



**環境、社會及
管治報告 2025**

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)



員工是 我們最珍貴的 資產

在安踏體育，每位員工都是我們最珍貴的資產，是企業持續成長的基石。從研發團隊的創新突破，到設計部門的美學雕琢；
從工廠工人的精湛工藝，到倉庫員工的嚴謹物流；再到店鋪員工的熱情服務－每一位員工都在各自的崗位上發揮著
不可或缺的力量。員工的奉獻與努力，驅動著我們「永不止步」的精神。





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、JACK WOLFSKIN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

目錄

5

我們的報告

8

主席寄語

10

董事會聲明

12

二零二五年亮點

23

我們的治理

36

我們的策略

41

五大共生目標及
二零二五年進展

46

與消費者共生

70

與員工共生

86

與夥伴共生

104

與社會共生

114

與環境共生

141

展望

143


附錄

186

鑒證報告

196

詞彙

A man with short black hair, wearing a red t-shirt with a white graphic and the letters 'INA' on it, is looking down at a large cardboard box. The background is a blurred indoor setting.

“ 公司的完善福利
與以人為本的關懷，
深化我的歸屬感。 ”

丁偉
物流園區員工

我們的報告



67,700
員工



員工來自
28
國家和地區



9
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+
城市和地區

匯報原則

本報告為安踏體育發佈的截至二零二五年十二月三十一日止年度之《環境、社會及管治報告》。本報告涵蓋我們在二零二五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」。

我們的報告

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，我們採用雙重重要性原則，充分考慮各方意見，以識別關鍵議題，評估議題的重要性、相關性及範圍，從而釐定本報告具體內容。我們將持續加強報告信息收集工作，以提高我們在可持續發展領域上的匯報表現和披露水平。

參考指引

- 《環境、社會及管治報告守則》
- 《IFRS可持續發展披露準則》
- 《氣候相關財務信息披露工作組》
- 《自然相關財務揭露工作組》

“我在工作中最大的滿足感
源自看到我們的產品受消費者
廣泛認可與肯定。”

周毅
鞋商品管理部門



匯報範圍



生產體系包括

- 安踏體育用品集團有限公司
- 安踏(中國)有限公司
- 泉州寰球鞋服有限公司
- 泉州安踏鞋材有限公司
- 河南安踏鞋材有限公司
- 廈門安踏體育用品有限公司
- 廈門安踏實業有限公司
- 長汀安踏體育用品有限公司
- 商丘安踏鞋業有限公司



物流體系包括

- 福建安踏物流信息科技有限公司



行政體系包括

- 中國大陸廈門營運大樓
- 中國大陸廈門FILA大樓
- 中國大陸晉江營運大樓
- 中國大陸上海營運大樓



中國大陸自營的店鋪體系包括

- 安踏店
- 安踏兒童店
- FILA店
- FILA KIDS店
- FILA FUSION店
- DESCENTE店
- KOLON SPORT店
- MAIA ACTIVE店

由於Amer Sports為本公司的聯營公司，其ESG表現未納入本報告。請查閱網站(<https://www.amersports.com/sustainability/reports/>)有關Amer Sports ESG表現的更多信息。

JACK WOLFSKIN的數據未納入，因其為本公司於本財政年度內新收購的業務。我們正持續推進相關數據口徑的整合，預計將自二零二六年報告起將JACK WOLFSKIN納入報告範圍。

數據來源及可靠性

本報告的數據和案例主要來源於本公司統計報告及其他相關文件。本報告已經由可持續發展委員會審閱，並於二零二六年三月二十五日獲得董事會批准刊發。

羅兵咸永道會計師事務所就本公司提供的經識別的可持續發展資料執行了有限保證的鑒證工作。該有限鑒證報告可見於本報告第186頁。

獲取及回應本報告

本報告電子版可於本公司可持續發展網站獲取。如對本報告及其內容有任何疑問或反饋意見，歡迎通過以下方式與我們聯繫：

安踏體育用品有限公司

地址：中國香港特別行政區九龍九龍灣宏泰道23號 Manhattan Place 16樓

電話：(852) 2116 1660

傳真：(852) 2116 1590

電郵地址：esg@anta.com.hk

可持續發展網站：<https://esg.anta.com>

對前瞻性陳述的免責聲明

本報告中包含的前瞻性陳述基於發佈時可獲得的資訊，以及管理層認為合理的假設。這些陳述並不保證本公司會實現其目標。各種因素可能導致結果大相徑庭。

主席寄語

“我們始終堅信，可持續發展不僅是企業穩健運營的重要基礎，更是實現長期價值創造的核心驅動力。”

尊敬的各位持份者：

本人謹代表董事會，欣然呈報我們截至二零二五年十二月三十一日止年度之《環境、社會及管治報告》。我們始終堅信，可持續發展不僅是企業穩健運營的重要基礎，更是實現長期價值創造的核心驅動力。我們秉持「五大共生」原則——即與消費者、員工、夥伴、社會和環境共創互利——並將其系統嵌入「單聚焦、多品牌、全球化」的戰略方向。這一理念貫穿重大決策與日常運營全過程，確保本公司在提升利潤與品牌價值的同時，切實履行對環境與社會的承諾。本公司設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積極參與者，我們持續支援聯合國17項可持續發展目標，我們於本財政年度發布及修訂22項政策與手冊，進一步完善內部制度體系，強化風險管理與合規運營，確保企業在全球化發展過程中保持透明、高效與穩健。此外，我們的可持續發

主席寄語

展表現獲得多家國際權威機構的高度認可。我們首次入選標普全球《可持續發展年鑑》，並持續被納入道瓊斯可持續發展新興市場指數；同時，我們MSCI ESG評級連續升四級，並首次取得AA評級，以及首次被納入恒生ESG50指數。這些成績既體現了資本市場與專業機構對我們戰略方向與執行成果的認可，也激勵我們在更高標準下持續提升可持續發展表現。

與消費者共生

我們秉持與消費者共生的理念，構建覆蓋產品設計、研發、生產到服務的全流程質量與創新管理體系。通過持續加大研發投入，推動應用對環境影響較少的材料與可持續設計，不斷提升產品性能與綠色水平，切實保障消費者權益與使用體驗。於本財政年度，可持續產品佔比達38.4%（按訂單量計算）。當中，FILA、DESCENTE及KOLON SPORT所使用的羽絨材料100%獲得RDS認證，而且接近100%皮革來自獲得LWG金級認證的供應商，通過LWG可追溯系統實現皮革材料100%可追溯。我們的可持續包裝佔比達45.9%，當中超過80% FILA產品採用可持續

包裝，店鋪亦實現購物袋不再提供一次性購物膠袋，綠色轉型穩步推進。

與員工共生

員工始終是我們最寶貴的資產。截至二零二五年十二月三十一日，本公司全球員工總數為67,700人，覆蓋28個國家和地區，其中女性管理人員佔比達41.1%，提前實現二零三零年年底前佔比超過40%的目標。我們通過股份獎勵計劃向獲選僱員授出超過1,000萬股獎勵股份，強化長期激勵機制。員工平均培訓時長超過26小時，總培訓時數超175萬小時；超過8,200人參與女性賦權專題培訓和領導力發展課程。我們持續完善身心健康支持體系，助力員工實現更高質量的發展與生活平衡，參與身心健康計劃的員工超過5,000人。憑著我們在員工關懷和發展方面的努力，我們榮獲2025年度福布斯全球最佳僱主獎項，以及被認為其中一個二零二五年大中華區最佳職場Best Workplaces™。

與夥伴共生

我們持續強化夥伴協同與責任共建，建立了完善的全供應鏈分級管理策略，用以優化供應鏈結構並提升整體運作效率。於本財政年

度，我們對一級及二級供應商開展全面ESG審計，整體合規水平穩步提升，獲得良好等級以上佔比超過88%，超過130家供應商引入清潔及可再生能源。於本財政年度，我們以福建和河南為試點，切實供應鏈落實生活工資承諾。此外，更有五家供應商積極參與創建家庭友好型工作場所(FFF)計劃。我們將繼續攜手合作夥伴，在健康安全、勞工權益與綠色升級等方面共同進步。

與社會共生

我們以體育為橋樑，持續創造共享價值。於本財政年度，我們向多家慈善機構現金捐款人民幣6,100萬元，捐贈運動產品（按吊牌價值計算）超過人民幣4.4億元。優秀運動員終身保障公益項目累計惠及130位運動員，全球社區志願服務時數超過47,000小時。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。

與環境共生

我們穩步推進低碳轉型與綠色創新，承諾二零五零年實現碳中和，全面踐行與環境共生的可持續發展路徑。於本財政年度，範圍一和

範圍二溫室氣體總排放量（基於市場）較去年同期減少63.3%至62,045噸二氧化碳當量；排放強度減少67.6%為0.77噸二氧化碳當量／每百萬人民幣收入。自有營運工廠及物流中心的光伏項目全年自發自用清潔電力對比去年上升74.2%至15,330兆瓦時。同時，我們在CDP氣候變化問卷中連升兩級首次達到A評級，進一步印證了我們在氣候戰略、減碳行動與風險管理方面的前瞻布局與穩健執行能力。

最後，我謹代表董事會，衷心感謝我們的持份者與我們並肩前行。我們期待繼續攜手實現「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，在協同創新與責任中持續創造長期價值，穩步邁向全球領先的多品牌體育用品集團。



丁世忠

董事會主席

中國香港，二零二六年三月二十五日

董事會聲明

“ 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

董事會對本公司的 ESG 策略和匯報肩負整體責任。作為本公司 ESG 的最高治理機構，董事會須負責制定本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《環境、社會及管治報告守則》，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。

二零二五年亮點

可持續發展概覽

我們的業務

可持續發展的
定義

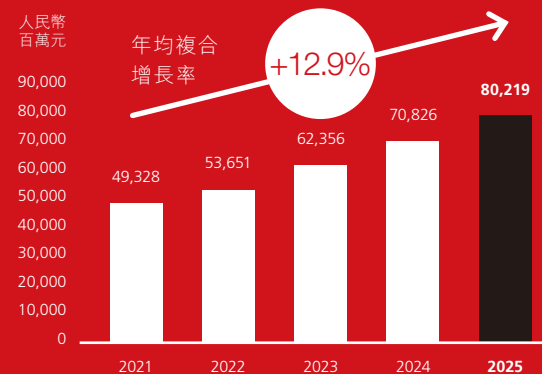

穩健增長的
收入潛力


提高
創新潛力

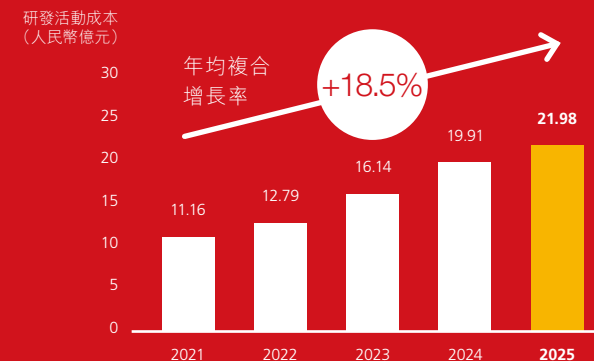
我們在哪裡



收入保持增長趨勢



持續投入研發創新



多品牌戰略



二零二五年表現

業務表現

財務表現



收入增長
13.3% 至
人民幣
802.2 億元



毛利率下跌
0.2 個百分點至
62.0%



股東應佔溢利下跌
12.9% 至
人民幣
135.9 億元



每股基本盈利下跌
11.9% 至
人民幣 4.89 元



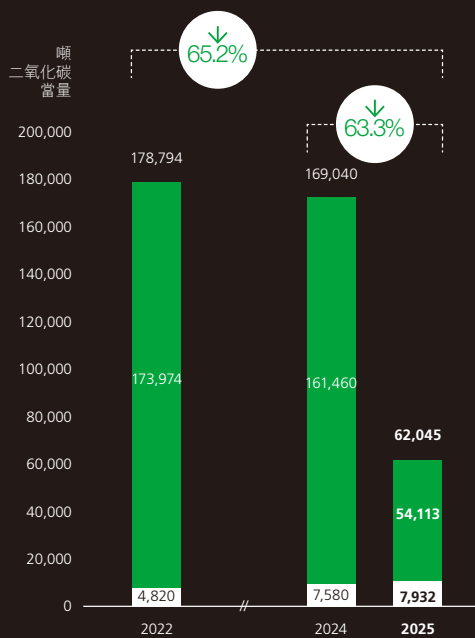
股息佔經調整股東應佔溢利之
(不包括分佔聯營公司損益及任何與聯營公司
投資相關的一次性利得/虧損)
50.1%



氣候行動

現時減碳進度
按 SBTi 目標邁進

首次獲得範圍三類別一、六
及十二的鑒證報告



● 範圍一溫室氣體排放量
● 範圍二溫室氣體排放量 (基於市場)

我們自營倉庫發至 FILA 門店及
倉庫的貨品已實現無紙化操作，
已累計減少紙張消耗約

16,000公斤

自有營運工廠以及物流中心的光伏項目
自發自用電力對比去年上升

74.2%

至 15,330 兆瓦時



產品管理

38.4%

可持續產品 (按訂單數量)

45.9%

包裝材料使用可持續包裝 (按訂單數量)，
當中 >80% FILA 產品採用可持續包裝

>90%

塑料包裝使用回收塑料

門店不再提供一次性購物膠袋

明確高風險物質替代路徑圖，
主動承諾淘汰
全氟及多氟化合物 (PFAS)



供應商夥伴關係

100%

一級和二級供應商完成 ESG 審核

130+

家供應商的設施使用清潔能源
及可再生能源

對供應商進行了 1,047 次 ESG 審核，
獲得良好等級以上佔比超過

88%

以福建和河南為試點，
供應鏈落實生活工資承諾



員工管理

來自 28 個不同國家和地區

67,700 員工

女性管理人員佔

41.1%

提早完成 2030 年超過 40% 的目標

授出

1 千萬 + 股

獎勵股份予獲選僱員

175 萬 + 培訓時數

受訓於領導力發展
和女性賦權 8,200+ 人

參與身心健康計劃的員工

5,000+ 人



公共福利

捐贈現金

人民幣 61 百萬元

以及捐贈運動產品 (吊牌價值)

人民幣 4.4+ 億元

優秀運動員終身
保障公益項目受益

130 人

全球社區參與時數超過

47,000+ 小時

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 12.8+ 億元

二零二五年亮點

二零二五年表現

業務表現



於中國及新加坡
之 FILA 店數目共

1,273 (1,264)*



於中國及新加坡
之 FILA KIDS 店數目共

578 (590)*



於中國及新加坡
之 FILA FUSION 店數目共

189 (206)*



於中國及海外地區
之安踏店數目共

7,203 (7,135)*



於中國及海外地區
之安踏兒童店數目共

2,652 (2,784)*



於中國及東南亞
之 DESCENTE 店數目共

256 (226)*



於中國
之 KOLON SPORT 店數目共

209 (191)*



於中國
之 MAIA ACTIVE 店數目共

52 (47)*

* 截至二零二四年十二月三十一日

主要成份股

指數簡稱	中文指數名稱
HSI	恒生指數
HSCEI	恒生中國企業指數
HSML100	恒生中國(香港上市) 100指數
HSFML30	恒生中國(香港上市) 30指數
HSCI	恒生綜合指數
HSCICD	恒生綜合行業指數－非必需性消費品
HSLI	恒生綜合大型股指數
HSLMI	恒生綜合大中型股指數
HSESG50	恒生ESG50指數
HSLMIV	恒生大中型股(可投資) 指數
HSSCMLC	恒生港股通中國內地公司指數
HSHKI	恒生港股通指數
HSPOE	恒生中國民企指數
HSSCPOE	恒生港股通中國民企指數
HSSSHGZ	恒生滬深港Z世代指數
HSSSHSC	恒生滬深港(特選企業) 300指數
HSSCC80	恒生滬深港通中國80指數
HSC500	恒生滬深港通中國500指數

指數簡稱	中文指數名稱
HSCGSI	恒生消費指數
HSIESG	恒指ESG指數
HSIESGS	恒指ESG增強指數
HSISUI	恒指ESG增強精選指數
HSCEESG	恒生國指ESG指數
HSILOWC	恒指低碳指數
HSC15TI	恒生氣候變化1.5C目標指數
HSCESGE	恒生國指ESG增強指數
HSK50	恒生港股通高持股50指數
BWORLD	彭博世界指數
BESGPRO	彭博ESG資料指數
BWRETL	彭博世界零售指數
SBBMGLU	標普BMI全球指數(美元)
SCRTCN	標普BMI中國指數
SCRTEM	標普新興市場BMI指數
SCCEA	恒生香港交易所滬深港通中國企業指數
HSC	恒生工商業分類指數
HSSUSB	恒生可持續發展企業基準指數

二零二五年亮點－ESG指數、評級和獎項

ESG指數



恒生可持續發展
企業基準指數
之成份股

恒生 ESG50 指數
之成份股

道瓊斯領先
新興市場指數
之成份股

我們支持



In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



二零二五年亮點－ESG 指數、評級和獎項

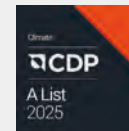
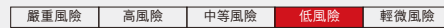
我們的評級



自2022年以來提升了四級

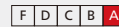


低風險



氣候變化

A



水安全

B



森林

B



標普全球之企業
可持續發展評估

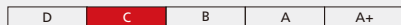
67/100

領先94%全球同業



ISS 評級

C+ (Prime Status)



CITI

綠色供應鏈
指數

65.86/100



CATI

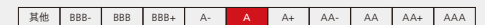
企業氣候行動
指數

68.4/100



香港品質保證局
可持續發展評級

A



二零二五年亮點－ESG 指數、評級和獎項

我們的獎項



電視廣播有限公司《環境、社會及管治大獎》2025
「ESG特別嘉許獎」



香港會計師公會「最佳企業管治及ESG大獎2025」
企業管治獎



拉姆·查蘭
管理實踐獎「全場大獎」

社會公益



《公益時報》企業社會責任領域獎項



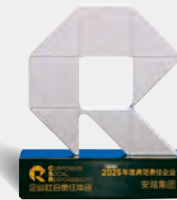
香港投資者關係協會《第十一屆香港投資者關係
大獎》「最佳ESG(環境)獎」、「最佳ESG(社會)獎」
以及「最佳ESG(企業管治)獎」



華富卓越投資者關係大獎2024之可持續發展類別－
「年度最佳報告獎」和「鉑金獎」



IDC未來企業大獎
「年度未來企業卓越獎」



《南方周末》2025年度典範責任企業



《亞洲企業管治》舉辦的第十五屆亞洲卓越獎
「亞洲可持續發展獎」



香港品質保證局香港綠色和可持續貢獻大獎2025的
「傑出可持續設計貢獻先鋒卓越獎」



中國紡織工業聯合會科學技術獎
「科技進步獎一等獎」



「炬光」教育公益獎TOP 10

二零二五年亮點－ESG 指數、評級和獎項

我們的2025 ESG報告



香港ESG報告大獎(HERA)的「職場福祉與成長卓越獎」以及「數碼ESG披露卓越獎」



低碳想創坊頒發2025年度「持續減少碳排放承諾標籤」以及「持續減少碳排放承諾以及ESG報告的最佳實踐標籤」

我們入選了



2025年度財聯社致遠獎之ESG先鋒企業



《經濟觀察報》2024-2025年度受尊敬企業



2025福布斯中國ESG 50之ESG啟發案例



2025《財富》中國ESG影響力榜

最佳僱主



2025年度福布斯全球最佳僱主



2025年大中華區最佳職場 Best Workplaces™

践行可持续发展 永不止步

长期主义正在成为如今企业发展的必然之选，行稳致远的战略才是深耕行业的根基。不断坚定践行可持续发展理念的安踏，正在展示着中国领军企业的责任感与放眼世界的国际化视野。安踏在ESG领域的深耕，获得了来自国际社会的认可。2023年的标普全球ESG最具透明度的报告中，安踏位列中国领先运动服饰企业第一，荣获标普全球纺织品、服装和奢侈品行业的 [行业最佳进步企业] 奖。

我们以环保科技创新为
致力于实现 [产品] 与 [空间]
支持每一位消费者践行低碳
一起创造
使命相聚，我
携手并

与





我們的治理

本章節回應的SDGs目標：



本章節闡述的重要 ESG 議題：

- 企業管治
- 商業道德



我們始終相信負責任的公司治理是企業穩健發展之基石。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。

我們的治理

企業管治

治理體系

我們要達到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。除我們《二零二五年年報》內的《企業管治報告》另有披露外，我們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，董事會由十名董事組成，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我們的所有重要事項，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

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

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(包括彼等之連絡人的)利益。如委員會任何成員(或其連絡人)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缺席不投票及／或缺席該會議。委員會獲提供充足的資源以履行職責，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儘快通知本公司。本公司已收到所有獨立非執行董事根據《上市規則》第 3.13 條就其獨立性發出的書面確認。

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《上市規則》及《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本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。候選人的甄選將按上述多元化因素為基準，而最終決定將取決於候選人的長處及可為董事會提供的貢獻。

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)的組合均平衡，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，提名委員會認為已實現董事會成員多元化。提名委員會(及董事會)明白

董事會層面性別多元化的重要性和裨益，將繼續採取行動，物色更多女性候選人以進一步提升董事會成員間的性別多元化，目標為二零三零年年底前女性於董事會佔比達30%。同時，我們重視員工層面(包括高級管理人員)的多元化構成，承諾以「用人唯才」為原則，尊重員工的個人選擇，不論性別、年齡、宗教信仰及國籍等。本集團將繼續尋求實現員工層面(包括高級管理人員)性別多元化，於本財政年度已提前實現二零三零年年底前女性於總監層及以上佔比超過40%的目標。截至二零二五年十二月

三十一日，本集團女性高管(總監層及以上)佔比為41.1%。





我們的治理

截至二零二五年十二月三十一日董事會詳情：

姓名

性別

年齡

董事會服務任期（截至二零二五年十二月三十一日）

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

我們的治理

丁世忠先生	丁世家先生	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	男性	男性	女性	女性
55	61	51	55	57	53	65	69	47	47
18年	18年	18年	18年	16年	4.5年	7.5年	5年	4.5年	3.5年
		✓			✓	✓			
✓			✓	✓				✓	✓
✓			✓	✓				✓	
		✓				✓	✓		
✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓				✓	✓			✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		✓			✓				
		✓							
		✓					✓		
	✓								
		✓				✓	✓		✓
✓	✓	✓	✓	✓	✓				
		✓			✓	✓		✓	✓
✓			✓	✓					
	✓	✓			✓				
		✓							

我們的治理

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《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國反不正當競爭法》)、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，並依據《反貪腐政策》《安踏體育供應商行為準則》《安踏集團供應商廉潔合規管理辦法》《獎懲管理制度》等準則制度，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明確要求，清晰界定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

行為及相應處罰措施。針對二零二五年發生的貪腐案件，相關當事人已嚴格依照《獎懲管理制度》進行處理，包括採取扣減績效和解僱等處罰，體現了集團對違規行為的堅決糾治。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，並將員工履行商業道德行為準則的情況與其薪酬績效相掛鉤，持續強化合規管理的約束力與導向作用。

我們與供應商簽訂《誠信廉潔承諾書》，在准入階段即達成廉潔共識，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，我們成立誠信道德委員會，每季度召開一次會議，專項檢討與誠信道德相關的工作，包括反貪腐政策的執行情況、監察發現的違規違紀問題及處罰決策。同時，我們定期完善相關制度，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，確保所有業務活動均符

合最高的道德和法律標準。

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《審計監察制度》《審計監察巡視制度》《審計監察處罰管理制度》《安踏集團管理問責制度》等多個內部審查合規管理制度，明確對審計監察人員的專業力、客觀性、獨立性、公平性、紀律性、違規處罰依據及相關工作程序的詳細規定。

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》，覆蓋所

有級別的員工，以及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>。

我們的行動

反貪腐與合規行動

自二零一九年起，我們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。我們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」，無論相關利益是否涉及不當優待，董事和員工都不得接受業務往來方的任何利益，除非對方自願提供，並向本公司披露及獲得批准。在不確定是否影響職務或違背本公司利益時，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，禁止以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。本公司將違反反貪腐政策的行為通過舉報渠道報告，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。

我們持續完善面向管治層及業務單元的合規通報與培訓體系。於本財政年度，我們進一步加強合規培訓工作。我們共開展4場廣告宣傳合規培訓，內容涵蓋直播風險防控及客訴應對策略，有效提升了相關人員的法律意識和合規操作能力。同時，我們通過制定《直播法律操作指引》，在代運營服務商合同中明確廣告合規條款等內容，將合規要求全面嵌入各業務環節及合作夥伴管理體系。

審計監察與風險管理

我們致力於建立系統化的審計監督與風險管控體系。我們修訂並實施《內審章程》，明確內部審計工作全年覆蓋集團各業務及職能單元，審計頻率依據業務重要性原則靈活安排，所有審計活動均形成正式報告，確保審計工作的規範性和有效性。

於本財政年度，我們聘請專業的獨立第三方作為外部審計機構，開展全集團範圍的信息安全管理風險審計，並出具專項審計報告。為進一步夯實風險管理工作，在各業務單元開展年度風險自查的基礎上，審計部門同步進行評估與覆核，持續完善風險管理機制。於本財政年度，我們組織完成全面的風險評估，成效符合預期目標。



我們的治理

我們通過建立與業務單元的持續對話機制和常態化風險管理宣導體系，將風險管理標準整合進業務流程，不斷優化內控體系，夯實可持續發展的治理基礎。

內部監察舉措

我們的《審計監察制度》對內部申訴機制進行了詳細規定，明確任何單位或個人如對審計監督相關決策或行為持有異議，均可向董事會下轄的風險管理委員會提出申訴。該委員會委員為來自各領域的優秀人才，具備獨立、客觀和專業的職業素養，能夠客觀有效地處理相關申訴事項。

此外，我們針對反貪腐和商業道德事宜按年開展覆蓋我們所有運營活動的審計工作，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。

依據《監察章程》和《監察工作細則》，我們於本財政年度系統地開展了商業道德審計，程序涵蓋準備、執行和報告三個關鍵階段，覆蓋供應鏈、品牌、電商、零售、物流、工程及行政等領域，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及評估，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專案調查、專項調研、廉潔巡講、廉潔面談、廉潔教育參觀和審計巡視等一

系列重點工作，持續強化本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。於本財政年度，我們面向公司員工、董事會及關鍵供應商開展了23場廉潔宣貫活動，內容涉及舞弊案件分析、舞弊風險管控責任、廉潔申報政策、反腐敗條例及供應商廉潔責任解讀等關鍵領域，覆蓋商品、設計、營銷、零售、採購、生產、物流、職能等各業務端口核心管理幹部及辦公室員工，顯著提升了員工及供應商的合規意識，建設企業內部的廉政文化。

供應鏈廉潔管理

誠信是我們的核心理念，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。在制

度層面，本公司已通過《反貪腐制度》《獎懲管理制度》《供應商廉潔合規管理辦法》等政策文件，構建了涵蓋反貪腐要求的供應商廉潔管理制度體系，並鼓勵供應商內部建立反貪腐政策。

在供應商合作的全生命週期中，我們從源頭著手，要求供應商在合作開始前簽署《誠信廉潔承諾書》，明確其在合作過程中需遵循的道德廉潔基本要求及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。我們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。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不公平待遇、威脅或歧視。所有舉報信息將嚴格保密，僅限授權人員處理，確保舉報機制的安全性和可信度。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，保證措施透明，推進問責文化持續發展。

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

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，以下是我們在誠信合規方面的亮點績效。



反腐敗與合規

於本財政年度，全部供應商均簽署了《誠信廉潔承諾書》。

於本財政年度，已披露貪腐訴訟案件八宗、違反行為準則事件十一宗；本公司對各項案例與事件進行了詳細的統計與拆分，其中工作違規十宗、受賄七宗、職務侵佔一宗、利益衝突一宗。



檢舉情況

於本財政年度，我們受理舉報線索272條，涉及受賄、職務侵佔、商業洩密、利益衝突等不當行為。集團審計監察部直接受理這些舉報，指派專人進行深入調查。對於經查證屬實的事項，我們依法依規對不當行為的責任人予以處理。



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或培訓，覆蓋率達到100%。

我們的治理

ESG 管理架構

我們高度重視企業可持續發展以及業務營運中的ESG管理實踐，致力於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，實現本公司的可持續發展。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，從管治、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、包裝材料使用、社會投資、供應鏈管理等特定的可持續性績效指標與目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。

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我們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》。



董事會

董事會對本集團的ESG事務承擔最終的整體責任，並對集團的ESG治理進行監督。

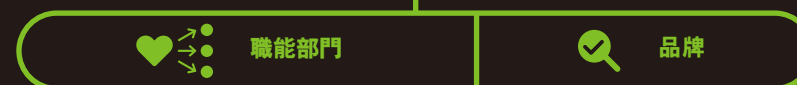


可持續發展委員會

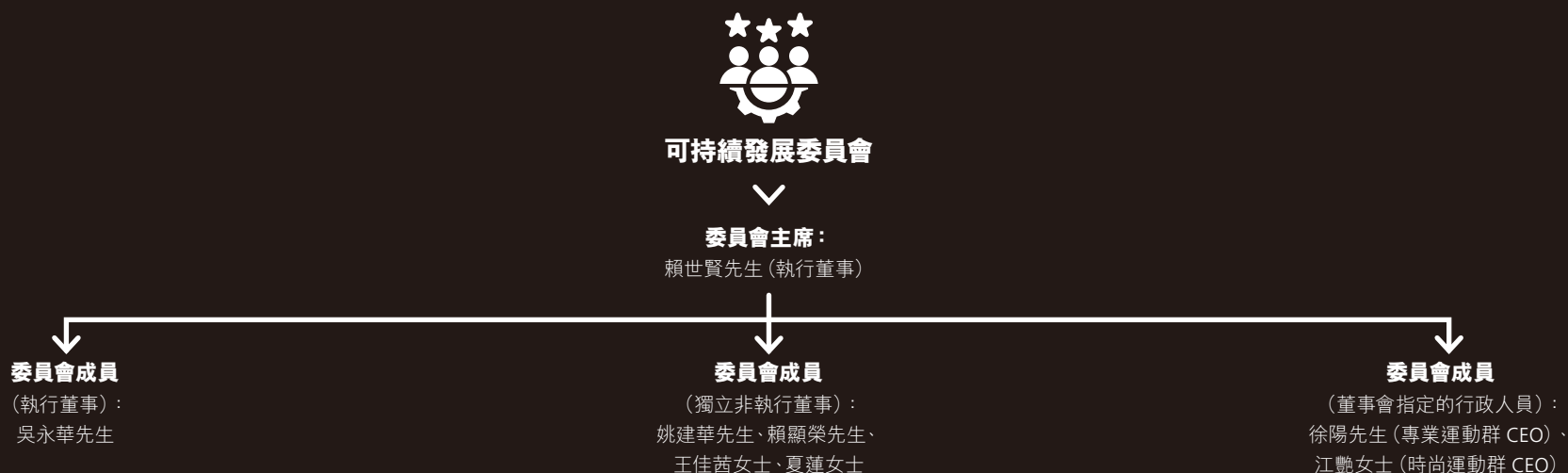
設立的可持續發展委員會獲得董事會轉授職責及授權，以協助董事會就 (1) ESG 事宜上進行有效管治和監督；(2) 制定及檢討本公司的可持續發展戰略目標；(3) 帶領及推動各部門從可持續發展的角度提升業務環節思維及營運舉措；(4) 識別、評估及管控重大 ESG 風險及議題；(5) 統籌及規範 ESG 相關數據信息收集，以提高 ESG 信息披露質量，從而推進本集團 ESG 治理成效；及 (6) 開展相關培訓以確保董事會具備應對 ESG 議題的能力。



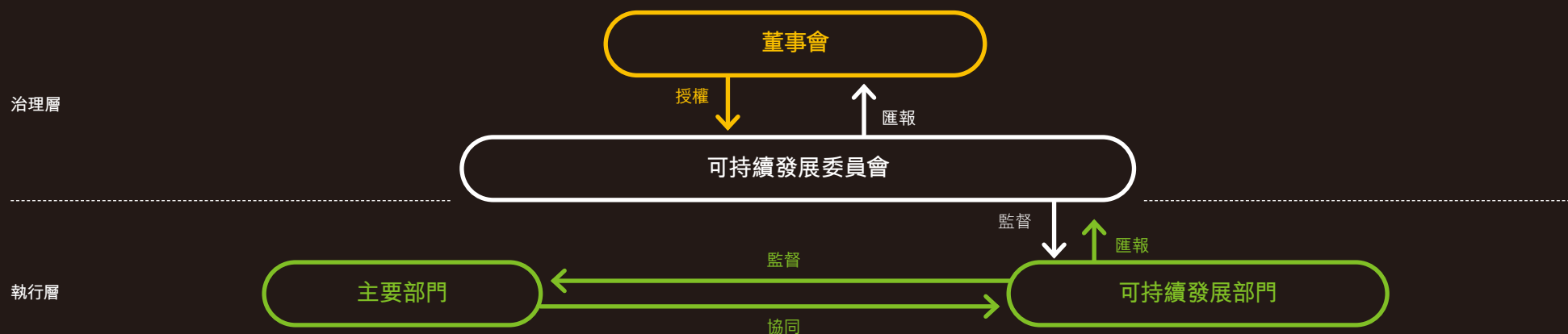
可持續發展部門



可持續發展部門負責內容包括監管本公司 ESG 戰略、制定各項 ESG 營運措施、ESG 風險管理、賦能品牌及業務部門，亦負責 ESG 披露及管理評級。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得到有效實施，同時，我們亦致力於通過 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。



ESG 風險管理架構及職能



- 所有品牌及業務單元經營部門
- 財務部門
- 法務部門
- 人力資源部門
- 採購部門
- 自營工廠及物流中心
- 行政部門
- 流程管理部門
- 信息管理部門

我們的治理

治理層	董事會	<p>作為最高負責機構，董事會</p> <ul style="list-style-type: none"> 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設計、實施及監察。
	可持續發展委員會	<ul style="list-style-type: none"> 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； 定期向董事會彙報重大ESG風險及相關管理或應對策略。
執行層	可持續發展部門	<ul style="list-style-type: none"> 管控本集團ESG戰略和方向並確保符合進度； 與內部及外部機構合作，制定不同ESG營運措施，確保營運及品牌有據可依； 獨立於品牌及業務部門的風險管控； 收集及反饋國際的ESG法規政策及行業動向，確保品牌及業務部門做好準備； 賦能品牌及業務部門各項ESG工作； 匯總本集團的ESG工作及數據，按合規要求作出適當披露。
	品牌及業務單元經營管理部門 以及其他職能部門	<ul style="list-style-type: none"> 承接本集團ESG戰略目標，負責ESG項目推進及落地執行，規劃具體的ESG行動方案及制定路線圖； 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 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、分析和治理，並將之融入公司治理，構建更全面的風險管控框架。

ESG 風險管理架構及職能

我們針對 ESG 風險制定了研討和彙報機制，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。

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，梳理出雙重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。我們識別了11個與雙重重大性議題對應的風險，識別出44個與集團各運營環節相關的風險。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。

我們開展風險分析工作，通過問卷形式從治理與領導力、制度與流程、執行與行動、監督與改進四方面開展ESG風險管理成熟度評估。

我們通過回顧與審查我們在ESG管理方面的實踐，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。



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

我們的策略



可持續發展戰略

我們將可持續發展作為核心戰略之一，致力於創造與環境、夥伴、消費者、員工以及社會的共生價值。集團於二零二一年正式加入聯合國全球契約組織(UNGC)，承諾遵循其關於人權、勞工、環境及反腐敗的十項原則，並積極支持聯合國二零三零可持續發展目標，將這些目標與我們的五大共生目標相結合，通過清晰的治理架構和量化目標系統推進可持續發展工作。

五大共生	目標	相關ESG議題	聯合國17個可持續發展目標
與消費者共生	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，贏取客戶對本公司品牌的長期信任。	工藝及產品創新 產品生命週期 產品質量與安全 化學品使用及排放 客戶關係管理 負責任營銷 數據隱私及保護 知識產權管理	 

五大共生	目標	相關ESG議題	聯合國17個可持續發展目標
與員工共生	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。	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	     
與夥伴共生	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。	供應鏈管理 可持續原材料採購	  
與社會共生	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。	社會投資	   
與環境共生	將環境責任融入發展戰略，系統化推進節能減排與綠色低碳實踐，積極應對氣候變化挑戰。 與上下游夥伴協同合作，共同探索減排路徑，並持續推動綠色產品創新與可持續物流體系建設。 倡導綠色辦公，組織開展形式多樣的環保宣傳與實踐活動，提升員工及其家庭的環保意識，構建貫穿價值鏈、全員參與的環保行動網絡。	溫室氣體排放 能源使用 氣候變化 廢棄物排放 廢氣及廢水排放 包裝材料使用 水資源使用 生物多樣性及土地利用	     

我們的策略

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"> 風險管理 投資回報 企業管治 信息披露 	出席一對一會議、非交易路演、投資論壇及電話會議 舉辦股東週年大會及全年及中期業績發佈會
消費者	<ul style="list-style-type: none"> 高質量產品 多元化產品 完善的客戶服務 暢通的溝通渠道 	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
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 公平、公開、公正採購 供應商支持 	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"> 互利共贏 共同成長 	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"> 信息公開透明 產品質量與安全 反貪腐 	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"> 合規經營 依法納稅 帶動區域經濟發展 	舉辦標準制定會議並交流意見
品牌代言人	<ul style="list-style-type: none"> 品牌形象 產品質量 產品研發創新 知識產權 	與代言人及時交流，收集他們對產品的反饋 按需求定制專用產品
運動員	<ul style="list-style-type: none"> 產品性能 產品研發創新 	贊助運動員的參賽服裝及裝備
內部持份者	持份者期望	於本財政年度溝通成效
董事	<ul style="list-style-type: none"> 企業管治 反貪腐 風險管理 	舉行董事會會議及委員會會議
管理層	<ul style="list-style-type: none"> 產品質量與安全 環境影響管理 	參與集團決策及營運，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"> 員工待遇 員工培訓與發展 反貪腐 	問卷調研、參與線上和線下的員工活動

議題雙重重要性分析流程



二零二五年雙重重要性議題

我們聘請獨立專業機構開展雙重重要性評估，對內外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。

二零二五年雙重重要性矩陣



我們的策略

二零二五年 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	產品生命週期
	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	數據隱私及保護
	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，我們還深入評估了各ESG議題相關的影響、風險和機遇，及其財務影響，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。



五大共生目標 及二零二五年進展

回顧二零二五年，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。

五大共生目標及二零二五年進展

與消費者共生

目標	二零二五年進展
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理念建設方向及策略，於本財政年度，我們推出五款碳中和認證產品，向消費者科普可持續消費知識，積極倡導消費者關注並使用可持續產品，包括採用碳捕捉技術及無氟防水透濕面料「安踏膜」的ANTAZERO地球日風暴甲外套和較上一代減少36.3%碳排放的安踏馬赫5代跑鞋。FILA使用回收網球打造中國大陸首座可持續網球場。此外，KOLON SPORT開展舊衣回收煥新活動，鼓勵會員以舊換新參與紡織品循環利用。

與員工共生

目標	二零二五年進展
1. 堅持「以消費者為導向、高標準對標、幹部做榜樣」三大文化核心，持續保持行業領先的就業標準及工作環境	<p>在衣食住行和身心健康方面關懷員工：</p> <p>衣：我們提供公司品牌的制服卡、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，許多優質蔬菜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，並通過「安居計劃」幫助緩解員工房貸壓力。</p> <p>行：我們提供班車服務、免費停車場及加班車費報銷等。</p> <p>身心健康：我們提供補充醫療保險、帶薪病假、免費健身房、健身課程和運動社團、健康體檢，並設立員工心理熱線關注心理健康。</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	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10,447,358股獎勵股份予獲選僱員。

五大共生目標及二零二五年進展

目標	二零二五年進展
3. 加大青年人才培養，吸納年輕人才加入本集團	於本財政年度，我們吸納超過20,000名高校畢業生和年輕人才加入。
4. 為員工提供廣闊的事業平台，完善全球化、多層次的人才梯隊結構	我們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。我們持續與院校合作，搭建學歷提升和職業資格認證資源平台。於本財政年度，參與培訓員工超過64,000人，員工培訓覆蓋率超過98%。

目標	二零二五年進展
5. 提升女性管理人員（總監層及以上）佔比	截至二零二五年十二月三十一日，女性管理人員（總監層及以上）的佔比41.1%（二零二四年十二月三十一日：39.2%）。
6. 為殘障及家庭困境人士提供就業機會	於本財政年度，我們為53名殘障人士提供就業機會。為滿足殘障員工的特殊需求，我們配備了必要的輔助設備，並在工作安排上優先為其匹配合適的崗位。 此外，通過「和敏助學」與「和敏健康援助」項目，於本財政年度受益人數超過2,500人。

五大共生目標及二零二五年進展

與夥伴共生

目標	二零二五年進展
1. 賦能供應商，提升供應商治理能力	我們組織了47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7,000人次。此外，我們亦於本財政年度與五家供應商合作推進「家庭友好的紡織企業」(FFF)試點項目。
2. 增加供應鏈透明度	自二零二四年起，我們逐步披露供應商名單，以及公開披露供應商名單及其基本資料。
3. 完善供應商管理制度與體系	於本財政年度，我們開展了1,047次ESG審核，其中獲得良好及以上等級的供應商佔比超過88%，100%的一級和二級供應商已完成ESG內部或外部審核。

與社會共生

目標	二零二五年進展
1. 一項醫療救助計劃	集團創始人家族設立和敏基金會，自二零二二年起啟動建設福建和敏醫院，致力於改善社區生活與醫療條件、完善鄉村基礎設施，並積極參與國家災害救援及國際人道主義援助工作。項目整體預計於二零二六年竣工並投入使用，為市民提供高品質醫療服務，總床位1,000個。
2. 一項扶危助困計劃	我們積極參與國家緊急救災行動，為受災地區提供物資和援助。另外，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。於本財政年度，我們為香港大埔火災以及西藏地震提供援助，捐贈現金與運動裝備。另外，「和敏健康」援助項目成功援助505人，發放援助金約人民幣534萬元。

目標	二零二五年進展
3. 一項助力中國體育計劃	我們聯合和敏基金會與中華全國體育基金會共同發起「優秀運動員終身保障公益項目」，為表現卓越的運動員提供終身保障規劃。於本財政年度，「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。
4. 一項體育教育公益計劃	我們通過「茁壯成長公益計劃」支持青少年體育公益事業，以體教融合助推鄉村振興。於本財政年度，我們成功舉辦「燃動冰雪 • 2025安踏冬季運動會」，邀請了百餘名鄉村師生在專業教練指導下體驗雙板滑雪及冰壺等冰雪運動。
5. 一項生態保護計劃	我們與國際環保組織合作，共同推動生物多樣性保護工作。於本財政年度，我們繼續踐行與世界自然基金會(WWF)的三年戰略合作規劃，並繼續積極參與WWF組織全球性生態保護活動，通過企業行動與公眾倡導相結合的方式從水資源管理、生物多樣性保護及公眾自然教育三大方向推動生態保護理念的普及與實踐。

五大共生目標及二零二五年進展

與環境共生

目標	二零二五年進展	目標	二零二五年進展
一個總目標— 二零五零年前實現碳中和	<ul style="list-style-type: none"> SBTi正式認證了我們基於科學制定的溫室氣體減排目標，並確認這些目標符合1.5°C溫控路徑。範圍一和範圍二溫室氣體總排放量(基於市場)較二零二四年減少63.3%，以及較SBTi目標基準年(二零二二年)減少65.2%至62,045噸二氧化碳當量。範圍三溫室氣體排放強度(僅按類別1、7、12、15)較SBTi目標基準年(2022年)減少43.2%至197.5噸二氧化碳當量/每百萬美元毛利。 	五個「50%」—二零三零年前	<ul style="list-style-type: none"> 根據訂單數量，可持續鞋服配產品佔整體產品比例38.4% (二零二四年：可持續鞋服產品30.3%)。 按訂單數量，鞋服配產品可持續包裝佔整體包裝材料比例45.9% (二零二四年：36%)。 鞋服配產品使用超過40.6%可持續原材料 (二零二四年：超過33.2%)。 我們持續專注運輸設備能耗的數據跟蹤與優化升級，通過加速運輸工具電動化轉型、完善充電基礎設施布局，目前已實現自有運輸設備能耗超過50%來源於電力 (二零二四年：超過30%)，同時輔以綠證的採購，助力達成自有運輸設備能耗的50%採用清潔能源替代的戰略目標。 完善供應商能源消耗和碳排放管理體系建設，我們已推動超過130家供應商的設施使用清潔能源及可再生能源。
三個「零」—二零三零年前	<ul style="list-style-type: none"> 對所有自有運營設施開展溫室氣體排放量評估，並制定針對性的減碳計劃。 廈門營運大樓、廈門FILA大樓、晉江營運大樓以及上海營運大樓二零二五年原生塑料使用量比二零二二年減少88%至2,518.5公斤。 商丘安踏鞋業有限公司、安踏(中國)有限公司、廈門安踏實業有限公司以及長汀安踏體育用品有限公司獲評國家級綠色工廠。泉州安踏鞋材有限公司和河南安踏鞋材有限公司獲評省級綠色工廠，泉州寰球鞋服有限公司獲評省級綠色供應鏈管理企業，標誌著企業在綠色製造和可持續發展方面達到較高標準。 所有自營工廠和物流中心成功獲得廢棄物零填埋管理體系認證。 	1. 可持續產品的比例提高到50%	
1. 自有營運設施淨零碳排放		2. 50%的產品使用可持續包裝	
2. 自有營運設施原生塑料零使用		3. 使用50%可持續原材料	
3. 自有生產廢棄物零填埋		4. 自有運輸設備能耗的50%採用清潔能源替代	
		5. 戰略合作夥伴能耗的50%採用可再生能源替代	

與消費者共生

建立清晰牢固的消費者ESG心智，
引導消費者走向負責任的消費。

本章節回應的SDGs目標：




本章節闡述的重要ESG議題：

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



我們建立全生命週期質量管理體系，對產品製造各環節實施嚴格管控，並通過持續加大研發投入，積極探索先進工藝與前沿技術應用，推動產品與技術創新。同時，我們不斷完善客戶服務機制，提升服務體驗，倡導可持續消費與循環時尚，致力減少運營足跡；此外，我們高度重視信息安全與數據保護，強化知識產權管理，以系統化的舉措支持可持續目標的有效實現。

A man with short dark hair, wearing a maroon zip-up jacket over a black shirt, is sitting in a black office chair at a desk. He is smiling broadly, looking towards the camera. In front of him is a silver laptop. The background is a bright, modern office space with large windows showing a cityscape.

“ 在這份工作中，最讓
我感到快樂的是看到
顧客在城市的街頭穿著
我們設計的產品。 ”

柏 朋克

DESCENTE—商品管理部

與消費者共生

產品工藝創新與產品生命週期的環境影響

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，全面優化從研發到市場的全價值鏈創新機制。

我們旗下品牌陸續推出多款兼具潮流設計與實用功能的新系列，積極響應消費者對美學與性能並重的需求。為進一步激發創新活力，我們設立了專項創新基金，支持各品牌推進技術研發與突破，共同推動行業向可持續發展方向邁進。

可持續產品

我們構建了系統化的可持續產品管理與評估機制，通過季度性的動態盤點，全面追蹤各品牌在可持續產品研發方面的品類佈局進展。在該體系下，我們將環境友好與健康安

全納入產品設計的核心維度，重點評估可持續材料的應用比例、使用面積及重量等關鍵指標，並結合市場銷售數據形成反饋機制。

我們通過建立覆蓋產品全生命週期的標準框架，系統性地審視材料選擇、生產工藝到包裝設計。我們在明確技術標準與認證體系的基礎上，推動各品牌規劃並實施具有針對性的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，配合可持續包裝，傳遞綠色低碳的消費觀念。

我們的行動

我們不斷精進生產工藝，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產品的耐用性和使用壽命。

二零二五年關鍵績效



按訂單數量，我們所有可持續鞋服配產品比例為38.4%，目標到二零三零年將可持續產品的比例提高到50%。



我們推出11款經過全生命週期碳足跡評估的產品，其中五款為碳中和認證的產品，總訂單量約43萬件。

我們還攜手武漢紡織大學及香港理工大學等頂尖高校，構建了深度協同的產學研創新體系。我們在材料科學領域實現多項突破：包括FILA的柔心紗與旋冰科技所引領的高品質面料與熱舒適性研究，以及安踏將航天級蓄熱材料、仿生冰感科技等尖端技術成功應用於產品，系統性地提升了服裝的防護性、舒適度與可持續性。

安踏體育以多元品牌矩陣 構建可持續產品生態圈

於本財政年度，我們作為體育用品行業中唯一參展企業，參與了香港可持續發展領域年度盛會「ReThink HK可持續發展博覽會」，系統展示了我們在構建多品牌可持續產品生態體系方面的創新成果。旗下各品牌均推出了具有代表性的可持續產品，例如應用創新碳捕捉技術面料與「無氟安踏膜」的ANTAZERO地球日系列輕質衝鋒衣以及以海洋回收聚酯纖維製成的ANTAZERO海洋日短袖針織上衣等。這些實踐體現了我們從材料創新、產品碳足跡管理到循環設計的全方位探索，不僅為消費者提供了多元化的可持續產品選擇，也致力於推動行業構建綠色供應鏈。



安踏與東華大學 共創無氟防水透濕新標準

作為推動無氟化替代方案的重要一步，安踏亦同步發佈高性能無氟防水透濕材料「無氟安踏膜」—由安踏與東華大學合作研發，為中國首個自主研發並率先實現量產的高性能無氟防水透濕材料項目。該材料採用生物基高分子取代傳統石油基材料，為無氟替代提供關鍵技術支撐。

與消費者共生

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。於本財政年度，我們對旗下七個品牌涵蓋鞋、服及配件的11款近43萬件產品開展了從「搖籃到墳墓」的全生命週期碳足跡評估，其中五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。

目標與績效

基於「1+3+5」戰略目標，我們持續將循環時尚的原則納入業務運營中，目標到二零三零年可持續產品的比例提高到50%。

創新工藝情況

截至二零二五年十二月三十一日，我們擁有來自**24**個國家和地區，**1,288**名設計研發專家。

可持續產品系列

ANTAZERO 地球日系列 輕質衝鋒衣



可持續特性

- 部分採用碳捕捉科技面料，透過將工業廢氣中的二氧化碳轉化為聚酯纖維加工而成。
- 相較於原生聚酯纖維，使用碳捕捉聚酯纖維的碳排放減少28.4%，同時該產品應用了中國首款自研量產高性能無氟防水透濕面料「安踏膜」，成分含20%生物基。

可持續產品系列

安踏
馬赫5代跑鞋



- 馬赫5代跑鞋面料由回收聚酯纖維紗線製成，並在生產、運輸等階段使用更多綠色能源，使每雙馬赫5代跑鞋（以男款為例）的平均碳足跡降低至7.88公斤二氧化碳當量，較安踏馬赫4代跑鞋減少36.3%的碳排放。

安踏兒童
晴雨甲



- 部分採用碳捕捉科技面料，轉化工業廢氣中的二氧化碳加工生產聚酯纖維。相較於原生聚酯纖維，使用碳捕捉聚酯纖維的碳排放減少28.4%。碳捕捉纖維由我們和供應商聯合研發，並榮獲國際紡織製造商聯合會(ITMF)頒授的「可持續和創新獎」。

可持續產品系列

安踏兒童
墩墩鞋



可持續特性

- 採用中國SGS認證的減碳菌絲體皮革。菌絲體以非糧食生物基資源（如廢棄農產品），配合經科技篩選的目標菌種生物轉化為生物基纖維以替代傳統纖維，繼而製成菌絲體產品。由自然資源開採開始到產品生產階段為止的生命周期階段，每生產一公斤菌絲體原料，可實現17.2公斤二氧化碳當量的淨負碳排放。

FILA
貓爪鞋6代



- 中底添加10%生物基EVA。
- 鞋帶採用100%消費後回收聚酯纖維。

可持續產品系列

FILA EXPLORE系列 針織 短袖上衣



可持續特性

- 針織短袖衫採用38%可降解聚酯纖維。

FILA KIDS 貓爪棉鞋



- 鞋面採用26%消費後回收聚酯纖維。

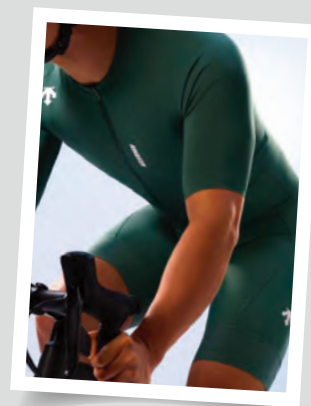
FILA KIDS Dolomi 呼吸殼



- 主身面料採用50%消費後回收聚酯纖維。

可持續產品系列

DESCENTE BIRTH 原液著色騎行膠囊系列



可持續特性

- 採用「母粒著色技術」，減少傳統染色過程中的水資源消耗，實現均勻且耐久的著色效果。
- 上衣及連身褲分別使用86%及22%消費後回收聚酯纖維製成。

DESCENTE: CHRON TEMPO 休閒鞋



- 鞋面主面料採用7%消費後回收聚酯纖維，鞋底橡膠含生物基。

可持續產品系列

KOLON SPORT OBLI-K 露營 衝鋒衣



可持續特性

- 使用55%的消費後回收聚酯纖維。

KOLON SPORT ULTRA-K 輕戶外鞋



- 獲得第三方權威機構碳足跡認證。基於產品的平均尺碼，產品的全生命週期碳足跡為每雙14.3公斤二氧化碳當量。

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，執行各品類產品的外觀和理化性能標準、兒童安全質量標準等要求，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，我們持續完善產品不合格應對機制和產品召回管理工作，制定《回購／退貨不合格品處理規程》《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

我們以提升產品與品牌價值為核心，構建了覆蓋產品全流程的質量管理體系。基於直面消費者(DTC)模式，我們通過持續的市場調研和客戶反饋機制，精準把握需求變化，實現高效響應與服務優化；依託數字化技術整合材料開發、生產製造及銷售服務等環節，提升全鏈條質量管控的標準化與協同性；同時注重產品創新與差異化建設，通過強化實用性能與品牌內涵，不斷增強消費者信任，鞏固市場競爭優勢。

與消費者共生

我們持續獲得ISO 9001質量管理體系認證，認證範圍涵蓋運動休閒鞋、服的設計開發、生產及銷售管理等相關活動。同時，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

我們已建立並持續完善產品召回管理機制，對已售出產品實施持續質量跟蹤。一旦發現存在質量問題或安全隱患的產品，將迅速啟動回收程序，最大限度減少對消費者的影響。對於不合法規要求、在自檢中發現缺陷、或回收比率超過5%的產品，一經確認需實施召回，我們將在1個工作日內通知全部分銷商、DTC加盟商及直營門店下架相關產品，並統一回收進行集中規範處理。我們明確規定嚴禁員工私自處理召回產品，以確保流程的合規性與透明度。

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、FILA、DESCENTE及KOLON SPORT均沒有發生任何含健康與安全因素的產品召回事件。若接到市場反饋後，品牌會立即制定應急處理方案，並啟動召回或返修程序。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。

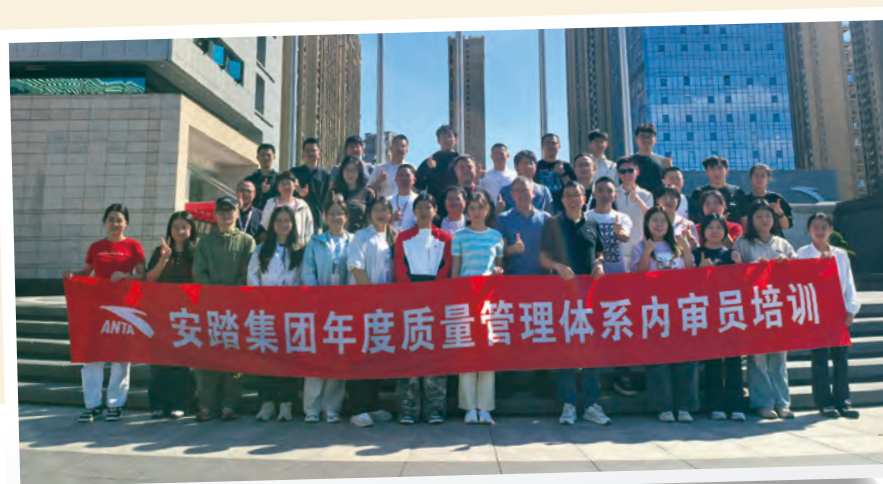
產品質量安全培訓

為系統構建全員質量文化，我們舉辦多項質量培訓與學習項目，以提升員工及供應商質量意識與專業能力。

內部及供應商產品質量培訓

於本財政年度，我們開展質量管理體系內審員專項培訓，面向各品牌商品、營運、銷售及綜合管理等崗位人員，共有37名學員參與。課程內容涵蓋ISO 9000、ISO 9001及ISO 19011等核心標準理論，並結合實際審核場景開展實操演練。

此外，我們為鞋、服、配件類材料及成品供應商提供質量體系工程師認證培訓。培訓聚焦ISO 9000、ISO 9001、ISO 19011標準解讀、常用質量工具應用及典型審核案例分享，最終37人通過考核獲得認證，有效提升了供應商質量管理的專業能力。



產品行業協同

我們始終將參與行業標準建設視為引領可持續發展、塑造核心競爭力的關鍵環節。我們憑藉在體育用品領域深厚的專業與經過市場嚴格檢驗的質量管理實踐經驗，於本財政年度主導了22項國家與行業層面關鍵鞋服產品質量標準的研討、起草與修訂工作，例如由國際標準化組織(ISO)發佈的ISO 20537:2025鞋類感官檢驗缺陷術語。於本財政年度，我們參與國家標準指定，主導指定的《可持續性產品評價技術規範服裝》團體標準，彌補了服裝在該領域的空白。

發起行業質量標準創新聯盟 共築產業質量新標竿

在十一月，由我們牽頭髮起的中國體育行業首個體育用品質量標準創新聯盟在晉江總部正式成立，並成功舉辦第一屆理事會暨聯盟啟動大會。聯盟聯合中國皮革制鞋研究院有限公司、中紡標檢驗認證股份有限公司、北京服裝學院、東華大學等16家權威機構與高校，構建「產、學、研、檢、用」的一體化平台。

未來，聯盟將聚焦運動鞋服新材料、新工藝、可持續發展和智能化等前沿方向，開展領先性標準研製工作。



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以下成就：

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，我們以「零距離客戶感知、全產業鏈協同、高勢能品牌塑造」質量管理模式，榮獲行業首家中國質量獎提名獎。

與消費者共生

化學品使用及排放

我們的治理與策略

我們恪守《中華人民共和國安全生產法》《國家紡織產品基本安全技術規範》等中國相關法律法規及國家標準，參考AFIRM等國際行業標準，制定《安踏體育化學品管理手冊》《安踏體育化學品安全技術規範》（《安踏體育J01》）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我們及供應商的化學品安全。

於本財政年度，我們已公開披露《安踏體育化學品安全技術規範》《安踏體育化學品管理手冊》，首次對外公開產品限用物質清單，列明產品質量的最低要求，並明確高風險物質替

代路徑圖，最新的《安踏體育化學品管理手冊》提供涵蓋原材料、製造流程及最終產品的全流程最佳實踐，協助供應商加強對《安踏體育化學品安全技術規範》的合規理解與表現，並降低潛在風險。

我們自二零二三年起加入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《安踏體育化學品安全技術規範》。

對於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，我們針對具體的產品類別涉及的化學品，明確限用物質、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，對於產品及材料進行全面的化學品檢測，確保產品符合相應市場的合規要求。

有關《安踏體育化學品管理手冊》《安踏體育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此一承諾，我們制定了化學品淘汰計劃，識別出供應鏈中被公認為對環境和健康危害較大的化學品種類，並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。

針對需淘汰及高風險的化學品，我們已設立嚴格的管控措施，並落實逐步淘汰時間表，目前我們的進展情況如下：

- 全氟化物及多氟化物(PFAS)：對標加州AB 1817法案，以總有機氟作為管控基礎，要求二零二五年一月一日後外銷美國的服裝及紡織品總有機氟含量需低於

100 ppm；對於中國及其他市場則預計於二零二七年實行相同標準；

- 烷基酚聚氧乙烯醚(APEOs)和烷基酚(APs)：二零二五年起要求供應鏈建立透明流程及提供檢測報告，並根據結果指定持續改善計劃；
- 聚氯乙烯(PVC)：二零二四年十二月起鞋服產品主要部件禁用，二零二五年六月起鞋服產品全面禁用；
- 二甲基甲醯胺(DMFa)：優先推廣水性或無溶劑工藝，減少揮發性有機化合物；
- 過氧化二異丙苯(DCP)及氯丁橡膠：自二零二四年十二月起禁用。

我們設立化學品淘汰的監督及抽查機制，對已完成替代的化學物質進行審查，監督達成效果；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，鼓勵製造商

採用減少對環境和人類健康的潛在危害的生產方式。

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。

原材料及供應商化學品管理

我們為供應商提供供應商環保安全生產指南，說明多種化學品物質的影響因素、測試範圍及危害，以支持供應商更好地滿足化學品要求，同時制定環保生產和採購重點指南，要求所有材料供應商提供材料的產地證明等相關技術檔案、提供材料經過全專案化學檢測的有效測試報告來證明符合我們的出口產品的要求，保障原材料的化學品安全。

我們每年評估供應鏈中的化學品，包括評估供應商對《安踏體育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控遵守聲明》，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，並配合我們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。

與消費者共生

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，我們進一步說明需淘汰化學品的危害及安全性更高的替代方案，為消費者提供更廣泛的化學品信息。

客戶關係管理

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》，制定並更新《安踏品牌客戶服務管

理制度》《專業運動群電商安踏即時零售客戶服務接待流程》等內部文件。我們進一步細化執行標準與優化售後服務，將客戶訴求的響應速度和處理質量納入相關員工的績效考核，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、店鋪陳列、推廣活動、客戶服務及售後服務標準等方面嚴格遵循我們的要求，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。

此外，我們每季度組織訂貨會，協助分銷商把握消費趨勢；定期召開銷售覆盤會議，共同分析業績並優化策略；同時設立激勵政策與返利機制，促進分銷商積極達成目標，促進分銷商與品牌的共同發展。

電子商貿業務情況



於本財政年度，我們所有品牌的電子商貿業務佔本集團整體收入35.8%（二零二四年：35.1%）。其中，安踏及安踏兒童平台線上主流平台會員佔全渠道會員23.3%。

提升客戶體驗

為提升消費者在各渠道的服務體驗，安踏開展了「淘天智能客服大模型」項目，重點提升商品諮詢場景的響應能力，將智能客服的問題解決率大幅提升至75%，消費者滿意度也穩定在80%以上，從根本上提升消費者的在線購物體驗。同時，安踏借助安踏客戶之聲

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。於本財政年度，安踏和安踏兒童的差評投訴率同比均有所下降。



KOLON SPORT於本財政年度拓展服務範疇，推出專業產品洗護服務，並將各類戶外特色體驗活動納入會員權益體系，為客戶提供從裝備維護到戶外生活方式的全方位關懷。FILA通過社交分享平台，主動提供產品諮詢、權益科普與售後支持，並聯合智能工單系統收集侵權線索，協同知識產權部門打擊仿冒行為，維護消費者體驗與權益。



安踏兒童以 專業服務升級 兒童運動消費體驗

於本財政年度，安踏兒童通過「終端運動百萬導購」項目，全年開展36場賦能培訓，覆蓋超2,000名員工，提升終端導購的專業推薦與運動指導能力。

安踏開展零售 終端服務質量 管理項目

於本財政年度，安踏實施零售終端服務質量管理項目，委託第三方機構益普索通過神秘客暗訪方式，對中國安踏成人及安踏兒童門店開展抽樣檢核。該項目覆蓋成人及兒童共1,157家門店，重點評估零售標準、主推商品套餐及服務流程的落地質量。項目調研結果顯示，終端標準執行通過率穩定保持在95%的高位水平。



與消費者共生

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。安踏通過高頻次的產品知識、廣告法及風控意識培訓，營造自主學習氛圍，系統化地賦能團隊，為服務品質與客戶滿意度提升提供堅實保障；DESCENTE線上建立季度產品培訓、大促兼職培訓與新員工全流程培訓三階體系，線下圍繞「顧客情感連接與關係維護」展開專項培訓，覆蓋華南及核心門店全員，強化情感化服務能力，確保客服人員服務標準化。

FILA智能 客服系統工單 使用專項培訓

FILA於五月組織「智能客服系統工單使用」專項培訓，採用「終端篇+400客服篇」雙軌並行模式，圍繞新舊系統對比、工單操作流程、投訴升級機制、質檢報告獲取等核心內容展開。此次專項培訓覆蓋2,760人，以線上會議與直播形式覆蓋全中國門店、分公司及客服團隊，有效提升了客服團隊的整體響應效率與服務規範性。

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進行滿意度調查，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。

於本財政年度，KOLON SPORT首次開展門店調研，總計回收樣本超12萬份，NPS達99%；FILA的NPS調研共吸引超過17萬名顧客參與，服務體驗淨推薦值超87%。同時，DESCENTE調研覆蓋超15,000名顧客，消費者滿意度評分達到9.04分(滿分10.00分)。

FILA消費者 體驗調查

於本財政年度，FILA建立了以「好服務、好商品、好空間」為核心的消費者體驗調研體系，通過「關注率－滿足度矩陣」精準定位服務短板，並借助內部工作坊將洞察轉化為改進措施，實現閉環管理。在第三季度，「好服務」指數提升至94.0%，區域經驗有效推廣，不僅帶動客戶滿意度與銷售業績同步提升，也為行業提供了以消費者為導向的標竿實踐。



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，分享中國內外由於違反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可持續發展議題的認知。我們自二零二二年起開展調研，以了解消費者對我們旗下品牌的可持續發展認知度。於本財政年度，安踏、FILA、DESCENTE 及 KOLON SPORT 也持續進行ESG 認知度調查，以監測其可持續品牌方面的市場認知。

與消費者共生

倡導可持續消費

我們持續倡導並踐行循環時尚，提升消費者的可持續消費意識。我們將循環理念深度融入商業模式，積極推行可回收設計，大力推進材料與產品的回收利用，並通過加強廢舊物品的收集與再生處理，持續提高循環材料在產品中的應用比例，從而實現資源效率的最大化。其中，DESCENTE上線「舊衣回收項目」，服務範圍覆蓋中國部份門店。於本財政年度，DESCENTE的試點門店收集了舊衣物3.6公斤。

為踐行可持續發展理念，我們開展了循環時尚項目計劃，對回收產品實施精細化分類與科學評估，依據產品損壞程度與剩餘價值制定差異化的循環利用方案：

- 可修復商品：由專業團隊進行標準化返修，經質量檢測合格後重新上市銷售，延長產品生命週期；
- 不可修復但可用商品：通過員工福利、內部流轉或慈善捐贈等渠道進行合理分配，確保物盡其用，減少資源閒置；
- 未售出商品：實施精益庫存管理，積極推動餘量商品的多途徑再利用，最大限度降低積壓與銷毀比例；
- 已售出商品：倡導可持續使用方式，引導減少非必要更換，促進產品循環利用。

ANTAZERO安踏0碳使命店： 從上海到廣州的低碳實踐

於本財政年度，我們延續「0 碳使命」，在廣州聚龍灣太古里開設第二家 ANTAZERO 安踏 0 碳使命店。基於上海店的成功經驗，廣州店實現了從探索到迭代的進一步創新，為消費者提供更具沉浸感的綠色消費體驗。

該店依據 ISO 14068-1:2023 標準，通過保留建築結構、使用生物基漆、重用設備及咖啡渣板等措施減排 11.5 噸二氧化碳當量，並結合國家核證自願減排量、核證碳減排量及綠色電力證書 (GEC) 抵銷，實現裝修階段 24 噸二氧化碳當量碳排放的全面中和，並獲第三方權威認證。



舊衣回收與循環再造實踐

KOLON SPORT開展舊衣回收換新活動，鼓勵會員以舊換新參與紡織品循環利用。回收衣物統一交由合作方進行清潔、分揀並轉化為再生材料，形成Textile to Textile (T2T)回收再造閉環。



「路」營實驗室

KOLON SPORT「路」營實驗室致力於支持個人成長與社群共建，倡導在探索自然的過程中以行動踐行可持續理念，做到真正的「YOUR BEST WAY TO NATURE」。於本財政年度已開展超過240場活動，累計參與人數超過6,000人。

FILA打造中國內地首個廢網球循環再造可持續球場

FILA廢網球回收再造項目成功打造了中國內地首個可持續網球場概念，通過在上海等地設立回收站並定製專用回收球桶，累計收集約20,600顆廢網球，構建了從回收到再生的完整閉環。項目創新研發出含廢網球再生橡膠顆粒的新材料，其每公斤的碳足跡經第三方鑒證低至1.6公斤二氧化碳當量。這一創新材料被應用於青島戶外硬地網球場的翻新工程，施工中參考澳網標準，通過多層塗層工藝將再生顆粒融入彈性層，兼顧功能與環保。



與消費者共生

目標與績效

我們積極構建綠色消費場景，通過開展可持續消費倡導活動的方式，引導消費者形成綠色低碳的消費習慣。在可持續消費實踐方面，我們通過系統性的資源循環管理與消費者引導機制，取得了顯著成效：

產品回收情況



- 於本財政年度，累計實現鞋盒二次使用471萬個、拷貝紙二次使用706萬張、鞋頭紙二次使用833萬張，有效推動耗材循環利用。

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體系，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。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28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彙報。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。我們明確界定並賦予所有員工與其角色相應的信息安全職責，確保每位員工均能參與到整體信息安全治理體系中。

針對不同的內外持份者，我們制定了相應的信息安全與隱私保護制度，主要包括：

- 作為基本制度的《個人信息保護管理制度》；
- 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》及配套文件；
- 面向消費者的《個人信息及隱私保護政策》；
- 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》《應用系統數據共享流程》《人工智能服務管理規範》《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》；
- 針對業務連續性計劃的《業務連續性管理規定》。

這些制度共同構成了我們完善的信息安全與隱私保護管理體系，為集團全球化發展提供了堅實的制度保障。

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。我們已建立完善的業務連續性管理機制，制定《業務連續性管理規定》覆蓋關鍵業務系統，並對計劃的制定、執行測試、演練及變更提出明確要求。我們通過合同約束明確要求供應商、承包商等合作夥伴履行信息安全保密義務，確保業務合作過程中的數據安全。同時，我們針對不同等級資產制定相應的備份管理要求，系統構建信息安全保障體系。

在技術防護層面，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，並在軟硬件層面採取動態口令、數據防拷貝控制、非授權通道管控等一系列舉措，確保核心信息與數據安全。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。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。

為持續加強信息安全防護能力，我們定期開展信息系統漏洞排查及違規獲取個人隱私行為的整改工作，通過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，我們定期對應用程序進行安全掃描，及時發現潛在安全漏洞，保障系統和數據的安全。在身份和訪問管理方面，我們實施多因素身份驗證，細化權限控制體系，並持續加強對特權賬戶的監控。

信息管理體系認證

我們獲得ISO 27001

信息管理體系認證。



與消費者共生

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理念，在銷售產品、消費者營銷以及提供服務的過程中所使用的客戶信息，對其採取權限管控、加密和敏感信息保護等措施來進行保護。我們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，同時確保事先征得消費者同意，並採取嚴格的保密和安全措施。我們根據信息使用的必要性，遵循最小化原則保留數據，並在客戶注銷賬戶後，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。

為確保消費者個人信息的安全，我們在信息獲取、傳輸、使用和存儲四個環節實施嚴格管理。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。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。

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關切，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組織不同程度的調查、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置；
- 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及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及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體系要求，未發現重大不符合項。

信息安全測試

我們每季度執行全面的服務器漏洞掃描，使用行業領先的工具及時發現和修復潛在弱點，並生成包含詳細漏洞清單及修復措施的評估報告。同時亦引入外網攻擊面管理服務，通過持續的資產發現、漏洞風險檢測和敏感信息監測，實現對網絡攻擊面風險的主動管理。

我們要求所有新系統上線前必須通過兩道安全檢查，首先由自動化工具掃描代碼中的潛在安全問題，其次由專業人員模擬黑客進行滲透測試。此外，我們每年進行一次全面滲透測試，並輸出修復建議報告，確保所有漏洞得到有效修復。

於本財政年度，我們共開展三次模擬真實網絡攻擊場景的演練，邀請專業安全廠商組成攻擊團隊，內部IT團隊作為防守團隊，通過漏洞利用、弱密碼攻擊和釣魚等多種技術手段，全面檢驗安全防護體系的有效性，實現「以攻促防」的防護目標。

信息安全意識培訓

我們每年面向全體員工開展信息安全培訓，通過我們的在線學習平台設立必修信息安全課程，包括信息安全、個人信息保護與安全測試等內容，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

信息安全培訓



對在職員工，我們定期舉辦信息安全、個人信息保護等專題培訓課程和安全測試，以確保員工對信息安全的重要性有充分認識，並掌握必要的安全知識和技能。

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管理上的卓越表現和對用戶隱私的堅定承諾。

我們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，向全體員工宣傳、普及和介紹信息安全及數據安全知識，提升全體員工對於信息安全的保護意識和防範技能。

二零二五年關鍵績效



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

於本財政年度，我們已完成373次內部數據調用審查。

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。

與消費者共生

我們的核心重要系統，包括消費者運營平台、全渠道中台及集團品牌商城管理系統等，均已通過國家網絡安全等級保護三級認證。



我們已通過DCMM三級評估³。

我們未發生任何隱私侵犯投訴事件。



³ DCMM(數據管理能力成熟度評估模型)是中國數據管理領域的國家標準，三級評估表明企業已建立標準化數據管理體系，實現數據的規範化管理和有效應用。

知識產權管理

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。

品牌保護

我們持續完善專利創造與風險防控體系，通過商品端前置介入機制強化專利佈局。於本財政年度，我們創新採用「訂貨會現場辦公」模式，

開展專項工作，深入商品企劃與研發環節挖掘可專利化成果，從源頭規避知識產權侵權風險。此外，我們通過體系化的維權機制持續強化品牌保護。我們聯合線上平台知識產權保護部門、專業律所及知識產權服務機構，構建線上線下協同治理網絡，通過多維度信息收集、專業研判與深入調查，推動市

場監管、公安、海關及司法機關採取行政查處、刑事追責、海關查扣與民事訴訟等綜合手段，有效遏制侵權行為。

於本財政年度，我們通過重點專項行動與典型案件突破，不斷提升品牌保護實效。我們通過系統佈局、專項打擊與典型案例突破，

構建了全方位的品牌保護體系，為集團品牌價值維護與市場健康發展提供了堅實保障。

目標與績效

我們在知識產權創造與品牌保護領域獲得多項重要認可。於本財政年度，安踏憑藉外觀設計專利ZL202230012694.6「鋼架雪車鞋」

榮獲第二十五屆國家知識產權局頒發的中國專利獎外觀設計銀獎。安踏兒童被中華商標協會、中國服裝設計師協會、中國服裝協會聯合認定為「服裝服飾知名商標品牌」，彰顯了安踏兒童在童裝領域的品牌影響力與商標價值，獲得行業權威機構的高度肯定。

知識產權保護情況



品牌保護：

打擊各類侵犯知識產權案件超過1,200宗，其中行政案件超過700宗、刑事案件超過360宗、海關保護超過50宗、民事侵權訴訟超過140宗，獲得法院民事判決賠償金額累計超過人民幣1,600萬元。



知識產權：

持有註冊專利超過4,569項、註冊商標超過2,798項、已登記版權數量超過147項。



意識提升：

開展知識產權保護意識培訓共計13場，覆蓋商品、研發及品牌部門超過450名員工。



風險管理：

於本財政年度，我們共完成知識產權專項審核20,570項／次，識別並排除潛在風險3,190項／次。



品牌保護：

打擊各類侵犯知識產權案件超1,200件。

與員工共生

堅持「以消費者為導向、
高標準對標、幹部做榜樣」文化，
維持行業領先的就業環境。

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
- 員工待遇
- 多元與共融
- 健康與安全
- 員工發展及培訓



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共融的職場文化，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，以員工發展為根本建立事業發展平台，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。



“我的滿足感源於
工作與興趣互相
契合，以及公司給予
的公平認可與
回報。”

李詩銘
銷售顧問

與員工共生

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《國際人權宣言》《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和後續文件》《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》，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>。

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。我們在人權盡職調查流程中建立了系統化的管理機制，涵蓋自有運營與新業務關係（包括併購、合資等）中的風險識別，並通過定期系統審查對潛在問題進行風險映射，以實現對相關風險的持續監測與管控。

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使用身份驗證系統並結合人工驗證對求職者和新員工進行身份驗證，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，與本集團進行公開、平等、建設性的對話。

檢舉與保護

我們建立並持續完善舉報受理機制，全體僱員及有業務往來的合作夥伴（包括客戶、供應商等）若遭遇任何侵犯人權行為，均可通過獨立的舉報渠道進行檢舉。為健全內部治理與員工權益保障機制，我們系統性完善舉報與申訴渠道，設立審計監察專項舉報郵箱、員工服務熱線及雙向溝通平台等多重反饋途徑，並同步開通勞動糾紛案件專項上報

入口，以實現對各類勞動爭議風險的全程跟蹤與閉環管理，確保員工反饋事項得到及時響應與妥善解決。我們承諾在法律允許範圍內採取一切必要措施保護檢舉人身份信息安全，公平對待每一位舉報人，並嚴格禁止及防範任何形式的報復行為。

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。

二零二五年員工合規僱傭



於本財政年度，我們

未發生大規模

解僱事件。

集體談判與結社自由



4,000+

參與工會或職工代表大會的員工。

勞工管理

我們獲得Great Place To Work®頒發的「卓越職場」認證。

我們榮膺2025年度福布斯全球最佳僱主。



與員工共生

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。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¹，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。

我們的行動

多元化調研

為深入了解並推進D&I建設工作，我們面向全體員工開展多元化與包容問卷調查，藉此了解員工對於我們在尊重個體差異、思考方式、工作風格、個人觀點表現的看法。於本財政年度的問卷調研結果顯示D&I維度得分同比提升3%，可見我們構建包容性職場文化方面的投入獲得了員工的廣泛認可。

多元化意識宣貫

我們推出《多元化認知》《多元融合：全球化浪潮下不可或缺的D&I之道》《多元與共融：團隊D&I氛圍的養成》《有夢想有熱愛，致敬「她」力量》等多元與共融培訓課程，開放全員工(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等，向員工傳遞D&I等文化建設的承諾與舉措，賦能公司多元化發展。

職場關懷

我們重視每一位員工的職業成長與崗位適應性，在人才發展評估中關注員工的發展需求。我們優先通過崗位調整、個性化能力提升計劃等方式，為有需要的員工提供針對性的發展支持，幫助他們通過技能強化或內部轉崗實現平穩過渡與持續成長。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。我們尊重來自各種文化背景員工的生活方式，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。

我們設立員工子女託管基地「安踏兒童之家」，配備完善的硬件設施，打造安全、舒適、多元的活動與學習空間，豐富員工子女的暑期生活，減輕員工子女暑期的託管壓力、為廣大員工解決後顧之憂，讓職工子女擁有一個安全、充實又快樂的假期。

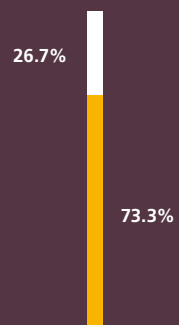
目標與績效

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。

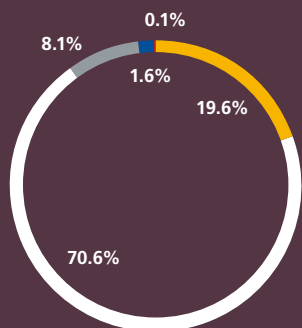
¹ 七項具體原則包括：建立高層次的企業領導機制來促進性別平等；尊重並支持人權和無歧視原則，平等對待所有男女員工；保障所有男女員工的健康、安全和福祉；加強對女性員工的教育、培訓，促進其職業發展；推廣有利於提高女性能力和權利的企業發展計劃、供應鏈及市場營銷方式；通過社區行動和宣傳促進性別平等；評估和公開報告企業推動性別平等的進展情況。

二零二五年員工數據表：
員工總人數¹：67,700

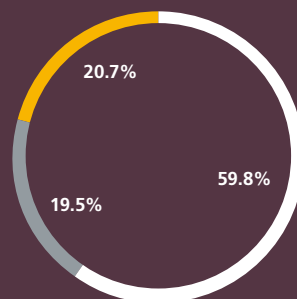
二零二五年按性別劃分的員工百分比



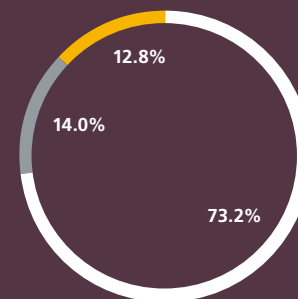
二零二五年按職級劃分的員工百分比



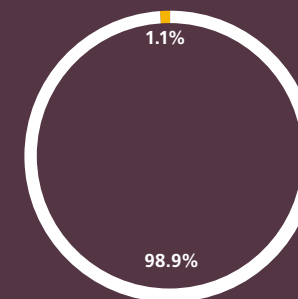
二零二五年按職能劃分的員工百分比



二零二五年按年齡劃分的員工百分比



二零二五年按地區劃分的員工百分比



● 女性 ● 男性

● 總裁層 ● 總監層
● 經理層 ● 專員或其他崗位
● 生產員工

● 辦公室員工 ● 零售員工
● 生產員工

● 16-24歲 ● 25-40歲 ● 41歲及以上

● 中國大陸
● 中國香港、中國澳門及海外地區

D&I目標	二零二五年進展
女性高管（總監級及以上）佔比的目標為二零二零年前提升至超過40%。	截至二零二五年十二月三十一日，女性高管佔比為41.1%。

二零二五年D&I亮點績效



3,500+

超過3,500名員工來自中國

40餘個少數民族。



28

67,700名員工來自28個

不同國家和地區。



53

名殘障員工。

¹ 員工總人數統計範圍不包含JACK WOLFSKIN的員工。

與員工共生

員工發展與培訓

我們的治理與策略

員工培訓政策及體系

考慮到長遠發展，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》《生力軍、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。為積極配合集團全球化戰略和出海策略，我們在現有培訓

體系的基礎上新增多項國際化線上課程及專項培養項目，提升員工的全球視野和跨文化管理能力。

員工晉升

為促進人才的識別、任用和發展，我們依據《幹部管理及人才發展制度》《專業運動群零售事業部終端員工職級變動制度》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，通過集體評議決策、全面公示晉升結果、晉升結果稽核保障晉升規則有效落地，確保員工

享有平等的職業發展機會。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。我們新增「崗位發展地圖」工具，可向員工精準推送發展資源並支持學習與輔導。通過工具後台，上級與人力資源部門可分別獲取人員及

組織層面的能力與學習數據，精準追蹤培訓效果。

校招生培訓

我們重視校招生的創新能力培養，通過「行動學習創新大賽」等實戰平台激發其才華。同時，我們關注從校招生到進入職場的轉變，在培養中採用計劃、執行、檢查、行動來幫助其融入職場。

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，通過外部專家赋能、線下品牌營銷專業課、內部品牌大咖分享會、業務課題行動學習、內部學習小組等多項舉措設計並開展豐富的員工培訓課程。

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，構建系統化的梯隊培養體系，面向全體

員工開放。我們通過集團戰略解讀、高管一對一訪談、目標學員調研，管理者績效分析等方式開展調研，我們針對潛力員工、經理、

總監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。



**AI賦能培訓模式數字化升級，
推動終端能力閉環建設**

於本財政年度，我們全面推廣與深度應用AI智能陪練系統，推出產品知識與服務流程兩大核心訓練模塊，覆蓋五大品牌、超過30,000名店員，提升各品牌員工對核心產品知識的掌握能力。



**引入外部優質培訓資源助力
社交電商人才發展**

為系統提升社交電商領域的組織能力，我們引入優質外部課程資源，促進員工通過學習小組、電商知識論壇的形式提升專業能力。
於本財政年度，我們共開展八期專班訓練營，完成四門核心課程外部採購，構建體系化的電商人才發展網絡。

領導力培訓提升項目

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	通過提供遊學對標、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。

與員工共生

領導力項目 賦能關鍵人才戰略

為支撐戰略落地與組織能力升級，我們聚焦總監、經理層級關鍵中堅群體，針對在崗管理能力提升需求，定制開發核心課程，於廈門、上海兩地開設專班，採用「線上系統學習+線下專題工作坊」混合模式，系統訓練團隊建設、激勵與績效管理等實戰技能，覆蓋超過200名員工。面向新晉升管理者，我們推出「新任管理者轉身計劃」專項訓練營，通過高強度場景模擬與案例演練，加速其從業務骨幹向管理者的角色、思維與能力轉變，助力將戰略轉化為可執行團隊戰術，破解跨部門協同與團隊管理等實戰難題。

學歷提升項目

我們為全體員工提供繼續教育支持，鼓勵他們提升學歷，獲取專業資格認可。我們持續與高校合作，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。我們還發佈了《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。

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、中國人民大學商學院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，在我們的線上學習平台主頁專設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。

我們的線上學習平台提供跳轉到聯合國全球契約學院學習網站的鏈接，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學習資源涵蓋七大主題，包括氣候變化與環境、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22.7萬人次。

目標與績效

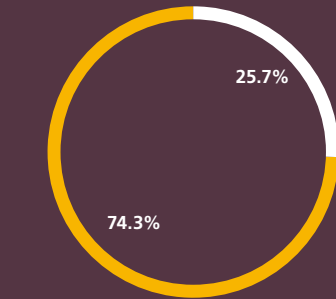
- 於本財政年度，參與培訓員工超過**64,000**人，員工培訓覆蓋率超過**98%**。
- 培訓時數合共超過**1,700,000**小時，員工平均每人每年培訓時長超過**26**小時。



二零二五年員工培訓績效表¹

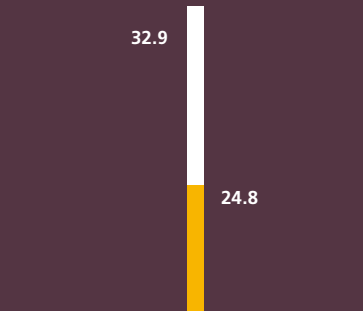
- 員工培訓投入總額達人民幣**4,815**萬元。
- 員工培訓滿意度調查結果平均**9.72**分(滿分10分)。
- 員工技能培訓總受訓達**244,593**人次。
- 梯隊人才發展計劃及個人發展計劃覆蓋超**2,900**位員工。

二零二五年按性別劃分的受訓員工百分比



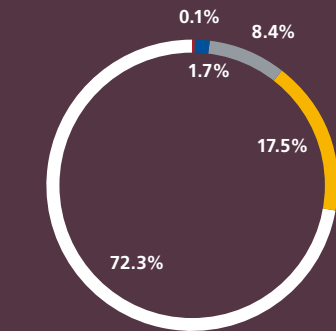
● 男性
● 女性

二零二五年按性別劃分的員工受訓的平均時數



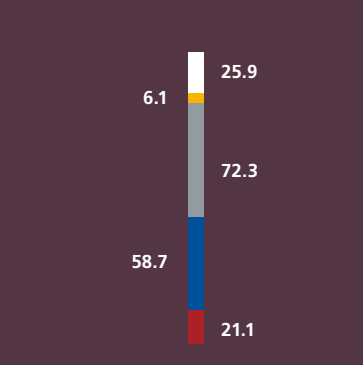
● 男性
● 女性

二零二五年按職級劃分的受訓員工百分比



● 總裁層 ● 總監層
● 經理層 ● 專員或其他崗位
● 生產員工

二零二五年按職級劃分的員工受訓的平均時數



● 總裁層 ● 總監層
● 經理層 ● 專員或其他崗位
● 生產員工

二零二五年關鍵績效

接受商業道德、
反貪腐培訓學習共

63,129人。

接受環境健康安全培訓學習共

22,304人次。

接受信息網絡安全培訓學習共

53,498人次。

接受《多元化認知》
培訓學習員工佔比為

62.2%

滿意度評分

4.98分

(5分為滿分)。

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《社會招聘及返聘管理制度》《安踏集團校園招聘管理辦法》《內部推薦管理制度》《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。

¹ 員工培訓數據彙報範圍不包括泉州寰球鞋服有限公司

與員工共生

我們制定適用於全體員工的《薪酬管理制度》《獎懲管理制度》《個人績效管理制度》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。

我們亦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彙聚行業精英人才。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。

員工薪酬及福利

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，推行有效的績效考核模式。我們實行覆蓋全體員工的月度與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，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。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關鍵績效指標，包括減低碳排放在內的氣候變化

指標的完成情況，及其對本集團業績與可持續發展相關的貢獻。此外，我們依據月度考勤、試用期轉正表現等指標的實現情況，差異化制定最低生活工資標準及條件，並由薪酬部門審批與核准集團員工滿足生活工資標準比例。

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10,447,358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，亦於行政服務平台開設的

員工投訴與建議專門渠道。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，我們亦設有員工體驗官、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。

法定福利	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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
健康保障	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 心理諮詢：心理諮詢熱線、心理諮詢預約 • 健康宣貫：宣傳欄、宣傳手冊、健康知識競賽等 • 工區設施：健身房
母嬰關懷	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 休假權益：女性員工享有帶薪產假、哺乳假²，男性員工享有帶薪陪產假 • 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 • 健康宣貫：女性健康講座
員工幫扶	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • 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
住房保障	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • 落戶協助：協助員工完成落戶申請
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> • 節日福利：員工節日福利品，如新年、婦女節、中秋節等 • 額外補貼：工齡補貼、餐費補貼、公里數補貼、話費補貼等 • 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

² 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。

與員工共生

目標與績效



二零二五年
新員工情況

我們新招聘並錄用
來自**27**個國家和地區
超過**25,400**名員工。



二零二五年員工敬業度與
滿意度調研結果

員工敬業度分數為**85%**，
較上一財年
整體敬業度上升**2%**。



二零二五年員工享有的帶薪育兒假天數

於本財政年度，共有**87**名員工作為照顧者
享有約**100**週帶薪育兒假。

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，制定並更新《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》《安踏集團消防網格角色作業指導書》等內部制度，覆蓋範圍包含集團所有員工，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。我們持續建立健全職業健康安全網格化管理機制，明確各網格角色的職責分工，實現責任到人、管理到位，全面提升在環境與職業健康安全領域的治理能力與風險管理水平。

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，由集團行政管理部和零售人力資源部主導日常管理工作，明確職業健康管理體系流程與各條線職能分配，並定期向可持續發展委員會彙報執行情況。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。

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，並配備飲用水、衛生與個人清潔(WASH)設施，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。

為持續提升職業健康安全管理水平，我們建立了相應的安全預防控制流程，致力於減少事故隱患，為員工創造安全、可靠的工作環境。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。

“公司優質的工作環境、
薪酬福利與培訓發展
機會，讓我更投入
工作。”

王桂香
鞋生產部





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，能夠迅速發佈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。

為系統化完善職業健康安全管理體系，本財政年度我們持續推進員工安全能力建設，通過組織多場消防應急疏散演練、急救技能專項培訓等專項活動，有效提升員工的安全意識與應急處置能力，進一步強化職場健康安全風險防控，為預防和減少職業健康與安全事故提供了有力支持。

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



工傷事故率：

0.08%³

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、泉州寰球鞋服有限公司、長汀安踏體育用品公司、廈門安踏體育用品有限公司、廈門安踏實業有限公司、泉州安踏鞋材有限公司、商丘安踏鞋業有限公司、河南安踏鞋材有限公司已通過GB/T45001-2020/ISO 45001:2018職業健康與安全認證。



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講座等。

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，我們未發生違反職業健康與安全法律、法規的事件。

³ 員工工傷人數 / 員工總數 x 100。

⁴ 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。

	二零二五年
員工－損失工作日事故頻率(LTIFR) ⁴	0.38
承包商工傷造成員工死亡率	0

與夥伴共生

賦能供應商優化治理，完善管理體系
以提升**供應鏈透明度**。

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。

“我最滿足的工作是
把可持續供應鏈規劃
落地，見證供應商取得
減排成果。”

余小芬
服配採購部



與夥伴共生

供應鏈管理

我們的治理和策略

為持續提升供應鏈管理的高效性、合規性與可持續性，我們制定並推行了一系列系統的管理政策與流程。我們公開發布《安踏體育供應商行為守則》，明確要求所有供應商建立並維護安全、健康、合規的僱傭關係與生產環境，嚴格遵守相關法律法規及行為準則。同時，通過《供應商可持續發展管理手冊》等詳細的管理制度與程序，我們致力於全面提升供應商的可持續發展表現，並優化供應鏈全流程管理效率。

在供應商准入與分級管理方面，我們建立了覆蓋一、二、三級供應商的完整管理流程，明確規定其在篩選、引入、稽核、評級及申訴等

各環節的要求。於本財政年度，我們進一步優化供應商准入與退出管理流程，擴大審核範圍，以強化供應鏈管理的規範性。

針對各級供應商，我們發布多項具體的管理制度，詳細列出其在環境管理及社會責任方面的要求，以系統提升供應鏈的整體管理水平。此外，我們已構建完善的審核管理機制，重點關注並嚴格約束童工、強迫勞動、工時管理、工資和福利等關鍵人權議題，並通過跟進改善行動方案(CAP)等措施，實現供應商風險的閉環管理，持續推動供應鏈的可持續發展。

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我們運營的影響。

於本財政年度，為進一步提升鞋供應鏈的運營穩定性與品牌聲譽，有效應對可能發生的不當用工、環境責任及產品質量等各類危機事件，我們新增制定《鞋供應鏈危機公關流程及響應機制》。該機制通過明確危機響應組織架構與

職責、建立健全的預防與響應流程，顯著提升了危機應對效率，從而最大程度減少相關風險所造成的負面影響。

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/mutualismwithpartners>。

供應商分級情況



成品供應商(一級供應商)：383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158家為關鍵供應商。



材料供應商(二級供應商)：506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(拉鏈或織帶等)，以及鞋成品的皮革、鞋底及配件等，其中86家為關鍵供應商。



原材料供應商(三級供應商)：82家

原材料供應商(如紗線、纖維、化學製劑等)。

供應鏈全流程管理

供應商分級管理階段

為優化供應鏈結構並提升整體運作效率，我們建立了完善的全供應鏈分級管理策略。首先，我們按照供應商物料類別、服務關係等因素，將供應商劃分為成品供應商(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)。在此基礎上，我們綜合考慮採購金額、風險因素、可持續發展表現以及其他重要性評估指標，進一步識別出關鍵供應商。

供應商准入階段審核篩選

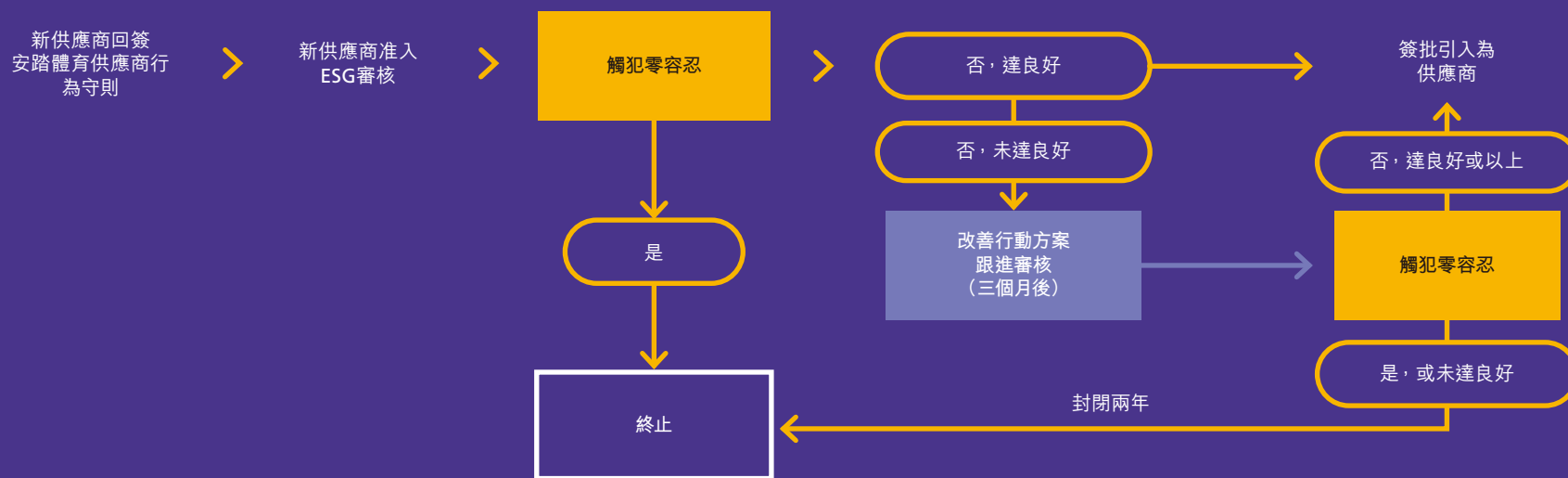
ESG審核是所有一級和二級供應商進入我們體系的必經環節。我們建立了系統的供應商篩選流程，包括信息收集與初審、書面審核、現場審核及CAP整改四個環節，全面審核供應商合作資格、產品質量等基本信息，並將健康與安全管理、環境保護及勞工管理等ESG因素納入准入評審考慮範圍，確保其ESG表現符合要求。

在環境方面，我們重點考察供應商的化學品安全、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，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。同時，我們將包括特定國家風險、特定行業風險和特定商品風險在內的風險評估因素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。

與夥伴共生

供應商准入階段審核流程

(評級詳情請參考第94頁內部審核等級對照表)



信息收集與初審

透過《供應商基本信息收集表》，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。



書面審核

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或強迫勞動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。

為支持上述評估工作，我們已參考國際勞工組織(ILO)、世界銀行等權威國際機構的數據，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，從而提升供應鏈整體韌性與可持續性。

供應商年度審核

為全面評估合作中供應商的綜合表現，我們建立了系統的年度審核機制，對供應商進行年度審核。審核內容不僅包括質量、交付日期、成本等當下訂單執行能力的系統性評估，還涵蓋社會責任與環境兩方面的ESG表現審核，以持續推動供應鏈的可持續發展。

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，特定行業風險可能包括需求波動、技術落後、新興競爭對手等。
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。

— 社會責任審核

我們在內部審核中重點評估供應商的勞工權益保護及健康安全管理情況。於本財政年度，我們在勞工管理審核中主要採取了以下措施：

工人訪談	通過與工人直接溝通，了解工作環境、薪酬福利、工作時長等實際情況，確保無強迫勞動現象。
文件審查	核查人力資源檔案、勞動合同、工資單等文件，確保供應商遵守勞動法規及我們的勞工標準。
生產現場考察	實地走訪供應商生產及生活設施，評估工作條件、安全健康措施及員工福利是否達標。

除此之外，供應商管理部基於供應商年度ESG評分，對在人權績效方面表現突出的供應商予以表彰，並結合現金獎勵，以肯定其優秀實踐。該機制旨在形成持續的正向反饋，鼓勵供應鏈全體合作夥伴不斷提升人權管理水平，共同推動供應鏈的可持續發展。

與夥伴共生

為提升審核覆蓋範圍與效率，我們積極整合外部審核資源。作為SLCP的正式締約品牌之一，我們接受並鼓勵供應商提供SLCP審核報告。此外，我們還認可SMETA、WRAP、Amfori和Better Work等外部有效審核報告，用以替代內部社會責任審核。以上外部審核報告的待改善項均會按照我們內審評分機制轉換為相應的內部評級，並收錄進內部數據在線收集平台，從而確保我們能夠基於統一、標準化的數據源，對整體ESG表現進行精準監控與持續優化。

一 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，並要求全部一級及二級關鍵供應商在規定時間內完成自評和第三方驗證，並邀請供應商參加培訓，幫助他們理解和運用此評估工具。通過Higg FEM，我們評估和監測供應商在用水量、水資源回收利用以及廢

水處理等方面的表現，系統地識別和管理供應鏈中的水資源風險，並與水風險較高地區的供應商合作，以減輕用水風險。

— 二零二五年審核發現及跟進

我們通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加班超時、社保繳納覆蓋率不足、化學品安全管理不全面及個人防護裝備佩戴不規範等方面。為督促並協助供應商有效改善，我們推動其制定針對性改進計劃，並通過CAP線上審核跟蹤整改進度及提供專業指導。我們要求供應商在規定時限內完成整改，並安排現場審核驗證落實情況，確保問題實現閉環管理。詳情請見下表：

ESG審核結果及補救措施	
ESG審核發現的問題項	整改措施
社會保險（養老、醫療等）覆蓋率未達全員覆蓋	推動供應商制定社保繳納提升計劃，逐步實現全員依法參保，穩步提高社保覆蓋率。
加班超時	督促供應商合理安排生產計劃，提高生產效率，適當增加人員用以改善加班超時的情況。
化學品安全管理不當	統一按國家標準完善化學品標籤信息，並在所有液體化學品儲存點配備二級防洩漏托盤，確保儲存與使用環節安全合規。
勞保用品佩戴不規範	要求供應商補充安裝勞保設備，同時增加巡查，一旦發現存在缺失或損壞情況，及時補充或維修。
建築安全與合規	委托具備資質的專業機構評估老舊建築的結構與消防安全狀況，並向主管部門申請補辦或備案相關法定手續。

於本財政年度，供應商在規定時效內的CAP達標率為80%。（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，否則記為CAP未完成。）

我們要求所有供應商審核評級達到「良好」或以上（評級詳情請參考第94頁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程序。

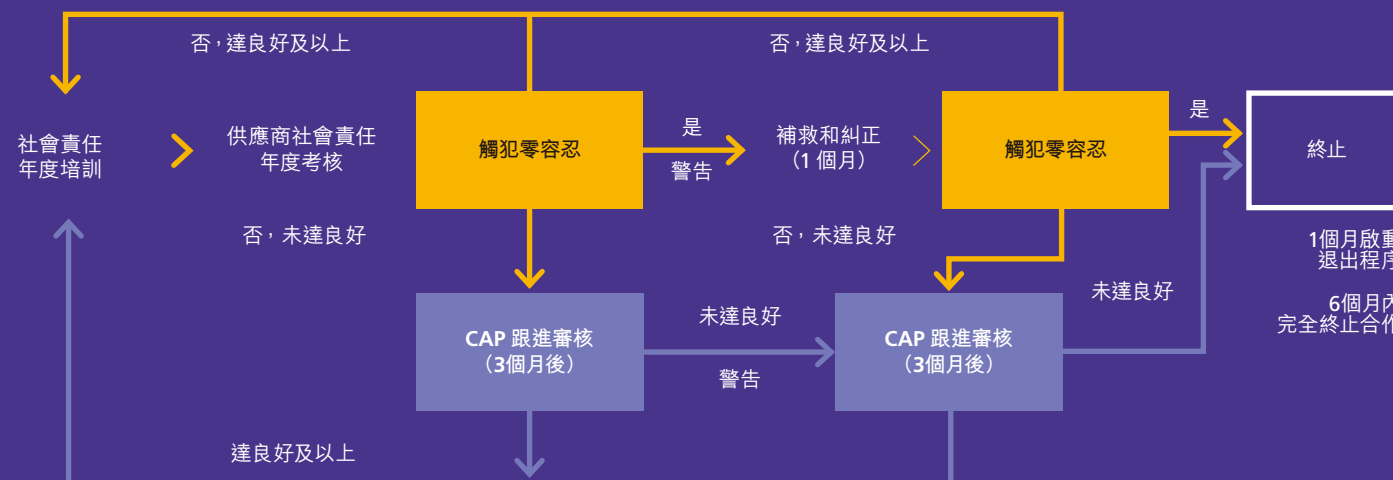
通過供應商審核，我們根據評估結果將供應商由最優到最劣依次分為五個等級：卓越、優秀、良好、待提升、紅線區，並對各級供應商採取適當的激勵措施，推動供應商優化完善管理體系，提高履行合同的積極性。

為強化供應鏈ESG數據管理，於本財政年度，我們利用研發的數據線上收集平台，完成了對部分供應商的环境數據採集，涵蓋溫室氣體排放、能源消耗、水資源管理和廢水及廢棄物處理等關鍵指標。其中，由供應商提供的碳排放數據已用於核算本報告範圍三類別一的排放量。

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

供應商年度內部社會責任審核流程



與夥伴共生

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"> 無零容忍項 無關鍵問題項 	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"> 無零容忍項 <=1個關鍵問題項 	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"> 無零容忍項 <=2個關鍵問題點 	不適用
待提升	<ul style="list-style-type: none"> 無零容忍項 >=3個關鍵問題點 	<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>透過改善行動方案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"> 出現零容忍項 	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。

此外，我們積極借助公眾環境研究中心(IPE)平台所披露的企業環境信息，對供應商環境表現進行動態監督。針對識別出的環境問題或潛在風險，我們及時與相關供應商溝通，並協同制定與推進整改計劃，以持續推動供應鏈環境績效的整體提升。

我們同步建立了內部審查機制，對供應鏈採購全流程進行系統化文件審查，重點覆蓋招標文件與流程的合規性、採購成本／產品質量／交付時間的合理性、合同規範性以及供應商履約記錄等環節。同時，我們確保整體採購程序嚴格遵循《供應商可持續發展管理

手冊》的ESG管理標準，從而全面評估供應商各方面，包括ESG的表現，提升供應鏈管理的透明度與可持續性。

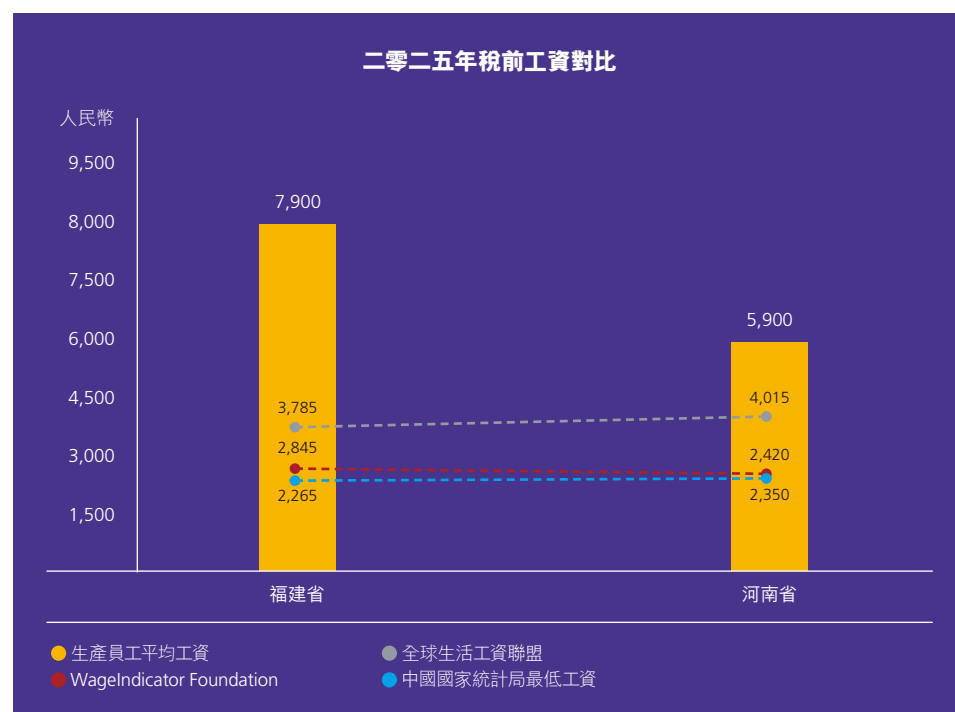
供應鏈生活工資管理

我們致力於推動供應鏈中的公平薪酬實踐，我們根據國際勞工組織(ILO)關於生活工資的定義及準則，設計了一套適用的生活工資測算與評估體系。我們希望通過此評估，了解我們員工以及供應商員工在不同地區的生活工資達成水平及差距，從而進一步制定有效的提升方案。

於本財政年度，我們在福建和河南開展供應鏈二零二五年生活工資試點工作，統計我們工廠員工和物流員工的平均工資，並以全球生活工資聯盟、WageIndicator Foundation

以及中國國家統計局最低工資作為基準。結果顯示，福建和河南生產員工的平均工資遠高於上述國際和中國標準。未來，我們將持續擴大統計生活工資評估體系，建立監測機制、推進薪酬公平與能力提升。

我們旗下品牌JACK WOLFSKIN將最低生活工資、合理工時、結社自由等八項核心勞工權益明確納入《JACK WOLFSKIN供應商行為準則》，並將其作為供應鏈社會責任管理的基石。自二零一零年起，JACK WOLFSKIN通過獨立審核員及公平服裝基金會(FWF)對所有供應商開展定期現場審核，確保行為準則的落實，所有審核報告均對外透明公開，可在JACK WOLFSKIN供應鏈官方網站查詢，以此持續推動供應鏈的合規改善與社會責任績效提升。



助力供應鏈節能減碳

在與供應商的節能減碳合作方面，我們持續深化推進，制定了減碳指南文件，並已取得實質成果。

於本財政年度，我們聯合19家供應商工廠系統推進節能改造，涵蓋供熱系統優化、壓縮空氣系統升級、其他設備運行優化與維護、照明系統改造等多項措施。這些工廠共計實施了過百項節能減碳措施，實現年節電2,992兆瓦時、蒸汽2,971噸、天然氣106,336立方米、生物質4.5噸，全年共減少約4,772噸二氧化碳當量。

此外，我們攜手一家核心面料供應商開展「清潔始於設計」專項合作，通過壓縮空氣系統改善、短流程工藝應用、定型機節能優化等七項技術改造，實現年節電1,243兆瓦時、年節水1.65萬立方米、年減少廢水排放1.29萬立方米，減少280噸二氧化碳當量，進一步推動供應鏈在生產環節的能效提升與環境友好轉型。

供應商溝通與賦能

供應商溝通

為構建透明、負責任的供應鏈管理體系，我們重視與供應商的持續溝通與合作，致力於傳遞可持續發展理念與管理要求，建立長期穩定的夥伴關係。我們通過線上(如微信社群)與線下(如供應商大會、座談會、審核面談、區域ESG研討會)等多種渠道，與供應商保持密切交流。

作為公平服裝基金會(FWF)的成員品牌，JACK WOLFSKIN嚴格遵循其申訴處理程序，系統構建透明、規範的供應鏈申訴渠道。我們致力於提升供應鏈工人對申訴機制的權利意識，並在多渠道接收申訴後開展獨立第三方調查在申訴處理中，我們堅持與供應商共同承擔補救責任，致力於消除侵權根源，並通

過證據驗證、結果評估及案例公開實現閉環管理。該機制確保了申訴渠道的規範運作與問題有效解決，持續推動供應鏈人權治理的完善。根據FWF的申訴記錄，於本財政年度，JACK WOLFSKIN的供應鏈涉及關於「生活工資」的申訴案件，已按FWF申訴程序完成跟進處理，狀態均為「關閉」。

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準則》，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通過申訴郵箱、員工關愛熱線或《可持續發展投訴及申訴機制》進行舉報，我們將及時響應，針對性地改善、解決投訴者的合理合法要求，維護投訴者權益。

為保障舉報機制有效運行，我們嚴格執行舉報人保護制度，對投訴人信息嚴格保密，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，我們的供應商處理員工申訴共約300宗，主要涉及員工薪資、福利、工作環境及宿舍條件等，解決率達100%。其中，我們收到一項涉及薪酬補貼計算方法錯誤的人權政策相關投訴，經相關物流供應商開展調查與協調，我們已督促其完成整改，並妥善解決了該申訴。

“有效管理供應商
不僅能提升供應
鏈效率，還能確保
合作夥伴的穩定
與互信。”

陳永春
鞋採購部



與夥伴共生

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台，協助供應商在質量管理、合規運營、安全標準等方面強化管理水平，構建長期競爭優勢。此外，我們致力於將可持續發展要求深度融入價值鏈，通過與各供應商開展ESG目標的協同規劃，為每家供應商制定年度重點ESG工作任務，確保在可持續發展方面的目標一致。

ESG研習社項目：

我們每月開展一次ESG研習社項目，定期發布《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，內容覆蓋招工管理(禁止童工及補救／未成年工管理)、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，我們持續實施供應鏈ESG能力建設計劃，舉辦供應商培訓活動，圍繞Higg FEM項目解析、ZDHC廢水測試、綠證綠電交易政策解讀、勞工管理與權益、薪酬福利、SLCP、可持續發展績效與評估、溫室氣體減排、能源管理提升、產品碳足跡以及數字產品護照等各類主題開展多場培訓和座談會，並針對可持續發展要求與審核標準提供專項解讀，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。同時，我們也為內部員工提供關於供應鏈可持續產品相關培訓，增強其供應鏈可持續管理意識。

供應商合作與支持：

我們持續推進供應商支持計劃，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。為系統構建綠色供應鏈，我們率先啟動「供應商ESG能力認證體系」，已有38家供應商通過認證，為行業樹立了綠色採購新標竿。

人權實踐：

我們每年定期向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，了解國際企業在人權風險評估、供應商盡職調查、補救與合作以及合同激勵方面開展的最佳實踐，提高供應商在人權領域的知識和管理能力。我們還特別關注供應鏈內的移民工人、女性員工、實習學生等弱勢群體，通過第三方培訓幫助其了解自身合法權益。我們明確要求供應商尊重員工自由結社與集體談判的權利，並為工人代表提供必要支持，嚴禁任何針對工會成員的恐嚇與報復行為。於本財政年度，我們通過線上與線下形式面向供應商開展人權政策培訓，覆蓋約2,100人，培訓完成率達100%。

二零二五年供應鏈賦能活動



於本財政年度，我們針對鞋供應鏈舉辦了多場ESG專題研討，並發佈《鞋供應鏈減排路徑圖》分享減排及廢棄紡織品循環案例，透過培訓提升供應鏈夥伴在社會責任及環境方面的能力。其中廢棄紡織品部分，我們發佈鞋供應鏈廢紡循環戰略，並與專業科技公司合作，回收成品鞋供應商產生的廢紡邊角料。於本財政年度，項目推動22家鞋一級供應商參與，共回收廢紡料15噸。廢紡料其後會被加工成新紗線並重新投入使用，推動鞋供應鏈廢紡循環閉環模式。

我們成功舉辦首屆服配供應鏈ESG峰會，於會上發佈《供應鏈節能減碳路徑圖》，並攜手10家先鋒供應商啟動「供應鏈減碳承諾」計劃，引領產業鏈協同降碳。會議圍繞碳目標、合規運營與數據治理設置了系列專題培訓與研討。核心議程包括供應鏈碳減排、ESG數據管理及鑑證、供應商環境與社會責任審核、Higg FEM工具賦能、化學品安全管理等實操議題。峰會進一步明確了我們二零三零年在可持續產品、包裝與材料方面的目標與具體要求，為合作夥伴提供了清晰的行動指引。



與夥伴共生

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	我們與WWF建立了第二次為期三年的全球戰略合作夥伴關係。基於該合作框架，我們持續引入創新的水管理方法，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	於本財政年度，我們進一步深化與IPE的合作，通過系統收集與分析供應商在廢水排放、廢氣治理、環境合規等方面的環境績效數據，識別高風險環節，並協同制定有針對性的整改方案。
中國紡織工業聯合會(CNTAC)	我們與CNTAC合作，持續推進「家庭友好的紡織企業」(FFF)試點項目，旨在幫助服裝與鞋類供應商構建更具包容性、支持性的職場環境，從而增強員工的歸屬感、幸福感與職業成就感。於本財政年度，我們推動供應鏈合作夥伴加入該項目，通過優化排班制度、增設育兒支持設施，加強員工心理關懷等一系列舉措，建設家庭友好型工作場所建設。
國際移民組織(IOM)	我們與IOM簽署三年全球合作協議，雙方將聚焦移民工人權益保障與可持續發展，通過技術支持及聯合倡議，共同為整個體育用品行業探索出一條可覆制、可推廣、可持續的移民工人權益保障路徑。

二零二五國際移民日

我們重點關注移民工人等特定群體的權益保障，並持續通過外部合作擴大相關影響力與覆蓋面。於十二月，我們作為企業合作夥伴，參與國際移民組織(IOM)在北京舉辦的「推動安全有序移民，促進可持續發展」研討會。我們亦將「移民工人的權益保障」視為可持續供應鏈建設的核心之一，所有勞動者不論國籍、身份和遷徙路徑都值得被尊重、被保障、被賦能。



目標與績效

二零二五年關鍵績效

- **100%**的一級及二級供應商均已簽署供應商行為準則。
- 中國供應商**855**家，海外供應商**116**家。
- **100%**一級和二級供應商通過ESG審核。
- 我們對供應商進行了**1,047**次ESG審核，其中內部審核和外部審核分別佔**25%**和**75%**，獲得良好等級以上佔比超過**88%**，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。
- 與**五**家供應商合作推進「家庭友好的紡織企業」(FFF)試點項目；
- 對於化學品合規度較低的供應商，我們與第三方機構合作推動化學品管理提升工作。於本財政年度，供應商在 ZDHC MRSL 的合規度中位數提升至**82%**，取得顯著進步。

二零二五年供應商培訓

我們組織了**47**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**7,000**人次，例如：

- 開展鞋供應鏈能源管理提升專項培訓，通過系統化的課程設置與实操指導，幫助供應商掌握能效提升的關鍵技術與方法，以助力集團減碳戰略目標，推動供應鏈整體能耗強度持續下降；
- 組織供應鏈申訴機制管理及工資工時合規培訓，通過案例解析與制度解讀，強化供應商在勞工權益保障與合規運營方面的意識與能力，構建更透明、公正的供應鏈管理環境；
- 定期發布供應商ESG改善實踐案例，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。

二零二五年供應商外部認證

- ISO 9001品質保證認證標準：**334**家；
- ISO 14001環境管理國際標準：**250**家；
- ISO 45001職業健康安全認證標準：**164**家；
- ISO 50001能源管理體系認證標準：**69**家；
- ISO 14064溫室氣體排放核實認證標準：**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：**4**家；
- 零碳工廠：**兩**家；
- 國家級綠色工廠：**43**家；
- 省級綠色工廠：**49**家；
- 廢棄物零填埋工廠：**兩**家。

可持續原材料採購

我們的治理和策略

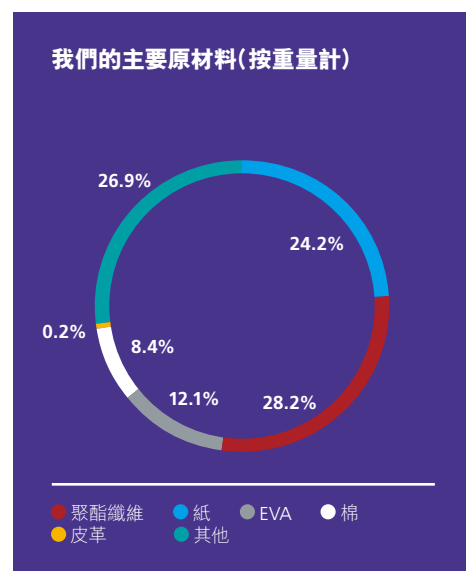
我們優先使用對環境影響較低、安全的原材料，制定《負責任原材料及成品採購政策》《集團採購供應商績效考核管理制度》等制度，承諾持續採購對環境影響較低、安全的聚酯纖維、尼龍纖維、真皮皮革、棉花、橡膠等原材料，鼓勵供應商獲取GRS、RCS、bluesign®藍標認證、GOTS、LWG、RDS等認可度高、標準完善和要求嚴格的負責任原材料認證。此外，我們持續推進原材料溯源工作，從原材料生產、加工、運輸、銷售等各環節進行跟蹤，不斷降低產品全生命週期內產生的環境影響，打造可持續、負責任的供應鏈。

與夥伴共生

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>。

我們基於已發布的《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遵守ZDHC MRSL¹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>。



我們的行動

為確保供應鏈原材料的可追溯性與可持續性，我們持續推進原材料全鏈條管理，涵蓋溯源機制完善、環保認證標準落實及供應商能力提升等方面，系統降低供應鏈環境影響，推動綠色轉型。

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，定義了溯源範圍並制定評定標準、優化原材料追溯平台等措施，旨在持續完善溯源機制，逐步實現產品全鏈條溯源。例如，我們在可回收紗線中採用元素追蹤的方式，增強原材料溯源的準確性與及時性。截至目前，

我們已持續推動並實現皮革來源的追溯管理，未來我們將持續擴大對關鍵供應商的追溯覆蓋，以提升供應鏈透明度。

於本財政年度，我們進一步拓展原材料追溯能力，通過升級追溯系統，實現訂單自動化推送，大幅降低人工錄入錯誤，並有效滿足合規與審計要求。目前，從訂單發起到完成溯源的平均週期為44天。在材料認證方面，我們積極推進再生材料的使用與認證閉環，實現從再生原材料到成品的全鏈路追溯與監管。我們旗下的安踏、FILA、DESCENTE 以及KOLON SPORT四個品牌均可推出GRS認證的產品。

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皮革及棉花材料的採購比例，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LWG、GOTS等相關國際標準認證的供應商。目前，所有鞋類產品皮革類供應商都已經獲得LWG認證。此外，我們對皮革類供應商開展社會責任審核、Higg FEM環境模塊審核及ZDHC化學品安全管理等審核，系統推動可持續原材料採購實踐落地。

可持續原材料替換

此外，我們也利用技術創新等手段，不斷降低生產中的能耗和溫室氣體排放。例如，使用Sorona[®]纖維、再生聚酯纖維等環保材料，推動採用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。於本財政年度，我們持續推進回收聚酯纖維、回收材料橡膠鞋底、生物基鞋底等可持續原材料在產品中的應用。

¹ 為了實現生產限用物質的零排放，ZDHC提供了一份優先管控的生產限用物質清單(MRSL)，限制了在紡織品、皮革和合成革生產加工過程中有意使用的優先管控有害化學物質。

詳情請參考《與消費者共生》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。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。

供應商可持續溯源能力建設

我們通過常態化的專項培訓，持續賦能供應商提升可持續採購與溯源管理能力。於本財政年度，我們圍繞集團政策、平台操作、數據填報規範及常見問題解決方案，開展了多場聚焦实操的培訓，幫助供應商準確理解溯源要求、快速掌握系統操作。通過此類標準化、持續性的能力建設，供應商的響應速度與協同效率顯著提高，為全年溯源工作的順利推進與有效閉環提供了有力支持，共同推動供應鏈向更透明、可持續的方向邁進。

目標與績效

為持續踐行可持續原材料採購，我們承諾於二零三零年前實現使用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40.6%。



二零二五年負責任原材料認證

FILA、DESCENTE和KOLON SPORT 產品使用的羽絨材料**100%**獲得RDS認證。

我們通過LWG的可追溯系統，致力於實現所使用的皮革**100%**可追溯。於本財政年度，我們通過LWG的可追溯系統，追蹤接近100%的皮革原料，它們分別來自阿根廷(55.4%)、澳洲(27.8%)、美國(9.7%)、泰國及其他地區(7.1%)。



二零二五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：**10**家。
- GRS/RCS認證：**318**家。
- OEKO-TEX® standard 100：**94**家。
- GOTS/OCS認證：**55**家。
- RDS認證：**49**家。
- CFCC/FSC/PEFC認證：**48**家。
- bluesign®藍標認證：**36**家。

與社會共生

推行「五個一」公益體系，助力醫療扶困、體育發展與教育及生態保護。

本章節回應的SDGs目標：




本章節闡述的重要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，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。



“ 在踐行社會責任的
道路上，與公司同行，
讓工作充滿成就感。 ”

吳汝怡
可持續發展部

與社會共生

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



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。

五個一

於本財政年度，我們向多家慈善機構合計捐贈現金人民幣**61**百萬元
(其中社區投資¹捐贈共計人民幣**500**萬元，
商業計劃²捐贈共計人民幣**490**萬元)，並以吊牌價值計，捐贈運動
產品價值超過人民幣**4.4**億元。



一項醫療救助計劃

集團創始人家族設立和敏基金會全資人民幣20億元
捐建非營利三甲公立醫院，致力於成為國家區域
醫療中心，提升區域醫療服務水平。



一項體育教育公益計劃

以「茁壯成長公益計劃」及「春蕾茁壯公益計劃」
助力青少年及女童體育公益，推動體教融合助力
鄉村振興。



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，亦透過「體育照亮未來」
計劃支援迫流離失所的兒童與青少年。



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。

¹ 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。

² 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。

社會參與

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。我們與聯合國難民署宣佈達成合作，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捐贈價值人民幣100億元的現金及股票成立和敏基金會。通過和敏基

金會，我們將公益理念深度注入企業文化，積極踐行教育、健康等公共事業發展的初心。

我們的行動

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。

多年來，我們一直與中國體育事業共同成長，為36支中國國家隊打造運動裝備。我們也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。



奧運領獎台公益基金

我們在二零二三年宣佈捐贈人民幣一億元設立「奧運領獎台公益基金」，其中專項撥款人民幣4,000萬元與中華全國體育基金會合作「優秀運動員終身保障公益項目」，為巴黎、米蘭—科爾蒂納丹佩佐、洛杉磯三屆體育盛事的獎牌得主配置儲蓄型保險，實現終身保障。同時「奧運領獎台公益基金」還通過捐贈價值人民幣5,000萬元(以吊牌價值計)的運動裝備支持縣級體校專業訓練，推動基層青少年體育發展。

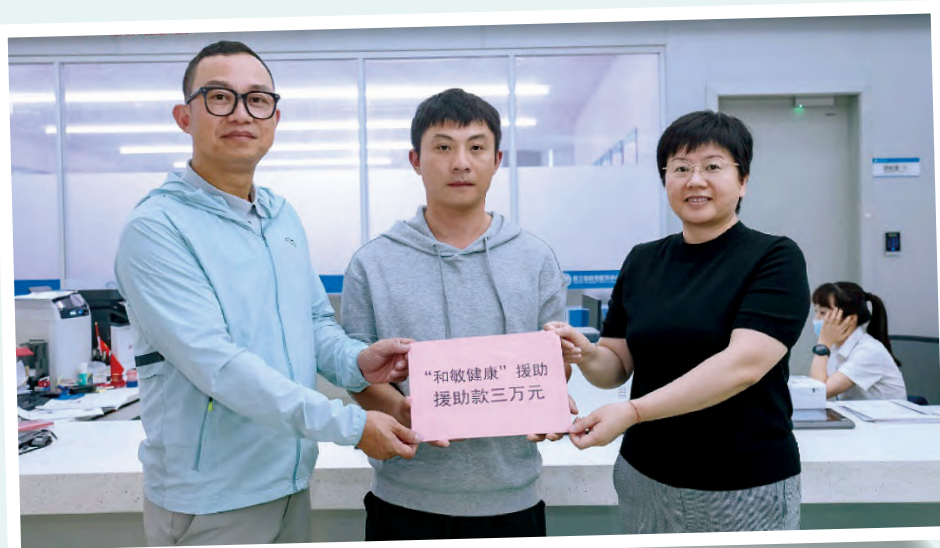
與社會共生

醫療救助計劃

我們秉持社會責任，積極踐行中國「十五五規劃」助力中國體育產業邁向高質量發展。通過專項醫療救助計劃，我們聚焦弱勢群體的健康需求，以實際行動促進社會公平與福祉。

「和敏健康」援助

「和敏健康」援助項目由和敏基金會與晉江市衛生健康局共同發起並管理，是一項為期五年、總投入人民幣5,000萬元的專項社會公益計劃。項目以助力構建更完善、更具韌性的地方多層次醫療保障體系為目標，聚焦晉江困難群體，致力於防止他們因病致貧。為提升效率，我們創新採用事前與事後援助相結合的模式，並在市政務服務中心設立了便民服務窗口，使援助申請更為便捷。



「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捐贈人民幣20億元全資建設，是一所非營利的三級甲等綜合性公立醫院，集醫療、教學、科研、預防、康復等多項功能。項目整體預計於二零二六年竣工並投入使用，為市民提供高品質醫療服務，總床位1,000個。

體育教育公益計劃

我們積極響應體育強國、教育強國的國家政策，於二零一七年創立「安踏茁壯成長公益計劃」，聯同中國青少年發展基金會、上海真愛夢想公益基金會共同實施，聚焦青少年體育公益，推動體教融合助力鄉村全面振興。這項計劃旨在以運動擁抱夢想，助力孩子茁壯成長，實踐「愛不止步，點亮未來」的願景。

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，於二零二四年啟動「春蕾茁壯公益計劃」，向中國兒童少年基金會累計捐贈現金及裝備超過人民幣1,520萬元。項目支持全國開展助學、女子運動成長營及運動隊資助等公益活動，累計惠及女生兩萬名。



茁壯成長公益計劃

「茁壯成長公益計劃」以「體育+教育」為核心方向，通過捐建與升級運動場、捐贈專業裝備、協作課程設計及示範教學，系統性地提升鄉村及邊疆地區校園的體育設施水平與學生普通話運用能力，推動體教融合。於本財政年度，我們成功舉辦「燃動冰雪·2025安踏冬季運動會」，邀請了百餘名鄉村師生在專業教練指導下體驗雙板滑雪及冰壺等冰雪運動。同年，我們亦聯合游泳世界冠軍唐錢婷走進校園開設「冠軍課堂」，藉此向青少年分享成長經歷並現場指導動作。

與社會共生

生態保護計劃

我們始終將綠色發展理念深度納入企業戰略核心，持續推進多元化生態保護舉措，致力於減少運營對自然環境的影響，維護生態平衡。自二零二一年起，我們與 WWF 建立合作，持續支持中國生物多樣性保護，重點關注長江江豚、亞洲象等瀕危物種的保護工作。

於本財政年度，我們繼續踐行與 WWF 的三年戰略合作規劃，並繼續積極參與 WWF 組織全球性生態保護活動，通過企業行動與公眾倡導相結合的方式從水資源管理、生物多樣性保護及公眾自然教育三大方向推動生態保護理念的普及與實踐。

「守護江豚微笑」志願者日活動

五月二十日是第25個國際生物多樣性日，在這天我們聯合WWF與一個地球自然基金會，於湖北長江天鵝洲保護區開展「守護江豚微笑」公益行動。活動揭牌成立了「江豚驛站」，並為巡護員捐贈了裝備。同時，安踏兒童推出聯名產品以傳遞保護理念。



走進西雙版納雨林，守護亞洲象家園

在八月，第十四個「世界大象日」到來之際，我們聯合WWF與深圳一個地球自然基金會，在雲南西雙版納國家級自然保護區開展「與自然同行，守護瀕危亞洲象」志願者活動。10餘名員工志願者深入熱帶雨林，參與棲息地修復示範點建設，體驗外來入侵物種清除和補給工作，以實際行動支持亞洲象國家公園創建。此次活動是我們與WWF戰略合作的深化，旨在通過自然教育體驗提升公眾保護意識，共同守護生物多樣性。



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，於二零二三年啟動「體育照亮未來」項目，通過中國紅十字基金會向聯合國難民署捐贈運動裝備至非洲，並通過中華慈善總會向聯合國難民署捐資助教育和體育項目，為被迫流離失所的兒童和青少年賦權。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。

於本財政年度，我們聚焦鄉村體育教育發展繼續秉承「安心做事、踏實做人」的理念，心懷感恩、回饋社會，持續為社會公益事業貢獻力量。

支援大埔火災救援

在十一月，香港大埔發生火災，我們迅速響應並緊急調撥資源，捐贈總計價值港幣3,000萬元的現金與運動裝備，包括現金1,000萬港元及價值港幣2,000萬元的禦寒裝備，以協助受災民眾應對緊急安置需求，保障其過渡期間的基本生活所需。



西藏地震援助

西藏日喀則市定日縣在一月發生6.8級地震，我們迅速行動，於當日宣布向定日縣受災鄉鎮捐贈價值人民幣1,000萬元的禦寒物資，在當地嚴寒天候下為受災群眾送上溫暖，保障其過渡階段的基本需要。

與社會共生



「體育照亮未來」公益項目

二零二三年十月，我們與聯合國難民署共同啟動了為期三年的「體育照亮未來」公益項目。該項目旨在為被迫流離失所的兒童與青少年提供初級教育、學習資源與運動支持，幫助他們充實學業、恢復身心，重拾生活勇氣，傳遞希望。自二零二三年，我們已通過中華慈善總會和中國紅十字基金會，向非洲的埃塞俄比亞、肯尼亞、布隆迪等地的難民營捐贈現金150萬美元及超過120萬件運動裝備，惠及30萬被迫流離失所的青少年。

於本財政年度，我們捐贈了80萬件運動裝備，並建成12間教室、18間廁所及13個清潔供水點，同時支持了100名教師。這些舉措保障了超過1萬名兒童獲得就學機會，並使3,000餘名兒童能

夠參與體育活動。埃塞俄比亞作為非洲重要的難民接收國之一，接收了超過100萬來自周邊國家的難民與尋求庇護者，一直是本項目重點實施地區。

九月，我們的代表與聯合國難民署初級教育項目負責人共同回訪了埃塞俄比亞班巴西與謝爾科萊難民營。期間，我們在班巴西難民營舉辦了一場足球友誼賽，幫助身處困境的青少年享受運動樂趣，同時也幫助他們獲得平等教育機會，真正踐行「以體育照亮未來」的願景。

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半天志願者公益假期。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。



安踏集團公益日八周年

在安踏集團公益日設立八周年之際，員工累計志願服務時長已突破4.7萬小時。自二零一七年將七月十日定為集團公益日以來，我們通過實施帶薪公益假制度，組織志願者課堂、環保實踐、鄉村支教等多樣化活動，激勵全體員工投身公益。未來，我們將繼續推動更多員工和社會力量參與公益事業，以體育力量促進社會和諧發展。

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**16,000**人，累計服務時數超過**47,000**小時。

「茁壯成長公益計劃」自二零一七起累計投入與成果：

- 捐贈運動產品價值(以吊牌價值計算) 超過人民幣12.8億元。
- 捐建197家安踏夢想中心，向青少年提供夢想課程。
- 培訓了8,120名安踏體育課一線體育教師。
- 捐建了126個安踏運動場，其中17個為可持續運動場。
- 組建了21場安踏運動營。
- 覆蓋了31個省級行政區20,377所學校超過985萬名青少年。
- 扶助雲南及四川四個安踏希望班的200名高中生，首屆安踏希望班100名同學畢業。

與環境共生

實現一個總體目標—
二零五零年前實現碳中和。

本章節回應的SDGs目標：



本章節闡述的重要ESG議題：

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



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。

“通過在服裝設計中使用
再生面料、減少浪費，我們
為環境創造了價值，也使
我倍感滿足。”

劉禕

安踏兒童一服商品設計部



與環境共生

減碳行動

我們的治理與策略

我們積極推進二零二五年碳中和，構建覆蓋供應鏈、生產、物流運輸與辦公運營等全價值鏈的綜合減碳管理體系，並持續完善能源與碳排放的系統化管理機制。在供應鏈管理方面，我們依據《安踏體育供應商行為守則》推動合作夥伴落實節能減排及環境管理要求，強化上游環節的碳管理基礎。圍繞生產領域，我們制定並執行不同程序及制度以強化溫室氣體識別、監測與減排控制的規範化管理。在物流環節，我們依據《生產包裝箱標準化管理規範》優化包裝設計，減少運輸過程中的碳排放。在辦公管理方面，我們通過《辦公室管理制度》等制度規範能源資源使

用並提升設備能效。為確保減碳舉措取得實效，我們將減少碳排放、優化能源結構等ESG指標納入績效考核體系，並與薪酬掛鉤，以推動全生命週期減碳工作的持續落地。

我們的行動

我們每年持續依據溫室氣體核算體系標準，盤查及分析旗下七個自營工廠、五個旗下品牌自營店鋪體系、四棟營運大樓及一個物流中心溫室氣體排放情況，並基於評估結果，通過能源審計等手段在各業務環節制定並推進相應的減碳及改進計劃。於本財政年度，我們的範圍一與範圍二溫室氣體總排放密度（基於市場）為0.77噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收入，自有營運工廠以及物流

中心的光伏項目自發自用電力對比去年上升74.2%至15,330兆瓦時。

產品設計環節減碳

我們將減碳理念嵌入設計與研發流程，優先選用低碳原材料、持續優化工藝，並在設計階段納入可回收、可再生的考量，在確保產品功能與品質的前提下，鼓勵產品創新，開發更可持續的產品線。詳情參見「與消費者共生」章節。

供應鏈環節減碳

我們持續推進綠色供應鏈建設，將關鍵供應商納入能源與減碳管理體系，通過系統性管理與協同機制，推動在供應鏈層面的節能改造、清潔能源應用等舉措，帶動上游合作夥

伴持續向低碳化轉型。我們持續推動供應鏈開展節能技術改造與清潔能源應用相關行動，於本財政年度，我們推進供應商通過能源審計識別節能潛力，促成超過130家供應商安裝光伏設施，供應鏈光伏發電量超過510,000兆瓦時並推動超過270家供應商外購綠電或綠證，其中綠電採購量超過471,000兆瓦時、綠證採購量超過1,400,000兆瓦時，進一步供應鏈能源結構優化。

為促進供應鏈綠色轉型，我們每季度組織ESG專項溝通與培訓，以及年度供應商ESG峰會，強化供應商對溫室氣體管理的認知，提升其節能減排意識和應對氣候相關要求的能力。供應商管理部開展了供應商的節能減排專案，20家工廠參與其中，改善供熱系統、壓縮空氣系統、照明系統等，亦提升管理水準。同時我們制定了《供應鏈減碳通用技術指南》，作為供應商減碳工作的參考指引。

在數據管理方面，我們通過ESG數據線上收集平台收集與整合供應商環境數據，管理覆蓋關鍵一級與二級供應商。隨著數據體系逐步完善，我們能夠更準確地識別高排放供應商，不斷提升供應鏈排放管理的精細化水平。

生產環節減碳

我們持續推進自營工廠減碳工作，於本財政年度完成各生產工廠的現場能源審計，並完成能源審計報告及2025–2030年碳排放管理規劃方案，識別減碳潛力並明確年度執行路徑和重點舉措。基於審計結果，我們統籌推進多項節能改造措施，以提升能源使用效率並降低碳排放。

物流環節減碳

我們將「1+3+5」能源與碳排放目標納入物流業務規劃和日常運營，並制定《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。我們持續推動運輸設備電氣化，同時通過優化運輸路徑、提升裝載效率及精

簡物流作業流程，進一步減少物流體系的能源消耗與碳排放。

在運輸包裝層面，我們持續提升包裝容器的循環使用率、改良包裝結構並減少使用一次性包裝物，及推廣聚丙烯循環箱替代部分紙箱並提升包裝使用效率，進一步降低包裝環節的碳足跡。

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

提升生產能源效益的舉措



- 更換傳統燈具至LED節能燈，在滿足照度需求的同時提升照明能效並減少年度電力消耗。
- 加強壓縮空氣系統巡檢維護並將手動疏水升級為自動疏水，減少管網洩漏造成的能源浪費。
- 對蒸汽管道、分汽缸及導熱油閥門實施保溫改造，降低熱量散失並減少加熱系統能耗。
- 引進高效節能設備並優化生產工藝，在保持產能與質量的前提下降低單位產品能耗。
- 開展鍋爐及管路技術改造，提高熱能利用效率並減少天然氣使用量。

晉江物流中心 減碳實踐

作為我們的核心物流樞紐之一，晉江物流中心已全面推進綠色運輸體系建設，其中中心內員工通勤接駁車輛及自營倉庫內部物流運輸設備均已全部電氣化。同時，物流中心建設的分佈式光伏電站於本財年度發電約5,000兆瓦時，其中約4,200兆瓦時用於中心的運營，佔中心的總用電量約20%。



減少物流運輸及運營過程碳排放的舉措



- 投入自動打包機，包裝作業效率提升約2-4倍，減少人工操作時長與高照度作業需求，從而降低整體能耗。
- 優化物流作業設備，引入自動感應RFID通道機，加快掃描處理速度並減少人工往返搬運，進一步降低物流環節的能源消耗。
- 試點「鐵路+公路」聯運模式，在保持運輸時效的同時大幅降低約81%的單趟運輸的碳排放。
- 優化運輸網絡提升運輸效率，在泉州、成都佈局自營電動車隊，減少化石能源使用。
- 開展鞋盒縫隙標準化管控鞋盒碼段精細化運營，減少裝箱空隙，全年裝載體積下降約10萬立方米，提升裝載率並減少運輸趟次，從而降低運輸能耗，實現節能減碳。

零售門店減碳

我們在零售門店運營中推動節能減排和綠色改造，在裝修設計、材料選擇及施工過程中融入環保理念，積極開展廢棄物回收利用和能耗優化等舉措，以提升資源效率和降低運營碳排放。通過在節能設計、





FILA推進終端智能能耗管理 提升門店運營能效

在門店能源管理方面，FILA在九家零售門店試點終端智能能源管理系統，通過照明分區控制、定時管理及動態感應調節，實現不同運營場景下的精準用能管理。於本財政年度，相關試點門店照明節能降幅約10%。未來，FILA將進一步擴大能源管理系統覆蓋範圍，持續提升門店運營端的節能減排水平。

綠色建材應用與運營能效方面的實踐成效，我們在中國大陸範圍內已有12家門店獲得LEED金級認證。

為支持綠色運營，我們於本財政年度供購入超過331,000兆瓦時的綠證（來源於太陽能、風力等發電項目），以滿足各相關省份門店以及自營工廠的減碳需求。



辦公室節能減碳

我們通過改善管理、設備節能和員工行為引導推動辦公環境節能減排，定期檢視辦公區域用水用電情況，並建立能耗台賬以加強能源使用的精細化管理。在設備方面，我們推進照明系統更換為LED燈具，並控制空調、電梯、淨水器、打印機及直飲設備的運行時間。我們亦推廣無紙化辦公和節約用紙措施。同時，我們組織開展「地球一小時」等綠色辦公宣傳活動和節能培訓。

環保意識推廣

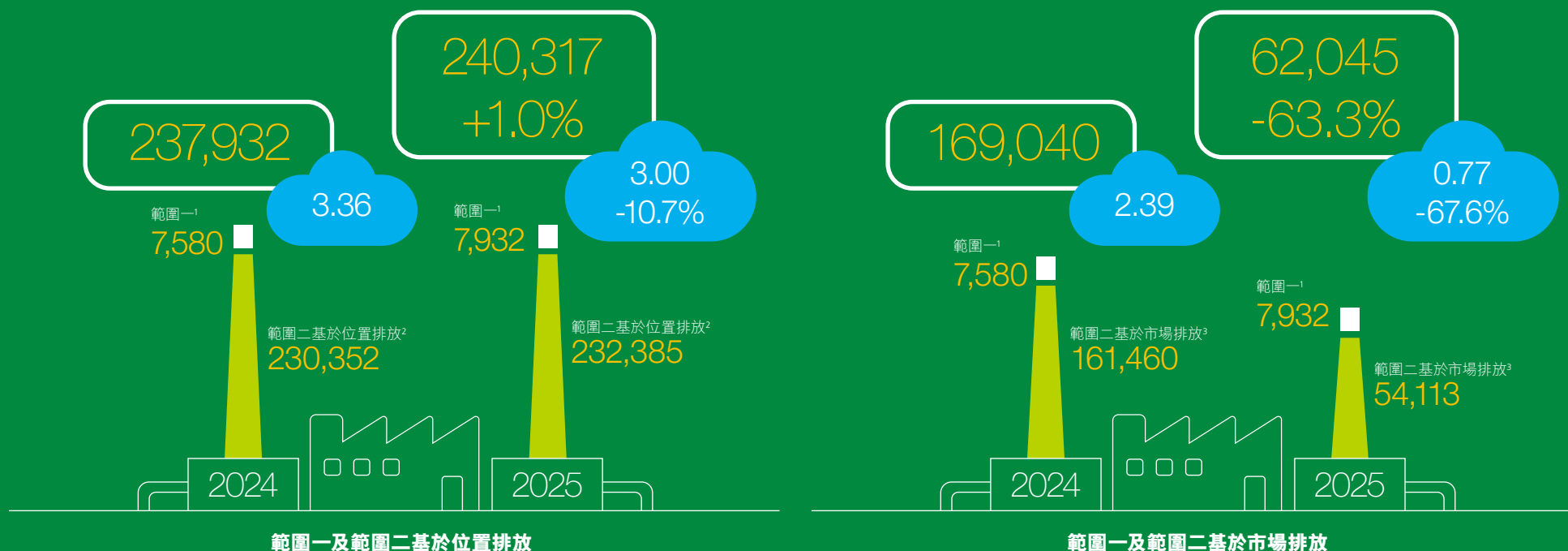
我們持續培養員工的環保意識，通過線上學園平台聯合UNGC學習網站向全體員工提供ESG在線學習資源，內容涵蓋氣候變化與環境、人權、可持續發展目標一體化、體面勞動、性別平等、治理與反腐敗等七大主題。相關內容詳見「與員工共生」章節。

目標與績效

我們已制定完善的碳中和路徑圖，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。具體目標參見第131頁。

與環境共生

溫室氣體排放情況



● 範圍一直接溫室氣體排放量¹ (噸二氧化碳當量) ● 範圍二間接溫室氣體排放量^{2,3} (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/每百萬元人民幣收入)

¹ 範圍一溫室氣體排放主要源於運營/生產過程消耗化石燃料產生的直接溫室氣體排放(如汽油、柴油、天然氣、乙炔)、製冷劑、二氧化碳滅火器及化糞池排放,化石燃料消耗產生的主要溫室氣體排放所採用的計算公式為:化石燃料燃燒二氧化碳排放量=燃料消耗量×低位發熱量×單位熱值含碳量×燃料碳氧化率×44/12,製冷劑排放數據計算方法參照香港聯交所發佈的《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。

² 基於位置的方法計算的範圍二溫室氣體排放主要源於我們運營/生產過程消耗的外購電力、外購蒸汽、外購冷力、外購熱力所產生的間接溫室氣體排放,計算方法參照香港聯交所發佈的《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》,其中

2025年電力排放因子採用2025年12月31日生態環境部印發的《關於發佈2023年電力二氧化碳排放因子的公告》中的電網排放因子0.5306tCO₂/MWh。

³ 基於市場的方法計算的範圍二溫室氣體排放主要源於我們運營/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,計算方法參照香港聯交所發佈的《環境、社會及管治框架

下氣候信息披露的實施指引》,其中2025年電力排放因子採用2025年12月31日生態環境部印發的《關於發佈2023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)0.6096tCO₂/MWh。

能源消耗



 95.57% 13,820,662
天然氣

 1.96% 283,832
柴油

 85.82% 389,956,552
外購電力

 0.07% 251,335
外購熱量

 2.46% 355,352
汽油

 0.01% 1,070
乙炔

 14.10% 64,078,911
外購蒸汽

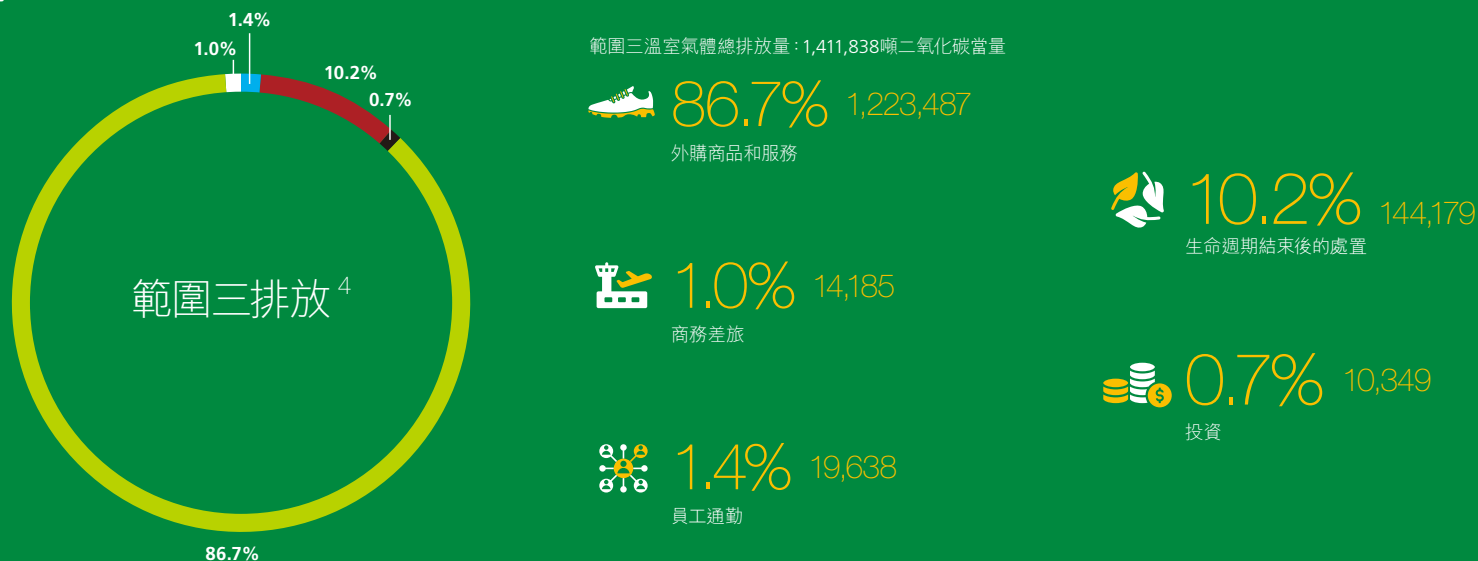
 0.02% 82,198
外購冷量

● 乙炔(kWh) ● 汽油(kWh) ● 柴油(kWh) ● 天然氣(kWh)

● 外購熱量(kWh) ● 外購蒸汽(kWh) ● 外購冷量(kWh) ● 外購電力(kWh)

與環境共生

溫室氣體排放情況



● 商務差旅 (噸二氧化碳當量) ● 員工通勤 (噸二氧化碳當量) ● 生命週期結束後的處置 (噸二氧化碳當量) ● 投資 (噸二氧化碳當量) ● 外購商品和服務 (噸二氧化碳當量)

4 類別一包括我們採購的商品(安踏、安踏兒童、FILA、FILA KIDS、FILA FUSION、DESCENTE、KOLON SPORT、MAIA ACTIVE) 相關的溫室氣體排放，包含一級供應商及二級供應商生產過程產生的溫室氣體排放，以及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。考慮到行業特性與排放比例，暫不包括其他外購服務相關排放。生產過程產生的溫室氣體排放來自288家一級和二級供應商的實測數據，並按照採購金額佔比

外推得到所有的生產過程溫室氣體排放。原材料相關的活動數據來自各品牌原材料重量的實測及推衍， $\text{原材料排放} = \text{原材料重量} \times \text{各類別材料排放係數}$ 。

類別六包括本報告範圍內的員工因乘坐飛機、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。其中里程或者金額等活動數據來自我們內部或服務商管理系統， $\text{商務差旅排放} = \text{商務出$

$\text{行里程} / \text{金額} \times \text{相應排放係數}$ ，排放係數來源於中國生態環境部環境規劃院《中國產品全生命週期溫室氣體排放係數集(2022)》。

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。 $\text{員工通勤排放} = \text{員工人數} \times \text{人均通勤年度排放係數}$ 。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》。

類別十二為安踏、安踏兒童、FILA、FILA KIDS、FILA FUSION、DESCENTE、KOLON SPORT、MAIA

ACTIVE品牌成品及包裝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。 $\text{生命週期結束後的處置排放} = \text{成品及包裝重量} \times \text{不同處置方式下的各類別材料排放係數}$ 。

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。 $\text{投資排放} = \text{投資主體年度溫室氣體排放量} \times \text{我們的持股比例}$ ，或 $\text{投資主體年度營業收入} \times \text{相應排放係數}$ 。

二零二五年管理體系認證情況

於本財政年度，我們在環境與能源管理體系認證方面的進展，如下：

共有七家公司獲得 ISO 50001 能源管理系統體系認證；九家公司獲得 ISO 14001 環境管理體系認證。

- 能源管理體系ISO 50001認證：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、泉州安踏鞋材有限公司、商丘安踏鞋業有限公司、河南安踏鞋材有限公司、泉州寰球鞋服有限公司
- 環境管理體系ISO 14001認證：長汀安踏體育用品有限公司、廈門安踏實業有限公司、安踏體育用品集團有限公司、安踏(中國)有限公司、河南安踏鞋材有限公司、商丘安踏鞋業有限公司、泉州寰球鞋服有限公司以及泉州安踏鞋材有限公司(二零二五年通過監督審核，維持認證有效性)



二零二五年綠色工廠認證情況

於本財政年度，我們在綠色工廠認證方面的進展，如下：

共有兩間工廠獲得省級綠色工廠；四間工廠獲得國家級綠色工廠；一間工廠獲得省級綠色供應鏈管理企業

- 省級綠色工廠：泉州安踏鞋材有限公司和河南安踏鞋材有限公司
- 國家級綠色工廠：商丘安踏鞋業有限公司、安踏(中國)有限公司、廈門安踏實業有限公司以及長汀安踏體育用品有限公司
- 省級綠色供應鏈管理企業：泉州寰球鞋服有限公司

應對氣候變化

我們的治理與策略

為制定TCFD氣候行動計劃，我們遵循ISSB《IFRS可持續發展披露準則》，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。我們已建立由董事會、可持續發展委員會及相關執行機構構成的ESG及氣候變化管治架構，明確各層級的管理職責，確保氣候相關風險與機遇能夠得到及時識別、科學決策與有效落實。我們已建立氣候相關議題的溝通與彙報機制，每季度召開可持續發展委員會會議，定期聽取關於氣候風險與機遇管理進展的彙報，監督已各部門在氣候風險與機遇管理方面的整體執行情況。具體詳情可參見「我們的治理」章節。

為提升管理層對氣候議題的理解及決策能力，我們定期開展相關培訓，並於本財政年

度向董事會及管理層提供一場氣候風險與機遇的主題培訓，以強化其對氣候變化趨勢及應對要求的認知。我們同時識別對企業經營具有重大影響的物理風險、轉型風險與氣候機遇，並基於既有的情境分析框架，評估其在短、中、長期內對業務、戰略的潛在影響，並採取應對行動以加強氣候韌性。

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物理風險和轉型風險，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)及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，結合不同時間範圍，對主要氣候風險在短期(2023–2026年)、中期(2027–2033年)及長期(2034–2053年)的潛在影響進行分析，從多情境、多時間維度開展氣候韌性評估。

與環境共生

情景分析	風險及機遇識別	影響評估	風險排序	風險防控
選擇基準、低溫及高溫三種氣候變化情景	根據國際趨勢、行業研究及監管要求，篩選出我們目前面臨的氣候相關風險與機遇	評估氣候相關風險及機遇在短、中、長期對我們業務、策略及財務業績的實際及潛在影響	基於氣候風險與機遇對我們自身運營帶來的影響程度，選擇更為重要的風險及機遇	針對評估出的重大氣候風險，提出可行性應對舉措

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，結合國際氣候變化趨勢、行業研究及相關監管要求，在不同氣候情境下評估氣候相關變化、發展及不確定性對我們的戰略韌性及營運韌性的影響。基於評估結果，我們識別出對我們的業務及價值鏈具有較高重要性的兩項物理風險、四項轉型風險及一項氣候相關機遇，相關因素可能對我們的生產運營、供應鏈穩定性、成本結構及產品與市場發展帶來影響。

	低溫情境	基準情境	高溫情境
情境描述	<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物理風險(如極端天氣、颱風等)的影響微乎其微。</p> <p>同時，全球實施快速且協同的減排政策，企業在短期內面臨較高的合規與轉型壓力，但長期轉型不確定性相對可控。</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物理風險(如極端天氣、颱風等)的影響為中等強度。</p> <p>各國主要按照已承諾的減排目標推進轉型，轉型節奏相對溫和但存在不確定性，企業需應對逐步上升的合規與市場調整風險。</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和高碳排放方向發展。</p> <p>氣候變化導致的各類物理風險(如極端天氣、颱風等)的影響將尤為顯著。</p> <p>由於氣候政策維持現有水平，企業短期轉型壓力相對有限，但中長期可能面臨更為突然和集中的轉型風險。</p>
主要參考參數	<p>物理風險：SSP1-2.6</p> <p>轉型風險：NGFS-Net Zero by 2050</p>	<p>物理風險：SSP2-4.5</p> <p>轉型風險：NGFS-Nationally Determined Contributions</p>	<p>物理風險：SSP5-8.5</p> <p>轉型風險：NGFS-Current Policies</p>

重要的氣候相關物理風險

風險分類	風險名稱	影響價值鏈環節	受影響的地區	影響期間	預期影響描述
物理風險	極端降雨／洪水	生產與營運、 物流運輸	泉州、廈門、 龍岩、佛山、 鄭州	短期、中期、 長期	<p>生產成本上升：大部分鞋服原材料如皮革加工需乾燥環境，極端降水、洪水使得原材料在濕度較高的環境中易發黴，導致原材料報廢率上升，從而導致生產成本增加。</p> <p>誤工成本上升：極端降水、洪水可能會導致生產中斷，從而造成訂單取消、工期延長等財務損失。</p> <p>設備資產減值：極端降雨、洪水可能導致縫紉／組裝／整燙／包裝設備被損壞，造成設備資產減值。</p> <p>供電中斷：極端降水、洪水可能導致供電中斷，影響我們的正常運營。例如，配電室被淹可能導致停電，影響企業的生產和運營，造成營收損失。</p> <p>存貨損失：極端降水可能導致倉庫被洪水淹沒，成品服鞋因浸泡、黴變、串色等問題完全喪失使用價值，造成直接的存貨損失成本。</p> <p>運輸成本上升：極端降水、洪水可能導致陸路交通中斷、物流基礎設施損毀，城市配送、幹線運輸、中轉分撥等物流活動陷入停滯狀態，降低運輸效率，導致貨物滯留倉庫影響最終銷售。</p>
	颱風	生產與營運、 物流運輸	泉州、廈門、 佛山	短期、中期、 長期	<p>生產成本上升：大部分鞋服原材料如皮革加工需乾燥環境，颱風使得原材料在濕度較高的環境中易發黴，導致原材料報廢率上升，從而導致生產成本增加。</p> <p>維修成本上升：颱風可能導致生產廠房的屋頂、牆體、門窗等結構損壞，需要進行修復或重建，導致維修成本增加。</p> <p>誤工成本上升：颱風達到紅色預警後，政府會建議用人單位停工，可能會導致生產中斷，從而造成訂單取消、工期延長等財務損失。</p> <p>設備資產減值：颱風帶來的強風和暴雨可能導致縫紉／組裝／整燙／包裝設備被損壞，造成設備資產減值。</p> <p>運輸成本上升：颱風引發的洪水、泥石流可能沖毀鐵路路基、淹沒公路，導致運輸線路中斷影響最終銷售。</p>

與環境共生

重要的氣候相關轉型風險

風險分類	風險名稱	影響價值鏈環節	受影響的資產／業務	影響期間	預期影響描述
轉型風險	低碳技術轉型風險	生產與營運	所有業務	短期、中期、長期	<p>資產減值：低碳生產所需的新科技及工藝促使原有設備更換迭代，對企業資產造成減值。</p> <p>研發投入增加：用於低碳技術／低碳產品研發費用增加，包括設備、人員的投入等。我們的生產運營將面臨更大的節能減碳技術投入。</p>
	原材料成本上漲	原材料供應、生產與營運	涉及皮革、棉花、天然橡膠的產品	長期	<p>原材料供應下降：極端天氣（如極端降水、颱風、洪水）可能造成牲畜死亡，減少生皮及動物毛類（羊毛等）供應，皮革等原材料價格上漲，將導致採購成本增加。</p> <p>供應鏈中斷：極端天氣會造成供應鏈中斷風險，我們可能需要從更遠的地方採購原材料，增加運輸成本從而導致採購成本上升。</p>
	投資者關注風險	生產與營運、產品銷售	所有業務	長期	<p>融資受阻：隨著可持續發展理念不斷深入，投資者及消費者等利益相關方高度關注企業的氣候行動，如我們未能積極開展脫碳轉型，可能導致我們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較低環境影響的產品研發，或將導致我們營收損失。</p>
	碳稅風險	生產與營運	所有業務	長期	<p>產品單位成本上漲：在減碳情境下，中國大陸碳排放權交易市場可能會將消費品行業進一步納入至碳價格機制之中；歐盟已計劃針對紡織業發佈碳邊境稅要求。碳價將發揮市場導向作用，鼓勵低碳能源消費和低碳技術創新，如排放超出限額的溫室氣體，長期或將付出額外經營成本。</p>

重要的氣候相關機遇

機遇名稱	影響價值鏈環節	影響期間	當期影響描述	預期影響描述	受影響資產／業務
市場機遇	生產與營運、產品銷售	短期、中期、長期	<p>戶外產品銷售結構改善：消費者對戶外及功能性產品的關注度提升，帶動我們相關產品在銷售結構中的佔比有所提高。</p> <p>可持續產品市場反饋改善：隨著環保意識提升，可持續產品在市場中的反饋逐步改善，對相關產品的銷售表現形成正向影響。</p>	<p>戶外產品銷量增加：極端天氣條件下，消費者對戶外裝備／產品的需求顯著提升，將提高市場份額及收入。</p> <p>可持續產品銷量增加：隨著極端天氣頻發，消費者對較低環境影響的產品的認可和購買意願日趨提升，我們的可持續產品在市場上表現出強勁的銷售勢頭，將增加市場份額及收入。</p>	低碳／可持續產品、戶外產品

我們的行動

我們已將氣候風險管理納入戰略及風險管理體系，建立涵蓋情境分析、氣候風險與機遇

識別、氣候韌性評估和財務重要性評估的系統化流程。結合業務佈局與運營特點，我們評估不同氣候情境下關鍵業務活動的承受能力與適應能力，並從可能性、影響程度及財

務後果等維度分析氣候風險對經營與成本的潛在影響。在此基礎上，我們識別出有重大影響的氣候風險與機遇，並結合現有的風險與機遇管理舉措，開展系統梳理，進一步形

成針對性的氣候風險及機遇應對策略，從而持續提升企業整體的氣候風險管理能力。

與環境共生

氣候風險應對計劃及進展

風險分類	風險名稱	應對舉措	未來應對計劃
物理風險	颱風	颱風風險应急管理能力提升 ：建立並運行颱風應急預案，明確不同預警等級下的人員安置、生產調整及應急響應安排，為後續設施層面的抗災能力提供管理和決策基礎。	<p>基礎設施抗災能力提升：對颱風高風險區域的廠房屋頂、外牆及門窗進行加固處理，提升相關設施在極端天氣條件下的安全性與穩定性。</p> <p>供應鏈多元化與戰略儲備：建立關鍵原材料（如皮革、棉花）安全庫存，並在颱風高發季節前於地勢較高、條件可控的倉庫進行儲備，同時持續開發不同區域的供應商，降低單一產區受災導致的供應中斷風險。</p> <p>提升基礎設施抗災能力：結合颱風風險評估結果，對颱風高風險區域的生產及倉儲設施逐步開展加固改造，包括廠房屋頂、外牆及門窗等關鍵部位，以提升設施在極端天氣條件下的安全性與穩定性。</p> <p>供應鏈多元化與戰略儲備機制：推進關鍵原材料供應鏈多元化佈局，並在颱風高發季節前建立必要的安全庫存安排，降低因區域性極端天氣事件導致的供應中斷風險。</p>
	極端降雨／洪水	制定極端天氣應急預案 ：已制定並實施針對極端降雨和洪水的應急預案，明確停工、人員疏散及複產流程，在現有設施條件下通過管理措施降低極端天氣對運營的影響。	原材料儲運體系適應性提升 ：結合雨季氣候特徵，逐步優化易受潮原材料的倉儲條件與庫存管理方式，通過高架、恆溫恆濕倉儲配置，提升原材料在極端氣候下的安全性和穩定性。
轉型風險	碳稅風險	<p>明確減排目標與路徑管理：已設定並通過SBTi驗證的溫室氣體減排目標，與1.5°C控溫路徑保持一致，為我們的減排工作提供清晰的量化指引。</p> <p>運營環節節能減排措施：在生產、物流、門店及辦公環節推進節能改造與能源結構優化，包括光伏項目建設、LED照明替換、設備節能改造、倉網優化、電動車配送及綠電採購等。</p>	低碳運營體系深化與規模化推廣 ：結合我們多品牌、多區域運營特點，持續完善覆蓋生產、物流、零售及辦公場景的低碳運營體系，提升減排措施的系統性和規模效應，以增強對未來碳成本上升的整體應對能力。

風險分類	風險名稱	應對舉措	未來應對計劃
	原材料成本 上漲	<p>供應鏈風險評估與預警機制：我們持續運行供應鏈風險評估與預警機制，定期識別和評估經營環境、物料供應及社會影響等潛在風險，並持續監測外部環境變化趨勢。</p> <p>採購應急與ESG風險管理：基於《集團採購應急預案》對ESG相關供應鏈風險開展持續管理與評估，並針對性制定和實施相應的預防及應對措施，為後續原材料風險精細化管理奠定基礎。</p> <p>採購可持續原材料：本財政年度可持續原材料使用比例達40.6%。</p>	<p>原材料風險識別與評估機制完善：加強對關鍵原材料價格波動及供應變化趨勢的系統性分析，在採購管理中進一步納入可持續性與供應穩定性因素，提升對原材料相關轉型風險的前瞻識別與管理能力。</p> <p>提高可持原材料採購佔比：依據在2030年前使用50%的可持續原材料的管理目標，逐步提升可持續原材料在整體採購中的使用比例，優化原材料結構。</p> <p>供應商多元化策略：推行供應商多元化策略，為所有關鍵物料儲備備用供應商，確保在單一供應商中斷時能夠快速切換。</p>
	低碳技術轉型	<p>低碳技術研發方向梳理與管理導向引入：圍繞低碳技術研發與創新體系建設計劃，關注低碳材料、低碳工藝及相關技術的發展趨勢，並結合行業研究和外部信息，對潛在適用於我們業務的低碳技術方向進行梳理和研判。</p> <p>研發管理中逐步引入低碳導向：在研發管理過程中逐步引入低碳導向，在產品開發立項及技術評審等環節中關注材料選擇、工藝路徑及環境影響等因素，為後續低碳技術研發投入和產學研合作的推進奠定管理基礎。</p>	<p>低碳技術研發與創新體系建設：通過加大研發投入，支持自主創新和關鍵低碳技術研發，增強我們在材料、工藝及產品層面的低碳技術能力。</p> <p>產學研協同創新機制：與高校及科研機構深化合作，加快低碳技術成果轉化，為長期技術轉型提供支撐。</p>
	投資者關注 風險	<p>信息披露與透明度提升：已披露我們範圍一、範圍二和範圍三溫室氣體排放數據，並公開經SBTi驗證的減排目標，回應投資者對氣候信息透明度的關注。</p> <p>制定明確的碳中和戰略目標：已制定「1+3+5」可持續戰略藍圖，承諾在2050年實現我們的碳中和總目標。</p>	<p>產品與供應鏈綠色升級：持續提升可持續產品佔比，推動低碳產品開發，並引導供應商逐步使用可再生能源，增強價值鏈整體的氣候表現。</p>

與環境共生

氣候機遇應對策略

機遇名稱	應對舉措	未來應對計劃
市場機遇	<p>可持續材料應用推進：在產品設計與開發過程中，引入再生材料、生物基材料及無氟原材料，在部分服裝及裝備產品中推進可持續材料應用。</p> <p>產品全生命週期管理探索：在重點產品開發與管理過程中，引入全生命週期視角，已針對11款產品開展產品碳足跡評估，並有五款產品獲得碳中和認證，並通過設計與工藝優化降低環境影響。</p> <p>可持續產品認證實：持續推進ISCC、RCS、GRS等可持續產品認證工作，完善可持續產品管理與評估機制，提升產品環境屬性的可追溯性與信息透明度。</p>	<p>技術創新與研發能力建設：持續加強與高校、科研機構及其他外部夥伴的合作，圍繞可持續材料技術、功能性面料及關鍵工藝研發，系統提升可持續產品的技術創新能力。</p> <p>可持續材料戰略升級：將可持續材料應用系統性融入產品開發策略，逐步提高可持續材料在服裝及裝備產品中的整體應用比例，推動產品材料結構的長期優化。</p> <p>全生命週期管理體系構建：逐步將全生命週期管理理念拓展至更多產品線，完善碳足跡評估與管理機制，形成系統化的產品環境績效管理體系。</p> <p>豐富可持續產品矩陣：圍繞不同運動及戶外使用場景，持續拓展可持續產品品類與系列佈局，提升可持續產品在整體產品組合中的覆蓋範圍。</p>

預期財務影響

為應對氣候變化相關風險並落實應對舉措，我們計劃在未來兩至三年內持續推進包括廠區分布式光伏建設、綠電採購以及低碳產品與供應鏈轉型等氣候轉型計劃。相關舉措預計將對我們的財務狀況產生影響。

在能源結構調整方面，我們計劃於未來期間內持續新增廠區及物流園區分布式光伏裝機容量。新購置的光伏板及相關配套設備預計將導致固定資產增加及現金流出增加。相關資產投入使用後，預計將對電力相關成本帶來變化。

同時，我們計劃根據實際運營情況採購綠電。相關綠電採購預計將導致能源採購成本或生產成本發生變動，並體現為經營活動現金流出。

在產品及供應鏈轉型方面，我們持續推進可持續材料應用及低碳工藝研發，相關舉措預計將對原材料成本及研發費用產生變化，並可能對相關期間的毛利水平產生影響。

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。

「1+3+5」戰略目標

1 實現一個總體目標： 二零五零年前實現碳中和

3 三個零目標 二零三零年 前實現



自有營運設施
淨零碳排放



自有生產
廢棄物零填埋



自有營運設施
原生塑料零使用

5 五個 50%目標 二零三零年 前實現



戰略合作夥伴能耗的
50%
採用可再生能源替代



使用
50%
可持續原材料



自有運輸設備能耗的
50%
採用清潔能源替代



50%
的產品使用
可持續包裝



可持續產品的
比例提高到
50%

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)



廢棄物、廢水與大氣排放管理

我們的治理與策略

我們全面落实環境保護合規要求，嚴格遵循《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、排放物與廢棄物的系統化治理架構。

環境管理方面，我們制定並實施覆蓋全部工廠的《環境保護政策》與《環境／職業健康安全手冊》等政策，明確要求各運營點及自營工

廠定期開展內外部環境管理體系審查。於本財政年度，我們更新《安踏體育管理手冊》，將環境、健康安全等體系整合為綜合管理體系。

排放物管理方面，我們通過《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，構建涵蓋廢氣、廢水與噪聲的綜合治理機制，積極推行綠色生產措施，有效管控生產過程中的環境影響，目標於未來逐漸減少排放量。

在廢棄物管理方面，我們於本財政年度修訂並完善了內部制度體系，新增包括《廢棄物零填埋管理方針及零廢理念》《危險廢棄物全流程管理控制程序》等在內的系列文件，明確設定了廢棄物零填埋與減量化目標，進一步強化從分類、回收到處置的全過程管控。同

時，我們持續執行既有的固體廢物與危險廢物管理規定，推動廢棄物零填埋管理實踐，系統提升資源循環與無害化處理水平。

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

我們的行動

大氣排放管理

我們針對生產和運營過程中產生的廢氣、廢水及粉塵，實施系統化的減排與管控措施，持續降低其環境影響。於本財政年度，我們重點對廢氣治理設施進行升級，引入催化燃燒等高效處理技術，提升揮發性有機物(VOCs)的去除效率。同時，我們委託具備資質的第三方機構定期監測排放數據，在確保合規排放的同時推動技術改進，以實現持續減排。

廢棄物管理

在廢棄物管理方面，我們從生產環節到最終處置持續完善全流程管控。通過推行《廢棄物減量化控制程序》優化生產流程，從源頭減少廢料產生，並積極開展廢棄物分類與零廢理念培訓，提升員工意識和操作規範性。

在資源利用環節，我們推動裁斷廢布料回收再造、庫存材料內部循環等項目，提高資源利用效率。對於需外轉處置的廢棄物，依據其類別與環境風險實施差異化管控，嚴格審核回收方資質，並重點加強危險廢棄物全程監管。同時引入獨立第三方機構，對從填埋場轉移的廢棄物比例及流向進行核查與認證。此外，我們持續向合作方傳達環保政策與轉移要求，通過定期跟蹤、文件核驗與現場評估，確保外部處置行為全程合規並具有可追溯性。

與環境共生

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

為系統化推進廢棄物減量化與資源化，我們圍繞「源頭減量、過程優化、末端循環」三大環節制定綜合策略，致力於降低廢棄物產生強度，提升資源利用效率，並積極推動工廠與物流端的廢棄物零填埋體系建設，成功獲得認證。

源頭減量

我們通過優化產品設計與生產工藝，提高材料利用率和生產效率，從生產前端減少廢棄物產生。同時，我們加強環保材料與工藝的研發與應用，探索更加環保、高效的生產材料，以逐步替代有害物質，降低產品全生命週期的環境足跡。

我們積極應用RFID(無線射頻識別)技術，推動供應鏈末端數字化。通過開發並實施門店

到貨電子交付解決方案，取代了傳統的紙質清單流程，由我們自營倉庫發至FILA門店及倉庫的貨品已實現無紙化操作。於本財政年度，我們已累計減少紙張消耗約16,000公斤。

過程優化

我們持續完善廢棄物分類收集體系，確保各類廢棄物得到清晰分離與規範暫存，為資源

化利用創造條件。我們積極拓展廢棄物資源化路徑，推動廢料轉化為再生原料或能源。

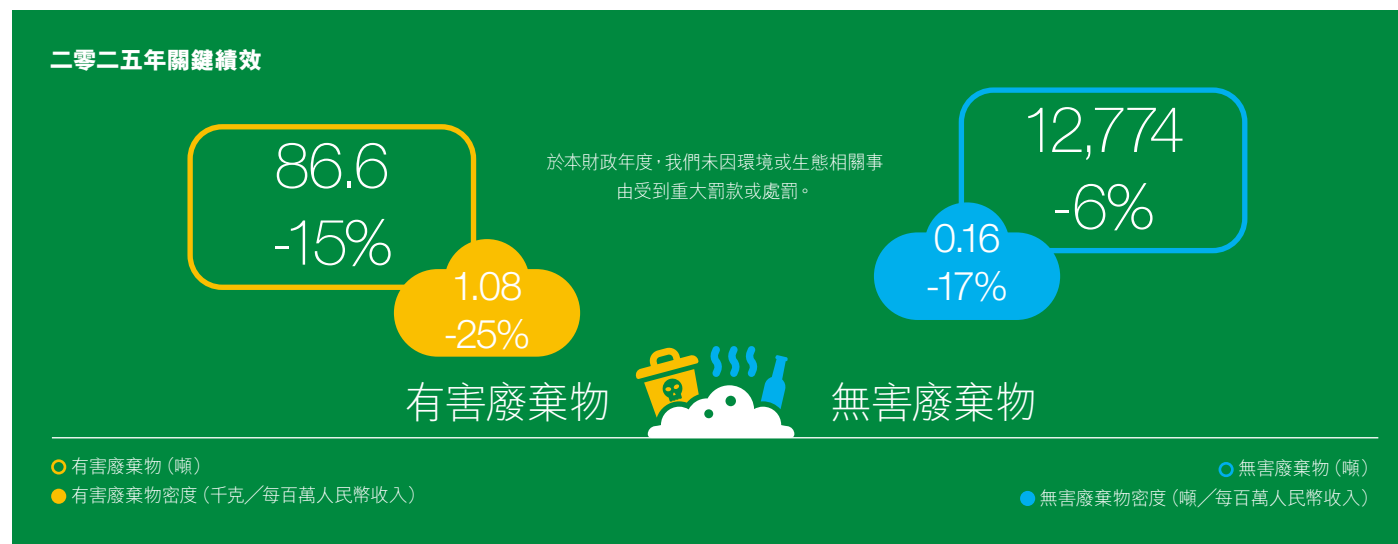
末端處置

對於現階段無法資源化利用的廢棄物，我們確保處置過程符合規範，避免二次污染。同時，我們不斷改良廢棄物管理流程與技術，提升處理效率與資源回收水平。

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"> 持續推行水性膠替代傳統油性膠的工藝，從源頭減少VOCs的產生。 將原有「UV光解+活性炭吸附」工藝升級為催化氧化技術。將有機廢氣轉化為二氧化碳和水，實現無害化處理。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用「混凝沉澱法」等工藝處理生產廢水，污泥經脫水後安全外運處置。 改造鍋爐系統，回收蒸汽管道冷凝水，用於鍋爐補水，實現節水與節能。 減少化學品的使用，進而減少廢水處理中的化學品負荷。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續在生產工序產生的顆粒物排放點設置「集氣罩+布袋除塵設施」，確保粉塵經收集處理後由15米高排氣筒達標排放。 在裁斷工序應用液氮速冷粉碎技術，使廢料易於完整回收，從源頭減少因傳統粉碎工藝產生的粉塵。 為雕刻機加裝脈衝除塵裝置，有效控制粉塵逸散。 	<ul style="list-style-type: none"> 在主要噪音源周邊安裝隔音板或隔音罩，阻隔噪音傳播。 嚴格執行生產設備定期維護保養制度，確保設備處於最佳運行狀態，避免因老化或故障產生額外噪音。 逐步淘汰高噪音的老舊設備，更換為更為先進、低噪音的新型設備，從硬件層面實現降噪。

目標與績效

為確保廢棄物及排放管理的有效性，我們持續追蹤相關績效數據，積極推進工廠綠色認證工作。通過精細化管理和技術創新，實現廢棄物與排放物的減量化、資源化和無害化處理，逐步降低廢棄物產生量與排放強度。於本財年度，我們所有的自營生產工廠及福建安踏物流資訊科技有限公司均已成功獲得廢棄物零填埋管理體系認證。



與環境共生

二零二五年廢棄物零填埋管理體系認

證情況

- 廢棄物零填埋管理體系認證：所有自營工廠以及物流中心。



包裝材料使用

我們的治理與策略

在持續降低包裝材料環境足跡的進程中，我們嚴格遵循《生產包裝箱標準化管理規範》，系統推進包裝的減量化、循環化與可持續化轉型。在此基礎上，我們進一步制定並實施《物流耗材管理流程》，明確物流環節包裝材料的採購、使用、庫存及質量管理要求。同時，發佈《物流紙箱技術標準》《物流氣泡袋技術標準》《物流PE袋技術標準》等一系列標準文件，為包裝材料的規範使用與質量管控提供技術依據。我們承諾持續提高可再生與可回收材料的使用比例，優先選用FSC認證紙質包材及可循環塑料包裝，積極推動可持續包裝目標的實現。

我們的行動

我們正持續加大研發資源投入，積極探索開發可持續包裝材料及替代性解決方案。目前，我們聚焦於源頭減量、材料替代、循環回用三大方向，致力於全面降低包裝對環境的影響。



<p>源頭減量</p>	<p>設計優化：改進包裝結構，減少輔助材料；實施周轉箱標籤簡化設計，縮減其數量與尺寸。</p> <p>工藝改進：優化膠帶配方以縮減其寬度；分階段取消工廠原裝箱的防潮袋；改進膠袋生產工藝，降低顏料比例，從而減少化學品消耗。</p>
<p>材料替代</p>	<p>採用可持續原生材料：在產品主吊牌、合格證及鞋盒等紙質包材中，提高經FSC認證的可持續來源材料的採用比例。</p> <p>擴大再生材料應用：將膠袋、防潮袋等塑料製品替換為再生塑料；推廣利用生產廢布料製作鞋面流轉袋等創新實踐，替代傳統塑料袋。</p> <p>推廣較低環境影響的解決方案：引入更輕量化、可回收的包裝紙箱和塑料袋等環保包裝方案，降低物流環節的資源與環境負荷。</p>
<p>循環回用</p>	<p>完善回收管理體系：建立健全廢舊包裝回收體系，重點推進「服配舊箱利舊」工作，提升舊紙箱再利用率。</p> <p>加強塑料回收再生：強化塑料包裝袋的回收與再生利用，嚴格控制一次性塑料製品消耗。</p> <p>構建循環共享機制：在生產園區內構建紙箱等可循環包裝的共享流通機制；擴大聚丙烯循環箱等可複用容器的使用規模，提升包裝的重複使用頻次與循環利用率。</p>

目標與績效

我們承諾，到2030年前實現50%的產品使用可持續包裝，逐步淘汰一次性包裝材料的使用，積極推動各品牌產品研發使用可持續包裝，以持續提升可持續包裝的比例。

二零二五年關鍵績效



- 於本財政年度，包裝材料使用總量超過**50,000**噸，鞋類佔**77.1%**，服裝佔**20.4%**，配件**2.5%**。其中可持續包裝材料佔比約為**45.9%**。
- 紙質包裝總重量約為**50,000**噸，FSC認證紙張使用比例為**42.9%**。
- 超過**80%**FILA產品採用可持續包裝。
- 通過包裝減量化措施，預計全年可減少膠帶使用量約**42.5**噸，減少防潮袋使用約**442**萬個。
- 塑料包裝使用總量約為**3,000**噸，其中回收塑料使用比例為**92.2%**。

與環境共生

水資源使用

我們的治理與策略

我們嚴格遵循水資源管理相關法律法規要求，制定並實施《工業園節約費用的措施細則》《工業園節能降耗、安全生產函》等內部制度，明確生產及運營各環節的節水措施與實施細則，並通過定期巡查機制確保制度有效運行。我們在獲取適用水源方面未面臨任何障礙，亦通過加強管理確保我們的取水行為不會對當地水資源造成不利影響。我們以持續降低水資源消耗強度為目標，不斷提升用水效率，推動水資源的可持續利用。

我們的行動

我們持續完善系統化的水資源管理程序，通過建立用水監測體系，結合定期評估與信息化建設，實現對水資源的精細化管理和高效

利用。我們建立了系統的供應鏈水風險評估與管理機制，依據供應商所在地區的水壓力等級(參考WRI Aqueduct和WWF Water Risk Filter工具)及工廠日均用水量是否超過閾值進行綜合評估，據此將其區分為低風險與需重點關注的高風險類型。針對高風險供應商，我們要求其系統開展用水計量、設定節水目標並定期報告進展。於本財政年度，我們將水風險管理進一步延伸至供應鏈環節，對供應商開展水風險評估，並與WWF合作推動重點合作夥伴建立水平衡圖，共同識別節水機會。

在自有運營設施方面，我們持續加強用水數據的實時監測與分析，通過在線系統掌握用水動態，及時發現潛在問題並優化用水效率。我們亦在日常運營中持續開展節水宣傳與實踐活動。

提升水資源利用效益措施



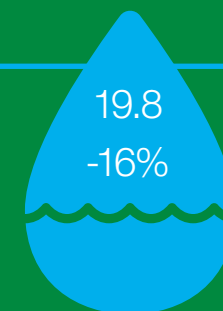
- 加強節水宣傳力度，在主要用水區域張貼節水標識，提升員工節水意識。
- 安裝智能水錶實時監測用水情況，提升水資源管理效率。
- 定期檢查供水管路及純水機組設備，及時修復跑冒滴漏現象，減少水資源浪費。
- 改造升級鍋爐回水管道系統，實現蒸汽冷凝水的循環利用。

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。

二零二五年關鍵績效

1,590,987
-5%



- 總耗水量(立方米)
- 耗水量密度(立方米/每百萬元人民幣收入)



生物多樣性及土地利用

我們的治理與策略

我們的業務較為依賴自然資源和生態系統的穩定(如水、土壤、氣候調節)。隨著全球對生物多樣性喪失和自然資本依賴的高度關注，我們系統識別自身運營及價值鏈對自然的直接與間接影響，以及對自然要素的依賴關係，以支撐長期可持續發展。

我們設立董事會層面的可持續發展委員會，協助董事會監督可持續發展事務及生物多樣性相關事宜，包括在生物多樣性議題上實施有效管治與監督，確保相關行動符合我們可持續發展方向，提升信息披露的透明度與科學性，從而系統推進生物多樣性治理成效。

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》以及營運所在地的森林相關法律和相關強制性標準制定

《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。

我們了解供應鏈上游的原材料的生產與加工過程，與生物多樣性和土地保護的關係更為直接。在我們的《負責任原材料及成品採購政策》中，我們明確對於動植物來源的原材料品類，會更關注其可追溯性與可持續發展認證，例如我們要求所選用的真皮皮革全部來自獲得LWG金級認證的制革廠。我們也堅持推廣RDS認證羽絨與OCS或GOTS認證有機棉花的使用，在選用天然橡膠材料室將會關注其是否來自零毀林區域，確保其種植過程不會造成原生態的破壞。

有關《生物多樣性保護政策》與《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/pdf/Biodiversity_Conservation_Policy_CHI.pdf及https://esg.anta.com/pdf/Responsible_Raw_Material_and_Finished_Goods_Procurement_Policy_CHI.pdf。

與環境共生

我們的實踐

於本財政年度，我們已開展自然相關依賴性與影響性評估，嚴格遵循TNFD（自然相關財務信息披露工作組）框架及SBTN（科學基於目標網絡）方法論，利用外部專業工具梳理上游價值鏈及自身業務活動對自然產生的具體壓力、自然狀況以及相關的生態系統依賴關係。我們運營所依賴的自然資本要素覆蓋森林、濕地、農田、城市綠地、大氣、海洋及海岸帶等多類型生態系統，依賴性及影響性覆蓋了生產製造、供應鏈、物流的全價值鏈環節。未來，我們計劃遵循SBTN的自然行動框架進一步深入了解我們對自然的影響，並通過TNFD建議的指標披露進展。

我們開始關注與管理自營及供應鏈的設施是否位於生物多樣性敏感區域，並相應地制定改善措施。同時，我們進一步提升化學品管理水準，阻斷潛在的化學品對生態環境造成影響從而保護陸地和水生生物多樣性。我們的品牌通過講述生態友好行動的故事，向消費者傳達我們致力於環境保護的品牌理念與價值觀。

此外，我們與WWF長期戰略合作，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亞洲象等瀕危物種，並每年支持WWF發起的地球一小時活動以及加入國際熊貓日系列活動。

積極支持國際熊貓日 推動親子家庭參與自然教育活動

十月二十七日是第九個國際熊貓日。作為WWF的戰略合作夥伴，我們攜旗下專業兒童運動品牌安踏兒童，積極響應國際熊貓日系列公益活動，安踏兒童在北京溫榆河公園舉辦親子戶外主題活動，通過分享、生態觀察與趣味互動，將環保理念融入自然探索，引導孩子親近並守護自然；我們亦在北京、廈門等地為員工子女舉辦國際熊貓日自然工坊，增強他們對瀕危物種及生物多樣性保護的認知與責任感，推動「與自然童行」環保理念。





展望

“展望未來，我們已制定
並持續實施可持續發展戰
略，以及「1+3+5」戰略
目標，以指導我們的
可持續發展實踐。”

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。回首二零二五年，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，以實現我們的中長遠目標。

展望未來，作為中國領先的體育用品公司，我們將透過材料研發及低碳工藝創新，開發更多可持續產品並深化可持續產品創新，同時希望透過這些可持續產品，強化消費者對我們品牌的ESG形象。同時，我們會繼續密切關注市場情況，定期審視及評估這些目標的適用性，如有需要將作出相應調整。透過這些努力，我們正穩步邁向「成為世界領先的多品牌體育用品集團」的願景。



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	<ul style="list-style-type: none"> • 《國家危險廢物名錄》 • 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》 • 《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》 • 《中華人民共和國自然保護區條例》 • 《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》 	<ul style="list-style-type: none"> • 《環境／職業健康安全手冊》 • 《節能降耗管理規定》 • 《生產包裝箱標準化管理規範》 • 《辦公室管理制度》 • 《節能降耗方案》 • 《中央空調開啟／關閉管制標準》 • 《廢水處理操作規程》 • 《噪聲管理規定》 • 《工業企業無組織排放治理方案》 • 《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》 • 《節能減排管理制度》 • 《工業園節約費用的措施細則》 • 《工業園節能降耗、安全生產函》 • 《安踏體育化學品管理手冊》 • 《能源運行控制程式》 • 《能源不符合、糾正措施和改進控制程式》 • 《能源管理手冊》 • 《報廢品管理制度》 • 《利舊管理辦法》 • 《環境保護政策》 • 《生物多樣性保護政策》 • 《能源數據收集控制程序》 • 《負責任物流政策》 • 《溫室氣體管理制度》 • 《溫室氣體排放減少控制程序》 • 《能源與水資源職位管理制度》 • 《廢棄物零填埋管理方針及零廢理念》 • 《危險廢棄物全流程管理控制程序》 • 《廢棄物減量化控制程序》 • 《負責任原料及成品採購政策》

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
B1.僱傭	<ul style="list-style-type: none"> • 《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》 	<ul style="list-style-type: none"> • 《新員工入職管理制度》 • 《勞動合同》 • 《社會招聘及返聘管理制度》 • 《安踏集團校園招聘管理辦法》 • 《內部推薦管理制度》 • 《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》 • 《幹部管理及人才發展制度》 • 《專業運動群零售事業部終端員工職級變動制度》

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	<ul style="list-style-type: none"> • 《中華人民共和國勞動法》 • 《中華人民共和國消防法》 • 《中華人民共和國安全生產法》 • 《中華人民共和國職業病防治法》 • 《中華人民共和國突發事件應對法》 • 《工傷保險條例》 • 《安全生產許可證條例》 • 《生產安全事故報告和調查處理條例》 • 《環境管理體系要求及使用指南》 • 《職業健康安全管理体系要求及使用指南》 • 《工作場所職業病危害警示標識》 • 《用人單位職業病危害告知與警示標識管理規範》 	<ul style="list-style-type: none"> • 《職業健康安全規章制度》 • 《環境／職業健康安全手冊》 • 《環境／職業健康安全績效監視和測量控制程序》 • 《環境和職業安全運行控制程序》 • 《目標、指標及管理方案》 • 《職業健康安全管理政策》 • 《安踏集團消防網格角色作業指導書》
B3. 發展及培訓		<ul style="list-style-type: none"> • 《培訓營運管理制度》 • 《生力軍、奧運星培養發展及薪酬管理制度》 • 《講師及教材管理制度》 • 《安踏應屆生培養管理制度》 • 《專業運動群零售事業部終端員工職級變動制度》 • 《幹部管理及人才發展管理制度》

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
B4. 勞工準則	<ul style="list-style-type: none"> • 《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》 	<ul style="list-style-type: none"> • 《社會招聘推薦管理制度》 • 《安踏集團校園招聘管理辦法》 • 《內部推薦管理制度》 • 《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》 • 《職業健康安全政策》
B5. 供應鏈管理		<ul style="list-style-type: none"> • 《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》 • 《誠信廉潔承諾書》 • 《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》 • 《鞋類供應商准入與退出管理流程》 • 《鞋供應鏈危機公關流程及響應機制》

附錄一 所遵守的ESG政策及法規列表

ESG指標	法律法規／政策	內部政策
B6. 產品責任	<ul style="list-style-type: none"> • 《中華人民共和國安全生產法》 • 《國家紡織產品基本安全技術規範》 • 《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》 	<ul style="list-style-type: none"> • 《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》 • 《安踏體育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》 • 《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》 • 《安踏品牌客戶服務管理制度》 • 《專業運動群電商安踏即時零售客戶服務接待流程》 • 《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》 • 《業務連續性管理規定》 • 《個人信息保護管理制度》 • 《個人信息安全事件應急預案手冊》 • 《個人信息保護影響評估流程》 • 《個人信息共享、委託處理合規指引》 • 《安踏集團移動端應用隱私合規指引》 • 《隱私政策》

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
		<ul style="list-style-type: none"> 《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》 《應用系統數據共享流程》 《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／退貨不合格品處理規程》 《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	<ul style="list-style-type: none"> 《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》 《中華人民共和國刑法》 	<ul style="list-style-type: none"> 《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準則》 《安踏集團供應商廉潔合規管理辦法》 《誠信廉潔承諾書》 《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》 《安踏集團管理問責制度》
B8.社區投資	<ul style="list-style-type: none"> 《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》 	<ul style="list-style-type: none"> 《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
A：環境		
A1：排放物		
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。	與環境共生 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。	與環境共生 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)。	與環境共生 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)。	與環境共生 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。	與環境共生
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。	與環境共生

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
A：環境		
A2：資源使用		
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	與環境共生 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)。	與環境共生 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)。	與環境共生 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。	與環境共生
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。	與環境共生
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。	與環境共生 ESG關鍵績效指標數據表

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
A：環境		
A3：環境及天然資源		
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。	與環境共生 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。	與環境共生
A4：氣候變化		
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)	/

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：社會		
僱傭及勞工常規		
B1：僱傭		
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。	與員工共生 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。	與員工共生 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。	與員工共生 ESG關鍵績效指標數據表

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：社會		
僱傭及勞工常規		
B2：健康與安全		
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。	與員工共生 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標B2.1	過去三年(包括匯報年度) 每年因工亡故的人數及比率。	與員工共生 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。	與員工共生 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。	與員工共生

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：社會		
僱傭及勞工常規		
B3：發展與培訓		
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。	與員工共生 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。	與員工共生 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。	與員工共生 ESG關鍵績效指標數據表
B4：勞工準則		
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。	與員工共生 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。	與員工共生
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。	與員工共生

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：社會		
運營慣例		
B5：供應鏈管理		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	與夥伴共生 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。	與夥伴共生 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。	與夥伴共生 ESG關鍵績效指標數據表
關鍵績效指標B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關管理及監察方法。	與夥伴共生
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。	與夥伴共生

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：社會		
運營慣例		
B6：產品責任		
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。	與消費者共生 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。	與消費者共生 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。	與消費者共生 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。	與消費者共生
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	與消費者共生
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。	與消費者共生

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：社會		
運營慣例		
B7：反貪污		
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。	我們的治理 附錄一：所遵守的ESG政策及法規列表
關鍵績效指標B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	我們的治理 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。	我們的治理
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	我們的治理 ESG關鍵績效指標數據表

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：社會		
社區		
B8：社區投資		
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。	與社會共生 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)。	與社會共生
關鍵績效指標B8.2	在專注領域所動用資源(如金錢或時間)。	與社會共生 ESG關鍵績效指標數據表

氣候相關信息披露

氣候相關披露		披露章節
(I) 管治		
19. 發行人須披露有關以下方面的資料：		
(a) 負責監督 氣候相關風險和機遇 的治理機構(可包括負責治理的董事會、委員會或其他同等治理機構)或個人的資訊。具體而言，發行人須指出有關機構或個人及披露以下資訊：		
(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；	我們的治理 與環境共生
(ii)	該機構或個人獲悉 氣候相關風險和機遇 的方式和頻率；	我們的治理 與環境共生
(iii)	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；	我們的治理 與環境共生
(iv)	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(見第37段至第40段)，包括是否將相關績效指標納入薪酬政策以及如何納入(見第35段)	我們的治理 與環境共生
(b) 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，包括以下資訊：		
(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；及	我們的治理 與環境共生
(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。	我們的治理 與環境共生

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
(II) 策略	
氣候相關風險和機遇	
20. 發行人須披露其資訊，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的 氣候相關風險和機遇 。具體而言，發行人須：	
(a) 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；	與環境共生
(b) 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 ；	與環境共生
(c) 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)； 及	與環境共生
(d) 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。	與環境共生
業務模式與價值鏈	
21. 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的資訊。具體而言，發行人須作如下披露：	
(a) 描述氣候相關風險和機遇對發行人業務模式和價值鏈的當前和預期影響；及	與環境共生

氣候相關信息披露

氣候相關披露		披露章節
(b)	描述在發行人的 業務模式 和 價值鏈 中，氣候相關的風險和機遇集中的地方(例如，地理區域、設施及資產類型)。	與環境共生
策略和決策		
22.	發行人須披露讓人了解 氣候相關風險和機遇 對其策略和決策的影響的資訊。具體而言，發行人須披露：	
(a)	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。具體而言，發行人須披露以下資訊：	
(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；	與環境共生
(ii)	已經或預期將進行的任何適應或減緩工作(直接或間接)；	與環境共生
(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；	與環境共生
(iv)	發行人計劃如何實現第37至40段所述的任何氣候相關目標(包括任何 溫室氣體 排放目標(如有))。	與環境共生
(b)	有關發行人當前及將來計劃如何為根據第22(a)段披露的行動提供資源。	與環境共生
23.	發行人須披露先前各匯報期內按照第22(a)段所披露計劃的進度。	與環境共生

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
財務狀況、財務表現和現金流量		
當前財務影響 ¹		
24.	發行人須披露以下定性和量化資料：	與環境共生
(a)	氣候相關風險和機遇如何影響發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量；及	詳見註腳1
(b)	當存在將導致下一匯報年度相關財務報表中的資產和負債賬面價值發生重要調整的重大風險時，關於第24(a)段中識別的氣候相關風險和機遇的資訊。	詳見註腳1
預期財務影響 ²		
25.	發行人須披露以下定性和量化資料：	
(a)	發行人經考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務狀況在短期、中期及長期內將如何變化：	
(i)	其投資及處置計劃；及	詳見註腳2

¹ 我們已識別並評估氣候相關風險與機遇對業務運營的潛在影響，並持續開展氣候風險管理及情景分析工作。結合目前的評估結果，氣候相關風險與機遇於本財政年度對我們財務狀況、財務表現及現金流未產生重大財務影響。我們的氣候相關財務影響的量化評估仍在方法和數據基礎持續完善過程中，我們目前尚未對其進行量化披露。隨著相關評估方法、數據基礎及內部管理體系的完善，我們將優化氣候相關財務影響的量化分析，並依據相關會計準則及監管要求披露相關信息。

² 我們已評估氣候相關風險與機遇在短期、中期及長期對業務運營及戰略規劃的潛在影響。由於相關影響通常與宏觀經濟環境、市場需求變化及經營策略等多重因素交織，其單項財務影響目前難以在財務報表中單獨識別及量化，因此於本財政年度未披露相關量化信息。

氣候相關信息披露

氣候相關披露		披露章節
(ii)	其為實施策略所需的資金的計劃資金來源；及	詳見註腳2
(b)	基於發行人管理 氣候相關風險和機遇 的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。	詳見註腳2
氣候韌性		
26.	在考慮發行人已識別的 氣候相關風險和機遇 後，發行人須披露資訊，使他人了解發行人的策略及 業務模式 對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須按與其情況相稱的做法，使用與氣候相關的情景分析來評估其 氣候韌性 。提供量化資訊時，發行人可披露單一數額或區間範圍。具體而言，發行人須披露：	
(a)	發行人截至匯報日對其 氣候韌性 的評估，其有助於了解：	
(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；	與環境共生
(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；及	與環境共生
(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。	與環境共生

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) 如何及何時進行氣候相關情景分析，包括：		
(i) 使用的輸入數據，包括：		
(1) 發行人在分析中使用的氣候相關情景及其來源	與環境共生	
(2) 分析是否涵蓋多種不同的氣候相關情景		
(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		
(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		
(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		
(6) 發行人在分析中所使用的時間範圍		
(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)		
(ii) 發行人在分析中所作的關鍵假設；及	與環境共生	
(iii) 進行氣候相關情景分析的匯報期。	與環境共生	

氣候相關信息披露

氣候相關披露		披露章節
(III) 風險管理		
27. 發行人須披露以下資訊：		
(a) 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：		
(i)	發行人使用的輸入數據及參數(例如資料來源及程序所涵蓋的業務範圍)；	與環境共生
(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；	與環境共生
(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)；	與環境共生
(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；	與環境共生
(v)	發行人如何監察其氣候相關風險；及	與環境共生
(vi)	與上一個匯報期相比，發行人可有及如何改變其使用的流程。	與環境共生
(b) 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)；及		
(c) 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。		

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
(IV) 指標及目標	
溫室氣體排放	
28. 發行人須披露匯報期內的 溫室氣體 絕對總排放量(以公噸 二氧化碳當量 表示)，並分為：	與環境共生
(a) 範圍1溫室氣體排放 ；	與環境共生
(b) 範圍2溫室氣體排放 ；及	與環境共生
(c) 範圍3溫室氣體排放 。	與環境共生
29. 發行人須：	
(a) 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；	與環境共生
(b) 披露其用於計量 溫室氣體 排放的方法，包括：	
(i) 發行人用於計量其 溫室氣體 排放的計量方法、輸入數據及假設；	與環境共生
(ii) 發行人為何選擇該計量方法、輸入數據及假設計量 溫室氣體 排放；及	與環境共生
(iii) 發行人在匯報期對計量方法、輸入資料及假設進行的任何變更以及變更原因；	與環境共生

氣候相關信息披露

氣候相關披露	披露章節
(c) 就根據第28(b)段披露的 範圍2溫室氣體排放 ，披露其以地域為基準的 範圍2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；及	與環境共生
(d) 就根據第28(c)段披露的 範圍3溫室氣體排放 ，根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍3）核算與報告標準（2011年）》所述的 範圍3類別 披露發行人計量 範圍3溫室氣體排放 中包含的類別。	與環境共生
氣候相關轉型風險 ³	
30. 發行人須披露易受 氣候相關轉型風險 影響的資產或業務活動的金額及百分比。	詳見註腳3
氣候相關物理風險 ³	
31. 發行人須披露易受 氣候相關物理風險 影響的資產或業務活動的金額及百分比。	詳見註腳3
氣候相關機遇 ³	
32. 發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。	詳見註腳3

³ 我們已識別氣候相關轉型風險、物理風險及氣候相關機遇對業務運營及供應鏈可能產生的潛在影響。鑒於我們以品牌運營及供應鏈管理為主的業務模式，相關影響通常通過運營及供應鏈活動體現，而非直接對應特定資產。目前我們正在逐步完善對受相關風險或機遇影響的資產或業務活動進行金額及佔比的量化評估方法。

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
資金運用⁴	
33. 發行人須披露用於 氣候相關風險和機遇 的資本支出、融資或投資的金額。	詳見註腳4
內部碳定價	
34. 發行人須披露如下：	
(a) 闡釋發行人可有及如何在決策中應用碳定價(例如投資決策、轉移定價及情景分析)；及	詳見註腳5
(b) 發行人用於評估其 溫室氣體 排放成本的每公噸 溫室氣體 排放量定價； 或適當的否定聲明，確認發行人沒有在決策中應用碳定價。	詳見註腳5
薪酬	
35. 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。這可能構成根據第19(a)(iv)段作出的披露的一部分。	與環境共生 我們的治理

⁴ 我們在運營及供應鏈管理過程中持續推進節能減排及資源效率提升相關措施，並開展相關投入。相關投入主要體現在生產運營優化、供應鏈管理及技術升級等方面。由於相關投入通常作為整體經營投資的一部分進行管理，於本財政年度我們正在完善相關方法以識別用於氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資金額。

⁵ 我們目前尚未建立內部碳定價機制。未來將持續關注相關管理實踐的發展趨勢，並評估在運營中引入內部碳定價機制的可行性，以支持集團低碳轉型與長期可持續發展目標。

氣候相關信息披露

氣候相關披露	披露章節
行業指標	
<p>36. 本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。在決定披露哪些行業指針時，本交易所鼓勵發行人參考《〈國際財務報告可持續披露準則S2號〉行業披露指南》和其他國際環境、社會及管治報告框架規定的行業披露要求所述的與披露主題相關的行業指標，並考慮其是否適用。</p>	與環境共生
氣候相關目標	
<p>37. 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>	
(a) 用以設定目標的指標；	與環境共生
(b) 目標的目標(例如減緩、適應或以科學為基礎的舉措)；	與環境共生
(c) 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))；	與環境共生
(d) 目標適用期間；	與環境共生
(e) 衡量進度的基準期間；	與環境共生
(f) 階段性目標或中期目標(如有)；	與環境共生
(g) 如屬量化目標，其屬絕對目標還是強度目標；及	與環境共生

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
(h) 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。	與環境共生
38. 發行人須披露其設定及審閱每項目標的方法，以及其如何監察達標進去，包括：	
(a) 目標本身及設定目標的方法是否經第三方驗證；	與環境共生
(b) 發行人審核目標的程序；	與環境共生
(c) 用於監察達標進度的指標；及	與環境共生
(d) 任何修訂目標的內容及原因。	與環境共生
39. 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。	與環境共生
40. 就按第37至39段披露的每一項 溫室氣體 排放目標，發行人須披露：	
(a) 目標涵蓋哪些 溫室氣體 ；	與環境共生
(b) 目標是否涵蓋 範圍1 、 範圍2 或 範圍3 的 溫室氣體 排放；	與環境共生
(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；	與環境共生
(d) 目標是否是採用行業脫碳方法得出的；及	與環境共生

氣候相關信息披露

氣候相關披露		披露章節
(e) 發行人計劃使用 碳信用 抵銷 溫室氣體 排放以實現任何 溫室氣體 排放淨額目標。關於使用 碳信用 的計劃，發行人須披露：		
(i)	依賴使用 碳信用 以實現任何 溫室氣體 排放淨額目標的程度及方式；	詳見註腳6
(ii)	該 碳信用 將由哪些第三方計劃驗證或認證；	詳見註腳6
(iii)	碳信用 的類型，包括相關抵銷是否是基於自然還是基於科技的碳消除，以及相關抵銷是通過減碳還是碳消除實現；及	詳見註腳6
(iv)	為讓人了解發行人計劃使用的 碳信用 的可信度和完整性所必需的任何其他重要因素(例如，對碳抵銷效果的假設)。	詳見註腳6
跨行業指標及行業指標的適用性		
41.	在編製披露內容以符合第21至26及37至38段的規定時，發行人須參考(i)跨行業指標(見第28至35段)及(ii)行業指標(見第36段)並考慮其是否適用。	與環境共生

⁶ 我們目前尚未開展碳信用相關活動。未來將持續關注碳市場及相關政策機制的發展，並適時評估參與碳信用相關安排的可行性，以支持集團低碳轉型及長期可持續發展。

附錄二 可持續發展概覽

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
A.環境¹					
A1排放物	A1.1排放物種類及相關排放數據²				
	顆粒物 ³	噸	3.47	1.49	2.33
	硫氧化物	噸	0.02	0.05	0.15
	氮氧化物	噸	0.54	1.33	1.09
	廢水排放量 ⁴	噸	1,349,107	1,477,696	1,104,684
	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				
	於2025年1月1日刪除				
	A1.3所產生有害廢棄物總量及密度				
	有害廢棄物總量	噸	86.6	101.6	110.1
	有害廢棄物密度	千克／每百萬元人民幣收入	1.08	1.43	1.76
	A1.4所產生無害廢棄物總量及密度⁵				
無害廢棄物總量	噸	12,774	13,517	11,830	
無害廢棄物密度	噸／每百萬元人民幣收入	0.16	0.19	0.19	

¹ 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。

² 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香港聯交所文件《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》。

³ 2025年顆粒物排放數據顯著增長，主要歸因於兩方面：一是監測排放口增加，導致數據增幅明顯；二是設備老化以及防塵袋未及時清理造成的實際排放增加。

⁴ 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，生活廢水排放量是基於實際測量和生態環境部發佈的《生活污染源產排污系數手冊》中的折污系數(0.9)計算的。

⁵ 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。

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
A2資源使用	A2.1按類型劃分的直接及間接能源總耗量及密度⁶				
	汽油	千瓦時	355,352	401,924	553,156
	柴油	千瓦時	283,832	308,504	307,665
	天然氣 ⁷	千瓦時	13,820,662	9,247,285	14,729,561
	乙炔	千瓦時	1,070	5,927	2,428
	外購電量	千瓦時	389,956,552	378,654,906	297,910,911
	外購蒸汽	千瓦時	64,078,911	68,369,865	54,735,492
	外購冷量 ⁸	千瓦時	82,198 ⁸	397,991	339,013
	外購熱量 ⁹	千瓦時	251,335	226,639	191,620
	能源總耗量	兆瓦時	468,830	457,613	368,770
	能源總耗密度	兆瓦時／每百萬元人民幣收入	5.84	6.46	5.91
	外購綠證書 ¹⁰	兆瓦時	331,932	149,328	/
	外購綠電量 ¹¹	兆瓦時	11,043	618	/
	A2.2水資源消耗量及密度				
	總耗水量	立方米	1,590,987	1,678,397	1,517,270
	總耗水密度	立方米／每百萬元人民幣收入	19.8	23.7	24.3
A2.5製成品所用包裝材料的總量及每生產單位佔量					
使用的包裝材料總量	噸	58,000	51,000	46,500	
使用的包裝物料密度	噸／每百萬元人民幣收入	0.73	0.72	0.75	

⁶ 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)。

⁷ 天然氣消耗量數據主要源於我們生產、行政及物流體系的使用。於本財政年度，河南安踏鞋材有限公司使用的蒸汽公司於10-12月關閉，故工廠使用天然氣替代蒸汽，導致天然氣消耗量有所上升。

⁸ 本財政年度，由於外購冷量的計算方式有所調整，導致數據有所下降。

⁹ 外購熱量資料主要源自於我們行政體系的外購熱量消耗。本財政年度，上海2月8-9日最低溫-4.2°C，短暫極寒導致集中式、高強度熱力使用，單月／單次購買量顯著上升。且2025年較2024年整體低溫天氣增加，室內需要加大熱源供應來維持員工體感溫度，導致中國大陸上海營運大樓的外購熱量消耗量上升。

¹⁰ 已購買的綠色證書，包括綠色電力證書(GEC)和國際可再生能源證書(I-REC)，已用於本財政年度的範圍二(基於市場)的碳抵銷相關計算。

¹¹ 於本財政年度，我們購買了帶有綠色電力消費憑證的綠電。

附錄二 可持續發展概覽

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
B.社會					
B1僱傭	B1.1僱員人數：按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分				
	全體僱員人數 ¹²	人	67,700	65,900	60,500
	按性別劃分				
	男性	百分比	26.7	25.9	24.8
	女性	百分比	73.3	74.1	75.2
	按職能劃分				
	辦公室員工	百分比	20.7	20.5	19.4
	生產員工 ¹³	百分比	19.5	19.3	21.5
	零售員工	百分比	59.8	60.2	59.1
	按職級劃分				
	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	8.1	7.6	7.1
	專員或其他職位	百分比	70.6	71.5	73.5
生產員工	百分比	19.6	19.3	17.9	

¹² 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5,447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。

¹³ 於本財政年度，我們對此ESG關鍵績效指標名稱進行修改，統計數據包含生產及物流員工。

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
	按年齡劃分				
	16–24歲	百分比	12.8	13.2	12.6
	25–40歲	百分比	73.2	73.9	74.5
	41歲及以上	百分比	14.0	12.9	12.9
	按地區劃分				
	中國大陸	百分比	98.9	99.1	99.2
	中國香港、中國澳門、及海外地區	百分比	1.1	0.9	0.8

附錄二 可持續發展概覽

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
B1僱傭	B1.2僱員流失率：按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分¹⁴				
	員工整體流失率	百分比	27.0	28.9	33.6
	按性別劃分				
	男性	百分比	30.4	32.5	37.8
	女性	百分比	25.7	27.5	32.1
	按年齡劃分				
	16–24歲	百分比	41.3	42.4	49.3
	25–40歲	百分比	25.5	27.2	31.4
	41歲及以上	百分比	17.4	20.5	25.1
	按地區劃分				
	中國大陸	百分比	27.1	29.0	33.7
	中國香港、中國澳門、及海外地區	百分比	19.8	18.4	27.3

¹⁴ 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。

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
B1僱傭	B1.3新進僱員人數：按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分				
	新進僱員人數	人	25,400	31,700	33,500
	按性別劃分				
	男性	百分比	30.6	29.5	28.8
	女性	百分比	69.4	70.5	71.2
	按職級劃分				
	總裁層	百分比	0.04	0.02	0.01
	總監層	百分比	0.56	0.48	0.3
	經理層	百分比	2.9	3.0	2.0
	專員或其他職位	百分比	74.2	74.5	72.3
	生產員工	百分比	22.3	22.0	25.39
	按年齡劃分				
	16–24歲	百分比	30.9	28.1	28.0
	25–40歲	百分比	64.1	67.0	66.3
41歲及以上	百分比	5.0	4.9	5.7	

附錄二 可持續發展概覽

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
B2健康與安全	B2.1過去三年(包括匯報年度) 每年因工亡故的人數及比率¹⁵				
	因工作關係而死亡的人數	人	1 ¹⁶	0	1
	因工作關係而死亡的比率	百分比	0	0	0
	B2.2因工傷損失工作日數¹⁷				
	辦公室員工	天	272	691	458.5
	生產員工 ¹⁸	天	3,296.5	2,979.5	1,434.5
	零售員工	天	1,397	2,312	3,073.5

¹⁵ 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 / 全體僱員人數) × 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。

¹⁶ 2025年11月20日，我們的一名員工在上班途中發生交通事故，經醫院救治無效於2025年12月2日不幸去世。事故發生後，我們進一步加強員工交通安全管理與教育，通過開展全員交通安全培訓、常態化安全宣導、完善廠區及周邊交通秩序管理及基礎設施等措施，持續提升員工出行安全意識，降低類似事件發生風險。

¹⁷ 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。

¹⁸ 於本財政年度，我們對此ESG關鍵績效指標名稱進行修改，統計數據包含生產及物流員工。

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
B3發展與培訓	B3.1按性別及僱員類別劃分僱員受訓百分比¹⁹				
	受訓僱員比例	百分比	98.8	97.6	95.1
	按性別劃分受訓比例				
	男性僱員	百分比	25.7	24.7	23.7
	女性僱員	百分比	74.3	75.3	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	1.7	1.6	1.5
	經理層	百分比	8.4	7.9	7.4
	專員或其他職位	百分比	72.3	73.0	72.7
	生產員工	百分比	17.5	17.4	18.3
	按職能劃分受訓比例				
	辦公室員工	百分比	20.6	20.4	20.2
	生產員工 ²⁰	百分比	17.5	17.4	18.3
零售員工	百分比	61.9	62.2	61.5	

¹⁹ 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) × 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) × 100%。

²⁰ 於本財政年度，我們對此ESG關鍵績效指標名稱進行修改，統計數據包含生產及物流員工。

附錄二 可持續發展概覽

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023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²¹				
	僱員平均受訓時數	小時	26.9	28.8	29.1
	男女僱員平均受訓時數				
	男性僱員平均受訓時數	小時	32.9	34.9	34.6
	女性僱員平均受訓時數	小時	24.8	26.7	25.5
	各職級平均受訓時數				
	總裁層	小時	21.1	34.2	37.5
	總監層	小時	58.7	71.1	85.9
	經理層	小時	72.3	75.3	80.1
	專員或其他職位	小時	25.9	28.1	26.8
	生產員工	小時	6.1	6.7	6.33
	各職能平均受訓時數				
	辦公室員工	小時	70.3	74.8	80.6
	生產員工 ²²	小時	6.1	6.7	5.25
零售員工	小時	18.4	19.9	18.6	

²¹ 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。

²² 於本財政年度，我們對此ESG關鍵績效指標名稱進行修改，統計數據包含生產及物流員工。

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
B5供應鏈管理	B5.1按地區劃分的供應商數目				
	供應商總數	個	971	897	801
	中國大陸、中國香港、中國澳門及台灣地區供應商	百分比	88.1	87.0	89.5
	中國大陸、中國香港、中國澳門及台灣地區T1供應商	個	337	285	245
	中國大陸、中國香港、中國澳門及台灣地區T2供應商	個	439	408	331
	中國大陸、中國香港、中國澳門及台灣地區T3供應商	個	79	87	141
	海外供應商	百分比	11.9	13.0	10.5
	海外T1供應商	個	46	24	22
	海外T2供應商	個	67	81	39
	海外T3供應商	個	3	12	23

附錄二 可持續發展概覽

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023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				
	簽署商業行為守則的供應商	百分比	100	100	94.0
	取得ISO 9001認證的供應商數量	個	334	308	245
	取得ISO 14001認證的供應商數量	個	250	217	180
	取得ISO 45001認證的供應商數量	個	164	147	119
	取得Bluesign®的供應商數量	個	36	43	39
B6產品責任	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				
	須回收產品	%	0.00	0.00	0.00
	B6.2接獲關於產品及服務的投訴數目				
	產品投訴 ²³	個	480,665	442,376	540,723
	其中：鞋類	百分比	61.0	61.0	64.2
	服裝	百分比	37.4	37.5	34.2
	配件	百分比	1.6	1.5	1.6
	服務投訴 ²⁴	個	15,244	16,688	15,966

²³ 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殘問題。

²⁴ 數據匯報範圍包含電商類投訴。

ESG關鍵績效指標數據表

範疇	ESG指標	單位	2025年	2024年	2023年
B7反貪污	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				
	與貪污相關的結案	宗	1	3	0
	B7.3向董事及員工提供的反貪污培訓				
	管理層及董事反貪污培訓受訓情況 ²⁵	參加人數	1,100	1,017	908
	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	95	97	100
B8社區投資	B8.2在專注範疇所動用資源				
	現金	百萬元人民幣	61	37	59
	產品價值(以吊牌價值計算)	億元人民幣	超過4.4	超過3.4	超過2.5

²⁵ 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	2025年	2024年	2023年	
溫室氣體絕對總排放量 ²⁶	範圍一直接溫室氣體排放量 ²⁷	噸二氧化碳當量	7,932	7,580	8,525
	範圍二間接溫室氣體排放量(基於位置的方法) ²⁸	噸二氧化碳當量	232,385	230,352	191,654
	範圍二間接溫室氣體排放量(基於市場的方法) ²⁹	噸二氧化碳當量	54,113	161,460	–
	範圍一及範圍二溫室氣體總排放量(基於位置的方法)	噸二氧化碳當量	240,317	237,932	200,179
	範圍一及範圍二溫室氣體排放總量(基於市場的方法)	噸二氧化碳當量	62,045	169,040	–
	範圍三間接溫室氣體排放量 ³⁰	噸二氧化碳當量	1,411,838	1,598,627	–

²⁶ 溫室氣體計算方式參考《溫室氣體核算體系》。

²⁷ 範圍一直接溫室氣體排放量主要源於運營/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香港聯交所發佈的《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。

²⁸ 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運營/生產過程消耗的外購電力、外購蒸汽、外購冷力、外購熱力所產生的間接溫室氣體排放,計算方法參照香港聯交所發佈的《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》,其中2025年電力排放因子採用2025年12月31日生態環境部印發的《關於發佈2023年電力二氧化碳排放因子的公告》中的電網排放因子0.5306tCO₂/MWh。

²⁹ 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,計算方法參照香港聯交所發佈的《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》,其中2025年電力排放因子採用2025年12月31日生態環境部印發的《關於發佈2023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)0.6096tCO₂/MWh。

³⁰ 類別一包括我們採購的商品(安踏、安踏兒童、FILA、FILA KIDS、FILA FUSION、DESCENTE、KOLON SPORT、MAIA ACTIVE)相關的溫室氣體排放,包含一級供應商及二級供應商生產過程產生的溫室氣體排放,以及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。考慮到行業特性與排放比例,暫不包括其他外購服務相關排放。生產過程產生的溫室氣體排放來自288家一級和二級供應商的實測數據,並按照採購金額佔比外推得到所有的生產過程溫室氣體排放。原材料相關的活動數據來自各品牌原材料重量的實測及推衍,原材料排放=原材料重量×各類別材料排放係數。

氣候相關數據

氣候相關披露

指標項	單位	2025年	2024年	2023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／每百萬元人民幣收入	0.10	0.11	0.14
	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／每百萬元人民幣收入	2.90	3.25	3.07
	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／每百萬元人民幣收入	0.67	2.28	—
	範圍一及範圍二溫室氣體總排放量密度(基於位置的方法)	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收入	3.00	3.36	3.21
	範圍一及範圍二溫室氣體總排放量密度(基於市場的方法)	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收入	0.77	2.39	—
	範圍三間接溫室氣體排放量密度	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收入	17.6	22.6	—

類別六包括本報告範圍內的員工因乘坐飛機、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。其中里程或者金額等活動數據來自我們內部或服務商管理系統，商務差旅排放=商務出行里程／金額 x 相應排放系數，排放系數來源於中國生態環境部環境規劃院《中國產品全生命週期溫室氣體排放系數集(2022)》。

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 人均通勤年度排放系數。排放系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》。

類別十二為安踏、安踏兒童、FILA、FILA KIDS、FILA FUSION、DESCENTE、KOLON SPORT、MAIA ACTIVE品牌成品及包裝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 = 成品及包裝重量 x 不同處置方式下的各類別材料排放系數。

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 相應排放系數。

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二零二五年度列示於環境、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(以下簡稱「經識別的可持續發展資料」)執行了有限保證的鑒證工作，具體內容總結於附錄一：經識別的可持續發展資料。

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。

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(以下簡稱「國際鑒證業務準則第3000號(修訂版)」)，以及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(以下簡稱「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。

羅兵咸永道會計師事務所，香港中環太子大廈22樓
電話：+852 2289 8888，傳真：+852 2810 9888，www.pwchk.com

我們的獨立性和質量管理

我們遵守香港會計師公會頒布的《專業會計師道德守則》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香港會計師公會頒布的《香港質量管理準則》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，並使經識別的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。

可持續發展委員會負責監督 貴公司的可持續發展報告流程。

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。

鑒證報告

執業會計師的責任

我們的責任，是計劃和執行鑒證工作，以對經識別的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。
- 對經識別的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行程序以取得有關經識別的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 貴公司編製其經識別的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；及
 - 了解經識別的可持續發展資料的收集和報告流程；
- 已評估經識別的可持續發展資料之流程所識別出的所有資料是否已全部包含於經識別的可持續發展資料內；
- 已對經識別的可持續發展資料執行實質性鑒證程序；
- 已對經識別的可持續發展資料執行了分析程序；
- 已評估 貴集團所採用的量化方法及報告政策的適當性；
- 已評估 貴集團所作出的估計；
- 考慮經識別的可持續發展資料的披露和列報。



羅兵咸永道會計師事務所

執業會計師

香港，二零二六年三月二十五日

鑒證報告

安踏體育用品有限公司

附錄一：經識別的可持續發展資料

環境數據		單位	2025年1月1日至 2025年12月31日
排放物			
1	廢水排放量	噸	1,349,107
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	7,932
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	232,385
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	54,113
5	範圍一和範圍二溫室氣體總排放量(基於位置的)	噸二氧化碳當量	240,317
6	範圍一及範圍二溫室氣體排放總量(基於市場的方法)	噸二氧化碳當量	62,045
7	範圍一直接溫室氣體排放量密度	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收入	0.10
8	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／每百萬元人民幣收入	2.90
9	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／每百萬元人民幣收入	0.67
10	範圍一和範圍二溫室氣體總排放量密度(基於位置的方法)	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收入	3.00
11	範圍一及範圍二溫室氣體總排放量密度(基於市場的方法)	噸二氧化碳當量／每百萬元人民幣收入	0.77
12	範圍三間接溫室氣體排放量－類別一：外購商品及服務	噸二氧化碳當量	1,223,487
13	範圍三間接溫室氣體排放量－類別六：商務差旅	噸二氧化碳當量	14,185
14	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	19,638
15	範圍三間接溫室氣體排放量－類別十二：出售產品的使用	噸二氧化碳當量	144,179

安踏體育用品有限公司

附錄一：經識別的可持續發展資料

環境數據		單位	2025年1月1日至 2025年12月31日
直接及間接能源總耗量及密度			
16	汽油	千瓦時	355,352
17	柴油	千瓦時	283,832
18	天然氣	千瓦時	13,820,662
19	乙炔	千瓦時	1,070
20	外購電量	千瓦時	389,956,552
21	外購蒸汽	千瓦時	64,078,911
22	外購冷量	千瓦時	82,198
23	外購熱量	千瓦時	251,335
24	能源總耗量	兆瓦時	468,830
25	能源總耗密度	兆瓦時／每百萬元人民幣收入	5.84
26	外購綠證量	兆瓦時	331,932
27	外購綠電量	兆瓦時	11,043
水資源消耗量			
28	總耗水量	立方米	1,590,987
29	總耗水密度	立方米／每百萬元人民幣收入	19.8

鑒證報告

安踏體育用品有限公司

附錄一：經識別的可持續發展資料

社會數據		單位	截至2025年12月31日
僱傭			
30	僱員人數按性別、職能、職級、年齡和地區劃分的員工比例	人	67,700
	按性別劃分		
	男性	百分比	26.7
	女性	百分比	73.3
	按職能劃分		
	辦公室員工	百分比	20.7
	生產員工	百分比	19.5
	零售員工	百分比	59.8
	按職級劃分		
	總裁層	百分比	0.1
	總監層	百分比	1.6
	經理層	百分比	8.1
	專員或其他職位	百分比	70.6
	生產員工	百分比	19.6
	按年齡劃分		
	16–24歲	百分比	12.8
	25–40歲	百分比	73.2
	41歲及以上	百分比	14.0
	按地區劃分		
	中國大陸	百分比	98.9
	中國香港、中國澳門、及海外地區	百分比	1.1

安踏體育用品有限公司

附錄一：經識別的可持續發展資料

社會數據		單位	截至2025年12月31日	
31	員工整體流失率及按性別、年齡及地區劃分的明細		百分比	27.0
	按性別劃分	男性	百分比	30.4
		女性	百分比	25.7
	按年齡劃分	16-24歲	百分比	41.3
		25-40歲	百分比	25.5
		41歲及以上	百分比	17.4
	按地區劃分	中國大陸	百分比	27.1
		中國香港、中國澳門、及海外地區	百分比	19.8
健康與安全				
32	因工作關係而死亡的人數		人	1
	因工作關係而死亡的比率		百分比	0
33	因工傷損失工作日數	辦公室員工	天	272
		生產員工	天	3,296.5
		零售員工	天	1,397

安踏體育用品有限公司

附錄一：經識別的可持續發展資料

社會數據		單位	截至2025年12月31日
34	受訓僱員比例及按性別、職級及職能劃分的明細	百分比	98.8
	按性別劃分	男性	25.7
		女性	74.3
	按職級劃分	總裁層	0.1
		總監層	1.7
		經理層	8.4
		專員或其他職位	72.3
		生產員工	17.5
	按職能劃分	辦公室員工	20.6
		生產員工	17.5
		零售員工	61.9

安踏體育用品有限公司

附錄一：經識別的可持續發展資料

社會數據		單位	截至2025年12月31日
35	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	26.9
	按性別劃分		
	男性	小時	32.9
	女性	小時	24.8
	按職級劃分		
	總裁層	小時	21.1
	總監層	小時	58.7
	經理層	小時	72.3
	專員或其他職位	小時	25.9
	生產員工	小時	6.1
	按職能劃分		
	辦公室員工	小時	70.3
	生產員工	小時	6.1
	零售員工	小時	18.4
反貪污			
36	與貪污相關的結案	宗	1
37	管理層及董事反貪污培訓受訓情況	參加人數	1,100
38	管理層及董事反貪污培訓受訓情況	百分比	95
社區投資			
39	在專注範疇所動用資源－現金	百萬元人民幣	61

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

本公司之審核委員會

董事會

本公司之董事會

CAP

改善行動方案

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

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

CNTAC

中國紡織工業聯合會

CO₂

二氧化碳

CO₂e

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

GEC

綠色電力證書

GHG

溫室氣體

GOTS

全球有機紡織品標準

本集團 / 安踏集團

本公司及其附屬公司

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

IOM

聯合國移民署

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

I-REC

國際可再生能源憑證

ISSB

國際可持續發展準則理事會

ISCC

國際可持續發展與碳認證

JACK WOLFSKIN

JACK WOLFSKIN 品牌

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

MRSL

生產限用物質清單

MSCI

摩根士丹利資本國際標準指數

NGFS

中央銀行與監理機關綠色金融系統網絡

提名委員會

本公司之提名委員會

非執行董事

本公司之非執行董事

無氟

產品生產過程未添加有機氟系化合物，按 GB/T 31126 未檢出全氟及多氟化合物

PEFC

森林認證體系認可計劃

PE

聚乙烯

PP

聚丙烯

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

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

WRAP

全球負責任的認可生產

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

截至二零二五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

