



2025 年度环境、社会 and 治理报告

目录



01 报告编制说明 03

董事长来信	04
华利集团发展历程	05
华利集团 ESG 大事纪要	06
ESG 关键绩效指标 KPI	07
集团评级展示	08



02 公司基本信息 09

公司简介	10
产业规模	11
公司荣誉奖项	12



03 可持续发展管理 13

ESG 管治架构	14
2026-2030 可持续战略	15
可持续指标目标管理	16
可持续发展考核和报告	17
尽职调查	17
议题重要性的评估与确定	18



04 治理 26

公司治理	27
董事会结构多元化	28
投资者权益保护	29
反商业贿赂及反贪污	30
反不正当竞争	31
风险管理	32
内部控制	34
审计	34



05 环境 35

应对气候变化	36
能源使用和温室气体排放	38
污染防治与生态系统和生物多样性保护	47
资源利用与循环经济	55
化学品管理	58



06 社会 61

创新驱动	62
供应链安全	65
可持续原材料管理	71
数据安全与客户隐私保护	72
产品安全与质量	76
人力资源管理	80
职业健康与安全生产	90
乡村振兴	96
社会贡献	96
公益慈善	96

附录 98

环境社会治理绩效表	98
对标索引表	102
第三方鉴证报告	103

01

报告编制说明

- 04 董事长来信
- 05 华利集团发展历程
- 06 华利集团 ESG 大事纪要
- 07 ESG 关键绩效指标 KPI
- 08 集团评级展示



报告编制说明

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五份环境、社会和治理报告。

本报告遵循《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告(试行)》及《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制(2026年修订)》的相关规定,确保符合国内披露标准。

与此同时,报告积极参照以下全球主流准则,以增强信息的国际可比性:

- 参考全球报告倡议组织(GRI)的最新标准;
- 遵循国际可持续发展准则理事会(ISSB)发布的最新准则,特别是依据《国际财务报告可持续发展披露准则第1号——可持续相关财务信息披露一般要求》(IFRS S1)披露具有财务重要性的可持续议题;
- 依照《国际财务报告可持续发展披露准则第2号——气候相关披露》(IFRS S2,2025年12月11日修订版)的要求,重点阐述气候相关风险与机遇,并落实了温室气体排放核算与披露等新增要求。此外,报告亦借鉴了可持续会计准则委员会(SASB)准则的最新优化内容及ISSB对SASB准则的增强项目相关修订要求,结合行业特定议题指引,力求实现国内监管框架与国际披露准则的有效衔接,从而全面提升报告的规范性、完整性及可比性。

▶ 报告周期

本报告为年度报告,时间跨度为2025年1月1日至2025年12月31日。上年度报告已在2025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2025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>

董事长来信

“2025年，全球经济形势严峻，美国持续加征关税，市场竞争愈发激烈。集团在复杂多变的外部环境中艰难前行，相较于2024年，业绩表现面临更大压力。然而，正是在这样的逆境中，我们更看到了华利人不屈不挠的毅力与责任担当。全体同仁团结一心、脚踏实地坚守岗位，在攻克艰难险阻的过程中推动企业稳步向前。这是华利最为珍贵的精神财富，也为集团可持续发展注入了源源不断的动力。

面对外部不确定性，我们坚持全球化布局与稳健经营并重。2025年2月，为供应国内市场，公司在四川省新设的一家成品鞋制造工厂也开始量产出货，构建起涵盖越南、印尼、中国在内的多元化生产格局，进一步提升了集团供应链的韧性与抗风险能力，并在这一年收获了诸多成果：

深耕绿色制造，筑牢低碳根基

我们以绿色转型来应对发展压力，将环保理念贯穿于生产运营的全链条。2025年，集团光伏发电总量达到3,480,651千瓦时，通过使用清洁能源替代传统能源的方式，有效降低了碳排放量。同时，我们积极响应全球环境信息披露要求，主动参与CDP(碳信息披露项目)评估。在2025年度CDP环境信息披露中，集团的气候变化评级为A、水安全评级为B；集团在气候变化披露方面被评选为企业环境透明度领域领导者，荣登CDP A评分榜单。这彰显了集团在环境风险管控、资源高效利用方面取得的扎实成效。

秉持以人为本，共筑责任生态

我们始终将“人”作为可持续发展的核心，对内完善员工关怀体系，对外健全产业链协同机制，让责任贯穿于价值创造的全过程。

在员工权益保障方面，越南弘邦工厂于2025年2月率先将心理健康培训课程纳入职场安全项目，通过专业心理辅导、情绪疏导与健康支持等多元化服务，全方位守护同仁的身心健康。集团越南所有T1工厂(鞋厂)完成核心价值基准调查，深入倾听员工诉求，进一步凝聚“责任、协作、共赢”的企业文化共识，夯实了员工与企业共同成长的情感和制度基础。



集团积极对标国际可持续发展评级体系，公司首次参与CSA(企业可持续发展评估)取得51分，该成绩在大中华区同行业中表现优异、排名靠前。

2025年10月，我们成功召开首届供应商可持续发展峰会，邀请核心供应商共同商讨供应链可持续发展准则与行动框架、分享实践经验，推动社会责任从企业内部延伸至整个供应链，构建“共担责任、共享价值”的互利共赢生态。

完善治理体系，提升披露质量

我们将ESG治理作为企业高质量发展的重要支撑，不断健全架构、规范流程，以专业治理保障战略落地。

2025年4月，集团同步发布第四份环境、社会和治理(ESG)报告与首份独立TCFD(气候相关财务信息披露工作组)报告。前者系统呈现了集团ESG实践成果和未来规划，后者针对性回应了气候相关财务信息披露要求，标志着集团在ESG信息披露的全面性、专业性和规范性上实现了新的突破。

凭借完善的治理体系、扎实的实践成果和透明的信息披露，集团ESG年报斩获多项认可：Wind ESG评级A、国证指数ESG评级AAA、华证指数ESG评级A，充分体现了资本市场、行业机构对集团ESG治理水平和可持续发展潜力的高度认可。

展望2026年，全球经济的不确定性仍将持续。关税压力、消费需求疲弱带来的订单影响，以及潜在的人力成本上涨压力，都让未来的挑战更为严峻。但华利从不因困难而停滞不前，我们将把ESG理念深度融入核心战略，以ESG升级赋能企业韧性。持续强化自身能力，全面提升运营效率，深化成本管控和精实管理；同时积极开源节流、拓展客户和业务机会，在稳健经营中争取更多的发展空间。

ESG是企业高质量发展的必答题，更是我们穿越周期、行稳致远的底气。未来，我们将以更高的标准推进ESG治理，深化环境友好实践，厚植社会责任根基，与全体同仁、合作伙伴、投资者等所有利益相关方携手同心，秉持众志成城的信念踏实前行。

华利集团发展历程

1978-1995



- 1978 • 公司创始人在中国台湾开设制鞋工厂
- 1986 • 公司创始人在中国大陆开设制鞋工厂
- 1995 • 与 Converse 开始合作

1999-2009



- 1999 • 在广东中山成立开发设计中心
- 2001 • 与 UGG 开始合作
- 2004 • 与 VANS 开始合作
- 2005 • 在越南开设工厂，生产基地逐渐向越南转移
- 2009 • 与 Columbia 开始合作

2011-2018



- 2011 • 与 Hoka 开始合作
- 2012 • 与 Nike 开始合作
- 2013 • 与 Puma 开始合作
- 2014 • 与 Cole Haan 开始合作
- 2016 • 鞋履出货量突破 1 亿双
- 2018 • 与 Under Armour 开始合作，同年，创始人旗下鞋业资产进行重组

2019-2025



- 2019 • 公司改制变更为股份公司
- 2020 • 与 Asics、On Running 开始合作
- 2021 • 4 月 26 日华利集团在深圳证券交易所创业板上市
- 2021 • 鞋履出货量突破 2 亿双
- 2022 • 与 New Balance、Reebok 开始合作
- 2024 • 印尼基地投产，开始与 Adidas 合作
- 2025 • 四川峨眉山工厂投产

华利集团ESG大事纪要

- 2021年4月26日在深圳证券交易所创业板成功上市

2021

2022

- 发布了首份(2021年)独立的社会责任报告
- 将2022年设定为碳中和的基准年
- 集团总部启动屋顶太阳能光伏系统,同年,越南弘邦工厂安装了第一个容量为1.71MWp的屋顶太阳能光伏系统

2023

- 发布第二份环境、社会和治理报告
- 启动SBTi(科学碳目标倡议)项目
- 参与CDP问卷
- 越南弘邦厂的安全文化成熟度评估达3级
- 越南弘邦&立川工厂在性别政策与实践成熟度方面已达到4级水平
- 越南永山工厂通过采购EACs抵消电力的排放
- 发布了首版华利集团年度固体废物管理方案
- 集团T1工厂开始实现固体废弃物零填埋与零焚烧

- 发布第三份环境、社会和治理报告
- 8月通过SBTi对近期目标和净零目标的官方验证
- 首次发布《供应链脱碳行动声明》
- 在2024年度的CDP环境信息披露结果中,气候变化与水资源安全议题均获B级
- 获得Wind ESG评级BBB
- 新增了ESG管治架构
- 越南正川、立川及宏美厂的安全文化成熟度评估达3级
- 越南弘邦、正川、立川及宏美厂在性别政策与实践成熟度方面已达到4级水平
- 开启了涵盖集团内部所有工厂的EWB项目
- 开启了涵盖集团内部所有工厂的Living Wage调查项目

2024

2025

- 发布第四份环境、社会和治理报告
- 获得国证指数ESG评级AAA级,在纺织服装与奢侈品行业排名6/104
- 获得华证指数ESG评级A级
- 获得Wind ESG评级A级,在纺织服装综合得分行业排名5/218
- 首次发布独立的TCFD报告
- 首次召开供应商可持续发展峰会
- 首次参加CSA问卷获得51分
- 越南弘邦工厂开始将心理健康培训课程纳入工作场所安全(workshop safety Facilitator)项目
- 在2025年度CDP环境信息披露中,集团的气候变化评级为A、水安全评级为B;集团在气候变化披露方面被评选为企业环境透明度领域领导者,荣登CDP A评分榜单。
- 集团2025的光伏发电总量为3,480,651千瓦时
- 集团越南所有T1工厂完成核心价值基准调查

ESG关键绩效指标KPI

2025 年集团 ESG 关键数据



集团评级展示

S&P Global

CSA 得分

51



气候变化评级 **A**
水安全评级 **B**
供应商参与评估 **A**



科学碳目标
验证通过

Wind ESG

A



AAA



A

02

| 公司基本信息

- 10 公司简介
- 11 产业规模
- 12 公司荣誉奖项

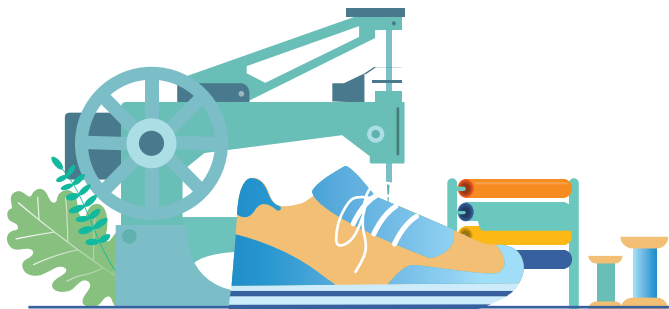


公司简介

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。

公司从事运动鞋的产品开发设计、生产与销售，作为全球领先的运动鞋专业制造商，是国际知名的运动休闲品牌 Nike、Adidas、Converse、Vans、UGG、HOKA、On、New Balance、Puma、Asics、Under Armour、Reebok、Lululemon 等的重要合作伙伴，主要产品包括运动休闲鞋、户外靴鞋、运动凉鞋 / 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、印度尼西亚、中国、多米尼加及缅甸等地，贸易结算中心主要设于香港及中山。



产业规模

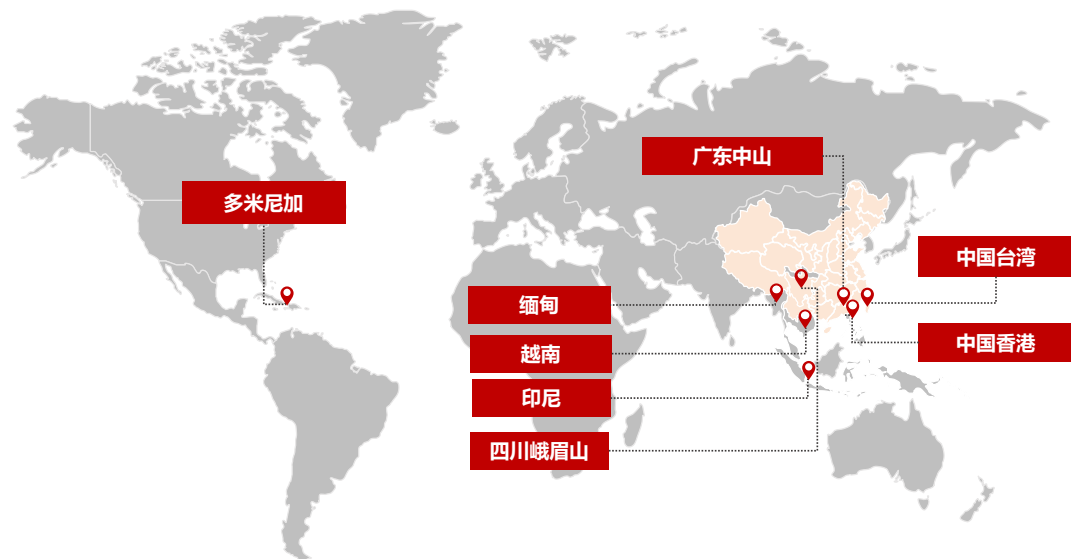
主要产品、服务和品牌

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 / 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：

服务品牌	品牌标识	服务品牌	品牌标识
Nike		New Balance	
Adidas		Puma	
Converse		Asics	
Vans		Under Armour	
UGG		Reebok	
HOKA ONE ONE		Lululemon	
On			

公司业务的全球布局



经营数据

2025 年末，华利集团员工人数为 **185,551** 人，公司在越南、印度尼西亚、中国、缅甸、多米尼加等地共开设了 **20** 余家制鞋工厂。

2025 年全年，公司销售运动鞋 **2.27 亿双**，同比增长 **1.59%**；实现营业收入人民币 **249.80 亿元**，同比增长 **4.06%**，实现归属于上市公司股东的净利润人民币 **32.07 亿元**，同比减少 **16.50%**。

公司荣誉奖项



2025年荣获中共中山市委
和中山市人民政府
授予的“**中山市先进集体**”称号



2025年荣获上海证券报颁发的
上证鹰·金质量ESG奖



2025年荣获新财富杂志颁发的
ESG最佳实践奖



2025年荣获品牌客户New Balance颁发的
杰出贡献奖



2025年荣获华夏时报社颁发的
ESG实践优秀案例奖



2025年荣获广州日报报业集团颁发的
绿色先锋榜样奖

03

| 可持续发展管理

- 14 ESG 管治架构
- 15 2026-2030 可持续战略
- 16 可持续指标目标管理
- 17 可持续发展考核和报告
- 17 尽职调查
- 18 议题重要性的评估与确定



ESG 管治架构

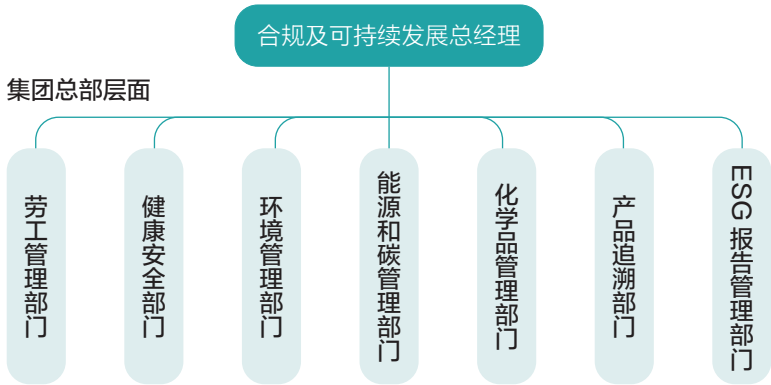
华利集团始终将可持续发展作为其核心战略的重要组成部分。为确保ESG(环境、社会及治理) 工作的有效实施，我们建立了完善的管理架构，并明确了从治理到管理再到执行各层级的职责分工，以保障ESG工作的有序开展。

ESG治理主体	角色	组成	职责
董事会	最高决策机构	董事会成员	指导ESG战略方向，授权专业的ESG管理团队管理ESG相关事宜，审议ESG委员会提交的重大ESG议题。
ESG委员会	参与战略制定/监督/报告	由总部各职能部门主管及各事业部最高主管组成的ESG委员会	委员会负责参与制定ESG战略/目标，推动ESG理念、方针与日常经营管理相融合。同时，审核ESG相关事宜，并向董事会进行提报。
ESG管理团队	统筹管理ESG相关事宜	集团总部的合规及可持续发展总处	负责集团总部层面的ESG整体统筹工作，拟定总体ESG战略与目标，并监督整体实施状况，在ESG委员会与各管理部门之间开展沟通与协调工作，且定期向ESG委员会汇报ESG相关事宜。
		各家工厂的合规及可持续发展部门	负责具体执行ESG战略和政策，评估与制定ESG方面的风险及应对策略，制定详细的ESG工作计划，对厂区ESG相关事宜进行日常管理，组织相关部门开展ESG专项工作，向总部和工厂汇报。
ESG执行小组	执行	由各议题所属的职能部门的专职或兼职人员组成	由各专业领域管理部门及各区域/职能执行部门的专职或兼职人员组成，主要负责推动与落实ESG相关的专项工作。

ESG管理团队

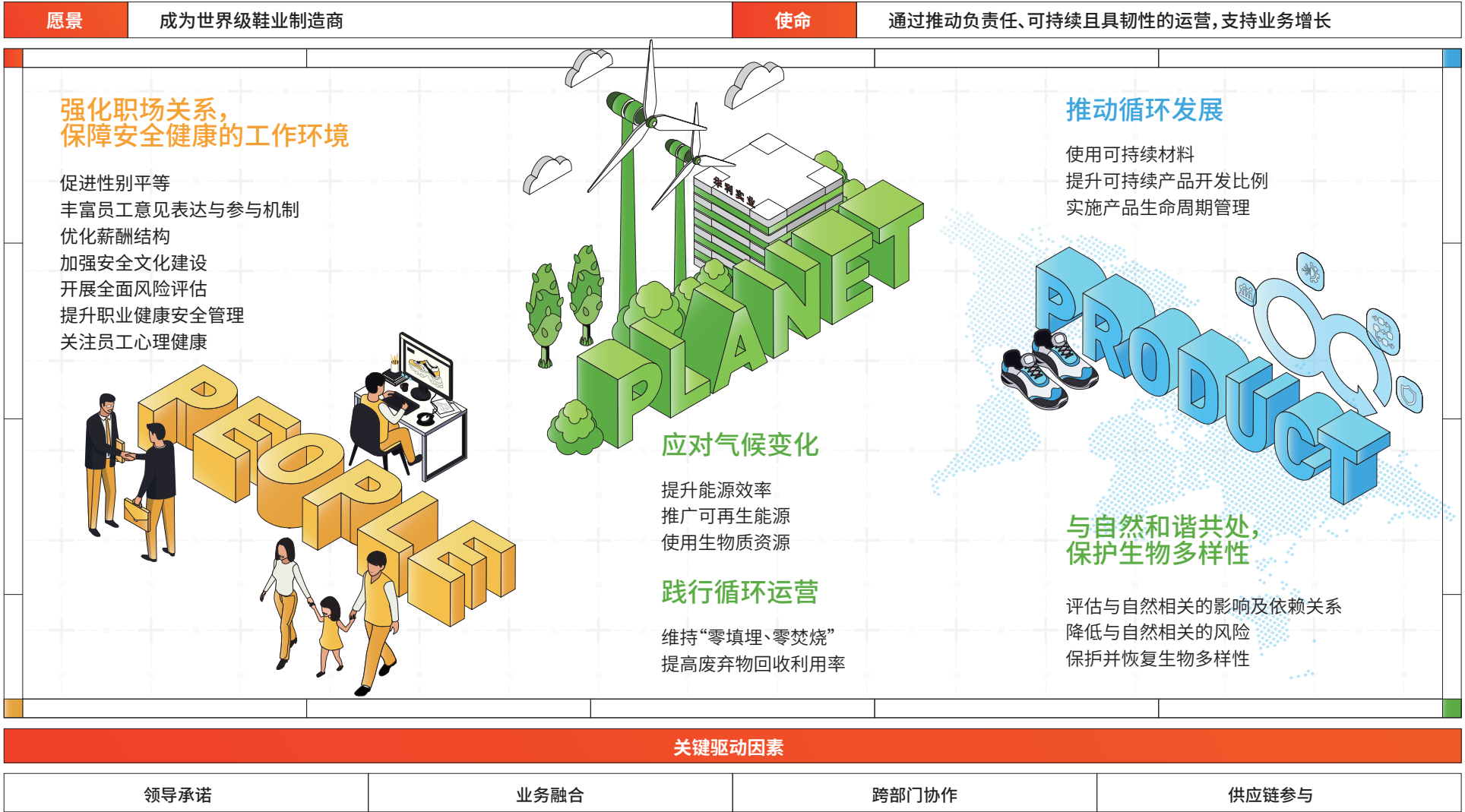
在日常管理与运营活动中，华利集团积极采纳并将ESG(环境、社会 and 治理) 理念融入作业活动中，持续致力于其ESG管理体系的完善与优化工作。集团不仅在总部层面，而且在各工厂均设立合规及可持续发展部门来统筹管理ESG相关工作。该团队汇聚了众多拥有相关专业资质的人才，团队成员系统地接受了与可持续发展相关的专业培训，对ISSB(国际可持续发展准则理事会)、GRI(全球报告倡议组织)、CSRD(企业可持续发展报告指令)、中国财政部、深圳证券交易所的要求有着深入的了解，同时在应对气候变化、循环经济、安全健康环保、人力资源管理等领域均有专业的人力配备，团队成员持有中国注册安全工程师资格、美国注册安全工程师、美国注册工业卫生管理师、能源经理资格证书、温室气体核查员资格证书等，确保了团队整体的专业性。

合规及可持续发展的组织架构图如下图所示：



2026-2030 可持续战略

为实现可持续发展，集团制定了明确的战略目标，旨在平衡经济、环境和社会责任，推动长期价值创造。以下是集团可持续战略图：



可持续指标目标管理

2025年目标与进展

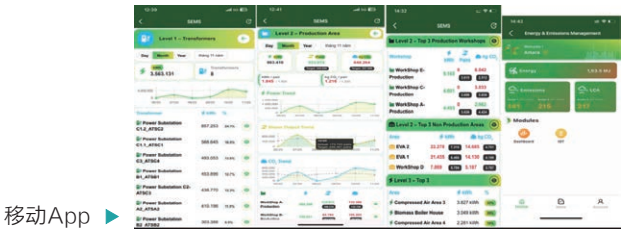
核心领域	2025年目标	2025年进展情况
气候变化和能源管理	1.范围1和2(基于市场)的温室气体绝对排放量控制在332,352吨二氧化碳当量以下	范围1和2(基于市场)的温室气体绝对排放量309,489吨二氧化碳当量
	2.范围3“采购商品和服务”的温室气体绝对排放量控制在848,657吨二氧化碳当量以下	范围3“采购商品和服务”的温室气体绝对排放量508,333吨二氧化碳当量
	3.单位产品能耗控制在4.00度/双以下	单位产品能耗3.97度/双
废弃物处理	1.单位产品固废产生量低于191.5克/双	单位产品固废产生量188.8克/双
	2.单位产品危废产生量低于18.2克/双	单位产品危废产生量17.86克/双
	3.固体废弃物填埋焚烧比例 0	固体废弃物填埋焚烧比例0
	4.固体废弃物回收回用比例大于70%	固体废弃物回收回用比例76.85%
水资源管理	1.单位产品耗水量低于9.2升/双	单位产品耗水量9.08升/双
	2.处理后污水的回用比例大于77%	处理后污水的回用比例77.74%
职业健康与安全生产	1.损失工时事故率低于0.05	损失工时事故率0.04
产品安全与质量	1.产品合格率99%以上	产品合格率99.99%
	2.平均每个事业群的客诉事件不超过3件	客诉件数2件/事业群
人力资源管理	1.员工年度离职率低于26%	员工离职率25.66%
	2.员工申诉结案率为100%	员工申诉结案率100%

集团将信息化系统定位为ESG管理的核心工具与平台，通过高效、精准的数据收集与报送，支撑ESG各项指标的有效管理与目标达成。在数字化建设过程中，我们坚持以内部IT实力为基础，同时积极引入外部专业力量协同推进，构建一体化ESG数字化管理模式。

2025年，越南亚欣工厂与外部专业机构ByECO2合作打造亚欣智能电表系统(SEMS 1.0)。该系统作为一站式能源与碳排放管理解决方案，围绕智能电表硬件部署、能源数据管理、多端可视化展示及自动化预警等核心功能，实现企业用电与碳排放的精细化、智能化监控。以下为该系统的相关展示。



网页端仪表盘



移动App

可持续发展考核和报告

集团合规与可持续发展总处每年年初会与集团各家工厂签订绩效合同，这些合同是在总部与工厂双方充分协商的基础上制定的，旨在明确工厂在可持续发展方面需要达成的具体项目目标。每个项目目标都设定了相应的指标权重，以确保考核的全面性和公正性。绩效合同的目标达成情况将直接关联到工厂各级主管的考核，成为衡量其工作成效的重要指标之一。

此外，合规与可持续发展总处还实施季度汇报机制，跟踪工作进展，并于年末向ESG委员会提交ESG报告，报告内容涵盖核心指标的达成情况、重大议题的推进以及下年度的规划。委员会从合规性和战略角度对报告进行审议后，提交给董事会进行终审。在此基础上，董事会将可持续发展绩效纳入决策，以确保集团长期发展的可持续性和合规性。

尽职调查

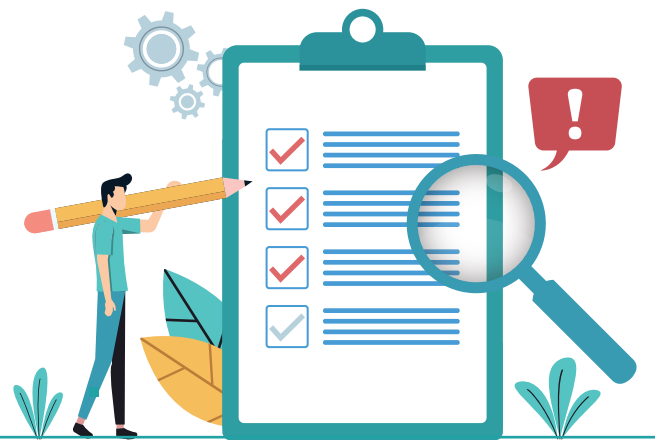
华利集团坚持将可持续发展理念融入运营，切实履行社会责任与环境责任，由集团合规及可持续发展总处统筹管理，每年对下属工厂开展ESG全维度内部尽职调查，强化合规运营与风险管控。

内部尽职调查覆盖生产全流程：环境方面重点核查节能减排、污染治理、资源循环利用及环保设施运行；社会方面聚焦员工权益、劳动条件、职业健康安全与社区关系；治理方面关注管理体系、合规运营与决策透明度，确保运营符合法规及行业最佳实践。

集团同步建立供应商尽职调查体系，将ESG管理延伸至供应链全链条，实施准入审核与年度复评，重点核查环保、用工、安全及治理情况，对关键供应商现场审核，不合格供应商限期整改，整改不达标则终止合作，从源头防范ESG风险。

此外，集团要求各工厂每年开展社会和劳工融合计划（SLCP）自我评估并完成第三方验证，推动核心供应商同步参与，以识别短板、持续改进，提升实践公信力。

通过内部审核、供应商管理、SLCP评估与第三方验证，集团构建全流程、全覆盖、可验证的ESG管控体系，严格遵守法规与客户要求，以实际行动践行可持续发展承诺。



议题重要性的评估与确定

利益相关方参与

利益相关方沟通

华利集团重视与所有利益相关方的日常沟通，建立了多样化的交流渠道，确保能够听取各方的意见和建议，保障他们的知情权和参与权，同时增强他们对集团的了解和信任。在此基础上，我们将利益相关方的期望和关注点纳入公司的战略规划和日常运营中，不断改进和优化可持续发展管理体系，与各方共同努力，推动可持续发展目标的实现。

利益相关方问卷调查

2025年11月，华利集团通过问卷向各利益相关方发送实质性议题重要性调查问卷，总共收回466份问卷。本次调查覆盖了员工、客户、供应商、股东与投资者、监管部门、社区，全面围绕环境、社会、公司治理(ESG)这三大维度，广泛征集各方对集团可持续发展议题的重要性评价与核心诉求。

所收集的反馈意见，不仅为集团实质性议题的筛选、论证与排序提供了数据支撑，也为后续优化ESG管理体系、契合利益相关方期望、提升可持续发展绩效奠定了坚实基础，进一步推动利益相关方诉求与集团经营发展的深度融合。

利益相关者期望与回应

利益相关方	沟通方式	具体形式/频次	关注内容	华利核心回应措施
 股东/ 投资者	报告披露、 会议、调研	年度ESG报告 财报 电话会议 实地调研	1. 集团ESG治理 2. 投资者权益保护 3. 经济绩效 4. 反商业贿赂及反贪污	1. 建立ESG委员会 2. 保障股东分红 3. 实现可持续发展 4. 建立反贿赂制度
		月度进度对接会 季度ESG绩效 跟进会议 年度可持续材料 研讨会 年度稽核	1. 应对气候变化 2. 产品安全与质量 3. 化学品安全 4. 可持续材料管理 5. 人力资源管理 6. 生态系统和生物多样性保护	1. 落地SBTi减碳目标 2. 建立全流程质量管控体系 3. 与ZDHC(有害化学物质零排放)认可机构合作推动化学品符合ZDHC标准 4. 推进GRS/RCS等认证材料应用 5. 建立员工需求定期调研机制，优化住宿、餐饮、医疗等生活保障设施；增加培训及人才发展投入 6. 开展集团的自然相关风险评估，完成TNFD(自然相关信息披露)报告
 品牌客户	定期会议、 稽核、研讨会			

利益相关方	沟通方式	具体形式/频次	关注内容	华利核心回应措施
 政府/ 监管部门	合规申报、 政策沟通、 会议	年度环保、劳工、安 全等合规报告 当政策调整时开展专 项沟通会	1. 环境合规 2. 职业健康和工作 场所安全 3. 人力资源管理 4. 应对气候变化	1. 在环境、健康安全方面，了解 法律法规，并按照规定执行， 按时完成政府各部门的申报 2. 遵循当地劳工法规 3. 落地SBTi减碳目标
 员工	问卷调查、 会议、培训、 意见箱	季度员工大会、月度 部门例会 年度ESG问卷 年度安全/技能培训 意见箱	1. 职业健康与安全 2. 人力资源管理	1. 推行安全生产责任制 2. 完善薪酬福利与晋升体系，搭 建技能培训平台
 供应商	大会、 培训、核查、 管理平台	年度可持续发展峰会 年度ESG培训 年度合规稽核(每年1 次)	1. 应对气候变化 2. 可持续材料管理	1. 建立供应商碳管理体系，开展 碳足迹核算与减排目标设定 2. 推动GRS/RCS等认证料在供 应链的应用
 当地社区	公益活动、 座谈会、 信息公示	季度环保清洁/基础设 施捐赠 年度环保排放/公益进 展公示	1. 污染物排放	1. 固废“零填埋、零焚烧” 2. 环保合规
 行业组织/ 协会	会议、培训、 交流	年度ZDHC交流大会 不定期行业标准研讨会 不定期第三方机构对接	1. 原材料管理	1. 推广可持续材料 2. 分享ESG实践

双重重要性分析和确认

双重重要性评估流程

01 背景调研

1. 梳理公司业务活动、产能布局、供应链结构
2. 分析宏观政策(贸易、环保、劳工)、行业趋势
3. 识别并优先级排序利益相关方

02 议题清单 建立

1. 以《指引》21个议题为基础，补充行业特性议题
2. 识别各议题的风险、机遇及影响维度
3. 跨部门评审形成初步议题清单

03 重要性评估

1. 影响重要性：多维度量化打分(0-5分)
2. 财务重要性：财务影响程度×发生可能性量化评估
3. 双重维度交叉校验

04 结果整合 与报告

1. 确定双重重要性议题清单及优先级(明确资源分配权重)
2. 制定分季度披露方案与改进行动计划
3. 形成最终分析报告并经ESG委员会审议

背景分析与议题清单建立

公司参考国内外相关指引和准则，如《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告》（试行）、深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制（2026年修订）、《中国上市公司可持续发展工作指南》（2025年12月发布）、全球可持续发展标准委员会《可持续发展报告标准》（GRI Standards）、中国社会科学院《中国企业可持续发展报告指南》（CASS-ESG 6.0）通用标准等，同时，结合公司业务关系、活动背景以及行业特性，分析自身可持续发展面临的挑战，建立了实质性议题识别机制。通过该机制，识别出集团主要的内外部利益相关方，并梳理筛选出对公司业务及利益相关方具有较强实质性的24项议题。最终，对这些议题的影响、风险与机遇进行了识别和分析，如下图所示。

议题清单

环境	社会	治理
1 应对气候变化	10 乡村振兴与社会贡献	18 董事会治理
2 能源管理	11 创新驱动	19 风险管理
3 污染物排放	12 供应链管理	20 反不正当竞争
4 生态系统和生物多样性保护	13 产品安全与质量	21 反商业贿赂及反贪污
5 环境合规管理	14 数据安全与客户隐私保护	22 集团ESG治理
6 循环经济	15 人力资源管理	23 经济绩效
7 化学品安全	16 职业健康与工作场所安全	24 投资者权益保护
8 废弃物管理	17 原材料管理	
9 水资源管理		

实质性议题影响、风险、机遇分析

序号	议题	影响	机遇/风险	影响范围	时间范围
1	应对气候变化	正	实际：提升业务韧性与持续运营能力	上下游价值链	中长期
			潜在：强化客户合作与营收增长潜力		
		负	实际：若减排投入回报率不及预期，可能削弱投入的商业价值		
			潜在：回报率低导致投入失去意义		
2	能源管理	正	实际：降低能源消耗，直接削减企业运营成本	运营成本	中长期
			潜在：长期能源效率优势可增强绿色融资吸引力，同步提升企业低碳品牌形象		
		负	实际：能源转型初期的设备投入较高，对短期资金链构成一定压力		
			潜在：转型技术适配性不足，可能引发设备闲置或运维复杂度上升的风险		
3	污染物排放	正	实际：维护运营管理及规避合规风险	生态环境	持续
			潜在：践行可持续发展路径，驱动企业转型		
		负	实际：污染治理设施的日常运营及维护成本投入		
			潜在：政策变动带来的合规风险		
4	生态系统和生物多样性保护	正	实际：维护园区周边生态环境	生态环境	长期
			潜在：符合生态保护政策导向，有望获得相关补贴或政策支持		
		负	实际：生态保护要求限制资源/土地的使用范围，影响公司扩展		
			潜在：企业项目拓展的空间选择受限，可能延缓部分业务布局节奏		
5	环境合规	正	实际：降低法律风险及提升企业声誉	生态环境	持续
			潜在：推动技术创新与效率提升及促进可持续发展		
		负	实际：技术和管理能力不足		
			潜在：多地区运营的复杂性增加		
6	水资源管理	正	实际：节约用水，减少水获取	生态环境	持续
			潜在：供应链风险管理		
		负	实际：水资源支出成本		
			潜在：区域水压力阈值增加		
7	废弃物管理	正	实际：减少废弃物处理过程对环境带来的负面影响	生态环境	持续
			潜在：供应链驱动与创新		
		负	实际：废弃物产生量大且回收大部分依赖第三方回收渠道		
			潜在：技术或政策限制废弃物的回收与再利用		
8	循环经济	正	实际：提升资源复用率，节约成本	上下游价值链	长期
			潜在：强化绿色供应链形象，吸引环保导向的客户与合作伙伴		
		负	实际：循环技术研发的初期需要投入较多资金与人力		
			潜在：技术落地效果不及预期，可能造成资源浪费		

序号	议题		影响	机遇/风险	影响范围	时间范围
9	化学品安全	正	实际：保障员工日常工作的健康与生产作业安全 潜在：增强企业安全合规口碑，降低行业安全事故的关联舆情风险	机遇：规范管理提升生产安全性	员工健康 与生产安全	持续
		负	实际：化学品合规管理的直接和间接成本增加 潜在：化学品关联标准持续迭代，导致合规管理调整负荷加重	风险：化学品泄漏引发安全事故风险		
10	乡村振兴与社会贡献	正	实际：增强外界对集团的社会价值认同感 潜在：拓展农村市场的合作机会，提升品牌的社会影响力溢价	机遇：优化企业本地营商环境	社区与社会	中长期
		负	实际：乡村振兴项目的资金投入增加企业运营成本 潜在：项目落地效果不达预期，可能削弱品牌的社会公信力	风险：项目落地不达预期可能引发声誉风险		
11	创新驱动	正	实际：提升生产作业效率，增强市场竞争优势 潜在：积累技术专利资源，构建行业技术壁垒	机遇：助力推动开发高附加值产品/技术	企业竞争力	长期
		负	实际：创新研发的高资金投入与成果失败风险 潜在：创新成果商业化周期较长，短期收益承压	风险：创新成果被模仿的竞争风险		
12	供应链管理	正	实际：保障产品交付的效率与品质稳定性 潜在：优化供应链协同体系，降低波动对长期运营的影响	机遇：增强供应链韧性，抵御市场波动	生产与交付	中长期
		负	实际：供应链优化的跨环节协调成本增加 潜在：供应链调整期的交付节奏波动，可能影响客户合作体验	风险：供应商ESG不合规引发的连带风险		
13	产品安全与质量	正	实际：直接维系核心客户对产品的信任度 潜在：积累优质产品口碑，吸引新客户与市场合作方	机遇：优质产品有助于吸引客户并提升市场份额	客户与市场	持续
		负	实际：质量管控的检测、品控环节成本增加 潜在：行业质量标准升级，需追加设备/技术投入以适配新要求	风险：产品缺陷导致的召回或索赔风险		
14	数据安全与客户隐私保护	正	实际：提升客户对数据安全的信任度 潜在：强化合规口碑，增强客户长期合作性与复购意愿	机遇：强化数据安全可以增强客户信任	客户信任与合规	持续
		负	实际：数据安全系统的建设、运维成本较高 潜在：数据安全法规迭代，需额外投入适配新合规要求	风险：数据泄露引发的合规及声誉风险		
15	人力资源管理	正	实际：提升员工当下的满意度与忠诚度 潜在：吸引优质人才加入，降低长期招聘与人员流失成本	机遇：储备优秀人才，增强企业活力	人力资源	中长期
		负	实际：员工福利、培训的直接成本投入增加 潜在：福利/培训标准提升后，后续需持续投入以维持体验	风险：核心员工流失导致的运营中断风险		
16	职业健康与工作场所安全	正	实际：减少工伤事故，保障日常运营连续性 潜在：打造安全友好的雇主形象，提升员工归属感与留职率	机遇：安全的工作环境有助于提升员工效率	员工安全与运营	持续
		负	实际：安全设施配置、安全培训的成本增加 潜在：新职业安全法规落地，需升级现有设施以满足新要求	风险：工伤事故带来的生产中断与赔偿风险		

序号	议题	影响	机遇/风险	影响范围	时间范围
17	原材料管理	正 实际：保障原材料的合规性与供应稳定性 潜在：强化供应链合规性，降低上游原材料风险的传导影响	机遇：稳定的供应链是生产活动的基础	供应链与生产	持续
		负 实际：原材料合规检测的成本增加 潜在：原材料合规标准收紧，可能推高合规原材料的采购成本	风险：原材料不合规带来的产品质量风险		
18	董事会治理	正 实际：提升决策的科学性与企业运营规范度 潜在：增强投资者对企业的信心，提升品牌的资本市场认可度	机遇：规范的治理能增强企业公信力	企业管理	长期
		负 实际：治理流程优化的行政沟通、流程成本增加 潜在：新治理流程磨合阶段，可能暂时降低决策效率	风险：治理结构不完善可能导致决策失误		
19	风险管理	正 实际：系统性降低当下运营中断的直接风险 潜在：提升企业长期抗风险韧性，增强利益相关方（客户/投资者）的信任度	机遇：保障企业实现稳健与可持续发展	企业运营	持续
		负 实际：风险管理体系建设的资金、人力成本直接投入 潜在：体系后续维护/标准升级需持续投入，过度管控可能短期影响运营效率	风险：风险识别不全带来的潜在损失风险		
20	反不正当竞争	正 实际：维护行业市场竞争的公平秩序 潜在：提升企业合规口碑，吸引同样注重合规的合作伙伴与投资者	机遇：增强合作伙伴与投资者的信任	市场与合规	持续
		负 实际：合规监督、反竞争行为核查的成本增加 潜在：新竞争法规落地后，需追加资源适配新合规要求	风险：不正当竞争行为带来的处罚风险		
21	反商业贿赂及反贪污	正 实际：有效规避商业贿赂相关的法律风险 潜在：强化企业内部合规文化，提升品牌在市场中的廉洁声誉	机遇：提升企业合规运营的正面形象	法律与合规	持续
		负 实际：反贿赂管控流程的人力、监督成本增加 潜在：反贪监督体系的长期运维成本，或流程繁琐影响业务效率	风险：贿赂行为暴露后的法律与声誉风险		
22	集团ESG治理	正 实际：推动ESG目标落地，提升企业信息披露透明度，以报告促管理 潜在：增强企业可持续发展韧性，契合国际ESG标准以拓展全球合作	机遇：吸引ESG投资，提升市场公信力	企业战略与声誉	长期
		负 实际：ESG治理体系建设的初期资金、资源投入较高 潜在：ESG国际/行业标准升级后，需追加成本适配新要求	风险：ESG目标未达成可能引发市场质疑		
23	经济效益	正 实际：产生的收益可直接支撑ESG投入，保障可持续发展节奏 潜在：长期财务稳定性提升，增强企业抗周期风险能力	机遇：追求长期稳定的可持续收益	财务与战略	长期
		负 实际：短期ESG投入占用部分利润资源 潜在：短期业绩波动可能影响部分股东的短期信心	风险：效益下滑可能导致ESG投入不足		
24	投资者权益保护	正 实际：增强资本市场对企业的信任度 潜在：吸引长期价值型投资者，优化股东结构	机遇：良好的保护机制有助于降低融资成本	投资者关系	长期
		负 实际：投资者权益维护的合规流程、信息披露成本增加 潜在：颁布新的投资者权益保护相关法规、政策落地后，需追加资源适配新要求	风险：权益受损会引发声誉及融资风险		

双重重要性评估

影响重要性评估

集团从不同维度对实质性议题的正面影响和负面影响进行评估，包括：影响的规模（即影响的程度）、范围（即影响的广泛程度）、不可补救性（即影响的可逆性，这个维度仅针对负面影响）以及发生的可能性。每个维度均采用0到5分的评分体系进行打分赋值。

评估维度：正面影响（规模/范围/发生可能性）、负面影响（规模/范围/不可补救性/发生可能性）；

打分标准：0–5分（0 = 无影响，5 = 十分严重/全球范围/无法补救/可能性极高）；

得分公式：影响重要性得分=（正面影响得分+ 负面影响得分）÷ 2（其中，正面影响得分与负面影响得分均为各维度得分的平均值，分值保留2位小数，四舍五入）；

重要性阈值：≥ 4分（即得分 ≥ 4分为“具有影响重要性的议题”）；

影响重要性议题清单如下

范畴	序号	议题名称
环境	①	应对气候变化
环境	②	能源管理
环境	③	污染物排放
环境	④	生态系统和生物多样性保护
环境	⑤	环境合规管理
环境	⑥	循环经济
环境	⑦	化学品安全
环境	⑧	水资源管理
环境	⑨	废弃物管理
社会	⑩	创新驱动
社会	⑪	供应链管理

范畴	序号	议题名称
社会	⑫	产品安全与质量
社会	⑬	人力资源管理
社会	⑭	职业健康与工作场所安全
社会	⑮	原材料管理
治理	⑯	董事会治理
治理	⑰	反商业贿赂及反贪污
治理	⑱	集团ESG治理
治理	⑲	经济效益
治理	⑳	投资者权益保护
治理	㉑	风险管理

财务重要性评估

集团围绕特定议题，评估其在短期、中期和长期内对公司商业模式、业务运营、发展战略、财务状况、经营成果、现金流、融资方式及成本等方面的潜在影响。内部财务部门从两个维度对这些议题进行了评估：一是影响的重要程度，二是影响发生的概率（可能性）。评估采用0到5分的评分体系，其中财务重要性得分的计算公式为：财务重要性得分=影响重要程度得分 × 可能性得分 / 5。

打分规则

评估维度：财务影响发生的可能性（0–5分）、财务影响程度（0–5分，以净利润影响为基准）；

得分公式：财务重要性得分=（影响程度得分 × 可能性得分）÷ 5；

重要性阈值：≥ 3分（即得分 ≥ 3分为“具有财务重要性的议题”）；

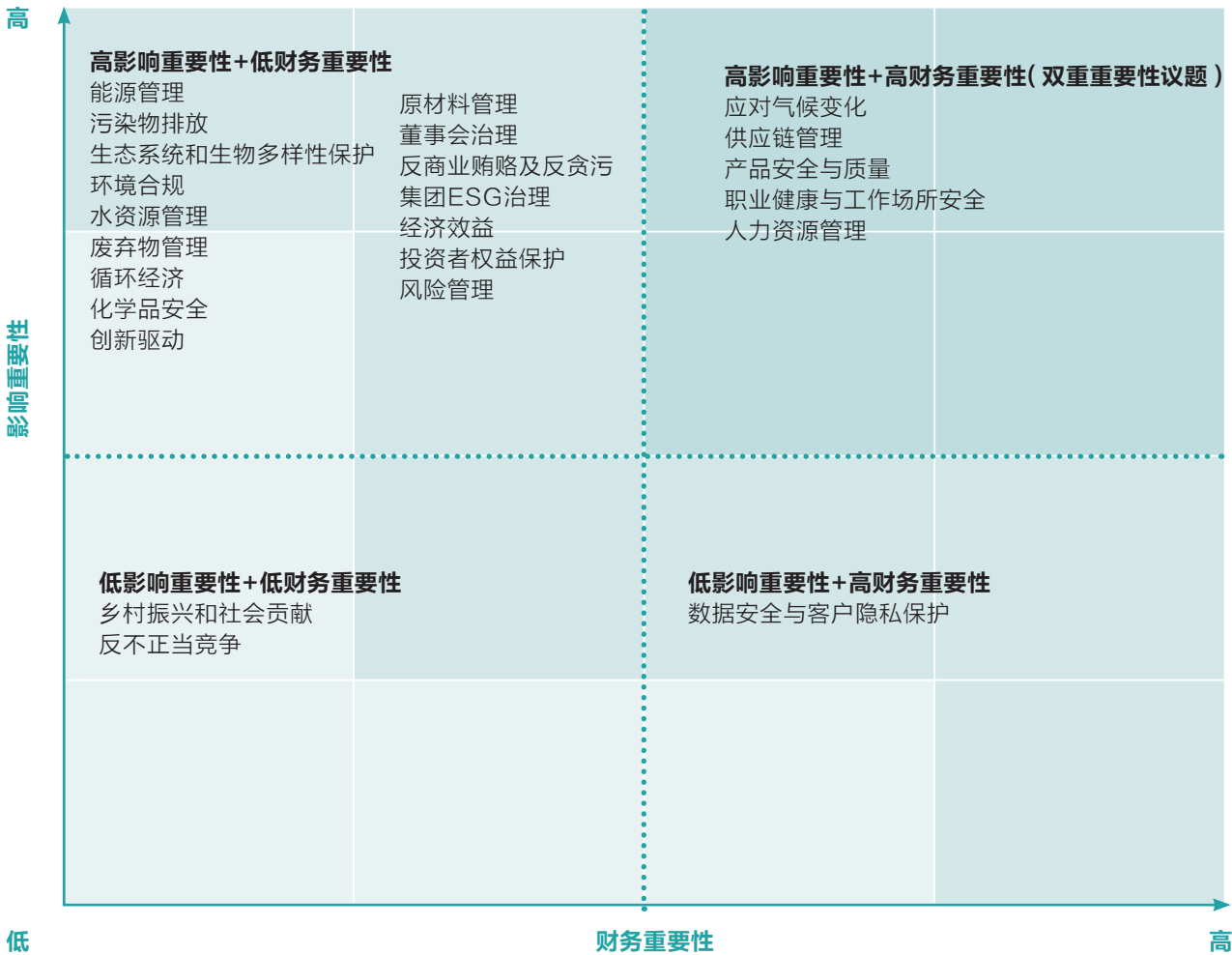
财务重要性议题清单如下

序号	议题名称
①	应对气候变化
②	供应链管理
③	产品安全与质量
④	人力资源管理
⑤	职业健康与工作场所安全
⑥	数据安全与客户隐私保护

结果整合与报告

集团针对影响重要性与财务重要性评估结果进行量化分析，通过矩阵形式呈现各议题整体的重要性和优先级。在24项重要性的议题中，其中5项议题为双重重要性议题，1项财务重要性议题。

右图为集团2025年重要性议题矩阵：



04

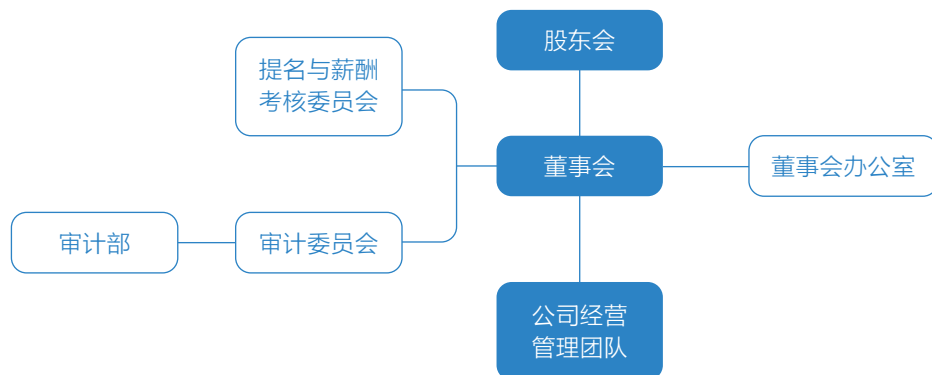
治理

- 27 公司治理
- 28 董事会结构多元化
- 29 投资者权益保护
- 30 反商业贿赂及反贪污
- 31 反不正当竞争
- 32 风险管理
- 34 内部控制
- 34 审计



公司治理

2021年，华利集团正式调入深证成指、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，建立了由股东会、董事会以及各专门委员会和公司经营管理团队组成的法人治理结构。同时公司根据法律、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作都有章可循，有效防范经营风险。2025年度，公司继续完善公司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、有序开展以及公司可持续发展提供保障。



股东会

股东会是公司的权力机构，对公司重大事项行使最高决策权。公司严格按照法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，规范股东会召集、召开和表决程序，确保所有股东对法律、法规规定的重大事项平等享有知情权和表决权。股东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，同时由律师对股东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。

2025年度，公司共召开3次股东会。

董事会¹

董事会是股东会决议的执行机构，对股东会负责。截至2025年末，董事会由13名²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、法律等领域的专业背景，同时按相关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。公司严格按照《中华人民共和国公司法》《公司章程》规定的选举程序选举董事，并结合公司自身的业务模式与发展需要，注重董事会成员的多元化构成，包括但不限于董事性别、年龄、文化及教育背景、地区、专业经验、技能和知识等，以提升决策的科学性与代表性。

董事会下设董事会秘书，负责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，为董事会科学决策提供有力的支持。

2025年，公司共召开6次董事会会议。

高级管理人员¹

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，组成公司经营管理团队。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，促进公司日常经营管理活动有效开展。

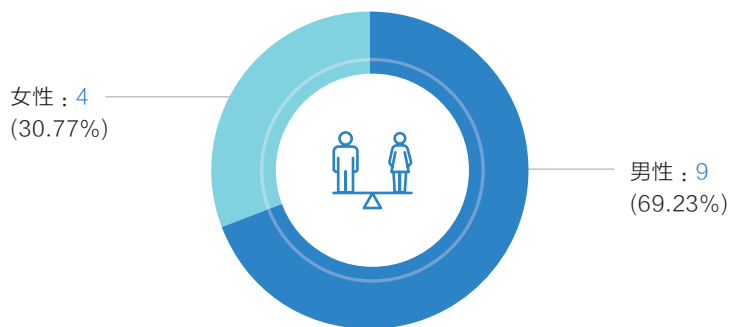
注1 关于公司董事和高级管理人员性别、年龄、薪酬等详细信息请查阅公司《2025年度报告》。

注2 2026年1月19日，公司已按照相关法定程序完成了董事会换届选举。为提高董事会运作效率，优化公司治理结构，公司对董事会的人数和结构进行调整。新一届董事会由9名董事组成，其中独立董事3名，职工代表董事1名。

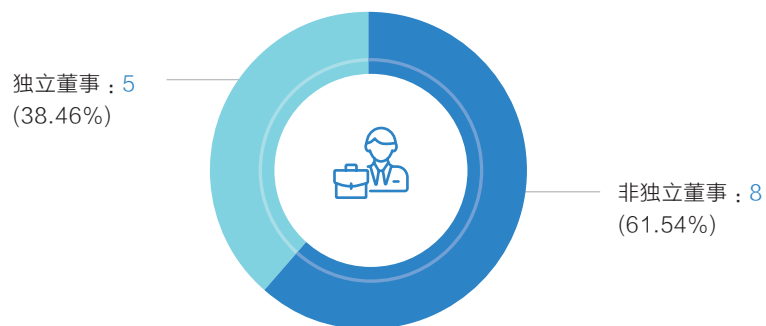
董事会结构多元化

截至2025年末，华利集团董事会共13人，性别、职务、专业、年龄结构多元合理，内外制衡、经验互补，保障决策科学规范。

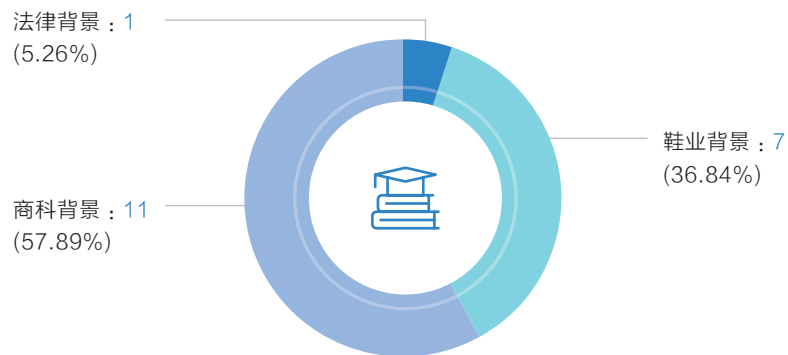
性别结构分布



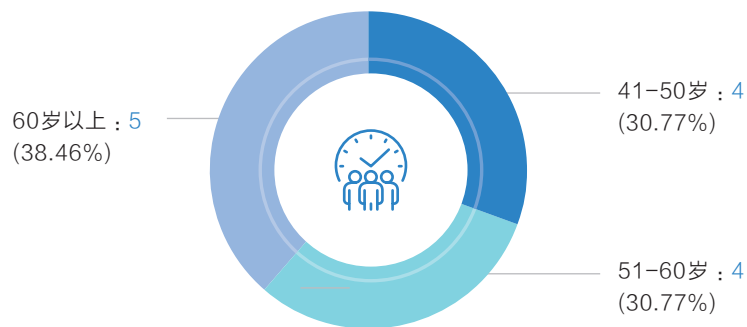
职务结构分布



专业背景分布



年龄结构分布



投资者权益保护

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。2025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174份(包括中介机构意见、制度文件等)，其中公告文件78份。

公司自上市以来**连续 4 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。



投资者关系管理

公司构建了“定期+不定期”相结合的投资者调研沟通机制，与境内外各类投资者之间保持长期、稳定、高频的深度互动，通过接待投资者来访、分析师会议、业绩说明会、券商策略会、深圳证券交易所互动易平台、现场股东会等多元化渠道，主动地向投资者沟通公司经营情况、未来发展规划等问题，确保投资者可以及时、平等地获得信息。公司建立了分析师交流的工作流程，在披露定期报告、季度报告以及其他重大事项后及时组织召开分析师会议，针对公司经营等相关信息做详细的沟通，引导投资者对公司公告的正确解读。

为帮助投资者直观了解制鞋工艺流程、全面掌握公司生产经营实况，公司于2025年5月组织投资者实地参观了四川峨眉山工厂。

2025年度，公司累计开展调研(策略会、现场参观、电话会等)100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98个，回复率100%。

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。

2022年度公司现金分红占当年净利润的比例为**43.38%**；2023年度公司现金分红占当年净利润的比例为**43.76%**；2024年度公司现金分红占当年净利润的比例为**69.97%**；2025年增加了中期分红，2025年半年度现金分红金额占当期净利润比例为**69.83%**。

反商业贿赂及反贪污

坚守合规底线，筑牢诚信根基

华利集团始终将诚信合规作为核心经营准则，坚定秉持反贿赂、反贪污的鲜明立场，严格遵守全球范围内相关法律法规，将合规要求深度融入企业治理与全业务流程。我们不仅制定了《反贿赂腐败政策》《员工手册》等详细的制度文件，更以实际行动践行负责任商业行为，将合规建设与社会责任履行、可持续发展战略紧密结合，坚守商业伦理底线。

为构建全链条风险防控体系，集团构建了完善的内部控制与监察机制。定期开展内部合规专项检查，精准排查违法违规隐患，保障财务与资产的完整性和安全性。

同时，畅通多元监督渠道，鼓励全体员工参与合规监督。设立专门小组负责申诉事件的闭环处理，开通电子邮箱(anti.corruption@huali-group.com)、区域专线(越南区：+84 97 - 4563525，中国区：+86 760 - 86181068)及厂区意见箱等多条申诉检举通道，确保员工能够便捷、安全地举报违规行为。集团严格保护举报者隐私，坚决杜绝报复行为，对于任何查实的贿赂、贪污行为，始终坚持迅速核查、公正处置。

2025年度，集团持续强化合规能力建设，接受反商业贿赂及反贪污培训的员工总数达123,765人，占员工总数的**66.7%**；接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层中副理级及以上人员总数为808人，副理级及以上人员培训参与率为**100%**。报告期内集团未发生商业贿赂与贪污事件。

未来，我们将持续优化合规管理体系，深化合规文化建设，以零容忍的态度守护企业的诚信根基，为行业合规生态建设贡献力量。



反不正当竞争

反不正当竞争管理，是指企业依据《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规，遵循自愿、平等、公平、诚信原则与商业道德，通过制度建设、流程管控、教育培训、监督问责与风险防范等方式，预防、制止和应对商业混淆、商业贿赂、虚假宣传、侵犯商业秘密、商业诋毁等行为，维护市场公平竞争秩序、保护经营者与消费者合法权益、提升企业合规水平与商业信誉的全流程管理体系。

作为代工企业，公司重点防范商业秘密泄露、知识产权侵权、商业贿赂、虚假宣传及供应链传导等不正当竞争风险，严格恪守公平竞争与商业道德准则。为维护市场公平、保障合法权益、提升商业信誉、规避法律风险，华利集团2025年持续强化合规管理，构建不正当竞争防范与应对机制。

以下是集团采取的具体应对措施：

1. 商业秘密保护

- 1) 建立商业秘密管理体系，规范员工和合作伙伴的信息保密义务。集团所有员工均签订《华利集团保密协议》，确保客户和第三方信息的保密性，并严格限制未经授权的信息披露。

- 2) 建立数据安全管理体系，采取物理和技术保密措施，如监控系统(CCTV)、门禁、文件加密、权限管理。

2. 供应商与合作伙伴管理

与供应商签署《华利供应商行为准则》，要求其遵守公平竞争原则，强化供应链合规，定期开展监察工作，防范利益输送。

2025年反不正当表现

报告期内因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的案件为 **0**，**0** 涉案、**0** 行政处罚。

1. 零法律诉讼：

2025年，公司未发生与不正当竞争相关的诉讼案件；

2. 培训覆盖：

全员签署《华利集团保密协议》强化责任意识，新员工培训签署率达100%。

3. 举报机制优化：

为确保道德与合规体系的有效性，本公司持续完善举报与投诉机制。我们通过设立多渠道举报平台(包括专线电话、保密邮箱等)，保障内部及外部相关方能够便捷、安全地反映问题。所有举报人信息均受到严格保密，防范打击报复。2025年，我们没有收到任何举报案件。

加强行业合作与自律：

推动行业自律：倡导并推动行业自律，规范市场秩序，共同维护公平竞争环境。

综上所述，集团在面对不正当竞争行为时，会综合运用法律、技术、管理等多种手段，加强自我保护，提升竞争力。同时，通过加强行业合作与自律，共同维护市场秩序和公平竞争环境，为行业的健康发展贡献力量。

风险管理

在风险治理方面，华利集团构建了一套权责清晰、符合国际治理规范的风险管理体系。该体系以“三道防线”为基本架构，明确了各层级的风险管理职责与协作机制，并确立董事会作为风险管理体系的最高决策与监督机构，其下设的审计委员会在董事会授权下，履行对风险管理体系的建立、运行及有效性的专业监督职能。

第一道防线由各事业部与总部职能部门构成，作为风险的直接所有者与一线管理者，负责在日常运营中落实风险识别、评估与控制措施。

第二道防线为集团风险管理部门及其专业团队，承担体系设计、标准制定、统筹协调以及风险监控与报告等专业支持职能。

第三道防线由董事会及其授权的审计委员会组成，其中董事会负责风险管理重大决策与顶层监督，审计委员会则独立于经营管理层，直接向董事会报告，负责对前两道防线的风险管理与内部控制有效性开展独立审计、评价与验证。

影响、风险与机遇管理

华利集团在集团层面实施全面的风险管理，每年对潜在的既有及新增风险进行系统性评估，涵盖风险识别、风险分析与评估、风险应对以及监控与改进五个步骤。该流程覆盖公司运营各环节，旨在通过识别分析内外部风险及其影响，定期审查并优化现有措施的充分性与有效性，实现对风险的全方位闭环管理。此动态流程为公司业务连续性和稳健发展提供坚实保障，支持整体战略目标的实现与可持续发展。



重大风险识别结果

风险类型	风险描述	应对措施
国际贸易风险	地缘政治风险、主要进口国的经济环境发生重大变化或消费需求转弱、进出口国的贸易政策、关税政策发生重大变化，将可能对公司业务的发展产生重要影响。	一方面，公司将积极扩张越南之外的产能；另一方面，公司将继续拓展新客户，优化公司结构，进而提高公司盈利能力和抗风险能力。
跨国经营风险	因跨国经营受不同国家和地区政策的影响较大，政治局势、贸易壁垒、经济危机，甚至突发性事件等都会影响到公司的发展，进而影响公司的产能扩张计划和盈利水平。	公司将与当地政府、顾问等保持密切沟通，关注当地法律、政策和风俗习惯等方面的变化，不断提升国际化运营管理能力。
劳动力成本上升的风险	因目前公司的主力生产区域越南的人力成本相对较低，但随着越南经济的不断发展，以及更多企业将生产制造环节转移至越南，越南的劳动力成本不断上升。如果公司不能有效应对劳动力成本上升带来的挑战，合理规划和布局，将对公司经营获利产生不利影响。	公司将不断加大自动化设备的投入、工具夹具的改善以及工艺技术的优化，从而提升生产效率，降低劳动力成本上升的影响。
客户集中的风险	如果未来公司主要客户生产经营出现重大不利变化，或者公司产品无法有效满足上述客户的需求，则将对公司业务发展产生重大不利影响。	一方面，公司将继续加强自身的开发设计能力、快速生产交付能力等竞争优势建设，深耕原有优质客户；另一方面，公司将积极拓展新客户。
生产基地集中的风险	当前公司主要生产工厂位于越南，生产基地相对集中，若越南政治、经济、投资贸易环境发生重大变化，则将对公司业务发展产生重要影响。	公司将多基地布局，降低风险。
募集资金投资项目无法达到预期效益的风险	若项目所在地国家发生政局动荡、贸易摩擦、经济危机、外汇汇率巨幅波动、战争、武装冲突以及政治、军事或外交关系紧张等突发性事件，将影响到公司境外募投项目的顺利实施，可能导致募投项目存在实施进度、实施效果不达预期的相关风险，这将可能对公司的经营业绩产生不利影响。	公司将严格按照有关规定，结合项目轻重缓急，管理和使用公司募集资金，稳步推进募集资金投资项目的建设，降低募集资金投资项目实施风险。
ESG风险	企业因环境、社会和治理表现不佳，可能引发合规危机、财务损失或声誉受损的经营性风险。	将ESG原则深度融入公司战略与日常运营，通过主动管理和透明披露，将风险转化为提升长期价值和增强竞争力的机遇。

培育风险管理文化

依托健全的风险管理机制，我们将风险管理理念全方位融入日常运营，持续培育风险管理文化。我们把产品质量、信息和数据安全、劳工、EHS(环境健康安全)等关键的风险管理指标纳入部门日常绩效评估范畴。

通过定期的风险管理培训与宣传活动，提升全体员工的风险意识与应对能力，确保每个岗位都能有效识别和管理潜在风险。同时，建立风险管理的激励机制，鼓励员工积极参与风险防控工作，形成全员参与、共同应对风险的良好氛围。



内部控制

我们通过科学和系统化的工作机制开展风险管理工作，实施风险识别、评估与管控，定期汇报沟通，确保整体风险管理流程行之有效、闭环流转，有效防范、化解并合理承担或利用所面临的风险。内部控制作为我们风险管理体系的核心支柱，为企业稳健运营提供了坚实的流程和制度保障。集团内部审计部作为独立审计部门，每年依据风险导向原则评估公司现有的流程是否健全有效，并在全球运营范围内，对高风险的业务流程或部门进行内部审计。



审计

公司董事会下设审计委员会，负责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，内容包括：审计计划的执行情况，以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的健全和完善、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。

05 | 环 境

- 36 应对气候变化
- 38 能源使用及温室气体排放
- 47 污染防治与生态系统和生物多样性保护
- 55 资源利用与循环经济
- 58 化学品管理



应对气候变化

治理

应对气候变化作为可持续发展的核心议题，已深度融入华利集团的业务战略与企业管理全流程。集团构建了董事会顶层决策、专项部门统筹推进、执行小组落地实施的三级治理架构，配套科学碳目标与薪酬激励机制，形成“战略－执行－考核”的闭环管理体系，推动低碳转型目标落地。

董事会：顶层决策与监督

- 集团将气候变化管理纳入最高治理层面，由董事会直接领导：
1. 合规及可持续发展总处每年向董事会提交并解读更新的环境政策、汇报年度环境指标达成情况，同时专项汇报 SBTi 目标达成情况、TCFD 风险机遇分析等重大气候专案，董事会对相关重大运营事项进行审视与审批。
 2. 2025 年依据 TCFD 框架发布首份气候变化报告。

执行层面：ESG 执行小组统筹落地

1. 组建由董办（董事会办公室）、总经办（总经理办公室）、人资（人力资源部）、采购等核心部门专职人员构成的 ESG 执行小组，由合规及可持续发展总处总经理领导。
2. 建立例会与汇报机制，同步气候议题进展、核心指标完成情况及下季度工作计划，保障决策高效落地。

华利集团气候治理架构

最高决策机构：

董事会成员

董事会

指导 ESG 战略方向，授权专业的 ESG 管理团队管理 ESG 相关事宜，审议 ESG 委员会提交的重大 ESG 议题

参与战略制定 / 监督 / 报告：

由总部各职能部门主管及各事业部最高主管组成的 ESG 管理委员会

ESG 委员会

委员会负责参与制定 ESG 战略 / 目标，推动 ESG 理念、方针与日常经营管理相融合。同时，审核 ESG 相关事宜，并向董事会进行提报

统筹管理 ESG 相关事宜：

1) 集团总部的合规及可持续发展总处；2) 各家工厂的合规及可持续发展部门

ESG 管理团队

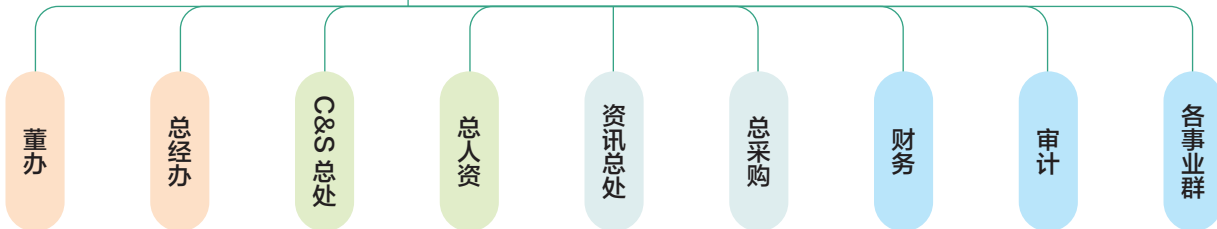
- 1) 负责集团总部层面的 ESG 整体统筹工作，制定总体 ESG 战略 / 目标，并监督整体实施情况，在 ESG 委员会与各管理部门之间进行沟通与协调，并定期向 ESG 委员会汇报 ESG 相关事宜
- 2) 负责具体执行 ESG 战略和政策，评估与制定 ESG 方面的风险及应对策略，制定详细的 ESG 工作计划，对厂区 ESG 相关事宜进行日常管理，组织相关部门开展 ESG 专项工作，向总部和工厂汇报

执行层：

由各议题所属的职能部门的专职或兼职人员组成

ESG 执行小组

由各专业领域管理部门及各区域 / 职能执行部门的专职或兼职人员组成，主要负责推动与落实 ESG 相关的专项工作



长期战略规划

华利集团于 2025 年发布了 TCFD 报告，识别了气候相关风险和机遇，并对重点气候风险做情景分析，量化风险财务影响，制定相应的气候转型计划和战略：



短期 (2025–2026):

依据科学碳目标倡议 (SBTi) 路径实现集团温室气体减排，推动供应商开展温室气体盘查并设定减排目标，影响上游价值链减排；各业务单元应逐步优化能源结构，优先采购可再生能源电力，推进厂房屋顶光伏项目建设和 DPPA 项目。

中期 (2027–2032):

以 2022 年为基准，到 2032 年将集团范围一和二的温室气体绝对排放量减少 50.4%，在同时期内将范围三中购买商品和服务的温室气体绝对排放量减少 30.0%。

长期 (2033–2050):

到 2050 年实现整个价值链的温室气体“净零”排放；在 2050 年前实现运营所需能源 100% 来自可再生能源。

应对气候变化相关影响，风险与机遇管理

华利集团结合相关风险、机遇的定性与定量评估结果，制定了相关应对管理措施。

风险管控:

针对识别评估的对华利可能存在实质影响的物理风险，华利集团制定了相关应急管理程序，并购置财产险转嫁风险。2025 年华利越南工厂遭遇 2 次台风洪水影响，相关工厂根据应急管理程序进行了有效应对减少损失，并通过相关商业险转移风险，从而将风险影响降至最小；针对转型风险中的市场风险以及技术风险，华利 2025 年召开供应商大会，启动供应链减排项目，助力上游供应链参与主动减排，从而提前降低市场风险，华利 2025 年依旧致力于向低碳排放技术转型，例如使用绿色清洁能源以降低运营中的碳排放，从而进一步减少技术风险的影响。

机遇挖掘:

2025 年，华利继续围绕低碳转型挖掘机遇，2025 年进一步推进屋顶太阳能的铺设，紧跟越南 DPPA 项目政策进展，通过使用绿电进一步降低华利集团用能成本。

能源使用及温室气体排放

能源使用

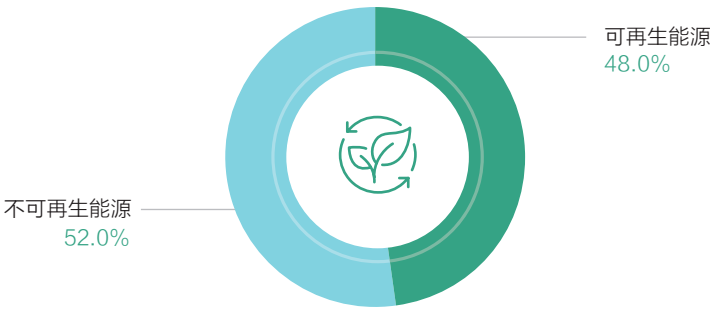
目前，公司主要能源类型包括电力、生物质燃料、汽油、柴油、液化石油气五大类。其中，电力占比约为 75%，生物质燃料占比约为 20%，是两大主要的能源类型。其它如汽油、柴油、液化石油气的合计占比约为 5%，是次要的能源类型。公司积极优化调整能源结构，推动电气化转型和加大可再生能源的利用。

年度	电网电量(千瓦时)	太阳能电量(千瓦时)	能源属性证书(千瓦时)	生物质燃料(吨)	汽油(升)	柴油(升)	液化石油气(公斤)
2022	508,115,443	2,027,071	0	50,578	732,865	2,371,707	86,061
2023	490,372,190	2,461,055	6,500,000	41,445	938,801	2,817,716	86,689
2024 ¹	577,744,234	2,446,603	72,933,667	42,293	1,088,998	2,859,370	93,791
2025	673,858,753	3,480,651	251,083,436	36,512	1,176,522	3,436,249	116,325

华利集团能源结构 -2025 年



华利集团可再生能源比例 -2025 年

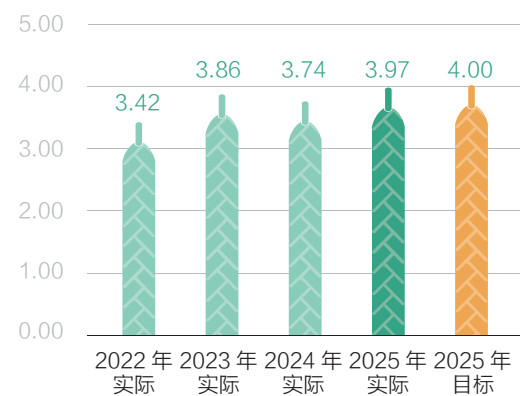


为综合评估集团的能源绩效水平，公司分别设定了能耗指标、碳排放指标和可再生能源比例指标等，以全面系统地核算、评估及报告公司的能源效率和温室气体减排成效。

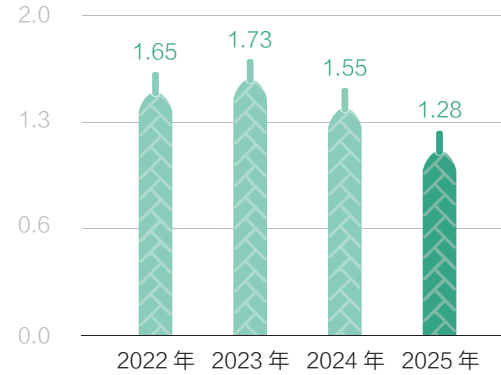
2025年集团能源指标

能耗总量 ²	单位产品能耗	温室气体排放总量 ³	单位产品温室气体排放量 ³	可再生能源总量	可再生能源比例
kWhe ⁴	kWhe/pair	t CO ₂ e	kg CO ₂ e/pair	kWhe	%
903,180,677	3.97	291,873	1.28	433,153,774	48.0%

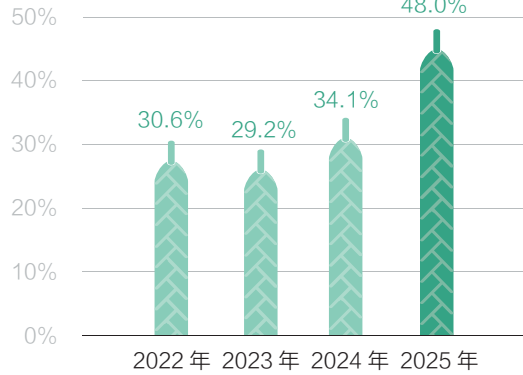
单位产品能耗（千瓦时 / 双）



单位产品温室气体排放（千克 / 双）



可再生能源比例



注1： 2025年7月，华利集团委托TUV莱茵对2024年度温室气体排放及相关活动数据开展第三方核查。核查过程中识别出电力、汽油及柴油相关数据存在轻微不一致，但偏差均控制在5%的实质性阈值以内。因此，2025年披露报告将采用经核查修正后的数据，替代原2024年ESG报告中所披露的相应数值。

注2： 能耗指标中，电力热值采用860 kcal/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3： 此处披露温室气体排放数据其核心功能在于支撑公司月度能源管理绩效指标的制定与动态监测。现行核算边界确定为：范围一涵盖固定燃烧源(如锅炉等热力设备)与移动燃烧源(运输车队等)的直接排放，暂未纳入无组织/逸散性排放及工业制程排放(不适用)；范围二采用基于市场法的电力间接排放计量。基于管理权责匹配原则，暂未将范围三价值链排放纳入定期追踪的绩效指标体系。

注4： 基于华利集团能源结构特征分析，电力消费占比达总能耗的75%，因此在设定能源消耗指标时，确立电能作为基准能源的核心地位。依据ISO 50001能源管理体系标准，对汽油、柴油、液化石油气等化石燃料的消耗量实施热功当量法折算，具体采用燃料低位发热量(LHV)进行电当量换算，计量单位为kWhe(kilowatt-hour equivalent, 千瓦时)。

温室气体排放情况

SBTi目标

华利集团于 2023 年 3 月正式承诺加入科学碳目标倡议 (SBTi)，并于 2024 年 8 月成功通过了 SBTi 官方的“近期目标”和“净零目标”验证。

净零目标:

华利集团承诺到 2050 年实现整个价值链的温室气体“净零”排放。

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时期内将范围 3 “购买商品和服务”的温室气体绝对排放量减少 30.0%；

长期目标:

华利集团承诺以 2022 年为基准，到 2050 年将范围 1 和 2 的温室气体绝对排放量减少 90%，华利集团还承诺在同时期内将范围 3 的温室气体绝对排放量减少 90%。



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

温室气体排放数据分类

华利集团在能源和碳排放领域的长期目标是在 2050 年前实现鞋业制造过程中的碳中和。其中在 2025 年，公司经核算的范围一排放量为 31,488 吨，范围二基于地理位置的排放量为 447,849 吨，基于市场的排放量为 278,001 吨。经过数据整理，公司温室气体排放分国家 / 地区和来源类型情况分类如下：

国家和地区分类（范围一和二）：

项目	中国大陆(吨)	香港地区(吨)	台湾地区(吨)	越南(吨)	印尼(吨)	合计(吨)
范围一	849	1	6	29,818	814	31,488
范围二 - 基于位置	7,197	14	39	418,266	22,333	447,849
范围二 - 基于市场	8,269	14	39	269,658	21	278,001

来源类型分类（范围一和二）：

范围	排放源类别	2022年 ¹ (吨)	2022年 ² (吨)	2023年(吨)	2024年 ³ (吨)	2025年(吨)
范围一	固定燃烧排放	3,553	3,504	4,691	3,535	3,301
	移动燃烧排放	6,464	6,722	6,933	8,665	10,571
	工业制程排放	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	逸散排放	7,145	16,123	15,383	17,648	17,616
范围二	基于位置的排放	354,535	366,662	323,589	380,255	447,849
	基于市场的排放	354,535	365,207	318,270	332,119	278,001

2025 年范围 1 和范围 2（基于市场）的温室气体绝对排放量为 309,489 吨，相较 2022 基准年下降 21%。

来源类型分类（范围三）：

类别	2022年 ¹ (吨)	2022年 ² (吨)	2023年(吨)	2024年 ³ (吨)	2025年 ⁴ (吨)	2025年(%)
1. 外购商品和服务	914,304 ⁵	932,589 ⁵	723,032 ⁶	632,392 ⁶	508,333 ⁶	49.78%
2. 资本商品	49,327	53,284	39,071	57,748	72,308	7.08%
3. 燃料和能源相关活动	89,147	91,883	60,073	70,661	83,814	8.21%
4. 上游运输和配送	137,213	141,567	127,313	170,436	166,219	16.28%
5. 运营中产生的废弃物	1,575	1,614	1,457	3,941	1,548	0.15%
6. 商务旅行	144	147	341	164	182	0.02%
7. 员工通勤	98,296	102,178	96,012	108,935	113,655	11.13%
8. 上游租赁资产	0	0	0	0	0	0.00%
9. 下游运输和配送	20,270	22,150	15,931	18,637	17,707	1.73%
10. 售出产品的加工	4,833	21,564	16,393	39,915	17,623	1.73%
11. 售出产品的使用	0	0	0	0	0	0.00%
12. 处理寿命终止的售出产品	35,808	37,014	31,335	36,656	33,499	3.28%
13. 下游租赁资产	0	0	0	0	0	0.00%
14. 特许经营权	0	0	0	0	0	0.00%
15. 投资	1,049	1,049	39	6,288	6,275	0.61%
合计	1,351,965	1,405,039	1,110,997	1,145,772	1,021,163	100%

范围一、二和三排放量汇总数据

范围	2022年 ¹ (吨)	2022年 ² (吨)	2023年(吨)	2024年 ³ (吨)	2025年 ⁴ (吨)
范围一	17,162	26,349	27,007	29,848	31,488
范围二 – 基于位置	354,535	366,662	332,589	380,255	447,849
范围二 – 基于市场	354,535	365,207	318,270	332,119	278,001
范围三	1,351,965	1,405,039	1,110,997	1,145,772	1,021,163

2025 年，集团范围三类别 1（采购的商品和服务）温室气体排放量为 508,333 吨二氧化碳当量。相较于 2022 基准年采用行业平均数据法与支出法核算的排放量，同比下降 45.5%；相较于 2023 年采用供应商特定数据法同口径核算的排放量，同比下降 29.7%。相较于 2024 年采用供应商特定数据法同口径核算的排放量，同比下降 19.6%。

2025 年，集团范围三温室气体排放总量为 1,021,163 吨二氧化碳当量。相较于 2022 基准年范围三类别 1 采用行业平均数据法与支出法核算的排放量，同比下降 27.3%；相较于 2023 年范围三类别 1 采用供应商特定数据法同口径核算的排放量，同比下降 8.1%。相较于 2024 年范围三类别 1 采用供应商特定数据法同口径核算的排放量，同比下降 10.9%。

其他排放：生物质燃烧排放

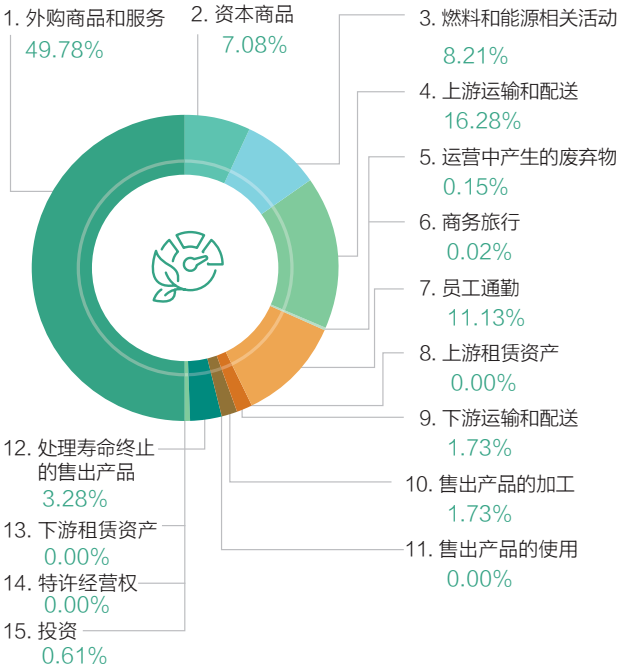
根据温室气体核算体系《企业核算和报告标准》，生物源二氧化碳排放不计入范围一、范围二或范围三，应与矿物源二氧化碳分开核算并单独列出。同时，由于生物的光合作用并不吸收甲烷和氧化亚氮，因此燃烧生物质能产生的甲烷和氧化亚氮会排放到大气中并对气候带来负面影响，此部分应计入范围一。

此外，为严格遵循《关于消耗臭氧层物质的蒙特利尔议定书》及《中国履行〈关于消耗臭氧层物质的蒙特利尔议

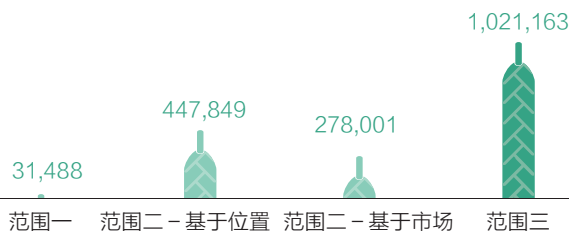
定书〉国家方案(2025-2030年)》要求，自2025年起，公司对HCFC制冷剂R-22的排放管理与报告体系进行专项优化。R-22作为《京都议定书》管控的温室气体，其排放量同时纳入公司范围一(直接排放)总排放量核算及单独报告分项数据，满足国际碳核算标准(GHG Protocol)对含氟气体排放的专项披露要求。

单独报告	2022年 ¹	2022年 ²	2023年	2024年 ³	2025年
生物质燃料产生的直接CO ₂ 排放	98,541	99,801	81,780	83,453	72,046
生物质燃料上游活动的相关排放	2,969	3,007	2,464	2,514	2,170
生物质燃料上游运输的相关排放	638,804	646,970	438,314	452,765	835,626
HCFC制冷剂R-22的排放	3,131	3,131	3,131	2,377	2,309
土地变更排放	10,821	11,823	15,645	18,238	18,238

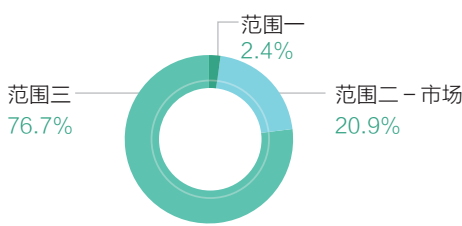
华利集团范围三排放占比 -2025 年



华利集团 2025 年温室气体排放 (吨二氧化碳当量)



华利集团 2025 年温室气体排放量占比 (%)



注1： 基于2024年8月14日科学碳目标倡议(SBTi)官方验证结果，现对华利集团碳排放基准数据披露规则作出调整，公司过往年度(2023年-2024年)通过ESG报告披露的温室气体排放量，将统一采用经SBTi审核认证的2024年最新核算方法学进行校准。此次校准旨在提升数据可比性与透明度，确保各年度排放量统计口径一致，所有校准结果已同步更新至公司ESG数据库。

注2： 鉴于华利集团于2023年收购了越南永川鞋业有限公司，本公司对2022年基准年温室气体排放量进行边界调整与数据完善，并完成重新核算。修正后2022年基准年总排放量较原数据变动5.3%，已达到SBTi规定的5%显著性阈值。本次仅为基准年数据修正，公司科学碳目标(近期目标与净零目标)的减排路径、目标年份及雄心水平均未发生变化，相关目标持续符合SBTi标准要求。

注3： 2025年7月，华利集团委托TUV莱茵对2024年度温室气体排放及相关活动数据开展第三方核查。核查过程中识别出电力、汽油及柴油相关数据存在轻微不一致，但偏差均控制在5%的实质性阈值以内。因此，2025年披露报告将采用经核查修正后的数据，替代原2024年ESG报告中所披露的相应数值。

注4： 根据《温室气体核算体系范围三实施指南》(GHG Protocol Scope 3 Standard)，本集团2025年度范围三排放核算采用分级披露机制：其中对于类别4(上游运输与配送)及类别9(下游运输与配送)的排放量，现阶段基于2022年度经SBTi验证的基准数据，运用时间序列外推法(Time-series Extrapolation)进行核算。针对类别15(投资活动)的排放量，依据《企业价值链(范围三)核算与报告标准》第8.2条推荐方法，在尚未获取被投资企业完整财务数据的情况下，优先采用投资比例法(Proportional Investment Approach)进行估算。

注5： 华利集团于2024年1月向科学碳目标倡议(SBTi)提交范围三温室气体排放数据时，对采购原材料的相关排放采用行业平均数据法及支出法进行核算。

注6： 2024年10月，为进一步提升温室气体数据精度与颗粒度，集团对范围三核算方法学实施迭代优化，确定以供应商特定数据法核算采购原材料产生的温室气体排放量，替代2022基准年所采用的行业平均数据法及支出法。数据收集方面，2023年度共收集96家供应商的温室气体排放数据，2024年度及2025年度各收集110家供应商的温室气体排放数据。上述供应商所提交数据中，大部分已由第三方机构依据ISO14064-1完成组织层面温室气体核查，或依据ISO14067及生命周期评价(LCA)方法完成产品碳足迹评估。

CDP环境信息披露

华利集团荣获CDP环境领导力A级评分

2025年，华利集团因在企业环境信息透明度及气候变化主题方面的卓越领导力，获得全球非营利环保组织CDP的认可，入选其权威年度A评分名单。

CDP运营着全球唯一的独立环境信息披露系统，每年对数千家企业进行评估。2025年，超过22,100家企业向CDP平台报告环境数据，其中20,000家企业获得评分。获得A级评分标志着华利集团在披露完整性、环境治理成熟度及环境韧性构建的有效进程等方面已居于全球领先地位。

CDP评级采用严格、独立的评分方法，与TCFD(气候相关财务信息披露工作组)框架保持一致。其评估涵盖企业信息披露的深度、环境风险认知水平及最佳实践案例——包括目标设定的雄心和经过验证的行动。CDP拥有全球最大的环境信息数据库，其数据和评分被广泛用于指导全球投资与采购决策，推动实现净零、可持续和地球积极型经济生态。

2025年，共计640家、管理资产规模达127万亿美元的投资人通过CDP平台收集企业的环境影响、风险与机遇信息。

华利集团首席执行官Jacky Chang表示：“我们非常荣幸首次获得CDP A级评分，这是对集团在气候治理、绿色供应链建设及低碳制造等方面长期投入的高度认可。未

来，我们将继续以科学目标为指引，深化全产业链环境管理，携手上下游伙伴共同推进碳中和进程，为全球可持续发展贡献力量。”

CDP首席执行官Sherry Madera表示：“祝贺所有入选CDP A评分名单的企业。获得A级评分的企业正在证明，环境行动雄心与商业实力可齐头并进。高质量数据赋予引领者信心，以做出地球积极决策，从而确保企业的长期竞争力、吸引资本并保护自然生态系统。这些组织显示，当透明度成为行动的基石，则能释放企业的强大潜力。”

本年入选CDP A评分名单的完整企业名单可在此查看：
https://cdp.net/en/data/scores?utm_source=twitter&utm_medium=organicsocial&utm_campaign=disclosure&utm_content=alist&utm_term=disclosers#corporate-a-list



温室气体排放数据第三方独立核查

2025年，华利集团引入国际权威第三方认证机构TÜV莱茵，对集团范围一、范围二及范围三的温室气体排放核算工作开展全流程独立鉴证。本次鉴证覆盖排放因子选取、活动水平数据采集与统计、温室气体核算方法应用、数据边界与台账管理等关键环节，通过系统性核查确保排放数据真实、准确、完整且符合相关国际准则与国内监管要求。经独立验证，本次温室气体数据核算的实质性偏差阈值低于5%，验证结果处于全球制造业优良水平，有效保障了集团温室气体信息披露的可靠性与合规性。



能源和碳排放的目标制定与定期检讨机制

目标设定原则

- ❖ 依据《巴黎协定》1.5℃温控目标要求，依托国际科学碳目标倡议(SBTi)框架，制定集团分阶段温室气体减排目标。
- ❖ 减排目标覆盖范围一、范围二及范围三全价值链，按短期(2022–2025年)、中期(2026–2032年)、长期(2033–2050年)分层设定、递进实施。

量化目标(以2022年为基准年)

集团整体目标：基于科学碳目标设定公司级减排目标：以2022年为基准，到2032年实现范围一和范围二温室气体绝对排放量减少50.4%，同时实现范围三中采购商品和服务相关温室气体绝对排放量减少30%。

目标分解与落地：以集团科学碳目标为核心，将减排目标分解至运营管控设施及供应链环节。其中，集团下属制造工厂及办公场所承诺年度温室气体绝对排放量降幅不低于5%；核心供应商承诺年度温室气体绝对排放量降幅不低于3%。

定期检讨与管控机制

月度监控：通过集团数据管理平台完成能耗与排放数据定期上报，自动生成能源绩效指标，实现排放数据动态跟踪。

季度回顾：定期复盘集团及各生产基地减排目标达成情况与减排项目执行进度，识别偏差并分析成因，落实持续改进措施。

年度鉴证：聘请独立第三方机构开展能源与温室气体核查审计，验证减排成效，结合审计结果优化减排技术路径与实施方案。

利益相关方协同

每年组织供应商管理专题会议，分享低碳技术与减排解决方案，推动供应链温室气体管理透明度与减排能力持续提升。

范围一和二减排路径与措施

能源效率提升

❖ 锅炉系统低碳改造：

1. 2018年起分阶段将集中式供热锅炉改造为分散式供热锅炉，2025年生物质燃料消耗量相较2022年基准减少28%；
2. 定期开展工厂锅炉导热油质量检测，通过对运动粘度、酸值、残碳、水分、闪点等关键指标的监测与评估，科学确定导热油更换周期，保障设备安全稳定运行与能效优化。

❖ 空压机效率升级

1. 每年开展越南工厂全面的空压机效率检测，逐步淘汰效率低于60%的老旧机型；
2. 2025年越南立川工厂、越南正川工厂等推广鞋面打磨机由气动改为电动，此项目经评估可节能95.8%；
3. 2025年越南宏美工厂，越南永正工厂等推行节能气枪，经评估可节能18%，同时减少噪声约9dB。

能源结构优化

❖ 布局屋顶太阳能系统

1. 2025年8月，越南永正工厂签署装机容量为2,056kWp的屋顶分布式光伏发电项目协议，该项目于2026年1月正式投入商业运行，项目预计年发电量约200万度，每年可减少二氧化碳排放约1,320吨。

2. 2025年8月，越南亚欣工厂签署装机容量为2,056kWp的屋顶分布式光伏发电项目协议，该项目于2026年1月正式投入商业运行，项目预计年发电量约200万度，每年可减少二氧化碳排放约1,320吨。
 3. 2025年4月，华利集团、中山精美、中山志捷分公司、中山腾星、中山统益等五家公司共同签署装机容量为2,400kWp的屋顶分布式光伏发电项目，该项目于2025年6月投入商业运行，项目预计年发电量150万度，每年可减少二氧化碳排放约800吨。
 4. 2025年华利集团工厂屋顶光伏项目合计发电348万度，合计减少二氧化碳排放2,090吨。
- ❖ **采购能源属性证书(EACs)：**2025年度，华利集团下属工厂合计采购能源属性证书(EACs)251,083MWh，基于市场排放因子核算，对应减少二氧化碳排放170,920吨。

其它

华利集团在制定短期科学碳目标实现路径时，暂未将碳抵消及中国核证自愿减排量(CCER)机制纳入核心减碳方案，主要基于以下原因：

1. 国际碳抵消机制标准不统一与透明度争议：国际碳抵消机制长期存在标准不统一、核查体系透明度不足等问题，跨境碳资产交易持续面临金融风险与合规障碍；
2. 碳捕集与封存(CCUS)技术成本与规模化挑战：2026年1月，市场监管总局(国家标准委)批准发布12项二氧化碳捕集利用与封存(CCUS)国家标准，但技术仍面临高成本壁垒与规模化应用瓶颈；中国CCUS产业虽然已进入规模化商业化起步期，但全链条生态仍需完善。
3. 国内CCER市场流程效率与供给现状：全国CCER市场于2024年重启后，核证流程较旧版已大幅优化，但仍存在一定复杂度。市场供给有待进一步释放。

范围三供应链协同减碳行动

华利集团严格遵循科学碳目标倡议(SBTi)框架，构建并实施分阶段科学减排战略，聚焦价值链核心环节推进温室气体减排工作。集团以2022年为基准年，设定明确的近期减排目标：至2032年，实现范围三类别1(采购商品与服务)温室气体绝对排放量减少30%。

为系统性落地上述科学碳目标，集团于2024年10月正式发起“供应链减碳行动2024-2032”，建立全流程供应商碳管理体系。2025年10月14日，集团在中山召开年度供应商大会，正式对外发布集团减排目标及供应链低碳管理要求，核心举措如下：

供应链准入标准升级：华利集团对供应商实施严格的低碳准入要求，针对采购额占比前85%的核心供应商，自2024年起强制要求每年提交经第三方独立核查的温室气体排放报告，包括ISO 14064-1组织层面温室气体核查声明，或符合ISO 14067标准的产品碳足迹(PCF)/生命周期评价(LCA)报告。数据披露方面，2023年完成96家供应商温室气体排放数据与报告收集，2024年、2025年各完成110家供应商排放数据与报告归集，实现核心供应商排放数据全覆盖与规范化管理。

减排责任共担机制：集团通过商业合作条款明确各方减排责任，要求核心供应商以2022年为基准年，承诺至2032年实现组织边界温室气体绝对排放量降低30%，或单位产品碳强度下降30%，推动上下游协同实现科学减排目标。

数据质量管理体系：集团搭建标准化供应商碳排放数据库，建立覆盖排放清单、第三方核查报告、产品产量数据的全流程验证、追溯与管理机制，确保碳排放数据真实、准确、可追溯、具时效性，为减排决策与目标管控提供可靠数据支撑。

能力建设支持计划：集团设立专项支持基金，为核心供应商提供系统性低碳赋能，包括温室气体核算方法学培训、节能降碳技术改造咨询、低碳管理能力建设等专项支持，助力供应商提升碳管理能力与减排实施效率。

可再生能源机遇布局

可再生能源长期目标：集团锚定全球气候治理方向，制定 2050 年自有或运营场所使用 100% 可再生能源的长期战略目标，持续推进能源结构低碳转型，以可再生能源替代化石能源，从源头降低制造过程的温室气体排放。

01

专项治理架构搭建：建立跨部门协同治理机制，由集团可持续发展部牵头，联合各重点生产基地能源管理团队组建可再生能源专项工作组，全面负责可再生能源项目的技术评估、开发建设、运营管理及效益追踪，统筹推进厂区分布式光伏发电、直接购电协议 (DPPA) 及能源属性证书 (EACs) 采购等核心项目落地实施。

02

电网连接投资：持续加大可再生能源基础设施投入，由合作开发商专项投资用于可再生能源发电项目并网工程建设。截止到 2025 年底已完成 5 项分布式光伏发电项目并网发电；并制定明确路线图，计划于 2030 年前实现所有规划可再生能源项目全额并网，保障绿电稳定供应与高效消纳。

03

发电容量规划与进展：构建清晰的可再生能源装机容量增长路径：2030 年目标可再生能源发电装机容量达到 100MWp。2025 年度，集团可再生能源发电装机实现新增 4MWp，可再生能源应用规模持续扩大。

04

气候管理机制与内部激励

考核与激励

集团建立气候绩效导向的薪酬考核与激励体系，将碳减排、能源管理等气候行动成效内嵌至绩效管理全流程，构建自上而下的气候责任传导机制，驱动全员参与低碳转型。

高管气候责任绑定：集团实行董事和高管薪酬与气候指标挂钩。公司董事会提名与薪酬考核委员会负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定和审查薪酬政策与方案。董事及高管的全年薪酬中与环境问题相关的指标包括气候变化和水资源等。

全员量化激励：实施层级化、量化的气候目标分解机制，将集团整体减排目标按年度、按区域、按生产基地逐级拆解，形成年度温室气体绝对排放量、单位产品能源消耗减量、可再生能源等关键考核指标。通过节能降耗、能效提升、工艺优化等路径保障目标达成，并将上述指标纳入全员年度绩效考核，与薪酬激励直接挂钩、年度兑现，激发全组织低碳行动内生动力。此外，集团设定了检查评分及激励机制。工厂 C&S 部每月对各生产部门及后勤部门就以上相关指标和项目进行月度检查评分，并根据各部门的评分情况给予一定数额的奖金（如越南弘邦工厂第一名奖励 100 万 VND，第二名奖励 50 万 VND，第三名奖励 30 万 VND）。相关管理干部也能获得相应奖励。同时，各生产部门和后勤部门如能提供环境相关改善案例，工厂会额外给予 20 万 VND 的奖励。以上检查评分及激励机制将影响相关部门管理职务的晋升和加薪条件。

能源管理优化

集团持续完善标准化、系统化能源管理体系，制定阶段性总节能量 5,000MWh 能效提升目标，通过高耗能设备节能改造、生产流程精益化优化、能源智能管控升级等举措分阶段落地实施。建立年度目标追踪、数据核验与动态纠偏机制，持续提升能源利用效率，推动运营环节低碳化、高效化发展。

污染防治与生态系统和生物多样性保护

环境合规管理

华利集团秉持以绿色发展、合规为本的理念，将环境合规深度嵌入生产经营的全流程，并将其作为 ESG 发展战略的核心内容。凭借集团 EHS 一体化管理体系，构建起制度完善、责任明确、管控高效的环境合规管理体系。严格遵循国家及地方的环保法规标准，全面落实环保“三同时”要求，从体系建设、运营管控、风险防控、监督改进等多个维度筑牢合规防线，达成企业与生态环境的和谐共生，推动环境绩效的持续提升。

环境管理体系建设与合规基础

集团以 ISO 14001 环境管理体系为指引，结合鞋业制造行业特性，建立**集团统筹、工厂执行、全员参与**的环境管理组织架构，与职业健康安全管理体系深度融合、协同运行，实现环境管理与生产经营同规划、同部署、同考核。

制度体系标准化：制定《环境管理手册》等全流程标准化制度文件，明确各环节职责、流程与考核标准，实现环境管理有章可循。

环保“三同时”落地：所有新建、改建、扩建项目严格执行环保“三同时”制度，完成环评备案 / 审批、环保验收等全流程合规手续，杜绝未批先建、未验先投等违规行为。

法规标准动态适配：建立集团级 EHS 法律法规数据库，专人实时更新法规及客户要求并定期宣传培训；将法规合规性纳入年度审计重点，及时识别并整改合规风险。

责任考核闭环化：将环境合规、节能降碳等指标纳入各层级绩效考核，签订环境绩效责任书，明确各级负责人第一责任；建立月度检查、季度复盘、年度评估机制，层层压实管理责任。

生产运营全流程环保合规管控

集团以**源头管控、过程优化、末端治理**为核心原则，针对鞋业生产中废气、废水、固废、噪声等主要环境影响因素，实施分类精准管控，从根本上降低生产经营对环境的负面影响。

► **废气精准治理：**将废气治理作为管控重点，各工厂配齐配优废气处理系统，建立常态化排放源排查与动态管理机制，精准更新排放源清单。针对不同工序配置专属处理设备，鞋底打磨粉尘用高效袋式除尘装置，贴合设备设置集气罩，根据有机废气污染物组分，针对性配置高效处理设备，饱和活性炭按危废管理并委托资质单位处置。部分工厂配置废气排放在线监控系统，实现实时监测、动态预警、数据可溯，保障废气稳定达标排放。



- ▶ **固废规范化管理：**严格依照固废污染防治相关法规，对一般工业固废和危险废物实施分类收集、规范贮存以及合规处置。建立管理台账，以确保整个过程可追溯。具体内容详见本报告《污染防治与废弃物管理》章节。
- ▶ **其他环境因素管控：**在节水减排方面，优化用水工艺、采用节水设备，对污水进行分类处理，确保达标排放或回用，建立用水台账以提高水资源利用率；在噪声管控方面，通过减振、隔声等措施降低噪声，定期监测厂界噪声，及时整改超标问题；在节能降碳方面，将其纳入核心目标，推广绿色生产技术和节能设备，推进清洁能源替代，将指标分解至各工厂，并定期开展能源目标达成情况追踪分析。



环境风险防控与应急响应

集团坚持**预防为主、防救结合、科学处置**原则，将环境风险防控融入日常运营，联动安全生产应急体系，健全突发环境事件应急响应机制。建立环境风险识别评估机制，定期排查风险点并分级管控，高风险环节重点监控，环保设施定期维护，隐患闭环管理。各生产基地编制《突发环境事件应急预案》并备案、定期修订，配齐应急物资并动态更新，配套建设应急事故池等工程设施。环境应急演练纳入年度计划，应急知识纳入EHS专项培训，实现全员覆盖率100%。建立快速响应机制，突发环境事件即时启动预案、控污上报，做好善后与环境修复，确保处置全程合规。

环境合规监督与持续改进

集团构建起**内部自查、集团审计、第三方核查**多层次监督体系，依托 PDCA循环实现环境合规全流程监督与管理体系持续优化。各生产基地专人日常自查、即时整改问题；集团合规及可持续发展部将环境合规纳入年度EHS审计重点，结果挂钩绩效考核，问题闭环整改；定期委托资质第三方机构检测核查废气、废水等，验证合规性并识别潜在风险。2025年度公司未发生重大环境污染事故。

环保文化建设与全员参与

集团以全员参与、共建共享为理念，将环保知识纳入培训体系，开展各类环保主题活动，建立隐患反馈与奖励机制，激发全员环保参与度。未来将持续深化环境合规管理，践行绿色低碳发展，切实履行环保社会责任。

环保投入

集团持续开展环保专项投入，重点用于环保设施的升级、维护保养以及节能设备的更换，以此保障环保设施的稳定运行，推动生产环节实现降碳减污，为环境合规管理提供坚实的资金与硬件支持。

年份/ 国别	中国	越南	印度尼西亚	总计 (万元)
2023	238.4	3,161.3	-	3,399.7
2024	47.1	4,942.1	547.6	5,536.8
2025	153.8	3,001.6	499.3	3654.7

污染物排放和废弃物管理

随着全球气候变化的影响扩大，公众对可持续发展和环境保护意识的增强，华利集团愈发认识到作为企业公民，我们有责任通过有效的污染物管理来保护环境。华利集团遵守环境保护法规，并通过实施内部政策，优化控制技术，采取积极措施减少对环境的影响。

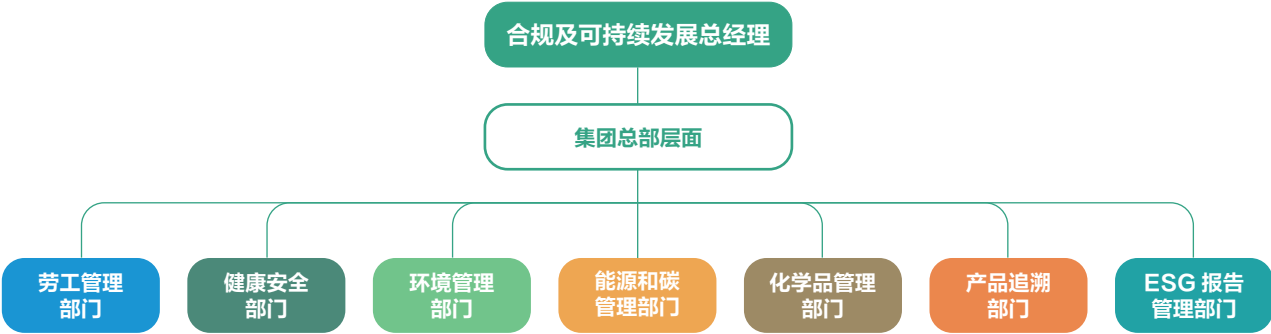
华利集团深知，作为全球领先的运动鞋履制造商，负责的环境管理是我们的核心运营责任，也是实现长期可持续发展的基石。我们致力于将循环经济理念融入生产全过程，通过系统性管理废弃物，减少环境足迹，挖掘资源价值，为利益相关方创造长期回报。



完善的架构与制度保障

本公司已将废弃物管理纳入顶层治理和日常运营管理体系。

- 董事会层面监督：董事会下设的ESG委员会负责参与制定和监督公司的ESG战略与目标，其中包括废弃物减量化及资源化的关键绩效，并推动ESG理念、方针与日常经营管理相融合。委员会定期听取管理层关于环境合规与风险管理(含废弃物管理)的报告，审核ESG相关事宜，并向董事会进行提报。
- 管理层执行：华利集团成立了专门的环境管理部门，由集团合规及可持续发展总处总经理统一领导，并在总部及工厂设置专人负责废弃物的管理工作。由环境管理部门牵头，联合生产、供应链、研发及总务等部门，跨部门协调与合作，推动及落实环境策略的执行、实施改进项目并追踪绩效，如在废弃物循环利用方面，确保集团制定的



废弃物管理方案能够落实，力行可持续发展及循环经济。

- 制度与风险管理：我们建立了《环境管理体系》（符合 ISO 14001 标准）、《废弃物分类与管理程序》、《危险废物管理规定》等一系列制度文件。通过对内外部法规、客户准则及行业趋势的持续监测，系统性地识别、评估并管理废弃物相关的合规风险、运营成本风险及声誉风险等，确保业务韧性。

维度	风险描述	机遇
 合规与监管风险	- 法规趋严：全球主要市场(如欧盟、美国、中国)的环保法规，特别是关于废弃物分类、回收率、有害物质限制以及“生产者责任延伸”制度不断收紧，不合规将面临罚款、停产风险。 - 客户合规要求：核心品牌客户对供应链的废弃物管理有明确、严格的考核标准。未能达到客户要求可能导致订单减少或合作终止。	- 推动材料与工艺创新 - 探索循环商业模式：从纯粹的制造企业向循环经济服务商角色延伸，探索新的业务模式。
 运营与财务风险	- 原材料成本波动：未能有效回收利用边角料，意味着更多原生原材料的采购，受市场价格波动影响更大。 - 供应链中断风险：依赖外部废物处理商，若其出现违规、资质问题或倒闭，可能导致华利的废物积压，影响正常生产。	- 资源循环降本：通过精细化管理和技术升级，提高EVA、橡胶等边角料的内部回收再利用率(如粉碎后用于特定产品)，可直接减少原材料采购成本。 - 废物变资源：与下游回收企业合作，将特定废料分类售出，作为其他行业的生产原料，如废EVA(鞋底材料)可被回收制成运动场地垫。
 声誉与市场风险	- 品牌客户声誉关联：任何废弃物管理丑闻(如非法倾倒、承包商污染环境)都可能通过媒体和NGO报告迅速发酵，损害客户品牌形象。 - 投资者与ESG评级压力：全球投资者日益关注ESG表现。废弃物管理是“E”(环境)板块的核心指标。表现不佳会导致ESG评级下调，影响融资成本和投资者信心。	- 成为客户的战略合作伙伴：通过卓越的废弃物管理和循环经济实践，帮助品牌客户实现其可持续发展的承诺，从而巩固和深化战略合作关系。 - 打造绿色供应链标杆：在行业内树立环境管理典范，吸引更多寻求绿色供应链的新品牌客户，拓展业务渠道。
 环境与安全风险	- 污染与责任风险：危险废物(如化学品废料、废油等)若管理不善，可能导致土壤、地下水污染，带来长期的环境修复责任和巨额赔偿。 - 职业健康与安全：废弃物，特别是危险废物，若现场储存或处理不当，可能对员工健康和安全的构成威胁。	- 提升资本与品牌价值机遇： - 吸引绿色投资：优秀的ESG表现，包括透明的废弃物管理，有助于获得ESG主题基金、绿色债券等低成本融资。 - 提升企业声誉与雇主品牌：作为负责任的制造商，能增强对优秀人才的吸引力，并提升在社区、政府及公众中的形象。

策略与目标：行动的方向

长期愿景（至 2030 年）：

与利益相关者合作，减少废弃物 / 水影响，并致力于成为循环废弃物管理的全球标杆，支持循环经济的发展。

目标（至 2030 年）：

1. 维持固体废弃物零填埋与焚烧
2. 单位产品的废弃物产生量逐年降低 1%
3. 固体废弃物再利用及回收率提升至至少 75%（受限
于材料的使用及回收材料的市场份额）

举措：

1. 源头减量与工艺优化

- 在研发与设计阶段，与品牌客户协同，优化版型设计，减少材料裁剪损耗。
- 投资引进自动化裁断机，提升材料利用精度。目前集团的各大工厂均有使用不同种类的自动裁断机，用于鞋材部件的处理。
- 持续开展员工培训与激励活动，倡导节约文化，减少生产环节的非必要浪费。如：

案例 1

对破损的物料周转箱进行修补，使其重回装运的状态并用于物料的周转。



案例 2

根据生产需要，特殊材料处理时工厂需要使用到 PE 塑料膜辅助定位。原使用的 PE 塑料膜厚重，经改善小组建议，提议生产及相关部门同意，工厂采购了轻薄款的 PE 塑料膜。结果显示，裁切 100 双领口材料的 PE 塑料膜由此前的 36.85g 减少为 10.28g，测评周期内 PE 塑料膜的重量由 3,395kg 减少为 2,970kg，平均每双鞋减少 0.1g，降低 9%。



案例 3

越南宏美工厂在数据分析中发现，人造皮废料是当时最主要的废弃物类型。为此，工厂废弃物管理团队将工作重点聚焦于人造皮在各生产环节的使用情况，以探寻减少废弃物产生的可行路径。

通过现场观察，团队发现原材料在运送至工厂时通常预留了一定宽幅，这部分冗余材料在实际生产中难以得到有效利用。经多方沟通与协调，工厂采购部门出面与供应商对接，提出改进要求。经过多次协商，供应商最终同意在交付前对材料的冗余部分进行修剪。



2. 分类回收与资源化利用

- 在所有生产基地严格执行废弃物分类的要求，并设立明确的收集、标识和储存区域。
- 与经严格审计的、具备合规资质的回收合作伙伴建立长期关系，将无法内部消纳的废弃物转化为可再生资源（如将废 EVA 用于制造运动地垫）。

3. 无害化处理与合规管理

- 对所有危险废物（如废化学品、废油等）实施从产生、转移到最终处置的全流程追踪，确保其得到环境安全的合法处置。
- 定期对废弃物处理承包商进行现场审计与绩效评估，管理供应链下游环境风险。2025 年，集团共计对 38+ 废弃物处理承包商进行了评估，其中包含新推的承包商；集团根据对承包商的评估结果，及承包商对应的处理范围制定了越南区的废弃物管理方案，规范越南区工厂的废弃物从产生到处理全过程的管理。越南区以外的工厂优先确保废弃物的合规处置，一般工业固废以协同处置的方式进行处理；在此基础上逐步提升废弃物的回收与再利用率。

4. 创新与合作

- 积极参与客户发起的可持续材料创新项目，研发并使用再生含量更高的材料。
- 探索“废弃物资源化信息平台”建设，旨在提升废弃物数据透明度与管理效率，为未来参与更广泛的循环经济生态奠定基础。

5. 数据收集与分析：

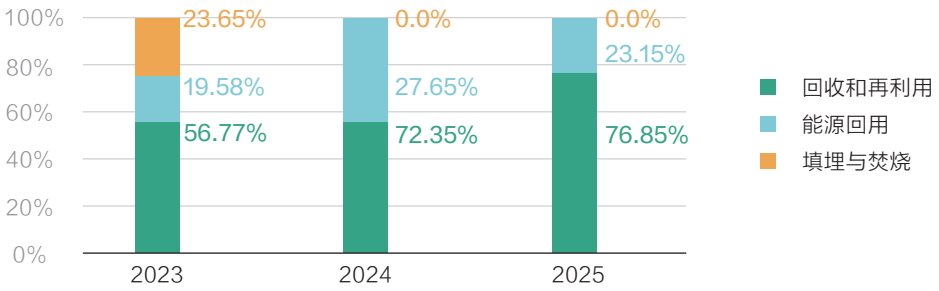
- 设立完整的数据收集系统，并对数据进行分析以支持废弃物的减量等活动；
- 制定废弃物管控指标，并每月进行检讨，并提出整改要求

6. 内部稽核与评估：

- 根据集团的要求，工厂定期对自身的废弃物管理活动进行自我稽核，以评估促改善；
- 集团总部每年固定时间段组织内审小组前往各主力工厂对废弃物管理工作进行评估，并提出改善意见，实时追踪。

绩效指标 ¹	单位	2023	2024	2025
有害废弃物产生量	吨	3,320.04	3,865.80	3,804.48
单位产品危废产生量	克/双	17.37	17.60	17.86
一般固体废弃物产生量	吨	34,824.15	41,573.80	40,221.70
单位产品固废产生量	克/双	182.22	189.70	188.80
废弃物回收回用比例	%	56.77	72.35	76.85
废弃物回收再利用	吨	19,770.26	30,077.47	30,911.32
能源回用	吨	6,817.11	11,497.20	9,310.38

华利集团废弃物处理方式



未来展望

未来，华利集团将继续秉持“绿色制造，循环发展”的理念，将废弃物管理与气候变化应对、资源安全保障更紧密地结合。我们计划进一步加大在**废弃物预处理与回收技术**上的投入，深化与价值链伙伴的合作，共同构建更具韧性和可持续性的产业生态圈，以此回应投资者、客户及社会各界的期望，将环境管理优势转化为公司的长期竞争力。

注1： 废弃物数据不包含中国区的开发中心及新投产的工厂

污水治理

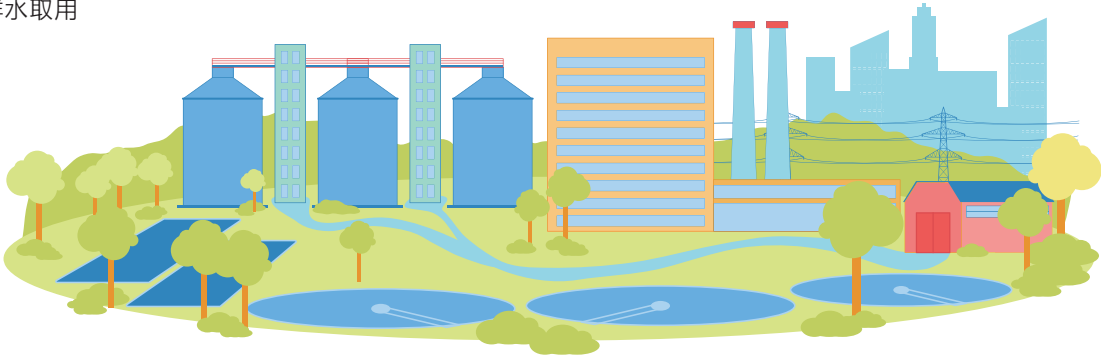
华利集团将水资源管理作为环境治理的核心议题，建立起覆盖“源头管控－过程运维－末端回用－合规排放”的全链条污水管理体系。集团多数工厂配备完备的工业废水处理系统，采用三级处理工艺逐级净化，确保出水水质同时满足环保标准与回收利用要求；少数工厂废水经由独立管网输送至工业园区或市政污水处理机构实施集中处置，实现全域合规管控。

在运营层面，集团推行废水管理工作清单制度，严格执行设施定期维护与保养，并依据生产工艺变动动态调整处理参数，保障系统持续有效运行。为弥补内部人员资质与响应能力的局限，集团工厂普遍与第三方专业服务公司签订维护保养协议，定期开展废水处理系统评估与过程控制，有效防范超标排放风险。与此同时，各运营基地严格按照环评批复频率开展废水监测：越南区大多为每季度一次，印尼区每月一次，中国区每半年一次。2025年，集团共计19家鞋厂完成ZDHC废水测试，结果全部符合有害物质零排放联盟设定的限值要求，废水管理水平获得国际供应链认可。

在节水与循环利用方面，集团将废水回用作为降低水资源消耗的战略切入点。新建工厂在设计阶段即统筹污水处理与回用系统的协同布局，经政府主管部门批准后，优先将处理达标的中水用于厕所冲洗、花草浇灌及部分生产辅助环节，最大限度减少新鲜水取用量；剩余无法回用的部分通过规范排放口达标外排。

2025年，集团废水回收利用率**77.74%**，同时凭借系统化的水资源管理绩效获得CDP水安全评级**B级**，持续致力于构建水资源韧性。

绩效指标 ²	单位	2023	2024	2025
污水处理水量	立方米	2,260,844	2,319,803	2,558,895
污水回用水量	立方米	1,892,555	1,823,108	1,989,205
排放水量	立方米	368,289	496,695	569,690
废水回收比例	%	83.71	78.59	77.74



注2： 废水的数据不包含中国区的开发中心及新投产的工厂

生态系统和生物多样性保护

集团将生物多样性保护与可持续利用作为企业可持续发展工作的重要组成部分。我们承诺在所有运营活动中严格遵守相关法律法规，积极推动生态保护和生物多样性保护行动。

在项目落地前，公司会进行严谨的选址评估，确保选址符合法律法规要求，并综合考虑区域生态系统的完整性、物种丰富度以及是否存在珍稀濒危物种栖息地等因素，从源头上降低对生物多样性的潜在影响。

在工厂建设与运营中，我们秉持生态设计理念。一方面，尽可能保留周边自然植被，并通过植树造林等方式促进生态恢复；另一方面，优化生产工艺，采用节水技术和高效污染处理设施，减少资源消耗和污染物排放，降低对水生生物多样性的影响。

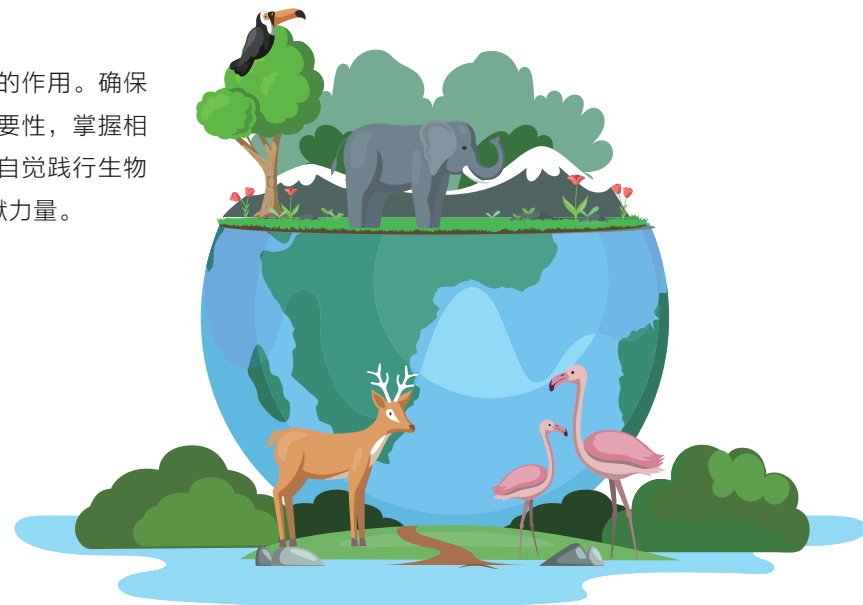
公司严格落实环境保护“三同时”政策，确保环保设施与主体工程同步设计、施工和投产。对废弃物、废水和废气实施严格管理：废弃物遵循减量化、资源化和无害化原则；废水经过多道工序处理后达标排放；废气通过净化设备去除有害物质，减少对大气和生态环境的影响。在原材料采购环节，公司深知过度依赖单一物种或不可

持续来源，可能会给相关物种带来巨大的生存压力，进而影响生物多样性。因此，公司建立了严格的原材料采购标准与评估体系，优先选择可持续来源的原材料，鼓励供应商采用生态友好的采集与生产方式。同时，积极拓展原材料供应渠道，降低对单一物种的依赖程度，确保原材料采购过程符合生物多样性保护原则。

公司的研发中心也与各大品牌一起共同开发减少生态影响的新技术与新产品。通过持续创新，探索更环保、更高效的生产技术，将生物多样性保护理念融入产品设计，力求降低产品生命周期内的生态影响。

此外，公司重视员工在生物多样性保护中的作用。确保每位员工都深入理解生物多样性保护的重要性，掌握相关的知识和技能，从而在日常工作中能够自觉践行生物多样性保护理念，为公司的可持续发展贡献力量。

为进一步提升生物多样性与自然相关风险管理的系统性、科学性与透明度，公司将在标普全球的专业咨询支持下，依据TNFD(自然相关财务信息披露)框架开展系统性评估并编制TNFD报告，报告将同步本年报进行发布。我们将通过LEAP方法论，系统识别、评估运营与供应链对自然与生物多样性的依赖及影响，将生态系统保护与生物多样性管理全面纳入企业战略、治理与风险管控体系，以国际标准推动自然向好目标落地，实现商业价值与生态价值的协同发展。



资源利用与循环经济

水资源利用管理

水资源是制鞋企业运营与价值链中不可或缺的战略资源。我们的业务高度依赖稳定、清洁的水源，用于从原材料生产（特别是皮革鞣制与纺织印染）到产品制造的多个核心环节。同时，我们的运营也对当地水环境产生直接影响，这使我们深刻认识到肩负的管理责任。

在依赖与影响层面，企业面临多重挑战。制鞋业约 70% 的水资源消耗集中于供应链上游，尤其是皮革生产，其水足迹巨大。在自身运营中，传统工艺的耗水及可能伴随的废水排放，是我们直接的环境影响所在。这些因素共同构成了企业的水风险全景：物理风险表现为供应链集中地区的水资源短缺可能导致生产中断；财务风险则反映为水价上涨、处理成本增加及违规罚款，对利润敏感度极高；而合规与声誉风险在于日益严苛的环保法规与公众对可持续生产的高度关注。

作为全球领先的运动鞋履制造企业，华利集团深刻认识到水资源在生产运营和社区生态中的关键价值。集团将水资源视为一项重要的环境与社会资产，秉持高效、循环和负责任的原则，构建了覆盖“取水－用水－排水”全生命周期的水资源管理体系，并致力于在业务增长的同时，实现水足迹的最小化。

为响应新的关注趋势，华利集团对策略进行了适时的修订，在前一版本的基础上融入了自然向好的模块，增加了水韧性管理的内容，聚焦水风险评估，水平衡管理及效率提升等。



愿景

成为循环废弃物管理的全球标杆，并增强水资源韧性。



使命

与利益相关者合作，减少废弃物/水影响



目标

- 维持固体废弃物零填埋与零焚烧
- 单位产品的废弃物产生量逐年降低 1%
- 固体废弃物回收利用率提升至 75%
- 保持水资源韧性，降低产品及社区用水影响



优先事项

可持续产品

- 可持续产品的设计与研发
- 可持续材料的投入及验证
- 产品生命周期追踪
- 一次性塑料制品的减少与替代

废弃物减量

- 早期参与设计与研发
- 提升材料使用率
- 精简及优化包装

废弃物循环

- 废弃物的优化处理
- 现场回收利用
- 产业协同
- 废弃物处理厂商协同

水资源韧性

- 水风险评估
- 水平衡管理
- 水效率提升



关键驱动因素

领导承诺

团队与人才

型体废弃物测量

数据与分析

2025 年年初，集团总部要求工厂使用 WRI 或 WWF 开放的水风险评估工具，对工厂自身存在的水风险进行评估，并根据评估结果制定对应的风险防控及应对方案，如加强水管网与雨水系统的维护，预防泄漏与堵塞；开展节水培训并推广中水回用，提升用水效率；升级排水设施、建立洪水预警系统，并严格执行地下水及环保法规，以系统应对水资源与洪涝挑战等。

集团推行水平衡评估项目，工厂在不同的区域安装水数据计量仪器并通过数据分析呈现的结果促进水资源的日常管理及系统维护。

作为劳动密集型产业，华利集团拥有大量员工，生活用水构成其水资源消耗的重要组成部分，主要涉及员工日常卫生、餐饮及厂区保洁等环节。2025 年华利集团工厂全年共计使用新鲜水（包含地下水）1,933,479 吨，其中 73% 服务于生活活动。

绩效指标 ³	单位	2023	2024	2025
总取水量	立方米	1,710,868	1,993,899	1,933,479
单位产品耗水量	升/双	8.95	9.10	9.08
市政供水	立方米	1,574,602	1,878,893	1,828,230
地下水	立方米	136,266	115,006	105,249
排放量	立方米	368,289	496,695	569,690
水消耗量	立方米	1,342,579	1,497,203	1,363,789

2025 年，凭借系统化的水资源管理，华利集团获得 CDP 水安全评级 B 级，持续致力于构建水资源韧性。华利集团的水资源管理概况：

战略化与体系化管理：集团通过设定量化目标和定期审计，启动工厂的用水管控机制，驱动持续改善

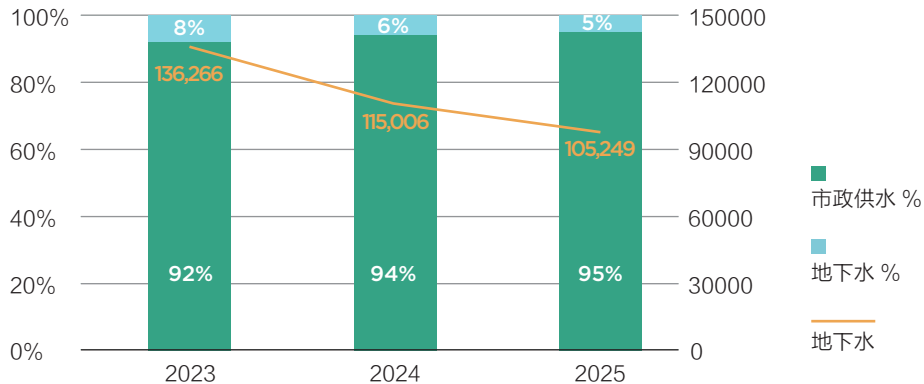
生产过程节水与循环利用：聚焦于耗水核心环节，通过工艺优化和技术升级大力推行节水。例如，在冷却系统推广闭路循环，大幅提高循环利用率；在可行工序中使用经处理的回用水，减少新鲜水取用。同时，加强管道维护和泄漏检测，杜绝无谓损耗。

注3： 水的数据不包含中国区的开发中心及新投产的工厂

全方位废水治理：投资建设并持续升级先进的废水处理设施，确保所有生产废水在排放前均达到或严于当地法规标准。部分工厂已实现中水回用，将处理后的废水用于厂区绿化、道路清洗或非生产环节，提升水资源闭环管理水平。

供应链协同与风险防控：集团关注自身运营及供应链的水资源风险，特别是在水资源压力较高的区域。通过评估工厂所在地的水资源压力情况，制定适应性管理方案，并积极与供应商沟通，推动产业链的节水意识与实践。

华利集团水使用情况



员工参与与能力建设：每年开展节水知识培训，覆盖全体员工，提升节水意识。

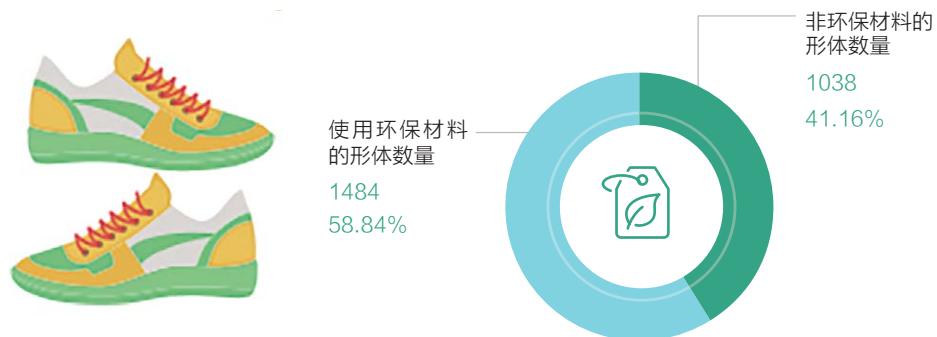
社区参与：积极参与工厂所在社区的节水倡议与水环境保护活动，履行企业公民责任。

展望未来，我们将持续把水资源管理深度融入企业战略。通过设定科学的节水目标、提升供应链用水透明度、投资于绿色工艺，我们不仅致力于最小化运营对环境的影响，更旨在增强供应链韧性、控制长期成本，并维护品牌声誉，为所有利益相关方创造可持续的长期价值。

循环经济

为切实践行 ESG 发展责任，华利集团积极探索绿色发展新路径，将循环经济理念深度融入企业发展战略，作为实现可持续发展的核心抓手。为系统性推进全链路绿色转型工作，集团从多维度发力：持续加大再生原材料采购规模，对产品包装环节进行全面升级，全域推行绿色包装体系；优化生产全工艺，落地原材料精准利用模式，依托计算机辅助设计系统与智能排版软件，结合鞋型尺寸、款式特点开展数字化精准排版与裁剪，大幅提升原材料利用率；积极推广无车缝粘接技术与模块化生产模式，从生产源头减少缝线、边角料等废弃物的产生；同时全力搭建循环产品设计框架，加快环保型体研发进程，稳步推进可持续发展相关认证工作，构建绿色生产体系。

报告期内，集团可持续发展认证工作取得阶段性成果，已有 9 家工厂顺利完成可持续发展认证，其中 6 家工厂通过 GRS 认证、3 家工厂通过 RCS 认证，为集团绿色生产运营筑牢合规基础。2025 年，集团共计开发鞋型体 2,522 个，其中应用环保材料的型体达 1,484 个，环保型体占比达 58.84%，非环保材料型体为 1,038 个，绿色研发成果显著。



在型体研发过程中，集团将循环经济理念贯穿产品设计、材料选用、工艺打造全流程，通过创新材料配比、优化结构设计、升级制作工艺，打造出多款兼具环保性、实用性与高品质的优秀型体，以下为优秀环保型体展示：



ALTRA Experience Flow 3: 该型体在材料选用与结构设计上深度践行环保理念，鞋面采用双色工程网眼材质，通过优化纱线用量从源头减少材料浪费，兼具透气与轻盈的使用特性；搭载 GuideRail 技术，为穿着者提供中性支撑效果，橡胶外底保障出色的抓地与耐磨性能，适配日常训练与长距离慢跑等多种场景；中底选用轻质 EVA 泡沫，有效降低材料消耗与生产全流程碳足迹；创新设计 InnerFlex 网格凹槽，大幅提升中底灵活性，延长鞋体整体使用寿命；采用鞋型一体化设计，减少生产环节的拼接工序，进一步降低生产废料产生；外底高耐磨橡胶与鞋面抗造材质的搭配，有效延长产品穿着周期，减少用户更换频率，从使用端降低资源浪费。



Softride Mayve Wn's: 此型体采用编织鞋面工艺，在回收材料利用上表现突出，鞋面所使用的再生聚酯 (Recycled Polyester) 成分占比高达 81%，同时通过 15% 锦纶 (Nylon) 与 4% 氨纶 (Spandex) 的精准科学配比，在实现材料环保化的基础上，确保鞋面的包覆性与耐用度完全媲美原生材料，实现环保性能与产品品质的双重兼顾。

未来，集团将持续深耕循环经济领域，以技术创新为驱动，不断提升环保材料应用比例，以可持续发展为目标，在践行绿色发展责任的同时，打造更具竞争力的环保产品。

化学品管理

化学品作为鞋业生产的基础且关键的物料，广泛应用于鞋面处理、粘合成型、清洁整理等关键工序，其贯穿于生产全生命周期，直接关联企业合规运营、员工健康、生态环境，以及产品质量。而高层领导坚定承诺与主动引领，是化学品管理体系有效落地的核心前提，因此，我们承诺：

- 1. 遵守当地法律法规、客户标准及行业相关要求。
- 2. 在生产过程中采用可持续的化学品管理实践。
- 3. 持续提高化学品管理系统的有效性。
- 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。
- 5. 将可追溯性和透明度根植于工厂的作业活动中。



化学品管理改善实践：

减少挥发性有机化合物 (VOCs) 排放是化学品管理的核心事项之一。

VOCs 的主要排放来源为工业生产所用的印刷油墨、涂料、有机溶剂及工业清洁剂等化工产品，其与大气中的氮氧化物发生光化学反应后，会生成臭氧及其他有害污染物，不仅会破坏大气环境质量，更会通过呼吸、皮肤接触等途径危害人体健康。

在可持续化学品管理领域，华利集团积极践行绿色发展理念，一方面通过淘汰或削减油性化学品的使用，从源头降低 VOCs 排放；另一方面通过对生产工艺流程的系统性改善与优化，减少各类化学品的消耗总量。这一系列实践举措，充分彰显了集团在环境保护与可持续发展方面的切实承诺。

工厂	部门	替换前		替换后	
		化学品名/代号	VOC含量	化学品名/代号	VOC含量
越南弘邦	针车	8250-2	73.3%	TECHNOMELT MELTACE 733 P	0%
越南宏美	成型	111GN	86.5%	UE-8SF	0%
越南宏美	成型	1071	80.5%	CL-16	20%
越南立川	成型	P434	80.0%	A628W	0%
越南宏福	底加工	NP-72KMN	84.5%	LOCTITE AQUACE W-80	0%

表：采用水性化学品或低 VOCs 含量化学品进行替代，以降低 VOCs 产生和排放

工厂	图片	工序名称	改善前描述	改善后描述及成果
越南弘邦		合缝车缝	使用溶剂型胶黏剂(8250-2)	改用TECHNOMELT MELTACE 733 P 1、降低VOC排放量 2、作业人员由2人减至1人
越南立川		刷处理剂	帆布材料和特殊的色丁布材料均用P434油性处理剂处理	鞋面布料部分使用A628W水性处理剂，只有色丁布位置使用P434处理剂 1、降低VOC排放 2、工人操作方便
越南宏福		鞋身针车	1、鞋身/鞋身里喷针车胶再贴合； 2、车鞋身饰片内外/鞋眼片内外； 3、车鞋眼片内外/鞋眼饰片	用电脑车，车鞋身饰片内外/鞋眼片内外/鞋眼片内外/鞋眼饰片/鞋身里 1、减少喷针车胶流程 2、合并流程使用电脑车，效率提升19%

表：工艺流程优化降低 VOCs 产生和排放

集团化学品管理实践贯穿于工厂管理的全流程，无论是输入端的管控，还是生产过程中的使用，再到最终的废弃物处理处置，均严格遵循法律法规以及品牌客户的标准。通过建立完善的化学品追踪溯源管理系统和培训机制，确保每一环节的操作合规、可控、可追溯。除此之外，华利集团还有针对性地开展专项项目，以不断提高化学品管理绩效。

化学品可见性项目

自 2023 年 11 月，华利集团正式启动化学品可见性项目，并逐步扩大该项目的覆盖范围，进而将此项目推广至集团内所有正式投产的 Tier 1 工厂。化学品可见性项目以数字化平台为依托，使我们能够迅速、简便且准确地整合化学品库存信息、掌握化学品使用情况。此外，平台自动生成的 Performance InCheck 报告，使我们可对化学品库存清单中化学品 ZDHC MRSL 合规等级进行内部监控，也让我们进一步挖掘和识别持续改进的机遇和挑战。基于目前各工厂的符合性比例，我们正积极携手采购部门、化工部门等，设定进取的目标、规划清晰达成路径，以逐步提升 MRSL 符合性比例。

2025 年，为了进一步增强工厂的 Performance InCheck 报告的可信度，越南地区的弘邦以及宏福工厂进行了 ZDHC InCheck 验证 (Level 1)，经由 ZDHC 认可的第三方验证机构对工厂进行实地走访考察及报告确认，两家工厂双双通过验证，充分证明化学品库存清单中化学品的整体完整性和准确性。

ROLL SPORT TO ZERO ZDHC Verified InCheck - Level 1 Report

Project		
report number	2025-V11-Q-3008	
on-site visit date	06 Mar 2025	
reference document	Verifier InCheck Level 1 V1.0	
Supplier		
ZDHC AID	A291H619	
organisation	Annora Vietnam Footwear Limited	
address	Nghi Son Economic Zone, Xuan Lam Ward, Nghi Son Township, Thanh Hoa Vietnam	
ZDHC Approved Solution Provider		
organisation	Shenzhen Impaq Testing Technology Co., Ltd.	
verifier	Wang, Shengrong	
verification type	third party	
Verification results		
Type 2: chemical inventory equal to or greater than 30 chemical products		
Check parameter	Max. points (A)	Points scored (B)
Check 5 random chemical products during walkthrough	5	5
Check 10 chemical products selected from inventories	10	8
Check 5 chemical products from documentation	5	4
Check 5 chemical products from recipe sheets	5	3
Check 5 chemical products from the facility's inventory records	5	5
Total points scored	30	25
% Score (Total Points Scored/30)x100	83.33%	
Verification Outcome		
Supplier has successfully completed the Performance InCheck verification review (score >= 80%)		

ZDHC InCheck 验证 (Level 1) 报告

ZDHC工厂零排放项目 (SUPPLIER TO ZERO) :

为了更好地了解化学品管理的现状、识别可持续化学品管理方面的改善空间，在品牌的指导下，集团内部分工厂相继启动工厂零排放项目。2025 年，在已有 Nike、Puma 以及 New Balance 工厂开展该项目的背景下，Under Armour 工厂也正式启动该项目，以实现化学品管理的标准化、透明化与持续优化。

Supplier to Zero Acknowledgement of Completion

Based on supplier self evaluation, this document acknowledges

ROLL SPORT VIET NAM FOOTWEAR LIMITED
A917XG43

has successfully completed Supplier to Zero (Level 1) on 28.11.2025.*

Frank Michel
ZDHC
Executive Director

12638-4067-7EB
Document Control
Number

Powered by IMPLEMENTATION HUB

*Acknowledgement valid until 28th November 2026

Supplier to Zero 证书

06

| 社 会

- | | | | |
|----|-------------|----|-----------|
| 62 | 创新驱动 | 90 | 职业健康与安全生产 |
| 65 | 供应链安全 | 96 | 乡村振兴 |
| 71 | 可持续原材料管理 | 96 | 社会贡献 |
| 72 | 数据安全与客户隐私保护 | 96 | 公益慈善 |
| 76 | 产品安全与质量 | | |
| 80 | 人力资源管理 | | |



创新驱动

发展战略与核心目标

集团坚持技术创新与管理创新双轮驱动，以创新赋能生产运营、价值提升与可持续发展，构建高质量、高效率、低消耗、负责任的现代化运营体系。

通过技术与管理创新，优化生产组织与工艺管控，提升生产效能与产品品质，夯实核心竞争力；推进流程再造与供应链精细化管理，强化成本管控，实现精益运营。

同时将环保与社会责任融入经营，大力发展绿色制造，推广循环再生材料、节能设备与低碳工艺，持续降碳减排，走绿色低碳、可持续高质量发展之路。

创新研发案例



材料创新

半透明双色双密度高弹中底

1. 本款鞋底采用外层半透明果冻质感包裹内层荧光色的设计，朦胧中透出跃动的色彩光泽。光线穿透外层，激发内层荧光分子
2. 我们通过配方调整，设备更新，实现了内外层硬度的科学差异化配置，内 40 ± 2 ，外 48 ± 2

外圈48度·稳定骨架

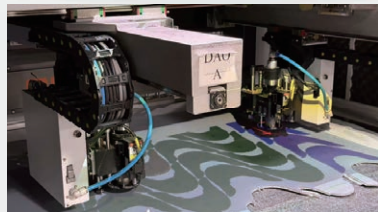
半透明外层硬度设定为48度，回弹值50。这一硬度兼顾支撑性与韧性，像一只隐形的手稳稳托住足部边缘，提供出色的抗扭曲性能和落地稳定性，防止脚掌过度外翻，同时保证行走时的动态响应。

内层40度·柔软释压

内层荧光区域硬度仅为40度，回弹提升至55。更柔软的材料配合更高的回弹性能，让每一次踩踏都能迅速吸收冲击力，并转化为柔和的推回馈，贴合足弓曲线，带来软而不塌的沉浸式舒适感。



鞋面 自动裁断机



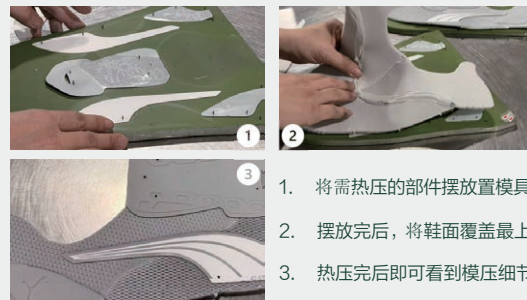
「传统制造」走向「数位制造」

透过计算机定位与自动裁切技术，降低传统刀模与人力依赖，提升裁断精准度与生产效率，打造可复制、量化的稳定品质流程。

饰片 Fusible 熔断模热压

「分段加工」走向「一次成型」

将原本分段进行的热压工序整合为一次完成。所有需热压部件可同步加工，并兼容传统高周波工艺。省去逐件定位时间，降低人工干预。大幅缩短制程，提升整体效率与稳定性。



1. 将需热压的部件摆放置模具上
2. 摆放完后，将鞋面覆盖最上层
3. 热压完后即可看到模压细节

裁片 定位点激光切割

「人工对位」走向「数位精准」

以激光取代传统细小冲孔裁切方式。降低斩刀因细孔加工造成的损坏与返修风险。同时缩减模具面积，提升材料利用率并降低成本。透过精准定位系统，避免人工操作误差，提升加工一致性。



成型 机械手臂自动刷胶

「质量波动」走向「稳定输出」

透过自动化涂布控制，确保胶量与涂布精准一致。减少差异与返修机率。建立可预测、可复制的制程质量标准。



红外线定位刷胶范围



机械手臂自动刷胶



可持续材料应用

采用再生皮料，在保持经典Tasman结构的同时，将可持续理念融入量产工艺。

工艺与品质优化

针对再生皮料特性，优化裁片排版与选材标准，提升外观一致性与品质稳定性。
优化包边编织带与再生皮结合工艺，确保贴合度与视觉效果。
强化开发阶段材料物性测试与耐穿验证，保障环保材料应用下的品牌品质标准。



可持续材料创新

- 采用含55%再生聚酯纤维的科技网布鞋面，践行循环经济。
- SCF EVA缓震材料更轻、更耐用，兼顾性能与资源效率。

人体工学与运动保护

- Active Foot Frame™稳定后跟，MetaRocker™优化步态，减少运动损伤。
- 3D立体鞋领防止脚踝滑动，提升运动安全。



生物基成分中底

型体Cloud monster Toddler

创新使用生物基成分中底，减少碳排放，实现回收可降解，达到循环经济的效果。

研发投入

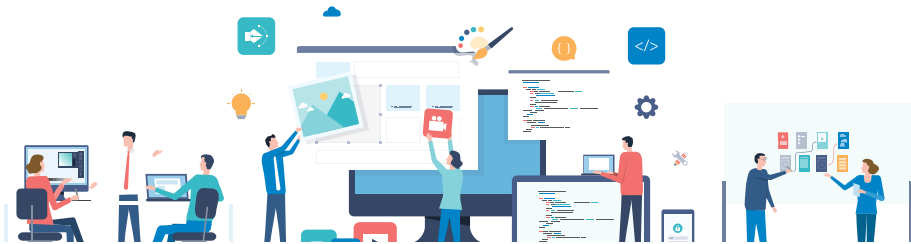
1. 2025年研发投入

年份	营收金额(万元)	研发费用金额(万元)	研发费用占营收比例
2023	2,011,374.10	30,903.42	1.54%
2024	2,400,639.36	37,473.31	1.56%
2025	2,498,012.51	41,382.87	1.66%

2. 研发人员数量

2025年随着业务增长，研发人员占比也随之增长，如下表

年份	2023	2024	2025
集团总人数	157,545	177,591	185,551
研发人数	3,751	4,077	4,495
研发人员占总人数比例	2.38%	2.30%	2.42%



3. 专利管理

本报告期，公司申请专利32项，其中发明专利2项，截至2025年12月31日，公司已获授权专利175项，其中发明专利26项；拥有软件著作权3项。

175

公司已获授权专利 175 项

2025年开始加大与机台供应商合作研发，提升自动化设备效能，以下为集团2025年研发案例效益提升展示

项目	效率提升幅度	用人减少幅度
光博士 - 激光打标机	202%	2.5人
羊毛切割机升级	155%	68人
大底激光冲孔	450%	63人
新网版印刷机	80%	63人

供应链安全

供应链管理

华利集团始终致力于打造安全、可靠、负责任、可持续的供应链体系，将供应商视为价值链核心环节与ESG生态重要组成部分。2025年，集团秉持“创造客户的最大利益与竞争力”的使命，以“确保材料交期准时、品质达标、价格具备竞争力及ESG绩效符合要求，实现集团、客户与供应商三赢”为核心目标，构建覆盖“选择 - 管理 - 评价 - 淘汰”的全生命周期供应商管理体系，将ESG要求嵌入供应链各环节，筑牢负责任供应链根基，为集团全球化运营与可持续发展提供支撑。

治理

为确保供应链管理战略高效落地，集团搭建了“主导 - 专项 - 协同”三级联动的组织架构，明确各职能部门核心权责，形成分工明确、协同高效的管理闭环，保障供应链管理全流程有序推进。

治理架构

采用“主导 - 专项 - 协同”三级联动组织架构，分工明确、协同高效。

部门类型	负责部门	核心职责
主导部门	采购部	供应商考核、档案管理、合作谈判与关系维护
专项部门	C&S部门	ESG标准制定、供应商ESG评估与整改跟踪
协同部门	技术、品管、生产、财务等	提供技术、品质、交期、成本等数据支持与评估

制度保障

集团构建了系统化、规范化的供应商管理制度体系，以《供应商管理制度》《供应商ESG评估标准》为核心，配套《供应商行为准则》等相关文件，形成覆盖供应商全生命周期的管理规则，确保供应链管理有章可循、合规有序。

供应商准入标准

明确供应商从准入到名录纳入的完整流程，保障优质供应商进入供应链体系：

- 1. 信息收集：**通过互联网搜索、行业推荐、展会交流等多渠道广泛收集潜在供应商信息，建立供应商信息库；
- 2. 初步筛选：**对潜在供应商开展资质审查、生产能力评估及ESG预评估，筛选出符合基本要求的候选供应商；
- 3. 实地审核：**对重点候选供应商，组织技术、品管及合规及可持续发展部门组成专项小组进行现场考察，全面核实其实际运营情况；
- 4. 样品验证：**对通过实地审核的供应商进行新材料试用测试与质量确认，验证其产品是否符合集团质量标准；
- 5. 名录纳入：**经多环节评审合格的供应商，正式列入《合格供应商清单》，成为集团可合作的供应商资源。

持续管理机制

建立覆盖供应商合作全过程的持续管理机制，确保供应链动态优化：

- 1. 日常表现跟踪：**通过系统化管理工具，实时跟踪供应商交期达成率、品质异常情况、价格波动、服务响应速度等关键运营指标，及时发现合作中的问题；
- 2. 定期综合评价：**按年度或季度对供应商开展综合评价，结合品质、交期、价格、ESG表现等多维度指标进行量化评分，形成评价报告；
- 3. 分级管理制度：**根据综合评价结果，将供应商划分为不同等级，实施差异化管理策略，优化资源配置；
- 4. 辅导与淘汰机制：**对表现需改进的供应商，启动辅导机制，帮助其提升绩效；对连续表现不佳、存在重大违规或未按要求完成整改的供应商，启动淘汰流程，保障供应链整体质量。

合规与道德要求

在各项制度中着重强调对《供应商行为准则》的严格遵守，明确要求所有供应商在商业活动中遵循以下原则：

1. 遵守国家法律法规及行业相关规定，确保经营活动合法合规；
2. 恪守商业道德，杜绝商业贿赂、不正当竞争等违规行为；
3. 保障员工合法权益，遵守劳动用工相关规定，营造良好的工作环境；
4. 重视环境保护，严格执行环保相关标准，推动绿色生产。

通过完善的制度体系，集团确保供应链所有商业活动均符合道德规范与合规要求，为供应链的稳定、可持续运行提供坚实保障。

战略

我们将供应链ESG管理纳入集团整体可持续发展战略的重要核心板块，通过战略性合作与动态化管理，构建兼具韧性与责任的供应链网络。

- **战略协同与合作：**我们倡导与供应商建立长期战略合作伙伴关系，尤其注重与重要供应商(如交易额占比前85%的伙伴)开展深度协同合作。这种超越短期交易的合作模式，有助于双方在技术革新、质量提升、成本优化及ESG实践等方面深化合作，共同应对行业挑战，实现供需双赢。
- **ESG融合原则：**我们将环境、社会及治理相关要求全面嵌入供应商全生命周期管理过程。在准入环节，严格开展ESG预评估；在日常管理中，实时跟踪ESG相关表现；在定期评价中，为ESG指标设置关键权重。这一举措确保我们在关注传统的质量(Q)、成本(C)、交付(D)、服务(S)指标的同时，将ESG作为评价供应商综合价值与风险的核心维度。
- **动态与差异化管控：**基于对供应商的定期评估结果，我们实施差异化管理策略。对于表现优秀的供应商，加大采购份额并深化战略合作；对于存在改进空间的供应商，启动专项辅导与整改机制。这种动态管理模式，保障了资源的高效配置与供应链的持续优化。

风险机遇管理

实施覆盖全生命周期的尽责管理流程

我们通过系统化的流程管理，积极识别、评估并缓解供应链在ESG方面的潜在负面影响，同时主动挖掘ESG相关机遇，推动供应链持续改进与升级。

严格的准入评估

新供应商引入需经过严格的资质审核、生产能力评估及ESG预评估。对于重点供应商，我们将组织由技术、品管及合规及可持续发展组成的专项小组开展实地审核，审核重点全面覆盖核心运营维度与可持续发展维度，具体包括：

- 1. 生产能力：**生产设备先进性与产能匹配度、生产流程标准化程度、产能弹性(应对订单波动的调整能力)、生产计划合理性及产能扩张规划等；
- 2. 交期保障：**历史订单交付准时率记录、生产周期稳定性、供应链协同响应速度(如原材料采购周期管控)、应急预案(应对不可抗力等影响交期的突发情况)等；
- 3. 品质管控：**质量管控体系(如ISO等相关认证落地情况)、原材料检验标准与流程、生产过程质量巡检机制、成品出厂检验规范、不良品处理及质量追溯体系等；
- 4. 可持续发展：**环保设施运行状况(如污染物处理设备效率、节能降耗措施落实)、员工权益保护(劳动合同规范执行、薪酬福利合规、工作环境安全等)、商业道德(反商业贿赂政策落实、公平竞争承诺履行等)。

流程环节	具体内容
信息收集	通过互联网搜索、行业推荐、展会交流等渠道获取供应商信息
初步筛选	开展资质审查、生产能力评估及ESG预评估
实地审核	组织技术/品管/合规及可持续发展部门进行现场考察，全面核查生产能力、交期保障、品质管控及ESG相关情况
样品验证	进行新材料试用测试与质量确认
名录纳入	评审合格后列入《合格供应商清单》

我们认可国际通行的行业评估成果，对于已持有SLCP或FEM(工厂环境模块)等有效报告的供应商，经评估后可采纳其报告，避免重复评估，提升评估效率。

持续的日常监控与绩效评价

- **日常跟踪**：我们通过供应商档案系统化管理，记录供应商基础信息与合作全过程记录，同时实时跟踪交期达成率(设定低于90%时触发预警)、品质异常情况、价格波动等关键运营指标。
- **综合评估体系**：我们建立了量化的供应商综合评价体系，ESG表现是其中的核心考核维度之一。年度或季度评估将根据得分情况，将供应商划分为A(≥ 90 分)、B(80-89分)、C(70-79分)、D(< 70 分)四个等级。

考核维度	权重占比
品质	40%
交期	25%
价格	20%
ESG	15%

供应商综合评价分级管理措施	A级(≥ 90 分)：增加采购量，建立长期战略合作关系
	B级(80-89分)：保持正常采购，鼓励持续提升绩效
	C级(70-79分)：发出整改通知，增加来料检验频次
	D级(< 70 分)：暂停合作，启动淘汰流程

- **供应商年度ESG评估**：依据《华利集团供应商ESG自评表》，通过供应商自评、文件评审及现场验证等多种方式，对供应商在合规经营、员工权益、安全生产、环境保护等方面的实践情况进行系统评估。同时，我们认可国际通行的行业评估成果，对于已持有SLCP或FEM等有效报告的供应商，经评估后可采纳其报告，避免重复评估，提升评估效率。最终根据评估结果，给出“优秀、良好、一般、较差”的ESG评级。

积极地辅导、整改与淘汰

- **闭环改进**：对于评估中发现的问题，特别是ESG领域的“零容忍”问题(如严重环保违规、侵犯劳工基本权利等)，要求供应商在规定时限内(通常为评估后一个月内)提交书面整改方案，并在六个月内完成闭环整改。对于未能按时完成整改的供应商，将采取通报品牌客户、限制合作直至终止合作等强化措施。
- **淘汰机制**：对于连续表现不佳(如连续季度评为C/D级)、发生重大质量事故且不配合解决、或出现ESG零容忍事项且未有效整改的供应商，将启动淘汰流程，确保供应链整体的健康度与合规水平。



指标与目标管理

我们持续监控供应商管理关键绩效指标，定期向管理层汇报，为采购决策与供应商管理提供重要依据。

2025 年关键绩效指标(KPI)及达成情况

本地化采购占比

集团供应商加速本地化转型，持续拓展区域供应商资源，稳步提升本地化采购水平。

指标	2025年目标	2025年实际
越南本地化采购比例	> 50%	56.90%
中国本地化采购比例	> 80%	97.80%
印尼本地化采购比例	> 20%	25.10%

策略供应商综合评价结果

2025年策略供应商评分结果	2025年目标	2025年等级比例
等级A	> 60%	65.08%
等级B	> 25%	30.95%
等级C	< 15%	3.97%
等级D	< 0%	0%

供应商ESG评估绩效

2025年集团开启供应商ESG评估项目，对75家供应商进行了ESG书面评估(包括供应商提交第三方审核报告/提交的华利集团供应商ESG自评表等)，预计会在 2026年 6 月前陆续完成10%供应商现场稽核抽样。

供应商行为准则签署率

100%

供应商可持续发展大会参与供应商数量:

122



专项活动：

在全球气候变化挑战加剧、可持续发展监管要求日益严格的大背景下，供应链的韧性与环境社会责任已成为企业长期竞争力的核心要素。为协同价值链伙伴共同应对行业挑战、把握转型机遇，华利集团于2025年10月14日成功举办首届供应商可持续发展峰会。

本次峰会以“凝聚伙伴力量，共筑韧性未来”为主题，汇聚了集团核心供应商合作伙伴，以及SGS、必维、TÜV南德、标普全球、普华永道等国际权威第三方机构的代表。活动旨在将供应链可持续发展从外部“合规要求”，深化为与伙伴共创共享的“战略机遇”，共同推动制鞋行业价值链的整体转型。

会议期间，集团正式发布全新的供应商综合考核体系，在传统成本、品质与交期指标基础上，首次系统性地纳入ESG绩效维度，引导合作向更全面、更可持续的方向发展。

峰会重点围绕供应链减排展开深入讨论，华利集团分享了其经科学碳目标倡议批准的减排承诺——即到2032年实现自身运营碳排放降低50.4%，并带动供应链减排30%。我们向所有合作伙伴发出明确倡议：共同开展碳足迹盘查、设定量化减排目标，并依托专业第三方机构进行验证，以切实行动响应全球气候目标。

展望未来，华利集团将以此次峰会为起点，持续将ESG深度融入供应商关系管理。我们将与合作伙伴携手，聚焦于消除运营中的“零容忍”风险、系统推进节能减排项目、积极探索绿色材料与循环解决方案。我们期待通过长期、开放的战略协作，与价值链伙伴构建一个更具韧性、更负责任、且能够创造长期共享价值的产业生态网络，共同迈向低碳、可持续的未来。



可持续发展峰会活动照片

可持续原材料管理

我们致力于采购可持续原材料，减少对环境的负面影响，推动循环经济发展。优先选择来源可靠、生产过程环保的、经认证的原材料，重点采用低能耗、低排放工艺生产的材料，所有采购的原材料均符合 RSL 标准。

在循环使用与资源回收方面，我们积极推广可回收、可再利用的原材料，减少资源消耗与废弃物产生，优先选用易回收、再生利用率高的材料。同时，在客户支持下，我们与供应商携手探索原材料循环利用途径，通过技术创新与模式创新，推动废弃物资源化利用，实现资源闭环管理。

2025年，华利集团在可持续材料采购方面取得显著进展，制定并落实《循环经济管理政策》《可持续原材料政策》《包装材料政策》，各类材料经认证的比例持续优化中。



各类材料经认证比例

类别	2025年目标	2025年实际%
棉布中经认证的材料百分比	80%	91.97%
皮革中经认证的材料百分比	100%	100%
羊毛中经认证的材料百分比	100%	100%
人造PU中经认证的材料的百分比	40%	46.38%
橡胶大底中经认证的百分比	15%	15.37%
EVA底中经认证的百分比	30%	33.68%
木/纸纤维包装经认证材料百分比	100%	100%
可回收塑料包装的百分比	10%	16.46%

展望2026年，华利集团将继续加大循环可回收材料采购力度，我们的目标是，将采用可再生、可回收等环保特性的材料占比逐渐提高，以此推动供应链向更加绿色、可持续发展的方向发展。

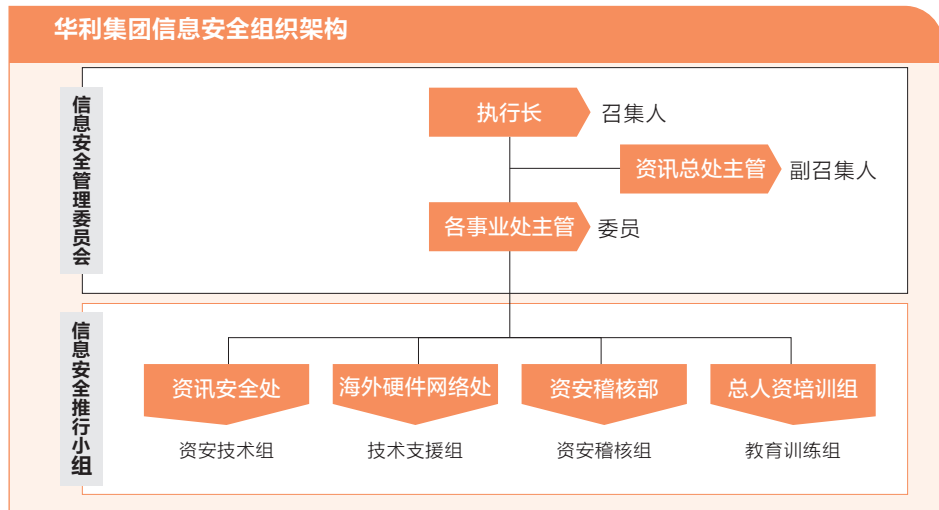
数据安全与客户隐私保护

数据安全治理

在数位化转型的浪潮下，华利集团深知数据资产是企业核心竞争力的重要组成部分。2025年，集团进一步深化了数据安全治理架构，依据ISO/IEC 27001资讯安全管理体系标准，构建了全方位的防护网。

管理制度体系

在董事会及执行管理层的监管下，集团设有「信息安全管理委员会」与「信息安全推行小组」共同组成信息安全管理架构。「信息安全管理委员会」作为公司信息安全工作的最高领导决策机构，负责规划、制定与统筹信息安全治理制度，由执行长担任该委员会召集人，负责监督信息安全政策制定、实施的总体情况，各事业处主管依照品牌和集团信息安全规范，开展相关风险识别与管理工作；「信息安全推行小组」负责各工厂及子公司的具体落实与稽核。



数据安全策略

集团各营运工厂遵循当地数据安全相关法律法规，确保制度符合最新的法律法规，如：《数据安全法》、《个人信息保护法》及国际GDPR等要求，通过“信息安全管理委员会”管理阶层的支持与监督，我们制定和持续更新《资讯安全政策》、《集团资讯安全管理办法》、《数据生命周期管理程序》等信息安全制度文件。

我们定义数据生命周期共有6个阶段(如下图)，包括：数据创建、数据保护、数据访问、数据传输、数据归档(备份)和数据回收(销毁)。我们在每个阶段进行了适当的监督和控制，强化数据传输、存储、使用等关键环节的安全防护，包括对数据的分类、分级、加密和记录数据处理事件，通过以下的措施确保数据在存储、处理和传输过程中的安全。

- 对数据访问实施权限控制，非授权帐户不能访问机敏文件，以保障数据的完整与资讯系统的可靠性。
- 建立(DLP)防数据泄漏保护机制，以检测和阻止任何异常的数据访问行为。
- 对于关键业务核心数据，除了导入DLP保护外，也以防火墙设备区隔网段，以防止未授权的非法存取。



数据生命周期管理

审计与合规

定期开展内部信息安全审计，2025年接受了Nike安全部门、Adidas JLA第三方专业机构的安全评估，并针对审计发现的风险，制定相应的整改计划与完成时限，做好风险管控与问题整改。

数据风险管理

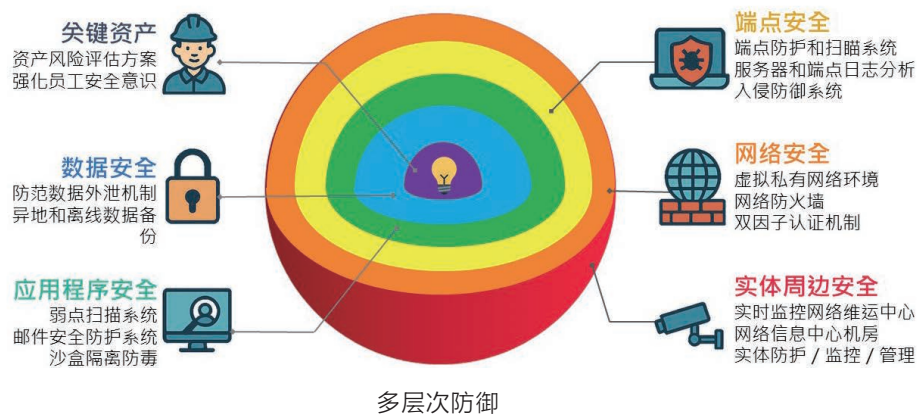
集团资安总处从S(优势)、W(劣势)、O(机会)、T(威胁)四个维度，系统梳理了信息安全管理的外部关键因素，明确了项目的核心优势、现存短板、发展机遇与潜在风险。

		S(优势)	W(劣势)
O(机会)	1. 品牌客户愈来愈重视信息安全 2. 新的反入侵检测和防御技术/产品出现 3. 集团高层支持并推动信息安全政策及相关管理工作的实施	1. 建立资安制度的四阶管理文件 2. 导入卡巴斯基端点扫描、反针对攻击防御和邮件安全防护系统 3. 对人员办理资安培训和模拟钓鱼邮件演练 4. 定期进行内、外部弱点扫描和渗透测试	1. 信息人员的资安意识不足 2. 部分计算机规格老旧，造成系统不能升级和修补漏洞 3. 部分自行开发/采购的应用系统因版本过时未修改更新，产生漏洞和风险
		SO(利用)	WO(改进)
		1. 建立符合客户要求的资安制度和管理文件 2. 评估和采购更新资安防护设备 3. 通过定期资安培训和社交工程演练强化人员安全意识	1. 持续且定期培训信息人员 2. 各厂编制预算淘汰老旧计算机 3. 在开发与维护各应用系统时，相关人员会使用源代码安全检测工具
T(威胁)	1. 黑客的新形态和零时差攻击让企业防不胜防 2. 订单减少使集团高层不愿意投资资安设备 3. 部分人员私自携带个人计算机进入厂区使用	ST(监控)	WT(排除)
		1. 委托第三方资安服务供货商，对内网信息设备进行远程监控 2. 对携带私人计算机办公的人员实行统一换装公司设备	1. 提供合理薪酬待遇，招募网络安全专业人才 2. 组建自主研发团队，负责系统更新项目的建设 与实施

多层次防御

我们从资产、数据、系统、网络到周边环境建构了多层次的防御机制(如图),所有服务器、工作站、个人电脑、笔记本等资产都安装MDR/EDR的端点防护系统,提供反入侵侦测与防毒服务;此外,我们还定期邀请信息安全专业厂商,对我们进行弱点扫描和渗透测试,发现漏洞后进行补强改进、以消除潜在风险,确保应用系统和网络环境的安全。

数据加密



针对关键数据的外发,我们使用DLP软件(Data Loss Prevention)系统对核心研发数据、财务数据及员工个人资产等文件进行加密,以及防止公司数据被移动式存储装置、第三方共享或存储。报告期内,我们优化数据泄露防范技术,对实施全生命周期加密存储与传输。

网络安全管理

我们严格规范全体人员的上网行为,各工厂都安装深信服上网行为管理器,通过该设备能限制人员使用的网站、通讯软件、应用程序,防止用户从未授权、具有恶意的网站或软件下载可疑程序,保障集团的内网安全。

存取控制

对关键系统采用SSLVPN账号双因素认证和外网禁止访问功能,以及升级本地防火墙,以保护信息资产上的公司数据。

安全意识提升培训

为提升全体人员的信息安全意识,我们要求每一位新员工在入职培训中学习信息安全相关课程,另外信息安全部门也通过每周信息安全会议、内部的钓鱼邮件演练及违规人员重点培训、每月各工厂发布信息安全通报等多种方式,加大信息安全培训和宣传力度,帮助员工了解信息安全知识、管控信息安全风险、提高专业人员的信息安全保护能力。

2025年,我们进行多项信息安全培训,对象为信息安全违规人员,参与人次近300人次。



信息安全意识提升培训

信息安全指标和目标管理

面对层出不穷、日新月异的网络攻击事件，本集团建立“信息安全事件通报与应变平台”，让人员能在该平台即时回报与处理信息安全事件，降低事件造成的危害。

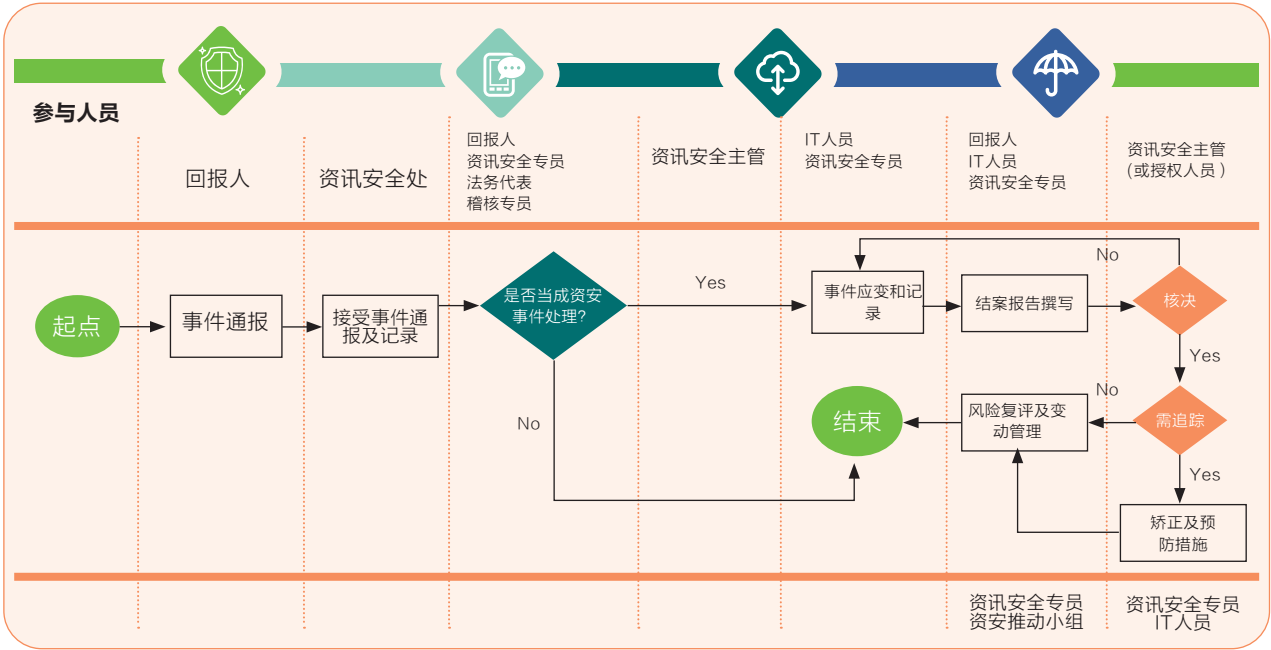
我们制定并发布《资讯安全事件管理作业程序》，将不同的信息安全事件按照严重性程度划分为一至四级和预警共五个级别。处理事件的优先权区分为：紧急、高、一般、低、预警五个等级，并规定相应等级事件需要响应和通报的时间，构建了明确的通报流程和机制。

我们要求公司所有员工发现信息安全相关风险及事件时，及时根据该信息安全通报机制进行上报，确保所有信息安全相关事项能得到及时妥善地处理。



数据安全事件等级

资安事件通报与应对流程



2025年本集团发生数据安全事件是275件，均为一般事件，严重性级别分别为预警事件257件、一级事件14件以及二级事件为4件，所有事件均已完成闭环管理。未发现三级(含)以上安全事件。造成金额损失的数据安全事件为0，客户隐私泄露事件数为0，达成2025目标。

数据安全及隐私保护绩效指标表

指标	单位	2025年目标	2025年实际情况
三级(含)以上安全事件数	件	0	0
造成金额损失的数据安全事件数	件	0	0
客户隐私泄露事件数	件	0	0

产品安全与质量

产品品质管理

在竞争激烈的市场中，产品质量与安全对华利集团至关重要，是赢得消费者信任的关键。为此，集团从三方面强化管治：一是以事业群为单位成立高层领导的产品质量与安全管理委员会，负责策略规划与监督；二是在各工厂设立质量管理部门，负责日常检测、监控与改进；三是明确各部门在产品质量与安全上的具体职责，确保责任到人。

华利集团品质管理(Quality Control)以质量为核心，全员参与为基础，秉持着以下品质方针：

“质量至上，持续改进；客户导向，全员参与；
严控流程，确保安全；精益求精，追求卓越。”

这一方针不仅是我们品质管理的根本原则，也明确了我们品质管理的长远方向——即始终满足顾客的需求和期望，通过持续优化管理体系来推动企业长期发展，并不断提升我们的竞争优势。

为了实现这一品质管理方针所指引的方向，我们设定了具体的品质目标，并在质量管理体系文件中予以明确。各家工厂均依据ISO9001标准建立了质量管理体系。我们的管理体系文件涵盖了质量方针(即上述方针)、质量目标、质量手册、程序文件及作业指导书等，确保品质管理工作的规范化、系统化和有效性。

同时，我们对生产或服务流程进行了全面梳理与分析，识别出存在的瓶颈和潜在问题。通过流程再造和持续改进，我们不断优化流程，提高工作效率和产品质量。此外，集团各家工厂还定期开展质量管理培训，提升员工的质量意识和专业技能，确保每位员工都能深入理解并严格执行质量管理体系的要求，为实现我们的品质方针、方向和目标贡献自己的力量。

产品品质风险与机遇的全面管理

华利集团的质量风险和机遇管理是一个系统化的过程，通过全面识别、评估、应对和改进质量风险，以及识别、评估、利用和总结质量机遇，确保产品质量稳定可靠，同时抓住质量改进机会，提升集团竞争优势。



风险管理

在风险管理方面，我们自开发阶段起便引入了FMEA(失效模式与效应分析)这一工具。通过对设计、结构、材料、纸版、模具以及流程设定等多个维度进行深入分析，我们能够精准地识别出潜在的品质风险，并量化其风险系数RPN(风险优先系数)。在此基础上，我们确认了优先改善项目，并制定了针对性的改善方案，以确保量产过程中的品质一致性和稳定性。

为确保FMEA的有效应用，我们集团特别设立了风险管理团队。每当产品进入新的季度并收到TP(技术规格书或相关文件)后，该团队便会迅速召集相关功能组，共同研究潜在风险并确认风险项目。通过工厂的早期介入和共同试做测试等一系列侦测手段，我们能够从小批量到大批量地逐步验证产品的品质表现。在此过程中，我们充分利用品管系统对产品进行全程跟踪检查，确保每一个细节都符合品质要求。

品质风险和相应的措施示例如下：

序号	质量风险描述	可能性	严重性	风险等级	现有措施	改进方案
1	原材料供应不稳定或质量不达标	高	高	高风险	● 建立稳定的供应商合作关系，进行供应商绩效评估 ● 加强原材料入厂检验，确保质量合格 ● 建立原材料安全库存，以应对供应中断	● 加强原材料入厂检验流程，采用先进检测设备 ● 建立原材料紧急采购机制，以应对突发供应中断
2	生产过程控制不严，导致产品缺陷	中	高	中高风险	● 制定详细的生产工艺流程和操作规范 ● 加强生产现场监控，确保工艺执行到位 ● 定期对生产设备和工具进行维护和校准	● 加强生产现场监控，采用智能化监控系统 ● 定期对生产员工进行工艺培训，提高执行力
3	产品检验标准不明确或执行不严	低	中	中风险	● 明确产品检验标准和流程，确保检验人员理解并执行 ● 加强检验人员的培训和考核，提高检验能力 ● 引入第三方检验机构进行定期抽检	● 加强检验人员的定期培训和考核，提高检验准确性 ● 引入自动化检验设备，减少人为误差
4	客户反馈处理不及时或不当	中	中	中风险	● 建立有效的客户沟通机制，确保及时接收和处理客户反馈 ● 加强客户服务团队的培训，提高服务意识和专业能力 ● 定期对客户服务进行内部审核，确保服务质量满足客户需求	● 加强客户服务团队的培训，提高服务响应速度 ● 建立客户反馈跟踪系统，确保问题得到闭环处理

经过对各种风险的合理控制，我们在报告期内(即2025年)没有发生产品和服务相关的安全与质量重大责任事故，也没有发生任何产品召回事件。

机遇管理

在品质方面的风险评估管理上，我们不仅关注风险，还积极识别机遇。通过深入分析市场需求、技术进步以及竞争对手的动态，我们能够发现潜在的市场机遇和威胁所在。在此基础上，我们制定了一系列策略，旨在精准把握机遇，有效应对威胁，从而不断提升产品和服务的质量，确保满足并超越客户的期望。

有关品质管理机遇和相对应的措施如下：

序号	机遇描述	市场潜力	技术可行性	经济效益	利用方案
1	引入先进质量管理方法和工具	高	高	高	调研并选择最新的质量管理方法和工具 制定详细的实施计划和时间表 对员工进行培训，确保方法工具的有效应用
2	优化生产工艺，提高产品质量和一致性	高	高	高	对现有生产工艺进行全面审查，识别潜在的质量问题和瓶颈 引入先进的工具，对生产工艺进行流程优化和标准化 鼓励员工提出改进建议和创新想法，激发员工的积极性和创造力
3	提升员工品质技能	高	高	高	定期对员工进行生产工艺和质量标准的培训，提升员工的技能水平和质量意识
4	提升质量监控与反馈机制	高	高	高	建立完善的质量监控体系，对生产过程进行全面监控和数据分析。 引入质量反馈机制，及时收集和处理客户的反馈意见，不断改进产品质量和服务水平。

展望未来，我们将继续完善品质管理系统，加强风险管理和机遇管理。我们将继续引入先进的管理工具和技术手段，提升品质管理的效率和准确性。同时，我们还将加强与客户的沟通和合作，深入了解他们的需求和期望，为他们提供更加优质的产品和服务。通过这些努力，我们相信我们的产品和服务将能够在市场上保持领先地位，赢得更多客户的信赖和支持。

品质目标和指标管理

品质管理的目标与指标管理旨在确保组织能够持续提供符合甚至超越客户期望的高质量产品和服务。在这一过程中，我们设定了明确且可衡量的品质目标，这些目标不仅反映了我们对产品质量的追求，也体现了对客户满意度的重视。集团2025品质目标如下：

- 1. 产品合格率：将产品合格率提高至 **99%** 以上。
- 2. 客诉件数：平均每个事业群的客诉件数不超过 **3** 件。

为了实现这些目标，我们建立了一套全面的指标管理体系。这些指标涵盖了从原材料采购到成品交付的每一个环节，确保了品质管理的全面性和深入性。通过定期监控和评估这些指标，我们能够及时发现并解决潜在的质量问题，从而不断提升产品和服务的品质水平。

2025年关键绩效指标(KPI)及达成情况

关键绩效指标(KPI)	2025年目标	2025年实际
产品合格率	99%	99.99%
事业群平均客诉件数	不超过3件	2件

客诉应对

2025年，针对集团发生的产品质量客诉，集团工厂内部成立了质量问题分析小组，对客诉产品进行详细检测，进行根本原因分析(RCA)并提供解决方案。针对具体问题，我们优化了生产工艺，加强了胶水粘合和材料强度测试，同时强化生产线质量管控，确保每双鞋都符合标准，从源头减少质量问题。此外，集团还设立了一系列及时反馈流程，坚持客户至上的原则，快速响应客户需求，提供最优解决方案。同时，我们追究相关部门的责任，深入查找根本原因，并将客诉事件纳入经验总结，进行内部宣导，以防止类似事件再次发生。以下是集团品质管理部门应对客诉的具体流程：



奥林匹克品质管理活动

案例

2025 年，集团旗下工厂积极联动合作品牌，围绕“品质优先”理念，开展了多元化的品质管理提升活动与专项改善项目，取得了良好成效。通过一系列品质提升举措，公司产品质量得到持续优化。以下为部分工厂在品质管理领域举办的一些活动



越南弘邦、宏美和正川等工厂举行奥林匹克活动

人力资源管理

在华利集团，员工不仅是价值的创造者，更是企业可持续发展的核心引擎。我们坚信：公平的土壤培育忠诚，包容的文化激发创新，安全的保障铸就信任。秉持“以人为本、合法公平、诚信正直”的核心理念，我们将人力资源管理深度融入ESG治理全局，在全球化运营的背景下，致力于构建一个“合规为基”、“公平为魂”、“发展为纲”、“关爱为本”的职场生态。通过系统化的人力治理、前瞻性的人才战略与全方位的员工保障，我们赋能员工成长，保障员工权益，以一支富有使命感与韧性的团队，驱动集团在全球市场中行稳致远。

治理筑基：构建透明合规的全球人力治理体系

我们建立了权责清晰、监督闭环的全球化人力资源治理架构，确保管理决策的合规性、专业性与伦理性。我们深知，在全球监管环境加速变化的今天，合规已不仅是法律部门的任务，更是影响企业品牌信誉和全球竞争力的战略因素。

完善治理结构与政策体系：集团人力资源总处作为全球人力战略的审定中心，统筹监督人才招聘、培育与发展、薪酬及福利等关键人力政策的落地与合规。我们建立“战略－执行－稽核－反馈”的闭环管理机制，接受独立稽核并向管理层汇报，确保治理的有效性与透明度。

强化专业管理与过程监督：我们在全球各运营地配备专业化人力资源团队，并定期开展属地劳动法规、风险防控等专项能力培训。通过内部稽核、管理层定期审查与员工实时反馈的三维监督，对“选、育、用、留”全流程进行持续优化，确保所有人事决策的公平性与透明性。

严守伦理底线与职场纪律：我们对童工、强迫劳动与任何形式的歧视持“零容忍”立场，严格遵守《反贿赂反腐败政策》、《不使用童工政策》、《无歧视政策》、《无骚扰虐待政策》，并通过员工廉洁自清申报、申诉检举机制确保制度行之有效，坚决维护每一位员工的尊严与安全，筑牢企业伦理基石。

战略导航：聚焦组织韧性与人才竞争力的双轮驱动

面对全球化的机遇与挑战，我们系统分析人力资源领域的实质性议题，制定并持续迭代人力资源战略，确保其与集团业务目标同频共振，为高质量发展注入不竭的人力动能。

愿景：成为全球领先的可持续职场，让每一位员工都能被尊重、被赋能、被成就。

使命：以技能重塑应对未来，以包容文化激发创新，构建一个与业务同频共振、与社会共享价值的永续组织。

战略支柱：

- 合规与信任：以超越标准的合规体系构建员工与企业间的深度信任。
- 吸引与保留：以极具竞争力的全面薪酬和清晰的发展通道，锁定全球关键人才。
- 发展与赋能：以系统化的学习生态，持续提升员工技能，激活组织创新力。
- 多元与关爱：以尊重、包容、安全的职场文化，打造高敬业度的永续社群。

识别风险，把握机遇，创造可持续价值

识别风险与机遇

主要潜在风险

- 合规管理风险：全球化背景下，多国及地区劳动法规的复杂性、差异性及动态变化，对集团人力资源全球合规管理构成多重挑战。
- 人才吸引与保留风险：关键人才市场的竞争愈发激烈，倘若内部发展通道不够畅通，极有可能导致核心人才流失，进而影响集团业务的发展节奏。
- 员工关系与职场安全风险：一旦出现不当管理行为、职场歧视或者安全事故，就可能会对员工士气、生产效率以及公司品牌声誉产生不利影响。

核心发展机遇

- 提升人才竞争力：凭借具有市场竞争力的全面薪酬体系以及系统化的员工培养体系，吸引并留住核心关键人才，从而为集团业务的扩张与创新发展提供源源不断的动力。
- 构建组织发展韧性：塑造高度包容且富有归属感的职场文化，提高员工的敬业度和留任意愿，进而增强集团应对市场波动和行业挑战的组织韧性。
- 强化全球协作能力：聚焦骨干员工的核心需求，加大对语言与跨文化能力建设的投入，搭建全球化人才协作框架，推动集团在全球化战略下实现高效协同运作。

影响、风险与机遇管理

我们借助“策略－措施－成效”三级落地机制，将人力资源管理策略转化为可衡量、可追溯的日常实践，系统性地管理风险并捕捉发展机遇。在人才竞争力、组织韧性和全球协作能力三大实质性议题上，我们不仅关注当下表现，更通过引入国际通行的衡量标准，将人力资本与财务绩效、创新能力深度关联。

实质性议题	风险与机遇分析	对业务的影响	管理策略	关键行动与2025年成效
人才竞争力	· 风险：关键人才市场竞争白热化，若发展通道不畅，将导致核心人才流失，影响业务扩张与创新节奏。 · 机遇：构建领先的全面薪酬与培养体系，将“人才吸引力”转化为“业务驱动力”。	直接影响核心业务交付能力、创新效率与市场竞争力	1) 人才引进策略：推动人力内部推荐，优化外引渠道，精准锁定高潜人才。 2) 全周期发展：打通管理/专业/技术多信道，赋能员工全职业生涯。 3) 策略性薪酬：确保公平性、竞争力与透明度。	行动： 1) 优化内部推荐机制，设立岗位“人才推荐专项奖励”，开拓关键人才引入渠道。 2) 构建“管理线+专业线”双轨并行的培训体系，上线华利赋能学院，覆盖全员。 3) 定期了解薪酬市场水平，确保核心岗位薪酬竞争力，并持续优化福利结构。 成效： · 人才引入：全年引进及内部流动人力72,010人，内部推荐引入4,997人，全年管理人员引入1,905人，累计开拓合作12所院校。 · 人才厚度：内部培养部门负责人344人；语言激励覆盖5,566人。 · 学习密度：人均培训学时20.91小时；赋能学院上线课程326门，线上训练人数覆盖6.2万人次。 · 薪酬福利：全球所有运营地(中国、越南、印度尼西亚等)员工最低现金薪酬均高于当地法定标准，法定福利覆盖率100%；8,131名员工享受育儿假。
组织韧性	· 风险：不当管理、职场歧视或安全事故，将直接损害员工士气、生产效率与企业声誉。 · 机遇：打造高度包容、安全、受尊重的职场文化，显著提升员工敬业度与留任意愿，强化组织抗风险能力。	影响团队稳定性、生产效率与企业声誉，削弱组织抗风险能力	1) 风险预控：完善风险评估机制； 2) EWB与沟通机制：优化员工幸福感与满意度衡量体系。 3) 文化塑造：以“零容忍”态度和多元化沟通，营造公平尊重且具备心理安全的氛围。 4) 健康安全：强化职业健康安全管理体系。	行动： 1) 定期开展风险评估并持续改善流程，建立《劳工风险评估清单》。 2) 落实EWB数据衡量与分析机制，开通申诉电子邮箱、专属热线等反馈渠道。 3) 开展“暴力与骚扰零容忍”“性别平权”培训，覆盖全厂区。 4) 落实职场安全与职业健康管理，定期开展安全演练。 成效： · 敬业度与幸福感：员工敬业度与幸福感为75.33%。 · 零容忍成果：集团未发生暴力及骚扰事件。 · 安全底线：全年工伤事故率控制在目标范围内，安全生产零死亡。 · 员工关怀：全年受理员工申诉102件，处理闭环完成率100%。
全球协作能力	· 风险：多国劳动法规的复杂性、动态性，对全球合规管理构成持续挑战。 · 机遇：通过提升语言与跨文化能力，搭建全球化人才协作框架，将多元背景转化为协同创新的竞争优势。	可能导致合规成本上升、法律纠纷，阻碍全球化战略推进	1) 主动合规：建立法规动态追踪机制，实现合规管理前置。 2) 能力共建：系统性提升员工的跨文化沟通与协作能力。 3) 国际对标：主动对接国际劳工标准，提升全球竞争力。 4) 数据治理：推动建立统一的人力数据标准，提升跨国管理效率。	行动： 1) 建立集团下属公司所在国的劳动法规动态跟踪机制，定期更新各国法规变化并开展培训。 2) 开展跨文化沟通培训，覆盖海外派驻员工及本土对接团队。 3) 推动海外厂区加入 Better Work 组织，对接国际劳工标准。 4) 推动建立全球人力数据平台，统一定义，为跨国流动与决策提供数据支持。 成效： · 合规领先：越南4个厂区完成Better Work项目评估，获国际标准认可。 · 人才流动：员工跨区域调动意愿提升，全球化人才池活力增强。

员工结构与人才布局：多元均衡、全球协同的人才生态

截至2025年12月31日，华利集团全球员工总数达**185,551**人，较2024年增长4.48%，稳健的人才扩张支撑了业务的全球化布局，也形成了以越南为核心生产基地，覆盖印度尼西亚、中国大陆、台湾地区、香港地区等地的多元化人才布局。

女性就业保持稳定：

女性员工共146,477人，占员工总数的78.94%，充分体现了制鞋行业女性从业者的主力地位。在管理岗位上，共有7,056名女性担任各级管理职务，占管理人员总数的61.90%（管理人员总数11,399人），印证了集团对女性平等就业与职业发展的坚定支持。

年龄结构更趋均衡：

30岁以下青年员工是组织创新活力的源泉，2025年达41,273人（占比22.24%），年轻化的团队为组织注入了充沛的创新活力；30-49岁骨干作为运营中坚力量，2025年达124,480人（占比67.09%），经验丰富的中坚力量则保障了运营的稳健与传承；50岁及以上资深员工人数达19,798人（占比10.67%），较2024年提升2.5个百分点，体现了老员工的留任稳定性与经验价值的延续。

职级结构保持稳健：

非管理层（一线员工）占比93.86%（174,152人），管理层总数11,399人（占比6.14%），其中高级管理层144人，一般管理层11,255人，形成了以一线为基石、管理层稳步发展的稳健人才金字塔。

学历结构持续优化：

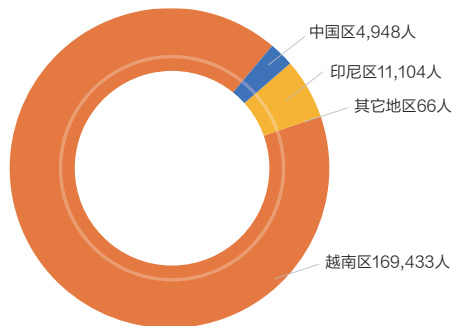
大专及以上学历员工达13,861人，占总人数的7.47%，较2024年提升0.54个百分点，其中硕士及博士学历79人，占比0.04%。我们通过内部提升计划与技能培训，持续赋能员工成长。

区域布局更加多元化：

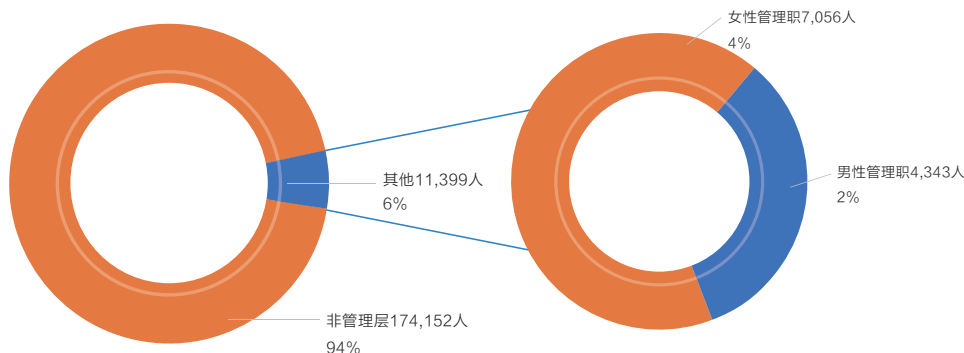
越南区员工169,433人（占比91.31%），仍是核心生产基地；印度尼西亚区员工11,104人（占比5.98%），较2024年人数增长近一倍；中国区员工4,948人（占比2.67%），同比增长122.18%，体现了集团在多元区域均衡发展的战略成效，也有效促进了社区就业与文化融合。

多元、包容、年轻化的员工队伍，是华利集团构建公平共享职场、激发组织韧性的根基所在。我们珍视每一位员工的独特价值，并致力于为不同背景的员工提供平等的发展机会与成长空间。

2025年劳动力区域分布



2025集团职级占比

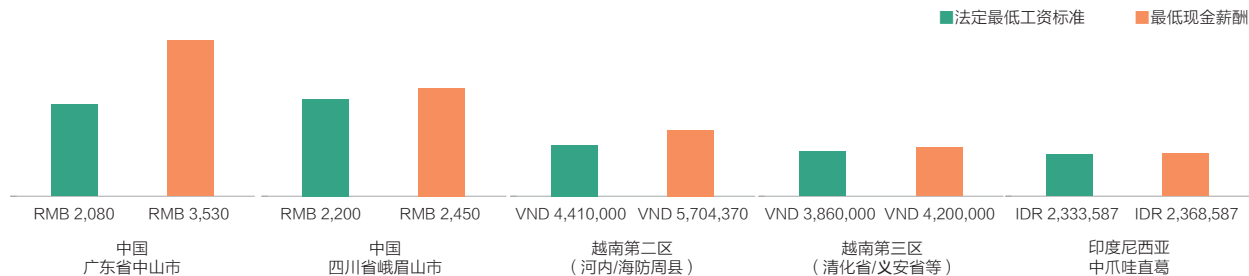


权益保障：构建公平共享、多元包容的职场共同体

我们致力于将“员工权益”从制度保障升华为文化认同，让每一位员工在华利都能感受到归属感与尊严感。

公平透明的全面薪酬与福利体系

- **确保薪酬公平与生活保障：**我们坚信，公平的回报与坚实的保障是员工尊严、敬业度与组织韧性的核心，我们致力于超越法定要求，构建一个全球化、多维度的综合激励与关怀体系。我们严格遵守全球所有运营地的法定最低工资标准，并确保所有全职员工的最低总现金薪酬均持续高于当地法定要求，切实保障员工及其家庭的经济安全。



- **全球化视野下的多维福利保障：**我们确保为全球员工提供坚实的法定福利基石。2025年，我们在全球各地的社会保障(包括法定保险、公积金等)计划覆盖率达到100%。此外，我们大力扩展了补充性福利，包括补充商业医疗保险、人身伤害保险，以及节日礼金、生日礼金、婚丧慰问金等多元关怀项目，共同构筑从个人健康到家庭福祉的多维安全网。针对海外及跨文化背景员工，我们提供更具针对性的福利组合：包括免费住宿、营养三餐、通勤接驳等生活保障；优于当地标准的休假制度及探亲机票补助；以及量身定制的全面保险与紧急医疗救援服务。我们尊重多元文化习俗，定期举办节庆活动与团队建设，全面促进员工的身心健康与工作生活平衡。

我们为海外工作的员工提供高于法定标准且具市场竞争力的休假政策，特别重视员工家庭生活平衡，设立优渥的探亲休假机票补助福利，确保他们能兼顾工作与家庭。



我们依据不同地域适用的劳工法例制定当地的休假政策，尤其重视并保障女性员工的孕产期和哺乳期权益。2025年，集团员工人均享有11.78天带薪年假，并有8,131名员工享受了育儿假相关福利。

我们为员工提供结婚礼金、丧事慰问金及花篮、生育福利金、伤病住院慰问金、新居落成庆祝金，为海外工作的员工提供免费奔丧机票，在员工人生的重要时刻传递公司温暖。



集团各厂区为员工提供丰富多样的福利，如端午、中秋、春节三节礼券/礼金、生日祝贺金、交通补助、餐费补助，组织妇女节活动、年终尾牙与趣味活动，营造温馨和谐的大家庭氛围。

我们为海外工作的员工量身定制全面的保险计划，如：身故保障、意外伤害保障、健康保障(涵盖住院医疗、重大疾病/癌症/意外医疗等)，并提供专业的海外急难救助服务，消除员工的后顾之忧。



我们严格遵守各地域的劳工法令，提供完善的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等社会保障。同时为特定员工提供定期健康检查，并积极组织徒步、篮球、登山等丰富的文体活动，全方位促进员工身心健康。

我们为海外工作的员工提供免费的宿舍、员工休闲健身中心、宿舍与市区的交通接送，同时在海外提供符合员工口味的免费营养三餐，保障员工的生活质量，切实解决员工的实际困难。



作为跨国集团，我们积极营造多元、平等、包容的工作环境，尊重不同地区的文化习俗和员工宗教信仰，提供必要的宗教礼拜设施，打造对孕妇友好的工作空间，并设立团队建设基金支持各类文化交流活动。

- **家庭友好承诺：**我们通过制度设计，系统性支持员工平衡工作与家庭。2025年，集团人均带薪年假11.78天，共有8,131名员工享受育儿假。我们尤为关注女性员工生育后的职业衔接，通过复职引导与技能更新，保障其平稳返岗与长期发展。

年度	育儿假合计	返岗率		留岗率(回任一年以上比例)	
		男性	女性	男性	女性
2024年	10,749	99.82%	87.11%	67.45%	61.61%
2025年	8,131	99.45%	82.36%	69.14%	45.92%

多元包容的职场文化

我们致力于构建一个基于尊重、诚信、透明与多元共融的职场环境，将此视为企业可持续发展的核心社会资本。



- **制度化沟通管道与公平招聘：**我们建立了多元化、常态化的双向沟通机制，包括申诉渠道、管理层面对面会议及离职访谈，确保员工声音被聆听与重视。在招聘中，我们严格遵循公平聘用与无歧视原则，不因年龄、性别、国籍、信仰等任何受法律保护的因素影响决策，并建立标准化的甄选流程与行为导向面谈，确保评估的客观公正。所有供应链合作伙伴均须遵守相同的人权与用工标准。



- **推动多元化，赋能女性发展：**我们致力于打造一个提供平等发展机会的职场，在招聘、晋升、薪酬各环节确保公平，更积极营造支持女性长期发展的包容性环境。截至2025年底，集团女性员工占比达78.94%，其中7,056名女性同事担任各级管理职务。多元不仅是数字，更是我们创新与决策的源泉。



- **坚守职场安全与尊严的“零容忍”政策：**我们对任何形式的歧视、骚扰、暴力及不道德行为秉持“零容忍”原则，并载入《员工申诉管理程序》等核心政策。我们建立了从保密受理、独立调查到公正裁定的申诉处理闭环，并严格执行举报人保护措施。从2024年起，集团持续开展了覆盖各厂区的“暴力与骚扰零容忍”及性别平权相关培训，并通过加入“越南Better Work”等国际倡议，持续提升职场环境标准。

人才发展：赋能员工全周期成长，驱动组织持续进化

我们将人才培养视为对未来的战略投资，构建了“技能筑基 - 管理赋能 - 文化铸魂 - 全球协作”的全链条培养体系，为集团战略落地提供核心人才动能。

系统化培训与数字化学习生态



2025年，集团在人才发展领域投入近**300万元**，构建了线上线下融合的学习生态，年度人均培训时数**20.91小时**。

- **线下深耕**：全年开展各类技能与管理培训**5,763**场次。
- **线上赋能**：华利赋能学院累计上线**326**门课程，服务**6.2万**人次学习。

关键人才与领导力梯队



- **储备干部369计划**：通过18个月的脱产轮岗与在岗实践，为集团持续锻造具备全局视野的复合型管理后备军。
- **专业技术人才培育**：围绕安全生产、流程优化、数字化系统等主题，共开展各类岗位技能培训**3,454**场次，系统化构建专业化能力矩阵。
- **领导力发展**：搭建金字塔式培养体系，通过情景模拟、战略工作坊等方式，全年成功培养部门负责人及高潜干部**344**名，有效夯实了组织的管理基石。

全球化能力建设



- **语言与跨文化能力**：为支撑全球化战略，我们持续投资员工的语言与跨文化能力。2025年，**5,566**名员工获得语言能力激励，**1,200**人次参与跨文化沟通培训，为全球高效协同奠定了人才基础。
- **文化共识与可持续发展理念**：我们将企业愿景、使命、核心价值观及诚信文化深度融入新员工入职及全员培训，2025年开展的《恪守诚信之道》培训覆盖全体员工，持续凝聚可持续发展共识。



核心指标目标管理

2025年，华利集团在推进人力资源管理体系建设方面取得了显著成效，我们不仅关注过程，更致力于通过可量化、可追溯的指标管理，将人力资本价值与企业财务绩效、创新能力深度关联，回应全球投资者对人力资本数据透明度的新期待。具体核心指标目标与达成表现如下：

指标类别	关键绩效指标(KPI)	2025年目标	2025年表现
女性赋能	女性管理人员比例	> 55%	61.90%
	法定福利覆盖率	100%	100%
薪酬与福利	各运营地薪酬合规率	100%	100%
培训与发展	年度人均培训时数	> 18小时	20.91小时
员工流动	离职率	< 26%	25.66%
职场环境	员工敬业度/满意度	> 75%	75.33%
	重大劳动纠纷事件数	0	0

未来展望：深化ESG实践，锻造永续竞争力

展望未来，华利集团将持续深化人力资源领域的ESG实践，重点聚焦以下方向：

- **数字化技能普及：**面对工业4.0趋势，计划搭建一套跨文化、可扩展的全球技能框架，通过数字化工具识别能力缺口，将员工技能与战略目标紧密对齐，让"技能"成为跨国协作与人才发展的共同语言。
- **全球化领导力深化：**构建系统性全球轮岗与跨境项目机制，加速培养具备跨文化领导力的国际化梯队。
- **员工福祉体系创新：**通过开放的沟通机制和容错的文化设计，激发员工的创新潜能，确保团队在高复杂度的任务中保持卓越的决策能力和协作效率
- **供应链人才生态共建：**将我们在劳工权益与人才培养方面的最佳实践向供应链伙伴输出，共同提升全价值链的可持续发展能力。

我们将始终坚守“以人为本”的核心价值，通过持续优化人才战略，为集团的永续发展锻造最坚实的竞争力，并与所有利益相关方共享成长价值。

员工权益

集团高度重视员工权益保护，完善申诉与意见表达机制，通过多项制度明确定义禁止行为，并针对性骚扰、暴力事件等制定严格处理程序。设立专属投诉渠道，专人负责、公正调查、严格保密。同时积极开展员工关怀，打造绿色职场。

集团在各工厂均设立工会，下设多个专业委员会，委员均由员工代表选举产生，依法维护员工合法权益。通过平等协商、集体合同与定期员工代表大会，健全劳动关系协调机制，集体合同覆盖全体员工，每三年续签一次，构建和谐稳定的劳动关系。



员工关怀

集团以高标准打造有温度的全球化员工关怀体系，全球员工法定社保覆盖率100%，并提供补充商业保险、多元慰问金等福利，保障带薪休假、育儿假、探亲假等，守护员工福祉。

2025年，集团开展技能培训、团建、心理健康讲座等活动，提升团队凝聚力与员工身心健康。全年投入帮扶资金2,723,103元，帮扶12,547人，为困难及患病员工提供救助补贴。

未来集团将持续加大关怀与帮扶投入，完善机制，与员工共融共生、共同成长。

案例 “温暖的冬天” 冬衣及物资分享活动

为践行人文关怀理念，传递企业温度，越南弘邦女性领导团队(WLT)于2025年6月26-27日，在员工食堂发起“温暖的冬天”冬衣及物资分享活动。

本次活动以“携手分享——播种希望的种子”为主题，通过集中分发冬衣、生活物资，切实为员工减轻购物成本与生活压力，同时搭建起内部互助的爱心桥梁。



案例 访问困难员工

我们关心家庭困难的员工，为每一位有需要的员工提供关怀与帮助。在2025年，工厂定期走访贫困员工家庭，资助困难员工子女改善上学条件，同时助力有需求的员工改善居住条件，为他们建造房屋。



案例 工厂体育活动

越南宏美在2025年9月份举行了体育活动，让员工工作之余交流感情增进了不同部门员工之间的沟通与协作，进一步提升了员工的归属感和凝聚力。



案例 越南弘邦厂心理健康专案

越南弘邦作为耐克全球供应链心理健康培训计划的独家试点，推行心理健康专案，将心理健康从福利层面提升至战略高度，为全球供应链提供了可借鉴的范例。

该项目采取“培训培训师”模式，针对管理层、安全促进员及一线员工，通过工作坊、案例研讨、同伴辅导等多种形式开展培训，以期实现心理问题的早期识别，从而降低安全风险。

专案于2025年2月启动，并顺利完成全流程落地：由277名内部培训师开展了2,224场培训，覆盖11,120名一线员工，超额完成既定目标。调研结果显示，97%的员工愿意为场所改善建言献策，较集团平均水平提升了3%，员工的心理安全感与参与度得到显著提高。

此项目有效增进了员工福祉，强化了行为安全意识，降低了安全风险，实现了安全绩效与运营韧性的双重提升。同时，形成了一套适配制造业的心理健康管理體系，彰显了华利“以人为本”的理念，为行业提供了宝贵的实践参考。



职业健康与安全生产

治理

集团将职业健康与安全生产置于公司治理的核心地位，深度融入ESG发展理念，构建起董事会决策层 - 集团管理层 - 工厂执行层的三级治理架构，明确各层级的权责边界，制定权责清晰、高效协同的权责体系，并辅以四大核心治理原则，确保职业健康与安全生产管理全流程形成闭环，切实落地并取得成效。

治理架构及权责说明

治理层级	核心牵头主体	关键职责与权限
决策层	董事会及下设 ESG委员会	1. 审定职业健康与安全生产总体战略、目标及重大管理制度；2. 将健康与安全绩效纳入企业 ESG战略核心考核维度；3. 定期听取健康安全管理合规性、风险管控及绩效情况专项汇报。
管理层	集团合规及可持续发展部	1. 全面统筹协调健康与安全管理工作，组织拟定制度规程，推动体系实施与绩效评价；2. 督导各工厂执行健康与安全相关管理要求，开展跨厂绩效评价与持续改进工作。
执行层	各工厂主管(第一责任人)、工厂专职安全生产管理人员	1. 秉持“管业务必须管安全”原则，全面落实本单位风险管控举措；2. 负责本单位职业健康与安全生产管理体系的构建、运行与维护；3. 每月按时召开健康安全委员会会议，切实履行管理职责；4. 依法依规配备足额专职安全管理人员，承担日常监督、检查、指导及隐患治理等专业职能。

核心治理原则

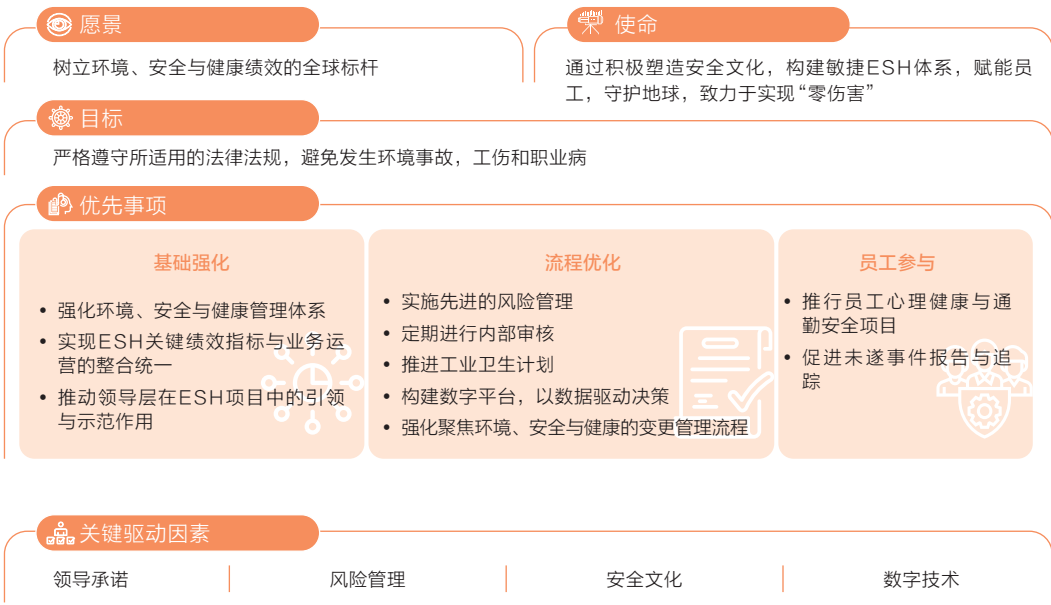
为保障职业健康与安全生产管理体系稳健运行，集团坚守四大治理原则，强化全链条责任落实：

1.领导承诺：	2.风险导向：	3.透明披露：	4.持续改进：
管理层带头履责，绩效与考核挂钩	全流程系统化管控安全风险	定期公开信息，接受内外监督	以PDCA循环推动体系不断升级

战略

集团将职业健康与安全生产作为企业可持续发展的核心战略支撑，深度融入公司整体发展愿景、使命及战略规划，以“树立环境、安全与健康绩效的全球标杆”为核心战略导向，将EHS管理全面嵌入生产经营全流程。

华利集团2026-2030年环境、安全和健康策略



影响、风险和机遇管理

集团立足鞋业制造劳动密集型的行业特性，全面识别职业健康与安全生产领域的内外部影响、潜在风险，同时挖掘管理升级带来的发展机遇，建立以“风险导向、分级管控、持续改进”为核心的全流程风险管理机制，实现风险识别、评估、控制、监测的闭环管理，同时将风险管控转化为体系优化、效率提升、安全文化建设的发展机遇。

核心影响识别

集团的生产经营活动涉及危险化学品使用、高风险作业、多岗位协同等环节，若职业健康与安全生产管理不当，将对员工生命健康与安全、企业生产经营秩序、企业社会形象产生负面影响；反之，完善的EHS管理体系能够保障员工权益、提升生产效率、降低运营风险，增强企业品牌公信力与市场竞争力，推动企业实现可持续发展。

系统化风险管控

风险识别与评估以国际国内通行的风险矩阵法为基础，结合行业特性、生产工艺及法规要求，制定内部《职业健康安全风险识别与评估程序》，建立常态化+ 即时性的风险评估机制，对生产经营全流程开展系统性、规范化的风险识别与分级评估。

1. 年度全面评估：全覆盖梳理生产工艺、设备设施等全维度潜在风险，更新重大风险清单并动态跟踪；
2. 月度专项排查：聚焦高风险工序、季节性作业等开展专项排查，形成台账并闭环处置；
3. 专项即时评估：针对工艺变更、新设备投用、法规更新等场景，第一时间启动专项评估，确保风险管控与业务发展同步。

经系统化识别，集团现阶段核心风险类别主要包括四大类：

1. **工艺安全风险**：覆盖危险化学品储存、输送、使用、反应及废弃处置全流程，重点防控泄漏、爆炸、反应失控、腐蚀等事故风险。
2. **职业健康风险**：聚焦生产过程中噪声、粉尘、有毒有害化学物质暴露等因素，防控其对员工听力、呼吸、皮肤等造成的长期健康损害。
3. **应急风险**：涵盖火灾、危险化学品泄漏、台风/暴雨/地震等极端自然灾害、群体性突发事件等，评估其对人员安全、财产损失、生产经营中断的影响。
4. **作业安全风险**：针对动火、受限空间、高空、吊装等高风险作业，以及设备操作、机械伤害、电气安全等日常作业环节，防控作业过程中的人身伤害风险。

风险分级控制遵循分级管控、精准施策原则，构建工程控制优先、管理控制保障、个体防护兜底的三层风险防控体系，对不同等级风险实施差异化控制策略，确保风险可控、可防、可治。

风险等级	控制策略	具体措施
高风险	立即整改+ 重点监控	1. 成立由生产负责人、安全管理人员、操作人员、技术人员等组成的专项工作组，制定详细整改方案，明确整改时限与责任人； 2. 优先实施工程控制措施，如工艺优化、设备升级改造、物理隔离、安装在线监测系统等； 3. 暂停相关高风险作业，整改完成后经严格验收合格方可恢复作业； 4. 实施全工作时间重点监控，实时跟踪风险整改进度与防控效果。
中风险	限期整改+ 强化管控	1. 明确整改期限，通过完善操作规程、增加巡检频次、推行作业许可制度、完善安全警示标识等管理控制措施强化管控； 2. 组织专项培训，提升岗位人员风险识别与应急处置能力； 3. 定期复查风险等级，评估控制措施有效性，动态调整管控方案。
低风险	持续改进+ 完善防护	1. 纳入PDCA持续改进计划，优化作业流程、完善岗位安全操作规程； 2. 针对性加强员工安全培训与实操演练，提升风险防范意识； 3. 完善个体防护装备(PPE)配置，规范员工防护用品佩戴； 4. 建立风险台账，定期回顾风险状态，确保风险始终处于可控范围。

风险监测与持续改进

建立多维度风险监测体系，通过现场巡检、在线监测系统、员工隐患反馈、第三方巡查等渠道，实时跟踪风险变化及控制措施执行效果；每季度开展风险管理绩效复盘，结合内外部审核意见优化管控策略；依托PDCA循环模式，每年更新风险清单及管控方案，实现“识别－评估－控制－改进”的闭环管理。

机遇挖掘与转化

集团将职业健康与安全生产管理的升级视为企业发展的重要契机，通过完善EHS管理体系并强化其落地执行，达成以下目标：

1. 降低生产安全事故的发生率，减少运营中断造成的损失，提高生产经营效率；

2. 保障员工的生命健康权益；

3. 树立良好的企业社会责任形象，提升品牌公信力和市场竞争力，满足客户及市场对企业ESG表现的高要求；

目标指标管理

集团围绕职业健康与安全生产核心战略，结合行业特性与企业发展实际，制定定性定量结合、短期与长期衔接的目标与指标体系，将目标指标分解至各层级、各部门，纳入绩效考核，确保落地执行，推动EHS管理绩效持续提升。

核心总体目标：严格遵守所适用的法律法规，避免发生环境事故，工伤和职业病。

2025年关键绩效指标(KPI)及达成情况

关键绩效指标(KPI)	2025年目标	2025年实际
因工死亡事故	0	0
损失工时事故率 ¹	<0.05	0.04
承包商厂内作业损失工伤率	0	0
健康或安全管理违规导致的行政处罚事件	0	0
职业病病例	0	0
未遂事件整改落实率	100%	100%

指标落地与考核

集团将上述目标指标纳入年度经营计划，与各工厂、各部门签订绩效合同，明确各层级责任人；建立月度考核、季度复盘、年度评估的指标落地监督机制，将指标完成情况与管理人员及部门绩效考核直接挂钩；同时设立安全激励机制，对指标完成优秀的团队与个人予以表彰奖励，充分调动全员参与的积极性，确保各项目标指标落地见效。

注1 损失工时事故率=(损工件数*200000/全厂总工作时间)

2025专项活动说明

加强合规管理

(一)合规监控系统

构建全集团EHS法律法规数据库，动态收集并更新国际标准(ISO14001、ISO45001等)、国家法律法规、地方性法规标准、行业及客户要求，定期组织各工厂进行学习宣贯，确保合规要求在全层级有效传导。

(二)合规审计与内控流程

- 1. 严格执行年度集团级EHS合规审计，覆盖环境、职业健康安全、消防应急等领域，将审计结果纳入工厂年度绩效考核，对发现的问题实行闭环整改。
- 2. 构建“排查－评估－整改－培训－演练－考核”全链条安全生产内控体系，落实岗位/车间/工厂三级隐患排查，依据内部SOP对隐患进行定级并制定整改优先级，报告期内隐患整改率达100%；将内控执行情况纳入月度考核，强化过程管控。



推动持续改进的关键行动

(一) 健康安全管理体系有效运行

以“**领导作用、全员参与、过程方法、持续改进**”为核心原则，将健康安全管理全面融入公司战略规划与日常运营，推动EHS目标与企业整体发展战略协同一致。

(二) 健康安全专项投入持续强化

2025年持续加大健康安全战略性投入，投入金额共计：**9,627.90万元**，重点覆盖机械设备安全防护、应急能力建设等领域，通过硬件升级、流程优化降低安全风险，完善应急预案并开展落地演练，为EHS管理体系有效运行提供物质保障。

(三) 培训赋能与健康安全活动开展

1. 搭建系统化培训体系：2025年围绕法规、行业标准及客户要求，开展线上学习、线下授课、现场实操辅导等多种形式的年度培训；2025年机器管理与安全类培训总时长为595,002小时；集团针对EHS专业人员开设高处作业、危险辨识、电气安全等进阶课程，实现管理人员、特种作业人员、新/转岗员工培训全覆盖、考核全达标。
2. 开展多元化安全文化活动，提升全员安全意识。

常态化组织火灾逃生、化学品泄漏处置等专项应急演练，确保员工在突发场景下能够快速、有序、有效应对。



安全生产培训活动



安全生产培训活动



知识竞赛



应急比赛活动

(四) 年度安全生产目标签订与激励

集团与各工厂每年签订绩效合同，明确安全生产目标，各厂设立专职安全生产责任人，按职责落实目标管理；工厂制定月度考核方案，设立安全激励机制，对安全生产工作表现优秀的团队和个人予以表彰奖励，激发全员参与积极性。

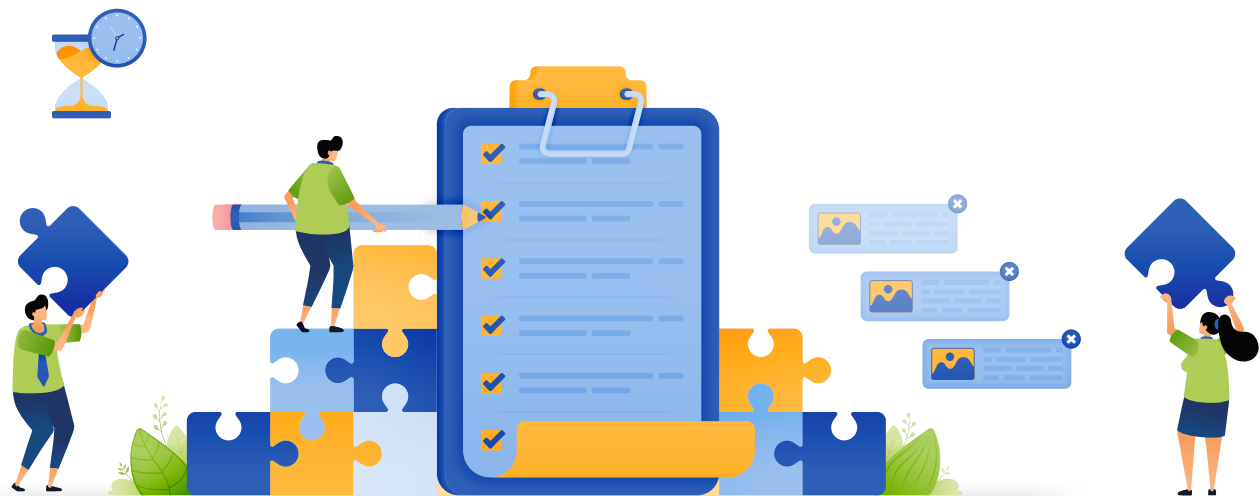
(五) 多层级集中审核与安全检查

1. 集团合规及可持续发展部每年开展工厂EHS集中审核，通过车间走访、文件查阅、面谈、仪器测量等方式进行全面核查，审核结果作为制度完善、管理改进的依据；2025年8 - 9月集团年度内审发现问题378项，各工厂均已制定整改计划。
2. 工厂落实日常检查、专项检查、节假日重点检查及定期检查，EHS部门组织跨部门联合检查，工厂领导层全程参与，对隐患进行分类梳理、分析根源并推动闭环解决；集团健康安全部每年开展工厂EHS年度审核与绩效评比。

(六) 精细化职业健康管理

1. 完善制度与人员配置：及时更新职业健康管理制度，设立专职职业健康管理人员并经专业培训持证上岗，动态解读法规变化并组织专项培训。
2. 危害因素管控：定期识别、评估、监测作业场所职业健康危害因素，对防护设施进行日常维护，从源头采取防尘、防毒、降噪、防暑降温等综合防护措施。
3. 个体防护与培训：按工种配发适配个体防护用品(PPE)并完成佩戴适配性评估，常态化巡查PPE佩戴情况；开展岗位针对性职业健康知识培训。

健康体检与档案管理：严格按法规为新入职、在职、离职员工组织职业健康体检，建立并动态更新员工职业健康档案。建立职业健康监护档案，依据体检结果制定个性化健康监护计划和岗位适配安排，2025年集团达成无职业病病例的目标。



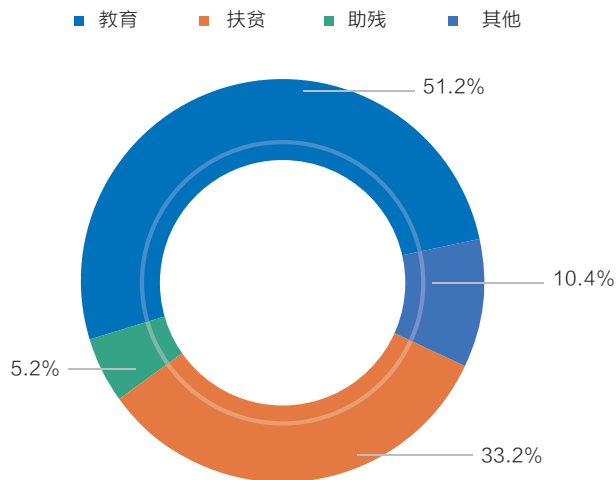
乡村振兴

2025年3月集团对潮州龙湖镇捐助3万元用于助力引领乡村振兴帮扶工作，实现乡村振兴。

社会贡献

2025年，集团积极倡导社会贡献活动，切实履行社会责任，将爱心与资源投入社会公益领域。通过组织员工参与志愿服务、捐赠物资、探望慰问等多种形式，鼓励大家踊跃投身社会建设，传递正能量，确保每一笔善款和每一份物资都能发挥最大效能，为构建和谐社会贡献力量。

在2025年度，我们在社会贡献领域取得了良好的成果。社会贡献活动共计举办**72**次，活动参与总人数达**16,727**人，人均参与时长**1.79**小时，总共投入约**29,977**小时；惠及的群体涵盖学生、老年人、残障人士、社区居民，共计**21,764**人；同时，总捐赠金额达**389.68**万元，主要用于教育、扶贫、助残及其他领域。



公益慈善

践行企业社会责任，共建文明美好社会

作为扎根于中山的企业，我们始终传承孙中山先生“博爱、人道、奉献”精神为己任，积极投身社会公益，助力城市文明建设与新时代实践。我们深信，企业不仅是经济发展的参与者，更应是社会价值的创造者与文明风尚的引领者。2025年，我们继续以实际行动履行社会责任，推动企业文化与城市精神同频共振。

一、支持慈善万人行，弘扬博爱新风尚

2025年2月，我们向中山市红十字会慈善万人行项目捐赠人民币2万元，以此支持该项凝聚中山情怀、传播文明新风的全民公益盛事。我们希望通过这份心意，鼓励更多人以实际行动传递温暖，弘扬中山特有的博爱文化和互助精神，共同营造和谐向善的社会氛围。

二、赋能文化传承，助力原创音乐剧《中山先生》公益演出

为深入挖掘与弘扬孙中山文化资源，丰富新时代文明实践内涵，2025年3月，我们向中山市教育基金会捐助人民币30万元，专项支持原创音乐剧《中山先生》的举办公益演出。我们期待通过艺术的形式，让孙中山先生的精神与故事走进更多人的心灵，尤其为青少年提供生动而深刻的本土文化教育，增强城市文化自信。

三、凝聚内部力量，构建可持续公益机制

2025年，在工厂管理层的大力支持下，我们联合工会及相关部门，积极组织开展多项员工志愿活动与内部公益倡议，涵盖环境保护、社区服务、员工关怀等领域。这些行动不仅激发了员工的归属感与自豪感，也逐步形成了“人人参与、持续奉献”的公益文化，让责任意识融入企业日常。

案例 筑梦奖学金，助力学子行 — 奖学金颁发仪式

越南弘邦在2025年9月份向梅林中学、富山中学、平明小学、春林小学的学生颁发了奖学金，表彰和鼓励在学业上表现出色的学生们，激发他们更大的学习热情和进取精神。



案例 爱心筑安居，暖意润人心——为弱势群体点亮“安居梦”

越南弘欣在 2025 年 3 月份联合越南汝成公社祖国阵线中央委员会向贫困家庭、独居老人及特殊困难群体捐赠三栋住房，为弱势群体提供基本住房保障，总价值 2.4 亿 VND，显著改善其居住条件。



案例 情系困境群体，践行社会责任——开展公益捐赠帮扶行动

2025 年 5 月，越南跃升向海阳社会保护中心累计捐赠总价值 2000 万 VND 的礼品及现金，帮扶该中心照料的孤儿、残障人士、独居老人及困境儿童等群体。传递社会温暖、给予精神关怀，以实际行动践行助力推动社区共融与社会公益事业发展。



案例 地球一小时 - 助力海洋生态可持续保护

越南威霖在 2025 年 3 月 22 日积极响应“地球一小时”，组织开展海洋垃圾清理专项志愿活动。工厂动员员工志愿者踊跃参与，沿海岸线及周边海域开展大规模海洋垃圾清捡作业，以实际行动减少海洋固体废物污染，修复海洋生态环境。



2025年ESG报告绩效指标收集表

ESG各项KPI		单位	2025
社会			
社会贡献			
乡村振兴	乡村振兴投入金额	万元	3
社会公益的总投入金额(包含以下五类)		万元	389.68
投入资金金额	社会扶贫金额	万元	129.31
	教育资助金额	万元	40.47
	助残金额	万元	20.25
	其它	万元	199.65
社会贡献活动(植树、献血、垃圾清理等)参与次数和时长	活动举办次数	次	72
	活动参与总人数	人	16,727
	人均参与时长	小时	1.79
	活动参与总时长	小时	29,977
惠及群体范围与数量	学生	人	11,467
	老年人	人	336
	残障人士	人	7,664
	社区居民	人	2,297
	总惠及人数	人	21,764
员工			
员工构成(数量)			
员工总数		人	185,551
性别	男性	人	39,074
	女性	人	146,477
年龄	<30岁	人	41,273
	30~49岁	人	124,480
	≥50岁	人	19,798
职位	高级管理职	人	144
	一般管理职	人	11,255
	非管理职	人	174,152
学历	大专以下	人	171,690
	大专及本科	人	13,782
	硕博士	人	79

ESG各项KPI		单位	2025
地区	越南区	人	169,433
	中国区	人	4,948
	印尼区	人	11,104
	其它地区	人	66
占总劳动力比例%			
性别	男性	%	21.06
	女性	%	78.94
年龄	<30岁	%	22.24
	30~49岁	%	67.09
	≥50岁	%	10.67
职位	高级管理职	%	0.08
	一般管理职	%	6.06
	非管理职	%	93.86
学历	大专以下	%	92.53
	大专及本科	%	7.43
	硕博士	%	0.04
地区	越南区	%	91.31
	中国区	%	2.67
	印尼区	%	5.98
	其它地区	%	0.04
多元化			
管理职总数		人	11,399
所有管理职位中女性所占的比例		%	61.90
所有管理职位中男性所占的比例		%	38.10
一般管理职中女性所占比例		%	62.30
一般管理职中男性所占比例		%	37.70
高级管理职中女性所占的比例		%	30.56
高级管理职中男性所占的比例		%	69.44
越南籍管理职人数占总管理职的百分比		%	87.44

ESG各项KPI		单位	2025
中国籍管理职人数占总管理职的百分比		%	5.68
印尼籍管理职人数占总管理职的百分比		%	6.66
其它国籍管理职人数占总管理职的百分比		%	0.22
招聘			
新招聘员工总数		人	72,010
一般管理职		人	1,866
高级管理职		人	39
越南		人	57,801
中国		人	4,142
印尼		人	10,049
其它地区		人	18
离职率			
离职总人数		人	64,050
离职率		%	25.66
法定福利假			
享受育儿假员工总数		人	8,131
人均带薪年假天数		天	11.78
员工关系			
员工敬业度和幸福感		%	75.33
收到申诉件数		件	102
申诉处理完成率		%	100
劳动纠纷		件	0
员工帮扶			
员工帮扶金额		万元	272.31
员工帮扶人数		人	12,547
职业与发展			
培训支出总费用		万元	296.48
培训总时长		小时	3,842,154
人均培训时数		小时	20.91
培训总人次		人次	2,878,282
越南区培训总人次		人次	2,825,183

ESG各项KPI	单位	2025
中国区培训总人次	人次	44,171
印尼区培训总人次	人次	8,928
一般管理职培训人次	人次	113,265
高级管理职培训人次	人次	1,575
机器管理与安全培训	人次	511,499
机器管理与安全培训	小时	595,002
覆盖率	%	100
健康与环境	人次	671,362
健康与环境	小时	1,157,405
覆盖率	%	100
个人专业发展	人次	433,437
个人专业发展	小时	565,642
覆盖率	%	100
职场场景中的权责规范	人次	1,205,388
职场场景中的权责规范	小时	1,475,617
覆盖率	%	100
生产操作管理及流程优化	人次	56,596
生产操作管理及流程优化	小时	48,488
覆盖率	%	100
健康与安全		
重大事故	起	0
较大事故	起	0
损失工时事故率	次/20万 工时	0.04
因工死亡事故	件	0
安全投入总费用	万元	9,627.90
健康或安全管理违规导致的 行政处罚事件	件	0
职业病病例	件	0
未遂事件整改落实率	%	100

ESG各项KPI	单位	2025
环境		
能源管理		
电网电量	kWh	673,858,753
太阳能电量	kWh	3,480,651
能源属性证书	kWh	251,083,436
生物质燃料	tons	36,512
汽油	L	1,176,522
柴油	L	3,436,249
液化石油气	kg	116,325
能源指标		
能耗总量	kWhe	903,180,677
单位产品能耗	kWhe/ pair	3.97
可再生能源比例	%	48
可再生能源总量	kWhe	433,153,774
温室气体排放总量	tCO ₂ e	291,873
单位产品温室气体排放量	kg CO ₂ e/ pair	1.28
应对气候变化		
温室气体排放		
范围一	吨	31,488
范围二(基于市场)	吨	278,001
范围二(基于位置)	吨	447,849
范围三		
1.外购商品和服务	吨	508,333
2.资本商品	吨	72,308
3.燃料和能源相关活动	吨	83,814
4.上游运输和配送	吨	166,219
5.运营中产生的废弃物	吨	1,548
6.商务旅行	吨	182
7.员工通勤	吨	113,655
8.上游租赁资产	吨	0
9.下游运输和配送	吨	17,707

ESG各项KPI	单位	2025
10.售出产品的加工	吨	17,623
11.售出产品的使用	吨	0
12.处理寿命终止的售出 产品	吨	33,499
13.下游租赁资产	吨	0
14.特许经营权	吨	0
15.投资	吨	6,275
其他排放：生物质排放		
生物质燃料燃烧产生的直接 二氧化碳排放	吨	72,046
生物质燃料上游活动的相关 排放	吨	2,170
生物质燃料上游运输的相关 排放	吨	835,626
HCFC制冷剂R-22的排放	吨	2,309
土地变更排放	吨	18,238
提交2025年温室气体排放 数据和报告的供应商数量	个	110
环境合规		
环保项目总投入(按国别 分类)	万元	3,654.70
中国	万元	153.80
越南	万元	3,001.60
印尼	万元	499.30
重大环境污染事故	件	0
废弃物		
有害废弃物产生量	吨	3,804.48
单位产品危废产生量	克/双	17.86
固体废弃物产生量	吨	40,221.70
单位产品固废产生量	克/双	188.80
固体废弃物回收回用比例	%	76.85
固体废弃物回收再利用	吨	30,911.32
能源回用	吨	9,310.38

ESG各项KPI	单位	2025
循环经济		
环保型体比例	%	58.84
水资源管理		
单位产品耗水量	升/双	9.08
污水处理水量	立方米	2,558,895
污水回用水量	立方米	1,989,205
废水回收利用率	%	77.74
总取水量	立方米	1,933,479
市政供水	立方米	1,828,230
地下水	立方米	105,249
排放水量	立方米	569,690
水消耗量	立方米	1,363,789
产品品质管理		
客户投诉件数(每个事业群)	件	2
产品合格率	%	99.99
产品重大事故件数	件	0
创新驱动		
研发投入金额	万元	41,382.87
研发投入占主营业务收入比例	%	1.66
研发人员数量	人	4,495
研发人员占员工总人数比例	%	2.42
供应商管理		
供应商总数	家	949
一级供应商数量	家	895
一级供应商中重要供应商 (策略供应商) 的数量	家	220

ESG各项KPI	单位	2025
一级重要供应商采购金额占总采购金额%	%	85
非一级供应商	家	54
ESG书面评估供应商数量	家	75
参与ESG培训的供应商数量	家	122
本地化采购		
越南本地化采购比例	%	56.90
中国本地化采购比例	%	97.80
印尼本地化采购比例	%	25.10
可持续材料(优先原材料) 管理		
棉布中经认证的材料百分比	%	91.97
皮革中经认证的材料百分比	%	100
羊毛中经认证的材料百分比	%	100
人造PU中经认证的材料的百分比	%	46.38
橡胶大底中经认证的百分比	%	15.37
EVA底中经认证的百分比	%	33.68
木/纸纤维包装经认证材料百分比	%	100
可回收塑料包装的百分比	%	16.46
数据安全和客户隐私保护		
三级(含) 以上安全事件数	件	0
造成金额损失的数据安全事件数	件	0
客户隐私泄露事件数	件	0

ESG各项KPI	单位	2025
治理		
经营数据		
营业收入	亿元	249.80
资产总额	亿元	224.37
归属于上市公司股东的净利润	亿元	32.07
运动鞋出货数量	亿双	2.27
知识产权保护		
申请专利数	项	32
发明专利数	项	26
软件著作权	项	3
已获授权专利数	项	175
反商业贿赂及反贪污		
接受反商业贿赂及反贪污培训的董事总数	人	13
接受反商业贿赂及反贪污培训董事的百分比	%	100
接受反商业贿赂及反贪污培训的员工总数	人	123,765
接受反商业贿赂及反贪污培训的员工总数的百分比	%	66.7
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层中副理级及以上人员总数	人	808
接受反商业贿赂及反贪污培训的副理级及以上人员参与率	%	100
商业贿赂与反腐败发生事件数量	件	0

定义说明： 数据时间范围：2025年1月1日 - 2025年12月31日 数据收集范围：本报告数据范围与公司年度合并财务报表范围一致，包含集团所有IPO子分公司，部分数据因统计口径限制未覆盖全部主体的，在对应章节会进行说明 活动参与总人数：各类主题的社会贡献活动(植树、献血、垃圾清理等)参与人数总和 活动参与总时长：单次活动总时长(各主题活动时长 × 参与人数) * 举办活动次数 管理职：班长及以上的所有管理人员 一般管理职：指班长及以上，副协理以下的管理人员 高级管理职：指副协理及以上的管理人员 损失工时工伤率=(损失工时工伤件数 × 200,000) / 总工时数 一级供应商：指直接向公司提供货物、材料或服务(包括知识产权(IP)和专利)的供应商。如果公司未具体说明，我们将假定其为一级供应商。 非一级供应商：指通过一级供应商向公司提供产品和服务的供应商。非一级供应商位于一级供应商之外，例如公司供应链中的二级、三级或n级。 可回收塑料：指使用后可通过制造工艺再加工为新成品、产品组件或次级(再生)原料的包装材料；不包括能源回收及作为燃料使用。 机器管理与安全培训：关于工作场所使用机械时的安全管理，如机台保护检查指导、消防安全演练、储罐、安全、辐射与激光培训、厂内交通安全等 健康与环境：与健康、工作安全和环境保护问题有关，如基础急救培训、能源与废弃物管理、用水量监测计划、劳动卫生安全等 个人专业发展：支持工作所需的基本技能，如职业素养发展：领导力、管理与沟通；工作家庭平衡技能；产假员工返岗指导；办公技能(Word/Excel)；外语等 职场景中的权责规范：关于集团、客人和政府规定，如规范员工行为及保障合法权益、反骚扰/反暴力/反性骚扰培训、劳动规则与考勤管理、劳动合同/社保/福利政策、民主职场文化等 生产操作管理及流程优化：关于生产流程管理，优化系统，优化生产方式，如CE PFC, BPFC基础训练、MES系统培训、CSSI、MQA、ISQ、QMS的认知 经认证：指的是第三方(环境或社会)标准认证包括但不限于以下认证：纺织品交易所的回收声明标准(RCS)、全球回收标准(GRS)、有机含量标准(OCS)、负责任羽绒标准(RDS)、负责任羊毛标准(RWS)和负责任马海毛标准(RMS)、全球有机纺织品标准(GOTS)、非洲棉花(CmiA)、公平贸易认证、有机公平贸易、皮革工作组(LWG)、森林管理委员会(FSC)认证、森林认证体系认可计划(PEFC)、良好棉花发展协会(BCI) 三级(含)以上安全事件数：指多个网段无法运作，多个系统无法运作，入口网站遭受攻击，多个部门的个人电脑遭大规模入侵、破坏或感染病毒。

对标索引表

报告披露议题	对应ESG报告章节	对应深交所议题	GRI标准
董事会治理	公司治理章节	公司治理	GRI 2:2-9、2-11
风险管理	风险管理章节	风险管理	GRI 2:2-9
经济绩效	公司简介章节	经济绩效	GRI 201-1
投资者权益保护	投资者权益保护章节	投资者关系	GRI 2：2-27、2-29
反商业贿赂及反贪污	反商业贿赂及反贪污章节	反商业贿赂及反贪污	GRI 205-2、205-3
反不正当竞争	反不正当竞争章节	反不正当竞争	GRI 206-1
集团ESG治理	可持续发展管理章节	尽职调查/利益相关方沟通	GRI 2:2-9、2-12、2-14、2-22、2-23、2-29；GRI3-1、3-2、3-3
应对气候变化	应对气候变化章节	应对气候变化	GRI2-9；GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5、305-6
能源管理	能源使用及温室气体排放章节	能源利用	GRI 302-1、302-2、302-3、302-4、302-5
污染物排放	污染物排放和废弃物管理章节	污染物排放	GRI 306-1、306-2、306-4
废弃物管理	污染物排放和废弃物管理章节	废弃物处理	GRI 306-1、306-2、306-3、306-4、306-5
生态系统和生物多样性保护	生态系统和生物多样性保护章节	生态系统和生物多样性保护	
环境合规管理	环境合规管理章节	环境合规管理	GRI 2:2-27
循环经济	循环经济章节	循环经济	GRI 301-1、301-2；
化学品安全	化学品安全章节	安全生产	GRI 306-2
水资源管理	水资源利用管理章节	水资源利用	GRI 303-1、303-2、303-3、303-4、303-5
乡村振兴与社会贡献	乡村振兴与社会贡献章节	乡村振兴/社会贡献	GRI 413-1
供应链管理	供应链安全章节	供应链安全	GRI 204-1；GRI 301-1、301-2、301-3；308-1；GRI 414-1
创新驱动	创新驱动章节	创新驱动	
产品安全与质量	产品品质管理章节	产品和服务安全与质量	
数据安全与客户隐私保护	数据安全与客户隐私保护章节	数据安全与客户隐私保护	GRI 418-1
人力资源管理	人力资源管理章节	员工	GRI 2:2-7、2-23；GRI 401-1、401-2、401-3；GRI 404-2、404-3；GRI 405-1
职业健康与安全生产	职业健康与安全生产章节	员工	GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9
原材料管理	可持续原材料管理章节	供应链管理	GRI 204-1；GRI 301-1、301-2、301-3

注意： 注1 科技伦理适合从事生命科学、人工智能等科技伦理敏感领域”，不适用华利集团。

注2 平等对待中小企业议题为适合特定主体:报告期末应付账款(含应付票据)余额超过300 亿元或占总资产的比重超过50%的企业;自身或者控股子公司通过国家企业信用信息公示系统向社会公示逾期尚未支付中小企业款项信息的企业，不适用华利集团。

第三方鉴证报告



独立验审声明

介绍

莱茵技术（上海）有限公司，是德国莱茵 TÜV 集团成员之一（简称“莱茵”或“我们”），受中山华利实业集团股份有限公司（简称“华利集团”或“公司”）的委托针对其 2025 年度环境、社会和治理报告（简称“报告”）做独立第三方验审。报告披露了华利集团在 2025 财年内（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）的可持续发展信息。

职责

华利集团不仅负责 ESG 报告的准备以及符合适用报告准则的可持续发展信息收集与提报，而且有义务落实和维护有效的信息和数据的内控以支持报告编撰流程。

TÜV 莱茵的可持续发展信息验审活动，是在符合 ISO/IEC 17029:2019 标准要求的质量管理体系下运作的，并恪守 TÜV 莱茵全球职业道德合规守则。我们的验审服务遵循独立性和公正性原则，并不参与华利集团的报告准备。本次验审项目由具备相应可持续性议题专业知识和验审经验的团队执行。莱茵的职责是依据验审协议以及约定的验审工作范畴执行独立验审工作，并对可持续发展报告做出独立和公正的职业判断。

验审标准

TÜV 莱茵依据 AccountAbility AA1000 验审标准第三版（AA1000AS v3），针对华利集团报告披露的可持续发展信息按类型-1 和中等等级进行验审。

验审目的

验审旨在为华利集团管理层和关注该公司可持续发展信息与绩效的利益相关方提供独立的验审观点，具体包括：审查并评估可持续发展报告和披露遵循 AA1000AP (2018) 验审原则（包括包容性、实质性、回应性和影响力）的程度。

验审准则

下列验审准则（包括报告框架准则或标准）也适用于验审工作：

- 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》
- 《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制（2026 年修订）》
- 全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准 2021》（GRI Standards 2021）
- 国际可持续发展准则理事会（ISSB）《国际财务报告可持续发展披露准则第 1 号——可持续相关财务信息披露一般要求》
- AA1000 AP 验审原则，即，包容性、实质性、回应性和影响力

验审方法

我们的验审活动和程序包括：

- 问询管理层，以理解公司运营和报告流程，包括可持续发展战略、理念与管理。
- 访谈关键职能部门执行层员工，以理解和评估可持续发展管理的相关流程、系统和控制，包括关键管理程序、利益相关方参与流程、议题重要性评估过程以及影响评估等。
- 基于抽样原则和文件审查，以评估可用的绩效信息。
- 收集和审查支持性证据，以评估可持续发展报告与验审范围内的相关信息披露支持和遵循 AA1000AP 验审原则的程度。
- 汇报验审观察项或建议给公司管理层，以给予在验审工作完成之前更正报告错误的机会。



局限性

TÜV 莱茵依据验审协议规定的验审范围策划并执行验审工作，以获得证据信息和必要的解释，为按照 AA1000AS v3 中度验审作出的验审结论提供依据。中度验审参与的程序本质和程度（范围）均低于获得高度验审所需的程序。

前瞻性信息涉及尚未发生且可能永远不会发生的事件和行动。实际结果很可能不同，因为预期的事件往往并未如期发生。我们并不保证前瞻性信息的可实现性。

与验审有关的信息和绩效会局限于本报告的内容披露。我们的验审未涵盖财务年报及其财务数据，以及与可持续发展主题不相关和/或不属于验审范围的其他信息。

验审结论

基于执行上述验审程序、方法以及获得的证据，我们的结论是没有任何实例与信息下述声明有所抵触：

- 华利集团 2025 年 ESG 报告及其内容遵循了 AA1000AP 验审原则。
- 相关流程、系统和控制的使用证据，以及可用的绩效信息均已获得审查和评估，能反映该公司的可持续发展实践。

针对任何第三方依据此份验审声明来对华利集团做出的评论和相关决定，TÜV 莱茵将不承担任何责任。

对 AA1000AP 验审原则的遵循程度

包容性：华利集团建立了多层次的利益相关方沟通机制，涵盖员工、客户、供应商、社区、政府/监管机构、投资者及行业组织/协会。证据表明，公司在 2025 年开展了双重重要性问卷调查，并分析调查结果，为可持续发展策略调整提供参考依据。

实质性：华利集团采用了双重重要性评估方法。证据表明，公司通过分析深交所新指引要求、宏观政策以及行业趋势，系统识别了 24 项议题，并从影响重要性与财务重要性两个维度进行量化评估。议题矩阵清晰呈现了双重重要议题（如应对气候变化和碳排放、供应链管理、产品安全与质量、人力资源管理、以及职业健康与 workplace 安全）以及议题优先级。

回应性：华利集团与其主要相关方群体的多元化沟通渠道通常包括员工培训、客户会议、供应商培训与核查、气候信息披露与合规报告、申诉与举报等。证据表明，公司在人力资源管理、气候变化与能源水资源管理、职业健康与安全生产等核心领域设有管理策略、目标及行动。本期报告披露了年度目标进展达成情况，关键 ESG 绩效指标（如温室气体排放、水资源、污染物排放、人力资源管理等的）量化数据，以及部分负面事件及整改情况，以及时回应利益相关方的关注点。

影响力：证据表明，华利集团极其关注运营风险与 ESG 风险，并将关键风险指标（如信息安全数据、劳工与 HSE 等）考核与日常绩效评估挂钩。本期报告披露了针对每个实质性议题的影响、风险与机遇的分析，涵盖了应对气候变化、供应链管理等问题。我们建议华利集团未来可进一步深化社会层面和价值链层面影响的量化分析。

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，2026 年 3 月 31 日



AA1000
Licensed Report
000-555/V3-IRUYN