



申乐股份有限公司

社会责任报告

二〇二五年

一、编制说明

申乐股份有限公司专注于核心业务，并积极承担环境和社会责任。在2024年，我们全面保护股东和债权人的权益，注重职工、供应商和客户的权益，致力于环境保护与可持续发展，关注公共关系和社会公益事业等多个领域。

二、时间范围

报告中的 2024 年或报告期指 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

三、报告范围

报告覆盖申乐股份有限公司经营范围、组织范围。

四、数据来源

我们提供的数据来自公司内部文件或外部第三方数据，并且在此声明：除特别标注外，这些数据均为公司合并数据。

五、公司简介

申乐股份有限公司创立于1985年，股份制民营企业。是集研发、生产和销售于一体的继电器专业厂家，自主进出口业务，是原电子部认可并定点生产提供继电器的专业厂家。

公司地处乐清市与永嘉县交界处的 104 国道边和乐清大桥北收费站高速入口，距温州龙湾国际机场 20 公里，距乐清动车站 12 公里，交通便捷。

本公司现共有员工 125 人，建筑面积 36000 平米，生产和检测设备齐全。产品质量可靠，品牌知名度居同行业前列。顾客满意是公司永远的追求。

公司产品主要有 PCB 继电器、工业继电器、接口继电器、时间继电器、插座及附件等类别。产品型号主要有SRU05-ST、SRU08-ST、SYF08A-E、SYF11A-E、RFT、RKF、RNC、RSD等系列继电器和配套插座，产品通过了美国 UL、德国 TUV、加拿大 CSA、欧共体 CE 和国内 CQC 等安全认证。产品广泛用于机械制作、起重机械、机床、造纸设备、电机控制、电梯、机器人、食物及饮料、橡胶设备、陶瓷机械、印刷及包装、注塑机械、纺织机械、物流设备、电子制造、石化、新能源及其它领域。产品不仅在国内占有较大的份额，在国际上也有

相当的市场。销售和服务网络覆盖中国大陆及台湾，50%以上的产品远销至美国、德国、法国、意大利、日本、韩国和其他国家及地区。产品曾获得：中国国际新科技新产品博览会金奖，自主研发多项专利产品。

公司早在 1999 年 9 月已经通过质量管理体系认证，2024年相继通过了环境管理体系、职业健康安全管理体系认证、能源管理体系认证、社会责任管理体系认证。公司本着以高品质的产品和一流的服务，赢取客户最大的满意为宗旨，坚持科技兴企、品牌兴业，以全球战略眼光，从更大范围和更宽视野谋求企业发展，不断优化产品结构，革新产品设计，提升工艺水平，以保持申乐事业平稳、健康、持续发展，建立长久国际创新企业。

六、企业文化

使命：坚持创新，引领智造，赋能行业，为国奉献；

愿景：成为扎根中国的世界级智能制造创新企业；

核心价值观：感恩怀德，爱岗敬业，追求卓越，客户至上。

七、社会责任体系运行情况

公司在过去一年中在社会责任管理方面取得了显著的成绩。公司积极参与环境保护和可持续发展，推动绿色发展；与此同时，公司也关注员工权益保护和供应链管理，注重维护员工权益和供应链的稳定。

7.1 员工健康与安全管理

7.1.1 公司致力于提供一个安全、健康的工作环境，保护员工和利益相关者的权益，建立了员工健康与安全管理政策，也建立了相关的规章制度，公司在员工健康与安全管理方面采取了一系列措施来降低潜在的风险，公司将继续致力于员工健康与安全管理，不断改进和完善相关措施，确保员工的福祉和公司的可持续发展。

7.1.2 风险评估

公司定期进行风险评估，以识别和评估工作场所中的潜在危险因素。通过对各个岗位和工作环境的评估，公司能够采取相应的措施来减少风险，并确保员工的健康与安全。

7.1.3 应急管理

公司建立了《应急准备与响应控制程序》，包括制定应急预案、培训员工应急处理技能、设立应急通讯系统等。公司还定期组织应急演练，以确保员工在紧急情况下能够迅速、有效地做出反应，并最大程度地减少潜在的伤害和损失。在报告期火灾等安全事件为 0。

7.1.4 设备设施安全管理

公司重视设备设施的安全管理。公司定期检查和维护设备设施，确保其正常运行和安全使用。此外，公司还制定了操作规程和作业指导书等，培训员工正确使用设备，并提供必要的个人防护装备。在报告期内，设备设施安全事件为0。

7.1.5 员工职业健康安全管理

公司致力于保护员工的职业健康和安全。公司提供健康体检服务，监测员工的健康状况，并对工作场所职业病危害因素进行检测和评价，以便及时采取措施预防职业病。此外，公司还开展职业健康安全培训，提高员工对职业健康和安全认识和意识。在报告期内，职业病事件为 0。

7.1.6 有害物质管理

公司对有害物质的管理非常重视。公司建立了相关的管理制度，如《危险化学品管理办法》，包括储存、使用和处理有害物质的规定。也定期对有害物质进行监测，公司还提供员工有害物质的防护培训，并配备必要的个人防护设备，确保员工在接触有害物质时的安全。

7.1.7 噪声控制管理

公司采取措施控制工作场所的噪声水平。公司进行噪声测量，确保噪声符合相关标准，并采取隔音、降噪等措施减少噪声对员工的影响。此外，公司也定期对有害物质进行监测如三废检测报告，还提供耳塞等个人防护装备，保护员工的听力健康。

7.1.7 心理健康安全管理措施

7.1.7.1 公司重视员工的工作压力管理，通过合理分配工作任务、提供工作支持和培训等措施，减轻员工的工作压力。

7.1.7.2 公司鼓励员工平衡工作与生活，提供弹性工作时间和假期制度，帮助员工更好地管理工作和个人生活。

7.1.7.3 在报告期内，心理健康安全事件为 0。

7.1.9 工伤安全事件

在报告期内，公司上班总工时约为 2127116.6H。发生了2件与工作相关的工伤事件，因工伤而损失的天数为3天，事故频发率为0.94，事故严重率为0.001

7.2 反歧视、反骚扰管理

7.2.1 在过去的一年里，我们致力于建立一个公平、尊重和包容的工作环境，采取了一系列措施来预防和管理任何形式的歧视和骚扰行为。

7.2.2 我们制定了明确的反歧视、反骚扰政策和指导方针，并将其向全体员工进行了广泛宣传和培训，提供了举报渠道和保护机制。

7.2.3 公司高度重视及关心女性员工，在妇女节时也会发放相关福利。

7.2.4 在报告期内，歧视、骚扰事件为 0。

7.3 反雇佣童工、反强迫劳动管理

7.3.1 公司制定了明确的反雇佣童工、反强迫劳动策略，并将其纳入公司的道德准则和行为守则中，并建立了相应的制度，如《人力资源控制程序》和《员工招聘与录用制度》，确保员工和供应商遵守相关法律法规，禁止雇佣童工、强迫劳动等违法行为。

7.3.2 在报告期内，公司雇佣童工事件，强迫劳动事均为 0。

7.4 社会对话

7.4.1 公司的工会和员工代表团队在维护员工权益、提供福利、促进培训和发展、关怀员工健康和参与决策等方面发挥了重要作用。我们将继续努力，为员工创造更好的工作环境和福利待遇，为公司的发展贡献力量。

7.4.2 工会作为员工的代表，积极维护员工的权益。我们与管理层保持密切沟通，关注员工的工作条件、薪酬福利和职业发展等方面的问题，并提出合理的建议和要求。通过协商和沟通，我们取得了一些重要的改善和进展，确保了员工的合法权益得到保障。工会代表员工签署了关于员工保障员工薪资方面的集体合

同，在报告期内，公司员工代表人数覆盖率达到100%；集体协议覆盖率也达到了 100%。

7.5 工作条件管理

7.5.1 公司在工作条件管理方面采取了一系列措施，如建立《员工薪酬管理制度》和《员工福利制度》，包括合理的工作时长管理、有薪假期管理、具有竞争力的薪资福利和员工满意度管理，平衡了员工的工作与生活，增强了员工的满意度和工作动力。

7.5.2 工作时长管理

公司一直致力于提供合理的工作时长管理，以确保员工的工作与生活平衡。在报告期内，公司确保给予员工足够的休息时间，保证了七休一，但最大月加班达到 74H，最大周工时为 60H。

7.5.3 有薪假期管理

公司重视员工的休假权益，通过以下方式管理有薪假期：

a 根据劳动法规定并结合公司实际情况，为员工提供带薪年假和带薪病假，确保员工享有合理的休假权益。

b 鼓励员工按照公司政策合理安排休假，以保持身心健康和工作动力。

c 提供灵活的休假管理系统，方便员工申请和管理假期，确保假期的公平和合理分配。

7.5.4 薪资福利管理

公司致力于提供具有竞争力的薪资福利，以吸引和留住优秀的员工。在过去的一年中，我们采取了以下措施：

a. 提供丰富的福利待遇，包括社会保险、商业保险、员工活动等，提高员工的福利满意度。

b 提供职业发展机会和培训计划，帮助员工提升技能和能力，实现个人和职业发展。

7.5.5 员工满意度管理

公司重视员工的满意度和福祉，通过以下方式管理员工满意度：

定期进行员工满意度调查，了解员工的需求和关注点，及时采取措施改进工作环境和氛围。在报告期内，员工满意度达到了 89.7%。

7.6 职业生涯管理与培训

7.6.1 招聘管理

公司在招聘过程中注重人才的挖掘和吸引。公司采用了以下措施：

a 招聘流程优化：我们对招聘流程进行了全面的审查和改进。通过引入新的招聘技术和工具，我们提高了招聘效率，减少了招聘周期。我们还优化了招聘广告和职位描述，以吸引更多符合要求的候选人。

b 核心价值观匹配：我们重视候选人与公司核心价值观的匹配程度。在招聘过程中，我们注重候选人的价值观和文化适应性，以确保他们能够与公司的价值观相契合，并为公司的发展做出积极贡献。

c 通过以上措施，我们成功地吸引了一批优秀的候选人加入公司。这些候选人在技能、经验和文化适应性方面与公司的要求相匹配，为公司的发展做出了重要贡献。

7.6.2 培训和职业发展管理

7.6.2.1 公司重视员工的培训和发展，通过以下措施提升员工的技能和知识水平：

a 设立培训预算，确保培训资源的充足；

b 制定个性化培训计划，根据员工的需求和岗位要求进行培训安排； c 开展内部培训课程，提供专业知识和技能培训；

d 鼓励员工参加外部培训和学习，扩展其知识和视野； e 定期评估培训效果，不断改进培训方案。

7.6.2.2 在报告期内，培训及时率为 100%。

7.6.3 此外，公司还注重员工的职业发展管理，通过以下措施促进员工的职业成长：

a 设立职业发展规划制度，帮助员工明确职业目标和发展路径；

b 提供晋升机会和岗位轮岗计划，让员工有机会拓展自己的职业领域； c 实行绩效评估和激励机制，鼓励员工积极工作并获得认可；

d 提供培训和辅导支持，帮助员工提升职业技能和领导能力； e 建立良好的沟通渠道，关注员工的职业需求和发展意愿。

7.6.4 绩效管理

7.6.4.1 申乐股份有限公司重视绩效管理，通过以下措施提高员工的工作绩效：

- a 设立明确的绩效评估标准和流程；
- b 定期进行绩效评估，对员工的工作表现进行全面评估；
- c 提供及时的反馈和奖励机制，激励员工提高工作绩效；
- d 鼓励员工参与目标设定和制定个人发展计划；
- e 提供培训和发展机会，帮助员工提升工作能力和技能。

7.6.4.2 在报告期内，绩效评估覆盖率为 100%。

7.6.5 裁员管理

7.6.5.1 申乐股份有限公司认识到在某些情况下可能需要进行裁员，为此，公司采取以下措施：

- a 遵循劳动法律法规，确保裁员过程的合法性和公平性；
- b 提前做好沟通和解释工作，让受影响的员工了解裁员原因和程序；
- c 提供合理的赔偿和福利待遇，减轻员工的经济压力；
- d 提供职业转型和再就业支持，帮助员工重新找到工作机会。

7.6.5.2 在报告期内，未发生裁员事件，裁员人数为 0。

7.7 外部利益相关方

7.7.1 公司过去一年在人权方面的努力和成就，以及与外部利益相关方的合作和沟通情况。公司重视人权问题，并致力于确保在业务运营中尊重和保护人权

7.7.2 公司政策和承诺：公司明确了对人权的承诺，并制定了相应的政策和指南。这些政策确保公司员工、供应商和其他合作伙伴都要遵守人权标准，并禁止任何形式的歧视和不当行为。

7.7.3 在报告期内，公司侵犯外部利益相关方人权事件及外部利益相关方投诉事件均为 0。

八、 环境管理体系运行情况

申乐股份有限公司一直秉承绿色发展理念，以环境保护和资源节约为己任，将可持续发展贯穿于企业的生产经营中。我们全面深入推行可持续发展道路，致力于实现绿色低碳的发展目标。

1) 2024 年度我们严格按照环评批复要求定期维护设施。通过使用环保焊锡材料，减少烟尘产生，将生产产生的少量 VOCs 废气集中收集，进行高空排放；

2) 对生产固体废弃物进行分类收集和临时储存，力求实现一般工业固废的再利用，其余一般废弃物交由具备相应技术能力的单位回收，危险废物则交由具备资质的单位进行处理。此外，公司也制定了减少废弃物使用的策略，2024 年度危险废物产生量较低于设定目标。

3) 在此基础上，我们保证产生的生活污水排放符合相关标准，并将排放的厂界噪声限制在相关排放标准内，从而积极保护员工的健康和周边环境。公司委托外部第三方机构每年会对生活污水、噪音进行监测，2024 年度监测结果均符合标准要求，未发生环境污染事件。公司通过安装循环水冷却和热水回收设备减少水资源的使用。

4) 近年来，我们申乐股份有限公司积极响应国家的“碳达峰、碳中和”政策。我们进行了温室气体排放量的盘查，以全面了解公司的排放情况。同时，我们采取了一系列措施来降低我们的环境影响。首先，我们进行了生产车间的照明改造，以减少用电量。此外，我们还通过购买使用光伏用电；购买新能源车减少使用燃油车；减少公司的温室气体排放量。

5) 我们严格控制来料中的有害物质，严格把控 RoHS、REACH 和冲突矿产等情况，并要求供应商提供相关材料第三方检测报告；我们高度重视产品对消费者健康和安全的影 响，编制了产品安全手册和使用说明书；2024 年，产品有害物质超标，消费者投诉发生事件为 0。

通过上述措施，我们致力于降低碳排放，并为可持续发展贡献力量。我们将继续关注和采取进一步的环保措施，以确保我们的业务在经济发展的同时，也对环境产生最小的影响。

九、 可持续体系运行情况

申乐股份有限公司高度重视可持续采购，我们通过对供应商进行环境、社会、道德、健康和人权等多个方面的评估和考核来确保可持续采购的实施。

为积极促进公司的可持续发展理念和标准，我们制定了《供方管理办法》。在该办法中我们建立了供应商评选和考核标准。

我们坚定地秉持可持续采购理念，并将与供应商紧密合作，配合更高的标准和更严格的要求，共同推动可持续发展。我们旨在建立一个绿色、健康、安全的供应链生态系统。

十、 商业道德管理方面

我们致力于建立一个诚信、透明和合规的企业文化，保护公司和利益相关者的权益。公司商业道德管理在报告期内取得了显著的成果。我们将继续加强商业道德管理，不断提高员工的意识和能力，以确保公司的可持续发展和社会责任。

10.1 反贪污腐败管理

公司高度重视反贪污腐败管理，通过建立严格的内部控制措施和监督机制，确保公司各个层面的透明度和诚信。我们持续加强员工的道德教育和培训，提高他们对贪污腐败行为的警觉性。此外，我们建立了举报渠道，鼓励员工主动报告任何可疑行为，并保护举报人的权益。在报告期内，贪污腐败事件为 0。

10.2 反利益冲突管理

为了防止利益冲突对公司的影响，我们建立了严格的反利益冲突管理政策。所有员工都必须遵守这些政策，并在任何可能发生利益冲突的情况下进行申报。我们定期审查和评估员工的利益冲突申报，并采取适当的措施来解决潜在的冲突问题。在报告期内，利益冲突事件为 0。

10.3 反欺诈管理

公司采取了一系列措施来预防和打击欺诈行为。我们建立了内部控制系统，加强了对财务报告和交易的审计和监督。此外，我们提供了培训和教育，帮助员工识别和防止欺诈行为。对于发现的欺诈行为，我们将采取适当的纠正措施，并与相关部门和执法机构合作进行调查和追究责任。在报告期内，欺诈事件为0。

10.4 反洗钱管理

公司严格遵守洗钱和反恐融资相关法规。我们对客户进行尽职调查，确保其资金来源的合法性和真实性。同时，我们加强了内部监控和报告机制，及时发现和报告可疑交易。在报告期内，洗钱事件为 0。

10.5 反恶性竞争管理

公司坚决反对任何形式的恶性竞争行为，包括虚假宣传、不正当竞争和侵犯竞争对手权益等。同时，我们加强了对市场和竞争环境的监测，及时应对潜在的竞争风险。在报告期内，恶性竞争事件为 0。

10.6 信息安全管理

公司高度重视信息安全管理，确保客户和员工的信息得到妥善保护。我们建立了相关的信息安全制度，包括数据加密、访问控制和网络安全等方面措施。此外，我们定期进行安全漏洞评估和风险评估。在报告期内，泄露信息事件为0。

10.7 培训管理

公司致力于提供全面的培训计划，帮助员工不断提升员工的技能和知识。

十一、申诉、投诉方面

公司在申诉、投诉管理方面的工作表现和取得的成绩，在报告期内，劳工与人权、环境保护、商业道德等方面的申诉、投诉事件为 0。

十二、总结

公司将继续秉承社会责任的理念，通过环境保护、商业道德、员工关怀和可持续采购等方面的努力，为社会做出更大的贡献。我们将持续改进和创新，努力成为一个可持续发展的企业，并为员工、社区和环境创造更美好的未来。