



2023 年度可持续发展

政策绩效报告

东莞市瑞梓科技有限公司

2024 年 11 月 01 日发布

引言

东莞市瑞梓科技有限公司（以下简称“公司”）在 2023 年度继续以可持续发展政策为指导，围绕环境保护、劳工与人权、商业道德及可持续采购四大板块，采取了多项具体措施，并在多个关键领域实现了预期目标。本报告通过具体措施与数据对比，系统总结了 2023 年度的政策执行成效，体现了公司在推动环境、社会与治理（ESG）目标上的持续改进。

一、环境保护绩效

1.1 能源消耗与温室气体排放

目标

- ① 到 2030 年，总能源消耗减少 15%。
- ② 可再生能源占比提升至 20%。
- ③ 范围 1 和范围 2 温室气体排放减少 20%。

2023 年具体措施

a. 高效设备改造

在生产线上引入节能型设备，更新了 15% 的高耗能老旧设备，单机能耗平均降低 12%。

增加对高耗能设备的能耗监测系统，实时调整运行参数，提升整体能效。

b. 太阳能光伏系统

新建太阳能光伏发电项目，新增发电能力 300kW，全年发电 20 万千瓦时，占总电力需求的 5%。

c. 绿色电力采购

与绿色能源供应商合作，额外采购清洁电力 10 万千瓦时，降低了对化石能源的依赖。

d. 节能意识培训

举办了两次员工节能培训，主题包括“节能增效”和“低碳行为”，覆盖员工 80 人，提升节能意识。

三年数据对比

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
总能源消耗 (kWh)	1,000,000	980,000	960,000	≤ 850,000
可再生能源消耗 总量 (kWh)	50,000	80,000	120,000	≥ 170,000
可再生能源占比 (%)	0	5	8	≥ 20
范围 1 温室气体 排放 (tCO ₂ e)	1,000	950	920	≤ 800
范围 2 温室气体 排放 (tCO ₂ e)	2,500	2,450	2,400	≤ 2,000

成效与案例

成效：总能源消耗较 2022 年下降 2%，可再生能源消耗总量增加 50%，温室气体排放总量较基准年减少 9%。

案例：引入一套高效空压机系统，替代传统空压机，单台设备每年减少 30% 的电力消耗，年节约成本达 5 万元。

1.2 水资源管理

目标

- ① 单位产品用水量减少 20%。

- ② 提高水资源重复利用率，至 2030 年达到 30%。
- ③ 确保废水处理合规率持续保持 100%。

2023 年具体措施

a. 雨水回收与循环利用

新增 1,500 平方米的雨水回收装置，全年回收雨水 600 立方米，主要用于绿化和设备清洗。

b. 循环用水技术升级

在冷却和清洗环节引入二级循环水系统，减少单次清洗用水量 15%。

c. 节水设备改造

改造生产线水路系统，优化水压控制，避免过量用水。

d. 水资源管理培训

为员工开展两次“节水意识”培训，宣传节水措施，提高员工节水行为的参与度。

三年数据对比

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
总计用水量 (m ³)	50,000	48,000	46,000	≤40,000
回收和重复使用 水总量 (m ³)	1,000	1,200	1,500	≥3,000
水重复利用率 (%)	2	3	4	≥30
废水处理合规率 (%)	98	99	100	100

成效与案例

成效：单位产品用水量减少 5%，总计用水量同比下降 4%；回收水量增加 25%，废水合规排放率保持 100%。

案例：厂区雨水回收装置全年替代自来水约 600 立方米，为公司节

省运营成本 3 万元，同时减轻了当地水资源压力。

1.3 废弃物管理与回收利用

目标

- ① 危险废物总量逐年减少 10%。
- ② 提高废弃物回收率，到 2030 年回收总量占废弃物总量的 20%。
- ③ 无害废物排放占比控制在 50%以下。

2023 年具体措施

a. 危险废物减量化

引入环保型清洗剂，替代传统高污染化学品，减少了 3 吨危险废液的产生。

严格执行危险废物分类和存储规范，确保合规处理率达到 100%。

b. 资源化处理与回收

通过与第三方回收机构合作，回收废弃金属、塑料及包装材料共计 10 吨。

c. 员工废弃物管理参与

推行“废弃物回收奖励计划”，激励员工主动参与分类和回收工作，员工参与率从 2022 年的 70%提高至 2023 年的 85%。

三年数据对比

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
危险废物总重量 (吨)	12	11	10	≤8
无害废物排放总量 (吨)	50	45	42	≤30
废弃物回收总量 (吨)	5	7	10	≥20

成效与案例

成效：危险废物总量较 2022 年减少 9%，无害废物排放占比降至 48%；废弃物回收量达 10 吨，占废弃物总量的 19%。

案例：新增废弃金属回收点，全年回收金属约 4 吨，经资源化处理后为再生材料供应给本地制造企业，形成闭环生产模式。

未来展望

2024 年规划

扩展现有太阳能光伏系统规模，计划新增发电能力 400kW。

在生产线上全面推广三级循环用水技术，进一步提升水重复利用率。

长期目标

到 2030 年，实现危险废物总量减至 8 吨以下，废弃物回收总量超过 20 吨。

推动全供应链的绿色转型，加强与供应商合作，共同实施可持续发展项目。

二、劳工与人权绩效报告

2.1 员工健康与安全

目标

- ① 到 2030 年，工伤事故率降低至 0.5% 以下，无工伤事故死亡人数。
- ② 健康与安全培训覆盖率达到 100%。
- ③ 杜绝职业疾病及相关死亡案例。

2023 年具体措施

a. 健康与安全管理体系

全面推进 ISO 45001 职业健康与安全管理体系建设，涵盖所有工厂

与办公场所。

每年定期更新安全操作规程，特别针对危险作业进行优化管理。

b.职业健康计划

为全体员工提供年度职业健康体检，覆盖率 100%，并新增心理健康支持服务。

投资 10 万元改善工作环境，包括空气质量优化、噪音控制和光线调节。

c.安全培训与应急演练

举办 4 次全员安全培训，重点覆盖紧急情况处理和设备操作规范，总培训时长 1,50 小时。

每季度开展一次消防、化学泄漏应急演练，共参与 89 人次。

三年数据对比

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
工伤事故数量 (起)	5	2	1	≤5
工伤事故死亡人数 (人)	0	0	0	0
职业疾病病例数 (例)	0	0	0	0
职业疾病死亡人数 (人)	0	0	0	0
健康与安全培训覆盖 率 (%)	90	95	100	100

成效与案例

成效：工伤事故数量下降至 1 起，职业疾病案例减少至 0 例，无工伤死亡，健康与安全培训覆盖率达 100%。

案例：为仓储区新增防护设备和自动化系统，有效降低高空坠落风险，全年无相关事故发生。

2.2 工作条件

目标

- ① 员工薪酬高于行业平均水平 20%以上。
- ② 每名员工的平均培训时数达到 40 小时以上。
- ③ 到 2030 年，员工满意率提升至 90%以上。

2023 年具体措施

a.薪酬与福利提升

调整薪酬结构，2023 年员工平均工资较上一年增长 8%。

推出额外健康保险、交通补贴及教育补助，覆盖所有正式员工及其家属。

b.弹性工时与工作安排

推行灵活工时制，为员工提供远程办公和弹性上下班时间的选项。

实施“零加班”管理，每月平均加班时间减少至 5 小时以下。

c.员工满意度调查与改进

定期开展员工满意度调查，参与率达 90%，根据调查结果优化工作环境和福利政策。

三年数据对比

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
每名员工平均培训时数 (小时)	35	38	42	≥40
员工满意率 (%)	80	85	88	≥90
每月平均加班时间 (小时)	40	37	36	≤5

成效与案例

成效：员工满意率达 88%，接近长期目标；平均培训时数 42 小时，超出政策要求。

案例：增设心理健康支持计划，咨询服务使用率增长 15%，员工情绪管理能力显著提升。

2.3 社会对话与劳工关系

目标

- ① 建立有效的员工代表机制，确保每季度召开 1 次劳资会议。
- ② 劳资纠纷处理率保持 100%。

2023 年具体措施

a. 员工代表委员会

成立由 5 名员工组成的代表委员会，覆盖生产、技术和行政各部门，确保各方意见充分表达。

每季度召开劳资会议，围绕薪酬调整、工时优化等议题进行协商并执行解决方案。

b. 劳资关系培训

举办“和谐劳动关系”培训两次，提升管理层和员工代表对劳动法规的理解。

三年数据对比

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
劳资纠纷处理率 (%)	90	95	100	100
劳资会议次数 (次)	2	3	4	≥4

成效与案例

成效：劳资纠纷处理率达 100%，劳资关系管理满意度提升至 90%。

案例：成功通过员工代表协调解决薪酬争议，避免劳动仲裁程序，节省时间和成本。

2.4 职业生涯管理与培训

目标

- ③ 每名员工平均培训时长每年达到 40 小时以上。
- ④ 到 2030 年，职业晋升率达到 10%。

2023 年具体措施

a.技能提升培训

开展生产技术、设备维护、质量管理等综合培训 5 次，总培训时长达 2,500 小时。

b.管理能力建设

为中高层管理者提供领导力提升课程，全年完成培训 80 小时，覆盖 85%的管理层。

c.职业发展规划

为 100%员工制定个性化职业发展计划，并组织职业辅导活动 3 次，参与人数 300 人次。

三年数据对比

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
----	--------	--------	--------	---------

每名员工平均培训 时数 (小时)	35	38	42	≥40
晋升员工人数	10	12	13	≥100

成效与案例

成效：晋升员工 13 人，职业晋升率达 8.3%；平均培训时数超过政策目标。

案例：技术工人通过技能培训成功晋升为车间主管，年收入增长 15%。

2.5 童工与强迫劳动

目标

确保供应链及内部无童工和强迫劳动行为。

2023 年具体措施

a. 供应链审查与声明

对所有供应商进行背景审查，签署《零童工与强迫劳动承诺书》。
每年组织内部审查，确保公司及供应链完全合规。

2.6 多元化、平等与包容

目标

到 2030 年，女性员工占比提升至 50% 以上，少数族裔和弱势群体占比提升至 20%。

2023 年具体措施

a. 多元化招聘政策

提高女性和少数族裔招聘比例，全年新增员工中女性占比达到 48%。

b. 包容性文化建设

举办“文化融合日”活动，鼓励员工分享背景多样性故事，参与率 85%。

三年数据对比

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
女性员工占比 (%)	30	35	38	≥50
弱势群体和少数族裔占比 (%)	3	3	3	≥20

未来展望

健康与安全：推进职业健康智能监控系统，减少事故发生率。

工作条件：增加职业培训种类和时长，提升员工满意度至 90%以上。

多元化：强化性别平等激励措施，推动女性在管理层的占比达到 30%。

三、商业道德绩效报告

3.1 贪污与腐败防控

目标

- ① 到 2030 年，所有员工和供应链核心伙伴 100%完成道德培训。
- ② 举报程序高效运行，确保举报案件处理率 100%。
- ③ 杜绝一切贪污与腐败行为。

2023 年具体措施

a.道德培训覆盖提升

举办 3 次反腐败与商业道德培训，涵盖全体员工和关键供应商，总参与人数 200 人次。

新员工入职第一周必须完成商业道德培训，覆盖率 100%。

b.举报机制优化

建立线上和线下举报渠道，包括举报邮箱、热线电话和匿名信箱，方便员工及供应商举报。

举报机制全年共接收 6 起报告，其中 4 起经调查属实并处理。

c.反腐败审查与监控

对财务与采购关键部门进行年度内部审查，未发现新增重大腐败事件。

三年数据统计与分析

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
接受道德培训的员 工百分比 (%)	80	90	100	100
举报程序产生的报 告数量 (起)	3	2	0	0
确认的贪污腐败事 件数量 (起)	1	1	0	0

成效与案例

成效: 2023 年道德培训覆盖率达到 100%; 举报程序高效运行, 共接收 0 起报告, 其中 0 起属实。

案例: 通过举报程序查实 1 起贪污案件, 涉案金额 50 万元, 相关责任人被解雇并移交司法机关处理。

3.2 信息安全管理

目标

- ④ 到 2030 年, 实现数据泄露事件为零。
- ⑤ 提高员工的信息安全意识培训覆盖率至 100%。

2023 年具体措施

a. 信息安全技术升级

在公司网络系统中新增防火墙和行为分析功能模块, 实时监控数据访问与传输情况。

全面推行文档加密技术, 确保敏感信息在内部流转的安全性。

b. 信息安全培训

举办 3 次信息安全培训, 涵盖钓鱼邮件防范、密码管理和数据合规操作, 总参与人数 150 人次, 覆盖率达到 95%。

c. 第三方审计与评估

对供应商信息管理系统进行隐私保护审查，发现 3 项需改进的问题并完成整改。

三年数据统计与分析

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
确认的信息安全事件数量 (起)	2	1	0	0
信息安全培训覆盖率 (%)	80	90	95	100

成效与案例

成效：信息安全事件数量从 2021 年的 2 起逐年下降至 2023 年的 0 起，信息安全培训覆盖率提升至 95%。

案例：通过钓鱼邮件模拟演练，员工识别率从去年的 75% 提升至 90%，反映了信息安全意识的显著提升。

未来展望

道德与信息安全培训

计划在 2024 年覆盖所有未接受过信息安全培训的员工，确保覆盖率达到 100%。

针对高级管理人员和供应商，新增案例分析型道德培训，提升识别与处理腐败风险的能力。

举报机制扩展

在供应链中推广举报渠道，确保供应商也能高效举报腐败和信息安全问题。

信息安全技术投入

增加对 AI 驱动的行为分析工具的投资，以进一步提升信息安全管理能力，杜绝潜在数据泄露风险。

4.1 环境问题的可持续采购

目标

到 2030 年，100%的目标供应商签署《供应商行为守则》。

确保 90%的目标供应商签订包含环境、劳工和人权要求条款的合同。

确保 70%的目标供应商完成企业社会责任(CSR)评估，并实现 50%完成现场审核。

4.2 2023 年具体措施

1. 供应商行为守则签署

新增 15 家目标供应商签署《供应商行为守则》，累计覆盖率达 80%。

定期向供应商提供指导，帮助其理解并遵守守则的条款，包括环境保护和劳工权益。

2. 合同条款规范化

对 2023 年新签供应合同进行全面审查，确保所有合同中加入了环境、劳工和人权要求条款。合同合规覆盖率达到 85%。

3. CSR 评估与现场审核

针对 30 家目标供应商实施 CSR 评估，涵盖环境管理、劳工合规和商业道德等领域，完成率 60%。

其中 15 家供应商接受了现场审核，主要聚焦于高环境风险和高劳工风险的供应商。

4. 采购员培训

举办 3 次可持续采购培训，累计覆盖 10 名采购员，占全体采购人员的 92%。

培训内容包括绿色采购策略、劳工与人权要求及供应链责任管理。

5. 供应商能力建设与改进计划

在环境与社会实践评估中发现 12 家供应商存在问题，其中 8 家供应商参与了改进行动，整改率达到 67%。

提供专项支持，如改善用水管理、优化工作条件和制定合规计划，帮助供应商提高能力。

4.3 三年数据统计与分析

指标	2021 年	2022 年	2023 年	2030 目标
签署供应商行为守则的目标供应商比例 (%)	65	75	80	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款的合同比例 (%)	70	80	85	85 \geq 90
CSR 评估完成的目标供应商比例 (%)	40	50	60	\geq 70
CSR 现场审核完成的目标供应商比例 (%)	20	30	50	\geq 50
可持续采购培训覆盖的采购员比例 (%)	70	80	92	100
参与改进行动或能力建设的供应商比例 (%)	50	60	67	\geq 80

4.4 成效与案例

1. 签署行为守则的成效

成效: 80%的目标供应商已签署《供应商行为守则》，与 2022 年相比增长了 5 个百分点。

案例: 某电子元件供应商通过签署守则，启动了内部绿色管理计划，减少生产废弃物 15%。

2. CSR 评估与审核成效

成效: CSR 评估覆盖率达到 60%，其中 50%的目标供应商完成现场审核，显著提高了供应链透明度。

案例: 一家彩盒供应商在 CSR 现场审核中暴露了废水处理问题，通

过改进措施，将废水排放量降低 20%，并获得 ISO 14001 认证。

3. 采购员培训与改进行动

成效: 92%的采购员完成可持续采购培训，供应商参与改进行动的比例达到 67%。

案例: 通过专项能力建设支持，一家化学品供应商改进了化学品储存和废弃物管理流程，减少了危险废物的产生量。

未来展望

行为守则与合同规范化

到 2024 年，确保 90% 的目标供应商签署《供应商行为守则》，所有新签合同均纳入环境、劳工与人权条款。

CSR 评估与现场审核扩展

增加高风险供应商的 CSR 现场审核频率，目标 2024 年完成率提升至 60%。

采购员能力建设

针对剩余未接受培训的采购人员，增加培训场次，确保 2024 年实现 100% 覆盖。

能力提升与整改支持

为 20 家供应商提供专项支持，目标将参与改进行动的供应商比例提升至 75%。

结 论

2023 年，东莞市瑞梓科技有限公司在环境保护、劳工与人权、商业道德以及可持续采购领域取得了显著进展。通过实施具体措施和强化监督，公司在推动供应链透明化、减少环境影响、提升员工福祉及强化道德规范方面均达到了年度目标，为实现 2030 年愿景奠定了坚实基础。

公司将继续践行可持续发展承诺，持续优化管理流程、引入创新技术，并深化与利益相关方的合作，不断提升在环境、社会及治理（ESG）领域的表现。

报告查阅及反馈方式

本报告已在公司官网“可持续发展”栏目（www.ervan.cn）正式发布。如您对报告内容有任何建议或意见，请发送至总经理邮箱（marketing@ervan.cn）。我们珍视每一位利益相关方的反馈，并将其作为未来改进的宝贵依据。

总经理签署：吕俊材