



ANTA Sports Products Limited

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)

勞工政策

本政策生效日期：

經董事會於二零二四年六月二十八日修訂，並於二零二四年六月二十八日生效。

1. 引言

員工是企業長效發展的基石，我們將人才視為最寶貴的核心競爭力。我們尊重員工的基本權益，致力於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。

2. 適用範圍

本政策適用於集團全體僱員，含正式員工、臨時員工、見習生、實習生等其他類別僱員。

3. 員工行為準則

我們尊重並認可聯合國《世界人權宣言》、《國際人權公約》、聯合國全球契約組織、及國際勞工組織(ILO)核心公約：《最低就業年齡公約》、《禁止童工勞動公約》、《就業和職業歧視公約》、《強迫勞動公約》、《廢除強迫勞動公約》、《職業安全與衛生公約》中所述的人權原則。我們尊重及保護人權。

同時，我們要求我們的第三方商業夥伴也能採用同樣的方法保護員工權益。我們將把人權相關要求分發至內部員工及供應商等第三方廠商，並對獲悉的違反行為採取適當的行動。我們承諾，對自有運營業務、供應鏈及其他合作夥伴針對下述標準要求進行人權風險評估。此外，我們持續密切監測我們運營業務對於人權的影響。

我們亦堅持誠信的核心價值觀，致力踐行以下高標準的行為準則。

- 3.1 禁止使用童工及強迫勞動：我們尊重並保護員工的合法權益，反對任何形式的使用童工及強迫勞動。在中國，童工指年齡16周歲以下的僱員；在其他國家或地區，依據當地法律定義。國際勞工組織(ILO)將強迫勞動定義為在威脅或脅迫下非自願從事的勞動，意指個人在招聘人員或僱主通過諸如暴力或威脅，或通過強迫債務、扣押身份證件或威脅向移民當局告發的脅迫下違背僱員自由意願使僱員被迫工作的情況。該等情況也可能構成人口販運、債役勞動或類似奴隸制的做法。
- 3.2 弱勢群體人權保護：我們遵照相關國際標準對弱勢的個人或群體提供額外的人權保護，如遵照《消除對婦女一切形式歧視公約》和《兒童權利公約》對婦女、兒童的保護。
- 3.3 零容忍販賣人口：我們承諾不參與販賣人口，也不容忍任何形式的販賣人口行為。
- 3.4 尊重結社自由和集體談判權利：我們尊重所有員工的結社自由和集體談判的權利。員工可以自由加入符合法律規定的各類工會或組織，與公司進行公開、平等、建設性的對話。
- 3.5 多元化和反歧視：我們提倡多元共融，反對任何形式的歧視，致力於打造平等、包容、多元、機會均等的工作環境。不因性別、年齡、國籍、民族、種族、宗教、政治派別、家庭與健康狀況、性取向、社會出身等因素而在招聘就業、薪資待遇、晉升發展等方面產生差異化對待。我

們承諾平等對待全體僱員，我們絕不容忍由於性別、種族等上述因素產生的任何歧視行為。

- 3.6 反騷擾：我們提倡互相尊重，反對任何形式的騷擾、包括性騷擾。騷擾是在他人非自願的情況下通過身體或語言行動進行冒犯或侮辱的行為。而性騷擾是指以任何不受歡迎的性親近、帶有性意味的身體接觸以及其他帶有性色彩的言談舉止等侵犯對方人格尊嚴的不良行為。我們通過提供多元化、反歧視、反騷擾的培訓課程，增強員工認知。
- 3.7 合理工時：我們承諾為員工提供合理的工時制度，並依據適用的法規要求進行定期檢視。
- 3.8 反貪腐及賄賂：禁止員工利用職務之便，為取得不當利益或其他非法目的而進行任何商業關係、利益輸送。禁止行賄、索要賄賂、接受賄賂。
- 3.9 避免利益衝突：員工應避免任何實際或潛在利益衝突，不得在與公司有競爭關係、利益衝突的企業建立或保持投資、僱傭等關係，並應主動申報任何實際或潛在利益衝突。
- 3.10 反壟斷及反不正當競爭行為：員工應遵守反壟斷及反不正當競爭相關法律，禁止參與任何壟斷、不正當競爭行為。
- 3.11 反洗錢及內幕交易：我們禁止參與洗錢，禁止利用內幕資訊買賣金融工具，且禁止向外透露內幕資訊。

針對上述員工行為，我們制定了相關的制度，提供問題舉報機制及解決方案，來規範、預防、糾正上述員工權益損害行為。我們秉持著非報復原則，當發生損害問題時，員工可以通過舉報郵箱、舉報熱線、廉潔安踏官方微信號、意見箱等方式進行舉報。相關部門收到舉報後會開展調查。如調查

屬實，會按情節嚴重程度採取警告、辭退等懲罰措施。調查過程中，對舉報人的資訊嚴格保密，禁止任何形式的報復行為。

4. 員工薪酬與福利

- 4.1 我們致力於為員工提供公平合理、具有市場競爭力的全面薪酬福利體系，包括固定薪酬、浮動薪酬、補貼、福利等。我們承諾提供高於國家最低工資標準的薪資。其中浮動薪酬由多樣化的激勵機制構成，包括年度調薪、績效獎金、超額獎金、長期激勵計劃等，激發員工潛力和動力，同員工分享公司經營成果。
- 4.2 我們每年通過市場薪酬調研，了解行業薪酬水準，對員工薪酬競爭力進行回顧，對員工持續投入不低於市場水準的調薪預算，不斷地為員工提供有競爭力的薪酬來保留和吸引優秀員工。
- 4.3 我們的績效獎金制度覆蓋全體正式員工，如非管理層員工、零售員工、工廠員工等，我們都設置了不同的績效獎金考核機制。通過推行科學有效的考核機制，當達成業績目標或高於業績目標達成時，我們願意同員工分享經營成果。同時，我們鼓勵員工在工作中堅持高標準的行為守則，若員工未滿足行為守則中對員工的合規要求，包括績效獎金在內的浮動薪酬部分將視具體情況扣減，嚴重違反行為守則者，本公司將保留進一步追究權利。
- 4.4 我們秉持著性別間薪酬平等的理念，承諾對不同性別的員工同工同酬。
- 4.5 我們承諾遵守國家相關法律、法規及／或經營所在地的相關規定，向員工支付不低於法定最低工資標準的薪資和加班工資，向員工提供法律規定的福利。

4.6 我們根據國家和地區法律法規，建立了完善的福利保障制度。我們積極引入多種非薪酬福利，並儘量拓展多項福利覆蓋至所有員工，以不斷提高員工福利待遇。

法定福利

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、調休假等。

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

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

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：

女性員工享有產假、哺乳假，男性員工享有陪產假。

(哺乳假：有不滿1歲嬰兒的女性員工可在正常上班時間內享受每個嬰兒、每天2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。)

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

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晉江學籍員工子女。

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

補充住房：

員工可申請福利性住房或職工宿舍，已婚雙職員工可申請家庭房。

住房借款：

「安居計劃」為經理級及以上員工提供房屋貸款幫助、住房補貼申請幫助。

其他福利

節日福利：

員工節日福利品、節日特別活動，如春節、婦女節、中秋節等。

額外補貼：

工齡補貼、餐費補貼、公里數補貼、話費補貼。

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、遠端辦公、內部兼職工作機會、教育培訓報銷。

5. 員工發展與培訓

人才是企業的寶貴財富。我們珍視每位員工，並投入大量資源打造員工培訓體系。針對不同人才類型與業務需求，設置了領導力培養項目、專業力培養項目、證書類提升項目、梯隊培養項目，面向全體僱員開放(含正式員工、臨時員工、見習生、實習生等其他類別)。

5.1 領導力培養項目：我們面向全體僱員，制定了一系列的領導力分級培訓項目。對於不同類型的員工，我們量身定制專屬課程、採取多樣的培訓方式，幫助提升領導力。例如對於總監級幹部，我們通過高校合作、行動學習、輪崗、提供《新總監轉身訓練營》等課程等方式幫助深入學習領導力知識。

- 5.2 專業力培養項目：我們持續面向全體僱員開展專業力培養項目，根據崗位特性，專屬定制主題培訓。如在商品力、品牌力、供應鏈力、零售力領域開展各類崗位專項技能培訓項目。
- 5.3 證書類提升項目：我們鼓勵全體僱員參加證書類提升項目，包括但不限於學歷提升、職業資格認證、外部能力提升等。根據不同的崗位特性，如通過院校合作專項班、參加外部專業機構培訓項目、發佈《學歷提升與職業資格認證資源庫》等方式，按制度為員工提供培訓資源、費用支援。
- 5.4 梯隊培養項目：我們具備完善的繼任計劃及培養計劃，構建了系統化的梯隊培養體系，覆蓋經理層、總監層、總裁層幹部崗位。以奧運星—冠軍班—TOP 150梯隊為核心項目，建立了一套「青、中、高—接力式」的內部人才培養體系，打造從「青年新星」到「中層高潛」至「高層梯隊」的三大高潛人才庫。根據這三類人才的特點和需求，採取不同策略進行針對性培養。將長、中、短期相結合，全面、有序地培養組織未來的領導者。

6. 員工職業健康與安全

我們致力於為員工打造一個健康、安全的工作環境，關注員工身體和心理健康。安全、健康的工作環境是我們的首要任務。

- 6.1 我們確保業務的運作均符合法規要求，嚴格遵守《中華人民共和國職業病防治法》、《中華人民共和國安全生產法》、《工傷保險條例》等國家法律法規，根據GB/T24001-2016《環境管理體系要求及使用指南》及GB/T45001-2020《職業健康安全管理體系要求及使用指南》的要求，制定《環境／職業健康安全手冊》、《職業健康安全規章制度》、《環境和職業安全運行控制程式》、《環境／職業健康安全績效監視和測量控制程式》等

政策規定，覆蓋範圍包含本集團全體員工，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提升職業健康安全管理體系及績效表現。

- 6.2 我們會定期安排體檢及相關檢測以追蹤員工的健康狀況和任何健康安全職業風險的影響，比如經常暴露在噪音或化學品中。
- 6.3 我們鼓勵所有員工積極參與識別潛在危險，並提供建議或想法，以改善和維護整個工作場所的健康和安全。我們設有員工代表，負責在職業健康安全事務上收集並反映員工意見，參與商討重大職業健康安全問題決議，並在各廠區都成立了職業安全領導小組，定期就職業健康與安全問題進行內部討論。結合量化目標以制定優先事項和行動計劃，制定事故調查程式並由特定的人員負責調查、分析事故並確定適當的解決方案。
- 6.4 我們制定了「零傷亡」的安全目標，並發佈《目標、指標及管理方案》，評估健康及安全問題改善的進度。規定各崗位人員職責並100%配備勞動防護設備，從而杜絕火災等安全事故及員工職業病的發生。我們每年開展員工安全健康演練，如消防演練等，提升員工安全應急能力。
- 6.5 保持安全和健康的工作環境需要長期的努力，我們承諾持續提升健康與安全水準。

7. 員工溝通與反饋機制

- 7.1 我們高度重視員工的意見，通過開設多種溝通渠道，來傾聽員工心聲。我們鼓勵員工積極提出建議，進行實名或匿名舉報申訴，員工可通過意見箱、舉報郵箱、舉報熱線、廉潔安踏官方微信號等線上或線下渠道與有關部門取得聯繫，收到員工反饋或投訴後，有關部門會以郵件形式反饋業務單位進行調查及跟進，有效回應並幫助員工解決問題。
- 7.2 除常規意見反饋渠道外，我們還開設了高管訪談、安踏大講壇、安踏青年微信公眾號、企業文化網站創新建言平台、安踏青年專欄《青年觀察局》等特色溝通平台，拉近高管與員工的距離，聆聽廣大青年員工心聲。

7.3 我們每年均委託第三方公司開展敬業度及滿意度調研，從薪酬福利、晉升發展、管理制度等多維度了解員工意見，並結合調查結果改進現有工作，不斷提升員工的滿意度和歸屬感。

8. 本政策的執行

本政策由集團人力執行，並定期向可持續發展委員會匯報執行情況。集團人力應根據集團的經營及發展情況，不時向可持續發展委員會提出修訂或補充，以完善本政策。

9. 本政策的檢討

可持續發展委員會應定期檢討本政策的執行情況和有效性，以確保本政策繼續切合本公司的需要，同時反映當前監管規定及良好可持續發展常規，並應討論和考慮任何可能需要的修訂。

10. 本政策的披露

本政策的全文將在本公司可持續發展網站上公佈。本政策的摘要及可持續發展委員會對本政策執行情況及有效性的檢討，將在本公司環境、社會及管治報告中披露。

11. 釋義

於本政策中，除文義另有所指外，下列詞彙具有以下所載涵義：

「董事會」	指	公司的董事會
「公司」	指	安踏體育用品有限公司
「集團」	指	公司及其附屬公司
「集團人力」	指	公司的集團人力資源部
「本政策」	指	本勞工政策
「可持續發展委員會」	指	公司的可持續發展委員會

12. 語言

如本政策的英文及中文版本有任何不一致，概以中文版本為準。