效果持续符合环保标准。



废气管理

信捷电气将设备日常维护、定期排放监测、过程控制措施与员工培训考核紧密结合，旨在实现对废气的系统性管控，推动环境绩效的持续改善。

管理类别	具体措施
设备日常管理	依据《环保风机保养标准操作规程》，由总务部按规程进行日常点检与维护；使用标准表单记录设备状态；发现异常立即停机并上报。
排放监测	EHS 部每年委托第三方对主要排放口进行检测；依据国家《大气污染物综合排放标准》及地方标准，检测 VOCs 等关键指标；出现超标立即整改。
控制措施	有组织排放：安装活性炭吸附等末端治理设施；无组织排放：加强设备密闭、局部排风及员工培训；严禁擅自停用设施。
培训与宣传	每年至少组织一次专项培训；内容涵盖法规、制度、操作规程及应急处置；培训记录存档备查。
检查与考核	EHS 部每月抽查运行记录；总务部每季度组织内部自查并限期整改；检查结果纳入部门年度 EHS 绩效考核。

关键绩效	单位	2025 年
废气排放总量	万立方米	37,752
氮氧化物 (NOx) 排放量	千克	37
硫氧化物 (SOx) 排放量	千克	1
挥发性有机物 (VOCs) 排放量	千克	1,178.70
颗粒物 (PM) 排放量	千克	108.20
锡及其化合物	千克	144.74

废水管理

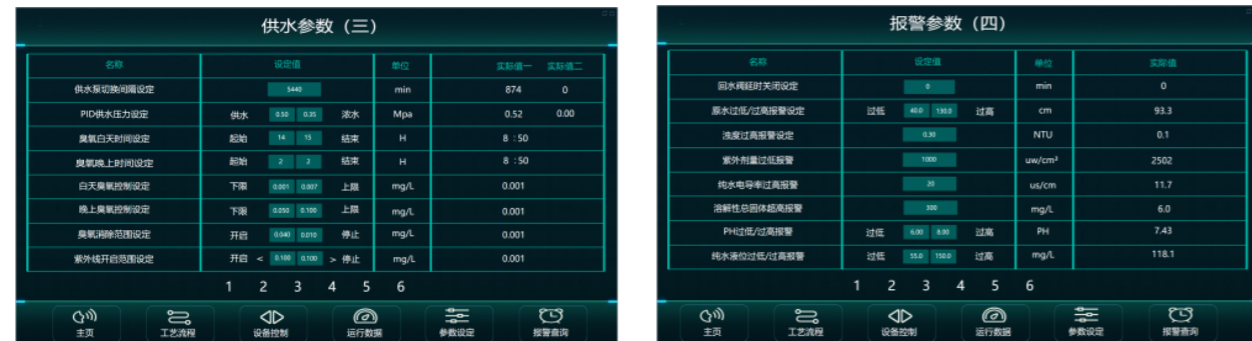
为确保生产运营中的水环境风险得到系统化、规范化管控，公司建立了覆盖“源头分流—过程管控—末端合规—应急响应”的全流程废水管理体系。

管理类别	具体措施
雨污分流管理	实现污水 100% 收集，无法分流的区域限期改造；关键点位须明确标识，并在平面图中标注。
管网清通与保养	定期清理雨污水管网、化粪池、隔油池；记录清通日期、运行状况及清通情况。
水质检测与合规	按环评报告表生活污水限值标准执行；超标或泄漏时，责任部门立即纠正并上报，按《事件汇报调查程序》处理。
应急管理要求	发生溢油、废水泄漏等情形时，立即启动《应急准备与响应控制程序》，防止污染扩散。
污水处理路径	生活污水：经化粪池→市政污水管网 食堂含油废水：经隔油池→市政污水管网 初期雨水：雨水管网→市政雨水系统 化学清洗废液：按《危险废物管理制度》收集贮存，禁止直排

关键绩效	单位	2025 年
废水排放总量	万立方米	2.59
其中：工业废水总量	万立方米	0
其中：生活废水总量	万立方米	2.59
化学需氧量 (COD)	吨	1.16
氨氮含量 (NH3-N)	吨	0.10
总氮含量 (TN)	吨	0.32
总磷含量 (TP)	吨	0.01
废水中固体悬浮物含量	千克	259.32

案例：搭建智能污水处理平台助力净化达标

2025 年 5 月，公司技术团队与污水处理厂合作，共同搭建了一套智能污水处理监控平台。该平台通过自动调节设备参数、设置预警机制，并借助云端实现处理全程的可视化监控，帮助运营人员及时掌握水质情况并精准调控。此举有效协助客户确保了污水处理的稳定达标排放，为筑牢区域生态环境防护屏障提供了可靠的技术支撑。



水处理平台

案例：事故废水外溢应急桌面推演

2025 年 6 月，公司 EHS 部门组织开展了事故废水外溢应急桌面推演。演练模拟乳化液泄漏流入雨水管道的场景，EHS 部、行政部、设备部等相关部门共 21 人参演。通过分阶段推演信息上报、污染围堵、系统切换及协同监测等流程，有效检验了应急预案的可行性，提升了多部门协同响应与决策指挥效率。



事故废水外溢事故桌面演练



实操演练

噪声管理

信捷电气建立了覆盖源头防控、运行规范、监测整改等全环节的系统性噪声管控体系，通过技术优化与过程管理相结合的方式，确保厂界噪声稳定达标并推动声环境绩效持续改善。

噪声管理流程



废弃物管理

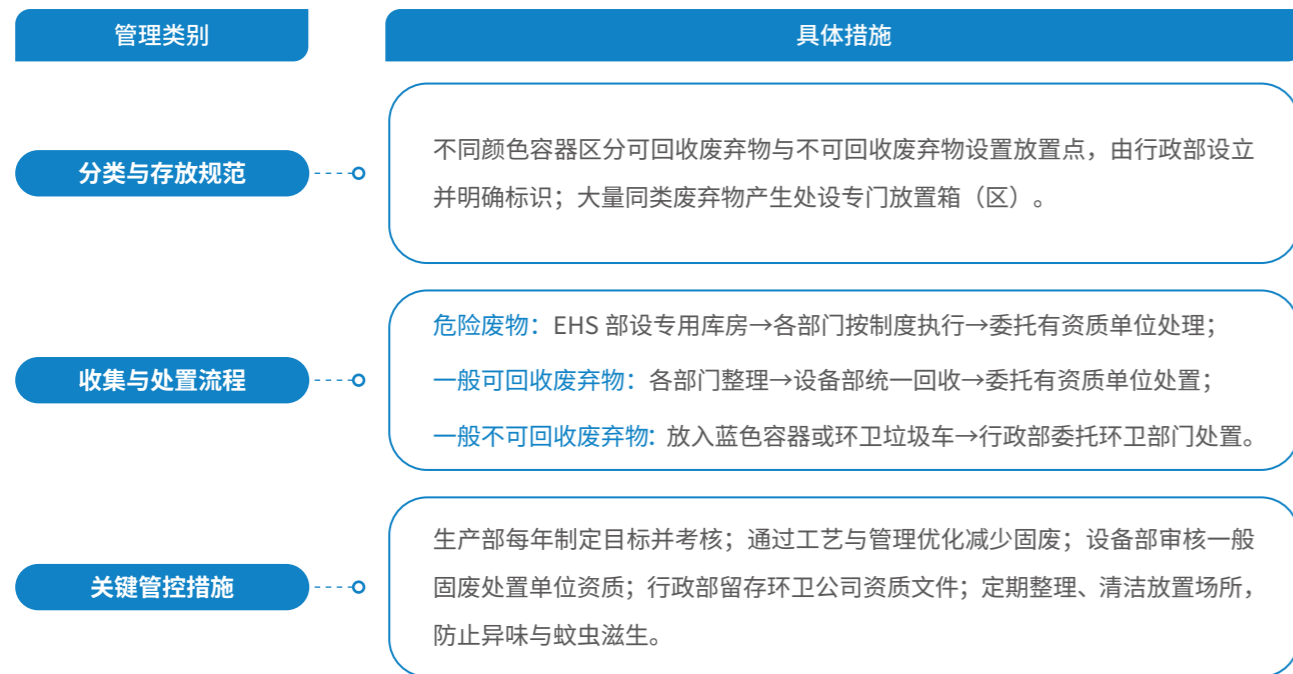
信捷电气废弃物管理遵循《固体废物管理规范》与全流程管控原则，通过明确的部门职责分工与覆盖分类、收集、处置及监督的闭环流程，实现对危险废物、可回收物与一般废弃物的合规处置与资源化利用，并推动废弃物减量化与资源化。

废弃物管理架构

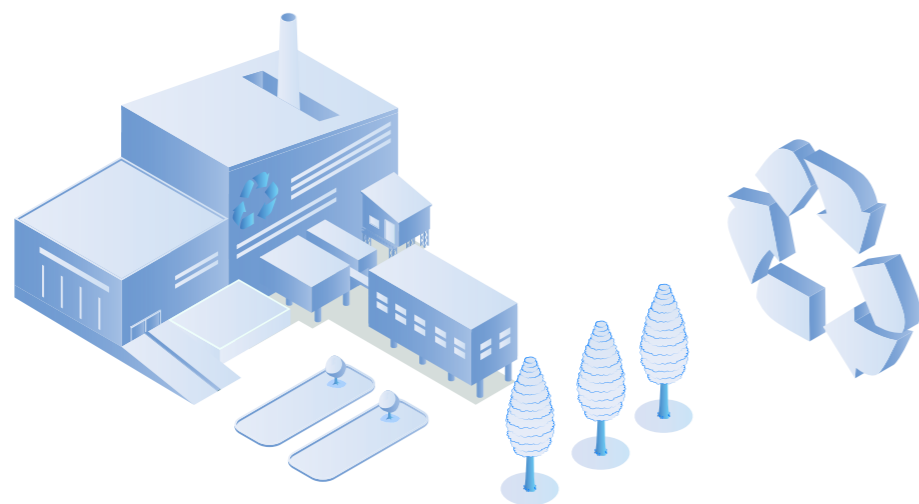
部门	核心职责
EHS 部	危险废物归口管理；资质审查；年度计划与目标；季度现场审核。
设备部	一般可回收物归口管理；资质审查；称重、出售、资金回笼；台账归档。
行政部	一般不可回收物归口管理；环卫合同签订；月度清运监督。
各部门 / 车间	按本规范对辖区废物进行分类、贴标、记录、暂存；指定“固废管理员”对接 EHS/ 设备 / 行政；超标产废时立即整改。
财务部	复核出售收入与单据，确保资金入账。
总务部	签订危险废物处置合同，依法选择有资质的危废运输及处置单位，并监督其处置情况。

公司明确了废弃物从源头分类、过程收集、合规处置到持续管控的全流程管理要求，旨在实现废弃物管理的规范化、合规化与减量化。

废弃物管理措施



关键绩效	单位	2025 年
废弃物产生总量	吨	185,699.90
其中：有害废弃物总量	吨	47.2085
其中：无害废弃物总量	吨	185,652.69
循环 / 再利用废弃物总量	吨	177,524.67



化学品管理

信捷电气对化学品实施从源头到末端的动态管控，以制度化流程与专业化队伍为核心，构筑了防范安全与环境风险的双重防线。

化学品全生命周期管理



资源利用与循环经济

信捷电气围绕水资源精细化管理与循环经济构建了系统化的资源效率提升体系，推动从水管控、物料回收运营数字化的多维度实践，并以量化目标为导向，持续降低环境足迹、提升资源价值。

水资源管理

信捷电气通过制度约束、技术优化与文化培育相结合，构建了覆盖计划、计量、考核、改善全过程的水资源精细化管理模式。

节水管理制度与举措

管理类别	具体措施
制度规范	制定并动态调整年度用水计划及单耗定额，分解至各生产部门；生产及生活用水均装表计量、实行有偿使用，并定期公示用量与费用；严禁擅自转供用水，确需转供的须经批准备案并单独计量收费。
技术与管理措施	推行阶梯式节水配置原则；排查并改造漏损管网，加强节水设备检修，杜绝跑冒滴漏；建立三级计量网络，每日抄表分析，定期校验计量设施；建立雨水收集系统，用于非生产用途；在中央空调冷却环节建立水循环处理系统，提高工业用水重复利用率。
宣传管理	通过会议、标语、培训及创新活动等多种形式宣传节水知识；每月经营检讨会通报用水消耗情况，收集并跟踪落实各部门的节水改善意见。



循环经济

信捷电气的循环经济规划聚焦于绿色包装、数字化运营与废弃物资源化三大领域，系统化推进循环经济实践，通过实施水资源循环利用、物料回收再生、绿色包装与清洁能源替代等综合性举措，构建覆盖资源效率、物流体系、能源结构与运营模式的闭环管理路径，旨在系统性降低环境足迹并提升资源价值。

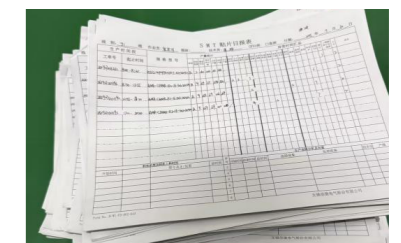
循环经济实施计划

实施领域	目标方向	报告期内实践
绿色包装与物流	将绿色包装方案推广至所有适用产品线，并制定《绿色包装设计规范》以提供统一的设计与执行标准。	通过优化设计实现包装减量与轻量化；建立循环箱、托盘等可重复使用的物流载具体系，包括 AGV 固定料车模式。
运营数字化与无纸化	在全公司范围内推行无纸化报表与线上审批流程，并将该模式固化为《数字化办公管理流程》。	通过数字化系统减少纸张消耗，实行双面打印并建立废纸统一回收渠道。
废弃物回收与分类管理	完善废弃金属 / 塑料的内部回收与分类处理体系，并修订《固体废弃物管理规范》以支撑该体系的系统化运作。	生产废料进行分类回收与再生。

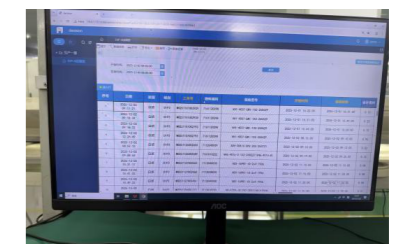
关键绩效	单位	2025 年
生产和包装所用物料的回收利用率	%	96.59
其中：生产物料回收率	%	95.57
其中：包装材料回收率	%	97.15

案例：数字驱动生产部推行无纸化报表管理

2025 年，公司智能制造与数字化部联合数字驱动生产部等部门，在生产工厂试点推行无纸化报表管理。项目通过部署云端数字化平台，将生产日报等流程全面线上化，替代了传统纸质作业。此举年度节约用纸超 10 万张，相当于保护树木并减少碳排放，同时节省了打印成本与仓储空间，报表编制效率提升约 70%，实现了环境效益与运营效率的双重提升。



原纸质报表



无纸化报表使用界面

案例：芯片托盘回收与通用化采购

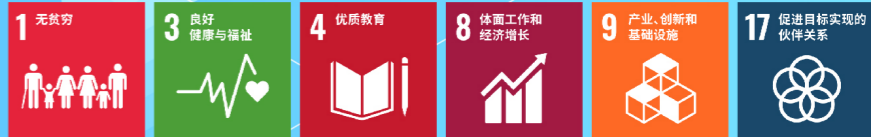
2025 年 4 月至 8 月，公司仓储部联合研发、产品等部门，在制造工厂原材料库实施了芯片托盘回收与通用化采购项目。通过每月集中回收清洁旧托盘，并与研发端提前规划芯片选型以采购通用托盘，项目累计回收利用托盘 1,200 个，减少固废 360 公斤，节约采购成本 2.4 万元。此举在降低废弃物对环境的影响的同时，也提升了仓储管理效率与资源利用效益。



芯片托盘回收利用图片



SDGs对标



社会篇 共绘美好蓝图

我们的行动

雇佣与薪酬	43
人才培养发展	47
员工关怀	50
职业健康与安全	52
产品服务安全与质量	55
供应链安全	59
创新驱动	62
数据安全与客户隐私保护	65
赋能社会	67

理念

信捷电气始终以责任为底色、以共赢为目标，将社会责任深度融入经营管理全流程。从守护员工权益、赋能员工成长，到保障产品质量、筑牢供应链安全；从坚持科技创新、守护数据隐私，到以产业赋能、以公益暖心，公司全方位构建负责任的社会价值体系，与员工、客户、伙伴及社会各界携手同行，共筑可持续发展的美好蓝图。

雇佣与薪酬

信捷电气视员工为核心价值伙伴，严格遵循法律法规开展雇佣活动，建立具有分配公平性、激励性、灵活性等特征的薪酬管理与绩效激励体系，为公司业务高质量发展筑牢人才支撑。

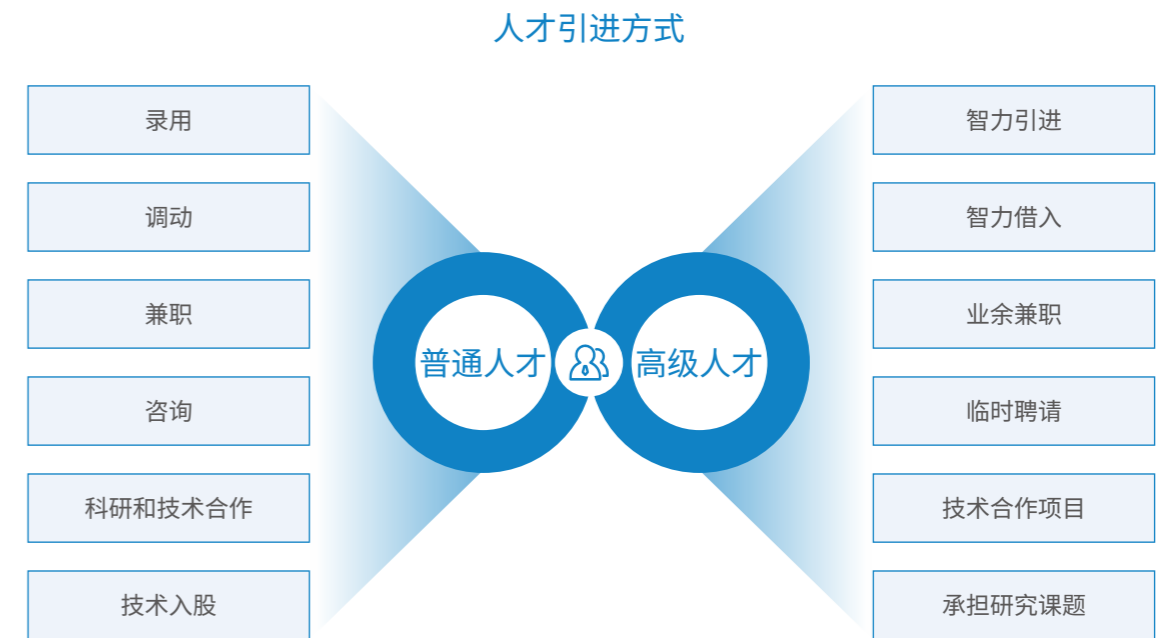
招聘与雇佣

人才是信捷电气实现可持续发展的核心驱动力，公司恪守“公开透明、平等竞争、择优录用”的招聘原则，积极营造包容、多元、公平、无歧视的聘用与工作环境，依据《招聘管理制度》面向社会甄选人才，旨在吸纳与公司发展战略高度匹配的专业人才。

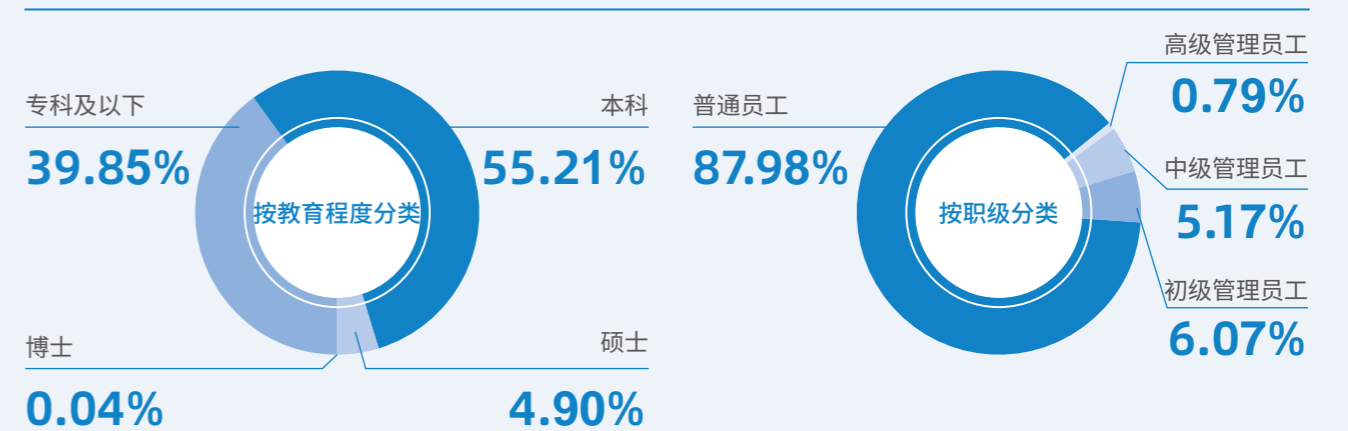
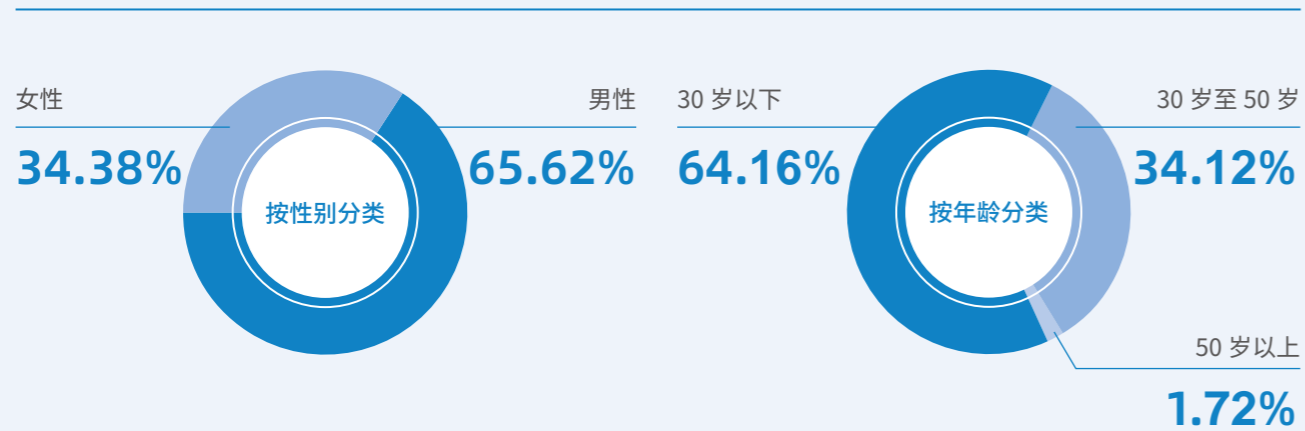


人才引进

公司高度重视人才引进工作，制定《人才引进管理制度》，明确将高职称、高学历、重点院校毕业生及专业特长人才纳入引进范畴，并制定灵活的引进机制，以精准吸纳各类优质人才助力发展。



员工构成



反童工与强迫劳动

公司始终将反童工与禁止强迫劳动作为员工招聘与雇佣的核心底线。公司严格恪守《禁止使用童工规定》《未成年人保护法》《未成年工特殊保护规定》等法律法规，制定《女职工、未成年保护管理规定》。公司严禁以任何形式招用或使用童工，在招聘与入职阶段，进行严格的身份核实、背景调查与自愿雇用核查，切实保障未成年人身心健康与合法权益。在日常运营中，公司坚决抵制任何形式的强迫劳动行为，保障员工自主择业与自愿劳动的合法权益。



反歧视与多元化

公司积极营造公平、包容、多元的工作环境，建立专项机制，坚决杜绝员工全职业周期的各类歧视行为，保障员工平等发展权利。此外，公司创造多元与包容的环境与文化，让所有员工都感到被尊重，并能够全身心投入工作，充分发挥其潜能。

反歧视与多元化举措

保障达标申请人平等参与岗位招录

公司人力资源部严格遵循公平公正的招录原则，确保所有满足岗位任职条件的申请人，均享有平等参与岗位遴选考试的资格。禁止基于肤色、性别、年龄、残疾、婚姻状况等方面的歧视行为。

保护女员工权益

严格遵循《女职工、未成年保护管理规定》及《考勤管理制度》，强化女性员工特殊权益保护，具体包括特殊劳动保护、健康安全保障、薪酬福利公平、平等发展机会等方面。

薪酬管理

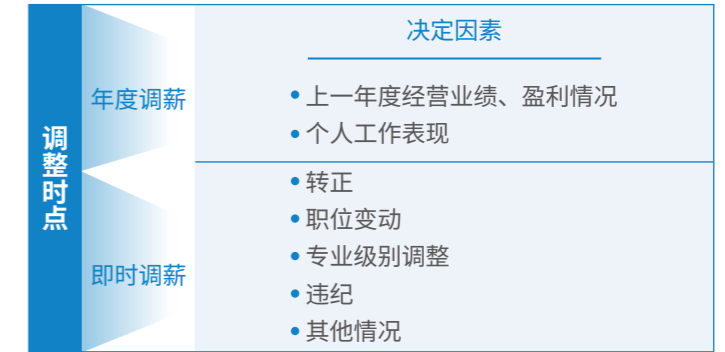


信捷电气积极建立健全多元化薪酬管理体系，制定《员工薪酬管理制度》，秉持市场化原则提供行业有竞争力的薪酬以吸纳人才，员工薪酬按岗位特性差异化设置，以工作贡献定薪并与绩效成果挂钩，同时严格执行薪酬保密制度。

员工薪酬构成



薪酬调整机制



绩效激励

为实现企业战略目标与员工个人成长的协同推进，公司制定《人才绩效评级奖励制度》，开展半年度及年度考核，为人才发展与激励决策提供客观依据，同时保障员工在考核中的公平权益，推动员工工作效能持续提升。

绩效管理措施

- 制定绩效目标**：针对公司战略与部门目标，上级主管与员工协同制定绩效目标及行动方案，确保目标承接一致、协同联动。
- 辅导绩效执行**：上级主管对员工绩效计划进行常态化辅导与沟通，动态跟踪、记录绩效表现，同步提供反馈与指导，共同保障绩效目标落地。
- 评估绩效结果**：以预设绩效目标为依据，结合员工周期内实际工作成果、履职表现及贡献价值，开展客观、量化的员工绩效评估。
- 绩效反馈面谈**：上级主管与员工开展正式绩效反馈面谈，识别优势与待提升项，明确下一周期目标与能力发展方向。
- 改进与提升**：针对暂未达标的员工，双方共同制定绩效改进计划，明确发展路径并持续跟进，助力员工能力提升与职业成长。
- 绩效申诉**：对考核结果有异议的员工可以在考评结果发布后 3 个工作日内提起书面申诉，与上级主管和人力资源进行沟通，确保了绩效争议的有序解决，保障了绩效考核工作的规范公正、严谨有序。

激励方案

激励方案	核心贡献
年终绩效奖金	与公司、所在产品线、部门以及个人年度绩效表现直接关联。
项目奖	新产品或项目实现高质量按时交付。
企业文化奖	作出重要突出贡献，涵盖产品创新、市场开拓、质量管理、降本增效、流程优化、核心技术突破等对公司长远发展有利的事项。

人才培养发展

信捷电气立足长远战略布局，将人才培育纳入核心发展规划，通过系统化培训体系赋能员工成长，搭建畅通的职业发展通道，整合内外部优质资源拓展员工成长空间，为企业高质量发展筑牢人才根基。

员工晋升

公司积极搭建开放透明的竞争发展体系，为全体员工打造畅通的职业进阶路径。公司制定《基层管理岗位晋升管理办法》，基于“素质和业绩并重、逐级晋升与越级晋升相结合、纵向晋升与横向晋升相结合、能升能降”的原则，搭建层级分明的阶梯式晋升通道，为员工打造清晰透明、成长可期的职业发展路径，助力员工与公司同频发展。

管理与专业技术人员双轨发展晋升体系

双通道晋升	适用员工类别	晋升路径
专业技术通道	<ul style="list-style-type: none"> • 研发人员 • 测试人员 • 销售人员 • 产品人员 	<ul style="list-style-type: none"> • 助理工程师 • 工程师 • 中级工程师 • 高级工程师
管理通道	<ul style="list-style-type: none"> • 全体管理岗 	<ul style="list-style-type: none"> • 主管 • 经理 • 总监

晋升资格条件

正常逐级晋升	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 学历与司龄：专科及以上学历，且司龄满 1 年。 ▶ 岗位经验：具备 2 年及以上专业或技术岗位履职经验。 ▶ 绩效表现：近 1 个考核年度绩效等级达 B 及以上。 ▶ 培训与学习：完成“领导力学习营”课程并提交学习心得。 ▶ 知识沉淀：将个人技能提炼为培训课件，且完成至少 1 次内部培训分享。 ▶ 任职适配：符合拟任岗位综合素质与能力要求，或通过对应职级管理胜任力认证。
储备管理者晋升	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 学历与司龄：专科及以上学历，且司龄满 1 年。 ▶ 岗位经验：具备 1 年及以上专业或技术岗位履职经验。 ▶ 综合胜任力：工作表现优异，综合素质与履职能力突出，发展潜力显著。 ▶ 职业导向：个人职业发展规划明确为管理序列。
特殊晋升	<p>满足以下任一核心条件，经总经理审批后执行：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人才特质：属于拔尖型核心人才，发展潜力突出。 ▶ 价值贡献：为公司创造重大或特殊价值。 ▶ 资源禀赋：拥有对公司经营有正向增益的独家社会或人脉资源。 ▶ 技术壁垒：掌握对公司生产或管理有实质效用的独家技术。

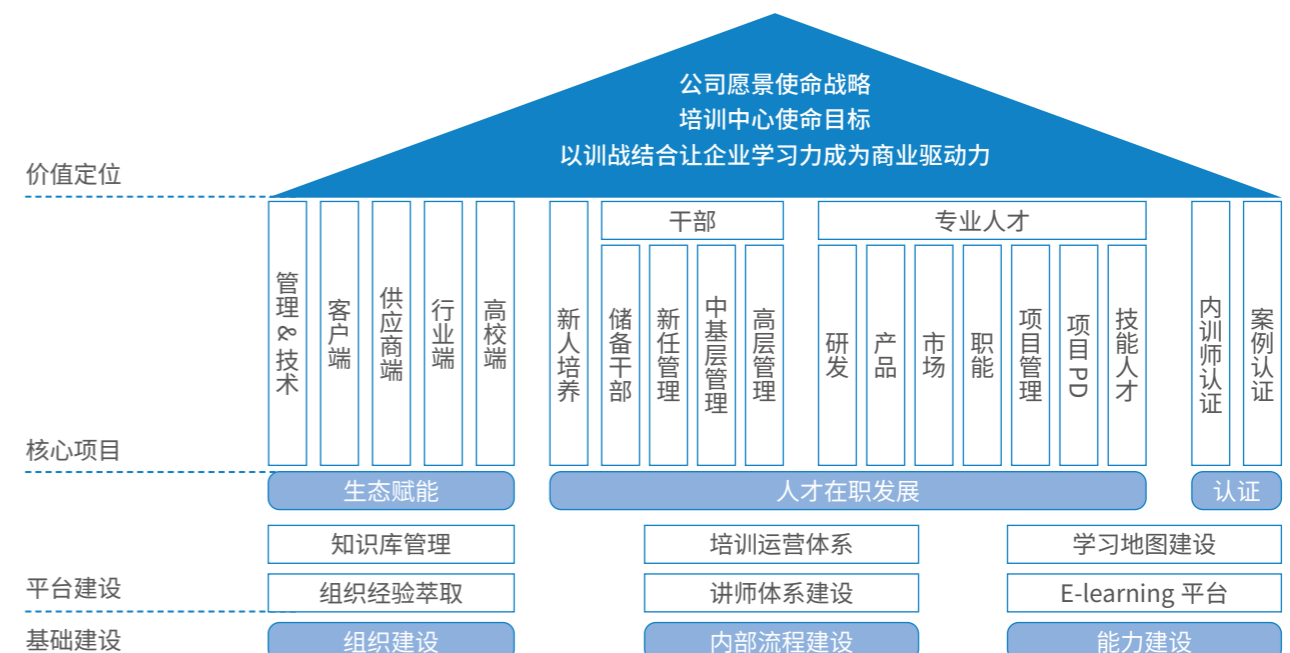
员工培训

公司搭建了贯穿员工全职业生涯的分层分类培训体系，秉持“训战结合，让企业学习力成为商业驱动力”的理念，涵盖新员工入职培训、岗位技能提升、管理能力培养等多个维度。同时，为夯实内部培训质量，公司建立《企业内训师管理制度》，打造一支兼具扎实专业能力与优质授课能力的内训师队伍，为员工培训管理制度的有效落地提供坚实支撑。



公司培训体系围绕“核心项目—平台建设—基础建设”三层架构搭建，对外辐射客户端、供应商端、行业端、高校端四大生态，对内覆盖从新人培养到高层管理、从研发岗位到职能岗位的全链路人才发展全周期。

培训体系



员工培训类型

培训对象	培训内容	培训成果
通用培训	客户对接业务人员	通过“讲武堂”平台，围绕实战案例解析、业务流程规范及产品专业知识构建系列培训体系。
销售培训	销售与市场人员	报告期内，共计开展 16 场通用培训，累计覆盖 850 余名员工。
销售培训	销售与市场人员	通过“B/A/S 级训战营”线下实战演练，锤炼培训对象客户关系管理与销售流程标准化能力，全面提升市场触达及订单转化。
技术培训	区域技术人员	报告期内，共计开展 4 场销售培训，覆盖 73 名员工。
技术培训	区域技术人员	通过“SPD-A 级训战营”线下训战以产品知识、流程管理为核心，强化技术应用、现场问题解决及客户洞察能力。
技术培训	区域技术人员	报告期内，共计开展 2 场技术培训，覆盖 40 名员工。
管理能力培训	高潜力员工与储备管理人员	通过“未来指挥官计划”的线下训战及沙盘模拟形式，重点提升培训对象角色转型、个人管理与团队协作能力。
管理能力培训	高潜力员工与储备管理人员	报告期内，共计开展 3 场管理能力培训，覆盖 78 名员工，其中超过 35% 的学员在培训后实现岗位晋升。

案例：体系化新员工培养 夯实人才储备基础

2025 年 7 月，公司开展体系化新员工培训，400 余名新员工参与，内容包括通用入职培训、自动化系统集成、软件开发等关键岗位专项训练营。本次培训帮助新员工更快速地适应岗位，强化了团队协作能力，为公司持续输送适配发展需求的优质人才。



新员工培训

员工关怀

公司将员工关怀融入企业社会责任体系建设，建立畅通的职工诉求表达渠道，扎实落地在职员工关怀举措，依托民主管理与沟通、福利关怀搭建员工情感联结桥梁，持续增强全体员工的企业归属感与职业幸福感。

民主管理与沟通

公司将职工意见表达与权益维护纳入企业治理重要议程，制定《合理化建议与问题反馈制度》，成立合理化建议与问题反馈受理委员会（以下简称“受理委员会”），不断完善民主管理体系，为公司经营发展行稳致远筑牢坚实的民主管理根基。

民主沟通流程

意见发起	员工通过线上流程管理系统，发起合理化建议与问题反馈，畅通民主沟通渠道。
初步审理	人力资源部按月统一收集、登记建议并完成初审，对受理建议转呈至受理委员会，对不予受理的建议清晰告知原因。
专项评审	受理委员会（总经理任委员长，各部门负责人为委员）召开会议，对建议进行集中评审并形成批复意见。
方案落地	相关部门联合人力资源部制定执行计划，经受理委员会会审通过后，由责任部门推进整改并动态反馈、解决执行问题。
过程监督	人力资源部全程跟进整改进度，监督执行效果并记录阶段性成效。
激励公示	对已采纳的建议在公司内部平台进行公示表扬，强化员工参与感与认同感。

员工满意度

公司每年围绕公司管理、企业文化、工作资源及行政保障等维度，定期开展员工满意度调研。报告期内，公司针对全体员工开展满意度调研，基于调研数据精准定位管理短板，针对性落实优化举措。

福利与关怀

公司构建覆盖生活保障、身心健康、情感关怀的全方位员工福利与人文关怀体系，常态化组织形式多样的文体活动，以切实落地的关怀举措与暖心行动，充分彰显对员工的尊重与重视。

员工福利



社会保险

参照国家相关的法律法规，结合公司实际情况和相关制度，为符合条件的员工购买养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金。



休假福利

依法保障员工享有法定节假日、带薪年假、产假、陪产假、育儿假、丧假、工伤假等各类假期，确保员工工作之余能充分休息与恢复。



节日福利

春节、端午节、中秋节、国庆节等给员工发放过节福利，三八妇女节开展主题活动。



免费体检

体检项目根据员工的性别、年龄和岗位需求进行差异化设计，以满足员工的健康检测需求。



团建活动

每年定期或不定期举办各种文体活动，包括观影活动、足球赛、乒乓球赛、羽毛球赛等。

案例：暖心庆三八，温情聚人心

2025 年 3 月，公司面向全体女员工开展三八妇女节关怀活动，通过定制节日礼品、组织花艺美学体验等形式，兼顾身心健康呵护与精神文化需求。活动切实传递企业对女性职工的尊重与关爱，丰富员工文化生活，增强女员工归属感与幸福感。



三八节活动

案例：绿茵赛场竞风采 凝心聚力向未来

2025 年 10 月，公司举办职工足球赛，各部门员工踊跃组队参赛。赛事以趣味竞技与团队协作为主旨，搭建起跨部门交流互动平台，不仅丰富员工业余文化生活、舒缓工作压力，更锤炼团队协作与拼搏进取精神。



足球赛

职业健康与安全

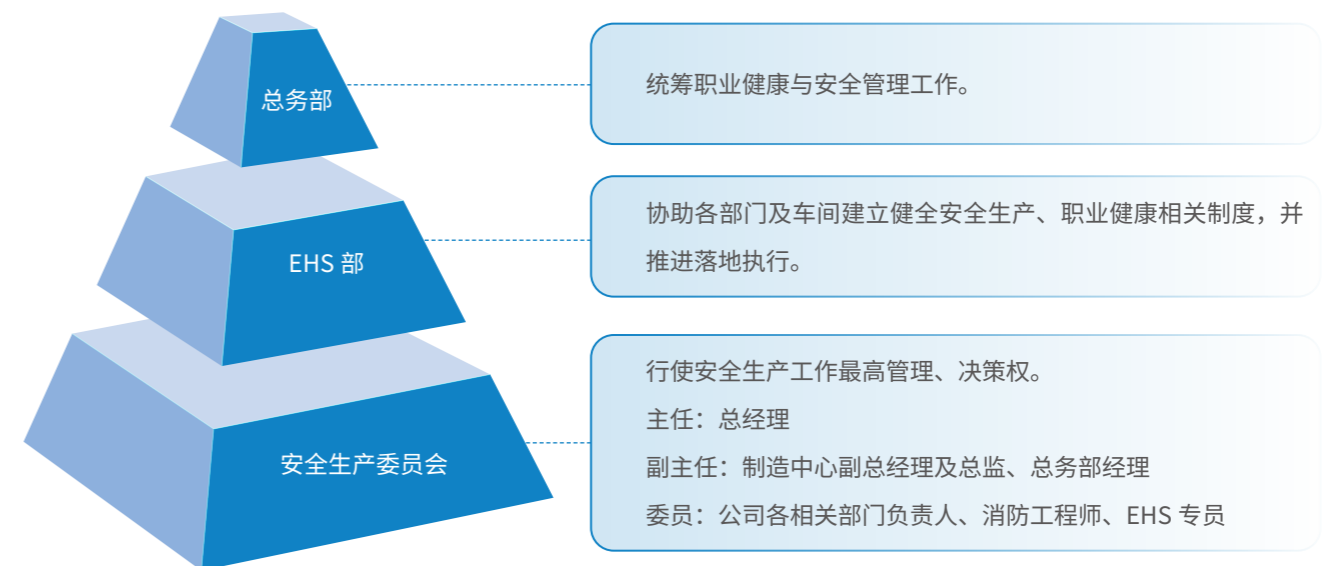
公司始终将员工身体健康与生命安全置于重要位置，秉持“风险识别预防、安全健康生产”的方针，搭建起以职业健康管理为根基、安全生产为保障的全方位管控体系，为企业可持续运营及稳健发展注入强劲安全动力。

治理

公司职业健康与安全工作由总务部负责管理，设立安全生产委员会全面负责公司安全生产工作。公司制定了《安全生产管理制度》《质量、环境与职业健康安全手册》《安全生产委员会工作制度》等制度，以系统化制度建设筑牢职业健康与安全管理防线，为企业稳健发展保驾护航。截至报告期末，公司获得的 ISO 45001 职业健康安全管理体系资格认证仍在有效期内。



职业健康与安全的治理架构



战略

公司在职业健康与安全领域识别出职业健康防护风险与生产安全隐患识别滞后风险，制定并持续落实针对性应对措施，全力保障工作环境的健康和安。公司严格落实安全与职业健康管理责任，恪守相关法律法规，按期开展职业病危害因素检测及员工职业健康体检，排查健康风险。同时常态化推进安全风险辨识，全员签署安全责任书、公示风险信息，强化日常及季度安全巡检；聚焦安全生产培训，覆盖多类核心内容，规范员工作业习惯；建立完善应急体系，制定多类事故应急预案并开展演练，强化员工应急能力，全方位筑牢企业安全与员工健康防线。

案例：守护员工健康，厚植企业温情

2025年9月，公司组织全体员工开展年度健康体检，覆盖各岗位在职人员，定制贴合办公、生产不同岗位特点的体检套餐，同步提供专业健康咨询与报告解读服务。此次体检切实关注员工身体健康状况，做到疾病早筛查、早预防，保障员工身心安康。

案例：强化安全生产，筑牢管理防线

2025年6月，公司开展多层次安全生产培训及宣传活动。培训涵盖安全职责、化学品危险品使用、用电安全、高处作业等隐患排查培训，并通过安全月宣传视频轮播强化宣教，全面提升全员安全素养与实操能力，筑牢安全生产防线。



安全生产培训

案例：演练筑防线，应急保安全

2025年8月，公司开展叉车事故现场演练，以叉车倒车挤压员工脚腕为模拟情景，配备应急车、药箱等物资，按上报、救护、转运等步骤推进，提升了员工特种设备伤害突发事件处置与自救能力，保障员工生命安全。



应急演练

影响、风险和机遇

公司积极构建完善的职业健康与安全全闭环管控流程。在全面辨识职业健康危险源的前提下，完成高、中度风险分级评价，同步梳理并落地适用的职业健康与安全相关法规要求。在此基础上，针对性制定标准化运行控制措施、专项管理方案及突发事件应急处置预案，实现职业健康与安全风险的前置管控、合规管理与闭环处置。

指标与目标

公司积极构建完善的职业健康与安全全闭环管控流程。在全面辨识职业健康危险源的前提下，完成高、中度风险分级评价，同步梳理并落地适用的职业健康与安全相关法规要求。在此基础上，针对性制定标准化运行控制措施、专项管理方案及突发事件应急处置预案，实现职业健康与安全风险的前置管控、合规管理与闭环处置。

职业健康与安全目标

职业健康与安全目标	2025 年完成情况
火灾、爆炸事故发生数为零	已达成
死亡、重伤事故发生数为零	已达成
职业病发生率为零	已达成

职业健康与安全指标

职业健康与安全相关指标	单位	2025 年
安全生产投入	万元	503.21
员工因工死亡人数	人	0
工伤保险投入金额	万元	71
工伤保险覆盖人员比例	%	100
职业病发生率	%	0
员工体检覆盖率	%	100
职业健康、安全生产类培训时长	小时	33,000
职业健康、安全生产类培训覆盖率	%	100
安全生产应急演练次数	场	15
安全生产应急演练参与人次	人次	1,517



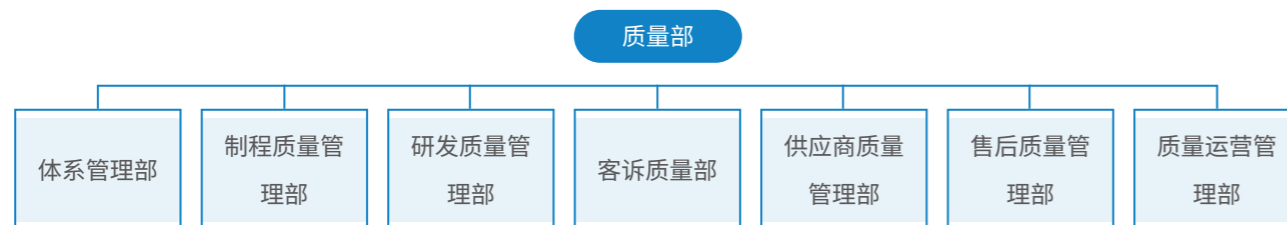
产品服务安全与质量

信捷电气以完善的治理架构与管理体系为支撑，将质量理念贯穿研发、生产、服务全流程。公司通过系统化风险机遇管理、全链条质量管控、标准化客户服务及闭环改进机制，结合量化指标与目标持续优化管理，不断提升产品可靠性与客户服务水平。

治理

公司秉持“反思创新，追求卓越”的质量方针，以《质量、环境与职业健康安全手册》为纲领，构建多体系融合、全流程覆盖的质量管理体系。公司依托专业组织架构与闭环管控机制，将质量管控深度融入业务全链条，从全价值链管理、质量绩效跟踪、质量支持保障、全员质量参与四个维度开展全面管理，持续提升产品可靠性与顾客满意度。

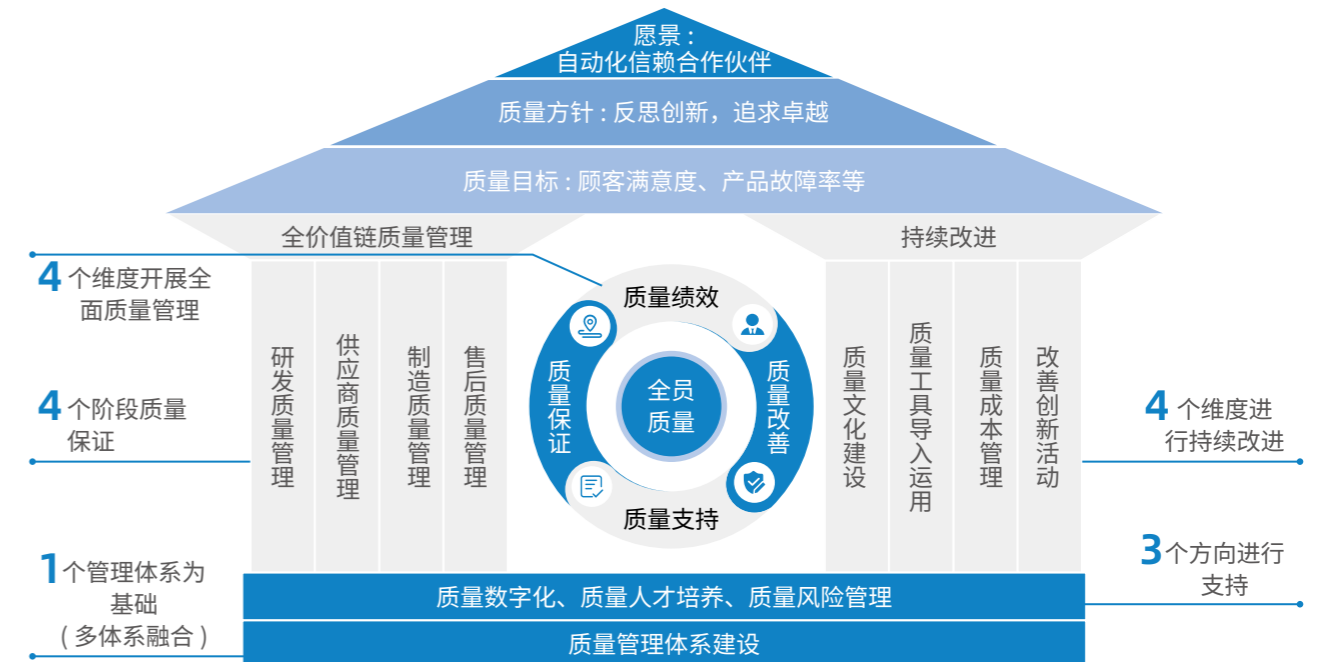
产品和服务安全与质量管理架构



战略

公司以产品与服务安全质量为核心，构建全流程管控体系与闭环响应机制，主动识别潜在风险与发展机遇，制定多维针对性举措，持续驱动管理优化，持续提升运营与服务效能。

质量体系建设



产品质量管理

公司通过顶层统筹、全链条管控与应急处置，构建完善的质量管控体系，同时以专项改善、激励迭代及系统化培训为抓手，持续深化质量文化建设与能力提升，实现全流程管理闭环与长效改进。

质量管控机制

首席质量官机制

推行首席质量官聘任制度，明确其在质量方针制定、体系建设、文化塑造等十项核心职责，从顶层统筹质量工作。

全生命周期管控

覆盖研发设计、供应商、制程、售后等 9 大质量模块，以 QMS 系统为核心联动多业务系统，实现生产全流程监控与数据留存。

产品召回机制

建立服务机快速调换闭环流程，快速响应客户现场问题，降低对客户生产影响；制定《召回品生产返工流程》，规范召回产品返工、检验、入库，确保问题产品有效处置、杜绝再次流入市场。

质量提升举措

● 专项改善机制

建立 QC 小组改善机制，围绕产品质量、生产效率、成本优化组建 8 个专项小组推进课题改善。

● 激励与迭代机制

实施质量奖惩制度，结合专项改善项目，通过 PDCA 循环实现流程持续迭代。

● 专业培训与文化建设

开展 ISO 9000、六西格玛等专业外训及特殊特性培训；



质量培训

举办质量知识竞赛、征文、质量月等活动，强化全员质量意识。



质量月活动

客户服务管理

公司构建了一套标准化、闭环化的客户服务管理体系，通过分级响应、全场景保障与持续优化机制，确保服务响应及时、处置精准，有效降低客户生产风险，持续提升客户满意度与服务体验。

客户服务管理措施

分级时效管控

以客户协议时效为优先，建立 P0-P4 级故障分级处置标准，按问题严重程度匹配响应速度与解决周期，保障紧急问题 2 小时内响应、48 小时内恢复，一般及轻微问题按优先级闭环。

全场景运维服务

以售后部门为主导，覆盖售后维修、现场服务与退货管理三大场景，提供故障机维修、服务机调换、产品召回、退货处置等服务，为客户提供及时可靠的服务支撑。

客户投诉处理

制定《客诉处理流程》，遵循“反馈及时、围堵精准、根因彻底、措施有效”四原则，有效客诉 24 小时内跨部门协同处置并输出 8D 报告；
配套 ITR 升级流程，确保复杂问题向上追溯、彻底解决。

客户满意度调查

依据《客户满意度控制程序》，每年开展客户满意度调研与回访，推动服务流程迭代；
通过场景化培训与专项技能提升，强化服务团队专业度，精准匹配客户核心需求。

影响、风险和机遇

公司制定《风险和机遇识别控制程序》，建立常态化识别机制。评估时，采用严重度、发生频度和可检测度三个维度进行量化打分并计算风险系数，据此划分为高、中、低三个风险等级，并对应采取立即规避/降低、需采取措施降低或可选择接受等不同应对策略。最后，由质量部组织周期性评审，跟进措施执行情况和有效性，形成一个识别、评估、应对、跟踪的闭环管理过程。

指标与目标

公司推行全面质量管理 (TQM) 对研发、供应商、制造、售后进行全价值链质量管理，并进行持续改进。从质量保证、绩效、改善、意识四大维度深化管理，强化各环节质量管控与能力建设。依托智能制造优势，将质量要求延伸至产品上下游，同步完善客户全生命周期服务体系，以网格化服务网络实现快速响应，结合行业需求提供定制化售前售后支持。以品质筑牢品牌根基，通过质量提升与品牌提效的协同效应，提升经营管理水平，以高品质产品与服务夯实客户粘性，保障公司战略目标高效落地。

产品质量与客户服务指标

指标	单位	2025 年
产品合格率	%	99.60
产品质量提升培训开展场次	次	12
产品质量提升培训总时长	小时	9,540
产品质量提升培训覆盖人数	人	159
客户反馈响应率	%	100
客户满意度	%	92.34



供应链安全

为筑牢供应链韧性，防范各类潜在风险，抢抓发展机遇，公司构建了全维度的供应链管理体系，通过标准化制度建设、全生命周期供应商管控、可持续采购规范及风险机遇常态化监管，全方位保障供应链稳定、高效、合规运行，支撑企业长远发展。

治理

公司建立了完善的供应链管理体系，包括《供应商管理程序》《供应商导入规范》《供应商年度审核规范》等标准化制度，多部门协同负责供应链安全。供应商管理部作为核心管理部门，承担生产物资价格管理、供应商资质鉴定与开发、名录更新、考核汇总及资料存档等职责；采购部负责新供方导入审核、物资采购与交付考核，处理不合格品退换货；质量部及研发部、工艺部、测试部、产品部、仓库、财务部等其余部门，按分工负责相关辅助审核、检验、指导及核销等职责。

战略

为构建稳定、高效且可持续的供应链生态，公司以供应商全生命周期管理为核心抓手，通过分级准入、动态监控、年度审核及资料闭环管理，实现对供应商的全流程管控与价值提升；同时，以可持续采购为重要导向，从环境、职业健康安全、商业道德等维度明确供应商行为准则，推动供应链绿色合规与协同发展。

供应商全生命周期管理

公司建立覆盖“导入—监控—审核—退出”的全流程供应商管理体系，通过分级评定与动态考核，保障供应链质量与稳定性：

<p>供应商导入</p>	<p>收集供应商信息并评估综合能力，开展资格审查与样品验证，按 A/B/C/D 四级评定结果，确定是否准入或整改：</p> <ul style="list-style-type: none"> A（优秀），跟踪审核问题整改闭环 B（合格），跟踪审核问题整改闭环 C（条件合格），需整改后复审 D（不合格），一年内不重新审核
<p>供应商日常监控</p>	<p>实施月度绩效考核，分级管控合作；审核供方业务变更，跟踪问题整改；规范外协件管理与不合格品处理；质量或交付率不达标按规则淘汰。</p>
<p>供应商年度审核</p>	<p>多部门联合制定审核计划，对选定供应商开展年度审核并评分，按 A/B/C/D 四级处理审核结果，跟踪问题整改，D 级供应商在有二供前提下停止合作。</p>
<p>供应商资料管理</p>	<p>存档合格供应商评价考核资料；对不合作供应商，填写取消资格履历表并通知相关方。</p>

在供应商全生命周期管理体系的基础上，公司不断深化与核心合作伙伴的技术协同与能力共建，通过针对性赋能培训，推动供应链从合规管控向价值共创升级。

案例：视觉系统实战培训，深化合作伙伴技术协作

2025 年 4 月至 10 月，公司面向战略合作企业技术骨干开展“视觉系统实战赋能计划”培训，超过 35 人参与培训。培训内容覆盖视觉系统软硬件全链路操作、场景化实训及前沿技术宣讲。培训强化了参训人员系统认知与实操能力，提升了合作伙伴自主部署、故障诊断及流程优化水平，巩固了技术协作关系。



可持续采购

公司通过从制度约束、协议要求、准入审核等维度，对供应商提出明确且具体的可持续相关要求，覆盖环保合规、污染防治、有害物质管控、职业健康安全、商业道德等方面，具体要求如下：

环境

- 供应商需遵守环保相关法律法规，确定公司负责人为环保工作总责任人，杜绝偷排、漏排等不法排污行为。
- 配备污染防治设施并专人维护，确保设施正常连续运行，污染物稳定达标排放。
- 合规处理危险化学品的采购、运输、存储、使用及处置，对固体 / 液体废弃物实施分类、监控与合规处理；固体 / 液体废弃物处置供应商需提供相应资质证明，化学品供应商需提供质量报告和 MSDS。
- 产品及生产物料需符合 RoHS 2.0 (2011/65/EU) 最新标准，限制电气设备中有害物质使用，并建立相关监控体系。
- 现场审核需提供有效期内的排污许可证、环境监测合格证明，环境管理情况纳入供应商准入及年度审核评分指标。

职业健康安全

- 供应商需遵守职业健康安全相关法律法规，加强内部培训，增强员工健康安全意识。
- 识别化学、生物、物理等危害因素，采用工程技术减少员工暴露于危险环境的时间，提供必要的防护措施；评估设备安全，对危险设备采取防护装置。
- 建立职业病防治制度，对职业病患者提供必要治疗和岗位调整，调查原因并采取纠正措施。
- 制定紧急情况应急方案，明确火灾等事故的警报、通知及撤离步骤。
- 现场审核检查员工健康安全培训及记录，保障措施落地。

商业道德

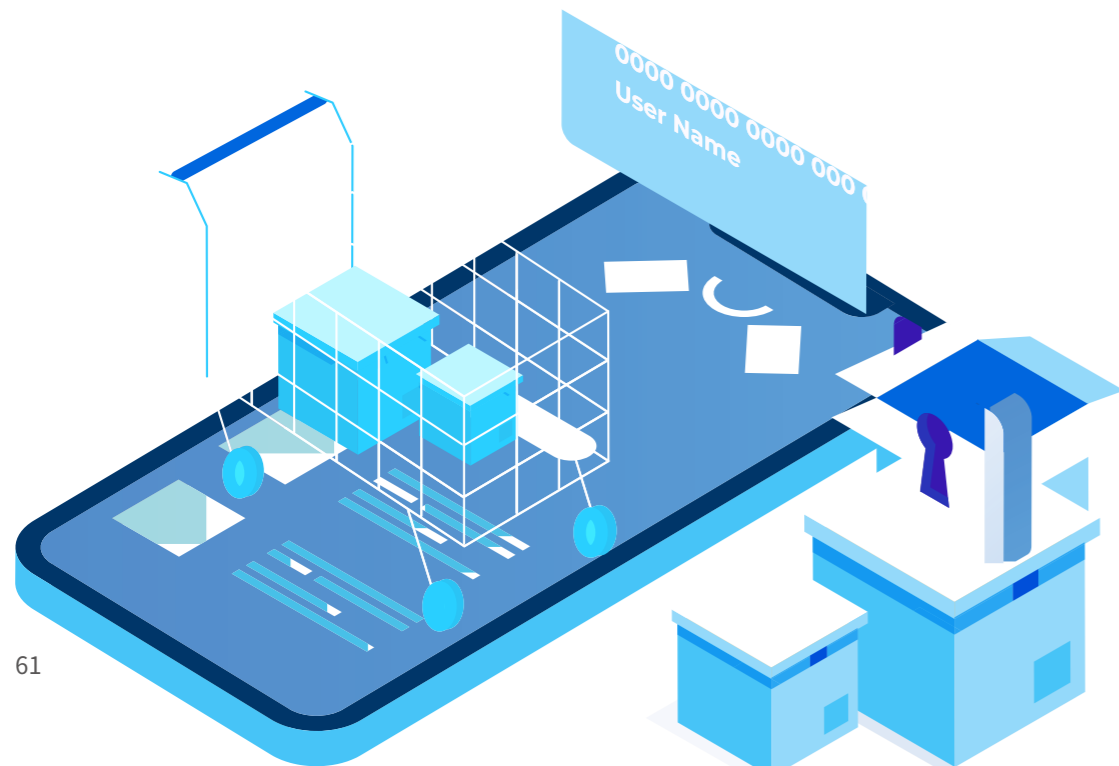
- 清廉条款: 供应商不得通过贿赂、给予回扣、馈赠等不正当利益方式与甲方签订契约, 违反者甲方有权解除协议并要求支付惩罚性违约金。
- 权利保证: 供应商保证所交付货物不侵犯第三方知识产权(含专利、商标等), 否则承担全部赔偿责任。

影响、风险和机遇

公司建立了系统化的供应链风险与机遇识别及监管机制, 通过多维度信息收集, 对供应稳定性、合规性、成本波动及可持续发展等方面的风险与机遇进行全面识别, 并采用定性定量相结合的方式开展评估分级。公司以供应商全生命周期管理为核心监管流程, 将环境、职业健康安全、商业道德等要求嵌入准入审核、日常监控、年度考核及动态整改各环节, 运用多部门联合评审、绩效跟踪、问题闭环、分级分类管理等方法, 实现对供应链的常态化、规范化管控。

指标与目标

公司聚焦供应链可持续发展, 将优化供应商资源、强化质量管控置于核心位置, 持续完善供应商管理体系。公司以实际需求为导向, 进行系统化的供应商开发与整合, 将优化成本、交付、质量和服务水平作为供应商管理的重要目标。统筹推进物料成本与合作账期优化, 深度融合降本增效与资金健康管理目标, 为公司供应链可持续发展提供重要保障。同时, 公司始终严格监控供应商在环境责任上的举措, 以践行公司在社会责任上的承诺。



创新驱动

信捷电气始终坚信科技创新是驱动行业发展的核心动力, 将技术创新作为内部发展引擎, 通过提供差异化的解决方案来构建核心竞争力。

治理

公司构建标准化研发管理体系, 通过完善的研发制度, 明确研发项目管理流程、物料确认流程、开发流程等环节, 研发中心创新中心负责技术创新、产品开发、重大科技成果转化、对外技术交流、人才队伍培养等创新研发相关职责, 实现对创新研发的闭环管理。公司获得国家级高新技术企业、国家级知识产权示范单位、国家知识产权优势企业、工业强省六大行动重点项目单位、江苏省信息化与工业化融合试点企业、江苏省五星级上云企业、江苏省知识产权贯标合格单位、省工程技术研究中心、省企业技术中心等资质。

战略

公司坚持以自主创新为核心驱动, 从技术架构、产品策略、研发投入三大维度构建创新研发体系, 同时强化知识产权全流程管理, 并深化产学研协同与产教融合, 全面提升技术实力与核心竞争力。

公司创新研发战略

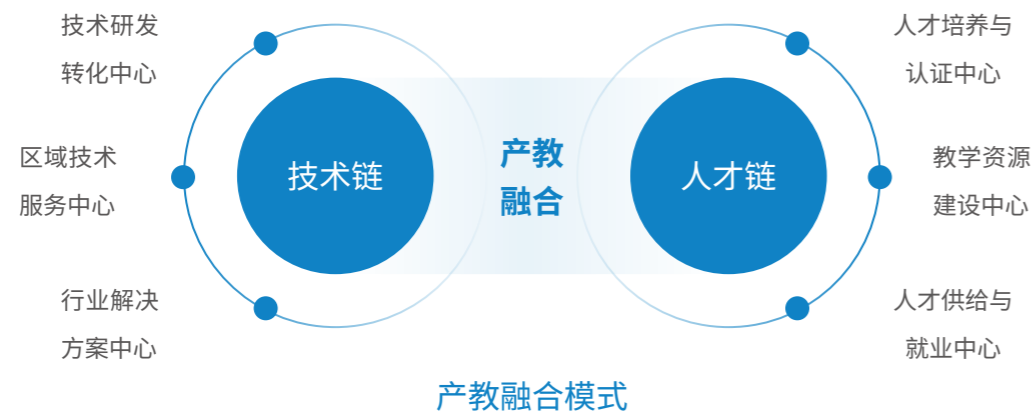
<p>做大做强主业, 提高市场占有率</p> <ul style="list-style-type: none"> • 以“控制”带“驱动”为策略, 完善 PLC 产品矩阵。 • 加快中大型 PLC、伺服等驱动层延伸。 • 加大视觉、机器人业务培育, 增强一体化解决方案能力。 	<p>拓展下游应用, 提升直销占比</p> <ul style="list-style-type: none"> • 采取“通用机+行业专机”方案, 开发行业专用控制系统。 • 重点布局 3C 电子、新能源、汽车制造、半导体、机器人等行业。 • 加强直销团队建设, 开拓并服务大客户。
<p>加强技术研发, 增强市场竞争力</p> <ul style="list-style-type: none"> • 围绕大型 PLC、高端伺服等方向引进人才、投入设备。 • 强化产学研合作与公司技术中心建设。 • 完善创新激励与知识产权保护体系。 • 2024 年公司研发中心大楼二期动工。 	<p>拥抱人工智能, 拓展机器人赛道</p> <ul style="list-style-type: none"> • 加速布局工业机器人产品系列, 拓展应用行业。 • 组建人形机器人团队, 加大研发与市场拓展。 • 围绕机器人产业链开展开放合作, 孵化特色业务, 进行战略投资布局研发中心二期建设及项目。 • 2026 年公司智能驱控系统生产项目一期动工。

知识产权管理

公司严格遵循知识产权相关法律法规，制定《知识产权管理制度》，促进技术创新、构建自主知识产权体系，规范专利、商标、著作权管理与保护，鼓励员工发明创造，提升公司市场竞争力和经济效益。知识产权部为专利核心管理部门，承担制度建设、申报、维权、培训等职责。公司为申请及授权专利的员工发放奖励，依据专利的不同类型给予奖励。此外，公司重视对员工的知识产权意识宣贯，开展专利、商标、著作权相关法规解读培训。

产学研合作

公司构建了“人才共育、技术共研、成果共享”的深度协同机制，通过设立产教融合中心、现场工程师学院，将企业真实项目融入教学，精准培养应用型人才。公司获批设立省级、市级“机器视觉与智能系统工程技术研究中心”“江苏省工业自动化智能控制技术工程中心”，并与河海大学、南京信息工程大学等国内高校联合建立实践基地，共同培养符合行业企业需求的技术人才。截至报告期末，公司参与制定了 1 项国家标准，1 项行业标准，5 项团体标准。



影响、风险和机遇

公司通过行业前沿研究、客户深度协同与政策趋势跟踪，系统识别技术迭代、供应链安全等潜在风险，以及新兴场景、标准制定等关键机遇，公司会进行专项评估并明确应对策略，例如通过“全栈自研”确保技术自主，通过“场景定制”锁定细分市场。在项目全生命周期中，公司依托数字化平台对关键节点与核心指标进行持续监测与评审，确保研发活动既能敏捷响应市场变化，又能有效管控不确定性，从而驱动创新战略的持续落地与优化。此外，公司恪守科技伦理，在自动化产品研发中强调人机协同安全与数据隐私保护，确保智能化技术应用符合伦理规范与社会预期。



指标与目标

公司创新研发管理紧扣 ESG 发展内核，以技术创新驱动绿色高效发展，聚焦工业自动化全流程技术攻关，构建覆盖全产业链的技术体系，打造一体化、定制化智能制造解决方案。持续加大研发投入，完善人才引进与创新激励机制，深化产学研协同创新，以技术迭代提升全场景适配能力，积极开拓新兴行业应用领域，以研发创新赋能产业提质增效与绿色转型，筑牢差异化竞争优势，以全流程技术能力支撑目标落地，打造值得信赖的工业自动化合作伙伴。

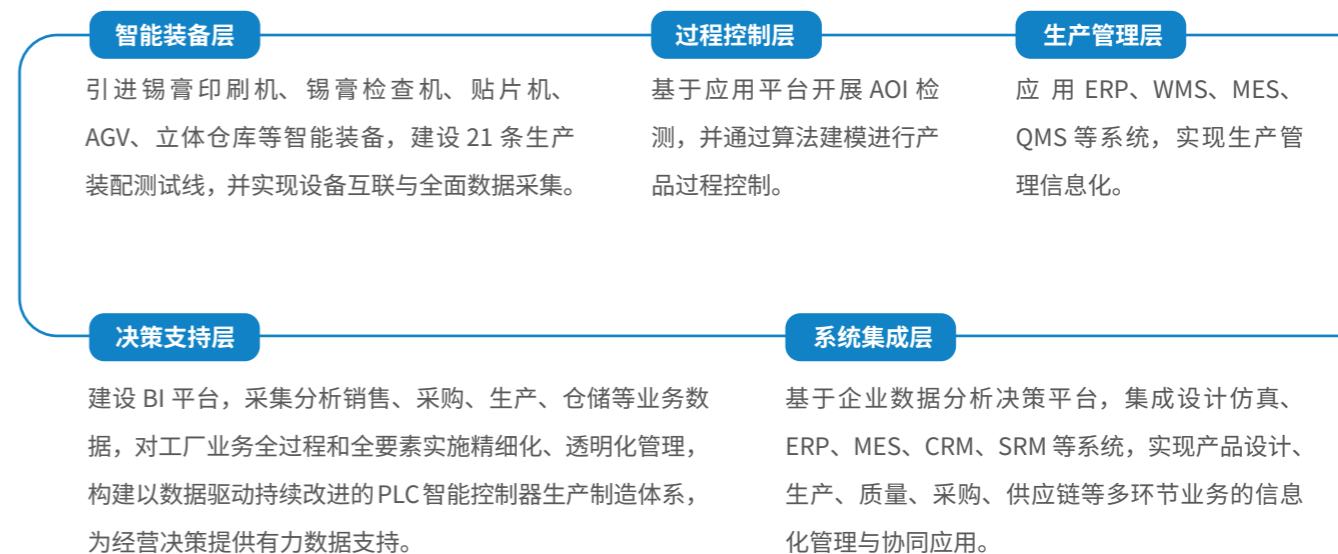
创新研发指标

指标	单位	2025 年
研发投入	元	199,247,095.50
研发投入占营业收入的比例	%	9.90
研发人员数量	人	808
研发人员占比	%	30.33
申请专利总数	项	25
授权专利总数	项	11
授权软件著作权总数	项	1
持有有效专利总数	项	221
持有有效软件著作权总数	项	53

智能制造

公司持续建设先进智能工厂，关键设备数控化率达 98%，在多个维度均取得显著效果。

数字化建设成果



数据安全与客户隐私保护

信捷电气将数据安全与客户隐私保护纳入整体治理体系，从多维度统筹推进，通过常态化管控、专项防护及能力建设，持续强化风险识别与处置能力，切实保障数据资产与用户隐私安全。

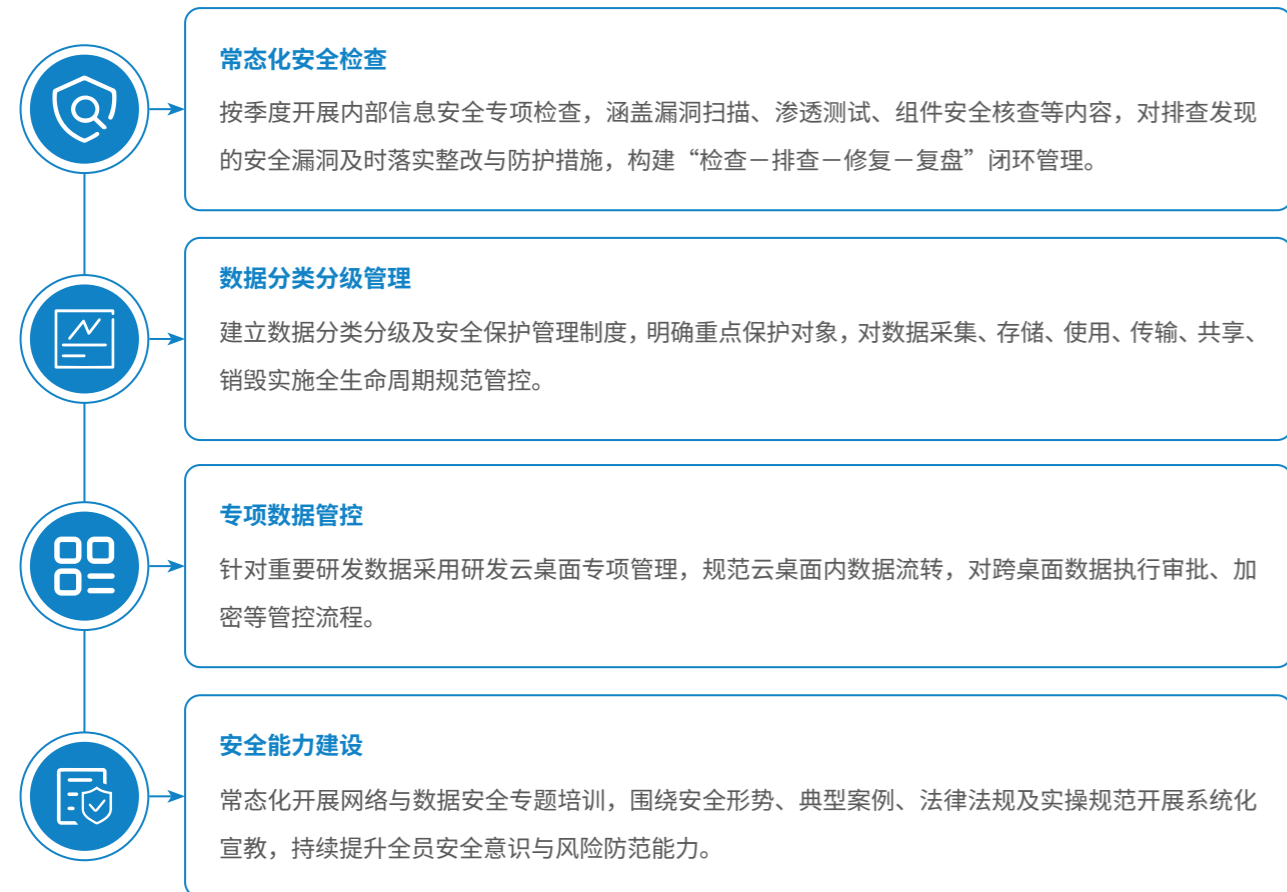
治理

公司严格遵守数据安全相关法律法规及行业合规要求，由流程与 IT 管理部组建专职管控团队，实施专业化、专职化管理，切实履行数据安全主体责任，保障核心数据资产安全与客户合法权益。报告期内，公司未发生信息安全及隐私保护相关事件。

战略

公司高度重视数据安全与客户隐私保护工作，通过系统性识别风险、把握业务机遇，并落地常态化管控与专项防护举措，构建起合规、可控的安全管理体系，为公司稳健运营与长期发展筑牢坚实的数字安全屏障。

数据安全与客户隐私保护举措



案例：开展网络与数据安全培训，强化管理层安全合规能力

2025 年 12 月，公司邀请江苏省信息安全测评中心主任开展网络和数据安全专项培训，300 余名员工及管理层参与。培训结合全球安全形势与典型案例，剖析安全风险与管理漏洞，解读《网络安全法》《数据安全法》《个人信息保护法》等法规，明确法定职责与问责机制，有效提升管理层安全风险意识与治理能力，为构建合规化数据安全防护体系夯实基础。



网络和数据安全培训

影响、风险和机遇

公司建立了系统化的数据安全与客户隐私保护风险识别机制，通过定期开展合规对标、技术监测与场景化风险推演，形成“风险识别—评估分级—应对落地”的闭环管理流程，确保潜在风险被及时发现并快速处置，为数据安全防护体系的动态优化提供坚实支撑。

指标与目标

目标

- 健全系统化数据安全管控体系，强化技术防护与制度建设双重保障，完善全流程风险防控与常态化评估整改机制。
- 严格规范客户隐私信息管理，恪守保密承诺，坚决防范信息泄露、滥用等风险。
- 加强全员合规培训与意识培育，切实守护客户数据资产安全与隐私权益，以合规管理筑牢客户信任。

数据安全与客户隐私保护指标

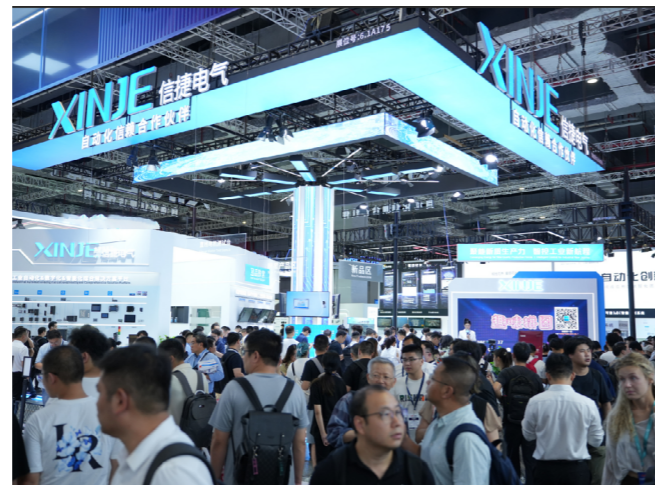
指标	单位	2025 年
经确认的数据安全事故次数	次	0
经确认的客户隐私泄露事故次数	次	0
数据安全与客户隐私保护培训次数	次	2
数据安全应急演练次数	次	2

赋能社会

公司以技术赋能产业、以责任回馈社会，通过深度参与行业展会、精准布局细分赛道，持续强化品牌影响力与行业地位；同时积极投身教育公益与校企合作，以奖学金捐赠、实训基地共建等方式，助力人才培养与产业升级，在实现自身高质量发展的同时，践行企业社会责任，构建多方共赢的社会价值生态。

案例：工博会全维参展，彰显技术研发实力

2025 年 9 月，信捷电气亮相国家会展中心（上海）中国国际工业博览会。公司紧扣展会“工业新质，智造无界”主题，以“聚能新质生产力，智控工业新航程”为核心，打造“核心产品+整体方案”展示体系，构建明星、新品、常规产品三维矩阵，首推三款人形机器人核心产品，同时展示多领域全链路智控方案。展会通过新品宣讲、线上直播等多元品宣活动扩大传播，实现品牌曝光 89 万次，新增新媒体用户 3,669 个，既深化市场品牌认知、巩固行业地位，又为业务转化与高端客户拓展筑牢基础，彰显技术研发与产业赋能实力。



展会现场

案例：亚洲物流技术展参展，深化物流自动化品牌认知

2025 年 10 月，信捷电气亮相上海新国际博览中心亚洲国际物流技术与运输系统展览会。公司以“全产品线高效解决方案”为核心，聚焦仓储自动化、分拣智能化、搬运柔性化三大板块，打造仓储智能、物流分拣、AGV 智能搬运三大核心方案，覆盖物流全流程场景，提供一站式自动化升级解决方案。展前预热邀约、展中直播及媒体联动构建全周期品宣矩阵，展会实现品牌曝光 6,415 次，新增新媒体用户 230 个，深化了物流自动化领域品牌认知，在巩固核心市场地位的同时，为赛道业务转化与高端客户拓展筑牢基础。



公司展位

案例：光伏智慧能源大会参展，巩固绿色智造行业地位

2025 年 6 月，信捷电气亮相国家会展中心（上海）国际太阳能光伏与智慧能源大会。紧扣“双碳”目标，公司集中展示前沿技术、硬核产品矩阵与创新解决方案，打造光伏电池片端线体等 5 大核心解决方案，同步呈现可编程控制器、伺服系统等核心产品，全方位覆盖光伏产业链关键环节。展前通过预热推文、定向邀约精准触达客群，展会实现品牌曝光 5,648 次，新增新媒体用户 247 个，既深化绿色智造领域品牌认知、巩固行业领先地位，也为光伏赛道业务转化与高端资源拓展奠定坚实基础。

公司在保持健康发展、提高生产经营效益的同时，持续发挥企业担当、注重回报社会，构建和谐、友善的公共关系，积极参与与社会公益事业。

社会公益活动

教育发展与人才培养支持

- **高校奖学金 / 助学金：**在南京信息工程大学、江苏师范大学、江苏大学、江南大学、中国矿业大学等多所高校设立“信捷奖学金”或提供奖学金 / 助学金，支持品学兼优的学生。
- **“信捷杯”竞赛赞助：**持续主办或赞助“信捷杯”大学生相关竞赛，并设立奖金，激励学生参与科技创新与专业技能比拼。
- **工控技术培训奖学金：**为合作企业的员工提供工控技术培训并发放奖学金，支持产业技术人才培养。
- **教学设备与软件捐赠：**向无锡商业职业技术学院、江苏科技大学、江南大学、常州机电职业技术学院等多所院校捐赠可编程控制器、软硬件等教学设备，支持日常教学与实训。

公益慈善与社区捐助

- **慈善基金会捐赠：**向无锡市锡商公益基金会、无锡市滨湖区慈善基金会、常州市武进区光彩事业促进会、莱芜慈善总会等公益组织进行捐款，支持其开展的各项公益慈善项目。
- **社区定向捐助：**向公司所在地的社区工作站（如无锡市滨湖区胡埭镇立人社区、花汇苑社区）进行捐款，用于支持社区慈善、防疫等工作。
- **重大灾害与公共卫生事件响应：**向无锡市滨湖区红十字会等进行捐款，用于备灾救助、防疫慰问等。

支持行业与地方发展

- **支持地方活动：**赞助地方性活动，如无锡市滨湖区旅游局的运动会。
- **通过基金会支持事业发展：**通过教育发展基金会、光彩事业促进会等渠道，支持地方教育、科技和慈善事业的发展。



案例：赞助球队公益行动，践行社会责任暖民心

2025 年，公司与赞助的无锡吴钩足球俱乐部共同在无锡开展系列公益行动，联动公益机构、合作伙伴及俱乐部工作人员、志愿者共同参与。3 月，公司与俱乐部携手恬小鹿助残服务中心打造公益助残爱心加油站，免费提供赛事场地供其售卖饮品，推出联名公益周边，收益全部用于助残；5 月全国助残日，开展足球体验公益活动，球员一对一引导残障伙伴体验足球运动。系列公益行动以足球为纽带传递温暖，助力残障群体融入社会、帮扶困难群众，切实践行企业社会责任，彰显公益温度。



江苏师范大学、江南大学捐赠仪式

结篇

关键绩效表

类别	指标名称	单位	2025 年
环境	环保投入费用	万元	115.10
	环保培训时长	小时	100
	电力	兆瓦时	15,741.20
	其中：外购电力	兆瓦时	13,421.19
	其中：自发自用可再生能源	兆瓦时	2,320.01
	清洁能源使用量	兆瓦时	2,320.01
	清洁能源使用占比	%	14.74
	其中：太阳能使用量	兆瓦时	2,320.01
	废气排放总量	万立方米	37,752
	氮氧化物 (NOx) 排放量	千克	37
	硫氧化物 (SOx) 排放量	千克	1
	挥发性有机物 (VOCs) 排放量	千克	1,178.70
	颗粒物 (PM) 排放量	千克	108.20
	锡及其化合物排放量	千克	144.74
	废水排放总量	万立方米	2.59
	其中：工业废水总量	万立方米	0
	其中：生活废水总量	万立方米	2.59
	化学需氧量 (COD) 排放量	吨	1.16
	氨氮含量 (NH3-N) 排放量	吨	0.10
	总氮含量 (TN) 排放量	吨	0.32
总磷含量 (TP) 排放量	吨	0.01	
废水中固体悬浮物含量	千克	259.32	
废弃物产生总量	吨	185,699.90	
其中：有害废弃物总量	吨	47.2085	

类别	指标名称	单位	2025 年
环境	其中：无害废弃物总量	吨	185,652.69
	循环 / 再利用废弃物总量	吨	177,524.67
	生产和包装所用物料的回收利用率	%	96.59
	生产物料回收率	%	95.57
	包装材料回收率	%	97.15
	总耗水量	吨	101,591
社会	员工总数	人	2,670
	残障员工人数	人	1
	退伍军人员工人数	人	1
	新招聘员工人数	人	580
	应届毕业生招聘人数	人	362
	女性员工人数	人	918
	男性员工人数	人	1,752
	初级管理员工人数	人	162
	中级管理员工人数	人	138
	高级管理员工人数	人	21
	普通员工人数	人	2,345
	30 岁以下员工人数	人	1,713
	30-50 岁员工人数	人	911
	50 岁以上员工人数	人	46
	博士学位员工人数	人	1
	硕士学历员工人数	人	131
	本科学历员工人数	人	1,474
	专科及以下学历员工人数	人	1,064
	员工培训总场次	场	328
	员工培训覆盖率	%	100
人均培训时长	小时	10.08	
高级管理人员人均培训时长	小时	13.28	

类别	指标名称	单位	2025 年
社会	年度培训支出金额	万元	93.06
	安全生产投入	万元	503.21
	员工因工死亡人数	人	0
	工伤保险投入金额	万元	71
	工伤保险覆盖人员比例	%	100
	职业病发生率	%	0
	员工体检覆盖率	%	100
	职业健康、安全生产类培训时长	小时	33,000
	职业健康、安全生产类培训覆盖率	%	100
	安全生产应急演练次数	场	15
	安全生产应急演练参与人次	人次	1,517
	产品合格率	%	99.6
	产品质量提升培训开展场次	次	12
	产品质量提升培训总时长	小时	9,540
	产品质量提升培训覆盖人数	人	159
	客户反馈响应率	%	100
	客户满意度	%	92.34
研发投入	元	199,247,095.50	
研发投入占营业收入的比例	%	9.90	
研发人员数量	人	808	
研发人员占比	%	30.33	
申请专利总数	项	25	
授权专利总数	项	11	
授权软件著作权总数	项	1	
持有有效专利总数	项	221	
持有有效软件著作权总数	项	53	
经确认的数据安全事故次数	起	0	

类别	指标名称	单位	2025 年
社会	经确认的客户隐私泄露事故次数	起	0
	数据安全与客户隐私保护培训次数	次	2
	数据安全应急演练次数	次	2
	社会公益总投入	万元	395.04
治理	股东会召开次数	次	5
	股东会审议通过议案数	项	14
	董事会召开次数	次	14
	董事会审议通过议案数	项	33
	审计委员会召开次数	次	3
	审计委员会审议通过议案数	项	10
	薪酬与考核委员会召开次数	次	3
	薪酬与考核委员会审议通过议案数	项	3
	战略委员会召开次数	次	1
	战略委员会审议通过议案数	项	19
	定期公告披露数量	份	4
	临时公告披露数量	份	56
	反商业贿赂及反贪污培训场次	场	20
	反商业贿赂及反贪污培训参与人数	人	10
	确认腐败事件次数	起	0

指标索引

《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》索引表

披露要求	对应的本报告章节
应对气候变化	能源与应对气候变化
污染物排放	污染防治
废弃物处理	污染防治
生态系统和生物多样性保护	环境合规管理
环境合规管理	环境合规管理
能源利用	能源与应对气候变化
水资源利用	资源利用与循环经济
循环经济	资源利用与循环经济
乡村振兴	赋能社会
社会贡献	赋能社会
创新驱动	创新驱动
科技伦理	创新驱动
供应链安全	供应链安全
平等对待中小企业	公司报告期末应付账款(含应付票据)余额未超过 300 亿元, 占总资产的比重未超过 50%, 无公示的中小企业款项逾期情况, 该议题不适用。
产品和服务安全与质量	产品服务安全与质量
数据安全与客户隐私保护	数据安全与客户隐私保护
员工	雇佣与薪酬; 人才培养发展; 员工关怀; 职业健康与安全
尽职调查	风险内控
利益相关方沟通	ESG 管理
反商业贿赂及反贪污	商业道德
反不正当竞争	商业道德

《全球可持续发展报告标准》（GRI 标准）索引表

使用说明	信捷电气在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日参照 GRI 标准编制报告。
使用的 GRI1	GRI 1: 基础 2021

GRI 标准	披露项	报告章节	
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	走进信捷电气	
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告	
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告	
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	走进信捷电气；供应链安全	
	2-7 员工	雇佣与薪酬；人才培养发展；员工关怀；职业健康与安全	
	2-9 管治架构和组成	公司治理	
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	公司治理	
	2-11 最高管治机构的主席	公司治理	
	2-16 重要关切问题的沟通	ESG 管理	
	2-17 最高管治机构的共同知识	公司治理	
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	公司治理	
	2-19 薪酬政策	公司治理	
	2-23 政策承诺	商业道德	
	2-25 补救负面影响的程序	员工关怀	
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	员工关怀	
	2-29 利益相关方参与的方法	ESG 管理	
	GRI 3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	ESG 管理
		3-2 实质性议题清单	
		3-3 实质性议题的管理	

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	赋能社会
	203-2 重大间接经济影响	
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	商业道德
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	
GRI 301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	资源利用与循环经济
	301-2 所用循环利用的进料	
	301-3 再生产品及其包装材料	
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	能源与应对气候变化
	302-4 降低能源消耗量	
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	资源利用与循环经济
	303-2 管理与排水相关的影响	污染防治
	303-3 取水	资源利用与循环经济
	303-4 排水	污染防治
	303-5 耗水	资源利用与循环经济
GRI 305: 排放 2016	305-7 氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放	污染防治
	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	污染防治
306-2 废弃物相关重大影响的管理		
GRI 306: 废弃物 2020	306-3 产生的废弃物	
	306-4 从处置中转移的废弃物	
	306-5 进入处置的废弃物	
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	供应链安全

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	雇佣与薪酬
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	员工关怀
	401-3 育儿假	员工关怀
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	职业健康与安全
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	
	403-3 职业健康服务	
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	
	403-5 工作者职业健康安全培训	
	403-6 促进工作者健康	
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	
	403-9 工伤	
	403-10 工伤相关的健康问题	
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	人才培养发展
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	公司治理；雇佣与薪酬
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	雇佣与薪酬
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	供应链安全
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品服务安全与质量

读者反馈表

尊敬的读者：

感谢您阅读《无锡信捷电气股份有限公司 2025 年环境、社会及公司治理 (ESG) 报告》，为向您及其他利益相关方提供更专业、更有价值的企业 ESG 信息，请您协助我们完成反馈意见表中的相关问题，以帮助我们在今后进一步提升 ESG 工作水平。

选择题（请您在相应的位置选择打√）

1. 对于信捷电气而言，您的身份是

员工 客户 消费者 供应商 监管机构 媒体 其他（请注明）

2. 您对本报告的整体评价是？

很好 较好 一般 较差 很差

3. 您认为本报告的内容质量：

很高 较高 一般 较低 很低

4. 您认为本报告的结构：

很合理 较合理 一般 较差 很差

5. 您认为报告版式设计和呈现形式：

很好 较好 一般 较差 很差

6. 您认为信捷电气在环境议题上的综合表现：

很好 较好 一般 较差 很差

7. 您认为信捷电气在社会议题上的综合表现：

很好 较好 一般 较差 很差

8. 您认为信捷电气在治理议题上的综合表现：

很好 较好 一般 较差 很差

开放性问题：

1. 您认为本报告还需要披露哪些您希望进一步了解的信息？

2. 您对信捷电气的 ESG 工作有哪些意见和建议？

如果方便，请您告知我们您的信息：

姓名：

联系电话：

XINJE