



## 2023 年度环境、社会和治理报告

# 目录

1	关于本报告	03									
2	回顾 2023	04									
2.1	公司荣誉	04									
3	董事长来信	05									
4	企业管治	06	5	商业运营	16	6	环境保护	33	7	人才培养	55
4.1	关于华利	07	5.1	质量管理	17	6.1	能源管理和温室气体排放	34	7.1	员工权益	56
4.1.1	公司简介	07	5.2	研发创新	18	6.2	循环经济	41	7.2	人才结构	57
4.1.2	企业的核心价值观	07	5.3	客户服务	20	6.3	水资源管理	46	7.2.1	人力资源管理 - 平等雇佣	57
4.1.3	产业规模	08	5.4	供应链管理	21	6.4	化学品管理	47	7.2.2	人力资源管理 - 人才发展	59
4.1.4	公司治理架构	10	5.4.1	韧性供应价值链	21	6.5	环境管理	50	7.2.3	人力资源管理 - 绩效晋升与薪酬福利	64
4.2	商业道德	12	5.4.2	供应商管理	22	6.5.1	废水处理及排放	50	8	社会贡献	65
4.2.1	反腐败	12	5.5	职业健康与安全	24	6.5.2	废弃物管理	51	8.1	员工关爱	66
4.2.2	公平竞争	12	5.5.1	职业健康管理	25	6.5.3	废气治理	54	8.1.1	员工关爱专案	66
4.2.3	内部审计	12	5.5.2	安全管理	25				8.1.2	帮助困难职工家庭	69
4.3	信息与产品安全	13							8.1.3	丰富员工业余文化生活	71
4.3.1	信息安全	13							8.2	公益慈善	73
4.3.2	产品安全	15							●	利益相关者沟通和实质性分析	76
									●	TUV 鉴证声明书	80
									●	GRI 指标索引	81

# 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三份环境、社会和治理报告。

## 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。

## 报告周期

本报告为年度报告，时间跨度为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。上年度报告已在 2023 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。

## 报告披露

本报告与华利集团 2023 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。

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>

# 回顾 2023

## 公司荣誉

华利集团于 2023 年 2 月正式加入科学碳目标倡议，荣获世界自然基金会颁发的证书



越南亚欣鞋业有限公司 2023 年荣获客户 Deckers 颁发的最佳 ESC 表现者称号



越南跃升鞋业有限公司 2023 荣获客户 Deckers 颁发的高效 ESC 表现奖



越南永山鞋业有限公司 2023 年荣获客户 New Balance 颁发的持续贡献奖



越南永山鞋业有限公司荣获 Clean by Design 颁发的能源和水能效项目表现优秀证书



华利集团 2023 年荣获“税收贡献十强”称号



# 董事长来信

疫情过后的 2023，地缘政治的影响和需求端的弱复苏给制造业带来的并不是预期的惊喜，而是不同于既往的严峻挑战，在宏观经济下行的背景下，得益于专注客户服务，效率提升以及品质改善，在近十六万干部员工的努力下，华利集团在 2023 年仍然取得了优异的业绩，全年累计出货 1.9 亿双，营业额 2,011,374.10 万元。

员工是华利集团最宝贵的资产，越是在困难的时候，越是要考虑员工的利益，在部分客户订单下滑的状况下，我们坚持以人为本，从八月份到十月份，集团为部分家庭困难职工提供了特别的济困资助，满足了员工的生活需求，维持了员工队伍的稳定。在过去的一年中，我们继续和品牌客户以及第三方合作，定期收集员工的满意度数据，大力推行安全文化，性别平等专案以及着力提升女性领导者在管理团队中的比例。从七月份到十一月份，通过和外部机构的合作，完成了对集团十多万干部员工的“杜绝作业场所暴力和骚扰”的培训，并更新了政策和相关作业文件，取得了显著的成效。

2023 年，集团在固体废物管理领域取得了历史性的突破，从九月份开始，集团所有工厂均实现了固废“零填埋，零焚烧”的目标，截止年底，集团固废的回收和再利用比例已经达到 56.8%（2023 年第四季度，回收和再利用比例为 75.5%），实现了集团预订的第一阶段目标，

我们将继续整合资源，通过和更多伙伴的合作，争取早日实现 100% 回收的第二阶段目标。

2023 年，全球极端气候频发，给全人类的生产和生活带来了极大的影响，联合国发布的数据显示全球的温室气体排放在 2022 年达到了 574 亿吨，如果人类社会不能严肃的对待气候变化问题，未来影响的不仅仅是企业的运营，更是人类的生存；华利集团在今年 2 月份正式向 SBTi 提交了设立科学碳目标的承诺，我们的近期目标支持巴黎协定中 1.5 摄氏度的场景实现，远期目标是在 2050 年实现碳中和，目前，集团可持续发展团队和普华永道正在进行温室气体的盘查以及目标的制定，预计在 2024 年通过 SBTi 的目标验证。华利集团的所有工厂将继续推行能源效率提升项目，加大对包括屋顶太阳能在内的可再生能源项目的投资，通过 DPPA（直接购电协议）以及购买 I-REC（国际绿证）等方法来逐步减少范围一和范围二的温室气体的排放，同时，也会和上下游的合作伙伴一起在整个供应链中减少范围三的排放。

未来的 2024，除了越南之外，华利将在印尼投资建设更多的工厂，我们将继续和供应链合作伙伴一起，致力于构建一个可持续发展的未来。新的起点，新的征程，我们将继续砥砺前行，奋发图强，“路虽远，行则将至；事虽难，做则必成”！

# 企业管治

关于华利  
商业道德  
信息与产品安全



# 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、HOKA、Under Armour 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。

## 企业的核心价值观

### 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。

### 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。

### 核心价值

1. 尊重过去，开创未来
2. 客户导向
3. 对工作有热诚、积极主动
4. 不断创新
5. 精通扎实工作基础
6. 成为集团的贡献者
7. 勤奋工作
8. 负责有担当
9. 言行诚实正直
10. 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如下：

#### Brands



### 公司业务的全球布局



### 经营数据

2023 年末，华利集团员工人数为 157,545 人，公司在越南、印度尼西亚、缅甸、多米尼加等地共开设了 20 余家制鞋工厂。2023 年，公司销售运动鞋 1.9 亿双，同比减

少 13.85%；实现营业收入人民币 201.14 亿元，同比减少 2.21%，实现归属于上市公司股东的净利润人民币 32 亿元，同比减少 0.86%。

## 2023 年集团 ESG 关键数据

员工人数  
157,545

女职工  
80.7%

女性管理者  
65%

产品合格率  
99.99%

损失工时工伤率  
0.05

重大环境  
&安全事故  
0

废弃物  
填埋与焚烧  
0

废弃物  
回收与再利用  
(第四季度)  
75.5%

废水回收利用  
83.7%

温室气体排放  
范围1、2  
347,575tCo2e

可再生能源  
28.1%

可持续产品  
58.8%

## 公司治理架构

华利集团在2021年正式调入深证成指、创业板指、深证100（统称为深市“1+2”核心指数）样本股名单。公司严格遵照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规以及《公司章程》的有关规定，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“三会一层”法人治理结构。在长期的公司治理实践中，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，为公司生产经营活动合规有序开展以及可持续发展提供保障。



### 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，以确保所有股东尤其是中小股东的合法权益。

2023年度，公司共召开1次年度股东大会、1次临时股东大会。

### 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，其中女性董事4名。董事会独立董事5名，具有会计、法律等方面专业背景，同时按要求参加相关监管部门组织的专业培训，熟悉相关法律法规，以维护公司和股东尤其是中小股东的利益为原则，客观、公正、独立地履行职责。

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。2023年，公司共召开4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。

### 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。

2023年，公司共召开5次监事会会议。

### 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，涵盖公司子分公司管理、对外投资、财务管理等事项，确保公司开展的各项工都有章可循，防范经营风险。2023年度，公司继续完善公司法人治理结构和治理制度，为公司可持续发展提供保障。

<sup>1</sup> 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《2023年度报告》。

## 投资者权益保护

### 1. 信息披露

公司依法履行信息披露义务，持续加强信息披露的专业性和准确性，提升透明度和沟通效率。2023 年度，公司在深圳证券交易所网站（www.szse.cn）、巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）等监管部门规定的创业板上市公司信息披露网站，累计对外披露文件 100 份（包括中介机构意见、独立董事意见、制度文件等），其中公告文件 62 份。

公司自上市以来连续 2 年获得深圳证券交易所创业板上市公司信息披露考核评价结果 A 级。

### 2. 投资者关系管理

公司重视投资者关系管理工作，构建公司与投资者常态、高效的双向沟通机制。公司通过深圳证券交易所投资者互动平台、投资者电话热线、公司官方网站“投资者关系”专栏、电子邮箱、线上以及线下投资者调研、券商组织的策略会、股东大会、有关部门组织的投资者网上集体接待日活动等渠道积极与投资者进行沟通交流，增进投资者对公司的进一步了解和熟悉，提升市场对公司的认知。

2023 年度，公司累计开展调研（策略会、现场参观、电话会等）121 场，通过深圳证券交易所互动易平台在线累计回答投资者问题 87 个，回复率 100%。

### 3. 回报投资者

在强化公司经营管理，持续提升运营效率的同时，公司重视股东投资回报，上市以来将现金分配作为实现股东回报的重要方式，通过持续、稳定的利润分配政策回报投资者，维护并确保投资者的投资价值。2021 年全年度现金分红合计占净利润比例达 88.54%，2022 年公司现金分红占当年净利润比例为 43.38%。

# 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，2023年没有出现任何投诉腐败的事件。

## 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各项工作，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念和诚信原则，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

公司董事会设置审计委员会，统一领导公司的内部审计工作。公司设立审计部并配置专职人员从事内部审计工作，同时公司制定了公司《内部审计制度》、公司《内部控制评价制度》等有关制度。审计部严格遵守有关法律法规、公司内部审计相关制度等规定，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。

审计部根据公司具体情况，确定审计工作重点，每年编制年度审计计划，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，包括内部审计计划的执行情况及内部审计工作中发现的问题等。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。2023年度，审计部紧紧围绕审计委员会审批的年度审计计划开展工作，对对外投资、购买和出售资产、对外担保、关联交易、募集资金使用、信息披露事务等事项进行重点检查和评估，同时根据监管政策和公司的实际情况，修订了公司《内部审计制度》，以使内部审计在促进公司完善公司治理、增加价值和实现目标方面发挥更大的作用。

在内控评价方面，审计部按照有关规定实施适当的审查程序，评估公司内部控制的有效性。2023年，公司依据企业内部控制规范体系及公司内部控制评价方法规定的程序组织开展了2023年度内部控制评价工作。根据公司内部控制缺陷的认定情况，于内部控制评价报告基准日，公司已经按照企业内部控制规范体系和相关规定的要求在所有重大方面保持了有效的财务报告及非财务报告的内部控制。

# 信息与产品安全

## 信息安全

### 信息安全管理体系

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和安全运营体系。其中，安全防护技术体系覆盖关键资产、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在每周例会上进行改善讨论，以确保风险能被控制。2023 年未发生最严重的四级事件，未产生机密数据泄密事件及相关纠纷诉讼。

## 信息安全培训和绩效

为了预防网络攻击并持续强化用户的安全意识，集团对使用内部网络违规的人员进行信息安全强化培训，违规范围包括电脑中毒和点击钓鱼网址的人员。2023 年我们通过钉钉应用程序，对信息安全违规人员进行安全意识强化培训，总计 175 人。

2023 的数据如下图所示。

本年度 (2023年) 资安加强培训整体数据报告			
应训人数	推广方式	完成进度	
175	钉钉学习地图	已通过	155
		未参与	20

图 信息安全培训绩效

## 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

- ◆ 公司层面使用电脑微信和移动 U 盘收、发文件，需遵照客户的信息 / 产品安全政策，例外情况的使用需提交申请、通过权责主管同意后才能开放使用，以管制防止内部数据外泄。
- ◆ 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

产品安全涵盖了广泛的工作主题，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。我们致力于在从设计到交付的每一个环节保护各品牌客户的理念和创新，同时也保护华利集团的利益。我们遵守产品供应链安全制造标准 (Product Supply Chain Security Standards, PSCSS)，并制定了一套华利集团的产品安全政策。

2023 年越南 Nike 开发中心和弘邦厂经 Nike 产品安全评估和验证后被 Nike 给予金色和银色评级，7 月份开发中心得分 **90.6%** 和工厂得分 **86.3%**

总评分 & 级别  
开发中心



总评分 & 级别  
工厂



11 月份改善后开发中心得分为 **95.1%** 和工厂得分 **91.5%**

总评分 & 级别  
开发中心



总评分 & 级别  
工厂



2023 年产品安全部门在工厂举办了首次产品安全周的活动，以寓教于乐的方式，在与员工互动过程中加强所有人的产品安全意识，如下图。



实施产品安全标准是保护品牌知识产权以及公司资产的必要方式，Nike 在会议中公开赞扬我们的努力和团队的付出，并期许华利成为第一个拿到满分的集团，团队成员将持续改善所有工厂的产品安全管理措施。

# 商业运营

- 质量管理
- 研发创新
- 客户服务
- 供应链管理
- 职业健康与安全



# 质量管理

华利集团秉持以客户导向为原则，在工厂端建立，健全质量管理体系，持续追求客户满意。构建质量管理体系是一个系统且持续的过程，它涉及组织内部多个层面的协作和整合。华利集团各工厂按照质量管理体系标准，在领导层的参与及支持下构建了质量管理体系，包含以下主要步骤：

## 1. 明确质量管理原则与目标：

华利集团的质量管理原则强调顾客满意、持续改进、全员参与等核心要素；总体目标是确保产品质量稳定可靠，满足客户期望。

## 2. 识别关键过程：

识别组织内部的关键过程，包括产品设计、开发、生产、出货等环节。我们认为这些过程对集团的质量管理至关重要，我们在日常工作中着重关注关键过程并持续优化。

## 3. 制定程序与标准：

集团各工厂为每个关键过程制定详细的程序和标准，确保员工明确知道如何执行工作并达到预期的质量标准。这包括操作规程、检验标准、记录要求等。

## 4. 建立组织架构：

集团设置了质量管理体系的组织结构，明确各部门的职责和权限，确保品质管理部门具有足够的权威和资源来推动质量管理体系的有效运行。

## 5. 提供培训与支持：

集团各工厂为员工提供必要的培训和支持，使他们能够理解和执行质量管理体系的要求。这包括质量管理知识、操作技能、沟通技巧等方面的培训。

## 6. 实施监控与评估：

我们建立了有效的监控和评估机制，对质量管理体系的运行情况进行实时监控和定期评估。这有助于及时发现问题并采取纠正措施，确保质量管理体系的持续改进。

## 7. 持续改进：

我们鼓励全员参与质量管理，积极收集员工、顾客和其他利益相关方的反馈意见，以便对质量管理体系进行持续改进。同时，关注行业标准和最佳实践，不断引入新的质量管理方法和工具。



华利集团各厂严格落实质量管理体系之标准作业流程的各项要求，确保产品与服务质量的卓越稳定，赢得市场信赖与竞争优势。以下为三年来集团的年度产出总数及合格率，2023 年生产鞋履约为

**1.9 亿双**，产品合格率为 **99.985%**

年份	总产出数 (亿双)	合格率
2021	2.1	99.992%
2022	2.2	99.996%
2023	1.9	99.985%
合计	6.2	99.991%

# 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，以下是 2023 年研发资源投入详情：



## 1. 集团 2021~2023 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
2021	1,746,957.62	23,427.69	1.34%
2022	2,056,926.73	29,085.57	1.41%
2023	2,011,374.10	30,903.42	1.54%
合计	5,815,258.45	83,416.68	1.43%

## 2. 集团 2021~2023 研发人员占比：

年度	2021	2022	2023
集团总人数	151,198	155,481	157,545
研发人员数	2,509	2,823	3,751
研发人员占人数比例	1.7%	1.8%	2.4%

## 以下为研发案例



» 研发 converse 新一代重要型体 All star Cruise，巧妙地将经典帆布鞋面与滑板元素相结合，一体式 EVA 中底，给消费者带来出众风格及舒适的穿着体验。



» 使用 3D 打印模具技术，提高模具设计和开发效率，对环境更友好。



» 研发双色、不同硬度鞋底一体成型技术，减少生产工序，提升量产效率和品质，产品外观更美观。

### 2023 年研发创新案例的绩效

项目	改善前 PPH (每单位时段的生产数量)	改善后 PPH (每单位时段的生产数量)	效率提升幅度
自动打粗机	30	57	90%
鞋舌转印产地标	175	420	140%
Netcut 震动刀	421	992	135%
自动切折织带机	36	130	216%
自动喷墨机	255	500	96%

» 合作研发并引进震动切割、三合一橡胶大底打粗、电脑车旋转冲孔 + 车缝一体等多项技术，大幅提升产品品质和产能，有效降低人力成本。

» 研发新一代隐藏式 Heel wedge 增高鞋，突破结构与技术瓶颈，创新传统硫化做法，既降低产品成本，又完全保留 converse 传统元素，深受消费者青睐。

» 引入气动式反转压脚技术，克服封闭式回路缝纫难题，拆卸式面板实现 3D 至 2D 设计转换，推广电脑车共用夹板设计，增强不同机型的使用灵活性，有效提升效率与品质。

# 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，统一订有相关售后服务流程。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，借以更快速处理品质客诉，分析质量真因，提报质量改善方案，分享质量个案，减少类似质量问题发生。

分别包含质量客诉处理流程、RCA（根本原因分析）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%**,

生产质量达成率  
更是高达

**99.991%**

# 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。

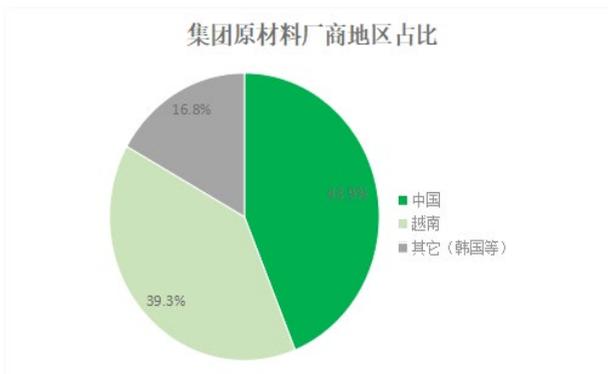
集团致力于培养可持续的伙伴关系，始终将客户的需求灌输在供应链管理过程中，大力发展可持续绿色供应链，推动供应商落实可持续发展实践。

### 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

## 本地化采购数据

集团的主要生产基地位于越南，2023 目前共有 **937** 家合格材料供应商，比 2022 年新增 **103** 家，其中越南地区占比 **39.3%**，非越南地区占比 **60.7%**，未来，随着集团业务拓展，公司将继续开发更多的本地化供应商。



## 2023 年原材料供应商分布情况

年份	合计	中国		越南		其他	
		供应商数量	占比 %	供应商数量	占比 %	供应商数量	占比 %
2022	834	353	42.3%	301	36.1%	180	21.6%
2023	937	411	43.9%	368	39.3%	158	16.8%
差异	103	+58		+67		-22	

## 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和对供应商管理的能力。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，集团对供应商分类与 2022 年一致。

### 供应商绩效管理

我们通过交货质量、交货能力、技术能力和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，等级如下：

- **A 级:** 综合得分在 90（含 90）分以上者，A 级供应商为战略合作供应商。
- **B 级:** 综合得分在 80—90（不含 90）分，B 级为优秀供应商，可正常采购。
- **C 级:** 综合得分在 70—80（不含 80）分，C 级为一般供应商，应适当减量采购。
- **D 级:** 综合得分在 60（不含 60）分以下者，D 级供应厂商一般情况下不予采购，连续两次综合评价结果均为 D 级供应厂商，原则上取消其准入资格。

集团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。

### 供应商稽核

华利集团积极配合品牌客户对供应链发展的要求和期望，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。

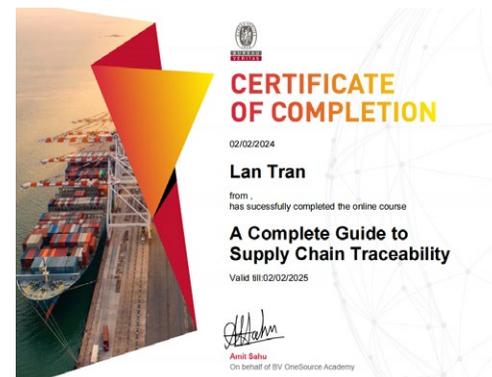
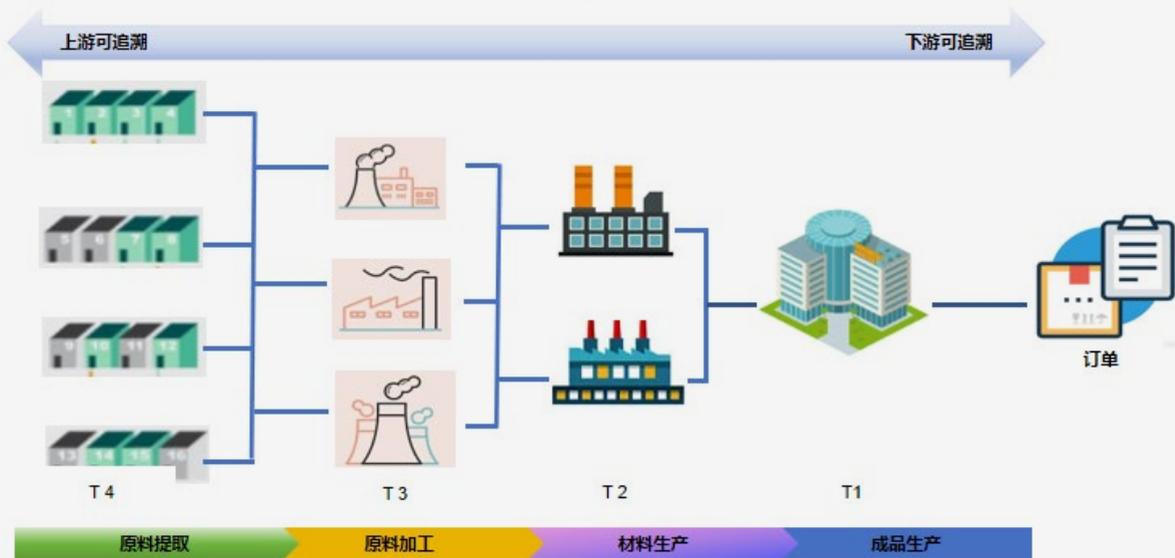
根据稽核标准，公司将供应商的表现划分为绿色，黄色，红色三个等级，评级为绿色的供应商第二年可豁免稽核；评级为黄色的供应商需在半年内完成改善；评级为红色的供应商需要在一个月内进行完成改善并重新稽核。若是供应商持续被评为红色，则会被暂时列入观察名单。

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。2023 年，100% 的供应商通过稽核并为绿色等级。

### 溯源体系试点专案

近年来，越来越多的客户提出了构建溯源体系的要求，以满足日益增加的客户要求和外部监管要求，华利集团 2023 年配合 Converse 客人完成了集团旗下三家工厂的 GRS 环保认证，并于 2023 年底配合 Nike 完成了首批试点工厂第三方溯源稽核。2024 年将持续配合集团所有品牌客户，持续推广及优化工厂溯源体系。

### 供应链图



# 职业健康与安全

2023年,集团的环境、健康和安全管理(ESH)工作取得了新的进步,各工厂严格遵守当地法律法规和品牌客户的标准要求,积极推动环境、职业健康和安全管理实施,增加在职业健康与安全方面的投入,达成了集团设定的一系列目标,包括:

## 1. 零重大事故

## 2. 损失工时工伤率为 0.05

## 3. 新增 2 家工厂通过第三方的安全文化成熟度三级的评估

## 4. 职业健康体检应检率为 100%

集团 2023 年健康和安全管理方面的投入见下表  
(不含印尼和缅甸)

健康安全方面的投入 (万元)	
越南区投入	3150
中国区投入	163
集团总投入	3313

注: 零重大事故定义参考内部制度《事故报告与调查标准作业程序》4.1.3, 指造成人员损失工作日等于 6000 日的失能伤害或造成人员死亡事故。

## 职业健康管理

华利集团各工厂严格遵守当地法律法规和品牌的标准，加强员工的职业健康防护的管理。各工厂定期辨识和评估工作场所中存在的潜在健康危害，采取措施保护员工健康，始终坚持将所有员工的健康作为我们工作的优先事项，提供符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件。按照当地的法律法规的要求，及时更新内部的管理制度，安排专责人员负责员工的各项职业健康相关的工作事项，工厂职业健康负责人积极参与了当地政府或第三方机构组织的职业卫生培训，获得了培训合格证书，定期对工作场所内存在的职业危害因素及其健康损害进行识别、评估、预测和控制。

各工厂定期进行职业危害因素监测，检查和维护职业卫生防护设施，对不同的职业危害因素，除从源头控制和消除外，也积极采取相应的防尘、防毒、防暑降噪、减震等防护措施。工厂对员工进行针对性的职业健康知识培训，并根据工种和危害类别为员工分发相应的个体防护用品，协助员工进行个体防护用品佩戴前的评估。车间的干部和健康负责人不定期地检查员工佩戴个体防护用品的情况，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，也定期为员工安排职业健康体检，建立和完善员工的职业健康监护档案，为员工提供与健康 and 疾病相关的建议，预防和减少职业危害因素对员工健康的影响。

员工体检图片：



## 安全管理

华利集团各厂每月召开 ESH 委员会，会议中对 ESH 优秀实践、目前存在的安全管理问题、员工提出的安全管理建议等进行详细的讨论，对绩优单位和有突出贡献的员工进行表彰。

2023 年，在新、改和扩建厂房和购买机械设备以及运用新材料、新工艺和新技术时，安全仍是最重要的考量因素。公司持续开展安全管理的各项专案，增加消防安全、机器安全、电气安全管理方面的投入。

## 机械设备的安全管理

2023年华利集团持续改善生产中在用的旧机器设备，引进安全性能更好的新机器设备，替代风险高、老旧的机器设备，朝着机器本质安全的目标努力。

此外，各厂加强机器设备的全面生产维护的管理，完善机器整个生命周期的管理，务实地进行预防性保养，减少了机器故障发生率，很好地避免了员工因操作有故障设备受伤的可能性。

为使集团各工厂能更好地交流机器安全改善的优秀实践，集团召开峰会，邀请工厂代表分享了裁断机、打扣机和橡胶切片机等的安全改善措施，以相互学习，致力于创造一个更安全的工作环境，以下举例：

### 1. 裁断机改善

#### 改善前

当裁断机下压裁料时，如员工用手摆料调整时，其手背和手指易受到伤害。



#### 改善后

在裁料区域安装行程感应开关，当操作者的手接触裁板或放在裁板下方时，行程感应开关启动，裁断机会立即停止运行，裁板上移。

另外，在裁断机后面安装防护网，防止员工在操作时误将手伸进裁板区域。



## 2. 打扣机改善

### 改善前



员工的手需放在打扣区域固定部件，虽已装有防护装置，但仍未完全消除在操作时存在的手指被压伤的风险。



### 改善后

安装安全行程开关，如果员工的手放入打扣区域，安全行程开关立即启动，打扣机立即停止，以防止轴向下移动，可避免员工手被压伤。



## 3. 橡胶切片机改善

### 改善前



橡胶切片机上下移动时，切片区防护不足且仅有一个控制机器运行的按钮。当员工用一只手启动控制按钮，同时用另一只手将材料推入机器里面时，存在手或手臂被压伤的风险。



### 改善后

- » 安装双手操作按钮，防止员工一手推料一手按下按钮。
- » 在机器的两边安装安全感应光栅，避免员工手或手臂在机器运行时受伤。
- » 切刀区域安装防护网
- » 增加安装紧急停止按钮



## 消防安全

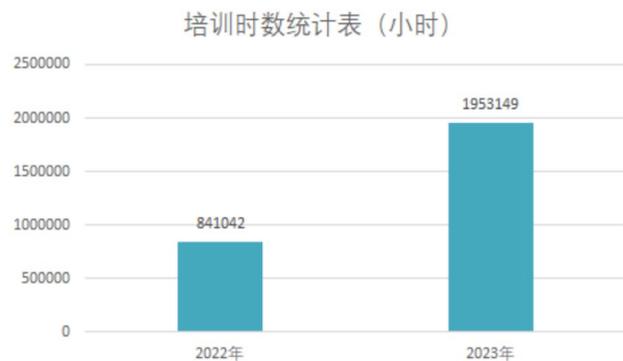
根据 2022 年 11-12 月份集团内部审核发现的问题，2023 年各厂对消防工作进行全面的自主检查和整改，加强对员工消防技能的培训。另外，在日常工作中，工厂通过消防安全知识的海报张贴、培训和开展多样化的活动等提升员工的消防意识和技能，生产单位和各职能单位的负责人员按各自的工作职责有序地开展消防安全的各项工作，遵循“工厂主管负责和人人有责”的制度。在重点季节和节假日，各工厂增加安排专人对工厂进行巡查。2023 年，各工厂按制定的综合预案、专项预案和现场处置方案来开展各项工作，各单位消防安全职责明确，专人定期负责对消防设施设备进行检查和维护保养，保障应急物资的配备，在宿舍区和厂区分别进行了内部的消防演练，并邀请当地消防公安一起进行联合演习和总结，持续地完善各项应急预案。

### 消防演练图片



## 安全培训

### 2022-2023 年度的 ESH 培训时数统计表



在集团和工厂主管的支持下，各厂各部门积极参加各项培训，逐步提升全员的安全意识和技能。

各厂根据年初制定的培训目标和计划，结合各事业群的目标和培训要求，在 2023 年开展了安全意识培训、消防设施器材使用和维护保养、叉车安全驾驶专项培训、消防应急救援知识培训、安全文化建设等培训。另集团环境、健康和安全部（ESH）也给各厂 ESH 专业人员提供了系列的主题培训课程，包括高处作业安全、机器设备安全管理、危险辨识和风险评 估、挂牌上锁、电气安全管理、消防安全以及安全文化等内容。



## 安全文化建设

集团领导层一直重视员工的健康和安​​全，宣导和践行安全生产标准化的建设，致力于为员​​工提供一个安全的工作环境，同时，工厂积极地参与政府或社区开展的安全活动，为社区安全建设做出自己的贡献。安全文化是企业文化的重要组成要素，华利集团安全文化的核心是以人为本，落实安全职责，开展各类安全文化活动，提高全员的安全意识、安全技能，让人人都能“懂安全、要安全、会安全、能安全、确保安全”。华利集团通过领导层承诺与参与、流程优化和员工积极参与的结合，辅以各类安全文化活动，坚持整体规划、有序推进的思路，创建群体安全文化氛围，不断提高全员的安全修养和意识，减少员工的不安全行为和物的不安全状态，促进安全理念文化、安全制度文化、安全行为文化、安全文化体系的完善和提高，使员工从不得不服从管理制度的被动执行转变为主动按安全要求采取行动，实现由“他律”到“自律”。同时，安全议题也是每次会议的重要议题，工厂主管经常参与​​到日常健康安全​​的各项活动和业务中，让安全文化逐渐地渗透到企业整体运营中。

### 领导层参与安全行为观察活动



### 领导层参与安全检查



## 案例分享 - 工厂安全文化实践：

华利集团在 2023 年新增两家工厂通过了第三方机构及客户的安全文化成熟度三级的定性和定量的评估。评估工具包括五个方面的内容，分别为领导层参与和责任，安全管理系统和衡量指标，风险评估及纠正，人力计划和组织，有技能和能力的人力。在安全文化成熟度评估过程中，客户对工厂以下几个方面给予了肯定：

- » 严格遵守安全管理的合规要求
- » 领导层承诺并积极参与安全的各项活动
- » 将安全管理融入到业务运营中
- » 跨部门的沟通与合作
- » 工厂有完善的风险评估流程



公司在安全文化建设上取得了一些成果，但仍有较大的提升空间，2024 年集团计划再新增一家公司申请安全文化成熟度三级的评估。

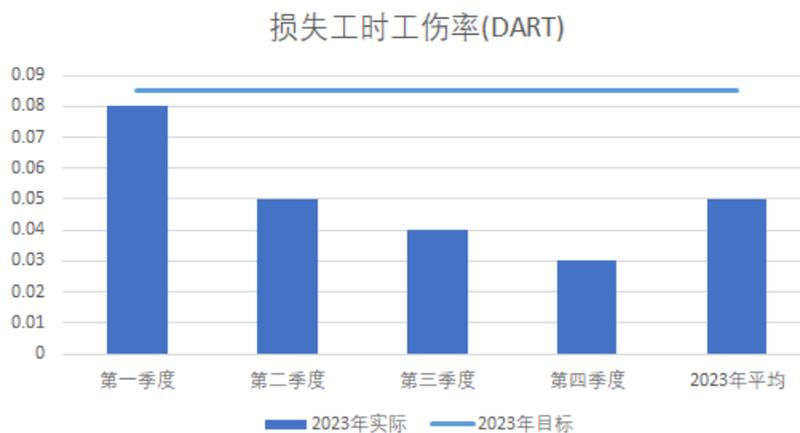
## 持续改进：

为了持续改进 ESH 管理绩效，集团合规及可持续发展总处 ESH 部每年至少一次内部审核，通过文件查看、现场检查 and 干部及员工的访谈来全面对工厂的 ESH 管理进行评估。2023 年 9-11 月份，共发现 223 项问题，无严重的合规问题。截止 2023 年 12 月 31 日，已经完成 50% 的改善。内审后，集团 ESH 制定 2024 年度的培训计划，持续协助工厂内审团队的能力建设，提升发现和解决安全问题的能力，防范事故。



2023 年工厂内审团队的能力有了很大的提升，能发现车间存在的安全隐患，协助员工及解决安全问题。较 2022 年度，事故件数和严重程度都有所下降。ESH 部从事故原因中分析存在的不足，通过工程改善措施和加强管理，减少了人的不安全行为和物的不安全状态。

2023 年四个季度的损失工时工伤率图表：



注：损失工时工伤率 = (损失工时工伤件数 X 200000) / 员工的工作时数

**展望未来，我们将继续加强环境、健康和安全的管理工作，推动企业安全文化向更高水平迈进。具体计划包括：**

- ✓ 从机器设备采购开始，将 ESH 做为最重要的考量因素；
- ✓ 加强与跨功能组进行合作，对公司存在的风险进行充分的辨识、评估，采取有效的控制措施，避免或降低风险带来的负面影响；
- ✓ 完善绩效考核机制，运用好内部的奖惩制度，鼓励和授权员工积极参与安全相关问题的解决；
- ✓ 深化与当地政府和社区的合作。

通过以上举措的实施，我们相信华利集团将能够在未来实现可持续的发展，让每一位员工都能健康、安全地工作和生活。

# 环境保护

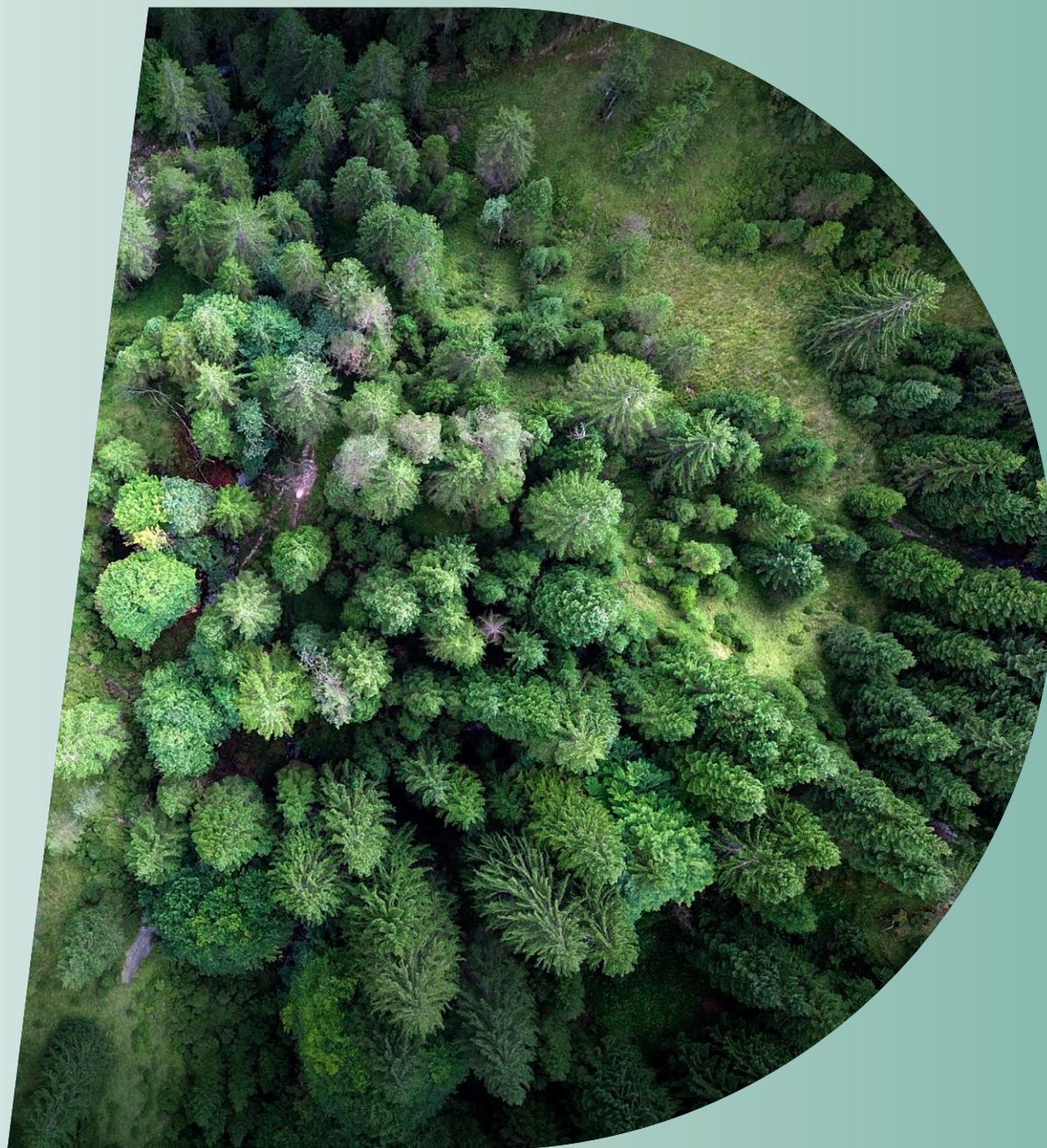
能源管理和温室气体排放

循环经济

水资源管理

化学品管理

环境管理



# 能源管理和温室气体排放

## 组织和运营边界调整

华利集团的业务规模近年来一直呈稳定的增长趋势，促使我们不断完善能源和碳排放数据收集系统。从2021年到2023年，公司经营由于发生资产收购、剥离及合并等结构性变化，致使组织和运营边界也同样发生变更。为统一数据统计口径，我们将2023年华利集团的组织和运营边界调整如下：

组织和运营边界扩大		● 未包含	● 包含	● 新增
	2021	2022	2023	
<b>运营边界</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 总部</li> <li>● 开发中心</li> <li>● 制鞋工厂</li> <li>● 鞋面及设备工厂</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 总部</li> <li>● 开发中心</li> <li>● 制鞋工厂</li> <li>● 鞋面及设备工厂</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 总部</li> <li>● 开发中心</li> <li>● 制鞋工厂</li> <li>● 鞋面及设备工厂</li> </ul>	
<b>范围一</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定燃烧排放</li> <li>● 移动燃烧排放</li> <li>● 逸散排放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定燃烧排放</li> <li>● 移动燃烧排放</li> <li>● 逸散排放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 固定燃烧排放</li> <li>● 移动燃烧排放</li> <li>● 逸散排放</li> </ul>	
<b>范围二</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 电网电力</li> <li>● 现场太阳能光伏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 电网电力</li> <li>● 现场太阳能光伏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 电网电力</li> <li>● 现场太阳能光伏</li> </ul>	

同时，由于华利集团在 2023 年正式承诺加入科学碳目标倡议（SBTi），我们对公司范围一，二和三的温室气体排放方法学及引用的排放因子也进行了系统性梳理。由原先仅参考 GHG Protocol Calculation Tool-2021 更新为 IPCC 2006 国家温室气体清单指南 -2006、英国环境部（GOV.UK）、美国开放数据网（Data.GOV）等相关数据库作为一致性核算方法学。

鉴于以上情况，根据温室气体核算体系《企业核算与报告标准》，华利集团在 2023 年温室气体盘查过程中对 2022 年碳排放数据进行了重新核算，由此将导致 2023 年可持续发展报告中涉及的 2022 年碳排放数据发生变化。

## 能源绩效指标

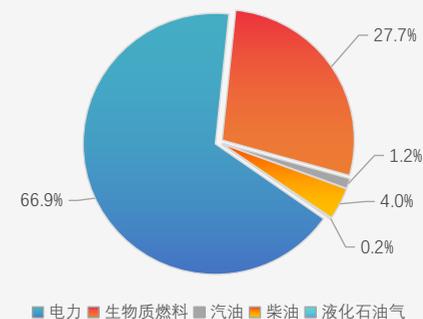
华利集团在能源领域的长期目标是实现鞋履制造过程中的碳中和。目前在能源结构上，公司的能源种类包括电力、生物质燃料、汽油、柴油、液化石油气等五大类。在能源比例上，电力的占比约为 67%，生物质燃料的占比约为 28%，是两大主要的能源类型。其它如汽油、柴油、液化石油气的合计占比约为 5%，是次要的能源类型。

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。

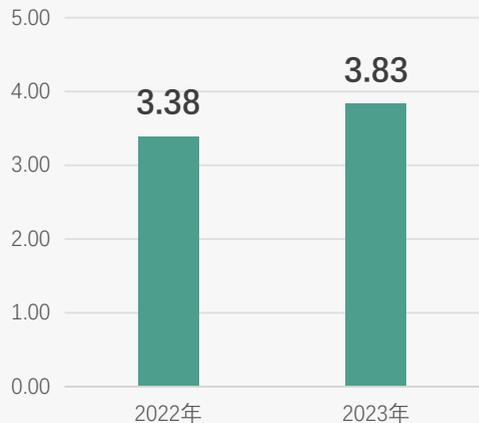
年份	市电 (千瓦时)	太阳能发电 (千瓦时)	生物质燃料 (吨)	汽油 (升)	柴油 (升)	液化石油气 (公斤)
2022	493,173,059	2,132,993	49,939	694,830	2,276,019	82,566
2023	487,169,104	2,467,255	41,445	930,502	2,817,716	86,689

能耗总量 <sup>1</sup> 千瓦时	单位产品能耗 千瓦时 / 双	可再生能源总量 <sup>2</sup> 千瓦时	可再生能源比例 %
731,727,210	3.83	205,295,526	28.1%

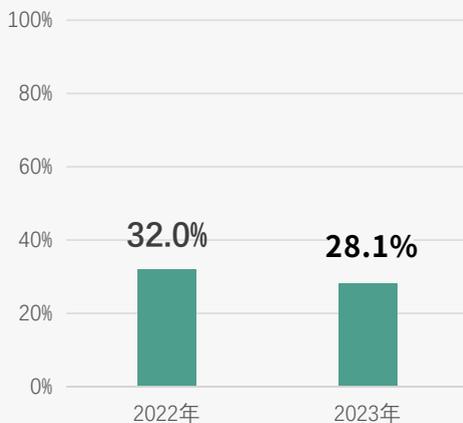
华利集团能源结构-2023年



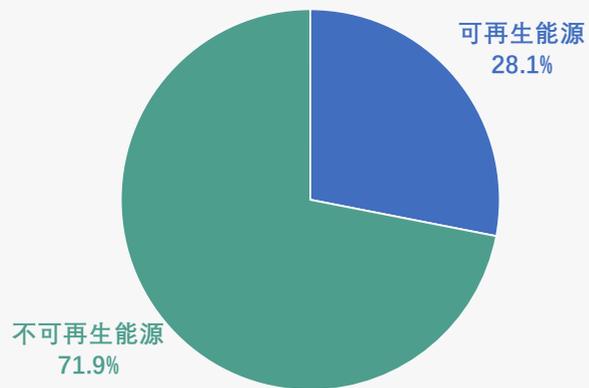
单位能耗对比(千瓦时/双)<sup>3</sup>



可再生能源对比 (%)<sup>4</sup>



华利集团可再生能源比例 - 2023年



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中国能源统计年鉴和国际能源署公布的数值;

注 2: 华利集团的可再生能源类型主要有两大来源, 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 3: 2023 年由于新增组织边界的数据统计及产量下降等原因, 导致 2023 年单位产品能耗上升。

注 4: 华利集团持续推进淘汰集中式锅炉为分散式锅炉的政策, 在 2023 减少了 17% 的生物质燃料使用量, 从而造成可再生能源比例下降。

## 科学碳目标

### 前言 / 目标

气候变化是国际社会普遍关心的重大全球性问题。气候变化既是环境问题，也是发展问题，但归根到底是发展问题。正是这种理解推动着我们向低碳、零碳的未来努力。

2023年2月华利集团正式加入科学碳目标倡议 (SBTi)。

科学碳目标 (SBT) 是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) 于 2015 年共同发起的一项全球倡议，旨在推动企业采取更加积极的减排行动和解决方案，并设定与《巴黎协定》相一致的温室气体减排目标，即把全球温升幅度控制在远低于工业化前水平的 2°C 之内，并努力把温升控制在 1.5°C 之内。

华利集团的科学碳目标：

近期目标：华利集团承诺以 2022 年为基准，到 2032 年将范围 1 和 2 的温室气体绝对排放量减少 50.4%，华利集团还承诺在同期内将范围 3 外购商品和服务的温室气体绝对排放量减少 30.0%；

净零目标：华利集团承诺以 2022 年为基准，到 2050 年将外购商品和服务、资本商品、上游运输和配送、员工通勤的范围 1、2 和 3 的温室气体绝对排放量减少 90%。



网络链接：<https://sciencebasedtargets.org/>

注：目前仍为提交草案，等待 SBTi 验证批准。

### 范围一

直接温室气体排放，表明公司拥有或控制的设施设备产生的温室气体排放。包括公司自发电力、热能或蒸汽（锅炉及柴油发电机）；运输原材料、产品、废弃物和员工（车辆运输）；逸散排放（制冷剂，灭火器及废水处理等）。

范围一	2022 年 (吨)	2023 年 (吨)
1. 固定燃烧排放	3,553	4,908
2. 移动燃烧排放	6,465	6,983
3. 逸散排放	7,056	7,126
小计	17,074	19,017

### 范围二

外购能源产生的间接温室气体排放，包括外购电力、蒸汽、热能等。华利集团使用的电力包括外购市电、太阳能自发电力。没有外购蒸汽、热能等情形。

范围二	2022 年 (吨)	2023 年 (吨)
1. 外购电力	354,535	328,558
2. 屋顶太阳能项目	0	0
小计	354,535	328,558

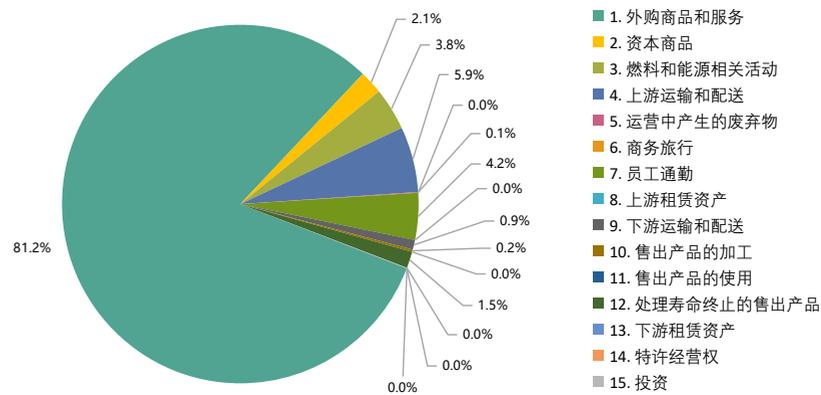
### 范围三

范围三排放表明与公司业务活动相关的排放。这些温室气体主要产生于上下游供应链企业中，属于华利集团的间接排放。公司于 2023 年对集团范围 3 排放进行了全面系统的盘查，经评估所有范围三类别，其中排放最高的是的外购商品和服务，排放占比 81.8%，其次是上游运输和配送，排放占比 6.0%，排名第三的是员工通勤，排放占比 4.5%。同时上游租赁资产的排放均在范围 1 和 2 中核算，此处不再重复计算。另外经盘查华利集团不涉及售出产品的使用、下游租赁资产、及特许经营等的相关排放。

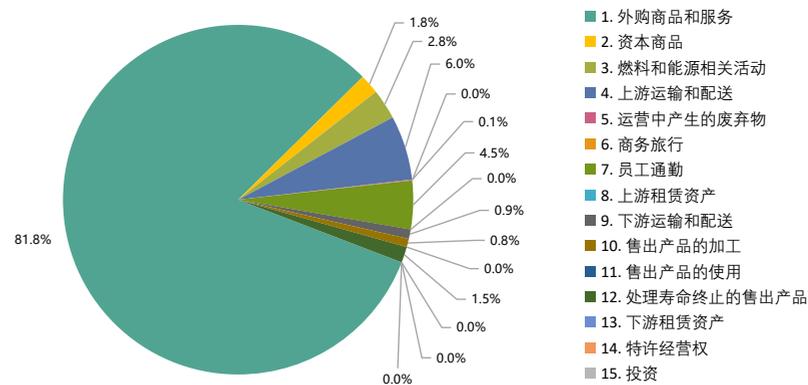
范围三	2022 年 (吨)	2023 年 (吨)
1. 外购商品和服务	1,889,709	1,749,313
2. 资本商品	49,327	38,812
3. 燃料和能源相关活动	89,146	59,696
4. 上游运输和配送	137,213	127,313
5. 运营中产生的废弃物	1,575	1,457
6. 商务旅行	144	341
7 员工通勤	98,296	96,012
8. 上游租赁资产	0	0
9. 下游运输和配送	20,270	18,807
10. 售出产品的加工	4833	16,393
11. 售出产品的使用	N/A	N/A
12. 处理寿命终止的售出产品	34,726	31,335
13. 下游租赁资产	N/A	N/A
14. 特许经营权	N/A	N/A
15. 投资	1,015	39
小计	2,326,289	2,139,518

类别	2022	2023
3-1 外购商品和服务	81.2%	81.8%
3-2 资本商品	2.1%	1.8%
3-3 燃料和能源相关活动	3.8%	2.8%
3-4 上游运输和配送	5.9%	6.0%
3-5 运营中产生的废弃物	0.07%	0.07%
3-6 商务旅行	0.01%	0.02%
3-7 员工通勤	4.2%	4.5%
3-8 上游租赁资产	0%	0%
3-9 下游运输和配送	0.9%	0.9%
3-10 售出产品的加工	0.2%	0.8%
3-11 售出产品的使用	N/A	N/A
3-12 处理寿命终止的售出产品	1.5%	1.5%
3-13 下游租赁资产	N/A	N/A
3-14 特许经营权	N/A	N/A
3-15 投资	0.045%	0.002%

华利集团2022年范围3排放占比 (%)



华利集团2023年范围3排放占比 (%)



### 其他排放：土地变更排放 + 生物质燃烧排放

根据温室气体核算体系《企业核算和报告标准》，生物源二氧化碳排放不计入范围一、范围二或范围三，应与矿物源二氧化碳分开核算并单独列出。同时，由于生物的光合作用并不吸收甲烷和氧化亚氮，因此燃烧生物质能产生的甲烷和氧化亚氮会排放到大气中并对气候带来负面影响，此部分应计入范围一。

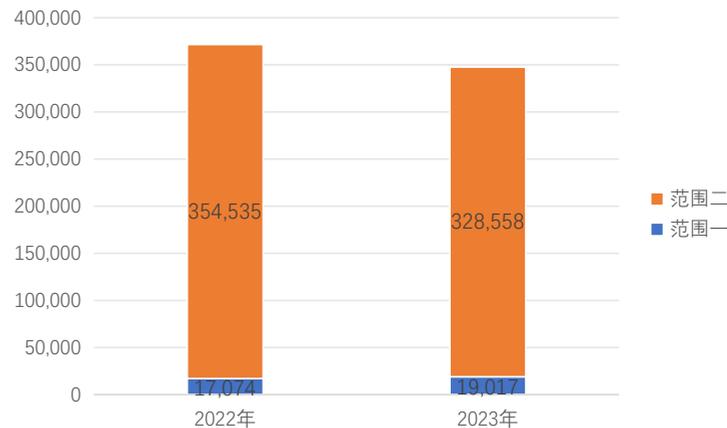
此外，由于土地用途的改变等因素使得自然碳循环中的碳吸收量小于释放量，那么大气中二氧化碳的总量也将增加，从而对气候变化带来负面影响。此部分应与生物源二氧化碳排放一起单独报告。

单独报告	2022年 (吨)	2023年 (吨)
土地变更排放	10,821	12,702
生物质燃料燃烧产生的直接 CO2 排放	98,541	81,780
生物质燃料上游活动的相关排放	2,969	2,464
生物质燃料上游运输的相关排放	638,804	438,313

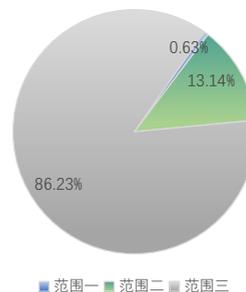
### 汇总数据

范围	2022年 (吨)	2023年 (吨)
范围一	17,074	19,017
范围二	354,535	328,558
范围三	2,326,289	2,139,518
单独报告	751,135	535,259
合计 (范围一, 二和三)	2,697,898	2,487,093

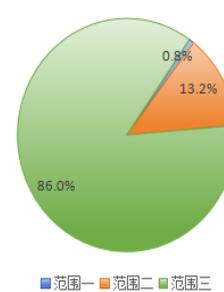
### 华利集团范围一和二排放(吨)



### 2022年范围一、二和三排放占比 (%)



### 2023年范围一、二和三排放占比 (%)



华利集团 2023 年碳排放总量为 **2,487,093 吨**，  
较 2022 年 **2,697,898 吨** 下降 **7.8%**。

注 1: 华利集团科学碳目标和温室气体排放数据涵盖组织边界内的所有子 / 分公司，包含中国区的总部和开发中心、香港和台湾的贸易公司、越南和印尼的制造工厂。另外缅甸和多米尼加两家工厂因未运营，故未收集和核算数据。

注 2: 2023 年范围三中，类别 1 原材料采购、类别 4 上游运输和配送及类别 9 下游运输和配送的排放数据是根据 2022 年的排放量推算得出，后续待核算出精确数据再另行披露。另外，类别 15 投资的排放数据因暂未获得被投资公司的年收入数据，目前采用公司的投资金额和投资份额进行核算，后续待获得相关具体数据再另行披露。

# 循环经济

品牌的设计理念吸引着消费者，驱动生产力；反之，消费者的购物态度及对环境的反思，也影响品牌的产品策略。面临同样的挑战：气候变化，资源紧缩，无论是品牌，还是消费者，亦或是连接两者的桥梁，生产制造商，我们都在关注：怎么控制生产、生活、经营等活动对环境的影响，怎么减少对自然资源的获取及破坏，最终实现共赢。各行各业的发展都依赖于有限的资源，发展的主题不再局限于符合基本的规定，可持续才是根本。华利集团，主要从以下四个方面来发展与促进鞋子在开发及生产过程的可持续性：

## 可持续研发

### 使用回收材料及低碳的材料

在满足鞋的功能、外观、舒适等客观需求前提下，根据客户期望，集团开发与生产的鞋子使用到丰富多样的低碳环保材料，材料中使用回收聚酯纤维，回收棉，有机棉，生物聚合物原料或来自于 FSC 森林体系认证的再生农场，如棉，皮革，羊皮，橡胶等。随着技术的成熟与更新，越来越多的生物基的材料，如生物基 TPU，生物基 EVA 等广泛用于鞋子的生产。

以下为型体案例展示

### 型体名称: Tree Runner



#### 可持续材料

- FSC 认证的莱赛纤维鞋面
- 生物基 EVA 中底
- 生物基 TPU 眼扣
- 环保纱鞋带
- ZQ Merino 羊毛后跟里 (再生农场羊毛)

### 型体名称: MTE ULTRARANGE VR3



#### 可持续材料

- 飞织鞋面, 由 64% 回收特多龙纱线, 3% 回收膨胀纱线, 24% 回收热熔胶纱线, 9% 回收橡筋纱线组成;
- 生物基 EVA 中底
- TGI 再生农场认证橡胶大底
- 混合回收泡棉 (Hybrid) 鞋垫

### 型体名称: Charged Assert 10



#### 可持续材料

- 鞋面网布, 织带, 内里, 鞋带都是 100% 回收材料
- 含 4% 回收 EVA 粉中底
- 含 5% 的回收橡胶粉大底
- 生物基泡棉鞋垫

2023 年, 集团配合品牌的策略发展方向, 2023 年共计开发鞋款型体 3162 个, 其中 58.8% 使用到回收材料或低碳材料, 从一个型体到多个型体, 使用回收材料或低碳材料的型体比例逐年上升。



注: 2022 年报告中 2021 年的环保型体比例修正为 20.4%。

## 减少浪费, 支持生产创新

可持续的发展路程中, 除了关注设计过程与开发过程创新, 华利集团也关注及鼓励生产过程的创新。在鞋子的生产过程中, 员工是直接执行的环节, 通过激发员工的创新思维, 引导员工在日常作业过程中去观察与总结经验。2023 年, 集团各厂执行内部的改善提案机制, 鼓励及奖励员工发现改善机会, 减少材料浪费及节约成本。

#### 主要活动为:

- 精益排版, 材料利用最大化;
- 优化工序
- 优化制具, 减少过程损耗
- 延长使用周期
- 优化处置方式

## 互利共生，助力循环经济

### 华利集团在废弃物管理有两个主要目标：



1. 废弃物的零填埋与零焚烧；
2. 促进废弃物的 100% 回收与再利用。

注：此处提到的废弃物零填埋与零焚烧指集团工厂不采取填埋或焚烧的方式处理一般固体废弃物，此后表述相同。

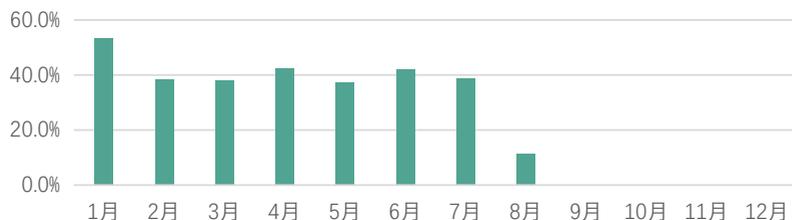
2023 年，集团将一般固体废弃物厂商的管理纳入工作重点，并进行规范化管理。2023 年 6 月，华利集团通过对厂商进行走访与评估，制定、发布了第一版废弃物管理方案。方案中重申华利集团工厂应持续提升材料利用率等减少一般固体废弃物的产生；其次，集团工厂参照废弃物的管理等级，择优选择废弃物处理方式，并避免废弃物进行填埋或焚烧处置。

#### 废弃物管理等级：

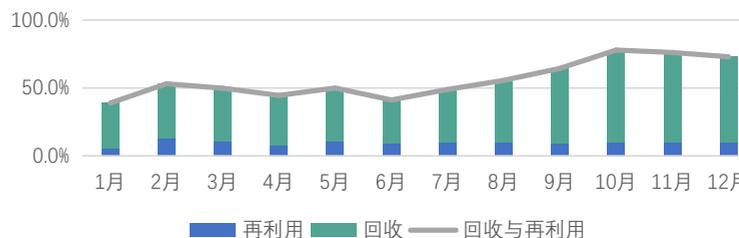


工厂根据方案所附的厂商清单确定年度的合作单位，并做好对应的废弃物监督管理工作。2023 年，通过对厂商结构的调整，集团所有主力工厂于 2023 年 9 月开始实现废弃物的零填埋与零焚烧处置，集团整体的废弃物回收及再利用率从 41.2%（6 月）的提升到 64.5%（9 月）。

#### 一般固体废弃物填埋与焚烧趋势



#### 一般固体废弃物回收与再利用趋势



注：废弃物目前只采纳越南工厂的数据

## 华利集团废弃物厂商管理清单编制流程

1. 信息收集：多途径收集废弃物处理技术及机构信息
2. 文件筛选：评估废弃物处理厂商的文件资质及相关文件
3. 厂商评估：由集团指派的评估小组进行。评估使用统一的厂商评估表，通过文件查阅、现场走访、员工访谈等方式，评价厂商在废弃物存储 / 运输，数据管理，及环境、健康、安全等模块的表现，并综合给分。

<b>通过</b>	稽核分数大于等于 80 分，无不可接受问题
<b>6 个月后再次评估</b>	稽核分数大于等于 65 分，小于 80 分，且无不可接受问题
<b>不通过</b>	稽核分数小于 65 分，有或无不可接受问题



4. 清单编制与发布：集团废弃物管理组在每年年末汇总工厂提交并确认的厂商信息，根据评估结果形成下一年度的一般固体废弃物厂商清单，并定期发布。集团工厂在清单发布后选择合适的厂商进行合作。
5. 过程监督与管控：集团工厂根据年初设定的厂商监督管理计划，跟进厂商的废弃物处置情况，验证及确认厂商的处理方式及产品等信息，并保留所有相关记录。所有过程监督及管控的记录将汇总于集团总部，并作为下一年度的废弃物厂商清单编制依据。

## 绿色包装

2023年，集团采购共计72915.1吨的纸类材料用于产品的包装及运输，涉及内盒、外箱、标签、吊牌等，其中80.8%来自于经FSC森林体系认证的包装材料供应商。

除了产品的包装与运输，材料或生产物料的包装与周转也使用到大量的包装物料，华利集团主要通过三个方面控制其影响：

### 1. 供应商包装与运输：

2023年，集团工厂跟厂商保持紧密的沟通，重复利用材料包装及运输过程中使用的包装箱或袋，减少一次性包装的使用。

### 2. 厂内包装与运输：

基于生产的需求，购买重复利用的周转箱；秉持重复利用的策略，对厂商来源的包装箱、袋等用于厂内的活动；维护周转箱的使用条件，延长使用周期。

### 3. 处置：

对于已经不符合使用条件或无需用需求的纸箱等，工厂将其集中收集与存放，并交由外部机构，对纸箱等的剩余价值进行提取并再生成新的产品。

# 水资源管理

2023 年，根据 WRI（世界资源研究所）的水风险数据评估，集团工厂所在区域的水风险水平较 2022 年无重大调整，水风险水平大多保持在低风险区域。水作为有限的自然资源，随着工业的发展，温室气体的排放，极端天气等的不断出现，其全球风险加重。根据世界经济论坛 1 月 11 日发布的“2023 全球风险报告”，自然资源危机（其中包含水资源）的排名从现实危机（0-2 年）10 个风险中的第 9 位上升至长期风险（10 年）10 个风险中的第 6 位。作为鞋业生产企业，企业的用水量大多服务于员工在厂内的卫生与清洁，少量的水直接服务于生产工艺，为了增加企业的用水韧性，集团工厂致力于节约用水及提升用水效率等活动，并严格控制污染物的治理与排放，减少工厂运营活动对周边的影响。

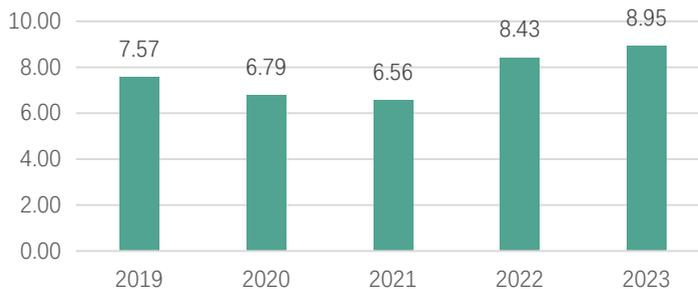
华利集团的用水来源主要来自两大出处，其一是自来水公司；其二是地下水。2023 年的总取水量为 171.1 万立方米，地下水占 8%。为优化水资源的管理工作，2023 年，集团有 4 家工厂完成了地下水井的封停工作，使用地下水的工厂由 2022 年的 10 家减少为 6 家。各工厂均按当地的法律法规要求完成各项地下水提取的监管及报告工作。

## 华利集团的用水主要服务于厂区内的生活需求，2023 年的节水工作，主要集中在：

1. 通过不同的活动或者宣传工作来提高员工的节水意识；
2. 安装节水龙头或控制水流量等减少水浪费。2023 年，越南永山工厂通过调控水龙头的出水量，年内节省水 7124 立方米。
3. 持续使用经处理且符合水质标准的污水用于厂内的厕所冲洗、草木灌溉等。

同时对于生产用水，华利集团工厂通过持续利用冷却循环水，监督及管控印刷、大底等重点用水单位的水量使用情况来控制新鲜水的使用。

集团每双鞋单位耗水量 (L)



2023 年，集团生产的鞋型结构及工艺等有调整，另受到订单减少的影响，每单位产品的耗水量相对增加。

2024 年，集团将在工厂开展水平衡工作，并通过水平衡分析结果，找出主要的改善方向、制定方案，以减少工厂生产、生活活动对新鲜水的需求。

注：水目前只采纳越南工厂的数据

# 化学品管理

化学是制鞋材料的基础，也融入到制鞋过程中。我们认识到，必须对其进行有效和负责任的管理，使其价值最大化，风险最小化。化学的管理体现在对材料和成品的限用物质管理上，也体现在对生产过程中所使用的化学品管理方面。

在华利集团，采购严格要求所有供应商必须依照品牌客户 RSL 标准将所有原物料送指定的实验室进行检测，只有供应商提供合格的检测报告，方可进行采购。材料进厂后，品质部门按照客户 RSL 标准和要求，对原材料进行抽样送测。

对于生产过程中的化学品管理，在保持原有架构的基础上，集团合规及可持续发展总部在 2023 年增设了化学管理功能组，负责统筹集团的化学管理工作，透过充分研究工厂所使用的化学物质，减少生产过程中对环境、人员和社会的影响，确保集团工厂的化学品使用合法合规并达到国际品牌客户、社区等利益相关方的期望。

为此，我们按照 ZDHC CMS（化学品管理体系）的标准制定了集团层面的化学品管理体系，并推广至所有工厂，其中包括化学品管理政策、程序以及相关的标准作业指导书；

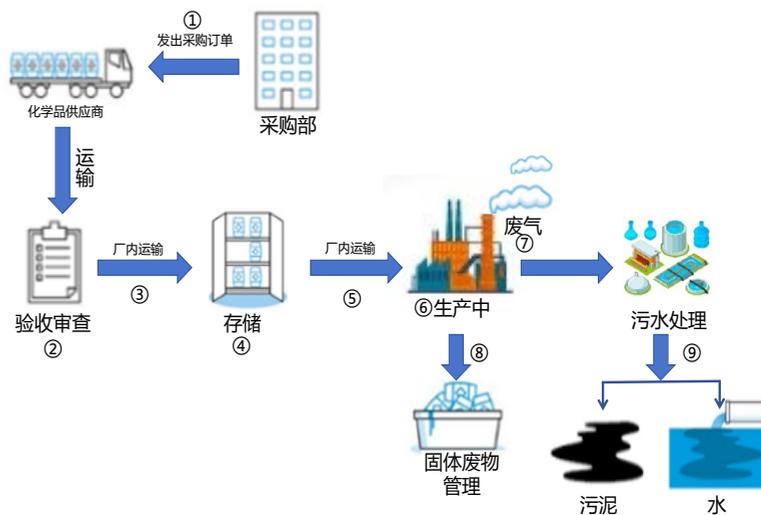
**成功的化学品管理实践离不开集团管理层的承诺，集团的化学品管理政策包括了如下几点：**

- 1.1 遵守当地法律法规、客户标准及行业相关要求。
- 1.2 在生产过程中加入可持续的化学品管理实践。
- 1.3 持续提高化学品管理系统的有效性。
- 1.4 确保在工厂使用安全的化学品，以保障工人的健康和安全，并将环境影响降至最低。
- 1.5 将可追溯性和透明度根植于工厂的作业活动中。

集团化学品管理实践贯穿与工厂管理的全过程，化学品的流程从原材料的采购开始，还包括了化学品的危害识别及风险评估，然后再到运输、检查、仓库储存、内部分装、生产应用、及对非产品产出（废气、废水、废弃物）的处理、回收、循环以及最终处置。

我们深知所有流程中使用的化学品的可追溯性以及所需的透明度对于成功的化学品管理至关重要。集团内各工厂建立从采购、储存、加工，成品包装、成品装运、成品出货全过程针对化学品的溯源管理系统和程序，相关环节的作业负责人均按照程序要求做好记录并保留。合规及可持续发展部 Chemistry 管理人员 对各相关单位的化学品溯源管理执行情况定期检查监督，确保每一双成品鞋均能溯源至具体的化学品使用情况。

2023 年，华利集团推行化学品可见性管理项目，11 家工厂开始使用经 ZDHC 认证的化学品解决方案服务商的化学品管理平台。工厂将化学品库存信息输入到平台，生成 IN-Check 报告，使我们快速、简单和准确的了解我们化工产品的使用情况以及符合性情况；同时，我们在平台建立与客户的连接，以便客户直接查看工厂的化学品符合性状况。我们将根据目前的符合性比例为基准，设定目标和计划，跨部门合作逐步提高 MRSL 符合性比例。我们也计划将此项目在 2024 年推广到集团所有工厂，让更多的工厂提高化学品管理的绩效。



**化学品可见性管理项目的具体好处体现在：**

- 1. 为化学品管理中物料、产品和废水的合规奠定基础
- 2. 减少 RSL 失效，提高产品的市场准入，保持竞争优势
- 3. 符合 ZDHC MRSL 是各品牌客户对化学品管理的基本要求
- 4. 为产品中使用的化学品提供可追溯性 / 透明度
- 5. 在投入、加工和输出阶段减少危险化学品的使用，战略性地促进全行业采用更安全的替代品，展示对可持续发展的承诺

减少 VOC 是化学管理的另一个优先事项，VOC 的主要来源包括工业生产中的印刷 / 油墨 / 油漆 / 溶剂 / 清洁剂等化工产品，这些化学品在使用过程中或者在制造过程中会释放 VOCs，与大气中氮氧化物反应后形成臭氧和其他有害物质，不仅对环境造成污染，还会危害人体健康。

华利集团针对减少 VOC 的举措主要包括以下方式：

### 1. 淘汰或减少油性化学品的使用，提高使用水性化学品的比例。

成功案例举例：

**集团永川厂，在 2023 年成功将 4 种溶剂型化学品替换成水基型化学品。**

序号	油性（溶剂型）化学品名称	VOC 含量	（替代品）水基型化学品名称	VOC 含量
1	LOCTITE BONDACE 812TF	83%	LOCTITE AQUACE W-08	<1%
2	LOCTITE BONDACE 224-2	85%	LOCTITE AQUACE D-200	<1%
3	LOCTITE BONDACE 8009TF	96%	LOCTITE AQUACE D-200	<1%
4	LOCTITE BONDACE 120	71%	LOCTITE AQUACE ARF-40	18%

### 2. 通过对工艺流程的改善和优化减少化学品的使用。

成功案例举例：

**永正厂用电脑针车的工艺，变更后不需要人员刷胶，减少一个人操作，免除了胶水的使用从而减少 VOC 的产生及挥发。**

#### 改善前

17 Topocon 操作标准：鞋头缝制内外及外腰电脑 The strap stitch with quarter and the lateral logo stitching position

Máy may lắp thân trong ngoài và gáy ngoài

Operation Standard/Matters Need Attention/操作标准/注意事项

1. 鞋头缝制工艺要求
2. 鞋头缝制工艺要求
3. 鞋头缝制工艺要求
4. 鞋头缝制工艺要求

Appliance Standard/器具规格：

车型：电脑车 computer machine

针型：16# 圆头针 16# round needle

线型：M30 Ultra dee

边距：1.5mm 针距：密针 4mm

VANS 品牌，Skate Authentic High/Skate Authentic Mid VCU 形体，接鞋头要有一个  
人刷胶贴鞋头，一个人车接鞋头，速度慢



#### 改善后

接鞋头改为电脑车，不需要  
人员刷胶，减少一个人操作，  
生胶水，效率提升，品质稳定



# 环境管理

工厂依 ISO14001 管理体系建立内部管理制度，符合当地法律法规及品牌的环保要求。为了最大化减少对环境的影响，工厂从源头开始关注废弃物的产生量，通过与供应商合作、提升员工环境意识和操作技能，减少废弃物的产生量，另一方面，工厂增加在环保方面的投入，开展多样化的环境活动，例如组织员工一起参加世界水日、地球一小时等活动。另，当法律法规有变化和工厂作业范围、活动、服务、产品有变化时，工厂环境团队组建工作小组重新识别、评价公司活动、产品和服务中的环境因素，并制定重大环境因素相适应的目标、管理方案等、对可能导致事故的重大环境因素，工厂已建立了完善的应急预案，并定期进行演练。

## 集团 2023 年环保投入（不含印尼、缅甸）

### 2023 年环保投入（万元）

越南区	3161
中国区	238
集团整体	3399

## 废水处理及排放

### 废水治理与排放

华利集团一直注重的污染的防控工作。工厂根据环评等相关要求，设置与工厂废水产生类型相匹配的污染控制措施。现阶段，集团除少量工厂属于工业园区污水管理的范围，产生污水需接入园区处理外，大多数的工厂在厂区内设置有完备的管网系统及污水处理设施设备，对工厂产生的污水进行收集及分级处理。工厂有专人负责污水处理系统的运行，确保污水系统的稳定运行，并使污水的处理水质达到环评许可中的标准数值。

### 污水测试：

1. 按照法律法规要求，对污水进行季度或半年度的指标测试。
2. 根据法律法规要求，污水处理站日设计处理能力大于等于1000立方米的工厂安装了24小时在线自动监测系统，实时管控pH(酸碱度)、温度、TSS(总悬浮固体)、COD(化学需氧量)、NH4+(氨氮)及废水流速等指标，数据自动联网到环保局的网站。

### 污水的回收利用与排放：

经过完整工艺处理的污水，工厂会优先予以回收利用。工厂在污水处理池排水端设置有蓄水池，并设置独立的管网将该蓄水池的回收水输送到目的区域，用作厕所冲洗、植物浇灌等。经处理的污水有剩余的，会继续通过排污管排放到外部环境中。2023年，华利集团工厂共计回收使用了83.71%<sup>5</sup>经处理的污水，很大程度上减少工厂对新鲜水的用水需求，提高了水的利用效率。

## 废弃物管理

华利集团，遵循内部的废弃物管理规定，对工厂运行过程中废弃物的产生、收集、运输、处理等过程进行全程管理，以确保废弃物的管理符合法律法规及相关方的要求。2023年，华利集团共产生一般固体废弃物34824吨，危险废弃物3320吨，其处置过程均符合当地法律法规的相关要求。

废弃物作为自然资源及原料的延展，根据废弃物管理等级（参见循环经济章节说明），华利集团将一般废弃物的管理分为两个方面：

### 1: 减量，从源头避免废弃物的产生。主要举措为：

- ① 在开发阶段通过纸版利用率的调整，确定材料的利用率范围；
- ② 严格控制采购材料的不良率或可使用率：对于织物类材料，华利集团要求采购的材料100%符合品质要求；对于皮类材料，华利集团要求其可使用率控制在85%-95%之间。
- ③ 购买裁好的部件
- ④ 推行改善提案机制，鼓励员工从日常作业中发掘改善的方向，提出改善建议：
  - a 利用余料，减少浪费：通常在裁切过程中会产生比较大块的边料，如果没有得到利用，将作为废弃物处理。员工在作业时发现，剩余的边料可以用作其他小部件的处理，提出改善并实施。



<sup>5</sup> 回收水 % = (经处理的污水 - 排放的废水) / 经处理的污水 %

b 优化工序：鞋子的生产过程中，有些需要使用到后跟装饰的抽条。传统的作业方式，工厂会使用斩刀进行片材的处理。通过日常观察，员工提出了改善建议，直接将成卷的材料切成符合抽条宽度的小卷，简化作业方式及减少废弃物的产生。

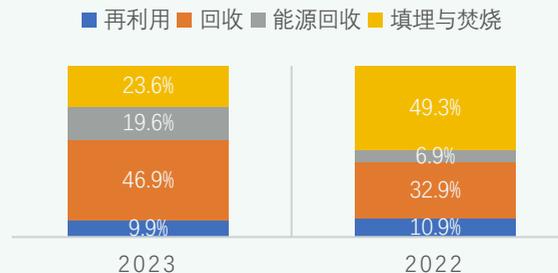
工序改善	工序图片	制作890885双后跟条	
		废弃物 (Kg)	废弃物 (g/pr)
改善前 (片材)		2299.68	2.58
改善后 (卷材)		459.94 kg	0.52
差异		1839.74	2.06

c 优化制具，减少过程损耗。工厂通过对工具进行再加工，更符合员工作业，减少因操作不变带来的损耗或报废。

## 2: 回收与利用

2023 年，华利集团通过整合行业资源，扩大与当地废弃物处理厂商的合作，对工厂产生的废布边料、橡胶废料、EVA 废料、泡棉废料等进行回收，对其他暂时没有合适技术回收的废弃物采取能源回收的方式处理。自项目正式实施，集团一般固体废弃物的回收与再利用比例从 41.2%（6 月）提升到 64.5%（9 月），并于 2023 年 9 月份完成了一般固体废弃物的零填埋与零焚烧。2023 年，集团工厂的一般固体废弃物处置情况如下：

- ① 填埋与焚烧的比例由 2022 年 **49.3%** 减少至 **23.6%**，
- ② 回收及再利用的比例由 2022 年 **43.8%** 提升到 **56.8%**；
- ③ 能量回收的比例由 2022 年 **6.9%** 增加到 **19.6%**。



注：废弃物目前只采纳越南工厂的数据

集团希望通过与品牌、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，逐步提升集团工厂一般固体废弃物的回收与再利用，并在 2035 年完成“废弃物的 100% 回收与再利用”。

## 回收与利用的基础

1. 团队与意识：成立专职的团队管理废弃物的各项工作，对员工进行相关的主题培训；通过组织趣味活动，提升员工意识及积极性。

### “变废为宝，风光无限”



2. 设施与配置：设置废弃物管理中心，对工厂产生的废弃物分区做集中存放，并配置符合区域其他风险防控的设施、设备；
3. 废弃物的分类与检查：对废弃物的分类执行情况进行各阶段的检查与确认，避免废弃物污染及混杂；
4. 数据收集：使用精准化的称重设备对废弃物的数据进行收集与汇总，实时监控废弃物的动态；
5. 资源整合：整合资源，寻求废弃物的最优处置方案，使得废弃物做到高价值的利用。

## 废气治理

集团工厂一直重视废气管理，全部工厂均有完整的废气收集、处理、排放系统，并安排专人负责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，按废气种类，工厂选择不同的废气收集及处理设备。例如，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，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。另外，部分工厂已配备废气排放在线监控系统，可实时监测污染物的浓度，确保废气达标排放。



# 人才培养

员工权益  
人才结构



## 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，可转交工厂合规及可持续发展（以下简称 C&S）部门申诉处理，若超出工厂处理范围，可向集团 C&S 总处提出协助。

为了更好地维护集团员工合法权益，构建良好的劳工关系，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

## 人力资源管理 - 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，重视人言言行诚信正直，符合公司核心价值。

员工概况如下图所示：

项目	2021年		2022年		2023年		
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	
<b>员工总数</b>	<b>151,198</b>		<b>155,481</b>		<b>157,545</b>		
性别	男性	31,979	21.15%	32,593	20.96%	30,329	19.25%
	女性	119,219	78.85%	122,888	79.04%	127,216	80.75%
年龄	<30岁	48,799	32.27%	42,719	27.48%	36,322	23.06%
	30~50岁	97,780	64.67%	106,022	68.19%	111,133	70.54%
	>50岁	4,619	3.05%	6,740	4.33%	10,090	6.40%
职位	高阶主管	123	0.08%	112	0.07%	124	0.08%
	一般管理层	8,159	5.40%	8,617	5.54%	9,102	5.78%
	非管理层	142,916	94.52%	146,752	94.39%	148,319	94.14%
学历	大专以下	141,590	93.65%	146,479	94.21%	147,669	93.73%
	大专及本科	9,555	6.32%	8,941	5.75%	9,812	6.23%
	硕博士	53	0.04%	61	0.04%	64	0.04%
地区	越南区	148,887	98.47%	153,171	98.51%	154,308	97.95%
	中国区	2,227	1.47%	2,214	1.42%	2,165	1.37%
	其它地区 (如台湾、香港、 印尼、多米尼加等)	84	0.06%	96	0.06%	1,072	0.68%

至2023年底,集团总人数为157,545人,相较2022年成长1.3%,其中女性员工总人数为127,216人,比例为80.75%。

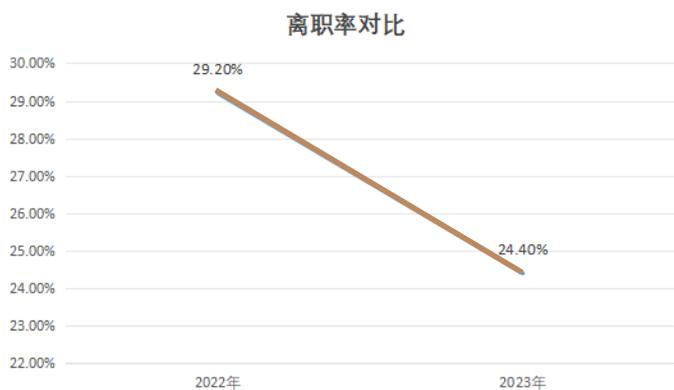
年龄分布以30~50岁居多,人数为111,133人,占比为70.54%,相较2022年,大于50岁的员工占比略增2.07%。

员工区域分布以越南区为主,人数为154,308人,占总数97.95%,其次为中国区2,165人,1.37%,其它地区占比相较于2022年略增0.62%。

高阶主管(副协理及以上),女性人数为36人,管理职(班长及以上,副协理以下)中,女性人数为5,962人。

年度	性别	职级						合计
		高阶主管		管理职		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
2023年	男	88	0.06%	3,140	1.99%	27,101	17.20%	30,329
	女	36	0.02%	5,962	3.78%	121,218	76.94%	127,216
	小计	124	0.08%	9,102	5.78%	148,319	94.14%	157,545

集团2023年度员工离职率为24.4%,较2022年降低4.8%。



年度	年初数	年末数	离职率
2022年	151,198	155,481	29.2%
2023年	155,481	157,545	24.4%

注: 计算公式为离职人员总数 / (年初员工总数 + 年度入职总数)

## 人力资源管理 - 人才发展

### 完善人才培育发展

根据集团愿景和使命，我们以系统化架构与方法，持续提升集团人力素质与工作技能，重视各属性人才职涯发展需求，建构专业职与管理职双轨发展机制。透过科学与数据导向分析，规划紧扣组织发展策略与中、长期目标的学程，对不同职务设计最佳的学习旅程，同时擘划人才发展蓝图，例如在国际人才的培育发展上，配合集团国际布局策略，我们持续强化跨境沟通、国际管理及跨文化模块培训。举凡新进人员、专业职系人才与各级管理阶层，持续提供高效课程与在线论坛等资源，并透过课程、知识分享及工作中学习等方式，有层次地累积员工专业技能与强化职能，并定期就员工职涯发展，提供访谈回馈，依员工职能规划跨领域轮调历练，使人才得以不断精进，与公司共创卓越目标。



### 依经营愿景及满足华利目标需求培养人才

我们积极建构完善人才资本机制，除了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) 等课程外，针对员工职涯成长亦给予适度的支持与协助，定期检视人才充电 / 赋能计划，提供跨单位跨组织的职位轮调历练、项目指派等，并由内部高阶辅导及外部顾问提供咨询，加速人才养成。此外，为确保员工在内部持续成长，集团针对海外所属员工皆定期进行绩效评核、职涯咨商，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

承接集团中长期策略计划，我们建立职能导向的人才策略，定期检视与精进人才库。集团制定年度人才发展及培训计划，持续提升领导团队之质量和充实各阶层领导梯队。以集团策略主轴，按照 ADDIE ( analysis, design, development, implementation, evaluation ) 教学模式规划年度训练, 包含各阶层主管管理发展训练及储备干部训练等，并形成跨单位交流平台，凝聚领导梯队向心力与全体一致的文化价值观，强化主管能力，进而提升组织人才战力。

各阶管理培训包括华利精神与文化遗产、管理能力与专业能力深化，透过指定 Mentor 辅导，锻炼主管决策思辨能力，为变化快速的未来经营预做准备，同时推动人才管理能力提升计划，藉由在职训练、项目指派或跨国、跨业务、跨功能的工作轮调与成长，深化主管国际观，并增加其创新思维。

### ● 储备干部培训

为加速储备关键人才库，养成具管理潜力及集团海外发展之人才，集团持续执行储备干部计划 ( 以下简称 储干 )，并打造特有的轮调及 3、6、9 评鉴培育机制。

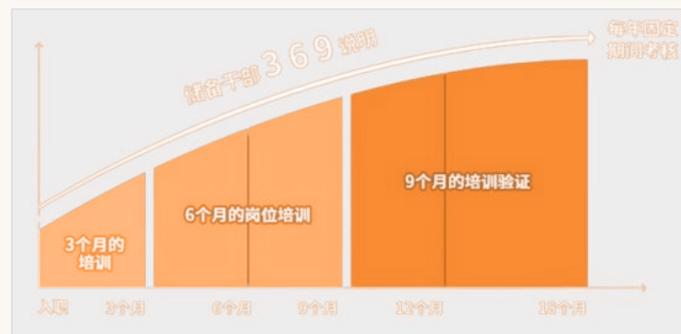


#### 储干新人训练

在加入公司的前三个月，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 ( 如面部、大底部、实验室、报价、采购、业务……等单位的专业通识训练 )。

#### 储干培训课程

储干于第一阶段结训期后，将改由事业单位安排进阶培训安排 1,000 多小时的事业单位模块、企划、开发等专业学程，强化企划能力及开发与业务协调及分析能力。



#### 储干专题评鉴

储干依培训完成期安排阶段性专题报告评鉴，检视其企划能力与专业养成成效，并定期检视其组织行为展现，以确保储干具备承担管理核心骨干应有的职能与行为表现。

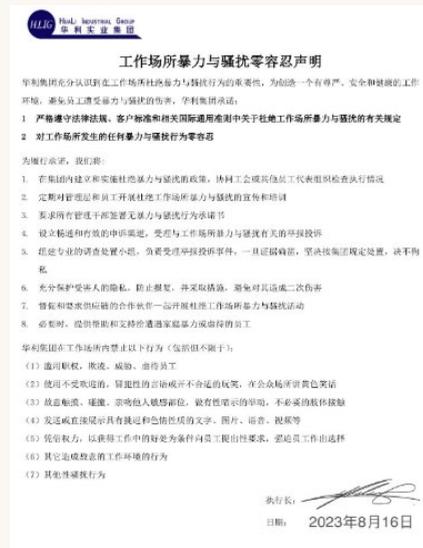
### ● 专业版师培训

#### 版师新人训练

在初加入公司的前三个月，新手版师们将参与共通性培训课程，并依序安排各单位的通识训练，使版师们以详尽了解鞋制造流程及版师专用软件 (RSPG/Dimensions)。

#### 版师专题评鉴

版师于通识培训结束后，改由事业单位安排进阶培训，并持续逾 1,000 小时的专业制版、取版、级放等专业学程，强化制版与跨部业务协调能力。



### 《工作场所暴力与骚扰零容忍》为 2023 年度集团推广重点：

集团坚决不容许工作场所存在任何形式的歧视、暴力或侵犯行为。在严格执行无骚扰虐待政策并开展常规培训的基础上，集团正持续推动更多相关议题的项目及培训。2023 年，集团全面开展了杜绝工作场所暴力及骚扰的培训，并正式发布了《工作场所暴力与骚扰零容忍声明》。

2023 年下半年，集团特邀外部专业培训机构，针对集团高层管理者、专业团队（如人事、合规及可持续发展部门等）以及各工厂干部，进行了不同层次的培训及分享。通过此次培训，管理层及干部得以深入理解何种情况下可能触发工作场所暴力与骚扰的界限，并学习如何有效预防此类情况的发生。同时，工厂专业团队也掌握了如何妥善处理此类案件的技巧。培训形式灵活多样，包括小型研讨会、线上与线下课堂等，内容涵盖对暴力与骚扰的系统认知、政策完善思路、相关趋势分析，以及如何在日常管理中预防和杜绝暴力与骚扰的发生。此外，所有工厂还额外安排了针对厂内全员的培训。

由此，从集团高层到基层员工，整个培训覆盖了集团全体人员。为进一步提升员工的认知，集团还购买了相关内容的短视频，供各工厂在不同场合播放给员工观看，以生动有趣的方式普及工作场所暴力和骚扰的定义及应对方法。

培训项目结束后，集团专门成立了专案小组，并设立了专门的无暴力骚扰申诉渠道。这一渠道与其他申诉渠道有所区别，由专人负责处理工作场所暴力与骚扰的案件，确保案件直接由集团总部专案人员接手和调查。此举旨在让员工能够安心举报，无需担心遭到报复。集团承诺，所有举报都将以保护员工权益为首要任务。

2023 年 8 月 16 日，集团执行长签署了四语版（中文、英语、越南语、印尼语）的《工作场所暴力与骚扰零容忍声明》，并分发给集团所有工厂进行公开张贴，以彰显集团对工作场所暴力与骚扰零容忍的坚定立场。

#### 培训计划 & 执行

» “防止骚扰和暴力培训”是总部 C&S 定期培训计划的主题之一

» 7 月 27 日，对所有工厂管理人员进行培训



#### 培训记录

Table titled '《杜绝工作场所暴力与骚扰》- 工厂管理干部培训' (Eliminating Workplace Violence and Harassment - Factory Management Staff Training). It lists training records for various factory management staff, including names, titles, and completion dates.

#### 培训评估

» 对所有参加培训的员工进行记录

» 使用测试或问卷对培训进行评估



● 学习平台

我们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：

**自我发展课程**

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；2023 年全年度共计设置 61 堂学习课程（持续审核增加中）。

**集团管理培训**

集团管理培训依照各阶级主管能力进行培训，同时要求学员提交课后作业；中阶主管课程满意度为 4.94( 满分 5)；。管理文章：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 2023 年度累计发布 51 篇、整理全球企业每周 10 大要闻共计 52 篇，以持续加强管理知能，强化对时事敏感度。

**资安加强训练**

持续强化集团资安意识为近年来集团持续性重点，2023 年完成 155 人次加强培训，并持续落实病毒邮件及资安违规人员意识强化，建立集团内部资安防火墙，以落实全员资安防护。

**语言学习**

英语学习：在集团员工 Portal、钉钉赋能平台推播英语每日一句，主要提升员工语言能力；为增加对鞋专业人士沟通，每周推播鞋业英语，提升对鞋业英文更进一步了解。

越语学习：针对需与越南籍员工沟通与生活在越南的外籍员工，提供越南语初阶、进阶课程，满足日常沟通生活所必需。2023 年次集团内部共举行 11 场次语言测验，协助 1677 人次同事进行语言能力鉴别。其中中文通过人数 550 人，英文通过人数 217 人；集团亦持续订制中、英语言评分标准的优化，能有效协助集团在国际化的进展上留住优秀语言人才。

**教育训练统计**

2023 年随着疫情趋缓，华利培训继续调整以在线辅以实体式的，混合式学习 ( Blending Learning )。结合实体、在线课程与远距教学，让学习不因疫情而中断。2023 全年度实体课程共举办 2,302 梯次、共训练 2,066,719 人次；在线课程共训练 24,899 人次。

**人力发展评估**

为提升人员的专业能力、带动企业成长，我们每年订定年度训练发展方向，以此展开各学程，并透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 训练评鉴模式，透过量化训练成效，计算训练的投资报酬率，以验证训练对企业产生的具体经济效益。

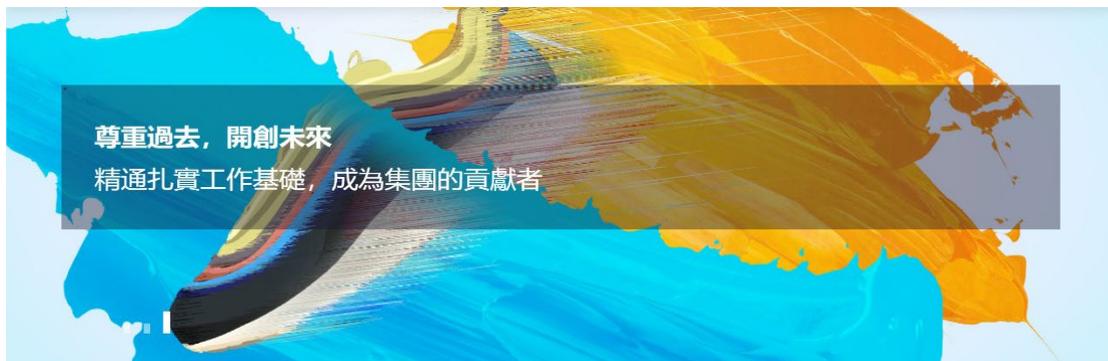


## 人才培育因应数字化转型，持续推进终身学习

随着智能科技 (ChatGPT、Copilot) 应用普及，人才也应加速转型的步伐，华利积极提高员工的数字化意识与能力，透过工作转型，有效协助员工认识和体会到运营转型危机，想办法利用 AI 或各类自动化工具来分解甚至转换不合宜工作型态，达到能力升级，作业环境升级等，工作上改用更多自动化与智能相辅的新专业技能，辅以多能工培训，有效提升员工制鞋技能。同时也透过学习平台的升级，开发多媒体方式应用于数字化学习，让员工能够将所学实时运用于工作实务。华利为鼓励学习不中断，加速研拟各项在线与数字化学习方法，透过盘点现行各类课程执行情形，包含既定与新开发课程，发展可行的课程执行模式，包括视讯、实时直播、社群平台等多元工具运用，其次迅速设计在线课程教学模式，透过课程设计分析、各项软硬件最适运用平台，以及评估各集团运营所在地之合规规范，最适发展合宜运课之应变模式，以协助华利人学习成长不中断。

## 投资未来：建置数字化时代人力资本

数字化学习持续改变现行既有的学习活动；因此，华利以「投资未来：数字化时代的人力资本」为题，除已于 2023 年陆续展开数字化版师人才培养、关键岗位接位培育计划，在数字智能科技发展的现今，搭配智能科技的数字化技能学习，辅以创新体验响应客户需求，已备受各界肯定，华利自 2022 年起即以聚焦于数字化职能的培训发展做准备，为华利储备关键人才，协助员工培养数字化时代之新工作技能，积极储备数字人力资本以全面促进数字化能力健全，并固基集团永续发展基础。



## 人力资源管理 - 绩效晋升与薪酬福利

集团持续优化绩效管理制度，年度考核采用强迫分配法（forced distribution），以利资源分配及成本规划，其绩效考核结果将作为晋升、调薪、奖酬激励、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，有对应的人力职缺需求或者集团发展和管理需求计划。

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，汇报领导核定后办理。在 2023 年，针对部份晋升同仁给予晋升调薪。

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

2023 年，公司享受育儿假的员工总数为 **12,399** 人，

其中享受陪产假的男员工总数为 **2,230** 人，

享受产假的女员工总数为 **10,169** 人，

男、女员工的返岗率分别为 **99.16%** 和 **77.02%**，

回任一年以上的男、女员工比例分别为 **60.81%** 和 **71.64%**。

注：返岗率 = 2022 年度休育儿假已复工员工数 / 2022 年度休育儿假员工人数

留岗率 = 2022 年度休育儿假已复工满 12 个月员工数 / 2022 年度休育儿假已复工员工数

# 社会贡献

员工关爱  
公益慈善



# 员工关爱

员工是企业的重要组成部分，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

2023 年，集团持续开展员工关爱项目，延续 2022 年的项目后续追踪及跟进，保证项目的有效性和持续性。

**1. VISION SPRING 视力春天，工厂与 VISION SPRING 合作，2023 年集团共计给 7159 名员工提供免费视力检查，并按评估结果给有需要的员工提供眼镜，并跟进员工佩戴情况，以改善员工视力。**

### 越南亚欣厂：

- 项目时间：2023 年 12 月开展
- 检测人数：2835
- 需佩戴眼镜人数：1746

### 越南永弘厂：

- 项目时间：2023 年 12 月开展
- 检测人数：4324
- 需佩戴眼镜人数：2388

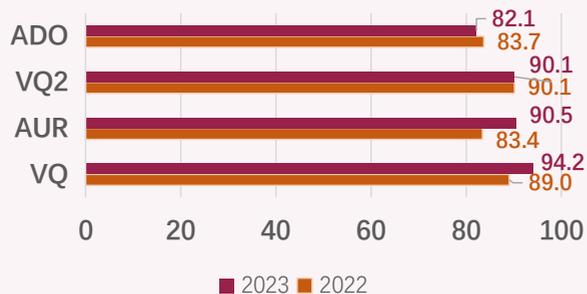


## 2. 员工参与度与幸福感调查 (EWB)

集团委托外部第三方公司对集团在越南的四家工厂的员工进行年度员工参与度与幸福感 (EWB) 调查, 调查从沟通、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。第三方公司根据员工的答案, 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。以下是 2023 年和 2022 年调查平均分的对比:

通过分析汇总, 2023 年工厂可以在沟通和福利方面再继续完善以下两个议题, 分别为主管尽力在员工遇到挑战的工作时提供帮助以及工厂提供更有竞争力的工资福利。在 2023 年, 员工满意的议题为工作环境健康和安、与主管沟通无压力、在工作时学到了未来会用到的技能, 同样的我们会在 2024 年改善越南立川员工不太满意的方面, 会继续进行完善。

### EWB Scores



## 3. 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。

#### 4. 女性领导者促进项目

延续 2022 年，2023 开始了第二批培训，筛选参与的女性员工，从 2023 年 6 月至 11 月，培训时数 70 小时，主要从沟通，团队协作，时间管理方面进行培训)，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，她们将作为优先人选。



#### 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的有用课程，我们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 (Centre for Promotion of Quality of Life) 即生活质量促进中心在工厂开展，工厂和品牌客户共同负担费用。2023年，集团继续推广该项目至其它工厂，越南永弘开展了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。

2023年越南永弘共计有3,208名女工参与HER项目



## 帮助困难职工家庭

集团各工厂通过每年定期访问贫困家庭，组织有趣的活动，关心贫困员工家庭的生活情况以及孩子的抚养和学习情况，并赠送关爱物资，让员工感受到公司对员工家庭的关怀。

越南弘邦鞋业有限公司工会为困境的员工举行“为我的同事们过春节”活动。



在越南弘邦厂，女型领导团队 (WLT) 与工会配合举办“温暖的冬天”活动。目的为员工送去冬衣和物资，帮助员工降低购物费用，同时加强公司团结、联系、传播爱心。



越南宏美与客户一同慰问并送礼金给贫困家庭



各厂均组织给贫困家庭的职工以及生病职工送慰问金



越南弘邦厂为了帮助厂内贫困员工的孩子有更好的学习条件；发挥在员工集体中相亲相爱、“好叶护残叶”的传统精神，同时体现公司领导对全厂员工的关心爱护，拉紧公司与员工的纽带，举办了 2023 年光明未来活动。



## 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 2023 年中山各厂区工会联合组织徒步活动与篮球友谊联赛



### 越南区

越南各厂举办运动会



集团越南区各厂与工会联合协办欢乐的中秋联欢会



越南弘欣组织家庭活动日



越南立川组织优秀员工团建旅游活动



2023年宏福、宏美厂新增设立员工图书室、员工文化角、健身娱乐区



# 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。

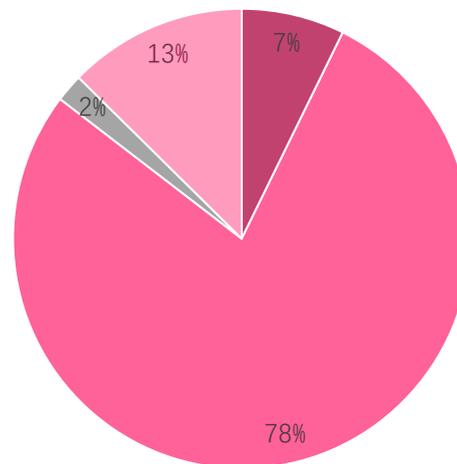
2023 年集团共计捐赠 **217.12 万元**，

其中教育类 **19.76 万元 (7%)**，

帮扶类 **211.75 万元 (78%)**，

助残类 **5.33 万元 (2%)**，

其它 **34.28 万元 (13%)**。



■ 教育 ■ 扶贫 ■ 助残 ■ 其他

### 1. 捐赠案例描述

华利集团 2023 年通过红十字会分别向广东、河南、云南偏远地区的 20 所学校学生捐赠 10,884 双运动鞋。



越南各厂组织送奖学金和礼品给那些学习上进的职工孩子以及职工家庭有残疾的孩子们



2023 年越南正川厂持续组织各种校园捐赠活动



2023 年，越南亚欣向 150 名员工赠送价值 3000 万越盾的灭火器，把消防安全带到家庭。



### 2. 献血活动

2023 年集团越南各厂组织自愿献血活动并获得优秀成绩奖



### 3. 环境保护

在 2023 年，华利集团中山精美厂、越南永正、越南上杰、越南亚欣、越南跃升、越南永弘等各厂组织员工参与环保活动清理河道、沙滩、山林垃圾，部分工厂还组织了植树活动，地球一小时活动，呼吁人人环保，保护地球。

环保活动 - 垃圾清理



植树活动，2023 年总共种植了 3245 棵树



环保活动 - 垃圾清理



# 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。

2023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 线上线下会议 企业年报及财报 / 公告 在线平台解答	公司经营 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 线上会议 客户满意度调查	能源管理和温室气体排放 科学碳目标 客户信息安全 化学品管理 水资源使用效率 污染管理 职业安全与卫生 性别平等 社区参与 供应链管理 品质管理 客户服务 研发与创新 工作场所暴力与骚扰零容忍 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。 5. 进行工作场所暴力与骚扰培训

员工	<p>邮件 沟通会议 培训活动与申诉机制</p>	<p>职业安全与卫生 薪酬福利 培训与教育 化学品管理 员工关爱 多元化与平等机会 工作场所暴力与骚扰零容忍</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立职业健康安全管理体系。</li> <li>2. 坚持安全第一，为员工提供安全适宜的工作环境。</li> <li>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。</li> <li>4. 维护员工合法权益和建立申诉机制。</li> </ol>
供应商及合作伙伴	<p>培训 审核</p>	<p>经营公平公正 带动供应商发展</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 坚持反贿赂反腐败高于利益至上。</li> <li>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。</li> </ol>
社区	<p>走访 意见反馈 参与社区慈善项目</p>	<p>公益慈善 减少社区负面影响 水风险 污染管理 社区参与</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 举办公益慈善活动。</li> <li>2. 提供物资资金捐助。</li> </ol>
政府与监管机构	<p>微信群安全生产等活动通知 现场走访</p>	<p>能源管理和温室气体排放 经济发展与就业 合规经营 污染管理 职业安全与卫生</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 雇佣本地员工，本地化采购，促进当地发展与就业。</li> <li>3. 依法合法经营。</li> <li>4. 积极参与政府宣扬活动，及时落实执行。</li> </ol>

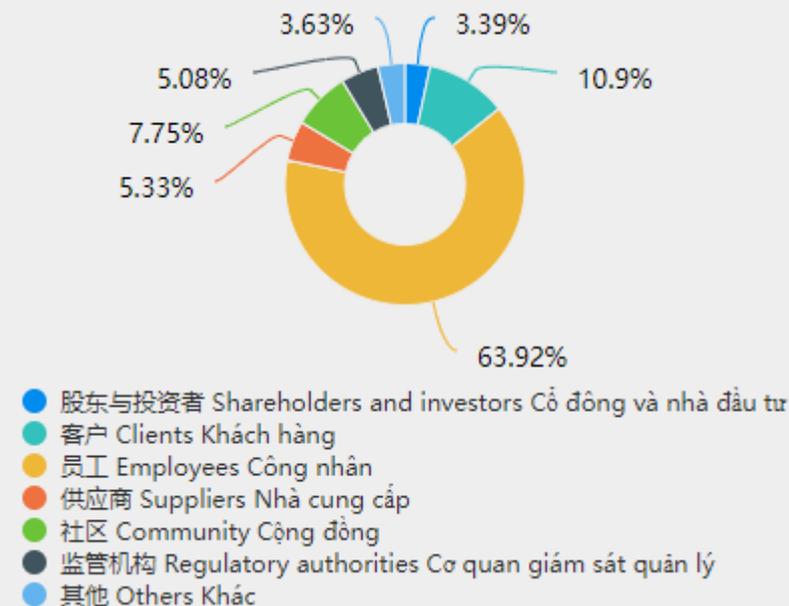
## 利益相关者沟通和参与过程

为了更深入地了解内部和外部利益相关者的观点和需求，我们进行一系列的交流、调查问卷调研，与内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集团最重要的议题。

## 实质性议题分析

我们通过分发实质性议题调查问卷给各相关利益方，截止到 2023 年 11 月 30 日收到 413 份问卷，通过汇总分析各利益相关方如员工，供应商，监管方，客户等对问卷的评分，最终确定了 23 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。

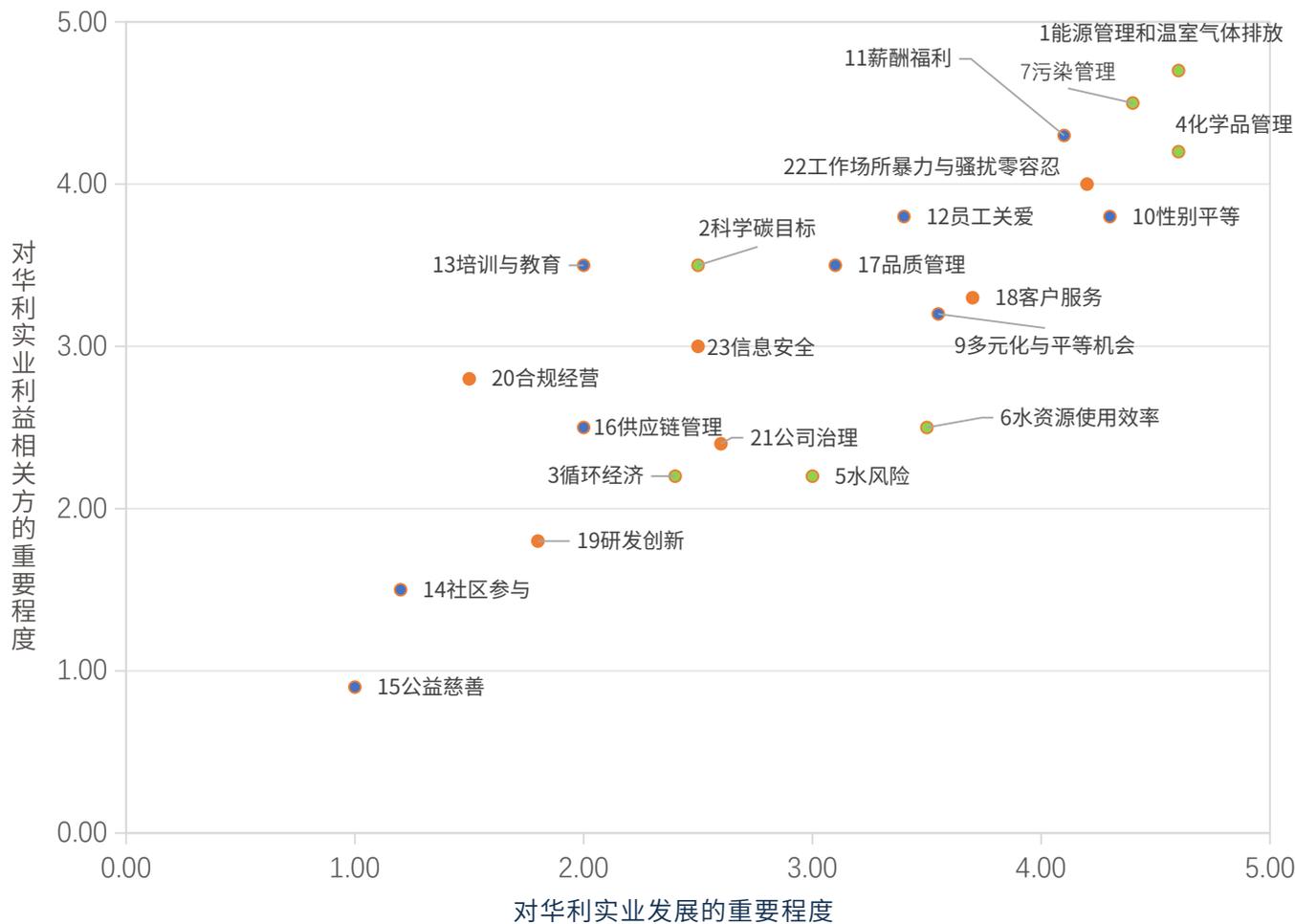
利益相关方参加实质性议题调查问卷占比如下图所示：





集团实质性议题的重要性分析如下图所示：

### 华利实业 2023 年可持续发展报告实质性议题分析



#### ● 环境

1. 能源管理和温室气体排放
2. 科学碳目标
4. 化学品管理
5. 水风险
6. 水资源使用效率
7. 污染管理

#### ● 社会

8. 职业安全与卫生
9. 多元化与平等机会
10. 性别平等
11. 薪酬福利
12. 员工关爱
13. 培训与教育
14. 社区参与
15. 公益慈善
16. 供应链管理
17. 品质管理

#### ● 治理

18. 客户服务
19. 研发创新
20. 合规经营
21. 公司治理
22. 工作场所暴力与骚扰零容忍
23. 信息安全



### 独立审验声明

#### 简介

莱茵技术（上海）有限公司，是德国莱茵 TUV 集团成员之一（以下简称“TUV 莱茵”或“我们”），受中山华利实业集团股份有限公司（以下简称“华利集团”或“公司”）管理方委托对其 2023 年度环境、社会和治理报告（以下简称“报告”）进行外部审验。本次审验合同中规定的所有审验内容完全取决于华利集团。我们的任务是对其报告做出公正和恰当的判断。

本声明的预期读者是关注华利集团在 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日）环境、社会和治理绩效以及影响其业务活动的利益相关方。

TUV 莱茵是一家世界性的服务供应商，在超过 65 个国家提供企业社会责任和可持续发展服务，并拥有在企业可持续发展、环境、社会责任和利益相关方参与等领域的资深专家。此次审验过程中，我们审验团队完全保持公正和独立，并不参与报告内容的准备。

#### 审验标准

TUV 莱茵依据 AccountAbility AA1000 审验标准 v3 (AA1000AS v3) 中度审验的要求来实施本次审验工作。

#### 审验范围和类型

我们遵循 AA1000 审验标准 v3，类型-1 和中度等级，来审验华利集团报告披露的信息和数据。下列审验准则也用于实施本次审验工作：

- 参考全球报告倡议组织的《可持续发展报告标准（GRI Standards）》
- 参考联合国可持续发展目标（UN SDGs）
- 遵循 AA1000 审验原则，即，包容性、实质性、回应性和影响性

#### 审验方法

我们的审验活动包括以下内容：

- 审查公司管理实践与流程，来评估环境、社会和治理体系，其中包括 ESG 管治、合规管理、风险管理、利益相关方沟通、实质性议题分析、以及关键绩效。
- 访谈公司管理层以及负责环境、社会和治理绩效信息采集和统计的管理人员。
- 基于抽样原则和应用分析程序，审阅和检查环境、社会和治理相关的管理实践以及绩效信息与数据，以测试这些信息与数据的准确性。
- 向公司管理层汇报审验观察项，以此提供一个机会，即在审验流程结束之前，公司可以采取相关的改善措施。
- 收集与评估支持性书面证据和管理呈现以支持其遵循审验原则的程度。

#### 局限性

TUV 莱茵依据审验协议定义的范畴，以及基于 AA1000AS v3 中度等级来实施本次审验。与审验有关的信息和绩效数据会局限于本报告的内容披露。

我们的审验未涵盖财务年报及其财务数据，以及其他与可持续发展不相关的信息。



### 审核结论

基于上述审验方法和评估范畴内的活动，我们可以得出结论，在审验过程中，没有任何实例和信息与下述声明有所抵触：

- 华利集团 2023 年度环境、社会和治理报告及其内容在很大程度上遵循了 AA1000 审验原则。关于遵循此审验原则的总结和证据，参见包容性、实质性、回应性和影响性的下列评论内容。
- 华利集团已实施相关管理流程，用于收集和汇总在报告边界内与重要议题有关的关键绩效数据。
- 本期报告披露的环境、社会和治理相关信息和绩效指标经过评估，且获得书面证据的支持。

针对任何第三方依据此份审验声明对华利集团做出的评论和相关决定，TUV 莱茵将不承担任何责任。

### 对 AA1000 审验原则的遵守

**包容性：**华利集团识别的关键利益相关方包括股东与投资者、客户、员工、供应商及合作伙伴、社区、政府与监管机构。公司通过日常沟通、工作会议、交流拜访等途径来了解和回应利益相关方的观点和诉求。证据表明，2023 年，公司就可可持续发展议题开展了利益相关方问卷调查，并分析调查结果，用于年度的实质性议题评估。我们建议华利集团应建立利益相关方参与流程和策略，并评估利益相关方参与和沟通的成果及影响。

**实质性：**华利集团基于利益相关方问卷调查的结果分析，从“对公司的重要程度”和“对利益相关方的重要程度”这两个维度进行实质性议题评估和优先排序。正如报告中议题矩阵图显示，高重要性议题包括但不限于能源管理和温室气体排放、污染管理、化学品管理、工作场所暴力与骚扰零容忍、以及薪酬福利等。我们建议华利集团的高层管理者应充分理解实质性分析与界定的流程，并审查和批准实质性议题评估的结果。

**回应性：**华利集团通过多种沟通渠道，能及时和恰当地回应关键利益相关方针对可持续发展的关注点。回应方式包括政务沟通、信息披露、客户会议、员工及供应商培训、申诉机制、以及社区公益活动等。本期报告披露了关键绩效指标数据，其涵盖供应商管理、能源消耗、温室气体排放、员工雇佣、以及职业健康与安全等。

**影响性：**华利集团的风险管理和内控机制主要聚焦于公平竞争、信息安全、供应链管理、职业健康与安全等领域。我们建议华利集团应全面开展环境、社会和治理对公司运营的影响分析，包括以适当的流程去衡量、评估和管理相关影响。

*Dan Pan*

#### 潘敏

企业可持续发展服务技术经理  
莱茵技术（上海）有限公司  
中国上海，2024 年 4 月 7 日



## 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	
信息和产品安全	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		
环境管理	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	
<b>人才培养</b>		
员工权益	102-30305-5, 305-6, 305-7	     
人才结构	102-7, 401-1, 401-2, 401-3, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2	
<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	
TUV 鉴证声明书		
GRI 指标索引		