

报告编号:20251204LDCXJL



# 创新激励机制评价报告

企业名称：广东立德电气有限公司

服务机构：三信国际检测认证有限公司

查询网站：[www.cncsit.cn](http://www.cncsit.cn)



## 目 录

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 概论 .....                           | 1  |
| 一、企业基本情况介绍 .....                   | 2  |
| 1. 1 企业简介 .....                    | 2  |
| 1. 2 企业组织机构 .....                  | 3  |
| 二、企业创新基础与激励机制概况 .....              | 3  |
| 2. 1 企业创新基础：多维赋能，筑牢创新根基 .....      | 4  |
| 2. 2 创新激励机制概况：体系完备，精准赋能创新 .....    | 5  |
| 三、创新激励机制的优势分析 .....                | 10 |
| 3. 1 激励覆盖全面性：多维度适配企业创新需求 .....     | 10 |
| 3. 2 评定标准科学性：量化与质效结合，保障公平与质量 ..... | 11 |
| 3. 3 实施流程规范性：闭环管理保障落地效率 .....      | 12 |
| 3. 4 实施流程规范性：闭环管理保障落地效率 .....      | 14 |
| 四、创新激励政策 .....                     | 16 |
| 4. 1 财政政策激励 .....                  | 16 |
| 4. 2 知识产权保护政策 .....                | 16 |
| 4. 3 人才政策激励 .....                  | 17 |
| 4. 4 创新环境营造政策 .....                | 17 |
| 五、评价和建议 .....                      | 19 |
| 5. 1 评价 .....                      | 19 |
| 5. 2 建议 .....                      | 19 |
| 附件： .....                          | 20 |
| 附件 1：营业执照 .....                    | 20 |
| 附件 2：能源管理体系认证证书 .....              | 22 |
| 附件 3：环境管理体系认证证书 .....              | 23 |
| 附件 4：职业健康安全管理体系认证证书 .....          | 23 |
| 附件 5：部分荣誉证书 .....                  | 24 |
| 附件 6：部分专利证书 .....                  | 27 |

# 概论

## （一）评价背景

广东立德电气有限公司作为专注于电能计量表箱、输变配电设备等产品研发生产的高新技术企业，拥有广东省机械工程学会科学技术奖一等奖、中国节能环保推广产品、IS09001/IS014001 体系认证等多项资质，始终秉持“技术专业、管理专注”的经营宗旨，以自主创新、产学研结合等多元化机制推动智能电网与新能源领域发展。为进一步验证公司《节能产品开发专项创新激励制度》与企业创新目标、业务布局的适配性，充分发挥激励机制对核心竞争力提升的推动作用，特开展本次评价工作。

## （二）评价范围

本次评价以公司《节能产品开发专项创新激励制度》为核心对象，覆盖制度所涉及的研发、生产、技术、质量等部门及个人创新行为，重点关注非金属电能计量表箱节能产品领域的新材料应用、新工艺研发、节能降耗改进、成本优化方案等创新场景，同时关联公司经营范围中节能技术开发、新能源设备研发等核心业务，综合评估激励机制的设计合理性、实施有效性及与业务发展的协同性。

## （三）核心结论

公司《节能产品开发专项创新激励制度》具备“覆盖对象广、激励形式全、评定标准清、实施流程规范”的显著优势，通过物质奖励与非物质奖励结合、个体激励与团队激励并重的方式，有效契合了节能产品创新需求与高新技术企业发展定位。但机制仍存在“激励范围未充分覆盖高低压成套设备、新能源充电设备等其他核心产品领域”“高价值创新激励力度与差异化设计待优化”“创新成果转化跟踪机制不完善”等问题。建议通过拓宽激励覆盖、强化高价值创新奖励、细化落地执行流程等措施优化机制，进一步激发各部门创新活力，助力公司在智能电网与新能源领域持续突破。

## 一、企业基本情况介绍

### 1.1 企业简介

广东立德电气有限公司创立于 2012 年 5 月 23 日，经营范围：设计、生产、加工、销售：高低压成套设备、输变配电设备、辅助设备及零配件、高压低压电力母线、电能表用外置断路器（费控开关）、高低压断路器、电表箱、电力辅助设备、电气设备在线监测装置、配电开关控制设备、电子产品、灯具、家用电器；销售：电子计算机、充电设备；电子计算机软硬件开发；节能技术、新能源、充电设备的技术开发、咨询、安装、维护；电力销售；承装、承修、承试供电设施和受电设施；电力技术服务；货物进出口、技术进出口（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）。注册资本 5180 万元，公司位于广东省汕头市金平区潮汕路金园工业城 1A1 片区底层之一。

公司专业从事电能计量表箱、电能表用外置断路器、高低压成套 设备、低压空气开关、复合屏蔽绝缘管母线的研发、生产、销售和服务的生产型企业，是为智能电网、新能源应用提供设备和解决方案的高新技术企业。

公司始终信守“技术专业、管理专注”的经营宗旨，公司坚持“质量是企业第一生命线”的宗旨，凭借不断增强的创新能力、日趋完善的交付能力、优质的售后服务赢得客户的信任与合作。

展望未来，公司将通过持续的自主创新、产学研结合以及产业联盟合作等技术创新多元化机制，不断加大研发投入，把握智能电网发展的新机遇。



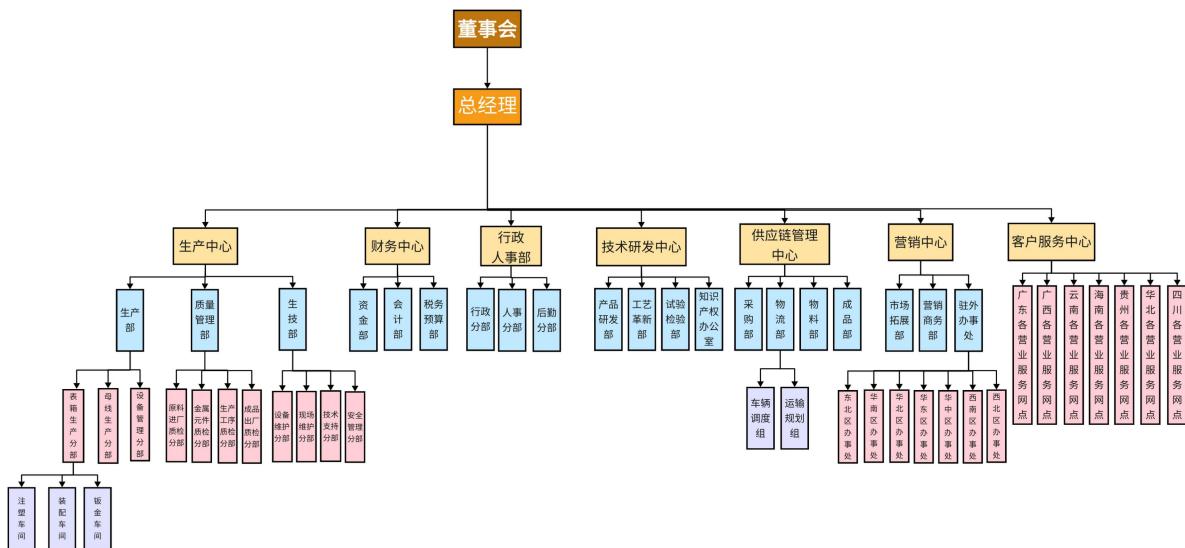
企业概貌

研发中心实验室



企业研发中心

## 1.2 企业组织机构



## 二、企业创新基础与激励机制概况

### 2.1 企业创新基础：多维赋能，筑牢创新根基

广东立德电气有限公司作为深耕智能电网与新能源设备领域的高新技术企业，凭借明确的业务定位、雄厚的资质实力、先进的经营理念及清晰的创新目标，构建了支撑创新活动持续开展的坚实基础，为《节能产品开发专项创新激励制度》的落地与生效提供了得天独厚的土壤。

#### 2.1.1 业务布局：聚焦核心赛道，锚定创新方向

公司以“为智能电网、新能源应用提供设备和解决方案”为核心定位，业务布局深度聚焦电能计量表箱、电能表用外置断路器、高低压成套设备、低压空气开关、复合屏蔽绝缘管母线等关键产品的研发、生产、销售与服务，形成了覆盖“研发 - 生产 - 服务”的全链条业务体系。其中，电能计量表箱作为核心产品之一，其节能技术升级与性能优化直接关系公司市场竞争力，这与《节能产品开发专项创新激励制度》以“非金属电能计量表箱节能产品技术研发与创新”为核心导向高度契合。同时，公司经营范围涵盖节能技术、新能源、充电设备的技术开发、咨询、安装、维护等领域，为创新活动提供了广阔的应用场景，也为激励机制未来拓展创新覆盖范围预留了充足空间，确保创新行为始终与业务发展同频共振。

#### 2.1.2 资质实力：硬核认证加持，夯实创新底气

公司凭借持续的技术投入与创新实践，积累了丰富的高含金量资质与荣誉，为创新活动提供了权威背书与技术保障。具体来看，公司不仅持有高新技术企业证书（2024年），证明其在核心技术研发、科技成果转化等方面达到行业领先水平；还荣获“广东省机械工程学会科学技术奖一等奖”“机械工业科学技术奖一等奖”，彰显了在行业技术创新领域的标杆地位；此外，“中国节能环保推广产品”“中国质量奖”及ISO9001质量管理体系认证、ISO14001环境管理体系认证等资质，既验证了公司产品在节能性能、质量管控、环境友好性上的优势，也为创新激励机制中“节能效益评估”“质量合规要求”提供了明确的行业标准参考，让创新行为有章可循、有标可依，进一步降低了创新成果落地的技术风险与市场风险。

#### 2.1.3 经营理念：理念引领行动，凝聚创新共识

公司始终信守“技术专业、管理专注”的经营宗旨，将技术创新视为企业发展

的核心驱动力，同时坚持“质量是企业第一生命线”的原则，确保创新成果既具备技术领先性，又符合高质量发展要求。这一理念深度融入企业管理与员工行为准则：在技术层面，公司强调对核心技术的深耕与突破，鼓励员工探索节能、高效、低成本的技术方案；在管理层面，通过专业化的研发管理、生产管理流程，为创新活动提供规范的实施框架；在文化层面，“重视创新、尊重创新”的氛围逐渐形成，让员工主动参与创新、敢于尝试突破成为共识。这种自上而下的理念认同，为《节能产品开发专项创新激励制度》的推行扫清了文化障碍，使激励机制能够快速获得员工认可，提升参与积极性。

#### **2.1.4 创新目标：战略导向清晰，明确创新路径**

公司明确提出“通过持续的自主创新、产学研结合以及产业联盟合作等技术创新多元化机制，不断加大研发投入，把握智能电网发展的新机遇”的创新目标，为创新活动指明了方向。从目标维度看，“自主创新”强调内生动力培育，与激励机制中“专利奖励”“提案奖励”鼓励员工独立研发、突破技术瓶颈的导向一致；“产学研结合”与“产业联盟合作”则注重外部协同创新，为激励机制未来拓展“跨主体协作创新激励”提供了战略依据；从投入保障看，“加大研发投入”意味着公司将为创新活动提供资金、设备、人才等资源支持，确保激励机制所鼓励的创新提案能够获得充足的资源落地；从市场机遇看，“把握智能电网发展新机遇”则要求创新活动需紧密贴合行业趋势，这与激励机制聚焦“节能产品”这一智能电网核心配套领域的定位高度契合，实现了“战略目标－资源投入－创新激励”的闭环衔接。

### **2.2 创新激励机制概况：体系完备，精准赋能创新**

公司《节能产品开发专项创新激励制度》以“激发员工创新活力、提升节能产品竞争力、推动绿色节能产业发展”为核心目标，构建了“导向明确、激励多元、标准清晰、流程规范”的完整激励体系，将企业创新目标转化为可执行、可落地的具体措施，有效覆盖创新活动全周期。

#### **2.2.1 激励导向：聚焦核心领域，锁定创新场景**

激励机制的核心导向高度聚焦“非金属电能计量表箱节能产品的技术研发与创新”，同时明确将创新场景拓展至与节能产品相关的全链条环节，具体包括四大类：一是新材料、新工艺、新结构的设计与应用，如探索更具绝缘性、低损耗的非金属材

料替代传统材料，优化表箱生产工艺以提升效率；二是节能降耗技术改进，如通过结构优化降低表箱热损耗，提升绝缘性能以减少能耗；三是产品性能优化或成本降低方案，如在保证节能性能的前提下，降低材料采购成本、简化生产流程以压缩单台成本；四是其他经公司认定的创新贡献，为未明确列举但具备价值的创新行为预留空间。这种“核心聚焦 + 场景拓展”的导向设计，既确保创新资源集中投入到核心产品领域，又避免遗漏其他潜在的高价值创新机会，与公司业务布局中“电能计量表箱为核心，多产品协同发展”的特点相适配。

### 2.2.2 激励体系：多元组合发力，兼顾个体与团队

制度构建了“物质奖励 + 非物质奖励 + 团队激励”三位一体的激励体系，全面覆盖员工对“利益回报、职业发展、荣誉认可、团队协作”的多元化需求，形成全方位的激励合力。

#### 物质奖励：量化标准明确，直接激发动力

物质奖励作为激励机制的核心组成部分，通过“分级、分类型”的设计，确保奖励与创新贡献精准匹配，具体包括三类：

**提案奖励：**针对提出可行性创新建议的员工，按提案价值分级给予 500–3000 元奖励，其中一级提案（特优）奖励 2000–3000 元、二级提案（优秀）奖励 1000–2000 元、三级提案（良好）奖励 500–1000 元，鼓励员工从“微小改进”到“行业突破”的全层级创新提案；

**项目成果奖：**聚焦创新提案落地后的实际效益，对“节能效果提升 $\geq 10\%$ 或成本降低 $\geq 5\%$ ”的项目，按年度效益的 3%–5% 奖励团队，同时对“获得国家 / 省级节能认证”的项目额外奖励 1 万–5 万元，将奖励与项目实际价值深度绑定，激发团队将创新转化为实际效益的积极性；

**专利奖励：**针对创新成果的知识产权保护，明确“发明专利 2 万元/项、实用新型专利 5000 元/项”的奖励标准，鼓励员工将技术突破转化为专利，强化公司核心技术壁垒。

#### 非物质奖励：关注长期发展，强化精神认同

非物质奖励聚焦员工职业成长与精神需求，与物质奖励形成互补，构建“短期利益 + 长期发展”的双重激励：

**晋升优先：**将创新成果作为岗位晋升、评优的核心指标，让具备创新能力的员工

在职业发展中获得明确回报，打破“论资排辈”的晋升壁垒；

荣誉表彰：设立“年度创新之星”称号，通过颁发证书及奖金的形式，给予创新表现突出的员工公开认可，强化其职业荣誉感与归属感；

培训机会：优先安排创新贡献者参与行业技术交流或高端培训，帮助员工接触行业前沿技术、拓展人脉资源，为后续创新积累能力，形成“创新 - 成长 - 再创新”的良性循环。

团队激励：激活协作动能，保障重大项目落地

针对跨部门协作项目及重大创新项目的复杂性，制度专门设计团队激励措施，破解“协同难、落地难”问题：

专项基金支持：允许跨部门协作项目申请专项创新基金，为项目研发提供资金保障，降低因部门资源有限导致的创新停滞风险；

额外福利激励：在重大项目完成后，团队可享受带薪休假或团建活动，既通过福利回报团队付出，又通过团建增强团队凝聚力，为后续协作创新奠定基础。

### 2.2.3 评定标准：科学维度构建，分级量化清晰

为确保创新激励的公平性与合理性，制度建立了“多维度权重分配 + 分级量化标准 + 明确否决条款”的评定体系，让创新价值评估有章可循、有据可依。

评定维度与权重：全面覆盖创新价值核心要素

制度从“技术可行性、节能效益、经济价值、创新性”四大维度构建评定体系，并合理分配权重：

技术可行性（30%）：重点评估方案的可实施性、技术成熟度、研发周期及风险，确保创新提案具备落地基础，避免“纸上谈兵”；

节能效益（30%）：围绕“预计节能率（如绝缘性能提升、热损耗降低等）”及“是否符合国家 / 行业能效标准”评估，紧扣节能产品核心目标；

经济价值（25%）：考量成本节约潜力（材料、生产、运维）、市场竞争力及预期收益，确保创新成果能为企业创造实际价值；

创新性（15%）：关注技术或设计的独创性、是否突破现有技术瓶颈，鼓励“从 0 到 1”的突破性创新。

四大维度权重分配均衡，既避免过度侧重技术而忽视效益，也防止只看短期收益而缺乏技术突破，全面衡量创新提案的综合价值。

**分级评定标准：量化指标明确，等级边界清晰**

制度将提案分为一级（特优）、二级（优秀）、三级（良好）三个等级，每个等级均设定“技术 + 节能 + 经济 + 创新”的量化标准，以一级提案为例，明确要求“研发周期≤3 个月、节能率≥15% 或国家一级能效认证、单台成本降低≥10% 或年预期效益≥50 万元、填补行业空白或申请发明专利”，各级标准层层递进，既为员工提供明确的创新目标指引，也为评审工作提供客观依据，减少主观判断偏差。

**否决条款：划定底线红线，保障创新质量**

制度明确三类不予评定的情形：一是“现有技术简单复制，无实质性创新”，杜绝低质量、重复性提案占用评审资源；二是“节能或经济效益无法量化”，确保创新价值可衡量、可评估；三是“存在重大安全或法律风险”，坚守企业安全与合规底线，避免创新活动为企业带来潜在隐患。

#### **2.2.4 实施流程：闭环管理规范，确保公平高效**

为保障激励机制有序落地，制度设计了“评审主体明确、环节衔接紧密、时间节点清晰”的实施流程，形成从“提案申报”到“奖励执行”的全闭环管理。

**评审主体：专业组合，保障评审权威性**

由“技术总工、研发总监、人力资源部及财务部”组成联合评审组，其中技术总工与研发总监负责技术可行性、创新性评估，财务部负责经济价值核算，人力资源部负责流程组织与结果公示，多部门协同确保评审兼具“技术专业性、经济合理性、流程规范性”，避免单一部门评审的片面性。

**实施环节：五步闭环，层层把关**

制度明确实施流程分为五个核心环节：

**申报：**员工填写《创新提案表》提交至研发部，启动评审流程；

**初筛：**研发部对提案进行形式审查，重点核查材料完整性、基础数据准确性，剔除不符合基本要求的提案；

**专业评审：**技术部专项评估技术可行性，财务部专项核算经济价值，形成专业评审意见；

**终审：**评审委员会结合专业评审意见，按四大维度综合打分，确定提案等级；

**公示与审批：**评审结果全公司公示 3 个工作日，接受员工监督，公示无异议后报总经理审批，最终执行奖励。

**时间节点：定期评审，提升响应效率**

制度明确“每季度集中评审”的时间节点，确保员工提出的创新提案能在短期内获得反馈与评估，避免因评审周期过长导致员工创新热情消退，同时也为创新成果快速落地争取时间，提升创新转化效率。

### 三、创新激励机制的优势分析

广东立德电气有限公司《节能产品开发专项创新激励制度》紧密围绕企业“技术专业、管理专注”的经营宗旨与智能电网、新能源领域的创新发展战略，在激励体系设计、评定标准制定、实施流程落地及战略协同性等方面展现出显著优势，有效为企业创新活动注入动力、保驾护航。

#### 3.1 激励覆盖全面性：多维度适配企业创新需求

激励机制通过“对象 - 场景 - 形式”的三维全覆盖设计，精准匹配公司多部门协同创新、多业务领域发展的实际需求，确保创新活力从个体到团队、从核心业务到关联环节的全面激发。

##### 3.1.1 覆盖对象：兼顾个体与团队，打破部门壁垒

机制将激励对象延伸至研发、生产、技术、质量等多个核心部门，既关注“个体创新”——如对提出可行性建议的员工给予提案奖励、对专利申请人给予专项奖励，认可个人在技术突破、方案设计中的独立贡献；又重视“团队协作创新”——针对跨部门协作项目设立专项创新基金，对重大项目完成后的团队提供带薪休假或团建活动，适配公司“电能计量表箱研发 - 生产 - 质量管控”全链条业务中多部门协同的需求。例如，当生产部门提出表箱生产工艺节能改进方案时，可联合研发部门优化技术细节、质量部门验证性能指标，机制通过团队激励保障跨部门协作的顺畅性，避免因部门权责分割导致的创新中断，这与公司“覆盖研发 - 生产 - 服务全链条”的业务布局高度契合。

##### 3.1.2 创新场景：聚焦核心业务，延伸关联领域

机制以“非金属电能计量表箱节能产品”这一核心业务为创新锚点，同时将场景延伸至与节能目标相关的全环节，涵盖“新材料、新工艺、新结构设计”“节能降耗技术改进”“产品性能优化或成本降低”等类型，既确保创新资源集中投入到公司市场竞争力核心载体——电能计量表箱的技术升级中，又同步覆盖生产效率提升、成本控制等关联环节。例如，研发部门针对表箱采用新型绝缘材料以降低热损耗（新材料应用场景）、生产部门通过工艺调整减少原材料浪费（节能降耗场景）、技术部门优化表箱结构以降低运维成本（成本优化场景），均能纳入激励范畴。这种场景覆盖既贴合公司“中国节能环保推广产品”的资质定位，又与经营范围中“节能技术开发”的核心领域深度

绑定，确保创新行为始终围绕企业核心价值创造展开。

### **3.1.3 激励形式：物质与非物质结合，平衡短期与长期需求**

机制突破单一物质奖励的局限，构建“物质奖励保障短期收益、非物质奖励支撑长期发展”的双轨体系，全面满足员工多元化需求。在物质奖励层面，提案奖励（500-3000 元）、项目成果奖（年度效益 3%-5%+ 认证额外奖励）、专利奖励（发明专利 2 万元 / 项、实用新型专利 5000 元 / 项）直接与员工经济收益挂钩，快速兑现创新价值；在非物质奖励层面，“晋升优先”将创新成果纳入岗位晋升核心指标，为员工职业发展提供明确路径，“年度创新之星”荣誉表彰强化员工职业荣誉感，“行业技术交流与高端培训”则助力员工提升专业能力、接触前沿技术。这种组合式激励既解决了员工“创新付出需即时回报”的短期诉求，又通过职业发展通道设计留住核心创新人才，与公司“持续加大研发投入、培育创新能力”的长期战略形成互补。

## **3.2 评定标准科学性：量化与质效结合，保障公平与质量**

机制通过“维度权重合理分配、分级标准量化清晰、否决条款底线明确”的科学评定体系，最大限度减少评审主观偏差，确保创新提案“优者受奖、劣者淘汰”，为激励机制的公平性与创新成果的高质量提供制度保障。

### **3.2.1 维度设计：全要素覆盖创新价值核心**

评定体系从“技术可行性、节能效益、经济价值、创新性”四大维度构建评估框架，且权重分配均衡（技术可行性 30%、节能效益 30%、经济价值 25%、创新性 15%），全面考量创新提案的“落地可能性 – 节能贡献 – 商业价值 – 技术突破度”。其中，“技术可行性”维度评估方案可实施性与研发风险，避免“纸上谈兵”式创新——如要求一级提案“公司现有条件可快速落地、研发周期≤3 个月”，确保创新成果能快速转化为实际产品；“节能效益”维度紧扣公司“节能环保推广产品”资质与绿色发展战略，以“节能率、能效认证”为核心指标，如二级提案需满足“节能率 5%-15% 或通过省级节能认证”，确保创新始终围绕“节能”核心目标；“经济价值”维度关注成本节约与市场竞争力，如一级提案要求“单台成本降低≥10% 或年预期效益≥50 万元”，契合企业“质量是生命线、效益是支撑点”的经营原则；“创新性”维度鼓励技术突破，如一级提案需“填补行业空白或申请发明专利”，助力公司巩固高新技术企业的技术领先地位。四大维度相互支撑，既防止“重技术轻

效益”导致的创新资源浪费，也避免“重短期收益轻技术突破”导致的核心竞争力不足。

### 3.2.2 分级标准：量化指标明确，等级边界清晰

机制将提案分为一级（特优）、二级（优秀）、三级（良好）三个等级，每个等级均设定“可量化、可验证”的评定标准，为评审工作提供客观依据，减少人为判断偏差。以关键指标“节能率”为例，一级提案要求“节能率 $\geq 15\%$ 或通过国家一级能效认证”，二级提案为“节能率 5%-15% 或通过省级节能认证”，三级提案为“节能率 < 5% 但具有长期环保潜力”，指标数值的明确划分让员工清晰知晓不同等级创新的目标阈值，也让评审组无需依赖主观判断即可完成等级划分；在经济价值维度，一级提案“年预期效益 $\geq 50$  万元”、二级提案“年预期效益 10 万 - 50 万元”、三级提案“局部流程优化”，通过效益规模的量化差异，精准匹配不同价值创新的奖励力度。这种“量化标准 + 等级对应”的设计，既提升了评审效率，又保障了激励的公平性——例如，两名员工分别提出节能率 16% 和节能率 8% 的表箱改进方案，可直接依据标准分别判定为一级、二级提案，对应 2000-3000 元、1000-2000 元奖励，避免因评审标准模糊导致的“同劳不同酬”问题。

### 3.2.3 否决条款：划定创新底线，规避潜在风险

机制明确三类不予评定的情形，从源头保障创新提案的质量与企业利益，为创新活动划定“安全红线”。一是“现有技术简单复制，无实质性创新”——如仅将行业内已成熟的表箱材料直接应用于公司产品，未进行适应性改进或性能优化，此类提案因缺乏独创性被否决，避免评审资源浪费在低价值创新上；二是“节能或经济效益无法量化”——若员工提出“表箱材料改进可提升环保性”但无法提供具体节能率、成本节约幅度或预期收益数据，机制不予评定，确保创新成果始终以“可衡量的价值”为导向，避免“口号式创新”；三是“存在重大安全或法律风险”——如某提案虽能降低成本，但采用的材料不符合国家电气安全标准，可能导致表箱绝缘性能不达标，此类提案因安全隐患被否决，坚守公司“质量是企业第一生命线”的宗旨，避免创新为企业带来安全事故或合规风险。

## 3.3 实施流程规范性：闭环管理保障落地效率

机制通过“专业评审主体、完整流程环节、明确时间节点”的闭环设计，确保

从提案申报到奖励执行的全流程高效、透明，提升激励机制的公信力与执行力。

### 3.3.1 评审主体：多部门协同，兼顾专业与全面

由“技术总工、研发总监、人力资源部、财务部”组成的联合评审组，实现“技术 - 经济 - 管理”的多专业视角融合，避免单一部门评审的片面性。技术总工与研发总监凭借专业能力评估提案的技术可行性、创新性，确保创新方案符合行业技术趋势与公司研发能力；财务部从成本节约潜力、预期收益等维度核算经济价值，验证创新对企业利润的实际贡献；人力资源部负责流程组织、结果公示，保障评审的规范性与透明度。例如，在评估“表箱新型散热结构”提案时，研发总监判断技术成熟度、技术总工审核实施风险，财务部测算材料成本与运维成本节约额度，多部门协同确保评审结果既具备技术合理性，又符合企业经济利益，这与公司“高新技术企业”对技术专业性、“ISO9001 体系”对管理规范性的要求高度一致。

### 3.3.2 流程环节：五步闭环，层层把关无漏洞

机制设计“申报 - 初筛 - 专业评审 - 终审 - 公示审批”的五步闭环流程，每个环节环环相扣、责任明确，形成“提出 - 筛选 - 评估 - 决策 - 落地”的完整管理链条。第一步“申报”要求员工填写《创新提案表》提交至研发部，明确提案提交的标准化载体；第二步“初筛”由研发部核查材料完整性、基础数据准确性，剔除“材料缺失、数据模糊”的提案，减少后续评审工作量；第三步“专业评审”由技术部、财务部分别出具技术与经济评估意见，为终审提供专业支撑；第四步“终审”由评审委员会综合打分确定等级，确保决策的全面性；第五步“公示审批”通过 3 个工作日全公司公示接受监督，再报总经理审批执行，保障结果的透明度与权威性。以某员工提出的“表箱成本降低方案”为例，需先提交完整的《创新提案表》（含成本测算数据），经研发部初筛确认材料齐全后，由技术部评估方案是否影响产品性能、财务部核算成本降低幅度，最终由评审委员会确定提案等级并公示，无异议后发放奖励，全流程避免“流程缺失导致的责任推诿”或“暗箱操作导致的不公平”。

### 3.3.3 时间节点：季度集中评审，提升响应效率

机制明确“每季度集中评审”的时间规则，确保员工创新提案能在 3 个月内获得反馈与评估，避免因评审周期过长导致“创新热情消退”或“市场机遇错失”。例如，员工在第一季度初提出表箱节能改进方案，可在第一季度末参与集中评审，若通过可快速启动落地流程，相比“年度评审”能缩短至少 9 个月的响应时间，既让

员工感受到“创新付出被及时认可”，也帮助公司快速将创新成果转化为产品竞争力——如在智能电网对节能表箱需求激增的市场窗口期，快速落地的创新方案可让公司抢占市场份额，这与公司“把握智能电网发展新机遇”的战略目标高度契合。。

### 3.4 实施流程规范性：闭环管理保障落地效率

激励机制并非孤立的制度设计，而是与公司“绿色节能产业布局、高新技术企业定位、产学研多元化创新”的战略方向深度绑定，成为推动企业核心竞争力提升的“助推器”。

#### 3.4.1 助力绿色节能产业发展

机制以“节能产品技术研发与创新”为核心导向，将“节能效益”作为提案评定的核心维度（权重30%），对节能效果提升 $\geq 10\%$ 的项目给予年度效益3%-5%的奖励，对获得国家/省级节能认证的项目额外奖励1万-5万元，直接推动公司在绿色节能领域的技术积累。例如，通过激励研发部门开发节能率 $\geq 15\%$ 的表箱产品，公司可进一步巩固“中国节能环保推广产品”的资质优势，契合国家“双碳”政策下绿色电力设备的市场需求，同时为公司拓展新能源配套设备业务（如充电设备节能技术）奠定技术基础，实现“激励-节能技术突破-市场竞争力提升”的正向循环。

#### 3.4.2 强化高新技术企业核心优势

机制通过“专利奖励”“创新性评定”等条款，鼓励员工申请发明专利（2万元/项奖励）、突破现有技术瓶颈（一级提案要求“填补行业空白或申请发明专利”），直接助力公司维持“高新技术企业”资质——高新技术企业认定对核心专利数量、技术创新能力有明确要求，机制通过激励专利申报与技术突破，确保公司持续满足资质标准，避免因创新能力不足导致资质失效。同时，机制鼓励的“新材料、新工艺应用”可提升产品技术含量，如采用复合屏蔽绝缘材料的表箱相比传统产品具备更强的绝缘性能与耐用性，帮助公司在与同行业企业的竞争中形成技术壁垒，契合公司“技术专业”的经营宗旨。

#### 3.4.3 适配产学研多元化创新机制

机制虽以内部员工创新为核心，但通过“跨部门协作项目专项基金”“重大项目团队激励”等条款，为公司“产学研结合、产业联盟合作”的多元化创新战略预留

了拓展空间。例如，当公司与高校合作开发“智能节能表箱监测技术”时，可将合作项目纳入“跨部门协作”范畴（企业内部研发、生产部门与高校科研团队协同），申请专项创新基金支持；项目完成后，参与合作的内部团队可享受带薪休假等激励，既鼓励内部员工参与外部协同创新，又保障产学研项目的落地效率，这与公司“通过产学研结合加大研发投入”的战略方向高度一致，助力公司整合内外部创新资源，加速技术成果转化。

## 四、创新激励政策

### 4.1 财政政策激励

**设立专项研发基金：**政府或企业可以设立专门的研发基金，为创新项目提供资金支持。创新者可以通过申请该基金来获得启动资金或持续的研发经费。例如，政府可以根据不同的产业领域和创新方向，设立多个专项基金，如新能源研发基金、生物医药创新基金等。

**研发费用补贴：**对企业或个人的研发费用给予一定比例的补贴。这可以减轻创新者的经济负担，鼓励他们加大研发投入。补贴可以根据研发费用的实际支出进行核算，或者按照项目的重要性和创新性给予不同程度的补贴。

**税收优惠：**对从事创新活动的企业和个人给予税收减免或优惠。例如，降低创新企业的所得税税率、对研发投入进行税收抵免、对高新技术企业实行税收优惠等。这些税收政策可以增加创新者的可支配收入，激励他们将更多的资源投入到创新活动中。

**奖金奖励：**对取得重大创新成果的团队或个人给予高额奖金奖励。奖金的数额可以根据创新成果的经济价值、社会影响力等因素来确定。例如，对于获得国家级科技奖项的创新成果，可以给予数百万元甚至上千万元的奖金奖励。

**荣誉奖励：**授予创新者荣誉称号，如“创新之星”“科技领军人才”等。荣誉奖励可以提高创新者的社会声誉和知名度，激发他们的创新热情和积极性。同时，荣誉奖励也可以为其他创新者树立榜样，营造良好的创新氛围。

### 4.2 知识产权保护政策

**加强知识产权执法：**加大对知识产权侵权行为的打击力度，建立健全知识产权执法机制。加强知识产权执法队伍建设，提高执法人员的专业素质和执法水平。加强知识产权执法协作，建立跨部门、跨地区的知识产权执法协作机制，形成执法合力。提高知识产权侵权成本，对侵权者给予严厉的法律制裁。除了要求侵权者承担民事赔偿责任外，还可以对其处以罚款、没收违法所得等行政处罚，情节严重的还可以追究其刑事责任。

**完善知识产权保护制度：**建立知识产权快速维权机制，为创新者提供便捷、高效的知识产权维权服务。例如，建立知识产权快速审查、快速确权、快速维权的“一站式”服务平台，缩短知识产权维权周期，降低维权成本。

加强知识产权国际合作，积极参与国际知识产权规则制定，维护我国创新者的合法权益。加强与其他国家和地区的知识产权交流与合作，共同打击跨国知识产权侵权行为。

### 4.3 人才政策激励

**人才引进政策：**制定优惠的人才引进政策，吸引国内外优秀创新人才。例如，提供高额的薪酬待遇、住房补贴、子女教育优惠等。对于高层次创新人才，可以给予特殊的政策支持，如解决配偶就业、提供科研启动资金等。

**有竞争力的薪资：**提供与市场水平相匹配的薪资待遇，确保员工的收入与个人能力、业绩和贡献相符合，对关键岗位和核心人才给予更高的薪酬倾斜，以吸引和留住优秀人才。

**绩效奖金：**建立完善的绩效考核制度，根据员工的工作业绩、项目完成情况等发放绩效奖金，激励员工积极努力工作，提升工作效率和质量。

**专项津贴：**设立技能人才专项津贴，如建立与技能等级挂钩的能级津贴制度，对生产一线艰苦技能岗位设置艰苦岗位津贴，对承担技能传帮带任务的技能带头人设置师带徒津贴、班组长津贴等，鼓励员工提升技能水平和带徒传技。

**创新奖励：**对员工的创新成果给予奖励，如设立小发明、小创造、小革新等单项奖励，对在解决重大工艺技术难题、重大质量问题等技术革新或技术攻关中作出突出贡献的员工给予专项奖励，对承担或参与重大科技创新任务的相关技能人才，按贡献给予相应奖励待遇，符合条件的还可按规定给予创新成果转化收益奖励。

**荣誉称号评选：**设立如“创新之星”“优秀员工”“技术能手”等荣誉称号，对在工作中表现突出的员工进行表彰和奖励，提升员工的荣誉感和归属感。

**评优评先机会：**在干部选拔任用、职级晋升、评聘职称、晋级涨薪、表彰先进等环节，对表现优秀的人才在同等条件下优先考虑，激励员工积极进取，追求卓越。

### 4.4 创新环境营造政策

**制度建设与政策支持：**省和地级以上市人民政府应根据国家战略和本地需求制定科技计划，完善科技计划统筹协调机制，加强专业化管理，规范全过程监督，指导科技计划项目管理专业机构建立健全项目管理制度，并强化监督评价。

**优化财政科研经费管理：**县级以上人民政府财政部门以及财政科研项目主管部门

应当建立健全符合科研规律的财政科研经费管理制度，简化项目预算编制，下放项目经费预算调剂权，落实间接费用比例，推行财政科研经费包干使用和负面清单管理等。

**建立科技伦理治理体系：**省人民政府应统筹全省科技伦理治理工作，建立健全工作机制和协调机制，完善管理体系，地市和行业主管部门要做好辖区和行业领域的科技伦理治理工作，支持社会力量参与科技伦理治理，企事业单位和社会组织要强化科技伦理治理主体责任，科技人员则需遵守科技伦理制度规范。

**建立容错纠错机制：**借鉴《条例》第八十八条第二款的规定，对干部在科技创新改革中出现的因缺乏经验、先行先试，或在尚无明确限制的探索性试验中，以及为推动发展的无意过失等三种情形的过错，从轻、减轻处理或予以免责，为改革创新者撑腰鼓劲。

**完善知识产权保护制度：**深入实施高价值知识产权培育工程，构建知识产权强链增效机制，强化专利导航和预警监测，加大知识产权保护力度，健全涉外知识产权风险防控体系。

**优化人才激励政策：**破除人才发现、流动、使用方面的壁垒和障碍，完善联合培养模式以及科研成果收益分配机制等，吸引各类创新人才向企业集聚。

**加强国际创新合作与交流，**支持企业和科研机构参与国际科技合作项目、举办国际学术会议、开展国际技术转移等活动。通过国际合作与交流，引进国外先进技术和管理经验，提高我国的创新水平。**搭建创新平台：**鼓励企业参与国家实验室、技术创新中心、工程中心的建设，为企业提供实践机会，促进企业与科研机构的合作与交流。

**推动创新资源共享：**为企业按照产业链进行创新提供便利条件，推动实现同一链条上创新资源、设施的共享，细化相关规则，形成长效机制，避免创新领域的“内卷”。

**加强科技金融融合：**引导金融机构加强对科技创新领域的信贷支持，创新金融产品，如“专精特新贷”等专属产品，积极培育科创金融专营机构，充分利用产业基金集群，引导社会资本投向科技创新领域。

总之，创新激励政策需要综合运用财政、税收、知识产权保护、人才等多种政策手段，形成政策合力，为创新者提供良好的创新环境和激励机制，激发全社会的创新活力和创造力。同时，政策的制定和实施需要根据不同的地区、行业和创新阶段进行针对性的调整和优化，以提高政策的有效性和可操作性。

## 五、评价和建议

### 5.1 评价

企业为科技创新人员提供了舒适的工作环境，包括办公空间、设备设施等工作环境。企业为创新项目提供了及时、充足的资金、技术、人力等资源。企业业绩因创新而得到明显改善，激励机制有助于将员工的创新努力转化为企业的实际价值。创新成果数量和质量在激励机制的鼓励下都有显著提高，激励机制在激发员工创新方面取得了较好的效果。

激励机制能够根据不同的创新项目和员工需求进行灵活调整，激励机制能够随着企业内外部环境的变化而及时调整和完善。具有适应性的激励机制能够确保企业在不同的发展阶段都能保持创新活力。

### 5.2 建议

**营造创新氛围：**浓厚的创新氛围能够激发员工的创造力，而压抑的氛围则可能抑制员工的创新欲望。

**团队合作与知识共享：**建立有效的企业内部知识共享平台和机制。良好的团队合作和知识共享文化有助于提高创新效率和质量，是创新激励机制的重要支撑。

**建立控制激励成本制度：**合理控制激励成本是企业可持续发展的重要保障。效益产出明显大于激励成本，说明激励机制是经济有效的；否则，需要对激励机制进行优化，以提高成本效益。

## 附件:

### 附件 1：营业执照





## 附件 2：能源管理体系认证证书

# 能源管理体系认证证书



证书编号：25825EN0574R01

兹证明

**广东立德电气有限公司**

统一社会信用代码：91440500595876270U

注册地址：汕头市金平区潮汕路金园工业城 1A1 片区底层之一 邮编：515000

经营地址：广东省汕头市金平区潮汕路金园工业城 1A1 片区底层之一；广东省潮州市潮安区庵埠镇庄陇村锦兴园 4 号之五 邮编：515000

建立的能源管理体系符合

GB/T 23331-2020/ISO 50001:2018&RB/T 119-2015&RB/T 114-2023

认证范围

**资质范围内电能计量箱(非金属电表箱、玻璃钢电表箱、金属电表箱)；配电箱的生产、销售所涉及的能源管理活动**

(获证组织的能源绩效、能源管理体系边界信息见附件)

(IAF Code:2)

发证日期：2025 年 07 月 09 日

有效期至：2028 年 07 月 08 日

在国家规定的各行政、资质许可范围内及有效期内使用有效，获证组织在证书有效期内需按期接受监督审核，监督审核合格后证书方为有效。本证书信息可在国家认证认可监督管理委员会官网（www.cnca.gov.cn）查询，并可在国际认可论坛（IAF）全球认证数据库（www.iafcertsearch.org）查询和验证。



签发人：

中正国际认证(深圳)有限公司

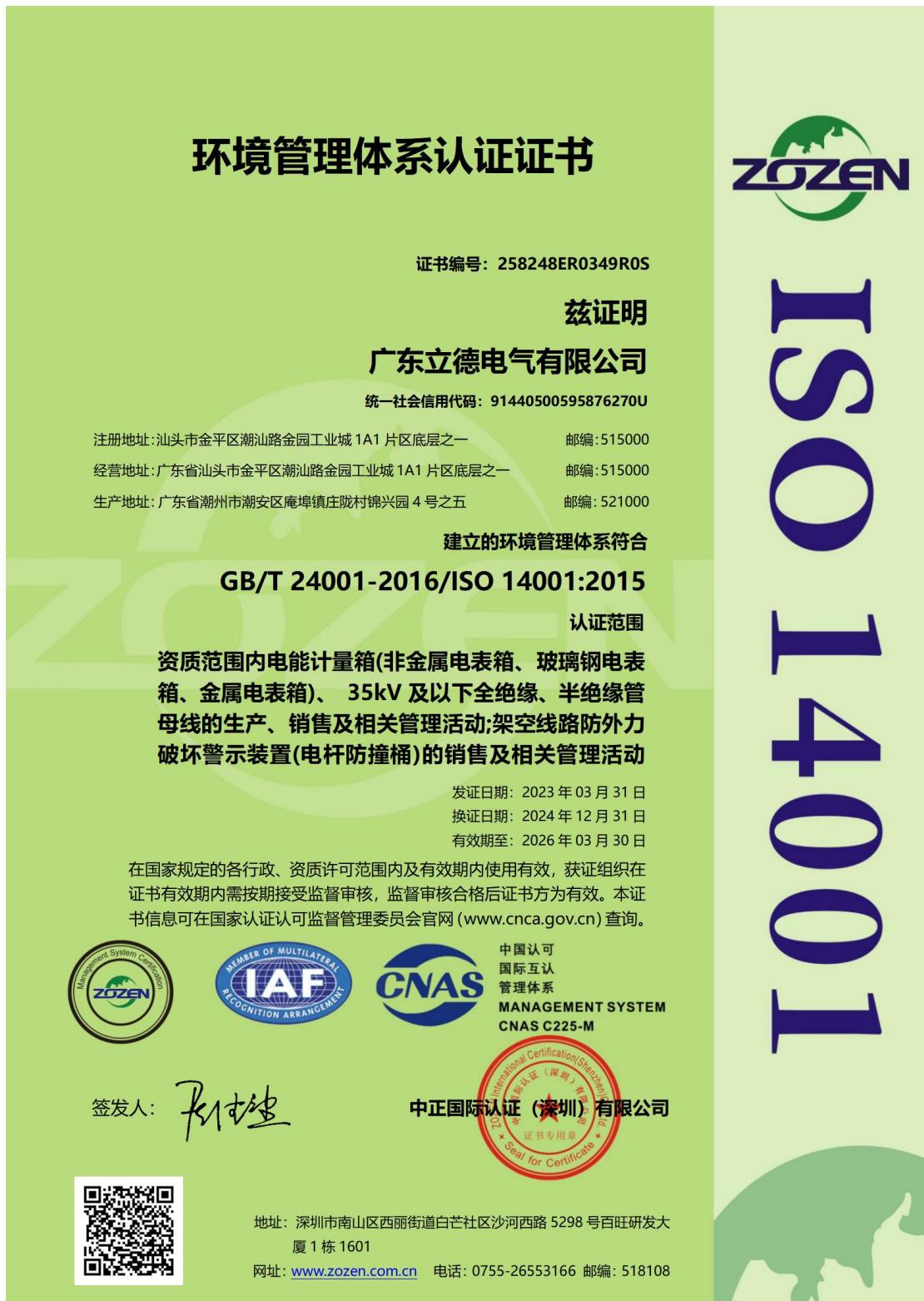


地址：深圳市南山区西丽街道白芒社区沙河西路 5298 号百旺研发大厦 1 栋 1601

网址：[www.zozen.com.cn](http://www.zozen.com.cn) 电话：0755-26553166 邮编：518108

ISO  
5001

### 附件 3：环境管理体系认证证书



## 附件 4：职业健康安全管理体系认证证书

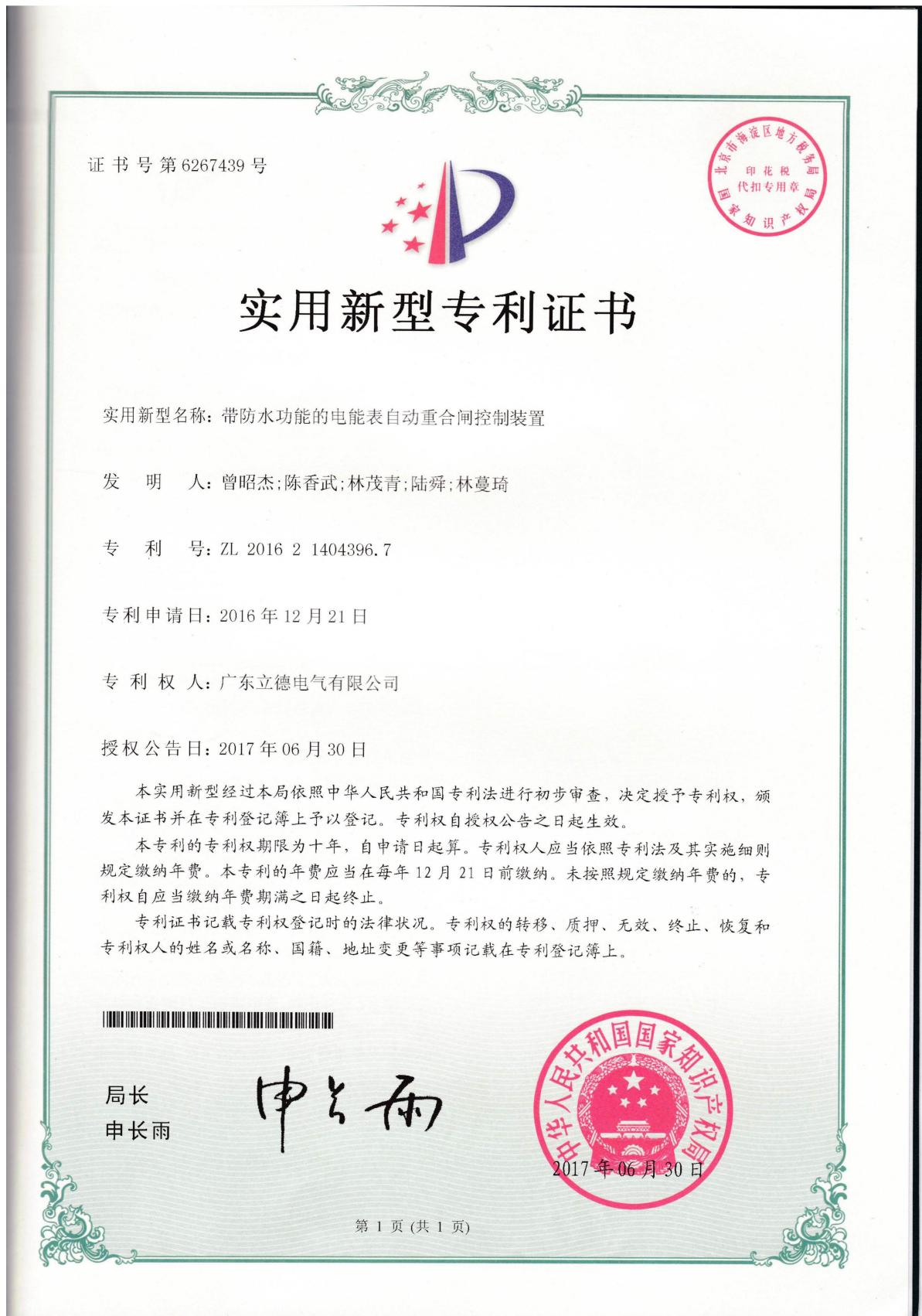


附件 5：部分荣誉证书





## 附件 6：部分专利证书



中华人民共和国国家版权局  
计算机软件著作权登记证书

证书号：软著登字第11220762号

软件名称：电表箱端子组装生产线管控系统  
V1.0

著作人：广东立德电气有限公司

开发完成日期：2023年04月07日

首次发表日期：未发表

权利取得方式：原始取得

权利范围：全部权利

登记号：2023SR0633591

根据《计算机软件保护条例》和《计算机软件著作权登记办法》的规定，经中国版权保护中心审核，对以上事项予以登记。



No. 11707020



2023年06月12日

证书号 第 8236733 号



## 实用新型专利证书

实用新型名称：集约式预付费电能表箱

发 明 人：周勤兴；林茂青；谢铿；陆舜；曾昭杰；林蔓琦；何秉哲  
林宇瀚

专 利 号：ZL 2018 2 0168833.2

专利申请日：2018 年 01 月 31 日

专利权人：广东立德电气有限公司

地 址：515064 广东省汕头市金平区潮汕路金园工业城 1A1 片区底层之一

授权公告日：2018 年 12 月 18 日 授权公告号：CN 208255284 U

国家知识产权局依照中华人民共和国专利法经过初步审查，决定授予专利权，颁发实用新型专利证书并在专利登记簿上予以登记。专利权自授权公告之日起生效。专利权期限为十年，自申请日起算。

专利证书记载专利权登记时的法律状况。专利权的转移、质押、无效、终止、恢复和专利权人的姓名或名称、国籍、地址变更等事项记载在专利登记簿上。

局长  
申长雨

申长雨



第 1 页 (共 2 页)

其他事项参见背面

证书号 第 10908118 号



## 实用新型专利证书

实用新型名称：一种多功能远程控制的电能表智能断路器

发明人：袁文洁；曾昭杰；林苏煌；吴序丰；陈江锋；陈锟；陈瑶娜

专利号：ZL 2019 2 2057773.4

专利申请日：2019年11月25日

专利权人：广东立德电气有限公司

地址：515000 广东省汕头市金平区潮汕路金园工业城 1A1 片区底层之一

授权公告日：2020年07月03日 授权公告号：CN 210925928 U

国家知识产权局依照中华人民共和国专利法经过初步审查，决定授予专利权，颁发实用新型专利证书并在专利登记簿上予以登记。专利权自授权公告之日起生效。专利权期限为十年，自申请日起算。

专利证书记载专利权登记时的法律状况。专利权的转移、质押、无效、终止、恢复和专利权人的姓名或名称、国籍、地址变更等事项记载在专利登记簿上。

局长  
申长雨

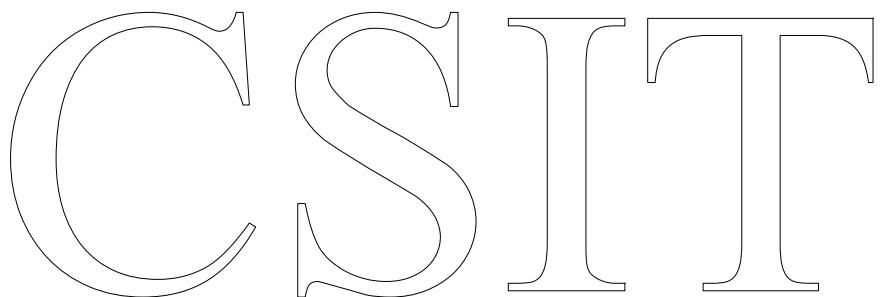
申长雨



第 1 页 (共 2 页)

其他事项参见续页

自信 诚信 公信



## 三信国际检测认证有限公司

公司地址：郑州市高新技术产业开发区莲花街 352 号一号楼 5 层

联系电话：0371-69127788

公司邮箱：[cncsit2015@163.com](mailto:cncsit2015@163.com)

公司网站：[www.cncsit.cn](http://www.cncsit.cn)