



东莞市瑞梓科技有限公司

可持续发展政策

东莞市瑞梓科技有限公司

2024 年 10 月 7 日发布

引言

东莞市瑞梓科技有限公司（以下简称“公司”）致力于通过高效的管理和
创新技术，推动可持续发展。作为一家专注于 LED 照明产品的高新技术
企业，公司深知在全球环境保护、社会责任和商业道德方面的责任。我
们承诺通过制定和实施本政策，将可持续发展融入公司运营的每个环节，
为客户、员工、合作伙伴和社会创造长期价值。

一、环境保护政策

1.1 能源消耗与温室气体排放

目标:

到 2030 年,实现范围 1 和范围 2 温室气体排放量较 2022 年减少 20%。

到 2030 年,生产能源消耗较 2022 年减少 15%。

承诺:

优化能源使用效率,采用清洁能源,并逐步减少碳排放,实现低碳
生产目标。

行动计划:

a.高效设备更新:

每年更换不低于 10%的老旧生产设备,采用节能型智能设备以提升
能源利用效率。

对全厂空调、照明等设施进行能效优化,改用 LED 灯具等低耗能设
备。

b.能源结构优化:

在工厂屋顶安装太阳能光伏系统,到 2030 年实现 10%的电力来自可
再生能源。

与绿色电力供应商合作，优先采购可再生能源电力。

c.碳排放监测与管理:

建立能源使用和碳排放监测系统，每季度报告范围 1（直接排放，如燃料使用）和范围 2（间接排放，如电力使用）数据。

每年向公司管理层提交节能减排成果，并制定下一年度的优化计划。

d.员工节能意识培训:

开展“低碳办公”主题活动，每季度举办节能宣传，提高员工节能意识。

1.2 水资源管理

目标:

到 2030 年，单位产品的用水量较 2022 年减少 20%。

确保废水处理系统废水排放合规率达到 100%。

承诺:

高效利用水资源，通过工艺优化和节水技术，减少水资源浪费，保护区域水环境质量。

行动计划:

a.节水设备与工艺优化:

在冷却和清洗工艺中引入循环用水技术，到 2030 年循环水使用比例提升至 50%。

优化产品制造工序中的清洗流程，减少不必要的用水环节。

b.废水处理系统升级:

投资升级废水处理设备，确保废水中的 COD（化学需氧量）、氮磷等污染物含量低于国家排放标准 50%。

定期监测废水排放质量，向地方环保部门提交合规报告。

c.雨水回收利用:

在工厂建设雨水收集系统，用于厂区绿化灌溉及非生产用水。

d.员工节水宣传:

每季度通过内部培训和宣传活动，提升员工在生产和办公中的节水意识。

1.3 空气污染防控

目标:

到 2030 年，挥发性有机物（VOCs）排放量较 2022 年减少 30%。

减少颗粒物排放，确保大气污染物排放合规率达 100%。

承诺:

通过技术优化、材料替代和废气治理设施升级，减少废气排放，改善周边空气质量。

行动计划:

a. 废气治理设施升级:

在喷涂、焊接等工艺过程中安装活性炭吸附装置，确保废气中 VOCs 的处理率不低于 95%。

对高污染工艺增加尾气收集装置，减少直接排放。

b. 低污染原材料替代:

推广使用环保型涂料、粘合剂等低 VOC 材料，从源头减少排放。

c. 空气质量监测:

每季度对生产区域内的空气质量进行检测，并向环保部门提交报告。

d. 空气净化措施:

在工厂区域种植防尘绿植，增加绿化覆盖率以改善空气质量。

1.4 原材料、化学品与废弃物管理

目标:

到 2030 年，公司废弃物回收利用率提升至 20%。

确保危险废弃物 100% 合法合规处置。

承诺:

提高原材料利用率，推广绿色化学品，推动废弃物资源化和无害化。

行动计划：

a.原材料利用优化：

建立原材料使用记录和优化系统，减少废料浪费。

推动资源循环再利用，减少对稀缺材料的依赖。

b.废弃物分类与回收：

推广废弃物分类管理制度，鼓励员工参与回收活动。

与专业废弃物处理机构合作，确保危险废弃物规范处置。

c.化学品管理：

建立化学品安全使用和储存规范，确保标签清晰和运输合规。

对高风险化学品逐步替代为环保型产品。

1.5 产品生命周期的环境影响管理

目标：

到 2030 年，公司产品的回收利用率提高至 25%。

承诺：

优化产品设计与生产工艺，推动产品在使用及废弃阶段对环境的影响最小化。

行动计划：

a.绿色设计：

在产品阶段采用模块化和可拆解设计，便于后期回收处理。

优化 LED 产品的能效等级，减少使用阶段的能源消耗。

b.产品回收计划：

在主要销售地区设立废旧产品回收点，与专业机构合作开展回收处理。

为客户提供产品回收折扣或奖励计划，鼓励参与环保行动。

c.生命周期分析：

定期开展产品全生命周期评估，识别各阶段的环境影响并优化改进。

1.6 环保倡导与服务

目标:

到 2030 年，公司每年支持或组织至少 5 次环保公益活动。

承诺:

在企业内部、供应链及社区中推广环保理念，推动社会可持续发展。

行动计划:

a. 公益环保项目:

每年资助或参与地方环保公益项目，如植树、清洁河流等活动。

b. 员工环保培训:

每半年开展一次环保知识讲座，提升全员环保意识。

c. 行业引领:

在公司官网和媒体平台发布环保行动案例，分享绿色发展经验。

二、劳工与人权政策

2.1 员工健康与安全

目标:

到 2030 年，公司工伤事故率降低至 0.5% 以下。

提高员工参与健康与安全培训的比例，2022 年基准值为 85%，目标是 2030 年达到 100%。

承诺:

提供符合国际职业健康与安全标准（如 ISO45001）的工作环境，保障员工在工作中的健康与安全。

行动计划:

a. 健康与安全管理体系:

实施 ISO45001 职业健康与安全管理体系，定期进行工厂风险评估和

整改。

b.个人防护设备（PPE）提供：

为高风险岗位员工配备防护眼镜、手套、耳塞等设备，每季度检查设备完好性。

c.紧急应急计划：

每年开展两次消防演练、化学泄漏演练等安全培训活动，确保员工掌握应急处置技能。

d.健康监测与促进：

每年组织一次全员健康体检，提供心理健康咨询服务和职业健康讲座。

2.2 工作条件

目标：

到 2030 年，公司员工满意度提升至 90%以上(2022 年基准值为 85%)。确保工作时长、薪资待遇、休假政策完全符合国家劳动法规。

承诺：

为员工提供公平、合理的工作条件和薪资待遇，并优化工作与生活的平衡。

行动计划：

a.工资与福利：

提供具有市场竞争力的薪酬，定期根据员工绩效和市场水平进行调整。

为员工提供额外福利，如法定节假日奖金、医疗保险、住房公积金和年终奖励。

b.工作时长与休假：

合理安排工作时长，确保每周工作时间不超过法律规定的标准。

提供带薪年假、病假、产假等休息权益，帮助员工平衡工作与家庭。

c.信息交流与员工参与：

定期召开员工代表大会，听取员工对工作条件的建议，并通过透明沟通解决问题。

2.3 劳工关系

目标:

到 2030 年，公司与员工代表关系和谐度达到 95%，支持建立具有员工代表或工会功能的组织。

承诺:

支持员工结社自由和集体谈判权，建立和谐、透明的劳资关系。

行动计划:

a. 员工代表机制:

鼓励员工选举代表，参与公司的管理和决策，并定期与管理层沟通。

b. 劳动争议处理:

制定劳资纠纷处理机制，通过内部仲裁或第三方调解解决员工诉求，维护员工权益。

c. 工会支持:

支持员工成立工会或参与现有工会活动，确保集体谈判的合法性和有效性。

2.4 职业生涯管理

目标:

到 2030 年，所有员工平均每年参加职业发展培训的小时数增加至 40 小时。

承诺:

为员工提供公平的职业发展机会，帮助其实现个人成长和职业目标。

行动计划:

a. 职业技能培训:

每年为员工提供覆盖专业技能、健康安全、管理能力等领域的培训

课程。

推出在线学习平台，为员工提供灵活的学习选择。

b.绩效评估与晋升:

每年对员工进行绩效评估，根据评估结果提供职业发展规划和晋升机会。

c.人才发展计划:

建立“高潜力人才库”，为关键岗位培养后备力量。

2.5 童工与强迫劳动

目标:

到 2030 年，公司及供应链杜绝童工和强迫劳动的发生，100%的供应商通过劳工权益审查。

承诺:

严格遵守国际劳工组织 (ILO) 标准，杜绝一切形式的童工和强迫劳动。

行动计划:

a.招聘合规:

严格审核新员工年龄，所有员工需达到法定用工年龄(16岁及以上)。

b.禁止强迫劳动:

禁止任何形式的押金、扣押身份证件等行为。

定期审查劳动合同内容，确保其符合相关法规。

c.供应链管理:

要求供应商签署《供应商行为准则》，承诺杜绝童工和强迫劳动。

每年对供应商进行审查，若发现违规行为将立即采取整改措施。

2.6 多元化、平等与包容

目标:

到 2030 年，公司女性员工比例提升至 50%，并提供多元化培训覆盖

率达到 100%。

承诺：

营造多元化、平等与包容的工作环境，杜绝一切形式的歧视与骚扰。

行动计划：

a.反歧视与反骚扰政策：

制定并发布《反歧视与反骚扰政策》，确保所有员工得到公平对待。

b.平等就业机会：

在招聘、晋升和薪资政策中明确反对性别、年龄、种族等方面的歧视。

c.多元化培训：

定期举办多元化与包容性培训，提高全员意识。

2.7 外部利益相关方人权议题

目标：

到 2030 年，公司与 100%的供应链合作伙伴签署人权承诺书，并通过年度人权审查。

承诺：

尊重并保护外部利益相关方的基本人权，推动供应链中的人权保护与改进。

行动计划：

a.供应链人权管理：

在供应链合作协议中加入劳工与人权保护条款，要求合作伙伴合规。每年对核心供应商进行第三方人权审计，发现问题立即采取行动。

b.社区人权保护：

在运营区域主动与社区沟通，确保生产活动不会对当地居民生活造成负面影响。

c.反馈与申诉机制：

建立利益相关方的反馈渠道，倾听客户、供应商和社区居民的人权

诉求并及时响应。

三、商业道德政策

3.1 防止贪污与腐败

目标:

到 2030 年，公司所有员工和供应链合作伙伴 100%完成反贪污与反腐败培训，举报案件处理率保持 100%。

承诺:

公司坚决反对任何形式的贪污与腐败行为，包括收受贿赂、滥用职权和商业贿赂，维护公平公正的商业环境。

行动计划:

a.反腐败培训:

每年为所有员工开展一次反腐败培训，培训内容包括反贿赂法规、案例学习和行为指南。

要求供应商和承包商定期参与公司组织的反腐败合规培训。

b.礼品与商业招待管理:

制定《礼品与招待政策》，明确规定员工不得接受价值超过 300 元的礼品或招待，超出部分需经管理层批准并备案。

设置礼品接受登记流程，每季度审查相关记录以确保透明。

c.举报机制:

建立匿名举报渠道（marketing@ervan.cn），鼓励员工及利益相关方举报任何涉嫌贪污、腐败的行为。

所有举报案件将在 5 个工作日内启动调查，调查结果将提交至管理层审议，并对外公布总结报告。

3.2 利益冲突管理

目标:

到 2030 年，公司所有高管和关键岗位员工 100%完成年度利益冲突申报，相关利益冲突事件处理率达 100%。

承诺:

公司要求员工和供应链伙伴在商业行为中秉持公正，避免因个人利益影响公司决策。

行动计划:

a.利益冲突声明制度:

要求所有高管及涉及商业交易的关键岗位员工每年提交《利益冲突声明表》，披露可能影响公正决策的潜在利益冲突。

如发现利益冲突，立即启动整改方案，必要时重新分配相关职责。

b.合同与采购透明化:

采购环节引入多方评估机制，杜绝因利益驱动导致的不公平供应商选择。

对涉及员工亲属或密切关系的商业交易，提交至公司法务部门审查。

3.3 防止欺诈行为

目标:

到 2030 年，公司内部审计覆盖率达到 100%，欺诈案件处理率保持 100%。

承诺:

公司建立严格的财务和运营流程，确保所有交易的真实性和合法性，杜绝欺诈行为。

行动计划:

a.财务管理规范:

推行多级审批机制，所有财务支出需经过至少两级审批。

定期对公司账目、发票和合同进行内部审计，识别并杜绝潜在欺诈行为。

b.反欺诈培训：

为所有员工提供防欺诈意识培训，重点介绍常见欺诈行为和预防措施。

新员工入职培训中增加欺诈风险教育模块。

c.供应链防控措施：

定期审查供应链的商业行为，重点评估价格合理性和交易真实性。

3.4 洗钱与非法资金流动防控

目标：

到 2030 年，公司所有大额交易 100%接受审查，涉高风险客户的尽职调查覆盖率达到 100%。

承诺：

防止公司业务被用于洗钱、恐怖融资或其他非法资金流动活动，确保交易符合国际与国家反洗钱法规。

行动计划：

a.客户尽职调查：

在合作前，对所有客户和合作伙伴进行背景调查，特别针对高风险国家或行业客户进行重点审查。

要求客户提供资金来源证明，对于高风险交易采取更严格的监控措施。

b.交易监控与合规报告：

实施交易监控系统，对大额或异常交易进行实时追踪和分析。

对可疑交易及时向相关监管机构提交报告，确保符合反洗钱法规。

c.员工培训：

定期对财务、采购及销售团队进行反洗钱培训，确保对潜在风险的敏感度。

3.5 信息安全与数据保护

目标:

到 2030 年，公司内部信息安全管理体覆盖率达到 100%，数据泄露事件为零。

承诺:

公司承诺保护员工、客户和供应商的信息安全，防止数据泄露、滥用和未经授权的访问。

行动计划:

a.信息安全管理体系:

建立符合 ISO27001 标准的信息安全管理体系，对内部网络、系统和数据进行全面保护。

定期更新防火墙、加密系统等信息安全基础设施。

b.数据分类与访问控制:

实施数据分级管理，根据敏感性设置不同访问权限。

对所有访问敏感数据的操作进行记录与审查，确保合规。

c.数据保护培训:

每年对员工进行一次数据保护与网络安全培训，涵盖钓鱼邮件识别、密码管理等内容。

d.数据泄露应急响应:

制定数据泄露应急响应计划，快速识别并处理信息泄露事件。

在发生信息泄露时，立即通知受影响方并配合监管部门调查。

四、可持续采购政策

4.1 环境问题的可持续采购政策

目标:

到 2030 年，80%的供应商通过 ISO14001 环境管理体系认证或等效资质审查。

提高绿色材料的采购比例，到 2030 年实现 30%的采购材料为环保或可再生资源。

到 2030 年，供应链的温室气体排放量较 2022 年减少 15%。

承诺:

优先选择环保表现优秀的供应商，并与供应链合作伙伴共同降低采购活动对环境的影响。

行动计划:**a. 供应商环境合规要求:**

要求所有供应商遵守国家及国际环保法规，并提供合法的排放、废弃物管理和能源使用记录。

通过年度合规检查，确保核心供应商持续符合 ISO14001 或等效环境管理标准。

b. 绿色材料优先:

在采购中优先选择环保型、可再生或可回收的材料，例如低 VOC 涂料、可再生塑料等。

对绿色材料的供应商设定绿色采购激励政策，通过额外订单奖励表现优异者。

c. 供应链碳足迹管理:

要求供应商定期提供温室气体排放数据，制定并逐步实现减排目标。

鼓励供应商采用清洁能源生产和绿色物流方式，例如电动车运输或碳补偿运输方案。

d. 环保教育与培训:

定期组织供应商参与环保主题培训，涵盖废弃物管理、节能技术应用和绿色材料创新等内容。

e.环境影响评估与报告:

对新供应商进行环境影响评估，筛选环保表现优良的合作伙伴。

每年编制供应链环保表现报告，公开披露关键数据与改善计划。

4.2 劳工与人权的可持续采购政策**目标:**

到 2030 年，100%的核心供应商通过劳工与人权合规审查，杜绝童工、强迫劳动及任何形式的歧视。

提高供应链员工的职业发展机会，到 2030 年，至少 50%的供应商员工参与职业技能培训。

到 2030 年，所有供应商实现员工健康与安全保障措施 100%覆盖率。

承诺:

在供应链中保护劳工权益，确保所有供应商的劳动实践符合国际劳工组织（ILO）核心劳动标准。

行动计划:**a.签署《供应商行为准则》:**

要求所有供应商签署《供应商行为准则》，承诺遵守劳工与人权规范，包括禁止童工、强迫劳动及任何形式的歧视。

在年度合规审查中，将行为准则的执行情况作为供应商评分的重要依据。

b.供应商健康与安全保障:

要求供应商提供安全、健康的工作环境，并提供定期的职业健康检查。

鼓励供应商通过 ISO45001 职业健康与安全管理体系认证，并定期分享安全管理实践案例。

c.工作条件改进:

要求供应商支付合法工资，提供带薪年假和法定社保，为员工提供合理的工时安排。

审查供应商的工资发放记录和工时管理数据，杜绝过度加班和工资拖欠行为。

d.职业发展支持:

推动供应商为员工提供职业技能培训计划，涵盖生产技术、安全管理和职业发展规划等内容。

鼓励供应商为女性员工和少数群体提供更多晋升机会，促进多元化与包容性文化的建立。

e.供应链劳工权益审计:

对所有核心供应商进行年度第三方审计，评估其劳工与人权合规情况。

对审计中发现问题的供应商，给予6个月的整改期并跟踪其改进情况，未整改的供应商将终止合作。

委派责任

为确保本政策的全面实施，东莞市瑞梓科技有限公司已明确各项议题的执行责任，由公司核心部门和指定责任人分工落实。

1.境管理责任

责任人: 环境与可持续发展经理

职责:

- 1) 组织并执行与能源消耗、废弃物处理及排放控制相关的政策实施;
- 2) 定期向运营总监提交环境绩效报告，并提出优化建议;
- 3) 监督工厂生产活动的环保合规性，确保所有运营符合地方和国际环保法规。

2.员工与社会责任

责任人: 员工体验与社会责任总监

职责：

1) 推动员工健康与安全政策落实，协调职业健康检查和安全培训计划；

1) 定期审查公司在劳工权益、薪酬结构和职业发展方面的合规情况；

2) 确保供应链合作伙伴的劳工政策符合国际社会责任标准，杜绝强迫劳动和童工行为。

3.商业道德监督

责任人：企业合规与法务主管

职责：

1) 管理和维护举报系统，确保所有提交的案例得到迅速调查和处理；

2) 定期评估公司在反贪污、利益冲突和数据保护方面的政策效果；

3) 负责对供应链进行商业道德审计，确保合作伙伴遵守公司道德标准。

政策适用范围

本政策覆盖东莞市瑞梓科技有限公司的所有业务和相关方，具体包括：

1.内部覆盖

1) 公司总部及分支机构，包括工厂和办公场所；

2) 公司所有正式员工、合同工和外聘人员。

2. 外部覆盖

1) 公司所有一级和二级供应商；

2) 承包商、分包商及其他长期合作伙伴；

3) 任何参与公司业务活动的外部利益相关方。

政策复查频率

1.定期复查

公司每两年进行一次政策全面审查，确保政策的有效性和与最新法规的匹配性。审查结果将由可持续发展委员会发布，并通报给管理层及相关方。

2.动态调整

- 1) 在发生以下情况时，公司将政策进行即时更新：
- 2) 政府或行业监管机构发布新法规；
- 3) 公司业务结构或运营模式发生重大变化；
- 4) 可持续发展目标或 KPI 需重新调整。

3.审查流程

- 1) 由指定部门（如法务、供应链、环保管理）提交政策改进建议；
- 2) 可持续发展委员会审核并批准更新内容；
- 3) 更新后的政策将通过员工培训和官方网站 www.ervan.cn 对外公示。

总经理:吕俊材