



# 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)

## 環境、社會及管治報告 2024



# 目錄

4	主席寄語
6	董事會聲明
8	二零二四年亮點
18	ESG管理
32	責任經營 築根基
46	綠色發展 護生態
70	合夥奮進 創共贏
84	銳意創新 強產品
104	多元共融 固人本
122	和諧共生 益社會
132	展望
134	附錄
174	鑒證報告
182	詞彙

## 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。安踏體育主要從事研發、設計、製造、營銷和銷售專業體育用品，包括鞋類、服裝及配飾。透過多元化的品牌組合，包括安踏、FILA、DESCENTE、KOLON SPORT及MAIA ACTIVE等，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，其股票於紐約證券交易所(NYSE: AS)上市。



## 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



## 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

# 我們的報告

截至2024年12月31日：

**65,900+**員工

員工來自**16+**國家和地區

**8**個運動品牌

**12,000+**門店

**7**家生產體系

**1**個物流中心

業務覆蓋中國及全球

**1,000**多個城市和地區



## 匯報原則

本報告為安踏體育發佈的截至二零二四年十二月三十一日止年度之《環境、社會及管治報告》。本報告涵蓋我們在一零二四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《環境、社會及管治報告守則》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」。

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，我們首次採用雙重重要性原則，充分考慮各方意見，以識別關議題，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。



# 主席寄語

“可持續發展已全面融入我們「單聚焦、多品牌、全球化」的戰略中，體現了我們為股東和持份者創造長期價值的承諾。”

丁世忠

董事會主席



尊敬的各位持份者：

本人謹代表董事會，欣然呈報我們截至二零二四年十二月三十一日止年度之《環境、社會及管治報告》。可持續發展是我們的核心理念，體現了我們為股東和持份者創造長期價值的承諾。在「五大共生」原則的指導下——即與消費者、員工、夥伴、社會和環境共創互利——可持續發展已全面融入我們「單聚焦、多品牌、全球化」的戰略中。它深刻影響著我們戰略和運營規劃的關鍵方面，董事會負責制定本公司的可持續發展管理。本公司成立可持續發展委員會，並由董事會轉

授職責。該委員會在監督可持續發展部門及其他相關部門方面發揮了關鍵作用，建立和維護閉環的可持續發展管理體系。

作為聯合國全球契約的成員，我們積極支援17項可持續發展目標。於本財政年度，我們在ESG方面表現優異。在「五大共生」原則的指導下，我們首次躋身道瓊斯領先新興市場指數，是六家中國內地企業入選中唯一被納入該指數的中國鞋服公司，並再次獲納入恒生可持續發展企業基準指數成份

股。此外，我們在二零二五年二月取得MSCI ESG評級A級，足證我們的可持續發展成果再獲得權威指數機構認可。

## 與消費者共生

我們始終以消費者為核心，制定嚴格隱私政策保障顧客數據安全；研發創新科技提升產品品質及安全，讓消費者享受運動樂趣的同時體驗優質體育產品。此外，我們持續普及可持續消費知識，積極宣導消費者關注並使用可持續產品。

回顧二零二四年，我們專注於構建可持續商業模式，首次完成雙重重要性評估，將ESG議題與財務資料掛鉤，為持份者創造長期價值。於本財政年度，我們的產品中按訂單數量有30%為可持續產品。我們評估了34款產品的全生命周期的碳足跡，其中包含26款碳中和認證產品。我們100%鞋類產品皮革供應商獲得LWG金級認證，超過99%的皮革可追溯，而FILA、DESCENTE和KOLON SPORT產品使用的羽絨材料99%獲得RDS認證，同時我們的可持續包裝佔比達36%。我們的「ANTAZERO安踏0碳使命店」位於上海，並獲得由權威機構發出的碳中和認證。

## 與合作夥伴和員工共生

持份者的參與是我們成功的關鍵。我們與供應商共同制定目標，攜手推動變革。於本財政年度，我們的一級供應商100%完成了ESG內部或外部審核，其中80%獲得了良好及以上評級。我們的65,900名員工中，女性管理人員佔比39.2%，來自40個少數民族的員工超過4,300人。我們提供了超過180萬小時的培訓，覆蓋了超過97%的員工。於本財政年度，我們授出合共約3.67百萬股獎勵股份予本集團獲

選僱員，證明我們對員工承諾的堅定與踐行。

## 與環境共生

於本財政年度，我們於環境方面取得了顯著的進步。溫室氣體減排目標已通過SBTi驗證，並符合1.5°C的減排路徑，當中我們範圍一直接溫室氣體排放量下降11.1%為7,580噸二氧化碳當量，排放密度下降21.7%為0.11噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收益。而且，我們自有營運工廠以及物流中心的光伏項目共自發自用電力超過8,800兆瓦時，目標是在2050年實現碳中和以及與環境共生的「1+3+5」戰略目標。於本財政年度，此報告中的選定的數據獲得四大會計事務所出具的獨立鑑證報告，成為首家中國體育用品公司獲得此報告。我們更首次披露範圍三排放，專注收集關鍵供應商的環境數據，我們還聘請了獨立專業機構進行數據評估和分析，以確保範圍三數據質量。

## 與社會共生

除了我們的員工，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37百萬元，以及捐贈運動產品（以

吊牌價值計算）超過人民幣3.4億元。

多年來，我們透過「茁壯成長公益計劃」捐贈運動產品（以吊牌價值計算）超過人民幣11.5億元，覆蓋了31個省級行政區1.8萬所學校近800萬名青少年。我們將繼續通過實際行動支持公益事業，助力社會的可持續發展，並為更多需要幫助的群體帶來積極的改變。

我們衷心感謝我們的持份者，包括敬業樂意的員工、供應商、消費者以及與我們並肩前行、共同奮鬥的合作夥伴。我們期待繼續攜手，持續推進實現「五大共生」以及與環境共生的「1+3+5」戰略目標，共同創造更大的價值與成功，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，二零二五年三月十九日

# 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。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。董事會相信可持續發展委員會的組成和職權範圍增強了本集團ESG治理的有效性。

## 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。



# 二零二四年亮點

## ESG評級

**MSCI**  
ESG RATINGS



CCC B BB BBB **A** AA AAA



獲選納入  
**道瓊斯  
領先新興市場  
指數**



**CDP**  
氣候變化評級  
**C**

A B **C** D F

MORNINGSTAR | SUSTAINALYTICS

**13.1** 低風險

輕微風險 低風險 中等風險 高風險 嚴重風險

## 我們支持：



In support of

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office



SCIENCE  
BASED  
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



## 二零二四年亮點



### 氣候行動

溫室氣體減排目標  
已通過SBTi驗證，並與  
**1.5°C**路徑保持一致

範圍一直接溫室氣體排放量下降  
**11.1%**為7,580噸二氧化碳當量，  
排放密度下降**21.7%**為0.11噸二氧  
化碳當量每百萬人民幣收益

我們自有營運工廠以及物流中心  
的光伏項目共自發自用電力超過  
**8,800**兆瓦時

**首次披露對範圍三  
相關類別數據**

**30%** 可持續產品  
(按訂單數量)

**99%** FILA、DESCENTE和KOLON  
SPORT產品使用的羽絨材料  
獲得RDS認證



**可持續  
產品**

**34** 款產品經過全生命週期  
碳足跡評估，其中**26**款為  
碳中和認證產品

**100%** 鞋類產品皮革供應商  
獲得LWG金級認證，  
超過**99%**的皮革可追溯

**可持續  
品牌**



**開設由權威機構認證的碳中和店鋪  
— ANTAZERO安踏0碳使命店**

**36%** 包裝材料為可持續包裝(按訂單數量)



**可持續  
包裝**

服裝產品使用超過**90%**可持續PE  
膠袋，其中FILA和DESCENTE使用  
**100%**可持續PE膠袋

FILA包裝紙、紙袋和  
DESCENTE吊牌、紙袋均  
**100%**獲得FSC認證

# 100%

一級供應商完成ESG審核

# 100+

家供應商的設施使用清潔能源及  
可再生能源



## 供應商 夥伴關係

對供應商進行了**786**次ESG審核，獲得良好等級以上佔比超過**80%**



## 員工管理

**65,900**員工，  
**39.2%**女性管理人員

**>97%**員工培訓  
覆蓋率

**600+**員工來自  
**16+**不同國家和地區，  
**4,300+**員工來自中國  
**40**餘個少數民族

**1,800,000+**  
員工培訓時數

授出約  
**3.67百萬**股獎勵股份予獲選僱員

捐贈現金

**人民幣37百萬元**

以及捐贈運動產品  
(吊牌價值)

**人民幣3.4+億元**

「優秀運動員終身保障公益  
項目」受益運動員**130**人

**40,000+**  
義工服務時數

多年來透過茁壯成長  
公益計劃捐贈運動  
產品(吊牌價值)

**人民幣  
11.5+億元**



## 公共福利



## 公司治理

發佈了《化學品管理手冊》、  
《供應商可持續發展管理手冊》  
以及**17**項政策

**首家中國運動用品公司  
之ESG報告獲得獨立  
鑑證報告**

# 二零二四年亮點

## 可持續發展概覽 我們的業務

### 可持續發展的定義



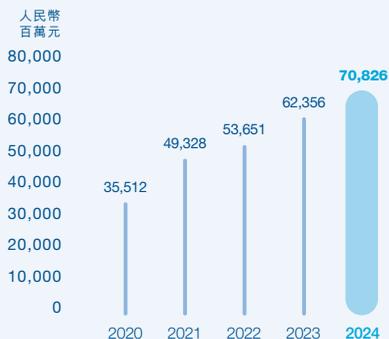
穩健增長的  
收益潛力



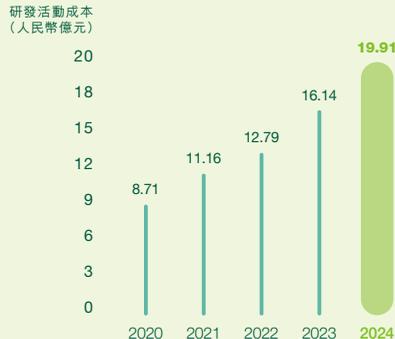
提高  
創新潛力

### 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



## 2024年表現 業績摘要

### 財務表現



收益  
增長 **13.6%** 至  
人民幣 **708.3** 億元



毛利率  
下跌 **0.4%** 個百分點至  
**62.2%**



股東應佔溢利  
增長 **52.4%** 至  
人民幣 **15.60** 億元



每股基本盈利  
增長 **50.4%** 至  
人民幣 **5.55** 元



股息佔股東應佔溢利之（不包括由 AmerSports 上市事項及配售  
事項權益攤薄所致的非現金會計利得）

**51.4%**

# 二零二四年亮點

## 2024年表現 業績摘要

### 業務表現

(截至二零二四年十二月三十一日)



於中國及海外地區  
之安踏店數目共

# 7,135家

(7,053家)\*



於中國及海外地區  
之安踏兒童店數目共

# 2,784家

(2,778家)\*



於中國及新加坡  
之FILA店

(包括FILA KIDS和FILA FUSION獨立店)  
數目共

# 2,060家

(1,972家)\*



於中國及東南亞  
之DESCENTE店  
數目共

# 226家

(187家)\*



於中國  
之KOLON SPORT店  
數目共

# 191家

(164家)\*

\* 截至二零二三年十二月三十一日。

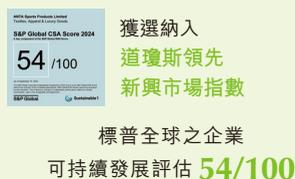
## 主要成份股

指數簡稱	中文指數名稱
BESGPRO	彭博ESG資料指數
BWORLD	彭博世界指數
BWRETL	彭博世界零售指數
DJSEMUP	道瓊斯領先新興市場指數
HSC	恒生工商業分類指數
HSC15TI	恒生氣候變化1.5°C目標指數
HSC500	恒生滬深港通中國500指數
HSCEESG	恒生國指ESG指數
HSCEI	恒生中國企業指數
HSCESGE	恒生國指ESG增強指數
HSCGSI	恒生消費指數
HSCI	恒生綜合指數
HSCICD	恒生綜合行業指數 – 非必需性消費品
HSFML25	恒生中國（香港上市）25指數
HSHKI	恒生港股通指數
HSHK50	恒生港股通高持股50指數
HSI	恒生指數
HSIESG	恒指ESG指數
HSIESGS	恒指ESG增強指數
HSILOWC	恒指低碳指數
HSISUI	恒指ESG增強精選指數
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
HSML100	恒生中國（香港上市）100指數
HSNCON	恒生新消費指數
HSPOE	恒生中國民企指數
HSSCC80	恒生滬深港通中國80指數
HSSCMLC	恒生港股通中國內地公司指數
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
HSSUSB	恒生可持續發展企業基準指數
SBBMGLU	標普BMI全球指數（美元）
SCCEA	恒生香港交易所滬深港通中國企業指數
SCRTCN	標普BMI中國指數
SCRTEM	標普新興市場BMI指數

# 二零二四年亮點

## 評級和獎項

### 我們的評級



### 我們的 ESG 報告



2024 香港 ESG 報告大獎 (HERA) 「卓越碳中和獎」嘉許獎

低碳創想坊的低碳關懷®ESG 標籤 2024 「ESG 報告最佳匯報實踐第三級」

低碳關懷®Star 標籤 2024 「持續承諾 ESG 報告最佳匯報實踐」



### 我們入選了



截至二零二五年二月。

## 評級和獎項

### 我們的獎項



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）」



華富卓越投資者關係  
大獎 2023之  
可持續發展類別－鉑金



香港會計師公會  
「最佳企業管治及  
ESG大獎2024」  
企業管治獎



世界資源研究所科學破目標  
（SBT）表彰證書



香港品質保證局香港綠色和  
可持續貢獻大獎 2024



安永可持續發展年度  
最佳獎項2024－  
年度傑出企業



TVB《環境、社會  
及管治大獎》2024

### 社會公益



2024 中國慈善大典  
「年度慈善企業」



2024 中國慈善大典  
「年度慈善項目」



南方週末 2023 年度  
傑出責任企業

### 最佳僱主



智聯招聘  
「2024 年中國年度最佳僱主  
全國 100 強」



怡安  
「2024 卓越健康  
福祉獎」



獵聘「2024 年度  
非凡僱主」



怡安「2024 中國最佳  
ESG 僱主獎項」



# ESG 管理

我們始終堅持踐行可持續發展理念，高度重視ESG治理，基於科學、專業的ESG治理架構和完善的管理体系，立足於可持續發展戰略，致力於持續提升ESG治理水平及表現，實現可持續發展理念與企業戰略發展的全面深度融合。

## 可持續發展戰略

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。

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，並將這些目標與我們的六大 ESG 戰略支柱相結合，推動企業和社會邁向可持續發展，向持份者展示我們的貫徹與堅持。

六大戰略ESG支柱	目標	相關ESG議題	聯合國17個可持續發展目標
責任經營築根基	提升發展質量、創造可持續經濟效益，帶動就業機遇。	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業管治</li> <li>商業道德</li> <li>數據隱私及保護</li> </ul>	  
綠色發展築生態	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候變化</li> <li>溫室氣體排放</li> <li>能源使用</li> <li>生物多樣性及土地利用</li> <li>廢棄物排放</li> <li>包裝材料使用</li> <li>廢氣及廢水排放</li> <li>水資源使用</li> </ul>	     
合作奮進創共贏	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，加強核心技術自主研發，促進供應鏈向綠色轉型升級。	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應鏈管理</li> <li>可持續原材料採購</li> </ul>	  
銳意創新強產品	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>化學品使用及排放</li> <li>產品生命週期</li> <li>產品質量與安全</li> <li>工藝及產品創新</li> <li>客戶關係管理</li> <li>知識產權管理</li> <li>負責任營銷</li> </ul>	 

# ESG管理

六大戰略ESG支柱	目標	相關ESG議題	聯合國17個可持續發展目標
多元共融固人本	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人權及勞動權益</li> <li>• 員工發展及培訓</li> <li>• 員工待遇</li> <li>• 健康與安全</li> <li>• 多元與共融</li> </ul>	
和諧共生益社會	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社會投資</li> </ul>	

## 持份者溝通

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，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 舉辦週年股東大會以及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 透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

外部持份者	持份者期望	於本財政年度溝通活動
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

內部持份者	持份者期望	於本財政年度溝通活動
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>• 員工培訓與發展</li> <li>• 反貪腐</li> </ul>	問卷調研、參與線上和線下的員工活動

# ESG 管理



## 雙重重要性分析流程

### 二零二四年議題重要性

我們於本財政年度首次開展雙重重要性評估，聘請獨立專業機構對內外部持份者進行問卷調查，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心的 ESG 風險，將雙重重要性分析融入至企業整體風險管理，從而為本公司完善 ESG 及相關風險管理提供參考，並更好地回應持份者的期望和訴求。

步驟

4

審查確認：將結果呈交可持續發展委員會予以審查及確認通過。

步驟

3

議題評估與雙重重要性分析：評估影響和財務重要性，同時考慮議題對公司短期、中期和長期目標的影響，最後制定雙重重要性矩陣。

步驟

2

持份者參與：收集內外部持份者問卷超過1,200份，充分考慮了不同持份者的多元化視角和需求，以確保我們的ESG策略和行動計劃能夠全面反映各方的期望和關注點。

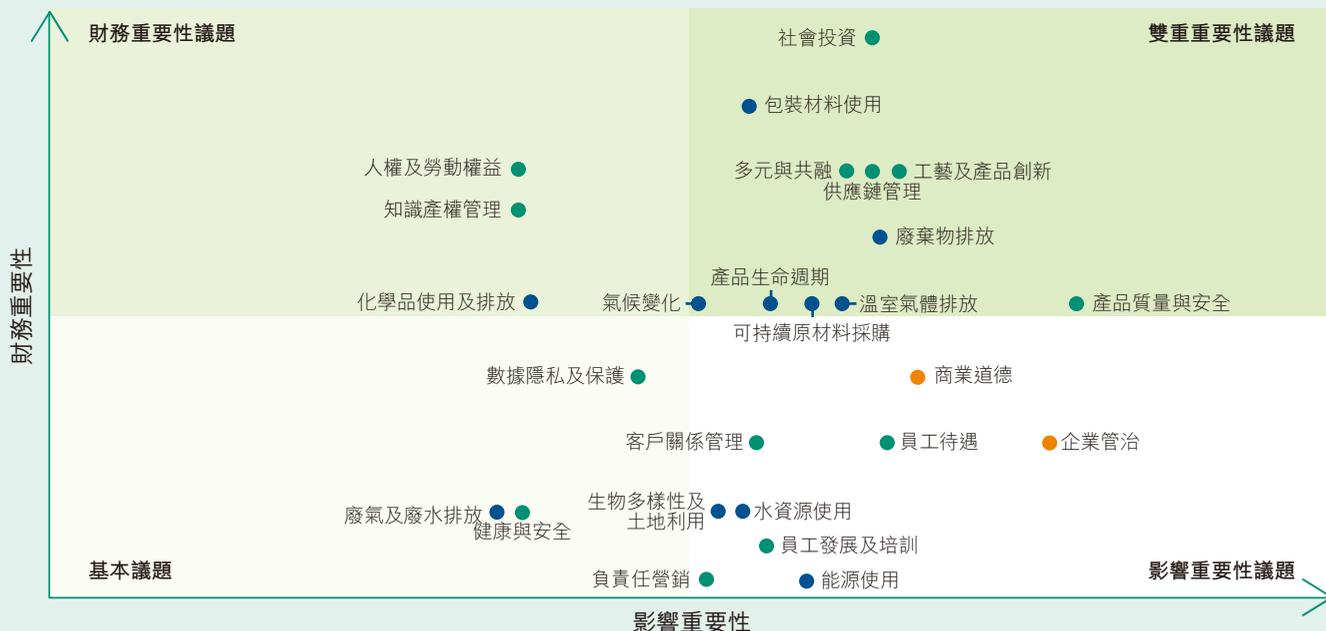
步驟

1

ESG 議題識別：篩選出26個與我們相關的ESG議題。

### 二零二四年雙重重要性矩陣

● 社會 ● 管治 ● 環境



## 二零二四年ESG議題重要性列表

議題重要性	議題範疇	議題
雙重重要性 議題	社會	社會投資
	社會	多元與共融
	社會	供應鏈管理
	社會	工藝及產品創新
	社會	產品質量與安全
	環境	可持續原材料採購
	環境	產品生命周期
	環境	包裝材料使用
	環境	廢棄物排放
	環境	氣候變化
	環境	溫室氣體排放
財務重要性 議題	社會	人權及勞動權益
	社會	知識產權管理
	環境	化學品使用及排放

議題重要性	議題範疇	議題
影響重要性 議題	社會	負責任營銷
	社會	員工發展及培訓
	社會	員工待遇
	社會	客戶關係管理
	環境	生物多樣性及土地利用
	環境	水資源使用
	環境	能源使用
	管治	商業道德
	管治	企業管治
	基本議題	社會
社會		健康與安全
環境		廢氣及廢水排放

我們已納入ISSB和CSRD關於財務重要性評估和雙重重要性評估的要求，採用雙重重要性矩陣作為ESG管理和報告的核心工具。通過該矩陣，我們進行了深入分析，評估了每個問題如何在短期、中期和長期視角下影響持份者和價值鏈各階段的外部環境。此外，我們還評估了相關風險和機遇的財務影響。這一結構化的優先級排序過程使我們能夠系統地確定這些影響的規模和重要性。

根據ISSB和CSRD的指導方針，我們將優先分配資源於既具有財務重要性又具有影響重要性的問題。為確保系統

化和聚焦化的管理，我們將採取以下步驟：

- 第一步：**為關鍵問題管理建立明確的治理結構；
- 第二步：**為關鍵問題管理設定目標和管理目標；
- 第三步：**制定關鍵問題管理的管理策略；
- 第四步：**按照四大支柱框架披露信息，包括與關鍵問題相關的治理、戰略、風險管理及其財務影響，以及管理目標和指標。



與2022年的重要性評估結果相比，我們在整合財務重要性評估後觀察到顯著變化。除了廢棄物排放和產品質量與安全外，其他九個關鍵議題首次被確定為雙重重要性議題。這些議題現在將成為我們ESG管理和風險緩解策略的優先事項。對於工藝與產品創新、供應鏈管理以及產品質量與安全，我們將制定明確的目標和管理方向，並在未來的ESG報告中進行全面披露。

# ESG 管理

## ESG 管治架構

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，致力於完善內部可持續發展治理，增強企業對環境及社會影響的管控，實現公司的可持續發展。我們已建立以董事

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，從戰略、目標、組織到資源、績效與文化，形成完整的ESG實踐管理閉環，由上而下統籌管理可持續發展事務，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級管理人員可變薪酬（如獎金）掛鉤，以進一步加強有效的ESG治理。

### 董事會



董事會對本集團的ESG事務承擔最終的整體責任，並監督本集團的ESG治理。

### 可持續發展委員會



設立的可持續發展委員會獲得董事會轉授職責及授權，以協助董事會就(i) ESG事宜上進行有效管治和監督；(ii)制定及檢討本公司的可持續發展戰略目標；(iii)帶領及推動各部門從可持續發展的角度提升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，從而推進本集團ESG治理成效。

### 可持續發展部門



職能部門

品牌組合

通過跨部門的合作與協調，我們確保可持續發展戰略在各個業務環節有效實施，同時，我們亦致力於通過年度ESG報告向所有持份者透明地披露我們在ESG領域的表現和進展。

可持續發展委員會由兩名執行董事、四名獨立非執行董事以及兩名由董事會指定的行政人員組成，成員中包括

具備企業責任／可持續發展相關技能、知識和專業經驗的人士。委員會的構成確保了對可持續發展相關風險和機遇

的有效監督，以及應對策略的制定。關於可持續發展委員會的詳細信息，請參考《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

我們建立以董事會為最高責任主體的ESG風險管理體系，指派可持續發展委

員會和風險管理委員會分別監管ESG及其他企業風險的管理。執行層面上，可持續發展部門負責日常監督，確保ESG風險管理的有效性。通過整合ESG

管理實踐，我們持續加強風險識別、分析和管理的，並將之融入公司治理，構建更全面的風險管控框架。

# ESG 管理

## ESG 風險管理架構及職能

我們針對ESG風險制定了研討和匯報機制，可持續發展委員會定期開展ESG相關風險及應對的會議討論。



## 治理層

### 董事會

作為最高負責機構，董事會

- 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；
- 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；
- 監督本集團ESG相關的風險（包括與氣候變化相關）管理及內部監控體系的设计、實施及監察。

### 可持續發展委員會

- 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；
- 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；
- 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；
- 定期向董事會匯報重大ESG風險及相關管理或應對策略。

## 執行層

### 可持續發展部門

- 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；
- 定期向可持續發展委員會匯報年度ESG風險及建議；
- 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；
- 與財務部門定期交流ESG風險（包括氣候變化風險）導致的財務影響，並制定相應應對舉措。

### 品牌及業務單元 經營管理部門以及 其他職能部門

- 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。

# ESG 管理

## ESG風險管理舉措

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。通過回顧與審查我們在ESG管理方面的實踐，我們持續識別需要改進的領域，以推進ESG相關風險管理舉措的有效落實。

我們已梳理出於本財政年度關鍵的ESG風險，並結合各方監管要求及ESG評級指標，對各項關鍵的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。我們識別了11個與風險對應議題，並將其歸類為三個不同的風險類型。我們對這些議題進行了重要性排序，並為每個議題制定了相應的風險監測指標、應對措施和預防機制，確保我們ESG風險工作的全面性和有效性。

有關ESG風險管理舉措的詳細介紹，請參閱<https://esg.anta.com/tc/esgriskmanagement>。

## ESG指標與目標

回顧二零二四年，我們在「五大共生」原則持續耕耘，以實現我們的可持續發展目標，構建更加可持續和負責任的商業模式，為所有內外部持份者創造長期價值。

### 與消費者共生

目標	二零二四年進展
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，於本財政年度，我們推出26款碳中和認證產品，包括ANTA KIDS追風SEED跑鞋和晴雨甲等，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產品。

## 與員工共生

目標	二零二四年進展
<p>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>	<p>在衣食住行和身心健康方面關懷員工：</p> <p>衣：我們有公司品牌的制服卡、內購優惠、折扣券等。</p> <p>食：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>住：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。於本財政年度，共有18名員工受惠。</p> <p>行：我們有班車服務和免費停車場，及加班車費報銷等。</p> <p>身心健康：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>
<p>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</p>	<p>我們繼續實施已通過的股份獎勵計劃及股票期權計劃，以獎勵表現優異的員工，於本財政年度，我們授出合共約3.67百萬股獎勵股份予本集團獲選僱員。</p>
<p>3. 加大青年人才培養，吸納年輕人才加入本集團</p>	<p>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加入。</p>
<p>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</p>	<p>我們為全體員工提供繼續教育支持，鼓勵他們提升學歷，獲取專業資格。安踏學園持續與院校合作，搭建學歷提升和職業資格認證資源平台，向全體員工提供考研、專升本、高起本等學歷提升機會和多種職業資格認證項目。於本財政年度，員工培訓覆蓋率超過97%。培訓時數合共超過1,800,000小時，員工平均每人每年培訓時長超過28小時。</p>
<p>5. 提升女性管理人員（總監層及以上）佔比</p>	<p>截至二零二四年十二月三十一日，女性管理人員（總監層及以上）的佔比為39.2%（二零二三年十二月三十一日：36.6%）。</p>
<p>6. 為殘障及家庭困境人士提供就業機會</p>	<p>於本財政年度，我們為殘障人士45人提供就業機會，為滿足殘疾員工的特殊需求，我們為他們提供必要的輔助設備，在工作安排上，優先為殘疾員工提供適合的崗位。</p> <p>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1,600人。</p>

# ESG管理

## 與夥伴共生

目標	二零二四年進展
1. 賦能供應商，提升供應商治理能力	<ul style="list-style-type: none"><li>於本財政年度，我們對897家供應商（2023年：801家）進行了786次（2023年：超過400次）ESG審核，獲得良好等級以上佔比超過80%（2023年：超過60%），100%一級供應商完成ESG內部或外部審核。</li></ul> 
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	二零二四年進展
1. 一項醫療救助計劃	集團創始人家族設立和敏基金會，於二零二二年開始興建福建和敏醫院，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。
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」、「和敏助學」和「和敏社區關愛」等慈善項目。
3. 一項助力中國體育計劃	我們聯同和敏基金會與中華全國體育基金會共同發佈「優秀運動員終身保障公益項目」，為表現優秀的運動員提供終身保障規劃。
4. 一項體育教育公益計劃	我們以「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。
5. 一項生態保護計劃	我們與國際環保組織合作，助力生物多樣性保護。

## 與環境共生

目標	二零二四年進展
<p>一個總目標 – 二零五零年前實現碳中和</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SBTi正式認證了我們以科學為基礎的溫室氣體減排目標，並確定這些目標與1.5°C路徑相符，以2022年作為基準年，承諾到2030年將範圍一和範圍二的溫室氣體絕對排放量減少42.0%，同時還致力將外購商品和服務、員工通勤、已售產品報廢處理以及投資方面的範圍三溫室氣體排放密度減少51.6%（按每美元附加值計算）。</li> </ul>
<p>三個「零」– 二零三零年前</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自有營運設施淨零碳排放</li> <li>2. 自有營運設施原生塑料零使用</li> <li>3. 自有生產廢棄物零填埋</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 對所有自有營運設施開展溫室氣體排放量進行評估，制定不同的減碳計劃。</li> <li>• 完成統計營運大樓原生塑料使用量，並制定每年的減塑計劃。</li> <li>• 商丘安踏鞋業有限公司、廈門安踏實業有限公司、安踏（中國）有限公司獲得國家級綠色工廠，河南安踏鞋材有限公司獲得省級綠色工廠，取得綠色工廠代表企業在綠色製造和可持續發展方面達到了較高的標準。</li> <li>• 廈門安踏實業有限公司、長汀安踏體育用品有限公司、安踏（中國）有限公司以及商丘安踏鞋業有限公司成功獲得廢棄物零填埋管理認證。</li> </ul>
<p>五個「50%」– 二零三零年前</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 可持續產品的比例提高到50%</li> <li>2. 50%的產品使用可持續包裝</li> <li>3. 使用50%可持續原材料</li> <li>4. 自有運輸設備能耗的50%採用清潔能源替代</li> <li>5. 戰略合作夥伴能耗的50%採用可再生能源替代</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 按訂單數量，可持續鞋服配產品佔整體產品比例30.3%（二零二三年：可持續鞋服產品19.5%）。</li> <li>• 按訂單數量，鞋服配產品可持續包裝佔整體包裝材料比例36%（二零二三年：19.7%）。</li> <li>• 鞋服配產品使用超過33.2%可持續原材料（二零二三年：超過20%）。</li> <li>• 實現自有運輸設備能耗超過30%來源於電力，於本財政年度開始購買國際再生能源憑證(I-RECs)，同時持續研究清潔能源的應用。</li> <li>• 完善供應商能源消耗和碳排放管理體系建設，已推動超過100家供應商的設施使用清潔能源及可再生能源。</li> </ul>

Aerov

安踏

与你一起踏上0碳之路  
WITH YOU, TO ZERO



ANTAZERO

安踏以环保科技创新，致  
支持每一位消费者  
共生价值

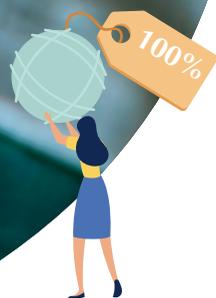
持续  
SUSTAIN

安踏(中国)有限公司  
ANTA(CHINA)CO.,LTD.  
地址: 中国福建晋江池店东山  
客户服务电话: 400 885 6000  
E-mail: khb@anta.com  
http://www.anta.com

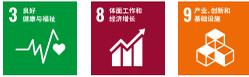


ANTAZERO

# 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
- 數據隱私及保護



我們始終相信負責任的公司治理是企業穩健發展之基石。我們持續優化公司治理體系，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，切實維護持份者權益。

## 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《二零二四年年報》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](http://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](http://www.hkexnews.hk))。

## 責任經營 築根基

委員會會議開始前，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（包括彼等之聯繫人的）利益。如委員會任何成員（或其聯繫人）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，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。

截至二零二四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 <sup>1</sup>
丁世忠先生						
丁世家先生						
賴世賢先生						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		成員	成員
賴顯榮先生		成員	主席	成員	成員	成員
王佳茜女士		成員	成員	成員	主席	成員
夏蓮女士		成員	成員	主席	成員	成員

<sup>1</sup> 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）。

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。

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。

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）擔任董事職務或在任已超過九年。

### 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。

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女性管理人員（總監層及以上）佔比超過40%。

## 責任經營 築根基

姓名	丁世忠先生	丁世家先生	
性別	男性	男性	
年齡	54	60	
董事會服務任期（截至二零二四年十二月三十一日）	17年	17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			



## 商業道德

### 我們的治理和策略

#### 反貪腐政策

我們致力於踐行高標準的誠信道德和反貪腐的商業慣例，對貪腐行為持零容忍態度。我們（包括任何董事和僱員）恪守中國（包括中國的《中華人民共和國監察法》《中華人民共和國公司法》）、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，制定《反貪腐政策》《安踏集團員工手冊》《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》等準則制度，

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
50	54	56	52	64	68	46	46
17年	17年	15年	3.5年	6.5年	4年	3.5年	2.5年
✓			✓	✓			
	✓	✓				✓	✓
	✓	✓				✓	
✓				✓	✓		
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		✓	✓			✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓			✓				
✓					✓		
✓				✓	✓		✓
✓	✓	✓	✓	✓			✓
✓			✓	✓			✓
✓			✓				
✓					✓		
✓				✓	✓		✓
	✓	✓					
✓			✓				
✓							

對所有員工、供應商、子公司、合資企業及其他全部業務合作方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。我們亦為全部員工及供應商等相關方提供商業道德準則培訓，以及將員工

履行商業道德行為準則的情況與其薪酬績效掛鉤。我們與供應商簽訂《誠信廉潔協議》，在准入階段即達成廉潔承諾，鼓勵供應商提供反貪腐渠道，攜手共建誠信廉潔的商業生態。

為加強內部監督和管理，我們定期檢討與誠信道德相關的工作，及制定《集

團商務贈禮管理制度》《集團誠信道德委員會章程》等規章制度。通過這些措施，本公司致力於維護一個誠信、透明的商業環境，並確保所有業務活動均符合最高的道德和法律標準。

## 責任經營 築根基

此外，風險管理委員會定期檢討各類反貪腐政策（包括道德方面）的執行情況及有效性，以確保政策的有效性和合理性。

有關《反貪腐政策》的完整版本，請參閱<https://esg.anta.com/tc/policies>。

### 監察政策

我們制定並完善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。

### 檢舉政策

我們致力於維護高標準的誠信和道德商業行為，制定各語言版本的《檢舉政策》，覆蓋集團內所有級別的員工，以及與集團有業務往來的所有個人和實體（例如客戶和供應商），鼓勵內外部持份者向指定的紀律官員（即董事會主席和風險管理委員會主席）或內部審計部門舉報任何實際或疑似的不當行



## 我們的行動

### 反貪腐與合規行動

為，並嚴格保密舉報者身份信息。本集團持續偵察並阻遏不當行為或不良行為，並針對各類情況積極採取補救措施。

有關《檢舉政策》的完整版本，請參閱<https://esg.anta.com/tc/policies>。

自二零一九年起，本集團以會員單位身份加入陽光誠信聯盟及企業反舞弊聯盟，通過學習行業優秀企業的經驗，不斷完善企業內部反腐敗體系的建設。我們與聯盟內的公司達成反舞弊共識，共享失信名單，並承諾不錄用任何違背道德的失信人員。此外，

本公司嚴禁一切違反適用國家或地區法律要求的政治捐獻，堅決抵制任何形式的回扣行為，並嚴禁慈善捐款被用於賄賂或貪腐，確保所有慈善捐款和贊助活動均合規、合法並符合道德規範。

我們要求其董事和員工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」，不得接受業務往來方的任何利益，無論是否涉及任何不當優待，除非對方自願提供、並已向公司披露及獲得批准。在不確定是否影響職務或違背公司利益時董事或僱員應拒絕接受利益。此外，董事和員工還應避免和申報潛在或實際利益衝突，禁止為不正當目的給予利益或向任何個人或實體提供任何形式的疏通費。違反反貪腐政策的

行為應通過舉報渠道報告，公司將嚴肅處理並進行調查，重大事件將由風險管理委員會提呈董事會。

### 內部監察舉措

在我們內部，如有任何單位或個人對審計監督相關決策或行為持有異議，可以向風險管理委員會提出申訴。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，包括對供應鏈、品牌、零售、物流、工程及綜合職能等領域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，並持續加強對員工個人違紀行為的監察，敦促員工堅守誠信底線。

我們於本財政年度系統性地開展了商業道德審計工作，對以上領域的25個重要項目展開商業道德審計，確保每年對高舞弊風險領域包括供應鏈和工程至少進行一次深入審計，顯著提升業務的合規性和誠信道德標準。

### 廉潔文化建設

我們積極建設反貪腐文化，於本財政年度實施了包括廉潔巡講和廉潔面談等一系列重點工作，持續強化公司的廉政建設力度。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。我們開展了20場廉潔宣傳活動，內容涉及舞弊案件分析、舞弊風險管控責任、廉潔申報政策和反腐敗條例解讀等關鍵領域，覆蓋職能、品牌、零售、供應鏈、生產等各業務端口，累計培訓人次數達21,779，極大提升員工的合規意識和企業內部的廉政文化。

## 責任經營 築根基

### 供應鏈廉潔管理

誠信是本公司的核心價值觀，也是我們與供應商實現共贏發展的基礎。我們秉持誠信原則，明確規定對腐敗行為零容忍，致力於與供應商共同構建公正廉潔的營商環境。在供應商合作的全生命週期中，我們從源頭抓起，要求供應商在合作開始前簽署《誠信廉潔協議》，明確其在合作過程中需遵循的道德廉潔基本要求及因賄賂行為可能導致的後果。在合作過程中，供應商審核（包括內部審核及外部審核）均會明確涉及賄賂議題的評估與考核，確保供應商在商業行為中時刻保持廉潔自律。同時，集團審計監察部會定期對合作供應商進行抽查，確保其道德合規，並設有獨立公開的聯繫渠道供各持份者進行監督及投訴。一旦收到供應商違規舉報，將觸發獨立調查程序，調查結果及相關處罰結論將在集團層面進行公示公告。

我們通過供應商大會、社交媒體等渠道，積極對供應商進行廉潔宣貫，提升其廉潔反腐意識。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。我們堅持對供應商的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，確保整個供應鏈的廉潔與穩定。

### 檢舉途徑

我們鼓勵持份者通過設立包括郵箱、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舉報任何不

當行為。我們依據檢舉政策嚴肅處理所有舉報，並設置具備專業技能的專職調查人員對舉報調查處理，有關反貪腐和商業道德等事宜的重大違規事件將由風險管理委員會提呈董事會，而其他ESG重大違規事件將由可持續發展委員會提呈董事會。此兩個委員會成員均由各領域的專業人士組成，以獨立、客觀和專業的態度，確保申訴事項得到公正有效的處理。

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，並在法律許可的情況下將處理結果通知舉報人。此外，我們對過往舉報個案進行檢討，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。

## 目標與績效

在提升企業商業道德和合規性的過程中，我們每一步的成功都依賴於清晰的目標設定和嚴格的績效監控，以下是我們的亮點績效。



## 反腐敗與合規

我們與供應商簽訂  
《誠信廉潔協議》**897份**，  
簽署率達**100%**。

截至2024年12月31日，**10**家供應商因為嚴重違反誠信廉潔協議而被列入永不合作清單。

## 廉潔 文化 建設



於本財政年度，我們為董事會、管理層、員工（包括兼職及合同員工）及外部供應商提供廉潔文化宣導培訓，覆蓋率接近

**100%**。

## 違規情況

於本財政年度，我們違規行為共有**20**件，包括腐敗或賄賂違規17件、客戶隱私數據違規2件以及利益衝突違規1件，其中已審結的貪污訴訟案件總數為**3**件，並針對舉報線索及時進行深入調查並對不當行為的責任人依法依規予以處理。



# 責任經營 築根基

## 信息安全

### 我們的治理和策略

我們高度重視信息安全以及客戶和員工個人信息的保護。我們遵循《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》等相關法律法規，持續完善信息安全管理体系，並形成了由《個人信息及隱私保護政策》等28個信息安全制度構成的管理制度矩陣，其中包括對員工信息安全違規行為的零容忍政策和獎懲機制。

## 信息管理 體系認證

於本財政年度，我們獲得  
**ISO 27001**  
信息管理體系認證。



針對不同的內外持份者，我們制定相應的信息安全與隱私保護制度，包括：

- 針對影響評估的《個人信息保護影響評估流程》；
- 針對僱員合規要求的《僱員個人信息保護實施細則》及其配套文件；
- 針對消費者的《個人信息保護政策》(國內)和《隱私政策》(海外)；



- 針對供應商的《個人信息共享、委託處理合規指引》和《個人信息保護管理政策》；
- 針對安全技術措施管理方面的《數據分類分級管理標準》《數據共享流程》《人工智能服務管理規範》和《安踏集團移動端應用隱私合規指引》；
- 針對應急管理的《個人信息安全事件應急預案手冊》和《信息安全事件管理規定》。

有關《個人信息及隱私保護政策》的完整版本，請參閱<https://esg.anta.com/tc/policies>。



我們不斷優化覆蓋全集團及外部供應商的信息安全與隱私保護制度，每年開展內部審查工作，評估制度的適宜性、充分性和有效性，並根據審查結果持續推進相關制度的修訂，確保我們的管理體系能夠與時俱進。於本財政年度，我們修訂了信息安全管理制度中19個條款，將隱私保護風險納入本集團整體風險管理體系中。

為確保信息安全管理的有效性，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，由法務管理部及信息與數字化部高級管理人員共同擔任個人信息保護負責人。可持續發展委員會負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。

## 我們的行動

### 數據安全保護措施

我們承諾實施領先的數據保護標準，採用符合行業標準的安全防護措施來保護員工和客戶信息，防止數據遭受未經授權的訪問或丟失。我們明確防火牆變更授權及審核、應用系統數據備份等數據及網絡安全相關的測量指標，並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

## 責任經營 築根基

使用動態口令、數據鎖定無法拷貝、非授權通道管控等。同時，我們通過細化核心崗位內部系統權限，嚴格防範信息被盜取。

為了更好地管控潛在信息安全風險，公司定期排查信息系統漏洞並及時整改違規獲取個人隱私行為。我們定期進行安全攻防演練，模擬實際攻擊場景，提升網絡攻擊和防禦能力。此外，我們定期掃描應用程序並開展滲透測試，以時發現潛在安全漏洞，保障系統和數據的安全。

為進一步優化身份和訪問管理，我們實施多因素身份驗證，細化權限控制體系，持續加強對特權賬戶的監控。一旦發生信息盜竊事件，我們將依據相關制度嚴肅處理，並通過社交媒體對外公佈，以起警示作用。

### 客戶隱私保護

我們將保護客戶隱私視為對消費者承諾的核心，對在銷售產品、消費者營銷以及提供服務的過程中使用獲取、傳輸、使用和存儲的客戶信息採取權限管控、加密和敏感信息保護等措施來保護數據。

我們根據業務需求，按照最小化原則獲取信息，並需通過數據共享流程進行申請和審批授權。在信息傳輸過程

中，所有敏感數據均採用加密措施保護。我們只在合法和合約允許的情況下將信息委託服務商處理或與第三方共享，同時確保事先徵得消費者同意，並採取嚴格的保密和安全措施。

使用信息時，我們實施訪問控制，根據需要申請訪問權限。存儲信息時，我們對敏感數據進行加密或脫敏處理，以確保每一位消費者的個人信息都得到妥善管理和保護。我們根據信息使用的必要性，遵循最小化原則保留數據，並在客戶註銷賬戶後，依法刪除個人信息。客戶有權決定是否提供非必要信息，並可以行使選擇退出權、同意申請、訪問個人數據、要求數據傳輸給其他服務提供商，以及更正或刪除個人信息的權利。

### 信息安全應急響應

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疑慮，並制定合規有效的補救方案及應急預案。針對發生個人信息安全相關可疑情況，員工可按照規定流程進行事件申報，

由信息安全部按事件的等級進行不同程度的調查、評估、處理、上報、總結等。

應急響應及申報處理流程：

- 通過個人信息保護辦公室處置及信息安全部門處理；
- 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。同時，我們完成覆蓋全集團的年度內部審計工作，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，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体系要求，未發現重大不符合項。

### 信息安全意識培訓

我們每年為全體員工提供信息安全培訓，通過安踏學園在線學習平台設立必修信息安全課程，並採用模擬釣魚郵件演練等手段，增強員工對信息安全的意識和防範能力。我們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。同時針對在職員工，公司亦定期舉辦信息安全、個人信息保護等專題培訓課程和安全測試，以確保員工掌握必要的信息安全知識和技能。

### 目標與績效

我們對信息數據保護始終採取高標準的嚴格維護，持續展現我們在信息安全安全管理上的卓越表現和對用戶隱私的堅定承諾。

## 信息安全 全員培訓



於本財政年度，我們在全集團範圍內開展信息安全專題培訓課程，通過信息安全內容講解、安全測試等形式，為全體員工提供信息安全及數據安全知識，提升他們對於信息安全的保護意識和防範技能。

## 信息安全 關鍵績效



於本財政年度，我們沒有發生信息安全事件或關於個人信息保護的訴訟案件，也沒有收到個人信息保護相關的投訴。

我們沒有發生數據洩露事件、信息安全漏洞或其他網絡安全事件、因相關漏洞或安全事件而支付的罰款，亦無員工受到相關事件的影響。

各品牌會員管理系統均已通過國家信息系統安全等級保護三級認證。

綠色發展  
護生態



本章節回應的SDGs目標：



本章節闡述的重要ESG議題：

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



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，識別、評估和管理氣候相關風險，並持續關注環境保護及生態文明建設。我們將可持續發展戰略融入企業活動及決策中，並於產品設計、包裝、物流、生產、營運到終端產品全流程環節中貫徹綠色低碳環保理念。

## 減碳行動

### 我們的治理與策略

我們積極踐行二零五零年實現碳中和，建立並完善綜合減碳治理體系，涵蓋能源管理、氣候變化應對全業務

環節。我們針對各業務環節制度細化的減碳管理制度，以持續深化節能減排實踐，在生產環節，我們制定並執行《節能降耗方案》《節能降耗管理規定》《能源運行控制程序》，更新《能源管理手冊》《能源數據收集控制程序》等制度，全面提升能源使用效率和基準

管理能力。在物流環節，我們執行《生產包裝箱標準化管理規範》，優化包裝設計，推進綠色物流體系建設，有效減少運輸過程中的碳足跡。在辦公管理方面，我們推行《辦公室管理制度》和設備使用優化政策，規範員工用水用電行為，並積極提升各設備能效。

## 綠色發展 護生態

同時，為達成2050年本集團碳中和目標，我們已將減少碳排放、優化能源結構等ESG績效指標納入各相關部門及職員的年度績效考核體系中，並將其與薪酬掛鉤。

### 我們的行動

#### 供應鏈減碳

我們致力於綠色供應鏈的建設，通過科學規劃與系統化管理，不僅在自身運營中推進綠色轉型，亦要求供應鏈中的合作夥伴共同進行碳排放管理，推進清潔能源應用及可再生能源布局。我們持續優化供應鏈數據線上收集平台，擴大環境數據的覆蓋範圍，有效提升數據管理的科學性與全面性。於本財政年度，我們收集了超過200家供應商的環境數據，實現對碳排放和能源使用的精細化管理。在能力建設方面，我們每季度組織ESG專項溝通與培訓，全面提升供應商在溫室氣體減排和可持續管理方面的意識與能力，確保供應鏈上下游合作夥伴能夠共同參與並支持綠色轉型。於本財政年度，我們已推動超過100家供應商安裝光伏系統，供應鏈的光伏發電量超過7,400,000兆瓦時。此外，我們鼓勵供應商通採購綠色電力和購買綠色電力證書，於本財政年度，我們供應鏈中的外購綠電量超過11,000,000



兆瓦時，外購綠色電力證書總值超過75,000,000兆瓦時，

#### 各業務環節減碳

我們於本財政年度與外部諮詢機構合作，依據GHG Protocol標準，在我們旗下七個自營工廠、五個自營的店鋪體系、四個營運大樓和一個物流中心進行溫室氣體排放基本情況的計算盤查及分析，並依據碳排放評估結果針對各業務環境制定和開展了不同的減碳和改善計劃。

於本財政年度，我們的溫室氣體總排放密度上升4.7%至3.36噸二氧化碳當

量／每百萬元人民幣收益，增幅少於收益增長的13.6%。

#### 產品設計環節減碳

在產品設計階段，我們積極貫徹減碳理念，致力於開發可持續產品，具體細節和成效參見「銳意創新強產品」章節。

#### 生產環節減碳

我們持續推進自營工廠的減碳工作，設計和評估更多可行的節能舉措，包括光伏項目建設、更換LED燈具、設備節能改造及引進節能設備等。

## 提升生產 能源效益的 措施



- 啓動光伏發電項目，推動清潔能源在生產中的應用；
- 更換LED燈具，進一步提升照明效率並降低電力消耗；
- 開展設備節能改造，優化設備運行效率，減少能源浪費；
- 持續優化生產工藝流程，提升能源使用效益；
- 引進節能型生產設備，降低生產環節的整體能耗。

## 物流減碳

我們積極構建綠色物流體系，並於本財政年度制定《負責任物流政策》，將物流節能減排目標的進展與相關人員績效掛鉤，持續推進物流環節的減碳工作。我們重點優化倉網布局以提升運輸效率，並在泉州、晉江、廈門等地組建城市配送電車車隊，有效降低運輸過程中的碳排放。於本財政年度，商丘園區已全面淘汰柴油貨車，進一步推動物流運輸的綠色轉型。此外，我們在晉江園區投資建設屋頂分布式光伏電站，於本財政年度，光伏發電站為該園區提供綠色電力超3,900 MWh，佔園區總耗電量約24.5%。

有關負責任物流政策的完整版本，請參閱  
<https://esg.anta.com/tc/policies>。

減少物流運輸過程碳排放的具體措施包括：

- 持續優化攬件方案及運輸路線，提升全鏈路運輸效率和能效表現；
- 推動節能改造及新技術應用，進一步降低電力和能源消耗；
- 加強設備維修保養和更新，確保設備高效運行，減少能源損耗；
- 使用變頻設備及節能燈具，降低物流環節的整體能源使用。



## 綠色發展 護生態

### 零售門店減碳

我們注重營運環境中的節能減排和節能改造，推進店鋪的可持續設計與裝修，注重在材料選擇和施工過程中融入環保理念。我們推行門店廢棄物回收利用、環保擺設研發、降低門店能耗等節能減碳措施。

為推進綠色運營，我們於七月完成針對門店耗電量的全面盤點。於本財政年度，安踏通過採購49,493 MWh的International Renewable Energy Certificates (I-REC)綠色能源證書，實現了部份全國自營門店電力需求覆蓋。該批綠證來源於浙江省水力發電項目與內蒙古等省份的風力發電項目，並由外部能源服務機構完成核證及註銷流程，同時獲得由International REC Standard頒佈的註銷聲明。

### 辦公室節能減碳

我們推進辦公環境的節能減排工作，通過實施一系列科學、針對性的減碳舉措，全面提升能源使用效率。在日常管理中，我們定期巡查辦公區域的用水用電情況，建立詳細的能耗明



細，加強能源管理的精細化水平。在設備改造方面，我們全面更換辦公區域的照明設備為LED燈具，引入淨水設備的定時功能，大幅降低設備耗能。針對辦公環境的其他環節，我們對電梯、照明和空調等設備的運行時間採用精細化管理，減低不必要的能源消耗，從細節處推動節能目標的實現。

### 環保意識宣貫

我們持續深化員工環保意識的培養，通過安踏學園與UNGC學習網站合作，向全體員工開放涵蓋氣候變化與環

境、人權、可持續發展目標一體化、勞工體面工作、性別平等、治理與反腐敗等七大主題ESG學習資源。詳情可參考「多元共融固人本」章節。

### 目標與績效

我們初步制定碳中和路徑圖，對於短期目標（至2030年）及中長期目標（至2050年）分階段制定減碳路徑，這些目標以2022年為基準年，以2030年為短期目標年，並以2050年前實現碳中和為目標年。具體目標參見P.61。



## 溫室氣體排放情況



■ 範圍一直接溫室氣體排放量<sup>1</sup> (噸二氧化碳當量)  
■ 範圍二間接溫室氣體排放量<sup>2</sup> (噸二氧化碳當量)

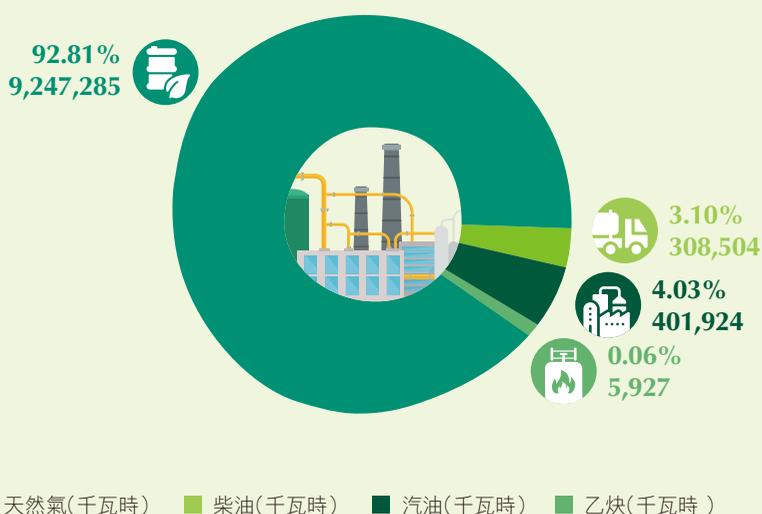
■ 範圍一及範圍二溫室氣體總排放量 (噸二氧化碳當量)  
■ 範圍一及範圍二溫室氣體總排放密度 (噸二氧化碳當量 / 每百萬元人民幣收益)

<sup>1</sup> 範圍一直接溫室氣體排放量源於本集團運營 / 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、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布的《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》，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。

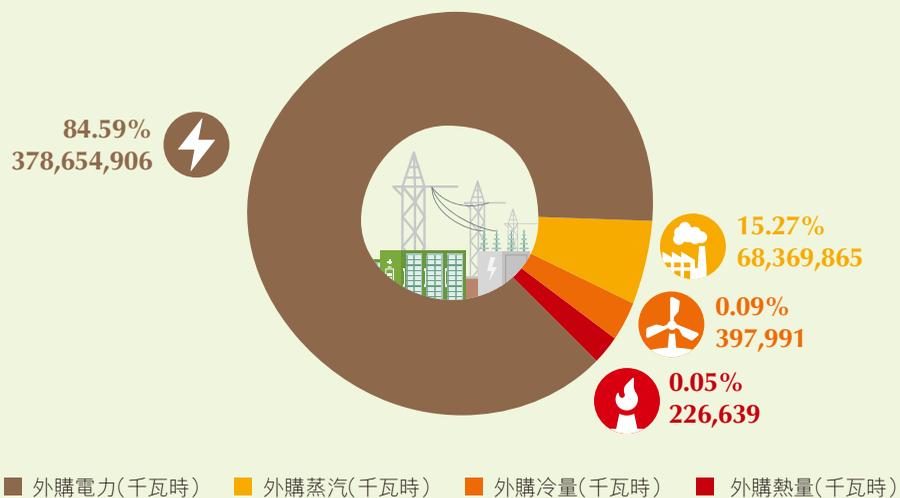
<sup>2</sup> 基於位置的方法計算的範圍二間接溫室氣體排放量源於本集團運營 / 生產過程消耗的外購電力、蒸汽、外購冷力、外購熱力所產生的間接溫室氣體排放，計算方法參照聯交所發布的《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》，其中2024年電力排放因子採用2024年12月26日生態環境部印發的《關於發布2022年電力二氧化碳排放因子的公告》中的電網排放因子0.5366tCO<sub>2</sub>/MWh。於本財政年度，由於福建安踏物流信息科技有限二期、三期投入運營，整體運營規模擴大，且於本財政年度將MAIA ACTIVE店鋪納入統計範圍，導致外購電力較2023年有所增加，範圍二溫室氣體排放量有所上升。

## 能源消耗

範圍一直接排放源能耗

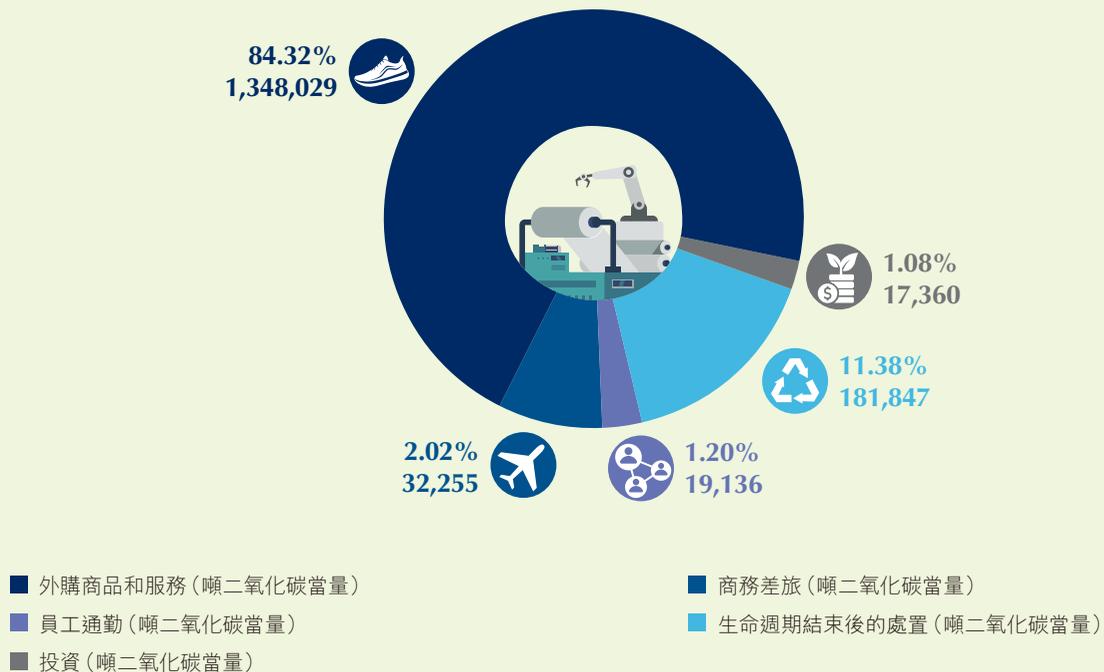


範圍二間接排放源能耗





## 範圍三間接排放類別情況<sup>3</sup>



<sup>3</sup> 我們於本財政年度首次披露範圍三排放量，共披露五個類別，說明如下：

**類別一**包括我們採購的商品涉及的溫室氣體排放，暫不包括外購服務相關排放。外購商品排放覆蓋93家關鍵供應商（包括一級供應商及二級供應商）與我們相關的生產過程產生的溫室氣體排放，以及品牌採購的原材料（二級供應商採購的生產原材料）涉及的生命週期溫室氣體排放。93家關鍵供應商的活動資料均來自供應商填報一手資料，原材料相關的活動資料來自各品牌重量的實測及推行資料。關鍵供應商排放計算方式與我們範圍一和二排放一致。原材料排放=原材料重量 x 各類別材料排放係數。

**類別六**包括員工因乘坐飛機、火車、自駕及其他陸路交通進行商務差旅產生的溫室氣體排放，不含海外員工。其中里程或者金額等活動資

料來自我們內部管理系統，商務差旅排放=商務出行里程/金額 x 相應排放係數。

**類別七**包括我們所有正式僱員因日常通勤產生的溫室氣體排放。員工通勤排放=員工人數 x 人均通勤年度排放係數。排放係數來源於中國城市規劃設計研究院《2021年中國主要城市通勤監測報告》。

**類別十二**含品牌成品在其生命終止時因填埋、焚燒、回收等不同廢棄物處置方式產生的溫室氣體排放。生命週期結束後的處置排放=成品重量 x 不同處置方式下的各類別材料排放係數。

**類別十五**為我們的投資活動相關的溫室氣體排放，投資主體包括 AMER SPORTS, INC.、商丘安誠鞋業有限公司及光山縣安捷鞋業有限公司。投資排放=投資主體年度溫室氣體排放量 x 我們的持股比例或投資主體年度營業收入 x 相應排放係數。

## 綠色發展 護生態

### 2024年 能源管理體系 認證情況

能源管理體系ISO 50001認證：廈門安踏實業有限公司、安踏（中國）有限公司等。



### 應對氣候變化

#### 我們的治理與策略

我們遵循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》，從治理、策略、風險管理及指標與目標四個方面，全面規劃氣候變化管理體系和行動計劃。公司已建立ESG及氣候變化的管理架構，包括董事會、可持續發展委員會及可持續發展部門，各層級明確劃分職能，有效保障提前預判、有效決策、積極開展應對氣候變化行動。此





外，針對氣候變化相關事宜制定了研討和彙報機制，可持續發展委員會定期開展氣候變化相關風險及應對的會議討論。具體詳情參見「ESG管理」章節。

於本財政年度，我們為董事及管理層提供氣候風險和機遇相關培訓，以確保其具備或發展適當的氣候相關技能

和能力。為更好了解氣候變化對公司業務的影響，我們識別氣候變化對業務構成重大影響的實體風險、轉型風險與機遇，通過情景分析識別與氣候有關的風險和機遇，分別評估氣候相關風險及機遇在短、中、長期對我們的業務、策略及財務業績的實際及潛在影響，並制定應對措施加強氣候韌性。

### 氣候風險評估情境構建

氣候情境分析可以幫助企業探索並了解氣候變化所帶來的實體風險和轉型風險，以及氣候變化如何影響商業模式、財務表現和財務狀況。我們參考聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC)、央行與監管機構綠色金融網絡 (NGFS) 等機構提出的氣候情境，構建了基準、低溫及高溫三種氣候情境，進行氣候韌性的評估。

# 綠色發展 護生態

## 重要的氣候相關的物理風險與轉型風險

	低溫情境	基準情境	高溫情境
<b>情境描述</b>	<p>在低溫情境設想下，溫室氣體在本世紀末將下降到較低水平。未來升溫將控制在2°C以內，社會經濟朝著可持續和低碳方向發展。</p> <p>氣候變化導致的各類實體風險（如極端天氣、颱風等）的影響微乎其微。</p>	<p>在基準情境設想下，溫室氣體持續上升，但得到了一定控制，在本世紀末保持中等水平。未來升溫將控制在3°C以內，社會經濟朝著可持續和碳排放較為平衡的方向發展。</p> <p>氣候變化導致的各類實體風險（如極端天氣、颱風等）的影響為中等強度。</p>	<p>在高溫情境設想下，全球平均氣溫將大幅上升，可能超出工業化前水平基礎上的4°C，社會經濟朝著高度依賴化石能源的高碳排放方向發展。</p> <p>氣候變化導致的各類實體風險（如極端天氣、颱風等）的影響將尤為顯著。</p>
<b>主要參考參數</b>	<p>實體風險：SSP1-2.6 轉型風險：NGFS-Net Zero by 2050</p>	<p>實體風險：SSP2-4.5 轉型風險：NGFS-Nationally Determined Contributions</p>	<p>實體風險：SSP5-8.5 轉型風險：NGFS-Current Policies</p>

## 氣候風險評估結果

於本財政年度，我們持續開展氣候風險評估工作，根據國際趨勢、行業研究及監管要求，篩選出目前面臨的風險與機遇，並在三種情境下對氣候相關變化、發展和不確定性的策略韌性及營運韌性進行評估，識別出較為重要的四項物理風險、五項轉型風險及五項氣候機遇。

基於氣候風險評估結果，我們充分認識到氣候風險與機遇對自身業務模式及價值鏈帶來的影響。我們對氣候變化風險進行積極響應，並高度關注氣候變化機遇，努力將機遇融入日常運營及戰略中，順應轉型趨勢變化。





## 重要的氣候相關的物理風險與轉型風險

風險分類	風險名稱	影響價值鏈環節	影響期間	業務、策略及財務規劃的影響
<b>氣候相關物理風險</b>				
急性風險	極端高溫	原材料供應、生產與營運、物流運輸	短期、中期、長期	持續的高溫可能對原材料的生產和供應產生影響，如棉花、亞麻等天然纖維作物在極端高溫天氣下產量可能會下降，導致原材料價格上漲，增加企業的採購成本。高溫天氣還可能影響生產及物流運輸，耗用更多水和電冷卻溫度敏感的設備，增加原材料的運輸時間，造成額外運營開支，同時極端高溫影響員工的健康情況，甚至造成中暑等症狀，企業需向員工發放防暑降溫補貼、減少戶外工作時間，增加人力成本支出。
	極端降水	原材料供應、生產與營運、物流運輸、產品銷售	短期、中期、長期	極端降雨導致短期內大規模降雨，甚至導致洪水，可能直接影響本集團的供應鏈和生產設施，導致工廠暫時或永久關閉，從而影響原材料供應與生產運營。同時，產品物流運輸可能受阻，產品無法及時送達或受損，或將導致營業收入損失。
	颱風、風暴潮	原材料供應、生產與營運、物流運輸、產品銷售	短期、中期、長期	在未來氣候變化導致的颱風頻率增加的預期下，颱風可能對倉庫、工廠等建築營運的穩定性造成損害，用於維護基礎設施的費用增加以及停工風險增加，進而導致更高的生產經營中斷損失。同時，產品物流運輸可能受阻，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。
慢性風險	水壓力與乾旱	原材料供應、生產與營運、物流運輸、產品銷售	長期	水壓力與乾旱會導致棉花等紡織原材料的產量下降，導致相關原材料供應緊張，增加企業的採購成本。同時，在水資源短缺的地區進行生產，可能導致本集團減少生產水平或尋找替代水源，進而增加生產運營成本。

# 綠色發展 護生態

## 重要的氣候相關的物理風險與轉型風險

風險分類	風險名稱	影響價值鏈環節	影響期間	業務、策略及財務規劃的影響
<b>氣候相關轉型風險</b>				
政策與法規風險	提高溫室氣體排放定價	生產與營運	長期	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布碳邊境稅要求。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，如本集團的排放超出限額的溫室氣體，長期或將付出額外經營成本。
	現有產品和服務的要求及監管	生產與營運、產品銷售	短期、中期、長期	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	低碳技術轉型成本	生產與營運	短期、中期、長期	本集團生產運營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	原材料供應、生產與營運	長期	本集團生產所需的天然纖維等原材料價格上漲，將導致原材料採購成本增加，進而增加我們的運營成本。
聲譽風險	持份者關注	生產與營運、產品銷售	長期	隨著可持續發展理念不斷深入，投資者及消費者等持份者高度關注企業的氣候行動，如本集團未能積極開展脫碳轉型，可能導致本集團的聲譽和融資成本產生影響；若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。



## 重要的氣候相關機遇

機遇分類	機遇名稱	影響價值鏈環節	影響期間	業務、策略及財務規劃的影響
資源效率	採用更高效率的生產、運輸及建築物	生產與營運、物流運輸、產品銷售	短期、中期、長期	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，優化物流運輸結構及路線，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，有助於企業減少運維成本支出。
	回收再利用	生產與營運	短期、中期、長期	通過在產品的全生命週期（包裝設計、生產、使用、回收）的閉環裏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，有助於本集團提升運營效率並節約採購成本。
商品與服務	開發和／或增加低碳商品和服務	生產與營運	短期、中期、長期	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布局，提升品牌競爭力和增加收入。
能源來源	使用低碳能源	生產與營運、物流運輸	短期、中期、長期	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，有助於企業提升自身效率，降低運營成本，為企業的降低成本與提升經濟效益帶來機遇。
韌性	資源替代／多樣化	生產與營運	長期	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，有助於企業增強供應鏈穩定性及對氣候風險的抵禦能力。

# 綠色發展 護生態

## 我們的行動

我們已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管理，並於執行層面進行日常氣候風險監督與管理。我們建立健全氣候風險及機遇的識別、評估、排序和管理的流程，包括情景分析、風險及機遇識別、影響評估、風險排序以及防控等環節，通過資料調研、開展情景分析識別出對業務戰略有

重大影響的關鍵氣候風險及機遇，通過訪談及問卷，與多專業部門從可能性、嚴重性與影響程度維度，綜合評估風險可能帶來的後果和財務影響，並針對評估出的重大氣候風險，提出可行性應對舉措，系統性管理氣候變化相關風險。

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。針對物理風險，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，開展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，提升自身氣候適應性。

## 目標與績效

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。為衡量和管理氣候風險及機遇，我們設立與環境共生的「1+3+5」戰略目標，持續推進清潔低碳轉型，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。

### 情景分析

選擇基準、低溫及高溫三種氣候變化情境

### 風險及機遇識別

根據國際趨勢、行業研究及監管要求，篩選出本集團目前面臨的氣候相關風險與機遇

### 影響評估

評估氣候相關風險及機遇在短、中、長期對本集團業務、策略及財務業績的實際及潛在影響

### 風險排序

基於氣候風險與機遇對本集團自身運營帶來的影響程度，選擇更為重要的風險及機遇

### 風險防控

針對評估出的重大氣候風險，提出可行性應對舉措

# 「1+3+5」 戰略目標



**1** 總目標  
二零五零年前  
實現碳中和

**3** 「零」  
二零三零年前

自有營運設施  
淨零碳排放



自有營運設施  
原生塑料零使用

自有生產  
廢棄物零填埋



**5** 「50%」  
二零三零年前



可持續產品的  
比例提高到  
**50%**



戰略合作夥伴能耗的  
**50%**  
採用再生能源替代



**50%**  
的產品使用  
可持續包裝



自有運輸設備能耗的  
**50%**  
採用清潔能源替代



使用  
**50%**  
可持續原材料

**SBTi**  
目標  
二零三零年前



範圍一和範圍二的  
溫室氣體  
絕對排放量減少  
**42.0%**



範圍三溫室氣體  
排放密度減少  
**51.6%**  
(按每美元附加值計算)

## 綠色發展 護生態

我們持續完善審閱、回顧及更新進展的目標審閱機制，定期監測並評估目標和關鍵結果的完成情況。我們已設立溫室氣體排放量作為監測指標，根據評估結果調整行動計劃，確保目標的達成。

### 廢棄物及排放管理

#### 我們的治理與策略

我們全面落實環保合規要求，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》《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》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》等法律法規，建立覆蓋環境管理、排放物管理和廢棄物管理的系統化治理體系。

在環境管理方面，我們制定並實施《環境保護政策》《環境／職業健康安全手冊》，明確要求所有針對運營點和工廠定期審查環境管理體系的運行情況，並制定覆蓋全工廠的環境管理政策。此外，我們每年對工廠及園區的環境管理體系進行內部審核與外部審核，以確保管理體系的有效落實，實現通過ISO 14001或內部管理體系的運營覆蓋率為100%。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。

有關環境保護政策的完整版本，請參閱：<https://esg.anta.com/tc/policies>。

在排放物管理方面，我們制定《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、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，我們委任有資質的第三方定期檢測廢水、廢氣及噪聲，保證合規排放，目標於未來逐漸減少排放量。

針對廢棄物，我們制定並持續更新《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。於本財政年度，我們並未因環境或生態相關事項受到重大罰款或處罰。



減少廢氣排放	減少廢水排放	減少粉塵	減少噪音
<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「V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> <li>通過污水處理技術手段，將工業和生活污水淨化後再利用於綠化等；</li> <li>採用「混凝沉澱法」的工藝進行處理廢水，處理後上清液達標排放，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> </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>裁斷廢料回收裝置，創新使用液氮速冷粉碎技術，完整回收廢料，極大的減少工廠粉塵。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在噪音源周圍安裝隔音板或隔音罩；</li> <li>定期對生產設備進行維護，確保其運行在最佳狀態，可以減少因設備老化或故障引起的額外噪音；</li> <li>更新換代老舊設備，採用更先進的低噪音設備。</li> </ul>

## 我們的行動

### 排放物管理

我們針對生產及運營過程產生的廢氣、廢水和粉塵實施系統化的減排措施，持續降低對於排放物對於環境的影響。

### 廢棄物管理

我們根據廢棄物的類別和潛在環境風險，分類管理回收方，控制低風險行為，並重點管理高風險廢棄物，如嚴

格審查資質和規範回收流程。同時我們向回收方宣傳我們的環境保護政策，並通過定期了解和的追蹤確保其處理方式合規並符合我們的環保要求，降低廢棄物對環境影響。

## 綠色發展 護生態

於本財政年度，我們持續於各工廠舉辦廢棄物分類及零廢理念培訓，確保員工理解並準確執行廢棄物管理制度，同時不斷升級改造生產設備，從源頭減少廢料產生，提高資源利用效率。

### 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以再利用或定期外售；
- 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質的第三方機構進行回收處理。



### 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，積極推動工廠的零填埋認證。

- 源頭減量：
  - 優化產品設計、生產工藝，提高生產效率和材料利用率，從源頭減少生產過程的廢棄物。
  - 注重技術創新和研發，探索更加環保、高效的生產材料，採用環保材料，減少使用有毒有害物質，降低對環境的污染。
- 場內優化：
  - 建立完善的廢棄物分類收集制度，確保各類廢棄物得到有效分離，便於後續的資源化利用。
  - 積極探索廢棄物資源化利用途徑，將廢棄物轉化為有價值的產品或能源，實現資源的循環利用。
- 末端處理：
  - 對於無法資源化利用的廢棄物，採用環保的末端處理技術，確保不產生二次污染。
  - 持續提升廢棄物管理流程和技術，提高廢棄物處理效率和資源化利用水平。



## 目標與績效

為確保廢棄物及排放管理的有效性，我們持續關注相關績效數據，推進工

廠綠色認證工作，為廢棄物及排放物減量化、資源化和無害化處理工作持續賦能。同時，各工廠根據自身運營特點，分別設定了廢棄物零填埋目標

和減量化目標，通過精細化管理和技術創新，逐步減少廢棄物排放量，推動循環經濟實踐，助力可持續發展目標的實現。

## 2024年關鍵績效

101.6  
-7.7%

有害廢棄物

1.43  
-18.6%

0.19  
+0.7%

無害廢棄物

13,517  
+14.3%

■ 有害廢棄物 (噸)  
■ 無害廢棄物 (噸)

■ 有害廢棄物密度 (千克 / 每百萬人民幣收益)  
■ 無害廢棄物密度 (噸 / 每百萬人民幣收益)

## 2024年 管理體系認證情況

- 環境管理體系ISO 14001認證：廈門安踏實業有限公司、商丘安踏鞋業有限公司



## 2024年 工廠認證 情況

- 綠色工廠認證：商丘安踏鞋業有限公司、河南安踏鞋材有限公司、廈門安踏實業有限公司
- FEM環境驗證：安踏（中國）有限公司、安踏體育用品集團有限公司、泉州安踏鞋材有限公司、廈門安踏實業有限公司
- 零填埋工廠認證：安踏（中國）有限公司、商丘安踏鞋業有限公司、長汀安踏體育用品有限公司、廈門安踏實業有限公司

## 生物多樣性及土地保護

### 我們的治理與策略

我們嚴格遵循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》，制定《生物多樣性保護政策》，明確管理業務活動對生態系統的潛在風險，優先在已開發區域開展生產與運營，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。此外，我們組織並鼓勵供應商及合作夥伴參與生態保護行動，積極配合各地生態保育和治理項目，為生物多樣性及土地保護帶來正效益。

有關生物多樣性保護政策的完整版本，請參閱

<https://esg.anta.com/tc/policies>。

詳情請參考「和諧共生益社會」章節。

## 包裝材料使用

### 我們的治理與策略

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原材料、可回收或具備FSC認證的紙質包裝。

## 我們的行動

我們從包裝減量化、可持續包裝和物料回用三方面，全面降低包裝材料的使用對環境的影響。

包裝減量化	可持續包裝	物料回用
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全面推行可循環紙箱，減少一次性包裝材料的消耗；</li> <li>• 優化包裝設計，減少印花隔離紙的使用；</li> <li>• 取消品牌間紙箱使用限制，推動紙箱的跨品牌循環使用，提升資源利用效率；</li> <li>• 減少膠袋製造過程中的顏料使用，從而減少化學物質消耗。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 將產品主吊牌和合格證更換為經FSC認證的材料，確保原材料來源可持續，減少森林資源的消耗；</li> <li>• 將包裝使用的所有膠袋、防潮袋升級為再生材料，降低塑料製品對環境的影響，實現環保與實用性的平衡；</li> <li>• 推行可回收包裝紙箱和塑料袋的廣泛使用，有效減少生產與物流環節的環境足跡。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立廢舊包裝回收機制，並搭建回收記錄，確保包裝真實的回收利用，進一步降低環境負擔；</li> <li>• 回收和再利用塑料包裝袋，減少一次性塑料的使用量；</li> <li>• 推動用廢布料製作鞋面流轉袋取代傳統塑料袋，實現了廢料的高效再利用。</li> </ul>



## 目標與績效

我們承諾，到二零三零年前50%的產品使用可持續包裝，積極推動各品牌產品研發使用可持續包裝，以持續提升產品包裝的可持續比例。



## 2024年關鍵績效

- 於本財政年度，包裝材料使用量超過**50,000**噸，鞋類佔**76%**，服裝佔**21%**，配件**3%**。其中，按訂單數量，**36%**為可持續包裝。
- 塑料包裝使用總量超過**3,000**噸。
- 紙質包裝總重量超過**40,000**噸。
- 服裝產品所有品牌PE膠袋超過**90%**可持續。
- FILA包裝紙、紙袋和DESCENTE吊牌、紙袋均**100%**獲FSC認證。



### 服裝可持續包裝材料

	PE膠袋	包裝紙	吊牌
安踏	超過90%	提升中	超過80%
<b>ANTA KIDS</b>	超過80%	提升中	提升中
<b>FILA</b>	100%	100%	100%
<b>DESCENTE</b>	100%	提升中	100%

### 鞋類可持續包裝材料

	包裝紙	吊牌	鞋盒
安踏	提升中	提升中	提升中
<b>ANTA KIDS</b>	提升中	提升中	提升中
<b>FILA</b>	100%	提升中	100%
<b>DESCENTE</b>	提升中	100%	100%

## 水資源管理

### 我們的治理與策略

我們嚴格遵守水資源管理相關法律法規，發布《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，規定生產及營運過程節水明細舉措，並透過巡查制度保證執行。我們在獲取適用水源上沒有任何問題，亦確保水源的獲取不會對當地水資源產生不利影響，並以逐步降低水資源耗用量強度為目標，實現水資源的可持續利用。

### 我們的行動

我們將建立系統化的水資源管理程序，通過用水監測體系，定期評估與信息化建設，實現對水資源的精細化管理與高效利用。此外，我們將強化對自有營運設施用水數據檢測，通過在線監測與數據分析，實時掌握用水情況，識別潛在問題並優化

用水效率。我們亦在日常運營過程中開展節水意識教育、技能培訓和激勵機制，提升員工的節水意識與實踐能力，鼓勵全員參與水資源可持續管理的。

## 目標與績效

我們透過各類舉措減少水資源使用，持續監控水資源消耗指標，提升用水效益，緩解水資源風險。

## 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；
- 安裝智能水錶，實時監控對水資源使用情況，提升水資源管理及節水效率；
- 回收利用生產蒸汽餘熱，節省冬季暖氣；
- 改造、升級鍋爐回水管道系統，回收循環用蒸汽管道回水。

## 2024年 關鍵績效



1,678,397  
+10.6%



23.7  
-2.5%

- 
- 總耗水量（立方米）
  - 總耗水密度（立方米／每百萬元人民幣收益）

合作 奮進  
創 共贏



本章節回應的SDGs目標：



本章節闡述的重要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

### 我們的治理與策略

為了確保供應鏈管理的高效性和合規性，我們制定並披露《安踏體育供應商行為守則》，同時建立《供應商可持續發展管理手冊》等一系列詳盡的管理制度和程序，提高供應鏈全流程管理效率。我們於本財政年度持續優化審核管理機制，特別針對童工、強迫勞動等人權問題對供應商行為嚴格約束，並跟進審核流程（如更正行動計劃，

CAP) 以落實供應商風險閉環管理。針對各級供應商發佈多項管理制度，我們詳細列出環境管理和社會責任要求，提升供應鏈管理效率。此外，我們更新供應商准入與退出管理流程，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。

有關《供應商可持續發展管理手冊》及《安踏體育供應商行為守則》的完整版本，請參閱 <https://esg.anta.com/tc/policies>。

### 我們的行動

#### 供應鏈風險及機遇識別

我們不斷完善供應鏈的風險評估和預警系統，定期識別和評估經營環境、物料供應和社會影響等潛在風險，持續監測外部環境的變化趨勢，確保全面考慮所有可能影響運營的風險因素。我們基於《集團採購應急預案》，持續管理及評估ESG相關風險，針對性地制定和實施各種供應鏈風險的預防和應對措施，減低及避免相關風險對集團運營的影響。

## 合作奮進 創共贏

有關識別的供應鏈風險及應對措施的詳細信息，請參閱<https://esg.anta.com/tc/esgpillar3>。

### 供應鏈全流程管理

#### 供應商分級管理階段

為優化供應鏈結構，提升供應鏈運作效率，我們更新了全供應鏈的分級管理策略。首先，我們按照供應商物料類別、服務關係等因素，將供應商分為成品供應商（一級供應商）、材料供應商（二級供應商）及原材料供應商（三級供應商）。此外，我們還綜合考慮採購金額、風險因素、可持續發展表現以及其他重要性評估指標，進一步識別和區分關鍵供應商。

#### 供應商分級情況



##### 成品供應商 (一級供應商)：309家

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**52**家為關鍵供應商。



##### 材料供應商 (二級供應商)：489家

為一級供應商提供面料和輔料、包裝材料及組件加工的供應商，包括服裝成衣的面料、輔料以及配件（拉鍊或織帶等），以及鞋成品的皮革、鞋底及配件等，其中**41**家為關鍵供應商。



##### 原材料供應商 (三級供應商)：99家

原材料供應商（如紗線、纖維、化學製劑等）。

#### 供應商准入階段審核篩選

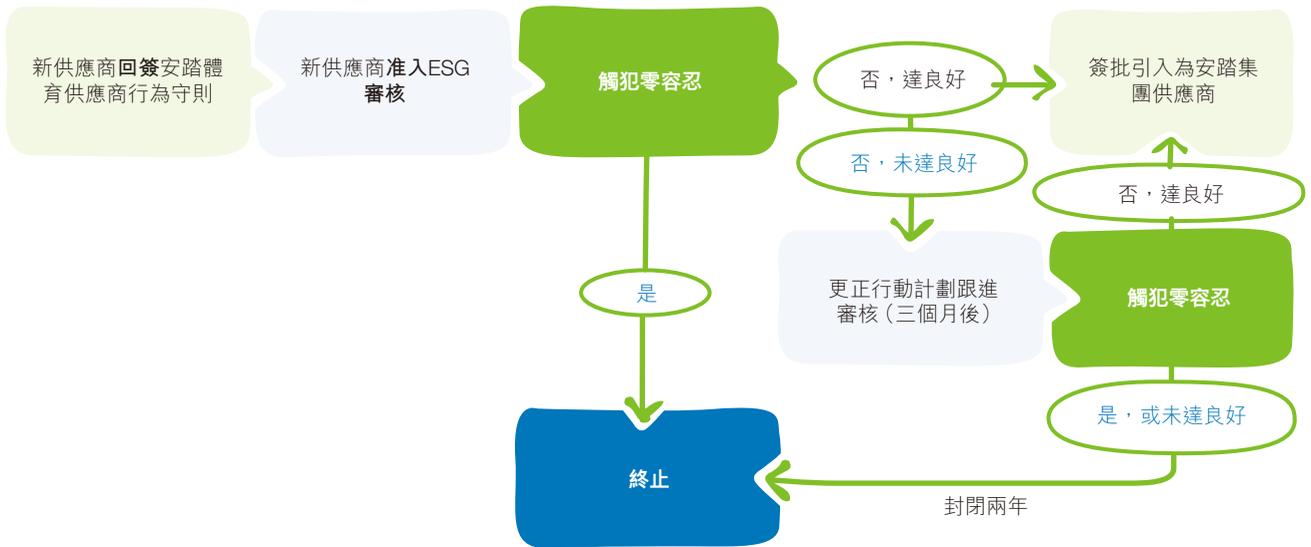
ESG審核是一級供應商進入我們體系的必經環節，而我們亦逐步將審核要

求擴大至於2030年覆蓋全部二級供應商。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、現場審核及CAP整改四個環節，全面審核

供應商合作資格、產品質量等基本信息，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ESG表現符合要求。

## 供應商准入階段審核流程

(評級詳情請參考P.76內部審核等級對照表)



### 資訊收集

透過《供應商基本資訊收集表》，詳細了解公司概况、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。同時，我們亦會查詢IPE平台以確認供應商無環境違規行政處罰記錄，方可進入下一步流程。



### 資訊初審

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。



### 現場審核

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。

## 合作奮進 創共贏

在環境方面，我們重點考察供應商的碳排放、廢棄物、廢水、廢氣的排放情況，以及能源管理等。在社會方面則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。

我們已依據國際勞工組織(ILO)、世界銀行等國際機構的數據，建立自有的國家ESG風險系數數據庫，以有效識別和管理潛在風險，保障供應鏈的穩定性。

### 供應商風險篩選標準

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勞動力和環境影響的狀況及潛在負面影響等。
特定商品風險	評估供應商產品可能面臨質量問題、安全風險、環境責任等。



### 供應商年度審核

對於合作中的供應商，我們依據規定，由供應商管理部門與我們認可的審核機構合作，對一級供應商進行年度審核，除系統性評估供應商的質量、交付日期、成本等當下訂單執行能力，亦會透過社會責任審核及環境審核評估其ESG方面的表現。

#### — 社會責任審核

我們的內部審核評估供應商的勞工權益及健康安全表現。我們亦積極動用

外部資源以完善我們的供應鏈內部審核體系。作為正式簽署SLCP的品牌之一，我們除接受並鼓勵供應商提供SLCP審核報告以外，還接受由另外五家授權外部審核服務商提供的SMETA、Amfori和Better Work等有效審核報告，以取代內部社會責任審核，提高審核的覆蓋率和效率。以上外部審核的評分會被轉換為我們的內部評級，以便與內部社會責任審核結果比較。

#### — 環境審核

我們採用HIGG FEM作為評估供應商環境績效的第三方工具，並要求全部一級關鍵供應商在規定時間內完成自評和第三方驗證，並邀請供應商參加HIGG FEM 4.0的使用培訓，幫助他們理解和運用此評估工具。

#### — 二零二四年審核發現及跟進

我們透過以上審核識別違規行為，並根據評估結果及時啟動升級流程，明

確必要的補救和糾正措施以及跟進審核方法，以促進供應商提升ESG方面表現。

於本財政年度，社會責任方面的審核發現主要在於健康安全方面，涉及建築安全、消防安全、化學品安全、設備安全及衛生問題，其中部分供應商因工廠臨時建築未通過消防與工程驗

收、危廢存儲缺少二次容器、缺少化學品應急演練等被列為關鍵問題點；環境方面，有供應商缺失環境影響評估報告或登記文件，亦有出現未建立廢氣點源排放清單，或未系統跟蹤和記錄使用的制冷劑種類及數量的情況。為督促改善，我們通過CAP線上審核跟蹤改進及提供改進指導，協助供

應商制定改善計劃，要求限期內完成改善，並及時經現場審核跟進監督改正情況。於本財政年度，供應商在規定時效內的CAP達成率為77%。(CAP完成定義為報告中問題點都妥善整改完成，或已提出有效可行性整改方案，否則當作為CAP未完成)

#### 供應商內部社會責任審核內容

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 – 不強迫勞動</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>• 化學品管理</li> <li>• 可持續採購政策</li> <li>• 反貪腐</li> <li>• 反不當競爭</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>

## 合作奮進 創共贏

我們要求所有供應商審核評級達到良好等級或以上（評級詳情請參考以下內部審核等級對照表），如供應商未能在

規定期限內積極改善，將被視為不合格供應商同時觸發退出或終止合作。

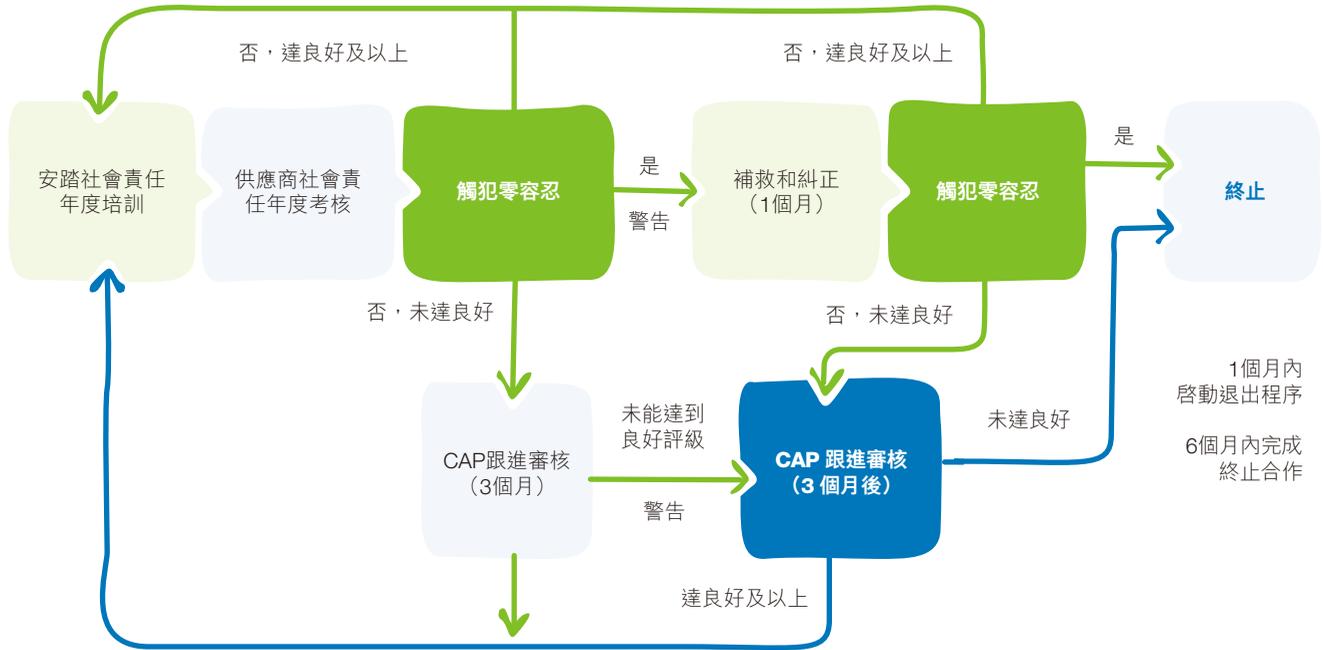
通過供應商內部審核，我們根據評估結果將供應商由最優到最劣依次分為

五個等級：卓越、優秀、良好、待提升、紅線區，並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。

內部審核等級對照表

等級	定義	激勵措施
卓越	<ul style="list-style-type: none"> <li>無零容忍項</li> <li>無關鍵問題項</li> </ul>	合約期結束後將考慮優先選擇與其續約合作。其報告有效期獲延長為兩年，期間供應商管理部會進行抽查確認。
優秀	<ul style="list-style-type: none"> <li>無零容忍項</li> <li>&lt;=1個關鍵問題項</li> </ul>	合約期結束後將考慮優先選擇與其續約合作。
良好	<ul style="list-style-type: none"> <li>無零容忍項</li> <li>&lt;=2個關鍵問題點</li> </ul>	不適用
待提升	<ul style="list-style-type: none"> <li>無零容忍項</li> <li>&gt;=3個關鍵問題點</li> </ul>	<p>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；</p> <p>透過更正行動計劃跟蹤落實供應商的整改情況，整改達目標可繼續進行合作。</p>
紅線區	<ul style="list-style-type: none"> <li>出現零容忍項</li> </ul>	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。

## 供應商年度內部社會責任審核流程



於本財政年度，我們利用共同研發的ESG數據線上收集平台，收集了超過100家供應商的環境數據，包括溫室氣體排放、能源消耗、水資源管理和廢水及廢棄物處理等關鍵指標，我們從供應商收集的碳排放數據為本報告之範圍三類別一的數據。同時，我們不斷擴展平台的指標覆蓋範圍，擴大勞工權益和社區參與等社會類數據的收集範圍。

此外，我們亦利用IPE平台披露的數據來監管供應商的環境表現，及時與存

在環境問題或潛在風險的供應商溝通並制定相應的整改計劃。

### 供應商溝通與賦能

#### 供應商溝通

我們重視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。我們通過線上（微信社群）及線下（供應商大會、線下座談會、審核面

談、區域ESG研討會等）渠道，與供應商保持密切溝通。

我們要求所有供應商在生產區域中張貼《安踏體育供應商行為守則》，確保申訴渠道的可感知和暢通性。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透過申訴郵箱、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

## 合作奮進 創共贏



應，針對性地改善、解決投訴者的合理合法要求，維護投訴者權益。

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打擊報復投訴者，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。

於本財政年度，供應商管理部收獲並協助供應商處理員工申訴共約40宗，主要涉及員工薪資，福利及宿舍條件等。其中較為突出問題為離職員工工資發放時間及獎金核算問題，供應商管理部通過與供應商協調，加強專項

薪資福利培訓等方式與供應商妥善解決相關申訴。

### 供應商賦能

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臺，幫助供應商提升

自身管理水平，在質量管理、合規要求、安全標準等方面具備競爭優勢。

**ESG研習社項目：**針對鞋供應商，我們每月開展一次ESG研習社項目，定期發佈《月話安踏》可持續月刊，並通過內外部ESG專業培訓資源的形式，持續分享供應商夥伴以及自身的ESG最佳實踐和參考標準，內容覆蓋拒絕童工、生產安全、化學品管理、環境保護及優秀ESG實踐等內容。

**專項宣貫：**為提升供應商履約水平，我們持續實施供應商培訓宣貫計劃，舉辦多場培訓及座談會，內容包含質量驗證、生產前風險驗證、廉潔自

律、勞工管理與權益、薪酬福利、SLCP項目解析、可持續發展績效與評估、溫室氣體減排等各類主題，亦有提供針對可持續發展要求與審核標準相關培訓，以加深供應商對產品服務質量、社會責任管理行為準則等要求的理解。我們還推出了供應商支持計劃，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：**我們每年定期針對所有合作供應商開展人權問題培訓項目，普及勞動法律法規、人權標準和保障、禁止強迫勞動和童工、工時管理、工資和福利等方面內容的知識，確保供

應商了解和遵守相關法律法規和安踏的人權政策。此外，我們還邀請第三方專業機構和表現優異的供應商就相關議題進行深入培訓和經驗分享，提高供應商在人權領域的知識和管理能力。

**外部合作：**我們與WWF及IPE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。



合作的組織	合作內容
WWF	於本財政年度，我們與WWF新啟動了為期三年的全球戰略合作夥伴關係，通過採用創新的水管理方法，全面評估供應鏈的水風險，以增強供應鏈的抗風險能力，推動產業鏈綠色轉型。
IPE	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。
中國紡織工業聯合會(CNTAC)	我們與CNTAC合作，選取服裝和鞋供應商參與建設「家庭友好的紡織企業」試點(FFF)項目，幫助供應商構建更包容的職業環境，強化員工歸屬感、幸福感和成就感。

# 合作奮進 創共贏

## 目標與績效

### 2024年 關鍵績效

- 已簽署供應商行為準則的供應商總數（包括鞋類、服裝及配件）**897**家，簽署率100%。
- 中國供應商**780**家，海外供應商**117**家。
- 於本財政年度，我們對**302**家一級供應商（包含**51**家一級關鍵供應商）、**203**家二級供應商（包含**40**家二級關鍵供應商）以及**10**家三級供應商共進行了**786**次ESG審核，其中內部審核和外部審核分別佔**26%**和**74%**，獲得良好等級以上佔比超過**80%**，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，**100%**一級供應商通過ESG審核。
- 於本財政年度，共有**159**家供應商接受例如SLCP第三方審核，共有**321**家供應商完成HIGG FEM第三方工具評估。

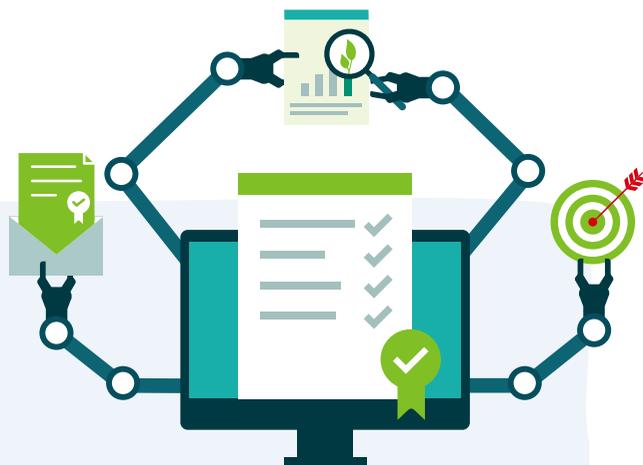
### 2024年 供應商培訓

於本財政年度，我們組織了超過**71**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**7,315**人次，例如：

- 開展區域型供應鏈研討會，深化品牌與供應鏈在ESG領域的交流互動，推動供應商立標對標、相互學習，實現高質量、可持續發展；
- 發佈可持續月刊，通過分享最佳實踐和成功案例，推動供應鏈合作夥伴在ESG方面的進步和創新。



## 2024年 供應商外部認證



- ISO 9001品質保證認證標準：**308**家；
- ISO 14001環境管理國際標準：**217**家；
- ISO 45001職業健康安全管理認證標準：**147**家；
- ISO 50001能源管理體系認證標準：**59**家；
- ISO 14064溫室氣體排放核查認證標準：**13**家；
- ISO 27001信息安全管理體系／ISO 27701隱私信息安全管理體系認證：**5**家。

## 可持續原材料採購

### 我們的治理與策略

我們優先使用對資源環境友好、安全健康的原材料，制定《負責任原材料及成品採購政策》《集團採購供應商績效考核管理制度》等制度，承諾持續採購對環境友好、安全健康的聚酯纖維、尼龍纖維、真皮皮革、棉花、橡膠等原材料，鼓勵供應商獲GRS、RCS、Bluesign®藍標認證、GOTS、LWG、

RDS等認可度高、標準完善和要求嚴格的負責任原材料認證。此外，我們持續推進原材料溯源工作，從原材料生產、加工、運輸、銷售等各環節進行記錄與跟蹤，不斷降低產品全生命週期內產生的環境影響，打造綠色、環保、可持續、負責任的供應鏈。

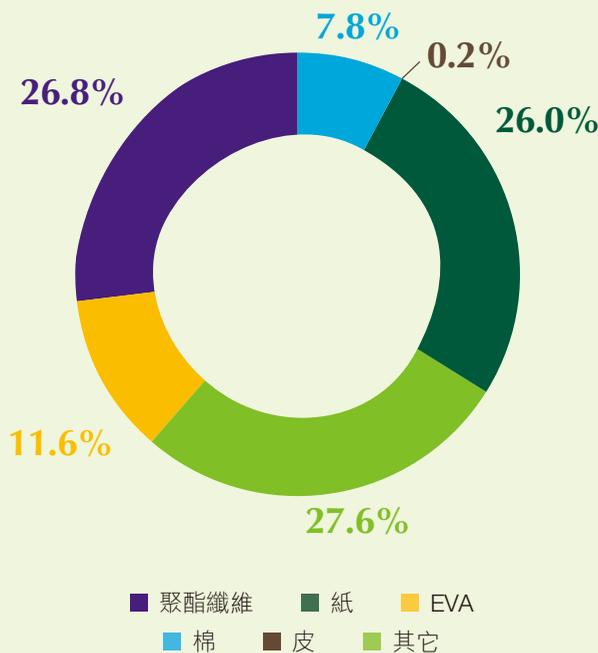
有關《負責任原材料及成品採購政策》的完整版本，請參閱 <https://esg.anta.com/tc/policies>。

我們基於已發佈的《安踏體育化學品管理手冊》，持續規範所有使用工藝化學品的供應商完全遵守ZDHC MRSL (Manufacturing Restricted Substances List)標準，共同保護水資源並減少有害化學品使用。

有關《安踏體育化學品管理手冊》的完整版本，請參閱 <https://esg.anta.com/tc/policies>。

## 合作奮進 創共贏

我們的主要原材料(按重量計)



## 我們的行動

### 原材料溯源

為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，我們根據不同產品與材料的特點，採取了包括定制化溯源範圍和評定標準、優化原材料追溯平台等措施，旨在持續完善原材料的溯源機制，逐步實現產品全鏈條溯源。例如，我們採用元素追蹤的方式溯源可回收紗線，增強原材料溯源的準確性與及時性。我們繼續通過追蹤關鍵供應商來擴大可追溯性，確保更高的透明度。鼓勵認證和使用環保材料有助於減少我們產品對環境的影響。培訓計劃進一步提升了供應商的實踐，促進了供應鏈中的道德和可持續採購，推動了我

們在可持續發展方面的實質性進展。目前，我們已成功實現皮革原料的全程溯源，並計劃未來將此做法推廣至其他材料領域。

### 可持續原材料認證

我們不斷加強對原材料採購的負責任管理要求，承諾將繼續增加對負責任原材料的採購比例，綜合考慮原材料開採、生產過程中產生的風險或材料的使用規劃，優先選擇獲得LWIG的皮革供應商。我們對皮革類供應商開展社會責任審核、Higg FEM環境模塊審核、ZDHC化學品安全管理審核，推動可持續原材料的採購。我們亦會優先採用獲得OCS及GOTS標準的棉花供應商及GRS認證的聚酯纖維供應商。

### 可持續原材料替換

此外，我們也利用技術創新等手段，不斷提高產品中環保材料的使用佔比，進一步降低生產中的能耗和溫室氣體排放。例如，使用Sorona®纖維、再生PET塑料等環保材料、推動採用環保水性膠替代油性膠以減少處理劑使用量，逐步降低至停止使用有害及受限化學品，將原材料對環境帶來的負面影響降至最低。

詳情請參考「銳意創新強產品」章節。

### 可持續採購培訓管理

我們積極為供應商提供培訓，宣傳綠色供應鏈管理要求，提升供應商的環境管理意識，推動原材料的可持續種植與供應。於本財政年度，我們為超過100家原材料供應商舉辦了多場ESG系列培訓，包括「可持續發展環境績效與評估」工作坊和可再生農業實踐提升計劃，培訓內容涵蓋可再生能源使用、HIGG FEM水資源管理、WWF水風險評價工具等主題，提高供應商的能源與水資源管理能力。例如，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

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，制定水減量目標。同時，我們定期組織皮革供應商和棉花供應商開展綠色供應鏈管理培訓，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，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。此外，我們為採購人員制定原材料培訓計劃，確保採購員對原材料的相關知識有充分的了解和掌握，並將可持續產品、可持續材料、可持續包裝等可持續採購目標納入採購員績效考核中，從而提升採購決策的質量和產品管理的能力，進一步強化負責任採購理念。

## 目標與績效

為持續踐行可持續原材料採購，我們將增加可持續、可溯源的棉花及皮革材料的採購及使用比例作為目標，並承諾於

# 2024年 我們 負責任原材料 認證

FILA、DESCENTE和KOLON SPORT產品使用的羽絨材料**99%**獲得RDS認證。

鞋類產品皮革供應商**100%**獲得LWG金級認證，於本財政年度，我們參照LWG的可追溯系統對鞋類產品使用的超過99%皮革進行追溯，皮革原料分別來自阿根廷(45%)、美國(23%)、澳大利亞(20%)、日本(6%)、巴西(3%)以及丹麥(3%)。

2030年前實現使用50%可持續原材料，於本財政年度，我們已取得顯著進展，可持續原材料的使用比例已達33.2%。此外，我們提前兩年完成100%皮革均可追溯至原產地的目標，較原計劃的2026年提前達成。

# 2024年 供應商 負責任原材料 認證

於本財政年度，供應商負責任原材料認證數量：

- LWG認證：**7**家。
- GRS/RCS認證：**329**家。
- OEKO-TEK® standard 100：**134**家。
- GOTS/OCS認證：**58**家。
- RDS認證：**51**家。
- CFCC/FSC/PEFC認證：**49**家。
- Bluesign®藍標認證：**43**家。



銳意創新  
強產品



本章節回應的SDGs目標：



本章節闡述的重要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
- 負責任營銷
- 知識產權管理



我們嚴格把控產品製造的每一個環節，將質量管理貫穿於整個產品生命週期中，同時不斷加大研發投入，於產品工藝探索與應用前沿技術，實現創新飛躍。我們持續提升服務水平，完善客戶溝通機制，並倡導可持續消費理念，推動循環時尚，努力實現可持續發展目標。

## 工藝創新及產品生命週期環境影響

### 我們的治理與策略

#### 產品工藝創新

產品創新是推動企業可持續發展的不竭動力，我們將創新視作企業生存之本，秉持著與環境、社會、消費者、

員工以及夥伴共生的理念，以創新為引領，持續增加科研投入，優化產品設計，並在產品的全生命週期中貫徹環保理念，減少對環境的負面影響。

我們專注提升產品效能，使用前沿科技強化產品功能，並致力於運用創新理念將多元化的設計風格元素融入運動美學設計。我們建立了高效的研發創新架構，深入研究技術、產品、設

計工藝等，在增強自身創新能力的同時，不斷優化全價值鏈的創新機制。於本財政年度，我們旗下各品牌推出了兼具潮流時尚與實用性的全新系列，滿足消費者對美與功能的雙重追求。此外，我們設立專項創新基金，鼓勵和支持各品牌開展研發創新活動，助力品牌不斷突破技術壁壘，向可持續發展目標邁進。

## 銳意創新 強產品

### 可持續產品

我們建立了可持續產品盤點與評估體系，每季度匯總各品牌研發的可持續產品品類及數量，針對每個品類的可持續特性進行評估。我們將環境與健康表現作為產品設計的因素，重點考量可持續材料的使用面積及重量等關鍵指標，並緊密追蹤可持續產品的銷售情況，以此作為反饋機制，不斷優化可持續產品設計，力爭在行業內樹立標杆。

為規範可持續產品的相關要求，我們制定和規範可持續材料、可持續生產工藝、可持續包裝、可持續產品等，明確可持續產品的技術和認證要求。未來我們會積極增加可持續產品比例。我們旗下各品牌已規劃並實施了具有針對性的ESG心智策略，聚焦於生產環節的資源回收與再利用，推出可持續產品，傳遞綠色低碳的消費觀念。

### 我們的行動

我們不斷優化生產工藝，優先選用含有回收或再生料、可被回收、可降解的材料，不斷提高產品中可持續材料使用佔比，同時擴大可持續包裝使用範圍，提高可持續產品在整體產品線中的比例。通過工藝革新，我們成功運用環保材料打造出一系列可持續產品，提升消費者在產品使用階段的資源效率，在減輕環境污染的同時提升

## 二零二四年 關鍵績效

於本財政年度，按訂單數量，我們所有可持續鞋服配產品比例為30.3%，目標到二零三零年可持續產品的比例提高到50%。

於本財政年度，我們推出34款經過全生命週期碳足跡評估的產品，其中26款為碳中和認證的產品，總訂單量超過850,000件。



## FILA 與 BBC Earth 合作推出 聯名T恤



產品的耐用性和使用壽命。在工藝創新方面，我們引入植物染色技術，利用植物的根、莖、葉和果實中提取的天然染料為紡織品賦予色彩，彰顯自然之美。我們還採用天然甲殼素抗菌技術，減少化學助劑的使用量，有效抑制細菌滋生，保持服裝清新自然。

我們與供應商、商業夥伴、製造商、研究機構等合作，共同研發和推廣水基粘合劑和清潔劑的應用，逐步減少

使用有機溶劑化學品，並倡導採用更環保的生產方式，打造環境友好產品，為消費者帶來更加舒適、健康且環保的運動體驗。

作為Cascale的成員，我們承諾對鞋服產品進行全生命週期的影響評估與綜合管理，目標是減少紡織從製造到銷售的全過程中對環境和社會產生的負面影響，為推動行業綠色轉型和可持續發展貢獻力量。我們搭建了產品碳

足跡評估體系，於本財政年度，我們擴大了產品全生命週期碳足跡的評估範圍，對旗下七個品牌涵蓋鞋、服及配件的34款逾85萬件產品開展了從「搖籃到墳墓」的全生命週期碳足跡評估，其中26款產品在實施一系列減排措施包括使用回收再生或生物基材料、在生產及倉儲過程中採用清潔能源等後，通過碳抵銷的方式獲得了第三方機構的碳中和認證。



於本財政年度，FILA與BBC Earth合作推出了三款聯名T恤。在面料染整工序方面，染廠摒棄了傳統的煤燃料，轉而使用更為環保的生物質燃料來產生蒸汽，顯著減少化石燃料使用量，大幅降低面料染整過程中的碳排放。三款T恤均順利獲得第三方權威機構的碳中和認證。

## 銳意創新 強產品



## ANTAZERO 安踏 0 碳使命店

在四月，ANTAZERO安踏0碳使命店亦於上海正式啟動，是一家獲得由權威機構認證的碳中和店鋪。ANTAZERO安踏0碳使命店全方位履行0碳使命，從概念啟動、門店裝修、到展示售賣，逐步排查碳排

放量。裝修建造過程中，通過保留原牆體和地面、使用舊衣物和拼接布料搭建圍擋、採購二手設備以及空調燈具利舊等方式，已經實現了減排。在產品選品、包裝、售賣，與消費互動交流等門店營運中，該店都將以可持續理念為目標，進一步推動減碳措施。

在未來，我們亦會逐步把從零碳店的重要經驗和成果分階段推廣應用到我們的其他零售門店中。

## 推動行業發展

為持續賦能行業進步，我們積極投身於產品相關標準的制定工作，有效規範產品生產流程，為產品的科技創新和綠色環保特性提供了有力的評價標準支撐，引領行業向更高質量、更可持續的方向發展。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，包括國家標準

《鞋類防滑測定用瓷磚標準樣品》《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》，團體標準《可持續產品評價技術規範鞋類》《可持續產品評價技術規範服裝》《兒童運動

鞋》《碳中和紡織品評價技術規範》制定等。於本財政年度，我們主導制定的《可持續性產品評價技術規範鞋類》已獲得中國輕工業聯合會批准。

## 創新工藝 情況



截至2024年12月31日，我們擁有來自**10**個國家和地區，**1,187**名國際設計研發專家。

## 可持續產品系列

### 安踏： 循環再造系列



## 可持續特性

- 我們通過庫存成衣升級再造踐行循環經濟理念，將庫存超過18個月的服飾重新設計為新品。首期推出的兩個再造系列成功循環再用212公斤庫存面料，避免了新布料織造過程中水資源消耗及染色工序的化學污染。

## 銳意創新 強產品

### 可持續產品系列

#### 安踏： 火箭6代 PRO鞋



### 可持續特性

- 產品的全生命週期碳足跡為每雙10.98公斤二氧化碳當量，其中75.16%來自原材料獲取階段。
- 跑鞋有3款原材料使用了回收材料，包括網布使用了50%的rPET紗線，以及後跟支撐和中底布各使用了20%的rPET，減少原生資源消耗。
- 鞋盒使用了90%的回收紙。

#### ANTA KIDS: 晴雨甲



- 產品的全生命週期碳足跡為每件12.71公斤二氧化碳當量，並已獲得碳中和認證。
- 主面料含30%再生滌綸。
- 生產與倉儲部分使用光伏可再生能源。



## 可持續產品系列

## 可持續特性

### ANTA KIDS: 追風SEED跑鞋



- 產品的全生命週期碳足跡為每雙10.41公斤二氧化碳當量，並已獲得碳中和認證。
- 為便於回收，跑鞋使用可回收的TPU原料製成。
- 為促進產品回收率，我們推行以舊換新的銷售政策，顧客憑舊追風SEED跑鞋可更換一雙同價位鞋款。

### FILA: EXPLORE 系列



- 產品的全生命週期碳足跡為每件8.02公斤二氧化碳當量，並已獲得碳中和認證。
- 採用的賽麗絲®纖維染色溫度低於常規紗線，有助於降低能耗，染色過程中從傳統的燃煤轉變為天然氣生產，並將染色廢水回收利用，採用低浴比的染色工藝。

## 銳意創新 強產品

### 可持續產品系列

#### FILA: 貓爪鞋5代



### 可持續特性

- 鞋面材料採用PET回收材料。
- 中底添加10%生物基EVA。
- 包裝材料均使用FSC認證環保包裝。

#### DESCENTE: RE:BIRTH系列



- 產品的全生命週期碳足跡為每件5.34公斤二氧化碳當量。
- 所使用的聚酯纖維紗線由回收後的塑料瓶身通過再生工藝製成，以省去了傳統的染色工藝；在賦予了衣服塑料原色的同時，減少了傳統染色過程中水資源的消耗及化學品的排放。
- 兩款NO DYE白色及雪碧綠短袖運動衣，超過70%分別來自於透明礦泉水瓶和雪碧瓶瓶片，並獲GRS認證。

#### DESCENTE: LAVITATE ECO鞋



- 產品的全生命週期碳足跡為每雙9.96公斤二氧化碳當量。
- 鞋面採用100%再生滌綸高彈絲。

## 可持續產品系列

## 可持續特性

### KOLON SPORT: SECO POLO系列



- 產品的全生命週期碳足跡為每件5.69公斤二氧化碳當量，並已獲得碳中和認證。
- 約50%的面料使用再生滌綸。

可持續材料	低碳屬性
甲殼盾抗菌	天然材料
優可絲®紡織纖維	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
天絲™莫代爾纖維	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
再生錦綸絲	回收材料
再生聚酯纖維	回收材料
Sorona®纖維	核心原料取自每年可重複生長的植物性可再生原料
RDS羽絨	責任標準羽絨是一項國際自願性標準，針對鴨鵝供應鏈以及羽絨和羽毛原料從經認證的養殖場到最終產品的監管鏈，處理其中的動物福利問題
生物基防潑水材料	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
CELYS™面料	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，從「塑膠」變「肥料」

# 銳意創新 強產品

## 化學品管理

### 我們的治理與策略

我們恪守《中華人民共和國安全生產法》《國家紡織品通用安全技術規範》等中國相關法律及法規，參考AFIRM等國際行業標準，制定《化學品安全技術規範》《化學安全過程管控指南》《服裝、鞋及配件化學品安全技術規範》等體系化的化學品管理制度和規範，建立從採購到成品交付的全流程化學品管理體系，覆蓋採購、庫存管理、儲存、處理及使用等環節，選擇符合法規和行業標準的化學物質，嚴格控制化學品的影響及管理公司及供應商的化學品安全。我們編寫《安踏體育化學品管理手冊》，詳細說明了化學品採購、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及最佳實踐，我們自2023年起加入ZDHC成為締約品牌，承諾致力於減少或消除生產過程中使用高風險化學品，最終實現供應鏈中危險化學物質的零使用及零排放。

### 化學品識別

我們遵守並符合國家推薦性標準、歐盟REACH法規及其SVHC清單、OEKO-TEX® standard 100認證、AFIRM RSL、歐盟鞋靴生態標籤等標準，識別所有使用的化學品及其用途，明確禁用化學品的種類和數量清單，包括殺蟲劑、增塑劑、芳香胺染料及致癌染料等化學限量物質300餘種，具體參見《化學品安全技術規範》。

對於公司產品中可能含有的行業標準公認為對環境和健康危害較大的化學品種類，我們在《化學品安全技術規範》裏面明確相應的測試方法及檢測限值，對相應的產品或材料進行抽檢，針對不合格項進行整改，確保閉環，並邀請第三方獨立機構，依據中國和海外市場相應法律法規，對產品及材料進行化學品檢測，確保產品符合相應市場的合規要求。

有關《化學品安全技術規範》  
的完整版本，請參閱

<https://esg.anta.com/tc/policies>。

### 化學品淘汰計劃及路徑

為實現生產過程危險化學品零使用及零排放的承諾，我們制定了化學品淘汰計劃，識別出供應鏈中被公認對環境和健康危害較大的化學品種類，於本財政年度進一步明確了淘汰路徑圖，形成完善的化學品管理戰略。我們承諾不定時更新該政策，以確保符合全球法律法規的最新發展。

對於還未完全禁用的高風險物質，我們積極開展創新行動，與供應商共同尋找更為清潔安全的化學品替代方案，包括使用水性膠粘劑以減少揮發性有機化合物，使用物理發泡工藝減少發泡劑的使用，鼓勵製造商採用更環保的生產方式，減少對環境和人類健康的潛在危害。

### 我們的行動

#### 化學品風險評估

為進一步管理已識別的化學品風險，我們建立化學品相關的危害和風險管

理流程，針對預評估、識別、評估、控制等環節開展化學品風險管理。

- **預評估風險**：在將潛在危險引入製造過程或工作場所之前進行風險識別，並評估與員工相關的風險。
- **識別風險**：識別化學、物理或生物製劑或不利的人體工程學情況對健康造成的潛在危害。
- **評估風險**：測量或估計實際暴露與可接受的暴露水平進行比較，超過限制的風險敞口將需要實施控制措施。
- **控制措施**：開展危害控制措施，包括消除危害、材料替代、工程控制、工作實踐控制、行政控制和個人防護裝備等。

## 供應商化學品管理

我們每年對供應鏈中的化學品進行評估，包括評估供應商對《化學品安全

技術規範》要求的達標情況，並將這些評估結果用於供應商的績效評價中。

我們要求供應商創建和更新包含所有使用和存儲化學品詳細信息的化學品清單，並需制定化學品管理計劃，利用ZDHC的評估工具來展示和提升其化學品管理能力，包括輸入端工具InCheck報告檢查化學品對生產限用物質(MRSL)合規比例以及輸出端工具ClearStream報告驗證是否有使用危害化學品。同時，我們要求所有一級和二級供應商簽署《供應商化學品安全管理聲明》，確保他們提供的產品和原材料符合國家強制性標準、國際法律法規以及我們的RSL要求，並配合公司進行必要的檢測工作，以確保所有自營及外部生產設施中的化學品合規使用。我們亦要求供應商應創建健全管理體系，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。同時我們持續對於供應商開展化學品安全培訓，提升供應商化學品管控意識。

## 提升消費者化學品意識

我們致力於不斷提高消費者對產品化學品成分的了解程度以及化學品安全意識。我們通過官網、微信公眾號、公開政策等多個渠道向消費者介紹化學品知識，提升消費者化學品認知。我們持續發佈化學品科普文章，介紹化學品淘汰計劃相關信息，於本財政年度，我們重點科普介紹鞋服供應鏈中高風險物質存在的環節，並探討如何有效減少其使用及消除其影響，為消費者提供更廣泛的化學品信息。

## 知識產權保護

### 我們的治理與策略

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

## 銳意創新 強產品

法》《中華人民共和國著作權法》等相關法規，制定了《知識產權管理制度》《專利申請流程》《打假維權工作規程》等內部政策，明確知識產權的申請、審核、保護及維權流程，針對可能出現的侵權風險制定了嚴密的防控措施。

### 我們的行動

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。

我們採取多種措施打擊遏制假冒仿冒產品，保護品牌形象。通過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，我們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，我們圍繞奧運年廣告營銷、品牌全球化等年度重點項目，精準識別業務開展過程中的知識產權風險，並根據業務特點提供專項工作支持。

為提升員工對知識產權的認識和理解，我們積極組織知識產權主題培訓，涵蓋專利檢索技能培訓、AI應用知識產權合規指引、商品命名技巧以及審核流程等。

### 目標與績效

於本財政年度，我們榮獲中華商標協會、中國服裝設計師協會、中國服裝協會聯合頒發的「服裝服飾知名商標品牌」，以及中華商標協會頒發的「AAA全國知名商標品牌」。

## 知識產權 保護 情況



- **知識產權**：持有有效專利超過**3,400**項、註冊商標超過**2,500**項、已登記版權數量超過**110**項。
- **品牌保護**：打擊各類侵犯知識產權案件超過**1,000**宗，其中行政案件超過**500**宗、刑事案件超過**500**宗、海關保護超過**50**宗、民事侵權訴訟超過**100**宗，獲得法院民事判決賠償金額累計超過人民幣**1,000**萬元。

## 產品質量與安全

### 我們的治理與策略

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，執行《服裝面裡材料外觀標準》《兒童安全質量標準》等標準要求，制定《質量管理手冊》等內部制度文件，構建了覆蓋產品全生命週期的質量控制體系，全面覆蓋產品質量管理，包含化學品規範、召回管理、產品風險評審等多個政策制度，確保產品生產過程安全合規。

我們建立了完善的產品質量管理體系，並積極推進體系認證工作。此外，我們持續強化產品不合格應對機制和產品召回管理工作，制定《回購退貨不合格品處理流程》《安踏召回管理制度》《報廢品管理制度》等政策文件，有效地應對產品問題，切實維護消費者權益。

同時我們亦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。

### 我們的行動

#### 產品質量管理體系

優質的供應商是產品質量的第一道防線，我們嚴格按照集團相關管理制度及年度管理體系審核計劃，依據各品牌鞋服配供應商的質量管理體系標準，有序開展了監督審核及新供應商准入的質量管理體系審核工作。

#### 產品召回管理

我們建立並完善產品召回機制，針對售出產品進行持續的質量跟蹤，若產品出現質量問題或安全隱患，我們將以最快的速度進行回收處理，最大程度避免消費者的損失。針對不符合法規的產品、自檢過程中發現問題的產品，或回收比率超過5%的產品，一旦

確定需要實施召回，我們將在確定後的一個工作日內通知分銷商、DTC加盟商及直營店鋪發出下架公告，並將產品退回並進行集中處理。我們嚴禁員工私自處理召回的產品，確保處理流程的規範性和透明度。對於因質量原因導致的退殘和召回產品，我們將對商品進行返修，按照規定流程進行理賠，並納入重大質量管理考核中，作為持續改進產品質量的寶貴經驗。

於本財政年度，安踏共發生1宗產品召回事件，FILA共發生4宗產品召回事件，在接到市場反饋後，品牌立即制定應急處理方案，並啟動召回或返修程序。召回事件不含健康與安全因素。針對產品召回事件，品牌組織了質量檢視會議，全面分析問題原因，優化質量管控流程，並實施預防措施以降低類似情況再次發生的風險。

#### 產品質量安全培訓

我們積極開展質量方面的培訓及學習課程，通過系統化、多樣化的培訓課程，旨在提升全體員工的質量意識和專業技能，推動質量文化的全面落地。

## 銳意創新 強產品



## 組織 2024 年 供應商培訓和 內部培訓

於本財政年度，我們組織開展2024年供應商培訓，內容涵蓋ISO 9000、ISO 9001、ISO 9011及常用質量工具應用等專業課程以及過往審核案例經驗的交

流分享，課程累計培訓時長達32小時，覆蓋110位供應商管理人員。

此外，我們同樣組織內部培訓，培訓圍繞ISO 9000、ISO 9001、ISO 9011專業課程展開，涵蓋質量管理的核心理念、體系架構、實施要點等多個方面，學員們對此進行了系統的理論學習並開展審核實操演練，累計培訓時長達24小時。

### 目標與績效

我們不斷完善內部質量和安全管理體系及產品召回管理體系，通過精細化、系統化的管理手段，落實產品的質量監控流程和安全保障措施，保障消費者的合法權益。於本財政年度，我們在產品質量和安全管理方面取得了顯著成就：

## 產品質量與安全情況



- 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。
- 於本財政年度，我們入選「質量強省建設領軍企業名單」以及「鞋服產業鏈供應鏈項目」入選全國百個質量強鏈重點項目名單。

## 完善客戶服務

### 我們的治理與策略

「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》，制定《客戶服務管理制度》《專業運動群電商平台賬號管理制度》等內部文件，為不同品牌制定個性化的客戶服務制度，規範各品牌在電商線上平台賬號的操作，持續完善客戶服務管理體系。我們認真對待並妥善處理每一位消費者的訴求，以高標準要求客戶接待與售後服務的水平，將客戶訴求的響應與處理效率納入相

關員工的績效考核體系，並實施終端客戶服務考核工作，通過定期門店暗訪和消費者投訴數據分析，全面評估門店的服務表現，精準定位潛在問題。隨著電子商貿業務的發展，我們同步建立針對線上客戶的服務體系，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，從而不斷提升整體服務水平。

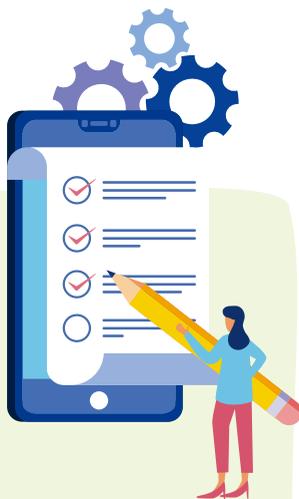
為統一管理分銷商表現，我們針對分銷商制定《標準運營程式》《終端活動管理辦法》等服務質量標準營運條款，要求分銷商在零售政策、存貨管理、店鋪擺設、推廣、客戶服務及售後服務標準等方面嚴格遵循安踏體育的標準，並根據實際情況定期檢討及更新管理策略，力求實現更高效的運營和更優質的服務。

## 我們的行動

### 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。

我們定期對分銷商開展評估工作，詳盡闡釋我們在營運水平、環境政策、僱傭關係及社會責任等方面的期望與要求，提前預防因分銷商管理不善而引發的潛在風險，確保整個銷售網絡的健康與穩定。



## 分銷商的准入 與定期評估 主要條件

- 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

此外，我們每季度舉辦訂貨會，為分銷商提供訂貨輔導和訂貨指引，幫助分銷商把握消費者需求。為持續跟蹤銷售表現並及時調整策略，我們定期舉辦銷售覆盤會，與分銷商回顧銷售業績，探討改進空間。為鼓勵分銷商積極達成銷售目標，我們為分銷商制定了多元化的激勵政策與返利機制，促進分銷商與安踏的共同發展。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35.1%（2023年：32.8%）。

### 提升客戶體驗

為提升消費者在各渠道的服務體驗，安踏於本財政年度開展了「客戶服務體驗改善」項目，安踏啟動安踏客戶之聲VOC (the voice of consumers)項目，每月從線上及線下收集消費者的投訴及評價，深入分析並總結各部門需優化的工作環節，敦促商品、生產、質

量、零售運營、客服等部門進行整改。而KOLON SPORT開展曉多智能客服項目，渠道覆蓋天貓、京東和抖音等主流電商平台，通過採用輔助及自動接待兩種模式，客服平均響應時間從40秒降低至20秒，為消費者提供更快捷、高效的服務體驗。

### 客服團隊培訓

為提升客服團隊的專業素養與服務質量，旗下各品牌持續開展客服的意識及能力提升培訓，包含新客服崗前培訓、產品資料培訓、消費維權實務交流等。安踏每季度均會開展針對分公司和終端店長店員的產品資料培訓，KOLON SPORT針對其零售形態及目標顧客群體喜好，推出零售店內服務旅程的培訓課程，旨在全面提升零售人員的顧客服務水平。該課程實現了對KOLON SPORT零售人員的100%覆蓋，並作為新員工培訓中的重要課程模塊。

### 完善售後服務

我們為客戶提供多元化的溝通渠道，包括電話、電子郵件、社交媒體互動及門店直接反饋等，並承諾在接到投訴後的一個工作日內予以處理。對於

涉及產品質量的投訴，確保在一至三個工作日內給予答覆。在接收到客戶投訴後，各品牌依據各自制定的管理標準，對從投訴受理、分類、解答、回復到持續追蹤的每一環節進行規範管理。為適應電子商貿業務的快速發展，我們也在不斷完善線上客戶服務體系，依託客戶服務與會員管理部門為客戶提供高效且優質的服務體驗。同時，我們持續培訓服務人員能力，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。除了設置多種溝通渠道，我們亦通過減少消費者排隊時間、專人實時跟進等舉措，提升消費者滿意度。

### 客戶滿意度調查

為持續提升消費者的購物體驗，我們不僅在消費者完成購買後提供滿意度調查，以收集他們對購買過程的直接反饋；同時，我們還會不定期開展全面的消費者滿意度調查，覆蓋門店環境、商品質量和服務水平等多個方面，旨在真實地聆聽消費者的聲音，並據此及時改進。

FILA持續開展一系列消費者滿意度調查，包括門店消費者消費體驗滿意度調研、會員權益滿意度調研、商品使用滿意度調研、官網小程序購買體驗調研、售後體驗調研等，其中門店消費者體驗滿意度調研涵蓋淨推薦

(NPS)、服務滿意度、導購專業度、試衣體驗和收銀體驗5大指標，持續收集傾聽消費者的真實購物體驗反饋，並多次以內部消費者體驗創新工作坊、實地消費者訪談的形式，研討落實服務優化及提升方案。於本財政年度，共有超過33萬名顧客參與FILA的淨推薦(NPS)調查，消費者就FILA門店所提供的服務體驗NPS淨推薦值超過84%。此外，DESCENTE也於本財政年度開展了門店購物體驗淨推薦(NPS)調研，消費者購物滿意度達9.00分（滿分為10.00分）。



# 銳意創新 強產品

## 負責任營銷

### 我們的治理與策略

我們嚴格遵循《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，制定《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》等內部管理規定，亦於本財政年度制定並發佈《負責任營銷政策》，嚴格把控和審查電視、紙媒、門戶網站及流媒體等渠道的信息，確保宣傳信息準確、合法、真實，以持續規範營銷行為。我們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。

有關《負責任營銷政策》的完整版本，請參閱

<https://esg.anta.com/tc/policies>。

### 我們的行動

#### 負責任廣告宣傳

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使用廣告語的情況，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，並嚴格規範品牌宣傳活動。

我們定期為相關業務部門（包括全體銷售員工）提供負責任營銷培訓，確保其營銷行為符合負責任營銷原則。此外，我們每季度向管治層提供ESG合規資訊，分享國內外由於違反ESG使用規則而違反廣告法，進而被涉事國家進行處罰的案例，以增強管理層的風險意識。

#### 負責任品牌管理

我們持續關注可持續發展議題對品牌產生的影響，攜手消費者踐行綠色健康環保的生活方式，了解並提升消費者對我們的可持續發展議題的認知。於本財政年度，安踏及FILA開展了調研，了解其可持續品牌方面的市場認知度。

#### 倡導可持續消費

我們持續推廣和實踐循環時尚理念，致力於提升消費者的可持續消費意識，引領行業邁向更加可持續的未來。我們將循環時尚的原則深植於商業模式中，承諾實施可回收的設計策略，聚焦材料及產品回收行動，積極開展廢舊物品的收集與再利用工作，不斷提升循環材料製成產品的應用比例，實現資源最大化利用。

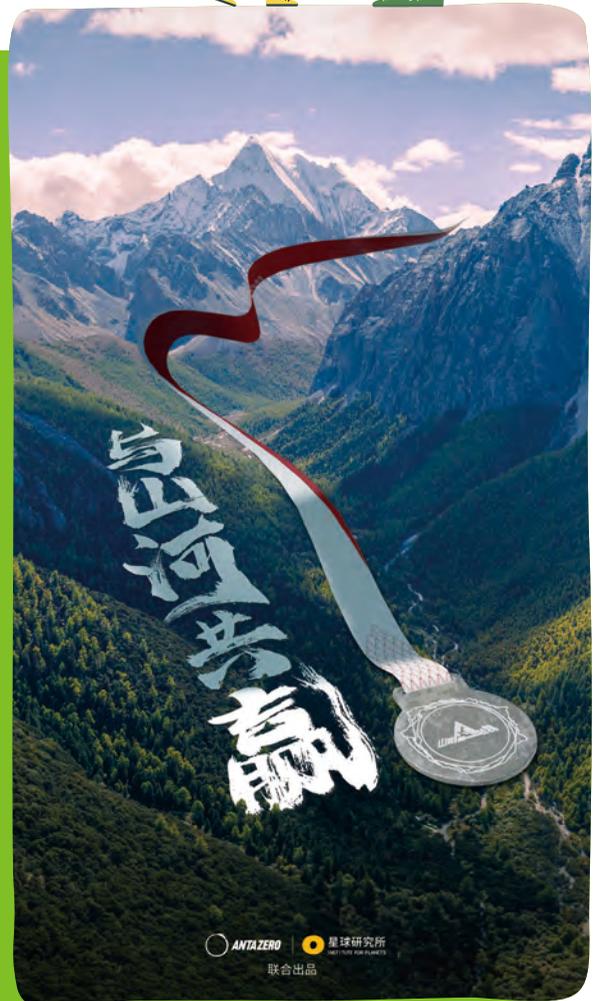
為踐行可持續發展理念，我們開展了循環時尚項目計劃，面對批量召回的產品實施精細化分類管理，依據損壞情況與產品價值進行科學評估。

- 針對其中具備修復潛力的商品，我們安排專業團隊進行返修處理後將再次銷售，延續其使用價值；
- 針對無法修復但仍具使用價值的商品，我們將通過轉化為員工福利、內部銷售或慈善捐贈的方式將其妥善安置，避免資源浪費；
- 對於未售出商品，我們採取精益管理策略，減少庫存積壓，並儘量實現商品再利用，避免浪費或直接銷毀；
- 對於已售出商品，我們向消費者提供維修服務，並引導客戶以更加可持續的方式使用產品，減少不必要的更換需求，實現循環利用。



## 全年持續開展 「山河計劃」， 提升消費者對安踏 ESG 理念認知

安踏發起的大型淨山徒步活動「山河計劃」，自2023年7月啓動以來，已走過25餘個城市或地區，成功號召了超過1,400名志願者積極參與。該計劃旨在倡導綠色健康環保的生活方式，呼籲人們從自身做起，妥善處理戶外運動過程中產生的垃圾，以實際行動保護環境。於本財政年度，「山河計劃」與媒體星球研究所合作，創作的宣傳影片在全網播放量達533萬，在為環保事業貢獻力量的同時，極大地提升了消費者對安踏ESG理念的認知。



# 多元共融 固人本



本章節回應的SDGs目標：



本章節闡述的重要ESG議題：

- 人權及勞動權益
- 多元與共融
- 員工發展及培訓
- 員工待遇
- 健康與安全



員工是我們持續發展最寶貴的資源和財富。我們致力於建立多元、平等與包容的職場文化，並以實際行動踐行我們的承諾。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，促進員工與我們共同成長和發展。

## 人權及勞動權益

### 我們的治理與策略

我們支持並維護聯合國《國際人權公約》《聯合國工商企業與人權指導原則》《消除對婦女一切形式歧視公約》《兒童權利公約》、UNGC、及國際勞工組

織(ILO)核心公約《關於工作中的基本原則和權利宣言》《准予就業最低年齡公約》《關於禁止和立即行動消除最有害的童工形式公約》《強迫勞動公約》《廢除強迫勞動公約》等國際標準規範相關要求，制定適用於全體僱員的《勞工政策》《安踏集團員工手冊》，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。

有關《勞工政策》的完整版本，請參閱 <https://esg.anta.com/tc/policies>。

# 多元共融 固人本

## 我們的行動

### 人權保障

我們作為UNGC參與成員，積極履行人權、勞工標準等領域責任，全力維護員工合法權益。我們要求自有運營業務、供應鏈及其他合作夥伴結合《勞工政策》及《供應商可持續發展管理手冊》之規定，定期識別及評估影響業務及供應商管理各流程的潛在人權風險評估。

我們嚴禁任何營運單位僱傭童工或以任何形式的強迫勞動，抵制任何形式的暴力、恐嚇、欺凌和騷擾等不當行為，並將人權保障理念延伸至整個價值鏈，杜絕業務和供應鏈活動中出現違規僱傭行為。我們在招聘和入職時驗證求職者和新員工的身份信息，一旦發現誤招童工的情況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。我們亦要求供應商合作夥伴遵守相關要求，並納入供應商准入和審核的零容忍項，一旦觸犯將立即終止合作程序。

此外，我們對歧視和騷擾行為保持零容忍，絕不容忍由於性別、種族等任何因素產生的歧視和騷擾行為，並在《獎懲管理制度》中明確歧視和騷擾行為的懲罰和糾正機制，保障員工免遭包括人身、言語、性或心理方面的騷擾、虐待或威脅等任何形式在內的歧視與騷擾。

### 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，與我們進行公開、平等、建設性的對話。

### 檢舉與保護

我們建立完善的舉報受理流程，當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）受到任何侵犯人權的行為時，均可通過獨立舉報

渠道向內部審計部門檢舉不當行為。我們承諾在法律許可範圍內盡最大努力為檢舉人保密，公平對待每一位舉報人士，嚴格禁止任何形式的報復行為，採取合理有效保護措施以保護檢舉人免遭報復。

我們依據舉報人在人權方面的訴求，嚴格依據申訴程序，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。針對涉及人權保護、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，相關人員可通過溝通或舉報渠道與我們進行反饋。事件處理流程將依據事件的性質和影響程度進行必要的分級處理。我們通過細緻評估問題的具體情況和事實依據，針對不同的人權問題制定相應的應對策略，包括改善、糾正或懲戒措施，進而最大限度地保護員工及其他持份者的合法權益，並維護一個公平和諧的工作環境。

## 目標與績效

我們視員工為可持續發展最寶貴的資源和財富。我們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。

### 2024年 員工合規 僱傭



- 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。
- 本財政年度，我們未發生大規模解僱事件。

### 集體談判 與結社 自由



- 參與工會或職工代表大會的員工超過4,000人。

## 多元與共融

### 我們的治理與策略

我們倡導尊重包容和多元開放的企業文化，堅持公平、平等、包容、公開的原則。為進一步推動多元化、平等和包容的職場文化，我們設立首席多元化官(CDO)，由首席人力官兼任，專職管理多元與共融(D&I)相關事宜，制定並定期評估D&I計劃，識別D&I領域潛在風險，設置D&I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D&I負面事項進行監督、調查與糾正，定期審視D&I問題合規性，確保我們在招聘、職業發展等過程中踐行D&I原則。公司可持續發展委員會對包括D&I在內的ESG事宜進行整體監管。我們已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，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。

# 多元共融 固人本

## 我們的行動

### 多元化調研

為進一步了解並提升公司多元共融建設工作，我們面向全體員工開展多元化包容問卷調查，以了解員工對於本公司在尊重個體差異、思考方式、工作風格、個人觀點表現的看法。於本財政年度，問卷調研結果顯示多元與共融是驅動員工敬業度表現的重要因素。

### 多元化意識宣貫

我們內部開發並上線雙語ESG培訓視頻《安踏集團多元化認知》，開放全集團員工（含非正式員工、承包商員工）學習，內容涵蓋多樣性、公平性、包容性概述、員工分佈數據（性別、年齡、國家／地區、殘障等）、多元化舉措（招賢納士、保護人權、多元職場、員工溝通）、個人如何踐行多元化，向員工傳遞我們在多元化及平等包容文化建設的承諾與舉措，賦能公司多元化發展。

### 職場關懷

我們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等。針對境外來中國大陸工作

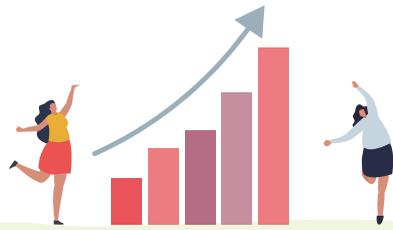
的員工，我們協助員工及其家屬辦理簽證、工作證、居留許可等所需證件，同時還提供外籍員工專屬福利包、返鄉探親交通費用補貼等，以為他們提供安穩的工作環境。我們充分考慮到全球業務運營所在地不同的習俗、慣例、員工需求，為不同背景的員工群體提供具有針對性的福利計劃，傳遞人文關懷。

D&I目標	2024年進展
女性管理人員（總監級及以上）佔比的目標為2030年前提升至超過40%。	截至2024年12月31日，女性管理人員佔比為39.2%。

## 2024年 D&I亮點績效

- 超過**4,300**名來自中國**40**餘個少數民族。
- 超過**600**人，來自超過**16**個不同國家和地區。
- 殘疾人員工**45**人。



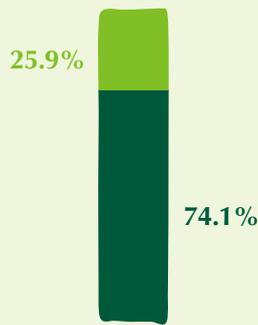


目標與績效

# 2024年員工數據表

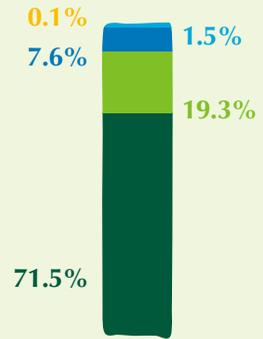
員工總人數**65,900**

二零二四年按性別劃分的員工百分比



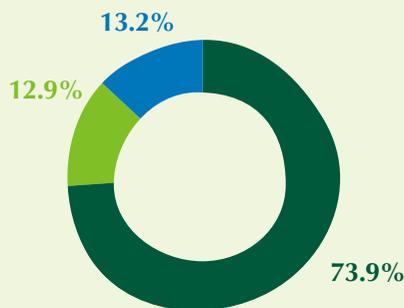
■ 女性 ■ 男性

二零二四年按職級劃分的員工百分比



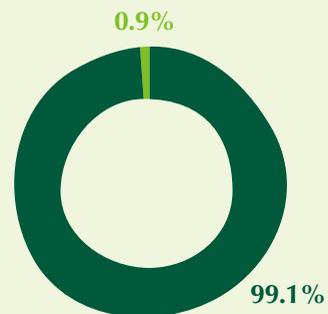
■ 總裁層 ■ 總監層  
■ 經理層 ■ 生產員工 ■ 專員或其他崗位

二零二四年按年齡劃分的員工百分比



■ 16-24歲 ■ 25-40歲 ■ 41歲及以上

二零二四年按地區劃分的員工百分比



■ 中國大陸  
■ 中國香港、中國澳門及海外地區

## 多元共融 固人本



我們深刻意識到多元化對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。

### 員工發展與培訓

#### 我們的治理與策略

##### 員工培訓政策及體系

立足於我們長遠發展，我們投入大量資源建立員工培訓體系，以組成適應

業務發展的人才隊伍。我們持續修訂《培訓運營管理制度》《踏浪星、奧運星培養發展及薪酬管理制度》等內部政策，明確培訓運營流程與講師職責，全面提升員工專業能力。我們成立人才委員會，推動「商業人才、幹部人才、專業人才、梯隊人才、青年人才」五類人才發展，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，幫助員工在複雜多變的市場環境中發揮自己的潛能。

##### 員工晉升

為促進人才的識別、任用和發展，我們依據《幹部管理與人才發展管理制度》《集團零售終端員工及大店長職級變動制度》等內部制度，為辦公室員工、零售員工、生產等職位員工設計多類型的職業發展通道，建立簡潔、有效、靈活的晉升機制。

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，助力員工實現新的職場里程碑。

此外，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。

### 我們的行動

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。

### 專項技能培訓

我們每半年進行一次人才盤點，分析員工人力資本數據，覆蓋風險點、薄弱行為與待提升人群，並梳理關鍵崗位的工作流程、所需的專業能力和崗位特質，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，包括設計崗、企劃崗、商品運營崗、直播運營崗、電商商品運營崗、版型崗、材料崗等崗位。於本財政年度，通過外部專家賦能、線下商圈零售訪學、新興電商平台參訪、電商總監跨品牌授課等多項舉措，設計並開展豐富的員工培訓課程。

目標人群	培訓內容
潛力員工	通過傳授有效團隊管理知識及行動學習，促進技術人才管理技能提升。
經理	通過課堂培訓、作業實踐、上級輔導等方式提升經理級幹部的管理技能。
總監	通過高校合作、輪崗等方式及線上線下資源幫助總監級幹部深入學習領導力知識。
高層管理者	通過提供游學對標、頂級商學院學習、行業交流等機會，協助高層管理者開展日常管理工作。

## 多元共融 固人本

### 領導力提升培訓

我們具備完善的繼任計劃及領導力培養計劃，構建系統化的領導力培養體系。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，每半年評估近2,000名參與培訓的管理者領導力行為，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。

### 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。我們通過精準的職位描述、量化的準備度評估和個人發展計劃，實現梯隊的針對性有效培養。

### 學歷提升項目

我們為全體員工（覆蓋勞務派遣員工、兼職員工）及所有的第三方商業合作夥

伴（包括供應商、服務提供者等）提供繼續教育支持，鼓勵他們提升學歷，獲取專業資格認證。安踏學園持續與華僑大學、集美大學等院校合作，搭建學歷提升和職業資格認證資源平台，向全體員工提供考研、專升本、高起本等學歷提升機會和多種職業資格認證項目。我們還發布了《學歷提升與職業資格認證資源庫》，以便員工能夠一站式檢索全面、實用的學習資源，並報名參加相關項目。此外，我們以安踏學園為依托，持續與相關品牌群合作開發質量、成本、IT等崗位技



## 校企合作項目

合作名稱	內容
上海交通大學AIGC (人工智能生成內容) 分享	在七月，我們邀請上海交通大學、上海人工智能研究院及上海觀池創意團隊，分享AIGC及空間計算的發展趨勢分享，吸引線上線下過百人參與，為商品端、數字化和創新團隊帶來學術與產業的新見解。
北京服裝學院安踏獎學金獲獎學生研學	在八月，集團創研管理部及安踏學園組織北京服裝學院安踏獎學金獲獎學生，深入了解我們的發展與創新歷程，進而拓展僱主品牌影響力。

能資格認證，同時號召員工通過自學獲得外部專業資格認證，提升員工崗位技能的整體水平。

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，並引入長江商學院MBA項目，為幹部提供更廣泛的學習機會，以拓展全球視野，提升戰略佈局與多元管理能力。

### 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，在安踏學園學習平台主頁專設ESG學習專區，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，持續豐富員工知識譜系。

於本財政年度，安踏學園提供跳轉到UNGC學習網站的鏈接，向全體員工（含非正式員工、承包商員工）開放學習資源。我們的ESG學習資源涵蓋八類超80門課程，包括ESG介紹、氣候變化與環境、可持續發展目標一體化、人權、性別平等、勞工體面工作、學歷提升、領導力、商業道德職業守則、治理與反腐敗等主題，引導員工登陸學習、理解最新的ESG動向與可持續發展趨勢，累計閱讀量超22.8萬人次。

## 多元共融 固人本

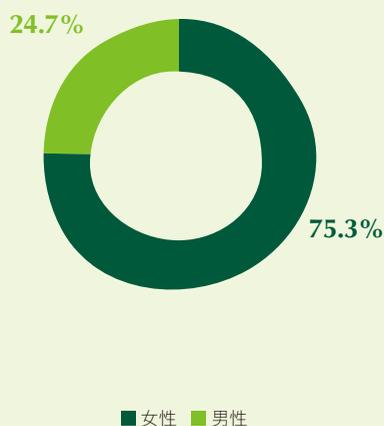
### 目標與績效

# 2024年 員工培訓績 效表

- 於本財政年度，我們員工培訓覆蓋率超過**97%**<sup>1</sup>。
- 培訓時數合共超過**1,800,000**小時，員工平均每人每年培訓時長超過**28**小時。
- 員工培訓投入總額達人民幣**4,506**萬元。
- 員工培訓滿意度調查結果平均**9.6**分（滿分10分）。
- 員工技能培訓總受訓達**184,850**人次。
- 個人發展計劃覆蓋超**2,000**人。



二零二四年按性別劃分的  
受訓員工百分比



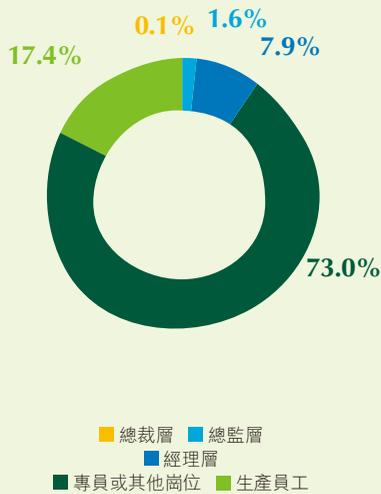
## 2024年亮點績效

- 接受商業道德、反貪腐培訓學習共**108,390**人次。
- 接受環境健康安全培訓學習共**4,388**人次。
- 接受信息網絡安全培訓學習共**12,627**人次。
- 接受「安踏集團多元化認知」培訓學習員工佔比為**89.9%**，滿意度評分**4.98**分（5分為滿分）。

<sup>1</sup> 員工培訓覆蓋率數據彙報範圍不包括泉州寰球鞋服有限公司。



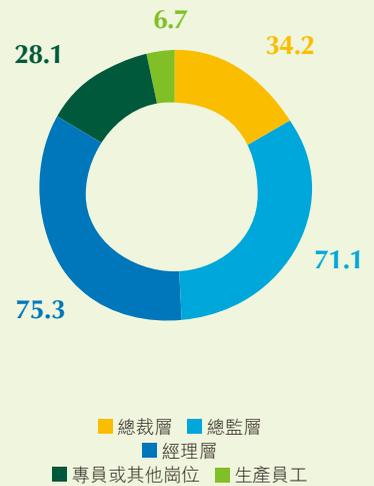
二零二四年按職級劃分的  
受訓員工百分比



二零二四年按性別劃分的  
員工受訓的平均時數



二零二四年按職級劃分的  
員工受訓的平均時數



## 員工待遇

### 我們的治理與策略

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》《中華人民共和國工會法》等有關勞動及僱傭的法律法規要求，持續完善《安踏集團員工手冊》《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》《新員工入職管理制度》《勞工政策》等內部制度，將其作為開展招聘與僱傭的指導原則，與員工建立正規、合法的勞動關係。

我們制定適用於全體員工的《薪酬管理制度》《獎懲管理制度》等內部制度，提供公平合理、具有市場競爭力的薪酬。我們執行以崗定薪原則，貫徹男女員工同工同酬原則，薪酬水平不因

性別或其他與工作經驗和表現無關的因素而有所差異，確保相同崗位與層級的男女員工享有均等的薪酬待遇。此外，我們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。我們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。

## 多元共融 固人本



此外，我們建立多元化的員工福利體系，制定《福利管理制度》，為全體員工提供豐富、多樣的非薪酬福利，並每年根據員工滿意度、敬業度調研的反饋進行調整優化。我們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。

### 我們的行動

#### 員工僱傭

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。我們利用人力資源分析工具識別所需人才特性，對候選人員進行性格測評，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，我們結合業務需

求、部門規劃及人才市場的供需狀況，優先開展本地化招聘，積極為當地社區創造就業的機會。

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。

#### 員工薪酬福利

我們依據《個人績效管理制度》等內部政策，基於各職能崗位特性和業務發展的特點，推行科學有效的績效考

核模式。我們實行覆蓋全體員工的半年度的績效評價機制，將員工行為守則作為考核基礎，所有員工的績效獎金同其職業發展考核結果掛鉤。相關部門的考核維度中包括可持續發展關鍵績效指標完成情況，包括多元化管理、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，持續激發員工潛能。此外，我們每年開展多維度的績效評估以衡量員工績效與表現，並以團隊為考核單位，制定關鍵績效的管理目標，及時溝通目標達成情況，不斷改善員工績效表現。執行董事及高級管理人員的薪資與可變薪酬（如獎金）綜合考慮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可持續發展相關的貢獻。

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，根據股權計劃和股份獎勵計



劃，適當授予股權和股份獎勵。於本財政年度，授出合共約3.67百萬股獎勵股份予獲選僱員。

#### 員工溝通及滿意度調研

我們鼓勵員工積極提出建議，搭建包括意見箱、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全面且多元的溝通渠道。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。

除以上常規意見反饋渠道，我們增設員工體驗官、CEO信箱、「想說就說」平台、創新提案平台鼓勵員工建言獻策，並舉辦吐槽大會、總經理接待

日、「CEO午餐會」等豐富新穎的工作坊與社團活動拉近員工之間的距離，從線上到線下讓員工對於工作體驗的改善暢所欲言。

為進一步推動公司與員工的開放交流，我們每年均從基礎設施、工作體驗、人才聚焦、引領性領導和組織敏捷五大維度方面進行全員敬業度與滿意度調研，並推動各部門就敬業度結果進行員工訪談，發布敬業圖分析長圖，結合我們的戰略，提出改善方案並協調各部門實施。

## 多元共融 固人本

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>2</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> <li>• 落戶協助：協助員工完成落戶申請</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>2</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。

## 2024年 新員工 情況



- 我們新招聘並錄用來自**13**個國家和地區超過**31,700**名員工。

## 2024年 員工敬業度與滿意 度調研結果

- 於本財政年度員工敬業度分數為**83%**，較上一財年整體敬業度上升**6%**。



## 職業健康與安全

### 我們的治理與策略

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》等國家法律法規和國際勞工組織的《職業健康安全管理體系指南》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》《職業健康安全管理政策》等內部制度，覆蓋範圍包含所有員工，包括營運大樓、工廠、物流中心和零售店鋪的員工和承包商及其員工，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體系及績效表現。

有關《職業健康安全管理政策》的完整版本，請參閱

<https://esg.anta.com/tc/policies>。

我們設立可持續發展委員會，以監督並定期修訂健康與安全方面的政策，由集團行政部和零售人力資源部主導日常工作，明確職業健康管理體系流程與各條線職能分配，並定期向可持續發展委員會匯報執行情況。同時，我們在各廠區成立職業安全領導小組，定期就職安全健康問題進行內部討論並反饋，並將員工工傷與部門管理人員績效掛鉤。

# 多元共融 固人本

## 我們的行動

### 安全預防控制

我們在《職業健康安全管理政策》中明確職業健康安全量化目標的優先事項和行動計劃，鼓勵員工主動識別、評估潛在風險並及時反饋至安踏行政服務平台投訴建議入口，後續安排行政部門跟進解決。我們綜合考慮工作區域、流程、設備、操作程序及組織設計的影響，同時關注人員行為和能力適配性，以預防重複性應變損傷。我們打造安全的生產環境，每年定期進行職業病危害因素監測與第三方核

查，並完成作業場所職業病危害申報。為減少事故隱患，我們實施多層次檢查和維護措施，包括日常巡檢、夜間巡查、月度消防檢查及定期維護生產設施和作業設備。同時，我們還引入自動化科技設備，構建全面的安全事故預防體系，通過科技創新提升安全

管理水平，為員工創造更安全的工作環境。

### 安全防護措施

我們在所有工作場所均配備了必要的安全設施，以適應特定工作環境的需求。我們承諾所有機器設備均達到安全標準，化學品的存放及使用符合安全規定。我們為員工提供勞動保護用品和急救設備，並監督和糾正員工的配備情況，以預防職業病。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。此外，我們於易產生職業病危害的工作場所、作業崗位或設備附近張貼警示標識和危害告知卡，以警示和提醒員工，並設立安全文化宣傳長廊，幫助員工識別和避免潛在的職業病風險。

### 安全應急計劃

我們建立全面的應急準備與響應管理程序，系統性地識別和記錄可能的緊急情況，並實施預防控制措施以確保應急處理及時有效。我們定期進行安

全審核，提供安全評估和改進建議，並通過模擬演練評審和記錄，持續監控和改進應急響應能力。我們持續開展大規模消防安全演練，提升員工的逃生應變能力。針對極端天氣，我們提前部署應急防控工作，並根據實際情況補充保障措施，減少不利影響。我們還成立了應急響應小組，確保在極端天氣和其他公共事件發生時，能夠迅速發布通知並安排員工居家辦公，保障員工的健康安全。

面對生產安全事故，我們採取分級分類管理，根據事故的性質、嚴重程度及影響範圍等明確事故處理流程，並生成工傷事故調查報告，以確保事故得到妥善處理及最終依據調查結果依法對相關責任人追責。

### 安全教育培訓

我們將「安全文化」視為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。我們根據各崗位的工作特點和風險進行全面評估，分析工作中可能出現的危險源頭和潛在風險，

針對性選擇培訓的重點和方向，覆蓋生產安全、消防安全和職業健康安全等主題。新員工入職時需接受三級安全培訓、消防實操培訓、工傷防範培訓等安全培訓，相關熟人員還需參加急救員或安全員培訓課程。此外，我們組織員工學習心臟復蘇等急救技能，掌握自動體外除顫器(AED)的操作方法等緊急救護措施。對於供應商，我們明確要求其必須為員工提供職業病防治、工傷與職業病事故處理、醫療急救及個人防護用品使用等方面的健康與安全培訓，確保供應商員工的健康與安全得到充分保障。

### 身心安全關懷

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。我們非常關注員工的心理健康，為全體員工提供電話心理輔導服務、心理健康課程以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。

### 目標與績效

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。於本財政年度內，我們未發生違反職業健康與安全法律、法規的事件。



## 2024年 員工健康與安全 目標及績效

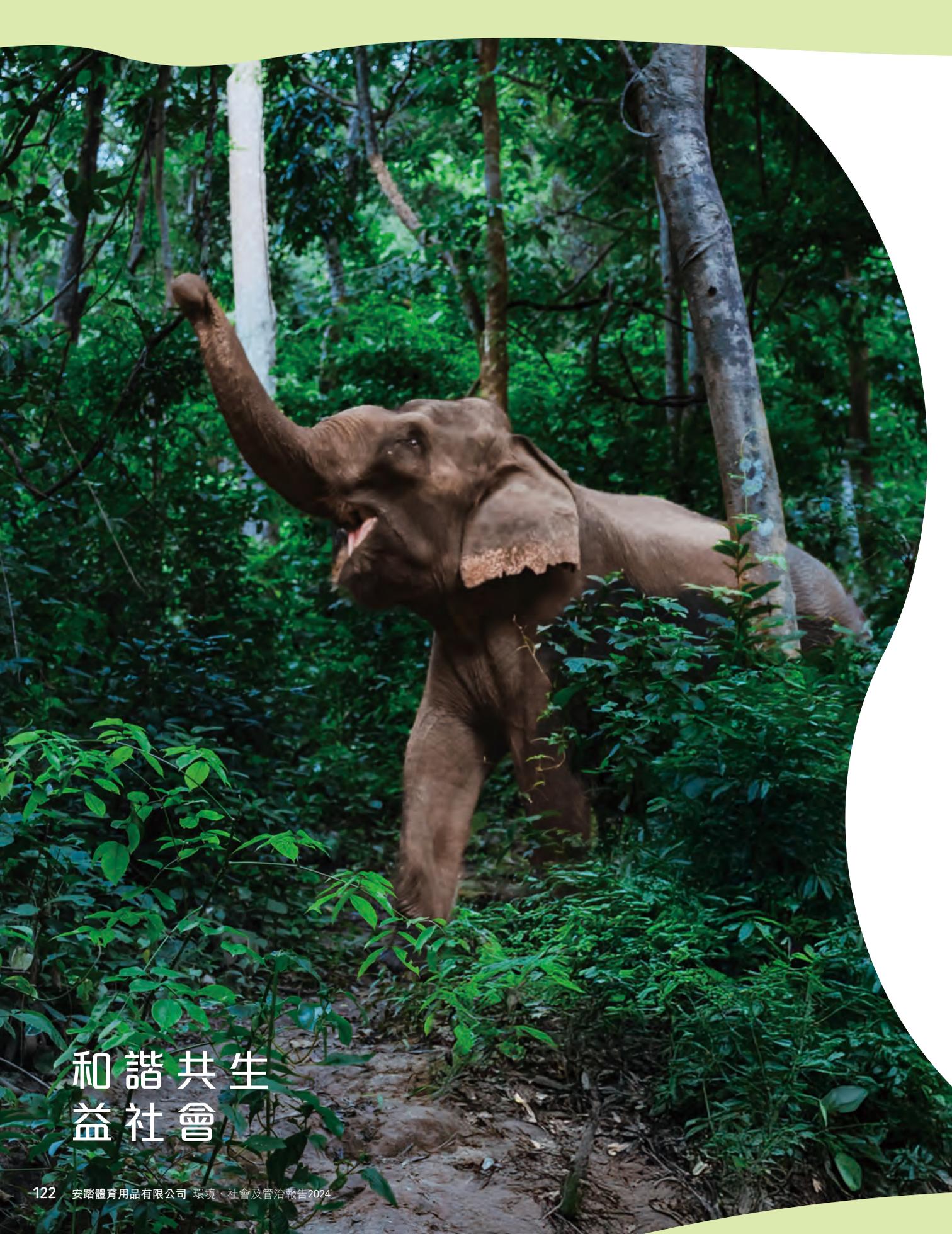
- 於本財政年度安全目標：零傷亡
- 員工 — 損失工作日事故頻率(LTIFR)<sup>3</sup>：1.79
- 員工 — 工傷造成員工死亡率：0
- 承包商 — 工傷造成員工死亡率：0



## 健康與安全 認證

安踏（中國）有限公司、安踏體育用品集團有限公司已通過GB/T45001 – 2020/ISO 40051:2018職業健康與安全認證。

<sup>3</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，為體育和社會作出貢獻。我們堅信並積極踐行「創造共生價值」的理念，深耕公益慈善事業，實現與消費者、夥伴、員工、社會以及環境的共生共榮。

## 社區參與

### 我們的治理與策略

我們嚴格遵守《中華人民共和國公益事業捐贈法》《中華人民共和國慈善法》《慈善組織公開募捐管理辦法》等相關法律法規，制定《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》等內部管理政策，通過「五個一」公益體系將可持續發展理念深度嵌入企業發展戰略。我們與UNHCR宣佈達成合作，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。

此外，集團創始人家族於二零二一年投入價值人民幣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，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，成為「中國企業履行社會責任的先行者」為願景。



### 我們的公益體系

#### 基礎

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

#### 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



# 和諧共生 益社會

## 「五個一」

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37百萬元（當中社區投資<sup>1</sup>合計人民幣5百萬元以及商業計劃<sup>2</sup>合計人民幣4.5百萬元），以及捐贈運動產品（以吊牌價值計算）超過人民幣3.4億元。



### 一項助力中國體育計劃

我們聯同和敏基金會與中華全國體育基金會共同發佈「優秀運動員終身保障公益項目」，為表現優秀的運動員提供終身保障規劃。



### 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。



### 一項醫療救助計劃

集團創始人家族設立和敏基金會全資捐建醫院，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，我們參與國家災難援助及國際人道主義援助。

<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。



## 上海市第六人民医院福建医院（和敏院区） 喜封金顶



### 我們的行動

#### 醫療救助計劃

我們積極響應中國在「十四五」規劃期間提出的公立醫院高質量發展以及「健康中國」戰略的號召，致力於通過一項醫療救助計劃，為弱勢群體提供健康支持，促進社會福祉。

## 「上海市第六人民醫院 福建醫院（和敏院區）」項目

「上海市第六人民醫院福建醫院（和敏院區）」由集團創始人家族設立和敏基金會斥資人民幣20億元捐建，是國家區域醫療中心，集醫療、教學、科研、預防、康復等多項功能。項目整體預計於二零二五年底竣工，為市民提供高品質醫療服務，總床位1,000個。



## 和諧共生 益社會

### 助力中國體育計劃

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，我們一直與中國體育事業共同成長，為28支中國國家隊打造運動裝備。我們亦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。



## 優秀運動員 終身保障 公益項目

我們聯同和敏基金會與中華全國體育基金會聯合推出「優秀運動員終身保障公益項目」，項目撥款人民幣1億元，通過完善運動員的全生命週期支持體系，為他們提

供退役後、尤其晚年生活的保障，擴大了運動員保障體系的廣度和深度。該項目不僅體現了我們對運動員長期發展的關注，更通過資源整合和專業服務為中國體育事業注入持續動力，激勵更多運動員以熱情和毅力追逐夢想。



## 體育教育公益計劃

我們深知體育對於青少年身心健康的重要性，目標推動體育教育普及，幫助青少年在成長過程中發掘自身潛力。我們於二零一七年發起「茁壯成長公益計劃」，與中國青少年發展基金

會、上海真愛夢想公益基金會及中國紅十字基金會冠軍基金合作，專注於欠發達地區青少年的體育公益項目，旨在讓孩子們體驗體育運動的樂趣。該計劃通過六大板塊－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，推動體

育與教育的結合，提高青少年的體育意識和運動技能，培養他們的體育精神、健康生活方式和健全人格，讓體育成為他們成長路上的動力與希望。由項目啟動至二零二六年，預計1,000萬名欠發達地區青少年受惠。

## 安踏 希望班



安踏希望班是二零二一年啟動的項目，旨在支持品學兼優但面臨家庭困境的高中生完成學業並拓展視野。首批希望班分別設於雲南紅河州和四川成都，採用「經濟援助和多元賦能」模式，振興鄉村教育振興。

項目提供學生生活補貼、運動裝備及專屬學習空間，減輕家庭負擔，同時引入心理學課程和科學家講座，並組織研學營，帶領學生走訪北京、廈門等地，確保他們在學習的同時，也能拓展視野。截止於二零二四年七月，首屆100名學生完成高中學業，多人考入清華大學、浙江大學等頂尖高校。



## 和諧共生 益社會



六一兒童節前夕，我們聯合和敏基金會，在寧夏同心縣宣佈啟動多項公益計劃，並由安踏公益超A伙伴、短道速滑奧運冠軍武大靖為同學們帶來了一堂「夢想第一課」，以自身經歷鼓勵同學們勇敢逐夢。

## 寧夏同心縣 「夢想第一課」體教融合活動



## 可持續 安踏運動場



我們一直積極踐行聯合國可持續發展目標，堅持推進ESG戰略，推動實現「雙碳目標」。可持續安踏運動場是我們在ESG領域的創新實踐。我們於本財政年度建設了5個可持續安踏運動場，共使用約126,000

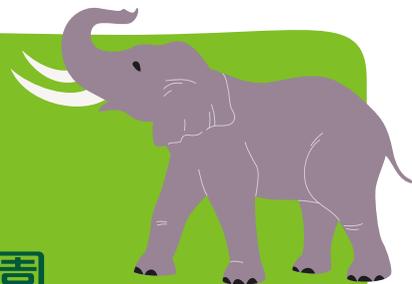
雙廢舊運動鞋底加工為再生橡膠顆粒鋪設而成，展現我們對可持續發展的堅定承諾及鄉村體育教育的支持。

## 生態保護計劃

我們始終踐行綠色發展理念，將生態保護融入企業發展戰略，通過實施多元化的生態保護計劃保護自然生態系統，減少環境影響。我們與WWF自二零二一年開始合作，三年來共同致力於支持中國生物多樣性保護，項目內容圍繞長江江豚和東北虎等瀕危物種。於本財政年度，我們與WWF簽署新的三年戰略合作規劃，並每年參加WWF發起的地球一小時活動以及加入國際熊貓日系列活動，通過各項活動及倡導消費者參與等方式，以實際行動促進生物多樣性和生態平衡。



## 助力 亞洲象 國家公園 創立



在八月，我們聯合WWF發佈助力亞洲象國家公園創立項目，通過政策研究及食源地建設等試點項目修復和保護亞洲象棲息地，並在項目實施地西雙版納國家級自然保護區舉行了示範基地揭牌儀式。



## 和諧共生 益社會

### 扶危助困計劃

在災難援助方面，我們會積極參與國家緊急救災行動，為受災地區提供物資和援助。我們亦快速響應國際社會需求，於2023年啟動「體育照亮未來」

項目，過中國紅十字基金會向UNHCR捐贈運動裝備至非洲，並通過中華慈善總會向UNHCR捐資用於改善當地體育設施和教育環境。項目目標在2025年底前覆蓋非洲等地區近30萬青少年，幫助他們重返學校。而集團創始

人家族設立和敏基金會亦通過「和敏助學」、「和敏健康援助計劃」和「和敏社區關愛」等慈善項目，持續助力社區和諧進步，體現對弱勢群體的長期關懷。



## 「體育照亮未來」 公益項目

項目於本財政年度向布隆迪及肯尼亞捐贈裝備1億元，並在布隆迪修建新學校，捐建教室、廁所、飲水點等基礎設施，資助助學，為非洲青少年提供更好的學習與運動環境。

### 其他志願公益活動

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，以鼓勵員工積極參與公益活動。





## 春蕾茁壯公益計劃

我們與中國兒童少年基金會於北京達成戰略合作，共同宣佈啟動「春蕾茁壯公益計劃」。我們將向中國兒童少年基金會捐贈款物等值人民幣4,000萬元，項目計劃於未來三年支持全國開展助學、女子運動成長營及運動隊資助等公益活動，預計惠及女生6,500名。

### 目標與績效

我們持續深耕公益慈善事業，不斷完善公益體系，為建設美好社會貢獻安踏力量。於本財政年度，我們通過醫療、體育、教育、生態保護和社區關愛五大領域持續賦能社會發展，履行社會責任。

- 「優秀運動員終身保障公益項目」受益運動員合計**130**人，其中冠軍運動員**60**人、亞軍運動員**44**人、季軍運動員**26**人。

- 透過安踏集團志願者協會積極參與志願服務，參與員工人次超過**9,000**人，累計服務時數超過**40,000**小時。

「茁壯成長公益計劃」自二零一七年起累計投入與成果：

- 捐贈運動產品價值（以吊牌價值計算）超過人民幣**11.5**億元。
- 捐建**191**家安踏夢想中心，向青少年提供夢想課程。
- 培訓了近**7,000**名安踏體育課一線體育教師。
- 捐建了**84**個安踏運動場，其中**6**個為可持續運動場。
- 組建了**19**場安踏運動營。
- 覆蓋了**31**個省級行政區**1.8**萬所學校近**850**萬名青少年。
- 扶助雲南及四川**4**個安踏希望班的**200**名高中生，首屆安踏希望班**100**名同學畢業。





## 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。回首二零二四年，我們在環境、社會、管治等維度全方位發力，已成為中國體育

用品行業可持續發展「引領者」。我們持續推進及落實可持續發展戰略及「1+3+5」戰略目標，在與消費者、員工、夥伴、社會及環境共生的領域持續耕耘，向國際可持續發展領域「引領者」前進，以實現我們的中長遠目標。

展望未來，我們已經制定並持續實施可持續發展戰略和「1+3+5」戰略目標，以指導我們的可持續發展實踐。作為中國領先的體育用品公司，通過材料研發和低碳工藝創新開發可持續產品，我們將以戰略決心深化可持續產品創新。通過這些努力，我們朝著「成為世界領先的多品牌體育用品集團」的願景邁進。



## 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

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

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》 《職業健康安全管理政策》
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》 《負責任原材料及成品採購政策》

## 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	《中華人民共和國安全生產法》 《國家紡織品通用安全技術規範》 《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》 《負責任原材料及成品採購政策》 《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》 《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》 《個人信息保護政策》 《隱私政策》

ESG指標	法律法規 / 政策	內部政策
		《個人信息及隱私保護政策》 《僱員個人信息保護實施細則》 《個人信息保護管理政策》 《人工智能服務管理規範》 《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》 《負責任營銷政策》
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》 《集團商務贈禮管理制度》 《審計監察處罰管理制度》
B8.社區投資	《中華人民共和國公益事業捐贈法》 《中華人民共和國慈善法》 《慈善組織公開募捐管理辦法》	《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	(於2025年1月1日刪除)	/
關鍵績效指標A1.3	所產生的有害廢物總量(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A1.4	所產生無害廢物總量(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。	ESG管理 綠色發展護生態
關鍵績效指標A1.6	描述處理有害及無害廢物的方法，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

層面、一般披露及 關鍵績效指標	描述	披露章節
<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。	ESG管理 綠色發展護生態
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。	ESG管理 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

## 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>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	(於2025年1月1日刪除)	/
關鍵績效指標A4.1	(於2025年1月1日刪除)	/

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員工總數。	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員工流失率。	多元共融固人本 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
<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（包括彙報年度）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

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 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
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。	多元共融固人本 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

## 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>運營慣例</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
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	描述在挑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

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、標籤及隱私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隱私政策，以及相關管理及監察方法。	責任經營築根基

## 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>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	於彙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

層面、一般披露及 關鍵績效指標	描述	披露章節
<b>社區</b>		
<b>B8：社區投資</b>		
一般披露	有關以社區參與來了解運營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	專注貢獻領域（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	和諧共生益社會
關績效指標B8.2	在專注領域所動用資源（如金錢或時間）。	和諧共生益社會 ESG關鍵績效指標數據表

## 附錄二 可持續發展概覽

### 氣候相關信息披露

氣候相關披露		披露章節
<b>(I) 管治</b>		
一般披露	負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構（可包括董事會、委員會或其他同等治理機構）或個人的資訊。	ESG管理 綠色發展護生態
(i)	該機構或個人如何釐定當前或將來是否有適當的技能和勝任能力來監督應對氣候相關風險和機遇的策略。	ESG管理 綠色發展護生態
(ii)	該機構或個人在監督發行人的策略、重大交易決策和風險管理程序及相關政策的過程中，如何考慮氣候相關風險和機遇，包括該機構或個人是否有考慮與該等氣候相關風險和機遇相關的權衡評估。	ESG管理 綠色發展護生態
(iii)	該機構或個人如何監督有關氣候相關風險和機遇的目標制定並監察達標進度，包括是否將相關績效指標納入薪酬政策以及如何納入。	ESG管理 綠色發展護生態
關鍵績效指標	該機構或個人獲悉氣候相關風險和機遇的方式和頻率。	綠色發展護生態
一般披露	管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色。	綠色發展護生態
(i)	該角色是否被委託給特定的管理層人員或管理層委員會以及如何對該人員或委員會進行監督；	ESG管理 綠色發展護生態
(ii)	管理層可有使用監控措施及程序協助監督氣候相關風險和機遇；如有，這些監控措施及程序如何與其他內部職能部門進行整合。	ESG管理 綠色發展護生態

氣候相關披露	披露章節
<b>(II)策略</b>	
<b>氣候相關風險和機遇</b>	
<p>一般披露</p> <p>描述合理預期可能在短期、中期或長期影響發行人的現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>一般披露</p> <p>就發行人已識別的每項氣候相關風險，解釋發行人是否認為該風險是與氣候相關物理風險或與氣候相關轉型風險。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>一般披露</p> <p>就發行人已識別的每項氣候相關風險和機遇，具體說明其合理預期可能影響發行人的時間範圍（短期、中期或長期）。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>一般披露</p> <p>解釋發行人如何定義短期、中期及長期，以及這些定義如何與其策略決定規劃範圍掛鉤。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<b>業務模式和價值鏈</b>	
<p>一般披露</p> <p>發行人需要披露能夠讓人們了解氣候相關風險和機遇對其商業模式和價值鏈的當前以及預期影響的信息。具體而言，發行人需要進行如下披露：</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(i) 描述氣候相關風險和機遇對發行人的商業模式和價值鏈的當前以及預期影響；</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(ii) 描述在發行人的商業模式和價值鏈中，氣候相關風險和機遇集中的地方（例如，地理區域、設施及資產類型）。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>

## 附錄二 可持續發展概覽

氣候相關披露	披露章節
有關發行人當前及將來計劃如何為根據上述披露的行動提供資源。	ESG管理 綠色發展護生態
策略和決策	
<p>一般披露</p> <p>有關發行人已經及將來計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的資訊，包括發行人計劃如何實現任何其所設定的氣候相關目標，以及任何法律或法規要求達到的目標。</p>	綠色發展護生態
(i) 因應氣候相關風險和機遇而在當前及預期將來對發行人業務模式（包括資源配置）作出的變動。	綠色發展護生態
(ii) 已經或預期將進行的任何適應或減緩工作（直接或間接）。	綠色發展護生態
(iii) 發行人任何與氣候相關轉型計劃（包括制定轉型計劃時使用的主要假設的資訊，以及該計劃所依賴的因素），或若發行人並未有這樣的計劃，則作適當的否定聲明。	綠色發展護生態
(iv) 發行人計劃如何實現氣候相關目標（包括任何溫室氣體排放目標（如有））。	綠色發展護生態
<p>一般披露</p> <p>有關發行人當前及將來計劃如何為根據上述披露的行動提供資源。</p>	綠色發展護生態

氣候相關披露	披露章節
<b>氣候韌性</b>	
一般披露 發行人截至彙報日對其氣候韌性的評估，其有助於了解：	綠色發展護生態
(i) 發行人的分析結果對其策略和業務模式的影響（如有），包括發行人需要如何應對氣候相關情景分析中確定的影響。	綠色發展護生態
(ii) 發行人對氣候韌性的評估中考慮的重大不確定因素的範疇。	綠色發展護生態
(iii) 發行人根據氣候發展調整其短期、中期和長期策略和業務模式的能力。	綠色發展護生態
一般披露 如何及何時進行氣候相關情景分析，包括：	綠色發展護生態
(i) 使用的輸入數據，包括：	綠色發展護生態
(1) 發行人在分析中使用的氣候相關情景及其來源。	綠色發展護生態

## 附錄二 可持續發展概覽

氣候相關披露	披露章節
(2) 分析是否涵蓋多種不同的氣候相關情景。	綠色發展護生態
(3) 分析所使用的氣候相關情景是否與氣候相關轉型風險或氣候相關物理風險有關。	綠色發展護生態
(4) 發行人在其情景中是否使用了與最新氣候變化國際協議相一致的情景。	綠色發展護生態
(5) 發行人為何認為所選擇的氣候相關情景與評估其氣候相關變化、發展或不確定性的韌性相關。	綠色發展護生態
(6) 發行人在分析中所使用的時間範圍。	綠色發展護生態
(7) 發行人分析所涵蓋的營運範圍（例如分析所涵蓋的營運地點及業務單位）。	綠色發展護生態
(ii) 發行人在分析中所作的關鍵假設。	綠色發展護生態
關鍵績效指標 進行氣候相關情景分析的彙報期。	綠色發展護生態

氣候相關披露	披露章節
<b>(III) 風險管理</b>	
<p>一般披露</p> <p>發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策，包括有關以下方面的資訊。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
(i) 發行人使用的輸入資料及參數（例如資料來源及程序所涵蓋的業務範圍）。	綠色發展護生態
(ii) 發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來識別氣候相關風險。	綠色發展護生態
(iii) 發行人如何評估有關風險的影響的性質、可能性及程度（例如發行人可有考慮定性因素、量化門檻或其他所用標準）。	綠色發展護生態
(iv) 發行人可有及如何就氣候相關風險相對於其他類型風險的優次排列。	綠色發展護生態
(v) 發行人如何監察其氣候相關風險。	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
(vi) 與上一個彙報期相比，發行人可有及如何改變其使用的流程。	綠色發展護生態
<p>一般披露</p> <p>發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程（包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資訊）。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>

## 附錄二 可持續發展概覽

氣候相關披露	披露章節
<p>一般披露</p> <p>氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<b>(IV) 指標及目標</b>	
<p>溫室氣體排放</p> <p>發行人須披露彙報期內的溫室氣體絕對總排放量（以公噸二氧化碳當量表示），並分為：</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>(i)                      關鍵績效指標      範圍一溫室氣體排放。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>(ii)                     關鍵績效指標      範圍二溫室氣體排放。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>(iii)                    關鍵績效指標      範圍三溫室氣體排放。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求，否則發行人須根據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準（2004年）》計量其溫室氣體排放。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>

氣候相關披露	披露章節
<p>一般披露</p> <p>披露其用於計量溫室氣體排放的方法，包括：</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>(i) 發行人用於計量其溫室氣體排放的計量方法、輸入資料及假設。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>(ii) 發行人為何選擇該計量方法、輸入資料及假設計量溫室氣體排放。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>(iii) 發行人在彙報期對計量方法、輸入資料及假設進行的任何變更以及變更原因。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>一般披露</p> <p>就根據上述段披露的範圍二溫室氣體排放，披露其以地域為基準的範圍二溫室氣體排放，並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的資訊。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>

## 附錄二 可持續發展概覽

氣候相關披露	披露章節
<p>一般披露</p> <p>就根據上述段披露的範圍三溫室氣體排放，根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍三）核算與報告標準（2011年）》所述的範圍三類別披露發行人計量範圍三溫室氣體排放中包含的類別。</p>	<p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
薪酬	
<p>一般披露</p> <p>發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。這可能構成根據管治(a)(iv)段作出的披露的一部分。</p>	<p>綠色發展護生態</p>
氣候相關目標	
<p>發行人須披露(a)其為監察實現其策略目標的進展而設定的與氣候相關的定性及量化目標；及(b)法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。發行人須就每個目標逐一披露：</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(a) 一般披露 用以設定目標的指標。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(b) 一般披露 目標的目的（例如減緩、適應或以科學為基礎的舉措）。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(c) 一般披露 目標的適用範圍（例如目標是適用於發行人整個集團還是部分（如僅適用於某個業務單位或地理區域））。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(d) 關鍵績效指標 目標的適用期間。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>

氣候相關披露			披露章節
(e)	關鍵績效指標	衡量進度的基準期間。	ESG管理 綠色發展護生態
(f)	關鍵績效指標	階段性目標或中期目標（如有）。	ESG管理 綠色發展護生態
(g)	一般披露	如屬量化目標，其屬絕對目標還是強度目標。	ESG管理 綠色發展護生態
(h)	一般披露	最新氣候變化國際協議（包括該協議產生的司法承諾）如何幫助發行人設定目標。	ESG管理 綠色發展護生態
	一般披露	發行人須披露其設定及審核每項目標的方法，以及其如何監察達標進度，包括：	ESG管理 綠色發展護生態
(a)		目標本身及設定目標的方法是否經第三方驗證。	ESG管理 綠色發展護生態
(b)		發行人審核目標的程序。	ESG管理 綠色發展護生態
(c)		用於監察達標進度的指標。	ESG管理 綠色發展護生態
(d)		任何修訂目標的內容及原因。	ESG管理 綠色發展護生態

## 附錄二 可持續發展概覽

氣候相關披露	披露章節
<p>一般披露</p> <p>發行人須披露有關每項氣候相關目標的績效的資訊以及對發行人績效的趨勢或變化分析。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p> <p>ESG關鍵績效指標數據表</p>
<p>一般披露</p> <p>就按上述段披露的每一項溫室氣體排放目標，發行人須披露：</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(a) 目標涵蓋哪些溫室氣體；</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(b) 目標是否涵蓋範圍一、範圍二或範圍三溫室氣體排放。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(c) 此目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室氣體排放淨額目標。如為溫室氣體排放淨額目標，發行人須另外披露相關的溫室氣體排放總量目標。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>
<p>(d) 目標是否是採用行業脫碳方法得出的。</p>	<p>ESG管理</p> <p>綠色發展護生態</p>

## ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2024年	2023年	2022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	1.49	2.33	3.69
	硫氧化物	噸	0.05	0.15	0.00
	氮氧化物	噸	1.33	1.09	1.03
	廢水排放量 <sup>3</sup>	噸	1,477,696	1,104,684	1,142,461
	<b>A1.2 直接（範圍一）及能源間接（範圍二）溫室氣體排放量及密度</b>				
	於2025年1月1日刪除				
	<b>A1.3 所產生有害廢棄物總量及密度</b>				
	有害廢棄物總量	噸	101.6	110.1	58.5
	有害廢棄物密度	千克／每百萬元人民幣收益	1.43	1.76	1.09
<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>4</sup>	噸	13,517	11,830	9,204	
無害廢棄物密度	噸／每百萬元人民幣收益	0.19	0.19	0.17	

<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《如何編製環境社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》。

<sup>3</sup> 數據涵蓋工業廢水和生活廢水。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。於本財政年度，福建安踏物流信息科技二期、三期投入運營，整體運營規模擴大，導致廢水排放量增加。生活廢水排放量是基於生態環境部發布的《生活污染源產排污系數手冊》計算的。

<sup>4</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。於本財政年度，福建安踏物流信息科技二期、三期投入運營，整體運營規模擴大，且公司員工總數增加，導致無害廢棄物總量有所上升。

## 附錄二 可持續發展概覽

範疇	ESG指標	單位	2024年	2023年	2022年
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>5</sup></b>				
	汽油	千瓦時	401,924	553,156	366,546
	柴油	千瓦時	308,504	307,665	199,930
	天然氣	千瓦時	9,247,285	14,729,561	14,504,389
	乙炔 <sup>6</sup>	千瓦時	5,927	2,428	未披露
	外購電量 <sup>7</sup>	千瓦時	378,654,906	297,910,911	265,058,740
	外購蒸汽 <sup>8</sup>	千瓦時	68,369,865	54,735,492	57,573,558
	外購冷量	千瓦時	397,991	339,013	未披露
	外購熱量	千瓦時	226,639	191,620	未披露
	能源總耗量	兆瓦時	457,613	368,770	337,703
	能源總耗密度	兆瓦時／每百萬元人民幣 收益	6.46	5.91	6.29
	外購綠證書 <sup>9</sup>	兆瓦時	149,328	/	/
	外購綠電量 <sup>10</sup>	兆瓦時	618	/	/
	<b>A2.2水資源消耗量及密度</b>				
總耗水量	立方米	1,678,397	1,517,270	1,429,691	
總耗水密度	立方米／每百萬元人民幣收 益	23.7	24.3	26.7	
<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	噸	51,000	46,500	24,064	
使用的包裝物料密度	噸／每百萬元人民幣收益	0.72	0.75	0.45	

<sup>5</sup> 能源總耗量由汽油、柴油、天然氣、乙炔、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/T2589-2020)。

<sup>6</sup> 乙炔消耗量數據主要源於本集團生產、行政、物流及店鋪體系的使用。於本財政年度，我們相較2023年進一步提升生產需求，生產體系設備安裝工作增加，導致乙炔消耗量有所上升。

<sup>7</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。於本財政年度，福建安踏物流信息科技有限公司二期、三期投入運營，且本財政年度將MAIA ACTIVE店鋪納入統計範圍，導致外購電力有所上升。

<sup>8</sup> 外購蒸汽數據主要源於本集團生產體系的外購蒸汽。於本財政年度，我們相較2023年進一步提升生產需求，生產過程的蒸汽使用量上升，導致外購蒸汽有所上升。

<sup>9</sup> 於本財政年度，我們購買了綠色證書，包括綠色電力證書(GEC)以及International Renewable Energy Certificates (I-REC)綠色能源證書。

<sup>10</sup> 於本財政年度，我們購買了帶有綠色電力消費憑證的綠色電力。

範疇	ESG指標	單位	2024年	2023年	2022年
<b>B.社會</b>					
<b>B1僱傭</b>	<b>B1.1僱員人數：按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分</b>				
	全體僱員人數 <sup>11</sup>	人	65,900	60,500	59,000
	按性別劃分				
	男性	百分比	25.9	24.8	24.9
	女性	百分比	74.1	75.2	75.1
	按職能劃分				
	辦公室員工	百分比	20.5	19.4	19.5
	生產及物流員工	百分比	19.3	21.5	22.1
	零售員工	百分比	60.2	59.1	58.4
	按職級劃分				
	總裁層	百分比	0.1	0.1	0.1
	總監層	百分比	1.5	1.4	1.3
	經理層	百分比	7.6	7.1	6.5
	專員或其他職位	百分比	71.5	73.5	73.4
	生產員工	百分比	19.3	17.9	18.7
	按年齡劃分				
	16-24歲	百分比	13.2	12.6	13.6
	25-40歲	百分比	73.9	74.5	74.0
	41歲及以上	百分比	12.9	12.9	12.4
	按地區劃分				
中國大陸	百分比	99.1	99.2	99.3	
中國香港、中國澳門、及海外地區	百分比	0.9	0.8	0.7	

<sup>11</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1,773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	2024年	2023年	2022年
B1僱傭	<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>12</sup></b>				
	員工整體流失率	百分比	28.9	33.6	35.7
	按性別劃分				
	男性	百分比	32.5	37.8	40.0
	女性	百分比	27.5	32.1	34.1
	按年齡劃分				
	16-24歲	百分比	42.4	49.3	50.7
	25-40歲	百分比	27.2	31.4	33.3
	41歲及以上	百分比	20.5	25.1	26.3
	按地區劃分				
	中國大陸	百分比	29.0	33.7	35.7
中國香港、中國澳門、及 海外地區	百分比	18.4	27.3	37.3	

<sup>12</sup> 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	2024年	2023年	2022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	31,700	33,500	未披露
	按性別劃分				
	男性	百分比	29.5	28.8	未披露
	女性	百分比	70.5	71.2	未披露
	按職級劃分				
	總裁層	百分比	0.02	0.01	未披露
	總監層	百分比	0.48	0.3	未披露
	經理層	百分比	3.0	2.0	未披露
	專員或其他職位	百分比	74.5	72.3	未披露
	生產員工	百分比	22.0	25.39	未披露
	按年齡劃分				
	16-24歲	百分比	28.1	28.0	未披露
	25-40歲	百分比	67.0	66.3	未披露
41歲及以上	百分比	4.9	5.7	未披露	

## 附錄二 可持續發展概覽

範疇	ESG指標	單位	2024年	2023年	2022年
B2健康與安全	<b>B2.1過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率<sup>13</sup></b>				
	因工作關係而死亡的人數	人	0	1	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>14</sup></b>				
	辦公室員工	天	691	458.5	1,060
	生產及物流員工	天	2,979.5	1,434.5	2,269
	零售員工	天	2,312	3,073.5	4,121

<sup>13</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，因工作關係而死亡的比率 = (因工作關係而死亡的人數 / 全體雇員人數) x 100%。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>14</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，工傷日數上升主要由於交通事故及生產操作不當導致，較2023年因交通事故及生產操作不當事件受傷人數多33人，2024年重傷（超60天以上）有19人，比去年多12人，我們將會制定改善方案。我們正在優化相關數據收集系統，有關其它地區的工傷信息將於未來披露。

範疇	ESG指標	單位	2024年	2023年	2022年
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>15</sup></b>				
	受訓僱員比例	百分比	97.6	95.1	92.5
	按性別劃分受訓比例				
	男性僱員	百分比	24.7	23.7	23.7
	女性僱員	百分比	75.3	76.3	76.3
	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	1.6	1.5	1.4
	經理層	百分比	7.9	7.4	6.9
	專員或其他職位	百分比	73.0	72.7	72.3
	生產員工	百分比	17.4	18.3	19.3
	按職能劃分受訓比例				
	辦公室員工	百分比	20.4	20.2	20.9
	生產及物流員工	百分比	17.4	18.3	19.2
零售員工	百分比	62.2	61.5	59.9	

<sup>15</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 / 全體僱員人數) 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%。

## 附錄二 可持續發展概覽

範疇	ESG指標	單位	2024年	2023年	2022年
B3發展與培訓	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>16</sup>				
	僱員平均受訓時數	小時	28.8	29.1	29.1
	男女僱員平均受訓時數				
	男性僱員平均受訓時數	小時	34.9	34.6	37.0
	女性僱員平均受訓時數	小時	26.7	25.5	26.5
	各職級平均受訓時數				
	總裁層	小時	34.2	37.5	23.9
	總監層	小時	71.1	85.9	78.7
	經理層	小時	75.3	80.1	85.8
	專員或其他職位	小時	28.1	26.8	29.3
	生產員工	小時	6.7	6.33	5.12
	各職能平均受訓時數				
	辦公室員工	小時	74.8	80.6	81.9
	生產及物流員工	小時	6.7	5.25	4.34
零售員工	小時	19.9	18.6	20.9	

<sup>16</sup> 數據匯報範圍不包括泉州寰球鞋服有限公司。僱員平均受訓時數=總受訓時數/全體僱員人數，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。

範疇	ESG指標	單位	2024年	2023年	2022年
B5供應鏈管理	B5.1按地區劃分的供應商數目 <sup>17</sup>				
	供應商總數	個	897	801	524
	中國大陸、中國香港、中國澳門及台灣地區供應商	百分比	87.0	89.5	96.0
	中國大陸、中國香港、中國澳門及台灣地區T1供應商	個	285	245	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	408	331	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	87	141	未披露
	海外供應商	百分比	13.0	10.5	4.0
	海外T1供應商	個	24	22	未披露
	海外T2供應商	個	81	39	未披露
	海外T3供應商	個	12	23	未披露

<sup>17</sup> 2022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。

## 附錄二 可持續發展概覽

範疇	ESG指標	單位	2024年	2023年	2022年
B5供應鏈管理	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>18</sup>				
	簽署商業行為守則的 供應商	百分比	100	94.0	92.4
	取得ISO 9001認證的 供應商數量	個	308	245	257
	取得ISO 14001認證的 供應商數量	個	217	180	184
	取得ISO 45001認證的 供應商數量	個	147	119	111
取得Bluesign®的供應 商數量	個	43	39	38	

<sup>18</sup> 2022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	2024年	2023年	2022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	%	0.00	0.00	0.01
	<b>B6.2接獲關於產品及服務的投訴數目<sup>19</sup></b>				
	產品投訴 <sup>20</sup>	個	442,376	540,723	620,936
	其中：鞋類	百分比	61.0	64.2	65.0
	服裝	百分比	37.5	34.2	33.7
	配件	百分比	1.5	1.6	1.3
	服務投訴 <sup>21</sup>	個	16,688	15,966	9,903
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	3	0	0
	<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	1,017	908	804
	辦公室員工反貪污培訓受訓情況	百分比	100	100	100
	管理層及董事反貪污培訓受訓情況	百分比	97	100	95
B8社區投資	<b>B8.2在專注範疇所動用資源</b>				
	現金	百萬元人民幣	37	59	23
	產品價值（以吊牌價值計算）	億元人民幣	超過3.4	超過2.5	超過2.0

<sup>19</sup> 數據匯報範圍為安踏及FILA。

<sup>20</sup> 數據匯報範圍為通過400電話熱線及線上客訴投訴的質量退換問題。於本財政年度，我們對產品投訴口徑進行更新，並重新對2023年和2022年的數據以新口徑進行統計。

<sup>21</sup> 於本財政年度，我們的統計口徑新增電商類投訴。

<sup>22</sup> 數據涵蓋範圍為董事、總裁及總監層。

## 附錄二 可持續發展概覽

### 氣候相關數據

#### 氣候相關披露

指標項	單位	2024年	2023年	2022年	
溫室氣體絕對總排放量	範圍一直接溫室氣體排放量 <sup>23</sup>	噸二氧化碳當量	7,580	8,525	4,820
	範圍二間接溫室氣體排放量（基於位置的方法） <sup>24</sup>	噸二氧化碳當量	230,352	191,654	173,974
	範圍二間接溫室氣體排放量（基於市場的方法） <sup>25</sup>	噸二氧化碳當量	161,460	-	-
	範圍一及範圍二溫室氣體總排放量	噸二氧化碳當量	237,932	200,179	178,794
	範圍三間接溫室氣體排放量 <sup>26</sup>	噸二氧化碳當量	1,598,627	-	-

<sup>23</sup> 範圍一直接溫室氣體排放量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、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布的《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》，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>24</sup> 基於位置的方法計算的範圍二間接溫室氣體排放量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布的《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》，其中2024年電力排放因子採用2024年12月26日生態環境部印發的《關於發布2022年電力二氧化碳排放因子的公告》中的電網排放因子0.5366 tCO<sub>2</sub>/MWh。於本財政年度，福建安踏物流信息科技有限公司二期、三期投入運營，整體運營規模擴大，且於本財政年度將MAIA ACTIVE店鋪納入統計範圍，導致外購電力較2023年有所增加，範圍二溫室氣體排放量有所上升。

<sup>25</sup> 基於市場的方法計算的範圍二間接溫室氣體排放量主要源於本集團運營／生產過程消耗的外購電力（不包括市場化交易的非化石能源電量）、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布的《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》，其中2024年電力排放因子採用2024年12月26日生態環境部印發的《關於發布2022年電力二氧化碳排放因子的公告》中的電網排放因子（不包括市場化交易的非化石能源電量）0.5856 tCO<sub>2</sub>/MWh。於本財政年度，本集團已開始購買綠色證書。因此，2024年披露了範圍二間接溫室氣體排放量（基於市場的方法），但2023年和2022年則無可比較數據。

<sup>26</sup> 我們於本財政年度首次披露範圍三排放量，共披露五個類別，說明如下：

**類別一**包括我們採購的商品涉及的溫室氣體排放，暫不包括外購服務相關排放。外購商品排放覆蓋93家關鍵供應商（包括一級供應商及二級供應商）與我們相關的生產過程產生的溫室氣體排放，以及採購的原材料（二級供應商採購的生產原材料）涉及的生命週期溫室氣體排放。93家關鍵供應商的活動資料均來自供應商填報一手資料，原材料相關的活動資料來自各品牌重量的實測及推衍資料。關鍵供應商排放計算方式與我們範圍一和二排放一致。原材料排放=原材料重量×各類別材料排放係數。

指標項		單位	2024年	2023年	2022年
溫室氣體排放 密度	範圍一直接溫室氣體 排放量密度	噸二氧化碳當量／每百萬元 人民幣收益	0.11	0.14	0.09
	範圍二間接溫室氣體 排放量密度（基於位置 的方法）	噸二氧化碳當量／每百萬元 人民幣收益	3.25	3.07	3.24
	範圍二間接溫室氣體 排放量密度（基於市場 的方法）	噸二氧化碳當量／每百萬元 人民幣收益	2.28	-	-
	範圍一及範圍二溫室氣體 總排放量密度	噸二氧化碳當量／每百萬元 人民幣收益	3.36	3.21	3.33
	範圍三間接溫室氣體 排放量密度	噸二氧化碳當量／每百萬元 人民幣收益	22.6	-	-

**類別六**包括員工因乘坐飛機、火車、自駕及其他陸路交通進行商務差旅產生的溫室氣體排放，不含海外員工。其中里程或者金額等活動資料來自我們內部管理系統，商務差旅排放=商務出行里程／金額 x 相應排放係數。

**類別七**包括我們所有正式僱員因日常通勤產生的溫室氣體排放。員工通勤排放=員工人數 x 人均通勤年度排放係數。排放係數來源於中國城市規劃設計研究院《2021年中國主要城市通勤監測報告》。

**類別十二**品牌成品在其生命終止時因填埋、焚燒、回收等不同廢棄物處置方式產生的溫室氣體排放。生命週期結束後的處置排放=成品重量 x 不同處置方式下的各類別材料排放係數。

**類別十五**為我們的投資活動相關的溫室氣體排放，投資主體包括AMER SPORTS, INC.、商丘安誠鞋業有限公司及光山縣安捷鞋業有限公司。投資排放=投資主體年度溫室氣體排放量 x 我們的持股比例或投資主體年度營業收入 x 相應排放係數。

# 鑒證報告



羅兵咸永道

## 獨立執業會計師就安踏體育用品有限公司的經識別的可持續發展資料的有限保證鑒證報告

致安踏體育用品有限公司董事會

### 有限保證結論

我們已對安踏體育用品有限公司（「貴公司」）於十二月三十一日及截至該日止二零二四年度列示於環境、社會及管治報告中「ESG關鍵績效指標數據表」中的經識別的可持續發展資料（「經識別的可持續發展資料」）執行了有限保證的鑒證工作。

基於我們執行的程序以及取得的證據，我們未有發現任何事項使我們相信經識別的可持續發展資料在所有重大方面未有按照載於環境、社會及管治報告中的「匯報原則」、「匯報範圍」以及「ESG關鍵績效指標數據表」的相關標準編製。

### 經識別的可持續發展資料

截至二零二四年十二月三十一日止年度的經識別的可持續發展資料概述如下：

範疇	數據號	指標	單位	數量
<b>環境數據</b>				
排放物	1	廢水排放量	噸	1,477,696
溫室氣體排放量及密度	2	範圍一直接溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	7,580
	3	範圍二間接溫室氣體排放量（基於位置的方法）	噸二氧化碳當量	230,352
	4	範圍二間接溫室氣體排放量（基於市場的方法）	噸二氧化碳當量	161,460

PricewaterhouseCoopers, 22/F, Prince's Building, Central, Hong Kong  
T: +852 2289 8888, F: +852 2810 9888, www.pwchk.com

範疇	數據號	指標	單位	數量
直接及間接 能源總耗量 及密度	5	範圍一和範圍二溫室氣體總排放量	噸二氧化碳當量	237,932
	6	範圍一直接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	0.11
	7	範圍二間接溫室氣體排放量密度（基於位置的方法）	噸二氧化碳當量／ 每百萬元人民幣收益	3.25
	8	範圍二間接溫室氣體排放量密度（基於市場的方法）	噸二氧化碳當量／ 每百萬元人民幣收益	2.28
	9	範圍一和範圍二溫室氣體總排放量密度	噸二氧化碳當量／ 每百萬元人民幣收益	3.36
	10	範圍三間接溫室氣體排放量－類別七：員工通勤	噸二氧化碳當量	19,136
	11	汽油	千瓦時	401,924
	12	柴油	千瓦時	308,504
	13	天然氣	千瓦時	9,247,285
	14	乙炔	千瓦時	5,927
水資源 消耗量	15	外購電量	千瓦時	378,654,906
	16	外購蒸汽	千瓦時	68,369,865
	17	外購冷量	千瓦時	397,991
	18	外購熱量	千瓦時	226,639
	19	能源總耗量	兆瓦時	457,613
	20	能源總耗密度	兆瓦時／每百萬元人民幣 收益	6.46
	21	外購綠證量	兆瓦時	149,328
	22	外購綠電量	兆瓦時	618
水資源 消耗量	23	總耗水量	立方米	1,678,397
	24	總耗水密度	立方米／每百萬元人民幣 收益	23.7

範疇	數據號	指標	單位	數量
社會數據				
僱傭	1	全體僱員人數	人	65,900
	2	僱員人數按性別、職能、職級、年齡和地區劃分的員工比例	百分比	2a) 按性別劃分 男性：25.9 女性：74.1  2b) 按職能劃分 辦公室員工：20.5 生產及物流員工：19.3 零售員工：60.2  2c) 按職級劃分 總裁層：0.1 總監層：1.5 經理層：7.6 專員或其他職位：71.5 生產員工：19.3  2d) 按年齡劃分 16-24歲：13.2 25-40歲：73.9 41歲及以上：12.9  2e) 按地區劃分 中國大陸：99.1 中國香港、中國澳門、及 海外地區：0.9

範疇	數據號	指標	單位	數量
	3	員工整體流失率及按性別、年齡及地區劃分的明細	百分比	3a) 員工整體流失率：28.9  3b) 按性別劃分 男性：32.5 女性：27.5  3c) 按年齡劃分 16-24歲：42.4 25-40歲：27.2 41歲及以上：20.5  3d) 按地區劃分 中國大陸：29.0 中國香港、中國澳門、及 海外地區：18.4
健康與安全	4	因工作關係而死亡的人數	人	0
	5	因工作關係而死亡的比率	百分比	0
	6	因工傷損失工作日數	天	辦公室員工：691 生產及物流員工：2,979.5 零售員工：2,312
發展與培訓	7	受訓僱員比例及按性別、職級及職能劃分的明細	百分比	7a) 受訓僱員比例：97.6  7b) 按性別劃分受訓比例 男性：24.7 女性：75.3  7c) 按職級劃分受訓比例 總裁層：0.1 總監層：1.6 經理層：7.9 專員或其他職位：73.0 生產員工：17.4  7d) 按職能劃分受訓比例 辦公室員工：20.4 生產及物流員工：17.4 零售員工：62.2

範疇	數據號	指標	單位	數量
	8	每名僱員完成受訓的平均時數及按性別、職能及按職級劃分的明細	小時	8a) 僱員平均受訓時數：28.8  8b) 男女僱員平均受訓時數 男性：34.9 女性：26.7  8c) 各職能平均受訓時數 辦公室員工：74.8 生產及物流員工：6.7 零售員工：19.9  8d) 各職級平均受訓時數 總裁層：34.2 總監層：71.1 經理層：75.3 專員或其他職位：28.1 生產員工：6.7
反貪污	9	與貪污相關的結案	宗	3
	10	管理層及董事反貪污培訓受訓情況	參加人數	1,017
	11	管理層及董事反貪污培訓受訓情況	百分比	97
社區投資	12	在專注範疇所動用資源－現金	百萬元 人民幣	37

## 結論基礎

我們根據國際審計與鑒證準則理事會頒布的國際鑒證業務準則第3000號（修訂版）*歷史財務信息的審計或審閱以外的鑒證業務*（「國際鑒證業務準則第3000號（修訂版）」），以及就溫室氣體排放聲明而言，根據國際鑒證業務準則第3410號*溫室氣體排放聲明的鑒證業務*（「國際鑒證業務準則第3410號」）的規定執行了有限保證的鑒證工作。

我們相信，我們所獲得的證據能充足及適當地為我們的結論提供基礎。我們在該等準則下承擔的責任已在本報告「執業會計師的責任」部分中作進一步闡述。

### *我們的獨立性和質量管理*

我們遵守國際會計師職業道德準則理事會頒布的《國際會計師職業道德守則（包含國際獨立性標準）》中對獨立性及其他職業道德的要求，有關要求基於誠信、客觀、專業勝任能力和應有的關注、保密及專業行為的基本原則而制定。

本會計師事務所採用國際審計與鑒證準則理事會頒布的《國際質量管理準則》第1號，並要求事務所設計、執行及營運一套質量管理系統，包括關於要遵守道德要求、專業準則規定及可適用的法律及監管規定的政策或程序。

## 就可持續發展資料須承擔的責任

貴公司管理層有責任：

- 根據載於環境、社會及管治報告中的「匯報原則」、「匯報範圍」以及「ESG關鍵績效指標數據表」的相關標準編製經識別的可持續發展資料；
- 設計、實施和維護管理層認為所需的內部控制，以便根據環境、社會及管治報告中的「匯報原則」、「匯報範圍」以及「ESG關鍵績效指標數據表」的相關標準編製經識別的可持續發展資料，並使可持續發展資料不存在由於欺詐或錯誤而導致的重大錯報；以及
- 選擇和採用適當的可持續發展報告方法，並在具體情況下做出合理的假設和估計。

管理層負責監督貴公司的可持續發展報告流程。

# 鑒證報告

## 編製可持續發展資料的固有限制

由於對於非財務資料，未有評估和計量的國際公認通用標準，故此不同但均為可予接受的計量和計量技術，或會導致報告結果出現差異，繼而影響與其他機構的可比性。此外，溫室氣體排放的量化存在固有的不確定性，是因為用於確定結合不同氣體所需的排放因子和排放值的科學知識不完整。

## 執業會計師的責任

我們的責任，是計劃和執行鑒證工作，以對可持續發展資料是否不存在由於欺詐或錯誤而導致的重大錯報取得有限保證，並出具包括我們結論的有限保證鑒證報告。我們僅按照我們協定的業務約定條款向閣下（作為整體）報告我們的結論，除此之外本報告別無其他目的。我們不會就本報告的內容向任何其他人士負上或承擔任何責任。錯報可以由欺詐或錯誤引起，如果合理預期它們單獨或匯總起來可能影響可持續發展資料使用者依賴可持續發展資料所作出的決定，則有關的錯報可被視作重大。

在根據國際鑒證業務準則第3000號（修訂版）及國際鑒證業務準則第3410號執行有限保證鑒證工作的過程中，我們運用了專業判斷，保持了專業懷疑態度。我們亦：

- 確定貴公司在具體情況下使用於環境、社會及管治報告中的「匯報原則」、「匯報範圍」以及「ESG關鍵績效指標數據表」的相關標準作為經識別的可持續發展資料的編製基礎是否適當。
- 執行風險評估程序，包括了解與本業務相關的內部控制，以識別很可能由於欺詐或錯誤而導致重大錯報之處，但目的並非對貴公司內部控制的有效性發表結論。
- 對可持續發展資料中很可能出現重大錯報之處，設計及執行鑒證程序作出應對。由於欺詐可能涉及串謀、偽造、蓄意遺漏、虛假陳述，或凌駕於內部控制之上，因此未能發現因欺詐而導致的重大錯報的風險高於未能發現因錯誤而導致的重大錯報的風險。

## 已執行工作概述

有限保證的鑒證業務涉及執程序以取得有關可持續發展資料的證據。有限保證的鑒證業務中所執行的程序在性質和時間上，與合理保證的鑒證業務有所不同，且其範圍小於合理保證的鑒證業務範圍。因而有限保證的鑒證業務所取得的保證程度遠低於合理保證的鑒證業務中應取得的保證程度。

我們所選擇程序的性質、時間和範圍乃基於我們的專業判斷，包括識別可持續發展資料中很可能因欺詐或錯誤而導致重大錯報之處。

在執行有限保證的鑒證工作時，我們：

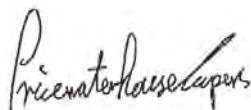
- 已通過以下方式了解與貴公司編製其可持續發展資料相關的報告流程：
  - 詢問負責已識別可持續發展資料的人員；
  - 了解可持續發展資料的收集和報告流程；
- 評估公司所採用的衡量與評估方法、報告政策的適當性，以及所作出的估計；
- 已對可持續發展資料中的選定資料執行了數據抽樣執行有限的實質性測試，該數據是由公司的香港辦公室提交的信息匯總而成。測試內容包括：核對算術準確性，以及將數據點與來源信息進行核對，以檢查數據是否已經恰當計量、記錄、核對和報告；
- 考慮經識別的可持續發展資料的披露和列報是否適當。

## 其他事項

我們對當期報告中的結論涉及「有限保證結論」章節所述的可持續發展信息，截至二零二三年十二月三十一日及該年度期間所列示的可持續發展比較資料未執行鑒證工作。

範疇	2023
環境數據	數據號1、4、8、10、21、22、23及24
社會數據	數據號6、8d及11

截至二零二二年十二月三十一日及該年度期間所列示的可持續發展比較資料未執行鑒證工作。該事項不影響我們已發表的結論。



羅兵咸永道會計師事務所  
執業會計師

香港，二零二五年三月十九日

# 詞彙

## AFIRM

國際服裝和鞋類限用物質管理組織

## 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

本公司之董事會

## CAP

更正行動計劃

## Cascale

舊稱永續服裝聯盟，或 SAC

## 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

## CFCC

中國森林認證管理委員會

## 《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

## CNTAC

中國紡織工業聯合會

## CO<sub>2</sub>

二氧化碳

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

二氧化碳當量

## CSRD

企業永續報告指令

## D&I

多元與共融

## 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

## EVA

乙烯-醋酸乙烯酯共聚物

## 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

本公司之獨立非執行董事

## 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

## 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

## MAIA ACTIVE

MAIA ACTIVE 品牌

## 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

## MRSL

生產限用物質清單

# 詞彙

## 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化金融系統網絡

## 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

## PEFC

森林認證體系認可計劃

## PET

聚酯

## PV

光伏

## 研發 / R&D

研究與開發

## RCS

回收聲明標準

## RDS

羽絨責任標準

## REACH

化學品註冊、評估、許可和限制

## 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》

## 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

## RPET

再生聚酯

## 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

## SMETA

Sedex 會員道德貿易審核

## 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

## TPU

熱塑性聚氨酯

## UNGC

聯合國全球契約

## UNHCR

聯合國難民署

## 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

截至二零二四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，請聯繫：  
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

