



2025

ESG暨社会责任报告

CORPORATE ESG&SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

低碳连接世界 绿色畅达未来



今创集团股份有限公司

KTK Group Co., Ltd

目录 Content

关于本报告	01
董事长致辞	03
关于今创集团	05
2025年关键绩效	07
可持续发展管理	09
利益相关方沟通	13
议题重要性分析	15



可持续治理

党建示范引领	19
夯实治理强基	21
筑牢风险防线	27
恪守商业道德	31



可持续环境

守护美好环境	37
应对气候变化	49
践行绿色运营	61



可持续社会

驱动创新智造	67
共建责任链条	73
保障员工权益	81
传递社会担当	103

结篇

企业荣誉	107
展望2025	109
指标索引	111
读者意见反馈	121



关于本报告

尊敬的利益相关方，本报告是今创集团股份有限公司（以下简称“今创集团”或“公司”）发布的第9份年度ESG暨社会责任报告。公司基于公开、透明的原则，披露公司2025年度可持续发展方面的实践与绩效。本公司旨在通过发布报告等方式加强与利益相关方的沟通，促进合作；增进利益认同、情感认同、价值认同，凝聚可持续发展合力。

报告期间

本报告为年度报告，2025年1月1日至2025年12月31日，为增强报告的可比性及前瞻性，部分内容或数据根据披露需要在时间范围上适度延伸。

组织范围

本报告的组织范围为今创集团股份有限公司本部及其所属子公司，与《今创集团股份有限公司2025年年度报告》披露范围、口径保持一致。

编制依据

本报告符合全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative）《可持续发展报告标准》（GRI Standards）的核心方案，同时遵循《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》以及上海证券交易所《上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》、《上市公司自律监管指南第4号——可持续发展报告编制》等相关要求，并积极回应联合国可持续发展目标(SDGs)，结合公司2025年年度履行社会责任的实践，按照真实、客观、透明的原则编制而成。

报告质量保证

本报告内容所涉及的信息，主要来源于本公司统计报告和相关文件，以及各所属企业实际履责情况汇总及统计。除特殊说明外，报告中涉及的货币单位均为人民币。本报告经公司董事会审批后发布，本公司董事会承诺对报告内容进行监督，并确保其不存在任何虚假记载或误导性陈述，并对内容真实性、准确性和完整性负责。

称谓说明

为便于表述和阅读，一般情况下，本报告中，“公司”、“我们”、“今创集团”、“今创”均指今创集团股份有限公司，特殊情况另行说明。

获取方式

本报告用中文简体编写，以PDF电子文档的形式发布，欲获取报告电子版，可在上海证券交易所网站查阅。

联络方式

今创集团股份有限公司

联系地址：江苏省常州市武进区遥观镇今创路88号

公司网站：<http://www.ktk.com.cn/>

公司邮编：213102

公司电话：+86-0519-88377688

公司传真：+86-0519-88773888



董事长致辞



今创集团股份有限公司 董事长

尊敬的各利益相关方：

冬至阳生春又来，风雨兼程又一载。2025年是“十四五”收官之年，也是“十五五”规划谋篇布局的关键一年。回顾“十四五”，我们面对的是世界百年变局的复杂局面，也是中国经济发展迈入高质量新阶段的关键五年。这一时期，全球政治经济秩序深刻重塑，大国关系格局加速调整，外部环境不确定性显著增强，全球供应链、产业链迎来前所未有的压力，国际市场需求收缩、能源价格波动等挑战层出不穷。

面对复杂严峻的外部环境，作为中国领先的轨道交通配套装备制造和方案供应商，我们始终坚持以国家战略为指引，深刻把握高质量发展主题，坚持稳健经营、创新驱动，引领产业链绿色发展，交出了一份亮点纷呈的答卷，为“十四五”画上了圆满句号，也为“十五五”的高质量发展奠定了坚实基础。

过去的五年，我们以“创新驱动”为核，铸就科技自强新高度。集团始终将科技创新视为生命线，研发投入持续加大，依托国家级博士后科研工作站、省级企业技术中心和工程研究中心等14个高端创新平台，累计获得发明、实用新型专利及软件著作权超700项。从参与时速600公里高速磁浮国家重大科技项目，到成功交付CR450动车组关键部件；从自主开发国内首台套港口智能轮式抓取料机，到攻克特种车辆蓄电池双源供电技术与大功率交流传动平台难题，我们在服务科技自立自强中展现了今创担当。

过去的五年，我们以“开放合作”为径，书写全球布局新篇章。以常州总部“一中心六园区”为根基，产业版图持续延伸，产品与服务已遍及全球数十个国家和地区。从雅万高铁飞驰东南亚彰显“中国速度”，到奥地利双层动车组获得欧盟认证；从服务北京冬奥、杭州亚运的智能专列，到助力巴黎奥运的轨道交通项目；从新加坡、墨西哥、巴西的轨交系统建设，到参与全球最高速度的CR450技术攻关，我们的步伐，与世界脉搏同频。今创品牌，正以多元化的解决方案和持续深化的本地化运营，实现着从“走出去”到“扎下根”、再到“树标杆”的跨越。

过去的五年，我们以“绿智融合”为刃，开辟永续发展新生态，我们构建以“碳排查”、“碳足迹”以及“能源管理”为核心的绿色管理体系，全面践行低碳行动，大力倡导绿色智造与清洁生产，深化精细管理和资源循环体系；依托“智慧管理平台”和“五维知识平台”，创新全流程数智化管理模式，协同柔性工艺和链合智造，以数据驱动运营效能，打通生产、能耗、排放数据壁垒，加速轨道交通低碳绿色生态系统建设。

过去的五年，我们以“人才赋能”为擎，激活企业发展新动能。我们聚焦“人才强企”战略，坚持文化引领凝聚团队共识，围绕“引、育、用、留”关键环节，系统完善人力资源管理体系。我们通过实施开放的人才政策，推行多维赋能的培训方案，搭建人才成长阶梯，培育出一批专业硬、管理强、视野宽的复合型人才队伍；通过创新激励机制、拓宽发展通道、打通福利、晋升、薪酬上的“最后一公里”，让价值贡献与回报精准匹配；通过丰富双向沟通渠道、深化民主管理、打造特色企业文化，营造和谐包容、创新进取的工作氛围，真正构建起企业与员工价值共享、成长共赢的命运共同体。

过去的五年，我们以“责任担当”为魂，传递今创品牌新内涵。我们搭建政企社常态化沟通桥梁，深度回应利益相关方多元诉求；持续迭代今创公益体系，筑牢“暖心慈善”长效运行机制，积极帮扶困难群体、支持乡村振兴、助力教育发展，年公益投入均超百万元；倡导“尽我所能，人人公益”的员工公益文化，全力深化地企共建，以务实行动赋能区域经济社会协同发展，厚植企业社会责任担当。

安不忘危，兴不忘忧。2026年是我们实施“十五五”战略规划的开局之年，也是推动高质量发展迈向新台阶的关键一年。我们将遵循“创无止境，奋力开启今创十五五新篇章”的发展理念，持续深耕轨道交通主业，积极推动多板块协同共进；以更强的危机意识、更宽的产业视野和更实的创新步伐，扎实推动各项任务落地见效，主动应对市场格局变化，努力在行业变革中抢占先机，勇立潮头，在新征程上奋力开创中国式现代化建设的崭新局面。

关于今创集团

今创集团股份有限公司成立于2003年，总部位于江苏省常州市武进区，于2018年2月27日在上海证券交易所正式挂牌上市。

公司主要从事轨道交通车辆配套产品的研发、生产、销售及服务，是轨道交通车辆配套领域生产规模、产品品类、系统集成能力领先的一站式总包服务供应商。

公司主要产品包括车辆配套的行车安全系统、智能控制系统、车身联接系统、旅客界面系统、运维保障系统产品，涵盖了电气及网络控制、驾驶操控台、电池箱总成、贯通道风挡、内饰、车门、座椅、灯具、集成厨房、整体卫生间，及内燃机车和特种工程车辆、站台屏蔽门、高速铁路自然灾害与异物侵限监测系统等千余个细分品类。

此外，公司与国际知名轨道交通车辆装备生产企业合资成立了多家中外合营企业，生产信息显示系统、车钩系统、制动系统、减震系统等配套产品。

目前公司产品已全面覆盖全国动车及主要城市城轨车辆，并出口应用于英国、法国、意大利、比利时、新加坡、印度、马来西亚等数十个国家的轨道交通车辆项目。

公司将持续秉承“携手今日，创新未来”的文化理念，深耕轨道交通装备制造主业，以创新驱动为引擎，以绿智融合为方向，充分发挥产业协同效应，推动各板块业务优势互补和融合发展，构建起以轨道交通装备制造为主、多业协同并进的发展新格局，努力成为全球交通供应链标杆企业。

使命

为全球轨道交通提供卓越的一站式供应链解决方案。

愿景

成为全球交通供应链领域的创新引领者与可信赖的标杆品牌。



子公司 **58** 家



合营公司 **9** 家



产业园 **13** 个

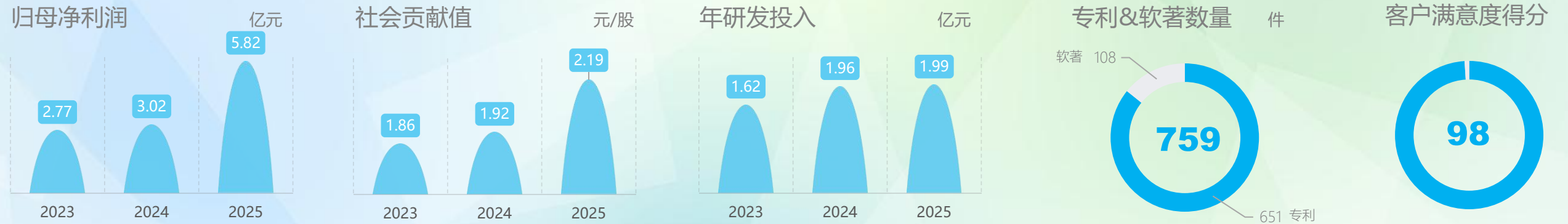


分布国家 **9** 个

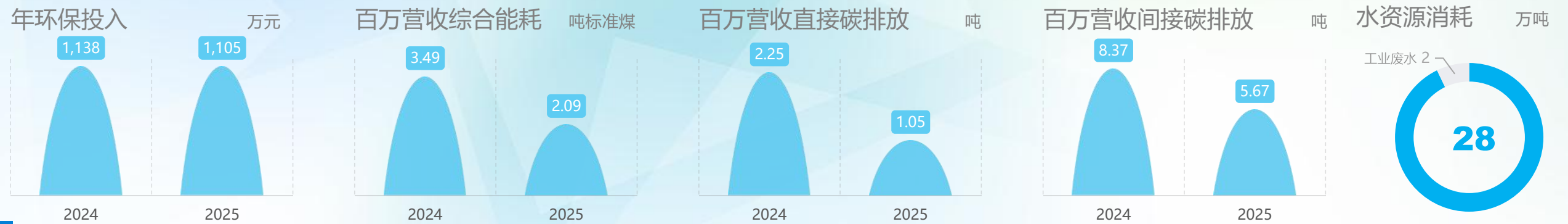


2025年度可持续发展关键绩效

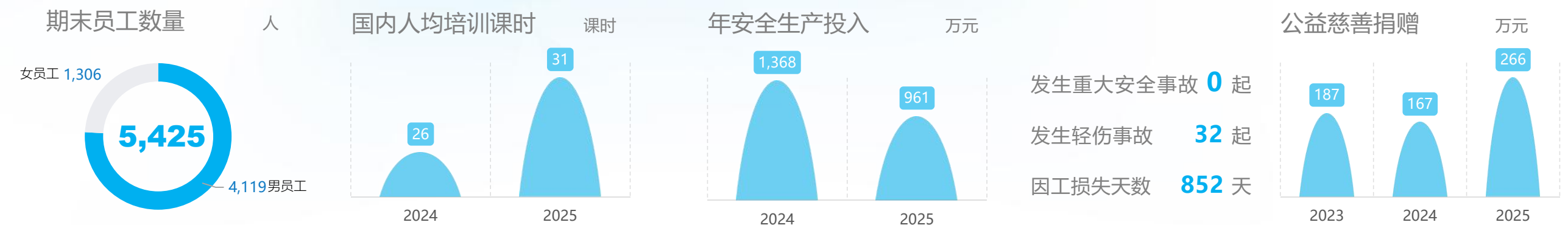
创新 品质



绿智 低碳



协同 担当



可持续发展管理

我们高度重视可持续发展制度建设与治理实践，致力于将可持续发展理念融入公司战略与运营，系统梳理可持续发展监管政策，积极与利益相关方对话沟通，持续深化和改进可持续发展管理，围绕“治理，战略，影响、风险及机遇管理，指标与目标”四大支柱，持续优化可持续发展管理体系，形成长效的管理机制。

2025年度，公司持续以由董事会、董事会战略委员会、ESG暨社会责任管理委员会、ESG暨社会责任工作小组组成的四级管理架构，为可持续发展提供坚实的组织保障。

为明确可持续发展管理各级职责与权限，公司修订了《董事会委员会制度》以及ESG暨社会责任管理相关制度。为进一步适应监管要求，增强公司增强可持续发展治理能力，2026年，公司将制定《环境、社会与治理（ESG）管理制度》，指导公司及子公司可持续发展的治理与实践。



治理体系

制定《环境、社会与治理（ESG）管理制度》《董事会战略委员会制度》以及ESG暨社会责任管理相关制度，编制《可持续发展章程》、《能源管理制度》等多项ESG专项策略，实现ESG精细化管理。

战略体系

将ESG战略纳入公司的经营发展规划，制定了“十五五”七大战略：市场深耕与份额拓展、品牌引领与价值传递、技术创新与研发突破、绿色智造与数字化转型、生态协同与链条整合、人才强企与组织激活、风险管控与稳健经营。

风险体系

定期开展ESG重要议题的风险与机遇要素识别，对重要指标风险进行全过程跟踪管理与定期报告，优化业务运营的资源效益。

指标体系

根据议题重要性评估结果，搭建并更新公司可持续发展指标与目标管理体系，指导可持续管理的落地执行。

响应联合国可持续发展目标 (UNSDGs)



我们以系统思维构建可持续发展管理体系，通过研判内外部环境、对齐国家战略、科学评估规划，确立“经济、环境、社会效益最大化”的核心目标，制定清晰的可持续发展战略与实施路线。

在实践中，我们以公开透明的文化筑牢内控根基，以完善的人才体系推动员工与企业共成长，以深化EHS管理践行环境责任，以系统低碳管理驱动绿色转型，以多元社会联动构建共生发展格局，全方位推进责任运营，实现经济、环境、社会效益的协同提升。

2025年，我们积极响应联合国可持续发展目标 (SDGs)，结合企业实际筛选15项重点目标，将全球可持续发展要求融入可持续发展实践全流程，在促进经济发展的同时守护地球家园，以行动助力可持续发展的全球愿景。



- **推行长效公益。**坚持“暖心慈善”的长效运行，助力地企共建。2025年公益支出共计266万元。
- **帮扶困难职工。**持续通过工会基金帮扶困难员工，2025年共计支出22.6万元，帮扶困难职工21人。



- **守护员工健康。**注重员工个人安全健康防护，定期或不定期组织员工健康体检；提供篮球场、健身房等健身场地与设施，2025年新建了羽毛球场；持续开展各类文体活动，关注员工身心健康。

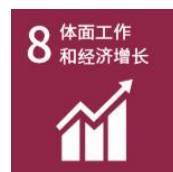
- **营造绿色环境。**持续构建绿色生态系统，全面推行清洁生产和环境治理，为员工和周边社区提供绿色办公、生产、生活环境。



- **内部成长赋能。**聚焦员工能力提升，打造多元化培训体系，2025年度国内人均培训课时达30H；
- **外部教育帮扶，**持续向地方学校、教育发展基金捐资，开展“六一”慰问活动，共计支出86万元。



- **坚持平等包容。**严格遵守《人性化待遇及反歧视管理程序》，塑造平等包容的企业文化。坚持公平用工，消除就业歧视、职场霸凌；实施供应链公平采购，缩小外部社会差距；



- **保障员工权益。**为员工提供良好稳定的就业环境和薪酬福利待遇，确保员工收入与劳动动向匹配；通过民主治理，保障员工各项权益。

- **经营提质增效。**坚持科技创新，数智管理，推动企业经营提质增效，实现业绩增长，带动产业链中小企业共同发展。



- **水资源高效管理。**持续优化节水管理和水循环利用体系，提高水资源利用率；加强水质动态监测，杜绝水污染事件的发生。



- **提升运营能效。**持续推广清洁能源的使用，通过设备改造，技术工艺革新、搭建能源智慧管理系统，优化生产流程，提升能源使用效率，降低能源损耗。

- **践行低碳行动。**持续开展气候风险评估，优化应急预案和气候适应计划，保持碳管理体系的有效运行，深化“六大”低碳行动，引领践行绿色发展的企业发展观，共同应对全球气候变化。



- **构建智能工厂。**持续创新技术与管理，推进数智化转型，践行“价值共享、智敏合一”的定制化管理模式，实现全过程全数字管理输出，打造智能制造生态模式，2025年公司被认定为省先进级智能工厂。



- **贯彻绿色运营。**以全生命周期绿色循环经济为核心，打造“设计-制造-产品-服务”全链条绿色生态，协同推进绿色供应链管理，强化全流程环境保护举措，持续降低并消除对周边环境的影响。

- **促进地企共建。**深度参与城市发展生态，开展社区服务，支持地方发展，带动本地就业，深化与社会各界的沟通交流，共建共享和谐社区。



- **深化合规治理。**持续完善治理制度，优化内控流程，健全监督审核体系，明确各环节道德标准与操作规范，坚定恪守商业道德，杜绝任何形式的腐败和不当竞争行为，确保企业合规经营。

- **共建合作体系。**建立长期稳定供应链体系，深化内外部合作，与战略伙伴共同达成可持续发展目标。

利益相关方沟通

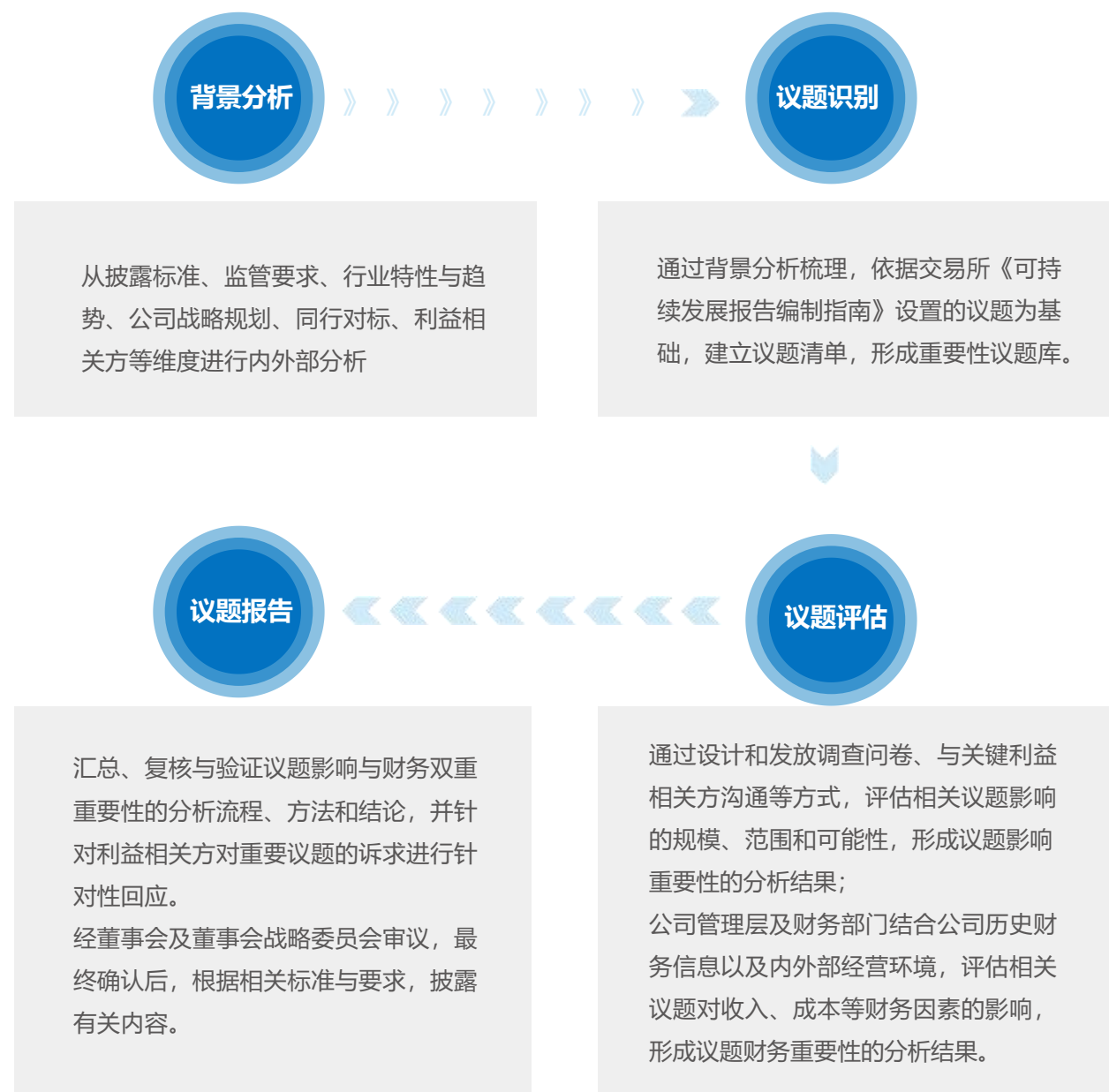
我们高度重视利益相关方的诉求，秉持诚信、互动、平等、透明的原则，不断完善利益相关方参与机制及沟通方式，增进彼此间的理解与信任，充分了解利益相关方的期望与诉求。

我们依据相关标准进行分析评估，以此明确我们公司的可持续发展战略和议题，根据利益相关方的反馈优化指标，从而使利益相关方有效参与公司可持续治理工作。

	 股东及投资者	 员工	 客户	 供应商	 政府及监管机构	 媒体	 社区	 行业协会
期望与诉求	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 可持续经营 ▪ 财务稳健增长 ▪ 信息披露及时准确 ▪ 提升投资回报 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 维护员工权益 ▪ 发展与晋升 ▪ 薪酬福利 ▪ 身心健康 ▪ 民主管理与沟通 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 优质产品与服务 ▪ 及时回应诉求 ▪ 遵守商业道德 ▪ 保护客户隐私 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 采招公平透明 ▪ 合作长期稳定 ▪ 诚信廉洁 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 依法经营和纳税 ▪ 推动区域经济发展 ▪ 本地化雇佣 ▪ 可持续发展管理 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 信息公开透明 ▪ 加强沟通机制 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 加强沟通与交流 ▪ 助力乡村振兴 ▪ 支持社会公益 ▪ 维护区域环境 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 公平竞争 ▪ 遵守行业规范 ▪ 促进行业发展
沟通方式	<ul style="list-style-type: none"> • 股东会 • 公司公告 • 业绩说明会 • 现场交流调研 • 董秘邮箱/热线电话 • E互动平台交流 	<ul style="list-style-type: none"> • 面对面交流 • 电话/邮件 • 意见反馈平台 • 员工活动 • 员工满意度调查 • 员工代表大会会议 	<ul style="list-style-type: none"> • 日常业务沟通 • 客户拜访 • 客户满意度调查 	<ul style="list-style-type: none"> • 供应商调研 • 供应商大会 • 日常业务交流 • 供应商培训 • 意见反馈平台 	<ul style="list-style-type: none"> • 座谈会 • 政策咨询 • 现场调研 	<ul style="list-style-type: none"> • 媒体交流会 • 新闻发布会 • 企业、管理层访谈 	<ul style="list-style-type: none"> • 公益活动 • 开放日活动 • 志愿服务 	<ul style="list-style-type: none"> • 行业研讨会 • 合作研究 • 行业调研 • 行业报告
我们的回应	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 深化可持续管理 ▪ 经营提质增效 ▪ 加强风险管控 ▪ 及时披露重大信息 ▪ 畅通沟通机制 ▪ 持续现金分红 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 提升员工培训力度 ▪ 优化薪酬福利机制 ▪ 拓展民主沟通渠道 ▪ 加强安全管理 ▪ 丰富员工活动 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 创新研发和服务 ▪ 24小时内回应诉求 ▪ 加强信息安全管理 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 推行责任采购 ▪ 依法依规履行合同 ▪ 杜绝商业贿赂 	<ul style="list-style-type: none"> • 遵守法律法规 • 配合监管 • 深化可持续管理 • 积极参加政府项目 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 举办媒体交流活动 ▪ 多渠道发布信息 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 积极参加社区活动 ▪ 大力支持乡村振兴 ▪ 持续捐资助困 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 加强行业交流 ▪ 分享行业数据 ▪ 推动行业合作

议题重要性分析

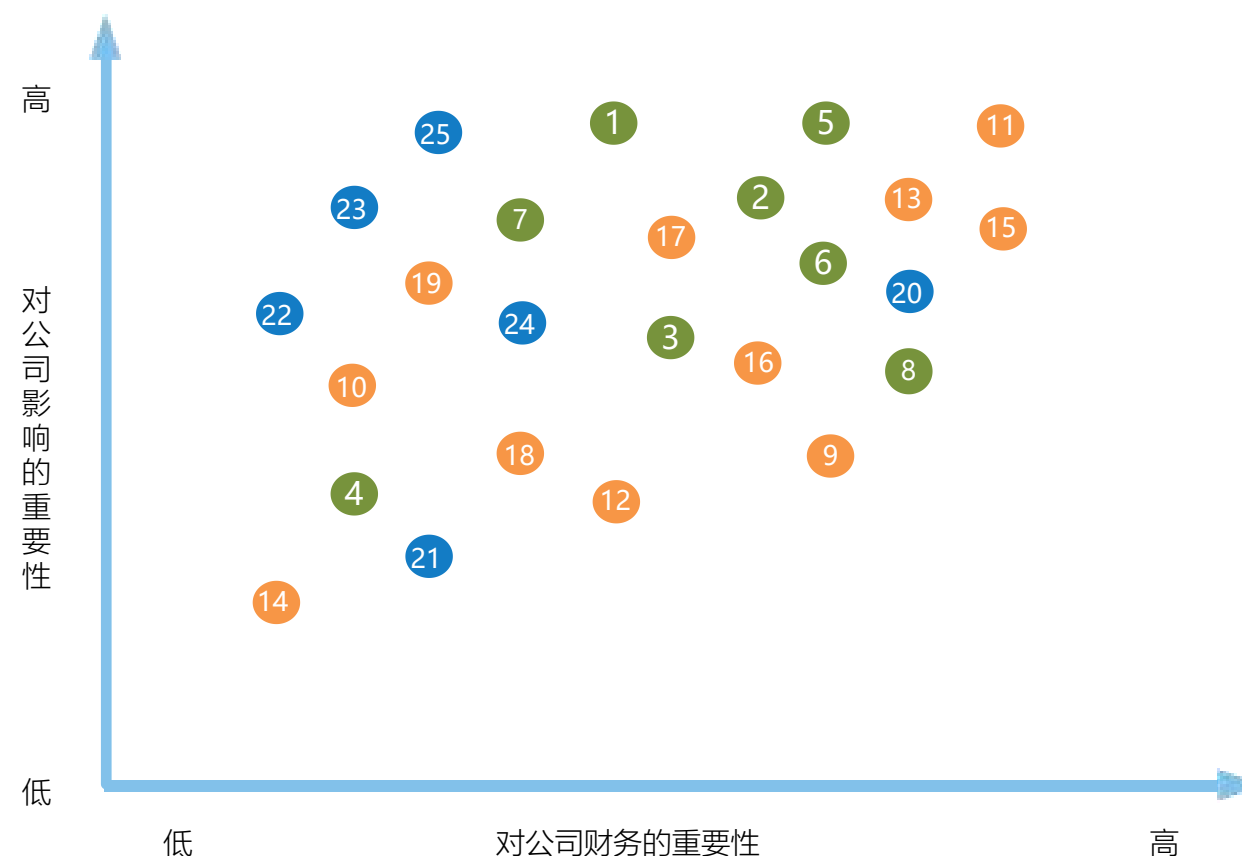
为了完整准确地向内外部利益相关方传达可持续发展工作进展，我们遵循双重重要性评估原则，综合考量各议题的影响重要性和财务重要性，按照背景分析、建立重要性议题清单、利益相关方沟通与调研、构建议题矩阵、议题回应及披露等流程开展年度议题重要性分析，为可持续发展提供科学依据。



议题清单

环境	社会	治理
1. 应对气候变化	9. 供应链安全	17. 职业健康与安全
2. 污染物排放	10. 平等对待中小企业	18. 乡村振兴
3. 废弃物处理	11. 产品和服务安全与质量	19. 社会贡献
4. 生态系统和生物多样性保护	12. 数据安全与客户隐私保护	20. 合规治理
5. 环境合规管理	13. 创新驱动	21. 尽职调查
6. 能源利用	14. 科技伦理	22. 利益相关方沟通
7. 水资源利用	15. 员工权益保障	23. 反不正当竞争
8. 循环经济	16. 员工培育与发展	24. 反商业贿赂及反贪污
		25. 应急与风险防控

议题重要性分析矩阵





可持续治理

Sustainable Development Governance

- ☑ 党建示范引领
- ☑ 夯实治理强基
- ☑ 筑牢风险防线
- ☑ 恪守商业道德

16 和平、正义
与强大机构



17 促进目标实现的
伙伴关系



党建示范引领

党建工作是企业固本强基的关键。我们高度重视党建工作，持续深化党建示范引领，全方位加强政治、思想、组织和制度建设，不断提升党组织的凝聚力和战斗力，强化党员的先锋模范作用。目前，今创党委共有党支部10个，党员239人。2025年度，我们聚焦“思想、组织、作风、融合”四大维度，扎实推进党建工作。

思想铸魂

创新“三会一课+专题研讨+实地研学”的“学思用贯通、知信行统一”闭环学习模式，深学细悟习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神。

作风塑形

开展形式主义、官僚主义专项整治；落实“一岗双责”，形成责任闭环，协同发力；常态化开展廉政警示教育，涵养风清气正的政治生态

组织强基

优化党支部设置，规范党员发展与管理，落实组织生活会、民主评议党员制度，高标准打造党员活动室，完善党建台账管理，建强基层战斗堡垒。

融合赋能

设立“党员先锋岗”，引导党员在工作中带头攻坚；以党建引领业务创新，推动技术突破与服务升级，实现党建与业务互促共进

追寻红色足迹 赓续精神血脉
——实地走访沙家浜红色教育基地



唱响红色旋律 赓续民族血脉
——中华民族伟大复兴红色音乐讲座



「今创」蔚蓝之家

- 美好家园
- 永恒家园
- 温馨家园
- 文化家园
- 活力家园
- 精神家园

非公企业党建阵地

- 常州市上市企业党建工作指导中心
- 常州市武进区非公企业党建工作指导站
- 常州市经开区“五彩党建联盟”工作指导站
- 遥观镇上市企业党建联盟服务驿站

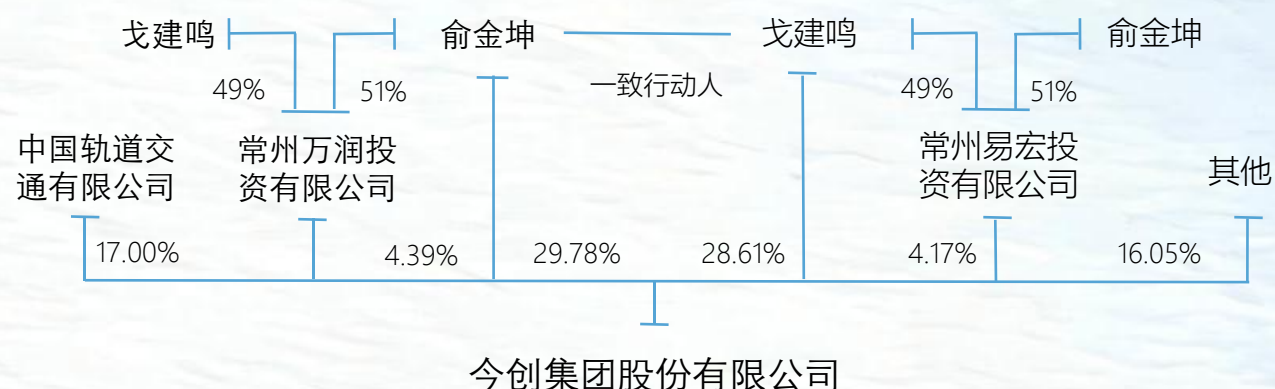
夯实治理强基

作为一家致力于高质量发展的企业，我们始终将公司治理作为企业发展的基石，严格按照《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》等法律法规，以及中国证监会、上海证券交易所等监管机构的要求，不断修订和完善公司治理制度，规范公司运作，确立了科学稳健的决策机制、有效制衡的监督机制以及权责明确的权力结构，确保公司在各个层面均能高效运作。

核心管理制度全面修订

公司持续健全与规范治理制度，确保经营管理工作顺利进行。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规及监管最新要求，全面修订《公司章程》、《股东会议事规则》等18项核心管理制度，并相应修订公司内部管理细则；依法落实董事会职权，增补职工代表董事，强化审计委员会职权，推动公司董事会结构持续优化，能够适应现行管理要求和公司发展需要，保障公司规范、有效运行，切实维护投资者合法权益。

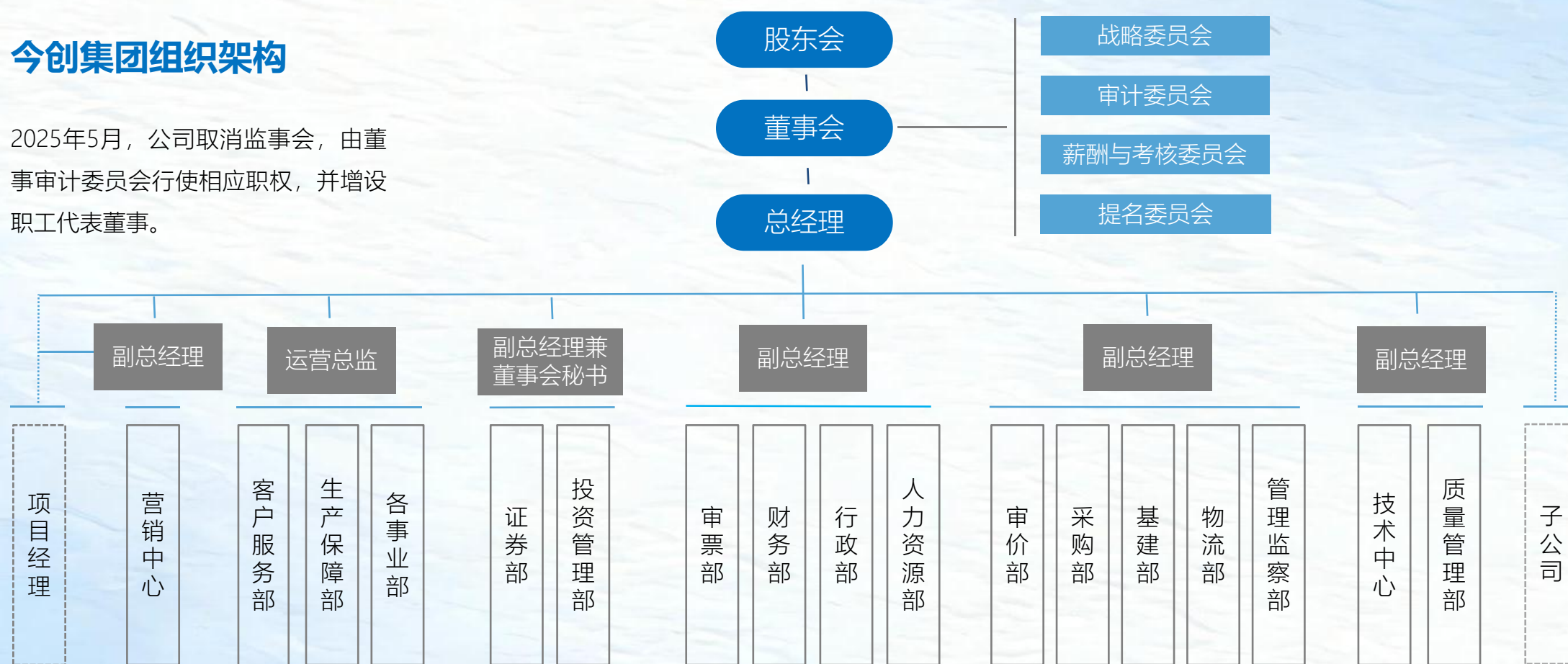
今创集团股权结构



公司始终秉持独立经营的原则，在人员、资产、财务、机构及业务方面与控股股东保持严格独立，确保公司治理的规范性与透明度。公司董事会及内部机构能够独立运作，重大决策由股东会依法作出。报告期内，控股股东行为规范，依法行使股东权利，未超越股东会直接或间接干预公司决策与经营活动，不存在违规关联交易、担保，占用上市公司资金和资产的情况。

今创集团组织架构

2025年5月，公司取消监事会，由董事审计委员会行使相应职权，并增设职工代表董事。



董事会能力建设

公司董事会由股东会选举产生，严格依法依规行使职权，并持续开展多样化的合规培训，强化董事会建设。我们始终坚持董事会成员多元化原则选任董事会成员，综合考虑候选人的性别、年龄、文化及教育背景、专业经验等因素，提高董事会决策科学性和专业性。

多元

公司董事会由9名成员组成，其中包括3名独立董事，分别专注于行业、会计、法律专业领域，主要负责对公司与其控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员之间的潜在重大利益冲突事项进行监督，保护中小股东合法权益，对公司经营发展提供专业、客观的建议，促进提升董事会决策水平。6名非独立董事来自于财务、技术、市场、战略、生产制造、行政管理领域。报告期内，董事会成员忠实、勤勉、诚信地履行职责，凭借各自专业为公司规范运作与科学决策提供了有力支持。

独立

专业

姓名	公司董事 9名		非独立董事 6名		职工代表董事 1名	独立董事 3名	
	非独立董事	独立董事	职工代表董事	战略委员会	审计委员会	提名委员会	薪酬与考核委员会
俞金坤	●					●	
戈建鸣	●			●			
胡丽敏	●			●			●
金琰	●			●			
李军	●						
王亦金	●		●		●		
史庆兰		●			●		●
李忠贤		●				●	
朱沪生		●			●	●	●

公司董事会下设审计、提名、战略、薪酬与考核四个专门委员会，其人数和人员构成符合有关法律法规的要求，审计、提名、薪酬与考核委员会均由2名独立董事和1名非独立董事组成，并由独立董事担任主任委员（召集人）。

报告期内，各委员会成员凭借在各自领域积累的深厚专业知识和丰富的实践经验，认真履行岗位职责，为董事会科学决策提供了专业意见。

战略委员会 负责对公司的长期战略规划，须经董事会批准的重大投资融资议案、资本运作、资产经营项目等进行研究、评估，提出相应的战略建议；对ESG发展目标、战略规划、治理架构、重点议题等事项进行研究并向董事会提出建议，识别和监督ESG相关风险并指导管理层采取适当的应对措施，指导和监督ESG工作的日常开展，以及审阅并向董事会提交公司ESG相关披露文件。

审计委员会 是公司治理的重要监督机构，主要负责监督及评估外部审计工作，提议聘请或者更换外部审计机构；监督及评估内部审计工作，负责内部审计与外部审计的协调；审阅公司的财务信息及其披露；监督及评估公司的内部控制，帮助公司有效防范内控风险。2025年5月，公司取消监事会后，审计委员会还负责行使《公司法》规定的监事会的职权，充分保护股东和其他利益相关方的权益。

提名委员会 负责根据公司经营活动、资产规模和股权结构对董事会的规模和构成向董事会提出建议，负责拟定董事、高级管理人员的选择标准和程序，对董事、高级管理人员人选及其任职资格进行遴选、审核，就提名或任免董事、聘任或解聘高级管理人员向董事会提出建议，持续优化公司管理层组成，完善公司法人治理结构。

薪酬与考核委员会 负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬、制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就等事项向公司董事会提出建议。帮助公司通过建立公平、有效的激励机制，激发员工的积极性和创造力，实施好公司的人才开发与利用战略。

管理层绩效与薪酬

薪酬方案的审批

公司建立完善的董事和高级管理人员薪酬管理制度和体系，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定薪酬考核方案，报董事会、股东会审议。董事薪酬由股东会决定；高级管理人员薪酬由公司董事会决定。

薪酬方案及依据

公司独立董事的津贴按照股东会确定的标准执行，每月发放；非独立董事和高级管理人员依据当地及行业上市公司的薪资水平，并结合其的岗位、能力、绩效完成情况，及公司经营业绩情况确定，每月发放基本工资及月度绩效工资，按照个人绩效及公司业绩综合考评，以及党风廉政、依法履职等情况，按年发放年度绩效考核奖金。

方案执行的审核

公司董事会薪酬与考核委员会审核董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况，并报董事会、股东会审议。2025年度，针对年度董事、高级管理人员报酬事项，薪酬与考核委员会发表了同意的意见，认为董事、高级管理人员的薪酬严格执行了公司薪酬管理的有关规定，发放程序符合有关法律法规及《公司章程》的规定。公司在同日发布的2025年年度报告中，详细列明了董事会成员薪酬的决策程序、确定依据以及具体金额，共计发放1,028.80万元。

薪酬制度的订立

为进一步规范董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平与效益，促进公司稳健经营和可持续发展。公司依据最新法律法规要求，结合公司实际情况，制定了《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，并于2026年正式执行。

2025年度会议召开及审议

报告期内，公司董事严格按照相关法律法规的要求，列席公司股东会，出席董事会及下设专业委员会，会议相关议案均全票通过，关联董事对关联议案进行了回避表决。

股东会	董事会	独立董事专门会议	战略委员会	审计委员会	提名委员会	薪酬与考核委员会
2次	6次	1次	3次	5次	2次	1次

投资者关系管理

投资者关系管理作为上市公司治理的重要组成部分，是连接企业与资本市场的关键桥梁，直接影响企业信息透明度、市场品牌声誉及投资者信任基础。公司通过构建“信息披露-舆情管理-投资者沟通-价值回报”的全链条管理体系，持续推动投资者关系管理提质增效，精准传递企业内在价值。

合规披露

提升信息披露质量与透明度

我们严格遵守上海证券交易所《股票上市规则》、《上市公司自律监管指引》等监管法规有关信息披露要求，先后制定和修订《信息披露管理办法》、《内幕信息知情人登记管理制度》、《舆情管理制度》等相关规定，以投资者需求为导向，优化披露内容和方式，自愿披露ESG暨社会责任报告，制作和发布定期报告一图看懂，云参观视频等，进一步提升信息披露质量透明度，及时、准确、真实、完整地向投资者传递公司重要信息。

多维沟通

搭建立体化投资者沟通矩阵

我们持续构建高效的投资者沟通机制，在畅通E互动平台、投资者热线、电子邮箱等沟通交流渠道的基础上，打出了多频次的“业绩说明会+分析师现场调研+股东走访+一对一/一对多策略会路演+管理层访谈”的沟通组合拳，满足各类投资者需求，深度解读公司业绩、市场、技术和运营，传递公司价值，推动建立长期、稳定、互信的投资者关系。2025年度，我们组织业绩说明会3次，高管访谈2次，分析师、股东现场交流会4次。

价值共享

建立可持续的分红回报机制

我们构建了清晰、稳定且灵活的分红政策框架，通过制度设计明确分红原则、频次与调整机制，保持公司利润分配政策的连续性、稳定性和灵活性，实现股东利益与企业可持续发展的共赢。2025年，公司综合考量自身发展、实际经营状况、盈利水平、现金流情况、长远发展规划、投资者回报等多重因素，推出了2025年半年度中期分红，并拟定了2025年度现金分红方案，分红金额较上年度同期大幅提升，有效增强投资者回报力度。

我是股东 走进上市公司

为积极响应交易所“与高质量同行”的主题号召，我们热情接待了中信建投组织的投资者实地走访。



2025年全年预计分红

2.35 亿元

筑牢风险防线

公司高度重视风险管理，不断提升风险预防与应对能力，以精准调配资源、优化内部流程、提高决策科学性和效率。公司风控体系建设与公司治理结构相衔接，由董事会指导建立健全公司风控管理体系和机制，制定并发布《风险和机遇识别控制程序》，明确风险应对、风险规避、风险降低和风险接受在内的各项应对要求和措施，指导公司各层级、各部门有效实施风险防控，把握机遇，始终保持竞争优势。

风险识别与评估

公司结合经营情况和转型发展中的困难和问题，从实际出发，开展“自下而上、内外结合”的风险识别和评估。

我们采用定性与定量相结合的分析方法进行评估，根据发生可能性、影响程度大小，以及影响风险范围，明确了风险等级。按照影响程度可分为高、中、低级，按照影响范围级别可分为公司级、项目级和产品级，各部门。

各层级均明确响应流程和责任主体，定期开展多维度风险识别、风险级别评估，结合内外环境变化、业务发展阶段动态调整风险指标阈值，对已经识别的存量和潜在风险进行实时监控和预警。

投资管理部门与管理监察部门联动强化日常风险管理监督与协同配合，保障内外部风险早识别、早预警，为业务稳健发展筑牢风控屏障。

2025年主要风险

战略风险	地缘政治风险、行业政策风险、业务转型风险、可持续发展风险
财务风险	税务合规风险、税收优惠风险、汇率风险
运营风险	市场竞争风险、海外业务经营风险、投资风险、子公司管理风险
其他风险	舆情风险、信息披露风险、合规风险、诉讼风险等

风险应对与改进

我们根据风险识别和评估结果，针对各风险事件制定并实施适当的风险应对措施，采取风险接受、风险降低或风险规避的方法降低或消除风险。

同时公司持续健全应急准备和响应机制，针对突发危机事件，能第一时间制定专属应对方案，精准匹配处置资源与措施。

公司定期对风险管理流程的执行情况、预警信号的响应效率、风险处置的落地效果开展常态化跟踪，通过穿透式检查、抽样复盘等方式识别管控盲区。

构建“问题-整改-优化”的闭环改进机制，结合内外环境，公司战略，持续更新风控指标，升级风控管理程序。

第一道防线

各职能部门、各单位

各职能部门与子公司负责人为第一责任人，负责对职责范围内的风险进行识别、评估、制定具体的应对措施和改善策略，执行风险管理程序，推动风险管理落地。

第二道防线

投资管理与管理监察部门

组织开展全面风险管理日常工作，协助各职能部门与子公司识别、评估风险，确认应对措施，跟踪确认整改及时性与有效性。

第三道防线

内部审计机构

共同组织实施对全面风险管理工作及其效果的监督评价，确保风险管理的有效性，以及体系的持续改进。

合规内控治理

公司将合规管理视为企业稳健运营的根本保障，致力于健全以法治为核心，以合规为底线，以制度为抓手、以内控为抓手的系统化管理体系。通过制度建设、培训教育与监督机制的有机结合，为公司可持续发展提供坚实的保障。

合规管理体系

公司基于全面性原则、重要性原则、适应性原则、成本效益原则，搭建覆盖全流程、全层级的合规运营管理体系。编制《合规手册》、《社会责任管理手册》作为纲领性文件，明确公司各层级、各环节的合规管理基本准则与方向。围绕核心业务流程制定一系列专项制度及管理程序，将合规要求拆解为可执行的具体控制措施，实现对业务全链条的精准管控，通过纲领性文件与专项制度的协同配合，确保合规要求贯穿经营管理全过程。

风险与机遇

公司系统梳理分析所覆盖业务领域涉及的各利益相关方及其需求或要求，进行合规风险与机遇识别，并根据经营活动中的风险确定不同的合规风险应对策略。

风险/机遇	风险/机遇描述	关键应对策略
风险	政策与法律风险 <ul style="list-style-type: none"> 法规更新频繁 跨区域合规差异 行业监管趋严 	<ul style="list-style-type: none"> 建立动态合规监测体系 标准化管理与差异化管理相结合 与外部合规机构长期合作
	运营与市场风险 <ul style="list-style-type: none"> 流程管理偏差 合作伙伴合规控制 合规成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> 构建标准化、自动化管理流程 强化合作伙伴合规评估和培训 创新技术、优化流程降本增效
机遇	品牌与信任机遇 <ul style="list-style-type: none"> 提升品牌公信力 增加享受政策红利机会 	<ul style="list-style-type: none"> 加强合规文化宣贯 合规要求纳入战略规划
	运营与市场机遇 <ul style="list-style-type: none"> 促进业务流程优化 增强市场竞争力 	<ul style="list-style-type: none"> 利用数智技术推动流程优化与再造 推动产业链合规管理建设 积极参与行业合规标准制定

合规培训



我们深入开展合规培训，强化员工以及合作伙伴合规意识，围绕法律法规、行业准则及内部规章制度三大核心维度，结合岗位需求定制培训内容，明确员工履职过程中的行为边界与操作标准与流程。

合规运作



我们建立多位一体的今创智慧信息管理平台，将合规管理流程嵌入各级经营环节，确保制度的高效执行与持续优化；通过责任追究考核制度形成长效约束机制，形成闭环管理，保障合规要求刚性落地。

合规优化



我们持续跟踪现行法律法规及监管政策更新，开展合规性对照评价，根据内外审计结果，及时整改管理运营中的薄弱环节，及时优化合规管理制度与流程，完善合规管理体系，提升合规风险防控能力。

内部控制

公司通过建立健全完善的内部控制管理体系，保障企业能够依法合规经营，降低经营风险。公司在经营过程中依照《企业内部控制基本规范》、上海证券交易所《股票上市规则》等规定要求，搭建了全面的内控管理体系，制定了《内部审计制度》、《管理督查与审计制度》、《审计委员会制度》等专项制度，监督和审查公司各层级合规运作。

内控建设

根据现行法律法规要求，建立健全、调整完善分类分级合规管理内控体系，制定内控治理纲领性文件以及责任追究考核制度，开展培训指导，推动制度的全面执行，不断提升财务、采购、营销、质量、研发、投资等各方面的内控管理水平。

内控监督

充分发挥董事会审计委员会和管理监察部职能，开展日常经营内控监督和专项内控审计工作，及时纠正内控缺陷。报告期内，管理监察部组织了35次专项督查，未发现重大内控缺陷。针对发现的疏漏问题，及时督促整改，到期整改完成率98.8%。

内控评价

持续开展公司及子公司内部控制自我评价工作和外部审计工作。管理监察部定期召开管理评审会议，出具年度管理评审报告，并向审计委员会汇报内控管理工作，公司董事会依据相关审核情况出具公司年度内控评价报告，并及时对外披露。

恪守商业道德

我们坚持“平等、尊重、沟通”的价值观，持续完善企业商业道德行为规范体系，建立了商业道德有关目标，编制了《商业道德规范管理程序》、《可持续发展章程》、《社会责任管理手册》等制度文件，指导员工、管理层、商业合作伙伴的行为，确保公司的运营、管理始终与合法、公平、诚信的商业道德标准和理念保持高度一致。

风险与机遇

	 风险	经济损失风险 声誉受损风险 干部履职风险 监管处罚风险 合作伙伴流失风险
	 机遇	推动合规治理 优化合作生态 提升企业公信力 激发组织内部活力 增加优质合作机会
	 风险	围标/抬价扰乱市场风险 品牌声誉受损风险 监管处罚风险 商业秘密泄露风险
	 机遇	推动合规治理 诚信竞争推动商业合作升级 公平竞争红利 创新产品和服务发展

投诉及举报人保护

公司将投诉与举报人保护作为商业道德建设的重要抓手，建立“零容忍、快响应、严保护”的全链条工作机制，深挖细查整治各类违反商业道德的行为，筑牢企业合规底线。

为打通举报“最后一公里”，公司开通“线上+线下”多维度举报渠道：开设纪委监察信息平台，公开平台二维码；畅通专用举报邮箱和热线电话。持续完善举报投诉管理程序，配备专人处理投诉事件，以确保对符合受理条件的举报，及时启动专项调查程序。

公司深知举报人面临的潜在风险和挑战，将“保密”与“安全”作为举报人保护的核心准则。严格执行举报信息保密制度；完善匿名举报受理机制；对可能面临威胁的举报人，提供必要的安全防护措施，以防止其合法权益受到任何形式的侵害。

关键应对策略

我们持续深化商业道德内外部合规共建，强化廉洁自律，公平竞争意识，践行负责任的商业行为准则，致力于构建行业最高标准的商业道德体系，确保各项经营活动合规透明。

反不正当竞争

我们公司坚持合法、公正、公平开展业务，在日常经营活动中严格遵守《反垄断法》《反不正当竞争法》等法律法规，以及公司《商业道德规范管理程序》中的相关规定。

防达成垄断协议	严禁串通价格、划分市场、限制供应、联合抵制其他供应商，杜绝垄断协议。
禁滥用优势地位	严禁凭借市场优势地位，实施不公平销售、限定交易对象、差别待遇等行为
守采购程序公平	严格执行招标、比价、询价等采购程序，平等对待中小供应商和女性供应商。
强合作伙伴约束	在业务合同中明确反不正当竞争条款，将反垄断合规表现纳入供应商审核。
严涉密信息管控	严禁泄露投标报价、评审标准、供应商名单等涉密信息，从源头防范风险。

反商业贿赂和反贪污

公司严抓业务全流程管控，持续构建“事前预防、事中管控、事后追责”的闭环防控机制，从根源上遏制腐败行为。

事前预防	事中管控	事后追责
我们与商业伙伴签订《阳光采购承诺书》，明确禁止商业贿赂行为，组织采购人员签署《员工廉洁自律承诺书》，强化岗位廉洁从业准则。 开展专项培训，提升员工合规意识；建立供应商准入廉洁档案，将商业信誉作为合作核心门槛。	针对关键环节筑牢流程制衡屏障，对采购定价、客户准入等核心节点，严格实行双人复核、集体决策机制； 坚持业务活动公开、公平、公正，依托智慧管理平台，实现业务的可追溯、可监督，必要时引入第三方评估机构，防范利益输送。	建立“合规审计+违规惩戒”的刚性约束：定期开展专项审计，排查潜在腐败线索；对发现的违规行为，严格按公司制度及法律法规追究相关人员责任，同时将存在商业贿赂行为的供应商纳入黑名单，终身禁止合作。形成“违规必查、查必追责”的高压震慑。

商业道德培训

我们常态化开展廉洁培训，每半年开展一次反贿赂专项培训，重点结合采购岗位高频风险场景，解读相关法律法规、企业规章制度，明确廉洁从业底线，提升全员拒腐防变能力，推动形成风清气正的采购工作环境。

同时，公司持续向合作伙伴传递廉洁文化理念，专设供应商培训课程，在年度供应商大会上，向全体与会供应商介绍公司廉洁政策和行为准则，增强风险识别能力，共同打造廉洁商业生态链。

我们面向管理层、市场、采购等业务岗位人员开展反不正当竞争专题培训，需重点解读垄断协议、结合企业经营实际，重点讲解企业日常经营中易触发的反垄断风险点，包括横向垄断协议中的协同涨价、划分市场，纵向垄断协议中的限定转售价格，以及数据、算法、技术优势带来的垄断风险等。结合行业典型案例分析不正当竞争行为的法律责任与企业损失，深入根植合规理念，构建“不想违、不能违、不敢违”的合规防线。



廉洁自律 抵制诱惑 营造风清气正的采购环境——2025年度采购工作专题会会议



税务合规治理

公司将税务管理视为合规之本、价值之基、责任之重，明确其与企业长期稳健发展、投资者核心权益及社会公共信任的深度关联。面对《增值税法》实施、减税降费政策落地、数电票全面推广等税收新政，公司以“严控税务风险、强化依法合规、构建闭环管控体系”为核心战略，将税务合规纳入企业治理顶层设计。

依法依规诚信纳税

严守法治底线

公司严格遵循国家税收法律法规，全面对接最新税收政策，确保税务处理合法合规。



1

维护信用底线

将纳税信用视为企业核心资产，持续维护A级纳税信用等级，杜绝税务失信行为



2

坚持社会责任底线

切实履行纳税义务，维护税收秩序，守护社会公共利益，彰显企业责任担当。



3

税务合规体系构建

建立全流程闭环的税务管理机制。确保政策普及、执行规范、优惠适用、风险全程可控，将税务合规要求嵌入合同审核、财务核算、发票管理、研发费用归集、纳税申报全流程，实现业务、财务、税务数据同源、流程同步、风险同控。

全面推行数电票全生命周期管理。依托数字化工具提升发票开具、接收、归档的合规性与效率，实现税务管理的智能化升级。

内部审计与外部专业审计双重监督。通过常态化核查税收新政执行、税收优惠应用、纳税申报准确性及账务处理真实性，及时自查自纠并完成闭环整改。

税务合规管理评价

公司始终将纳税信用视为核心资产，公司将纳税信用纳入企业核心战略资产，以“零违规、零处罚、零失信”为目标筑牢税务风险防线。多年来，公司无重大税务违规、无税务稽查处罚、无失信记录，纳税信用等级保持A级，连续多年获评地方纳税大户、纳税百强企业，以合规实力彰显企业责任担当。



可持续环境

sustainable Development Environment

- ☑ 守护美好环境
- ☑ 应对气候变化
- ☑ 践行绿色运营



守护美好环境

在全球环境挑战加剧的大背景下，公司严格遵循《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》《中华人民共和国噪声污染防治法》《中华人民共和国水土保持法》《中华人民共和国土壤污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》等国家环保法律法规及技术规范要求，建立并持续完善ISO14001环境管理体系。

公司制定《EHS手册》《废水排放控制程序》《废气排放控制程序》《噪声控制程序》《废弃物控制程序》《节能降耗控制程序》《危化物品管理程序》等全链条环境管理制度，明确各部门环境管理权责边界。

通过持续探索资源节约创新方案，强化废弃污染物的合规处置及全过程监管，严格落实环境管理主体责任，最大限度降低生产运营对生态系统的影响，推动企业与自然环境的和谐共生。

环境管理机构

集团母公司设立EHS管理委员会，作为环境管理体系的统筹决策与监督执行机构，通过任务逐级拆解、职能分层落地，推动体系在全集团的深度贯彻；同时对下属子公司EHS管理体系的搭建与常态化运行进行专业督导。

各子公司根据自身运营规模、业务类型，按需配置专属管理资源：设立独立的环保安全管理部门，或配备专职环保安全专员，全权负责子公司内部环保合规、安全生产的日常管理与风险防控工作。



ISO14001环境管理体系

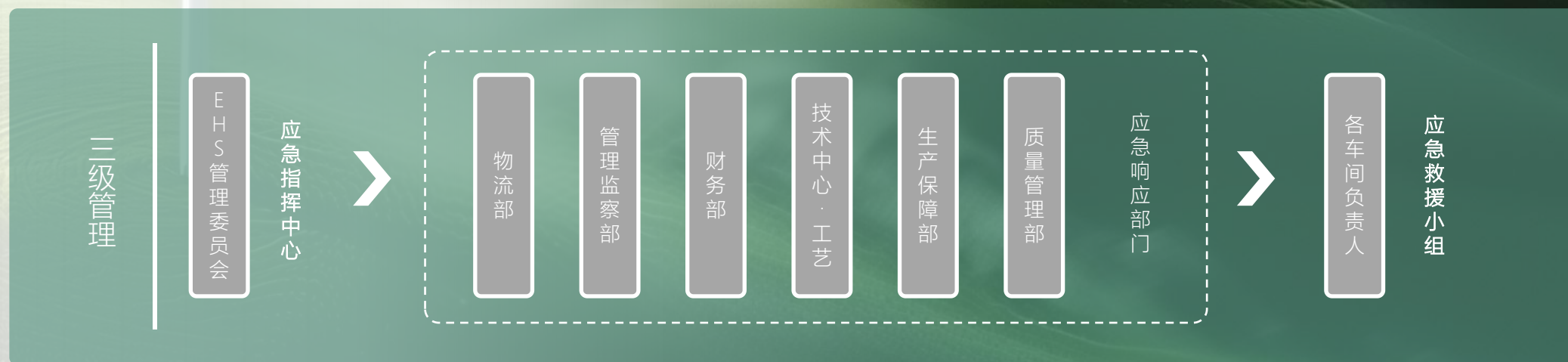
公司及重要子公司

2025年环保投入

1,105 万元



EHS管理委员会





风险与机遇


公司以国家绿色低碳高质量发展战略为指引，公司建立“风险前置防控+绩效闭环提升”的环境管理机制。通过全面识别、评估环境影响因素，有效排查环境风险点，制定兼具指导性与实操性的EHS方针，同步设定可量化、可考核的环境目标指标及管理方案，从源头推进环境绩效的持续迭代升级，确保各项环境管理工作严格合规。

风险/机遇	风险/机遇影响描述
 风险	监管处罚风险 若发生不合规排放等问题，将面临罚款、责令整改、停产限产，影响企业正常经营资质
	成本压力风险 治污设施升级改造、污染物日常处置、环境应急保障等环节需持续投入大量资金，直接推高企业运营成本，压缩利润空间。
	生产中断风险 若环保指标不达标，企业将被要求停产整改，导致生产计划中断、产能利用率下降、订单交付延误，对经营造成重大冲击。
	安全事故风险 运营过程中操作不规范、设备故障或管理疏漏，可能引发有毒有害物质泄漏、火灾爆炸等安全事故，进而造成次生环境灾害。
	声誉受损风险 一旦发生环境污染事件，企业社会形象将严重受损，客户、合作伙伴信任度下降，市场竞争力减弱，供应链稳定性受到冲击。
 机遇	政策红利机遇 环境管理合规的企业可优先享受环保专项补贴、税收减免、绿色低息贷款、技改资金扶持等政策红利，降低运营成本。
	技术创新机遇 环境合规要求将倒逼企业优化生产工艺、升级环保技术，提升资源能源利用率，减少废弃物排放，从源头降本增效。
	品牌提升机遇 优良的环境治理表现将获得政府、客户、公众及媒体的认可，助力企业塑造负责任的品牌形象，提升品牌美誉度与市场竞争力。
	绿色融资机遇 环境合规水平高的企业风险更低、可持续性更强，更易获得融资支持，提升企业估值与长期资本价值

治理目标

 **短期目标** 完成合规体检，消除重大环境风险，持续达成环保处罚、环境事故“双零”目标。

 **中期目标** 建成标准化、数字化、常态化的环境合规管理体系；实现源头减量、过程管控、末端达标协同。

 **长期目标** 形成可复制、可推广的环境合规管理模式，成为行业环境合规标杆、绿色低碳示范。

关键应对策略



环境因素监测

公司以"全链条覆盖、全维度识别"为核心原则，对本部及主要子公司的生产经营活动、产品与服务全生命周期开展环境因素识别，全面掌握各类环境因素特征与状态。

为确保识别工作的系统性与规范性，公司制定了《环境因素识别、评价控制程序》，从"正常、异常、紧急"三种运行状态、"过去、现在、将来"三种时间维度、"大气排放、水体排放、土壤污染、资源消耗、能源使用、能量释放、固废副产品、物理影响"八大影响维度构建立体识别框架，综合运用过程分析、现场观察、生命周期评估及专项排查等方法，实现对环境因素的无遗漏识别与科学影响分析。

基于识别结果，我们建立了多维度监测预警体系，针对生产过程中产生的废水、废气等污染物，安装在线监测系统并与环保部门联网，定期委托第三方开展全面检测，同步监测厂区及周边土壤、地下水、噪声等生态指标，评估生产活动潜在环境影响。根据监测数据偏离程度启动分级预警，最大限度降低环境风险。

应急响应管理

公司严格遵循国家《关于印发突发环境事件应急预案暂行管理办法的通知》《突发环境事故应急预案》等法规要求，结合自身生产工艺、产污环节及环境风险特征，构建了"1+N"环境应急管理体系。

体系先行

制定《突发环境事件应急预案》及《环境因素危险源识别与评价机制》《应急准备和响应程序》等配套制度，明确环境事件分级标准、应急处置流程及各部门职责分工，设置专职应急管理机构统筹协调。

实战赋能

规划标准化安全疏散路线，定期组织应急培训与实战演练，强化员工突发性环境污染应急处置能力，实现对环境潜在风险或紧急情况的前置管控，最大限度预防或降低环境影响。

持续迭代

建立预案动态修订机制，根据法律法规更新、内外部环境变化及应急演练中发现的缺陷，定期对预案及制度进行评审修订，持续提升环境应急管理的科学性、实用性与可操作性。

管理能力建设

公司高度重视员工环境意识培育与能力建设，构建"全员普及+专业深化"的双层培训体系，全面提升公司环境管理水平。

全员环境素养提升计划



由人力资源部牵头，深入调研各部门岗位特性与培训需求，制定科学全面的环境培训计划，采用"现场教学+视频培训"相结合的多元化培训方式，内容覆盖能源管理、碳管理、污染防治、应急管理、环境政策、废弃物处理、安全防护等专业领域，同时兼顾节能意识、环境基础、社会责任行为准则等通识内容，确保培训内容精准匹配岗位实际需求，全面提升全员环保素养。

专业核心能力强化工程



由EHS管理委员会统筹，聚焦EHS团队专业能力提升：定期组织《环境保护法》、《安全生产法》、《碳排放权交易管理办法》等核心法规的深度解读培训，开展实操演练、案例分析、工作复盘等实战化培训，通过分享环境管理中的典型案例、问题解决思路与最佳实践，在内部研讨与经验碰撞中形成可复制、可推广的环境管理方法，持续提升EHS团队的专业素养与整体管理效能。



加强污染防治

始终将守护生态环境、强化污染防治置于企业生存发展的战略高度，以“主动担当、系统治理、长效落地”为原则，持续完善环境管理机制、升级污染防治技术、优化绿色生产体系，不断提升全链条环境治理能力，在推动自身可持续发展的同时，为全球环境治理贡献企业力量。

废水处理

我们根据《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国水污染防治法》等相关法律法规，制定了废水管理体系与制度，严格按照“雨、污分流”和“清、浊分流”原则，通过工业废水、雨水、生活污水等分类处理、监测、污染防治等方面的一系列针对性措施，使废水排放满足国家、地方相关法律法规及环境质量标准。



主要为喷漆水帘废水和工件金属表面清洗产生的含磷废水、酸碱废水。成分包括悬浮物、总氮、总磷、氨氮、PH、SS、五日生化需氧量、阴离子表面活性剂、石油类等。

分类处置

含磷废水

经磷化废水处理装置处理后回用于生产，无法回用的浓缩废水蒸干处理

前处理废水

收集经综合废水处理装置处理后，接入当地污水处理厂处理

检测排放

厂区分别设置污水接管口和雨水排放口，实现两类水体的物理分隔、分类收集与定向处置。	污水接管口安装配备流量计和 COD、总磷在线仪等检测设备，按照相关规定对排口进行自主检测。	定期聘请具备相关资质第三方专业检测机构进行检测，出具专业检测报告，作为合规排放的权威依据。
--	---	---

废气处理

公司严格贯彻落实《中华人民共和国大气污染防治法》等法规要求，建立健全废气管理制度体系，明确各环节处理流程与岗位职责。一是强化源头管控。定期检查设备运行状态，做好保养维护工作；鼓励工艺创新优化，逐步减少油性漆等含挥发性有机物物料的使用，从源头削减废气排放量；二是规范排放管理。按相关规定实现有组织排放的标准化管控，同时全面加强无组织泄漏的有效遏制，确保废气排放稳定达标。



主要为颗粒物、甲苯、二甲苯、苯乙烯、氯化氢、非甲烷总烃、二氧化硫、氮氧化物、挥发性有机物等。

分类处置

有机废气

主要采用活性炭或沸石转轮吸附脱附催化燃烧装置处理

打磨废气

主要采用湿式除尘装置/布袋除尘/滤筒除尘处理

酸性废气

主要采用碱喷淋吸收塔处理

检测排放

根据排污许可证要求制定了自行监测方案，安装废气在线监测系统实时监控，同时与专业环保机构紧密合作，定期进行废气有组织排放和大气无组织排放进行更为精准和深入的第三方监测和评估。经过检测，公司及子公司各排口各项指标均满足排放标准。

废气排放类型（境内）	2025	2024	2023
硫氧化物排放量（吨）	1.77	0.89	1.03
氮氧化物排放量（吨）	0.92	1.81	2.21
烟粉尘排放量（吨）	6.83	9.65	12.50
挥发性有机气体排放量（吨）	14.58	23.11	15.86

废弃物处理

公司严格遵循《中华人民共和国环境保护法》等法律法规要求，制定了《废弃物控制程序》等内部管理文件，建立了明细、系统的废弃物处理流程，明确各环节岗位职责，确保废弃物管理工作规范有序。

源头管控

公司坚持从源头减少废弃物产生，优先采购环保材料，采用清洁生产工艺，并注重技术创新提升生产效率。同时，大力推行废弃物循环利用，对可回收物料分类收集再利用，推动形成绿色低碳的生产模式。

分类处置

公司根据废弃物的性质和危害程度，将其科学划分为一般垃圾、一般废弃物和危险废弃物三大类，并针对不同类型的废弃物制定差异化的处置方案。

对于生活垃圾，公司在办公区域、生产车间、餐厅等各个场所合理安置分类垃圾桶，引导员工共同营造整洁有序的办公运营环境。对于厨余垃圾，公司由行政部门每日定时归集管理，统一委托专业单位进行处理，积极倡导“光盘行动”，减少餐饮浪费。

对于一般固废，由物流部门统一收集管理，进行分类处置，公司始终坚持“物尽其用”的理念，在符合安全和质量要求的前提下，尽可能采取循环再利用的方式，最大限度地发挥废弃物的剩余价值。。

一般废弃物（境内）	2025年处理量	2024年处理量（吨）
纸类废弃物	29	62
塑料废弃物	22	39
泡沫废弃物	4	4
铁渣废弃物	22	124
铝屑废弃物	121	154
木制品废弃物	127	70
其他	121	18

对于危险废物的管理，公司给予了高度重视。在工厂内专门设置了危险废弃物专用储存场所，配备了完善的储存设施。日常工作中，由专人对车间产生的危险废物进行打包、称重，并在危废管理平台打印规范的危险废物标签，随后送入满足“防风、防雨、防扬散、防渗漏”要求的危废库集中储存，确保危险废物的暂存安全可控。

在危废处置环节，公司严格落实危险废物委托处置制度，及时将暂存的危险废弃物委托给具有专业资质的危废处置厂商进行处理。公司对危废处置单位的处置资质进行严格的供应商审核，经审核符合要求的，方可签订危险废物委外处置合同，建立正式的合作关系。在危险废物转移时，公司通过政府污染源“一企一档”管理系统进行日常转移操作，并每月进行汇总申报，确保危险废物的流向清晰可追溯。

危险废弃物（境内）	2025年处理量（吨）	2024年处理量（吨）
废活性炭	77	106
废漆渣	216	533
废包装容器	96	180
废过滤棉	39	58
废滤芯	7	11
磷化废渣	43	25
脱脂废液	28	62
废酸	4	22
表调废液	42	110
废水处理污泥	29	75
废有机溶剂	83	83
废油	2	8
油水混合物	22	15
喷漆打磨粉尘	34	29
其他	3	9

噪声管理

公司高度重视噪声污染防治工作，以保障员工健康作业环境和周围社区居民的生活质量出发点，严格遵循《中华人民共和国噪声污染防治法》，制定《噪声控制程序》，坚持以“预防为主、防治结合”为基本原则，重点做好源头降噪和过程降噪，持续强化监测防护，建立健全噪声污染防治长效管理机制，确保噪声污染防治工作落到实处。

源头管控

公司从噪声产生的源头抓起，在设备采购环节严格把关，优先选用噪声低、振动小的先进设备，从源头管控噪声的产生，有效降低后续治理压力。同时，公司定期对生产设备进行维护保养，及时更换老化零部件，确保设备在最佳状态下运行，减少因设备故障或磨损导致的异常噪声。

降噪防护

个人防护

作业现场工人均配备耳塞、耳罩等专业防护用品，并要求员工在岗期间正确佩戴。组织职业健康培训，增强员工自我保护意识，确保在高噪声作业环境下得到有效防护。

设备降噪

公司在设备安装环节即落实降噪要求，配套安装消音器、隔音罩、减震垫等装置，有效减小设备运行产生的噪声。对于高噪声设备，单独设置隔声操作间，实现人机隔离，保护作业人员听力健康。

空间降噪

通过合理化厂区布局，将高噪声生产车间与办公区保持合理的间距，在厂界和噪声源周围种植绿化隔离带，降低噪声传播。重点区域建立隔音房或隔声屏障，以防止噪声向外扩散传播。

噪声检测

公司建立了完善的噪声监测体系，确保噪声排放始终处于可控范围。在日常管理中，安排专人定期对厂界及关键噪声敏感点进行自行检测，及时发现并整改问题。同时，公司定期聘请具有资质的第三方专业检测机构，每季度对厂界噪声进行规范化检测，运用专业设备获取准确数据，动态掌握噪声排放情况。针对检测结果，公司及时分析研判，采取针对性改进措施。

目前，公司厂界四周噪声贡献值均已达到《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB12348-2008）中的相应标准限值，实现了声环境全面达标，为员工和周边居民营造了安静舒适的生产生活环境。

生物多样性保护

公司深刻认识到生物多样性保护与企业发展息息相关，在日常生产经营中积极履行环境保护责任，将生物多样性保护理念融入企业管理，努力降低自身活动对生态环境的影响。

- **项目选址管控。**公司新建项目均严格按照相关要求，避开重点生态功能区、生态敏感区、生态脆弱区以及生物多样性保护优先区，确保不触及生态保护红线，最大限度降低生产经营活动对区域生态环境的影响。
- **绿化工程建设。**公司持续强化园区绿化工程建设，致力于为全体员工构建绿色生态的花园式办公环境。在生产及辅助建筑物周围、办公区域等，种植种类丰富的花草树木，形成错落有致、层次分明的绿化景观，营造舒适优美的工作环境，改善区域空气质量。
- **绿色采购协同。**公司积极推行绿色供应链管理，将供应商的环保意识和责任感纳入评估体系，优先筛选符合环保要求的合作伙伴。通过上下游协同联动，在整个产业链中传导生物多样性保护理念，共同构建更加绿色、可持续的生态环境。



生态监测

公司持续推进清洁生产，减少各类化学品的使用量，降低生产活动对土壤、水体和生态系统的污染风险，定期开展厂区及周边区域的生态环境监测工作，关注动植物生存状况，及时发现并解决生态环境问题，持续改进生物多样性保护措施。

应对气候变化

能源和碳管理体系

公司始终秉持“低碳连接世界、绿色畅达未来”的发展理念，将绿色发展与低碳转型作为核心战略，高度重视自然资源的高效利用与循环发展。我们构建了以ISO14064碳排查、ISO50001能源管理为核心的核心管理体系，通过系统性碳排查摸清公司碳排放底数，依托全生命周期碳足迹核算明确节能减排路径，结合能源精细化管理制定科学量化的节能减碳目标与实施方案，推动绿色行动的有效落地，积极主动应对气候变化带来的各种挑战。

碳管理目标

至2030年，将我们范围1和范围2温室气体排放强度在2022年的基线上减少50%。打造低碳供应链，在2030年前将范围3的温室气体排放强度在2022年的基线上减少20%，到2050年实现净零排放。



范围1、2 减小温室气体排放强度



范围3 减小温室气体排放强度

风险与机遇

我们深刻认识到，气候变化不仅是全人类共同面临的全球性重大挑战，更是催生技术革命、推动产业重构、引领全球治理体系升级的核心驱动力。对公司而言，气候变化既可能带来转型风险与物理风险等多重挑战，也将随着全球碳中和目标的落地实施，催生新的技术机遇、市场机遇与发展机遇。

风险/机遇		风险/机遇影响描述
风险	转型风险	部分国家实施碳关税政策，可能推高产品出口价格，带来贸易冲击。 可能发生能源成本的突然和意外转变，会压缩利润空间 低碳技术迭代，可能会带来研发成本的增加 碳管理体系的运行，会增加企业的运营成本
	物理风险	若发生风暴、洪水、干旱、热浪等极端天气，将造成供应链中断、生产中断、员工生产安全威胁等影响
机遇	资源效率	推动运营效率的提升和循环经济的推广，降低运营成本
	能源效率	推动节能减碳绿色提效，降低能耗强度，减少成本支出
	产品服务	推动低碳产品和技术的研发创新，强化核心竞争力
	市场布局	推动清洁能源等新领域的探索，增加发展的可能性

改善提案机制

为将低碳行动纲领转化为全员参与的具体实践，公司以精益改善管理制度为载体，搭建了“提案-评审-落地-激励”全闭环的员工节能降耗建议机制。通过设立专项奖金，配套年度评优等激励机制，全方位鼓励全体员工，围绕生产、研发、办公等场景，提交节能降耗、降本增效方向的合理化建议与精益改善提案。

报告期内，该机制共收集各部门合理化建议2,289条，经技术、生产、财务等部门评审采纳1,305条；精益改善提案203项，经可行性论证与效益核算后通过144项，最终落地改善项目71个。覆盖技术革新、工艺改进、设计优化、产线升级、呆滞或废弃物料循环利用等多个生产运营关键环节，将员工智慧转化为实实在在的低碳效益与成本优势，推动企业管理改善升级与低碳转型深度融合。



关键应对策略



应急管理保障

建立《业务连续性管理程序》《重污染天气应急响应程序》《应急准备和响应程序》三项核心制度，构建覆盖极端气候、环境事件的快速响应体系，保障生产运营稳定。



核查体系指引

持续推进ISO 14064温室气体核查体系的全流程落地，以全公司范围的碳排放摸底排查为核心抓手，精准识别碳源与减排潜力，科学制定减碳目标与路径，确保减碳工作的有序进行。



低碳行动落实

从产品全生命周期发力，通过源头优化、工艺革新、设计升级三大举措，提升产品低碳竞争力；同时实施高能耗设备改造、材料等循环利用、光伏发电及储能装备部署等生产端减碳措施，降低运营碳排放强度。



智慧管理提效

持续完善公司智慧管理平台，优化OEE设备效率监测系统与能源监测平台，提前开展能源管理规划，通过数据化手段精准管控能源消耗，降低碳排放成本，形成差异化竞争优势。

我们的碳排放

我们根据ISO14064-1:2018标准要求，结合公司实际温室气体排放情况，识别出主要排放源。



范围一 碳排放量

0.46 万吨

范围 1

直接排放

来自我们所拥有或控管的排放源所产生的温室气体排放量，比如固定式燃烧、移动式燃烧、逸散排放、制程排放。范围1 盘查范围包含今创集团及境内外所有子公司。



范围二 碳排放量

2.46 万吨

范围 2

间接排放

输入能源的间接温室气体排放，主要是外购电力、热或蒸汽产生有关的间接温室气体排放。

范围 2 盘查范围包含今创集团及境内外所有子公司。



范围三 碳排放量

19.94 万吨

范围 3

其他所有间接排放

在我们营运与活动中造成其他间接温室气体排放，包括上下游物品运输与配送、员工通勤与商务旅行、外购货物、服务、营运产生之废弃物处理等。

范围 3 盘查范围仅包含今创集团母公司，同口径上年同期碳排放量为26.32万吨。

为便于核算，境内外二氧化碳排放量均根据我国国家排放系数、质量平衡系数、IPCC排放系数标准进行了测算，相关数据尚未经外部机构审核鉴证。

范围一、二主要排放情况

天然气用量	万立方米	二氧化碳直接用量	吨
2024	265	2024	127
2025	112	2025	165
温室气体排放量 (万吨)		温室气体排放量 (万吨)	
0.24		0.02	
制程油耗	万升	车辆油耗	万升
2024	18.40	2024	14.90
2025	6.55	2025	14.68
温室气体排放量 (万吨)		温室气体排放量 (万吨)	
0.02		0.03	
制冷剂用量	千克	人员工时数	万工时
2024	1,137	2024	1,980
2025	166	2025	1,452
温室气体排放量 (万吨)		温室气体排放量 (万吨)	
0.03		0.02	
外购蒸汽	万吨	外购电力 (不含光伏)	万度
2024	2.38	2024	5,129
2025	1.33	2025	3,386
温室气体排放量 (万吨)		温室气体排放量 (万吨)	
0.39		1.97	

除上述排放外，范围一、范围二碳排放还包括VOC排放、供暖热排放等温室气体排放。

水资源管理

公司严格遵循《中华人民共和国水法》《中华人民共和国环境保护法》等法律法规，结合自身实际情况，坚持“开源与节流并重、节流优先、治污为本、科学开源、综合利用”的原则，积极倡导水资源的合理利用，努力保护水生态系统的健康。



2025年水资源消耗量

28 万吨

提供清洁水源

公司不断完善供水基础设施建设，确保为员工及利益相关方提供安全、清洁的水源。在用水环节方面，公司用水主要包括工业用水、设备及地面冲洗水以及生活用水三大类。在水源保障方面，公司用水主要来源于市政自来水管网供水，同时外购纯净饮用水作为补充。

强化计量管理



公司大力推进节水“工程”，做到用水计划、目标、措施、制度“四到位”，在各用水终端安装计量装置，定期校准计量器具，确保计量用具的准确性，加强用水计量管理与实时监测，实现用水数据的动态掌握与精细化管理。

提升用水效率



公司从多维度入手，持续提高用水效率。公司设计合理的给排水设施，推行节水型用水器具，加强防渗防漏措施；采用架空管网技术，便于及时发现并处理跑冒滴漏问题，降低管网漏损率；积极采用“逆流漂洗”等节水型清洁生产工艺，减少生产用水消耗。

中水循环回用



公司持续提高水资源的循环利用率，积极推进中水回用工作。通过改善生产工艺、优化作业流程、对生产废水进行技术处理等多项措施，实现中水回用，替代部分新水使用，并持续探索水资源循环利用的新技术和新方法，努力实现水资源的最大化利用。

能源管理

有效的能源管理是企业降低环境风险的重要手段，公司严格遵守《中华人民共和国节约能源法》，建立了能源管理体系，制定了《能源管理制度》、《能源评审控制程序》、《能源运行控制程序》等一系列制度，科学合理的利用电、油、气等各种能源，不断提高能源使用效率，在实现能源精细化管理的同时，也有效提升了公司整体经济效益。

风险与机遇

风险	成本上升	能源价格受市场供求关系、地缘政治等多重因素影响波动幅度较大，给成本管控带来不确定性。
	生产中断	发生能源供应短缺或中断，将直接导致生产停滞、订单延误、经济损失，甚至可能引发安全事故。
机遇	政策红利	节能改造、清洁生产、绿色智造等可享受税收优惠、财政补贴、绿色信贷等政策支持。
	创新升级	推动数字化监测、光伏、储能技术的应用，节能生产工艺和管理模式的整体变革

能源目标

短期目标	稳打稳扎，节能增效。2025年度每百万营收能源消耗总量（吨标煤）较上年下降5%。
中期目标	结构优化，绿色转型，完善能源管理平台，实现生产全流程的数字孪生与智能调度，让能源消耗精准把控。
长期目标	构建交通产品绿色生态系统，尽可能使用可再生能源引领全产业链绿色转型，争做轨道交通装备行业的“生态模范”

关键应对策略

面对全球能源市场剧烈波动、“双碳”目标驱动行业加速转型的局面，公司主动锚定风险挑战、抢抓转型机遇，科学制定系统性能源优化策略，全力构建安全、高效、低碳的能源管理体系。

优化采购策略

建立能源价格监测预警机制，跟踪市场动态预判走势，锁定中长期采购成本，规避波动风险。同时，搭建多渠道、多品类供应网络，拓展多元优质供应商，降低单一渠道依赖，提升能源供应可靠性与稳定性。

精细能源管理

部署能源管理信息系统，实现能耗数据自动采集、实时监测与智能分析，精准定位节能空间。基于数据制定科学节能方案，配套员工激励机制，引导全员参与，全方位减少能源浪费，形成长效节能机制。

推进节能改造

依据节能规划与实际需求，分期推进设备更新、工艺升级等节能项目，优先选用高效低碳设施。规模化推广光伏、储能等成熟技术，优化能源利用结构，提升转化效率，推动企业能源利用向高效低碳转型。

2025年度能耗数据

主要能源	2024年度能源消耗量	2025年度能源消耗量	折合标准煤(吨)
电力 (不含光伏, 万kwh)	5,129	3,386	4,162
蒸汽 (万T)	2.38	1.33	1,257
天然气 (万m ³)	265	112	1,358
水 (万T)	46	28	72
油耗 (T)	271	167	280
氮气 (T)	6,616	3,711	1,484
氩气 (T)	219	420	15
氧气 (万L)	158	68	273
二氧化碳气体 (万L)	60	86	185
合计	/	/	9,086

热能系统降耗优化

对各车间蒸汽烘箱开展全面密封性排查，对密封性失效、门体变形的蒸汽烘箱，进行全面更换，减少蒸汽泄漏损耗。

整合天然气使用设备，梳理非必要用气场景，关停可停用设备，降低天然气无效消耗

动力系统节能改造

为高能耗设备电机加装变频控制系统，动态调节电机转速匹配负载需求，精准降低无效能耗。

全面淘汰老旧高能耗电机，更换为高效节能电机，从设备源头提升能源转化效率



使用清洁能源和技术

坚持清洁能源与技术的应用，以“光伏+储能”系统为核心，辅以数据采集、实时监控与分析的能源管理系统，打造覆盖“发电-储电-用电”全流程的节能降耗方案。



物料管理

在制造业绿色转型的大背景下，物料管理已从传统的“成本控制工具”升级为“价值创造引擎”。公司通过构建从“入库”到“废弃物”覆盖全生命周期的精益管理体系，实现资源节约与成本优化，确保每一份物料的“物尽其用”，推动公司从线性生产模式向循环经济模式转型，提升可持续发展竞争力。

绿色设计



我们将环保降耗理念融入产品设计前端，优先选用可再生、可回收的环保材料；推行材料统型化设计，减少物料品类与规格数量，降低供应链复杂度，提高物料通用性；采用模块化、易拆解设计方案，提升产品回收利用率与零部件再利用价值。

精益规划



我们以设计需求为核心，基于产品BOM清单与生产计划，制定详细的物料使用规划，明确各阶段物料需求量与使用时间节点，根据生产节拍将物料精准配送，减少生产物料的积压，降低物料保管与损耗成本。

呆滞盘活

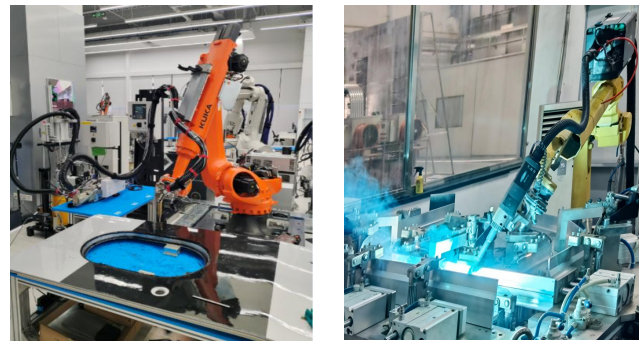


我们依托呆滞物料分析系统，实现呆滞物料的智能精准识别，并匹配现有生产需求，推动呆滞物料在新产品研发或新订单生产中的替代复用；同时，基于系统对呆滞成因的深度分析，定位物料规划环节的核心问题，为后续物料计划的动态调整提供数据支撑。

工艺升级




我们通过工艺优化与设备升级，在生产环节中，从根本上减少物料加工的损耗。2025年公司更换激光切割机、加工中心、推广焊接机器人、自动化粘接生产线等设备，有效提高生产效率和加工精度，减少了废料的产生。



循环利用




我们持续通过技术改造、管理创新与模式优化，将生产全流程中产生的可回收物料、闲置资产转化为可用资源，实现“变废为宝”与“物尽其用”。



塑粉回收利用

针对涂装车间产生的塑粉，建立“收集-提纯-复用”的全流程回收体系，最大限度减少塑粉浪费。


1



闲置工装改装

对车间因技术更新闲置的工装夹具、模具等进行盘点、评估和改装，实现闲置物资的复用。

2



精益边料使用

通过活块结构设计，边料资源管理和适配等，提升物料利用率，实现边角料的高效复用。

3

包装物管理



我们围绕包装与流转环节构建全链条精益减耗体系。发货端采用可回收围板箱定制专用运输包装，避免过度包装；将传统木箱改为木框结构，减少木材消耗。流转端使用可折叠回收专用流转工装，实现车间无耗材化传递；部分产品使用金属类周转箱替代塑料周转箱，降低损耗；推行树脂桶内衬袋回收机制，减少一次性塑料耗材的浪费。



包装物（境内）	2024年 包装物消耗量	2025年 包装物消耗量	2025年 包装物回收量	回收率
木质类包装物（T）	2,195	1922	516	27%
纸质类包装物（T）	23	17	5	19%
金属类包装物（T）	200	206	195	95%
塑料类包装物（T）	16	5	2	34%
泡沫类包装物（T）	3	3	-	-

践行绿色运营

为了达成我们的碳目标，我们以全价值链治理为核心抓手，聚焦节能减排与绿色环保核心方向，构建覆盖“管理-研发-生产-供应链-产品”全链条的绿色行动体系，在全公司范围内全面推行绿色行动。

绿色管理

我们以“数字化赋能、低碳化运营、精细化管理”为核心，推行绿色管理举措，在降本增效的同时实现可持续发展。

智慧平台

- 我们持续迭代升级今创智慧管理平台，通过数字化智慧管理，实现办公、生产的无纸化流程和精益化管控。

精简机构

- 我们通过整合职能管理机构，撤销业务重叠、能耗高、效益低的子公司等措施，减少分散运营带来的资源浪费。

节能办公

- 我们以“低能耗、低排放、高效能”为核心，通过合并办公室推行集中办公，减少分散办公能耗；倡议水空调替代传统制冷，减少制冷剂的使用；完成节能照明工程，优化办公环境。

绿色出行

- 我们为员工配备新能源班车，鼓励员工选择公共交通、骑行、步行等低碳通勤方式。公司公务车采用GPS定位管理系统，实现统一调度与实时监控，规划最优路线，减少车辆油耗。

巡检保障

- 我们执行24小时安保制度，将能源管理纳入安保巡检范围，通过日常巡查、设备监测，及时发现并处理能源浪费现象。

绿色研发

我们将循环经济、生命周期管理、轻量化理念贯穿产品研发全流程，通过技术创新与流程优化，从源头减少资源消耗与环境影响，打造兼具环保性与竞争力的绿色产品

可回收设计

- 持续遵循循环经济原则，优先使用可回收、可再生、易降解物料
- 广泛采用模块化、易拆解设计方案，提升产品或零部件的回用率

全生命周期

- 在产品概念设计阶段，充分考虑产品全生命周期环境影响因素
- 在产品研发阶段，同步优化生产工艺，减少损耗和污染排放

轻量化设计

- 借助有限元分析精准优化材料分布与结构拓扑实现极致轻量化设计
- 从应力路径到材料删减，FEA释放每个构件的减重潜力，使产品更轻、更强、更高效

轻量化、可回收设计

2025年度我们通过结构轻量化设计、研发玄武岩纤维增强板、竹基纤维复合材料等轻量化环保材料，实现内饰件的持续减重。

围绕卫生间、洗面柜模块，开展呆滞工装代用，技改物料再利用等可回收设计行动。



绿色生产

我们围绕“节能降耗、提质增效、绿色环保”核心目标，从设备改造、资源循环、能源结构、智能管理、工艺革新等维度，全面推进绿色生产体系建设，实现生产过程的低碳化、高效化与可持续化。

设备能效升级



我们分步对高能耗设备进行系统性改造，更换为更节能的先进设备，从源头提升能源利用效率；推广焊接机器人、自动化粘接生产线等自动化装备的使用，逐步实现工艺流程自动化覆盖，减少人工操作带来的能耗浪费与效率损耗。

资源循环利用



我们推进资源、物料回用措施，建立生产废料回收、分类、再加工的闭环体系，引入循环工艺，实现生产废料、余热的回收再利用，提升资源综合利用率；优化产线布局和仓储系统，节约场地资源，降低物流环节的能源消耗与物料损耗。

能源结构优化



坚持光伏、储能等绿电技术的规模化应用，保持绿电在生产用能中的占比，降低对传统化石能源的依赖，推行节能照明、水冷空调、低耗打印机的使用，逐步淘汰高能耗、高排放的老旧办公设备。

智能管理赋能



依托MSE平台实现全流程智造管理，实时监控设备稼动率、能耗、生产效率等关键数据，通过数据分析识别能耗浪费点与效率瓶颈；通过典型知识库，提升工艺成熟度与稳定性，减少因工艺波动带来的能耗与物料浪费。

清洁生产工艺



采用数字化工艺仿真技术，提前优化工艺路线，减少试产过程中的物料与能源消耗；推广低能耗、低排放的新型制造工艺，优化生产流程；2025年，我们通过取消喷涂工序、采用无铬钝化处理，降低 VOC 与重金属污染，提升材料环保性与清洁生产水平。

绿色产品

我们紧跟国家“双碳”战略与新质生产力发展趋势，以“轻量化、智能化、低碳化、高效能”为产品研发核心方向，构建绿色产品体系，为客户提供兼具环保性与竞争力的绿色解决方案。



守正创新主业

我们持续通过新材料、新工艺、新设计、新技术的融合应用，开发环境友好型、智慧高效型轨道交通配套产品和智慧港口设备产品。



探索能源领域

我们瞄准未来能源发展趋势，持续研发储能液冷系统、布局可控核聚变前沿技术的研究，为公司的长期发展储备技术力量。

绿色工厂

我们始终秉持“生态优先、绿色发展”的理念，将绿色行动深度融入经营管理全链条，推动绿色管理在今创体系的全面覆盖，凭借在绿色制造与智能制造领域的深度实践，2025年，集团母公司被认定为江苏省先进级智能工厂。

公司名称	智能/绿色工厂	智能车间
今创集团股份有限公司	江苏省先进级智能工厂、常州市绿色工厂	省级1个，市级2个
常州今创风挡系统有限公司	常州市绿色工厂	-
常州剑湖金城车辆设备有限公司	常州市绿色工厂	市级1个
江苏今创交通设备有限公司	-	省级2个，市级2个
江苏常矿工程机械有限公司	常州市智能工厂	-



可持续社会

Sustainable Development Society

- ☑ 驱动创新智造
- ☑ 共建责任链条
- ☑ 保障员工权益
- ☑ 传递社会担当



驱动创新智造

创新研发是企业可持续发展的核心引擎。近年来，我们紧跟行业“绿智融合”发展趋势，以客户需求为导向，通过创新技术管理体系、完善科研机制、构建高价值专利矩阵，持续技术突破，以新质生产力赋能智慧交通，筑牢行业领先优势。




创新管理体系

为规范研发活动、提升研发效率，公司构建了涵盖项目管理、文件管控、工作规范、激励机制、审批流程、开发全流程的完备研发管理制度体系，包括《研发项目管理办法》、《技术文件管理规定》、《技术中心工作制度》、《技术中心项目开发激励制度》、《技术文件审批管理制度》、《产品开发控制程序》等。技术中心作为研发管理核心部门，统一统筹公司科研规划制定、项目评审、技术评估与技术开发全流程工作；下设技术标准部，专项负责知识产权管理与技术标准制定工作。

风险与机遇

风险/机遇		风险/机遇影响描述
风险	技术竞争风险	竞争对手可能出现同类或更优产品，或出现颠覆性技术，使自身研发成果快速贬值，导致产品竞争力下降
	技术落地风险	研发过程中可能面临技术瓶颈难以突破，研发时间过长，错过市场窗口期，或者创新成果转化效率低，导致投入产出严重失衡。
	市场适配风险	研发方向可能出现偏差，创新产品与当前市场需求不匹配，会导致前期投入成本沉没。
机遇	构建技术壁垒	通过核心技术创新，形成难以复制的竞争优势，占据行业领先地位。
	开拓市场空间	创新产品或技术能够创造新的市场需求，形成更强的市场竞争力，开辟增量市场。
	提升品牌影响力	持续的研发创新能够塑造企业的技术领先形象，提升企业行业技术话语权，增强客户信任和品牌忠诚度。
	提质增效运营	以创新驱动实现产品能效优化，助力公司运营提质增效，节能减排，达成ESG目标。

创新研发目标

- 
短期目标 升级迭代设计平台，落地绿色化、智能化、轻量化、系统化产品创新应用，提升产品附加值。
- 
中期目标 完善创新技术体系与知识产权布局，3年内新增获授高价值专利达150件以上。
- 
长期目标 完善全面国产化体系，成为轨道交通创新技术引领者，实现新领域前瞻技术落地。

关键应对策略

公司从创新机制、平台建设、人才培养等维度构建风险防火墙，深化产学研合作、知识产权布局、创新生态构建等方式多维度捕捉创新机遇，快速转化创新势能。

完善创新激励机制

为持续激发科技创新活力，公司以《技术中心项目开发激励制度》为核心，构建了覆盖物质激励、职业发展、文化认同的多维创新体系，系统推进研发人员的价值实现。

精准化专项激励	阶梯化职业发展	多元化文化认同
完善创新激励与成果转化制度，设立科研成果、技术攻关专项激励，建立“技术能力+创新贡献”的综合考评机制，激发创新活力，2025年度共有23名研发人员凭借技术脱坡获得专项奖励。	建立技术与管理双通道发展体系，构建阶梯化职业成长路径。通过内外部培训、技术交流、导师带教等多元方式持续提升专业能力。2025年共有8名技术人员凭通过评审获得职级晋升。	构建多层次荣誉表彰体系，树立创新榜样，带动全员创新动力。2025年共表彰68名优秀研发技术人员，通过内部通报、大会表彰等方式，营造“崇尚创新、鼓励探索”的文化氛围。

提升科研创新能力

我们持续构建“内部高效研发+外部协同创新”的双轮驱动体系。内部完善研发创新平台，打造专业能力过硬、开发经验丰富的研发团队，保持高效的研发创新输出；外部深化与高等院校的产学研合作，通过资源共享、优势互补，攻克关键技术瓶颈；建立客户联合开发机制，实现技术创新与市场需求的精准对接。通过内外协同，确保公司紧跟行业趋势，保持技术前瞻性与市场潜力，不断提升科研综合实力。

创新平台优化



公司坚持自主研发与产学研深度融合的开放式创新模式，携手专业研究机构、核心客户等社会资源深化长期合作研发关系，打造专业的综合性创新研发平台，并持续优化功能机制，助力加速科研成果的转化。

2025年度搭建研发数据中台与数字化协同平台，打通需求、设计、仿真、测试全流程链路，实现研发全环节线上化、可视化管控；建立研发项目全生命周期闭环管理机制，强化进度、成本、质量的全过程跟踪与风险预警，保障研发目标精准落地；完善产学研用深度融合机制，规范外部合作流程、资源共享模式与知识产权管理体系，进一步夯实创新研发的外部支撑体系。

公司名称	省级以上创新平台
今创集团股份有限公司	<ul style="list-style-type: none">江苏省企业技术中心江苏省轨道车辆内饰装备工程技术研究中心江苏省工业设计中心国家级博士后科研工作站
常州今创风挡系统有限公司	<ul style="list-style-type: none">江苏省轨道交通车辆风挡系统工程研究中心江苏省轨道交通贯通通道工程技术研究中心江苏省双创团队江苏省研究生工作站江苏省博士后创新实践基地
常州今创电工有限公司	<ul style="list-style-type: none">江苏省轨道交通辅助供电设备工程技术研究中心
常州剑湖金城车辆设备有限公司	<ul style="list-style-type: none">江苏省企业技术中心江苏省轨道车辆给排水及卫生系统工程技术研究中心

创新团队建设



依托完善的研发管理体系，公司通过全链条人才管理机制汇聚优秀研发人才，并持续强化团队建设，全面提升研发战斗力。

2025年度，公司技术中心大力推行敏捷研发与柔性项目组模式，提升跨部门协同效率与快速响应能力；持续构建技术与管理双通道人才培养体系和创新激励机制；建立常态化技术分享与复盘机制，促进知识沉淀、经验传承与团队整体能力提升。截至报告期末，公司研发人员662人，占公司总人数比例为12%，其中，硕士以上61人。

加快知识产权布局

公司根据相关法律法规，构建了完善的知识产权管理体系，形成了覆盖知识产权全生命周期的制度矩阵，包括《知识产权管理办法》《知识产权申请控制程序》《知识产权变更、放弃控制程序》等知识产权核心制度，系统性规范了从确权、维护到商业化运用的全流程，标准化部作为专职管理机构，负责知识产权的全面管理，并主导编制和修订企业标准和行业标准，推动技术成果向产业标准转化。



能力建设

我们从管理层到员工分层推进知识产权管理体系建设，完善专利、软著、商标、商业秘密等管理制度。通过内部宣讲、案例分享、专家讲座、行业交流等形式开展常态化培训，将知识产权工作纳入考核与激励，强化研发、市场、人事等各岗位知识产权合规意识，建立涵盖侵权预警、泄密防范、纠纷处理的全链条风险防控机制与责任追溯体系，将知识产权保护理念融入企业核心价值观。



数据库建设

我们依托智慧芽构建企业知识产权数据库，归集自有专利、软著、商标资产，通过建立知识产权全生命周期管理台账，实现专利年费、商标续展等关键点预警。检索、分析、整合全球专利情报，实时监控竞品技术研发动态，精准识别行业技术空白点与创新机会，构建智能化专利侵权风险排查机制，通过协同功能，打破各部门间的信息壁垒，实现信息共享和高效流转，赋能企业创新布局与风险防控。

创新研发绩效

报告期内，公司及子公司研发课题60项，研发项目数量108项。在研发过程中，新增有效专利60项，转让或战略性淘汰技术过时的外观及实用新型专利57项，实现公司专利库质量提升与结构优化。同时，新增软著权18件，参与编写行业标准2项。截至2025年末，公司持有有效专利651项，其中，发明专利153项，软著108项，共参与编写行业标准5项。

智能动车组轻量化整车木质间壁



通过对间壁主体、设备安装支架、装饰件的一体化集成设计，大幅减少零部件数量与连接节点，在实现产品自重显著降低、制造成本有效节约的同时，全面提升生产制造效率与产品结构可靠性。同步建立完善的木质间壁统型设计标准，为行业同类产品研发提供标准化设计依据，助力轨道交通装备绿色低碳升级与技术创新，以技术创新赋能行业高质量、可持续发展。

采用环保可回收轻量化材料，实现极致减重；通过多平台兼容的模块化快装设计，有效降低全生命周期运维成本；桌板集成手机无线充电功能，搭配桌角隐藏式氛围光源，深度适配氢能列车“零碳、高速、智能”核心定位，打造行业绿色升级标杆。

氢能驱动高速列车零碳智能内饰集成



新一代高速动车组分体式电气设备



聚焦客户对客室空间拓展的核心需求，通过系统性布局优化与关键技术攻关，在保障电气部件可靠性与可维护性的前提下，创新性实现电气部件车上下分体布局，减少车上柜体占用空间，最大化释放客室可用空间，为乘客打造更宽敞舒适的出行体验。

首款自研大功率传动内燃机车



聚焦特定市场需求自主研发，通过整车系统集成创新，融合交流传动、微机网络控制、牵引辅助整流一体、辅助发电机直驱等技术，辅以模块化设计与全生命周期维护体系，实现高可靠性与易维护性的双重优势，有效提升交付效率，降低全寿命周期成本，装车功率达2100HP。项目同步搭建起大功率交流传动内燃机车的设计、制造及产品技术平台，为后续业务发展提供有力支撑。

通过式CKJ2000E高效港口抓取料机



抓取料机搭载变频驱动+能量回馈技术，可兼容港口高压供电系统与既有轨距设施，与码头现有通用起重设备联动运维，在保障高效作业产出的同时实现节能减排。配套随行环保协同料斗，配有干雾抑尘装置，控制系统与整机系统实现自动化联动运行，大幅提升运维自动化水平。



2025年末有效专利

651 项



2025年末有效软著

108 项



2025年度研发投入

2 亿元



2025年末研发人员数量

662 人

共建责任链条

面对不断变化的经济形势、风险和机遇，我们坚持将可持续发展理念融入公司运营的各个环节，不断夯实基础，创新增效，推进经营模式升级，持续打造绿色产业链，坚持责任采购，保障质量安全，为客户提供高品质的绿智产品。

坚持责任采购

公司秉持着绿色可持续的发展理念，在尊重供应商企业文化和发展的同时不断加强供应商信息交流与共享，坚持平等对待各类供应商，为中小供应商提供公平参与合作的机会，共同制定风险防范计划与机制，倡导供应链绿色、健康发展。为优化供应链管理，公司制定了《集团采购管理制度》，规定了紧急采购、招标采购、采购计划管理等各项程序，编制了《供应商管理程序》、《供应商社会责任管理程序》等相关制度文件，全面规范各公司的采购和供应商管理行为，防控潜在风险，保障我们产品的源头质量。

风险与机遇

风险/机遇	风险/机遇影响描述
风险	外部环境风险 地缘政治冲突、气候异常变化、突发公共安全卫生事件等可能造成公司供应链中断，引发生产停滞、订单违约等风险。
	内部管理风险 若供应商审核机制不完善，可能导致企业与存在违法、违规、违反商业道德等问题的供应商合作，进而影响品牌声誉，或供应商不履约、产品质量不达标，进而影响公司正常运营等风险。
	利益相关方风险 利益相关方对绿色合规采购关注度持续提升，若供应链出现负面事件，可能影响客户、投资者对公司的品牌信任与长期发展信心。
机遇	成本优化机遇 推动企业优化供应链布局，高效的责任采购能提升供应商稳定性，避免频繁更换供应商产生的切换成本。
	品牌提升机遇 通过责任采购打造“绿色供应链”“责任供应链”标签，可以提升品牌影响力，获得更多业务机会。
	政策红利机遇 企业做好责任采购，有机会享受税收减免、补贴等政策红利

责任采购目标



通过采购模式优化创造品牌与成本端的双重收益，构建稳定的共生生态，与供应链伙伴协同发展，强化长期信任与抗风险能力。

关键应对策略

公司通过筑牢技术“防火墙”、打造供方“生态圈”的双线布局，一方面从根源上破解技术断供风险，另一方面通过精细化管理与深度合作强化供应链稳定性，同时配套应急机制保障突发状况下的运营连续性，全方位构建兼具抗风险能力与发展活力的供应链体系。



强化供应商全周期动态审核与合规监管，通过分级储备核心供应商、引入多元竞争机制破解单一主体依赖风险；以联合研发为纽带，在降本增效的协同实践中，与核心供应商构建深度绑定的战略伙伴关系，筑牢供应链韧性底座。



持续攻坚核心技术研发，通过“技术引进-消化吸收-自主创新”的路径突破“卡脖子”技术，稳步推进关键技术与产品的国产替代，从根源上消弭技术断供可能性；同步制定完善供应链中断应急预案，针对关键零部件设立安全库存，确保危机发生时可快速联动响应，最大限度降低公司运营影响。



供应商管理

作为一家兼具社会责任感与全球化视野的企业，我们始终将采购管理视为企业战略的核心组成部分，通过构建合规、绿色、共赢的供应链体系，为企业可持续发展筑牢根基。

公平公正

我们采用集中采购、统一管控的模式，严格遵循“公平竞价、公开招标、质量优先”的原则筛选供应商，全业务流程坚守廉洁规范底线，充分保障所有供应商（含中小供应商）的知情权与平等参与权；规范合同评审与签署流程，合规维护双方合法权益。

绿智驱动

我们将节能减排、绿色安全理念深度融入供应链建设，积极推动产业链向绿智化转型。采购环节优先选用清洁能源，重点布局可回收、可降解物料；通过数字化采购系统实现资源智能调度，压缩采购流程中的无效损耗，降本与环保并行。

本土深耕

在全球化发展进程中，我们坚持本地化采购策略。一方面赋能本土供应商提升竞争力，助力本土企业成长，稳定区域经济；另一方面缩短供应链半径，降低物流成本，减少货物运输中的二氧化碳间接排放，以实际行动应对气候变化挑战。

供应商评审

我们编制并持续完善可持续采购管理制度，从供应商各级审核调查、合格供应商入库、风险分级到综合评价，全流程明确管理标准；通过基础资料核查、现场检查、Reach合规调查、社会责任调查、尽职调查、供应商员工满意度调查等分级分类的多维度评估方式，筛选出兼具责任担当与产品硬实力的优质供应商，着力构建稳定、高效的供应链体系。



新进供应商数量

209 家



抽查供应商数量

687 家



本地化采购占比

> 50 %

潜在供应商评审

在潜在供应商准入环节，我们建立严格的筛选机制：要求所有潜在供应商填写《潜在供应商调查表》，围绕劳工标准、商业道德、环境安全管理等维度开展全面调查；评审合格后，依据供应商关键程度与供货类别划分为A、B、C三类新进合格供应商，纳入《合格供应商名录》，且所有新进供应商均需签署《可持续发展章程》及《阳光采购承诺》等，明确合规方针并作出承诺。

潜在供应商调查数量	528
潜在供应商书面调查数量	518
潜在供应商现场调查数量	42
经ESG调查的供应商数量	137
合格的潜在供应商数量	209

年度供应商评审

针对已入库供应商，我们实施分级化、差异化的年度评审机制。结合供应商类别制定年度评审计划，通过科学抽样与闭环管理，对部分供应商开展资料审核与现场核查，持续提升供应链韧性；同时建立奖惩分明的动态管理体系，对评审优秀的供应商予以表彰奖励，对存在重大违规、逾期未完成整改或提交虚假资料的供应商，取消其资格并终止合作，全面保障供应链的安全与可持续发展。

年度计划调查供应商数量	687
年度完成调查供应商数量	687
资料审核供应商数量	557
现场审核供应商数量	130
经评审合格的供应商数量	687

传导责任供应链理念

为深度践行公司可持续发展理念，推动全产业链ESG管理体系落地，公司构建了“供应商端+采购端”双向协同的责任传导机制。

供应商端：通过常态化的会议交流、实地走访、专项培训等多元形式，唤醒供应商可持续采购与社会责任意识，协助其搭建责任管理体系，携手打造绿色供应链共同体。

采购端：定期开展可持续采购专项培训，持续提升采购团队的ESG认知水平，规范采购全流程管理，强化供应商ESG管控能力，有效传递绿色采购价值导向，筑牢供应链稳定健康发展的根基。

强化质量服务

锚定“绿色+智能”融合的行业发展趋势，公司坚持以客户需求为核心导向，以科技创新为核心引擎，以精益管控为核心抓手，加速推进服务型制造转型，通过“全生命周期服务、一站式总包服务、定制化智慧服务、属地化快捷服务”四维服务策略，致力于为全球客户提供高效贴心的服务体验与智能安全的优质产品，构建兼具温度与科技感的合作生态。

质量管理体系

公司始终恪守“不折不扣满足下道工序与顾客核心需求”的质量方针，严格遵循国家法律法规要求，以“高品质产品为导向、精益制造为准则”，建立覆盖全流程的质量管理网络，通过ISO22163与GB/T19001双重质量体系认证，编制《QMS质量手册》作为管理纲领，用现代化技术手段搭建质量管理平台，打通从研发、生产到交付的质量数据链路，引入质量排名与红黄绿牌可视化管理，形成质量持续提升的长效机制，确保产品安全可靠。

风险与机遇

风险/机遇	风险/机遇影响描述
 公共安全风险 品牌信誉风险 成本增加风险	公司产品安全与质量直接关系到乘客生命安全、城市运行效率和社会稳定，若出现质量问题，可能引发公共安全风险。
	若发生产品或服务安全与质量问题，可能导致公司品牌信誉受损，进而引发客户流失、订单减少、市场份额萎缩等连锁反应，严重情况下，会被排除在合格供应商名录外，造成长期业务中断风险。
	安全质量问题将导致公司承担质量赔偿、返修、召回等直接成本，同时还需投入资金进行问题整改和体系完善，增加运营成本。
 质量壁垒机遇 技术创新机遇 服务升级机遇	轨道交通行业的公共安全属性，决定了客户将质量安全作为供应链选择的核心考量因素。过硬的产品质量和全生命周期服务能力构筑了企业进入市场的重要壁垒，为公司带来更多机遇。
	随着行业向绿色化、智能化方向快速发展，持续的技术创新和前瞻布局能帮助公司巩固市场地位，形成差异化竞争
	在轨道交通行业从建设向运维转型的背景下，能提供全生命周期最优快捷服务、定制化快速响应服务的企业将获得更多市场机遇。

管理目标



以客户为中心，将“零缺陷”理念融入产品全生命周期，通过文化引领、技术创新、流程优化和全员参与，实现质量长效提升和成本最优控制。

关键应对策略

我们持续做好供应商管理的提升。由公司质量管理部牵头，与采购部、技术中心、生产保障部、售后服务部协同共管，实现产品“源头-过程-结果”全生命周期的质量控制。

内部质量生产

深化全流程质量联检机制，严格执行车间交检制度，落地“自互检+过程巡检+特殊过程点检”的立体化评检体系；推行“质量定人定位改善法”，系统性优化生产过程质量损失率。

外部质量服务

以《售后服务工作手册》为纲领，依托数据管理系统平台，实现客户需求24小时快速响应处理，针对客户反馈的问题，执行“临时整改-原因分析-责任认定-永久纠正-案例沉淀”的闭环处理流程。

全流程闭环质量管理



以项目技术评审为起点，建立覆盖设计、采购、生产、检验、交付、售后全流程的质量管理体系，突出各环节管理重点。



供应商协同质量管理

加强供应商审核力度，重点跟踪关键供应商和关键物料的性能符合性，确保供应商具备稳定的质量控制能力。

数字化管理 构成长效提升机制

特殊过程精准管控



持续开展特殊过程审核，建立完善的特殊过程点检机制，持续开展特殊过程审核，建立完善的特殊过程点检机制。



实物质量严格管控

针对大生产环节中的关键质量控制点，制定严格的管控标准和检验流程，聚焦产品细节质量，开展质量改进活动。

保障数据安全

公司依据《中华人民共和国计算机信息系统安全保护条例》《中华人民共和国数据安全法》等法规，建立涵盖事前防范、事中控制、事后追溯的全流程数据安全与隐私保护管理体系，成立信息化管理指导委员会，制定《信息安全管理制​​度》、《保密管理规定》，明确责任范围、信息密级及应急机制，全方位防范信息与客户隐私泄露。

风险与机遇

风险/机遇	风险/机遇影响描述
风险	合规风险 违反《网络安全法》《数据安全法》《个人信息保护法》等法律法规，面临监管部门行政处罚、业务暂停整顿等风险
	声誉风险 发生数据泄露、客户隐私信息被盗用等事件，会严重损害企业品牌形象，导致客户信任度下降、客户流失。
	运营风险 核心业务系统遭遇网络攻击、数据被破坏或加密，可能导致业务中断，影响企业正常运营秩序
	经济风险 因数据安全事件需承担客户赔偿责任、系统整改成本、法律诉讼费用等直接和间接经济损失。
机遇	合规竞争力提升 完善的数据安全与隐私保护体系，可满足监管合规要求，助力企业在行业合规验收、资质申请中抢占优势。
	客户信任度增强 透明安全的客户信息管理机制，能强化客户信任、提升粘性，精准吸引对数据安全敏感的优质客户群体
	数据治理能力迭代 数据安全体系建设同步推动企业数据治理能力迭代，全方位提升数据管理与使用的效率与质量。

管理目标



以数据安全驱动业务增长为导向，构建合规、高效的数据安全与隐私保护体系，成为行业数据安全标杆企业。

关键应对策略

技术安全防护



部署下一代防火墙、入侵检测系统与数据加密系统，搭建实时数据安全监控体系；安装企业级桌管与防病毒软件，定期开展漏洞扫描、渗透测试，提前识别并修复安全隐患；对核心数据传输、存储环节进行加密处理，从技术层面筑牢数据安全底线。

权责管理约束



制定覆盖数据采集、存储、传输、使用、销毁全生命周期的安全管理制度与客户隐私保护规范，明确并告知各利益相关方数据安全权责，同步提示安全风险；与利益相关方签署保密协议，强化约束力度，嵌入安全警示条款；配套开展专项培训，强化能力建设。

快速应急响应



制定标准化数据安全事件应急预案，明确分级响应流程与处置权责；每年至少组织2次实战化应急演练，提升团队应急处置熟练度；建立应急响应小组，通过实时安全监测、预警和响应，确保安全事件发生时能够快速响应、精准处置，最大限度降低损失。

安全价值转化



将数据安全优势纳入企业品牌宣传体系，在市场推广中突出合规能力；积极参与行业数据安全标准制定，输出企业实践经验；定期开展客户数据安全感知调研，根据需求优化隐私保护机制，探索高等级数据安全增值服务，将安全能力转化为业务增长动能。



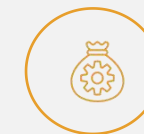
首检一次通过率

99%



产品召回事件

0起



信息泄漏事件

0起



客户满意度调查均分

98分

保障员工权益

我们坚持“因人施教、知人善任、任人唯贤，激发创新”的人才政策，致力为员工打造涵盖权益保障、能力发展、健康守护的全方位卓越发展平台，通过因人施教的精准培育体系，量身定制职业发展路径，提升员工适应变革的核心能力，同时以完善的薪酬福利体系、公平公正的晋升机制筑牢权益保障底线，以健全的职业健康安全管理体系守护员工身心健康，充分激发员工的创新潜能，携手员工共同成长，为实现个人价值、推动公司发展、创造社会贡献而不懈努力。

风险与机遇

员工权益保障

⚡ 风险

若员工权益保障机制不完善，可能导致核心员工因权益不足而流失，或“隐性罢工”

💡 机遇

完善的权益保障体系能帮助公司在人才竞争中建立差异化优势，强化组织韧性，提升员工的工作积极性。

员工培育与发展

⚡ 风险

若人才培育发展机制不完善，可能导致投入产出失衡、能力错配、战略和需求偏差、人才流失等风险

💡 机遇

良好的人才发展管理体系能帮助公司提升组织能效、人才梯队建设、增强员工忠诚度和创新能力

职业健康与安全

⚡ 风险

若发生职业健康与安全事件，可能引发合规处罚、生产中断、人才流失等风险，还将损害企业声誉。

💡 机遇

保障员工职业健康与安全，有助于公司增强组织效能、员工忠诚度，提升利益相关方信任度和品牌形象。

平等雇佣

公司秉持“以人为本”的发展理念，致力于为各类人才构建平等开放的发展平台。人力资源部严格依据《人员配置管理程序》，结合公司整体经营战略与各部门编制需求制定招聘计划，公平遴选与岗位需求高度匹配的优质人才。

反歧视与多元化管理

公司秉持职场多元化与一体化核心理念，倡导公平竞争的职场氛围，坚决抵制任何基于性别、年龄、民族、地域、宗教等非工作能力因素的歧视行为，杜绝恶性竞争，同时充分尊重并保障员工自由结社的合法权利。为将这一理念落到实处，公司严格依据法律法规制定《人性化待遇及反歧视管理程序》，明确反歧视管理标准与执行细则，并向全体员工发放《反歧视和多元化声明承诺》，通过员工阅读确认的方式，清晰告知其合法权益与举报渠道，携手共建包容、公平、多元的职场环境。

反童工与反强制劳动管理

我们严格遵循《劳动法》《未成年人保护法》等法规要求，制定了《童工及未成年工管理程序》，确保所有雇佣员工均达到法定就业年龄，禁止18岁以下未成年工作者从事危险工作，同时充分尊重应聘者自主意愿，坚决抵制任何形式的强迫劳工行为，全方位保障员工合法权益。公司向全体员工发放《反童工及强制劳动承诺书》，清晰告知公司在合法用工、反强迫劳动、公平薪酬、安全健康、培训发展等方面的承诺细则，通过员工阅读确认签字的方式，明确自身权益与举报渠道，携手维护公平、健康的用工生态。



2025年期末正式员工构成

2025年，公司通过出售或处置高风险低收益资产及机构、推进数智化管理提质增效、精简冗余管理架构，员工规模较上年实现较大幅度优化。

性别分布	2023	2024	2025
男员工数	5,221	5,333	4,119
女员工数	1,695	1,850	1,306



女性管理人员占比

32%

文化程度分布	2023	2024	2025
硕士及以上	150	112	105
本科及大专	2,377	2,350	1,897
中专及以下	4,389	4,721	3,423



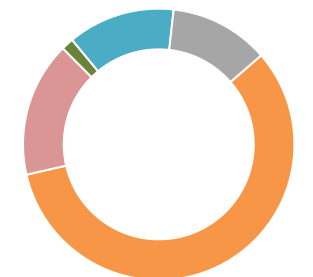
2025年度正式员工数

5,425人

员工流失率32%

年龄分布	2023	2024	2025
30岁以下	1,348	1,240	871
30-40岁	2,266	2,288	1,723
40-50岁	1,969	1,942	1,575
50岁以上	1,333	1,713	1,256

专业分布	2023	2024	2025
生产人员	4,071	4,271	3,136
销售及售后人员	852	841	873
财务人员	78	83	80
管理及行政人员	1,184	1,257	693
技术人员	731	761	643



■ 生产
 ■ 销售及售后
 ■ 财务
 ■ 管理及行政
 ■ 技术

人才发展

公司以全周期人才培育为核心，持续推动人才可持续发展：从精准遴选匹配岗位需求的优质人才入手，为员工搭建以需求为导向的多能发展培训体系，畅通晋升通道、规划成长路径，助力员工持续提升能力、实现个人价值；同时为离退休员工提供过渡援助服务，构建“引、育、留、助”一体化的人才发展生态，实现人才与企业的共同成长。

管理目标



短期目标

聚焦基础能力搭建，完善分层分类的员工培育机制，重点推进新员工培育标准化建设与在岗员工岗位能力提升。



中期目标

着眼人才梯队建设，推进职业发展通道、核心人才培养与内部知识库搭建。



长期目标

打造组织核心竞争力，建设学习型组织、实施领军人才培养工程并建立长效激励机制，实现人才与企业的共成长。

合规引才

公司持续推行开放的人才政策与集团化人才建设机制，依托集团信息化平台强化人员档案管理，实时动态掌握人才数据，结合公司发展需求灵活优化人力资源配置，构建并完善分层分类的人才库体系。

公司坚持“内外并举、合规为先”的原则，通过内部荐才与外部引才相结合的多元化渠道广纳贤才；严格落实平等就业准则，对所有求职者一视同仁，杜绝性别等各类就业歧视。

引才过程中规范完成身份登记、性格测试、能力匹配等评估流程，精准对接人才与岗位需求，确保人岗适配；与录用人员依法签署劳动合同，明确双方权利义务，保障人才合法权益，助力优秀人才在契合自身意愿与能力的岗位上实现职业目标与个人价值。

公平晋升

公司倡导所有员工树立远大的职业目标，不仅是为了推动公司发展，更是为了实现个人价值。为了满足多层次员工的发展，我们以能力和业绩为基准设置管理和技术双通道多层级的职级体系，提供全面的助推资源，赋能员工发展。



技术晋升通道

通过制定和执行《拔尖人才管理办法》，每年通过公开透明的“理论笔试+实操考核”，从一线技术骨干评定拔尖人才，畅通技术人才晋升通道。



管理晋升通道

每年通过内部推举评审、公开竞聘等考核方式选拔管理骨干人才，兼顾候选人的管理业绩、专业能力与团队领导力，确保人才适配团队管理需求。

职业规划日常沟通



我们推行开放式沟通机制，打破层级壁垒，鼓励员工与管理层坦诚交流，深度捕捉员工的职业发展诉求与成长愿景，为个性化发展支持提供依据。

建立“月度绩效考评+针对性面谈”的成长闭环：每月围绕KPI与重点工作完成情况开展考评，通过绩效面谈精准定位能力短板，共同制定个性化改善提升计划，为员工清晰指明成长路径；对表现优秀的员工，优先开放晋升通道，以成长激励推动员工能力持续进阶。

年度工作能力评估



制定《能力管理程序》，为各岗位建立清晰的能力素质模型与员工能力基准表。各部门每年对岗位人员开展多维度、公开透明的能力评估，并结合评估结果为员工定制专属能力提升计划，以标准化的管理机制为人才提供公平的发展机会，激励员工持续完善自我、提升能力。

多元育才

公司高度重视人才全面发展，以《培训管理程序》为制度依托，构建系统全面的培训管理体系，为员工提供多元化职业发展路径，助力员工提升职业素养与专业综合能力。公司基于各部门培训需求调研及岗位能力评估结果，整合内外部优质培训资源，制定年度培训计划，持续完善公司级与部门级培训体系；坚持全面覆盖与重点培育相结合，满足不同层级人才的发展需求，营造良性的人才发展环境。



国内员工培训总课时

16万H



国内员工人均培训课时

31H

优化培训体系



公司以优化培训体系为核心，构建“多元形式+全面覆盖+内训支撑”的三维培训格局。

采用集中授课、自学、见习、岗位轮换、技能比武等传统方式，同时紧跟数字化趋势，推出操作工序短视频等灵活课程，丰富学习场景。

设置新员工成长、人才发展与培养、常规培训三大系列，涵盖业务能力、合规素养、岗位技能、管理能力等多维度内容。

培养全面发展的“钻石”型内训师，构建文化传承、技术传递、经验传授的内训体制，夯实人才培育、技能提升、知识管理三大平台。

鼓励技能鉴定



公司拥有政府备案的技能鉴定资质，2025年被认定为江苏省首批高级职称自主评审企业，可为员工技能提升与职业发展提供权威且便捷的官方通道支持。

为助力员工能力提升，公司制定《技能等级认定手册》，鼓励员工积极参与职称评定，并配套开展专业培训，帮助员工清晰了解评定流程与要求，提升参评准备效率，同时推动公司专业水准的整体提升。

过渡援助

为全方位支持员工跨越职业与人生的关键阶段，我们搭建覆盖退休、离职全场景的持续就业能力过渡援助体系：从退休生活的提前规划，到资深经验的价值延续，再到离职后的职业衔接，以暖心务实的支持，助力员工平稳开启每一段新征程。

退休规划指导



开展退休生活规划专题讲座，帮助员工提前规划退休生活，做好身份与生活状态的平稳过渡。

1

返聘与兼职



对于身体健康、专业技能突出的退休员工，开放返聘或兼职岗位，为其搭建发挥经验优势的平台。

2

就业指导与推荐



为离职员工提供就业指导培训，并依托企业资源网络，精准匹配并推荐合适的就业岗位。

3

2025届高校毕业生入职培训暨拓展

为助力新入职的高校毕业生快速完成从校园到职场的身份转变，深度融入公司，我们打造“筑基课堂+拜师仪式+户外拓展”三位一体的综合入职培训，构建起文化认同、技能储备、团队融合的完整成长闭环。



权益保障

公司将员工权益保障融入企业发展的各环节，以开放、包容、透明的工作环境为基础，围绕人员发展与安全、企业经营与文化搭建沟通渠道，重视员工诉求反馈，推动员工与企业共生共荣，在共建共管的实践中，汇聚全体员工力量，共享可持续发展成果。

管理目标



短期目标

夯实合规管理根基，搭建线上线下一体化员工诉求反馈通道，全面提升员工诉求响应效率与解决。



长期目标

升级多元福利体系，搭建由员工代表、工会、管理层共同组成的权益保障委员会，依托数字化管理工具动态调整权益保障策略，实现员工权益的精准化、动态化保障。

薪酬机制

公司薪酬体系以“绩效优先、兼顾公平”为核心原则，在严格落实同工同酬、男女平等的基础上，建立与组织业绩、个人绩效深度绑定的调薪机制，通过全面客观的综合绩效评价，持续提升员工素质、能力、业绩与岗位的匹配度，强化人才正向激励。

公司根据员工级别与岗位性质设置分层分类的薪酬结构。董事、高级管理人员薪酬方案遵循规范决策流程，分别由股东会、董事会审批通过，其他员工薪酬依据岗位性质设计差异化结构，常规包含基本工资、绩效工资、加班工资及岗位津贴等，薪酬水平结合行业、地区薪酬行情，综合岗位价值、个人绩效表现与能力等级评定，确保公平付薪。

2025年度，公司及境内子公司（境外公司因地区差异未纳入统计）人均月工资为7653元，其中男员工人均月工资7,796元，女员工7,206元，整体水平与上年基本持平，远高于当地最低工资水平。男员工平均工资略高，主要源于工种分布差异。

绩效管理

为了更好地激发员工积极性、实现员工价值发现，帮助员工更快成长，公司以公开、公正、公平为原则，建立科学的绩效考核管理流程，编制了《绩效管理程序》，成立绩效考核领导小组，下辖绩效考核小组负责具体事项，我们每年编制年度KPI目标，并将指标进一步分解至各部门，作为月度、年度绩效考核依据，并贯彻落实。

月度绩效面谈

每月围绕KPI指标及重点工作完成情况开展绩效考评，通过面谈回顾工作成果、分析目标偏差，与员工共同制定针对性改善提升计划，同步听取员工对绩效设定、过程支持等环节的反馈，及时调整不合理指标。

管理者反馈赋能

每季度组织管理者反馈技能专项培训，聚焦面谈沟通、冲突处理、情绪管理三大核心能力，以专业方法赋能管理者绩效反馈能力，规避主观评价、笼统描述、反馈流于形式等问题，实现绩效沟通的精准性与有效性。

多维度反馈申诉

畅通绩效申诉渠道，组织专项调查不公允绩效评价。针对关键岗位，由人力资源部牵头组建多维度评估小组，开展360度反馈会议，全面收集各方评价，倾听申诉反馈意见，为员工提供更立体的成长参考。

激励举措



表彰激励

以物质与精神双重激励为核心构建完整体系，通过设立多类专项奖项、开展年度总结表彰等方式，同步给予员工物质奖励与精神认可，充分满足员工的职业成就感与身份认同感需求。



股权激励

推出限制性股票激励、员工持股计划等长期激励方案，搭建员工与股东深度绑定的利益共享机制，强化核心团队凝聚力与公司市场竞争力，充分激发员工的工作主动性与创新创造力。

工会民主共建

公司持续健全以工会协商为基础的民主管理方式，成立了今创集团工会委员会（以下简称“工会”），经地方工会批复，第五届工会委员会由15位成员组成，其中普通员工比例为27%，员工代表共216名。

工会充分发挥公司与员工间的桥梁纽带作用，通过集体协商机制签订集体协议，就员工薪酬、健康安全等核心权益事项作出明确约定，切实维护广大员工的合法权益。每月定期召开工会例会，审议员工提出的管理优化建议与合理需求，形成针对性改善方案并推动落地，持续构建和谐稳定的员工关系，为企业长期健康发展筑牢根基。

日常沟通的桥梁纽带

提案建议机制

我们以“全员共治、价值共创”为核心理念，搭建多维度员工建议提案平台，打破层级与沟通壁垒，让每一位员工的创新想法都能成为公司发展的动力。

我们打通线上平台、专线电话、专属邮箱、面对面沟通等多种路径，覆盖不同场景下的员工表达需求，全面吸纳员工对公司战略、运营及管理的创新性意见。为了强化机制效能，我们配套建立完善提案奖励制度，针对优化治理流程、提升经营效率、增强员工满意度的合理化建议，给予对应奖励，从提案征集、评审到奖励落地形成完整闭环，实现员工与企业的价值共生。

民主决策的核心载体

职工代表大会

职工代表大会是今创集团实行民主管理的基本形式，是保障职工依法行使民主参与、民主监督、民主管理权利的重要平台，承担着审议公司重大决策、推动职工权益落地的核心职能。集团会结合年度经营与管理实际，定期或不定期召开职代会。

为保障职工代表充分履职，职代会召开前一般提前5日向职工代表发出会议通知，并提前将会议文件交给职工代表预审，确保代表有充足时间梳理职工诉求、准备参会事宜。

2025年度，我们通过职工代表大会民主选举产生公司职工代表董事，打通职工意见向公司决策层传递的直接通道，集中审议工作环境优化、员工福利升级等职工关切事项，推动多项改善举措落地，切实将民主管理转化为职工看得见、摸得着的实际权益。

民意反馈的精准抓手

员工满意度调查

我们构建科学化、多维度的员工满意度评估体系，持续开展年度调查，识别组织管理中的效能短板和员工诉求痛点，从而制定系统化改进方案，2025年公司员工满意度评分为88分，较上年基本持平。



2025年度民主改进实践

2024年底工会年度员工调研显示，公司团队建设存在三大痛点，被列为2025年工会“十大民生实事”之一，包括：传统活动吸引力不足，35岁以下员工参与率仅38%；文体活动场地开放时间与生产排班不匹配；部门间协作壁垒明显，跨部门沟通成本高。

2025年，工会通过面向3200余名员工的问卷调研与12场座谈会征集到8大类47项活动建议，方案经职代会全票通过后正式立项，年度活动预算从220万元提升至380万元。

通过拓展活动形式、灵活调整场地时间、推行跨部门组队三大举措，2025年上半年活动参与率升至82%，年轻员工参与率提升至79%；跨部门项目响应速度加快27%，团队氛围满意度从62分升至88分。这一系列变革，有效强化了团队凝聚力，将民主管理效能转化为企业发展的内生动力，推动了员工与企业的双向共赢。

福利关怀

我们始终秉持以人为本的核心价值观，致力于打造和谐共生的用工环境，建设充满生机的活力家园。在严格遵守法律法规，足额缴纳五险一金、保障法定休假等基础权益的前提下，我们深入倾听员工心声，精准把握需求期待，持续完善员工权益保障体系。

通过构建多元化福利矩阵，我们力求满足员工从物质到精神的多层级需求，全方位提升工作满意度与生活幸福感，从而激发全员干事创业的热情与活力，最终实现员工与企业心同向、力同行、共奋进的发展愿景。

休假



我们努力营造和谐用工关系，保障员工的基本休假权利。今创职工除了可以享受公众假期，病假、产假、育儿假、婚假、丧假以外，还享有每月1.5小时带薪假作为弹性假期，满足员工特殊需要。

补助



为了减轻员工的经济负担，我们提供了多种津贴和福利补助，包括但不限于餐补、出差补贴，婚丧礼金、节日福利（端午节、中秋节、春节、妇女节等）、技能补助、高温补助、20年以上退休员工奖补等。

服务



我们关注员工的日常生活，为此提供了包括员工餐、通勤班车在内的多项便利服务。同时，我们也积极协助有需求的员工解决子女就学问题，并帮助符合条件的员工申请政府人才公寓，

设施



我们持续优化员工工作环境，在基础设施配置等方面增加员工放松解压的建设，包括共享驿站、图书室、谈心室、母婴室、健身中心、篮球场、户外休闲和工作休闲区，2025年度新建了羽毛球馆，为员工提供丰富的业余活动选择。

公司始终将员工的健康福祉与生活保障放在发展的重要位置。通过构建全方位、多层次的员工关怀体系，通过“暖心工程”与“零距离关怀”双轨并行，精准回应员工关切需求，传递企业暖心温度，为每一位员工提供安心工作、舒心生活的坚实后盾。



保险基金

在法定五险一金基础上，设立爱心保险基金，为员工及家属提供商业补充医疗保障，有效降低员工医疗和意外风险负担，解决看病就医的后顾之忧。



健康关怀

每年投入近千万元组织员工免费健康体检，根据年龄、性别、岗位等因素定制差异化体检套餐，针对困难职工、患病员工开展常态化慰问补助。



助困基金

设立员工关怀专项基金，为遭遇重大疾病、意外灾害、家庭变故等突发困难的员工提供定向经济援助，



「暖心工程」员工关怀基金助困帮扶

2025年度通过员工关怀基金向21位困难员工提供了资金支持，共计22.6万元。



「零距离关怀」“战高温 送清凉”一线慰问

每年7月，集团领导班子践行“以人为本”承诺，深入车间开展高温慰问行动。





传统 · 活力女神节

致敬巾帼力量

三月，当春意漫过枝头，集团及境内外子公司便会同步开启“女神节专属宠爱季”。各单位结合地域文化与员工喜好，策划形式多样的专属活动，用多元的方式为每一位今创女神送上节日的祝福与贴心关怀。



体竞 · 聚力拔新程

熔炼团队精神

四月，集团以“劳动致匠心·聚力拔新程”为主题，成功举办“庆五一”职工拔河比赛，为职工搭建了展示风采、释放活力的平台，以文体聚力的方式，赋能企业文化建设与生产经营双提升。



开放 · 家属开放日

连接事业家庭

七月，集团举办“轨道智绘·同心创想”家属开放日活动，邀请职工家属走进企业，通过“今创之旅”，搭建起家庭与企业深度沟通的桥梁，让家属们直观了解亲人的工作场景，感受今创的发展脉络与使命担当。



文艺 · 年度荣耀时

见证年度辉煌

岁末，集团精心筹备“何以更今创”年度盛典——一场满载荣誉与温情的专属盛会，全体今创人齐聚一堂，共同见证奋斗的荣光，让“人文温度”与“奋斗激情”在舞台上碰撞出动人乐章。



共融 · 属地文化集

包容全球文化

集团尊重不同国家和地区的文化风俗，鼓励境内外各公司结合当地传统节日与员工需求，开展形式多样的文化活动，打造多元共融的文化家园，让所有今创人都能找到归属感与认同感。



职业安全与健康

公司严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》和《职业健康检查管理办法》等法律法规，以“抓住主线、严守红线，推进企业安全管理，创建企业安全生产标准化体系”为工作方针，主动识别风险、排查隐患、压实责任，全方位守护劳动者职业健康权益，筑牢企业高质量发展的安全根基。

管理目标



短期目标

消除重大隐患，补齐管理短板，确保法规符合性，建立数据基线，实现从“被动应对”向“主动预防”转型。



中期目标

将安全管理融入业务流程，利用数字化手段提升管理效能，实现OHS与业务的深度融合，打造行业安全标杆。



长期目标

将职业健康安全打造为企业核心竞争力，对外输出标准和影响力，提升行业生态的赋能升级，实现OHS价值外溢。

管理机制

公司持续以“安全第一、预防为主、综合治理”为管理方针，贯彻落实安全管理体系，现已通过ISO45001职业健康安全管理体系认证。

根据相关法律法规要求，公司制定《应急准备和响应程序》、《危险源辨识、风险评价控制程序》、《危险作业管理办法》、《职业健康安全环境保护检查制度》、《相关方职业健康安全环境保护管理制度》、《特种设备及人员安全管理制度》、《电气安全管理制度》、《有限空间作业管理制度》等安全管理制度，实现全流程规范管控。

公司及子公司设立EHS管理机构或者专职安全管理员统管职业健康安全工作，同时组建应急指挥中心与专业救援小组，确保突发情况下能够快速响应、高效抢险，通过多举措协同发力，最大限度降低各类职业健康与安全风险事件发生概率。

识别危险源

公司设置《危险源辨识、风险控制程序》，建立安全生产风险分级管控体系和隐患排查治理体系，实现关口前移、精准管控、源头治理、科学预防，不断提升安全生产整体防控能力，对事故隐患实施有效控制，预防和遏制各类事故的发生。

公司各部门及子公司依据自身识别、评价过程，结合公司的评价结果，建立本单位的《危险源辨识、评价一览表》，采用PHA、LEC、安全检查表等多种分析法识别安全风险，针对识别出的风险按照相关类别和要求进行分级分类管控。

日常管理

责任压实

构建“1+6+N”全员安全生产责任体系，以1份“安全生产责任状”梳理全员安全责任要点，实现安全责任纵向到底；以“六个责任”明确安全责任属性，推动安全责任横向到边；以N多个安全环保责任落实机制，推动安全责任体系走深走实。

巡检排查

建立“专项+日常+节前+季度”的立体式安全检查体系，专项检查聚焦危险作业、特种设备等高风险领域，日常检查覆盖生产全流程；节前检查重点落实节日期间安全保障措施；季度检查对安全管理工作全面复盘，推动管理持续改进，实现隐患排查无盲区。

动态优化

建立动态化的安全管理机制。落实安全生产规章制度的同时，持续收集现场操作反馈，对制度和应急预案进行评审修订。修订过程中广泛征询各部门意见并组织会签，充分吸纳一线实践经验，确保最终发布的安全文件具备极强的现场可操作性。

应急管理

全领化管理体系

以《突发环境事件应急预案》《生产安全事故应急预案》为核心搭建三级应急响应框架，配套危化品全生命周期管控制度与事故分级处置机制，形成覆盖预案制定、执行的全域化应急管理体系。

全场景响应矩阵

由应急指挥中心与救援小组牵头，针对化学品泄漏、设备故障等风险场景，建立“预警-响应-恢复”全流程预案矩阵，明确各环节责任主体与操作标准，确保突发状况下快速启动、精准处置。

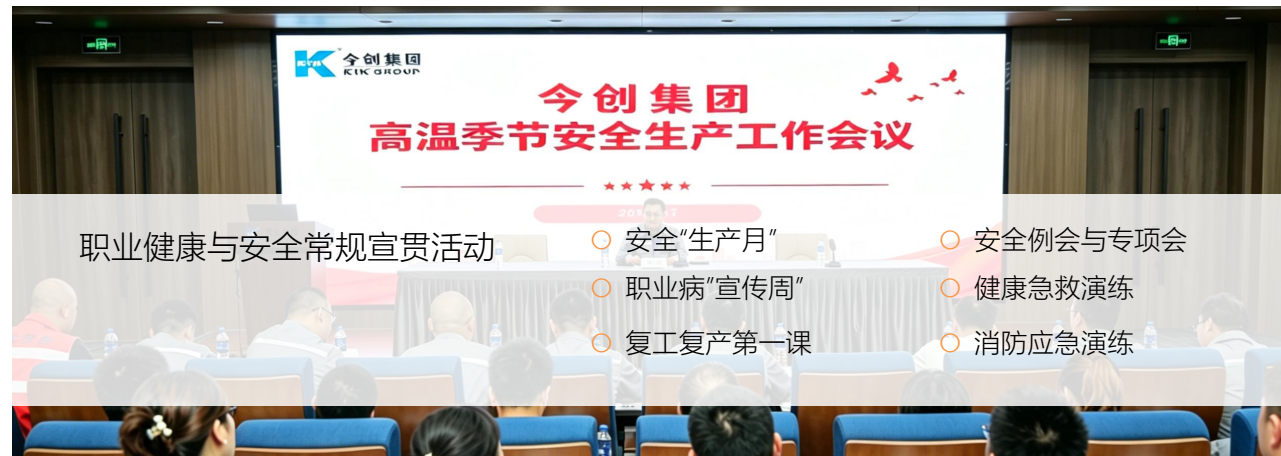
常态化应急演练

定期开展危化品泄漏、火灾扑救等多场景实战演练，强化员工应急技能与协同能力，确保突发状况下第一时间规范响应，全面达成“预案完备、响应迅捷、处置精准、损失受控”的应急管理目标。

意识培育

公司EHS管理委员会定期不定期召开会议，制定职业健康和安全生产工作计划和实施方案，听取有关单位关于安全环保工作的汇报，分析产业园安全环保形势，提出并讨论安全环保工作的重大事项，推广先进的安全环保管理经验，总结研讨安全管理工作及事故分析，组织“安全周”、“安全月”等主题教育活动，推动相关工作的扎实推进。

我们构建了“常态化宣教+精准化培训+场景演练”三位一体的基础培训体系。通过张贴安全警示标语、岗位安全操作规范，播放安全教育警示片，外来人员入厂安全提示等落实日常安全警示；针对专职人员和全体员工精细化安全培训课程，不定期邀请外部专家或公司内训师开展安全基础知识、职业健康防护等专项培训，提升员工安全技能；围绕火灾逃生、化学品泄漏、机械伤害、突发急救等典型场景开展实战演练，让员工在模拟环境中掌握应急处置流程，提升实操能力。



管理措施

公司以“预防优先、全员参与、持续改进”为核心原则，深化“人-机”协同安全管控，重点防范火灾、化学品泄漏、粉尘爆炸等重大风险，全力推进“本质安全型企业”建设。

设备安全管理

全流程制度管控



严格遵循《安全生产法》及相关法规、设备安全管理要求，编制《安全防护设备管理制度》《特种设备及人员安全管理制度》《设备管理程序》等专项文件，明确设备从采购、安装、使用、维护到报废全流程的安全管理标准，细化各环节责任主体与管控要求，全面防范生产过程中的人员、财产安全隐患。

可视化风险警示



基于设备说明书技术参数与作业场景风险评估结果，由设备部门编制各类高风险设备的《安全操作规程》，明确操作步骤、禁止行为、应急处置等关键内容；在对应区域分类设置禁止、警告、指令类安全标识牌及图文操作指引，将设备运行、操作中的危险因素直观呈现，实现设备安全风险目视化警示全覆盖，让员工快速识别风险、规范操作行为。

严标准设备核查



针对新购置及维修后设备，严格执行“安装调试-多部门联检-安全准入”标准化流程：设备完成安装调试后，由设备部门联合安全、技术、生产等专业团队，开展多维度验收核查，确保设备防护设施完好、运行参数合规、安全性能达标；折弯、冲床等设备安装光电感应保护装置，提升设备本质安全水平。

专业化人员管理



实施设备操作人员“持证上岗、定期复训”机制，要求通用设备操作人员需完成《设备安全上岗培训》，经考核合格取得上岗证后，方可独立作业；特种设备操作人员必须通过具备资质的外部机构培训考核，取得《特种设备作业人员证》，且证书在有效期内方能上岗。设备与安全部门常态化组织车间员工开展设备安全专项培训，内容涵盖设备风险识别、应急处置、防护装置使用等，持续提升员工设备安全操作与风险防范能力。

人员健康与安全防护

公司严格对标《职业病防治法》《安全生产法》等法规要求，编制《职业病预防管理制度》《劳动防护用品管理程序》等专项文件，系统识别危险源和职业病危害因素，明确多场景管控标准，以体系化管理筑牢职业健康防线，为员工打造安全健康的作业环境。

作业环境管控

优化厂区人车分流道路规划，打造安全有序的作业环境；针对粉尘、噪声、化学品等职业危害因素，安装降尘、降噪、隔离及事故防护设施，从源头减少安全风险；规范员工个人防护用品的配置与管理，强化个体安全屏障。

通勤安全防护

将安全管理延伸至员工通勤环节，组织全员签订《遵守交通法规承诺》，普及交通安全知识；在厂区出入口设置安全提示牌强化宣导；严格执行班车三必查制度，构建“在岗-通勤”全时域安全防护网络。

职业健康管理

常态化开展职业健康培训、讲座等活动，普及健康防护知识；落实员工入职及定期健康体检制度，重点监测肺功能、听力等职业病相关指标；对体检指标异常的特殊工种员工及时调整岗位，全方位守护员工健康。



2025年发生重大事故

0起



2025年发生轻伤事故

32起



2025年因工损失天数

852天



职业病发病率

0%



重大安全风险防控

为全面落实安全生产主体责任，系统性防范化解重大安全风险，构筑坚固的安全生产防线，我们聚焦核心风险领域，对重大安全风险进行专项防控。

消防安全管理



我们制定《消防管理程序》，由安全部门或外聘专业机构定期开展全员消防培训，张贴警示标语，强化全员防火意识，筑牢日常火灾防控防线。同时，依规配备并合理布置消防器材，建立台账并落实定期点检、维保；规划疏散逃生路线并在主通道、安全出口设置图示，安装应急照明与标识；定期组织应急演练，持续完善应急处置措施。

涉爆粉尘安全管理



我们依据国家法律及地方政府规章，编制《涉爆粉尘安全管理制度》《涉爆粉尘应急处置卡》《涉爆粉尘清扫制度》《涉爆粉尘作业场所安全操作规程》《粉尘岗位安全操作规程》等专项制度规程，严格落实常州市涉爆粉尘“九个应”“六个应”要求，确保涉爆粉尘作业场所设备设施符合国家标准、防爆安全装置正常运行。在作业现场张贴安全警示标志、操作规程及应急处置卡，构建全链条涉爆粉尘安全管控体系。

化学品安全管理



我们编制《危险化学品库安全管理制度》《危险/易制毒化学品使用管理制度》等文件，明确管理要求、落实主体责任，实现危险化学品系统化管控；同时依规设置存储场所，张贴安全周知卡与应急预案，配备防爆设备，安装静电接地、可燃气体浓度检测及排风装置，定期开展应急演练，切实降低事故风险。



传递社会担当

在企业发展的征程中，今创始终将社会责任置于核心位置，以开放共享的发展理念为指引，通过多元协同的社会沟通与精准高效的公益实践，在推动自身发展的同时，积极回馈社会，彰显新时代企业的责任与担当。



承办“制造强省·材料先行”——江苏省新材料产业集群轨道交通装备专题对接活动，为产业协同融合提供专业载体



接待前黄高中师生开展社会实践，为青少年打开了解高端制造的窗口，助力人才培养

开放共享

今创始终以开放共享的发展理念为指引，将社会沟通深度融入企业发展全维度，通过常态化、多元化的活动布局，搭建起政企、校企、产业多方协同的价值网络。公司主动承接区域发展与行业进步的责任，以实际行动搭建交流桥梁、提供专业载体，在深度参与中推动区域产业升级与行业生态优化，彰显企业的社会担当。



承办新动力“青年苏商大讲堂”——新老苏商传承对话活动，为青年企业家传承创新搭建交流桥梁



承办轨道交通标准化年会，为行业标准完善、技术经验交流提供专业阵地，推动行业整体进步。

长效公益

公司始终坚持“发展成果与社会共享”的理念，构建起以“教育发展”和“地方振兴”为核心的公益慈善体系，通过“暖心慈善”长效机制，倡导员工“尽我所能，人人公益”，全力推动地企共建、和谐发展。秉持“持之以恒、落到实处”的公益理念，公司围绕核心方向构建常态化公益机制，通过慈善捐助、公益慰问、消费帮扶多维度发力，形成覆盖教育、地方建设、民生救助、乡村振兴的完整公益矩阵。

教育帮扶



我们始终将教育帮扶作为公益事业的核心方向之一，持续开展“六一”儿童慰问、校园建设帮扶等暖心行动，并捐资设立教育发展基金，以常态化的公益投入，为区域教育事业注入源源不断的动力，助力青少年茁壮成长。



地方建设



我们基于对地方需求的专项调研，向本市、区慈善总会、光彩基金等捐资，确保公益资源精准对接地方建设与民生需求。2025年，公司通过常州市慈善总会定向助力本市职工足球联赛的筹办，以实际行动支持地方文体事业发展。



民生救助



公司持续关注先天性心脏病患儿的救治需求，多年来持续向上海佑心基金捐助，以实际行动支持患儿的医疗救治，为无数困境家庭带去希望，2025年度持续向基金捐助30万元。在此基础上，公司联合上海佑心基金及爱心企业发起“心”公益领袖联盟，打破单一主体的公益局限，汇聚多方资源与力量，构建起“救助-联动-赋能”的公益闭环，不断放大公益效能，推动先心病救助事业向系统化、规模化发展。



乡村振兴



公司积极响应乡村振兴战略，持续开展消费帮扶行动，定向采购紫阳县特色农产品，以市场化方式激活当地产业发展动能，

志愿服务



公司持续倡导员工“尽我所能，人人公益”，鼓励员工将公益融入日常，积极参与各类志愿服务活动，在公司的引领下，员工们以实际行动践行奉献精神，为社会注入源源不断的正能量。

荣誉与评级 2025

	江苏省	江苏省首批高级职称自主评审企业
今创集团	江苏省	江苏省先进级智能工厂
	江苏省	江苏省制造业领航企业
	常州市	五星明星企业
今创电工	国家级	国家级专精特新“小巨人”企业
	常州市	企业技术中心
今创风挡	国家级	国家重点“小巨人”项目奖
常矿起重	江苏省	江苏省专精特新中小企业
	江苏省	江苏省认定新技术新产品
	常州市	工程研究中心

ESG奖项



社会责任 (S) 先锋企业奖



第十五届公益节
2025 ESG上市公司典范奖



最具社会责任上市公司奖



2025年A股上市公司
ESG评级最佳进步TOP100

ESG评级



展望2026

2026年，是公司深化战略布局、实现高质量发展的关键之年。我们将在2025年的发展基础上，以“创新为核、数智赋能、品质立身、生态共赢”为指引，聚焦八大核心任务，持续书写可持续发展新未来，致力于成为员工自豪、伙伴信赖、社会尊敬的高质量企业。

我们将坚持以“前瞻性研发”为支柱，构建自主可控、引领行业的技术体系。一方面持续深耕主营业务，做精做优现有产品线，以“工匠精神”做精做优、迭代升级，筑牢品质根基；另一方面以前沿需求为导向，积极布局新材料与智能制造，突破“卡脖子”技术瓶颈，打造具有行业话语权的“拳头产品”与技术名片。

我们将以“数智赋能专项行动”为核心，全面推进制造体系向数字化、网络化、智能化升级。通过设备更新、工艺优化与管理创新，加快生产环节智能化改造，建设高质量行业数据集，以数据驱动生产调度、质量管控与市场决策。重点打造智能工厂标杆场景，推动上下游协同，显著提升生产效率、降低运营成本，以数智化重塑传统制造优势。

我们将质量视为企业生命线，构建覆盖全流程的精细化质量管理体系。从原材料源头管控到生产精准施策，再到成品严格检验，实现工序标准化、产品可溯源、责任可追究。要将“工匠精神”融入生产肌理，鼓励一线员工深耕技艺、精益求精，以极致品质赢得客户信任、积累市场口碑，真正实现“以质取胜、以品致远”，筑牢企业长远发展根基。

我们将风险管控提升至战略层级，健全覆盖投前、投中、投后的全流程风控体系。强化合规经营与内部监督，重点防范市场、技术与合规风险。借助资本市场平台，审慎运用投融资工具，为战略布局保驾护航，确保公司在复杂环境中行稳致远。

我们将坚定实施“人才强企”战略，系统化完善人力资源管理体系。通过创新激励机制、拓宽发展通道、营造尊重创新的文化氛围，打造一支结构合理、能力突出、充满活力的人才队伍，为企业高质量发展提供坚实的人才基石。

2026年是“十五五”规划的开局之年，聚焦“十五五”规划的实施，扎实推动各项任务落地见效，持之以恒、久久为功，在新征程上奋力开创中国式现代化建设的崭新局面！

上交所指标索引

维度	序号	议题	对应章节	位置
环境	1	对应气候变化	可持续环境 - 应对气候变化	49-54
	2	污染物排放	可持续环境 - 守护美好环境	43-44
	3	废弃物处理	可持续环境 - 守护美好环境	45-46
	4	生态系统和生物多样性保护	可持续环境 - 守护美好环境	48
	5	环境合规管理	可持续环境 - 守护美好环境	37-42
	6	能源利用	可持续环境 - 应对气候变化	56-58
	7	水资源利用	可持续环境 - 应对气候变化	55
	8	循环经济	可持续环境 - 应对气候变化、践行绿色运营	59-64
社会	9	乡村振兴	可持续社会 - 传递企业担当	103-106
	10	社会贡献	可持续社会 - 传递企业担当	103-106
	11	创新驱动	可持续社会 - 驱动创新智造	67-72
	12	科技伦理	/	/
	13	供应链安全	可持续社会 - 共建责任链条	72-76
	14	平等对待中小企业	可持续社会 - 共建责任链条	72-76
	15	产品和服务安全与质量	可持续社会 - 共建责任链条	77-78
	16	数据安全与客户隐私保护	可持续社会 - 共建责任链条	79-80
	17	员工	可持续社会 - 保障员工权益	82-102
治理	18	尽职调查	可持续治理 - 筑牢风险防线	27-28
	19	利益相关方沟通	利益相关方沟通	13-14
	20	反商业贿赂及反贪污	可持续治理 - 恪守商业道德	31-34
	21	反不正当竞争	可持续治理 - 恪守商业道德	31-34

GRI指标索引

编号	披露项	位置
GRI2: 一般披露2021		
2-1	组织详细情况	05-06
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	01
2-3	报告期, 报告频率和联系人	01-02
2-4	信息重述	01-02
2-5	外部鉴证	/
2-6	活动、价值链和其他业务关系	05-06
2-7	员工	84
2-8	员工之外的工作者	/
2-9	管治架构和组成	21-25
2-10	最高管治机构的提名和遴选	23-24
2-11	最高管治机构的主席	03-04
2-12	在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	09-10
2-13	为管理影响的责任授权	09-10
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	09-10
2-15	利益冲突	/
2-16	重要关切问题的沟通	13-14
2-17	最高管治机构的共同知识	09-10
2-18	对最高管治机构的绩效评估	23-25
2-19	薪酬政策	25、89
2-20	确定薪酬的程序	25、89-90
2-21	年度总薪酬比率	/
2-22	关于可持续发展战略的声明	03-04
2-23	政策承诺	/
2-24	融合政策承诺	/
2-25	补救负面影响的程序	26-28、41、98

编号	披露项	位置
2-26	寻求建议和提出关切的机制	15、31、52、91
2-27	遵守法律法规	29-30
2-28	协会的成员资格	/
2-29	利益相关方参与的方法	13-15
2-30	集体谈判协议	91
实质性议题		
3-1	确定实质性议题的过程	15
3-2	实质性议题清单	16
3-3	实质性议题的管理	15-16
经济绩效		
201-1	直接产生和分配的经济价值	07-08
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	51
201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	88、93-94
201-4	政府给予的财政补贴	/
市场表现		
202-1	按性别别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	89
202-2	从当地社区雇用高管的比例	/
间接经济影响		
203-1	基础设施投资和支持性服务	103-106
203-2	重大间接经济影响	/
采购实践		
204-1	向当地供应商采购的支出比例	75
反腐败		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	31-33
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	31-33
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	33

编号	披露项	位置
不正当行为		
206-1	针对不正当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	/
税务		
207-1	税务方针	34
207-2	税务治理、控制及风险管理	34
207-3	与税务密切相关的利益相关方参与及管理	34
物料		
301-1	所用物料的重量或体积	/
301-2	所用循环利用的进料	59-60
301-3	再生产品及其包装材料	60
能源		
302-1	组织内部的能源消耗量	56-58
302-2	组织外部的能源消耗量	/
302-3	能源强度	07-08
302-4	减少能源消耗量	57-58
302-5	产品和服务的能源需求下降	61-64
水资源和污水		
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	55
303-2	管理与排水相关的影响	43
303-3	取水	55
303-4	排水	43
303-5	耗水	55
生物多样性		
304-1	组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	/
304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	48
304-3	受保护或经修复的栖息地	/
304-4	受运营影响区域的栖息地中已被列入 IUCN 红色名录及国家保护名册的物种	/

编号	披露项	位置
排放		
305-1	直接（范围1）温室气体排放	53-54
305-2	能源间接（范围2）温室气体排放	53-54
305-3	其他间接（范围3）温室气体排放	53
305-4	温室气体排放强度	53-54
305-5	温室气体减排量	53-54
305-6	臭氧消耗物质（ODS）的排放	/
305-7	氮氧化物（NOX）、硫氧化物（SOX）和其他重大气体排放	44
废弃物		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	45-46
306-2	废弃物相关重大影响的管理	45-46
306-3	产生的废弃物	45-46
306-4	从处置中转移的废弃物	45-46
306-5	进入处置的废弃物	45-46
306-6	重大泄露	无
供应商环境评估		
308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	75-76
308-2	供应链的负面影响以及采取的行动	73-76
雇佣		
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	84
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	93-96
401-3	育儿假	93
劳资关系		
402-1	有关运营变更的最短通知期	91
职业健康与安全		
403-1	职业健康安全管理体系	97-102
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	98-102
403-3	职业健康服务	101

编号	披露项	位置
403-4	职业健康安全事务；工作者的参与、协商和沟通	98
403-5	工作者职业健康安全培训	99-101
403-6	促进工作者健康	101
403-7	预防和减轻与业务关系直接相关的职业健康安全影响	99-102
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	101
403-9	工伤	101
403-10	工作相关的健康问题	101
培训与教育		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	87
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	87-88
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	90
多元化与平等机会		
405-1	管治机构与员工的多元化	23、83-84
405-2	男女基本工资和报酬的比例	89
反歧视		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	83
结社自由与集体谈判		
407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	无
童工		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	无
强迫或强迫劳动		
409-1	具有强迫或强制劳动实践重大风险的运营点	无
安保实践		
410-1	接受过人权政策或程序的培训的安保人员	83
原住民权利		
411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	无

编号	披露项	位置
人权评估		
412-1	接受人权审查或影响评估的运营点	/
412-2	人权政策或程序方面的员工培训	83
412-3	协议和合约	75、85
当地社区		
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	/
413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	无
供应商社会评估		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	75-76
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	76
客户健康与安全		
416-1	对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	77-80
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	无
营销与标识		
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	/
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	无
417-3	涉及营销传播的违规事件	无
客户隐私		
418-1	与侵犯客户隐私和失去客户资料有关的经证实的投诉	无
社会经济合规		
419-1	违反社会与经济领域的法律和法规	无



关于前瞻性声明的说明

本报告包含前瞻性声明。这些声明使用了诸如“计划”、“规划”或类似表达方式。各种已知或未知的风险、不确定性及其他因素可能导致本公司或本集团未来的实际结果、财务状况、资产、发展或绩效与上述前瞻性表述中所明示或暗示的结果、财务状况、资产、发展或绩效产生重大差别。

考虑到各种不确定因素，我们提醒读者不要过多地依赖这些前瞻性声明，本公司对此不承担任何责任。

读者意见反馈表

尊敬的读者：

您好！十分感谢您阅读《今创集团股份有限公司2025年度ESG暨社会责任报告》。我们非常重视并期望聆听您对今创集团可持续发展管理、实践和报告的反馈意见。您的意见和建议，是我们持续推进企业可持续发展管理和实践的重要依据。期待您的回复！

选择性问题（请在相应的位置打钩）

1、您对报告的总体印象如何？

很好 较好 一般 较差 很差

2. 您认为本报告是否如实反映了今创集团可持续管理工作和对利益相关方的影响？

是 一般 否

3. 您认为本报告识别出的利益相关方及其与今创集团关系的分析是否准确、全面？

是 一般 否

4. 您认为本报告提供的信息是否全面？

是 一般 否

5. 您认为本报告提供的信息是否具有可读性？

是 一般 否

开放性问题

欢迎您对《今创集团股份有限公司2025年ESG暨社会责任报告》提出其他意见与建议。

您的联系方式

您的姓名：_____

工作单位：_____

工作职务：_____

联系电话：_____

电子邮件：_____

您的传真：_____

我们的联系方式

地址：江苏省常州市武进区遥观镇今创路88号

联系：今创集团股份有限公司办公室

电话：+86-0519-88377688

邮箱：securities@ktk.com.cn



携手今日·创新未来
Hand in Hand Today, Will innovate the Future