

浙江浦江圣力工贸有限公司

社会责任报告书

报告说明

《浙江浦江圣力工贸有限公司2023年社会责任报告》总结和反映了2023年浙江浦江圣力工贸有限公司（以下简称“圣力工贸”）在生产经营的同时，促进经济可持续发展、社会可持续发展以及在品质、环保、安全等可持续发展方面所履行社会责任的实践情况。

本报告是圣力工贸第一份年度社会责任报告。

本报告遵循全球报告倡议组织《可持续发展报告指南》，按照中国工业经济联合会《中国工业企业及工业协会社会责任指南》、中国社科院《中国企业社会责任报告编写指南》的基本原则，参照《ISO26000社会责任指南标准》，充分考虑利益相关方的愿望，结合实际情况进行编制。

本报告报告时间为 2023年1月 1日至 2023 年 12月 31日。

本报告涵盖了企业概况、品质、环保、安全、员工关爱、慈善公益等方面的工作，努力实现经济、社会和自然环境可持续发展的共赢价值目标。

目 录

第一篇：企业概况·····	3
1-1：企业简介·····	3
1-2：战略理念·····	4
1-3：组织构架·····	7
第二篇：公司治理·····	8
2-1：组织管理·····	8
2-2：内控管理·····	8
2-3：沟通机制·····	10
2-4：绩效管理·····	11
第三篇：品质责任·····	13
第四篇：环保责任·····	17
第五篇：安全责任·····	19
第六篇：员工关爱·····	22
第七篇：社会责任·····	28
第八篇：未来规划·····	31

第一篇：企业概况

企业简介：

浙江浦江圣力工贸有限公司（挂牌代码：801971），坐落在浦江经济开发区星碧大道6-8号。占地面积30亩，建筑面积23250平方米，注册资金600万元，法人宣黎建。是浦江经济开发区规上企业。

现有员工150多人，其中管理、科研人员25人。有先进生产线30条，年产200台圣力科装全自动锁具装配机；100台圣力科装全自动内装锁舌机；1500万把各类锁具；500万只高档滑轮。公司有冲压机、剪板机、数控机床、加工中心、自动装配机、精抛机、锯力煌、油压机、真空涂膜机、线切割等上百种设备。产品60%以上自营出口，销往东南亚、南美、中东、东欧等五十多个国家和地区。历年参加德国科隆五金展、美国五金展、广交会、上海五金展、义博会等都取得了较好的效果。

公司已通过ISO9001:2015质量管理体系认证、知识产权贯标、清洁生产、安评、环评。已注册“圣力”“山环”“华山”等国内商标12个，境外商标4个。发明专利2个，实用新型专利39个。公司有高级工程师1名；工程师6名；助工5名；技工8名。2019年宣黎建荣获浦江县第九批拔尖人才；首届“浦江工匠”称号；直评为创新型工程师。

公司自主研发生产的圣力科装全自动锁具装配机；圣力科装全自动内装锁舌机，经国家一级资质单位查新，技术水平达国内领先。分别认定为2018年、2020年度浙江省装备制造业重点领域首台（套）产品；并荣获国家级第一届、第二届中国锁具及装备设计大赛“金勾奖”、“金勾至尊奖”。目前研发成功准备验收省工业新产品的有“双头双工位倒角机”。正在研发的还有全自动抛光机。

公司是国家高新技术企业；省AAA级“守合同重信用”企业；省高成长科技型中小企业；省挂锁行业协会副会长单位；市创新型企业；市专利示范企业；市第四批机器换人示范企业。“圣力牌”产品被授予“中国著名品牌”“浙江五金名品”荣誉。

战略理念：

企业是社会组织的一部分，它依存于社会并尽责于社会，做尽责社会公民既是社会对企业的基本职能要求，也是企业长远可持续发展的内生性要求，优秀的企业必然着眼于未来的可持续发展，必然有着主动自觉的尽责要求。

一、企业使命

为每一个用户提供坚实可靠又美观的挂锁，为所有挂锁企业提供锁具生产一系列国内领先水平的锁具生产智能设备。

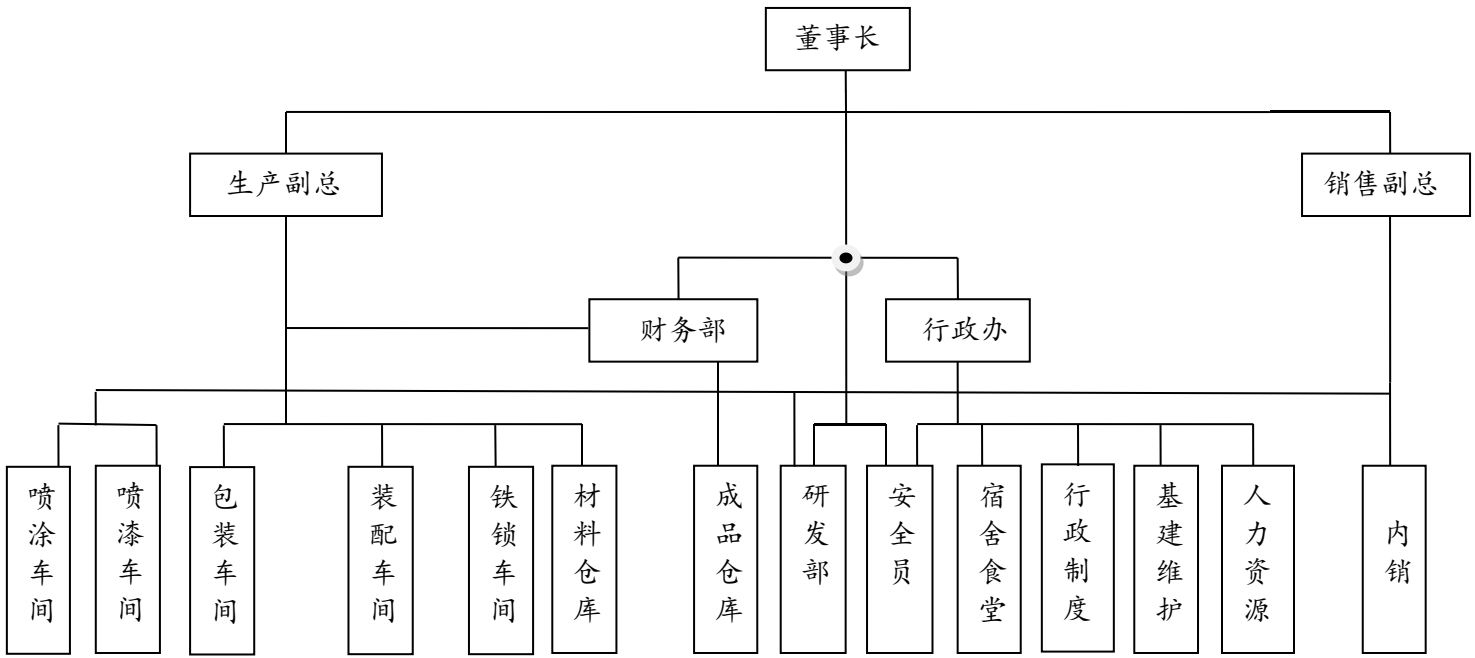
二、企业愿景

“圣力牌”挂锁成为世界锁业领军品牌，“圣力科装”锁具生产智能设备成为所有挂锁企业坚强后盾。

三、核心价值观

质量、诚信、责任构筑独特“铁三角”式的西诺文化核心。好质量源自于我们每个人对工作的责任，它要求我们每一个人把日常工作做得精益求精；诚信就是永远站在客户的角度，给客户最优质的产品和服务；责任就是把工作当事业做，对岗位有使命感，身先士卒。

组织构架



第二篇：公司治理

组织管理

1. 完善管理结构

圣力工贸依据现代公司要求，按照国家有关法律法规，不断完善组织治理机构，建立了科学的监控系统，定期评审高层领导的绩效，努力保证内外部审计独立性与有效性，有机协调了企业与各相关方的利益。

2. 明确经营责任

公司根据《公司法》明确公司高级管理人员的责任、权利与义务，形成企业决策、执行和监督机构相互协调、相互制约的机制。公司定期对关键领导岗位进行监督、审计，促使高管人员肩负起忠实和勤勉义务，保证组织活动的合法性、规范性、有效性。

3. 明确法律和道德责任

公司恪守法律法规的要求，严格按照法律法规的要求办事，依法承担相应的责任。公司重视组织行为和个人行为的道德责任，保护消费者和社会的权益及自然环境。

内控管理

公司根据《会计法》等法律法规，对投资项目审批、结算管理、成本核算、费用报销、应收账款管理等做出明确规定，从而健全了财务制度。认真贯彻执行《劳动法》和《劳动合同法实施细则》等国家相关法律法规，依法与所有员工签订劳动合同，并将涉及员工利益的基本报酬、工作时间、休假、劳动安全、社会保险与福利、职业培训等内容进行具体规定，有效维护了员工的合法权益。另外，公司召开职工代表大会，通报公司的经营情况和其他相关信息，保证公司的运营透明度，以及员工的参与权、知情权等各项民主权利。

在遵守法律法规和道德行为规范方面，公司领导班子紧密围绕企业经营管理，加强风险防范意识，增强职业道德规范、社会责任感教育，除公司制度设立专门条款以外，增加员工对法律知识的普及，通过简明易懂的法律手册、通过“劳动法”出台后大家普遍关心的个人利益问题案例讨论，建立维法的长效机制，公司内部设立专门的法律咨询员，帮助解答处理员工遇到的一些法律纠纷问题，使公司干部员工的法律法规意识适应新的形势要求。

监察工作重点围绕企业生产经营中存在的效益、效率、质量、安全等方面的重大问题。对人、财、物等关键环节或重点工作开展效能监察，按计划实施日常监察，按季度实施分单位核算，有效地充实了监督控制的体系建设和机制建设。

工会组织通过职工代表大会制对企业发展中的重大事项、涉及员工的相关利益问题进行审议，实行民主监督，维护员工权益。

沟通机制

为了规范公司内部的沟通管理，促进各部门及各岗位人员的相互交流，培养正确的沟通心态，在沟通中提高工作效率和准确度，减少误解和矛盾，融洽工作关系，增进同事感情，建立畅通无阻的沟通渠道，公司建立了内部的沟通管理机制。

一、沟通方式

- 1、面谈：主要指一对一的面对面谈话。
- 2、会议：包括车间早会、部门周例会、跨部门月度会议、年度经营会议等。
- 3、书面沟通：包括工作报告、文件等方式。
- 4、网络沟通：包括电话、电子邮件与公司微信群（管理群、工友群）等。
- 5、其他：总经理信箱等方式。

二、沟通原则

1、情绪平和

在沟通时不能带有任何可能损害沟通效果的情绪（包括愤怒、抱怨、讨好、过度兴奋等）。

2、积极正向

在沟通时永远保持理解、支持、改进的心态，不使用负面的语言（包括消极的、恐吓的及带侮辱性的语言和身体语言）。

3、正直真诚

在沟通时要坚持尊重事实、维护公司利益、遵守公司制度的原则，不能拿原则作交易，不说假话，不阴奉阳违。

三、各处的沟通职责

（一）行政部门

- 1、行政部门要积极促进各部门的沟通，并组织开展沟通技能的培训。
- 2、定期进行员工满意度调查问卷，了解员工目前的状态和需求。
- 3、对每一层次的沟通进行监督、协调和加强沟通反馈。
- 4、行政部与整个沟通架构中的各岗位进行随机沟通。

（二）每一位项目负责人

- 1、在新员工入职时进行员工谈话，介绍简要工作内容，并表达对其在公司的发展和祝愿。
- 2、在员工工作绩效不佳时，要通过面谈帮助员工找寻与工作目标间的差距，与公司要求间的差距，提出改进意见，表达对员工的期望，以提高员工工作绩效。
- 3、在员工心态出现问题时，要立即与其谈话，帮助其分析原因并改变心态。
- 4、当得知员工家庭出现重要事件时，要对事件情况表达关注。
- 5、当员工表现优异时，要表达出对员工的赞赏，并提出对员工的更高的工作期望。

（三）每一名员工

- 1、当工作中出现需上、下级或同级同事间的沟通事项，需立即沟通，以促进工作成效。
- 2、对于本部门的工作有任何意见和建议时，可与上级进行沟通，促进改进。
- 3、对于公司的发展与变革有任何意见和建议时，可通过上级逐级上报或越级上报，以促进企业的发展。

绩效管理

为了实现公司的战略目标，必须对组织或个人设定合理目标，建立有效的激励约束机制，使员工向着组织期望的方向努力从而提高个人和组织绩效；通过定期有效的绩效评估，肯定成绩指出不足，对组织目标达成有贡献的行为和结果进行奖励，对不符合组织发展目标的行为和结果进行一定的约束。遵循公司用人理念：德才兼备首先用，有的少才培养用，有才无德临时用，无德无才不能用。通过这样的激励机制促使员工自我开发提高能力素质，改进工作方法从而达到更高的个人和组织绩效水平。

◆绩效计划

- 第一步，全员绩效基础理念培训
- 第二步，诠释企业的发展目标
- 第三步，将企业发展目标分解为各个部门的特定目标
- 第四步，员工为自己制定绩效计划草案
- 第五步，经理人审核员工制定的绩效计划
- 第六步，经理人与员工就绩效计划进行沟通
- 第七步，经理人与员工就绩效计划达成共识
- 第八步，明确界定考核指标以及具体考核标准
- 第九步，经理人协助员工制定具体行动计划
- 第十步，最终形成绩效协议书，双方签字认可

◆绩效实施

考核指标确定后，直接上级和员工在绩效期间持续不断的沟通，下级及时反馈工作的进展、存在的困难、需要的资源支持，直接上级及时了解员工的工作进展情况，在必要的时候上级给予指导或帮助，对员工偏离目标的行为及时进行纠偏，确保员工明确“做正确的事和正确的做事”；使员工向着组织期望的方向努力从而提高个人和组织绩效。

◆绩效考核

在每月月底，各单位依据考核计划和考核管理办法，对员工绩效进行评估。评估过程坚持公开、公平、公正的原则，采用基于事实的数据，考核后由考核人与被考核人签字确认。对于考核结果异议的，可以向间接上级申诉或人力资源部申诉。考核结果在前列的列入晋升、奖励名单，考核结果在末位的列入淘汰或调岗名单。

第三篇：品质责任

公司以“自主研发实力品牌”为战略目标展开部署为总体战略和品牌战略、人才战略、营销战略三个子战略，在“人才战略规划”中，重点培养高素质员工、管理、中层、营销和研发5支高素质队伍。公司强调“向管理要效益”，并通过了“ISO9001质量管理体系的认证与确认。设计管理上，技术部严格按PDM技术设计开发流程操作；在销售管理上，采取市场推广与品牌运作、渠道开拓与终端和电商运营、售后服务三驾马车并驾齐驱；在信息管理上，在运用ERP系统的基础上，计划增加实施OA、CRM、PDM 信息化管理系统；在数据分析上，对一年数百个新开发产品的成败得失的统计与分析，对产品实物质量特性的纵横比对分析等；在知识与改进管理上，运行评价、改进、创新、分享、整合的机制，较好地应用一些品管工具，较好地开展QCC小组和合理化建议活动等。“品质卓越”战略循环模式见图：

公司制定了品牌战略及实施计划，并提供资源保障。为确保公司战略规划和卓越绩效目标的实现，公司从人力、财务、技术及信息资源等方面进行了资源的有效配置和管理，为公司长期目标的实现提供坚实的基础。

根据公司的使命、愿景、总方针、核心价值观及总体战略规划，建立有效的人力资源开发和管理系统，不断完善激励机制，加强企业文化建设及员工的培训与教育，设计员工职业发展通道，以充分发挥和调动员工的潜能，积极营造良好的工作环境和人文环境。

公司制定了《预算管理制度》，规定了预算管理的原则、体系、编制与审批、执行与会计核算、分析与控制、调整及考评。2018年9月份，公司成立以财务为核心的预算编制委员会，根据公司战略发展规划和建设项目进行估计，并且对年度业务市场调研，资金流预估及生产计划进行分析，编制下年度的经营计划大纲，下发预算目标并由各部门结合自身情况编制预算草案，预算编制采用自上而下，自下而上的多轮平衡方式进行，由财务中心进行初步协调和汇总，公司预算委员会召集各业务负责人进行协调各级预算，形成最终预算，经审批通过，分解落实到各相关职能部门的考核中。

除积极参与国际、国家、行业标准以及相关活动外，圣力工贸还制定了严格、完整的产品内部控制标准体系。圣力工贸始终以高于国家的标准要求自已，坚持产品质量“高、精、准”的原则，在同行业中做出了良好的示范表率作用。

第四篇：环保责任

公司为保证项目建设与环境保护协调发展，根据《中华人民共和国环境影响评价法》和《浙江省建设建设项目环境保护管理办法》的有关规定，进行了环境影响评价。在通过建设项目的污染情况、污染源类比调查分析及选址的环境现状调查、分析的基础上，按照《环境影响评价技术导则》的规范和《环境影响报告书》的编写要求，我公司编制了《年产3000万把挂锁1000万只高档滑轮生产线项目的环境影响报告书》，并通过了验收。

公司严格遵守环境保护相关法律法规要求，办理了《排污排水许可证》《突发环境事件应急预案》。为了强化车间安全环保工作，特制定了环境保护管理制度。

第五篇：安全责任

在安全生产方面，公司配置安全生产设备设施，加强安全生产培训，严格实施安全生产操作规程。建立安全生产制度，加强安全生产监督，提高安全生产意识。一年一次组织员工开展消防安全演习，使得每位员工都会使用灭火器，每个车间都确保有通畅的安全通道，每个消防栓、灭火器都定期有专人检验，并积极与当地公安部门开展联合巡防活动，维护企业周边治安环境，并取得了显著成效。

安全生产工作在以贯彻执行《安全生产法》为主线，以治理安全隐患为重点，以防范和遏制重大事故发生为目标，全面落实镇安监站对安全生产的一系列重要指示，坚持“安全第一，预防为主”的方针，全面展开，重点保证，明确职责，落实措施，强化管理，以安全促生产，取得了全年无一起重特大事故无人员伤亡发生的好成绩，全面实现了安全生产目标任务。2017年12月公司被金华市安监局授予“安全生产标准化三级企业”。2019年12月公司被金华市应急管理局授予“全国工贸行业标准化样板区建设示范企业”。

公司严格执行《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，通过建立并有效运行ISO14001国际环境管理体系认证，逐步导入OHSAS18001职业健康安全管理体系，不断改善员工工作环境的职业健康安全条件。

公司制定《环境因素识别与评价控制程序》、《环境监测和测量控制程序》、《消防安全管理办法》，对环境因素和危险源进行识别、分析和测量，对重要环境因素和危险源进行有效控制。

第六篇：员工关爱

一直以来，圣力工贸始终将员工视为公司宝贵的财富，坚持为员工创造安全有保障的工作环境、公平有竞争力的薪酬体系、新颖有实效的培训课程、和谐有效率的工作氛围，搭建起了员工成长的舞台，让员工分享公司快速发展的成果，进一步激发员工持续工作的热情、敢于创新的激情，提升员工的幸福感，从而促进公司更大发展。

一、完善保障机制，保护员工权益

公司严格按照《劳动法》、《劳动合同法》等国家有关的法律法规，与职工签订劳动合同，按时、足额向职工发放劳动报酬，为职工缴纳基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险，员工可享受法定节假日带薪假期。

为保障员工身体健康，公司积极完善职业健康安全管理工作，定期举行安全生产培训、职业健康及职业病防治培训，提高员工安全生产意识和自我保护能力。

公司严格执行《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国妇女

职工保护法》等法律法规，与员工签订劳动合同，改善工作环境，加强劳动保护，定期职业健康检查，以内部协调为主要方式解决劳动争议，通过工会、职代会形式让员工参与企业管理，调动员工积极性，以此构建和谐劳动关系。劳动合同签订及时率、职业健康体检率纳入劳动关系管理人员考核，工伤事故数、劳动争议发生率纳入各部门主管的考核。

公司成立了党支部、工会组织，建立了职工大会，通过民主选举成立了以员工为代表的工会委员会，充分发挥着参与、沟通、监督的三大职能。

二、开展员工关爱行动，加强企业文化建设

公司建有职工宿舍，免费为员工免费提供夫妻间、单人间。不定期组织看电影、旅游等活动，充实员工的精神生活。公司会在炎热的夏季每天为车间送去每人一只棒冰。近年以来，企业不断加强企业文化建设，如员工年会、三八、端午、中秋慰问品福利发放、优秀员工评选、优秀员工旅游、技能比赛等活动，极大丰富了公司员工业余文化生活。企业还会帮助有孩子的员工安排孩子上学，并且尽可能的安排公办学校，很大程度减去员工的压力。

三、充实教育培训，重视员工发展

公司积极组织各类技术培训，有面对全体员工和技术员的。帮助员工考取初级证书、中级证书、高级证书。促使员工快速成长，增强自身基础，确保公司业务稳步发展。

第七篇：社会责任

公司在追求自身发展的同时更注重树立良好的社会形象，积极履行社会责任是公司义不容辞的责任和义务。在公共责任方面，公司与时俱进，不断创新，把绿色环保、节能降耗、安全生产作为重点进行持续改进，不断优化，取得了一次又一次阶段性的成果；在道德行为方面，公司“以人为本，科学管理，开拓创新，求实奋进”为核心价值观，与公司相关方建立良好的关系；在公益支持方面高层领导积极带头，普通员工热烈响应，以实际行动积极参与社会各项公益事业。

1. 为社会带来的经济效益。

浦江是全国挂锁之乡，2019年年产挂锁45亿把，其中约有20亿把是来自本公司的智能设备装配的。年节省装配费用为 $20 \times 0.12 = 2.4$ 亿元。在劳动力方面同样也是有显著的成就，圣力工贸生产的设备装配速度500/H以上（人工90把/H）是人工的5倍，近5年来生产该设备700余台。每台设备能节省4个劳动力，为全社会总共节省劳动力 $700 \times 4 = 2800$ 个。公司在锁具智能生产设备对浙江省整个挂锁行业机器换人起到关键作用。

2. 在道德行为方面的关键绩效指标的当前水平和趋势。

积极支持社会的公益福利事业和科学、教育、文化和卫生事业；在促进社会经济发展和推动质量事业方面发挥了榜样和示范作用，获得社会和公众好评。

3. 在公益支持方面的关键绩效指标的当前水平和趋势。

为建设社会主义和谐社会，关爱贫弱，浙江浦江圣力工贸有限公司自愿资助了四名品学兼优的大学生。

由于公司守法诚信，自公司成立以来，我公司一直保持市内同行业排名前列，正确处理与合作伙伴间的关系，按时足额交税、严格履行合同，塑造“诚信公司”的形象。公司被评为省AAA级“守合同重信用”企业。

公司积极履行公民义务，回报社会，积极参与公益事业，被浦江县委授予“爱心企业”荣誉称号。

第八篇：未来规划

圣力工贸公司以“自主研发实力品牌”战略愿景目标为指导思想，建立了完善的战略管理机制，明确了战略管理的部门、职责、流程，形成一个动态的良性战略管理循环，为经营管理的有序运营提供了战略方向、战略目标和指导纲领。2023年，我们制定了以下重点责任发展目标。

短期目标：以技术创新和营销为契机，扩大品牌知名度，全面提升公司在营销管理、财务管理和生产管理的能力，夯实管理基础。

长期目标：在国家高新技术企业的基礎上，提升市级专利示范企业，提升市级智能锁具研发中心。2028年，实现注册商标达15个，实用新型专利授权达到50个。发明专利授权达6个。

1. 以战略执行为重点，稳中求进，确保公司持续健康发展
 - 以公司战略为中心，把握战略方向，强调战略执行，保障战略实施。
 - 强化绩效导向和竞争意识，鼓励全体干部员工争先进，创造卓越绩效。
 - 加强创新组织和机制建设，落实创新责任和激励政策，培育持续创新能力。
 - 持续完善公司治理相关制度
 - 全面梳理公司现有内控流程，完善各项规章制度，根据梳理情况调整相关构架、授权，精简规章制度，提高效率。
 - 找准合规底线，把好创新的尺度与空间，保障创新工作顺利开展，积极培育、宣导公司企业管理文件，
2. 以客户为中心，强化协同，优化布局，提升服务能力，努力为客户创造价值。
 - 公司秉承“走品牌之路”的经营理念，积极应对内外部环境变化，深入研判市场和客户需求，重点比对同行业优秀标杆，找准差距和问题，积极提升能力。
 - 利用公司营销、技术和供应链系统，继续保持中国领航者地位，持续提升品牌知名度和市场占有率。
3. 完善激励机制，强化文化建设，打造一流的人才队伍
 - 通过企业文化管理体系的完善优化，理念价值观的重塑与传播，以及企业文化品牌活动开展，努力以文化建设推动团队执行力。
 - 优化人才培养、引进和配置。根据公司战略发展需求，重点引进与转型创新密切相关的各类创新人才、高端管理人才；抓紧建立后备干部储备，完善关键岗位人才续任工作。
 - 进一步活跃文化氛围，完善员工沟通渠道，营造积极向上、舒心悦的工作环境。

- 推动学习型组织建设，完善员工沟通渠道，建设和谐的劳动关系企业。
4. 落实责任理念，关注行业发展，做受人尊敬的挂锁企业典范
- 建立完善工作环境管理体系，提高公司后勤保障能力，进一步降低单位能耗。
 - 关注成长、关注民生、关注环保为主线，继续做好困难家庭员工就业，继续开展慈善救助活动，关注社会弱势群体。
 - 实时关注突发事件，及时投入赈济救灾行动。
 - 继续推进与利益相关方的全面沟通，根据沟通结果，补充完善我们的工作。