



# 环境、社会和治理报告

2022 年度

公司名称：华利集团  
公司地址：广东省中山市火炬开发区世纪一路 2 号  
邮政编码：528437  
联系电话：0760-28168889  
公司网址：<http://www.huali-group.com>

# CONTENTS

## 目录

<b>1 关于本报告</b>	1
<b>2 回顾 2022</b>	2
2.1 公司荣誉	2
<b>3 董事长来信</b>	3
<b>4 发展里程碑</b>	3
<b>5 企业管治</b>	5
<b>5.1 关于华利</b>	7
5.1.1 公司简介	7
5.1.2 企业的核心价值观	7
5.1.3 产业规模	8
5.1.4 公司治理架构	9
<b>5.2 商业道德</b>	10
5.2.1 反腐败	10
5.2.2 公平竞争	10
5.2.3 内部审计	10
<b>5.3 信息与产品安全</b>	11
5.3.1 信息安全	11
5.3.2 产品安全	12

<b>6 商业运营</b>	13
<b>6.1 质量管理</b>	15
<b>6.2 研发创新</b>	17
<b>6.3 客户服务</b>	18
<b>6.4 供应链管理</b>	18
6.4.1 韧性供应价值链	18
6.4.2 供应商管理	18
<b>6.5 职业健康与安全</b>	21
6.5.1 职业安全与环境	21
6.5.2 职业健康管理	25
<b>7 环境保护</b>	27
<b>7.1 能源管理和温室气体排放</b>	29
7.1.1 策略和目标	29
7.1.2 能源绩效	29
7.1.3 提升能源效率	31
7.1.4 减少温室气体排放	34

<b>7.2 循环经济</b>	36
7.2.1 可持续产品研发与生产	36
7.2.2 可持续材料的使用	38
7.2.3 废弃物回收与利用	38
7.2.4 绿色包装	39
<b>7.3 水资源管理</b>	40
<b>7.4 化学品管理</b>	41
<b>7.5 污染物控制</b>	44
7.5.1 废水处理及排放	44
7.5.2 废弃物管理	45
7.5.3 废气和臭氧破坏物质	47
<b>8 人才培养</b>	49
<b>8.1 员工权益</b>	51
<b>8.2 人才结构</b>	52
<b>8.3 薪酬福利</b>	55

<b>8.4 职业发展</b>	55
8.4.1 人才发展	55
8.4.2 数字化转型 持续推进终身学习	58
8.4.3 投资未来 - 建设数字化时代人力资本	58
<b>9 社会贡献</b>	59
<b>9.1 员工关爱</b>	61
9.1.1 员工关爱专案	63
9.1.2 帮助困难职工家庭	66
9.1.3 丰富员工业余文化生活	67
<b>9.2 公益慈善</b>	69
● 利益相关者沟通和实质性分析	73
● GRI 指标索引	75

# 关于本报告

本报告是中山华利实业集团股份有限公司向社会公开发布的第二份社会责任报告。

## 编制依据

本报告编制参照全球报告倡议组织（GRI）标准，同时参考深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号文件，并且参考联合国2030年可持续发展目标（SDG）等相关文件。

## 报告周期

本报告为年度报告，时间跨度为2022年1月1日至2022年12月31日。上年度报告已在2022年4月发布。

## 报告范围

包括华利集团合并报表范围内的公司和单位，并与集团年报所覆盖范围一致，主要披露的公司为集团合并报表范围内中国区的公司和越南区的公司。

## 报告披露

本报告与华利集团2022年度报告同步披露，报告内容所涉及的财务数据与财务报告相符，财务报告已经独立第三方审计，本报告中金额如无特别指明，均指人民币。

## 称谓说明

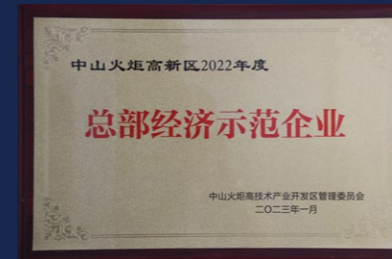
为便于表述和阅读，报告中的中山华利实业集团股份有限公司根据具体情况，简称“华利集团”“集团”“华利”“公司”“我们”。

## 报告获取

本次报告以中文简体和英文编制，为电子版形式，电子版报告可以在华利集团官方网站 <http://www.huali-group.com> 下载阅读。在对中英文文本的理解上发生歧义时，请以中文简体文本为准。



# 回顾 2022 公司荣誉



华利集团 2022 年荣获“总部经济示范企业”称号



华利集团 2022 年荣获“税收贡献企业”称号



华利集团 2022 年荣获“经济发展特别贡献单位”称号



越南永山鞋业有限公司 2022 年荣获 NewBalance 颁发的可持续贡献奖



华利集团 2022 年荣获 Nike 颁发的供应链韧性和业务创新奖项

## 董事长来信

2022 年是特别的一年，国际局势越来越复杂，地缘政治风险加剧，以及全球的经济形势不确定性，对企业的运营带来极大的挑战。

2022 年，我们克服了国际供应链不稳定以及部分客户去库存对订单的扰动，华利集团全年运动鞋出货量超过 2.2 亿双，营业额超 205 亿人民币，同比增长 17.74%。

作为国际化运营的集团，复杂的国际政治经济形势对供应链的冲击一直让我们思考一个问题，如何在突发事件面前保持业务韧性，保留困境下仍能给客户id提供高质量服务的能力，答案是，分散制造基地。2023 年，华利会进一步加快全球布局，随着我们印尼、缅甸工厂的投入运营，华利的业务韧性和客户服务能力将有飞跃性的提升。

2022 年，我们在中国和越南雇佣了超过 15 万名员工，受经济环境不确定性的影响，不少员工都面临着人生少有所之困境，我们深知，保就业是企业最大的社会责任，即使在下半年订单低于预期的状况下，我们通过和员工的协商，采用局部减少工作时间的办法来最大程度上维持员工的雇佣关系，避免了裁员现象的发生。

2022 年，我们在可再生能源领域持续投资，华利集团与法国道达尔能源公司（TotalEnergies）合作的屋顶太阳能项目第一期容量为 1.71MWp，在 2022 年累计发电量达到 197 万千瓦时，折合温室气体减排量为

1,432 吨。集团下属越南弘邦工厂于 2022 年 8 月开始与道达尔能源公司启动第二期屋顶太阳能项目合作，项目容量约为 6.2MWp，预估每年太阳能发电量为 735 万千瓦时，折合温室气体减排量为 5,300 吨，该项目预计于 2023 年正式投入商业运行。同时，集团中山区在 2022 年 9 月份也开始使用太阳能电源，截止 2022 年 12 月 31 日，用电量为 5.7 万千瓦时，折合温室气体减排量 32.3 吨。2023 年，我们将持续跟进越南和印尼地区 DPPA 的项目进展，并进一步扩大屋顶太阳能项目的运营范围，华利集团将在 2023 年正式加入科学碳排放计划，通过和众多国际组织的合作，在 2025 年之前向外界正式发布集团的短期和长期温室气体排放目标。

2022 年，华利集团在循环经济领域也取得进一步的发展，环境友好型材料的使用比例进一步提升，可持续产品的占比也进一步提高，按照集团的规划，到 2035 年，集团制造过程中产生的所有固体废弃物都将被回收利用。

2022 年，华利集团持续参与社区和员工关爱活动，定期对贫困员工、残疾儿童和孤儿捐助，为社区学校捐赠教学设备和户外运动装备，参与社区献血、植树等公益活动，为小学生进行垃圾分类培训，进一步提升了工厂在社区的口碑和声誉。

2023 年的世界仍然充满挑战，地缘政治冲突加剧，通货膨胀，在诸多冲击之下，全球经济充满不确定性，面对诸多挑战，我们将会更加深入的同利益相关者合作，努力打造一个更有社会责任感、更有韧性、更加可持续发展的华利！

## 发展里程碑

**1999** 在广东中山成立开发设计中心

**1995** 与 Converse 开始合作

**1986** 公司创始人在中国大陆开设制鞋工厂

**1978** 公司创始人在中国台湾开设制鞋工厂

**2009** 与 Columbia 开始合作

**2005** 在越南开设工厂，生产基地逐渐向越南转移

**2004** 与 VANS 开始合作

**2001** 与 UGG 开始合作

**2019** 公司改制变更为股份公司

**2018** 与 Under Armour 开始合作。  
同年，创始人旗下鞋业资产进行重组

**2016** 鞋履出货量突破 1 亿双

**2014** 与 Cole Haan 开始合作

**2013** 与 Puma 开始合作

**2012** 与 Nike 开始合作

**2011** 与 Hoka 开始合作

**2022** 与 New Balance、Reebok 开始合作

**2021** 鞋履出货量突破 2 亿双

**2021.4.26**

华利集团在深圳证券交易所创业板上市

**2020** 与 Asics、On Running 开始合作

# 企业管治



# 关于华利

## 公司简介

中山华利实业集团股份有限公司于 2021 年 4 月 26 日在深圳证券交易所创业板上市，证券代码“300979”，证券简称“华利集团”。华利集团母公司成立于 2004 年，注册资本 11.67 亿元人民币，注册地址为广东省中山市火炬开发区。

公司从事运动鞋履的产品开发设计、生产与销售，是全球领先的运动鞋专业制造商，主要为 Nike、Converse、Vans、Puma、UGG、Under Armour、HOKA 等全球知名运动品牌提供鞋履开发设计与制造服务，主要产品包括运动休闲鞋、户外靴鞋、运动凉鞋与拖鞋等。

公司管理总部及开发设计中心位于中山，生产制造工厂位于越南、多米尼加、缅甸及印度尼西亚等地，贸易结算中心设于香港及中山。

## 使命

透过我们的专注与热情，提供具弹性及创新的制鞋解决方案，来创造客户的最大利益与竞争力。

## 愿景

以不断的创新、积极的热情及卓越的客户服务，成为世界级的鞋业制造商。

## 核心价值

<b>01</b> 尊重过去 开创未来	<b>06</b> 成为集团的 贡献者
<b>02</b> 客户导向	<b>07</b> 勤奋工作
<b>03</b> 对工作有热诚、 积极主动	<b>08</b> 负责有担当
<b>04</b> 不断创新	<b>09</b> 言行诚实正直
<b>05</b> 精通扎实 工作基础	<b>10</b> 脚踏实地 言行一致

# 产业规模

## 主要产品、服务和品牌

公司主要产品为运动鞋，包括运动休闲鞋、户外靴鞋、运动凉鞋与拖鞋等。

公司采取优质大客户策略，公司主要客户和服务的品牌：



## 公司业务全球布局

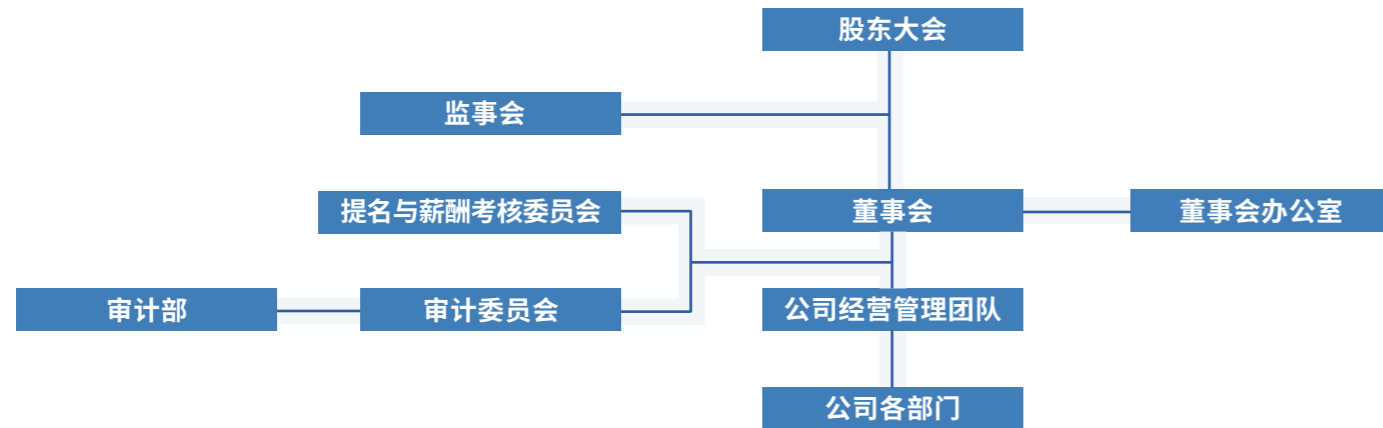


## 经营数据

- 2022 年末，华利集团员工人数为 **155,481** 人，公司在越南、印尼、缅甸、多米尼加等地共开设了 **20** 余家制鞋工厂。
- 2022 年，公司销售运动鞋 **2.21** 亿双，同比增长 **4.65%**；实现营业收入人民币 **205.69** 亿元，同比增长 **17.74%**，实现归属于上市公司股东的净利润人民币 **32.28** 亿元，同比增长 **16.63%**。

# 公司治理架构

公司持续完善法人治理结构和股东权益保障体系，健全公司内部控制管理制度和业务流程，提高公司规范运作水平。公司建立了由股东大会、董事会、监事会和公司经营管理团队组成的法人治理结构，明确了股东大会、董事会、监事会、经营管理团队相互之间的权责范围和工作程序，有效保障公司治理的规范运作和各利益相关方的平等合法权益。



## 1 股东大会

股东大会是公司的权力机构，对公司重大事项行使最高决策权。公司确保所有股东对法律、法规和《公司章程》规定的重大事项平等享有知情权和表决权，坚持从股东权益角度出发，严格按照公司《股东大会议事规则》召开股东大会。股东大会全部采用会议现场投票和网络投票相结合的表决方式，便利股东行使权利，同时均由律师对股东大会的召开进行现场见证，保障股东大会召集召开程序的合法性、召集人和出席会议人员资格的合法性以及表决程序、表决结果的合法有效性，确保所有股东尤其是中小股东的合法权益不受侵犯。

2022年度，公司共召开1次年度股东大会、2次临时股东大会。

## 2 董事会<sup>1</sup>

董事会是股东大会决议的执行机构，对股东大会负责。目前董事会由13名董事组成，其中5名独立董事，4名女性董事。董事会下设董事会秘书，处理董事会日常事务；董事会下设审计委员会、提名与薪酬考核委员会，公司董事会各专门委员会严格按照公司《董事会专门委员会工作细则》履行职责，依法合规运作，为董事会科学决策发挥重要作用。

2022年，公司共召开7次董事会会议。

公司独立董事根据《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事规则》等相关法律法规、规则和《公司章程》、公司《独立董事工作制度》的规定，切实履行职责，勤勉尽责地开展各项工作，关注公司运营，监督公司规范化运作，以维护公司和股东尤其是社会公众股东的利益为原则，积极参与公司的各项事务，客观、公正、独立地履行职责。

## 3 监事会<sup>1</sup>

监事会是公司依法设立的监督机构，依法行使公司监督权，保障股东权益、公司利益和员工的合法权益不受侵犯，对股东大会负责，并向股东大会报告工作。监事会由3名监事组成，包括2名股东代表和1名职工代表。

2022年，公司共召开7次监事会会议。

## 4 高级管理人员<sup>1</sup>

公司执行长、总经理、副总经理、财务总监（财务负责人）、董事会秘书为公司高级管理人员。公司设执行长1名，总经理1名，副总经理若干名，财务总监（财务负责人）和董事会秘书各1名，均由董事会聘任或解聘，并严格按照《公司章程》、公司《执行长工作细则》、公司《财务总监工作细则》、公司《董事会秘书工作细则》等规定，履行相应的职责。

公司根据法律、法规、中国证券监督管理委员会以及深圳证券交易所的有关要求，结合公司的组织架构、行业特征、经营方式及公司自身经营和发展的需要，建立健全公司《关联交易管理制度》、公司《对外担保管理制度》、公司《对外投资管理制度》等公司内部控制制度，涵盖公司子公司管理、对外投资、财务管理等事项，确保公司开展的各项工作都有章可循，防范经营风险。公司持续致力于公司内部控制体系规范建设，不断完善公司法人治理结构，规范公司运作，强化信息披露的专业性和准确性，有效提升了公司治理水平。

[关于公司董事、监事和高级管理人员性别、年龄等详细信息请查阅公司《2022年度报告》。]

# 商业道德

## • 反腐败

华利集团一直以来对贿赂和腐败行为保持零容忍的态度，我们严格遵守所在国法律法规，规范处理腐败事件流程及明确相关人员职责，坚持将反腐败反贿赂立于商业利益之上。

集团设立合理化部门负责反腐败工作。通过日常的反腐败培训宣传、设置举报邮箱（[anti.corruption@huali-group.com](mailto:anti.corruption@huali-group.com)）以及员工意见箱去收集腐败线索并调查，定期向集团董事长汇报反腐情况等，确保集团内部公平、公正、透明。对被举报的事件展开调查时，不允许透露举报者信息，防止其被打击报复。

## • 公平竞争

华利集团守法合规，尊重竞争对手，本着公平竞争的原则，严格遵守所在国家和地区反不正当竞争和反垄断法律，努力为构建公平竞争的市场作出贡献。

华利集团认真践行依法诚信经营、规范运作的理念，做到诚实守信、依法经营、依法纳税。同时，集团积极配合当地政府部门的工作，与之建立良好的互动关系。集团也不断地向员工、客户及供应商传达华利集团的价值观和诚信原则，坚持合规经营，实现集团高效、稳健的可持续发展目标。

## • 内部审计

公司董事会下设审计委员会，统一领导公司的内部审计工作。审计部在审计委员会的领导下开展内部审计工作，保持高度的独立性。审计部对公司业务活动、内部控制和风险管理的适当性和有效性、财务信息的真实性和完整性以及经营活动的效率和效果等开展独立、客观的评价。

审计部以风险为基础编制年度审计计划，经审计委员会批准后实施。审计部每个季度向审计委员会汇报工作，包括审计计划的执行情况及内部审计中发现的问题等，涉及健全和完善公司治理的，由审计委员会向公司董事会汇报，并由公司董事会形成健全和完善治理的相关决议，以实现促进公司治理健全和完善、保障公司平稳运行的目的。

审计部在日常监督和专项监督的基础上组织实施公司内部控制评价工作，评价内容涵盖公司所有的业务和事项，对公司内部控制设计和运行有效性做出独立、客观的评价，以实现促进公司内部控制不断健全和完善的目的。

审计部在开展内部审计工作的过程中，积极地向被审计单位或部门详细介绍内部控制、风险管理等公司治理方面的知识及实务，协助被审计单位或部门的工作人员加深对内部控制、风险管理等公司治理方面的知识的理解，提升被审计单位或部门的工作人员在内部控制、风险管理等工作中的运用能力。

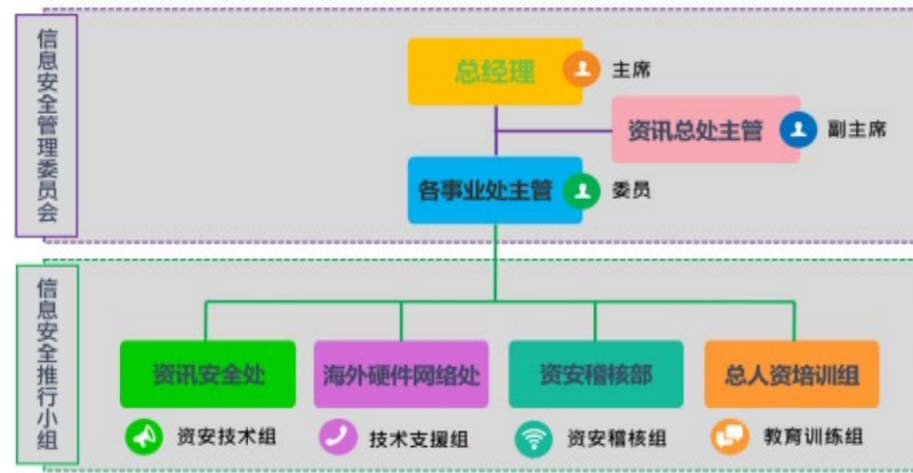
# 信息和产品安全

## 信息安全

### 组织与职责

集团设立信息安全管理委员会和信息安全推行小组作为集团的信息安全组织（如下图）。信息安全推行小组负责建立信息安全管理体系统、确定信息安全方针和目标、协调资源的分配及使用、管理信息安全实施和执行的流程，组织人员培训等；委员会每年定期召开年度会议，对信息安全管理运行效果进行评估并提出改进措施的建议。

华利集团信息安全组织架构



信息安全组织架构

### 信息安全管理体系统

针对法律法规对网络安全、信息安全和数据安全提出的更高要求，我们制定了《信息安全政策》、《信息安全管理办法》等 10 余项与网络和信息安全有关的规章制度，建立完善的网络安全防护技术体系统和安全运营体系统。其中，安全防护技术体系统覆盖关键资产、数据、应用程序、端点、网络、实体周边安全等多个层面，安全运营体系统由信息安全推行小组和第三方安全专业团队 (Kaspersky) 组成，安全运营中心 (SOC) 云平台实施 7×24 小时安全值班，对各类安全警告进行快速响应和处置。

### 信息风险管理

集团信息安全管理委员审查和制定风险管理计划，对信息安全风险进行识别和管理。我们将安全事件的等级分为一至四级和预警（如下图）。集团建立信息安全事件处理平台，当发生紧急或危害安全的事件时，及时通报相关单位进行应变处理，以降低或避免事件对集团和客户造成的危害。针对识别出来的威胁和风险于每周例会进行改善讨论，以确保风险能被控制。2022 年未发生最严重的一级事件，未产生任何数据泄密事件及相关纠纷诉讼。

信息安全事件等级



### 数据及隐私保障

华利集团注重客户数据及隐私保障，对用户信息严格保密。公司结合品牌客户要求及自身安全管理需求，规范内部工作流程，并采取以下措施确保客户数据及隐私不外泄。

#### 信息安全部门

- 公司层面禁止使用电脑微信和移动 U 盘。
- 维护网络安全，不定时给予邮件提醒及宣导。
- 对所有员工进行资讯安全的宣导和培训。

#### 产品安全部门

- 员工在入职时与公司签署保密承诺。
- 客户设计图稿信息管理：开发客户提供设计图下载路径，由开发负责人根据路径下载；如需提供鞋图给供应商做参考，开发采购要对其进行处理后方可提供。

## 产品安全

集团制定产品安全政策，在工厂和开发中心推行，使产品从设计到完成交付，每一个环节的信息、图稿、样品信息，都得到严格管理及保护。产品安全涵盖多个工作领域，包括但不限于意识训练、库存管理、报废管控、进出管控、厂区建筑检查、样品库存管理、标签管控、照相政策、监控系统 (CCTV)、事件调查等。

### PRODUCT SECURITY - 产品安全





# 商业运营



# 质量管理

华利集团秉持以客户导向为原则，在质量管理上建立潜在风险警示机制。我们运用失效模式与影响分析 (FMEA: Failure Mode and Effects Analysis) 的评估方法，按照型体从开发、量产准备、量产阶段进行风险评估及改善，从而减少甚至排除品质风险。

我们在生产现场设有完善的质量管理体系，通过**五大核心理念**，加强生产质量管控。

## 1 强化基础

严格按照已确认工艺要求进行加工作业，加强各项质量管理。

## 2 精密生产

定期检修、维护各项机器设备及模制具，保证其设备精准度。

## 3 效率产出

加强排程人员生产管理和规划能力，使各产线在标准时间内达到最佳产能效率。

## 4 严密监控

通过各制作流程审核单位，对残次品、废品进行最严格把关，避免不良品进入下道工序。

## 5 知识共享

通过长期且定时的全员培训、知识共享，提升质量观念，达到全员皆品检、能品检。

按上述五大核心理念，保证集团的质量管理系统正常运行，进而提升集团品牌形象，使产品质量符合客户需求，成为客户品牌方的最佳战略伙伴。

以下为三年来集团的年度产出总数及合格率

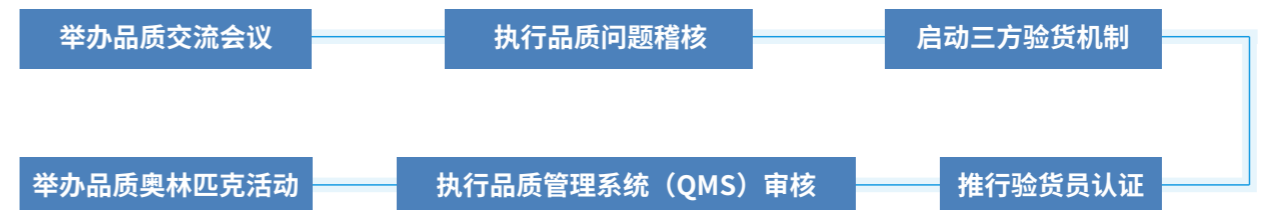
2022 年  
生产鞋履约为 **2.2** 亿双

产品  
合格率为 **99.996%**

年份	总产出数 (亿双)	合格率
2020	1.6	99.996%
2021	2.1	99.992%
2022	2.2	99.996%
合计	5.9	99.995%

2022 年度，我们也通过开展品质管控及各厂品质交流会议，进一步完善品质管理体系。

以下是集团 2022 年品质管理活动



## 案例：品质奥林匹克竞赛活动

为提升全员品质主人翁的精神并落实到实际生产中，同时符合客户要求和消费者的品质期待，执行工厂品质自主管理，工厂每年都会举办奥林匹克品质竞赛，让全员参与到完美品质的制作竞赛中。越南正川和越南弘邦在 2022 年先后举办奥林匹克竞赛，比赛分为个人精致工艺比赛和团队整体品质竞赛，由来自开发中心、化工、品管等跨部门的代表作为裁判从裁断、针车、成型等细节方面对参赛者作品进行记分，同时站在消费者角度来对作品最终综合评分，选出最优个人和团队，为他们颁发奖项。在奥林匹克品质竞赛中，员工发挥了站内自检 (ISQ) 精神，执行“三不”政策，显示了集团品质主人翁的精神，提升了员工对品质更高追求的意识。

如下为品质奥林匹克活动的图片：



# 研发创新

公司为每个品牌设立了独立的开发设计中心，对接客户需求。同时总部设立鞋材部门和自动化部门，针对编织鞋面、鞋底先进配方、模具和自动化生产等进行专项研发。

2022 年部分开发成果、创新案例介绍：

- 开发生产新一代篮球鞋，创新的 EVA 科技配合独特设计再搭配前掌 ZOOM AIR，舒适透气的包覆式鞋面，给消费者提供响应式脚感，尽享篮球运动的激情与快乐。



- 集团研发最新鞋底一体成型技术，广泛应用于 HOKA 的 CLIFTON 及 BONDI 系列，使鞋底可使用大面积橡胶镂空设计同时保证拉力，并保证鞋底拉力稳定。



- 具有防水功能的羊毛靴，实现羊毛与防水功能相结合的技术突破，具备羊毛的耐寒功能，同时轻盈外底突破了传统防水耐寒鞋款的局限。



- 篮球鞋开发采用多窗口镂空式 EVA 射出中底，突破传统制鞋流程，带来突出的视觉效果及穿着舒适感；可卸载式鞋舌盖片的独特设计，提升运动的不同体验。
- 持续推广电脑车不停顿无限循环系统的应用，开发出多层次夹板自动翻转专业技术、前后包 3D 车缝技术、快速放取料专制夹板技术、卡环式面板技术，确保品质稳定，并提升效率。
- 引进自动化射出机台，使用自动进料射出，取代传统硫化鞋大底模压的生产方式，大幅提高产能和降低人力成本，有效控制大底品质。

- 引进 3D 树脂数位打印机，运用数位咬花技术，将花纹直接铺在 3D 档案上打印树脂木模，应用于外观及铸造模型上，不仅提升咬花品质一致性，减少后期咬花流程，同时降低砂孔不良率、缩短交期、节约成本，且生产工艺更环保。
- 编织鞋面结合数码喷印技术，运用编织机一体成型袖套结构织法与制具，将数位印刷喷绘在两层编织面中间，编织鞋片表面可用透明纱线或挑孔组织来显示图腾效果及强化耐磨，对喷绘图案起到保护作用，可解决直接编织图腾不够精细问题及印刷太厚失去编织面手感，同时减少成品鞋加工工序，降低成本。

集团 2020~2022 研发资金投入

年份	营收金额 (万元)	研发费用金额 (万元)	费用占营收比
2020	1,393,113.80	20,911.17	1.50%
2021	1,746,957.62	23,427.69	1.34%
2022	2,056,926.73	29,085.57	1.41%
合计	5,196,998.15	73,424.43	1.41%

# 客户服务

华利集团始终坚持以客户需求为中心，快速反应，精准执行，致力于为客户提供更加优质的服务。

集团为规范客户退货管理事项，明确退货责任和损失金额，统一制定售后服务流程，确保每批产品均能得到及时、妥善的处置。

集团设有客诉管理制度，以更快速处理品质客诉。

该制度分别包含质量客诉处理流程、根本原因分析 (RCA) 制作流程管理制度、客诉分享管理制度、客诉 RCA 升级管理制度、集团内部客诉共享制度。



集团近三年平均  
准时出货率为 **99%**

# 供应链管理

## 韧性供应价值链

公司持续运用本地化采购策略，促进当地经济发展，创造就业，同时有效节省运输中能源及时间的消耗，降低对环境的污染。

集团致力于培养可持续的伙伴关系，始终将客户的需求灌输在供应链管理过程中，大力发展可持续绿色供应链，推动供应商落实可持续发展实践。

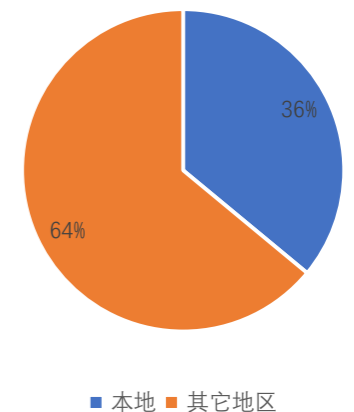
我们主要通过以下四个方面来建立韧性供应价值链：

- 1 制定供应链计划，优化生产
- 2 建立数据化的供应链管理系统，通过数据分析精准管理库存和采购计划
- 3 建立多元化的供应商和制造合作伙伴队伍
- 4 实施产能和库存缓冲

## 本地化采购

集团的主要生产基地位于越南，目前共有 834 家合格材料供应商，其中越南地区占比 36%，其它地区占比 64%。未来，随着集团业务拓展，公司将继续开发更多的本地供应商。

集团原材料厂商地区占比



## 供应商管理

### 供应商管理体系与分类

华利集团有建立完整、全面的供应商管理体系，以提高对原料采购的质量和供应商管理的能力。供应商管理体系包含供应商选择、准入、综合评价、退出等。集团对供应商的开发、调查、选择、使用和管理是保障生产所需资源的根本。

针对不同品牌的需求特点、采购管理的需要以及对不同供应商的管理模式，集团将供应商分为以下五类：

- 1 战略型供应厂商
- 2 竞争型供应厂商
- 3 普通型供应厂商
- 4 技术型供应厂商
- 5 指定供应厂商

### 供应商行为准则

集团为规范供应商管理，要求我们的供应商承诺并遵守以下有关行为准则：

- 1 禁止使用任何形式的童工
- 2 禁止使用强迫劳动（包括限制人身自由和扣留身份证明文件等行为）
- 3 禁止骚扰、虐待和各种类型的歧视
- 4 禁止低于当地最低工资标准支付员工工资
- 5 禁止违法排放有毒有害污染物，包括废水废气和废弃物
- 6 提供一个安全和健康的工作环境，采取有效措施防止潜在的健康安全事故

### 供应商绩效管理

我们通过交货质量、交货能力、技术能力、合作服务能力四部分对供应商进行综合评价，实行评分等级制度，满分为 100 分，分为 A、B、C、D 四个等级，对于评分较低的供应商，通过辅导、减量采购、暂停采购、要求整改等措施促使供应商综合能力的提升。

集团定期为供应商提供辅导和培训，完善供应商对接流程，帮助供应商进行生产控制。

### 供应商稽核

华利集团积极配合品牌客户对供应链可持续发展的要求和期望，协同客户进行供应商联合审核，提升供应链透明度。每年度，公司基于供应商的环境和社会责任表现进行现场稽核和评估。

根据稽核标准，公司将供应商的可持续发展表现划分为绿色、黄色、红色三个等级，评级为绿色的供应商第二年可豁免稽核；评级为黄色的供应商需在半年内完成改善；评级为红色的供应商需要在一个月内进行完成改善并重新稽核。若是供应商持续被评为红色，则会被暂时列入观察名单。

针对每年度评级结果为红色和黄色的供应商，集团也设置了改善措施，并制定供应商提升培训计划。2022 年，约 99.50% 的供应商为绿色等级。

### 供应商环境监管

集团子公司中山市志捷鞋业技术服务有限公司于 2017 年注册 IPE（公众环境研究中心）账号，将中国区主要供应商加入关注列表。每个季度我们通过 IPE 网站查询主要供应商的环境质量、环境排放和污染源监管记录以及基于相关法规和企业社会责任要求所做的强制性或自愿披露的环境表现。如果发现供应商有违规行为记录或缺少强制性披露事项，公司负责部门将与供应商进行沟通或者重新启动供应商审核流程，确保公司使用环境合规的供应商。2022 年，未查到公司的主要供应商存在环境违法行为。

# 职业健康与安全

## 职业安全与环境

华利集团遵循内部的“职业健康安全与环境政策”，领导层和员工积极地参与 ESH（环境、安全和职业健康）管理及各项活动，持续改进职业健康安全管理体系，致力于给员工提供安全、健康、舒适的工作环境。

### ESH 委员会

集团总部开发中心和各工厂均设有 ESH 委员会，主要负责策划、协调和指导 ESH 管理工作。各厂履行企业的主体责任，重点提升各厂领导层的 ESH 意识和管理技能，持续完善规章制度，做到有章可循，使管理体系在工厂有效运行。

工厂每月定期组织 ESH 委员会会议，分享 ESH 管理中存在的问题、对员工提出的建议和改善方案进行讨论，并对绩优单位和有贡献的员工进行表彰。各厂注重 ESH 团队的能力建设，为 ESH 委员提供能力提升的专题培训，采用激励措施吸引和留住专业的人才，提高 ESH 团队的专业能力，确保隐患被早发现，问题能得到及时解决。

ESH 委员会会议



为优秀员工和团队颁奖



### ESH 投入

公司持续开展员工健康、安全及环境的各项专案，将环境和职业健康安全管理体系融入到策略和业务运营中，确保在消防安全、机器安全、建筑安全、电气安全管理和职业健康管理等方面的投入，在新、改和扩建厂房，购买机器设备以及运用新材料，新工艺和新技术时，始终把环境和职业健康安全作为首要考虑因素。

集团近 3 年的 ESH 整体投入见表：

年份	2020	2021	2022
越南厂区 (万元)	4,321.64	11,792.12	7,824.11
中国厂区 (万元)	383.61	269.47	243.21
集团总额	4,705.25	12,061.59	8,067.32

## 机器安全

集团加强机器设备的改善投入。2022 年，工厂重点改善生产中使用的的大底热压机、裁断机、后帮机、炼胶机等设备的防护；对新购设备的安全性能严格把关，在投入车间使用前先进行风险评估，确保使用于生产中的设备是安全可靠的。未来，集团将持续改善生产中在用的旧机器设备，引进先进的机器设备，完善机器整个生命周期的管理，继续朝着机器本质安全的方向努力，致力于零事故的目标。

## 消防安全

集团将消防安全管理列为年度审核的重点项目，各工厂最高主管对消防工作负全面责任。工厂在重点季节和节假日安排专人对工厂消防工作进行检查和防范，加强日常消防安全工作的宣传和培训，提高全员消防意识，落实领导负责、人人有责的管理制度。

工厂针对可能发生的重大事件和紧急情况制订综合应急预案、专项应急预案和应急处置方案。在应急救援预案中，明确各单位和人员的救援职责，定期对救援设施进行检查和维护保养，保证应急物资配备齐全，并定期开展应急救援预案演练。

消防演练



### 电力安全管理

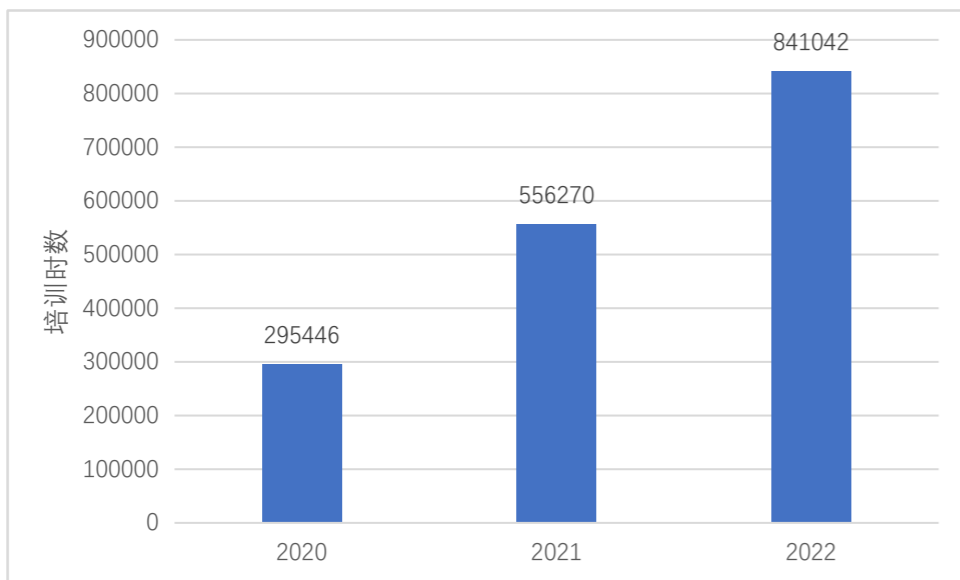
为保障用电安全，各工厂均有建立电气安全管理制度，并配有专责人员来落实相关工作，定期检查确保电气防护装置正确使用、维护和维修。另外，集团机电顾问部每季度也定期至工厂进行电力安全现场检查，检测电站、电箱的接地线，对各厂的电路图进行检查和提出改善建议；对电柜和电箱等利用红外线热影像仪进行扫描，以协助工厂及时发现隐患，加强电气设备维护，确保用电安全。本年度发现用电安全异常数 629 项，截止 2022 年 12 月 31 日，已完成改善 622 项。



### 提升健康安全意识 and 技能，加速安全文化建设

集团 SMP 总处下辖健康安全部基于每个事业群的运营状况，根据公司整体业务策略和可持续发展目标，结合各层级员工所需的岗位专业能力和技能，制定年度培训计划，持续优化内部的培训体系，提升员工的健康安全意识和技能，促进健康安全目标的实现。除了按照年度培训计划实施外，集团健康安全部也定期组织峰会，邀请各工厂分享 ESH 优秀实践、交流电气安全管理、机器安全改善、消防安全管理等经验，共同探讨改进方案，促进各工厂 ESH 能力建设和提升 ESH 绩效。

过去三年的培训时数统计表：



### 案例：工作场所安全促进员项目

2022 年 12 月，集团 SMP 总处下辖健康安全部组织了工作场所安全促进员工作坊，各工厂派了 2-3 名代表参加学习，这次的培训和最佳实践分享也增进了工厂间的相互交流。

工作场所安全促进员工作坊



### 案例：越南弘邦工厂的安全文化成熟度评估

安全文化是公司的核心能力之一，是公司能持续发展的内在驱动力。越南弘邦在集团的协助下开展了安全文化的基准评估，制定了系统性的安全文化推行计划，通过开展多样化的项目，逐步转变管理层和员工对安全的态度和行为，实现从“要我安全”到“我要安全”的转变，使安全作为一个核心价值融入到工厂的经营决策和日常的管理活动中。

在品牌客户的支持下，越南弘邦与第三方机构合作，顺利完成了安全文化的定性调查，并于 2022 年 4 月通过了安全文化成熟度三级<sup>2</sup>的评估，成为集团第一家通过安全文化成熟度三级评估的工厂。

<sup>2</sup> 安全文化成熟度评估等级分五个级别，其中三级需要满足的条件：1 安全文化成熟度评估工具的结果为 51%-75%；2 安全文化定性调查符合三级的要求；3 所有驱动因子 (critical enablers) 项目须符合三级标准。



## 职业健康管理

华利集团严格遵守当地法律法规和品牌的标准，关注所有员工的健康，并积极地采取措施保障员工获得更好的职业卫生保护。各厂持续完善管理制度，设专人负责，定期对工作场所内存在的职业危害因素进行识别、评价与控制，加强对职业健康防护的管理，以预防和减少职业危害因素对员工健康的损害或影响。对不同的职业危害因素，除从源头控制和消除外，也采取相应的防尘、防毒、防暑降噪、减震等防护措施，保护员工的健康。

工厂优先采用有利于职业病防治和保护劳动者的新技术、新工艺、新设备、新材料，在可能产生职业病危害的设备醒目位置设置警示标识，不接受不具备防护条件的职业危害的作业，定期开展工作场所职业病危害因素检测与评价。检查和维护职业卫生防护设施，确保环境、职业健康和安全管理符合当地法律法规和客户的标准要求，同时，更注重工作流程及人机功效的改善，从而减轻员工的疲劳度，为员工提供舒适、健康和安全的工作环境。

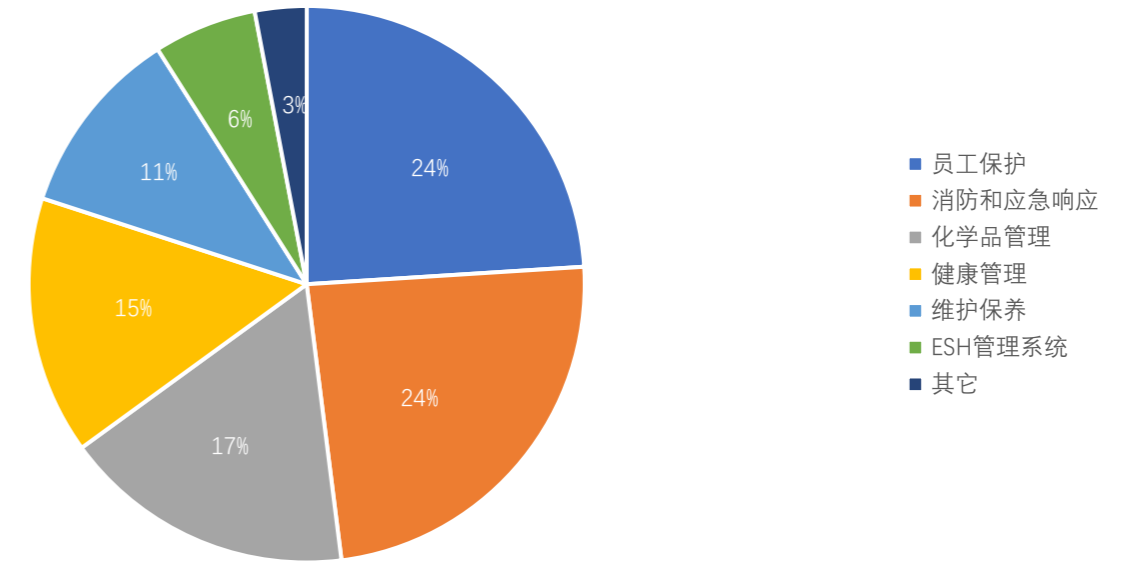
在职业危害因素检测和评价的基础上，积极地改善职业健康防护设施，对员工进行职业健康知识培训，并根据工种、危害类别为员工配发相应的劳动防护用品，对员工进行佩戴前的适用性评估。车间的干部和 SMP 人员不定期地检查员工的佩戴情况，帮助员工正确佩戴和维护个体防护用品。按照当地法律法规的要求，定期为员工安排职业健康体检，建立员工的职业健康监护档案。

## 持续改进

ESH 部门定期组织跨部门工作小组进行安全检查，工厂领导层也积极参与其中，针对检查中发现的隐患进行分类，分析原因，制定目标和改进计划，协助各部门快速地解决问题。

除了工厂内部的安全检查，集团健康安全部每年对各工厂进行年度的审核和健康安全绩效的评比。在 2022 年度的内审中，集团重点审查各工厂是否按照集团颁布的管理指南实施机器安全改善专案和高风险作业。集团在 2022 年 11-12 月份开展的年度内审中发现问题 257 项，各工厂已制定了具体的计划进行改善。

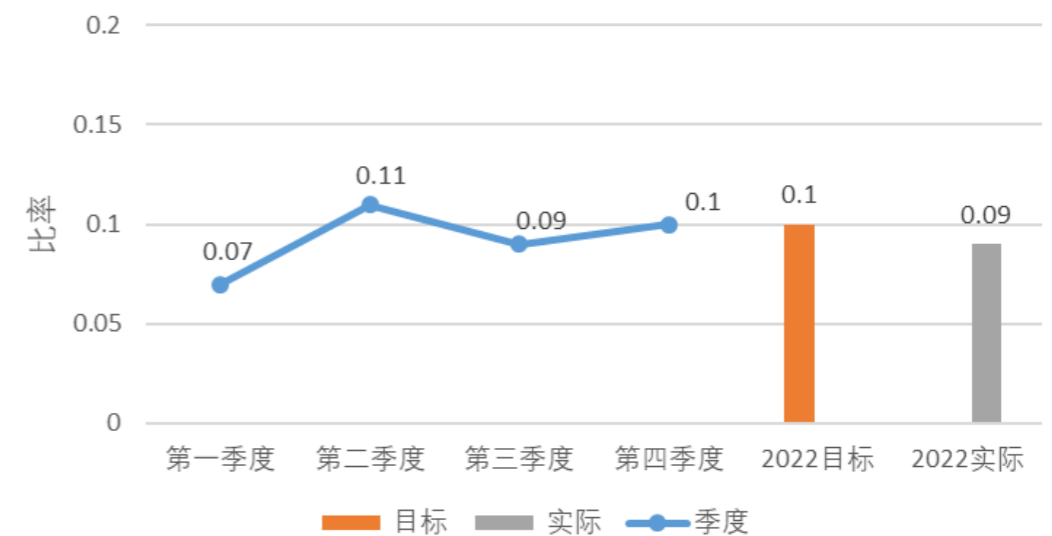
2022年集团内审问题统计表



安全管理是各级干部的优先事项，管理层对安全负责，积极地参与安全问题的解决。在日常工作中，发现员工的不安全行为，及时纠正和召集会议分析不安全行为的深层原因，为公司的整体安全管理规划和系统性地整改提供反馈建议。集团将继续推进安全文化建设，朝着零事故的目标努力。

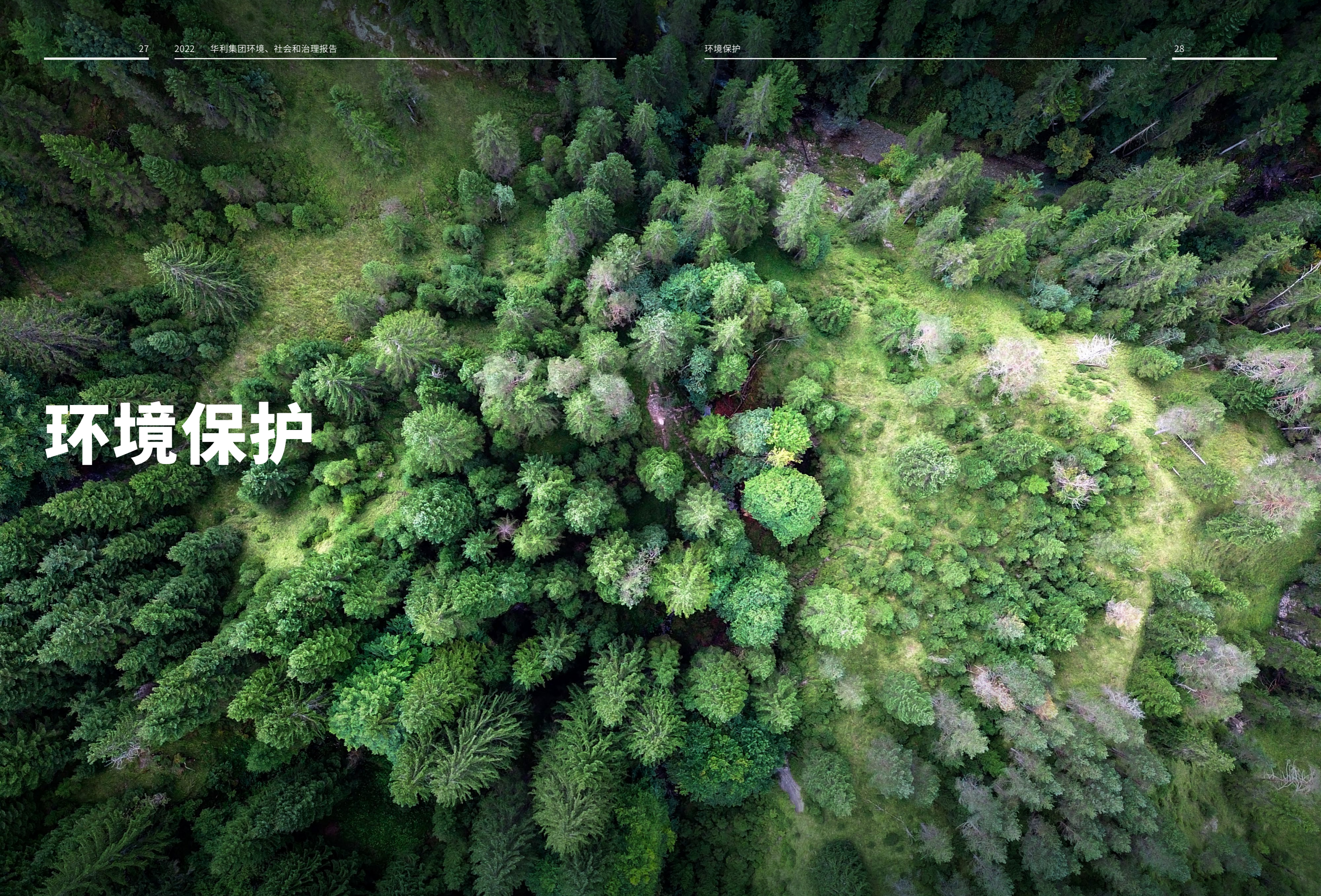
2022 年集团损失工时工伤率<sup>3</sup>表：

2022年集团损失工时工伤率



<sup>3</sup> 损失工时工伤率 = 损失工时工伤件数 \* 200000 / 全厂总工作时间

# 环境保护





# 能源管理和温室气体排放

## 策略和目标

对于人类社会和地球而言，气候变化是一项紧迫的威胁，并且具有潜在的不可逆转性。基于对这一点的认识，世界上多数国家于 2015 年 12 月通过了《巴黎协定》，以加强对气候变化威胁的全球应对。在华利集团，我们致力于为应对气候变化威胁贡献自己在供应链体系中的一份力量。

在我们看来，要实现将全球温升控制在 1.5°C 的目标，华利集团需要在今后十年内迅速减少温室气体排放并加强国际合作。为此，集团将成立专门委员会来开展加入科学碳目标倡议（SBTi）的工作，并承诺设定与《巴黎协定》1.5°C 控温目标一致的减排目标。

为实现华利集团的科学碳目标（SBT），我们制定了减少温室气体排放的短、中、长期目标。预期到 2030 年，集团将加速部署和提升对可再生能源的使用；到 2035 年，集团将达成与 1.5°C 相一致的科学碳目标（SBT）；到 2050 年，集团承诺将实现公司运营的碳中和。

短期目标	中期目标	长期目标
2030年	2035年	2050年
快速部署和提升可再生能源的使用	达成与1.5°C相一致的 科学碳目标（SBT）	实现公司运营的 碳中和

## 能源绩效

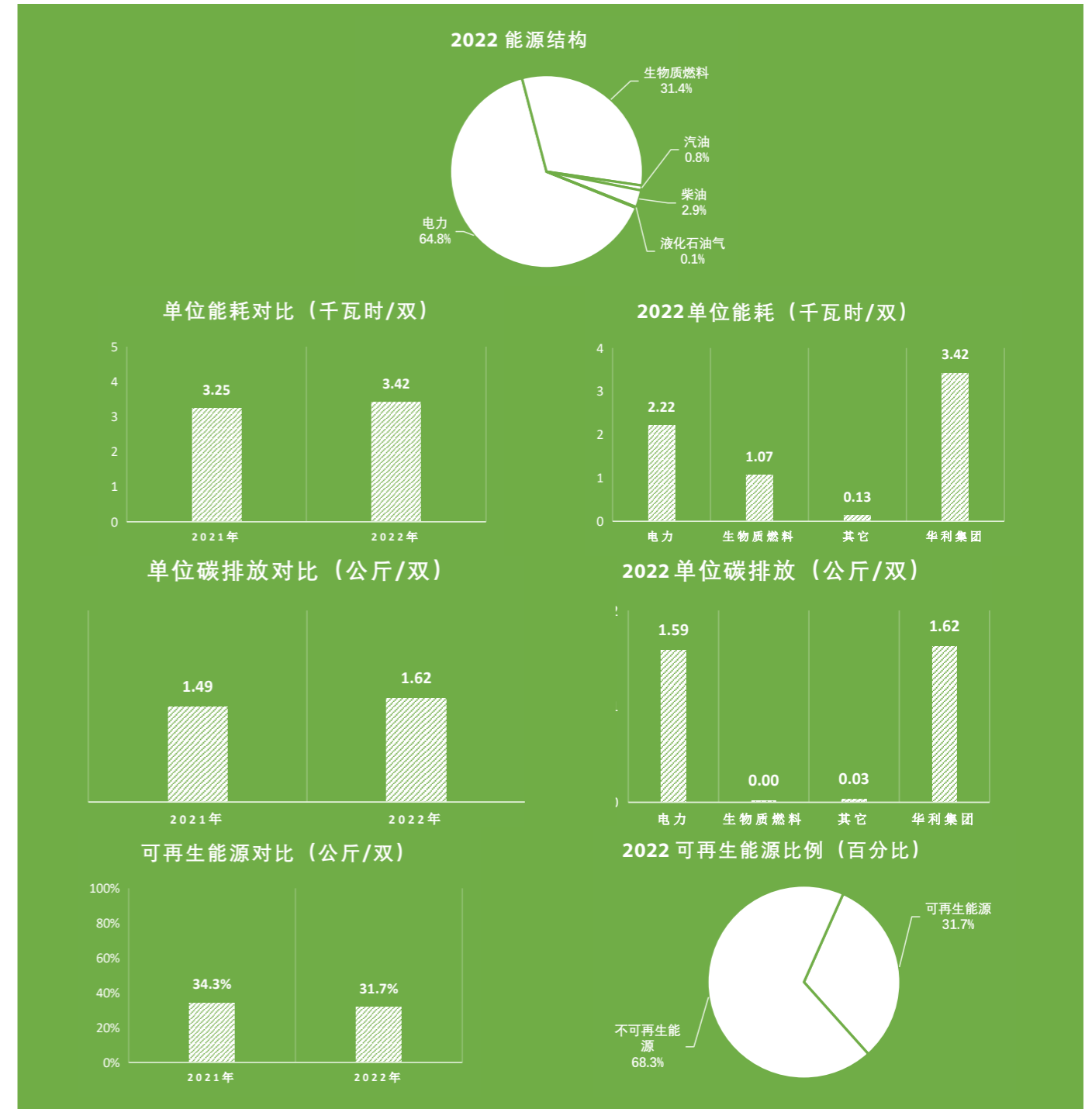
华利集团在能源领域的长期和优先目标是在鞋履制造过程中实现自有和运营设施的碳中和。在能源结构上，集团的能源种类包括电力、生物质燃料、汽油、柴油、液化石油气等五大类。在能源比例上，电力的占比约为 65%，生物质燃料的占比约为 31%，是两大主要的能源类型。其它如汽油、柴油、液化石油气的合计占比约为 4%，是次要的能源类型。

为综合评估集团的能源绩效水平，公司分别设定了能耗指标、碳排放指标和可再生能源比例指标等，以全面系统地评估、核算及报告公司的能源效率和温室气体减排成效。

### 华利集团能源使用统计

年度	市电 (千瓦时)	太阳能发电 (千瓦时)	生物质燃料 (吨)	汽油 (升)	柴油 (升)	液化石油气 (公斤)
2021	423,485,802	0	44,803	483,962	1,864,690	71,530
2022	479,646,678	2,027,071	49,660	671,109	2,117,738	70,169

能耗总量 <sup>1</sup> (千瓦时)	单位能耗 (千瓦时/双)	碳排放总量 <sup>2</sup> (吨)	单位碳排放量 (公斤/双)	可再生能源总量 <sup>3</sup> (千瓦时)	可再生能源比例 <sup>4</sup> (%)
743,262,305	3.42	352,987	1.62	235,334,520	31.7%



注 1: 能耗指标中，电力热值采用 3.6 MJ/kWh，生物质燃料热值采用供应商提供的最新第三方检测报告数值，汽油，柴油，液化石油气的热值采用温室气体核算体系《Emission Factors from Cross Sector Tools March 2017》中公布的数值；  
 注 2: 碳排放指标中，中国区电力排放系数参照中华人民共和国生态环境部发布的《企业温室气体排放核算方法与报告指南 发电设施》中公布的数值；越南区电力排放系数参照越南资源和环境部，气候变化局《发布越南电网 2021 年排放系数计算结果》中公布的数值；其它类型燃料的排放系数参照温室气体核算体系中温室气体排放计算工具 (GHG Emissions Calculation Tool-2021) 中公布的数值；  
 注 3: 华利集团的可再生能源主要有两大来源，其一是公司运营锅炉使用的生物质燃料；其二是屋顶太阳能项目的自发电量。  
 注 4: 华利集团 2021 年度社会责任报告中能源和碳排放信息重述，其一，2021 年披露的能源和碳排放数据未包含部分 Tier 2 工厂；其二，电力的碳排放系数未采用中国生态环境部及越南资源和环境部发布的最新数值；其三，可再生能源比例包含了电网中的可再生能源比例，可能导致重复计算。以上数据均在 2022 年报告中进行了更新和重述。

## 科学碳目标倡议 (SBTi)

随着《巴黎协定》的全面实施，碳中和日益成为国际社会的关注焦点。华利集团作为行业领先的鞋业公司，为制定与《巴黎协定》相一致的科学减碳目标，公司将于 2023 年加入由全球环境信息研究中心 (CDP)、联合国全球契约 (UNGC)、世界资源研究所 (WRI) 和世界自然基金会 (WWF) 联合发起的科学碳目标倡议 (Science-based Target Initiative, SBTi)。通过采取积极的减排行动和解决方案，提升华利集团在供应链和低碳经济转型中的竞争力。公司具体的科学碳目标承诺将在通过 SBTi 的官方认证后进行公开披露。根据最新统计数据，华利集团 2022 年范围一和范围二的温室气体排放总量为 352,987 吨，范围三的主要供应商排放量为 66,509 吨。

年度	项目	范围一	范围二	范围三
2022	排放量 (吨二氧化碳当量)	8,312	344,675	66,509
	排放量 (百分比)	1.9%	82.2%	15.9%



### 参与科学减碳目标的步骤



## 提升能源效率

能效提升对实现碳中和目标至关重要。华利集团根据行业生产特性及自身能源消耗情况，制定了不断提升能源效率和增加可再生能源使用的两大举措。



## 使用高效电机

电机广泛应用于工业生产领域，其用电量在企业的总能耗中占有相当大的比重。根据国际能源署 (IEA) 发布的《电机系统能效政策机遇》研究显示，电机驱动系统的电力消耗大约占全球电力消耗的 43% ~ 46%，导致的二氧化碳排放量大约为 6,040Mt。这是迄今为止电力消费最大的来源，远超过照明 (占全球电力消费的 19%)。近年来，面对日益严峻的节能减排趋势，提升电机能效成为企业能源节约和环境保护的关注焦点。

为了应对能效挑战，各国政府均颁布了相关标准来提高电机能源效率。常见的主要是国际电工委员会 IEC 的电机能效标准以及中国的 GB 标准。其中 IEC 60034 将电机的能效标准定为 IE1、IE2、IE3、IE4、IE5 五个等级，而中国的《电动机能效限定值及能效等级》(GB18613) 则将电机的能效等级定为能效一级、能效二级、能效三级。这两种电机的能效等级标准对应关系如下：

IEC 60034 能效等级	GB18613 能效等级		
	2006 版	2012 版	2020 版
IE5			能效一级
IE4		能效一级	能效二级
IE3	能效一级	能效二级	能效三级
IE2	能效二级	能效三级	
IE1	能效三级		

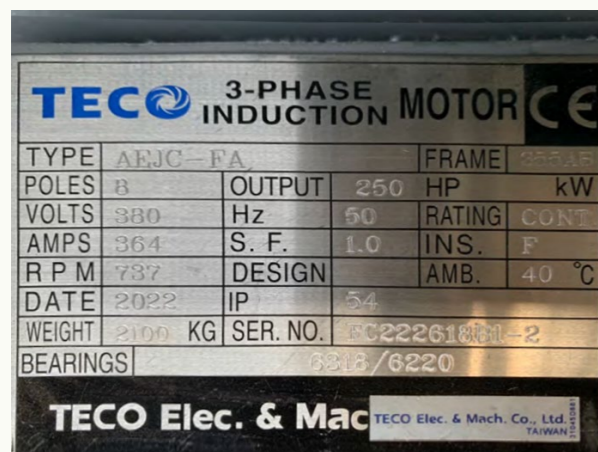
为应对能源效率挑战，华利集团将电机节能列为公司重点能源项目之一。我们参照国际 IEC60034 和中国 GB18613 电机能效标准，对各家工厂大于 11kW 的电机进行了全面系统的盘点，在确定其能效等级后，我们采取了一系列措施来推动电机节能改进：

- **建立电机库存清单：**收集电机铭牌资讯，测量电机运行数据以识别节能改善机会；
- **颁布新的采购政策：**2018 年起要求新购或更换电机必须符合国际电工委员会 IEC60034 标准中的 IE3 能效等级；
- **推动电机节能项目：**使用适当大小的节能电机更换过大设计的电机（如抽风机，水泵等）。

通过持续改善，华利集团的电机节能项目已取得阶段性成绩，如下为集团在 2022 年末 IE3 电机的数量和功率统计。

项目	中国区	越南区	合计
IE3 电机数量 (台)	17	355	372
IE3 电机数量 (百分比)	0.8%	16.9%	17.7%
IE3 电机功率 (台)	430	17,070	17,500
IE3 电机功率 (百分比)	0.5%	17.8%	18.3%

2022 年 11 月，越南立川工厂大底部更换了一台额定功率为 250HP 的密炼机，根据集团政策要求，新设备使用 IE3 能效等级的电机，其运行效率达到 95.3%，在额定功率相同的情况下，新设备的实测能耗由 83.21 千瓦时下降到 56.72 千瓦时，设备整体节能率达 31.8%，预估每年可节省电能 132,238 千瓦时，折合温室气体减排量约为 95 吨。



## 照明系统使用节能灯

在华利集团，照明系统的能耗约占工厂总能耗的 3%，自 2016 年开始，集团就鼓励旗下各家工厂在照明灯具的汰旧换新时优先考虑 LED 节能灯，截止到 2022 年，集团 LED 照明灯具平均使用率已接近 85%。未来我们将继续推广 LED 节能灯具的使用，我们的目标是到 2025 年，集团 LED 的使用率达到 100%。

项目	中国区	越南区	合计
传统灯具 (支)	1,596	18,791	20,387
LED 灯具 (支)	4,582	105,201	109,783
LED 灯具 (百分比)	74.2%	84.8%	84.3%

## 减少温室气体排放

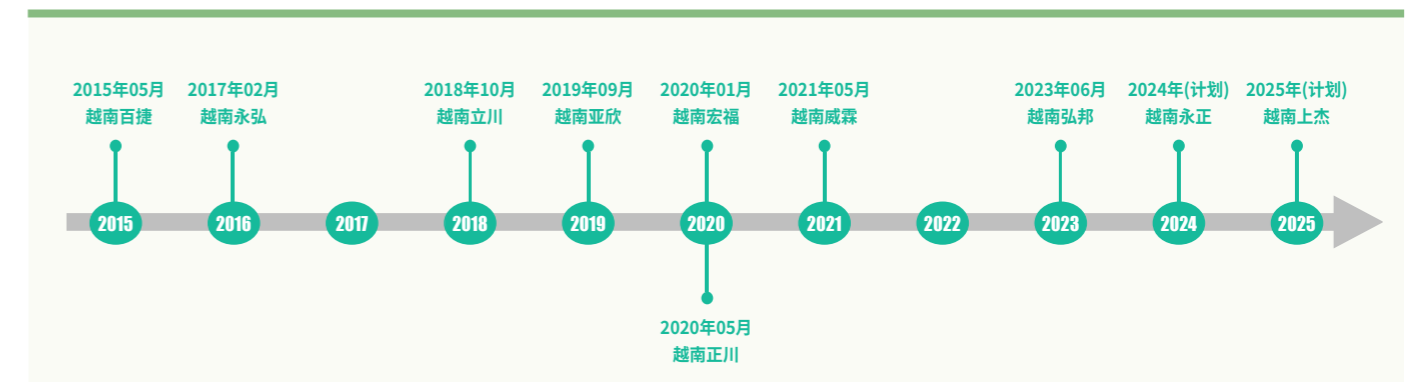
气候变化的许多特征直接取决于全球升温的水平。根据 IPCC 第六次评估报告，从未来 20 年的平均温度变化来看，全球升温相较工业化前时期的水平预计将达到或超过 1.5°C。这不仅仅是温度的问题，气候变化正在给不同地区带来多种不同的组合性变化，而这些变化都将随着进一步升温而加剧。

因此，加速和公平的气候变化减缓与适应行动对可持续发展至关重要。华利集团将在整个价值链中采取协调行动，以促进所有减缓方案，包括需求管理、能源效率和可再生能源的利用和提升。

## 可再生燃料

2010 年，越南政府制定了《至 2015 年面向 2025 年生物燃料发展提案》，不仅确定了生物质能源战略发展的政策基础，也为生物质成型燃料行业发展营造了有利的政策环境。华利集团越南工厂随后紧跟政策步伐，逐步实现了锅炉燃料由煤炭到生物质燃料的替代。近年来，为了更加高效地利用生物质燃料，减少温室气体排放，集团越南工厂分批次完成了集中式生物质锅炉到分散式生物质锅炉的优化和替代。2022 年，华利集团共利用生物质燃料近 5 万吨，可再生能源占比为 31.7%。

如下为集团越南工厂由集中式锅炉向分散式锅炉的转换时程表：



## 可再生电力

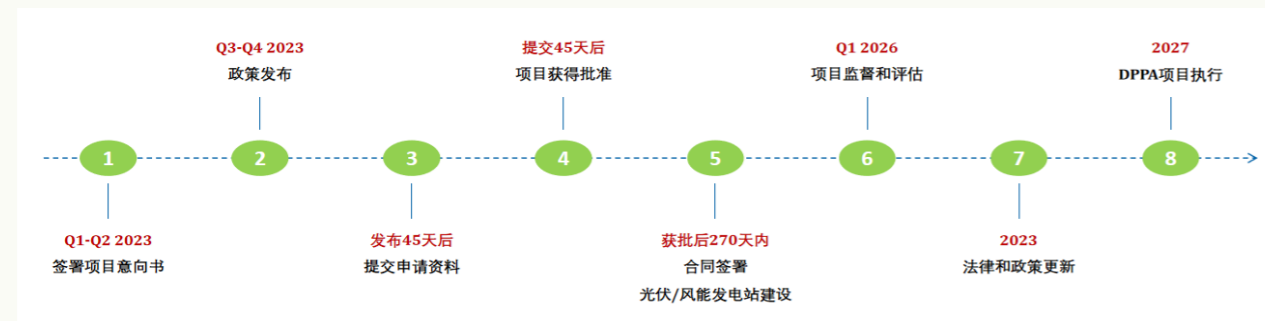
### 屋顶太阳能项目

2021 年底，华利集团与法国道达尔能源公司（TotalEnergies）合作的第一期容量为 1.71MWp 的屋顶太阳能项目顺利投入商业运行，截止到 2022 年 12 月 31 日，该项目在 2022 年累计发电量达到 197 万千瓦时，折合温室气体减排量为 1,423 吨。

秉承着持续提升集团可再生能源的目标，越南弘邦于 2022 年 10 月开始与道达尔能源公司启动第二期屋顶太阳能项目合作。经前期评估，第二期项目将覆盖弘邦所有生产车间的屋顶，可利用面积达到 65,000 平方米，其项目容量约为 6.2MWp，预估每年太阳能发电量为 735 万千瓦时，折合温室气体减排量为 5,300 吨，该项目预计于 2023 年投入商业运行。同时，集团中山区在 2022 年 9 月份也开始使用太阳能电源，截止 2022 年 12 月 31 日，用电量为 5.7 万千瓦时，折合温室气体减排量 32.3 吨。

### 直接购电项目（DPPA）

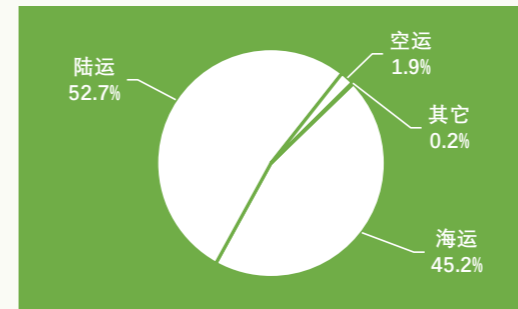
DPPA（Direct Power Purchase Agreement）机制在发达国家电力市场已实施多年，为全球新能源项目的发展起到了催化剂的作用。但由于经济形势的变化及电力系统改革背景复杂，越南工贸部提交的第 544 号提案（No.544 Proposal）和直接购电协议决定草案仍未得到最终批复。华利集团将继续与达成意向的可再生能源项目合作方保持密切联系和互动，以随时跟进越南 DPPA 项目的最新进展。目前，根据项目合作方的最新信息，DPPA 试点项目如果在 2023 年落地实施，根据相关时程安排，华利集团预计将在 2027 年开始通过该项目获得可再生电力。



## 绿色运输

华利集团作为国际货物运输的参与者之一，在保障原材料和成品运输效率的基础上，我们一直秉持海运优先的政策，以期通过选择更低碳排放的运输方式来减少我们产品的碳足迹。2022 年，华利集团原材料供应商除本地供应商外，主要是来自于中国珠三角、长三角等地，综合考虑运输距离和运输效率，原材料运输以陆运和海运为主，其中海运占比 45.2%。成品的海运出货量接近 2.18 亿双，占比 99.1%。

华利集团采购原材料的运输方式：



华利集团成品出货的运输方式：



## 循环经济

随着工业化进程加速，目前我们面临的资源和环境形势十分严峻，大力发展循环经济势在必行。按照“减量化、再利用、资源化”原则，华利集团采取各种有效措施，以尽可能少的资源消耗和尽可能小的环境代价，取得最大的经济产出，实现经济、环境和效益相统一，建设资源节约型和环境友好型企业。

集团制定了环境管理策略并设定如下目标：

- 1 到 2025 年，实现废弃物零填埋和零焚烧；
- 2 到 2035 年，100% 使用环境友好型材料；
- 3 到 2035 年，一般固体废弃物被 100% 回收和利用；

2022 年我们通过与品牌、供应商合作以及自主探索，在可持续产品研发、环境友好型材料的使用、废弃物处置方法的升级、绿色包装及供应链的合作等方面取得了更大的进步。

## 可持续产品研发与生产

随着公众环保意识的提升，品牌和消费者越来越关注产品的环保性能。为满足市场及环保需求，集团开始着手于可持续产品的研发与生产，涵盖从鞋款设计、开发到生产等各个流程，2022 年共开发鞋款型体 3,122 个，其中 46.9% 使用到环保材料（2021 年比例为 21%），个别型体回收材料的重量占比达到 82.8%。

如下为部分可持续产品的案例。

**案例一：**由橡胶大底及橡胶部件所产生的废弃物是华利集团工厂在制造过程中产生的主要废弃物之一。为减少制造过程中橡胶类废弃物的产生，CONVERSE 从设计开发开始使用 Cupsole 鞋底，Cupsole 使用一体成形技术，将原有的橡胶围条、包头片及大底等工序合并，减少了各单一部件加工过程中的资源损耗及废弃物产生。

**案例二：**从材料出发，在维持产品功能性的情况下，鞋款的设计更多的选择使用环保材料。对于 AUTHENTIC VR3 SF 款鞋，VANS 将“可再生、可回收、可循环”等概念融入到鞋面、鞋垫及鞋底材料的选择，涉及的成分包括有机棉、再生棉、回收聚酯、天然橡胶（来自于泰国 TGI 认证的再生农业园）等。



**案例三：**近年来，品牌开始要求工厂对鞋款进行 GRS<sup>5</sup>/RCS<sup>6</sup> 等认证。在 2022 年，集团对部分鞋款进行了 RCS 认证，对应订单共有 37.60 万双。以 PUMA 产品 195338 Better Foam Adore Shine Wns 为例，该型体是集团开发的 PUMA Running 系列第一个全方位考虑环保的型体。首先，在材料选择方面，该型体面部材料按重量 54% 含有回收聚酯或 RPET（见鞋图展示）。其次经 RCS 认证，这一鞋款所使用的材料按重量含回收成分 21%，包括 20% 消费后回收聚酯及 1% 消费后回收 PET。



## 可持续材料的使用

华利集团通过持续追踪材料的来源，关注材料成分等来管理可持续材料的使用。如 UGG 某一款鞋的羊毛来源可追溯至新西兰农场，EVA 大底含生物基成分（甘蔗）等。2022 年，公司生产的 UGG 和 HOKA 运动休闲鞋含甘蔗生物基底的订单有 237.14 万双。华利集团推进研磨橡胶粉在鞋底中的运用，2022 年，40.4% 的订单使用了研磨橡胶粉。

5RCS: 回收含量声明标准是一项国际自愿性标准，规定了回收投入物和监管链的第三方认证要求。RCS 的目标是增加回收材料的使用。  
6GRS: 全球回收标准是一项国际性、自愿性、全面的产品标准，规定了回收成分、监管链、社会和环境实践以及化学限制的第三方认证要求。GRS 的目标是增加产品中回收材料的使用，减少/消除其生产造成的危害。

2022 年，集团采购的面料、皮料、人造革、辅料等材料中，属于可持续材料的占比如下：

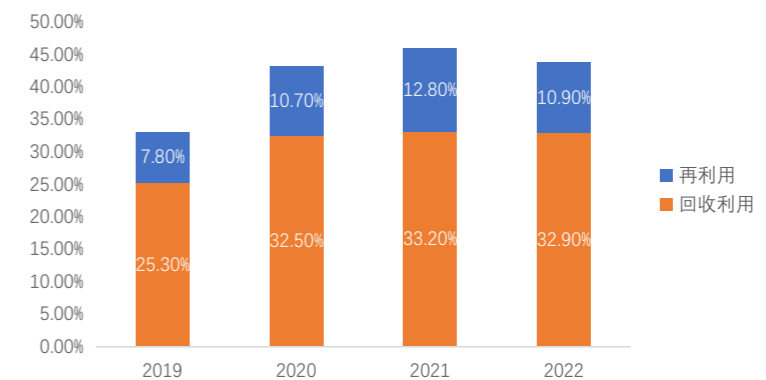
采购类型	可持续材料比例	
面料（帆布、网布、鞋面等）	13.91%（双）	13.49%（码）
皮料（羊皮、牛皮、猪巴戈等）	97.84%（平方米）	100%（码）
人造革（PU、TPU 等）	37.18%（双）	20.46%（码）
辅料（鞋带、织带、车线等）	46.64%（米）	33.59%（张）

## 废弃物回收与利用

根据环境管理策略及目标，集团计划于 2025 年完成废弃物的零填埋、零焚烧，将更多的废弃物从填埋和焚烧转换为更高效的处置方式，其中包括厂内回收<sup>7</sup>、闭环循环<sup>8</sup>、下游循环<sup>9</sup>、能源回收<sup>10</sup>；于 2035 年完成能源回收项目的转换，所有产生的固体废弃物经过回收技术处理，使用于集团自身产品的生产或集团外行业物品的加工。集团也在持续跟品牌客户、相关方讨论未来的废弃物处置方案，争取早日完成废弃物处置方式的进阶。

2022 年，集团厂内回收橡胶废料、Phylon 废料、EVA 废料等约 3,650 吨，占总固废的 10%；经下游循环处置的废弃物占比为 32.9%。为达成集团 2035 年废弃物 100% 回收及再利用的长期目标，集团重点关注下游循环的废弃物处置。最近三年（2020 年-2022 年），集团废弃物回收<sup>11</sup>与再利用<sup>12</sup>的占比如下：

废弃物回收利用与再利用



含 Phylon 废料的 EVA 片



含橡胶回收粉的大底



7 厂内回收：指在厂区内完成对废弃物的回收及利用工作  
8 闭环循环：指在工厂与供应商之间形成闭环废弃物再利用  
9 下游循环：指废弃物由下游厂商进行回收再利用  
10 能源回收：指废弃物作为火力发电等设施的燃料进行能量回收  
11 回收利用：废弃物通过下游循环方式回收利用  
12 再利用：废弃物通过厂内回收及闭环循环方式再利用

## 绿色包装

包装作为材料的运载及产品的交付过程中重要的载体，也是华利集团重点关注的项目之一。华利集团的包装管理主要体现在以下两个方面：

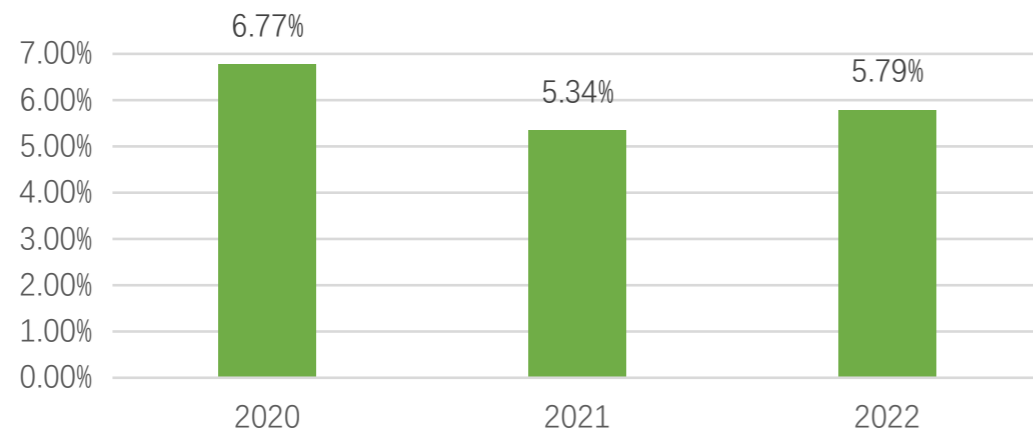
### 一、包装材料自身的可持续性。

集团的产品包装物料主要有内盒、外箱、标签、吊牌、土报纸等，2022年，集团共采购包材73,226吨，其中99.4%供应来自经FSC森林认证体系认证的厂商。

### 二、包装材料的周转与利用。

2022年集团纸箱类废弃物占固废总产生量5.79%，主要产生于材料的包装与运载环节。

纸箱占固废总产生量比例 (%)



**材料包装：**废弃的材料包装是集团工厂主要的废弃物类型，也是减量活动的开展对象。2022年，通过品牌客户的持续推动及工厂团队的积极主动对接，越南宏美和越南弘邦两厂分别于2022年5月、6月开始返还供应商CRMTO包装材料所使用的纸轴，再次用于CRMTO材料的包装。截至2022年12月，越南宏美共收集及返还纸轴21,780支，相当于减少9,198.7公斤的纸类废弃物，越南弘邦共计收集及返还纸轴26,880支，相当于减少11,407.6公斤的纸类废弃物。2022年，工厂同时还有执行其它类似的纸箱替代方案，如Komax等供应商使用可多次使用的容器或盒子来运输材料给工厂。

**物料周转包装：**对于集团工厂自身物料、部件的包装或周转，优先利用供货商包装材料的包装盒，使用可多次使用的塑料周转箱等。

未来，集团工厂将采取如下活动，减少因材料包装或周转产生的纸类、塑料类包装废弃物：

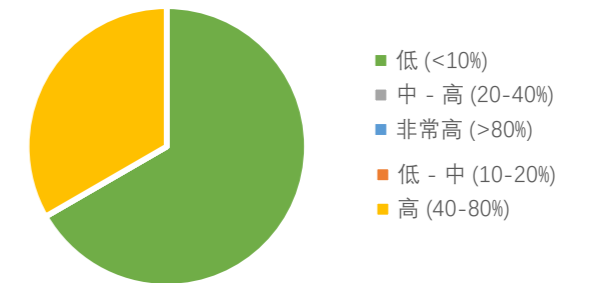
- 1 加强与供应商的沟通及联络，尽可能减少一次性包装材料的使用，避免过度包装；
- 2 由供应商提供可重复利用的包装材料，循环利用于材料的包装与周转；
- 3 厂内采用可重复利用的塑料箱周转物料。

## 水资源管理

### 水资源风险

根据世界经济论坛发布的全球风险报告，按短期和长期的严重程度排序，环境风险仍是首要问题。从WRI（世界资源研究所）Aqueduct数据平台提取的数据来看，集团31%工厂的水基线压力处于高风险（40-80%）区域，其中6家在越南清化省境内，3家在越南海阳省境内；其它69%处于低风险（<10%）区域。结合制鞋行业的基本情况，整体上风险可接受。

水基线压力



### 用水管理

集团工厂的用水除了服务于生产工序，其它主要满足基本生活需求，89%的用水来自于自来水公司，11%提取自地下水井。开采地下水，工厂根据工厂所在区域的地质结构、地下水出水量、水质情况、周边污染源距离等进行评估及申请开采许可，日常管理中，安装流量计统计及管理地下水的开采情况，以减少对地下水的风险，如水质污染、水位下降等。

1. 地下水井井口边缘1米半径范围内，使用防水材料加固抬高，高度至少50厘米；
2. 划定防护区域，井口附近至少30米半径范围内不得安装有污染设施或开展污染性活动；
3. 工厂每6个月对地下水水质进行质量监测，结果符合地下水的取水标准。
4. 缴纳地下水开采费用，并提交年度的开采数据给统计局。
5. 安装地下水水位自动监测仪器，实时监控地下水位情况（根据WRI Aqueduct数据平台，所有工厂所在区域的地下水水位无明显下降风险（Insignificant Trend））。

### 节水活动

2022年，集团越南工厂共使用新鲜水183.3万立方米，折合每双鞋平均耗水8.43升（相比于2021年，集团的工厂在原有基础增加了水洗工序的配置，其次数据收集范围进行了扩展，增加了鞋面和底加工单元）。

集团持续关注区域整体的风险情况，并持续在工厂内开展节水的活动，如：

1. 关注印刷、水洗等重点区域的用水情况，持续执行节水措施。
2. 大底机器冷却水循环利用。
3. 使用经处理，达到回用标准，且经环保主管部门许可使用的废水用于卫生间冲洗，花草浇灌等非接触类用途。
4. 将洗手区域的水龙头有旋钮式开关更换为按压式回弹开关。2022年7月，越南邦威将洗手区域的水龙头改装后，日均水量有明显下降。

安装节水龙头后日平均用水量（立方米）



# 化学品管理

化学品的管理，在于化学品本身，也体现于化学品的使用过程及处置过程，华利集团从化学品采购、储存、运输、使用及废弃过程进行全程监督与管理。

## 化学品的采购

集团工厂在采购化学品时会优先在品牌客户认证列表上进行筛选；若品牌客户没有化学品认证列表，会请供应商提供化学品物质安全数据表及限用物质检验报告后向品牌客户报备，获得同意后再采购。我们要求供应商严格遵守各国及品牌客户对化学品（如：胶药水、油墨、清洁剂、脱膜剂）中限用或禁止使用有害物质的相关规范。

- 1 生产过程中所使用的化学品都必须有物质安全数据表 (material safety data sheet) 和限用物质检验合格报告。SMP 和化工部门需确保限用物质检验报告是在一年的有效期之内；采购部门在限用物质检验报告过期前一个月需通知供应商提供新的检验合格报告。
- 2 当各国和品牌客户更新限用和禁用物质列表时，采购和化工部门需要通知并要求供应商遵守最新的规范。同时在收到新的限用物质检验报告时，核查供应商是否有遵守最新的规范。
- 3 定期培训限用 / 禁用物质列表及化学品使用安全。
- 4 配合品牌客户不定期抽检化学品是否含有禁用物质或限用物质含量超标。

## 化学品储存与运输

- 1 化学品存放区域根据化学品的物质安全数据表进行分类存放并采取适当的防泄漏、防静电及紧急应变措施。
- 2 所有化学品的外包装有完整的标签内容，如供货商名称、产品名称、生产批号、生产日期、使用期限等信息。
- 3 执行化学品库存先进先出管理。
- 4 运输化学品的车辆配置有二层防泄漏设施等。

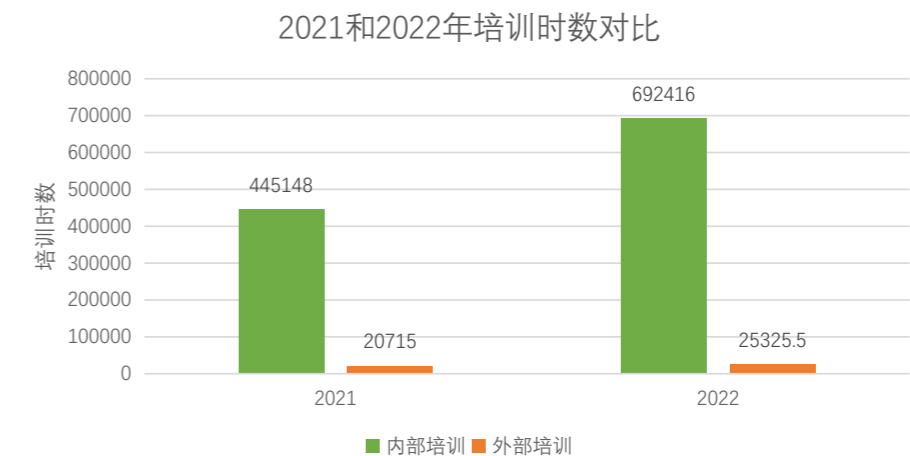
## 化学品使用与处置

- 1 员工接触或使用化学品时，佩戴个人防护用品（如：口罩、手套等）。
- 2 使用油性化学品时，除员工做好个人防护，还需确保生产和操作区域通风良好。油性化学品含有挥发性有机物质 (Volatile Organic Compounds, VOC)，对整个环境有较大的影响。在 2022 年，我们在越南弘邦、越南宏美、越南正川和越南立川开展更换油性全氟脱模剂、（使用环保橡胶处理剂 (VOC 含量 28%) 代替油性橡胶处理剂 (VOC 含量 100%) 项目，越南弘邦和越南宏美开展水性油墨取代油性油墨项目，以减少油性化学品的使用，并将在 2023 年推广至集团内的其它工厂。另外，在新鞋型的开发阶段，化工部门会优先测试水性化学品的可行性，以尽可能的减少未来大量生产时所产生的挥发性有机物质。
- 3 化工和生产品质保证部门 (MQA) 每周至少稽核一次化学品库存和使用流程，以确保符合品牌客户及集团对化学品管理的要求。
- 4 被化学品污染的废料或过期需报废的化学品等作为危险废物管理，交付具有资质的废弃物处理公司进行处理。

## 化学品安全培训

集团化工部门每年都会协调及组织有关化学品的培训，除由供应商组织的一年一次的限用物质清单、胶药水和油墨应用及操作安全培训，集团内部也举行半年一次的胶药水和油墨操作安全培训，并且对新进员工进行化学品操作安全培训，同时定期组织化学品事故响应和防泄露演练。

2021 和 2022 年化学品培训时数：



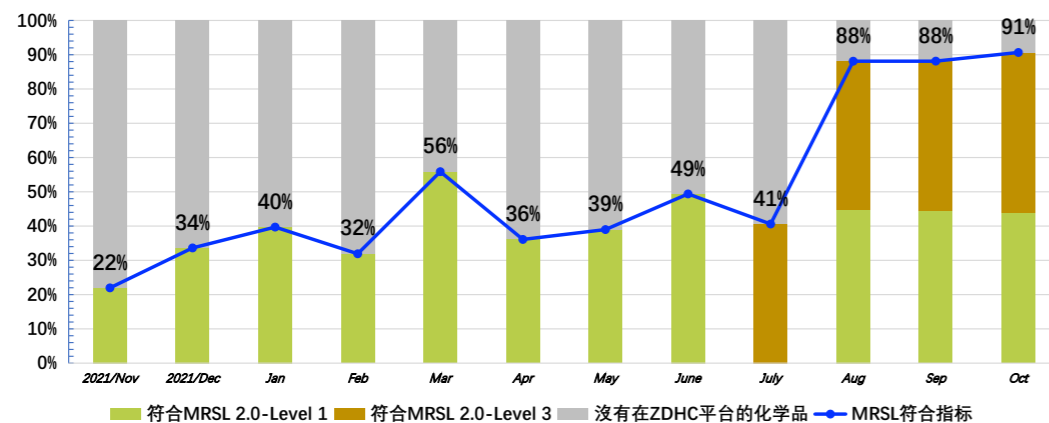


上图为 2022 年 10 月 4 日在弘邦举行的耐克限用物质研讨会

## ZDHC<sup>13</sup> (有害物质零排放) 项目:

ZDHC 组织将其化学品的管控分为输入端 (Input)、过程端 (Process)、及输出端 (Output)，目前，集团工厂主要参与的项目有：

**1. 输入端：**化学品的 MRSL 符合性追踪。工厂通过上传化学品清单到 Implementation Hub 的合作机构平台，与 ZDHC 网关 (ZDHC Gateway) 化学品数据库数据进行比对，生成工厂端的化学品 In-check 报告，并呈现工厂提交化学品清单的 MRSL 符合性比例。2022 年，为积极推动可持续性化学品的采购及使用，提高化学品的 MRSL 符合性比例，我们的工厂邀请供应商合作伙伴在 ZDHC 网关公开或增加他们的产品数据。通过供应商的努力与配合，2022 年集团下属越南宏福工厂的 MRSL 符合指标从 22% 达到 90% (如图)。



**2. 过程端：**完成 Supplier to Zero 的基础水平自评，参与 ZDHC Academy 关于化学品管理基本框架的培训。通过自评和培训，工厂更好的了解了化学品的管理现状，更清楚的认识化学品的管理方法。

**3. 输出端：**根据 ZDHC 废水指南对工厂的废水进行取样，对传统的废水常规参数，重金属参数，MRSL 参数，以及污泥参数进行测试及结果比对。最终结果上传 ZDHC 网关，生成 Clear-stream 报告，与工厂建立连接的品牌或相关方可以随时查阅相关数据未来会有更多的 ZDHC 项目参与计划，如废水操作员资格培训，ZDHC 废气标准的测试等等。

13 ZDHC 是一个致力于推动纺织、皮革、制鞋等产业有害物质零排放的机构，Nike、PUMA、NB 等品牌作为缔约方，参与及推动了 ZDHC 的发展。ZDHC 的愿景是：在纺织服装皮革和鞋类行业广泛的执行可持续化学品，推动创新和最佳实践以保护消费者，工人和环境。作为鞋业生产企业，集团工厂配合品牌逐步参与到 ZDHC 的各项活动中。

# 污染物控制

## 废水处理及排放

### 废水处理：

华利集团工厂的污水系统主要分为两类：一类为工业污水处理系统，对印刷、水洗等工序产生的废水进行预处理。另一类为综合性的污水处理系统，主要处理生活污水及经预处理后的工业废水。污水经过完整的处理流程后，会统一汇集到蓄水池，优先用于冲厕、绿化等，剩余水量再对外排放；同时，过程中产生的污泥进行脱水处理后会按规定存放，并定期按当地法规要求的方式进行最终处置。

### 废水排放：

华利集团的工厂大多数的废水排放类型为直接排放，少数为间接排放。直接排放的工厂，其废水经处理且符合排放标准可以直接排放至江、河流等外环境；而间接排放的工厂，预处理的工业废水和未预处理的生活废水通过独立的管网输送至所在工业园区的污水处理设施进行处理，然后再排放。目前集团越南工厂主要执行的排放标准为 QCVN 40:2011/BTNMT 工业污水排放技术标准 A、B 级和 QCVN 14:2008/BTNMT 生活污水排放技术标准 A、B 级。

### 废水测试：

工厂每季度对废水进行测试，主要测试的项目为 pH (酸碱度)、BOD<sup>5</sup> (五日生化需氧量)、COD (化学需氧量)、TSS (总悬浮固体)、TDS (总溶解固体)、硫化物、NH<sub>4</sub><sup>+</sup> (氨氮)、NO<sub>3</sub><sup>-</sup> (硝酸盐)、总氮、总磷、大肠杆菌等，有些工厂还测试有砷、镉、铅、汞、铜等重金属参数，余氯参数等。

另外，2022 年，集团有六家工厂依照 ZDHC 废水指南进行了废水测试，部分上传结果到 ZDHC 网关，生成 Clearstream 报告。

对于污水日处理能力大于等于 1,000m<sup>3</sup> 的工厂，根据越南当地政府规定，工厂需要安装自动监测装置，实时监控废水指标。目前集团有三家工厂安装有自动监测系统，系统每 5 分钟测试、记录一次数据，实时显示 pH (酸碱度)、温度、TSS (总悬浮固体)、COD (化学需氧量)、NH<sub>4</sub><sup>+</sup> (氨氮) 及废水流速等指标，工厂亦可通过电脑端调取数据，查看数据及动态。

### 实时显示样本

Annora				Root   22-02-2023   11:04			
TSS	mg/L	pH	Temp	°C	COD	mg/L	
5.50		7.68	26.80		0.00		
Flow in 1	m <sup>3</sup> /h	Flow in 2	m <sup>3</sup> /h	Flow in 3	m <sup>3</sup> /h	Flow out	m <sup>3</sup> /h
0.00		0.00		29.31		18.98	
NH <sub>4</sub> <sup>+</sup>	mg/L	Total flow in 1	m <sup>3</sup> /day	Total flow in 2	m <sup>3</sup> /day	Total flow in 3	m <sup>3</sup> /day
1.30		136.28		165.24		242.74	
Total flow out						m <sup>3</sup> /day	
397.47							



# 废弃物管理

华利集团工厂的废弃物管理工作主要在以下几个方面展开：

## 1 团队建设及意识提升

华利集团旗下工厂设置有专职废弃物管理团队，对工厂废弃物进行分类辨识，指导现场分类活动，收集、分析数据，管理废弃物中心（RMCC），追踪废弃物最终去向，稽核废弃物处理厂商，沟通与通报废弃物管理绩效。

废弃物管理团队在工厂开展各类宣导活动，做到趣味与知识并行，提高员工的参与度。

正川举行“废”时尚 Show 趣味问答活动



## 2 设施与配置

工厂在远离车间、生活区的位置，设置 RMCC。RMCC 区域主要分为两大区，一般固体废弃物区域和危险废弃物区域，各自区域内划分隔间，一类一标，分门别类，集中存放。



RMCC

RMCC 区域配置基础的消防及安全防护设施设备，且配置有电子称重设备，工厂通过该系统的使用，可以自动完成数据的传输，也便于后续的数据分析。

## 3 废弃物分类与检查

根据材料类型，废料可分为布类、真皮类、泡绵类、塑料类、橡胶类、EVA、纸类等；废弃物管理小组定期到现场检查废弃物的分类情况，观察废弃物的产生情况，及时发现，及时调整。详细的废弃物分类及数据收集是废弃物减量及处置的基础。

## 4 数据系统

截至 2022 年底，集团共有 14 家工厂使用集团内部开发的智能数据平台，通过电子秤实时链接系统，快速完成数据的汇入。2022 年度，集团共产生一般固体废弃物 37,000 多吨，危险废弃物 3,300 多吨；废弃物 100% 通过法律许可途径进行处理，其中 43.8% 的一般固体废弃物被回收及再利用，6.9% 的废弃物用于垃圾发电或水泥加工等；集团计划于 2035 年完成该部分废弃物的转化，向高阶的处置方式转移。

## 5 主要废弃物追踪及项目管理

工厂根据数据统计及项目要求，确定年度或月度的优先关注废弃物项目，针对性的思考减量的问题，确定改善方案。2022 年，对于橡胶废弃物的减量，工厂为减少边料及不良开展如下活动：对模具进行定期修理；在模具上刻出标准配料重量数字；配置更精准的称重仪器；对机器设备进行了改造（将原来的三轴出片机改为四轴），减少橡胶出片的厚度差异。

机器改善	机器图片	橡胶片图片	橡胶片厚度		
改善前 (3轴)			 5.41毫米	 4.83毫米	 4.54毫米
改善后 (4轴)			 4.41毫米	 4.53毫米	 4.54毫米

## 6 资源整合

华利集团认识到无法仅靠自身的力量来实现废弃物管理的目标，集团未来会通过与合作品牌、供应链、第三方、使用者等相关利益者的合作与沟通，通过参与可持续产品研发、落实可持续材料采购与使用，以及执行废弃物最优处置方案等，达成集团“零废弃物，最少影响”的环境愿景。针对现有技术无法突破的环节，我们会进一步寻求技术资源，争取早日取得突破。

## 7 废弃物处置追踪

集团工厂会对处理废弃物的厂商资质文件进行审查，确保其持有相应的处理资质；工厂还会派代表到厂商的处理基地进行实地考察与评估，验证其综合资质及促进其合规管理。同时为确保废弃物的最终处置为约定的合法方式，工厂会联络厂商提供运输车辆的行进路线，对废弃物的运输途径进行监督及管控。集团建立合格处理厂商的名单并定期更新，集团工厂只能在合格处理厂商名单中选择处理机构。

## 废气和臭氧破坏物质

集团工厂一直重视废气管理，配有完整的废气收集、处理、排放系统，定期排查和更新工厂的废气种类、数量和浓度情况，所有经收集后的废气必须通过污染处理设施处理达标后排放。

根据不同的污染物类型，工厂选择不同的废气收集及处理设备。对鞋底及配料打磨工序产生的粉尘，配备袋式除尘装置；对贴合设备单独设置顶吸式集气罩收集生产过程中产生的废气。对印刷、贴合等车间产生的有机废气安装生物滤池及活性炭吸附器，喷漆车间采用喷淋塔及活性炭吸附器，吸附饱和后的活性炭更换后交由有资质单位作危险废物处理。

生物滤池和活性炭吸附箱装置

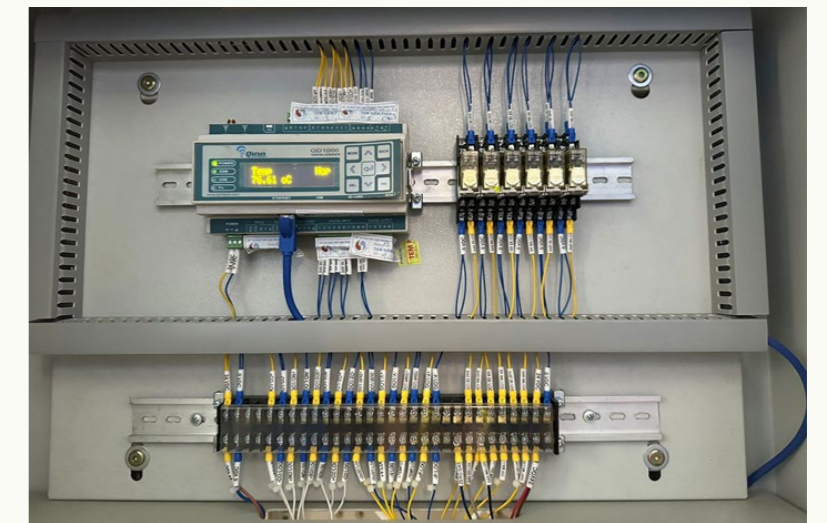


## 在线废气监控系统：

根据法律法规的要求，工厂定期对废气进行监测，部分工厂配有在线监控系统，可实时了解废气的排放情况。

### 案例：越南亚欣工厂的废气在线监控系统

越南亚欣在锅炉烟囱内安装了在线监测系统，该系统可实时监测二氧化硫、氮氧化物、一氧化碳、总悬浮颗粒物等污染物。污染物的数值可通过在线系统的显示器及手机 APP 查看，污染物的测量结果直接传输到环保局网站。



## 限制消耗臭氧层物质 (ODS)

鞋业制造过程涉及的消耗臭氧层物质主要来源于制冷剂的使用，制冷剂对全球环境的影响指标主要有臭氧消耗潜能值 (ODP) 和全球变暖潜能值 (GWP)。华利集团现阶段使用的制冷剂类型包含氢氯氟烃 (HCFCs) 和氢氟烃 (HFCs)。其中 HCFCs 主要为 R-22，HFCs 则有 R-32，R-134a、R-407c、R-410a、R-404a。根据《蒙特利尔议定书》和品牌客户标准，华利集团从 2021 年起，鼓励集团所有工厂优先选择低全球变暖潜能值 (GWP<sub>100</sub>) 的制冷剂，同时规定从 2030 年起，禁止集团所有工厂的冷却系统使用含氢氯氟烃 (HCFC) 的制冷剂。

项目	R-22	R-32	R-134a	R-407c	R-410a	R-404c
臭氧层消耗潜能值 (ODP)	0.034	0	0	0	0	0
全球变暖潜能值 (GWP <sub>100</sub> )	1,760	677	1,300	1,620	1,920	3,940
2022 年制冷剂加注量 (公斤)	6,016.4	228.8	177.4	217.6	370	575.9



# 人才培养

# 员工权益

集团工厂尊重并切实保障员工的合法权益。在政策方面，集团订立了关于禁止使用童工、保护女工权益、无骚扰虐待、无歧视、特殊员工保护等政策，保障员工和特殊人群的权益。在执行方面，集团开展定期的内部稽核，确保各工厂遵守法律法规，客户的行为准则，内部的规章制度，保障员工权益。

集团各家工厂建立申诉机制，如果员工在工作中遇到问题或疑问，可以先向其上级主管反映，如没有得到合理解决，可转交工厂 SMP 申诉处理，若超出工厂处理范围，可向集团 SMP 部提出协助。

为了更好地维护集团员工合法权益，构建良好的劳动关系，越南区和中国区的工厂都设有工会。工会的基本职责是代表和维护员工的合法权益。各工厂管理层与工会通过平等协商和集体合同制度等，推动健全劳动关系协调机制，维护员工劳动权益，构建和谐劳动关系。当公司制定或更新规章制度时，均与工会协商一致后公布实施；当员工劳动权益受损时，工会及时提供帮助，积极与工厂管理层沟通协调，保障员工利益；工会定期与管理者进行交流，向管理者提出建议或提案。

越南区和中国区工会都设置了女职工委员会、劳动争议调解委员会、劳动保护监督委员会、劳动法律监督委员会、经审委员会，由员工代表选举产生。

越南地区每月召开员工代表大会，中国区工会每季度召开一次员工代表大会，听取员工代表的意见与建议，协商解决员工的实际问题。

工会代表员工与集团协商签订关于工作条件、待遇、人权、培训与发展等议题的集体合同，集体合同覆盖全体员工，每三年签订一次。

在工会的组织下，集团各家工厂都开展了丰富多彩的活动，丰富员工生活，增加了员工凝聚力，每到节日，工会也会组织慰问困难员工，如下图片为工会组织的慰问活动。



# 人才结构

## 平等雇佣

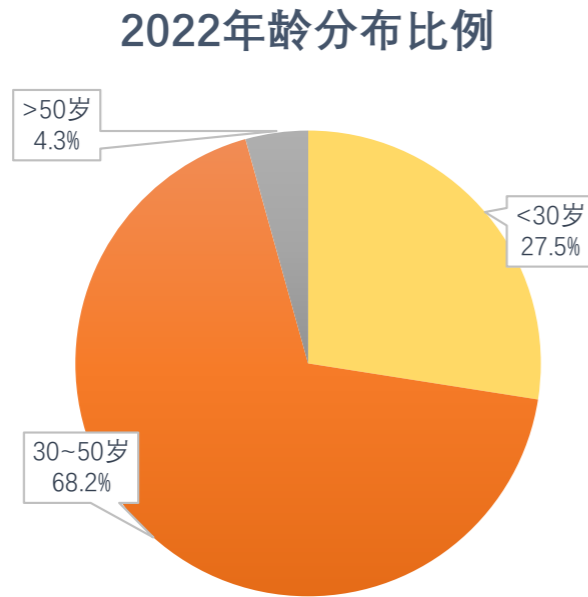
华利集团通过招聘海外人才，外派以及自主培养的方式，打造国际化的人才队伍。在进行招聘活动时，华利集团严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等法律规范，以及在海外运营国家/地区的政策法规，坚持以人为本，平等雇佣、反对歧视，不因年龄、身心障碍状况、性倾向、怀孕状况、婚姻状况、国籍、政党倾向、工会会员身份、社会背景或其它受国家法律保护的状况等，产生任何歧视或不平等的聘用对待。公司面试招聘流程明确且严谨，严格审核避免雇用童工、强迫劳动、外包商剥削等事情发生。此外，在招聘过程中会给予技能与能力的客观评定，重视人选言行诚信正直，符合公司核心价值。

员工概况如下图所示：

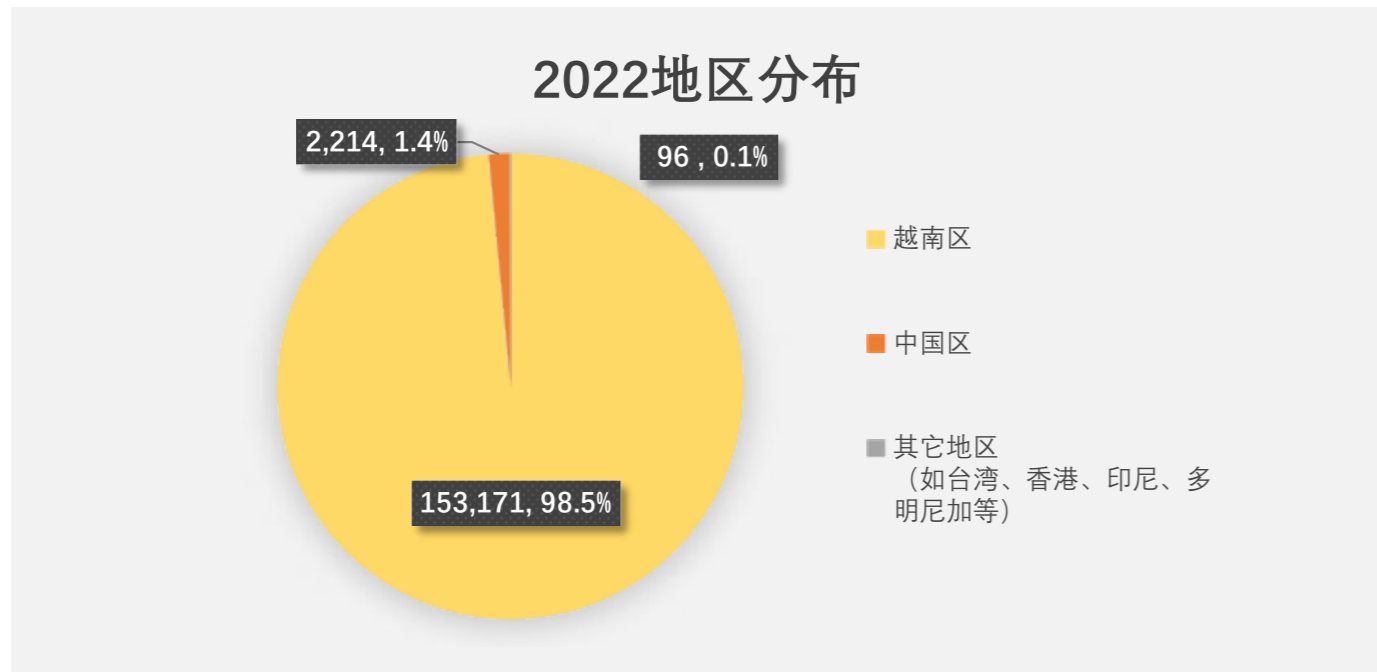
项目	2021 年		2022 年		
	人数	百分比	人数	百分比	
员工总数	151,198		155,481		
性别	男性	31,979	21.15%	32,593	20.96%
	女性	119,219	78.85%	122,888	79.04%
年龄	<30 岁	48,799	32.27%	42,719	27.48%
	30~50 岁	97,780	64.67%	106,022	68.19%
	>50 岁	4,619	3.06%	6,740	4.33%
职位	高级管理层	123	0.08%	112	0.07%
	一般管理层	8,159	5.40%	8,617	5.54%
	非管理层	142,916	94.52%	146,752	94.39%
学历	大专以下	141,590	93.65%	146,479	94.21%
	大专及本科	9,555	6.32%	8,941	5.75%
	硕博士	53	0.03%	61	0.04%
地区	越南区	148,887	98.47%	153,171	98.51%
	中国区	2,227	1.47%	2,214	1.42%
	其它地区 (如台湾、香港、印尼、多明尼加等)	84	0.06%	96	0.06%

至 2022 年底，集团总人数为 155,481 人，相较于 2021 年增加 2.8%，其中女性员工总人数为 122,888 人，比例为 79%。

年龄分布则以 30~50 岁居多，人数为 106,022 人，占比为 68.2%，相较于 2021 年，大于 50 岁的人略增 1.2%。



员工分布以越南区为主，人数为 153,171 人，占总数 98.5%，其次为中国区 2,214 人，1.4%，其它地区占比为 0.1%。



2022 年高阶主管（副协理及以上），女性人数为 35 人，比例为 31.25%，管理职（班长及以上，副协理以下）中，女性人数为 5,685 人，比例为 65.97%。

年度	性别	职级						合计
		高阶主管（协理级）		管理职（具管理职称）		非管理职		
		人数	比例	人数	比例	人数	比例	
2021 年	男	85	0.06%	2,697	1.78%	29,197	19.31%	31,979
	女	38	0.03%	5,462	3.61%	113,719	75.21%	119,219
	小计	123	0.08%	8,159	5.40%	142,916	94.52%	151,198
2022 年	男	77	0.05%	2,932	1.89%	29,584	19.03%	32,593
	女	35	0.02%	5,685	3.66%	117,168	75.36%	122,888
	小计	112	0.07%	8,617	5.54%	146,752	94.39%	155,481

集团 2022 年度员工离职率为 29.2%，月度平均离职率 2.43%。本年度离职率较 2021 年增加，主要因为经济形势波动，影响求职意愿导致离职人员增加；其次则是 2022 年下半年受订单波动影响，公司在人力政策上作了调整，遇缺不补。

注：年度离职率 = 年度离职人员总数 / (年初员工总数 + 年度入职总数)

# 薪酬福利

## 绩效晋升与薪酬福利

集团持续优化绩效管理制度，以利资源分配及成本规划，员工绩效考核结果将作为晋升、调薪、奖励激励、轮岗和培训等方面的重要参考依据。

晋升制度标准化，减少异常提报，依据核定的组织架构及人力编制，需有对应的人力职缺或者集团发展和管理需求。薪资调整由人资总处参考前一年度经营绩效、市场薪资水平、法定最低工资及物价指数上涨幅度等，拟定调薪预算，汇报集团高层核定。在报告期内，越籍分别在第一季度及第三季度调整薪资。

2022年起，公司鉴于海外地区，如越南、印度尼西亚等地环境较为艰困，为鼓励同仁前往任职，针对长期在海外工作的干部，提供额外津贴。

员工福利除法定享有各地劳动法规应有的福利，例如劳工保险、健康保险、退休金计划、社会保险、医疗保险、失业保险等之外，还享有其它福利如团体保险、节日礼金、各项福利补助/慰问金等。

2022年，公司享受育儿假的员工总数为11,751人，其中享受陪产假的男员工总数为1,894人，享受产假的女员工总数为9,857人，男、女员工的返岗率分别为95.5%和78.6%，返岗一年以上的男、女员工比例分别为69%和74%。

注：返岗率=2021年度育儿假已复工员工数/2021年度育儿假员工人数  
留岗率=2021年度育儿假已复工满12个月员工数/2021年度育儿假已复工员工数

# 职业发展

## 人才发展

华利集团以成为世界级的鞋业制造商为目标，奖励卓越，鼓励价值创造，坚信以人为本，视人才为可持续发展的资产，让员工发挥最适价值为目标，平衡工作与生活，得到尊重与爱护。我们提供明确的职业规划、完善的专业训练；希望员工能在华利职业生涯中发挥所长，伴随集团迎接丰富多变的挑战。

## 完善人才培育发展

我们坚守集团愿景和使命，用系统化架构与方法，持续提升集团人力素质与工作技能，重视各属性人才职业发展需求，搭建专业职能与管理职双轨发展机制。通过科学与数据导向分析，紧扣组织发展策略与目标，为不同职务和职级的员工规划最佳的学习路径，同时绘制人才发展蓝图。在国际人才的培育发展上，配合集团国际布局策略，持续强化跨境沟通、国际管理及跨文化模块培训。凡是新进人员、专职人才与各级管理人员，持续为其提供高效课程与在线论坛等资源，并通过课程学习、知识分享及工作实践等方式，逐步提升员工专业技能与管理职能，并定期就员工职业生涯，进行访谈回馈，就员工职能规划，进行跨领域轮调历练，使其技能得以不断精进，与公司共创卓越目标。

集团积极构建完善人才资本机制，定期提供专业训练课程、管理发展训练、海外项目式派训、软性课程训练 (Soft Skill) 等，针对员工职业生涯成长给予适度的支持与协助，定期检视人才充电/赋能计划，并由内部高阶辅导及外部顾问提供协助，加速人才养成。此外，为确保员工持续成长，集团针对海外员工定期进行绩效评核、咨询协助，再依照员工的特性及能力增长状况给予合适的职务安排与升迁。

### 员工重点发展项目

为承接集团中长期策略计划，我们建立职能导向的人才策略，定期检视与优化主管人才发展及培训计划，持续提升领导团队的质量，充实各阶层领导团队。每年按照集团策略主轴，基于ADDIE (analysis, design, development, implementation, evaluation) 教学模式，规划年度训练，此包含各阶层主管管理发展训练及储备干部训练等，并构建跨单位交流平台，凝聚领导团队向心力，形成全体一致的文化价值观。

## 1. 储备干部

为加速关键人才储备，培养具备管理能力且符合集团海外发展需求的人才，集团持续执行储备干部计划 (以下简称储干)。

### 储备干部培养评价机制

新人训练	在初入公司的前三个月，储干们将参与共通性培训课程，并依序安排各单位的专业训练 (如大底部、实验室、采购等单位)。
进阶培训	储干第一阶段结训后，将改由事业单位安排进阶培训，安排超过1,000小时的事业单位模块、企划、开发等专业课时，强化企划能力、开发与业务协调及分析能力。
专题评价	培训完成后，集团为储干安排阶段性专题报告，并进行评价，检视其企划能力与专业养成成效，并定期检视其组织行为能力，以确保储干具备管理职能应有的能力。

## 2. 专业版师训练

新人训练	在初入公司的前三个月，新手版师们将参与共通性培训课程，并依次安排各单位的通识训练，使版师们详尽了解鞋履制造流程及版师专用软件 (RSPG/Dimensions)。
专题评价	版师通识训练结束后，将改由事业单位安排进阶培训，并持续安排大于1,000小时的专业制版、取版、级放等专业课时，强化制版与跨部门业务协调能力。

公司持续开展进行“防止性骚扰”及性别平等相关教育训练，2022 年度涵盖越南 2 至 3 个厂区，其完训率为 100%。2023 年公司将陆续开展为外籍人士提供的“无意识偏见、无歧视与骚扰”培训；而为营造更佳的工作环境，集团安排越南工厂陆续加入 Better Work 越南组织，陆续完成相应咨询、培训及导入评估等项目，以营造符合可持续发展策略的工作职场环境。

## 学习平台

集团致力于提供员工便捷的学习资源与平台，让员工随时随地都能强化自身专业及管理能力。学习资源包括：

自我发展学程	集团采用线上、线下课程混合学习模式，以持续提升工作技能，并激发员工工作动力；为满足员工自我学习并获取跨领域知识的需求，同时支持单位业务目标，集团提供专项课程。2022 年全年度共计增设 55 堂学习地图（持续审核增加中）。
集团管理培训	<p>集团管理培训依照各阶级主管能力进行培训，为达到“训用合一”的目标，要求学员需提交课后作业，全年度整体作业提交率达 99%；课程满意度为 97.1%；</p> <p><b>越南各厂区：</b>2022 年度开办向上沟通培训达 6 梯次，累计 120 人次，课程满意度为 95.1%。</p> <p><b>管理文章：</b>为符合管理潮流与深度了解管理趋势，集团持续针对企业标杆、管理议题、时事重点提供管理文章供管理层阅读，2022 年度累计发布 51 篇，整理全球企业每周 10 大要闻共计 47 篇，以持续加强管理职能，强化对时事敏感度。</p>
语言学习	<p><b>英语学习：</b>在集团员工 Portal、钉钉赋能平台推播英语每日一句，提升员工语言能力；为增加员工对制鞋行业专业用语了解，每周更新鞋业英语，增加员工对制鞋行业专业用语的了解。</p> <p><b>越语学习：</b>提供越南语初阶、进阶课程，满足在越南工作的外籍员工日常沟通与工作交流。</p>

## 教育训练统计

2022 年教学多采用混合式学习 ( Blending Learning )，结合实体、在线课程与远距离教学。全年度实体课程共举办 2,348 梯次、共培训 1,454,908 人次；在线课程共培训 31,483 人次，训练时数 3,244.48 小时。

## 人力发展评估

为提升人员的专业能力、带动企业成长，集团每年明确训练发展方向，以此展开各学程，并通过柯氏学习评估模式 ( Kirkpatrick Model )，检视训练项目成效。此外，亦参考 Jack Phillips 的 ROI 训练评价模式，通过量化训练成效，计算训练投资报酬率，以验证训练对公司产生的具体经济效益。

## 数字化转型 – 持续推进终身学习

随着时代、科技及法规的快速变化，人才培养也应加速数字转型的步伐。华利积极提高员工的数字化意识与能力，同时也通过学习平台的升级，开发多媒体方式，让员工能够将所学运用于工作实践。为满足员工的学习需求，鼓励学习不中断，华利加速研究和拟定各项在线与数字化学习方法。通过盘点现行各类课程（现有课程与新开发课程）执行情况，发展具有可行性的课程执行模式，包括视频通讯、实时直播、社群平台等多元工具运用；其次设计在线课程教学模式，通过课程设计分析、各项软硬件最适运用平台，以及评估各集团运营所在地的合规规范，找寻最适合发展和课程运行的应变模式。

## 投资未来 – 建设数字化时代人力资本

华利以“投资未来 - 建设数字化时代的人力资本”为题，将于 2023 年陆续展开数字版师人才培养、关键岗接位培育计划，希望通过数字化技能学习，积极协助员工培养数字化时代所需的工作技能，为华利储备关键人才，为集团的可持续发展奠定基础。

A close-up photograph of a red, heart-shaped container filled with several red heart-shaped felt pieces. The container is made of a smooth material, possibly plastic or wood, and is placed on a light-colored wooden surface. The felt hearts are stacked and slightly overlapping, creating a sense of depth and texture. The lighting is soft and warm, highlighting the vibrant red color of the hearts.

# 社会贡献



# 员工关爱

员工是企业的重要组成部分，集团核心理念之一“以人为本”就是要求工厂重视员工，视员工为家人。员工入职后，工厂开展一系列培训，发掘潜力人才，提高员工综合能力。工厂每年与品牌联合，开展各种员工关爱专案，提升员工幸福感与归属感。在工作之余，工厂连同工会开展各类文体活动，增添员工生活色彩，平衡员工工作与生活。对于贫困员工或特殊人群，集团给予高度关怀，工厂管理层代表与工会定期访问贫困家庭并给予经济支助；员工发生重大疾病或意外时集团启动爱心捐赠活动，高层带头捐助。

## 员工关爱专案

2022 年，集团在员工关爱方面开展了如下专案：

### 1.VISION SPRING 视力春天

越南跃升、越南亚欣在 2022 年 11 月与非盈利机构 VISION SPRING 合作，邀请当地眼科医院免费为员工提供视力检验，此次总共为 2,100 多名员工进行了免费视力检验，其中越南跃升 1,400 人；越南亚欣 700 多人。检验完成之后，为视力有问题的员工配了眼镜，这个项目让视力受损的员工及时得到了帮助。



### 2.HAPPY SCHOOL 快乐上学

集团不仅关爱员工，也关心员工的家庭，有些员工因为贫困，孩子只能步行去路途很远的学校上学，学习条件艰苦，2022 年越南上杰与 VF 合作。开展了 HAPPY SCHOOL 快乐上学这个项目。

在本次活动中，越南上杰共购买 80 多份礼品和 12 台自行车，送给贫困员工的孩子作为礼物。另外捐资建立了一个读书角，员工孩子可以免费借阅书籍。



HAPPY SCHOOL 活动照



读书角

### 3. 员工参与度与幸福感调查 (EWB)

越南弘邦、越南正川和越南立川每年委托外部第三方公司对工厂进行员工参与度与幸福感 (EWB) 调查。调查主要从沟通、薪酬福利、健康安全、能力建设、社交、压力 6 个方面进行, 让员工根据实际情况作答。调查公司根据员工选择的答案, 得出分数, 并且找出分数最高和最低的三方面, 工厂可以根据这些方面做改善。

通过分析汇总, 工厂找出获得满意度分数较低的议题, 进而制定相应措施持续改善, 以逐渐提高员工的满意度。2022 年, 各厂 EWB 调查分数平均提升 2.3%。



### 4 性别平等

集团鼓励多元化, 尊重不同文化背景的员工, 同工同酬, 一视同仁, 鼓励员工自我增值。对于女性员工, 集团工厂开展系列性别平等的项目, 如 HER 项目、工作场所防治骚扰及虐待的培训、性别平等工具自评、女性领导者促进项目等, 以提高女性的工作能力, 提高女性管理层的比例。

#### 女性领导者促进项目

越南弘邦与国际金融公司 (IFC) 合作举办此项目, 工厂筛选有潜力的女性员工, 通过一系列培训 (第一批培训为期 6 个月, 从 2022 年 3 月至 8 月, 培训时数 50-70 小时, 培训模块主要分为解决难题、能力建设、技能培训), 使这些员工学习到不同管理技巧和解决问题的能力, 不但能提升员工自我价值, 而且将来工厂提升、选拔管理层时, 她们是优先的人选。



#### 女性领导者促进项目参与人员的课程反馈

**反馈 1:** 我们感谢公司领导创造条件并提供有用的课程, 会将学到的知识和技能运用到工作中, 提高生产效率和发展团队, 希望能为公司的发展做出贡献。

**反馈 2:** 我在女性领导者培训项目中学习到了时间管理技巧, 能帮助我提高工作效率, 减轻压力。限制坏习惯, 避免浪费时间, 有效的时间管理能帮助我完成更多工作。

此次课程帮助参与培训的女性员工从不同方面学到了各种有用的技能, 成果显著, 并且让他们在生活和工作中都可以学以致用, 2023 年将继续对后续批次参训人员进行培训。

### 5 女性计划 (HER Project)

越南跃升和越南亚欣率先在集团内开展 HER 项目，项目由 LIFE 中心 (Centre for Promotion of Quality of Life) 在工厂开展，工厂和品牌客户共同负担费用。2022 年，集团继续推广该项目至其它工厂，越南邦威及越南永弘接连开展了 HER 项目，分别展开了系列女性议题的培训，让更多女性员工学习到了有用的健康知识，保护自己。

2022 年两厂共计有 3,208 名女工参与 HER 项目 (越南邦威：3043，越南永弘：165)



### 帮助困难职工家庭

集团各工厂每年定期访问贫困家庭，关心贫困员工家庭的生活情况，并赠送关爱物资，让员工感受到公司对其家庭的关怀。



### 越南永正为子女上大学的员工赠送 100 份礼物



越南立川慰问重疾孩子



越南弘邦送节日礼金给尼山社区贫困学生



## 丰富员工业余文化生活

弘扬企业文化，丰富员工业余文化生活。集团各家工厂每年都在厂区领导的指导和工会的协同下组织了丰富多彩的活动，使他们在繁忙工作之余得到调节和缓解，有利于促进员工的工作积极性，增强员工凝聚力和向心力。

### 中国区

华利集团跑团第一届欢乐跑



2022年工会举办的第五届篮球比赛



### 越南区

越南弘邦和越南宏美举行团建活动



敲金铃比赛



越南宏美举行男女足球比赛



越南立川举办员工拔河赛



越南宏福足球比赛



歌唱比赛

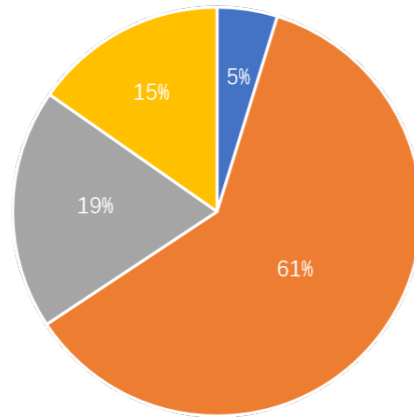


体育舞蹈比赛



# 公益慈善

赠人玫瑰手有余香。集团热心参与社会各类公益慈善活动，积极回馈社会。2022 年集团共计捐赠 305.02 万元，其中教育类 14.55 万元 (5%)，帮扶类 185.82 万元 (61%)，助残类 58.01 万元 (19%)，其它 46.64 万元 (15%)。



■ 教育 ■ 帮扶 ■ 助残 ■ 其它

## 1 捐赠

华利集团为甘肃省广河县偏远地区困难学生和家庭定向帮扶捐赠 700 双运动鞋，价值 17.4 万元。



越南永正、越南上杰和客户一起送礼去学校 (back to school)



2022 年 8 月，越南正川在 2022 新学年开学典礼上，向天香 (Thien Huong) 幼儿园捐赠了 1 亿越南盾。



2022 年 8 月，在 2022 新学年开学典礼上，工厂领导向天香小学捐赠了总价值约 5,000 万越南盾的电脑和其他礼物。



集团高层与越南弘欣管理层携手 UA 客户给当地一所小学捐献电脑和小学生户外活动的工具，约 1.5 亿越南盾。



## 2 环境保护

越南永正、越南上杰、越南亚欣、越南跃升、越南永弘各厂开展植树活动，呼吁人人环保，保护地球。总共种植了 1,381 棵树，约计 1.05 亿越南盾。



Gaia 自然保护组织颁发的感谢证书（如上）

中山开发中心、越南工厂携手客户 DECKERS 开展海岸线垃圾清理活动



海洋垃圾清理



珠海海洋线清理

# 利益相关者沟通和实质性分析

## 利益相关者沟通

与利益相关方的沟通交流是华利集团实现长期发展的工作重点，我们采用多样化的沟通方式，积极与利益相关方沟通，及时了解并回应各方的期望与要求。

我们的利益相关方除员工、客户、股东和投资者、政府监管机构外，也包括供应链合作伙伴，社区等。同时通过日常沟通、工作会议，交流拜访等途径收集利益相关者关注的议题，并将之融入到集团有关策略制定当中，不断改进和完善企业的实践管理，实现企业的可持续发展。

2022 年，我们对关键利益相关方的主要关注点，做如下回应：

关键利益相关方	沟通	关注点	回应
股东与投资者	电话 见面会 公司拜访 企业年报财报 / 公告	投资回报 风险管理 公司合规运营 信息披露	1 通过定期及不定期发布的公告向投资者及时披露公司重要信息。 2 通过投资者调研、投资者互动电话等方式与投资者互动交流。 3 合法经营。
客户	邮件 沟通会议 客户满意度调查	气候变化和碳中和 产品质量 客户信息安全 循环经济	1 企业依照科学碳目标制定中长期碳减排目标，及碳中和路径。 2 提供产品信息、售前售后管理。 3 设立负责客户信息安全小组，制定策略保护客户信息及产品安全，建立信息安全管理体系。 4 采取各种措施大力发展循环经济。
员工	邮件 沟通会议 培训活动和申诉机制	工作中的健康与安全 薪酬福利 学习与晋升 员工关系	1 建立职业健康安全管理体系。 2 坚持安全第一，为员工提供安全适宜的工作环境。 3 定期培训考核并为员工提供管理与技术职业发展双通道，实现员工个人价值。 4 维护员工合法权益和建立申诉机制。
供应商及合作伙伴	培训 技术交流	经营公平公正 带动供应商发展	1 坚持反贿赂反腐败高于利益至上。 2 遵守公正透明的采购原则和流程，制定规范的供应商管理标准，实行负责任的采购。
社区	走访 意见反馈 参与社区慈善项目	公益捐助 减少社区负面影响	1 举办公益慈善活动。 2 提供物资资金捐助。
政府与监管机构	日常政务沟通 专题研讨会	应对气候变化 / 碳中和 经济发展与就业 合法合规	1 积极应对气候和环境挑战，减少碳排放、加大可再生能源使用、促进循环经济发展。 2 雇佣本地员工，本地化采购，促进当地发展与就业。 3 依法合法经营。

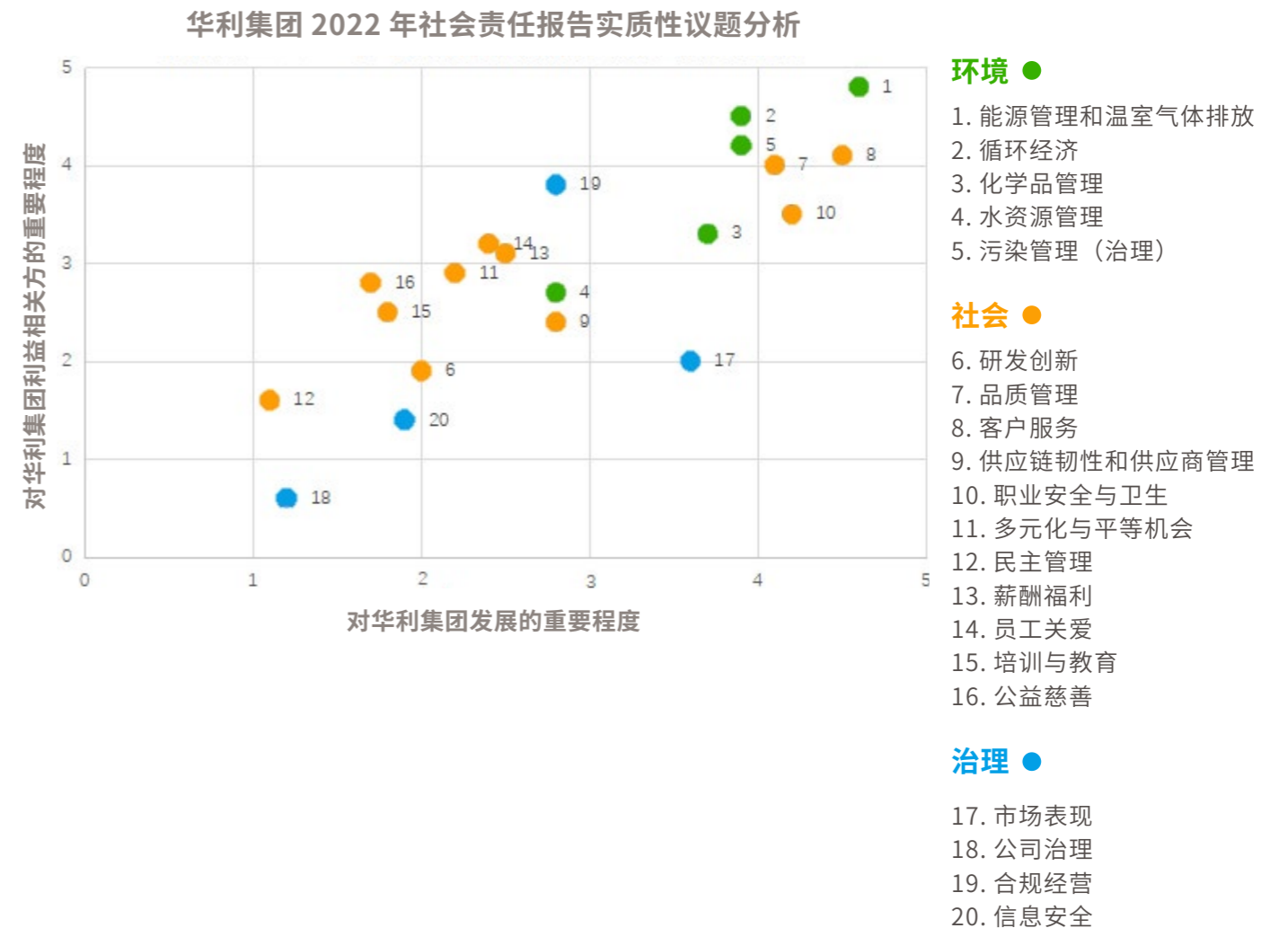
## 利益相关者沟通和参与过程

为了更深入了解内部和外部利益相关者的观点和需求，我们在内部组织会议进行一系列的交流、调查，同时也通过拜访、调查会议与外部利益相关方进行了沟通，在环境、社会、治理三方面确定了我们的集团最重要的议题。

## 实质性议题分析










我们邀请 SGS 机构对我们进行指导，通过对标分析和利益相关者参与，最终确定了 20 个最有助于我们实现 ESG 目标的战略性议题，并通过每一个实质性议题“对华利集团的重要程度”和“对华利集团利益相关方的重要程度”两个维度展开的评估及分析，赋予分值，做出优先级排序，构成实质性议题矩阵。每项议题的每个维度，其分值区间为 0 - 5 分，其中 0 分表示极其不重要，5 分表示极其重要。

集团实质性议题的重要性分析如下图所示：



# GRI 指标索引

报告框架	GRI Standard	SDGs
<b>企业管治</b>		
关于华利	102-1, 102-2, 102-3, 102-6, 102-9, 102-10, 201-1	 
商业道德	205-2	
信息与产品安全	418-1	
<b>商业运营</b>		
质量管理		  
研发创新		
客户服务		
供应链管理	308-1, 414-1	
职业健康与安全	403-1 到 403-10	
<b>环境保护</b>		
能源管理和温室气体排放	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7	    
循环经济	301-1, 301-2, 301-3	
水资源管理	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5	
化学品管理		
污染物控制	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	

报告框架	GRI Standard	SDGs
<b>人才培养</b>		
员工权益	102-30	     
人才结构	102-7, 401-1, 401-2, 401-3	
薪酬福利	405-1, 405-2	
职业发展	404-1, 404-2, 404-3	
<b>社会贡献</b>		
员工关爱		  
公益慈善		
<b>附录</b>		
利益相关者沟通和实质性分析	102-29	
GRI 指标索引		