



安踏體育用品有限公司

於開曼群島註冊成立的有限公司

股份代號：2020 (港幣櫃台) 及 82020 (人民幣櫃台)

KEEP  
MOVING  
永不止步

環境、社會及管治報告

2023



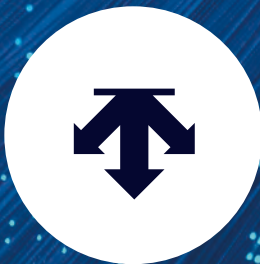
## 使命

將「超越自我」的體育精神  
融入每個人的生活

## 願景

成為世界領先的  
多品牌體育用品集團

KEEP MOVING TO A BETTER WORLD





## 核心價值

與消費者共生  
與員工共生  
與夥伴共生  
與社會共生  
與環境共生



FILA



FILA  
K I D S



森  
KOLON SPORT

# 目錄

4

主席寄語

8

董事會聲明

10

二零二三年亮點

18

責任經營  
築根基

52

綠色發展  
護生態

78

合夥奮進  
創共贏

90

銳意創新  
強產品

112

多元共融  
固人本

130

和諧共生  
益社會

140

展望

146

附錄

172

詞彙

## 匯報原則

本報告為安踏體育發佈的截至二零二三年十二月三十一日止年度之《環境、社會及管治報告》。本報告涵蓋我們在二零二三年一月一日至十二月三十一日期間的可持續發展方針及我們於中國大陸主要營運點的所有業務（包括品牌營銷、生產、設計、採購、供應鏈管理、批發及零售品牌體育用品）在環境、社會及管治方面的表現和具體實踐。本報告乃依據《上市規則》附錄C2所編製，並已應用四項匯報原則，包括「重要性」、「量化」、「平衡」及「一致性」。有關氣候信息披露，我們參照了ISSB所頒佈的《IFRS可持續發展披露準則》及香港聯交所發佈的《氣候信息

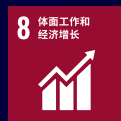
披露指引》編製本報告。我們期望通過嚴格遵守指引，以提高本報告的全面性及代表性。本報告的內容通過系統性的重要性評估過程所釐定，涵蓋與不同持份者相關的重要事宜。出於編製本報告目的，我們已聘用一家獨立專業諮詢機構與我們的主要持份者進行了全面的溝通，充分考慮各方意見，以識別關鍵議題，評估議題的重要性、相關性及範圍，從而釐定本報告具體內容。我們將持續加強報告信息收集工作，以提高我們在可持續發展領域上的匯報表現和披露水平。

## 匯報範圍

本報告所涵蓋的生產體系包括安踏（中國）有限公司、泉州寰球鞋服有限公

司、泉州安踏鞋材有限公司、河南安踏鞋材有限公司、廈門安踏體育用品有限公司、廈門安踏實業有限公司、長汀安踏體育用品有限公司以及商丘安踏鞋業有限公司。物流體系包括福建安踏物流信息科技有限公司。行政體系則包括廈門營運大樓、廈門FILA大樓、晉江以及上海的營運大樓。店鋪體系則包括於中國大陸自營的安踏店、FILA店、DESCENTE店以及KOLON SPORT店。

Amer Sports的ESG表現並未包含在本報告中。請查閱網站(<https://www.amersports.com/corporate-sustainability-reports/>)有關Amer Sports ESG表現的更多信息。





## 數據來源及可靠性

本報告的數據和案例主要來源於公司統計報告及其他相關文件。本報告已經由可持續發展委員會審閱，並於二零二四年三月二十六日獲得董事會批准刊發。

## 公司簡介

安踏於一九九一年創立，而安踏體育用品有限公司（股份代號：2020（港幣櫃台）及82020（人民幣櫃台））在二零零七年於香港交易所主板上市，是著名的全球體育用品公司。本公司的使命是將超越自我的體育精神融入每個人的生活。安踏體育主要從事設計、研發、製造、營銷和銷售體育用品，包括鞋類、服裝及配飾，多年來形成了專業運動、

時尚運動及戶外運動三大品牌群，賦能愛運動的每一個人。通過多元化的品牌組合，包括安踏、FILA、DESCENTE及KOLON SPORT，安踏體育旨在發掘大眾及高端體育用品市場的潛力。安踏體育亦為Amer Sports, Inc.的最大股東，Amer Sports, Inc.是一個全球的標誌性體育和戶外品牌集團，包括Arc'teryx、Salomon、Wilson、Peak Performance和Atomic，其股票於紐約交易所（NYSE：AS）上市。

## 獲取及回應本報告

本報告電子版可於公司可持續發展網站獲取。

如對本報告及其內容有任何疑問或反饋意見，歡迎通過以下方式與我們聯繫：

### 安踏體育用品有限公司

地址：中國香港九龍九龍灣宏泰道23號  
Manhattan Place 16樓

電話：(852) 2116 1660

傳真：(852) 2116 1590

電郵地址：esg@anta.com.hk

可持續發展網站：

<https://ir.anta.com/esg/sc/index.php>



# 主席寄語

尊敬的各位持份者：

本人謹代表董事會，欣然呈報我們截至二零二三年十二月三十一日止年度之《環境、社會及管治報告》。在不斷演變的業務環境下，我們邁步向前，始終堅持「單聚焦、多品牌、全球化」的戰略佈局，將可持續發展的堅定信念融入業務當中，激發高質量發展新活力。

**強化責任經營，築實公司治理根基**

我們堅信，責任經營是企業穩健發展的重要基礎。我們堅持「創造共生價值」，成立可持續發展委員會，實現從治理層層面直接參與可持續發展事務，建立「與消費者共生、與夥伴共

生、與員工共生、與社會共生、與環境共生」的核心價值觀。於本財政年度，我們實現董事會主席及首席執行官由不同管理人員擔任，完善本集團企業管治。我們致力於創建完善的內部可持續發展管治體系，搭建層級分明、職責清晰的ESG治理架構，推動





可持續發展戰略與目標的高效落實，將可持續價值回饋給各持份者。

作為聯合國全球契約(UNGC)的參與成員，我們支持UNGC的10項原則，並積極支持聯合國17個可持續發展目標實現。我們於本財政年度加入UNGC「加速前進」倡議，成為首批加入此倡

議的中國企業以及唯一參與此倡議的紡織及服裝公司，率先在氣候行動方面作出承諾。我們亦於本財政年度內成為聯合國婦女署《賦權予婦女原則》(WEFs)全球簽署企業成員，為工作場所、市場競爭和社區生活中的性別平等和女性賦權而努力。

#### 推進行業協作，攜手創造共生價值

我們致力於打造合法、公平、公正、廉潔共生的合作模式，攜手合作夥伴實現共贏。我們於本財政年度加入皮革工作組(LWG)和Cascale (以前被稱為永續發展成衣聯盟(SAC))等組織，將可持續發展理念融入採購流程，不斷加強原材料溯源要求，確保原材料和產品的生產環節符合生產標準與ESG管理要求。我們聯合第三方評估機構開展供應商及自營工廠生產的ESG風險評估，並在過程中綜合各項風險，全面維護供應鏈穩定。我們亦制定三年後實現追溯比例100%的可持

續皮革溯源目標，在本年度溯源比例超過90%的基礎上，進一步提升產品安全保障。

我們持續關注供應商管理流程的規範性、專業性，並賦能供應鏈夥伴，提升他們的管理能力。我們發佈了《供應商可持續發展管理手冊》，從勞工權益、健康與安全、環境責任以及可持續發展管理體系等多個維度進一步推進明確的管理標準，致力實現環保、健康、安全、高效的供應鏈共生平台。我們亦支持供應商通過數字化收集碳排放和能源使用數據，提高其規劃能力和管理效率。同時，我們推動可持續原材料的採購，優先選用具備可溯源、可持續認證的供應商，攜手共創綠色供應鏈。我們還將結合科學碳目標倡議(SBTi)的要求，針對價值鏈制定全面的減碳計劃，協助供應商進行低碳轉型，共創綠色發展生態圈。於本財政年度，我們供應商總數為801家，並且開展超過400次ESG審核，

# 主席寄語

由內部審核團隊和第三方機構完成，其中內部審核和外部審核分別佔比24.4%和75.6%，我們在審核期間未發現重大違規事項，獲得良好等級以上佔比超過60%。

## 融合創新力量，打造高品質產品

我們堅信產品質量和技術創新是品牌的第一生命力，通過技術研發，不斷為提升企業競爭力和賦能可持續發展注入新力量。我們加入危險化學品零排放組織(ZDHC)，亦制定並公開披露《安踏體育化學品管理手冊》，形成完善的化學品管理戰略。我們承諾向消費者提供優質產品，亦承諾將循環時尚的原則納入業務運作中，堅持以多品牌佈局，在為消費者提供優質產品的同時，創造多元化消費者價值。

於本財政年度，我們推出了各類可持續產品，包括安踏訓練系列、FILA FITNESS系列等，並對三款產品測算碳足跡，於本財政年度可持續鞋服產品比例佔整體訂單量接近20%。在循環方面，我們已實現回收再利用鞋盒57萬個和鞋頭紙或包裝紙1,800萬張。

## 增強氣候韌性，守護綠色自然生態

我們逐步推進實現與環境共生的「1+3+5」戰略目標，堅持發展綠色科技轉型發展實踐，加速企業清潔低碳轉型。我們積極響應中國「雙碳」目標，於本財政年度，我們正式加入並承諾支持SBTi，計劃依照SBTi標準，為業務擬定減碳目標。為更好了解公司面臨的氣候風險和機遇，我們基於TCFD及ISSB的建議，從治理、策略、

風險管理及目標與績效四個方面搭建氣候變化管理體系及機制，將應對氣候變化融入企業運營的全價值鏈中，尋求應對氣候變化風險的業務模式。於本財政年度，我們二零二三年溫室氣體總排放密度下降3.6%至3.21噸二氧化碳當量/每百萬元人民幣收益，二零二三年總耗水密度下降9.0%至24.3立方米/每百萬元人民幣收益，推動二零五零年前實現碳中和和減緩氣候變化。此外，我們對自營設施溫室氣體排放進行碳盤查，並制定供應鏈減碳路線圖，制定減碳目標計劃。

## 促進多元共融，助力員工快速發展

我們始終堅持公平、公正的原則，持續創造多元共融、健康安全、積極開放的工作環境。我們於本財政年度發



佈產品了《勞工政策》，承諾保障員工的勞工權利和基本權益，搭建多元共融的人才體系。截至二零二三年十二月三十一日，我們的員工總人數60,500人，男性佔24.8%，女性佔75.2%，其中女性高管（總監層及以上）佔比為36.6%。我們立足於企業的長遠發展，投入大量資源打造員工培訓體系。我們員工培訓覆蓋率超過95%，平均每人每年培訓時長超過29小時。

#### 踐行社會責任，傾力回饋社會

通過多樣的公益慈善工作回饋社會，我們的公益事業覆蓋教育、醫療、鄉村振興等多個領域，以捐款捐物、舉辦公益活動、倡導社會責任理念等方

式，持續為社會公益慈善事業貢獻力量。於本財政年度，我們向不同的慈善機構現金捐贈合共人民幣59百萬元，以及捐贈運動產品價值（以吊牌價值計算）超過人民幣2.5億元。

「茁壯成長公益計劃」實施多年來，我們捐建184家安踏夢想中心，向青少年提供夢想課程，培訓了6,270名安踏體育課一線體育教師，覆蓋了31個省級行政區16,115所學校超過662萬名青少年。我們還積極參與志願服務，於本財政年度累計服務時間超過30,000小時。

奮楫篤行，臻於至善；行而不輟，履踐致遠。安踏體育將「永不止步」的精神銘刻於心，勇毅篤行可持續發展

之路。在全球市場舞台上，我們將以創新為驅動，以堅定不移的決心在挑戰和逆境中乘風破浪，執行高標準對標，實現高質量增長，努力發展成為世界領先的多品牌體育用品集團。



丁世忠

董事會主席

中國香港，二零二四年三月二十六日

# 董事會聲明

在我們業務持續增長的同時，  
董事會高度重視可持續發展管理。

我們已建立多層級、  
高效並可執行的ESG治理體系。  
我們持續更新、完善ESG治理架構，  
使董事會在參與、監督本公司ESG事務中  
發揮積極主導作用。



## ESG管理責任

董事會對公司的ESG策略和匯報肩負整體責任。作為公司ESG的最高治理機構，董事會須負責制定公司的可持續發展管理方針、策略及目標，並建立及維護ESG風險管理及內部監控系統。董事會亦負責編製年度ESG報告及監督匯報過程。

我們於二零二一年成立可持續發展委員會。為使本集團管理架構匹配其戰略方向並提升本集團之企業管治，已對可持續發展委員會的組成進行調整，執行董事鄭捷先生不再擔任可持續發展委員會成員，及專業運動群CEO徐陽先生獲委任為可持續發展委員會成員。目前，可持續發展委員會由兩名執行董事、四名獨立非執行董事及兩名董事會指定的行政人員組成，獲董事會轉授職責（連同有關授權）負責協助董事會(i)就ESG事宜作有效管治和監督；(ii)制定及檢討本集團可持續發展戰略目標；(iii)帶領及推動各部門以可持續發展角度提升各業務環節思維及營運舉措；(iv)識別、評估及管控重大ESG風險；及(v)統籌及規範ESG相關數據信息收集以提高ESG信

息披露質量。董事會期望通過可持續發展委員會的組成變動進一步推進本集團ESG治理成效。

## ESG風險管理

我們重視ESG相關風險和機遇所帶來的潛在影響，積極開展ESG風險管理相關工作，並將ESG風險的識別與管理納入至本集團風險管理體系中。因此，董事會（通過可持續發展委員會）監督ESG風險和機遇（包括與氣候變化相關）的評估，確保已設置適當和有效的ESG風險管理和內部監督機制，持續監察相關風險管理策略的實施與工作質量。我們亦加強對氣候變化風險與機遇的識別、評估及管理，遵循ISSB《IFRS可持續發展披露準則》及香港聯交所《氣候資訊披露指引》，圍繞管治、策略、風險管理、指標及目標四個主要領域開展並披露氣候變化相關風險及應對舉措。

## ESG目標與進展檢討

我們已設立集團層面的可持續發展戰略及目標，構建ESG目標管理體系，及定期開展ESG重要議題評估工作並呈報可持續發展委員會審閱、評估。可持續發展委員會同時定期監察及追蹤既定目標進度及舉措並向董事會匯報。此外，

為確保可持續發展戰略的有效執行，持續提升我們的ESG管理水平，我們已將ESG目標與指標納入各關鍵部門的績效考核中。

## ESG匯報與本報告

本報告乃應用以下四項匯報原則所編製：

*重要性：已予以執進行，以識別對於投資者及其他持份者而言為之重要的ESG事項，並評估該等事項對本集團及持份者而言直接或間接的重大程度。*

*量化：在適當情況下提供量化信息，以協助報告使用者客觀地評核本集團的ESG表現；量化信息會附帶（如需）說明闡述其目的及影響，及比較數據。*

*平衡：作出不偏不倚的披露，包括其ESG正面和負面的信息及表現。*

*一致性：除於正文或註釋中另有說明者外，本報告所列報的ESG數據乃採用於各個時段一致的方法所編製。*

本報告已經由可持續發展委員會審閱，並獲得董事會批准刊發。

## 環境



實現二零五零年前碳中和目標和減緩氣候變化：

總溫室氣體排放量密度 總耗水密度



二氧化碳當量/  
每百萬元人民幣收益



立方米/每百萬元  
人民幣收益



對自營設施溫室氣體排放進行碳盤查，並制定供應鏈減碳路線圖，建立碳盤查數據管理，制定減碳目標計劃



實現可持續包裝，佔整體包裝材料接近 20%



已實現回收再利用鞋盒 57 萬個和鞋頭紙或包裝紙 1,800 萬張



對三款產品測算碳足跡



我們第一個光伏發電項目，已在自有營運物流中心推行

## 社會



可持續鞋服產品比例佔整體訂單量接近 20%



推出碳中和產品  
安踏風暴甲沖鋒衣和  
安踏冠軍跑鞋二代 Pro



員工總人數 60,500 人 (男性及女性)：  
♂ 24.8% 及 ♀ 75.2%



女性高管 (總監層及以上)  
佔比為 ♀ 36.6%



員工培訓覆蓋率  
超過 95%



平均每人每年培訓時長  
超過 29 小時



已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的數量為零



### 發佈

- 勞工政策
- 安踏體育化學品管理手冊
- 供應商可持續發展管理手冊



### 參與 / 合作伙伴

- 科學碳目標倡議 (SBTi)
- 聯合國全球契約組織 (UNGC)
- 聯合國婦女署《賦權予婦女原則》(WEPs)
  - 聯合國難民署 (UNHCR)
  - 世界自然基金會 (WWF)
  - 皮革工作組織 (LWG)
    - Cascale
- 危險化學品零排放組織 (ZDHC)



# 二零二三年 亮點



供應商總數：**801** 家  
一級／二級／三級供應商：**267/370/164**



對 **299** 家供應商開展超過 **400** 次 ESG 審核，  
其中內部審核和外部審核分別 **24.4%** 和  
**75.6%**，獲得良好等級以上佔比  
超過 **60%**



安踏和 **FILA** 鞋類使用的皮革原料及  
皮革供應商均 **100%** 獲得 **LWG** 金級  
認證，超過 **90%** 的皮革原料均可溯源至  
原產地



向不同的慈善機構現金捐贈合計**人民幣 59** 百萬元，  
以及捐贈運動產品價值（以吊牌價值計算）  
超過**人民幣 2.5** 億元



「茁壯成長公益計劃」多年來捐贈運動產品  
價值（以吊牌價值計算）超過**人民幣 8.2** 億元，  
捐建 **184** 家安踏夢想中心，培訓了 **6,270** 名  
安踏體育課一線體育教師，捐建了 **49** 個  
安踏運動場，組建了 **17** 場安踏運動營，  
超過 **662** 萬名青少年受益

## 管治



實現董事會  
主席及  
首席執行官  
由不同管理人員  
擔任，完善本集團  
企業管治



董事會由**六**名  
執行董事與  
**四**名獨立非執行  
董事組成，  
女性董事  
比例逐步提升  
至 **20%**



組織培訓至少**100**場，  
覆蓋超**48,000**人次，  
強化不同持份者對**ESG**的認知



逐步推進  
可持續發展戰略及實現  
「**1+3+5**」  
戰略目標

# 二零二三年亮點

## 可持續發展概覽 我們的業務

可持續  
發展的定義

穩健增長的  
收益潛力

提高  
創新潛力

我們的表現

收益保持增長趨勢



持續投入研發創新



### 多品牌戰略



## 2023年表現 業績摘要

### 財務表現



收益增長**16.2%**至  
人民幣**624**億元



毛利率上升**2.4**個百分點至  
**62.6%**



股東應佔溢利增長**34.9%**至  
人民幣**102**億元



每股基本盈利增長**30.9%**至  
人民幣**3.69**元



股息佔股東應佔溢利之  
**50.7%**



# 二零二三年亮點

## 2023年表現 業績摘要

### 業務表現

(截至二零二三年十二月三十一日)



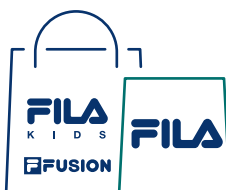
於中國大陸及  
海外地區之安踏店數目共

**7,053家**  
(6,924家)\*



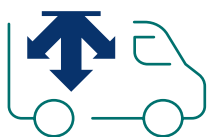
於中國大陸及  
海外地區之安踏兒童店數目共

**2,778家**  
(2,679家)\*



於中國大陸、中國香港、  
中國澳門和新加坡之FILA店  
(包括FILA KIDS和FILA FUSION獨立店)  
數目共

**1,972家**  
(1,984家)\*



於中國大陸、中國香港和中國澳門之  
DESCENTE店  
數目共

**187家**  
(191家)\*



於中國大陸和中國香港之  
KOLON SPORT店  
數目共

**164家**  
(161家)\*

\* 截至二零二二年十二月三十一日

主要成份股

指數簡稱	中文指數名稱
HSI	恒生指數
HSCEI	恒生中國企業指數
HSML100	恒生中國（香港上市）100指數
HSFML25	恒生中國（香港上市）25指數
HSCI	恒生綜合指數
HSCICD	恒生綜合行業指數－非必需性消費品
HSLI	恒生綜合大型股指數
HSLMI	恒生綜合大中型股指數
HSLMIV	恒生大中型股（可投資）指數
HSSCMLC	恒生港股通中國內地公司指數
HSHKI	恒生港股通指數
HSPOE	恒生中國民企指數
HSSCPOE	恒生港股通中國民企指數
HSSSHSC	恒生滬深港（特選企業）300指數
HSSCC80	恒生滬深港通中國80指數
HSC500	恒生滬深港通中國500指數
HSCEA	恒生滬深港通中國企業指數
HSCGSI	恒生消費指數
HSIESG	恒指ESG指數
HSNCON	恒生新消費指數
HSIESGS	恒指ESG增強指數
HSISUI	恒指ESG增強精選指數
HSCEESG	恒生國指ESG指數
HSILOWC	恒指低碳指數
HSC15TI	恒生氣候變化1.5°C目標指數
HSCESGE	恒生國指ESG增強指數
HSK50	恒生港股通高持股50指數
BWORLD	彭博世界指數
BESGPRO	彭博ESG資料指數
BWRETL	彭博世界零售指數
SBBMGLU	標普BMI全球指數（美元）
SCRTCN	標普BMI中國指數
SCRTEM	標普新興市場BMI指數

# 二零二三年亮點

## 評級和獎項

### 我們的評級

### 我們的ESG報告

#### MSCI ESG RATINGS

在MSCI ESG評級中  
榮獲「**BBB**」評級

#### CDP RATINGS

在 2023 年的 CDP 氣候變化  
問卷中榮獲「**B**」評級



在香港品質保證局可持續  
發展評級中榮獲「**A-**」評級

#### IPE RATINGS

IPE發佈的2023年度綠色供應鏈CITI指數和  
企業氣候行動CATI指數中，  
分別以53.22分於全球742個品牌中排名**26**  
和以53.60分於1,504個全球品牌排名**31**



在標準普爾全球企業可持續發展評估的  
評分中，約190家全球紡織品、服裝和奢侈品  
品牌公司中排名領先**86%**，  
成為《可持續發展年鑑（中國版）》入選企  
業，並榮獲標普全球之紡織品、服裝和奢侈  
品行業的「行業最佳進步企業」獎項



於低碳創想坊的低碳關  
懷® ESG標籤  
2023中榮獲「ESG報告  
最佳匯報實踐第二級」  
和低碳關懷® ESG Star  
標籤2023中榮獲  
「持續承諾ESG報告最佳  
匯報實踐」

### 我們的獎項



於SocietyNext Foundation舉辦的  
InnoESG Prize 2022中榮獲ESG獎項



榮獲虎嗅  
「2023可持續品牌典範獎」



於ISPO慕尼黑2023獲得  
「ISPO功能性紡織品流行趨勢大獎」



榮獲香港投資者關係協會  
頒發的「最佳ESG（環境）」、  
「最佳ESG（社會）」以及  
「最佳ESG（企業管治）」



於華富卓越投資者關係大獎2022  
榮獲「可持續發展類別－鉑金獎」和  
「破管理類別－銀獎」



## 評級和獎項

### 我們被列入



福布斯中國  
2023年度  
ESG啟發案例



2023年《財富》  
中國ESG影響力榜



中國企業社會責任  
高峰論壇2023環境、  
社會及治理(ESG)  
年度案例



人民日報2023環境、  
社會及治理(ESG)  
年度案例



2023福布斯中國  
創新力企業50強  
榜單



聯合國SDG峰會  
「工商界在行動－  
可持續產業發展共識」  
倡議「優秀企業案例」

### 慈善方面



榮獲民政部  
第十二屆「中華慈善獎」



於《公益時報》中國慈善榜獲頒  
「年度慈善企業」和「年度榜樣基金會」



「茁壯成長公益計劃」  
獲評「年度公益案例」獎項

### 最佳僱主



榮獲怡安中國頒發的  
「2023年中國最佳ESG僱主」



榮獲  
「獵聘2023年度非凡僱主」



榮獲智联招聘  
「2023年中國年度最佳僱主  
全國100強」



榮獲人才發展協會  
「2023 Winner BEST Awards」



# 責任經營 築根基

## 本章節回應的SDGs目標



## 本章節闡述的重要ESG議題

企業管治  
商業道德

我們始終相信負責任的公司治理是企業穩健發展之基石。因此，我們將可持續發展視為公司戰略的重要部分，不斷探索ESG理念與業務發展的有效融合，積極助力聯合國17個可持續發展目標實現。同時，我們持續優化溝通渠道與協作機制以保持與各持份者的充分溝通，以期及時了解其關切與訴求，亦致力於建立完善的公司治理體系，落實全面的風險管控，構建合規經營、廉潔高效、運轉流暢的管理機制，切實維護投資者權益。

## 可持續發展

### ESG戰略

我們明確自身在環境、社會與管治方面的總體目標，堅持誠實守信、依法經營，加強資源節約和環境保護，保障生產安全，維護職工合法權益，參與社會公益事業，對社會承擔更大的義務。

可持續發展戰略是我們的核心理念之一。我們將履行ESG責任納入公司戰略目標，堅持創造與消費者、員工、夥伴、社會以及環境的共生價值，堅信履行社會責任、對持份者負責是實現企業可持續增長的關鍵。我們就產品質量、員工福祉、環境保護及社會公益等領域不斷完善ESG管理體系。

## 支持聯合國可持續發展目標

為了更好地履行企業在環境、社會與管治方面的責任，我們於二零二一年成為UNGC參與成員，承諾堅持人權、勞工標準、環境和反腐敗等10項原則。我們積極支持聯合國二零三零年可持續發展目標及可持續發展議程，通過結合可持續發展戰略與業務特點，我們優化與完善應對可持續發展目標的行動路徑，持續推動企業和社會邁向可持續發展。

我們的目標	2023年回應主題	聯合國17個可持續發展目標
<p><b>經濟增長</b></p> <p>提升發展質量、創造可持續經濟效益，推動經濟發展，帶動就業機遇。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業管治</li> </ul>	
<p><b>產品飛躍</b></p> <p>將產品質量保持在高水平，同時將技術創新作為品牌第一生命力，贏取客戶對公司品牌的長期信任。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>革新工藝設計</li> <li>助力循環時尚</li> <li>強化產品品質</li> <li>完善客戶服務</li> </ul>	
<p><b>關愛員工</b></p> <p>為員工打造平等包容、健康安全的工作環境，建設多元化人才發展的培訓體系，關注員工成長，攜手員工共創美好未來。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工僱傭管理</li> <li>勞工權益保護</li> <li>員工薪酬福利</li> <li>員工培訓發展</li> <li>職業健康安全</li> </ul>	
<p><b>打造綠色供應鏈</b></p> <p>持續帶動供應商共同構建綠色供應鏈，推廣應用可持續包裝，加強核心技术自主研發，促進供應鏈向綠色轉型升級。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>可持續供應鏈管理</li> <li>可持續原材料採購</li> </ul>	
<p><b>守護環境</b></p> <p>承擔環境保護責任，踐行節能減排、綠色低碳，聯合上下游夥伴共同應對氣候變化風險。持續推動綠色產品及可持續物流。提倡綠色辦公，開展多種員工活動，提升員工及家人的環保意識。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>應對氣候變化</li> <li>產品碳足跡管理</li> <li>生物多樣性保護</li> </ul>	
<p><b>回饋社會</b></p> <p>積極響應國家宏觀策略，承擔企業社會責任，積極參與社區建設，並通過多元的社區活動，為構建和諧社會貢獻力量。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>創造共生價值</li> <li>助力體育發展</li> <li>社會公益慈善</li> </ul>	



# 責任經營 築根基

## ESG治理架構

我們高度重視企業可持續發展以及業務營運中的ESG管理實踐，致力於構建完善的內部可持續發展治理，增強企業發展對環境及社會影響的管控，力求持續為持份者創造價值。我們已搭建以董事會為最終負責機構的ESG治理架構，設立可持續發展委員會與可持續發展部門，實現由上而下統籌管理可持續發展事務，從戰略、目標、組織到資源、績效與文化，形成了完整的ESG實踐管理閉環，持續推動我們可持續發展戰略與目標的有效落實。根據部門及職能，我們將包括環境減排目標、化學品安全管理目標、員工培訓覆蓋率等特定的可持續性績效指標同高管可變薪酬（如獎金）掛鉤，以進一步加強有效的ESG治理。



我們的可持續發展委員會於二零二一年十二月十八日成立，目前由兩名執行董事、四名獨立非執行董事及兩名董事會指定的行政人員組成，並包含具備企業責任／可持續發展相關技能、知識及專業經驗的人員。委員會的組成確保有效監督可持續發展相關風險和機遇及制定相關應對戰略。有關可持續發展委員會的詳情，請參閱《可持續發展委員會職權範圍》。



### 可持續發展委員會

委員會主席：賴世賢先生（執行董事）

委員會成員（執行董事）：  
吳永華先生

委員會成員（獨立非執行董事）：  
姚建華先生、賴顯榮先生、  
王佳茜女士、夏蓮女士

委員會成員  
（董事會指定的行政人員）：  
姚偉雄先生（時尚運動群CEO）、  
徐陽先生（專業運動群CEO）

## ESG風險管理

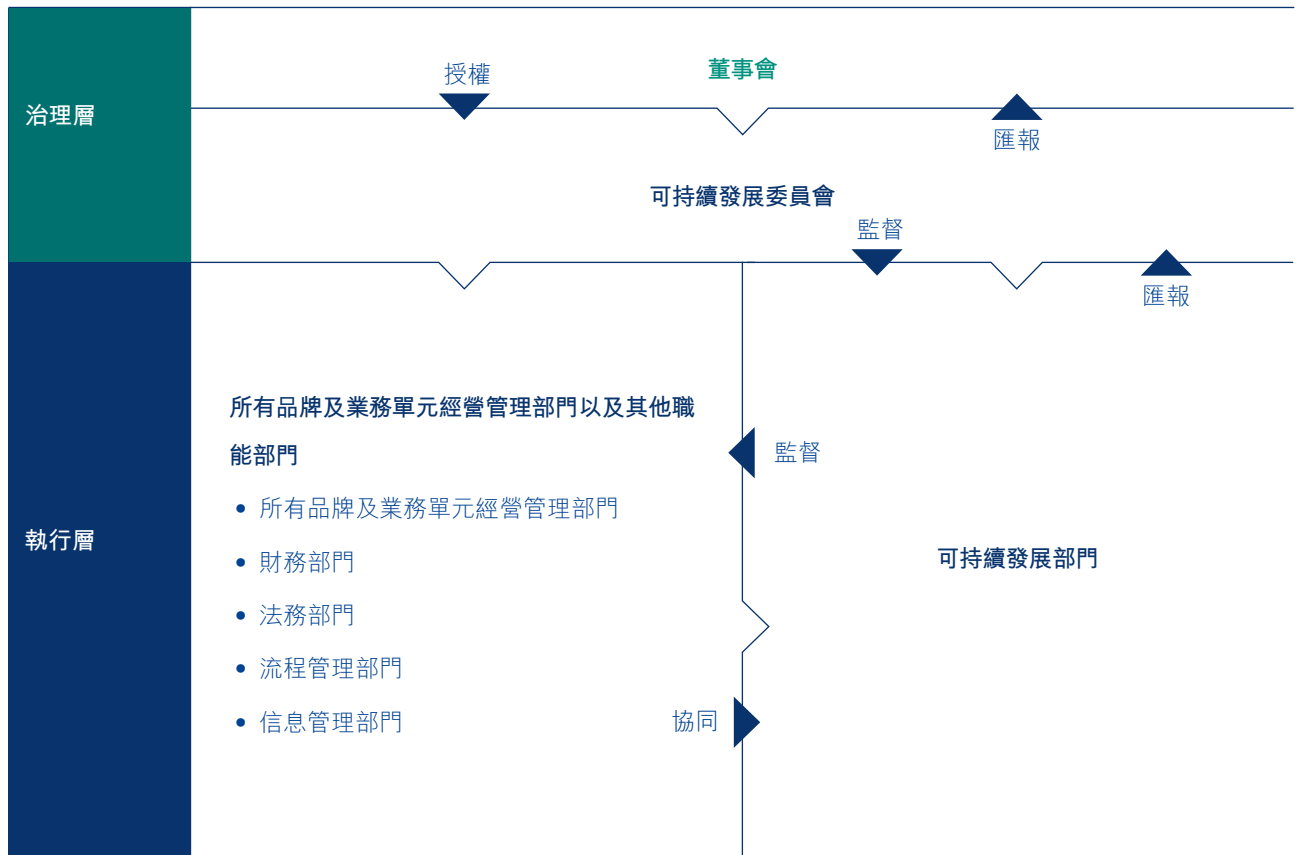
我們已搭建以董事會為最終負責機構的ESG風險管理架構，由可持續發展委員會與風險管理委員會分別監督ESG風

險及其他企業風險的管理工作，可持續發展部門於執行層面進行日常ESG風險監督與管理，自上而下推進ESG風險管理。結合現有ESG管理實踐，我們進一步強化ESG風險識別、分析及管理工

作，並將ESG風險管理納入本集團治理架構一部分，以構成更完善的整體風險管理體系。

# 責任經營 築根基

## ESG風險管理架構及職能



<p>治理層</p>	<p>董事會</p>	<p>作為最終負責機構，董事會</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>釐定本集團之業務戰略與目標，及評估並釐定董事會為達成本集團戰略目標而所願意接納的ESG相關風險性質及程度；</li> <li>確保本集團就ESG事項建立及維持合適及有效的風險管理及內部監控系統；</li> <li>監督本集團ESG相關的風險管理及內部監控體系的设计、實施及監察。</li> </ul>
------------	------------	---



治理層	可持續發展委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 監督本集團ESG風險與機遇管理工作，並定期審閱氣候風險管理應對及財務影響的量化指標；</li> <li>• 識別及評估ESG風險和機遇（包括與氣候變化相關）對本集團的影響，並檢討本集團ESG風險是否得到有效管控；</li> <li>• 檢討年度ESG風險，並依據本集團風險管理總體目標、風險偏好、風險承受度，審閱及檢視年度ESG風險管理策略；</li> <li>• 定期向董事會匯報重大ESG風險及相關管理或應對策略。</li> </ul>
執行層	可持續發展部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 負責開展年度ESG風險評估工作，協助職能部門落實風險管理措施，執行日常ESG風險監督及管理；</li> <li>• 定期向可持續發展委員會匯報年度ESG風險及建議；</li> <li>• 持續檢視ESG數據系統，提高ESG數據可靠性，未來聘用外部第三方開展ESG審計或鑒證工作，並就審計結果制定糾改計劃；</li> <li>• 與財務部門定期交流ESG風險（如，氣候變化風險）導致的財務影響，並制定相應應對舉措。</li> </ul>
	品牌及業務單元經營管理部門以及其他職能部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 配合與支持可持續發展部門開展ESG風險評估及管理工作，將ESG風險納入業務日常風險管理中。</li> </ul>

我們每年開展覆蓋全集團的ESG風險識別與評估工作。通過持份者調研，我們在議題重要性分析過程中收集持份者對ESG風險的反饋，結合行業風險識別，梳理出重大性議題及定期監察對應的ESG風險，通過職能部門對各業務範圍內的風險進行識別、評估及管理，並逐層上報至可持續發展部門、可持續發展委員會及董事會，由下至上完成對各項ESG風險的梳理及重要性排序，建立ESG風險清單。我們開展風險分析工作，並結合ESG工作規劃，制定相應的風險應對措施及預防機制。通過持續回顧與審查我們在ESG管理方面的實踐，我們識別需要改進的領域以推進ESG相關的風險管理。

我們已梳理出本財政年度關鍵和重要的ESG風險，並結合各方監管要求及ESG評級指標，對各項關鍵和重要的ESG風險項設置相應監測指標且定期進行檢視評估，從而進一步完善ESG風險管理。所有已識別的ESG風險均結合風險等級明確風險應對舉措及預防機制。

# 責任經營 築根基

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
商業道德	合規風險	違反商業道德：反腐倡廉機制實施過程中，員工違反商業道德及行為標準而造成潛在合規風險。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>供應商合規管理體系</b>：制定涵蓋供應商廉潔管理要求的一系列制度，與供應商簽訂《誠信廉潔協議》；推進供應商全流程管理，完善供應鏈風險評估與預警機制，對包括反貪腐在內的供應鏈社會責任標準進行稽核評估，確保供應商合規營運；</li> <li>● <b>商業道德培訓及管理</b>：要求全體員工簽訂《廉潔自律承諾書》，在《員工勞動合同》中加入反腐規定以加強內部反貪腐約束；為董事會、管理層及員工提供商業道德、反貪腐培訓，加強廉潔文化宣貫與建設；</li> <li>● <b>監察及審計管理</b>：加強對員工個人違紀行為的監察，敦促員工堅守誠信底線；制定適用於全體員工及客戶和供應商等第三方的《檢舉政策》，規範舉報投訴管理，並為舉報人提供郵箱、熱線、微信及信箱等多個7×24小時獨立舉報渠道；持續監測對公司或公司員工提出或已審結的貪污訴訟案件數量作為監控指標。</li> </ul>

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
化學品使用及排放	合規風險	化學品使用風險：化學品（如膠藥水、處理劑、染料等）的選擇、使用和處置過程中的環保及潛在合規風險。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>化學品安全管理制度</b>：公開披露《安踏體育化學品管理手冊》，持續完善修訂《化學品安全技術規範》《服裝、鞋及配件化學品安全技術規範》等化學品管理制度，加強化學品及其風險管理；</li> <li>• <b>化學品識別及淘汰</b>：我們定期按照國家法律法規和行業標準識別所有使用的化學品、更新產品檢測值要求並逐步淘汰限用物質，依據候選清單，持續更新限用物質；發佈化學品淘汰計劃，尋找更多機會選擇更安全的化學品；定期跟蹤評估化學品廢棄物處置不合規事件數量在內的風險管理指標；</li> <li>• <b>供應商化學品管理</b>：我們要求供應商創建健全的化學品管理流程，更新和維護自身的化學品清單，及其提供的產品和使用的材料須符合我們的限用物質清單要求；積極開展供應商化學品安全管控相關培訓，提升其安全意識。</li> </ul>

# 責任經營 築根基

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
人權及勞動 權益	運營風險 合規風險	員工人權及勞動權益保護：員工人權與國際標準對標不足，員工工作時長、工作強度及基礎保障制度未完善考慮或導致的運營及合規風險。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>員工權益保障體系</b>：成為UNGC參與成員，制定內部管理制度，積極履行在人權、勞工標準等領域的基本責任，禁止童工與強迫勞動，保障集體談判與結社自由，並多維度促進多元共融企業文化；設立包括強制勞工爭議事件數量在內的指標並持續跟蹤評估；</li> <li>• <b>加強員工溝通</b>：設置意見箱、意見雲平台、舉報郵箱、舉報熱線、廉潔安踏官方微信號等線上線下渠道以加強員工溝通，並每年委託外部機構對全體員工進行敬業度與滿意度調研，了解員工意見和反饋。</li> </ul>



風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
廢氣及廢水排放	合規風險 運營風險	廢氣與廢水排放：廢氣與廢水處理和排在應對最新標準要求下處理不當所產生的潛在合規及運營風險。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>完善內部管理制度</b>：制定《廢水處理操作規程》《工業企業無組織排放治理方案》等排放物管理制度，同時委任有資質第三方對廢水、廢氣及噪聲進行定期檢測，確保合規排放；</li> <li>• <b>綠色生產減少排放</b>：通過提升工藝減少廢水／廢氣、環保用料替代減少VOCs排放、改善處理設備等減少污染物產生及排放；持續監測廢氣污染物／廢水排放量相較於上一年排放量增幅的相關指標。</li> </ul>
	策略風險	環保處理投入：環保處理投入上漲，對公司的運營成本和產品價格造成潛在影響，從而降低企業經濟效益。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>減少／停用有害及受限化學品</b>：制定化學品淘汰計劃和化學品使用清單，逐步減少直至停止使用有害及受限化學品；</li> <li>• <b>強化可持續供應鏈管理</b>：於供應商全流程管理中強化環境管理要求，涵蓋污染防治、排放物管理等可持續規範。踐行負責任採購，加強原材料溯源，並開展供應商ESG培訓；</li> <li>• <b>綠色生產減少排放</b>：通過提升工藝減少廢水／廢氣、環保用料替代減少VOCs排放、改善處理設備等減少污染物產生及排放。</li> </ul>

# 責任經營 築根基

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
產品品質與安全	運營風險	產品質量風險：產品質量和品控不足可能導致的聲譽風險，對業務可持續性造成威脅。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>產品全生命週期質量控制體系</b>：我們制定《服裝、鞋及配件化學品安全技術規範》《安踏召回管理制度》《質量管理手冊》等標準要求，對化學品規範、召回管理、產品風險評審等方面進行規定，保障產品品質與安全；我們設立因安全與健康問題召回產品數量／比例、產品安全事故以及爭議事件數目相關風險指標並進行監測評估；</li> <li>• <b>多維度完善質量管制機制</b>：我們通過質量安全認證與培訓，專項質量檢查、產品召回管理及專項化學品安全管理持續完善質量管制機制。</li> </ul>
	運營風險	新型材料風險：新型材料（如環保材料）的使用或導致帶來更高的質量風險和成本。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>產學研合作平台提升研發水平</b>：與多個行業夥伴達成合作關係，不斷以創新科技提升產品的專業性能，並通過學研合作平台，加速專業人才培養和重點專案研發及成果轉化，探索運動科學、新材料、新技術、新工藝；</li> <li>• <b>提升質量管理能力</b>：通過提高供應商質量管理體系能力、創新檢驗方法、制定差異化監測機制、升級消費者質量調研體系及產品改進機制實現產品質量突破。</li> </ul>

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
健康與安全	運營風險	人員健康安全要求變化風險：災情等外部突發事件影響對員工安全生產造成運營風險，對企業業務得正常運營產生明顯的負面影響。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>加強員工健康保障</b>：提供醫療保障、心理諮詢、健康宣貫以及工區設施等員工福利和健康保障；</li> <li>• <b>落實風險管理體系</b>：基於我們的風險管理系統，持續監控潛在風險並評估分析應急預案；設立因工傷損失工作日數在內的定量指標並追蹤監測；</li> <li>• <b>安全應急舉措</b>：每年制定緊急預案演練計劃，組織多樣化安全應急演練，以確保在緊急情況下能夠迅速、高效地應對各類安全風險。</li> </ul>
	合規風險	職業健康與安全風險：化學品、職業病、特殊崗位的生產對員工健康的威脅及潛在合規風險。	關鍵	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>職安健管理體系</b>：制定《環境／職業健康安全手冊》《職業健康安全規章制度》《環境和職業安全運行控制程序》等規定，形成由總裁統籌，行政部主導，職業安全領導小組執行的完善安全生產管理架構。取得ISO 45001職業健康安全管理認證；具備職安健相關風險指標，如因職業病缺勤工作日數；</li> <li>• <b>構建安全管理機制</b>：形成包括安全預防控制、安全防護措施、安全培訓教育、安全應急演練、安全事故處理在內的安全管理機制。</li> </ul>

# 責任經營 築根基

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
工藝及產品 創新	策略風險	產品創新及消費者偏好變化：產品專業運動屬性和科技創新困局，或無法滿足新生代消費者需求的風險。基於公司產品類別及屬性該新興風險於長期或將對公司業務帶來重要影響。	重要	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>技術研發創新</b>：設立專項創新基金，用於支持各品牌的研發創新；提高研發投入，增設研發崗位，並將研發支出總金額與研發崗位人數作為風險監測指標，進行持續追蹤與評估；</li> <li>● <b>產品設計創新</b>：於世界各地建立設計中心，配合世界各地設計師組成國際性的設計團隊，推動創新能力提升和創新文化不斷深化，並已於包括安踏、DESCENTE、FILA、KOLON SPORT等多項品牌的產品中成功應用創新產品設計；</li> </ul>
	策略風險	產品環保技術風險：產品環保屬性及技術開發不足，從而落後與市場競爭的風險。作為紡服行業主營企業，公司產品將受到日益增加的環保要求，業務在長期或將受到該新興風險重要影響。	重要	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>設定低碳產品發展目標</b>：制定包括可持續產品比例、可持續原材料比例及可持續包裝產品比例在內的量化目標，持續引領低碳產品發展；追蹤與評估綠色低碳產品研發投入金額在內的低碳產品發展表現指標；</li> <li>● <b>制定可持續產品技術規範</b>：制定認證標準及可持續設計指南，制定《可持續產品技術規範》，推動產品發展；</li> <li>● <b>產品獲得碳足跡認證</b>：聘請第三方專業機構對三款產品進行碳足跡測算及碳減排分析。</li> </ul>



風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
氣候變化	運營風險	氣候變化運營風險： 氣候變化導致市場環境、監管要求變化，對供應鏈穩定及生產造成運營壓力，可能造成成本上升。	重要	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>建立治理架構</b>：制定以董事會為最高決策層的ESG管理架構，對包括氣候變化應對在內的議題進行有效監管，並確定由可持續發展委員會負責識別評估氣候風險及機遇、制定氣候風險應對策略、評估公司實現節能／減碳目標及其他與氣候變化和能源相關的關鍵績效指標的年度表現；</li> <li>• <b>建立情境分析識別風險參數</b>：結合自身業務板塊，參考IPCC、NGFS及1.5°C和&lt;2°C等情境，針對短期（0-5年）、中期（6-10年）及長期（至2050年）構建了三種氣候情境，對場景進行實體環境和社會經濟環境的判斷，為識別關鍵氣候參數奠定基礎；定期監測與評估氣候變化（如颱風、洪水）對公司帶來的財務營銷等風險指標；</li> <li>• <b>與環境共生，設定戰略目標</b>：設定「1+3+5」戰略目標，目標於2050年前實現碳中和的總目標，以引導公司長期低碳發展。</li> </ul>

# 責任經營 築根基

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
資料隱私及保護	合規風險	隱私及資料保護：資料安全和消費者隱私保護系統的安全穩定或對業務運營造成巨大影響及合規風險。	重要	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>制定信息安全管理制度矩陣</b>：制定一系列信息安全內部管理政策並定期進行檢討更新，完善信息安全管理制度矩陣；</li> <li>• <b>執行信息安全審查</b>：在監察層面設立個人信息保護辦公室統籌公司個人信息保護事宜，於每年開展信息安全相關的內部審計及有資質的第三方外部審計工作；</li> <li>• <b>系統評估及體系認證</b>：取得ISO 27001體系認證。定期開展信息安全測試、專項應用系統滲透測試工作，並邀請專業外部安全公司進行攻防演練；設置信息安全漏洞或其他網絡安全事件數等相關指標並持續開展監測；</li> <li>• <b>強化信息安全培訓</b>：每年面向全體員工宣貫信息安全意識，開展信息安全相關專題培訓活動及意識提升活動。</li> </ul>

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
供應鏈管理	運營風險	<p>供應鏈穩定性風險：氣候變化、原材料（如棉花）留存時長或其他外部風險影響供應鏈穩定，對企業運營造成潛在負面影響。</p>	重要	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>完善供應鏈風險評估及預警機制：</b>定期識別與評估經營環境、物料供應及社會影響等供應鏈風險，並針對識別出的不同影響供應鏈穩定性的風險類型，制定應對措施及預防機制；持續監測供應鏈採購成本或供貨平均時長上漲幅度指標以評估相關風險；</li> <li>• <b>制定採購應急預案：</b>制定《集團採購應急預案》，針對性部署各類風險相應的防範與應對方案，進而降低、規避供應鏈風險對企業的影響；</li> <li>• <b>加強外部趨勢洞察：</b>持續洞察外部環境發展趨勢，確保周全且及時地考慮任何可能對運營造成影響的風險。</li> </ul>
	運營風險	<p>供應商合規風險：供應商審核、認證和績效管理考核的不完善，可能導致供應商供應鏈透明度差，包括勞工風險、環保治理在內的ESG風險將對企業生產和聲譽造成影響。</p>	重要	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>完善供應商管理制度：</b>制定《安踏體育供應商行為守則》《供應商可持續發展管理手冊》等制度，系統化、規範化所有供應商及承包商的管理要求；</li> <li>• <b>供應商全流程管理：</b>依據《服配供應商准入與退出管理流程》《鞋類供應商准入與退出管理流程》等管理辦法，從篩選准入、分類管理、過程評鑒稽核等各階段對供應商進行規範審核；針對供應商違規事件數量等指標進行持續監測；</li> <li>• <b>加強供應商廉潔管理及培訓：</b>制定《安踏集團供應商廉潔合規管理辦法》等制度，與供應商簽訂《誠信廉潔協議》，公開舉報渠道，並通過培訓加強對供應商的廉潔宣貫，提升其廉潔反腐意識。</li> </ul>

# 責任經營 築根基

風險對應議題	風險類型	風險描述	重要性排序	應對措施及預防機制
知識產權管理	合規風險	知識產權糾紛風險： 知識產權保護及原創 產出保護不足或導致 潛在風險。	重要	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>設立知識產權內部制度</b>：系統化制定有關知識產權管理、商標管理、專利管理、品牌保護、知識產權風險防控等方面的內部制度並定期進行完善更新；</li> <li>• <b>強化培訓機制</b>：積極開展知識產權專項培訓與意識宣貫，提升員工的知識產權保護意識；</li> <li>• <b>堅持品牌維護行動</b>：堅持知識產權並開展相關打假、侵權事件及品牌維護行動；</li> <li>• <b>拓展發明授權專利申請</b>，積極拓展發明授權及實用專利申請，促進知識產權保護工作的落實；</li> <li>• <b>執行風險審核機制</b>：嚴格執行風險審核機制，將知識產權風險審核貫穿實施於包括商品設計、廣告宣傳和非生產性採購在內的各業務環節；持續跟蹤知識產權爭議實踐指標。</li> </ul>

通過採取一系列ESG風險管理保障措施及開展相關培訓，我們致力在長期促進全公司範圍內有效的風險管理文化，確保組織內所有成員均可了解企業風險管理的重要性，同時增強公司風險管理程序。在培訓方面，我們為董事（包括非執行董事）定期更新ESG風險管理的最新情況及培訓宣貫以持續加強風險意識並促進董事在監督和管控企業風險（涵蓋ESG風險）方面的有效作用。我們允許員工主動識別和報告潛在風險，並持續改進風險反饋流程與風險管理實踐。

## 可持續發展專項進展

我們持續開展ESG專項行動，積極加入國際倡議，並結合企業ESG戰略與業務特點，拓展多元化可持續發展舉措，持續提升可持續發展表現。

加入UNGC組織「加速前進」倡議，展示可持續發展承諾



在十月，我們應邀出席UNGC組織「加速前進」倡議活動，該倡議聚焦性別平等、氣候行動、生活工資、水資源復原力以及永續投融资五大範疇，旨在加快企業達成可持續發展目標的步伐與投入。作為第一批加入此倡議的中國企業以及唯一參與此倡議的紡織及服裝公司，我們將持續推動整個行業產業鏈的可持續發展，在可持續發展的願景上實現更大突破。





# 責任經營 築根基

成為聯合國難民署 (UNHCR) 全球合作夥伴，響應全球人道主義行動



在十月，我們與UNHCR宣佈達成合作，致力於通過支持教育和體育項目為被迫流離失所的兒童和青少年賦能，共同回應人類命運共同體的價值觀。我們支持聯合國可持續發展17個目標中第4個目標（優質教育）及第17個目標（促進目標實現的夥伴關係），支持全球人道主義行動，並承諾將在未來三年，向聯合國難民署在全球的人道主義行動提供支持，計劃在二零二五年前幫助東南亞、非洲、拉美等地區的近30萬青少年回到學校。



成為聯合國婦女署《賦權予婦女原則》(WEPs) 全球簽署企業成員



在八月，我們正式成為聯合國婦女署《賦權予婦女原則》(WEPs) 全球簽署企業成員，目前全球已有超過8,000家企業簽署了WEPs的支持聲明。我們作為首家加入WEPs的中國體育用品公司，在致敬女性卓越貢獻的同時，承諾將採取積極行動以落實WEPs七項具體原則，為工作場所、市場競爭和社區生活中的性別平等和女性賦權而努力。

## 持份者溝通

於本財政年度，我們通過多種渠道積極與各持份者進行溝通，與重要持份者保持緊密聯絡，不斷提高我們營運的透明度，積極了解和回應持份者的期望和要求，實現互惠互利的良性互動，並為他們創造可持續價值。

外部持份者	持份者期望	於本財政年度溝通活動
投資者／股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 風險管理</li> <li>• 投資回報</li> <li>• 企業管治</li> <li>• 信息披露</li> </ul>	出席一對一會議、非交易路演、投資論壇及電話會議
		舉辦年度及中期業績發佈會
消費者	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 高質量產品</li> <li>• 多元化產品</li> <li>• 完善的客戶服務</li> <li>• 暢通的溝通渠道</li> </ul>	進行消費者滿意度調查
		通過不同途徑收集消費者意見，如投訴熱線和零售店員的意見反饋
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公平、公開、公正採購</li> <li>• 供應商支持</li> </ul>	進行供應商滿意度調查
		舉辦供應商大會並交流意見
分銷商	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 互利共贏</li> <li>• 共同成長</li> </ul>	舉辦訂貨會
		舉辦分銷商大會並交流意見
媒體	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 信息公開透明</li> <li>• 產品質量與安全</li> <li>• 反貪腐</li> </ul>	舉辦媒體發佈會
		出席媒體訪問
政府／監管機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合規經營</li> <li>• 依法納稅</li> <li>• 帶動區域經濟發展</li> </ul>	舉辦標準制定會議並交流意見
品牌代言人	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 品牌形象</li> <li>• 產品質量</li> <li>• 產品研發創新</li> <li>• 知識產權</li> </ul>	與代言人及時交流，收集他們對產品的反饋
		按需求定製專用產品
運動員	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 產品性能</li> <li>• 產品研發創新</li> </ul>	贊助運動員的參賽服裝及裝備

# 責任經營 築根基

內部持份者	持份者期望	於本財政年度溝通成效
董事	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業管治</li> <li>反貪腐</li> <li>風險管理</li> </ul>	舉行董事會會議
管理層	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品質量與安全</li> <li>環境影響管理</li> </ul>	參與公司決策及營運，行使管理職能、指揮或協調員工完成工作職責
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工待遇</li> <li>員工發展與培訓</li> <li>反貪腐</li> </ul>	問卷調研、參與線上和線下的員工活動

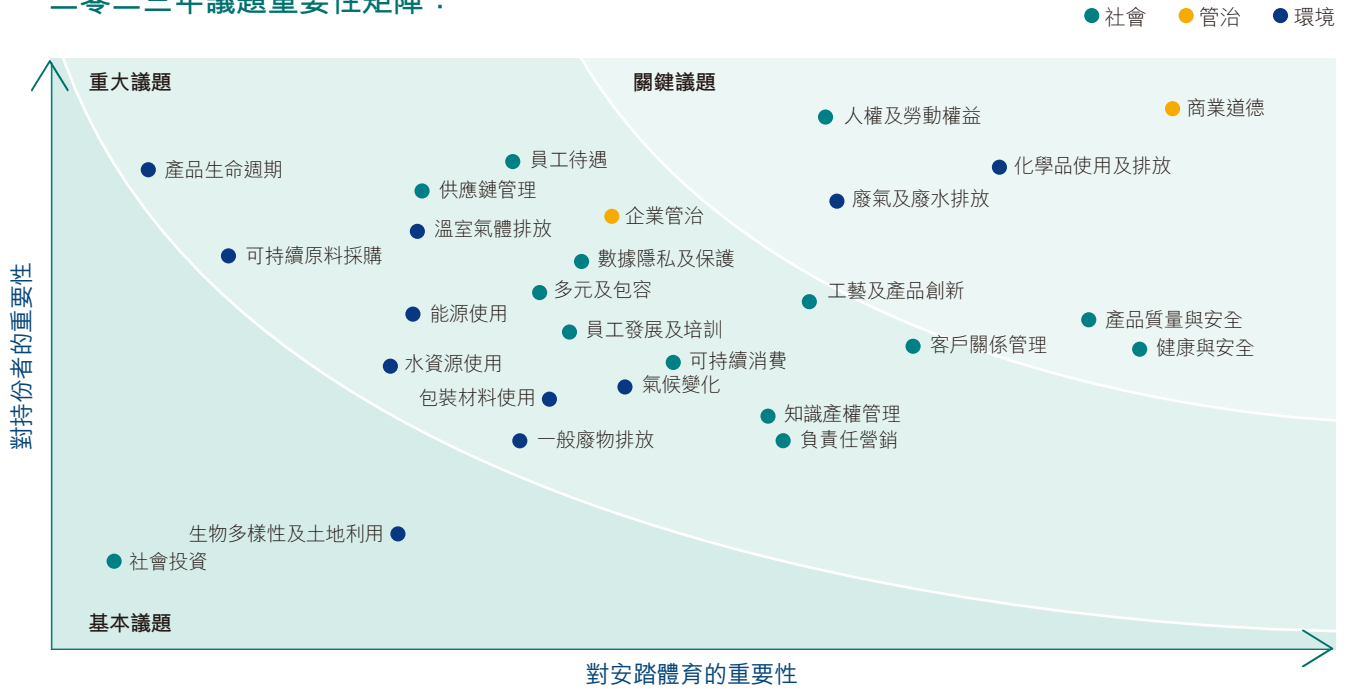
## ESG議題重要性

我們每年進行重大性評估或檢討，聘請獨立專業機構對內外部持份者進行問卷調研，收集持份者意見，並按議題重要性分析對議題進行優先順序排序。我們亦通過持份者問卷收集持份者關切的ESG風險，將議題重要性分析融入至企業整體風險管理，從而為公司完善ESG及相關風險管理提供參考，更好地回應持份者的期望和訴求。

## 議題重要性 分析流程



## 二零二三年議題重要性矩陣：




## 安踏二零二三年ESG議題重要性列表

議題重要性	議題範疇	議題
關鍵議題	管治	商業道德
	環境	化學品使用及排放
	社會	人權及勞動權益
	環境	廢氣及廢水排放
	社會	產品質量與安全
	社會	健康與安全
重大議題	管治	企業管治
	社會	員工待遇
	社會	工藝及產品創新
	社會	客戶關係管理
	環境	氣候變化
	社會	數據隱私及保護
	社會	供應鍊管理
	環境	能源使用

議題重要性	議題範疇	議題
基本議題	社會	員工發展及培訓
	社會	多元及包容
	環境	溫室氣體排放
	社會	可持續消費
	社會	知識產權管理
	社會	負責任營銷
	環境	能源使用
	環境	包裝材料使用
	環境	水資源使用
	環境	產品生命週期
基本議題	環境	生物多樣性及土地利用
	社會	社會投資

# 責任經營 築根基

## 主要持份者關注的首三個議題

	 員工	 供應商	 消費者	 分銷商	 投資者	 政府
1	員工待遇	產品質量與安全	產品質量與安全	產品質量與安全	企業管治	化學品使用及排放
2	健康與安全	人權及勞動權益	數據隱私及保護	員工待遇	商業道德	工藝及產品創新
3	商業道德	商業道德	廢氣及廢水排放	健康與安全	產品質量與安全	廢氣及廢水排放

## 企業管治

### 治理體系

本公司認同，要達致較高企業管治標準的價值和重要性，在於能提升企業表現、透明度和問責水平，從而取得股東和社會大眾的信心。董事會致力遵守企業管治原則及採納有效的企業管治常規，以滿足法律上及商業上的要求，專注於包括風險管理及內部監控、公允披露及向所有股東負責等範疇。

除本公司《二零二三年年報》內的《企業管治報告》另有披露外，本公司於本

財政年度已遵守《企業管治守則》所載的守則條文。本公司定期檢討其企業管治常規以確保持續合規。

目前，董事會由10名董事組成，包括六名執行董事和四名獨立非執行董事。董事會負責監督管理本公司的所有重要事項，包括制定及批准所有政策、整體戰略、風險管理和內部監控系統，及監察管理團隊的表現。所有董事均須承擔所有適用法律及《上市規則》項下相同的法律責任。彼等在履行董事職責的過程中，均須誠實及真誠行事，以本公司的整體利益為本，避免出現實際及潛在的

利益及職責衝突，合理的謹慎和勤勉行事，就本公司的最佳利益作客觀決策。

### 多元構成

#### 多元化治理

我們致力組建多元化治理架構，董事會下設五個委員會，包括審核委員會、薪酬委員會、提名委員會、風險管理委員會及可持續發展委員會，且已訂立具體職權範圍。職權範圍已登載於本公司的網站(ir.anta.com)及香港交易及結算所有限公司的披露易網站(www.hkexnews.hk)。



截至二零二三年十二月三十一日董事會詳情：

董事	委員會	審核委員會	提名委員會	薪酬委員會	風險管理委員會	可持續發展委員會*
丁世忠先生						
丁世家先生						
賴世賢先生			成員			主席
吳永華先生						成員
鄭捷先生						
畢明偉先生					成員	
姚建華先生		主席	成員		主席	成員
賴顯榮先生		成員	主席	主席		成員
王佳茜女士		成員	成員	成員	成員	成員
夏蓮女士		成員	成員	成員	成員	成員

\* 可持續發展委員會由一名主席及七名成員所組成，包括姚偉雄先生（時尚運動群CEO）及徐陽先生（專業運動群CEO）。

董事會／委員會會議開始前，董事會／委員會所有成員須按本公司組織章程細則及／或《上市規則》之規定，就會議上擬討論的事項及／或擬批准的決議，申報其（包括彼等之聯系人的）利益。如董事會／委員會任何成員（或其聯系人）於會議上擬討論的事項及／或擬批准的決議中存有重大利益，出於避免利益衝突目的，董事會／委員會其他成員應考慮及決定該成員應否於該項決議避席不投票及／或缺席該會議。

委員會獲提供充足的資源以履行其職責，及可在有需要時尋求獨立專業意見

（相關費用由本公司承擔）。委員會可邀請本公司相關人員出席會議，並在其認為必要時從任何其他委員會及／或部門獲取所需要的任何信息，以履行其職責。如有需要，委員會可邀請具備適當資歷及專業知識的外部顧問出席參與委員會會議，及批核支付予該等外部顧問的顧問費和聘用外部顧問的其他條款。

#### 獨立非執行董事

獨立非執行董事於董事會內擔當重要角色，其獨立判斷及其意見對董事會的決定起重要作用。特別而言，該等董事可

就本公司的戰略、表現及監控事項提供公正的意見。全體獨立非執行董事擁有廣泛的學術、專業及行業專長及管理經驗，及向董事會提供專業意見。董事會亦認為，獨立非執行董事可就本公司的業務戰略、業績及管理提供獨立意見，因而可顧及股東的全部利益，使本公司及其股東的利益從而得到保障。

若情況有任何變動以致可能會影響其獨立性，每名獨立非執行董事須在切實可行的範圍內盡快通知本公司。概無獨立

# 責任經營 築根基

非執行董事於本財政年度通知本公司其情況有任何變動以致影響其獨立性。

性，董事會及提名委員會認為，全體獨立非執行董事均為獨立。

事職務或在任已超過九年。

提名委員會已根據《上市規則》第3.13條的準則評核各獨立非執行董事的獨立

目前，概無獨立非執行董事個別在七間或以上上市公司（包括本公司）擔任董

## 董事會多元化

本公司已根據《企業管治守則》所載之要求，採納一項董事會成員多元化政

姓名	丁世忠先生	丁世家先生	
性別	男性	男性	
年齡	53	59	
董事會服務任期（截至二零二三年十二月三十一日）	16年	16年	
技能、 知識及 專業經驗	(a) 會計及金融		
	(b) 業務發展	✓	
	(c) 品牌管理	✓	
	(d) 資本市場		
	(e) 企業責任／可持續發展	✓	
	(f) 企業戰略及規劃	✓	
	(g) 行政管理及領導技能	✓	✓
	(h) 信息管理		
	(i) 投資者關係		
	(j) 法律		
	(k) 製造		✓
	(l) 其他上市董事會經驗／職務		
	(m) 營運管理	✓	✓
	(n) 風險管理		
	(o) 銷售及營銷	✓	
(p) 供應鏈管理		✓	
(q) 資金管理			

策。該政策旨在列載董事會為達致其成員多元化而採取的方針。本公司明白並深信董事會成員多元化對公司擴闊視野及提升表現素質裨益良多。所有董事會成員的任命將以用人唯才為原則，按客觀條件考慮候選人，並適度顧及董事會

成員多元化的好處。董事會成員多元化可通過考慮多項因素而實現，包括（但不限於）性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務年期。在設定董事會組成時，本公司亦將不時根據自身的業務模式及特定的

需要去考慮各種因素。

董事具有多元化及互為補充的背景。彼等的寶貴經驗及專業知識對本公司的長期增長而言至關重要。

賴世賢先生	吳永華先生	鄭捷先生	畢明偉先生	姚建華先生	賴顯榮先生	王佳茜女士	夏蓮女士
男性	男性	男性	男性	男性	男性	女性	女性
49	53	55	51	63	67	45	45
16年	16年	14年	2.5年	5.5年	3年	2.5年	1.5年
✓			✓	✓			
	✓	✓				✓	✓
	✓	✓				✓	
✓				✓	✓		
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		✓	✓			✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓			✓				
✓					✓		
✓				✓	✓		✓
✓	✓	✓	✓				
✓			✓	✓		✓	✓
	✓	✓					
✓			✓				
✓							

# 責任經營 築根基



董事會具備本集團業務所需的適當技巧、經驗及多元的觀點角度。董事會中執行董事與非執行董事（包括獨立非執行董事）的組合均衡，以使董事會上有強大的獨立元素，能夠有效地作出獨立判斷。董事會已建立常規，確保董事會組成的變動（如有）不會出現不當的干擾。獨立非執行董事為本集團業務的業內人士或專家，或具備其他方面的技能及經驗，此等有助強化董事會成員間在技能、經驗、及多元觀點方面的平衡。獨立非執行董事通過提供獨立、富建設性及有根據的意見對本公司制定戰略及政策作出正面貢獻。

提名委員會已進行董事會的組成的年度檢討。根據不同的董事會成員多元化可計量目標，包括（但不限於）性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務年期，提名委員會認為自二零二一年起已實現董事會成員多元化。其中，於二零二一年七月一日及二零二二年七月一日，王佳茜女士及夏蓮女士分別獲委任為獨立非執行董事後，董事會不再為單一性別董事會。提名委員會（及董事會）明白董事會層面性別多元化的重要性和裨益，將繼續採取行動，物色更多女性候選人以進一步提升董事會成員間的性別多元化，目

標為二零三零年年底前女性於董事會佔比達30%。同時，我們重視員工層面（包括高級管理人員）的多元化構成，承諾以「用人唯才」為原則，尊重員工的個人選擇，不論性別、年齡、宗教信仰及國籍等，並將繼續尋求實現員工層面之性別多元化，目標為二零三零年年底前女性於總監層及以上佔比超過40%。

## 商業道德

### 反貪腐政策

本公司致力於踐行高標準的誠信道德和反貪腐的商業慣例，絕不容忍貪腐

截至二零二三年十二月三十一日，董事會組成的多元化層面概述如下：

- 董事會共由10名成員組成，包括六名執行董事，四名獨立非執行董事，董事會中執行董事佔比60%，獨立董事佔比40%；
- 女性董事兩名，女性董事比例逐步提升至20%；
- 董事會成員年齡由45歲至67歲；
- 共四名董事會成員在不多於四個其他上市公司擔任高管職位，其中王佳茜女士具有與安踏相同行業<sup>1</sup>企業戰略經營經驗，且目前擔任高管職位。

行為。為此，本公司已制定一項反貪腐政策，作為所有適用反貪腐法律和法規的補充，以實現本公司設想的反貪腐文化。我們於二零二一年成為UNGC參與成員，承諾堅持人權、勞工標準、環境和反腐敗等10項原則。

本公司（包括任何董事和僱員）應遵循中國（包括中國的《監察法》）、中國香港及其他適用國家或地區的相關反貪腐法律及法規。本公司禁止違反適用國家或地區法律要求之一切形式的政治捐獻，嚴厲抵制回扣行為，並嚴禁慈善捐

款被用於賄賂或貪腐，確保慈善捐款和贊助合規、合法及符合道德規範。

我們已制定並發佈商業道德相關制度與守則，在反貪腐政策中明確列示本集團反腐敗要求及相應處罰標準。反貪腐政策適用於所有董事（包括獨立非執行董事）、本集團所有級別的全體僱員、與本公司有業務往來的外部各方（包括供應商、服務提供者、商業夥伴等），以及以代理或受託人身份代表本集團行事的人士（如本集團的代理、顧問及承包商）。

董事及本集團僱員應時刻堅守本公司的核心價值「廉潔守正、誠實正直、公平公正、不偏不倚及商業道德」。

董事及本集團僱員不得接受任何與本公司有業務往來的人士、公司或組織提供的任何利益，無論是否涉及任何不當優待。他們僅可在對方自願提供該利益且已向本集團披露該利益並獲本集團批准的情況下接受（而非索要）該利益。如董事或僱員不確定接受某項利益是否會(i)影響其正常履行職務；或(ii)使該董事或僱員有義務採取違背本集團利益的行動，他或她應時刻拒絕接受該利益。

<sup>1</sup> 行業劃分標準參考全球行業劃分標準(GICS)一級標準。



# 責任經營 築根基

董事及本集團僱員應避免與本集團任何利益衝突或潛在利益衝突，並應適當申報任何利益衝突或潛在利益衝突。

董事及本集團僱員不得為了取得不正當利益或其他非法目的，給予任何與本集團有業務往來的人士、公司或組織任何利益。

董事及本集團僱員不得以個人身份或以代理或受託人身份代表本集團行事，向任何個人或實體提供任何形式的疏通費。

任何違反反貪腐政策的行為都應通過本公司的檢舉政策規定的舉報渠道向本公司舉報，不論是否知悉可能須對違規負責的人士身份或有關事件經過。本公司認真對待貪腐舉報，在有必要的情形下可根據本公司的檢舉政策進行調查。與違反反貪腐政策有關的重大事件應由風險管理委員會提呈董事會注意。

風險管理委員會將定期檢討反貪腐政策（包括道德方面）的執行情況及有效性，以確保該政策持續切合本公司的需要，同時反映當前監管規定及良好企業管治常規，並將討論及考慮任何可能需要的修訂。

就反貪腐政策的進一步詳情，請參閱本公司網站(ir.anta.com)所登載的該政策全文。

## 內部審計職能

內部審計部門專責進行本集團的內部審計職能。該部門於評估本集團風險管理和內部監控系統的有效性中擔當重要角色，並負責定期直接向風險管理委員會匯報。

內部審計部門專責就本集團營運及企業層面上的重大監控及制度與程序的合規事宜進行審計。該部門與營運管理人員溝通，就發現的問題、違規事項或不足之處釐定糾正及改善監控的方案。該部

門進一步監察營運管理人員執行其建議的情況及向風險管理委員會匯報相關結果。內部審計部門亦負責進行重大合同審閱，識別有關風險並向營運管理人員提供建議。

內部審計部門定期出席風險管理委員會會議並就其工作匯報。重大發現（包括重大合同審閱發現及違規或異常情況發現）可直接及自由地向風險管理委員會報告。風險管理委員會確保內部審計部門獲分配充足資源（包括年度預算及人員配備），以有效履行工作目標及職責，並提供一切所需支持。

## 內部監察

我們制定與完善《審計監察制度》《審計監察巡視制度》《審計監察處罰管理制度》等多個內部審查合規管理制度，明確對審計監察人員的專業力、客觀性、獨立性、公平性、紀律性、違規處罰依據及相關工作程序的詳細規定，涉及單位如有任何異議則可向風險管理委員會

進行申訴。第三方審計機構開展覆蓋全集團範圍的審計工作，以持續推進本集團的合規水平。此外，我們針對反貪腐和商業道德事宜按年開展覆蓋集團所有運營活動的審計工作，包括對資金管理、採購等控制程序進行審計以防止腐敗和賄賂行為。我們同時通過審計、巡視、調查及監察等方式持續監督內部及合作夥伴的商業道德標準，我們從多維度對腐敗、舞弊等違規行為進行有效打擊、處罰和追責。

我們依據本公司的反貪腐政策及相關內部執行制度，遵守《中華人民共和國監察法》《中華人民共和國公司法》等國家法律規定，制定《安踏集團員工手冊》等內部行為準則，對所有員工、供應商、子公司及合資企業的行為規範提出要求，明確本集團在反對貪腐和賄賂、反歧視、信息安全、利益衝突、反競爭、反洗錢及內部交易等方面的要求、零容忍行為及處罰措施，並為全部員工及供應商等相關方提供商業道德準則培訓。對於員工，我們將其履行行為準則的情況與薪酬績效掛鉤。

我們與全體員工簽訂《廉潔自律承諾書》，並在《員工勞動合同》中加入反腐規定，加強內部反貪腐約束。於本財政年度，我們著力加強對員工個人違紀行為的監察，敦促員工堅守誠信底線。

### 廉潔文化建設

我們積極建設反貪腐文化，通過線上線下組合培訓的形式對董事會、管理層及員工（包括兼職及合同員工）進行廉潔文化宣導。我們採用廉潔文化宣傳片、《健康職場》動畫及反腐線上答題等多種創新形式，在企業號推文、文化網站及公司視頻等渠道傳播，以生動有趣、易於理解的形式講解行為準則及反貪腐相關制度和舉措，加強其對於公司商業道德要求的認知，並以反面典型案例進行警示教育。我們亦組織員工參觀反腐

倡廉警示教育基地與參加線下專題培訓，強化員工反腐敗認知。

### 供應鏈廉潔管理

誠信是本公司的核心價值觀，亦是我們與供應商實現共贏發展的基礎。長期以來，秉持對腐敗行為零容忍的政策，杜絕任何形式的貪腐行為，致力與供應商共同構建公正廉潔的營商環境。我們要求所有供應商必須遵循其經營所在地國家或地區所有適用的反腐敗法律法規，亦要求其建立反貪腐政策並具備自我監察程序以驗證合規性，從而便於調查和報告任何違反相關政策的行為。我們已具備一系列涵蓋供應商廉潔管理要求的政策與制度，包括《安踏體育供應商行為守則》《供應商可持續發展管理手冊》《安踏集團供應商廉潔合規管理辦

### 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們對董事會、管理層、員工（包括兼職及合同員工）及外部供應商進行廉潔文化宣導培訓，覆蓋率達100%。

# 責任經營 築根基

法》等，亦與供應商簽訂《誠信廉潔協議》，在准入階段即與供應商達成廉潔承諾。此外，我們堅持對供應商誠信及合規性進行監督，通過執行審核活動持續監測其商業道德方面的表現。

通過供應商大會以及社交媒體等渠道，我們對供應商落實廉潔宣貫以提升其廉潔反腐意識。為了對供應商的廉潔表現進行持續監督管理，內部審計部門對涉嫌違反廉潔責任條款的供應商開展獨立

調查，一經證實堅決予以清退，並依法追究其相關法律責任。

## 檢舉政策

本集團承諾維持高誠信標準及合乎道德的商業操守，並鼓勵檢舉任何僱員及／或外部各方在進行與本集團有關的事務時作出的實際或疑似不當行為或不良行為。本公司已採納一項檢舉政策，藉以建立機制使僱員及與本集團有業務往來的其他人士或實體（如客戶及供應商）可暗中及以不具名方式向風險管理委員會（由董事會指定並獲相關權

力）就其對任何可能關於本集團的不當事宜提出關注。檢舉者的身份將絕對保密。

該政策項下設定的檢舉機制旨在：

- 於本集團內部培養開通、正大光明的文化；
- 保障企業內部公正；
- 鼓勵僱員及與本集團有業務往來的其他人士或實體，就其對任何可能關於本集團的不當事宜提出關注，並提供舉報的渠道；及

## 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們：

- 未發生貪污相關訴訟案件。
- 針對違反行為準則（涉及貪污／利益衝突／洗錢／內幕交易等）事件，發出處罰通報**22**份，且所有違規行為均已按照本集團制度和國家相關法律法規進行處置。
- 供應商《誠信廉潔協議》簽署率超過**75%**。

截至2023年12月31日，我們共收到並處理**178**宗舉報，其中零售終端舉報**137**宗，違規違紀舉報**20**宗，貪腐舉報**14**宗，職業道德舉報**1**宗，管理失職舉報**2**宗，其他不涉及員工的舉報**4**宗。上述舉報均已由專門人員依據本集團政策調查並處置，我們亦會安排培訓對員工進行宣貫教育。

- 在釀成嚴重後果之前，讓本集團偵察並阻遏不當行為或不良行為，並對此採取補救措施。

該檢舉政策適用於本集團各個級別的全體僱員及與本集團有業務往來的其他人士或實體（如客戶及供應商）。檢舉人可以選擇向指定紀檢官（即董事會主席和風險管理委員會主席）或內部審計部門檢舉不當行為。

有關檢舉政策下的進一步詳情，請參閱已登載於本公司的網站([ir.anta.com](http://ir.anta.com))之政策全文。

我們承諾認真對待貪腐舉報，設立包括郵箱、電話熱線、微信及郵寄信箱等多個7×24小時的獨立舉報渠道，並設置具備專業技能的專職調查人員對舉報調查處理，並在法律許可的情況下將處理結果通知舉報人。同時，我們致力於保護舉報人的合法權益不受侵犯，為舉報人提供匿名舉報渠道，針對實名舉報的單位或個人制定多重保護措施。我們嚴

格禁止任何對舉報人的報復行為，包括因進行舉報而受到任何無理的紀律處分或解僱，並會盡力採取合理措施以保護舉報人免遭報復。如有人士對根據該政策提出實際關注的舉報人作出傷害或報復，將受到紀律處分。對於需要披露檢舉人身份的情況，本公司將在法律許可範圍內盡力保護舉報人的合理利益。我們會檢討過去的舉報個案，以確定舉報管理實踐的有效性及未來可能的改進領域，從而維護我們對商業道德的承諾，推進透明和問責文化持續發展。

## 信息安全

### 信息安全管理體系

我們重視信息安全和員工個人信息保護，遵循《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》等法律法規，建立和實施了信息安全管理體系，制定了由28個信息安全制度構成的完善的信息安全管理制度矩陣，其中包括明確零容忍事項、針對員工信息安

全違規的獎懲機制《信息安全規定處罰條例》《獎懲管理制度》，規定數據及網絡安全相關考評標準的《有效性測量程序》。我們致力完善覆蓋全集團及外部供應商的信息安全與隱私保護制度，通過評估制度內容的適宜性、充分性和有效性，按年開展內部審查，持續推進相關制度修訂。於本財政年度，我們完成了對信息安全管理制度中37個條款的修訂。同時，我們制定《個人信息安全事件應急預案手冊》並修訂完善《個人信息保護管理制度》《僱員個人信息保護實施細則》等文件，進一步加強對企業數據及個人信息的安全管理，推動隱私保護風險納入至本集團整體風險管理體系中。

在監察層面，我們設立個人信息保護辦公室作為數據安全管理機構，負責數據安全及個人信息保護的戰略制定、重大事項的審議與決策以及相關工作的執行監督，並由法務管理部副總裁及集團信息與數字化部IT副總裁共同擔任個人信息保護負責人。可持續發展委員會負

# 責任經營 築根基

責檢討本集團信息安全事務並向董事會進行匯報。此外，我們設立信息安全管理委員會及專門的監督與執行團隊，協助構建安全管理體系，包括建設ISO 27001信息安全管理體系、數據防洩漏體系、滲透測試、攻防演練、主動及被動防禦方案，對核心系統實施安全監測、威脅警告及應急響應，對異常行為進行追溯等措施。

## 保障信息及隱私安全

我們在軟硬件層面均採取一系列舉措以確保核心信息與數據安全，包括使用動態口令、數據鎖定無法拷貝、非授權通道管控等。通過細化核心崗位內部系統權限，我們嚴格防範信息被盜取。於本財政年度，我們在強化身份和訪問管理方面進行了重要更新，包括實施多因素身份驗證、細化權限控制並加強對特權

賬戶的監控。如有發生信息盜竊案例，我們會根據制度進行懲處，並在社交媒體對外披露，起到警示作用。

為了更好地管控潛在信息安全風險，我們對信息系統漏洞及違規獲取個人隱私行為進行定期排查並及時整改。我們重視定期開展的信息安全測試，包括利用行業領先工具執行每季度的漏洞掃描與風險評估，並開展滲透測試以確定修復和改進措施。於本財政年度，我們邀請專業的外部安全公司進行攻防演練，模擬實際攻擊場景並覆蓋多個攻擊路徑，進一步提高信息安全團隊在面對各類網絡攻擊時的防禦能力。

## 信息安全審查

我們每年開展信息安全相關的內審與外審工作。於本財政年度，我們聘請有資質的第三方機構開展ISO 27001外部信息安全審計工作，審查內容涵蓋所有與信息安全管理相關的工作領域。我們於本財政年度完成覆蓋全集團的內部審計工作，亦持續開展信息安全及個人隱私

保護相關的內部審查與評估，涵蓋針對內部數據調用的審查工作以及個人信息保護影響的自我評估等，並根據評估結果提出修改意見與跟進完善。於本財政年度，我們內部審查的整體情況符合信息安全管理體系要求，未發現重大不符合項。

## 信息安全事件響應

我們通過員工申報與個人信息保護辦公室處置的方法，及時回應並解決信息安全事件。我們建立信息及隱私安全應急響應機制，及時處理信息安全事件或數據主體提出的任何數據隱私關切，並制定合規有效的補救方案及應急預案。依據《個人信息安全事件應急預案手冊》《信息安全事件管理規定》等內部制度，如發生個人信息安全相關可疑情況，員工可按照該規定流程進行事件申報，由信息安全部按事件的等級組織不同程度的調查、評估、處理、上報、總結等；個人信息保護辦公室則根據應急響應預案組織相關部門進行處置。





應急響應及申報處理流程：

- 個人信息保護辦公室處置及信息安全部門；
- 記錄事件內容，包括事件基本信息，涉及的個人信息及人數，發生事件的系統名稱，對其他互聯系統的影響，是否已聯繫執法機關或有關部門等；
- 評估事件可能造成的影響，並採取必要措施控制事態，消除隱患；
- 按《國家網絡安全事件應急預案》的有關規定及時上報，報告內容包括涉及個人信息主體的總體情況，事件可能造成的影響，已採取或將要採取的處

置措施，事件處置相關人員的聯繫方式等；

- 組織實施安全事件的告知。

#### 信息安全意識培訓

我們每年面向全體員工宣貫信息安全培訓並開展相關意識提升活動，包括在安

踏學園在線學習平台開設必修信息安全課程，並通過釣魚郵件演練等方式強化員工信息安全意識。於本財政年度，我們開展面向所有新入職員工和在職員工的信息安全培訓工作，包括要求新員工在入職培訓階段必須完成信息安全課程學習並通過考試，亦組織在職員工參與相關專題培訓課程及安全測試，培訓主題涵蓋如信息安全、個人信息保護等。

#### 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們未發生信息安全事件或關於個人信息保護的訴訟案件，亦未接收到個人信息保護相關的投訴。

我們未發生信息安全漏洞或其他網絡安全事件，未發生因相關漏洞或安全事件而支付的罰款，亦未發生數據洩露事件，且沒有僱員受到相關事件的影響。



# 綠色發展 護生態

## 本章節回應的SDGs目標



## 本章節闡述的ESG議題

- 氣候變化
- 溫室氣體排放
- 能源使用
- 生物多樣性及土地利用
- 一般廢物排放
- 包裝材料使用
- 廢氣及廢水排放
- 水資源使用

氣候變化為全球社會及經濟發展帶來潛在風險，同時威脅企業經營穩定與資產安全，我們積極響應「雙碳」目標，承諾於二零五零年實現碳中和。我們識別、評估和管理氣候相關風險，持續關注環境保護及生態文明建設，致力於將可持續發展貫穿於企業活動及決策中。我們將綠色低碳環保理念融入產品設計、包裝、物流、生產、營運到終端產品全流程環節中，節約能源、資源，減少排放物和廢棄物產生。

## 應對氣候變化

作為關注氣候變化和綠色發展的先行企業，我們積極探索氣候變化可能給企業帶來的經濟機遇和挑戰。我們基於TCFD及ISSB的建議，從治理、策略、風險管理及目標與績效四個方面搭建氣候變化管理體系及機制，將應對氣候變化融入企業運營的全生命週期中，尋求應對氣候變化風險的業務模式。

### 治理

為有效應對氣候變化所帶來的影響與挑戰，我們已建立以董事會、可持續發展委員會及可持續發展部門組成的ESG管理架構，亦適用於氣候變化相關風險的管理。包括氣候變化風險在內的ESG風險已被整合納入本集團風險管理架構及系統，董事會作為決策層，對氣候變化相關事宜及其風險與機遇管理具有最終及整體責任，監督可持續發展委員會的工作及聽取其匯報。可持續發展委員會負責氣候相關問題，協助董事會基於氣候相關風險



與機遇的識別建立戰略目標，協同分配職能、成本及資源，並就具體管理工作及目標落實進程開展日常監督與匯報，確保氣候變化相關工作有效開展。在可持續發展委員會指導下，可持續發展部門協同各部門及業務單元的相關負責人推進落實氣候變化風險的識別與財務影響評估及相關管理策略的落地執行，有效保障提前預判、有效決策、積極開展應對氣候變化行動。為更好管理氣候變化相關風險的目標達成情況，我們已將包括減少碳排放、能耗比例以及碳中和目標達成進度的ESG績效指標等納入管理層、業務經理及部門職員的年度績效考核與薪酬掛鉤。

### 策略

為更好了解氣候變化對本集團業務的影響，我們仔細評估氣候變化對業務構成的重大業務營銷的實體風險、過渡風險與機遇。我們結合自身業務板塊，參考了政府間氣候變化專門委員會、央行與監管機構綠色金融網路等機構提出的氣候情境，針對短期（0-5年）、中期（6-10年）及長期（至二零五零年）構建了1.5°C情境、2°C情境和3°C情境三種氣候情境，對場景進行實體環境和社會經濟環境的判斷，為識別關鍵氣候參數奠定基礎，辨別氣候相關風險及機遇對本集團業務、策略及財務規劃的實際及潛在影響。氣候相關風險及機遇的影響基於短、中、長期分別評估，以便評估優先性及風險管理。



# 綠色發展 護生態

## 氣候情境構建

情境名稱	情境描述	參考情境
1.5°C情境	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 實體影響：溫度升高控制在1.5°C以內，全球能夠明確感受到氣候影響，但嚴重氣候事件的頻率和強度方面開始穩定在新的常態；</li> <li>- 社會經濟影響：各國氣候目標和政策強化，企業減碳目標、綠電使用、碳價格機制覆蓋、低碳採購合規要求普遍增加，全球能源轉型加速並在2030年實現清潔電力為主的電力系統；消費者關注產品碳信息、可持續消費意識增強。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IPCC – 共享社會經濟路徑 1–1.9</li> <li>- NGFS – 二零五零年淨零排放情境</li> <li>- WBCSD – 1.5°C社會轉型路徑</li> </ul>
2°C情境	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 實體影響：溫度升高控制在2°C以內，全球能夠明確感受到氣候影響，在2030年前後極端天氣頻率和強度明顯增強，部分高風險地區明顯遭受氣候事件影響，但政府採取系統性的適應措施進行應對；</li> <li>- 社會經濟影響：各國應對氣候目標和政策強化，企業普遍發佈自願減碳目標，高耗能行業減碳目標合規要求增加，碳價格機制無拓展覆蓋行業，全球能源轉型加速，消費者對於可持續消費意識增強但消費能力有所減弱。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IPCC – 共享社會經濟路徑 2–2.6</li> <li>- NGFS – 延遲過渡情境</li> <li>- WBCSD – 政策前瞻情境</li> </ul>
3°C情境	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 實體影響：溫度升高控制在3°C以內，全球能夠顯著感受到氣候影響事件頻率和強度明顯增強，氣候影響世界絕大部分地區和人口，且政府採取臨時適應措施而非系統性應對；</li> <li>- 社會經濟影響：各國應對氣候目標和政策未得到進一步強化，僅有部分企業發佈自願減碳目標，供應鏈減碳動力不足；全球能源轉型緩慢，清潔能源可獲得性不足，消費者非必要消費品的採購額明顯下降。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IPCC – 共享社會經濟路徑 2–4.5</li> <li>- NGFS – 國家自主貢獻情境</li> </ul>

依據TCFD、ISSB及聯交所指引，我們於本財政年度執行本集團層面業務風險及機遇評估及部門訪談，通過多部門研判識別分析基於企業實際業務單元及運營的氣候變化相關風險與機遇，包括二類四項潛在實體風險、四類八項潛在過渡風險、及結合現有管理措施及提升方向識別的四類八項潛在機遇，並評估其對本集團業務、策略及財務的影響。

### 氣候風險與機遇識別

風險類型		影響因素	業務、策略及財務規劃的影響
實體風險	急性風險	颱風	中國福建、中國廣東在內的東南沿海地區是颱風常見登陸區域，在未來氣候變化導致的颱風頻率增加的預期下，對倉庫、工廠等建築及營運的穩定性造成損害，用於維護基礎設施的費用增加，進而導致更高的生產經營中斷損失。部分產品物流運輸受阻，產品無法及時送達或受損，或將增加物流時間成本及賠償支出等。
		洪水	中國大陸貨運以公路運輸為主，洪澇頻率增加可能會阻斷區域公路交通運輸，部分產品運輸受阻，產品無法及時送達或產品質量受損，或將導致本集團產品銷售收入降低。
	慢性風險	降雨模式和天氣模式出現極端變化	氣候變化導致的洪水、颱風、雷暴等極端天氣模式的頻率升高，對於農業影響明顯，或將導致棉花等天然纖維的成本增加。極端天氣如極端降雨可能對產品質量產生影響，或將導致本集團營業收入損失。
		平均升溫	氣候變化導致的平均氣溫升溫可能影響農業種植產品產量，在長期引發棉花等天然纖維的減產，推升採購價格，最終可能影響企業收入； 高溫天氣增多增強會降低工廠員工的工作效率和危害工廠員工的健康安全，增加高溫補貼、醫療等支出，以及影響室外運動需求造成對應消費降低。



# 綠色發展

## 護生態

風險類型		影響因素	業務、策略及財務規劃的影響
過渡風險	政策與法規風險	提高溫室氣體排放定價	在減碳情境下，中國大陸碳排放權交易市場可能會將消費品行業進一步納入至碳價格機制之中；歐盟已計劃針對紡織業發佈碳邊境稅要求。碳價將發揮市場導向作用，鼓勵低碳能源消費和低碳技術創新，如本集團排放超出限額的溫室氣體，長期或將付出額外經營成本。
		強化排放量報章義務	安踏體育於香港聯交所上市，目前香港聯交所已要求上市企業披露溫室氣體排放量，並計劃進一步增強氣候風險相關的報告義務，預計2025年要求各上市公司發佈氣候風險相關信息披露。若本集團排放數據未能準確統計披露，將面臨運營及合規風險。
		現有產品和服務的要求及監管	產品和服務的要求及監管提升可能增加本集團對銷售人員開展專業培訓的成本； 政府或行業協會對產品能耗標準、行業碳強度要求愈加嚴格，可能對產品碳足跡標識或單位重量產品的碳排放強度提出要求，甚至淘汰高排放產品。
	技術風險	對新技術的投資失敗	在包括產品設計階段等階段，若清潔低碳技術投資失敗，或將導致本集團產生額外的技術投資成本。
		低碳技術轉型成本	安踏體育作為龍頭企業，預計將積極承擔碳排放減排義務，企業在產品設計階段將面臨更大的節能減碳技術投入；此外，低碳生產所需的新科技及工藝會促使原有設備的更換迭代，對企業資產造成減值。
	市場風險	原材料成本上漲	氣候變化導致的洪水、颱風、雷暴、極端高／低溫天氣頻率變高，本集團生產所需的天然纖維等原材料價格將有所上升，原材料採購成本增加，或將影響企業營收。

風險類型		影響因素	業務、策略及財務規劃的影響
過渡風險	聲譽風險	消費者偏好轉變	隨著氣候影響日益顯著，可持續發展理念不斷深入，消費者的綠色消費意願開始增強，傾向於購買更加環保、可持續的產品及服務，若本集團未能及時滿足消費者偏好，從產品設計角度考慮環保可持續產品研發，或將導致本集團營收損失。
		持份者的關注與負面回饋日益增加	越來越多的投資者秉承負責任投資原則等ESG投資準則，高度關注企業氣候變化行動，對企業氣候風險及碳排放表現、碳排放目標的關注日益增加。如本集團未能在產品設計階段積極開展脫碳轉型，可能導致投資者低估企業價值，對於本集團的聲譽和融資成本產生影響。
機遇	資源效率	採用更高效率的運輸方式	通過優化物流運輸結構及路線，採購新能源汽車運輸，提高物流運輸效率，降低能源消耗。
		回收再利用	通過在產品的全生命週期（包裝設計、生產、使用、回收）的閉環裡嵌入循環和低碳的要求，可有效減少產品碳足跡和原材料消耗，降低原材料採購成本的同時最大化減少對環境的影響。
		轉用更高效率的建築物	通過提高新建及既有建築物能源資源利用效率，可有效降低能源資源耗用，減少運營成本；如物流倉儲建築物採用包括LEED在內的綠色建築設計標準，可提升對氣候變化適應性，減少中長期運維成本支出。
		使用更高效率的生產和配銷流程	通過採用高能效生產設備和工藝流程，建設綠色工廠和數字化智能車間，優化流程管理和運營效率，減少溫室氣體排放。

# 綠色發展 護生態

風險類型		影響因素	業務、策略及財務規劃的影響
機遇	商品與服務	業務活動多元化	我們圍繞體育用品實現多元化的業務、產品及品牌組合，採取多品牌及全渠道戰略，提升品牌競爭力，把握市場機遇。
		開發和／或增加低碳商品和服務	隨政府對於綠色消費的高度重視及／或行業對於綠色產品標準的不斷完善，積極開發綠色低碳產品或增加配套服務，將有助於企業拓展市場佈局，促進不同板塊市場增長。
	能源來源	使用低碳能源	通過在主要能源消耗環節如生產運營和物流運輸階段，利用清潔能源、推廣低碳技術與新能源設備應用等手段，可提升自身效率，降低運營成本。
	韌性	資源替代／資源多樣化	通過包括可持續材料在內的多樣化資源應用，減少對特定能源／資源的依賴，降低原材料成本，增強供應鏈穩定性及對氣候風險的抵禦能力。

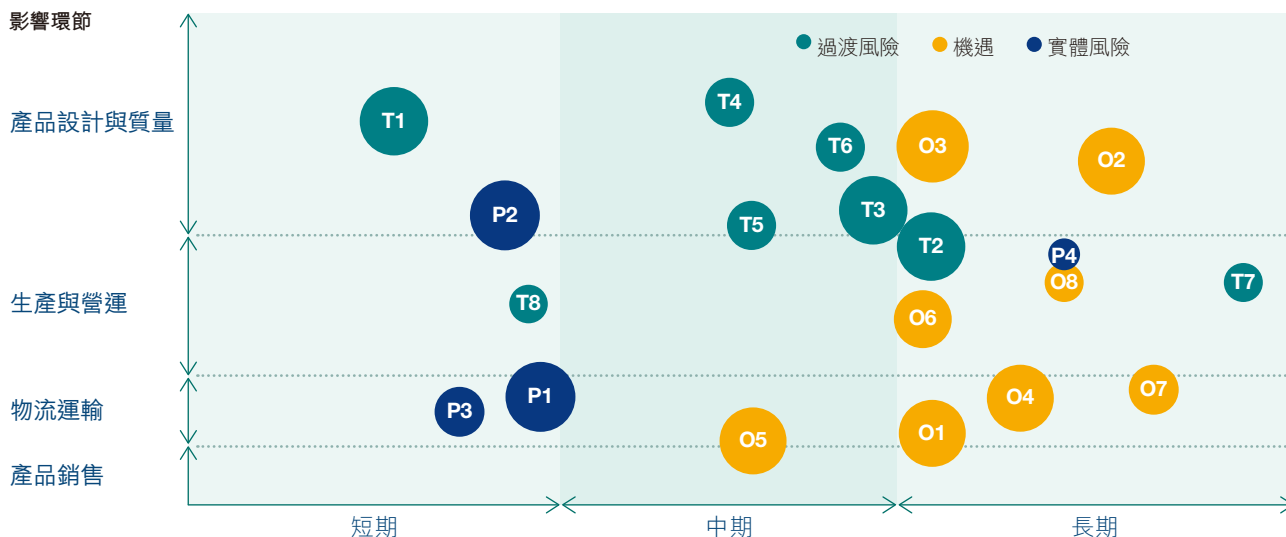
## 風險管理

我們將氣候風險管理納入本集團戰略及風險管理的一部分，由可持續發展委員會統籌推進氣候相關風險管理在各部門和業務單元落實。為健全氣候

變化相關風險與機遇管理，我們廣泛調研本集團營運地區氣候變換趨勢、行業風險報告等相關資料，結合自身業務特點及發展規劃，融入營運範圍、營運環節等因素，建立氣候變化風險清單。我們通過訪談及問卷，與

多專業部門從可能性、影響性、影響時期（短、中、長期）等維度綜合分析氣候變化對本集團業務運營可能產生的影響、潛在財務衝擊等影響，對已識別的氣候相關風險和機遇進行排序及評估優先性。

## 氣候相關風險及機遇對業務影響矩陣



風險類型	重要性	類別	影響因素
實體風險	P1	急性風險	颱風
	P2	慢性風險	降雨模式和天氣模式出現極端變化
	P3	急性風險	洪水
	P4	慢性風險	平均升溫
過渡風險	T1	技術風險	對新技術的投資失敗
	T2	市場風險	原材料成本上漲
	T3	技術風險	低碳技術轉型的成本
	T4	政策與法規風險	現有產品和服務的要求及監管
	T5	聲譽風險	消費者偏好轉變
	T6	聲譽風險	持份者的關注與負面回饋日益增加
	T7	政策與法規風險	提高溫室氣體排放定價
	T8	政策與法規風險	強化排放量報道義務
機遇	O1	資源效率	採用更高效率的運輸方式
	O2	資源效率	回收再利用
	O3	商品與服務	開發和／或增加低碳商品和服務
	O4	能源來源	使用低碳能源
	O5	資源效率	轉用更高效率的建築物
	O6	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程
	O7	商品與服務	業務活動多元化
	O8	韌性	資源替代／資源多樣化

# 綠色發展 護生態

我們參考NASA Sea Level Projection Tool，及世界資源研究所Aqueduct、美國NOAA歷史颶風追蹤器、IPCC WGI Interactive Atlas以及學術界及行業協會研究出版物的相關數據，同時基於分析情境1.5°C、2°C、3°C，對我們所面臨的實體風險開展地緣評估。

中國大陸地區	實體風險地緣評估
廣東、江蘇、山東	<b>洪澇風險：</b> 對重點關注省份 <sup>1</sup> 產生顯著影響，於該三個省份呈最高風險等級；
東南沿海	<b>颱風風險：</b> 主要影響集中在東南沿海，其中包括中國廣東在內的華南地區亦將受到本集團的重點關注；
北京、黑龍江、遼寧、湖北、湖南、江西、江蘇	<b>極端降雨天氣風險：</b> 對該類省份影響程度隨時間（2050年對比2030年）遞增，現有及未來業務佈局受該風險的影響情況為重點關注及評估對象；
西藏藏族自治區、華南地區	<b>極端高溫<sup>2</sup>：</b> 對中國西藏藏族自治區與華南地區呈現顯著的風險上升趨勢，其中包括中國廣東在內的華南地區亦將受到本集團的重點關注。

- <sup>1</sup> 需重點關注省份：評估週期該省份網點包括門店、生產工廠、營運大樓、物流中心數量總計超過750個。
- <sup>2</sup> 由於極端高溫風險的評估缺少可匹配中國大陸全區數據庫，本次結論依據NOAA Climate.gov相關信息及學術文獻資料《近48年中國的季節變化與極端溫度事件的聯繫》分析得出。

針對不同類型的氣候變化相關風險，我們針對企業運營實踐制定應對措施。就颱風、洪水、極端氣候等實體風險，我們已設置完善的應急預案並應用於各生產、營運管理模塊中，並定期檢視氣候應急預案及管理的有效性，保證穩定運營。我們基於企業發

展與環境共存的理念，持續拓展生物多樣性保護等領域的工作與措施；開啟碳盤查和節能降耗等相關工作，帶動價值鏈及消費領域的綠色低碳發展；在提升自身氣候適應性及可持續競爭力的同時，響應綠色發展趨勢，推動企業低碳發展。

## 指標與目標

基於氣候變化風險以及潛在機遇的評估以及於二零五零年前實現碳中和的承諾，我們充分認識到氣候風險和機遇對自身運營帶來的影響，包括總降水量變化、最大颱風風速、近十年地震發生次數等氣候風險參數被用於



實體風險評估過程中，以便充分衡量和管理氣候風險和機遇。我們結合自身發展戰略，制定並積極推進實現與環境共生的「1+3+5」戰略目標，持續推進企業清潔低碳轉型，帶動價值鏈綠色低碳發展，提升自身氣候適應性及可持續競爭力。我們已設立包括溫室氣體排放量、氣候變化所導致的財務影響作為監測指標。未來，我們將持續完善並細化氣候變化目標及各項指標。



## 產品碳足跡管理

在建立完善低碳專項行動的基礎上，我們定期對產品和營運的碳排放情況進行測算和核查，確保專項行動達到預期效果。我們始終以保護生態環境為己任，嚴格管理每個階段碳足跡。

## 科學碳目標承諾

我們在二零二三年一月正式加入並承諾支持科學碳目標倡議(SBTi)，我們堅持依照SBTi標準，為業務設定生產、物流、零售等全價值鏈減碳目標，積極推動減碳行動。我們基於科學的碳減排目標為以二零二二年為基準年，提出承諾到二零三零年將範圍一和範圍二的絕對排放量減少42.0%，將範圍三的絕對排放量減少51.6%。我們亦承諾持續投入低碳產品研發，制定節能方案，積極提高能源使用效率，鼓勵

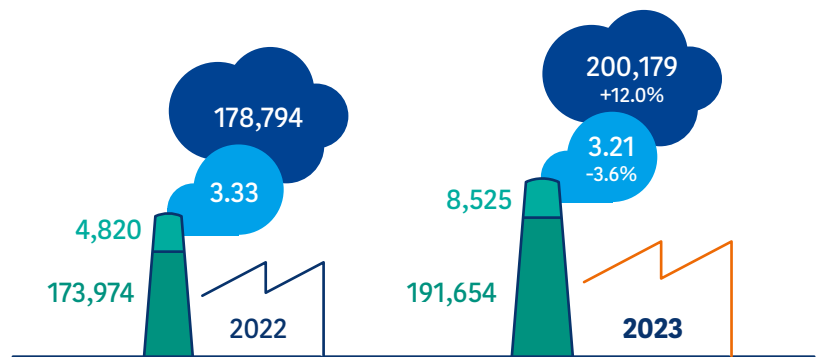
# 綠色發展 護生態

各領域使用再生能源，以此降低生產階段碳排放和減緩氣候變化。此外，結合SBTI對範圍三的減排要求，我們將對核心產品的原材料至零售進行碳盤查，制定全面的減碳計劃。

## 環境政策與治理

我們嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國環境影響評價法》，制定《環境／職業健康安全手冊》《危險廢物污染防治責任制度》等環境管理相關政策制度文件，要求自營設施定期審查環境管理體系的運行情況，並制定環境管理辦法。同時，我們對各自營工廠進行年度內審及外

### 二零二三年關鍵績效



- 範圍一直接溫室氣體排放量<sup>3</sup>：8,525 噸二氧化碳當量
- 範圍二間接溫室氣體排放量<sup>4</sup>：191,654 噸二氧化碳當量
- 溫室氣體總排放量：200,179 噸二氧化碳當量
- 溫室氣體總排放密度：3.21 噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收益

我們相較 2022 年進一步提升統計能力，補充統計乙炔、二氧化碳滅火器及化糞池溫室氣體排放量，導致範圍一溫室氣體排放量有所上升。另外，我們新增統計外購冷量、外購熱量溫室氣體排放量，同時 2023 年安踏及安踏兒童 DTC 自營店基於業務擴展，門店數量增加導致外購電力有所增加，導致範圍二溫室氣體排放量有所上升。

<sup>3</sup> 範圍一溫室氣體排放主要源於本集團運營／生產過程消耗化石燃料產生的直接溫室氣體排放（如汽油、柴油、天然氣、乙炔）、製冷劑、二氧化碳滅火器及化糞池排放，化石燃料消耗產生的主要溫室氣體排放所採用的計算公式為：化石燃料燃燒二氧化碳排放量=燃料消耗量×低位發熱量×單位熱值含碳量×燃料碳氧化率×44/12，製冷劑排放數據計算方法參照聯交所發佈的《如何編備環境社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》，對應排放因子參照政府間氣候變化專門委員會(IPCC)第六次評估報告(AR6)。化糞池排放數據計算根據員工數量與每月工作日數進行估算。

<sup>4</sup> 範圍二溫室氣體排放主要源於本集團運營／生產過程消耗的外購電力、蒸汽、外購冷力、外購熱力所產生的間接溫室氣體排放，計算方法參照聯交所發佈的《如何編備環境社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》，其中2023年電力排放因子採用2023年2月7日生態環境部印發的《關於做好2023－2025年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知》中的電網排放因子0.5703tCO<sub>2</sub>/MWh。

審，確保有效落實環境管理體系。於本財政年度，我們未因環境或生態相關的事項受到重大罰款或處罰。

## 低碳生產與營運

我們在生產與營運環節開展碳排放評估行動，並通過積極促進能源結構優化，持續推進節能減排工作，加強低碳意識宣貫等，有效促進低碳轉型。

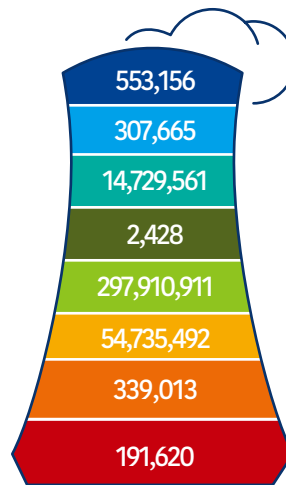
### 能源管理

我們制定《節能降耗管理規定》《能源運行控制程式》《能源不符合、糾正措施和改進控制程式》《能源管理手冊》等制度，明確已識別的主要能源使用的用能系統運行和維護活動，確保其在規定條件下按規定方式運行，對實際或潛在的能源使用、能源消耗不合理的情況採取糾正措施。於本財政年度，商丘安踏鞋業有限公司邀請第三方機構進行節能評估並出具報告，推進節能減排工作。

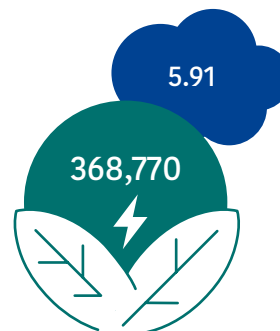
<sup>5</sup> 外購電量數據主要源於本集團生產、行政、物流及店鋪體系外購電量。

<sup>6</sup> 能源消耗量(單位：兆瓦時)由汽油、柴油、天然氣、乙炔、外購電量、外購蒸汽、外購冷量及外購熱量耗用量折算得出，計算方法參照《綜合能耗計算通則》(GB/T 2589-2020)。

## 二零二三年關鍵績效



- 汽油 (千瓦時)
- 柴油 (千瓦時)
- 天然氣 (千瓦時)
- 乙炔 (千瓦時)
- 外購電量<sup>5</sup> (千瓦時)
- 外購蒸汽 (千瓦時)
- 外購冷量 (千瓦時)
- 外購熱量 (千瓦時)



- 能源消耗總量 (兆瓦時)<sup>6</sup>
- 能源消耗密度 (兆瓦時 / 每百萬元人民幣收益)

# 綠色發展 護生態

## 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，安踏（中國）有限公司、廈門安踏實業有限公司以及商丘安踏鞋業有限公司獲得ISO 50001能源管理體系認證。



## 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，安踏（中國）有限公司獲得綠色工廠認證。



## 開展碳排放評估

我們與外部諮詢機構合作，依據ISO 14064-1:2008執行，在我們所有自有營運設施對碳足跡和溫室氣體排放量進行評估，並依據碳排放評估結果為所有自有營運設施制定不同的減碳和改善計劃。

## 提升生產能源效益，節能降耗的具體措施包括：

- 合理安排空氣壓縮機使用時間，減少設備空轉，提高時間使用效率，減少氣體浪費；
- 將報廢燈管更換為LED燈帶，提升效率節省電量；
- 根據不同設備特性，部分設備在無人運作期間關停設備，減少能源浪費。

## 生產環節減碳

我們積極響應生產過程中的節能減排，制定《節能降耗方案》並推進落地實施。通過對自營工廠開展碳排放及溫室氣體排放盤查工作，我們基於盤查結果對各工廠制定針對性的節能降耗方案，並且梳理現有的減排舉措，設計及評估進一步可採取的措施，如用電監控、開發分散式光伏項目等。廈門安踏實業有限公司依據於本財政年度的能耗及碳數據分析及生產實際情況，我們制訂了下一年度的節能項目和目標，通過節能檢查等手段，定期及時跟進各部門的節能改善措施和建議，以落實節能減碳舉措。

## 物流運輸減碳

我們不斷探索運輸過程中的多種減碳方式，致力於降低在運輸產品過程中產生的碳足跡。我們制定《節能降耗管理規定》《生產包裝箱標準化管理規範》內部制度，建設綠色物流體系。我們亦將物流節能減排目標的進展與相關人員績效進行關聯，以高效推進物流環節減碳工作。

我們已規劃倉庫和網絡佈局以優化運輸路線，在中國泉州、中國晉江、中國廈門等地建立電車車隊，減少運輸過程中的碳排放。同時，我們對福建安踏物流信息科技有限公司及

### 減少物流運輸過程碳排放措施包括：

- 優化攬件方案及運輸線路，提升全鏈路運輸效率及能效表現；
- 推動節約能源活動，進行節能改造或新技術的運用，降低電力使用；
- 加強設備維修保養和及時更新，減少設備不正常運行，提升設備運作效率，降低能源損耗；
- 使用變頻設備、節能燈具，降低能源使用。

運輸過程開展溫室氣體盤查工作並編製盤查報告，盤查完成後進行了內外部查證，並通過分析報告制定針對物流中心及倉庫的溫室氣體減量策略與實施方案。於本財政年度，我們的物流中心已正式採用光伏發電，是我們第一個光伏項目。我們投資超過人民幣1,000萬，預計每年發電量約4,000兆瓦時，相對減少超過2,400噸二氧化碳排放量，為物流中心提供綠色電力。

## 零售門店節能減碳

我們在營運環境注重節能減排、節能改造，實施提升門店廢棄物回收利用、環保道具研發、降低門店能耗、綠色施工等節能減碳措施，打造低碳門店。

# 綠色發展 護生態

## FILA引領「淨零碳」門店



在保證店鋪展現效果的前提下，FILA門店進行功率調整及規範對器架使用標準，通過對店鋪電箱的標識和指引下，引導店員正確地使用電和空調，以降低運營時間過程帶來的能耗浪費和碳排放。通過增設電箱的限定器控制開關來規範店鋪非運營時間的用電，制定限電器使用手冊和使用視頻來輔助店員日常的使用，避免非運營時間的能耗浪費。

另外，門店施工依照美國綠色建築認證LEED ID+C:零售（室內設計與施工階段）金級的標準進行，在能源、用水、材料等多個方面遵循節能環保的設計與建造原則，積極推動綠色可持續性發展。



### 辦公室節能減排

我們制定《辦公室管理制度》《中央空調開啟／關閉管制標準》，具體減碳措施包括辦公區域用電情況和夏季空調

使用方式進行巡查並建立台賬，將全自動印刷設備代替網版印刷，並對空調、照明燈等設備進行管理，合理使用設備能源，提升能源使用效率。於本財政年度，我們對晉江營運大樓的

溫室氣體排放進行盤查，並對盤查結果進行分析以制定新一年的減排實施方案，如制定可以開放的空調溫度標準，確保不會造成能源浪費。



## 環保意識宣貫

我們重視提升員工的環保意識，我們在安踏學園學習平台主頁開設ESG專區，覆蓋《ANTAer10件低碳小事》《求

解碳中和》《讓生產環境綠起來》《我們離100%可再生能源有多遠》等環境相關課程，各自營工廠也以工廠為單位開展ESG相關培訓，使員工對環保相關知識有更深入地了解，幫助員工提

升環保意識。於本財政年度，我們發起六月低碳月打卡21天活動計劃，倡導多品牌、多城市的員工通過低碳出行、使用環保購物袋、自帶水杯等行動養成低碳好習慣。

## 宣導環保活動



我們攜手中國奧委會共同發起「山河計劃」環保活動，「山河計劃」帶領運動員、安踏會員和員工作為志願者走過了中國秦嶺、長城，東營黃河入海口和稻城亞丁等地，與深圳市一個地球自然基金會、阿里公益等公益組織、戶外運動團體展開合作，組織戶外徒步活動，倡導大眾熱愛自然，在參與戶外運動時帶走垃圾，投身綠色低碳的運動生活方式，以實際行動為地球清潔減負。



# 綠色發展 護生態

## 供應鏈綠色管理

我們聯同第三方公司開展供應商碳盤查工作，開展專項節能評估並提出節能建議，旨在推動供應鏈綠色發展。此外，我們啟動核心的一級及二級供應商率先開展供應商碳排放管理工作，並於本財政年度收集其碳排放及能源資源使用數據，評估供應商碳排放強度、能源資源使用強度及用水風險等。我們計劃完善供應商能源消耗和碳排放管理體系建設，已推動111家供應商的設施使用清潔能源及可再生能源，並協助供應商進行綠色認證，推動供應商採購低碳、可持續的原材料，打造綠色供應鏈。

於本財政年度，我們正式上線供應鏈ESG數據線上收集平台，要求供應商需填報水資源、能源及碳排放等數據，目前，我們的關鍵供應商已逐步開始於ESG數據線上收集平台填寫環境數據以便評估總量及強度數據。同

時，我們制定供應鏈減碳路線圖以及減碳目標計劃。

## 可持續生產與運營

我們緊跟中國步伐，為打造美好健康環境，創造美好生活而努力。我們

### 打造綠色物流計劃



於本財政年度，我們聯合順豐、京東開展節能減排工作，以減少外包物流的整體溫室氣體排放。我們通過推進供應商使用電動及氫燃料貨車替代傳統車輛，促進綠色交通。



遵守國家法律法規，建立和嚴格執行內部管理制度，在生產過程中推行多種綠色環保措施，以減少生產過程對環境的影響。我們根據ISO 14001、ISO 14064等標準設定管理體系，提升生產及營運過程的環境管理水平。於本財政年度，本集團通過ISO 14001或內部管理體系的運營覆蓋率為100%。

### 二零二三年關鍵績效



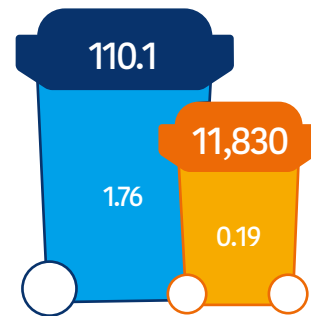
於本財政年度，安踏（中國）有限公司、商丘安踏鞋業有限公司、河南安踏鞋材有限公司、長汀安踏體育用品有限公司、泉州寰球鞋服有限公司均獲得ISO 14001環境管理體系認證。



## 排放物與廢棄物

我們全面貫徹可持續發展理念，始終以保護生態環境為己任，推進綠色生產研究工作，在生產運營中落實環境管理責任，儘可能減少自身生產運營產生的環境足跡。

### 二零二三年關鍵績效



- 有害廢棄物<sup>7</sup>：110.1 噸
- 有害廢棄物密度：1.76 千克／每百萬元人民幣收益
- 無害廢棄物<sup>8</sup>：11,830 噸
- 無害廢棄物密度：0.19 噸／每百萬元人民幣收益

<sup>7</sup> 有害廢棄物數據主要源於本集團生產、行政體系有害廢物處置量。

<sup>8</sup> 無害廢棄物數據主要源於本集團生產、行政及物流體系無害廢物處置量。

# 綠色發展

## 護生態

### 排放物管理

我們嚴格遵守《中華人民共和國大氣污染防治法》《中華人民共和國噪聲污染防治法》等法律法規，制定《工業企業無組織排放治理方案》《廢水處理操作規程》《噪聲管理規定》等內部制度，形成針對廢氣、廢水、粉塵、噪音的治理體系，採取有效措施實現綠色生產，積極管控生產過程造成的環境影響。同時，我們委任有合資格的第三方對廢水、廢氣及噪聲進行定期檢測，保證廢棄物合規排放，目標於未來逐漸減少排放物排放量強度。

減少廢水排放措施	減少廢氣排放措施	減少粉塵措施
<ul style="list-style-type: none"><li>• 採用「混凝沉澱法」的工藝進行處理廢水，處理後的上清液，污泥脫水後外運處置；</li><li>• 減少化學品的使用，從而減少廢水處理中的化學品負荷；</li><li>• 生產過程中停用水簾，減少廢水排放；</li><li>• 生活廢水經化糞池預處理後，排入市政污水管網，進入污水處理廠進行處理。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 採用環保型水性膠替代油性膠，減少廢氣中揮發性有機物的含量；</li><li>• 採用「UV光解+活性炭吸附」的工藝進行處理有機廢氣，實現達標排放。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 生產工序產生的顆粒物經「集氣罩+布袋除塵設施」達標處理後，由15m高排氣筒處理；</li><li>• 電雕機加裝脈衝除塵裝置，減少粉塵污染；</li><li>• 採用液氮速冷粉碎技術的裁斷廢料回收裝置，完整回收廢料，極大的減少工廠粉塵。</li></ul>

## 廢棄物管理

我們遵守《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》，並制定《固體廢物管理規定》《危險化學品管理規定》《危險廢物污染防治責任制度》《危廢庫房貯存標準》等內部制度及指引，對生產過程中的廢棄物分類管理。同時，我們根據情況對廢棄物回收方作一般或重點控制，向回收方傳達我們的環境方針，對廢棄物回收處理結果進行了解，必要時進行跟蹤。於本財政年度，我們以各工廠為單位開展危險廢棄物培訓，保障員工理解並落實廢棄物管理制度。

### 廢棄物分類處理措施

- 可回收廢棄物：包括廢邊角料、廢包裝材料、報廢品等收集後暫存於一般固廢暫存區，進行再利用或定期外售；
- 不可回收廢棄物：包括生活及工程垃圾，屬於沒有回收利用價值的生產廢棄物，交至環衛部門統一處理；
- 危險廢棄物：建立危廢品倉庫存放，根據危廢相關制度嚴格控制危險品的出入庫管理，將有害物品放入轉用空桶進行回收，並設置明顯標誌，定期委託具有處理資格的第三方機構進行回收處理。

### FILA門店廢棄物回收利用



為了在撤銷店鋪的過程中實現資源的最大化利用和環境的可持續性，FILA門店制定並實施了一套利舊管理辦法。在不影響店鋪形象的前提下，我們對於撤店後遺留下的相對新的貨架和部分設備進行循環使用。我們採取生命重塑的方式處理了包括地磚、水泥渣、木板、石膏板、輕鋼龍骨和電綫等基礎裝修垃圾，並跟蹤銷毀的去向。對地磚、水泥渣、木板、石膏板等可利用的材料在垃圾處理站進行打碎，過濾成泥土和沙子，以製成水泥磚進行二次利用。對於木板類的垃圾，我們通過廠家回收並進行打碎，二次製作成顆粒板。此外，部分輕鋼龍骨和電綫也經過二次加工熔煉，轉化為可再利用的金屬原材料。

# 綠色發展 護生態

在源頭減少廢棄物產生



為從源頭實現廢棄物減量，我們投入資源，改善生產流程，同時，我們推動廢棄物的分類及回收再利用，減少廢棄物填埋和焚燒的比例。



綠色供應

- 收集
- 源頭減量
- 循環供給



場內減量

- 過程管控



末端優化

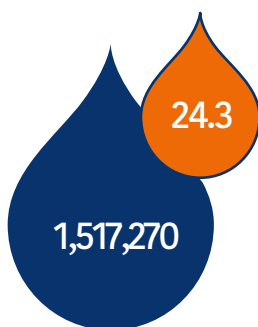
- 可再生能源
- 環保垃圾處理

## 水資源管理

我們發佈《工業園節約費用的措施細則》《工業園節能降耗、安全生產函》等規範制度，規定生產過程節水明細舉措，並通過巡查制度保證執行，目標為於未來逐漸減少水資源耗用量強度。在各辦公地點，我們於茶水間和洗手間張貼提倡節約用水的標誌，更換洗手間的低效水龍頭以控制出水量，培養全體員工的節約用水意識。



二零二三年關鍵績效



- 總耗水量：1,517,270 立方米
- 總耗水密度：24.3 立方米／每百萬元人民幣收益

#### 提升水資源利用效益措施

- 加強節水宣傳力度，在主要用水處張貼節水標語，增強員工節水意識；
- 定期檢查純水機組設備間水管，如發現存在跑冒滴漏現象，儘快進行維修，減少水資源浪費；
- 生產蒸汽進行餘熱回收利用，節省冬季暖氣費用；
- 改造、升級鍋爐回水管道系統，回收循環蒸汽管道回水。



# 綠色發展 護生態

## 可持續包裝

為減少包裝材料的使用，我們制定《生產包裝箱標準化管理規範》，積極倡導循環使用，推動包裝材料減量化與可持續包裝。我們承諾促進使用回收或再生料、可生物降解或可回收的塑料包裝，以及使用回收或再生料、可回收或具備FSC認證的紙質包裝。我們承諾，到二零三零年我們50%的產品將使用可持續包裝，積極推動各品牌產品研發可持續包裝的使用，以持續提升產品包裝的可持續比例為可持續包裝發展目標。

### 二零二三年關鍵績效



- 鞋服產品包裝材料使用量**46,500**噸；
- 鞋服產品可持續包裝使用量**9,157**噸，佔鞋服產品包裝材料比例**19.7%**；
- FILA **42.9%**的鞋服產品已使用可持續包裝；
- DESCENTE鞋類產品的鞋盒及包裝紙獲得FSC認證，鞋頭紙獲得GRS認證。

包裝減量化	可持續包裝	物料回用
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 開展包裝用紙減量化，重新設計包裝用紙的用量規格，每季度根據生產款式進行評估，減少包裝印花隔離紙的使用；</li> <li>• 將拆零環節產生的紙箱再次利用，實現紙箱循環使用；</li> <li>• 將安踏、FILA配件包裝箱優化為規格更小的紙箱，同時設置安踏兒童專用快遞袋；</li> <li>• 物流將紙箱類包裝採用「工」字代替「王」字，逐步推廣免膠帶紙箱設計，減少貨品包裝過程中的塑膠膠帶使用量。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 使用可降解紙張或再生紙作為鞋包裝，99.9%的鞋類產品不使用塑膠袋；</li> <li>• 使用環保蠟繩代替透明子母扣、再生PE材料防潮袋以及PE膠帶。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 實施防水袋回收計劃，將退回的防水袋重新利用，實現廢物再利用；</li> <li>• 通過循環週轉箱制度，按區域制定回收方案，投放固定規格的週轉箱，有效減少一次性包裝的浪費。</li> </ul>

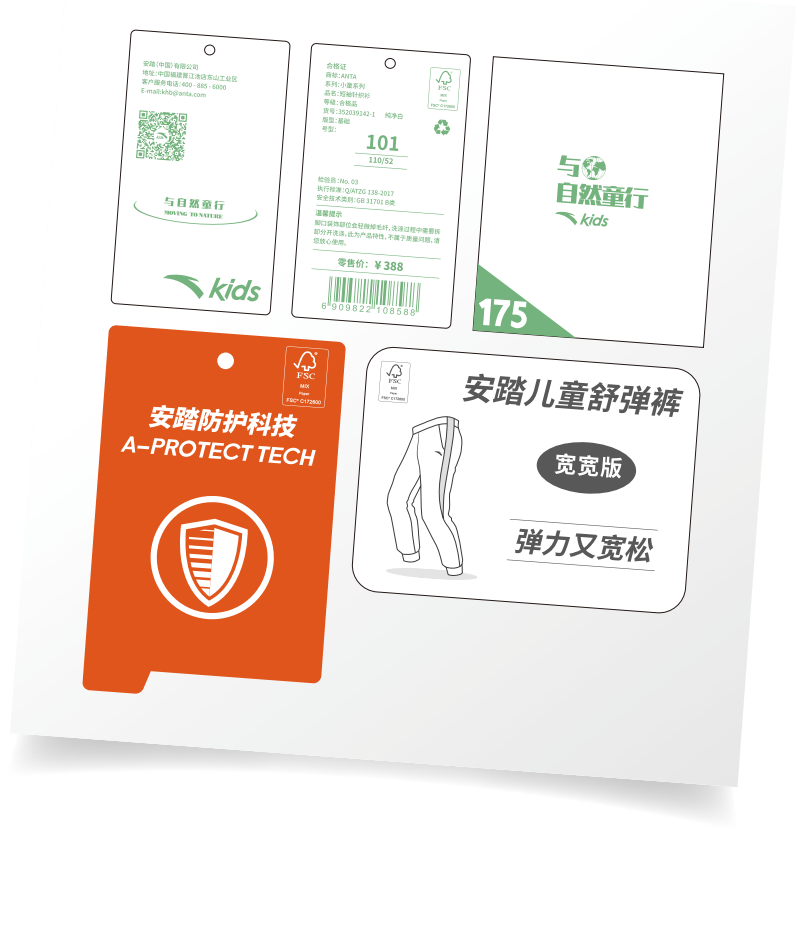
## 生物多樣性保護

作為世界自然基金會的全球戰略合作夥伴，我們致力於創造共生價值，持續推動生物多樣性保護並開展多項保護工作，對上億的公眾人群開啓生物多樣性保護主題宣傳等。我們承諾依據全球生物多樣性保護目標和《中華人民共和國自然保護區條例》，踐行與環境共生，積極與持份者溝通，識別和管理業務活動對生物多樣性和生態系統產生的風險，優先於已開發區域生產及運營，避免對生物多樣性的淨損失，並承諾自有業務不涉及砍伐森林。於本財政年度，我們加入UNGC「緩解海洋垃圾污染，助力低碳經濟轉型」可持續商業解決方案試點項目，助力解決海洋塑料污染危機，助力低碳經濟轉型。

### 從五張吊牌到一張吊牌，踐行包裝減量化



通過對吊牌的反饋產生了思考，我們發現消費者對吊牌信息的需求並不高，考慮到吊牌消耗紙張的問題後，技術團隊對RFID進行了研究。經過吊牌改革後，現在紙質吊牌只需要一張，並且採用FSC認證，使吊牌更環保、更有科技感。



# 綠色發展 護生態

攜手世界自然基金會和深圳市一個地球自然基金會，開展國際熊貓日「2023城市自然行動」



10月22日，時值「國際熊貓日」臨近之際，我們聯合全球戰略合作夥伴WWF及深圳市一個地球自然基金會在長沙成功舉辦了「NON-STOP·自然長沙可持續接力」的活動，以提升公眾對保護生物多樣性的認知。



探訪「安踏林」，推動森林生態保護與修復



亞運會開幕前夕，我們的志願者一行20人前往北京十三陵林場管理處，探訪安踏林。志願者們為2021年5月種植的白皮松進行澆水和養護工作，並了解安踏林生態恢復示範區內森林保護的日常工作與相關森林科普知識，提升對生物多樣性保護的認知。此次活動亦通過撿拾山區步道垃圾，踐行我們的「山河計劃」，為地球清潔減負。



「與自然同行」舉行生態環境科普教育



5月22日是第23個「國際生物多樣性日」，我們聯合戰略合作夥伴WWF和深圳市一個地球自然基金會，在湖北長江天鵝洲白鱓豚國家級自然保護區舉辦「與自然同行，守護江豚」活動。活動邀請15組會員家庭成為志願者親臨現場，探訪由我們參與捐建的武漢解放公園濕地科普館，深入了解江豚知識，助力保護瀕危物種。





# 合夥奮進 創共贏

本章節回應的SDGs目標



本章節闡述的ESG議題

供應鏈管理

可持續原材料採購

為構建可持續、負責任的供應鏈管理和可持續採購體系，我們持續推動供應鏈標準化、規範化管控，強化原材料採購管理流程，全力打造合規、公平、公正、廉潔共生的合作模式，攜手合作夥伴實現共贏。

## 可持續供應鏈管理

我們持續優化供應鏈風險管控和監督體系，對所有供應商的准入、稽核、整改和退出各環節進行全流程管理，並通過開展供應商溝通和培訓建立合作夥伴信息共享機制，打造環保、安全、高效、協同的韌性供應鏈。

## 供應鏈風險管控

為保障業務連續性，我們建立健全供應鏈風險管理體系，與行業上下游合作夥伴積極合作，提升供應鏈穩定性，降低供應鏈系統性風險，推動供應鏈的可持續發展。



我們持續完善供應鏈風險評估與預警機制，定期識別與評估經營環境、物料供應及社會影響等對供應鏈的風險，持續洞察外部環境發展趨勢，確保周全且及時地考量任何可能對營運造成影響的風險。基於我們的風險管理系統評估可能涉及的ESG風險，我們結合《集團採購應急預案》，有針對性地細化梳理並部署各類供應鏈風險相應的防範與應對方案，進而降低、避免供應鏈風險對本集團的影響。

風險類型	風險評估	應對措施及預防機制
政策與法規風險	在「雙碳」目標及相關碳排放和能耗管控政策背景下，未來可能出台更多限制排放、強制節電的法律法規，我們的供應鏈可能面臨減產減量、電價上漲等風險，將可能降低我們生產效率與產量，增加營運成本。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推動設備升級與工藝升級，減少高能耗設備使用，提高能源使用效率；</li> <li>• 收集供應商能源、資源使用及碳排放數據，推動清潔能源與可再生能源使用，改善供應鏈能源使用結構。</li> </ul>
極端天氣風險	受颱風、強降雨、高溫等極端氣候影響，我們可能面臨供應商生產停水停電、供應商設備或儲料受損、物流運輸道路受阻等供應鏈中斷風險，進而有可能影響我們及供應商的產能及來料成本，增加營運成本及生產成本。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立健全供應鏈氣候風險應急管理體系，密切關注天氣預警，及時掌握事態發展與人員、生產動態，並協助供應商制定專項應急預案，提前做好防災物資配備等多項準備工作。</li> </ul>
市場風險	受氣候環境變化、能源轉型等影響，我們可能面臨能源和原材料價格上漲、原料種植環境受損（如棉花、橡膠）、部分供應商物料短缺等風險，將可能導致生產營運受阻，增加生產成本。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 時刻關注市場信息及政策變化；</li> <li>• 積極尋找其他可替代能源及原材料，儲備多家潛在的合格供應商，並增加供應商備貨；</li> <li>• 定期審計供應商的供貨風險。</li> </ul>

# 合夥奮進 創共贏

風險類型	風險評估	應對措施及預防機制
經濟和社會 環境風險	受到社會性公共事件的影響，我們可能面臨供應商員工健康安全、供應鏈停工停產等風險，將可能導致生產營運中斷，而地緣政治的外部風險或有關的限制或措施也將影響供應鏈穩定性。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 協助指導供應商應急管理，並加強供應商賦能，提升供應商整體能力；</li> <li>• 做好供應商尋源，制定儲備供應商庫；</li> <li>• 時刻關注市場信息及政策變化；</li> <li>• 注重產能分配策略，對不同品牌／品類進行產能協調，確保產能最大化利用。</li> </ul>
供應商責任 風險	受供應商生產能力不足、物流受阻等因素造成的延遲交貨影響、或因質量異常引起大批量产品召回的重大事故影響，我們可能面臨供應鏈中斷及聲譽受損的風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立多級供應商體系及應急供應預案；</li> <li>• 要求供應商制定不同產品的生產週期推進表，及時將影響生產進度的信息上報；</li> <li>• 定期開展質量審計，為有需要供應商提供工藝改進、質量檢驗等方面的指導。</li> </ul>
社會責任風 險	隨著供應鏈的勞工權益、健康與安全、誠信經營等社會議題愈加受到各方關注，我們可能面臨供應商的勞資糾紛、員工傷亡、非法排污、違紀行賄等責任風險，可能將導致供應鏈停工停產以及我們聲譽受損。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 參照《供應商可持續發展管理手冊》，在准入及年度開展供應商社會責任風險稽核和監控，嚴控ESG管理風險；</li> <li>• 要求供應商定期開展工廠安全隱患排查、環境影響評估、員工人權保障等工作，確保供應商合規營運。</li> </ul>

風險類型	風險評估	應對措施及預防機制
其他供應風險	對供應商財務問題、股東糾紛等潛在風險，我們以及合作夥伴可能面臨供應鏈財務惡化或財務損失等不確定影響，進而影響企業間的業務往來，擴散財務風險加劇。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在准入階段開展供應商審核，確保符合資質的供應商才可納入，並於審核階段，持續關注和預警異常指標；</li> <li>• 對異常狀況及時啟動應急管理，盤點損失、評估影響，並開發新的供應商能快速交貨；</li> <li>• 深究事故原因，問責事故相關人員，並制定預防機制以規避相似問題再度發生。</li> </ul>

於本財政年度，我們聯合第三方組織開展供應商及自營工廠ESG風險評估，採用自我評估驗證和現場評估兩種方式，對供應商的商業道德、氣候變化、環境、勞工管理等多個ESG議題進行評估。我們採用抽樣的形式，對145家供應商（含四家自營工廠）進行評估，評估結果顯示供應商均符合《安踏體育供應商行為守則》。我們針對童工、歧視、強迫勞動、工時、自由結社、集體談判等人權風險和《安踏

體育供應商行為守則》合規進行盡職調查和評估。供應商在商業道德、健康與安全及社會責任這三個模組得分比較低，而高風險問題主要分佈在職業安全、結社自由和集體談判、員工福利、工作時間與工資、應急安全等。我們優先把ESG工作重點放在供應鏈這些部分的賦能及管理改善上，從而實現整體供應鏈的提升。我們將持續關注且定期評估風險變化情況，並及時調整和採取必要的行動減緩影響。

## 供應鏈全流程管理

我們制定了《安踏體育供應商行為守則》《供應商可持續發展管理手冊》《服裝供應商准入與退出管理流程》《鞋類供應商准入與退出管理流程》等一系列管理制度與程式，明確規定適用於包括一、二及三級供應商的篩選、引入、稽核、評級、申訴全過程管理流程，細化供應商環境管理及社會責任管理要求，提高供應鏈全流程管理效率。

# 合夥奮進 創共贏

## 二零二三年關鍵績效



供應商總數（包括鞋類、服裝及配件）**801**家：

- 中國大陸、中國香港、中國澳門及台灣地區供應商：**717**家，海外供應商：**84**家。




我們定期根據相關法律法規及客戶標準更新相關管理制度，避免與ESG管治要求發生潛在衝突。我們亦將供應鏈風險管理納入供應鏈管理流程，通過開展供應商可持續發展風險評估，識別關鍵供應商，並制定應對方案與行動計劃，確保供應鏈穩定。

### 篩選准入

ESG審核是新供應商進入我們體系的必經環節，我們建立了系統的供應商篩選流程，包括資訊收集、資訊初審、現場審核三個環節。我們對供應商營業資格、產品質量等基本信息進行全面審核，並將健康與安全管理、環境保護及勞工管理等ESG因素納入准入評審考量範圍，確保其供應水平、產品質量、服務能力和社會責任管理表現符合要求。

可持續發展水平是我們篩選供應商時的重要考量之一。在環境方面，我們重點考察供應商的廢棄物、廢水、廢氣及溫室氣體的排放情況，以及能源管理水平等。在社會方面，審查供應商是否嚴格保障工作場所的健康安全、尊重包括人權、自由結社權在內的各項勞工權益等。在治理方面，我們嚴格考察供應商是否存在腐敗、賄賂等不當行為。包括特定國家風險、特定行業風險和特定商品風險在內的風險評估要素亦被納入供應商篩選評估，從而確保有效規避潛在風險，維持供應鏈穩定。關鍵供應商的識別將基於採購金額、可持續發展表現以及其他評估綜合確定。

特定國家風險	評估供應商所在地區的政治穩定性、法律法規環境、商業風險等。
特定行業風險	評估供應商所在行業的競爭程度、科技變革、市場需求變化等。
特定商品風險	評估供應商產品可能面臨品質問題、安全風險、環境責任等。

 <p style="text-align: center;"><b>資訊收集</b></p>	 <p style="text-align: center;"><b>資訊初審</b></p>	 <p style="text-align: center;"><b>現場審核</b></p>
<p>通過《供應商基本資訊收集表》，詳細了解公司概況、員工基本情況及權益、專業資質或服務能力、以及相關運作經驗等基本信息。</p>	<p>對要引入的供應商基本信息進行初始判斷，若在審核中發現存在童工僱傭、強迫勞動、商業賄賂等零容忍行為或重大失信行為的潛在供應商，將直接終止引入流程。</p>	<p>對供應商的經營場所和商業行為進行實地考察和專業評估，確保資質信息的真實性，並於與符合條件的供應商正式建立合作關係，將其社會責任表現標準納入合同附件，加強對供應商的標準規範要求。</p>

## 分級管理

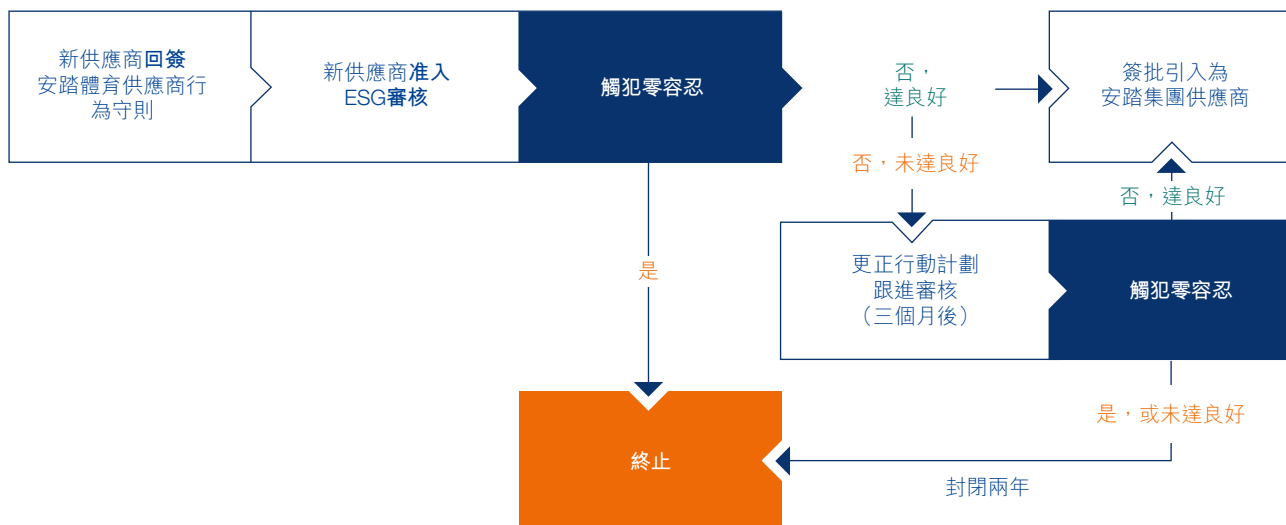
為提高優化供應鏈結構，提升供應鏈運作效率，我們覆蓋全供應鏈進行分級管理，按照供應商物料類別、服務關係等因素，將供應商分為一級供應商、二級供應商及三級供應商，並結合採購量，風險因素等重要性評估，進一步區分為普通供應商及關鍵供應商。

一級供應商：267家	二級供應商：370家	三級供應商：164家
<p>提供成品（如服裝成衣、鞋成品、配件成品等）的直接供應商，其中<b>52</b>家為關鍵供應商。</p>	<p>註冊供應商，為一級供應商提供材料、組件工序的供應商，包括面料、羽絨、裡料、皮革、鞋底、輔料、模具等，其中<b>87</b>家為關鍵供應商。</p>	<p>集團註冊供應商，為二級供應商提供材料、工序的供應商，包括拉鍊、織帶、膠帶、紗線、鞋底配件、氣墊等。</p>



# 合夥奮進 創共贏

## 新供應商引入評審流程



等級	激勵措施
卓越、優秀及良好	合約期結束後將考慮優先選擇與其續約合作。
待提升	提出整改要求並協同業務部門對其進行輔導，協助其優化自身管理；  通過更正行動計劃跟蹤落實供應商的整改情況，整改達標的可繼續進行合作。
紅線區	對於觸發「零容忍」等重大違規項、未及時整改或改善後仍無法滿足要求的供應商，經流程審批後取消供應商資格，兩年內不得進行合作。

為守則符合情況，以及勞工管理、開發創新、環境管理、社會責任等表現。

通過供應商年度審核，我們將根據評估結果將供應商由最優到最劣依次分為五個等級：卓越、優秀、良好、待提升、紅線區。此外，我們依據《服裝供應商MIS考核管理機制》以及《鞋類供應商分級評定管控機制》對各級供應商採取適當的激勵措施，推動供應商優化完善管理體系，提高履行合同的積極性。我們要求所有供應商的ESG審核評級達到良好等級或以上。

### 評鑒審核

對於合作中的供應商，我們依據《安踏體育供應商行為守則》《供應商可持續

發展管理手冊》等規定，採用雙軸考核方式對供應商可持續發展狀況進行年度審核，系統性評估供應商的質量、交期、成本等當下訂單執行能力，行

我們根據《供應商可持續發展管理手冊》的相關規定，由供應商管理部門，聯合我們認可的審核機構，對與我們合作的供應商開展定期ESG審核，識別供應商違規行為，並根據評估結果隨時啟動升級流程，明確補救和糾正措施以及跟進審核辦法，推動提高供應商社會責任表現。對於審核過程中發現部分供應商涉及化學品安全、消防安全、加班時數、加班薪資等違規問

題，我們依據評估結果，提供改進指導，協助供應商制定火災防治、勞工權益保障等專項改善計劃，要求其限期內完成整改，並通過更正行動計劃及時跟進監督改正情況。同時，我們的供應商賦能項目亦持續對供應商更正行動計劃提供支持。

此外，我們開發ESG數據線上收集平台，啟動對超過200家供應商的ESG

環境數據收集，數據涵蓋溫室氣體排放、能源消耗、水資源管理、廢水和廢棄物管理等。我們要求關鍵供應商開展SLCP審核，同時啟用HIGG FEM作為第三方工具衡量供應商環境績效，要求供應商在一定時間內完成自評及驗證，並邀請供應商參加使用培訓課程，以幫助供應商更好的了解和應用評估工具。

#### 供應鏈ESG管理審核範圍

勞工權益	健康安全	環境與社會責任	可持續發展管理體系
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 僱傭自由 – 無強迫勞動</li> <li>• 無童工</li> <li>• 反對歧視</li> <li>• 禁止騷擾和虐待</li> <li>• 結社自由</li> <li>• 僱傭關係合規</li> <li>• 工作時間合規</li> <li>• 支付加班費用</li> <li>• 薪酬和福利合規</li> <li>• 最低工資標準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職業健康與安全</li> <li>• 設備安全維護</li> <li>• 工作環境安全</li> <li>• 化學品安全管理</li> <li>• 應急預案</li> <li>• 職業病防治</li> <li>• 事故管理</li> <li>• 公共衛生、飲食與住宿</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵守環境法律法規</li> <li>• 污染防治與治理</li> <li>• 排放物管理</li> <li>• 反貪腐</li> <li>• 反不正當競爭</li> <li>• 可持續採購政策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立可持續發展管理體系</li> <li>• 建立可持續發展委員會</li> </ul>

# 合夥奮進 創共贏

## 供應商溝通與保障

我們希望通過與供應商的溝通交流，及時傳遞供應鏈管理理念與要求，與供應商夥伴建立長期穩定的友好合作關係。我們通過實地拜訪，線上溝通、線下座談會、審核面談、微信社群等多種方式，搭建供應商溝通渠道。

我們重視供應商及其供應商的合法權益。對任何違反《安踏體育供應商行為守則》的行為，或潛在、已構成侵犯人權、危害環境的行為，供應鏈中任何

直接遭受影響的個人或組織均可通過申訴郵箱、員工關愛熱線或《可持續發展投訴及申訴機制》進行舉報，我們將及時響應，針對性地改善、解決投訴者的合理合法訴求，維護投訴者合規權益。

同時，我們採取舉報人保護機制，保護投訴人員隱私，嚴禁供應商或管理人員對投訴者實行打擊報復，及時介入受理事件，避免員工因提出申訴而受到任何形式的懲罰或損害，或因任

何個人提出申訴、協助或以任何方式參與申訴調查而遭到恐嚇、威脅、脅迫或歧視，切實保護舉報人權益。

## 可持續賦能

我們為供應商及員工提供有針對性的賦能培訓，同時積極與外部組織合作，為供應商搭建ESG相關專業知識與技能的交流平台，幫助供應商提升自身管理水平，在質量管理、合規要求、安全標準等方面從而具備競爭優勢。

### 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們對**170**家一級供應商（包含**49**家一級關鍵供應商）、**119**家二級供應商（包含**72**家二級關鍵供應商）以及**10**家三級供應商開展ESG審核，由內部審核團隊和第三方機構完成。審核覆蓋勞工管理、健康安全、勞工權益、綠色生產等環境及社會指標。

於本財政年度，我們對關鍵供應商和普通供應商進行了超過**400**次審核，其中內部審核和外部審核分別**24.4%**和**75.6%**，共有**100**家供應商接受SLCP第三方審核，共有**131**家供應商已完成HIGG FEM第三方工具評估，獲得良好等級以上佔比超過**60%**。

### 二零二三年關鍵績效



供應商各類外部認證的數量：

- ISO 9001品質保證認證標準：**245**家；
- ISO 14001環境管理國際標準：**180**家；
- ISO 45001職業健康安全國際認證標準：**119**家；
- Bluesign®藍標認證：**39**家。

為幫助供應商落實可持續發展，我們針對供應鏈制定了涉及水資源、能源、碳排放等方面的ESG目標，並協助供應商梳理達成目標的措施及路徑。我們協助供應商建立水資源計量體系和水資源數據管理，推進供應鏈循環用水、廢水處理回用、提高用水效率，減少新鮮水使用和廢水排放，推薦供應商應用節水技術和設備等規劃和舉措，從而減少供應鏈水資源消耗。

### 專項宣貫

為提升供應商履約水平，我們制定了培訓宣貫計劃，舉辦質量驗證、生產前風險驗證、廉潔自律、勞工管理與權益、數據信息收集等各類主題的培訓及座談會，加強供應商對產品服務品質、對《安踏體育供應商行為守則》等要求的理解。我們還建立了供應商支持計劃，為供應商提供技術和市場推廣等方面支持，持續賦能供應商層面的可持續發展。

### 人權培訓

我們定期開展覆蓋所有供應商的人權問題培訓項目，針對勞動法律法規、人權標準和保障、強迫勞動和童工、工時管理和福利等方面內容開展知識普及，確保供應商了解和遵守相關法律法規和我們的人權政策。

### 外部合作

我們與WWF、IPE、UNGC等非政府組織合作，助力解決水資源消耗、環境管理、能源效率等供應鏈問題。

### 多種供應商培訓類型，賦能可持續發展



於本財政年度，我們組織了超過40場ESG培訓，涉及環境、社會責任、化學品管理等多項可持續發展議題，覆蓋超過4,200人次，例如：

- 開展供應鏈夥伴研習社，提供ESG知識培訓，邀請供應商進行優秀ESG實踐案例分享；
- 發佈可持續月刊，持續分享我們的可持續發展標準及優秀實踐案例；
- 開展世界無童工日活動，在供應商夥伴中普及嚴禁使用童工的人權保障理念；
- 舉辦HER項目，為勞動密集型工廠的女工提供健康教育。

- 我們與WWF合作，致力於減少水資源消耗和污染，包括在供應鏈中提高水資源使用效率、減少廢水排放和水污染，共同推動可持續發展目標的達成。通過技術創新和流程優化，實現了節水和廢水處理將有效控制，助力行業內相關技術成果轉化。

# 合夥奮進 創共贏

- 我們與IPE合作，收集供應商環境績效數據，合作解決供應鏈環境保護問題，賦能供應鏈中的環境管理的可持續性。
- 我們積極參與UNGC的行動，致力於實現可持續發展目標，包括減少碳排放、提高能源效率和推動清潔能源使用。我們還通過參與UNGC的倡議和活動，分享經驗和最佳實踐，推動行業的可持續發展。

## 可持續原材料採購

### 負責任採購

我們致力於持續優化綠色供應鏈建設，優先使用對資源環境友好、安全健康的原材料、產品和服務。為降低種植和生產棉花、皮革等材料對環境和社會的潛在影響，我們承諾將不斷增加對負責任皮革及棉花材料的採購比例，優先選擇獲得皮革工作組織(LWG)、全球有機紡織認證(GOTS)等相關國際標準認證的供應商，並積極

開展可持續採購相關宣貫工作，將持續增加可持續、可溯源的棉花及皮革材料的採購及使用比例作為目標。同時，我們持續追蹤已獲得LWG認證的供應商的溯源表現，提升可溯源皮革等原材料的比例。我們亦制定三年後實現追溯比例100%的可持續皮革溯源目標。目前，已有超過90%的皮革材料可追溯至原產地，分別來自中國大陸、美國、阿根廷及荷蘭等地區。於本財政年度，我們已加入LWG成為其中一員，助力皮革行業實現可持續發展。我們制定培訓計劃，定期展開供應鏈培訓與倡導，傳遞綠色供應鏈管理要求，培訓主題包括皮革及棉花生產過程中的負責任土地使用管理、減少用水、化學品安全、負責任皮革和負責任棉花生產等，進一步提高供應商社會責任管理意識。

我們將可持續採購原則融入《供應商可持續發展管理手冊》，鼓勵供應商獲取認可度高、標準完善和要求嚴格的負責任原材料認證，不斷降低產品全生命週期內產生的環境影響。於本財政

年度，我們制定並發佈《安踏體育化學品管理手冊》，明確提出了在化學品輸入端，目標是所有使用工藝化學品的供應商完全遵守ZDHC生產限用物質清單的標準，並鼓勵他們利用ZDHC工具來改進整體化學品管理實踐。

我們積極舉辦培訓，增強員工對供應鏈中的環境和社會問題的判斷能力，提升採購決策水平和產品管理能力。培訓內容包括SBTi培訓、化學品安全管理培訓、零容忍專項培訓、工時工資管理、皮革及棉花追溯性等。我們還將可持續產品、可持續材料、可持續包裝等可持續採購目標納入員工績效考核中，進一步強化負責任採購理念。

### 原材料溯源

為提升產品安全保障，我們持續完善產品溯源機制，確保原材料的生產環節符合生產標準與社會責任管理要求，並設定原材料溯源比例目標，逐步實現產品的全鏈條溯源，履行為顧客提

供安心、健康、高品質產品的承諾。我們根據不同產品與材料的特點，定製化原材料溯源範圍與評定標準，例如採用元素追蹤的方式溯源可回收紗線，並不斷完善原材料追溯平台，加強信息互通共享，逐漸實現原材料的信息化溯源。

## 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，供應商負責任原材料認證數量：

- LWG認證：安踏和FILA鞋類皮革產品使用的皮革原料及皮革供應商均**100%**獲得LWG金級認證，超過**90%**的皮革原料均可溯源至原產地。
- GRS/RCS認證：**217**家。
- OEKO-TEX® standard 100：**116**家。
- GOTS/OCS認證：**47**家。

## 開展皮革生產可持續工藝培訓，提升皮革材料生產環保水平



我們面向所有皮革供應商展開環境保護、節約用水的培訓，倡導皮革供應商在皮革鞣質工藝生產中儘量減少淡水使用，杜絕排放未經處理的污泥廢水，積極開展中水回用和其他最大化的減排行動，並要求所有皮革供應商依據企業的實際情況，制定節水減量目標。

另外，我們為所有皮革供應商開展材料化學品安全及化學安全技術要求的培訓，講授皮革鞣質工藝生產中的重點化學物質的危害及管控方式，通過外部風險案例、內部化學品抽檢違規、針對違規產品的處理措施及預防改善計劃，為化學品進行規範宣貫。







# 銳意創新 強產品

本章節回應的SDGS目標



本章節闡述的ESG議題

- 化學品使用及排放
- 產品生命週期
- 產品質量與安全
- 工藝及產品創新
- 客戶關係管理
- 數據隱私及保護
- 可持續消費
- 知識產權管理
- 負責任營銷

我們始終將產品質量保持在高水平，同時將技術創新作為品牌第一生命力。我們認為，產品質量範圍不僅局限於產品生產質量上，還須通過提高產品設計、技術創新與客戶服務等各個環節的質量水平，才能贏取客戶對我們的長期信任。

## 革新工藝設計

我們堅持「創新為企業生存之本」，建立完善的研發創新架構，在此架構基礎上，全面推進技術、產品、設計、工藝等各維度創新研究，加強自主創新能力。

## 創新技術研發

我們不斷完善創新機制，激活全價值鏈創新活力。我們已設立專項創新基金，用於支持各品牌的研發創新，應對當前及未來的可持續發展挑戰。

我們與環境、社會、消費者、員工及供應鏈夥伴共生，積極推進可持續發展目標的達成。我們旗下各品牌已明確了各自的ESG心智策略，分別推出了可持續產品，聚焦生產過程中的資源回收利用，並宣導綠色低碳消費。

## 產品設計創新

產品設計創新是我們深耕的重要領域。通過創新將多種設計風格元素融入到運動美學設計中，我們打造兼具時尚與實用性新品。其中，安踏兒童產品以黑洞為靈感原型，結合上海天文館建築模型，打造月球隕石款跑鞋。KOLON SPORT發佈50週年限定款極地羽絨服，運用未來感機能風設計，引領冬

### 二零二三年關鍵績效



截至2023年12月31日，我們擁有來自**八**個國家和地區，超**900**名國際設計研發專家。

日潮流。DESCENTE攜手潮流設計師「探鼎」舉重鞋，擁有五項專利技術，KAZUKI KURAISHI，融合設計師對粉雪升級力學性能助力國家隊運動健兒出征的熱愛，打造專業且潮流的聯名滑雪系列裝備。安踏也為中國國家舉重隊研發

杭州亞運會。



# 銳意創新 強產品

## 知識產權管理

我們全面落實知識產權管理工作，並在品牌保護和商標專利方面設立完善的管理制度。我們嚴格遵守《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國著作權法》等相關法規，制定《知識產權管理制度》《專利申請流程》《打假維權工作規程》等系統性管理政策，完善知識產權管理、商標

管理、專利管理、品牌保護及侵權風險防控。於本財政年度，我們完善《打假維權工作規程》，升級知識產權管理系統，進一步提升系統自動化水平。

我們在品牌運營及各個關鍵業務環節中，嵌入知識產權風險審核機制，綜合設定知識產權管理的績效指標及目標，採取多項措施防控商品研發設計、廣告宣傳和聯名合作等業務環節和活動的侵

權風險。我們在訂貨會巡查期間，識別並發現商品設計和宣傳風險，並針對已識別風險開展改善行動，持續監控知識產權風險及改善進度。

我們積極開展知識產權相關主題培訓提升員工認知，涉及主題包括專利助力研發創新、商品命名風險排查、著作權法相關知識、供應鏈商業秘密保護、知識產權風險管控等內容。同時，通過發佈



## 二零二三年關鍵績效



- 知識產權：持有註冊專利超過**2,300**項、註冊商標超過**2,100**項、已登記版權數量超過**100**項。
- 意識提升：開展知識產權保護意識培訓共計**九**場，覆蓋商品、研發及品牌部門超過**1,100**名員工。
- 風險控制：知識產權風險審核**9,923**次，排除侵權風險**1,089**次。
- 品牌保護：打擊各類侵犯知識產權案件**3,031**件，其中行政案件**1,749**件、刑事案件**1,001**件、海關保護**53**件、民事侵權訴訟**228**件，獲得法院民事判決賠償金額累計超**1,700**萬元。



知識產權季度信息，通報重要知識產權進展，分享行業信息，提升管理人員的知識產權管理和風險控制意識。我們在4.26世界知識產權日舉辦「女性和知識產權：加速創新創造」主題活動，邀請公司研發能力優秀的女性員工，分享創新工作感悟，強化全員知識產權創新及保護意識。

我們採取多種措施打擊遏制假冒仿冒產品，保護品牌形象。聯合線上平台知識產權保護部門、知識產權服務代理商、律師事務所等相關單位，對侵犯行為進行全維度信息收集、研判和深入調查，協同推動全國各地市場監督管理部門、公安機關、海關以及司法機關採取行政查處、刑事打擊、海關查扣、民事訴訟等措施打擊，應對線上線下各類侵權行為。於本財政年度，我們開展品牌保護中國東北及中國廣東專項、打擊偽境



外代購直播專項、打擊FILA售假專項等案件，全面遏制侵權行為，保護自身權益。

## 推動行業發展

我們通過與供應商、商業夥伴、研究機構等多方合作，以科技賦能，堅持開放創新，讓運動裝備能夠更好滿足消費者的運動體驗。

我們與供應商和製造商合作，共同研發和推廣使用水基粘合劑和清潔劑，逐步

減少有機溶劑化學品，鼓勵其採用更環保的生產方式打造環境及健康友好的產品。我們結合供應商夥伴豐富的行業經驗縮短研發週期，攜手供應商合作研發並應用可降解的消臭海藻黏膠，由於海藻纖維在吸濕透氣、抗菌、可降解方面具有顯著優勢，可有效提升全棉面料的科技屬性。

我們開展校企研發合作，聯合打造FILA柔心紗，可有效提升衣物面料的科技屬

# 銳意創新 強產品

性，包括改善洗後泛白和掉纖等問題，提升產品耐用性與使用壽命。安踏兒童與北京體育大學合作，研發安踏兒童中國藝術體操國家隊訓練同款系列，該產品系列通過人體工學分析，可更好地符合女童肌肉集群特點。「寧波大學體育學院－安踏兒童聯合運動研究實驗室」於本財政年度正式揭牌，將持續圍繞兒童和青少年運動科學展開研究，助力兒童舒適運動。此外，「東華－安踏聯合創新研究院」啟動「安踏膜」研發項目第二階段研發工作，聚焦綠色環保以及低碳持續發展，重點開發基於生物素材的環保防水透氣膜材料。

我們與國家部門、行業協會等合作，主導並參與多個國家及團體標準的制定，包括主導國家標準《消費品質量分級導則鞋類》《紡織品防鑽絨性試驗方法第

1部分：摩擦法》制定，參與國家標準《鞋類通用安全要求》《童鞋安全技術規範》《綠色產品評價紡織產品》制定，主導團體標準《可持續產品評價要求鞋類產品》制定等，通過深入參與相關標準制定，規範產品生產流程，為產品的科技創新和可持續特性提供評價標準輸入，提升研發效率，節約成本投入。該團體標準在公司內部、行業產品評價中被廣泛使用，進一步推動綠色產品及行業健康發展。

## 助力循環時尚

我們遵循全球減排目標，承諾將循環時尚的原則納入業務運作中，在倡導可持續消費領域發揮正面影響力。我們在追求盈利和成長的同時，兼顧提升消費者可持續消費意識，實現共同發展。

## 可持續產品設計

我們制定可持續產品設計標準、認證標準及《可持續產品技術規範》，該標準規範可持續材料、可持續生產工藝、可持續包裝及可持續產品等技術和認證要求致力於通過減少廢棄物排放、節約資源，使用含有回收或再生料、可被回收、可降解的材料，或其他有助於提高環境、健康和安全方面表現的方式，提升實現可持續性願景的可持續產品比例。我們建立可持續產品盤點與評估體系，匯總每季度各品牌的可持續產品研發品類與數量，對於每個產品的可持續特性進行評估，包括可持續材料使用面積及重量等方面，並追蹤其銷售情況。我們將產品的環境與健康表現納入產品設計過程中的考量，引領鞋服行業可持續發展。

作為Cascale（以前被稱為永續發展成衣聯盟）的成員，我們承諾對鞋服產品從全生命週期開展影響評估及管理，致力於降低紡織製造到銷售對生態環境及社會的不良影響。我們開展對鞋服產品

的可持續規劃，通過研發以及技術創新，從產品設計理念到生產原材料貫徹採用環保再生材料，不斷提高產品中環保及健康材料使用佔比，持續推進可持續產品的發佈。未來我們會積極增加可

持續產品比例，目標到二零三零年可持續產品的比例提高到50%，50%的產品使用可持續包裝和使用50%的可持續材料。

可持續材料	可持續特性
Sorona <sup>®</sup> 纖維	<ul style="list-style-type: none"> <li>核心原料取自每年可重複生長的植物性可再生原料。</li> <li>在安踏訓練系列冰絲短袖中使用，相較於生產等量的尼龍6生產過程中的能耗和溫室氣體排放量都會減少。</li> </ul>
再生錦綸絲	<ul style="list-style-type: none"> <li>在安踏訓練系列榮耀夾克中使用。</li> </ul>
CELYS <sup>™</sup> 面料	<ul style="list-style-type: none"> <li>易降解面料在工業堆肥環境下可在179天達到95.4%生物降解率<sup>1</sup>，從「塑膠」變「肥料」。</li> </ul>
天絲 <sup>™</sup> 莫代爾纖維	<ul style="list-style-type: none"> <li>採取高效生產、新技術和可再生能源持續減少碳排放，並支持已獲得驗證的全球碳減排項目，來抵銷無法避免的碳排放，逐步實現淨零碳排放。</li> </ul>
優可絲 <sup>®</sup> 紡織纖維	<ul style="list-style-type: none"> <li>取材於可持續認證木源，100%生物基材質，可在30°C的海洋環境中、21°C的淡水環境中以及28°C的土壤環境中實現28天快速生物降解<sup>2</sup>。</li> </ul>
生物基耐磨防潑水材料	<ul style="list-style-type: none"> <li>高效無氟防水整理劑來源於可再生生物質，減少對石油基產物的使用與依賴。</li> </ul>

<sup>1</sup> 數據來源於萊茵技術（上海）有限公司出具的產品檢測報告。

<sup>2</sup> 數據來源於TÜV奧地利集團出具的認證報告。



# 銳意創新 強產品

可持續材料	可持續特性
生物基尼龍56	<ul style="list-style-type: none"> <li>部分化學合成原料來源於自然界中的動植物。</li> </ul>
回收滌綸	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用回收被棄置的塑膠瓶以及滌綸廢料，由塑膠碎片融成小塑膠粒，混合其他纖維紡成適合的紗線，循環利用製成產品系列，減少對水、土壤的污染，節約能源及自然資源和原材料的使用。</li> </ul>
回收尼龍	<ul style="list-style-type: none"> <li>以廢棄漁網以及尼龍廢料為原料，重新分類回收，經過切片、紡絲等工藝製成尼龍纖維，循環利用製成環保產品系列，減少對水、土壤的污染，節約能源及自然資源和原材料的使用。</li> </ul>
海洋再生纖維	<ul style="list-style-type: none"> <li>回收海洋塑料製成紡織原料，減輕塑料對環境的污染。</li> </ul>

我們通過工藝創新，使用環保材料，推出可持續產品，提升消費者在產品使用階段的資源效率，包括降低能耗、減少水耗、減少廢物產生、減少溫室氣體排放、減少污染、減少原材料消耗及提高產品耐用性或壽命等效益。在工藝方面，我們使用植物染色，採用植物的根、莖、葉及果實中提取天然染料，用於紡織品染色，並且採用天然甲殼素抗菌技術，減少化學助劑使用，有效抑制製細菌並保持服裝清新，推動循環時尚發展。

## 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們所有可持續鞋服產品比例佔整體訂單量為**19.5%**。



## 產品系列

### 安踏訓練系列



## 可持續特性

- 安踏訓練系列冰絲短袖上衣採用 Sorona<sup>®</sup>纖維。
- 安踏訓練系列榮耀夾克採用再生錦綸絲。

### 安踏冠軍跑鞋二代PRO



- A-WEB鞋面運用魚絲紗線，輕韌透氣，支撐強力；雙層「氮科技」鞋底，緩震充足，回彈強勁。
- 鞋面材料由回收廢塑膠瓶拉絲和混合編織打造。

# 銳意創新 強產品

## 產品系列

## 可持續特性

### 安踏兒童天竹衛衣



- 部分面料表層使用了生物可降解的天竹纖維，設計圖案中加入熊貓元素，倡導兒童環保理念。

### FILA 綠色火星鞋



- 部分鞋面面料含有天絲™纖維，中底材質融入回收咖啡渣，大底融入回收橡膠顆粒。
- 每雙鞋附贈一份苜蓿種子，配合可拆裝的紙質鞋盒，可用於苜蓿盆栽。

## 產品系列

## 可持續特性

### FILA FITNESS 系列



- 部分面料使用了從可再生木源中提取製成的天絲™纖維，運用純色系列呼應減碳環保理念。



DESCENTE AWAKEN 騎跑短褲

- 部分AWAKEN騎跑短褲採用回收紗線，輕盈舒適，暢跑自由。



# 銳意創新 強產品

## 產品系列

## 可持續特性

### RE: DESCENTE BUILD 系列



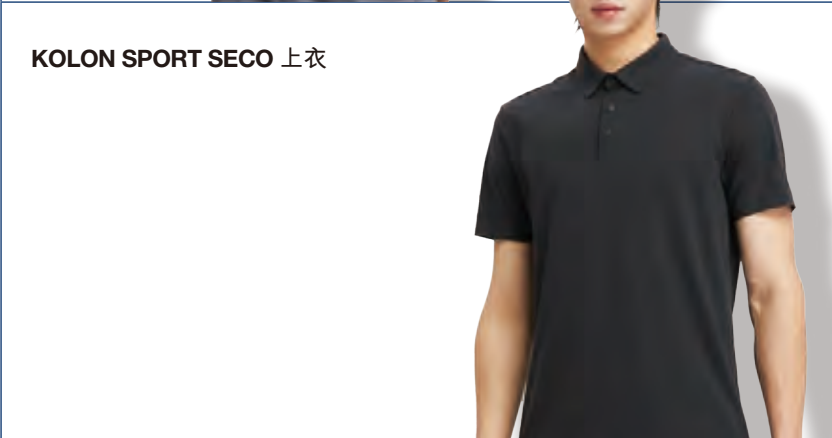
- 應用裁剪產生的廢料重新改造成長袖針織衫、短袖針織衫、梭織短裙等產品。

### KOLON SPORT ECO NYLON 系列



- 該產品中87%的錦綸使用經GRS認證的ECONYL<sup>®</sup>紗線而製成，該紗線經過GRS的認證。

### KOLON SPORT SECO 上衣



- 該產品中約50%的面料使用再生滌綸。



## 首次發佈碳中和產品和評估碳足跡



於本財政年度，我們聘請第三方專業機構，對三款產品使用「搖籃到墳墓」的方法測算產品碳足跡及碳減排分析，計算統計安踏風暴甲衝鋒衣（男款）、安踏風暴甲衝鋒衣（女款）、安踏冠軍跑鞋二代Pro的產品碳足跡分別為14.4 kgCO<sub>2</sub>e／件、10.1 kgCO<sub>2</sub>e／件及11.6 kgCO<sub>2</sub>e／雙。我們將基於產品碳足跡分析，評估包括原材料開採、生產等各個階段碳排放情況，並針對性提出減碳計劃，降低對環境的影響。

我們於二零二四年一月推出碳中和產品包括安踏風暴甲衝鋒衣和安踏冠軍跑鞋二代Pro，並已符合PAS 2060:2014的碳中和認證。



## 可持續消費倡導

我們遵循全球減排目標，倡導提升消費者可持續消費意識。我們承諾實施可回收的設計策略，重點開展材料及產品回收行動，增加廢舊物品的收集與再利用並提升循環材料製成產品的應用比例，

將循環時尚原則納入商業模式，助力消費者、行業及社會的可持續發展。

我們通過不同類別循環時尚項目計劃踐行可持續發展理念，對於批量召回產品，我們依據損壞情況與產品價值進行分類，對於可修復產品，安排返修處理

後再次銷售；對於無法修復且具有使用價值產品，將轉為員工福利或進行內部銷售或作為慈善捐贈；對於未售出商品，通過精益管理減少庫存量，並對商品進行再利用，避免浪費或直接銷毀；對於已售出產品，我們積極向消費者提供維修計劃，並教育客戶如何更可持續

# 銳意創新 強產品

地使用產品，以延長其使用壽命，以保障產品最大程度的循環利用。

於本財政年度，我們制定《利舊管理辦法》，對關閉門店中可再次使用的貨架及其他設備進行循環使用，回收門店施工過程中產生的紙、紙質板、玻璃、

塑料及金屬廢棄物，實現建材回收再利用，並對基礎裝修垃圾進行生命重塑，將地磚、水泥渣，木板，石膏板二次利用制成水泥磚，對木板類回收制作顆粒板，輕鋼龍骨和電線進行二次加工制成金屬原材料。我們修訂《報廢品管理制度》，新增可持續材料與產品的報廢流

程，要求按材料分類進行回收處理，提升收集效率，節約收集時間。我們積極開展包裝材料的回收利用工作，針對報廢品中符合二次使用的材料，如鞋盒、鞋頭紙、紙箱等，進行分揀並回收。於本財政年度，已實現回收再利用鞋盒57萬個和鞋頭紙或包裝紙1,800萬張。

FILA FUSION通過回收板材研發環保道具並於門店陳列，倡導消費環保理念



FILA FUSION將回收的廢棄布料打碎，經由工廠設備壓制及切割製成板材材料，並應用在道具設計中，制成FILA FUSION展示牌、POP陳列相框、陳列展桌三款環保陳列道具。



我們開展環保產品宣傳，通過門店陳列向消費者宣傳循環產品、產品的化學品成份等內容，讓消費者更多地參與了解產品影響評估。通過官方微信號推送等方式，我們向公眾介紹棉襯衫從種植到生產全程的耗水量及環境影響、化纖面料的碳排放量、不同面料的特點與科學使用方式等內容，積極宣導可持續環保面料及產品，提升消費者對綠色環保的意識。同時，安踏與中國奧委會聯合啟動了「山河計劃」迎接來年奧運會，宣導「綠色奧運」理念，借助贊助大型運動賽事及運動員，我們希望更有效地運用相關資源投放。

## 二零二三年關鍵績效



已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的數量為零。

### 強化產品品質

我們嚴格遵循《中華人民共和國產品質量法》《中華人民共和國消費者權益保護法》等法律法規，持續完善內部質量和安全控制管理體系，全方位落實質量監控流程和安全保障措施，並不斷研發和運用新科技提升產品品質，致力讓所有消費者在體驗高品質體育用品的同時享受運動帶來的樂趣。

### 產品質量與安全

我們以品質立身，制定了覆蓋產品全生命週期的質量控制體系，嚴格執行《化

學品安全技術規範》《安踏供應商化學品安全管控手冊》《服裝面裡材料外觀標準》《兒童安全質量標準》等標準要求。我們制定的《質量管理手冊》對產品質量管理進行全維度覆蓋，包含化學品規範、召回管理、產品風險評審等多個政策制度。結合年度管理體系審核計劃，我們落實開展新供應商准入及定期供應商質量管制體系審核工作。

### 質量安全認證與培訓

我們建立完善的質量管理體系，對質量與安全體系進行認證。於本財政年度，經由第三方獨立機構現場審核，我們獲得質量管理體系、環境管理體系以及職

# 銳意創新 強產品

業健康安全管理體系認證，覆蓋我們產品的設計開發、生產及銷售管理。

我們積極開展質量方面的培訓及學習課程：

- 門店員工培訓：針對DESCENTE和KOLON SPORT門店員工，開展質量保障培訓，包含產品質量標準、檢修技術指南等內容，累計參與人數約4.3萬人次；開展鞋、服、配的產品質量培訓，包含產品質量防護等內容，累計培訓時長超10小時，參與人次超1,000人。
- 供應商培訓：針對公司鞋、服、配的材料及成品供應商，開展供應商認證質量體系培訓，包括ISO 9000、ISO 9001、ISO 9011等質量工具應用以及案例經驗分享等內容。

## 開展質量管制體系內審培訓



於本財政年度，我們組織公司各品牌商品、營運、銷售及綜合等部門員工，開展質量管制體系內審員培訓，通過學習ISO 9000、ISO 9001、ISO 9011等專業課程理論以及現場演練，進一步提升員工質量審核水準，累計培訓時長24小時。



## 產品召回管理

我們對售出產品的質量進行跟蹤管理，建立健全產品召回機制。我們制定《安踏召回管理制度》，對於質量問題或安全隱患的產品回收處理，避免消費者的損失。對任何不合法規的產品、自檢過程中發現問題的產品或同款產品回

收比率超過5%，我們均在確定召回後一個工作日內發出下架通知，通知分銷商、DTC加盟商及直營店鋪退回產品集中處理，絕不容許員工私自處理。對於質量原因的退殘和召回產品，我們對商品進行返修及理賠，並納入重大質量管理考核。

## 化學品安全管理

我們高度重視化學品的安全管理，嚴格遵守環保相關法律、法規，建立化學品管理制度，包括《化學品安全技術規範》《化學安全過程管控指南》等規範，並將供應商納入管理範圍。於本財政年度，我們制定並公開披露《安踏體育化學品管理手冊》，政策及手冊中詳細規定了化學品採購、化學品識別與風險評估、透明度和可追溯性等方面的管理流程與措施，識別所有使用的化學品及其用途，明確限用物質清單(RSL)與生產限用物質清單(MRSL)，並制定化學品淘汰計劃，逐步淘汰被公認為對環境和健康危害較大的化學品種類，形成完善的化學品管理戰略。

同時，我們亦修訂《服裝、鞋及配件化學品安全技術規範》，參考AFIRM等國際標準，確保各類產品生產過程環保且安全。我們識別現有涉及的化學品中行業標準公認為對環境和健康危害較大的化學品種類，如有鄰苯二甲酸酯、重金

屬以及致癌染料等，形成材料檢測項目要求表並規範檢測範圍，並修訂產品試驗方法中涉及部分化學品的指標、含量及描述等內容，在材料類別中新增再生纖維素纖維要求，進一步提升化學品管理能力。我們進行化學品危害分類，通過預評估、識別、評估、控制等環節，制定化學品風險管理流程。

我們鞋、服、配件各品牌質量部門根據這些規範來確定檢測項目，並依據相關文件對相應的產品或材料進行抽檢，統計產品生產全過程的使用化學品情況，並邀請第三方獨立機構，依據國內外相關標準，對於服、鞋產品及材料進行全面的化學品檢測。於本財政年度，共有346批次服裝產品及材料進行化學品送檢，合格率達97.7%；送檢812批次鞋產品及材料，合格率為95.0%。

### 化學品識別與淘汰

我們遵守並符合國家強制性標準及推薦性標準、歐盟REACH法規及其SVHC清

單、OEKO-TEX® standard 100、AFIRM RSL 2023版、歐盟鞋靴生態標籤等標準，建立RSL，識別使用的化學品及其用途，明確禁用化學品超過300種，包括殺蟲劑70種、鄰苯二甲酸酯25種、芳香胺染料24種、致癌染料18種、致敏分散染料22種、其他禁用染料六種、禁用有機氯載體13種、禁用阻燃劑21種、氯化苯酚19種、N-亞硝基胺九種、有機錫化合物10種、多環芳烴24種、全氟及多氟化合物33種和其他化學限量物質七種。

我們持續評估供應鏈中的化學品，制定化學品淘汰計劃，計劃淘汰所有公認危害的化學品，將尋找更多機會選擇更安全的化學品。同時，我們推動減少或禁用受關注化學物質項目計劃，提高材料使用效率和改變材料工藝。我們研發一片式網布等新材料，通過創新設計和工藝，提高材料使用效率，減少浪費及污染。另外，我們改變材料工藝，採用節水染色工藝，減少化學和廢水排放量。



# 銳意創新 強產品

## 供應商化學品管理

我們對供應商化學品使用提出規範，要求所有一級及二級供應商簽署遵守《供應商化學品安全管控遵守聲明》，承諾所提供的產品和原材料必須滿足國家強制性標準、海外相關法律法規及我們的RSL的要求，並配合公司開展檢測工作，確保所有自營及外部生產的化學品合規使用，維護和保護消費者權益和環境安全。我們要求供應商應創建健全管理流程，定期更新化學品清單並指定專人維護，生產工廠採購每種化學品時，必須記錄正確的批號並匹配產品類型，保證每種化學品來源可被追溯。於本財政年度，共220家供應商簽署《供應商化學品安全管控遵守聲明》。

同時，我們積極開展供應商化學品相關培訓，提升安全意識，於本財政年度，我們針對鞋服供應商開展化學安

全管控培訓，學習《服裝、鞋及配件化學品安全技術規範》要求，累計培訓時長八小時。

## 化學品意識提升

我們通過多個官網、微信公眾號等多個渠道向消費者介紹化學品知識，提升產品認知。在公開的《安踏體育化學品管理手冊》中詳細描述了化學品在產品中的運用情況、危害信息及禁用場景。同時，我們在微信公眾號上發佈化學品安全知識，向消費者解釋包括化學品的功能、使用場景及潛在危害等資訊，提高消費者對產品化學成分的認識。我們詳細說明化學品淘汰計劃中的烷基酚聚氧乙烯醚和烷基酚兩類物質，其作為紡織業中常用的化學物質具有生殖毒性、刺激性、生物降解性差等特性，在洗滌織物去油的過程中易殘留從而存在化學品安全隱患。我們因此使用更環保和健康的替代物質，保障消費者健康安全的產品體驗。

## 數字化轉型升級

數字化是我們重要戰略之一，我們自二零二零年起即在DTC模式上加大投入，並佈局未來10年發展。我們建立數字化目標，致力於實現降本增效、業務增長、發揮多品牌協同價值。我們不斷加大數字化投入，於本財政年度將數字化轉型推進至2.0階段。我們的數字化體系秉持「以消費者為中心」，以強化數字化管理有效提升運營效率，助力高品質增長。

我們對自營工廠開展智能化升級，於本財政年度，安踏（中國）有限公司針對生產設備的數據，進行採集、預警設置及監控，增加異常報修及維修保護功能，實現精密化管理；商丘安踏鞋業有限公司工廠對鞋材造粒自動產線與組合水洗線進行升級，有效提高生產效率；長汀安踏體育用品有限公司工廠重點打造一體智能化充絨車間，實現減少50%漂浮雜絨；廈門安踏實業有限公司工廠進行數字化轉型升級，建立多個行業首創的智能

系統，包括數字中樞、物流系統等方面，實現製造流程優化以及生產節奏加快。

## 完善客戶服務

「以消費者為導向」是我們的初心和出發點。我們嚴格遵守《中華人民共和國消費者權益保護法》，認真對待和處理消費者訴求，保障客戶的合法權益。我們通過不斷完善客戶服務體系，開展高效客戶溝通，及時響應客戶訴求，為消費者帶來優質服務體驗，提升客戶滿意度。

## 客戶服務體系

我們建立客戶服務體系，設立《客戶服務管理制度》，並針對不同品牌制定個性化客戶服務制度。FILA已設立會員權益管理章程及客戶服務制度，規定商品退換貨、維修及補貨的售後服務時限與處理內容，確定商品客戶投訴處理及特殊事項授權處理標準。隨著電子商貿業務的發展，我們同步建立針對線上客戶

### 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們所有品牌的電子商貿業務的整體收益貢獻本集團整體收益的 **32.8%**（2022年：**34.3%**），按絕對金額計，較 2022 年同期增長 **11.0%**。

的服務體系，依託客戶服務及會員管理部門為線上及線下客戶提供高效服務。

### 分銷商管理

我們擁有眾多品牌及龐大銷售網絡，並將分銷管理作為穩定業務營運中重要一環。我們重視與分銷商之間的溝通及管理，希望能夠確保分銷網絡的效率並維持一致的銷售形象，確保消費者均能接受優質的服務。

分銷商准入及定期評估的主要條件包括：

- 銷售經驗
- 達到銷售目標的能力
- 足夠營運資金以經營授權店鋪
- 尋找適合的店鋪位置及面積的能力

- 付款及信貸期記錄
- 能夠遵守我們運營等制度

在達到以上的基本要求後，我們就分銷商的實際情況進行審核，並向其深入解釋我們在營運水平、環境政策、僱傭關係及社會責任等方面的要求，避免因分銷商管理不當而造成的風險。為了讓分銷商能夠有據可依，統一規管其表現，我們制定《標準營運程式》《終端活動管理辦法》及其他服務質量標準營運條款和政策要求，要求分銷商在零售政策、存貨管理、店鋪擺設、推廣、客戶服務及售後服務標準等方面與公司期望統一，並依據實際情況定期檢討更新。我們制定分銷商激勵與返利機制，當分銷商達成銷售目標、應收款等條件，我們通過不同方式對其返利，以激勵其持續發展。此外，我們向分銷商及其門店員工提供數字化培訓及座談會，從而提高其對數字化轉型與工具的理解和應用，確保高水平客戶服務質量。我們舉行訂貨會，向分銷商和加盟商介紹未來主推科技產品和相關產品知識，同時與各地的分銷商進行質量管理交流，並調整未來營銷策略，以及改善未來發展方向，

# 銳意創新 強產品

確保為客戶提供高質量的分銷商的產品與服務。

## 客戶滿意度

我們重視每個客戶的訴求，制定客戶管理制度，規範客戶投訴處理流程。客戶可以通過電話、郵件、社交媒體、門店等多種渠道進行投訴。我們根據不同品牌管理制度對投訴進行受理、分類、解答、回覆和追蹤等一系列處理流程。客服部門在接到投訴信息後於一個工作日內進行處理，涉及質量相關投訴則於一至三個工作日內進行回覆。

我們就接待客戶和售後服務設置對應標準。為進一步提升客戶服務質量，我們將客戶訴求處理納入相關員工績效考核中，並開展終端客戶服務考核工作。總部定期安排相關人員對終端的門店進行

暗訪，並對收集到的消費者投訴數據進行分析。同時，我們持續進行服務人員能力及服務意識培訓，積極聯同各業務部門，提升售後處理的時效性，審視確保消費者的合理訴求得到滿足，並定期檢討確保客戶服務管理系統有效性及可提升方向。FILA於每週和每月分別開展產質量監控，並出具意見報告，針對投

訴較多的產品進行專項提升。FILA根據消費者的訴求逐步完善服務，在私域小程序上線運費險、上門取件、門店自提等功能，持續提高產質量及服務水平。

我們不斷優化產品，完善客戶服務體系以提升客戶滿意度。我們亦會通過客戶滿意度調研的方式傾聽客戶的需求。



FILA於本財政年度正式上線品牌消費者體驗監測項目，隨訂單觸達消費者。消費者在購物或售後互動完成後，將通過短信收到調研問卷，以搜集消費者購物過程的體驗評價，包括消費者體驗監測、產品使用體驗與回饋、會員權益、活動調研及品牌認知調研等方面。



## 二零二三年關鍵績效



- 於本財政年度，共有超過 **16** 萬名顧客參與 FILA 淨推薦 (NPS) 調查，NPS 超過 **70%**。

## 營銷與品牌管理

我們制定營銷宣傳相關政策，加強宣傳物料審核，確保對營銷活動執行有效合規管理，並持續關注消費者對於品牌的認知，營造良好且負責任的品牌形象。

### 負責任營銷

我們遵循《中華人民共和國廣告法》《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國電子商務法》等法律法規，嚴格把控電視、紙媒、門戶網站、流媒

體等輸出渠道的信息口徑，確保對外宣傳信息的準確性、合法性、真實性。於本財政年度，我們制定《安踏集團可持續廣告審核管理制度》以及《安踏集團可持續廣告宣傳合規指引》，對於可持續宣傳及負責任營銷進行政策規定，承諾保障營銷敘述清晰且尊重消費者權益，反對不當競爭並避免提供競品的不實信息誤導客戶，拒絕環境社會效益的誇大宣傳，在營銷過程中注重兒童等脆弱群體的額外保護，避免因不恰當的輸出對品牌造成不良的社會影響或法律風險。

# 銳意創新 強產品

我們高度重視負責任營銷，切實保障消費者合法權益。我們依據相關法律、法規，嚴格審查各業務部門在產品銷售過程中對廣告語的使用，避免消費者對廣告語、產品包裝、產品名稱、產品說明等產生錯誤的聯想或解讀，嚴格規範品牌宣傳活動。我們定期對相關業務部門（包括全體銷售員工）進行負責任營銷的宣貫和培訓，確保其營銷行為符合負責任營銷原則。

## 品牌管理

我們關注可持續發展議題對品牌的影響，通過調研了解消費者對於可持續發展議題的認知，分析其對品牌與業務績效影響。於本財政年度，我們在FILA消費者體驗監測項目中增加可持續認知調查，包括增加可持續產品、環保活動、清潔能源、碳足跡追蹤、

綠色消費等方面問題，了解品牌ESG行為與消費者購買決策關聯度，收集消費者對於品牌及ESG實踐的認知度。於本財政年度，我們共收回1,052份有效問卷，調查結果顯示，消費者願意購買環保產品，並了解低碳產品可帶來的減碳貢獻，這對該類產品的業務增長提供了正向激勵。未來，我們計劃進一步劃分消費者類別，針對特定群體，開展全面的品牌認知調研，助力打造負責任品牌形象。

## 客戶數據保護

我們高度重視客戶隱私安全，嚴格遵循《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》等法律法規，各品牌官方商城與店鋪提供的所有產品及服務需遵循《個人信息保護管理制度》，並向消費者公開展示政策。隱私

保護政策重點內容包括：

- 信息使用途徑：銷售產品、消費者營銷以及服務；
- 信息保護途徑：權限管控、加密、敏感信息保護等；
- 信息使用方式：內部使用、委託服務商處理、依法、依合約共享，對於與第三方共享個人信息的情況，我們事先說明並徵求消費者同意，並依據嚴格依據保密要求和安全措施來處理個人信息；
- 信息保留時長：根據信息使用必要性，按最小化原則保留。註銷帳戶後，將停止提供產品和服務，根據適用法律的要求以從公司文件中刪除個人信息；
- 客戶決定權利：客戶可以自主決定是否提供非必要信息，並保障對客戶個人信息行使以下權利：選擇退



出權、加入同意申請、可要求訪問公司持有的客戶個人數據，要求將其數據傳輸給其他服務提供商，並有權要求更正或刪除個人信息。

同時，我們承諾實施領先的資料保護標準，已使用符合業界標準的安全防護措施保護個人信息，防止資料遭到未經授權訪問或丟失，通過獲取、傳輸、使用及儲存等方面重點保護消費者的核心數據安全。

- 獲取：按滿足業務需求最小化原則獲取，需提交資料共用流程進行申請審批授權；
- 傳輸：敏感性資料傳輸統一採用加密措施進行保護；
- 使用：存取控制，按需申請存取權限；及
- 存儲：按需對敏感性資料進行加密或脫敏處理。

## 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們未收到客戶隱私相關投訴，未發生關於個人信息安全的訴訟案件。

於本財政年度，未有受到公司數據泄露或信息安全相關違規行為影響的顧客和消費者。



# 多元共融 固人本



## 本章節回應的SDGs目標



## 本章節闡述的ESG議題

人權及勞動權益

員工發展及培訓

員工待遇

健康與安全

多元及包容

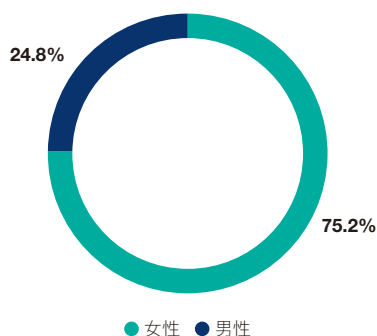
員工是本集團持續發展最寶貴的資源和財富。我們保障員工的基本權益，始終堅持公平、公正的原則，持續創造多元共融、健康安全、積極開放的工作環境，以員工發展為根本搭建事業發展平台，提升員工的認同感及歸屬感，促進員工與集團共同成長和發展。

## 員工僱傭管理

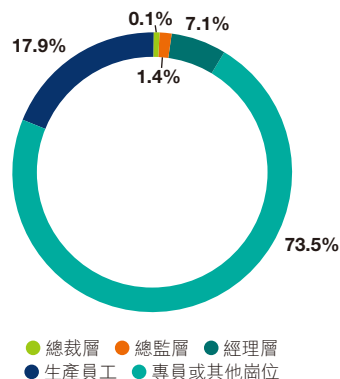
### 合規僱傭

我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《禁止使用童工規定》等有關勞動及僱傭的法律法規，尊重聯合國契約組織原則，制定《安踏集團員工手冊》《新員工入職管理制度》《社會招聘管理制度》《安踏集團校園招聘管理辦法》《內部招聘推薦管理制度》等內部管理制度，規範招聘需求、面試篩選、審批錄用等招聘流程管理，運用數字化招聘系統實現多渠道整合和信息追蹤等功能，提升招聘效率。

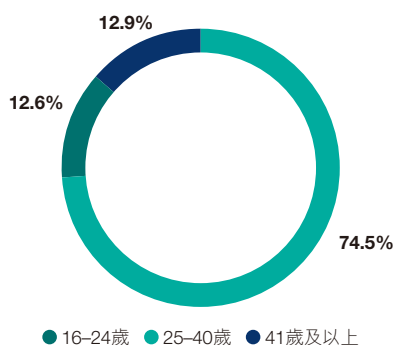
二零二三年按性別劃分的  
員工百分比



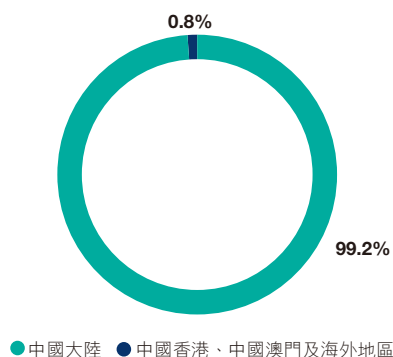
二零二三年按職級劃分的  
員工百分比



二零二三年按年齡劃分的  
員工百分比



二零二三年按地區劃分的  
員工百分比



我們重視對員工僱傭的合規管理，保障職員的勞工權利和權益，實現合規且公平的僱傭招聘，建立穩定良好的勞動關係。

#### 二零二三年關鍵績效



- 於本財政年度，我們未發生重大違反勞動僱傭法律法規的事件。
- 截至2023年12月31日，我們的員工總人數**60,500**<sup>1</sup>人，其中男性佔**24.8%**，女性佔**75.2%**，其中女性高管（總監層及以上）佔比為**36.6%**<sup>2</sup>，創收板塊的女性高管佔比為**39%**<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> 不包括由我們直接運營和管理的業務所聘用的臨時工，見習生及實習生。

<sup>2</sup> 女性高管（總監層及以上）人數／高管（總監層及以上）人數 x 100%。

<sup>3</sup> 創收板塊不包括行政支持職能部門，如人力資源部門、信息管理部門、法務部門等部門。

# 多元共融 固人本

## 招賢納士

廣納英才助力我們發展的源動力。我們秉持公平和公正的原則進行招聘，不對候選人的性別、殘障程度、民族、國籍等進行約束或區別對待，確保向所有人士提供平等機會。我們持續完善招聘管理體系，標準化招聘

流程，根據需求制定年度校招及關鍵崗位招聘計劃，並通過校園招聘、社會招聘、獵頭推薦及內部員工舉薦等多渠道匯聚行業精英人才。

對待新招聘員工，我們通過系列訓練與培養計劃幫助快速融入，提升新員工對我們的認同感與歸屬感。

## 二零二三年關鍵績效



- 我們新招聘並錄用來自**13**個國家和地區的**33,500**名員工<sup>4</sup>，其中約有**2,900**名來自中國**40**餘個少數民族。

## 加強青年人培養，為青年人才創造機遇



我們積極響應國家「穩就業」政策導向，致力於為青年才俊創造發展機遇。我們與中國大陸高等院校和研究機構設立博士後科研工作站，聯合招收、培養運動科學、新材料、新技術、新工藝等領域的博士後高端科研人才。我們的全球研發網絡已覆蓋**18**個國家和地區，與**60**多所大學、科研機構共同參與，建成中國大陸、美國、日本、韓國、意大利以及荷蘭全球**六**大設計研發中心，並與包括清華大學、東華大學在內的多所高校建立戰略合作關係，為專業人才提供廣闊舞台。截至2023年12月31日，我們共招聘錄用了**864**名應屆畢業生。

我們利用人力資源分析識別所需人才，對候選人員進行性格測評，識別特質及技能長短，實現高效精準的人才招聘，並通過內部競聘促進人員在內部的合理流動、留存與繼任。此外，我們亦結合業務需求、部門規劃及人才市場的供求關係，優先推動當地語系化招聘，積極為當地社區創造就業的機會。

<sup>4</sup> 二零二零年新錄用員工數量29,900名，二零二一年37,700名，二零二二年40,700名。



ANTA SPORTS PRODUCTS LIMITED

# LABOR POLICY

安踏體育用品有限公司  
勞工政策



## 勞工權益保護

### 保障人權

作為UNGC參與成員，我們積極履行人權、勞工標準等領域責任，並於本財政年度正式對外發佈了《勞工政策》。《勞工政策》尊重並認可聯合國《世界人權宣言》《國際人權公約》等UNGC及國際勞工組織核心標準，適用於集團全體僱員<sup>5</sup>，包含禁止使用童工及強迫勞動、弱勢群體人權保護、零容忍販賣人口、尊重結社自由和集體談判權利、多元化和反歧視、反騷擾、合理工時等11條員工行為及道德準則，以高標準踐行人權保護。我們要求我們的第三方商業夥伴也採

用同樣的方法保護員工權益，並將人權相關要求分發至內部員工及供應商等第三方，對獲悉的違反行為採取適當行動。我們承諾要求自有運營業務、供應鏈及其他合作夥伴定期進行人權風險評估，結合《勞工政策》及《供應商可持續發展管理手冊》之規定，識別影響業務及供應商管理各流程的潛在風險。

有關該政策進一步詳情，請參閱已登載於可持續發展網站 (<https://ir.anta.com/esg/pdf/SCW02020ann.pdf>)之政策全文。

### 禁止童工與強迫勞動

我們嚴禁任何營運單位僱傭童工或任何形式的強迫勞動。《新員工入職管理制度》規定所有員工入職時必須進行入職審查，核實用工年齡。我們在招聘和入職時引入身份證驗證系統並結合人工驗證，一旦發現誤招童工的情況，我們將立即停止涉事人員工作，為其開展健康檢查，並上報有關部門進行覆核查驗。一經證實為童工，我們將發放足額工資，並將其安全送至家人或監護人身邊。我們將童工和強迫勞動視為供應商准入和審核的零容忍項，一旦觸犯，立刻終止合作程序。

<sup>5</sup> 含正式員工、臨時員工、見習生、實習生、其他類別僱員。



# 多元共融 固人本

## 集體談判與結社自由

我們承諾保障全體員工的集體談判和結社自由權利，妥善處理勞資關係，依據《中華人民共和國工會法》組建工會，所有員工級均有權加入工會及其他符合法律規定的各類工會或組織，進行集體談判，與本集團進行公開、平等、建設性的對話。截至二零二三年十二月三十一日，參與工會或職工代表大會的員工超過4,000人。

## 檢舉與保護

當員工受到包括歧視和騷擾、腐敗賄賂行為等任何侵犯人權的行為時，所有級別的全體僱員，以及有業務往來的其他人士或實體（如客戶及供應商），均可通過電郵、微信、電話熱線及郵寄信箱等獨立舉報渠道，向內部審計部門檢舉不當行為。舉報渠道已在《檢舉政策》中公開對外披露。我們承諾在法律許可範圍內盡最大努力為

檢舉人保密。任何根據本政策真誠、據實、適當舉報人士均將得到公平對待。我們嚴格禁止任何報復行為，並會盡力採取合理措施以保護檢舉人免遭報復。

我們的申訴程序依據舉報人在人權方面的訴求，聯合有關部門擬定限時處理方案，逐案、逐級處理，執行必要的糾正措施，並監督緩解與補救措施的執行情況。對涉及人權保護、歧視和騷擾事件、勞動條件、薪酬福祉、職業安全、個人發展等人力資本問題有疑慮和需求的，相關人員可通過對應溝通或舉報渠道反饋給我們。事件處理流程將根據事態性質，影響程度進行必要升級，以分級處理機制有效提升舉報處理效率。通過評估問題細節和事實，我們針對不同的人權問題制定應對方案並執行改善、糾正或懲戒措施，從而最大化保護員工及其他相關方的合理權益，維護公平和諧的職場環境。

## 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們未發生違法僱傭的事件，不存在僱傭童工或強制勞動的現象，未收到人權問題投訴。

## 多元職場

我們高度重視員工的多元性，於《安踏集團員工手冊》中倡導尊重包容和多元開放的企業文化，不因性別、年齡、國籍、宗教、信仰、膚色、種族、民族、性取向、政治派別、家庭與健康狀況等因素等而差異化對待員工的招聘就業、薪資待遇及晉升發展。我們承諾不參與、不容忍販賣人口行為。

我們對歧視行為零容忍，也不容忍任何形式的由於性別、種族等因素產生的歧視和騷擾行為。我們於《勞工政策》《安踏零售終端手冊》《安踏零售分公司辦公室手冊》等政策中明確規定本

集團不允許任何性騷擾行為<sup>6</sup>，同時在《獎懲管理制度》中規定歧視和騷擾行為的懲罰和糾正機制，使員工免遭歧視與騷擾，包括人身、言語、性或心理方面的騷擾、虐待或威脅。

### 二零二三年關鍵績效



於本財政年度，我們未接獲關於工作場所歧視或騷擾行為的投訴。

### 多元化管理

本財政年度，我們設立首席多元化官(CDO)，由首席人力官兼任，專職管理多元共融(DEI)相關事宜，制定並定期評估DEI計劃，識別DEI領域潛在風險，設置DEI績效指標及追蹤機制，就

員工職業發展過程中的歧視、騷擾等DEI負面事項進行監督、調查與糾正，定期審視DEI問題合規性。可持續發展委員會將對包括DEI在內的ESG事宜進行整體監管。

我們通過《安踏集團員工手冊》《勞工政策》《董事會成員多元化政策》等多項制度，不斷推動多元化發展。我們遵照《消除對婦女一切形式歧視公約》和《兒童權利公約》等相關國際標準，對如婦女、兒童等弱勢人員或群體提供額外的人權保護。

我們持續為女性員工提供婦科體檢、母嬰室、母嬰健康服務、不定期健康講座等福利，並在員工宿舍配備孕婦房和探親房方便準媽媽們休息，與家人團聚。我們尊重不同員工的生活方式，為員工提供滿足其信仰和生活習慣的便利條件，例如保障少數民族法

定節日假期，發放高原補貼等。對待境外來中國大陸工作的員工，我們協助員工及其家屬辦理簽證、工作證、居留許可等所需證件，同時還提供外籍員工專屬福利包、返鄉探親交通費用補貼等，為外籍員工的安穩工作，提供有力支持。

### 二零二三年關鍵績效



- 截至2023年12月31日，女性高管（總監層及以上）人數**331**人，佔比已達**36.6%**。總監層以下女性中層管理層<sup>7</sup>人數**2,302**人，佔比達**53.5%**<sup>8</sup>。
- 所有員工中佔比最高的三個民族為**漢族**、**滿族**、**回族**，員工佔比分別達到**93%**、**1%**、**1%**。

<sup>6</sup> 性騷擾是指以任何不受歡迎的性親近、帶有意義的身體接觸以及其他帶有性色彩的言談舉止等侵犯對方人格尊嚴的不良行為。

<sup>7</sup> 女性中層管理層為經理層女性員工。

<sup>8</sup> 經理層女性人數/經理層人數 x 100%。

# 多元共融 固人本

## 多元化團隊

我們深信多元化對本集團員工團隊的素質表現、視野拓展的益處。我們在招聘中積極吸納不同性別、民族、區域、文化背景的員工，並持續提升女性在管理層中的比例。我們的《董事會成員多元化政策》規定，基於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗等多項多元化因素考慮候選人，持續提升董事會多元化表現。我們的多元化戰略目標是計劃在二零三零年前將女性高管（總監級及以上）佔比提升至超過40%。

## 員工溝通

我們高度重視員工的意見，主動傾聽員工的聲音，為員工提供開放的反饋渠道。我們鼓勵員工積極提出建議，進行實名或匿名舉報申訴，員工可通過意見箱、意見雲平台、舉報郵箱、舉報熱線、廉潔安踏官方微信號等線上線下渠道與有關部門取得聯繫，收到員工反饋



或投訴後，有關部門會以郵件形式反饋業務單位進行調查及跟進，有效回應並幫助員工解決問題。

除常規意見反饋渠道外，我們還開設了高管訪談和企業文化網站創新建言平台等特色溝通平台，聆聽廣大青年員工心聲。

於本財政年度，我們推動各事業群擴展溝通形式，例如通過總裁信箱、總監下午茶、CHO對話等形式加強員工與高

層的溝通，增設「想說就說」平台、創新提案平台鼓勵員工建言獻策，並舉辦豐富新穎的工作坊與社團活動拉近員工之間的距離，形成了多樣化、高效率、全方位的員工溝通渠道。

## 員工敬業度與滿意度調研

我們每年均委託第三方對員工進行全員敬業度與滿意度調研，使用Kincentric模型從薪酬福利、晉升發展、管理制度等多方面了解員工意見及滿意度，具體

評估指標包含內部驅動力、壓力程度、幸福感及整體滿意度等。我們每年追蹤員工敬業調研結果，推動各部門就敬業度結果進行員工訪談，發佈敬業圖分析長圖，與我們的戰略相結合，結合調研結果提出優化方案並協調各部門落地實施，以保障員工權益，不斷提升員工的滿意度和歸屬感。

基於二零二二年敬業度調查結果，我們在各品牌事業部推廣了多項豐富員工福祉、加強績效管理、促進員工發展的舉措。福祉方面，我們啟動了「誇誇日」活動，提升員工自信心；新增支持情緒壓力管理工作坊，倡導輕鬆愉快的工作文化，並舉辦生日會、運動會、觀影等

各類活動。績效方面，我們強化幹部與員工績效溝通，要求提升績效面談完成率，並增加績效目標宣導會，加強正面案例宣導。

為進一步掌握本集團的多元共融建設情況，我們在二零二三年度的員工敬業度調研中新增了多元化包容的問卷問題，以了解員工對我們在尊重個體差異、思考方式、工作風格、個人觀點表現的看法。

#### 二零二三年關鍵績效



- 於本財政年度，我們委託第三方機構進行員工敬業度與滿意度調查，共有超過**10,000**名員工參與問卷調查，整體得分為**77%**。

## 員工薪酬福利

### 薪酬制度

我們致力於提供公平合理、具有市場競爭力的薪酬福利，執行以崗定薪原則，貫徹男女員工同工同酬原則，發揮薪酬績效制度對人才的激勵作用，不斷吸引和保留內外部的優質人才。我們遵守國家相關法律、法規及經營所在地的相關規定，制定適用於全體員工的《薪酬管理制度》，承諾在基本工資的基礎上，提供高於國家最低工資標準的薪資，包括固定工資、補貼、福利，以及浮動績效獎金等。我們致力於為所有員工提供滿足基本生活工資的薪資水平，並每年根據市場薪資水平、員工個人表現和集團經營業績情況，評估員工薪資水平符合情況並適當調整。

# 多元共融 固人本

我們持續推行科學有效的績效考核模式，基於各職能崗位特性和業務發展的特點，形成《個人績效管理制度》《電商店鋪人員績效管理規定》《集團零售區域辦公室個人績效管理制度》《集團生產經理級以下個人績效管理制度》《董事及高級管理人員薪酬政策》等全員全職級覆蓋、崗位定制化的績效管理制度集合。我們實行月度與半年度的績效評價機制，績效評價系統結合員工行為守則要求為考核基礎，所有員工的績效獎金同其職業發展考核結果掛鉤，考核維度中包括可持續發展關鍵績效指標完成

情況，如多元化管理、環境與氣候變化管理、職業健康與安全管理、行為準則合規等。執行董事及高級管理人員的薪資與可變薪酬（如獎金）將結合其在日常運營管理上的職責，工作量及所需承擔的責任確定，考慮因素包括其個人或所分管部門及業務單元的可持續發展績效，及其對本集團業績與發展的貢獻，尤其是可持續發展相關的貢獻等。

我們採納多項股份計劃，與符合條件的員工分享成果和回報。我們依據《董事及高級管理人員薪酬政策》規定，按執

行董事及高級管理人員的個人表現和業務目標，批准股本權益薪酬，根據購股權計劃和股份獎勵計劃，適當授予購股權和股份獎勵。

## 福利管理

我們根據國家和地區法律法規制定《福利管理制度》，包含各類非薪酬福利在內的福利保障已覆蓋全體員工，並每年根據員工滿意度、敬業度調研的反饋調整優化。通過關愛有需要的員工及其家庭，提供豐富多彩的活動豐富員工業餘生活，助力營造價值共享、責任共擔的企業氛圍。





法定福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 休假權益：法定節假日、休息日，病假、工傷假、事假、婚假、喪假、年休假、調休假</li> <li>• 社會保險：基本養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金</li> </ul>
健康保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 醫療保障：醫療無憂計劃，包括健康體檢、特殊工種人員專項體檢、補充醫療保險</li> <li>• 心理諮詢：心理諮詢熱線、心理諮詢預約</li> <li>• 健康宣貫：宣傳欄、宣傳手冊、健康知識競賽等</li> <li>• 工區設施：健身房</li> </ul>
母嬰關懷	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 醫療保障：為女性員工提供額外乳腺彩超、消化、兩癌檢查、泌尿彩超等</li> <li>• 休假權益：女性員工享有帶薪產假、哺乳假<sup>9</sup>，男性員工享有帶薪陪產假</li> <li>• 工作場所設施：工作場所愛心母嬰室配備嬰兒護理台、嬰兒床、冰箱及消毒櫃等育兒設施；員工宿舍設置孕婦房、探親房</li> <li>• 健康宣貫：女性健康講座</li> </ul>
員工幫扶	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 愛心補助：「和敏愛心基金」，幫助因重大疾病或不可抗災難事故導致家庭經濟特別困難的員工</li> <li>• 學業扶持：「和敏助學基金」，幫助考上本科院校但存在家庭經濟困難的員工子女</li> <li>• 殘障關懷：專設若干就業崗位，依據身體情況設置工作位置，如聾啞員工統一在同一地點工作，行動不便的員工安排在一樓方便作業的崗位</li> </ul>
住房保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 補充住房：員工可申請福利性住房及職工宿舍，已婚員工可申請家庭房</li> <li>• 住房補貼：「安居計劃」為員工提供房屋貸款幫助、住房補貼申請幫助</li> </ul>
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 節日福利：員工節日福利品；節日特別活動，如春節、婦女節、中秋節等</li> <li>• 額外補貼：工齡補貼、餐費補貼、公里數補貼、話費補貼等</li> <li>• 其他福利：員工食堂，免費接送班車，公司品牌服裝卡券，各類社團活動，靈活工作時間，遠程辦公，內部兼職工作機會，教育培訓報銷</li> </ul>

<sup>9</sup> 哺乳假：有不滿一歲嬰兒的女性員工可在正常上班時間內享每個嬰兒、每天兩次、每次30分鐘的哺乳時間，每個工作日內的兩次時間可合併使用；產假和陪產假按當地法律規定執行。

# 多元共融 固人本

## 員工培訓發展

### 培訓體系

我們立足於集團的長遠發展，投入大量資源打造員工培訓體系，持續建設適應業務發展的人才隊伍。我們制定《培訓營運管理制度》《踏浪星、奧運星培養發展及薪酬管理制度》《講師及教材管理制度》等培訓政策，明確培訓營運流程與講師職責。我們依據崗位特性和業務需求，形成覆蓋「商業人才、管理人才、專業人才、梯隊人才、青年人才」五類人才，囊括專項技能培訓、梯隊培養項目、學歷提升、專業資質項目及領導力提升項目等多種類別的全景式人才培養體系。為順應社會可持續發展趨勢，我們在安踏學園學習平台主頁專設 ESG 學習專區，豐富員工知識譜系。

二零二三年關鍵績效（不包括泉州寰球鞋服有限公司）



- 安踏學園與各事業部累計開展超**240**個人才發展項目，參與培訓員工數達**57,604**，員工培訓覆蓋率超過**95%**。
- 男性受訓僱員比例**23.7%**，女性受訓僱員比例**76.3%**。
- 員工平均每人每年培訓時長超過**29**小時。
- 員工培訓投入總額超過人民幣**34**百萬元。
- 員工平均每人每年培訓投入超過人民幣**580**元。

校企合作培訓項目	項目介紹
「清華美院大師講壇」項目	圍繞「設計引領創新」為主題，本項目面向設計、企劃相關崗位，旨在為員工提供藝術的前沿洞察，幫助本集團在「專業突破」的策略中進一步拓展業務專業水平及產品意識。
「東華大學 x 安踏材料科學創新微論壇」課程	面向材料、工藝、技術、品質、商品、設計等崗位，旨在培養整體創新管理能力，於業務層面聚焦運動鞋服產品創新研發、開展《智慧穿戴產品與技術前沿知識》《新型功能纖維材料》《紡織智慧製造技術與應用》等系列課程。

為提升培訓質量，我們在員工培訓過程中會通過滿意度調查表、訓前調查問卷、培訓學習反饋表等反饋渠道，積極獲取員工對培訓項目的反饋意見並及時調整培訓內容。我們每半年進行一次人才盤點，輸出所有員工的評價與績效現狀，培訓團隊將根據這些人力資本數據進行分析，找到風險點、薄弱行為與待提升人群，進行有針對性的賦能，並對比評估上一週期的人才盤點結果。

### 專項技能培訓

通過梳理關鍵崗位的工作流程、所需的專業能力和崗位特質，我們持續在品牌力、供應鏈力、零售力、商品力領域開展專項技能培訓，覆蓋設計崗、企劃崗、商品運營崗、直播運營崗、電商商品運營崗、版型崗、材料崗等15個崗位，涉及培訓主題包含數字化導購、材料規劃、整合營銷、產品策略制定等；同時協助各業務單元開展人力、信息技術、物流倉儲、物流運輸等專項技能培訓，累計覆蓋近4,000人。



### 學歷提升項目

我們為全體員工提供繼續教育支持，鼓勵他們進行學歷提升，獲取專業資格認證。安踏學園與第三方機構合作打造學歷提升與職業資格認證資源平台，向全體員工開放考研、專升本、高起本的學歷提升，以及多類職業資格認證項目，並發佈《學歷提升與職業資格認證資源庫》方便全體員工一站式檢索。針對管理層員工，我們鼓勵其參加中國頂級學府的MBA、EMBA等學歷或學位教育，並已資助七所高等院校，為其提供更廣泛的學習機會，以拓展全球視野，提升戰略布局與多元管理能力。同時，我們為有需求的員工設置大專及本科學歷提升班，吸引了過百餘名員工諮詢參與。我們有累計超過2,100員工完成外部專業資格認證，超過21,500餘人次參與學歷再教育提升項目。

### 領導力提升項目

我們具備完善的繼任計劃及領導力培養計劃，構建系統化的梯隊培養體系，面向全體員工開放。我們通過集團戰略解讀、高管一對一訪談、目標學員調研、管理者績效分析等方式開展訓前調研，每半年對近2,000名參與培訓的管理者領導力行為進行評估，發現待提升點，有針對性地組織領導力培訓。我們針對潛力幹部員工、經理級幹部、總監級幹部以及高層管理者四個層級的員工設置了領導力分級培訓項目，每位管理者可通過學習平台上的《線上管理指南》進行管理政策流程查詢。對於有潛力成為幹部的員工，我們量身定製《領導力基礎課》《技術人才創新領導力》等課程，傳授有效團隊管理知識，促進技術人才管理技能提升；對於經理級幹部，我們通過課堂培訓、作業實踐、上級輔導等方式，提供《新經理轉身營》等課程以提升管理技能；對於總監級幹部，我們

# 多元共融 固人本

## 「帶隊伍突擊隊」項目數字化評估培訓質量



作為標杆培訓項目，「帶隊伍突擊隊」從定義項目人群範圍、精細分析能力差距、引入經典管理方法論、界定評估方式四個維度全面提升領導力。以下方式於項目全週期實施過程中被採納以追蹤培訓成效與保障培訓品質：

- 通過學習平台收集課程滿意度、出勤率、學習時長等學習數據；
- 通過學習平台問卷功能收集行為前測和後測數據；
- 通過績效評估等系統收集學員本人及其下級能力提升數據；
- 通過員工敬業度調研系統收集員工敬業度數據。



通過高校合作、行動學習、輪崗等方式，提供《新總監轉身營》等線上線下資源幫助總監級幹部深入學習領導力知識；對於高層管理者，我們提供遊學對標、頂級商學院學習、行業交流等機會。新晉高管可以加入《高管融職計劃》，以促進他們快速適應高級管理角色。

### 梯隊培養項目

為助力幹部隊伍提升，我們制定了專項梯隊培養項目，將梯隊培養與幹部晉升、績效考核掛鉤。我們持續開展新晉經理與總監轉身幫扶訓練，促進新晉經理從執行者到管理者的轉變、新總監從團隊管理者到部門管理者的轉變。

### ESG學習及可持續發展培訓

我們重視ESG知識學習和理念培養，組織員工學習年度ESG報告，協同各部門共同促進ESG相關知識學習。我們的ESG學習資源涵蓋八類共73門課程，包括ESG介紹、環保、商業道德職業守則、學歷提升、領導力與外接



的UNGC學習網站，其中包括氣候變化與環境、人權、可持續發展目標、勞工體面工作、性別平等、治理與反腐敗等七大主題47門課程。課程資源覆蓋全體員工，超過44,000名員工曾參與ESG相關課程，ESG課程累計閱讀量超10萬。

#### 二零二三年關鍵績效（不包括泉州寰球鞋服有限公司）



- 員工培訓滿意度調查結果平均**9.6**分（滿分10分）。
- 員工技能培訓開課**6,566**場次，總受訓**263,711**人次。
- 個人發展計劃<sup>10</sup>覆蓋全體員工。

<sup>10</sup> 個人發展計劃包括但不限於制定個人培養計劃、個人帶教或輔導、績效評定後的績效面談、績效改進計劃等以促使員工自身素質、技能提升與發展。





# 多元共融 固人本

## 多元化培訓

為營造多元共融氛圍，我們為員工提供了豐富的多元化培訓，為需要幫助的群體安排導師，提升多元群體的職場體驗。我們開設了《女性職場力》課程，通過推廣職場女性的成功經驗，提升女性職場能力和競爭力，挖掘自我價值與發展潛力。針對女性管理人員，我們整合長江商學院雋永班女性領袖專場資源，提名11位女性總監及以上管理者學習《打造戰略驅動力的組織》，與來自長江商學院的女性領導者學員們一起洞察商業創造價值的本質，進行充分交流。為促進跨文化交流，我們精選《日常談話中的文化差別》等線上課程，助力員工打破跨文化溝通障礙，共同構建更加包容的溝

通環境。針對歧視、騷擾問題，我們同時設有《健康職場－面對職場性騷擾，勇敢說不》等反歧視、反騷擾培訓課程覆蓋全體員工，於本財政年度，課程參與員工超過3,200人次。

我們還會不定時舉行安踏大講壇，邀請不少內外專家為員工帶來領導力、創新、市場洞察、業務突破等相關的內容。

## 晉升機制

為促進人才的識別、任用和發展，我們依據《晉升管理制度》《集團零售終端員工及大店長職級變動制度》等內部晉升制度，為辦公室員工、零售員工、生產等崗位員工設計多類型的職業發展通道，致力於建立更加簡潔、有效、靈活的晉升機制。

## 平等晉升通道

基於員工的工作能力、培訓結果、企業文化匹配情況及本集團業務表現，我們向所有符合資格的員工提供平等的晉升機會，晉升條件統一、公開，杜絕歧視和差異化對待，並全面公示晉升結果。針對表現出色、有潛力及為我們作出突出貢獻的員工，我們也將給予破格晉升的機會。除常規晉升外，我們也鼓勵員工借助內部員工職業發展平台，通過公開競聘的方式實現職級晉升與個人發展。

我們設置內部員工職業發展平台「職涯不設限，探索新極限」，讓更多員工尋找到新的內部發展機會。

## 職業健康安全

### 安全管理體系

我們嚴格遵守《中華人民共和國職業病防治法》《中華人民共和國安全生產法》《工傷保險條例》等國家法律法規，根據GB/T24001-2016《環境管理體系要求及使用指南》及GB/T45001-2020《職業健康安全管理体系要求及使用指南》的要求，制定《環境／職業健康安全手冊》《職業健康安全規章制度》《環境和職業安全運行控制程序》《環境／職業健康安全績效監視和測量控制程序》等政策規定，覆蓋範圍包含本集團全體員工與承包商等，確保業務的運作均符合法規要求，並承諾依據實際情況不斷精進職業健康安全管理体系及績效表現。

我們建立相應程序評估已識別危險源的職業健康安全風險，同時考慮現有控制措施的有效性。我們的職業健康安全管



理由指定高管監管，管理者代表定期報告相關績效和改進需求。此外，我們設有員工代表，負責在職業健康安全事務上收集並反映員工意見，參與商討重大職業健康安全問題決議。

我們由集團行政部主導日常管理工作，明確職業健康管理體系流程與各條線職能分配。我們在各廠區都成立了職業安全領導小組，定期就職安健問題進行內部討論。我們制定「零傷亡」的安全目標，並出台《目標、指標及管理方案》規定各崗位人員職責並100%配備勞動

防護設備，從而杜絕火災等安全事故及員工職業病的發生。員工工傷與部門管理人員績效掛鉤，一旦出現責任範圍內的工傷事件，相關管理人員需立即著手處理，其績效分數也將按規定扣減。

#### 二零二三年關鍵績效



安踏（中國）有限公司已通過GB/T45001-2020/ISO 40051:2018職業健康與安全認證和生產標準化三級企業的認證。

# 多元共融 固人本

## 安全管理措施

我們始終把員工的健康與安全放在首位，通過多層次的管理措施，全面保障員工在工作中的安全與健康。

## 安全預防控制

我們於《環境／職業健康安全手冊》中要求在識別環境因素及危險源時，需考慮對工作區域、過程、裝置、機器或設備、操作程式和工作組織的設計以及人的行為、能力適應性和其他因素，避免重複性應變損傷。為構建安全的工作生產場所，我們加強危害預防與控制，每年進行職業病危害因素監測核查，完成作業場所職業病危害申報。此外，我們每年聘請第三方機構在生產區域進行職業衛生檢測，專門對粉塵、噪音等因素進行專項技術檢測，全面了解生產場所的職業危害情況，並結合評估結果及時採取有效的預防或控制措施以減少風險及潛在

傷害，確保員工的職業健康。為加強安全管理，我們安排日常巡檢、夜間巡查，每月進行消防檢查，定期對生產設施和員工作业裝備進行維護，防止事故發生。此外，我們引入自動化科技設備，構建完善的前置安全事故預防體系，通過科技手段不斷提升安全管理水平。

## 安全防護措施

通過升級設備、強化監管、改進工作環境，我們致力於打造一個能夠最大程度保障員工安全的工作場所。我們為不同崗位員工配備相應勞動保護用品和急救設備，每日對員工使用勞保產品的情況進行督查和糾正。通過升級排風設備或集氣裝置、安裝防暑降溫設備、以環保水性膠替代油性膠等方式，我們不斷優化工作生產環境。為進一步強調安全意識，在易產生職業病危害的工作場所、作業崗位或設備附近，我們參照《工作場所職業病危

害警示標識》和《用人單位職業病危害告知與警示標識管理規範》設置警示標識和危害告知卡，為員工提供必要的警示和提醒，並特別設立了安全文化宣傳長廊，幫助員工識別和避免潛在的職業病風險。

## 安全應急計劃

我們制定年度緊急預案演練計劃，組織多樣化的安全應急演練，以確保在緊急情況下能夠迅速、高效地應對各類安全風險。通過演練，我們可及時發現並解決潛在安全隱患，提高緊急情況應對能力，保障工作場所的安全和穩定。在消防安全方面，我們每年開展大規模消防安全演練，增強員工逃生應變能力。針對極端天氣如暴雨、颱風等，我們提前部署和開展應急防控工作，根據實際情況持續補充相關保障措施，減少極端天氣對運營的不利影響。此外，我們成立了應急響應小組，當極端天氣及其他公共社

會事件發生時，第一時間發佈通知安排組織員工居家辦公，確保員工健康安全。

### 安全事故處理

我們始終將安全放在首要位置，面對已發生的生產安全事故，我們採取針對性的管理措施，根據事故的性質、嚴重程度及影響範圍等，進行分級分類管理，明確事故處理流程，生成工傷事故調查報告。最終依據調查結果依法對相關責任人進行處理和追責。於本財政年度，得益於我們不斷完善的預防措施和安全管理體系，我們未發生違反職業健康與安全法律、法規的事件。

### 安全培訓教育

我們堅持將「安全文化」視作本集團安全生產管理的基石，致力構建具備高度安全意識的工作環境。我們根據各崗位的實際工作內容，針對性進行安

全教育工作，定期舉行生產安全、消防安全、職業健康安全培訓。新員工入職時須接受三級安全培訓、消防實操培訓、工傷防範培訓、機台操作規範等安全培訓，相關人員還需參與急救員或安全員的證書培訓。此外，我們組織員工學習心臟復蘇急救法、了解自動體外除顫器實操方法及其他應急救護措施，提升應急救援常識。對於供應商，我們規定需開展職業病防治、工傷和職業病事故、醫療與急救個人防護用具等健康與安全相關的員工培訓。

### 身心健康關懷

我們通過會議、廣播、電視、微信群等多種方式進行健康安全宣傳，致力於提升全員的健康保護意識。我們十分關注員工的心理健康，為全體員工提供電話心理輔導服務、心理健康課程及員工職場情緒壓力管理沙龍講座等，幫助員工緩解職場壓力和預防心理健康風險，為員工創造更加健康、積極的工作環境。

#### 二零二三年關鍵績效



- 於本財政年度工傷事故率：**0.22%**。
- 於本財政年度因職業健康與安全問題收到的法律起訴數量：**零**。
- 於本財政年度員工的損失工作日事故頻率(LTIFR)：**0.99<sup>11</sup>**。

<sup>11</sup> 員工損失工時工傷數量 / 本財政年度員工總工作時數 x 1,000,000。





## 和諧共生 益社會

### 本章節回應的SDGs目標



### 本章節闡述的ESG議題 社會投資

多年來，我們在促進企業生產經營的同時，堅定地將社會責任融入企業經營的方方面面，積極踐行社會責任，為體育和社會做出貢獻。我們亦積極參與各類社會公益活動，以實際行動回饋社會。

### 創造共生價值

#### 公益體系

我們堅信並積極踐行「創造共生價值」的理念，旨在實現與消費者、夥伴、員工、社會以及環境的共生共榮。我們不僅在ESG領域全面推進本集團發展，同時深耕公益慈善事業，通過不斷完善公益體系，為建設美好社會貢獻力量。



## 我們的公益體系

### 基礎

- 直接捐贈現金和運動產品
- 成立「茁壯成長公益計劃」
  - 安踏創始人家族成立和敏基金會

### 核心價值觀

誠信感恩

### 願景

成為中國企業履行社會責任的先行者

### 領域

青少年體育教育、體育事業發展、醫療衛生健康、社區助困鄉村振興、環境可持續發展

### 目標

以體育賦能、健康中國助力健康為核心目標，推動實現共同富裕，更好地滿足人民群眾對於美好生活的嚮往

### 「五個一」



我們和集團創始人家族設立和敏基金會一直以來積極參與社會公益事業，我們從教育、體育、民生等多個方面入手，用實際行動回報社會，以體育賦能、健康中國為核心目標，形成社會責任體系：



#### 一項醫療救助計劃

集團創始人家族設立和敏基金會全資捐建福建和敏醫院助力國家區域醫療中心項目，提升區域醫療服務能力。



#### 一項助力中國體育計劃

集團創始人家族設立和敏基金會通過運動員專項援助計劃，將為家庭經濟困難的國家隊在役或退役運動員提供幫助。



#### 一項體育教育公益計劃

以「茁壯成長公益計劃」助力青少年體育公益，推動體教融合助力鄉村振興。



#### 一項生態保護計劃

與國際環保組織合作，助力生物多樣性保護。



#### 一項扶危助困計劃

集團創始人家族設立和敏基金會改善社區生活、醫療條件、鄉村設施，並參與國家災難援助及國際人道主義援助。

# 和諧共生 益社會

## 二零二三年關鍵績效



- 於本財政年度，我們向不同的慈善機構現金捐贈合計人民幣**59**百萬元（當中社區投資<sup>1</sup>合計人民幣**18**百萬元以及商業計劃<sup>2</sup>合計人民幣**750**萬元），以及捐贈運動產品價值（以吊牌價值計算）超過人民幣**2.5**億元。
- 十二月，中國甘肅發生6.2級地震，我們緊急捐贈禦寒裝備（以吊牌價值計算）超過人民幣**4,000**萬元馳援中國甘肅和青海地震災區。

## 和敏基金會

於二零二一年，集團創始人家族投入價值人民幣100億元的現金及股票成立和敏基金會，通過和敏基金會，我們努力將公益精神融入企業文化，和敏基金會將積極踐行教育、健康等公共事業發展的初心。和敏基金會秉承「安心做事，踏實做人」的理念，樂善好義、扶危濟困、回饋社會，積極投身公共衛生、體育教育、鄉村振興、環境保護、社區可持續發展等領域。

<sup>1</sup> 社區投資包含捐贈或支持有益於社區發展的慈善機構，並為合作社區組織提供捐款或設備等。

<sup>2</sup> 商業計劃指與慈善機構合作開展的慈善活動，包含支持大學研究組織的科研發展等。

## 與晉江市學生資助中心聯合開展「和敏助學」



和敏基金會與晉江市學生資助中心聯合組建「和敏助學」基金執行委員會，每年為晉江大學生提供總計人民幣1,000萬元的助學基金，幫助晉江學籍家庭經濟困難、品學兼優的準大學生克服學習與生活上的困難，支持他們順利畢業並就業。



參與本地社區互動，支持社區可持續發展



和敏基金會長期關注和諧社區發展，致力於實現幼兒有優育、長者有照料、醫療有保障、社區有力量的社會「共享」格局。於本財政年度，和敏基金會推行「和敏健康援助」，並資助了福建慈善總會五所「愛心圖書室」，以及設立了「和敏愛心基金」，為患重大疾病的員工及其直系親屬給予援助。同時，和敏基金會資助了「白求恩慈善基金會」，給予先心病患兒每年人民幣50萬元的醫療援助。此外，和敏基金會還面向陳球鎮岸兜村60週歲老年人發放慰問金，改善老人生活水平。



# 和諧共生 益社會

## 助力體育發展

作為中國大陸領先的運動服裝企業之一，我們堅持以社會責任為引領，通過不斷創新和推動各項社會項目，為運動發展和大眾健康注入更多資源。在長期的社會責任實踐中，我們特別關注欠發達地區的體育運動發展，通過運動產品捐贈、現金捐款、修建運動場以及開設運動營等方式，助力當地體育事業的發展。此外，我們關注大眾健康，通過支持社區體育項目、開展健康教育活動等方式，提高人們對健康生活方式的認識，促進全民健身運動。

多年來，我們一直與中國大陸體育事業共同成長，安踏成為中國奧委會合作夥伴，為28支中國國家隊打造運動裝備，並將於二零二四年巴黎夏季奧運會中為中國健兒出征賽場提供運動裝備。

## 運動員互動指導

我們致力於通過組織各類開放日、社會活動和公益項目，在運動員與社會大眾之間建立一種積極的互動關係。我們期望在運動員的引領下，激發更多人勇往直前，為自己的夢想努力拼搏。

### 安踏體育課教師培訓福建站



在安踏體育課教師培訓福建站中，安踏公益超 A 夥伴、女排奧運冠軍魏秋月全程參與了示範課，與參訓老師一起體驗安踏體育課的教學特色與魅力，並分享了她在青少年體育教育方面的寶貴經驗。在結營儀式上，她強調了體育課在青少年成長中的重要性，以女排精神鼓勵各位一線體育教師。





「愛不止步·點亮未來」安踏運動營



在六月，「愛不止步·點亮未來」安踏運動營以北京和上海連線，全網直播形式開展。96位來自中國大陸欠發達地區的青少年與安踏公益超A夥伴：冬奧首金獲得者軍楊揚、花樣滑冰世界冠軍陳露、跆拳道奧運冠軍吳靜鈺、自由式滑雪空中技巧奧運冠軍齊廣璞，近距離接觸並接受專業的運動指導，充分感受運動帶來的樂趣，度過了意義非凡的兒童節。





# 和諧共生 益社會

## 青少年體育教育

我們深知體育對於青少年身心健康的重要性。我們積極推廣適用於欠發達地區的體育課程，確保每個青少年都有機會享受運動的樂趣，目標推動體育教育普及，並助力青少年在成長過程中發掘自身潛力。

### 安踏體育課教師培訓



在五月，安踏體育教師培訓走進了中國山東、中國廣西壯族自治區、中國福建，支持中國體育支教志願服務活動。由安踏公益超 A 夥伴、兒童青少年運動專家劉甄悅帶隊的導師團，為參訓教師進行專業課程內容教學。通過此次活動，300 位來自一線鄉村的體育教師對體育教育有了更深入的認識，完成了體育教師理念和教學方法的更新，61 名教師榮獲優秀學員證書。



## 社會公益慈善

我們的公益事業覆蓋包括教育、醫療、幫扶等多個領域，通過捐款捐物、舉辦公益活動、倡導社會責任理念等方式，持續為公益慈善事業貢獻力量。為規範慈善捐贈管理，我們制定了《安踏集團慈善捐贈管理流程》《茁壯成長公益計

劃運動裝備捐贈流程》等制度，並對政策要求及有效性進行定期檢討。

### 茁壯成長公益計劃

我們在二零一七年發起「茁壯成長公益計劃」，聯合中國青少年發展基金會和上海真愛夢想公益基金會共同實施，以

「讓孩子們享受體育運動帶來的快樂」為己任，聚焦青少年體育公益，關注欠發達地區青少年體育素養教育。我們確認了安踏裝備包、安踏體育課、安踏夢想中心、安踏運動場、安踏運動營和希望班六大板塊，以體教融合助力鄉村振興，幫助孩子們在運動中感悟體育精神，激發正面能量，形成健康的生活方

#### 體教融合助力中國福建長汀鄉村振興



第一間安踏夢想中心於2017年在長汀建成，時隔六年，「安踏茁壯成長公益計劃」於本財政年度再次回到中國長汀。此次，「安踏茁壯成長公益計劃」向長汀縣濯田中心學校中超過1,100名學生捐贈了安踏運動裝備。學校的體育老師於九月份接受了安踏體育課培訓，並將所學知識引入體育教學。此外，我們還捐建了第175間夢想中心和第43個運動場，其中包括符合國家標準的籃球場和足球場，共計佔地1,762.5平方米。



# 和諧共生 益社會

式和健全的人格。根據《安踏茁壯成長公益計劃2.0階段成果調研報告》，現時孩子們於體育課穿著運動鞋的佔比高達80%，超過半數的孩子們對運動態度和興趣積極提升，更加投入專注體育課。

與二零一七年相比，二零二三年體育課上學生的運動鞋穿著狀況得到全面改善，運動鞋穿著比例顯著提高，每天參與運動的人數比例呈現持續上升。學生不僅延續了在1.0階段對體育精神中體育品格「團結、拼搏、挑戰」的理解，並上升到了2.0階段「開朗、陽光、自信」的性格變化，體現了2.0階段對於學生健全健康人格養成的有益影響。

## 自二零一七年「茁壯成長公益計劃」 累計投入與成果



- 捐贈運動產品價值（以吊牌價值計算）超過人民幣**8.2**億元。
- 捐建**184**家安踏夢想中心，向青少年提供夢想課程。
- 培訓了**6,270**名安踏體育課一線體育教師。
- 捐建了**49**個安踏運動場。
- 組建了**17**場安踏運動營。
- 覆蓋了**31**個省級行政區**16,115**所學校超過**662**萬名青少年。
- 扶助中國雲南和中國四川**二**個安踏希望班**100**名高中生。

## 志願公益活動

安踏集團志願者協會於二零一七年成立，在中國大陸設立了廈門、晉江、上海三大分會，為員工每人提供每年五小時志願者公益假期。我們將每年七月十日設為安踏集團公益日，以鼓勵員工。於本財政年度，我們積極參與志願服務，累計服務時間超過30,000小時。



響應「地球一小時」，號召兒童青少年「與自然同行」



2023年3月25日「地球一小時」於中國昆山、中國北京兩地開啟，廈門安踏營運中心大廈熄燈以響應「地球一小時」熄燈活動。此外，安踏兒童作為中國大陸2023年「地球一小時」公益合作夥伴參與活動，聯合世界自然基金會宣佈推出「與自然同行」環保理念，號召兒童青少年關注環境保護，共同營造美麗地球家園。



# 展望

為推動全價值鏈的長久可持續發展，我們制定可持續發展基本框架，將可持續發展歷程分為「追隨者」、「參與者」及「引領者」等三個階段，即分別聚焦於合規體系建設、深度的社會參與全方位

的可持續發展。目前，我們正處於「參與者」的階段。回首二零二三年，我們在可持續發展之路途上不斷加速前進，在環境、社會、管治等維度全方位發力，朝可持續發展「引領者」進發。

我們制定並持續落實可持續發展戰略及「1+3+5」戰略目標，以指導我們的可持續發展實踐。回顧二零二三年的開展工作，我們在與消費者、員工、夥伴、社會及環境共生的領域持續耕耘，以實現我們的中長遠目標。

## 現有階段



### 短期



合規審視  
意識培養  
體系建設

合規階段  
— 追隨者

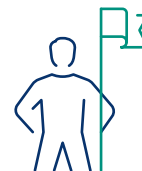
### 中期



社會參與  
體系執行  
項目輔導

企業社會責任  
— 參與者

### 長期



國際參與  
產品可持續  
體系升級

企業可持續發展  
— 引領者



## 與消費者共生

目標	二零二三年進展
建立清晰牢固的消費者 ESG 心智，讓消費者實現循環消費	明確各品牌ESG心智打造方向及初步策略，向消費者科普可持續消費知識，積極宣導消費者關注並使用可持續環保產品。

## 與員工共生

目標	二零二三年進展
1. 堅持「以消費者為導向、高標準對標、幹部做榜樣」三大文化核心，持續保持行業領先的就業標準及工作環境	<p>在衣食住行和身心健康方面關懷員工：</p> <p><b>衣：</b>我們有公司品牌的制服卡、內購優惠、折扣券等。</p> <p><b>食：</b>我們的海景餐廳提供多樣化的營養美食，很多優質蔬菜是由我們的農場直接供應。</p> <p><b>住：</b>提供價格優惠的員工宿舍、住房補貼，「安居計劃」幫助緩解員工房貸壓力。</p> <p><b>行：</b>公司有班車和免費停車場，及加班車費報銷等。</p> <p><b>身心健康：</b>我們有補充醫療保險、帶薪病假、免費的健身房、健身課程和運動社團、健康體檢，以及關注員工心理健康的心理熱線。</p>

# 展望

## 與員工共生

目標	二零二三年進展
2. 建立行業領先的高效高薪薪酬制度，加大對員工長期激勵的投入	我們和員工分享發展帶來的回報，除年終業績獎金外，還授予了經理級或以上職級的股份獎勵。
3. 加大青年人才培養，吸納年輕人才加入本集團	於本財政年度，我們吸納超過25,000名高校畢業生和年輕人才（少於35歲）加入。
4. 為員工提供廣闊的事業平台，完善全球化、多層次的人才梯隊結構	我們推動內部領導力培養體系以及內部人才梯隊建設，開展專項培養計劃，吸引優秀青年人才。
5. 提升女性高管（總監層及以上）佔比	截至2023年12月31日，女性高管（總監層及以上）的佔比36.6%（2022年12月31日：36.1%）。
6. 為殘障及家庭困境人士提供就業機會	於本財政年度，我們為殘障人士41人提供就業機會，另外通過「和敏助學」和「和敏健康援助」項目，於本財政年度受益人數超過1,000人。

## 與夥伴共生

目標	二零二三年進展
1. 賦能供應商，提升供應商治理能力	依據《安踏體育供應商行為守則》及《供應商可持續發展管理手冊》，對供應商可持續發展狀況進行年度審核，並持續提升供應商的績效表現。
2. 增加供應鏈透明度	
3. 完善供應商管理制度與體系	

## 與社會共生

目標	二零二三年進展
1. 一項醫療救助計劃	集團創始人家族設立和敏基金會於2022年開始興建福建和敏醫院，助力國家區域醫療中心建設，提升區域醫療服務能力。
2. 一項扶危助困計劃	集團創始人家族設立和敏基金會設立「和敏健康援助」和「和敏助學」項目，幫助中國晉江參保對象患病的困難群眾及時接受治療，以及幫助中國福建家庭經濟困難的孩子順利完成大學學業。

# 展望

## 與社會共生

目標	二零二三年進展
3. 一項助力中國體育計劃	集團創始人家族設立和敏基金會通過運動員專項援助計劃，將為家庭經濟困難的國家隊在役或退役運動員提供幫助。
4. 一項體育教育公益計劃	我們自2017年發起「茁壯成長公益計劃」，聯合中國青少年發展基金會和上海真愛夢想公益基金會共同實施，以「讓孩子們享受體育運動帶來的快樂」為己任，聚焦青少年體育公益，從安踏裝備包、安踏體育課、安踏夢想中心、安踏運動場、安踏運動會、安踏希望班入手，讓欠發達地區青少年能夠快樂成長。
5. 一項生態保護計劃	我們積極參與「地球一小時」、「NON-STOP • 自然長沙可持續接力」、「與自然同行，守護江豚」、「安踏林」等環保志願服務。

## 與環境共生

目標	二零二三年進展
<p>一個總目標</p> <p>二零五零年前實現碳中和</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們正式加入並承諾支持SBTi，並計劃依照SBTi標準，為業務擬定覆蓋核心產品及生產階段，積極推動減碳。</li> </ul>
<p>三個「零」</p> <p>二零三零年前</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自有營運設施淨零碳排放</li> <li>自有營運設施原生塑料零使用</li> <li>自有生產廢棄物零填埋</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們與外部諮詢機構合作，依據ISO 14064-1:2008執行，在我們所有自有營運設施對碳足跡和溫室氣體排放量進行評估，並依據碳排放評估結果為所有自有營運設施制定不同的減碳和改善計劃。</li> <li>安踏（中國）有限公司及廈門安踏實業有限公司2023年已獲得福建綠色工廠認證。</li> <li>已開展自有生產廢棄物統計，未來會進一步完善數據和文件管理系統。</li> </ul>
<p>五個「50%」</p> <p>二零三零年前</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>可持續產品的比例提高到50%</li> <li>50%的產品使用可持續包裝</li> <li>使用50%可持續原材料</li> <li>自有運輸設備能耗的50%採用清潔能源替代</li> <li>戰略合作夥伴能耗的50%採用可再生能源替代</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>可持續鞋服產品比例佔整體訂單量19.5%。</li> <li>鞋服產品可持續包裝使用量9,157噸，佔鞋服產品包裝材料比例19.7%。</li> <li>使用超過20%可持續原材料（鞋服配產品）。</li> <li>已實現自有運輸設備能耗的超過50%採用電力替代，未來會持續研究採用清潔能源替代。</li> <li>我們計劃完善供應商能源消耗和碳排放管理體系建設，已推動111家供應商的設施使用清潔能源及可再生能源。</li> </ul>



# 附錄一

## 所遵守的ESG政策及法規列表

ESG指標	法律法規／政策	內部政策
A.環境	<p>《國家危險廢物名錄》</p> <p>《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》</p> <p>《中華人民共和國環境保護法》</p> <p>《中華人民共和國環境影響評價法》</p> <p>《中華人民共和國自然保護區條例》</p> <p>《中華人民共和國大氣污染防治法》</p> <p>《中華人民共和國噪聲污染防治法》</p>	<p>《環境／職業健康安全手冊》</p> <p>《節能降耗管理規定》</p> <p>《生產包裝箱標準化管理規範》</p> <p>《辦公室管理制度》</p> <p>《節能降耗方案》</p> <p>《中央空調開啟／關閉管制標準》</p> <p>《廢水處理操作規程》</p> <p>《噪聲管理規定》</p> <p>《工業企業無組織排放治理方案》</p> <p>《固體廢物管理規定》</p> <p>《危險化學品管理規定》</p> <p>《危險廢物污染防治責任制度》</p> <p>《危廢庫房貯存標準》</p> <p>《節能減排管理制度》</p> <p>《工業園節約費用的措施細則》</p> <p>《工業園節能降耗、安全生產函》</p> <p>《安踏體育化學品管理手冊》</p> <p>《能源運行控制程式》</p> <p>《能源不符合、糾正措施和改進控制程式》</p> <p>《能源管理手冊》</p> <p>《報廢品管理制度》</p> <p>《利舊管理辦法》</p>

ESG指標	法律法規／政策	內部政策
B1.僱傭	《中華人民共和國勞動法》 《中華人民共和國勞動合同法》 《中華人民共和國就業促進法》 《中華人民共和國社會保險法》 《禁止使用童工規定》 《中華人民共和國未成年人保護法》 《中華人民共和國工會法》	《安踏集團員工手冊》 《新員工入職管理制度》 《員工勞動合同》 《社會招聘管理制度》 《安踏集團校園招聘管理辦法》 《內部招聘推薦管理制度》 《獎懲管理制度》 《董事會成員多元化政策》 《薪酬管理制度》 《個人績效管理制度》 《集團零售區域辦公室個人績效管理制度》 《集團生產經理級以下個人績效管理制度》 《董事及高級管理人員薪酬政策》 《電商店鋪人員績效管理規定》 《福利管理制度》 《晉升管理制度》 《集團零售終端員工及大店長職級變動制度》

# 附錄一

## 所遵守的ESG政策及法規列表

ESG指標	法律法規／政策	內部政策
B2.健康 與安全	《中華人民共和國勞動法》 《中華人民共和國消防法》 《中華人民共和國安全生產法》 《中華人民共和國職業病防治法》 《中華人民共和國突發事件應對法》 《工傷保險條例》 《安全生產許可證條例》 《生產安全事故報告和調查處理條例》 《環境管理體系要求及使用指南》 《職業健康安全管理体系要求及使用指南》 《工作場所職業病危害警示標識》 《用人單位職業病危害告知與警示標識管理規範》	《職業健康安全規章制度》 《環境／職業健康安全手冊》 《環境／職業健康安全績效監視和測量控制程序》 《環境和職業安全運行控制程序》 《目標、指標及管理方案》
B3.發展及 培訓		《培訓營運管理制度》 《踏浪星、奧運星培養發展及薪酬管理制度》 《講師及教材管理制度》 《安踏應屆生培養管理制度》 《晉升管理制度》 《集團零售終端員工及大店長職級變動制度》

ESG指標	法律法規／政策	內部政策
B4.勞工準則	《中華人民共和國勞動法》 《中華人民共和國勞動合同法》 《中華人民共和國就業促進法》 《中華人民共和國社會保險法》 《禁止使用童工規定》 《中華人民共和國未成年人保護法》 《中華人民共和國工會法》	《社會招聘推薦管理制度》 《安踏集團校園招聘管理辦法》 《內部招聘推薦管理制度》 《獎懲管理制度》 《勞工政策》 《安踏零售終端手冊》 《安踏零售分公司辦公室手冊》
B5.供應鏈管理		《供應商化學品安全管理實施指南》 《供應商化學品安全管控遵守聲明》 《誠信廉潔協議》 《品牌保護供應商管理制度》 《集團採購應急預案》 《供應商可持續發展管理手冊》 《服配供應商准入與退出管理流程》 《鞋類供應商准入與退出管理流程》 《安踏體育供應商行為守則》 《集團採購供應商績效考核管理制度》 《鞋化學品安全管理辦法》 《服配供應商MIS考核管理機制》 《鞋類供應商分級評定管控機制》

# 附錄一

## 所遵守的ESG政策及法規列表

ESG指標	法律法規／政策	內部政策
B6.產品責任	《中華人民共和國著作權法》 《中華人民共和國商標法》 《中華人民共和國廣告法》 《中華人民共和國專利法》 《中華人民共和國民法典》 《中華人民共和國消防法》 《中華人民共和國產品質量法》 《中華人民共和國消費者權益保護法》 《中華人民共和國數據安全法》 《中華人民共和國個人信息保護法》 《中華人民共和國電子商務法》 《中華人民共和國網絡安全法》 《中華人民共和國反不正當競爭法》 《國家網絡安全事件應急預案》	《知識產權管理制度》 《專利申請流程》 《打假維權工作規程》 《知識產權審核管理制度》 《產品知識產權風險管理流程》 《化學品安全技術規範》 《安踏供應商化學品安全管控手冊》 《服裝、鞋及配件化學品安全技術規範》 《服裝面裡材料外觀標準》 《兒童安全質量標準》 《可持續產品技術規範》 《產品標準制修訂規程》 《報廢品管理制度》 《利舊管理辦法》 《化學安全過程管控指南》 《質量管理手冊》 《安踏集團產品安全標準制修訂規程》 《安踏召回管理制度》 《安踏體育化學品管理手冊》



ESG指標	法律法規／政策	內部政策
		《鞋化學品安全管理辦法》 《供應商化學品安全管理實施指南》 《供應商化學品安全管控遵守聲明》 《客戶服務管理制度》 《標準營運程式》 《終端活動管理辦法》 《信息安全規定處罰條例》 《獎懲管理制度》 《有效性測量程序》 《網絡訪問管理規定》 《個人信息保護管理制度》 《個人信息安全事件應急預案手冊》 《僱員個人信息保護實施細則》 《數據分類分級管理標準》 《數據共享流程》 《信息安全事件管理規定》 《應用系統開發與維護安全管理規定》 《系統訪問管理規定》 《回購退貨不合格品處理流程》 《可持續發展投訴及申訴機制》 《安踏集團可持續廣宣審核管理制度》 《安踏集團可持續廣告宣傳合規指引》

# 附錄一

## 所遵守的ESG政策及法規列表

ESG指標	法律法規／政策	內部政策
B7.反貪腐	《中華人民共和國公司法》 《中華人民共和國反洗錢法》 《中華人民共和國反壟斷法》 《中華人民共和國反不正當競爭法》 《國家工商行政管理局關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》 《中華人民共和國監察法》	《安踏集團員工手冊》 《廉潔自律承諾書》 《反貪腐政策》 《檢舉政策》 《安踏體育供應商行為守則》 《安踏集團供應商廉潔合規管理辦法》 《誠信廉潔協議》 《審計監察制度》 《審計監察巡視制度》 《審計監察處罰管理制度》 《集團商務贈禮管理制度》
B8.社區投資		《安踏集團慈善捐贈管理流程》 《茁壯成長公益計劃運動裝備捐贈流程》

# 附錄二

## 可持續發展概覽

### 香港聯交所ESG索引表

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
<b>A：環境</b>		
<b>A1：排放物</b>		
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	綠色發展 護生態 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	綠色發展 護生態 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體總排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	綠色發展 護生態 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	綠色發展 護生態 ESG關鍵績效指標數據表

## 附錄二

# 可持續發展概覽

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	綠色發展 護生態 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	綠色發展 護生態 展望
關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	綠色發展 護生態 展望
<b>A2：資源使用</b>		
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	綠色發展 護生態 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	綠色發展 護生態 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	綠色發展 護生態 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	綠色發展 護生態 展望

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	綠色發展 護生態
關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	綠色發展 護生態 ESG關鍵績效指標數據表
<b>A3：環境及天然資源</b>		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	綠色發展 護生態 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	綠色發展 護生態
<b>A4：氣候變化</b>		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	綠色發展 護生態
關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	綠色發展 護生態



# 附錄二

## 可持續發展概覽

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
<b>B：社會</b>		
僱傭及勞工常規		
<b>B1：僱傭</b>		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	多元共融 固人本 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	多元共融 固人本 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	ESG關鍵績效指標數據表

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
<b>B2：健康與安全</b>		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	多元共融 固人本 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	多元共融 固人本 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	多元共融 固人本 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	多元共融 固人本

# 附錄二

## 可持續發展概覽

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
<b>B3：發展與培訓</b>		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	多元共融 固人本
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	多元共融 固人本 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	ESG關鍵績效指標數據表
<b>B4：勞工準則</b>		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	多元共融 固人本 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	多元共融 固人本
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	多元共融 固人本

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
<b>營運慣例</b>		
<b>B5：供應鏈管理</b>		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	合夥奮進 創共贏 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	合夥奮進 創共贏 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	合夥奮進 創共贏 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關管理及監察方法。	合夥奮進 創共贏
關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關管理及監察方法。	合夥奮進 創共贏

# 附錄二

## 可持續發展概覽

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
<b>B6：產品責任</b>		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	銳意創新 強產品 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	銳意創新 強產品 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	銳意創新 強產品 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	銳意創新 強產品
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	銳意創新 強產品
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關管理及監察方法。	銳意創新 強產品



層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
<b>B7：反貪污</b>		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	責任經營 築根基 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	責任經營 築根基 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關管理及監察方法。	責任經營 築根基
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	責任經營 築根基 ESG關鍵績效指標數據表

# 附錄二

## 可持續發展概覽

層面、一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
社區		
<b>B8：社區投資</b>		
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	和諧共生 益社會 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	和諧共生 益社會
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	和諧共生 益社會 ESG關鍵績效指標數據表

## ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
<b>A.環境<sup>1</sup></b>					
<b>A1排放物</b>	<b>A1.1排放物種類及相關排放數據<sup>2</sup></b>				
	顆粒物	噸	2.33	3.69	3.87
	硫氧化物	噸	0.15	0.00	0.14
	氮氧化物	噸	1.09	1.03	1.26
	廢水排放量 <sup>3</sup>	噸	1,104,684	1,142,461	未披露
	<b>A1.2直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量及密度</b>				
	範圍一直接溫室氣體排放量 <sup>4</sup>	噸二氧化碳當量	8,525	4,820	2,772
	範圍二間接溫室氣體排放量 <sup>5</sup>	噸二氧化碳當量	191,654	173,974	142,682
	溫室氣體總排放	噸二氧化碳當量	200,179	178,794	145,454
	範圍一溫室氣體排放量密度	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收益	0.14	0.09	0.05
範圍二溫室氣體排放量密度	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收益	3.07	3.24	2.90	
溫室氣體總排放密度	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收益	3.21	3.33	2.95	

<sup>1</sup> 我們採取「運營控制法」對環境數據進行統計及換算，未根據持股比例對旗下各單位數據進行折算。

<sup>2</sup> 排放物（氮氧化物、硫氧化物及顆粒物）主要源於本集團旗下生產型企業排放的廢氣及公務車使用過程所排放的廢氣，其中公務車排放數據計算方法參照聯交所文件《如何編備環境社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》。2023年我們相較2022年進一步提升統計能力並完善硫氧化物的統計範圍，新增廈門安踏實業有限公司導致硫氧化物統計值有所上升。

<sup>3</sup> 廢水排放量數據主要源於本集團生產、行政及物流體系的工業廢水及生活污水排放量。

<sup>4</sup> 範圍一溫室氣體排放主要源於本集團運營／生產過程消耗化石燃料產生的直接溫室氣體排放（如汽油、柴油、天然氣、乙炔）、製冷劑、二氧化碳滅火器及化糞池排放，化石燃料消耗產生的主要溫室氣體排放所採用的計算公式為：化石燃料燃燒二氧化碳排放量=燃料消耗量×低位發熱量×單位熱值含碳量×燃料碳氧化率×44/12，製冷劑排放數據計算方法參照聯交所發佈的《如何編備環境社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》，對應排放因子參照政府間氣候變化專門委員會(IPCC)第六次評估報告(AR6)。化糞池排放數據計算根據員工數量與每月工作日數進行估算。2023年我們相較2022年進一步提升統計能力，補充統計乙炔、二氧化碳滅火器及化糞池溫室氣體排放量，導致範圍一溫室氣體排放量有所上升。

<sup>5</sup> 範圍二溫室氣體排放主要源於本集團運營／生產過程消耗的外購電力、蒸汽、外購冷力、外購熱力所產生的間接溫室氣體排放，計算方法參照聯交所發佈的《如何編備環境社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》，其中2023年電力排放因子採用2023年2月7日生態環境部印發的《關於做好2023—2025年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知》中的電網排放因子0.5703tCO<sub>2</sub>/MWh。2023年我們相較2022年進一步提升統計能力，新增統計外購冷量、外購熱量溫室氣體排放量，同時2023年安踏DTC自營店基於業務擴展，門店數量增加，導致外購電力有所增加，範圍二溫室氣體排放量有所上升。

# 附錄二

## 可持續發展概覽

範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
A1 排放物	<b>A1.3 所產生有害廢棄物總量及密度</b>				
	有害廢棄物總量 <sup>6</sup>	噸	110.1	58.5	24.1
	有害廢棄物密度	千克／每百萬元人民幣收益	1.76	1.09	0.49
	<b>A1.4 所產生無害廢棄物總量及密度</b>				
	無害廢棄物總量 <sup>7</sup>	噸	11,830	9,204	3,249
	無害廢棄物密度	噸／每百萬元人民幣收益	0.19	0.17	0.07
A2 資源使用	<b>A2.1 按類型劃分的直接及間接能源總耗量及密度<sup>8</sup></b>				
	汽油 <sup>9</sup>	千瓦時	553,156	366,546	889,062
	柴油 <sup>10</sup>	千瓦時	307,665	199,930	255,379
	天然氣	千瓦時	14,729,561	14,504,389	11,895,520
	乙炔	千瓦時	2,428	未披露	未披露
	外購電量 <sup>11</sup>	千瓦時	297,910,911	265,058,740	205,233,867
	外購蒸汽	千瓦時	54,735,492	57,573,558	60,989,345
	外購冷量	千瓦時	339,013	未披露	未披露
	外購熱量	千瓦時	191,620	未披露	未披露
	能源總耗量	兆瓦時	368,770	337,703	279,263
能源總耗密度	兆瓦時／每百萬元人民幣收益	5.91	6.29	5.66	

<sup>6</sup> 有害廢棄物數據主要源於本集團生產、行政體系有害廢物處置量。2023年我們相較2022年進一步提升統計能力，完善有害廢棄物統計類別並對2022年數據進行重列。同時，我們完善有害廢棄物統計範圍，新增長江安踏體育用品有限公司導致有害廢棄物總量有所上升。

<sup>7</sup> 無害廢棄物數據主要源於本集團生產、行政及物流體系無害廢物處置量。2023年我們相較2022年進一步提升統計能力，完善無害廢棄物總量的統計範圍，新增福建安踏物流信息科技有限公司生產垃圾，同時2023年員工總數增加，導致無害廢棄物總量有所上升。

<sup>8</sup> 能源總耗量由汽油、柴油、天然氣、外購電力、外購蒸汽、外購冷量與外購熱量耗用量折算得出，計算方法參照《綜合能耗計算通則》(GB/T 2589-2020)。

<sup>9</sup> 汽油能源耗量主要源於本集團生產、行政、物流及店鋪體系的移動源汽油消耗量。2023年我們相較2022年進一步提升統計能力，完善汽油消耗量的統計範圍，新增安踏(中國)有限公司導致汽油能源總耗量有所上升。

<sup>10</sup> 柴油能源耗量主要源於本集團生產、行政、物流及店鋪體系的固定源與移動源柴油消耗量。2023年我們相較2022年進一步提升統計能力，完善柴油消耗量的統計範圍，新增泉州寰球鞋服有限公司與福建安踏物流信息科技有限公司，導致柴油總耗量有所上升。

<sup>11</sup> 外購電力數據主要源於本集團生產、行政、物流及店鋪體系的外購電量。2023年安踏DTC自營店基於業務擴展，門店數量增加，導致外購電力有所上升。

範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
A2資源使用	<b>A2.2水資源消耗量及密度</b>				
	總耗水量	立方米	1,517,270	1,429,691	1,424,207
	總耗水密度	立方米／每百萬元人民幣 收益	24.3	26.7	28.9
	<b>A2.5製成品所用包裝材料的總量及每生產單位佔量</b>				
	使用的包裝材料總量 <sup>12</sup>	噸	46,500	24,064	21,944
	使用的包裝物料密度	噸／每百萬元人民幣 收益	0.75	0.45	0.44
<b>B.社會</b>					
B1僱傭	<b>B1.1僱員人數：按性別、僱傭類型<sup>13</sup>、年齡組別及地區劃分</b>				
	全體僱員人數 <sup>13</sup>	人	60,500	59,000	52,000
	按性別劃分				
	男性	百分比	24.8	24.9	26.0
	女性	百分比	75.2	75.1	74.0
	按職能劃分				
	辦公室員工	百分比	19.4	19.5	20.6
	生產及物流員工	百分比	21.5	22.1	22.7
	零售員工	百分比	59.1	58.4	56.7
	按職級劃分				
	總裁層	百分比	0.1	0.1	0.1
	總監層	百分比	1.4	1.3	1.3
	經理層	百分比	7.1	6.5	6.4
	專員或其他職位	百分比	73.5	73.4	72.5
	生產員工	百分比	17.9	18.7	19.7

<sup>12</sup> 使用的包裝材料總量主要源於本集團生產、行政、物流及店鋪體系的包裝材料總重量。2023年我們相較2022年進一步提升統計能力，完善包裝材料的統計範圍，包含DESCENTE及KOLON SPORT鞋服產品的包裝材料用量，導致包裝材料總量有所上升。

<sup>13</sup> 全體僱員人數統計範圍為我們所聘用的正式員工，此外我們有1,912名其他類別員工，如由我們直接運營和管理的業務所聘用的臨時工，見習生及實習生等。

# 附錄二

## 可持續發展概覽

範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
B1僱傭	按年齡劃分				
	16-24歲	百分比	12.6	13.6	15.4
	25-40歲	百分比	74.5	74.0	73.0
	41歲及以上	百分比	12.9	12.4	11.6
	按地區劃分				
	中國大陸	百分比	99.2	99.3	99.2
	中國香港、中國澳門、 及海外地區	百分比	0.8	0.7	0.8
	<b>B1.2僱員流失率：按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分<sup>14</sup></b>				
	員工整體流失率	百分比	33.6	35.7	34.6
	按性別劃分				
	男性	百分比	37.8	40.0	39.4
	女性	百分比	32.1	34.1	32.7
	按年齡劃分				
	16-24歲	百分比	49.3	50.7	47.4
	25-40歲	百分比	31.4	33.3	32.0
	41歲及以上	百分比	25.1	26.3	28.5
	按地區劃分				
	中國大陸	百分比	33.7	35.7	34.6
	中國香港、中國澳門、 及海外地區	百分比	27.3	37.3	34.8

<sup>14</sup> 2023年和2022年員工流失率指標計算依據我們的最新標準，並對2022年數據對應修正列示。員工整體流失率=於本財政年度員工離職人數/(於本財政年度期末員工人數+於本財政年度員工離職人數)×100%。各類別員工流失率=於本財政年度該類別員工離職人數/(於本財政年度期末該類別員工人數+於本財政年度該類別員工離職人數)×100%。員工流失包括(因自願離職、解僱、退休或身故而與本集團解除僱傭關係)的離職員工人數。數據統計及匯報範圍包含所有運營地點的全部正式僱員，試用期內離職僱員數量亦包含在內，且由於零售行業及生產製造業均屬勞動密集型行業，故員工流動性較大，我們未來將持續監測員工流失率情況並積極尋求改善。



範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
B1僱傭	<b>B1.3新進僱員人數：按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分</b>				
	新進僱員人數	人	33,500	未披露	未披露
	按性別劃分				
	男性	百分比	28.8	未披露	未披露
	女性	百分比	71.2	未披露	未披露
	按職級劃分				
	總裁層	百分比	0.01	未披露	未披露
	總監層	百分比	0.3	未披露	未披露
	經理層	百分比	2.0	未披露	未披露
	專員或其他職位	百分比	72.3	未披露	未披露
	生產員工	百分比	25.39	未披露	未披露
	按年齡劃分				
	16-24歲	百分比	28.0	未披露	未披露
	25-40歲	百分比	66.3	未披露	未披露
	41歲及以上	百分比	5.7	未披露	未披露

# 附錄二

## 可持續發展概覽

範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
B2健康與安全	<b>B2.1過去三年（包括匯報年度）因工亡故的人數及比率<sup>15</sup></b>				
	因工作關係而死亡的人數	人	1	0	0
	因工作關係而死亡的比率	百分比	0	0	0
	<b>B2.2因工傷損失工作日數<sup>16</sup></b>				
	辦公室員工	天	458.5	1,060	422
	生產及物流員工	天	1,434.5	2,269	2,313
	零售員工	天	3,073.5	4,121	2,078
B3發展與培訓	<b>B3.1按性別及僱員類別劃分僱員受訓百分比<sup>17</sup></b>				
	受訓僱員比例	百分比	95.1	92.5	79.7
	按性別劃分受訓比例				
	男性僱員	百分比	23.7	23.7	23.0
	女性僱員	百分比	76.3	76.3	77.0
	按職級劃分受訓比例				
	總裁層	百分比	0.1	0.1	0.1
	總監層	百分比	1.5	1.4	1.4
	經理層	百分比	7.4	6.9	7.1
	專員或其他職位	百分比	72.7	72.3	77.6
生產員工	百分比	18.3	19.3	13.8	

<sup>15</sup> 數據來自人力資源部門記錄並得到當地政府機關核實的工亡事件。於本財政年度的員工因工亡故數據已經過第三方機構認證。

<sup>16</sup> 數據涵蓋範圍為中國大陸員工，數據來自中國大陸人力資源部門記錄並得到地方人力資源和社會保障局認定的工傷事件，我們正在優化相關數據收集系統，有關信息將於未來披露。

<sup>17</sup> 數據匯報範圍不包括泉州寰球鞋服有限公司。受訓僱員百分比 = (受訓僱員 / 僱員人數) x 100%，按相關類別劃分的僱員受訓百分比 = (該類別僱員受訓人數 / 受訓僱員人數) x 100%。

範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
B3發展與 培訓	按職能劃分受訓比例				
	辦公室員工	百分比	20.2	20.9	21.9
	生產及物流員工	百分比	18.3	19.2	15.1
	零售員工	百分比	61.5	59.9	63.0
	<b>B3.2按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數<sup>18</sup></b>				
	僱員平均受訓時數	小時	29.1	29.1	17.6
	男女僱員平均受訓時數				
	男性僱員平均受訓時數	小時	34.6	37.0	14.4
	女性僱員平均受訓時數	小時	25.5	26.5	18.7
	各職級平均受訓時數				
	總裁層	小時	37.5	23.9	6.33
	總監層	小時	85.9	78.7	19.3
	經理層	小時	80.1	85.8	19.7
	專員或其他職位	小時	26.8	29.3	19.6
	生產員工	小時	6.33	5.12	7.61
	各職能平均受訓時數				
	辦公室員工	小時	80.6	81.9	17.0
	生產及物流員工	小時	5.25	4.34	7.13
零售員工	小時	18.6	20.9	21.1	

<sup>18</sup> 僱員平均受訓時數=總受訓時數／僱員總人數，相關類別僱員平均受訓時數=特定類別僱員受訓總時數／特定僱員人數。

# 附錄二

## 可持續發展概覽

範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
B5供應鏈 管理	<b>B5.1按地區劃分的供應商數目<sup>19</sup></b>				
	供應商總數	個	801	524	459
	中國大陸、中國香港、 中國澳門及台灣地區供 應商	百分比	89.5	96.0	95.9
	中國大陸、中國香港、 中國澳門及台灣地區 T1供應商	個	245	未披露	未披露
	中國大陸、中國香港、 中國澳門及台灣地區 T2供應商	個	331	未披露	未披露
	中國大陸、中國香港、 中國澳門及台灣地區 T3供應商	個	141	未披露	未披露
	海外供應商	百分比	10.5	4.0	4.1
	海外T1供應商	個	22	未披露	未披露
	海外T2供應商	個	39	未披露	未披露
	海外T3供應商	個	23	未披露	未披露
	<b>B5.2描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目<sup>19</sup></b>				
	簽署商業行為守則的 供應商	百分比	94.0	92.4	96.6
	取得ISO 9001認證的 供應商數量	個	245	257	267
	取得ISO 14001認證的 供應商數量	個	180	184	162
	取得ISO 45001認證的 供應商數量	個	119	111	65
	取得Bluesign®的供應商 數量	個	39	38	45

<sup>19</sup> 2022年及2021年的數據匯報範圍為本集團採購部門管理的安踏及FILA供應商數目，包括一級供應商及部分二級三級供應商數目。

範疇	ESG指標	單位	2023年	2022年	2021年
B6產品責任	<b>B6.1已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比</b>				
	須回收產品	百分比	0.00	0.01	不涉及
	<b>B6.2接獲關於產品及服務的投訴數目<sup>20</sup></b>				
	產品投訴 <sup>21</sup>	個	228,430	290,439	294,924
	其中：鞋類	百分比	68.7	69.4	63.8
	服裝	百分比	30.5	29.4	35.0
	配件	百分比	0.8	1.2	1.2
	服務投訴	個	15,966	9,903	6,060
B7反貪污	<b>B7.1於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果</b>				
	與貪污相關的結案	宗	0	0	1
	<b>B7.3向董事及員工提供的反貪污培訓</b>				
	管理層及董事反貪污 培訓受訓情況 <sup>22</sup>	參加人數	908	804	728
	辦公室員工反貪污培訓 受訓情況	百分比	100	100	100
	董事反貪污培訓受訓 情況	百分比	100	100	100
B8社區投資	<b>B8.2在專注範疇所動用資源</b>				
	現金	萬元人民幣	5,900	2,300	6,500
	產品價值（以吊牌價值 計算）	億元人民幣	超過2.5	超過2.0	超過2.7

<sup>20</sup> 數據匯報範圍為安踏及FILA。

<sup>21</sup> 數據匯報範圍為質量退殘問題、400電話熱線客訴及線上客訴。

<sup>22</sup> 數據匯報範圍為總裁及總監層。

# 詞彙

## AMER SPORTS

Amer Sports Oy (Amer Sports Corporation)，一間於芬蘭共和國註冊成立擁有國際知名品牌（包括 Arc'teryx、Salomon、Wilson、Peak Performance 及 Atomic 等）的體育用品公司

## AMER SPORTS, INC.

Amer Sports, Inc.，一間於開曼群島註冊成立的公司，並於紐約證券交易所 (NYSE：AS)上市

## AMER SPORTS 上市事項

Amer Sports, Inc.的普通股於紐約證券交易所上市

## 安踏

安踏品牌

## 安踏兒童

安踏兒童品牌，專為兒童提供安踏產品

## 安踏體育 / 本公司 / 我們 / 我們的

安踏體育用品有限公司

## 安踏店

安踏零售店

## AS HOLDING

Amer Sports Holding (Cayman) Limited，在Amer Sports 上市事項完成及於二零二四年二月九日Amer Sports, Inc.股東層面的上市後重組前為本公司的合營公司

## 審核委員會

公司之審核委員會

## BLUESIGN

藍色標誌

## 董事會

公司之董事會

## 首席執行官

本公司首席執行官 / 聯席首席執行官（如適用）

## CDP

全球環境信息研究中心

## 《企業管治守則》

《上市規則》附錄C1《企業管治守則》

## 董事會主席

本公司董事會主席

## 中國 / PRC

中華人民共和國

## 中國奧委會 / COC

中國奧林匹克委員會

## CO<sub>2</sub>

二氧化碳

## CO<sub>2</sub>e

二氧化碳當量

## DEI

多元共融

## DESCENTE

DESCENTE 品牌

## DESCENTE 店

DESCENTE 零售店

## 董事

本公司董事

## DTC

直面消費者

## ESG

環境、社會與管治

## 執行董事

本公司之執行董事

## FILA

FILA 品牌

## FILA FUSION

FILA 子品牌，專為年輕人提供服飾

## FILA KIDS

FILA KIDS 品牌，專為兒童提供 FILA 產品

## FILA 店

FILA 零售店

## FSC

森林管理委員會

## GHG

溫室氣體

## GOTS

全球有機紡織品標準

## 本集團 / 安踏集團

公司及其附屬公司

## GRS

全球回收標準

## HIGG FEM

Higg 工廠環境模組

## 香港 / 中國香港

中國香港特別行政區

## 香港聯交所 / HKEX

香港聯合交易所有限公司



**IFRS**

國際財務報導準則

**獨立非執行董事**

本公司的獨立非執行董事

**IPCC**

聯合國政府間氣候變化專門委員會

**IPE**

公眾環境研究中心

**ISPO 慕尼黑**

慕尼黑國際體育用品與運動時尚博覽會

**ISSB**

國際可持續發展準則理事會

**KOLON SPORT**

KOLON SPORT 品牌

**KOLON SPORT 店**

KOLON SPORT 零售店

**KPI**

關鍵績效指標

**《上市規則》**

香港聯合交易所有限公司證券上市規則（按不時修訂）

**LWG**

皮革工作組織

**澳門 / 中國澳門**

中國澳門特別行政區

**中國大陸**

中國大陸區域，地理上不包括中國香港、中國澳門及台灣地區

**MIS**

管理信息系統

**MRSL**

生產限用物質清單

**MSCI**

摩根士丹利資本國際標準指數

**NGFS**

中央銀行與監理機關綠色金融系統網絡

**提名委員會**

本公司之提名委員會

**非執行董事**

本公司之非執行董事

**PE**

聚乙烯

**研發 / R&D**

研究與開發

**RCS**

回收聲明標準

**RDS**

羽絨責任標準

**薪酬委員會**

本公司之薪酬委員會

**報告**

《環境、社會及管治報告》

**RFID**

無線射頻識別系統

**風險管理委員會**

本公司之風險管理委員會

**人民幣 / RMB**

中國之法定貨幣

**RSL**

限用物質清單

**SBTi**

科學碳目標倡議

**SDGS**

聯合國提出的17個可持續發展目標

**股東**

本公司股東

**SLCP**

社會勞工整合項目

**可持續發展委員會**

本公司之可持續發展委員會

**TCFD**

氣候相關財務信息披露工作組

**UNGC**

聯合國全球契約

**UNHCR**

聯合國難民署

**WBCSD**

世界企業永續發展委員會

**WEPs**

賦權予婦女原則

**WWF**

世界自然基金會

**OCS**

有機物含量標準

**OEKO-TEX**

國際紡織生態研究及測試協會

**本年度**

截至二零二三年十二月三十一日止年度

**ZDHC**

危險化學品零排放組織



如有查詢，請聯系：  
安踏體育用品有限公司  
- 可持續發展部  
地址：香港九龍九龍灣宏泰道23號  
Manhattan Place 16樓  
電話：(852) 2116 1660  
傳真：(852) 2116 1590  
電郵：esg@anta.com.hk

