

2017 年度

企业社会责任报告

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

REPORT



浙江华友钴业股份有限公司
ZHEJIANG HUAYOU COBALT COMPANY LIMITED

报告说明

报告范围

本报告是浙江华友钴业股份有限公司发布的第三份企业社会责任报告，信息和数据主要涵盖了2017年1月1日至2017年12月31日期间公司各项企业社会责任实践活动，基于报告的延续性和对比性，部分数据和信息不局限于2017年。此份报告的范围、方面边界与2017年5月份发布的第二份报告期间无重大变化。

编制原则

本报告参考全球报告倡议组织（GRI）《可持续性发展报告指南——报告原则与标准披露》和《可持续性发展报告指南——实施手册》第四代标准（G4）核心方案的要求进行编制，同时满足上海证券交易所《关于加强上市公司社会责任承担工作暨发布《上海证券交易所上市公司环境信息披露指引》的通知》的相关要求。

内容选择

报告内容在选取过程中，公司遵循GRI（G4.0）指南的利益相关方参与原则、可持续发展背景原则、实质性原则、完整性原则、平衡性原则、可比性原则、准确性原则、时效性原则、清晰性原则和可靠性原则，从经济、社会、环境三个方面进行陈述，重点报告了公司在劳工实践及人权管理、环境管理、商业道德管理、供应链管理、产品安全和社区参与管理等方面的责任承担。本报告的数据和信息收集工作按公司现有工作流程进行。为提高报告的公信力，公司委托必维国际检验集团进行第三方报告验证。

指代说明

报告中浙江华友钴业股份有限公司简称为“华友钴业”或“华友”或“公司”或“我们”；华友海外全资子公司——刚果东方国际矿业简易股份有限公司，在报告中简称“华友非洲”或“CDM”或“海外公司”。本报告版权归华友钴业所有。

发布方式

报告发布周期为每年一次，以印刷版和网络版两种形式发布。网络版可在本公司网站查阅（网址：www.huayou.com）。报告语言为中英文两种，在对两种文本的理解上发生歧义时，请以中文文本为准。

目录

1.	董事长致辞	01
2.	关于华友	03
3.	组织治理	07
4.	利益相关方参与	11
5.	实质性分析	14
6.	劳工实践及人权	15
7.	环境	31
8.	商业道德	39
9.	产品安全	43
10.	社区参与	49
11.	负责任供应链管理	55

01/ 董事长致辞



受益于供给侧结构性改革、中国经济稳中向好，受益于新能源汽车产业蓬勃兴起、锂电新材料行业快速发展，受益于公司产业协同优势的发挥、产能规模效益的增长，2017年，是公司创立以来生产经营最稳、经济效益最好、产业布局最见成效的一年。

2017年，我们在“三位一体”的转型之路上大干快上、跨越发展。上控资源，矿冶一体化经营模式更加巩固；下拓市场，钴产品市场占有率继续保持领先，三元前驱体实现布局与突破；中提能力，三大业务板块的制造能力稳步提升，创新驱动成果显著，产品结构持续优化。走出了一条具有华友特色的转型发展之路。

2017年，我们在“两新三化”的战略导向下加快产业布局、拓宽发展空间。华友衢州产业园二期开工建设，桐乡产业园启动规划研究，海外资源开发、国际市场开拓、跨国开放合作有序推进。以钴新材料为基础、以锂电新能源材料为核心的产业规划和“奋斗十年、两个领先”的发展目标已经清晰。

2017年，我们成功举办第二届华友国际年会，“合作共建、共赢未来，打造锂电产业共享发展模式”成为业界共识；隆重召开十五周年庆祝大会，回顾了公司的发展历程，总结了三大感悟、三大自信

和四大经验，号召华友人初心不改、感恩不尽、奋进不止，朝着百年华友的宏伟目标砥砺前行。

2017年，我们全面履行社会责任，促进企业健康成长。在全球钴行业率先建立钴供应链尽责管理体系，非洲的现代农业示范园与联合国粮农组织开展合作，衢州华友钴新材料有限公司被国家工信部确定为2017年第一批绿色制造示范企业，获得了浙江省绿色企业（清洁生产先进企业）等称号。

2017年令人振奋，2018年催人奋进。在新能源汽车产业迅速崛起、锂电新材料行业快速发展、产业上下游加速融合、行业集中度大幅提高的背景下，我们将坚持“三位一体”的转型之路，坚定“两新三化”的发展战略，践行“创新、协调、绿色、开放、共享”的发展理念，遵循高质量发展的时代要求，以百亿跨越、产业突破、管理变革为工作主线，推进公司二次创业，再创优异的经营业绩。

我们要做强产业链、增强发展力，跨入营业收入百亿企业集团的行列，在巩固全球钴行业领先地位的基础上，增强公司在锂电新能源材料领域的竞争力。

我们要把握新特征、实现新突破，构建公司发展大格局，创新发展模式、扩展发展空间，打造一体化的锂电材料产业链和生态链。

我们要推进公司的管理变革，为百亿集团提供先进的管理支撑，为百年华友提供行稳致远的体制机制保障。

我们要更有力的担当社会责任，实现企业的可持续发展。坚决落实“安全环保大于天”的安环理念，以绿色制造和智能制造提高安全环保水平，深化与联合国的援非农业项目合作，完善钴矿供应链尽责管理体系，为客户创造价值，为锂电新能源产业发展作出贡献。

董事长（签名）：



2018年4月

02/ 关于华友





公司简介

浙江华友钴业股份有限公司成立于2002年，总部位于浙江省嘉兴市桐乡市经济开发区。公司于2015年在上海证券交易所挂牌上市，股票代码：603799。

华友钴业是一家专注于锂电新能源材料制造、钴新材料深加工以及钴、铜有色金属采、选、冶的高新技术企业。公司主要产品为锂电正极材料前驱体、钴的化学品以及铜镍金属。

公司主要在浙江的桐乡、衢州，以及刚果（金）进行生产运营。公司的业务遍及55个国家和地区，主要服务于3C电子领域、新能源电动汽车、硬质合金等领域。

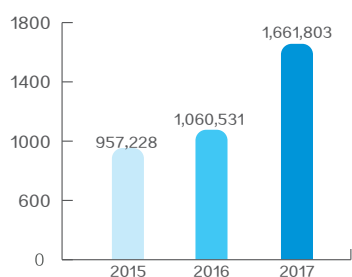


图：刚果（金）CDM的蓝天白云绿树

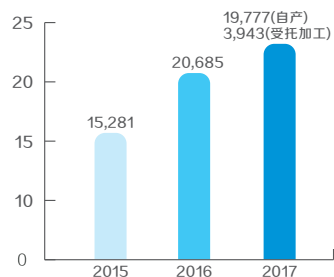


图：初具规模的CDM湿法硫化矿应用技改项目掠影

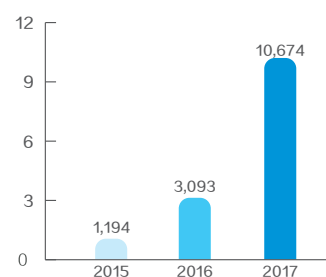
2017年度业务回顾



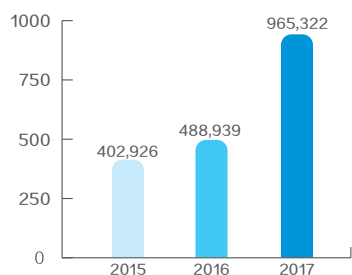
总资产 (万元)



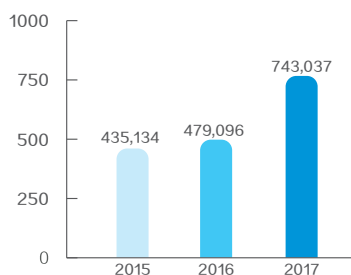
钴产品 (吨金属量)



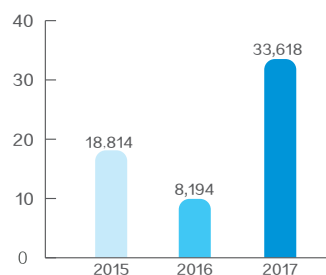
三元 (吨实物量)



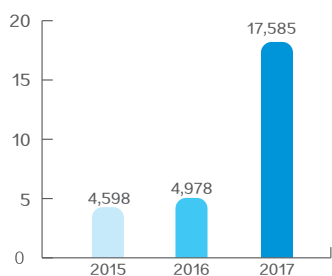
营业收入 (万元)



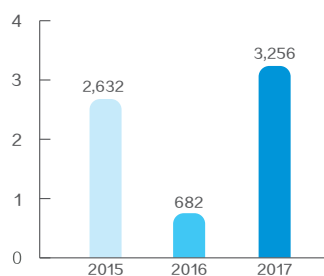
营业总成本 (万元)



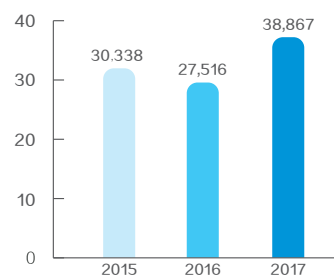
纳税总额 (万元)



研发支出 (万元)



政府奖励与扶持资金 (万元)



员工薪酬总额 (万元)

03/组织治理





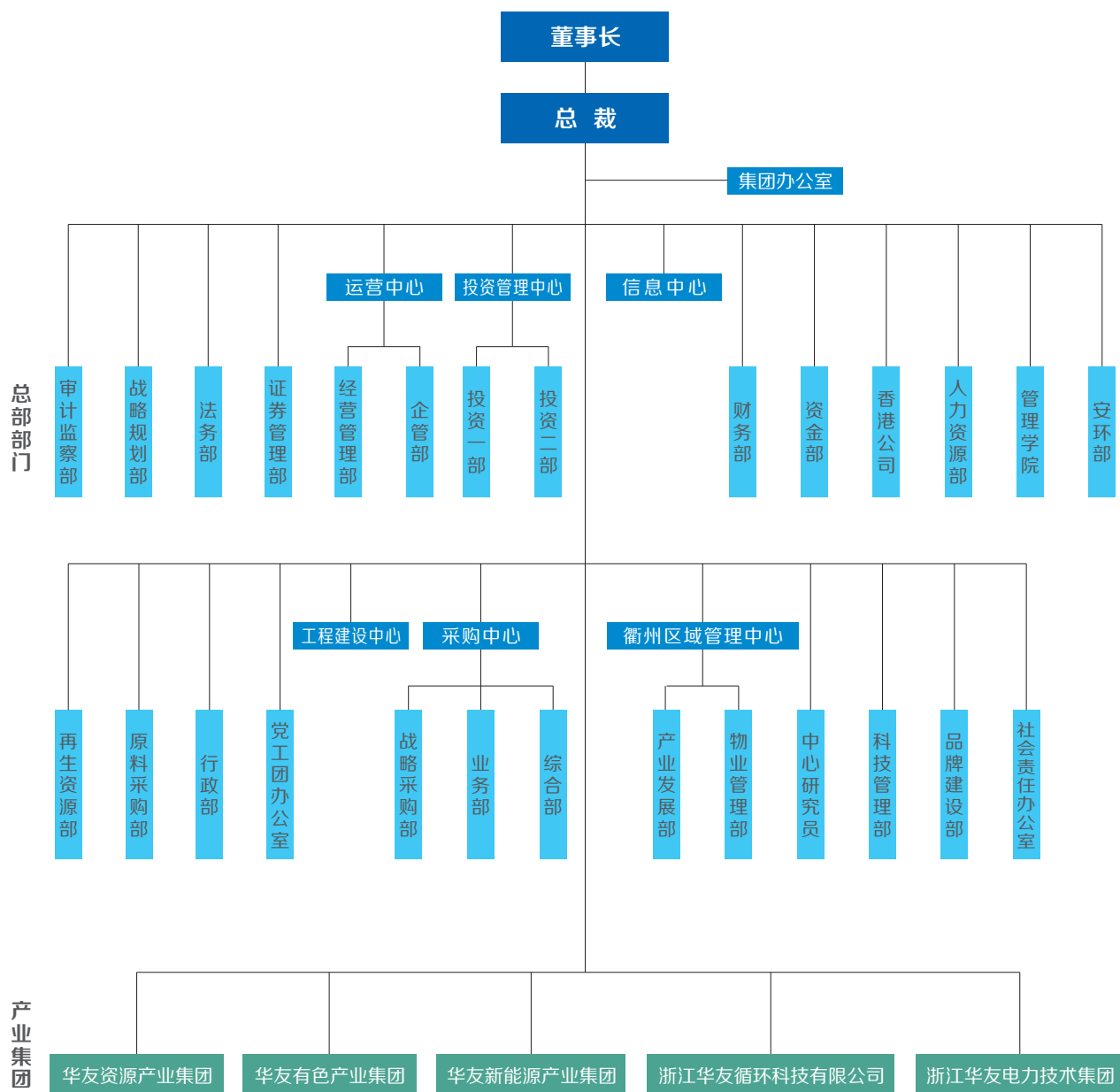
组织治理

我们秉持“一切为了客户 一切源于客户”的经营宗旨，以客户满意作为标准，持续改善公司的治理架构、组织和考核，使得公司持续保持有效增长。

公司2016年成立社会责任办公室，2017年对企业社会责任执行委员会进行了更新，并在主要的营业工厂设立了企业社会责任工作小组，更加有效地落实公司的可持续发展工作。2017年，公司参与Ecovadis网络评审平台的评审，该平台主要针对环境、劳工实践、公平商业实践和可持续采购四个维度进行了考核，最终公司获得了银牌认证。



华友集团组织架构图



04/利益相关方参与





利益相关方参与

利益相关方对于企业社会责任的建设工作有着不可或缺的作用，也是让企业社会责任工作得以监督并体现其价值的重要评判者。华友钴业一直以来重视利益相关方的参与，并通过各种渠道和利益相关方保持畅通有效的沟通。

2017年，华友钴业一如既往地支持责任钴业倡议（RCI）的工作，并被选举为董事会成员单位，为副主席单位。



图：2017年度工作会议现场



图：冯飞副省长莅临衢州华友调研指导



图：2017年度国际年会董事长报告现场



图：刚果（金）大使馆王同庆大使视察华友农业公司











图：LG化学材料事业部李香穆常务一行来华友访问交流



图：巴斯夫全球采购高级副总裁Dr. Tom Witzel 来华友访问交流

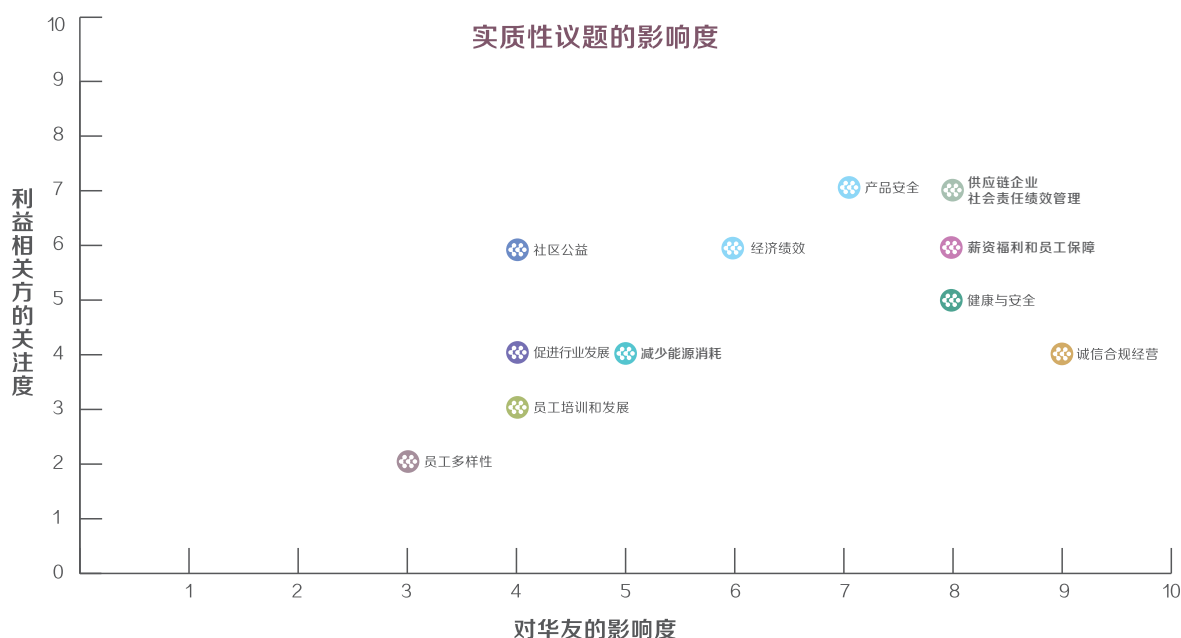


图：公司总裁出席第六届联合国工商业与人权论坛并作主旨演讲

利益相关方	沟通方式
 客户	邮件、电话、现场拜访、电话/视频会议、审核、问卷调查、国际年会、网络平台
 股东和投资方	财务报告、股东大会
 员工	邮件、公告栏、年度总结和工作大会、内部网络、网络平台
 政府和监管机构	电话、邮件、会议、文件、视察、网络平台
 供应商和承包商	供应商大会、国际年会、电话、邮件、网络平台
 媒体和非政府组织	电话、文件、邮件、会议
 行业协会/倡议	电话、邮件、会议
 社区	电话、走访、调查

05/实质性分析

为了促进可持续性发展管理，及时获得和响应利益相关方的需求，华友有针对性地管理实质性议题，便于有效识别和改善相关的领域。实质性议题，包括对业务运营产生影响的议题以及利益相关方关注的议题。华友将所有议题纳入一个议题矩阵，分别体现利益相关方的关注度（纵向优先度）和对华友的影响度（横向优先度）。



06/ 劳工实践及人权





背景

随着企业国际化程度的提高，让不同国籍、性别、年龄、种族、民族的员工都能得到公平的学习和晋升机会，提高员工的本地化率，以及如何高效合理的“选、用、育、留”人才，让员工充分发挥自身价值，并为员工创造关爱和谐的工作氛围，成为企业面临的重要课题。

华友坚持“以绩效论英雄”，以责任贡献来评价员工和选拔干部，为员工提供全面的发展平台、与世界对话的机会，使大量年轻人有机会担当重任、快速成长，也使得员工通过个人努力收获合理的回报与难忘的成长经历。

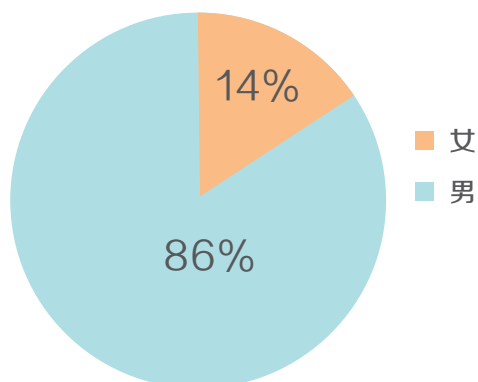
员工多元化

华友公司业务的国际化，决定了员工组成的多元化。公司基于平等、公平、多元化的用人原则，为不同性别、人种、民族、年龄、国籍、学历的人员提供就业岗位和发展机会。公司员工来自4个不同的国家，不同肤色、不同民族的4112名员工，在各自工作岗位上为华友的百年事业努力奉献。优秀的员工队伍有力地支撑了公司的可持续发展。

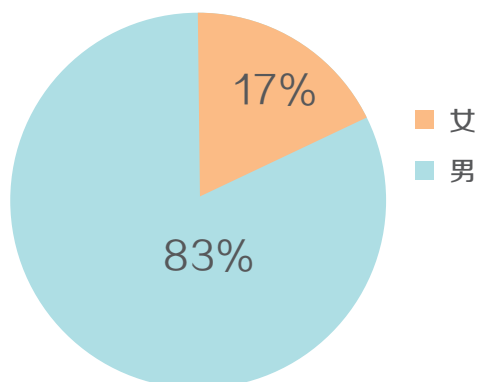
2017年人力资源数据统计表

项 目	数 据
员工总数（人）	4112
男女员工比例（男：女）	3545/567
中高层中男女员工比例（不含刚方员工）	395/80
少数民族员工人数（人，不含非洲厂区）	12
外籍员工人数（人）	1162
员工年龄比例（30岁以下/30-39岁/40-49岁/50岁以上）	1041/1635/1126/310
员工学历比例（博士/硕士/本科/大专/高中及以下）	9/106/579/481/2937

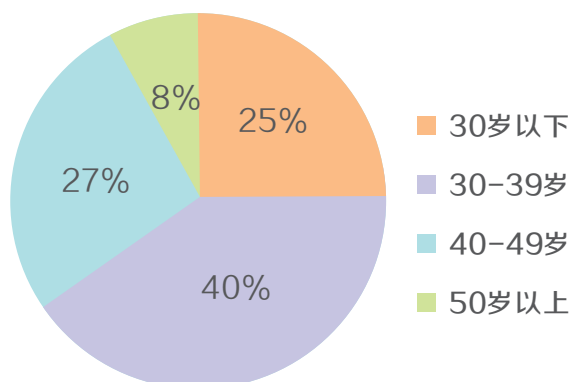
男女员工比例（男：女）



中高层中男女员工比例
(不含刚方员工)



员工年龄比例



员工发展与关爱

华友严格遵守相关法律法规的规定，奉行平等、非歧视的用工政策，确保在员工招聘、培训、晋升、薪酬福利等方面不存在任何人种、肤色、年龄、性别、性倾向、种族、宗教、婚姻、残疾、怀孕等方面的歧视。2017年度，公司歧视个案数为零。

公司于2017年12月更新发布劳工实践与人权政策，承诺尊重所有员工的劳动权与人权，也要求我们的供应商尊重其所有员工的劳动权和人权。具体在自由择业与平等就业、合法用工、规范管理与不得强迫劳动、工作时间、薪酬福利、沟通与申诉、自由结社与集体谈判等方面进行了明确声明。

公司严格遵守劳动法律法规，规范执行劳动用工制度，与员工签订劳动合同的比率为100%，切实保障员工权益。



图：公司第二届趣味运动会的拔河比赛现场的欢快场面



图：儿童节职工子女联谊会

员工培训

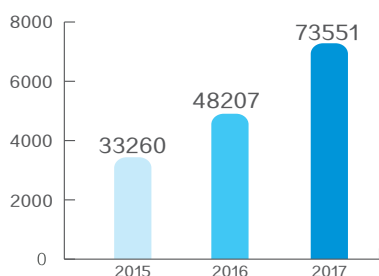
公司坚持“以人为本”，创新人力资源管理体制机制，全面加强员工队伍建设，畅通职业发展通道，为员工提供广阔的空间，激发队伍活力，提升能力素质，搭建多彩舞台，帮助员工发展和实现自我，为公司业务健康、快速发展提供人才保障。实现员工和企业的共同成长。

公司成立华友管理学院作为员工培训发展的组织保障。公司建立了比较完善的教育培训管理流程，每年投入大量的资金和精力，根据不同级别的员工特点和专业要求，进行不同类别的课程分层级实施培训。

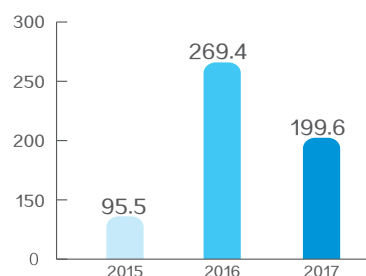
据统计，2017年公司培训资金投入199.6万元。华友的培训课程种类丰富，涉及课程种类536项，以课堂教授、网络学习、专题分享、行动学习、带教辅导等形式开展各种类型的培训学习活动。通过系统性培训与学分制管理，提高了员工参加培训和自主学习的积极性，营造了主动学习的氛围，促进了员工职业能力提升，践行了公司与员工的共同成长、共同发展的育才理念。

2015-2017培训绩效数据统计表

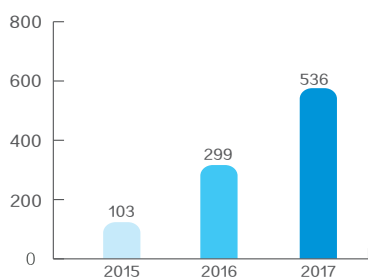
项 目	2015	2016	2017
员工培训课时（小时）	33260	48207	73551
员工培训投入（万元）	95.5	269.4	199.6
培训课程种类（项）	103	299	536
接受绩效和职业发展考评的员工百分比（%）	100%	100%	100%



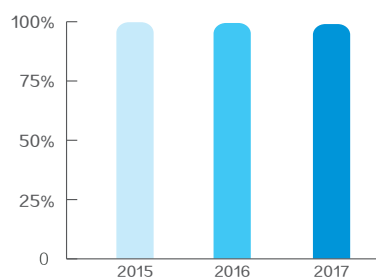
员工培训课时（小时）



员工培训投入（万元）



培训课程种类（项）



接受绩效和职业发展考评的员工百分比（%）

任职资格体系、员工职业发展介绍

建立基于岗位和能力的任职资格体系，为各类员工设置了“管理+专业”双通道的职业发展路径，鼓励人才内部流动。

公司持续完善基于任职资格的培训与发展体系，培育开发“三支队伍”（具有工匠精神的技能人才队伍、具有高超技术的专业人才队伍、具有职业经理人素养的干部队伍），着力打造团队领先新优势。针对各类人才提供了丰富的培训机会与广阔的职业发展通道及上升空间，使员工获得良好的成长与发展。

A

具有工匠精神的技能人才队伍

建立完善的一线岗位技能人才建标贯标常态化运作机制，设置初一级、初二级、中一级、中二级、高一级、高二级、技师一级、技师二级、高级技师共9个技能等级，促进岗位技能人才稳步成长；以练促学，常态化推动技能比武，不断优化赛制，建立科学的分级管理机制，营造赶学超的氛围，助理打造工匠队伍。



图：全员技能贯标启动大会



图：电工赛区技能比武



图：叉车赛区技能比武

B

具有高超技术的专业人才队伍

建立完善的职务职称体系，鼓励员工通过内部学习与外部职称评定的方式提升专业能力并取得内部职称，并科学、有效的培养、激励和选拔出一大批具有高超技术的专业技术带头人。



图：邀请衢州学员博士开展锂电知识培训

C

具有职业经理人素养的干部队伍

内部建立了系统的干部培养机制，通过干部履新见面会等活动加快干部履职与团队融合；通过充分挖掘和利用企业内外部资源，聚焦各阶层干部管理能力培养，助推干部管理能力提升；注重后备干部队伍建设，持续推进“能者上、平者让、庸者下”的干部竞聘机制，激发团队活力，激励潜才脱颖而出。



图：生产经理研修班培训



图：干部竞聘答辩

学习平台搭建

搭建华友学习平台，让华友员工实现“双屏”学习模式，既可以通过PC端电脑学习，又可以通过手机端移动学习。华友学习平台中设有2000多门课程，可供员工随时学习。华友学习平台的建设切实为集团培育人才，提供了人才保障。

大学生培养介绍

根据公司“以现有团队为基础，以大学生基层培养选拔为支撑，以适时引进结构性人才为补充”的人才方针要求，不断探索总结新进大学生最优成长路径，创建具有华友特色的NET-5M（新进大学生三年期五阶段培养模式），并建立“五条保障线”（工作教导组、思想辅导组、党工团保障、自主管理组、培训考核组），全方位助推大学生快速成才。培养2017届大学生124名。



图：社会责任体系培训



图：干部大会



图：财经信息化项目建设培训



图：企业文化建设培训



图：食堂技能比武大赛



图：卓越绩效评价准则及现场审核培训

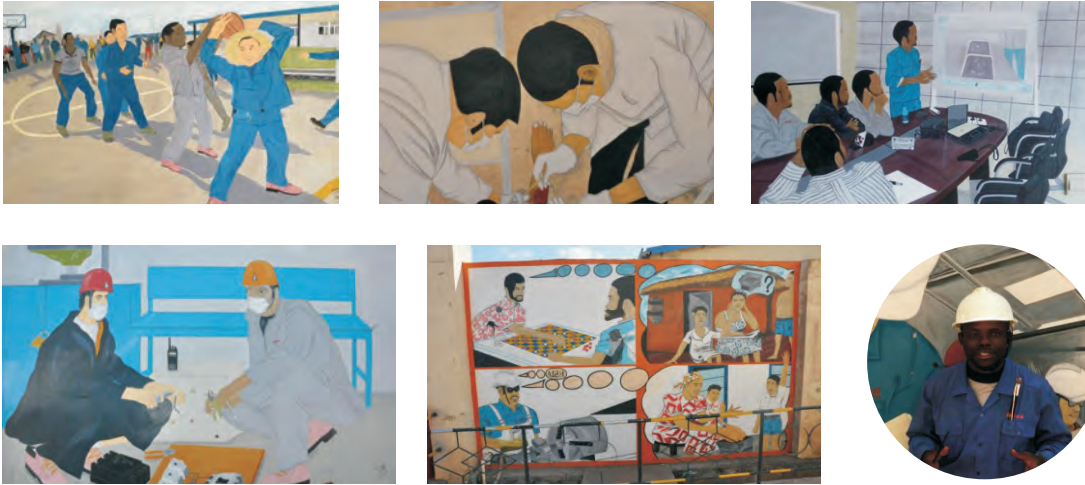


图：2017届大学生军训



图：2017届新人入职大学生登山活动

海外员工职业发展



以上绘图出自CDM公司员工Mulumba Mulumba Augustin（中文译名：穆龙巴）

公司建立了岗位轮换、一专多能的横向职业通道及纵向岗位晋升的通道，可以让员工更加专注于自身未来的发展方向并为之努力。2017年华友资源进一步建立健全培训内容，采取研讨交流、案例分析、情节模拟、现场教学等方式进行，减少了新员工入职海外的紧张和不安，使之更快的适应新环境和新工作。改善并更新员工的知识结构，提高了员工的综合技能。

公司注重本土化建设工作，注重对刚果（金）当地员工的培养，发挥本地管理层和骨干员工在公司生产、运营、管理方面的作用。结合海外人力资源特点，进一步完善《本地员工技术岗位技能等级评定管理规定(试行)》和《本地员工岗位职等体系》等规章制度，建立了符合当地法律的技能评定及岗位晋升制度，为员工的职业发展和岗位晋升提供通道。同时当地招聘在中国留过学的大学毕业生加入公司，这些举措进一步推进了公司管理本土化的进程，取得良好的经济效益和社会效应。



图：海外班组长能力提升培训



图：2017年海外公司先进表彰会



图：2017年公司先进表彰会

员工薪酬与福利

2017年基层员工薪酬增长率: **11.63%**

2017年度基层员工最低工资与当地最低工资比例: **151%**

中方员工五险一金覆盖率: **100%**

海外员工福利覆盖率: **100%**



图: 大年初一公司领导慰问一线员工

薪酬福利是员工生存权和发展权的物质保障。华友坚持薪酬水平在同行业及本地区具有竞争力,让员工有尊严地生活。公司依据法律法规要求,基层员工实行综合计算工时工作制,管理及技术人员实行标准工时工作制,严格控制加班时间,保障员工休息权益;员工加班工时依规定标准支付加班费。公司为员工提供“五险一金”社会福利保障。设立合理的薪酬结构,薪酬结构含岗位工资、绩效工资、技能津贴、管理津贴、加班费、岗位津贴、夜班津贴、月度绩效奖金、年度绩效工资、年度激励奖金(1~3个月工资)及其他津补贴。既体现对员工劳动的合理回报,也激励员工不断提升职业能力,体现“企业增效、员工增收”的文化理念,引导员工与企业共同发展和成长。除提供法规规定的福利之外,公司还提供各种特色福利,如:提供人才公寓、租房补贴金、人才津贴、商业医疗保险等福利制度。

员工薪酬福利绩效数据统计表

项 目	2015	2016	2017
基层员工薪酬增长率(%) (不包含刚方员工)	8%-11%	8%	11.63%
同岗男女基本薪金比	1:1	1:1	1:1
员工劳动合同签订率(%)	100%	100%	100%
中方员工五险一金覆盖率(%)	100%	100%	100%
刚方员工福利覆盖率(%)	100%	100%	100%

关心海外员工福祉

公司针对海外公司不同的法规要求和社会文化特点，因地制宜制定了《本地员工福利标准》、《本地员工圣诞福利》及《刚方员工教育津贴》等管理制度和流程，切实保护海外员工的合法权益。

1)华友海外公司依据刚果（金）《劳动法》及相关法律法规规定，与工会进行沟通谈判后签署协议，确定了每年年初调整全体刚方员工的基本工资，幅度为3.6%，同时根据《本地员工岗位职等体系》等制度，对刚方员工进行考核评定，对绩优的员工进行薪资调整与岗位晋升。

2)海外公司不断完善薪酬和福利管理体系，在基本工资之外，员工还享有年资奖励、月度绩效奖金、跨地区调动奖励等现金奖励或补贴；其他福利包括交通补贴、家庭补贴，住房补贴、子女教育津贴、家属死亡津贴等。

3)公司为员工及员工家属提供免费的医疗救护，员工及员工家属生病时可以到公司医务室就诊，治疗费用、药品费用全免，对于无法治疗的疾病，可至公司指定医院进行治疗，费用公司承担。每月为员工及员工家属的治疗费用平均18000美元左右。



图：刚方员工五一游行活动



图：五年至十年工龄刚方员工家属参观公司活动



图：三八妇女节福利慰问



图：公司医务室为员工及员工家属提供免费医疗救护和诊治

职业健康、安全组织机构保障

华友公司在桐乡、衢州以及海外公司都建立了职业健康、安全生产管理机构，按要求配备了足够数量的专职职业健康与安全管理专业人员，建立了一支不乏工信部安全生产专家、省级安全专家、注册安全工程师等专业人才为核心的管理队伍。在此基础上，公司坚持推进安全生产标准化、OHSAS18001为标准的职业健康、安全生产管理体系，严格落实“一岗双责”，公司自上而下逐级签订了EHS责任状，坚持以人为本，加大职业健康、安全投入来保障员工拥有健康、安全的工作环境，2017年华友公司职业健康、安全管理合计投入为3272万元。

制度建设方面

华友公司深知建立健全企业职业健康、安全生产规章制度是生产经营单位保护从业人员健康与安全的重要手段。国家有关保护从业人员健康与安全的法律法规、国家和行业标准在一个生产经营单位的具体实施，只有通过企业的安全生产规章制度体现出来，才能使从业人员明确自己的权利和义务。2017年华友公司编写完成了集团安全生产管理基准纲领《安全生产管理办法》，整个集团、国内外各级子公司全年新编、修订职业健康、安全生产管理类制度45项，为全面落实安全生产主体责任，推进华友安全生产管理工作以标准化形式开展，通过制度切实保障员工健康、安全奠定了基础。

危险源辨识、风险评价及控制工作、 隐患排查治理开展情况

公司坚持以构建风险管控与隐患排查治理双重预防机制达到遏制事故、隐患发生的目标，每年开展的危险源辨识、风险评价及控制工作和隐患排查治理工作一直是华友遏制事故、隐患发生的重要工作，在2017年，国内外子公司一方面按照《危险源辨识、风险评价及控制程序》制定了更为全面系统的工作计划，有效地识别了随着生产经营活动的持续进行所新产生的风险，对识别出的风险实行分级管控，制定落实了相应的风险管控措施，确保作业环境健康、安全。另一方面按照《EHS检查及隐患整改管理办法》制定年度检查计划，国内外公司建立起全员参与、全岗位覆盖、全过程衔接的闭环管理隐患排查治理机制，认真开展公司、部门、车间级综合检查，节假日检查、专项检查、季节性检查以及班组检查，实现各级隐患自查自改自报常态化。例如：公司开展了危险源表示与安全风险评价培训，针对在开展危险源与风险评价活动中存在的问题，重点从危险源辨识单元划分、风险评价、控制措施的制定、评审与更新等方面进行了详细的讲解，并与参加培训人员进行了相互交流和讨论。



图：公司开展危险源辨识与安全风险评价培训



图：公司领导组织分厂、中心，部门车间负责人及安全管理员开展现场EHS综合大检查。

职业健康、安全培训教育

华友公司对从业人员的职业健康、安全培训工作非常重视，严格按照内部《EHS培训教育管理办法》开展各类培训。培训教育深入人心，2017年国内外公司狠抓培训效果验证工作，提出有培训必须有培训效果验证。

如海外子公司根据集团安环部安全管理改进提升项目计划的要求，组织开展了CDM生产部门和生产辅助部门中方员工的安全培训活动，中方科级及以下人员近150人参加此次培训，培训内容涵盖危险源识别、风险评价、防范控制、消防安全知识、电气安全、危险化学品知识、厂区动火作业制度、应急救援、化学品生产单位动火作业安全规范内容，并举行了闭卷考试。80分为及格分，除3名员工不及格外其余人员均合格，后续对3名员工进行了安全知识再教育并补考，最终全体成绩合格。



图：职业安全教育

有色衢州根据集团安环部安全管理改进提升项目计划的要求，编制下发《关于衢州有色各级人员安环提升培训方案》，开展车间主任安全培训、工程技术人员、设备工程师安全培训、特殊作业培训、工艺安全管理培训、专职安环员能量隔离上锁挂牌培训、车间主任、设备工程师、工艺工程师特殊作业培训，并举行了闭卷考试。80分为及格分，极少数几名不及格员工进行了安全知识再教育并补考，最终全体成绩合格。



图：特殊作业证培训



图：车间主任及以上级别人员安环能力提升培训



图：工艺安全培训

新能源组织各车间合成岗位全员的空气呼吸器正确穿戴、使用专项培训，安全意识、各岗位技能操作专项培训，设备组织部门全员开展检维修安全专项培训，通过事故案例，机修、电仪风险辨识进行全面讲解。

华友公司根据《国务院安委会办公室关于开展2017年全国“安全生产月”和“安全生产万里行”活动的通知》和《2017年浙江省“安全生产月”和“安全生产万里行”活动方案》要求，2017年度安全生产活动月围绕“全面落实企业安全生产主体责任”的活动主题，从宣传动员、安全培训、安全大检查、应急救援演练四个方面来开展安全生产月活动，以达成提高集团范围内员工安全意识、安全知识和应急技能水平，消除安全生产隐患，实现安全生产的目标。



图：开展安全生产月主体宣传



图：组织全体生产员工参与安康杯知识问答

职业健康管理

华友公司对从事可能产生职业病危害的作业岗位的从业人员都进行职业健康体检，在其工作岗位醒目位置，设置警示标识和警示说明，明示可能产生职业病危害的种类、后果、预防以及应急救治措施等内容。作业现场还配备职业危害防护装备，职能部门、车间定期检查更新。依法为从业人员配备符合国家或行业标准的防护用品用具，并监督从业人员正确佩戴和使用。认真开展作业场所职业危害防治工作，定期组织职业危害因素检测和现状评价，切实保障职工安全健康权益。



图：车间入口检测结果告知



图：各车间配有空调的休息室

在非洲，华友公司对所有新入职员工开展体检，在岗员工定期开展体检，及时了解员工健康状况，还专门设置医务室，为当地员工及家属提供免费医疗服务。



图：员工家属免费医疗

应急保障

华友把应急救援体系作为保障安全生产的最后一道屏障，每年按照经过专家评审备案的应急预案内容，制定了演练计划并予以认真演练，通过应急演练，模拟事故的发生，不断提高应急能力，最大限度的减免费事故造成的损失，并总结分析过程中的不足之处。通过模拟真实事故的发生，找出应急预案和应急程序存在的缺陷，弥补应急管理中人力、设备、通讯等不足，改善各应急部门、机构和人员之间的协调，明确岗位与职责，提高应急人员的熟练程度和技术水平，加强企业员工对突发事件的应急意识和处置能力。



图：火法分厂科市电炉消防演练



图：衢州公司液氨泄漏及疏散应急演练

其他重要的职业健康、安全方面的重要工作及取得的成就

2017年5月份，公司被桐乡市安监局确定为职业卫生涉尘毒危害治理的示范企业，通过邀请专家指导，现场勘察和整治，开展难点专题会诊等工作，2017年12月9日，公司通过了现场职业卫生涉尘毒治理工作的验收，完成职业卫生涉尘毒治理示范企业的创建工作，公司将以此为标准，不断提升和巩固创建成果，为企业职工安全健康工作创造良好的工作环境。



图：桐乡市涉尘毒危害治理示范验收专家现场进行检查和听取公司领导报告



图：公司叉车班组获评桐乡市优秀班组奖

与有色衢州组队参加衢州市首届危险化学品安全生产应急救援技能竞赛，获得全市第三名。



有色衢州2017年6月份通过危化品安全生产标准化体系建设



衢州市的有色衢州与新能源共同组队参加衢州市首届危险化学品安全生产应急救援技能竞赛，获得全市第三名。

序号	名称	申报工伤人数	总工时
1	总部	0	613575
2	有色桐乡	8人	708000
3	有色衢州	12人	3030000
4	新能源	2人	1155253
5	集团	22人	5506828
百万工时伤害率		伤害人数/总工时*1000000=4	

员工职业健康安全数据统计表（海内外）

监控指标	2015	2016	2017
安全投入资金总额（万元/年）	2517	1167	3272
安全事故发生次数（次/年）	5	27	20
职业病发生次数（个/年）	3	0	0
职业病岗位体检覆盖率（%）	100%	100%	100%

07/环境





背景

随着经济的发展，具有全球性影响的环境问题日益突出。不仅发生了区域性的环境污染和大规模的生态破坏，而且出现了温室效应、臭氧层破坏、全球气候变化、酸雨、物种灭绝、土地沙漠化、森林锐减、越境污染、海洋污染、野生物种减少、热带雨林减少、土壤侵蚀等大范围的和全球性环境危机，严重威胁着全人类的生存和发展。国际社会在经济、政治、科技、贸易等方面形成了广泛的合作关系，并建立起了一个庞大的国际环境条约体系，联合治理环境问题。

华友钴业注重减少自身经营活动对环境的影响，助力低碳社会建设。我们通过导入ISO50001能源管理体系、实施节能项目、开展技术和管理节能、推行清洁生产等，持续减少运营过程中的能源消耗，为缓解气候变化做出贡献。

污染物治理绩效数据表

环境指标	2015 桐乡/衢州	2016 桐乡/衢州	2017 桐乡/衢州
化学品泄露事故发生次数（次/年）	0/0	0/0	0/0
污水处理达标排放率（%）	100/100	100/100	100/100
废气排放达标排放率（%）	100/100	100/100	100/100

资源能源消耗统计表

环境指标	2015 桐乡/衢州	2016 桐乡/衢州	2017 桐乡/衢州
外购电力消耗量（KWH/年）	3163万/10583.94万	2606.8089万/12049万	2358万/16029万
外购蒸汽消耗量（万吨/年）	4.4/21.79	3.8964/18.0341	3.92/21.3
天然气消耗量（NM ³ /年）	48.5万/314.26万	64.0907万/ 426万	95.1万/459万
矿石原料消耗量（万吨/年）	4.3/15.7	1.525/10.2074	1.623/10.12

三废管理

四月份开始，公司每月进行废气专项检查，并对各废气岗位的作业指导书和设备运行管理情况进行管控，确保厂区内各废气吸收装置处于最优状态。

深度改善废气治理，购置VOCs治理设备，解决目前硫酸铵车间及萃取车间不凝气体的治理问题，收效显著。同时因废气治理工作效果明显，获得环保专项资金180万元。2018年，衢州华友将继续研究VOC减排，计划新增萃取车间RTO（有机废气焚烧）设备，力争实现VOC处理效率90%以上。

加强了各类外排水的监管力度，对厂区雨水明渠进行清淤除杂工作，实现雨水系统的通畅和独立，确保雨水排放达标。

更新废水在线监测设备，采购新型TOC（总有机碳）废水COD监测仪器，替代原有COD监测仪，解决原有设备故障率过高的问题。



图：TOC在线总有机碳分析仪



图：危险废物年底清库

扩宽固体废物综合利用，实现产渣工序渣不落地，减少固废粉尘产生，全年外售砖瓦厂、水泥厂等企业有色冶炼固体废物近7万吨。

危险废物全部实现合规化处置，其中第三相残渣处置154吨，废矿物油14吨，活性炭64吨。但由于原危险废物仓库过小，存在不同类别危废混放、空间不足等问题，2017年9月衢州华友投资300万元，对危废仓库进行改扩建，新建成的危废仓库面积达到900m²，严格按照危险废物贮存污染控制标准(GB18597-2001)建设，实现了危险废物存储的合规性，目前该仓库已投入使用。

项目管理

7月26日起，衢州华友开展6个项目的环保验收监测，验收监测由浙江省环境监测中心站负责，监测过程得到了衢州市环境监测站的配合和支持，监测工作顺利完成，监测数据均显示达标，说明公司各项目的环保设施运转情况良好，得到了省环境监测站的验证。目前验收监测报告正在编制中。

环保检查

7、8月份开展公司内部环保合规性梳理，对全厂全部环保设施及重要工序、污染物产生点位等环节进行巡查，发现10余项隐患，并逐项落实整改。9月公司顺利通过中央环保督察第四督察组的督察。

环境应急管理

修订了全公司突发环境应急预案，建立和完善环境影响应急机制,可实现有效防范和及时处置各类突发环境污染事件,提高公司应急响应能力,确保一旦发生突发环境事件,能及时、正确、迅速、有效地控制事态,减少危害。

桐乡

执行环保制度

华友有色（桐乡）依照ISO14001环境管理体系为指导，依据节能降耗、清洁生产、达标排放的环保理念，严格执行三废环境管理制度：《废气和噪声管理程序》、《废水排放管理程序》、《固体废弃物管理程序》、《环境因素识别与判定程序》、《雨水排放管理办法》、《新、改、扩建项目安全环保管理程序》、《废包装袋管理办法》、《报废渣管理办法》、《浙江华友钴业股份有限公司突发环境污染事故应急预案》、《危险废物管理办法》、《环保事故责任处罚管理办法》等。

制度执行产生活动

1、废气和噪声管理程序

- ①磨浸储槽盖板更新，加强密闭，减少排放。
- ②萃取箱水密封修复，减少挥发。
- ③煅烧氢氧化钴粉碎震动噪声引起环境投诉，更新震动设备满足厂界环境噪声要求。
- ④煅烧室外风机加装隔音罩。
- ⑤2-12月对主要废气排放口以及厂界无组织针对主要污染物委托宁波华测开展废气排放自检。
- ⑥委托嘉兴求源检测按季度开展昼夜噪声监测。

2、废水排放管理程序

- ①废水排放监督管理按日控制制度开展监督监测。
- ②根据环保信息公开要求，委托嘉兴求源监测开展月度监督监测。
- ③配合桐乡市环境保护局开展季度重点企业监督监测。
- ④废水自行监测于浙江省环境保护厅进行废水排放环境信息公开。
- ⑤执行排污指标购买并进行排污许可证申领，完成排污许可证更新。
- ⑥收集并完成2017年度环境信息统计及申报。
- ⑦在线监控设备设施运行维护监督，自动监测设备（刷卡排污、TOC、氨氮、pH）均正常运行。

3、固体废物管理程序、报废渣管理办法、危险废物管理办法

- ①报废渣全送建材厂综合利用制水泥、制砖。
- ②报废渣装卸、运输过程未发生安全环保事故。
- ③危险废物转移手续齐全（转移申请、转移联单收集）
- ④危废仓库规范管理（仓库标识标牌规范张贴，分类存放管理，台账更新等）

4、环境因素识别与判定程序

- ①2017年10月各单位环境因素管理人员开展环境因素识别培训，提高环境因素识别质量。
- ②2017年11月完成环境因素识别，共23项重要环境因素，并经分管领导签批。

5、雨水排放管理办法

- ①初期雨水回收系统更新，以便满足回收条件。
- ②初期雨水回收，确保排放雨水达标。
- ③排放雨水监测。

6、新、改、扩建项目安全环保管理程序

- ①年产600吨（金属量）钴产品节能技改项目依据批复要求开展项目建设、验收。
- ②年产2600吨（金属量）硫酸钴产品节能改造项目进行环评报批。

7、废包装袋管理办法

- ①更新工业洗衣机清洗废包装材料。
- ②部分废包装吨袋二次利用，达到减量化。
- ③设立废包装袋贮存仓库，专人管理，达到管理规范化。
- ④招标委托外卖综合利用，确保处置无害化。

8、突发环境污染事故应急预案

联合桐乡环保局开展突发环境事件应急演练。

9、环保事故责任处罚管理办法

指导规范生产车间事故管理，全年未发生处罚事故。

制度执行达到效果

- ①废气全年排放检测均合格，废气环境投诉0起。
- ②噪声全年检测均合格，噪声环境投诉1起，有效处理1起。
- ③废水自行监测公开率100%，公开排放合格率100%。
- ④在线监控设施运行率100%。
- ⑤排污许可证到期申领，合规排放。
- ⑥固废、危废全年规范处置，保持低库存。
- ⑦环境体系有效运行，环境因素正常识别及管理。
- ⑧雨水排放正常，全年未发生雨水污染排放事故。
- ⑨项目投要求报批、建设、验收。

非洲 / 华友资源

建立环保组织架构

华友资源一直重视环保管理，提出了环保管理的总体思路：建组织，建机制，找源头，严控制。华友资源导入了刚果（金）矿业法等环保管理法律法规以监督三废达标排放，自觉守法经营。

华友资源成立后就组建了以总经理为负责人的环保管理机制。2012年以来，进一步加强管理机制建设，成立了总经理为负责人、各部门负责人为成员的安委会，下设环境保护领导小组等共5个小组，负责制定环境保护管理制度并监督实施，组织各部门开展环境保护工作，组织开展环境保护的各类培训。

2017年，公司根据实际情况重新调整了华友资源非洲区安全、环保、卫生委员会及各专业小组，重新调整了环境保护领导小组成员，使组织架构及人员更符合实际。

建立环保管理标准

(1) 公司制定了《环保管理办法》，统筹废水、废气、废渣等的管理，并制定了《尾矿库安全管理办法》、《渣场巡检管理办法》、《6S管理办法》和检查标准等一系列与环保管理相关的制度，明确管理职责，落实管理责任，确保环保安全。

(2) 公司每年开展环境因素识别，对各单位污染因子进行排查、识别与更新，制定环境因素整改与预防管理措施，抓好环保源头管理。

(3) 公司制定了覆盖至每个岗位的岗位说明书。制定了完善的岗位及设备作业指导书、操作说明书。建立了生产线员工岗位操作标准。生产线建立了包括环保管理在内的全员绩效考核体系，将环保管理职责和要求分解至每位员工。

具体工作开展及效果

(1) 公司配备了空气质量检测仪，设立了厂区空气监测点、水样监测点，定期检测厂区内外三废指标：每月抽取厂区水样送第三方检查，每年每季度检测厂区内外空气指标，检测结果报送地矿厅。

(2) 公司规定由品管部负责环境因素监测；公司对外排的生活水、排往尾矿库的废水和废渣进行日常取样、检测，建立环保监测台账，严密监控环保运行情况。

(3) 组织各部门开展干部巡检，每周组织一个部门在厂区范围内开展安环巡检，2017年共完成44次干部精益化管理巡检活动，全年共发现不符合项157项；持续开展6S管理，由3名刚方调度员分三班两倒24小时监督检查，全年共发现各类不符合项851项。根据公司指令及实际情况，组织各类安环专项巡检，共发现各类问题/隐患173项。

(4) 建立了每日早调会制度，以生产部门为主每日总结分析上一日包括环保在内的生产运行情况。发现问题及时处理，确保环保管理动态可控。

(5) 建立了公司级月例会、周例会、早调会、早餐会、专项会议以及各部门月度检讨会等系统的会议总结检讨机制。确保环保管理工作“事事有着落、件件有回音”及“会议有决议，决议有行动，行动有结果”。

(6) 环保建设工作：公司自成立以来，一直重视环保建设，先后开展了鼓风机、电炉尾气治理、湿法外排渣改造、废水处理、尾矿库扩建、地池防渗漏改造、外排水达标排放改造等工作，2017年开展了二氧化硫系统维修、建立硫化矿项目尾气吸收系统，开展尾矿库护坡工程及制氧站隔音工作，改善现场环境，进一步提升公司环保管控能力。

(7) 在硫酸工序配备专门的防酸服等劳保用品，每年每季度组织生产系统开展应急逃生演练/消防演练，让员工掌握应急处理技能，保障员工人身安全。

(8) 组织开展了2017年中方员工安环及6S知识竞赛，参赛人员涉及公司各个岗位共计14个队参加，参与人员更加广泛。通过这样的方式宣贯公司安环知识，强化安环生产观念/意识，提高安环生产技能。

(9) 2017年CDM湿法加强废水处理，全年较2016年增加废水处理量约74396m³（即减少新水量）【废水处理量2016全年处理186887m³，2017全年处理261283m³】。



图：硫化矿尾气吸收塔



图：硫化矿电除尘设备



图：制氧站隔音装备



图：尾矿库护坡工程

2017年度各项环保工作正常，2017年全年无环保事故发生。

公司2017年度没有任何违反环境法律法规，以及被处重大罚款金额的事件发生。2017年度为公司营运而运输产品、其他货物及物料以及员工交通的活动没有产生重大的环境影响，并且全年没有收到有关环境影响的申诉。

08/商业道德





背景

诚信是华友自创业以来秉承的基本原则，是建设百年华友的重要基础。合法合规经营不仅是企业生存的保障，更是企业长期健康发展的基础，能为企业带来长远的经济效益。面对错综复杂的商业环境，我们要用法律遵从的确定性，来应对国际政治的不确定性，以跨越宏观环境的不连续性风险。优秀的合规制度能为企业带来差异化竞争优势，使企业在复杂的经营环境中走在竞争对手的前面。

企业的经营行为需要规范。在每一个方面的经营行为中，企业都应当有相应的规范来指导企业成员的行为。企业的经营行为不能免于道德的评判。所以企业必须制定商业道德规范来约束、引导、鼓励企业成员的行为符合道德标准。恪守商业道德，遵守国际公约和法律法规，是华友全球化合规运营的基石。华友倡导公平竞争，保障贸易遵从和保护知识产权，反对任何形式的腐败和商业贿赂，合规经营。华友积极对标业界最佳实践，将合规要求嵌入公司的政策、制度与流程，并适配专业团队执行运作。

专利保护：

2017年公司获得9项发明专利授权。

为了更好地对公司专利等知识产权进行保护，2016年8月公司开始着手导入“企业知识产权管理体系”。导入该管理体系的目的在于通过科学管理企业知识产权工作，充分发挥知识产权制度在公司发展中的重要作用，促进公司自主创新，提高市场竞争地位和核心竞争力。

为了使体系导入工作顺利开展，公司以管理类项目形式推行导入工作，组建项目小组，从体系涉及部门抽调人员做为项目组成员，共同完成体系导入工作。同时公司还聘请了浙江省知识产权研究与服务中心作为辅导机构对体系过程导入进行辅导。按照项目设计，2017年3月份公司内部召开了体系贯标启动会，启动会上邀请辅导老师对体系贯标的目的、意义进行了宣贯，并对《GB/T29490-2013 企业知识产权管理规范》标准条款进行了解读。根据贯标启动安排，项目组按计划完成了体系构建、手册、程序文件、管理制度的编写、评审、发布。在文件评审发布的同时，还邀请辅导老师对体系运行中各部门的职责以及运行中各部门需要做哪些事，形成哪些记录逐一对各相关部门相关人员进行培训、讲解。2017年9月23日正式开始体系试运行，试运行三个月后12月14-16日进行了公司内部审核，通过内部审核发现体系运行中存在的不足，及时对审核中发现的问题点采取纠正和改进措施，使体系运行更加符合《GB/T29490-2013 企业知识产权管理体系规范》标准条款要求。内部审核完成后进行了体系管理评审，在管理评审过程中对体系整体运行进行了自我评价，并对体系下一阶段工作计划进行了明确。

2018年1月准备认证申请材料提请“中知(北京)认证有限公司”进行第三方认证审核，2018年2月7日“(中知)北京认证有限公司”对公司进行了现场审核，通过一天的审核，认证机构认为公司知识产权管理体系能够满足《GB/T29490-2013 企业知识产权管理规范》标准要求，符合认证规定。

通过对企业知识产权管理体系的导入、实施，公司建立了有效的知识产权管理机制，加强了对生产产品、使用技术的知识产权现状研究和分析，形成知识产权风险识别机制，有效防止公司生产的产品、使用的技术，在研项目等的知识产权侵权行为发生，规避或降低了公司知识产权侵权风险。



信息披露

为做好公司信息披露工作，保证信息披露的真实、准确、完整、及时、公平，公司董事会制定了《信息披露管理制度》，公司证券管理部制定了《信息披露暂缓、豁免披露管理制度》，该制度规定公司决定对特定信息作暂缓、豁免披露处理的，应当由公司董事会秘书负责登记，并经公司董事长签字确认后，由证券部门妥善归档保管。公司严格按照《上海证券交易所股票上市规则》及其他相关业务规则的规定，对公司特定信息办理暂缓、豁免披露；公司证券管理部制定的《信息披露管理实施细则》主要适用于公司及子公司待披露信息的收集、传递、整理、归类、披露、考核等信息处理的各个环节，该细则对公司证券管理部门编制及报送定期报告和临时报告做了规定；细则要求公司其他部门涉及非法定对外披露信息在对外报送前，都需通过OA流程报经证券管理部门和董事会秘书审核，重要信息或项目，需经董事长审核后后方可对外披露；细则规定了公司营销、采购、财务系统等重要部门签订的重大合同金额达标后，需在签约前提前告知董事会秘书，正式合同在报总裁审批签署前应报董事会秘书备案。证券管理部按细则要求对法定对外披露信息进行编制和报送，对其他部门涉及非法定对外披露的信息进行审核。其中，员工接受外来采访，严格按《外来媒体采访管理办法》执行；拟发布于公司对外宣传媒介上的涉及公司经营的相关信息，严格按照《宣传载体管理办法》执行；公司向政府部门、银行等外部单位报送项目申报材料及其他信息资料等，严格按照《对外项目申报管理办法》执行；参加公共活动拟披露信息，严格按照《信息管理办法》执行。

廉洁诚信

公司2017年3月份完成了全员的《商业道德行为规范》的培训，并于2018年3月份完成了所有人员的《廉洁声明》的签署。

09/产品安全





背景

随着人们对产品的全方面的要求的提高，产品的安全的议题也越来越为大众所关注，作为终端产品的原料的产品，需要加强产品的品质的关注，产品限制使用的含量的控制，以及研发技术。公司建立了严格的产品品质管控机制，执行严格的产品质量标准，持续提高产品的质量和研发能力，向客户和消费者提供安全可靠的

华友有色

“百年华友，品质唯一”是公司对品质的要求，也是对品质的认知。2017年，为进一步提升华友有色产品品质，强化质量管理，提升员工质量意识及积极性，并激励员工全面参与质量管理，约束、引导员工在质量管理方面的行为，规范员工行为对产品质量造成既定或潜在影响的考评，特制定了月度质量检查活动方案，简称“一月一查”。

此活动涉及生产的每一个车间、每一个岗位、每一位员工。通过每月的质量检查，发现不符合的行为予以纠正预防；寻找值得学习的亮点行为加以宣传推广，并评出“质量进步奖”和“质量标杆奖”。使车间质量意识、行为规范逐步提高，从而提升公司的整体品质。

年份	2015	2016	2017
客户满意度指数	91.4	95.2	84.02

研发成果相关内容

1、客户提出 $19\mu\text{m}$ NCM523前驱体的开发需求，用于制备高能量密度NCM523正极材料（ $19\mu\text{m}+5\mu\text{m}$ 大小掺混），这款材料运用在ESS领域，终端客户是Tesla公共和家用储能的Powerwall和Powerpack，我司在研发过程中解决了粒度控制问题、Na、Si问题、颗粒开裂问题、XRD峰分裂问题、筛网破损频繁及过筛后粒度不均匀问题、产品微粉问题等，制备的超大粒径NCM523产品通过了客户认证，产品523F款进入华友→当升→LG.C→Tesla产业链，产品523F1款产品进入华友→当升→三星SDI→Tesla产业链，为新能源材料和新能源汽车产业链做出贡献。

2、随着新能源动力电池领域的兴起，客户提出了运用于汽车动力电池领域的三元前驱体材料的需求，我司从开发到量产突破了D5、D95、D100、S、XRD分裂等诸多技术瓶颈，制备的产品通过了客户认证，运用于汽车动力电池领域。

3、为了给新能源动力电池领域提高更好、更高端的产品，我司加大研发投入力度，研发多款型号系列产品，除上面的NCM523系列多型号产品外，还在研究NCM622、NCM811、NCA、NC等系列产品。

4、为了提高钴酸锂的电容量保持率和循环性能，制备高电压4.45V钴酸锂，客户对我司四氧化三钴产品提出了更高的性能要求，我司开展了掺铝302S大粒径球形四氧化三钴的研发工作，通过对铝含量、振比、粒度分布、比表及物相的研究，制备的掺铝302S四氧化三钴产品通过了客户认定，该项技术申请了一项发明专利《一种大粒径均匀掺铝四氧化三钴的制备方法》，该专利已受理。

5、在中国有色金属工业协会的组织下，各位专家在衢州公司对《多形态钴资源高效绿色制造技术》项目的先进性进行评审，评审通过，获得中国有色金属工业科学技术一等奖证书。2018年申报国家科技奖项目“多形态钴资源高效绿色制造锂电材料关键技术及产业示范”。

体系管理：

2017年，华友钴业持续推进致力于成为行业中先进制造的标杆的战略，以顾客需求为导向，全面扎实开展各项质量工作，持续提升体系运行有效性。在稳步推进质量、环境、职业健康管理体系的基础上，同步导入能源管理体系GB/T 23331-2011和ISO/IEC17025：2005国家实验室认可体系工作。公司持续推进以顾客需求为导向的质量方针，并导入和通过了质量管理体系认证，从进料、过程、产品每个环节都实施严格、系统、全面的质量管理，扎实的开展各项质量工作，对于影响产品质量的关键过程和关键环节，实施重点监控和检测，确保每一个环节都能得到有效的监控，持续提升质量管理体系运行有效性。

供应商管理：

公司进一步完善了《供应商管理办法》，统一了供应商管理窗口。2017年，依据来料对产品品质的影响程度及上年度的供货情况，对重要的供应商开展现场审核、专项审核和综合评估共计34次；从产品研发、质量管理、成本控制方法、人力资源管理等多方面，与供应商建立了各类资源共享的机制，逐步推动供应商质量管理从“被动”到“主动”的转变；识别供应商潜在质量风险，并通过有效手段得以控制；以公司丰富的管理知识及经验，帮助供应商建立并完善质量管理体系。

生产过程监控：

为保证产品质量，公司围绕生产过程制定岗位作业过程指导书、品质控制工程图/生产过程控制计划、设备操作说明书、检测作业指导书等，确保生产过程的关键控制点符合规定的要求。生产过程中，实施部门级过程巡检员、车间工艺员、班组长三级过程巡检机制，对各工序的执行情况进行检查，并通过日例会、月例会方式，及时对质量数据进行分析、检讨和改进，确保预定质量目标的实现。



图：生产过程监控

进货质量管理：

统一了原辅料及包装材料验货窗口，公司依据原料、辅料、包装材料等物资采购标准，严格执行《取样管理办法》、《物资验收管理办法》、《不合格品控制程序》等管理程序，对每批次来料、物资取样检测，按照采购标准开展验收工作，确保每一批来料都能得到有效监控；开展多次质量培训，在监控来料质量的同时，提升员工自身的专业知识。

CDM依据原料、辅料、包装材料等物资采购标准，执行《CDM本地采购管理办法》、《外来原辅料样品管理办法》、《物资验收及入库管理办法》、《原料采购部业务管理办法》《原料管理岗位作业指导书》、《原料验收及入库作业标准》及各类原辅料检测标准及检测规程等管理程序，对每批次来料、物资取样检测，按照采购标准开展验收工作，确保每一批来料都能得到有效监控。

产品质量及出货管理：

制定严格于行业标准的企业内控标准，运用ERP软件、EOS系统进行入库管理和出库管理，运用趋势图、SPC等质量工具开展质量统计分析，识别产品的质量变异，不断提高产品质量，确保每一批产品能够完好的交付到客户手里。

CDM制定《成品包装标准》、《成品管理岗位作业指导书》、《成品取样、制样操作规程》及各类产品技术标准，确保产品入库品质，同时，通过规范检测，识别产品的质量变异，不断提高产品质量。制定《进出口业务操作流程管理办法》，规范出货管理，确保每一批产品能够完好的交付到客户手里。

RoHS/REACH监管：针对客户的RoHS/REACH的要求，公司对涉及影响产品质量的辅料、包装材料，与相关供应商签订环境、有害物质保证协议，并要求供应商提供所供物资的RoHS/REACH检测报告



图：产品RoHS检测报告

品质检测自我监督管理：

为了确保CDM检测结果准确，制定了《化验室样品抽查管理办法》，定期对已检测的各项检验/化验样品进行内部抽检及送公司检测，确保各项原辅料、产品检测结果准确；制定了《本地员工技能等级评定管理办法》，定期对品质检验人员的检测技能进行考核，不断提升品质检验人员的检测技能水平。



图：化验员技能考核

公司自2010年开始导入卓越绩效管理模式，并于
2010年获得桐乡市市长质量奖，
2017年获得嘉兴市市长质量奖。

10/社区参与





作为企业经营环境的重要利益相关者，社区与企业有着天然的联系，企业的发展必须构建在与其所在社区交换互动的基础上。良好的社区环境对于企业的生存与发展有着重要的意义，同时，只有企业为社区建设提供力所能及的支持与帮助，与社区建立亲密的“伙伴关系”，增强企业与社区的凝聚力和互动效应，才能推动社区的发展。

2017年，公司在桐乡和衢州公益费用为128596.8元，在非洲的公益费用为439857.81美元。

衢州

睦邻友好，扶贫救困

衢州公司传承华友投资到哪里，就要为那里的经济发展作出贡献的投资哲学，把华友友善思想和感恩文化传播到那里。衢州公司一直重视与当地基层街道、周边农村建立睦邻友好关系，开展党组织互动共建、文化交流、每年春节走访、农村困难家庭帮扶等活动，为企业在当地树立良好的企业形象。

2017年1月21日，春节前夕，衢州华友公司开展了为期两天的周边走访和慰问工作。公司总经理助理陆熙明代表衢州产业基地，走访周边八个村委会，送上节日问候。慰问16户农村困难家庭，送上慰问品和新春祝福。



图：华友衢州公司总经理助理陆熙明为农村困难户送上慰问品及慰问金

结对关怀，加深友谊



图：公司总经理助理陆熙明一行前往大成小学捐资助学

华友衢州公司在“企校互动、关心关爱”上结对助力下，公司与衢州市大成小学、新星小学建立良好关系，结对互助，每年开展青年联谊活动，六一节送文化用品到学校慰问。2017年6月1日早上，衢州公司公司总经理助理陆熙明一行就来到衢州大成小学，把凝结衢州华友爱心价值2528.8元的捐资助学文体用品（篮球、排球、乒乓球等）送给小朋友。

爱心公益，献血活动

公司始终秉承“诚信、创新、责任、学习、激情”华友精神，履行企业社会责任，积极开展为社会献关爱活动回报社会，提升了公司良好形象，促进了企业和谐发展。

2017年12月19日，衢州华友与当地献血站联系，经过细致筹划，联合开展了主题为“献出一份爱心、托起一份希望”的无偿献血活动。本次活动各部门、分厂积极配合，有240多名员工踊跃报名，最后经过仔细的体检筛选，共计120名员工符合献血条件，实际献血35570ML。



图：衢州华友职工参与献血活动

海外

科市3.8妇女节慰问活动

国际妇女节之际，为表达对刚果（金）广大妇女和儿童的关爱之情，特别是对矿区及附近地区妇女和儿童的牵挂之情，Lualaba省省政府邀请CDM公司于3月9日共同参加了MUSOMPOM市场和KASULU村的慰问活动。参与此次活动的有Lualaba省副省长MASUKA SAINI女士、省妇女儿童和家庭部部长MUSENGA MAFO女士及其他陪同官员以及CDM代表。副省长和CDM一行人员到达MUSOMPOM市场后，副省长和省妇女儿童和家庭部部长相继进行了演讲，她们赞扬了广大女性在家庭中的重要作用和无私奉献的伟大精神，强调要注重矿区卫生条件和安全问题，倡导尊重女性，保障儿童受教育的权利，坚决禁止童工在矿区出现。此外，副省长还肯定了CDM对矿区群众的关切，和为改善他们生活所做的贡献。

CDM采购了大批生活物资，如布料、玉米粉、食用油、鱼等，由副省长和CDM员工代表分发给了现场群众。



科市KIMBAN GUISTE公益学校项目

华友/CDM公司的《资助修建科市KIMBAN GUISTE学校项目》为该校新建了6间教室，2间厕所和1间办公室和2个花坛，用于帮助该校2000余师生改善教学条件。该项目受到Lualaba省政府和百姓的热烈欢迎和高度关注。

4月26日，举行了隆重的奠基和交接仪式。华友/CDM公司代表和刚果金Lualaba省省长及其政府官员和其他关心教育事业的社会爱心人士齐聚Kimbanguiste学校，参加该校新教学楼工程项目的奠基仪式。



Muyej省长代表Lualaba省对华友/CDM的善举表示感谢，他表示和平是社会发展的前提，教育是国家繁荣富强的基石。新教学楼的建成必将促进本省教育质量的进一步提升，也将为国家经济可持续发展提供强大的智力支撑和人才保障。此次捐赠活动将帮助更多学子重新点燃学习希望，这是一项体现爱心、温暖人心、凝聚民心的实事好事。

9月4日，举行了隆重新教学楼交接仪式，暨刚果金2017-2018年度开学仪式。华友/CDM代表、国家教育部长 GASTON NUSEMENA BONGALA、Lualaba省省长 RICHARD NUYEJ MANGEZ NANS、Lualaba省教育部长 SAMNY KAYONBO MUKANZA、Lualaba省议长 KAMWENYI LOUIS 和

其他所有省部级官员及代表列席。

省长 NUYEJ 先生高度赞扬了华友/CDM 为刚果金教育所作的贡献，为刚果金的孩子们修建、翻新学校，并且捐赠教

科市KIMBAN GUISTE学校儿童节公益活动

为进一步帮助该校师生改善教学条件，且正值刚果（金）儿童节，CDM特派遣代表团到科卢韦奇市对KIMBAN GUISTE学校全校师生进行慰问并捐献物资，以表达CDM公司对刚果（金）教育的重视，对矿区儿童的关爱之情。

6月21日上午举行了捐赠仪式，参加此次捐赠仪式的有Lualaba省省长代表、教育部部长、矿业部部长、众多随行人员、学校校长、CDM公司代表。

学校校长感谢了CDM公司对全体师生的关爱之情，对刚果（金）教育的重视。矿业部部长和教育部部长表达了对CDM公司慷慨之举的感谢，并对CDM公司所表现出的高度社会责任感表示赞扬。教育部部长特别提到，CDM公司所实施的《资助修建科市KIMBAN GUISTE学校项目》，赞赏CDM所从事的公益活动是多方面、多领域的。

CDM捐赠的主要物资包括200套课桌椅、200个书包、400套本子和笔、5个足球和几箱零食等。



CSLF诚信教育学校儿童节公益捐赠活动

刚果（金）儿童节之际，CDM为表达对刚果（金）儿童的关爱和挂念之情，6月9日上午，在CDM公司总经理马长年先生的带领下前往公司附近的KAWAMA诚信教育学校Complexe Scolaire de La Foi (CSLF)，对全体师生进行慰问，并向学校捐赠学习物资和学费。参加此次慰问活动的还有ANNEXE镇长、学校校长和学校经营者NGO管理者。

校长诚挚地表达了对CDM慷慨捐助的感激之情。



NGO代表表示，按照规划，学校将进一步扩大规模，因此仍需来自社会各界的捐助与支持，希望能有更多像CDM一样具有社会责任意识的企业参与其中，为刚果（金）教育事业的发展做出贡献。

镇长特别夸赞了CDM作为负责任矿业企业的无私捐助，表达了其赞赏之情。

CDM总经理马长年先生表示，CDM扎根刚果（金），扎根ANNEXE镇已10余年了，10余年间不仅给上千人提供了就业，且专注公益、回馈社区，极大的推进了本地社区的发展。CDM的发展也离不开不这方土地、社区居民的支持，CDM不会忘记哺育自己的土地与人民。

科卢韦奇市KIZITO学校翻新项目

KIZITO学校位于Lualaba省科卢韦奇市KASULO区，全校师生共630人，其中学生600人，教师30人。全校教室共20间，礼堂1间，传达室1间。该地区居民生活贫困，教育条件落后，教育基础设施不足。KIZITO学校已有多年历史，教室年久失修。为改善孩子们的学习环境，扶持当地教育事业，公司特决定帮助学校对全校校舍进行翻新。工期历时40天。翻新工作完成后，极大的改善了该学校的教学条件和风格面貌。

每月为科市BON PASTEUR修女学校提供日常生活物资

华友/CDM每个月都为BON PASTEUR修女学校的师生送去生活物资，改善其生活条件，表达公司对全校师生的关切之情。

植树绿化、环境美化活动

为改善厂区周边环境，华友/CDM积极响应当地政府号召，在厂区附近道路两旁种植树苗，绿化环境。积极响应政府美化环境号召，提供石灰和刷子等物资。

此外，CDM还尽力为本地人民提供力所能及的帮助，如出资帮助本地残疾人协会，资助本地百姓节日庆祝活动等。

桐乡

1

1月24日，张剑虹总助代表公司党支部、工会前往龙翔街道敬老院慰问孤寡老人，给他们送去了现金和食品，张总向老人们问寒问暖，并叮嘱他们保重身体，安享晚年。



2

1月24日，张剑虹总助代表公司党支部、工会对公司家庭困难职工进行帮扶慰问，给他们送去了现金和米油等食品，张总向各位困难职工讲解了公司的发展情况，并勉励他们认真工作，振兴家庭，早日走出困境。



3

2月16日，公司8名青年党员参加“暖冬行动”志愿活动，前往桐乡高铁站开展送水搬行李、咨询取票等服务，收到来往旅客好评。



4

3月4日，公司党支部组织40余名党员，开展学雷锋做好事活动，在公司周边的公交站点、公共自行车租借点等公共区域进行清洁卫生义务劳动。



5

3月12日，公司党支部在开发区党工委、团委的号召下，组织公司20多名党团员到梧桐街道众善村参加了义务植树活动。



6

5月初，公司党支部组织党员开展义务捡垃圾活动，对公司总部前的梧振路进行垃圾清理，40名党员参与了活动。



7

5月10日，在开发区党工委的组织下，华友员工积极响应号召，参与义务献血活动，公司9名员工报名参与，经化验筛选，7名员工献血成功。



8

七一建党节之际，组织公司总部及进出口公司全体党员开展爱心捐款，公司党员踊跃参与。所有募捐的爱心款全部纳入公司工会爱心基金，用于帮扶救困公益活动。



9

11月5日，为保障世界互联网大会顺利召开，期间，公司党支部组织党员联合共建社区进行夜间治安巡防，公司党员分批分组，开展巡防。



11/负责供应链



背景

随着消费者企业社会责任意识的不断提高，人们对于所购买的产品来源是否安全干净也越来越在意。企业在满足自身企业社会责任建设的同时，面临着不断增强其供应链企业社会责任表现的管理的挑战。为了确保整个供应链的良好企业社会责任表现，需要企业与供应商共同履行企业社会责任。华友为了增强对供应商的控制力，也要对供应商的社会责任提出一定要求。我们不仅明确了自身的企业社会责任守则，也为我们的供应商提供了明确的行为准则，要求供应商在生产产品时遵守高水准的职业标准、劳动法规和尽责管理要求，不断强化公司供应商的企业社会责任意识。

2017年，140家供应商签署了《企业社会责任承诺书》，其中131家填写了供应商企业社会责任问卷调查表，这131家中有10家接受了企业社会责任现场审核。

现场评审的问题点分布

劳工	24	36%
商业道德	3	5%
健康与安全	28	42%
环境	4	6%
管理体系	7	11%

供应商现场审核通过率

受审供应商	审核合格供应商	通过/合格率
10	10	100%

尽管大多数供应商都配合公司进行企业社会责任的承诺书的签署，以及企业社会责任问卷调查的填写，并且抽查的10家供应商全部通过了企业社会责任审核，但是在与这些供应商接触过程中发现以及采购部门同事反映大部分供应商的企业社会责任意识比较薄弱，需要加强供应商的意识培训。为此，2018年计划举行供应商企业社会责任培训。

钴供应链尽责管理

华友根据两项国际标准指南来指导实施“负责任采购和尽责管理”实践，即中国五矿化工进出口商会（CCCMC）发布的《中国负责任矿产供应链尽责管理指南》（简称“中国指南”）和经合组织（OECD）发布的《经合组织受冲突影响和高风险地区矿产负责任供应链尽责管理指南》（简称“经合组织指南”）。

从2016年开始，华友将整个供应链的风险评估作为优先事项，以识别和处理供应链上存在的风险，尤其是最恶劣形式的童工等。目前，华友已经建立并实施了钴供应链的尽责管理，开展了第三方的独立审核工作，华友将继续加强对整个供应链的风险评估，并扩大范围，逐步将健康与安全以及环境保护等纳入其中。

到目前为止，CDM公司已暂停了所有高风险的供应商或个人代表，大多数风险最初是基于他们拒绝完成风险评估调查或核实法律文件，对于来自自由市场、没有开展尽责管理的高风险原料，CDM已经停止采购，同时CDM与Pact合作，建立了负责任采购体系，确保原料采购符合尽责管理等国际标准的要求。

为了正确识别最恶劣形式的童工形式，华友、CDM、贸易商以及与华友合作的NGO必须了解一些基本数据，并正确培训团队，将儿童从最恶劣形式的劳动中解救出来。为了实现这一目标，“责任钴业倡议”（RCI）成员支持了一项由有效全球行动中心（CEGA）开展的研究，以审查铜钴矿带地区钴行业中的童工普遍性和原因。据估计，在超过37,000名工人的钴矿开采领域中，成年人超过32,500人，占从事地下和地表挖掘工作的工人的绝大多数。18岁以下的工人大多数为分拣工（26%）、地表工人（23%）和清洗工（17%）。在所有18岁以下的矿工中，15岁以上的矿工大多为地表挖掘工，而15岁以下的大多为开采矿物的分拣工。大多数青年工和童工的年龄介于15-17岁之间（51%在ASM工作的儿童年龄介于15-17岁之间，41%为10-14岁，8%为10岁以下）。

如果哪里出现儿童正在进行最恶劣形式的劳动，就需要立即从整个钴采矿业中消除这种现象。因此，华友与Pact和Bon Pasteur开展合作，制定了一种补救程序，以处理可能发生在华友供应链中的个别童工问题，同时也用于解决该地区更普遍的问题。此外，为了帮助我方供应链之外的童工问题，公司每月资助Bon Pasteur实施的教育和膳食项目。

考虑到自身的领导地位，华友认识到有必要确定和降低风险，这些风险可能与从高风险地区提取、交易、处理和出口矿产有关。华友是“责任钴业倡议”（RCI）的创始成员之一，也是该董事会副主席成员，并且作为RCI试点项目第一个实施了钴供应链尽责管理项目及审核。华友相信，RCI不仅在应对已识别的风险方面发挥着关键作用，而且还提供了以社区为中心的系统、全面和包容的方法，以缓解和预防已经发生的负面影响，并提高钴矿开采区内及其周边地区的生计水平。

公司按照中国指南和经合组织指南的五步法框架开展供应链的尽责管理，并对工作情况披露，结合刚果（金）产生童工等风险的根本原因，即贫穷，制定并实施了第六步工作，并开展相关的披露。

更多信息，请参考《2017年度华友钴供应链尽责管理报告》。

标准披露第一部分：一般标准披露项

1. 战略与分析		
战略与概况	描述	页码
G4-1	机构最高决策者就可持续发展与机构的相关性及机构可持续发展战略的声明	2
G4-2	描述主要影响、风险及机遇	1
2. 机构概况		
情况披露	描述	页码
G4-3	机构名称	5
G4-4	主要品牌、产品和/或服务	5
G4-5	机构总部的的位置	5
G4-6	机构在多少个国家运营，在哪些国家有主要业务，或哪些国家与报告所述的可持续发展主题特别相关	5
G4-7	所有权的性质及法律形式	5
G4-8	机构所服务的市场（包括地区细分、所服务的行业、客户/受益者的类型）	5
G4-9	机构规模	6
G4-10	按雇佣合同和性别划分的员工总人数，按雇佣类型和性别划分的固定员工总人数，按正式员工、非正式员工和性别划分的员工总数，按地区和性别划分的员工总数，机构的工作是否有一大部分由法律上认定为自雇的人员承担，或由非员工及非正式员工的个人（包括承包商的员工及非正式员工）承担，雇佣人数的重大变化（如旅游或农业雇佣人数的季节变动）	17
G4-11	集体谈判协议涵盖的员工总数百分比	19
G4-12	描述机构的供应链情况	58
G4-13	报告期内，机构规模、架构、所有权或供应链的重要变化	报告说明
G4-14	机构是否及如何按预警方针及原则行事	35
G4-15	机构参与或支持的外界发起的经济、环境、社会公约、原则或其他倡议	13
G4-16	机构加入的协会（如行业协会）和国家或国际性倡议组织，并且： · 在治理机构占有席位 · 参与项目或委员会 · 除定期缴纳会费外，提供大额资助 · 视成员资格具有战略意义 主要是指以机构名义保持的成员资格	13
3. 确定的实质性方面与边界		
情况披露	描述	页码
G4-17	列出机构的合并财务报表或同等文件中包括的所有实体；说明在合并财务报表或同等文件包括的任何实体中，是否有未纳入可持续发展报告的实体	报告说明
G4-18	说明界定报告内容和方面边界的过程；说明机构如何应用“界定报告内容的报告原则”	14
G4-19	列出在界定报告内容的过程中确定的所有实质性方面	14
G4-20	对于每个实质性方面，说明机构内方面的边界	14
G4-21	对于每个实质性方面，说明机构范围外方面的边界	14
G4-22	说明重订前期报告所载信息的影响，以及重订的原因	无重订
G4-23	说明范围、方面边界与此前报告期间的重大变动	报告说明

4. 利益相关方参与

情况披露	描述	页码
G4-24	机构的利益相关方列表	14
G4-25	就所选定的利益相关方，说明识别和选择的根据	14
G4-26	利益相关方参与的方法，包括按不同的利益相关方类型及组别的参与频率，并指明是否有任何参与是专为编制报告而进行	14
G4-27	利益相关方参与的过程中提出的关键主题及顾虑，以及机构回应的方式，包括以报告回应。说明提出了每个关键主题及顾虑的利益相关方组别	14

5. 报告概况

情况披露	描述	页码
G4-28	所提供信息的报告期（如财务年度或日历年度）	报告说明
G4-29	上一份报告的日期（如有）	报告说明
G4-30	报告周期（如每年一次、两年一次）	报告说明
G4-31	关于报告或报告内容的联络人	70
G4-32	说明机构选择的“符合”方案（核心或全面）；说明针对所选方案的GRI内容索引（见下表）；如报告经过外部鉴证，引述外部鉴证报告。GRI建议进行外部鉴证，但并非成为“符合”本指南的要求	报告说明
G4-33	机构为报告寻求外部鉴证的政策和目前的做法；如未在可持续发展报告附带的鉴证报告中列出，则需说明已提供的任何外部鉴证的范围及根据；说明报告机构与鉴证服务方之间的关系；说明最高治理机构或高级管理人员是否参与为可持续发展报告寻求鉴证	验证报告

6. 治理

情况披露	描述	页码
G4-34	机构的治理架构，包括最高治理机构下的各个委员会。说明负责经济、环境、社会影响决策的委员会	10
G4-35	说明从最高治理机构授权高级管理人员和其他员工管理经济、环境和社会议题的过程	9
G4-36	机构是否任命了行政层级的高管负责经济、环境和社会议题，他们是否直接向最高治理机构汇报	10
G4-37	利益相关方和最高治理机构就经济、环境和社会议题磋商的过程。如果授权磋商，说明授权的对象和向最高治理机构的反馈过程	不涉及
G4-38	说明最高治理机构及其委员会的组成	9
G4-39	最高治理机构的主席是否兼任行政职位（如有，说明其在机构管理层的职能及如此安排的原因）	不涉及
G4-40	最高治理机构及其委员会的提名和甄选过程，及用于提名和甄选最高治理机构成员的条件	不涉及
G4-41	最高治理机构确保避免和控制利益冲突的程序，是否向利益相关方披露利益冲突	不涉及
G4-42	在制定、批准、更新与经济、环境、社会影响有关的宗旨、价值观或使命、战略、政策与目标方面，最高治理机构和高级管理人员的角色	不涉及

G4-43	为加强最高治理机构对于经济、环境和社会主题的集体认识而采取的措施	不涉及
G4-44	评估最高治理机构管理经济、环境和社会议题绩效的流程。此等评估是否独立进行，频率如何。此等评估是否为自我评估；对于最高治理机构管理经济、环境和社会议题的绩效评估的应对措施，至少应在成员组成和组织管理方面的改变	不涉及
G4-45	在识别和管理经济、环境和社会的影响、风险和机遇方面，最高治理机构的角色。包括最高治理机构在实施尽职调查方面的角色；是否使用利益相关方咨询，以支持最高治理机构对经济、环境和社会的影响、风险和机遇的识别和管理	不涉及
G4-46	在评估有关经济、环境和社会议题的风险管理流程的效果方面，最高治理机构的角色	不涉及
G4-47	最高治理机构评估经济、环境和社会的影响、风险和机遇的频率	不涉及
G4-48	正式审阅和批准机构可持续发展报告并确保已涵盖所有实质性方面的最高委员会或职位	不涉及
G4-49	说明与最高治理机构沟通重要关切问题的流程	不涉及
G4-50	说明向最高治理机构沟通的重要关切问题的性质和总数，以及采取的处理和解决机制	不涉及
G4-51	说明最高治理机构和高级管理人员的薪酬政策；说明薪酬政策中的绩效标准如何与最高治理机构和高级管理人员的经济、环境和社会目标相关联	不涉及
G4-52	说明决定薪酬的过程	不涉及
G4-53	说明如何征询并考虑利益相关方对于薪酬的意见，包括对薪酬政策和提案投票的结果，如适用	不涉及
G4-54	在机构具有重要业务运营的每个国家，薪酬最高个人的年度总收入与机构在该国其他所有员工（不包括该薪酬最高的个人）平均年度总收入的比率	不涉及
G4-55	在机构具有重要业务运营的每个国家，薪酬最高个人的年度总收入增幅与机构在该国其他所有员工（不包括该薪酬最高的个人）平均年度总收入增幅的比率	不涉及
7. 商业伦理与诚信		
情况披露	描述	页码
G4-56	说明机构的价值观、原则、标准和行为规范，如行为准则和道德准则	41
G4-57	寻求道德与合法行为建议的内外部机制，以及与机构诚信有关的事务，如帮助热线或建议热线	68
G4-58	举报不道德或不合法行为的内外部机制，以及与机构诚信有关的事务，如通过直线管理者逐级上报、举报机制或热线	不涉及

标准披露第二部分：具体标准披露项

管理方法披露		
管理方法	描述	页码
G4-DMA	说明为什么该方面具有实质性。说明使该方面成为实质性方面的影响；说明机构如何管理实质性方面或影响；说明管理方法的评估	14
绩效指标		
经济		
经济绩效		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EC1	机构产生和分配的直接经济价值	6
G4-EC2	气候变化对机构活动产生的财务影响及其风险、机遇	33
G4-EC3	机构固定收益型养老金所需资金的覆盖程度	不涉及
G4-EC4	政府给予的财务补贴	6
市场表现		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EC5	不同性别的工资起薪水平与机构重要运营地点当地的最低工资水平的比率	24
G4-EC6	机构在重要运营地点聘用的当地高层管理人员所占比例	17
G4-EC7	开展基础设施投资与支持性服务的情况及其影响	17
间接经济影响		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EC8	重要间接经济影响，包括影响的程度	58
采购行为		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EC9	在重要运营地点，向当地供应商采购支出的比例	不涉及
环境		
物料		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN1	所用物料的重量或体积	不涉及
G4-EN2	采用经循环再造物料的百分比	不涉及
能源		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN3	机构内部的能源消耗量	33
G4-EN4	机构外部的能源消耗量	33
G4-EN5	能源强度	不涉及
G4-EN6	减少的能源消耗量	34
G4-EN7	产品和服务所需能源的降低	34

水		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN8	按源头说明的总耗水量	不涉及
G4-EN9	因取水而受重大影响的水源	不涉及
G4-EN10	循环及再利用水的百分比及总量	不涉及
生物多样性		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN11	机构在环境保护区或其他具有重要生物多样性价值的地区或其毗邻地区，拥有、租赁或管理的运营点	不涉及
G4-EN12	机构的活动、产品及服务在生物多样性方面，对保护区或其他具有重要生物多样性价值的地区的重大影响	不涉及
G4-EN13	受保护或经修复的栖息地	不涉及
G4-EN14	按濒危风险水平，说明栖息地受机构运营影响的列入国际自然保护联盟(IUCN)红色名录及国家保护名册的物种总数	不涉及
废气排放		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN15	直接温室气体排放量（范畴一）	不涉及
G4-EN16	能源间接温室气体排放量（范畴二）	不涉及
G4-EN17	其他间接温室气体排放量（范畴三）	不涉及
G4-EN18	温室气体排放强度	不涉及
G4-EN19	减少的温室气体排放量	不涉及
G4-EN20	臭氧消耗物质(ODS)的排放	不涉及
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他主要气体的排放量	不涉及
污水和废弃物		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN22	按水质及排放目的地分类的污水排放总量	不涉及
G4-EN23	按类别及处理方法分类的废弃物总重量	不涉及
G4-EN24	严重泄露的总次数及总量	不涉及
G4-EN25	按照《巴塞尔公约》附录I、II、III、VIII的条款视为有害废弃物经运输、输入、输出或处理的重量，以及运往境外的废弃物中有害废弃物的百分比	不涉及
G4-EN26	受机构污水及其他（地表）径流排放严重影响的水体及相关栖息地的位置、面积、保护状态及生物多样性价值	不涉及
产品和服务		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN27	降低产品和服务环境影响的程度	45
G4-EN28	按类别说明，回收售出产品及其包装物料的百分比	不涉及

合规		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN29	违反环境法律法规被处重大罚款的金额，以及所受非经济处罚的次数	38
交通运输		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN30	为机构运营而运输产品、其他货物及物料以及员工交通所产生的重大环境影响	不涉及
整体情况		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN31	按类别说明总环保支出及投资	不涉及
供应商环境评估		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN32	使用环境标准筛选的新供应商的比例	57
G4-EN33	供应链对环境的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	58
环境问题申诉机制		
绩效指标	指标方面	页码
G4-EN34	经由正式申诉机制提交、处理和解决的环境影响申诉的数量	38
社会		
子类别：劳工实践和体面工作		
雇佣		
绩效指标	指标方面	页码
G4-LA 1	按年龄组别、性别及地区划分的新进员工和员工流失总数及比率	17
G4-LA 2	按重要运营地点划分，不提供给临时或兼职员工，只提供给全职员工的福利	17
G4-LA 3	按性别划分，产假/陪产假后回到工作和保留工作的比例	不涉及
劳资关系		
绩效指标	指标方面	页码
G4-LA 4	有关重大运营变化的最短通知期，包括指出该通知期是否在集体协议中具体说明	无重大营运变化
职业健康与安全		
绩效指标	指标方面	页码
G4-LA 5	由劳资双方组建的职工健康与安全委员会中能帮助员工监督和评价健康与安全相关项目的员工代表在总职工人数中所占的百分比	不涉及
G4-LA 6	按地区和性别划分的工伤、职业病、误工及缺勤比率，以及和工作有关的死亡人数	30
G4-LA 7	从事职业病高发职业或高职业病风险职业的工人	30
G4-LA 8	与工会达成的正式协议中的健康与安全议题	不涉及

培训与教育		
绩效指标	指标方面	页码
G4-LA 9	按性别和员工类别划分，每名员工每年接受培训的平均时数	20
G4-LA 10	加强员工持续就业能力及协助员工转职的技能管理及终生学习计划	21
G4-LA 11	按性别划分，接受定期绩效及职业发展考评的员工百分比	20
多元化与机会平等		
绩效指标	指标方面	页码
G4-LA 12	按性别、年龄组别、少数族裔成员及其他多元化指标划分，治理机构成员和各类员工的组成	17
男女同酬		
绩效指标	指标方面	页码
G4-LA 13	按员工类别和主要运营地区划分，男女基本薪金和报酬比率	24
供应商劳工实践评估		
绩效指标	指标方面	页码
G4-LA 14	使用劳工实践标准筛选的新供应商所占比例	57
G4-LA 15	供应链对劳工实践的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	58
劳工问题申诉机制		
绩效指标	指标方面	页码
G4-LA 16	经由正式申诉机制提交、处理和解决的劳工问题申诉的数量	19
子类别：人权		
投资		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR1	含有人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约的总数及百分比	不涉及
G4-HR2	就经营相关的人权政策及程序，员工接受培训的总小时数，以及受培训员工的百分比	20
非歧视		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR3	歧视个案的总数，以及机构采取的纠正行动	19
结社自由与集体谈判		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR4	已发现可能违反或严重危及结社自由及集体谈判的运营点或主要供应商，以及保障这些权利的行动	不涉及
童工		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR5	已发现具有严重童工事件风险的运营点和主要供应商，以及有助于有效杜绝童工的措施	19

强迫与强制劳动		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR6	已发现具有严重强迫或强制劳动事件风险的运营点和供应商，以及有助于消除一切形式的强迫或强制劳动的措施	19
安保措施		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR7	安保人员在运营相关的人权政策及程序方面接受培训的百分比	不涉及
原住民权利		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR8	涉及侵犯原住民权利的个案总数，以及机构采取的行动	不涉及
评估		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR9	接受人权审查和/或影响评估的运营点的百分比和总数	57
供应商人权评估		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR10	使用人权标准筛选的新供应商的比例	57
G4-HR11	供应链对人权的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	58
人权问题申诉机制		
绩效指标	指标方面	页码
G4-HR12	经由正式申诉机制提交、处理和解决的人权影响申诉的数量	19
子类别：社会		
当地社区		
绩效指标	指标方面	页码
G4-SO1	实施了当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点比例	51
G4-SO2	对当地社区具有重大实际和潜在负面影响的运营点	52
反腐败		
绩效指标	指标方面	页码
G4-SO3	已进行腐败风险评估的运营点的总数及百分比，以及所识别出的重大风险	42
G4-SO4	反腐败政策和程序的传达及培训	42
G4-SO5	确认的腐败事件和采取的行动	不涉及
公共政策		
绩效指标	指标方面	页码
G4-SO6	按国家和接受者/受益者划分的政治性捐赠的总值	不涉及

反竞争行为		
绩效指标	指标方面	页码
G4-SO7	涉及反竞争行为、反托拉斯和垄断措施的法律诉讼的总数及其结果	不涉及
合规		
绩效指标	指标方面	页码
G4-SO8	违反法律法规被处重大罚款的金额，以及所受非经济处罚的次数	不涉及
供应商社会影响评估		
绩效指标	指标方面	页码
G4-SO9	使用社会影响标准筛选的新供应商的比例	57
G4-SO10	供应链对社会的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	58
社会影响问题申诉机制		
绩效指标	指标方面	页码
G4-SO11	经由正式申诉机制提交、处理和解决的社会影响申诉的数量	不涉及
子类别：产品责任		
客户健康与安全		
绩效指标	指标方面	页码
G4-PR1	为改进现状而接受健康与安全影响评估的重要产品和服务类别的百分比	46
G4-PR2	按后果类别说明，违反有关产品和服务健康与安全影响的法规和自愿性准则的事件总数	47
产品及服务标识		
绩效指标	指标方面	页码
G4-PR3	机构关于产品和服务信息与标识的程序要求的产品及服务信息种类，以及需要符合这种信息要求的重要产品及服务类别的百分比	48
G4-PR4	按后果类别说明，违反有关产品及服务信息和标识的法规及自愿性准则的事件总数	不涉及
G4-PR5	客户满意度调查的结果	45
市场推广		
绩效指标	指标方面	页码
G4-PR6	禁售或有争议产品的销售	不涉及
G4-PR7	按后果类别划分，违反有关市场推广（包括广告、推销及赞助）的法规及自愿性准则的事件总数	不涉及
客户隐私		
绩效指标	指标方面	页码
G4-PR8	经证实的侵犯客户隐私权及遗失客户资料的投诉总数	41
合规		
绩效指标	指标方面	页码
G4-PR9	如有违反提供及使用产品及服务的法律法规，说明相关重大罚款的总金额	不涉及



BUREAU VERITAS 验证声明

验证目的

BUREAU VERITAS (以下简称 BV) 受浙江华友钴业股份有限公司 (以下简称“华友钴业”) 的委托对《2017 年度企业社会责任报告》(以下简称《报告》) 执行第三方验证工作。报告中所有信息全部由华友钴业提供, BV 没有参与报告编写过程。BV 的职责是在评审报告信息收集、分析和过程的基础上, 针对报告披露信息的客观性和可靠性提供独立的验证声明。

验证范围

- 验证《报告》在披露期限 (2017.1.1~2017.12.31) 内的关键数据、信息及其管理支持系统的准确性和客观性;
- 对《报告》中数据和信息的收集、汇总、分析、检查等管理过程进行评价;
- 验证现场为华友钴业总部 (位于浙江省桐乡经济开发区梧桐东路18号) 以及衢州华友钴新材料有限公司, 华友新能源科技(衢州)有限公司 (均位于浙江衢州高新技术产业园区(二期)廿新路18号), 必维没有拜访华友钴业其它现场和利益相关方。
- 以下信息排除在验证范围之外:
 - 信息披露期限之外的活动信息;
 - 关于华友钴业立场观点、信仰、目标、未来意图和承诺的陈述;
 - 通过第三方财务审计的财务数据和信息。

验证方法

验证过程包括如下活动:

- 与提供社会责任信息和数据的相关部门人员进行访谈;
- 评审华友钴业提供的文件证据;
- 对报告中绩效数据进行抽样验证;
- 评价绩效数据和信息的收集与管理过程。

验证活动根据《BV 验证管理程序》进行, 采用 AA1000 和 ISAE3000 审验标准进行社会责任报告验证, 同时参考 GRI (G4) 标准评价报告内容的客观性、完整性、实质性、响应性。验证活动是基于 BV 认定的合理的、非绝对的基础上进行策划、实施和得出结论。

验证结论

- 经现场验证, 华友钴业 2017 年度社会责任报告中的信息和数据是客观的、可靠的, BV 没有发现对社会责任报告造成重大影响的系统性或实质性错误。

客观性

报告披露的信息和数据是客观的、可靠的。华友钴业采用数据信息系统采集和整理运营、安全、环保、人员管理方面的数据, 通过现场验证, 华友钴业提供的证据比较可靠, 报告内容具有客观性。

BUREAU VERITAS
Certification



完整性

报告范围覆盖浙江华友钴业股份有限公司及其全资控股子公司，报告以“董事长致辞”、“关于华友”、“组织治理”、“利益相关方参与”、“实质性分析”、“劳工实践及人权”、“环境”、“商业道德”、“产品安全”、“社区参与”和“负责任供应链管理”为重点，同时披露了公司社会责任管理、经济责任和社区责任等利益相关方关注的议题。

实质性

华友钴业按照国资委《关于中央企业履行社会责任的指导意见》、上海证券交易所《关于加强上市公司承担社会责任工作通知》等相关要求，参考 GRI G4 和 ISO26000 标准的要求，合理识别并披露了有色冶金行业涉及的社会责任关键议题和关键信息，具有实质性。

验证独立性、公正性及能力声明

BUREAU VERITAS 是一家拥有 190 多年历史，在质量、环境、职业健康安全和社会责任领域提供独立验证服务的机构。验证小组成员与委托方华友钴业无任何利益或冲突关系，验证活动是独立的、公正的。

邹凤贤

体系认证事业群总经理
必维国际检验集团工业部
2018 年 5 月 15 日

胡涛

验证组组长
必维国际检验集团工业部
2018 年 5 月 15 日



读者意见反馈

尊敬的读者，您好！

非常感谢您阅读了《浙江华友钴业股份有限公司2017年度企业社会责任报告》。如果您对本报告有任何想法和建议，请您填写下面的意见反馈表，通过信件、电话或电子邮件发给我们。对于您的宝贵意见，我们致以深深的谢意！

姓名：_____ 联系电话：_____ 电子邮箱：_____

1. 您认为哪些章节为您提供了重要信息？

- | | | |
|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 关于华友 | <input type="checkbox"/> 组织治理 | <input type="checkbox"/> 利益相关方参与 |
| <input type="checkbox"/> 实质性分析 | <input type="checkbox"/> 劳工实践及人权 | <input type="checkbox"/> 环境 |
| <input type="checkbox"/> 商业道德 | <input type="checkbox"/> 社区参与 | <input type="checkbox"/> 负责任供应链管理 |

2. 您如何评价本报告？

- | | | | |
|------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 易读性 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 不好 |
| 完整性 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 不好 |
| 中肯性 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 不好 |
| 排版设计 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 不好 |
| 总体印象 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 不好 |

3. 您对我们下一年度报告的建议？

4. 请与我们联系：

通讯地址：中国浙江省桐乡经济开发区梧桐东路18号

邮政编码：314500

电话总机：+86-573-88586011

联系人：社会责任办公室

电子邮箱：csr@huayou.com



华友钴业
HUAYOU COBALT

