

可持续发展报告 2025



关于本报告 2-1-1

本报告由安迪苏发布，旨在向各利益相关方系统阐述公司在推进可持续发展目标进程中，在环境、社会和治理 (ESG) 领域所作出的贡献、采取的行动及取得的成果。

报告主体和缩写术语

本报告的主体为蓝星安迪苏股份有限公司。为便于表述，报告中将分别以“安迪苏”“公司”或“我们/我们的”指代该主体。安迪苏的母公司“中国蓝星(集团)股份有限公司”简称为“中国蓝星”。2-1

报告范围

本报告涵盖2025年1月1日至2025年12月31日期间，公司合并财务报表范围内的所有全球子公司。您可以在公司2025年年度报告中查阅子公司清单，若存在任何豁免或排除情况，将在报告相应位置予以说明。2-2

报告期与频率

本报告期为2025年1月1日至2025年12月31日，与公司年度财务报告期保持一致。为保障信息的一致性与完整性，报告中部分内容可能涉及报告期之外的相关信息。安迪苏《可持续发展报告》每年发布一次，提供简体中文与英文两种版本，可通过公司官方网站 (www.adisseo.com) 在线浏览或下载电子版。2-3

编制依据

本报告遵循全球可持续发展标准委员会 (GSSB)《GRI可持续发展报告标准2021版》(GRI Standards 2021)，同时参照上海证券交易所《上市公司自律监管指引第1号—规范运作》《社会责任报告编制指南》以及联合国《2030年可持续发展议程》。报告中披露的“双重实质性矩阵”及相关影响、风险与机遇，依据欧盟《企业可持续发展报告指令》(CSRD)与《欧洲可持续发展报告标准》(ESRS)的要求制定。此外，本报告严格遵循《企业可持续披露准则-基本准则(试行)》(CSDS)，该标准是中国非财务信息披露的规范性框架。

本报告采用混合框架编制：在遵循GRI标准进行信息披露的同时，安迪苏已启动向CSRD和CSDS报告模式的转型工作。

数据说明

除非另有说明，本报告中涉及的货币单位均为人民币 (CNY)。基于统计需要，报告已对过往版本的相关数据进行适当修正，若存在数据差异，以本报告披露内容为准。

安迪苏是该协议的签署方之一



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

作为《责任关怀全球宪章》签署企业，安迪苏在产品全生命周期内严格推行安全管理，持续助力生活品质提升，为推动可持续发展贡献力量。



联系我们
蓝星安迪苏股份有限公司
 地址：北京市朝阳区北土城西路9号
 电话：+86 10 61958799
 邮箱：Investor-service@bluestar-adisseo.com



郝志刚
安迪苏董事长兼总经理

董事长致辞 2-1-2

女士们先生们，

安迪苏的愿景是以经济安全且可持续的方式为人类提供高品质食品。2025年，这一承诺已在创新、治理、环境绩效及社会影响等多个维度，转化为切实可见的具体进展。

今年，是我们可持续发展征程中的重要里程碑。我们成功达成2025年环境目标，与2020年相比，范围1和范围2的绝对温室气体排放量减少了21%。这一成就，充分印证了我们将愿景转化为可衡量成果的能力。与此同时，我们进一步强化长期脱碳路线图，启动绿色基金，迈出了应对范围3排放的首个实质性步伐。

在产品层面，生命周期评估 (LCA) 已覆盖我们95%的产品组合，数据质量评级 (DQR) 达到1.5-2的优异水平，这显著增强了我们环境方针的稳健性、透明度与可信度。

可持续发展已深度融入安迪苏的创新战略。2025年，公司73%的创新研发投入聚焦低碳目标项目。研发团队全年参与全球74场学术会议，持续巩固公司的科研领先地位，践行技术共享与行业赋能的责任担当。

安迪苏通过发布《气候变化政策》与《全球社会政策》两项新政策，重申了对可持续发展的坚定承诺。这些政策为运营及战略层面的环境、社会和治理 (ESG) 决策，提供了清晰、明确的行动框架。

公司治理同样取得决定性进展。两位新任执行委员会成员现已负责战略及可持续发展事务，确保ESG优先事项始终处于最高决策层面。

与此同时，我们持续推进与《企业可持续发展报告指令》(CSRD) 及《企业可持续披露准则-基本准则(试行)》(CSDS) 要求的对齐，强化双重实质性评估流程，进一步提升了ESG治理架构的稳健性。

在安迪苏，可持续发展已不再是孤立的愿景——它已成为业绩增长的驱动力、风险管理的重要杠杆，更是战略发展的核心加速器。

在此，我谨向全球所有安迪苏团队，致以最诚挚的谢意。正是你们的投入、专业精神与责任担当，持续推动公司积极引领行业变革、迈向可持续未来。

让我们携手并进，共同致力于为动物营养领域，为我们所服务的每一个社区，建设一个更具韧性、更富创新性、更可持续的未来。

郝志刚
安迪苏董事长兼总经理

目录

1

公司总览

1. 主要指标	6
2. 商业模式	7
3. 2025年可持续发展亮点与荣誉	9
4. 认证与标准	10
5. 治理	11
6. ESG治理	14
7. 可持续发展路线图 - 2025/30	15
8. 对联合国可持续发展目标 (SDGs) 的贡献	16
9. 与利益相关方互动参与	16
10. 双重实质性评估	18
11. 风险管理	20

2

环境

1. 2025年目标圆满完成	22
2. 气候变化 - 战略背景、范围与承诺	23
3. 安迪苏脱碳计划 - 减缓气候变化	27
4. 助力畜牧业脱碳	31
5. 生命周期评估 (LCA) 作为气候透明度工具	34
6. 气候变化适应	35
7. 空气、水和土壤污染	37
8. 水资源管理	39
9. 生物多样性	41
10. 资源使用与循环经济	42

3

社会

1. 关键数据	45
2. 安迪苏对于人力价值的承诺	46
3. 政策	46
4. 管理组织	46
5. 员工构成特点	47
6. 价值观与行为准则	48
7. 员工权利、福利与关怀	50
8. 集体谈判、社会对话与言论自由	52
9. 非法及虐待性劳动行为	53
10. 员工职业健康与安全	54
11. 社会包容与平等	56
12. 人才与员工发展: 激发人力价值	59
13. 价值链中的劳动者权益	61
14. 社区	62
15. 市场准入与客户互动	64

4

治理

1. 关键数据	70
2. 腐败与不公平商业行为	71
3. 举报人保护	74
4. 政治参与及游说活动	75
5. 可靠与负责任的采购	76
6. 数据保护与网络安全	79
7. 推动科技创新	81
8. 动物福利	84
9. 法定审计师关于《2025年可持续发展报告》的有限保证报告	86

5

索引

1.索引	88
------	----

1

安迪苏的商业模式与企业愿景、使命和价值观高度统一，这些核心理念明确了公司在创造可持续价值方面的贡献。

公司总览



1. 主要指标 2-1-3

安迪苏(股票代码:600299.SH)是饲料添加剂领域具备核心竞争力的国际化企业,在上海证券交易所上市,为全球约4,200名客户提供服务。

公司控股股东为中国蓝星(集团)股份有限公司(“中国蓝星”),实际控制人为中国中化控股有限责任公司(“中国中化”)。中国中化是国务院国资委监管的重点国有企业。

作为食品供应链核心环节的领军企业,安迪苏始终致力于以经济安全且可持续的方式为人类提供高品质食品。2-6

1.1. 2025年概况

2025年,公司经营实现持续韧性增长,特别是蛋氨酸业务在销量、收入等方面均实现大幅提升。这一出色的业务表现,有力推动了全年各项战略的推进与落实。

营业收入

172.31
亿元

+10.9%

较上年增长

主要受蛋氨酸业务的
强劲表现驱动。

总资产为

277.96
亿元

+24.88%

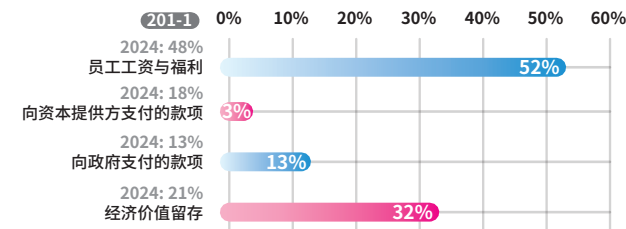
较上年增长

1.2. 经济增加值(EVA)

经济增加值基于权责发生制核算,计算公式为营业收入及其他收入总额,扣除材料成本、折旧、摊销及其他相关费用后得出。

2025年,安迪苏的经济增加值为

36.96 亿元
同比增长+8.83%



人民币(百万元)	2022	2023	2024	2025
资产总额	21,343	21,513	22,257	27,796
营业收入	14,529	13,184	15,534	17,231
营运成本	11,156	11,200	12,139	13,535
经济增加值	3,373	1,984	3,396	3,696
员工工资与福利	1,684	1,734	1,616	1,945
向资本提供方支付的款项	481	153	614	104
向政府支付的款项	363	61	442	490
社区投资	1	-	1	1
经济价值分配	2,529	1,948	2,673	2,541
经济价值留存	845	36	723	1,156

2. 商业模式 2-1-4

2.1. 商业模式战略

安迪苏的商业模式与公司愿景、使命及价值观高度契合，共同构成企业可持续价值创造的核心基石。公司以“以经济安全且可持续的方式为人类提供高品质食品”为愿景，专注为饲料与食品工业提供创新产品和卓越服务，始终平衡经济效益、环境效益与社会责任，确保价值在客户、员工与股东之间得到公平分配。公司秉持团队精神、勇于担当、正直诚信、锐意创新、结果导向的核心价值观，为实现负责任运营、推动创新发展与构建长期韧性筑牢根基。

安迪苏的战略清晰界定了商业模式在短期、中期与长期的可持续增长路径，统筹应对各类影响、风险与机遇。公司的战略目标是成为全球动物营养与健康领域领先的全系列解决方案提供商。该战略以成本领先、卓越运营、工艺突破性创新为支撑，持续降低碳足迹，强化业务长期韧性。公司依托欧洲与中国两大多元化生产平台，实现供应链短距高效布局，有效对冲地缘政治、运营及财务风险，积极响应客户与监管机构的期待。

安迪苏将可持续发展视为长期价值创造的重要杠杆。2025年，公司基于气候物理风险与转型风险对运营及价值链的影响，系统开展可持续发展驱动机遇分析。通过持续优化蛋氨酸、特种产品、维生素及配套技术解决方案的产品与服务组合，公司全力推动行业低碳转型与畜牧业可持续发展，同时全面提升自身商业模式在短、中、长期的韧性与竞争力。

2.2. 商业模式组织架构

公司核心业务增长由“双支柱”战略引领：持续巩固蛋氨酸业务全球领导者地位，同时加速发展特种产品业务，将其打造为第二增长支柱，业务覆盖营养促健康类、反刍动物营养、酶制剂及新兴领域。

创新是适配市场需求、应对可持续发展挑战与合规要求的关键，公司依托法国、中国两大专业研发中心及开放式创新合作体系提供技术支持；通过战略性产品组合管理与选择性合作伙伴关系，优化价值链布局，保障关键原料稳定供应，强化商业模式的稳健性与可持续性。

安迪苏战略通过三大事业部 (SBUs) 落地执行，各事业部以差异化方式价值创造、可持续发展绩效及价值链影响管理贡献力量：

- **蛋氨酸事业部**是公司核心业务与竞争优势核心支柱。蛋氨酸是动物营养不可或缺的必需氨基酸，对提升动物生长效率与饲料利用率至关重要。公司在全球蛋氨酸行业拥有关键战略地位，依托卓越工业能力与持续工艺优化，构建起强劲的成本竞争力。通过战略布局与高效运营，蛋氨酸事业部直接提升饲料利用效率，降低单位动物蛋白生产的资源消耗。作为蛋氨酸生产链条的重要组成部分，公司同步开发并销售硫酸副产品，特别是硫酸再生业务。硫酸不仅是公司生产关键原料，还是多领域重要工业化学品。在欧洲，公司依托法国 Saint-Clair-du-Rhône 专用装置，稳居废硫酸回收与再生领域主导地位，完整践行循环经济模式：回收外部废硫酸及内部蛋氨酸生产含硫排放物，转化为可循环利用的高浓度硫酸。该模式既减少废弃物产生、保障核心原料稳定供应、降低对原生资源依赖，又以更低环境足迹的再生产品助力客户减少上游环境影响，显著提升蛋氨酸事业部整体环境绩效与经营韧性。
- **特种产品事业部**通过提供独特的营养与健康解决方案，持续提升动物养殖的竞争力与可持续性，从而支撑公司整体增长。产品组合聚焦核心绩效领域，包括提升动物全生命周期表现、肉蛋奶产品品质、动物福利以及降低饲料与食品生产环境足迹。事业部依托自主创新、战略合作与针对性并购，不断强化技术能力与服务供给，产品体系围绕饲料完整性与质量、饲料消化率、动物健康韧度、产品质量与价值四大类别构建。相关解决方案对动物健康与福祉的具体贡献将在专项报告中详细阐述。

- **维生素事业部**专注于提供动物正常新陈代谢所需的必需微量营养素，坚守高质量、高安全、可追溯标准。公司自主生产维生素A与AD3，向以中国企业为主的全球生产商定点采购补充产品组合，以麦可维®品牌销售，并通过麦可维认证系统 (MCS) 实施全流程质量管控。该系统依托严格准入认证、专项审核与持续质量监控，保障客户信任、合规运营与供应链透明。

2.3. 安迪苏的全球产业布局：通过均衡的制造体系获得竞争优势

在全球化与区域化并行的发展格局下，安迪苏已构建起均衡且高韧性的产业体系，为客户提供蛋氨酸及多元化的产品与服务组合，助力全球动物生产供应链提升健康水平、成本效益与可持续性。公司将蛋氨酸事业部的生产基地定位为“核心工业基地”。

- **中国平台**：设有以南京及泉州 (在建) 为主的核心工业基地，聚焦服务中国、亚太及美洲市场持续增长的需求。这一布局使公司得以贴近全球规模最大、增速最快的动物生产区域之一，不仅保障了及时供货，也可为本地市场提供定制化解决方案。
- **欧洲平台**：依托3个生产基地，其中2个位于法国，1个位于西班牙，覆盖欧洲、中东及非洲 (EMEA) 和美洲市场。这一布局确保公司能够高效地向区域内客户交付产品，同时严格遵循全球最高生产标准。

安迪苏特种产品事业部运营着由小型化、专业化生产设施组成的供应网络，以支撑专业化产品与服务供给。该网络在全球布局约13座生产基地。多元化的生产布局显著提升了公司为全球客户提供定制化、高附加值解决方案的能力。

依托全球化产业布局，安迪苏能够在全球范围内实现稳定、可靠的产品供应，同时为动物营养行业的可持续发展与生产效率提升持续贡献价值。

位于食物链中心的领导者



2.4. 以客户为中心

安迪苏致力于持续满足客户期望，巩固在动物饲料领域的核心战略地位。为此，公司全面推行“以客户为中心”的专项计划，在全价值链树立协同互动理念，强化整体价值主张，深入洞察客户需求与产品应用场景，精准提供适配的解决方案、产品与服务。

- 理解客户的战略、挑战以及关键决策者
- 识别与客户战略和挑战相关的关键业务问题与需求
- 构建并提供解决方案，以支持客户实现目标，回应他们的问题和需求
- 衡量并分析客户满意度
- 与客户建立长期稳定的合作伙伴关系

2.5. 通过专属服务支持客户

安迪苏为客户提供独有的分析预测和配方服务，以帮助他们使用产品并更好地进行营养控制。

- **PNE-** (近红外预测营养评估) 这是一项基于近红外光谱 (NIR) 技术的特色服务，可精准预测饲料原料营养品质。依托以动物试验数据为基础的专业分析系统，安迪苏可以对所有主要饲料成分进行分析，并实时预测多项影响营养品质的关键指标。
- **ADICT-** (安迪苏饲料成分数据库工具) 这是一款“计算器”，可以将分析结果转化为适配配方软件的营养价值参数，帮助客户便捷、快速、准确地将精准营养评价 (PNE) 数据集成至饲料配方系统。

- **NESTOR-** (营养专家系统) 这是一个独特的平台，可以持续提供家禽与生猪最新营养方案，涵盖净能体系与原料营养价值。净能体系是适配动物饲料的最优能量体系，可最大限度贴近动物营养需求，减少安全裕度，提升养殖可持续性。
- **E.LAB-** (在线实验室) 覆盖全业务领域的精准在线分析服务平台。客户可在线提交分析请求、跟踪样品从提交到结果的进展，并直接获取分析证书及安迪苏技术经理的专业解读。
- **DIM-** (蛋氨酸精准投料管理) 这是一项成熟的液体蛋氨酸应用服务与支持方案，帮助客户安全、高效地使用罗迪美®AT88，充分发挥产品价值。

- **PREDICTOR-** (酶制剂效果预测工具) 这是一种高精度算法工具，可以精准预测安迪苏酶制剂产品在日粮中带来的营养价值提升。全新界面直观易用，支持用户对比不同饲喂方案下酶制剂的应用潜力，并可根据饲料中的底物酶含量自主构建罗酶宝®系列的专属营养矩阵，支持PDF与Excel格式便捷导出。
- **MYCOMAN-** (霉菌毒素风险管理) 这是覆盖关键原料收获前风险预测至成品最终分析的全流程工具，是客户管控霉菌及霉菌毒素负面影响的专业助手。

3. 2025年可持续发展亮点与荣誉 2-5

3.1. 企业社会责任 (CSR) 评级与成果

EcoVadis评分:持续改进之旅

安迪苏可持续发展评价持续提升, EcoVadis评分逐年精进:

2022年: 61分	2024年: 70分
2023年: 68分	2025年: 74分 位列89百分位

这一成就使安迪苏位居EcoVadis“动物饲料制造行业”评级前4%, 持续处于行业领先地位。

评分的稳步提升, 充分体现安迪苏将可持续发展深度融入运营全环节的坚定承诺, 涵盖公司治理持续优化、环境绩效稳步提升、社会责任切实履行及可持续采购管理不断强化。

获评行业领先企业, 既是对安迪苏不懈努力的充分肯定, 也激励公司持续推动畜牧生产供应链创新与正向变革。安迪苏将坚持精进提升, 为构建更可持续的未来持续贡献力量。

3.2. 全球环境信息研究中心 (CDP)

2025年, 安迪苏在CDP评估中实现显著进步, **气候变化、水安全两项评估均获得B级评级**, 较2024年首次披露的D级评级大幅提升。这一跨越式进步, 反映公司可持续发展治理体系持续强化及全组织执行力显著提升。此次进步主要得益于三方面工作:《公司可持续发展报告指令》(CSRD) 筹备工作持续加强、对首次评估中识别出的可持续发展信息披露短板有效补齐, 以及通过针对性生产与环境审计强化工厂层面的风险管理。

3.3. 标普企业可持续发展评估 (CSA)

2025年, 安迪苏在CSA中实现重大突破, 分数提升幅度位居行业前列, 充分展现公司跨职能协同与长期坚持的不懈努力。公司标普全球ESG得分达**55/100**, 较2024年的32/100大幅提升。这一成果主要得益于环境维度 (62分, 行业平均38分) 与社会维度 (59分, 行业平均36分) 的优异表现, 治理与经济维度 (42分, 行业平均37分) 仍是未来持续改进的重点。总体而言, 公司得分显著高于行业成熟度曲线, 在全部参评企业中, 超85%企业得分低于50分, 仅6%企业达到60分及以上。

3.4. WIND ESG标签评级

过去两年, 安迪苏参与WIND ESG标签评估, 持续提升面向外部利益相关方的ESG信息披露的一致性与透明度。2025年, 这一持续投入取得积极成效, 公司在WIND ESG标签评级中获得**BBB级**。

3.5. CSI ESG评级: 安迪苏获得“A”级

2026年 (基于2025年的业绩), 安迪苏在中证指数有限公司 (由上海证券交易所和深圳证券交易所共同成立的ESG评级机构) 进行的CSI ESG评估中获得了“A”级。该评级使公司跻身行业表现最佳之列, 认可了公司在治理、环保实践与社会责任方面的突出表现, 反映了公司对透明可持续披露与高水平ESG绩效的持续承诺。

3.6. 2025年可持续发展亮点/关键行动

2025年环境目标达成!

我们自豪地宣布, 安迪苏圆满完成为2020—2025年设定的全部关键环境目标。凭借卓越运营、精准投资及全员协同, 公司在气候行动与资源效率领域取得扎实成效。

具体而言, 安迪苏实现了温室气体绝对排放量较2020年下降21%, 能源强度与用水强度较2015年分别降低20%。上述成果验证了公司脱碳路径的有效性, 彰显将长期承诺转化为可量化、可落地行动的強大执行力。

温室气体排放绝对目标: 相较于2020年降低21%

能源强度目标: 相较于2015年降低20%

用水强度目标: 相较于2015年降低20%

3.6.1. ESG治理: 新执委会成员与新的ESG政策

执行委员会新增两位专注可持续发展的核心成员: 首席战略官 Fabien Cohadon先生、战略投资与可持续发展执行副总裁丁冰晶博士。二人专业能力形成合力, 推动跨职能深度协同, 推动可持续发展深度融入公司最高决策层面。为持续在组织内贯彻可持续发展理念, 公司进一步完善治理体系。2025年, 公司正式发布三项核心政策: 环境、健康与安全 (HSE) 政策、气候变化政策、全球社会政策, 为ESG相关运营与战略决策提供清晰、统一的框架指引。

3.6.2. 绿色基金

在完成范围1、范围2减排目标的基础上, 2025年安迪苏设立初始规模250万元人民币的绿色基金, 在范围3排放管理上迈出关键一步。该基金支持多项价值链减排举措, 包括采购碳足迹较传统氨降低65%的低碳氨。通过上述举措, 公司部分生产环节已实现更优的碳足迹表现。

3.6.3. 生物多样性研究

安迪苏已完成公司范围内所有生产基地的生物多样性影响评估，并针对蛋氨酸事业部 (SBU) 开展价值链压力与依赖性分析。评估结果显示，公司主要资源依赖与潜在环境影响集中于水资源可获得性与水质保障领域且与部分工业资产的区位条件密切相关，与生物多样性相关的风险整体可控，且以局部性风险为主。截至目前，公司层面未识别出重大或系统性生物多样性风险。

3.6.4. ESG意识提升倡议：“可持续发展星期四”

2025年，安迪苏持续开展“可持续发展星期四”主题活动，旨在深化员工对可持续发展议题的理解，推动运营最佳实践在全球范围内快速共享与落地。全年共举办四场线上专题会议，员工参与度保持稳定且积极踊跃，充分体现各职能与区域团队对可持续发展工作的高度认同与坚定承诺。

每场“可持续发展星期四”均紧密结合安迪苏战略方向与运营反馈，由内部发言人分享项目进展、实施挑战及现场经验教训。该活动不仅有效提升全员ESG认知，更促进全球团队协同联动，推动优秀实践复制推广，搭建建设性交流平台。每次活动结束后，发言人会设置答疑与深度研讨环节，使“可持续发展星期四”成为传播专业知识、驱动公司内部持续改进的重要杠杆。

4. 认证与标准 2-6

认证是第三方机构对企业符合国际公认标准的权威认可，体现安迪苏在公司治理、绩效管理、决策机制层面，对全球最佳实践的应用水平与管理成熟度。公司主动获取相关认证，既是响应客户要求，也以认证体系驱动持续改进，为利益相关方提供可信的合规与品质依据。

2025年会议亮点：

- **推动变革：发展路径与节水计划**——深入解读公司长期可持续发展路线，分享关键基地节水降耗具体举措与成效。
- **可持续之路 (SustainWay)：地区见证**——来自试点区域团队的一线案例，展示安迪苏推进价值链脱碳目标的实践路径。
- **社会视角**：内部分享，阐释多元包容文化对企业业绩与集体福祉的正向价值。
- **范围3排放：从洞见到行动**——聚焦价值链间接排放管理的专题会议，分享数据方法、减排战略及已取得的可量化成果。

为保障广泛参与与长效影响，所有会议均提供回放，员工可随时重温内容并在团队内部传播，支撑本地化行动的实施。

总体而言，2025年“可持续发展星期四”通过知识共享、跨基地对话与实战案例分享，持续强化安迪苏可持续发展文化。该活动通过搭建专业知识传播渠道，促进员工深度互动，推动集体共识转化为公司范围内的具体行动。

4.1. ISO认证

ISO认证是国际标准化组织 (ISO) 颁发的官方认可，证明公司的管理体系、生产流程、服务能力或文件管控程序满足国际标准与质量保障要求。

认证	目标	认证范围
ISO 9001 (质量)	保证并改进我们的产品和服务质量，以提高客户满意度	100% 主要工业基地/营销与销售/研发与创新
ISO 14001 (环境)	从启动阶段开始，在整个生命周期内消除或减轻我们的过程和产品产生的负面环境影响，从而保护环境	100% 主要工业基地/营销与销售/研发
ISO 45001 (健康和安 全)	在我们的所有活动中预防和管理健康与安全风险	100% 主要工业基地/研发
ISO 50001 (能源)	管理能源并持续改进能源效率	100% 主要工业基地

4.2. FAMI-QS认证

欧洲饲料添加剂和预混合饲料质量体系 (FAMI-QS) 是全球公认的、专为特种饲料添加剂及其混合物制定的质量与安全体系认证。它的核心目标是通过管控风险环节、防止有害成分进入食品链,保障饲料全链条安全。

FAMI-QS操作规范为保障特种饲料原料安全与品质所需的管控措施提供了完整、统一的要求。

- **质量:** FAMI-QS认证强制要求安迪苏在废弃物管理、水资源利用效率、污染控制以及饲料安全与质量管理体系等方面落实可持续实践,系统性提升公司整体质量水平。它还通过流程文件化、定期审核与持续改进机制,保障运营达到卓越水平。
- **风险分析:** FAMI-QS认证通过执行严格的饲料安全、危害识别与风险控制标准,强化安迪苏危害分析与关键控制点 (HACCP)、脆弱性评估与关键控制点 (VACCP) 及威胁评估与关键控制点 (TACCP) 体系。该体系实现生产全过程关键节点的监控与管理,防范产品污染风险,确保交付客户的产品安全合规。

认证	目标	认证范围
FAMI-QS (健康、安全与质量)	通过实施最佳管理规范管理食品安全	生产制造(主要工业基地)/市场与销售

安迪苏销售的所有动物饲料产品均纳入认证范围(产品认证),但非用于动物营养的硫产品(副产品:二硫化碳、硫酸)不在认证范围内。

运营层面,认证工作由市场准入部门集中统筹管理,各生产现场由FAMI-QS责任人/质量经理具体落地执行。

4.3. 内部控制与报告标准

标准	目标
C-SOX (内部控制)	改进上市公司监管方面的内部控制
全球报告倡议组织(GRI)标准(非财务信息披露) 欧洲可持续发展报告标准(ESRS)	制定和传达经济、社会和环境绩效措施

4.4. 安迪苏在运营管理中还参考其他国际标准:

标准	目的	职能
ISO 20400 (责任采购)	将社会责任纳入采购流程	采购
ISO 26000 (社会责任)	评估企业可持续发展政策的愿景、战略和治理	可持续发展
ISO 27001 (信息安全治理)	实施信息安全管理体系的要求	信息系统
ISO 31000 (风险管理)	识别机遇和威胁,分配	治理
ISO 31001 (反腐败)	有效利用资源以管理风险	法务

5. 治理 2-2-1

报告期内,安迪苏严格遵循《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法律法规,以及中国证监会、上海证券交易所相关监管要求,切实履行信息披露义务,持续完善公司治理结构,切实维护公司及全体股东合法权益。

安迪苏的经营管理全面符合中国证监会关于上市公司治理规范化的相关文件要求。

安迪苏严格遵循《上市公司治理准则》确立的各项原则。该准则旨在确保在中国证券市场上市的公司建立并落实一套规范的治理体系,明确股东、董事会与高级管理层之间的权责边界。 2-23

5.1. 股东会

安迪苏依据《公司法》《公司章程》及《股东会议事规则》,规范召开年度股东会与临时股东会,依法审议各项议案。所有会议通知、审议事项及决议结果均通过法定媒体及上海证券交易所官网(www.sse.com.cn)及时披露。股东会决议合法有效,充分保障全体股东尤其是中小股东合法权益。所有股东会均聘请律师现场见证,并出具关于会议合法有效的法律意见书。

5.2. 监事会(已于2025年根据公司法撤销)

监事会严格按照《公司法》《公司章程》及《监事会议事规则》等规定履行监督职责,成员人数与构成均符合法律法规要求,重点监督安迪苏财务的合法合规性,以及董事、高级管理人员的履职情况。公司于2025年撤销监事会,原监督职能由审计、风险与合规委员会承接履行。 2-9

5.3. 董事会架构

董事会下设四个专门委员会:

- 审计、风险与合规委员会
- 提名委员会
- 薪酬与考核委员会
- 战略及可持续发展委员会(详见ESG治理部分)

其中,战略及可持续发展委员会由董事长担任主席,审计、风险与合规委员会、提名委员会、薪酬及考核委员会均由独立董事担任主席。各委员会均制定工作条例,在公司经营管理与监督中充分发挥专业作用。

全体董事严格遵守《董事会议事规则》,勤勉出席董事会会议;独立董事独立履职、尽责监督。公司第九届董事会由11名董事组成,其中包含4名独立董事。如股东或董事之间发生可能对公司运营产生重大影响的冲突,独立董事将独立履职,维护公司整体及全体股东利益。

2-9 2-11 2-15

审计、风险及合规委员会

由一名具备专业会计知识的独立董事担任主席，主要职责：

- 审查、评估、管理和防范并降低公司及其子公司的重大风险；
- 审查公司及其附属公司的重大合规问题，必要时进行合规调查；
- 指导内部审计工作，评估内部风险控制的有效性；
- 监督和评估外部法定审计师的工作；
- 审阅公司的财务报告和财务报告并发表意见；
- 协调管理层、内部审计和外部审计机构之间的沟通。

提名委员会

由一名独立董事担任主席，二分之一以上为独立董事，主要职责：

- 研究并建议安迪苏董事会成员和高级管理人员的遴选、审核的标准和程序；
- 审查并提名董事、高级管理人员的任职人选。

董事及高级管理人员的选聘与任命流程已在安迪苏官方网站公布。

2-10

薪酬与考核委员会

由一名独立董事担任主席，主要职责：

- 提出公司董事、经理的绩效考核和薪酬标准；
- 对公司董事、高级管理人员的业绩进行考核；
- 监督公司薪酬制度的执行。

战略及可持续发展委员会

本委员会主要职责：

- 对公司的长期发展战略、计划或项目（包括需经董事会批准的战略、计划或项目）进行评估并提出建议；
- 监督公司的可持续发展事宜；
- 向董事会报告任何与可持续发展有关的战略事项。

5.4. 高管团队架构

5.4.1. 总经理办公会

在总经理 (CEO) 领导下，必要时召集总经理办公会，首席运营官 (COO)、首席财务官 (CFO)、副总经理、高级管理人员及董事会秘书与会，共同决策涉“三重一大”（重大事项决策、重要干部任免、重大项目投资决策、大额资金使用等）的关键事项。

总经理办公会成员构成及专业知识、技能与经验详情，请参见安迪苏《2025年年度报告》。

5.4.2. 运营管理委员会

运营管理委员会是一个专注于管理公司日常运营事务的总经理办公会 (CEO 执行委员会)。在总经理 (CEO) 的领导下，副总裁兼 COO 准备和协调需要运营管理委员会审阅的所有议题。运营管理委员会每月召开一次会议，决定所有主要运营事项，如销售、营销、供应链、生产、研发和任何其他旨在支持公司运营的相关主题，并确保这些决策的实施。

5.4.3. 合规与 ESG 委员会

在总经理 (CEO) 的领导下，合规与 ESG 委员会审查并跟进公司有关道德、合规、内部控制、风险、审计和可持续发展的所有事宜。该委员会由总经理 (CEO) 担任主席，由 COO、CFO、人才、道德与转型执行副总裁、战略及可持续发展执行副总裁组成，并由首席合规官负责协调。

5.4.4. 公司治理文件

安迪苏公司治理文件明确了业务运营的基本原则，以《管理手册》(内部文件) 为核心制度依据。《管理手册》是面向全体员工的综合性指引，用于帮助员工理解公司运营模式、管理标准与各项政策，为经营决策与内部沟通提供统一框架。

《道德守则》是全体员工日常工作必须遵守与践行的行为准则，适用于安迪苏及其全球子公司全体员工，亦适用于代表安迪苏履职的董事会成员，彰显了公司与供应商、客户及其他第三方伙伴开展公平、诚信、合规合作的坚定承诺。

《道德守则》涵盖公司相关政策、操作流程及配套支持文件，重点规范领域包括：反腐败、反不正当竞争、禁止贿赂与腐败付款、反洗钱、公平竞争与反垄断合规、利益冲突管理、个人数据保护、商业秘密与专有信息管理、尊重人权、环境保护、内部举报机制等。

安迪苏通过制定并实施一系列公司政策，对 ESG 相关事项实行全组织统筹管理。相关政策均需经审计、风险及合规委员会审议批准。上述政策及其他公司政策的核心内容，将在本报告对应章节逐一阐述。

主要公司政策包括：

- **环境与安全：**《健康、安全与环境(HSE)政策》、《气候变化政策》。
- **社会：**《全球社会政策》
 - > **以及一系列内部政策：**《包容与关怀政策》《人权政策》《社会政策》《公平薪酬政策》《全球学习政策》。
- **商业行为：**《道德守则》《反腐败行为准则》。

《道德守则》《全球社会政策》已在安迪苏官网公开，所有关键(内部)政策与程序均可在公司内网获取。

过去几年，公司持续投入大量精力更新与完善公司治理文件，保障全体员工可便捷查阅。面向新员工的全球信息宣贯，确保全员对治理文件形成统一认知。此外，公司定期开展反垄断、反腐败及反骚扰等关键政策的专项培训与演练。

安迪苏旗下所有公司及运营单位，无论所属部门与地域，均须严格遵守公司治理文件规定。

5.5. 高管薪酬

安迪苏高管薪酬政策旨在：

- 吸引并留住具备支撑全球增长所需专业知识与经验的“高素质”高管人才；
- 构建具备激励性的薪酬体系，引导高管创造长期股东价值、达成阶段性目标；
- 使实际总薪酬与公司目标完成情况相匹配，并可长期参照同业可比公司表现进行调整。

安迪苏采用的薪酬结构包含工资、年度奖金及长期激励(三年期激励)，这使得薪酬中相当一大部分比例与绩效完成情况深度挂钩。

安迪苏高管薪酬政策已通过董事会相关委员会审议批准，如需了解更多详情，请参阅《2025年年度报告》。2-19 2-20

- **执行委员会奖金：**安迪苏执行委员会成员年度可变薪酬结构为：60%基于公司目标，40%基于个人目标。

在公司目标部分，25%权重专项关联可持续发展目标，具体包括：10%基于可记录工伤发生率(TRIR)、10%基于范围1、2和3的温室气体排放强度降低、5%基于EcoVadis和CDP标签评级。

通过将薪酬政策与可持续发展目标衔接，确保高层管理人员充分理解并主动推动可持续发展工作。此类激励对实现减排目标、保持安迪苏行业可持续发展领先地位至关重要。将目标与激励计划相结合，有助于在公司各层级培育可持续发展文化，最终为全体利益相关方创造更可持续的未来。

5.6. 管理层激励计划

除年度奖金计划外，安迪苏同步实施中期人才保留计划，用于留住与激励关键人才，保障三年业务规划落地执行。该管理层激励计划(MIP)为所有受益人设定绑定财务与可持续发展目标的三年规划。该计划为基于公司业绩的酌情裁量现金结算薪酬，于Y年确定，依据Y年、Y+1年、Y+2年业绩表现，于Y+3年支付。受益人名单及对应比例每年由安迪苏执行委员会审核，经总经理办公会确认。每位受益人将收到分配函及载明主要条件的计划规则。

计划奖励分为虚拟股票(占奖励2/3)与现金(占奖励1/3)。现金奖励中20%与可持续发展目标挂钩(其中10%关联安全指标、5%关联温室气体排放、5%关联同期EcoVadis和CDP评级)。奖励支付以获奖员工严格遵守安迪苏《道德守则》为前提。

5.7. 信息披露与投资者关系管理

安迪苏严格依据《证券法》《上海证券交易所股票上市规则》《公司章程》及《信息披露管理制度》等规定，切实履行真实、准确、完整、及时的信息披露义务。公司通过上海证券交易所网站、法定媒体等渠道开展信息披露，并在信息对外公开前严格执行保密制度，保障信息披露公开、公平、公正，切实维护公司及全体投资者、尤其是中小股东的合法权益。

报告期内，安迪苏未因信息披露违规受到任何监管机构的批评、谴责或处罚。

6. ESG治理

6.1. 董事会层面：战略及可持续发展委员会

安迪苏的环境、社会及治理 (ESG) 架构, 以稳健、全面的方式推进可持续发展管理, 治理体系覆盖关键层级, 体现了可持续发展与公司整体战略及运营的深度融合。

ESG与可持续发展已全面融入安迪苏的愿景、使命与商业战略。作为常规战略流程的组成部分, 董事会每年跟进并审议公司ESG战略, 同时通过定期报告与董事会会议, 持续监督ESG绩效及项目进展。

如前文所述, 战略及可持续发展委员会负责评估公司的长期发展战略, 向董事会报告任何与可持续发展有关的战略事项, 并监督公司的可持续发展事宜, 确保符合相关标准。该委员会同时负责监督重大ESG议题, 审阅年度ESG报告, 并就重要ESG事项向董事会提供专业建议。[2-12](#) [2-17](#)

6.2. 高管层面：合规与ESG委员会、战略投资与可持续发展执行副总裁、首席战略官

高管团队设立合规与ESG委员会, 建立结构化、统一的高管层ESG及合规监督机制。该委员会作为正式决策与监督平台, 负责监督可持续发展战略与目标的执行进度, 评估重大ESG风险与机遇, 审批重要政策与行动计划 (包括脱碳路线图及相关投资重点), 确保符合监管要求与利益相关方期望 (如《企业可持续发展报告指令》(CSRD) 筹备情况及关键外部评估)。必要时, 委员会还协助将重大事项上报执行委员会, 从而强化公司整体治理体系、问责机制与跨职能协同能力。

2025年, 原战略投资与可持续发展执行副总裁退休后, 安迪苏将ESG及可持续发展相关职责分配至两名执行委员会 (EXCOM) 成员, 进一步强化了高管层对可持续发展的治理力度, 从而保障了战略方向的清晰与战略执行的高效。

首席战略官 (CSO) 直接向总经理 (CEO) 汇报, 负责制定并主导安迪苏可持续发展战略, 包括明确与ESG实质性议题相关的长期愿景、目标及其他核心战略方向。与之行成互补的是, 战略投资与可持续发展执行副总裁同样向CEO汇报, 主要负责战略落地执行: 将优先事项转化为可执行路线图, 统筹跨职能推进, 牵头脱碳投资计划及其他重大可持续发展转型项目。二者共同督导一个横向的、代表公司关键职能的可持续发展组织, 负责编制并整合公司可持续发展路线图, 提交执行委员会审议批准。

6.3. 运营层面

6.3.1. 可持续发展核心团队

可持续发展核心团队直接向战略投资与可持续发展执行副总裁汇报, 由全球ESG经理与可持续发展报告经理组成。该团队在ESG战略制定、绩效监测及全公司可持续发展倡议统筹中发挥核心作用, 通过战略统筹确保公司ESG目标符合行业最佳实践与国际监管要求。

6.3.2. 横向可持续发展团队

横向可持续发展团队负责落地实施安迪苏ESG战略。该团队以跨职能构成为核心优势, 几乎每个主要部门均有高管或总监级别代表参与。每位成员负责将可持续发展融入所属业务领域, 保障公司行动统一、协同一致。同时, 团队承担跨部门举措统筹、落实安迪苏可持续发展路线图的重要职责。[2-13](#) [2-24](#)

该团队成员来自以下部门：蛋氨酸事业部 (SBU Methionine)、特种产品事业部 (SBU Specialties)、健康安全与环境部 (HSE)、法律与合规部、采购部、研发与创新部 (R&I)、信息技术部 (IT)、人力资源部及各生产工厂 (每个工厂均设有一名相关负责人)。

这一架构看似分散, 实则具有高度的协同性, 既能因地制宜推进本地化可持续发展举措, 又确保与全球ESG目标保持一致。横向可持续发展团队持续统筹跨部门行动, 助力安迪苏可持续发展路线图落地与推进。

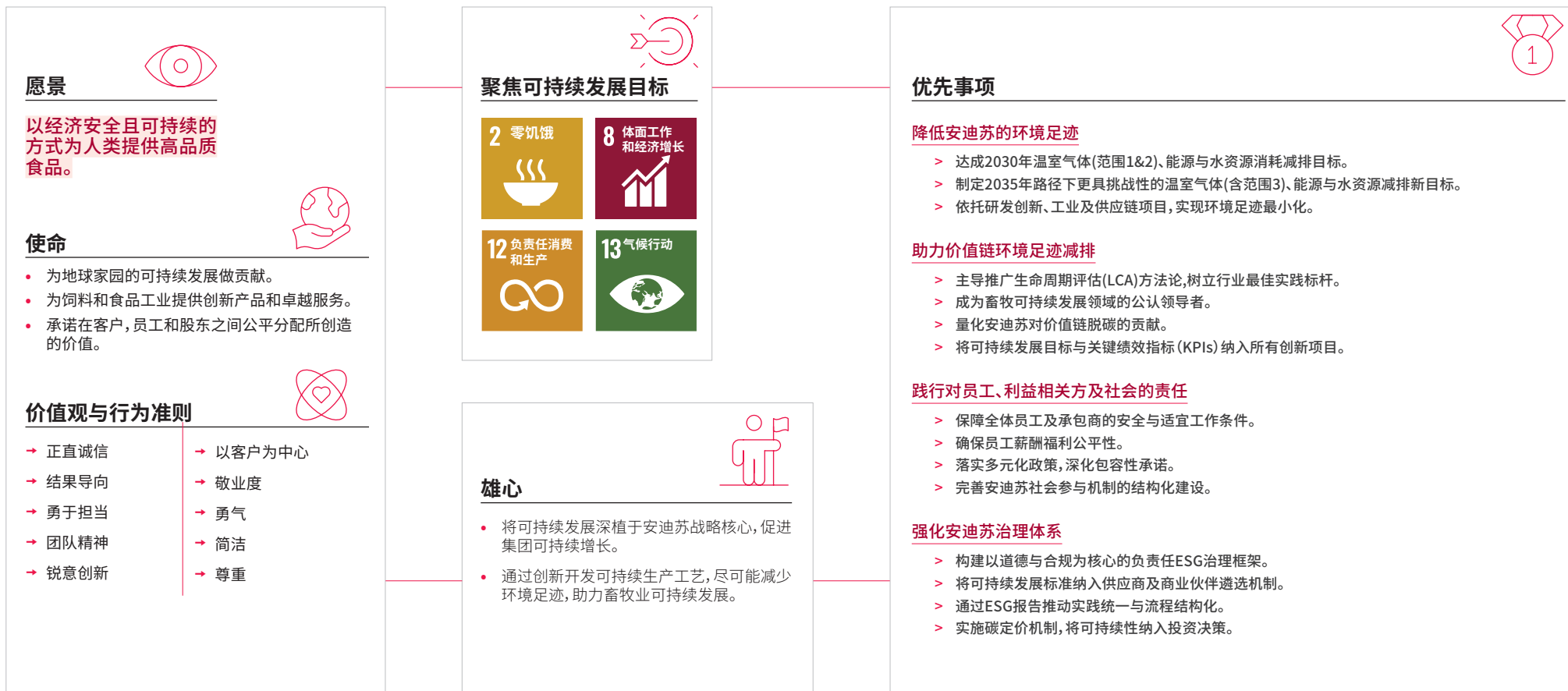
6.4. 安迪苏的ESG治理：加速发展的杠杆

安迪苏ESG治理致力于将可持续发展打造为提升当期业绩、创造长期价值的重要支撑。横向可持续发展团队汇聚各关键职能, 确保ESG要素全面融入研发创新、生产运营、工厂现场管理等全流程决策与执行。同时, 公司在各生产工厂均设置可持续发展对接人, 推动本地化落地、结合工厂实际优化行动方案, 并以清晰职责划分强化问责机制。

可持续发展核心团队保障统筹协调有序开展、绩效监测真实可靠、信息披露连贯一致, 推动透明披露与持续改进。这一横跨组织的协同机制, 通过统一实践标准、强化数据管理、明确治理重点, 提升安迪苏预判与响应利益相关方 (客户、员工、投资者、监管机构、当地社区) 期望的能力, 同时助力公司对标全球主流报告与管理框架 (如全球报告倡议组织 (GRI)、联合国可持续发展目标 (UN SDGs)、《企业可持续发展报告指令 (CSRD)》), 进一步提升公信力。

综上, 安迪苏依托董事会监督、高管层引领、运营层落地的多层次治理架构, 保障ESG重点工作落地并加速推进。通过战略方向统一、跨职能领导力赋能与严谨绩效跟踪, 该模式持续提升公司韧性、驱动创新, 为全价值链可持续价值创造筑牢坚实基础。

7.可持续发展路线图——2025/30 2-22



8.对联合国可持续发展目标 (SDGs) 的贡献 2-2-4

17项联合国可持续发展目标,旨在推动全球在经济、社会与生态层面实现可持续发展。

8.1. 我们的重点关注

安迪苏积极履行企业责任,重点聚焦以下联合国可持续发展目标,相关承诺与公司愿景、使命及行为准则高度契合:

可持续发展目标	承诺	缘由
 <p>可持续发展目标2-零饥饿,实现粮食安全、改善营养和促进可持续农业</p>	<p>零饥饿:实现粮食安全、改善营养和促进可持续农业。我们为发展具有韧性的农业实践做出贡献,这些实践对食物的可获得性、质量、可负担性、安全性和可持续性产生积极影响。</p>	<p>在全球粮食系统面临资源压力的背景下,提供更具营养、更安全且更可负担的动物蛋白已成为迫切需求。作为动物营养与健康领域的领导者,安迪苏致力于通过提升饲料转化率、改善动物生产性能和产品质量的解决方案,助力畜牧业实现更高效、更具韧性的生产模式,帮助客户以更少资源创造更多产出。我们持续投入创新、深化合作,以应对不断变化的市场需求,并积极推动农业可持续发展。</p>
 <p>可持续发展目标8-促进持久、包容和可持续的经济增长,实现充分和生产性就业及人人获得体面工作</p>	<p>体面工作和经济增长:保护劳工权利,并为所有员工提供公平待遇和激励性的工作环境。</p>	<p>长期绩效的实现,取决于为全体员工和合同工营造一个安全、尊重且富有参与感的工作环境。我们优先强化安全文化,保障劳工权利,推行公平雇佣实践,倡导持续学习,同时促进包容性与平等机会。这些基础性工作为提升员工敬业度、确保运营可靠性,并增强安迪苏作为雇主的吸引力奠定了坚实基础。</p>
 <p>可持续发展目标12-确保可持续的消费和生产模式</p>	<p>负责任消费和生产</p>	<p>作为工业生产企业,安迪苏在产品全生命周期贯彻负责任消费与生产理念,覆盖原料采购、生产制造、物流配送至终端使用。公司通过提升能效、污染防治、水资源与废弃物管理、推行负责任采购持续降低环境足迹,借助生命周期评估(LCA)提升透明度,并与客户及合作伙伴协同推进,共建更可持续的价值链。</p>
 <p>可持续发展目标13-采取紧急行动应对气候变化及其影响</p>	<p>气候行动:致力于减少我们生产过程中的温室气体排放</p>	<p>气候变化对我们的运营及价值链影响深远,要求我们必须积极减少自身碳足迹,并助力客户实现低碳转型。安迪苏正实施系统性脱碳策略,融合工艺创新、能效提升与低碳原料采购,包括针对范围3的举措。我们的营养解决方案有助于提升畜牧生产效率、减少养分流失,支持行业向更低排放模式稳步转型。</p>

9.与利益相关方互动参与

安迪苏采用PESTEL分析法识别利益相关方,从政治、经济、社会文化、技术、环境、法律多维度评估外部环境。

通过分析利益相关方在这些关键领域的影响力与互动关系,我们得以对其进行精准定位。我们将利益相关方划分为内部与外部两大类。

为高效识别利益相关方并与其开展互动,安迪苏依据利益相关方对组织活动的影响力与关注程度实施差异化管理。该方法通过利益相关方定位矩阵划分为四大群体:



这一流程最终形成了如下所示的利益相关方图谱。



	客户与终端消费者	员工	供应商与商业伙伴	社区	股东与投资者	政府与监管机构	行业同行
核心诉求	<ul style="list-style-type: none"> → 产品质量与安全 → 客户信息 → 产品效能 → 投资回报率 (ROI) 	<ul style="list-style-type: none"> → 健康与安全 → 员工权益保护 → 员工福利与关怀 → 多元化、包容性与员工发展 	<ul style="list-style-type: none"> → 安全 → 遵守当地环保法规 → 倡导并尊重国际劳工组织 (ILO) 标准 → 遵守《道德守则》 	<ul style="list-style-type: none"> → 社区健康与环境保护 	<ul style="list-style-type: none"> → 稳健治理与运营风险管控 → 令人满意的投资回报率 (ROI) 	<ul style="list-style-type: none"> → 环境保护 → 污染防治 → 能源与水资源消耗 → 废弃物与排放管理 	<ul style="list-style-type: none"> → 跨区域实践的协调统一 → 开展预竞争知识共享
关键互动方式	<ul style="list-style-type: none"> → 质量管理体系 → 以客户为中心: 安全、质量、按时足额交付。 	<ul style="list-style-type: none"> → FORUS体系保障员工健康与安全 → 安迪苏员工享有平等的待遇与机会 → 公平的薪酬 → 获得培训项目的机会 	<ul style="list-style-type: none"> → 负责任的可靠采购实践 → 采购管理系统 → 建立良好的合作关系 → 加强商业道德培训与反腐败管理 	<ul style="list-style-type: none"> → 确保环境保护与污染控制 → 乡村振兴 → 慈善/向当地协会捐赠 	<ul style="list-style-type: none"> → 加速ESG融入企业战略 → 持续加强投资者关系管理与信息披露 	<ul style="list-style-type: none"> → 遵守当地法规 → 保持公开透明 → 建立环境与能源管理系统 → 持续改进自身运营以减少对生物多样性的影响 	<ul style="list-style-type: none"> → 为建立并践行行业最佳实践做出贡献 → 安迪苏在将可持续发展融入商业运营方面发挥引领作用
沟通渠道	<ul style="list-style-type: none"> → 面对面拜访 → 客户服务反馈 → 专业展会 → 客户投诉渠道 → 客户满意度调查 → 举报平台(与《道德守则》关联) → 产品售后热线 → 公共邮箱地址等 	<ul style="list-style-type: none"> → 员工满意度调查 → 举报平台 → 员工代表委员会 	<ul style="list-style-type: none"> → 自我评估 → 供应商审核 → 举报平台 → 供应商沟通会议 	<ul style="list-style-type: none"> → 参与当地活动 → 社交媒体传播 	<ul style="list-style-type: none"> → 公告与报告 → 高层管理评审: → 季度业绩评审 (QBR) → 专项委员会 → 定期报告 	<ul style="list-style-type: none"> → 官方沟通渠道 → 接受监督检查 → 定期沟通与报告 	<ul style="list-style-type: none"> → 参与行业协会活动 → 参加地方论坛 → 社交媒体传播 → 与行业渠道媒体进行沟通

安迪苏针对各项业务制定专项利益相关方图谱，确保在恰当层级开展协作与沟通。相关互动形式丰富多元，覆盖日常对话、实地走访、问卷调查、专题调研及其他更为结构化沟通机制，核心目标是为各利益相关方群体定制沟通策略，保障信息传递高效、精准并且贴合实际需求。

安迪苏积极调整沟通策略与关注重点，对利益相关方的关切做出快速而精准的响应。

安迪苏高度重视与地方主管部门保持互信合作关系，严格遵守各项现行法律法规要求，并对识别出的合规差距进行透明沟通、全力推动整改落实。

通过在项目早期即引入多方协作模式，安迪苏能够充分兼顾法规要求、环境影响及社区居民关切，有效应对项目执行过程中的各类挑战。利益相关方的反馈为安迪苏战略制定与商业模式优化提供重要支撑，尤其体现在产品质量与安全、负责任采购、员工议题、生产基地周边社区关系，以及将ESG因素纳入战略重点等方面。基于利益相关方参与收集的洞察，公司结合双重实质性评估(DMA)与内部治理管

查，系统识别实质性议题及相关影响、风险与机遇(IROs)，并对其进行优先级排序。

为确保有效监督，关键利益相关方的诉求与观点通过安迪苏治理常规流程(如高层管理评审、季度业务回顾、各专门委员会会议)进行传导，并在适当时机纳入高管层及董事会层面讨论，其中包括双重实质性评估的审定环节。

安迪苏亦优先与生产基地所在地的公共机构及地方利益相关方保持透明沟通与合作关系。

10. 双重实质性评估^{2.3-2}

2024年，安迪苏依据《企业可持续发展报告指令》(CSRD)要求，在一家专业第三方机构支持下完成全面双重实质性评估(DMA)。评估从财务实质性与影响实质性双维度展开，覆盖《欧洲可持续发展报告标准》(ESRS)所涉及的环境、社会与治理全维度议题。

10.1. 评估范围

本次评估以安迪苏母公司——蓝星安迪苏股份有限公司(BAC)为对象，涵盖全部下属实体，并贯穿上游价值链、自身运营、下游价值链三大环节。

10.2. 时间范围与频率

评估采用五级频率量表：范围从超过10年(>10年)发生一次的极罕见事件，到约每10年一次、每3-10年一次、每1-3年一次，直至每年发生一次或多次(<1年)的常见事件。

10.3. 双重实质性评估原则

双重实质性评估旨在识别对安迪苏具有实质意义的可持续发展议题，包括价值链中涉及的风险、机遇及影响，主要关注两个关键维度：

- **财务实质性：**评估突发或长期外部事件对安迪苏产生的潜在财务影响、风险与机遇。

- **影响实质性：**评估安迪苏自身活动及价值链对社会、环境产生的潜在与实际影响(正面或负面)。

10.4. 财务实质性

财务实质性评估基于安迪苏全球风险评估框架进行。该框架结合“严重程度”与“发生频率”两个维度，判断某一可持续发展事项可能带来的财务影响。其中，严重程度反映该事项对息税折旧摊销前利润(EBITDA)、监管处罚及声誉后果的影响，评分范围为1分(低)至4分(非常高)。由于公司的财务风险阈值属于保密信息，我们采用定量量表评估风险敞口：监管风险敞口范围涵盖从孤立、低严重程度的违规行为(无处罚)，到导致重大处罚和经营限制的严重违规行为；声誉影响范围则从有限的内部关切，延伸至全国性或全球性媒体的持续负面报道及利益相关方的高度关注。发生频率用于衡量风险或机遇可能出现的频次，范围从“极罕见”(超过10年发生一次)到“极常见”(每年发生或持续存在)。

10.5. 影响实质性

影响可分为“实际影响”或“潜在影响”，以及“负面影响”或“正面影响”。实际负面影响是指已证实对利益相关方造成的损害，依据其规模、严重性与重要性进行评估。潜在负面影响则指尚无历史先例的风险，评估时同样采用严重程度与发生频率两个指标，但若涉及人权问题，则以严重程度为主导。正面影响的评估逻辑与此相同：实际益处依据其规模与范围进行评级；潜在益处则还需考虑发生频率。严重程度通过规模、范围和不可补救性三个指标的平均值得出，每个指标的评分范围均为1分(低)至4分(非常高)。其中，规模反映损害或益处的强度，范围衡量利益相关方受影响的程度广度，而不可补救性则体现修复的难度。

10.6. 专项团队

双重实质性评估由安迪苏可持续发展核心团队牵头，联合一家全球知名财务与非财务咨询机构协同开展，确保方法论科学、符合行业最佳实践与ESRS合规要求。可持续发展核心团队联合多部门专家共同管理这一流程，这些部门包括法律与风险部、采购部、环境健康安全部(HSE)、销售部、人力资源部、市场准入部、运营部以及供应链部等。

10.7. 构建可持续发展议题库

在第三方机构的支持下，安迪苏首先以ESRS定义的37项可持续发展议题为基础，结合公司自身业务与价值链特征增补特定议题，形成初步的ESG潜在实质性议题清单。

随后对每项议题开展筛选评估，考量维度包括：(i)化工及动物营养行业的同业对标；(ii)价值链覆盖的地域范围；(iii)受影响最显著的公司业务环节(及不适用环节)；(iv)近期涉及安迪苏或其价值链的相关争议事件及严重性。此项初步分析综合参考了内部文件、行业及同业报告、非政府组织出版物及媒体报道等多方信息来源。

依据CSRD/ESRS相关原则，安迪苏还结合可持续发展核心团队的专业判断(如全球风险图谱、非欧盟地区监管预期)以及联合国、经合组织、国际劳工组织、行业指南等关键参考框架，并依托公司此前按照全球报告倡议组织(GRI)标准编制报告的成熟经验，补充了ESRS子议题未充分覆盖的公司特有议题。

10.8. 研讨会与指标设定

安迪苏组织开展多场内部专家专题研讨会,聚焦公司运营及价值链特定环节的可持续发展事项展开研讨。会上,公司专家团队对影响、风险与机遇(IROs)的定义、表述及指标设定进行评估与校准,确保其与公司业务实际高度相关、表述精准。

10.9. 更新流程

安迪苏每年对可持续发展议题、相关IROs及实质性矩阵评分进行动态更新。2025年,可持续发展核心团队与实质性议题负责人再次召开专题研讨会,参考同行业首批CSRD报告实践,以更成熟的视角对评估结果进行复核与完善。

除年度常规更新外,若出现重大变化(如业务范围/运营模式重大调整、重大争议或合规事件、颠覆性外部冲击、战略调整、CSRD/ESRS要求变更或利益相关方期望重大变化),安迪苏将对评估结果重新审视。实质性矩阵每年按照CSRD要求与市场惯例对外披露。

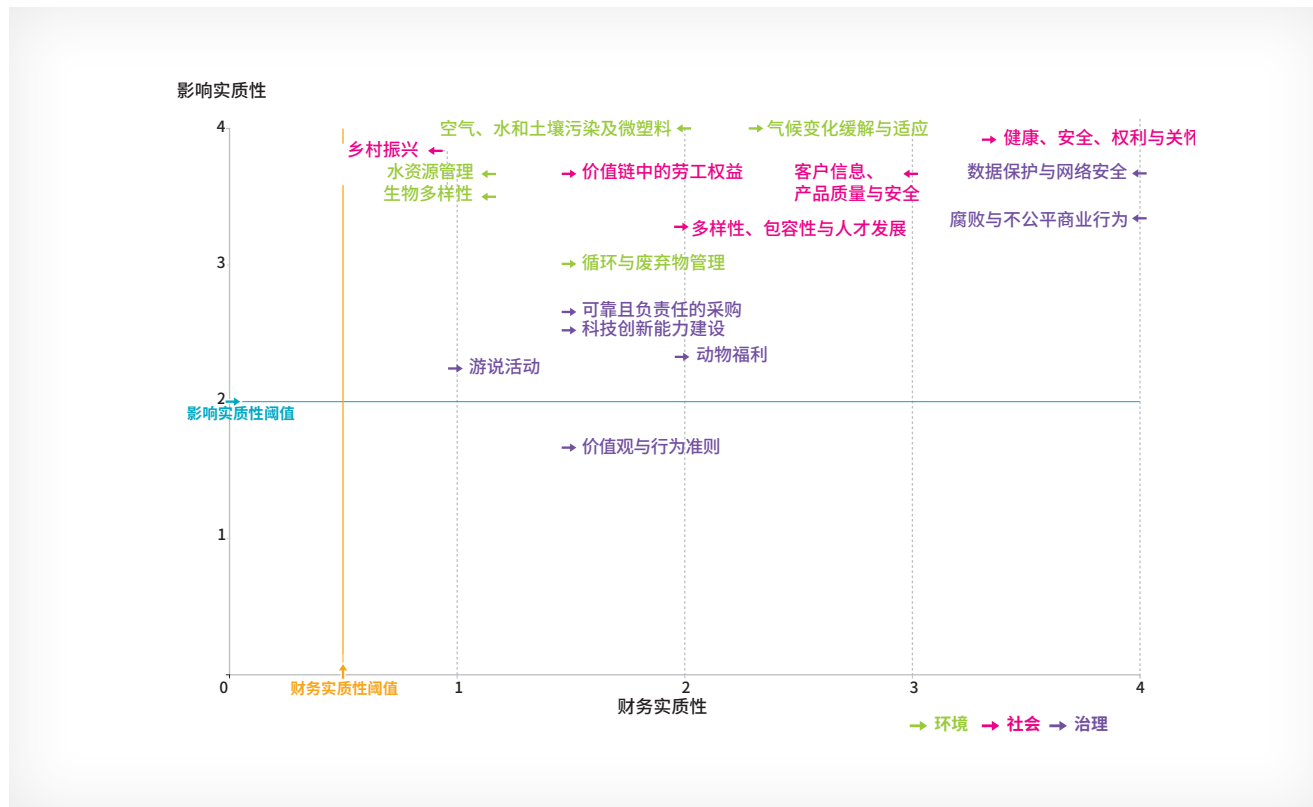
10.10. 验证流程

专题研讨会结束后,双重实质性矩阵进入全面审核验证流程。由安迪苏战略与可持续发展执行副总裁及总法律顾问先后开展两轮审核,确保内容准确并与公司战略重点保持一致。随后,更新后的矩阵提交执行委员会审议并征求意见,最终呈报董事会战略与可持续发展委员会,获得正式批准。

10.11. 评估成果

双重实质性评估是安迪苏可持续发展管理体系中的关键/战略性步骤。通过整合内部专家智慧、借力外部专业咨询、对标国际高水平非财务报告标准,公司为编制具备影响力、透明度与前瞻性的可持续发展报告奠定坚实基础。该矩阵明确了主导安迪苏战略规划与信息披露的实质性议题。

安迪苏最终通过双重实质性评估确定17项实质性议题。这些议题构成了公司分析全价值链ESG相关影响、风险与机遇的基础,并指导后续专项行动计划的制定与落地。



11. 风险管理 2-3-3

安迪苏风险管理体系以保障人员安全、资产安全与业务连续性为核心，兼顾风险管控与价值创造平衡。公司通过系统性识别、评估影响业务运营的主要风险敞口，并制定针对性缓释措施，最大限度降低风险对经营业绩与长期韧性的潜在不利影响。

在此框架下，安迪苏于2022年在第三方专家支持下开展了全球风险地图绘制。该风险地图是公司风险识别、评估与优先级排序的核心工具，由指定风险责任人每年复核更新，确保风险组合与应对方案同步适配运营、市场、监管及利益相关方期望的变化。公司计划于2026年进一步升级与强化风险地图，持续提升风险识别与缓释框架的稳健性。

2025年，安迪苏联合专业第三方开展了一项专门针对生物多样性的影响、风险、机遇与依赖关系的定性评估，全面覆盖所有生产基地、研发创新中心及其他设施，并重点针对蛋氨酸价值链开展全面分析。此项工作系统识别了公司对自然的依赖关系与脆弱性，为研判可能影响经营韧性的气候相关驱动因素提供了重要支撑。

公司已披露主要业务与生产风险类别及相应应对措施。

更多关于安迪苏风险管理实践的信息，请参阅《2025年年度报告》。

11.1. 气候风险

安迪苏高度重视气候相关风险。这些风险对供应链、能源供应及基础设施均可能产生重大影响。气温上升、水资源短缺、极端天气事件等均可能威胁业务连续性。为系统应对挑战，公司由战略投资与可持续发展执行副总裁、首席战略官共同领导，组建跨职能ESG团队，负责制定并落地公司可持续发展路线图。有关ESG监管机构的更多信息，请参阅“ESG治理”章节。该高层领导机制有效保障公司经营韧性，在适应潜在风险的同时，稳步推进长期可持续发展目标。

11.2. 气候转型风险与机遇

作为能源密集型工业企业，安迪苏充分识别气候转型风险，包括持续更新的碳与能源相关法规、能源价格波动，以及客户与投资方不断提升的可持续期望。为此，公司持续推进运营效率提升项目、清洁技术投资与工艺优化，并在可行范围内扩大低碳能源与低碳原材料使用，稳步降低碳足迹。

同时，安迪苏将低碳转型视为重要发展机遇：公司饲料添加剂、技术服务与数字化解决方案可显著提升动物营养领域资源利用效率，降低畜牧生产环境足迹，包括提升饲料转化效率、减少氮排放等。通过助力客户实现可持续发展，公司成为行业低碳转型的重要推动者，持续强化在畜牧产业链中的可持续价值创造能力。详情请参阅“产品组合的可持续影响”章节。

11.3. 气候物理风险

气候物理风险通过厂区级风险评估与运营管理流程实施管控，支持本地团队识别相关危害并及时采取适应措施，保障人员、资产安全与业务连续运营。尽管生物多样性评估已加深公司对生产基地及价值链脆弱性的理解（相关脆弱性可能与气候物理因素叠加放大），

但安迪苏认识到有必要进一步深化气候风险分析的体系化建设。为此，公司计划于2026年开展符合气候相关财务信息披露工作组（TCFD）建议的气候风险评估，全面覆盖物理风险与转型风险，进一步完善风险认知、提升韧性战略稳健性，并为未来优先事项提供科学指引。

2

推动公司及动物营养行业
实现可持续转型

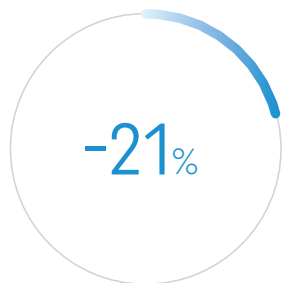
环境



1.2025年目标圆满完成

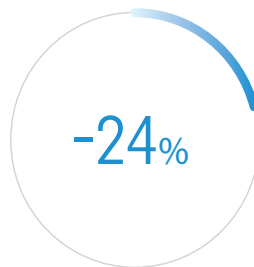
安迪苏已全面达成2020-2025年设定的环境承诺,并在多个领域超额完成目标,充分验证了公司气候与资源战略在全球运营中的实际成效。

主要成就包括:



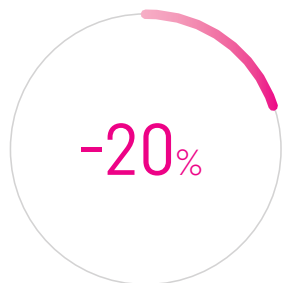
气候行动

范围1和范围2温室气体绝对排放量较2020年下降
达成目标



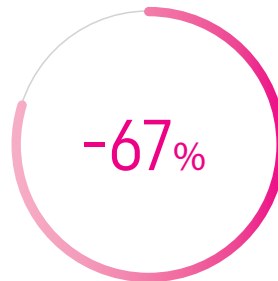
水资源管理

水资源消耗强度较2015年下降
达成目标



能源使用

能源消耗强度较2015年下降
达成目标



废弃物

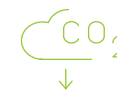
2015年至2025年,单位产品废弃物产生量下降,充分体现了长期运营转型成果

持续投资,推动脱碳进程

2025年,安迪苏进一步强化环境目标,投入

3.72 亿元

人民币资本支出,用于减缓气候变化和提升环境绩效。



PAQUES项目

预计减排效果:每年减排

4.5万吨二氧化碳当量

为中国区业务的减排目标提供结构性支撑。



生物多样性:从足迹认知到系统理解

安迪苏以结构化、科学导向的方式推进生物多样性工作,正式启动公司级生物多样性研究,内容涵盖:

- 评估安迪苏所有运营环节对生物多样性的压力与依赖
- 深入分析蛋氨酸价值链,系统识别生物多样性相关的影响、风险、机遇与依赖 (IRODs)

这项工作增强了安迪苏将生物多样性考量纳入决策过程、风险管理及长期战略的能力。

2. 气候变化——战略背景、范围与承诺 E1-1

2.1. 全球战略

2020年，安迪苏制定了首个涵盖2020-2025年的五年期气候与能源路线图，作为公司更广泛可持续发展战略的组成部分。在此基础上，公司于2024年进一步更新完善，发布了2025-2030年新版气候路线图。

该路线图围绕两大战略支柱构建：

- 通过结构化行动计划、投资及运营目标，**减少公司的环境足迹**；
- **助力畜牧业可持续转型**，尤其在行业层面参与制定可持续发展（包括生命周期评估）相关的方法论、指南与最佳实践。

这两大支柱在2025年持续有效，构成安迪苏气候转型工作的基础。

2.2. 政策与承诺

2025年，安迪苏正式发布由总经理（CEO）签署的新版《气候变化政策》，提出八项核心承诺：

- 压降温室气体排放、优化能源利用，夯实卓越运营根基，提升核心竞争力，强化环境责任担当；
- 针对范围1和范围2排放制定双轨脱碳路径，设定2030年强度减排目标；
- 稳步推进范围3排放核算，制定2030年基于绝对值的减排路线图；
- 以源头能效提升为核心，依托运营优化与精准投入，全面提升各基地能源绩效；
- 严控资源损耗，从源头降低能耗与排放影响；
- 深度融合低碳技术与循环经济理念；
- 大力推广可持续能源应用，深化能源优化举措落地；
- 在组织的各个层级，气候与能源绩效是全体员工、供应商及利益相关方的共同责任。

安迪苏通过监测关键绩效指标（KPIs）评估自身表现，并借助国际公认框架（如全球环境信息研究中心（CDP）、温室气体核算体系（GHG Protocol）、《企业可持续发展报告指令（CSRD）》）进行披露。公司管理层及专门的ESG委员会定期审查进展，确保与路线图保持一致。本政策适用于公司全球所有实体及业务运营，合规为强制性要求，各层级举措均需与政策保持一致。

2.3. 治理批准与财务规划

对ESG、环境及气候相关事务的监督与审批通过三个治理层级开展。

- **董事会层面**，战略及可持续发展委员会负责战略监督和最终审批。
- **执行层面**，通过合规与ESG委员会确保治理落实，由战略投资与可持续发展执行副总裁与首席战略官共同牵头。
- **公司层面**，由全球ESG经理和可持续发展报告经理领导的可持续发展核心团队负责协调筹备工作，各部门代表组成的横向可持续发展网络提供支持。

实际操作中，任何新的ESG政策以及新的温室气体和能源减排目标，均由安迪苏可持续发展团队起草，经两位负责可持续发展的副总裁审核后，提交合规与ESG委员会进行执行层面审查，最终由董事会的战略及可持续发展委员会批准。

与脱碳相关的重大资本支出（CAPEX）已纳入公司财务规划流程。相关投资需求作为路线图的组成部分，需经识别并设定优先级，再通过既有治理渠道进行审查，以确保目标、资金与执行之间的一致性。

该治理流程确保公司新政策和脱碳计划得以经由最高治理机构批准。

2.4. 报告范围

本报告范围涵盖安迪苏自身的运营活动，以及已识别出具有实质性影响、风险及机遇（IROs）的相关价值链环节。除特别标注外，披露信息均采用合并报表口径，与公司可持续发展报告的主体范围保持一致。任何例外或偏差（如以单个实体或工厂为单位进行的披露）均会明确指出。

在气候信息披露方面，本报告将清晰说明目标、脱碳杠杆与行动计划覆盖的上下游范围，明确范围3披露范畴（涵盖类别、核算方法），以及范围覆盖的局限性与后续改进计划。

2.5. 2025年气候目标——成果与落地执行

安迪苏为2020-2025年设定了以下气候与能源目标：

范围1+范围2温室气体绝对排放量：较2020年下降21%→已达成

能耗强度：较2015年下降20%→已达成

除2025年能耗绝对值目标外，所有2025年气候与能源目标均已在报告期末达成，验证了脱碳路线图与治理框架的有效性。

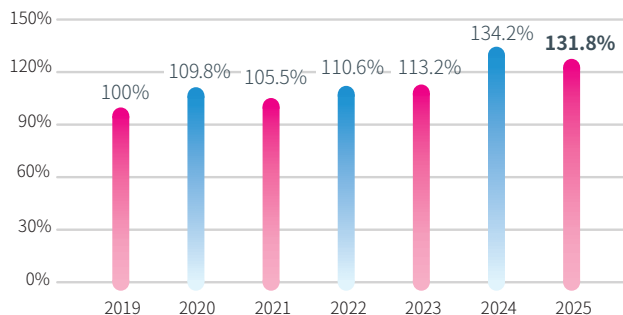
针对2025年绝对能耗目标，尽管公司已在运营层面投入大量努力优化能源使用，且能耗强度目标的达成也证明2025年单位产品能耗较2015年有所下降，但绝对值目标尚未完全实现。

这一结果主要归因于2020年以来业务活动的强劲增长（活跃指数上升22%），客观上推高了整体能源需求。

与此同时，安迪苏在绿色电力项目开发方面持续推进，有效降低了能源消费的碳强度。

部分原计划于2020-2025年实施的重点节能项目出现延期，也在一定程度上造成了与绝对能耗目标之间的差距。公司在设定2025年的目标时已充分兼顾了行业属性与全球布局特点，力求与《巴黎协定》目标保持一致。

活跃指数



2.6. 2030年减排目标

安迪苏已设定新的2030年温室气体与能源目标, 该目标反映了业务规模变化、欧洲以外地区的扩张和市场状况。



2030 年目标:

能源强度降低目标(全部运营)

-20%

较2020年降低

范围1+2(基于市场)排放强度降低目标(全部运营)

-55%

较2020年降低

全球范围3绝对减排目标

-2.5%

较2024年降低

截至报告期末:

- 受非欧盟区域强劲增长及大宗商品市场结构性竞争力制约的影响, 全球范围1+2的2030年目标与《巴黎协定》要求不完全一致;
- 2030年范围3目标与《巴黎协定》要求不一致;
- 公司明确认识到, 在能源和原材料密集型生产工艺流程中, 实现增长与脱碳相结合是一项挑战。

2.7. 认证与最佳实践



安迪苏100%的主要工业基地均已通过**环境管理体系** (ISO 14001) 认证。



安迪苏100%的主要工业基地均已获得**能源管理体系** (ISO 50001) 认证。



安迪苏100%的运营活动均已纳入**环境风险评估** (FORUS年度评估)。

2.8. 与气候变化相关的实质性影响、风险及机遇 (IROs)

气候变化是安迪苏的一项实质性议题，既源于工业活动带来的环境影响，也与低碳经济转型中的财务风险与机遇、物理气候灾害频发等因素密切相关。通过覆盖自身运营及全价值链的双重实质性评估，公司已确认气候变化减缓与适应议题的实质性。

2.8.1. 与气候变化减缓相关的IROs

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
财务风险 (M1)	采购成本上升	上游	供应商为应对气候变化减缓行动(能源转型、碳税、低排放区(LEZ)、合规成本等)而提高售价,导致安迪苏采购商品(原材料、能源)的成本增加。
财务风险 (M2)	设施改造升级成本	自身运营	为满足温室气体减排与能效提升要求,安迪苏需增加相关资本性支出。
负面影响 (M3)	范围1、2和3排放	上游及自身运营	以下原因导致气候变化加剧:1.安迪苏范围3活动(上游)产生的温室气体排放,包括原材料、服务、机械设备等资本品采购与运输;2.安迪苏范围1和范围2的化工生产及能源消耗产生的温室气体排放,包括燃烧化石燃料用于发电、供热和制冷。
财务风险 (M4)	市场需求下降(转型收入风险)	下游	由于客户对低碳或绿色产品的需求、消费行为转变、产品不适应气候变化和/或市场禁令(转型风险)等因素,导致安迪苏收入减少。

2.8.2. 减排措施——自身运营

行动/项目	价值链位置	主要涉及的IRO(S)	如何缓解/管理IRO(详细说明)	相关目标/关键绩效指标(KPIS)
Paques项目-南京(中国):采用发酵工艺处理液体废水,替代焚烧炉(实现约45,000吨二氧化碳的直接减排)	自身运营	M3、M2	采用低碳处理路线替代燃烧步骤,直接减少范围1排放;同时提高在欧盟碳排放交易体系(EU ETS)等机制下应对碳成本风险的能力。该项目需要投资并进行工业改造(资本性支出),因此与M2相关。	支持2025年目标:范围1+2绝对排放量较2020年减少21%(已达成);范围1+2排放强度较2015年降低20%(超额达成)。
废气预热器-Les Roches(法国)(实现约2,500吨二氧化碳的减排)	自身运营	M3、M2	通过热集成/能效提升降低燃料需求;减少范围1排放并为能效提升轨迹做出贡献;需要设备资本支出/改造。	支持2025年目标:范围1+2排放与能源目标(绝对能耗较2020年减少13%;强度较2015年下降20%)。
蒸汽减排专项小组-Commentry(法国)(维生素)	自身运营	M3、M2	通过运营改进减少蒸汽使用,提高能源绩效,并根据蒸汽生产边界(现场vs外购)的不同,减少范围1或范围2排放。通常能快速见效,并加强运营管控。	支持2025年能源目标:绝对能耗较2020年减少13%;能耗强度较2015年下降20%(已达成)。
余热回收/热集成项目(VENUS、预热器、蒸汽轮机等,跨工厂)	自身运营	M3、M2	结构性降低每吨产品的能源投入;根据具体配置减少范围1(燃料)和/或范围2(外购能源)排放;支持长期能效提升和排放韧性。	支持2025年范围1+2排放及能源目标(同上)。
低碳电力采购(如Burgos和南京的可再生能源合同;南京的低碳电力组合)	自身运营(及上游电力供应)	M3、M1	减少基于市场的范围2排放,并逐步降低对碳强度溢价的暴露;有助于管理成本波动和供应商传导效应(转型引发的成本增加)。	支持2025年范围1+2绝对排放量/排放强度目标。
DECLYC(法国)-参与碳捕集、利用与封存(CCUS)/碳捕集与利用(CCU)路线图	自身运营/产业生态系统	M3、M2、M4	为难以减排的工艺排放开发中长期减排手段,可降低未来转型风险,支持满足低碳产品预期,提升长期竞争力。若实施,未来需要大量资本性支出。	支持2025年发展路径的长期杠杆(未披露最终的2035年量化目标)。
内部碳定价(欧洲+中国;纳入投资决策;计划扩展至范围3)	自身运营+(未来)价值链	M2、M1、M3、M4	通过在项目评估中量化排放成本,推动资本配置向低碳选项倾斜;加强对监管性碳定价的应对准备;提升战略韧性及竞争力。	治理类关键绩效指标/目标:内部碳定价已经验证并应用于资本性支出决策,同时支持相关资本性支出占比,可帮助实现该愿景。

2.8.3. 减排行动——上游

行动/项目	价值链位置	主要涉及的IRO(S)	如何缓解/管理IRO (详细说明)	相关目标/关键绩效指标 (KPIs)
绿色基金 (250万元人民币) 用于范围3减排举措	上游/价值链	M3、M1、A1 (间接)	建立资金机制, 用于试点/推行价值链脱碳方案, 减少对高环境足迹投入品的依赖, 并改善供应商协作; 增强应对上游中断和转型成本传导的韧性。	KPI: 绿色基金金额; 目标: 范围3排放强度目标制定为进阶发展目标。
固体蛋氨酸生产用低碳氨采购 (环境足迹降低约65%)	上游	M3、M1、M4	直接降低关键投入品的范围3第1类排放强度; 同时预见客户对低碳产品的需求, 并展现竞争力 (据报告无现金成本增加)。	KPI: 绿色基金金额; 目标: 范围3排放强度目标制定为进阶发展目标。
供应商合作 (如低碳氨供应商)	上游	M1、A1、M3	加强转型所需投入品的供应安全, 降低中断风险, 并提高与供应商协商/塑造脱碳成本曲线的能力。	KPI: 绿色基金金额; 目标: 范围3排放强度目标制定为进阶发展目标。

2.8.4. 减排行动——下游

行动/项目	价值链位置	主要涉及的IRO(S)	如何缓解/管理IRO (详细说明)	相关目标/关键绩效指标 (KPIs)
生命周期评估 (LCA) 覆盖约95%的产品组合; 数据质量评级 (DQR) 为1.5-2; 计划进行方法认证	助力下游 (产品)	M4、M3	通过实现可靠的产品环境足迹披露和助力客户决策, 降低转型收入风险; 支持下游脱碳声明治理及可比性。	KPI: 95%覆盖率; 数据质量评级1.5-2; 目标: 计划于2026年1月完成方法论证。
SustainWay方案 (与重要客户开展6个合作项目)	下游	M4、M3	通过产生可衡量的环境影响, 提高客户留存率和市场准入; 推动需求向低碳解决方案转变。	KPI: 正在进行的合作项目数量; 目标: 按需在区域层面进行拓展/部署 (2026年计划)。
商业技能提升: 全球技术服务与解决方案团队 (GTSS) 超过80%的成员接受可持续发展/LCA培训	下游	M4	建立内部能力以响应客户要求、可持续发展招标和技术论证; 降低因专业知识缺失而失去竞争力的风险。	KPI: 接受培训的团队比例; 未披露额外的量化目标。
将生态设计框架融入研发与创新	自身运营→下游成果	M4、M3	将低影响设计系统性纳入创新项目管道; 增加未来产品满足低碳市场约束的可能性, 并降低全生命周期足迹。	未披露量化的生态设计目标。

3. 安迪苏脱碳计划——减缓气候变化 E1-2

3.1. 2020–2025年脱碳历程 E1-2-1

自2020年起,安迪苏便开始推行一项系统化、分阶段实施的脱碳计划,旨在降低温室气体排放的同时提升工业效率与运营韧性。该计划以各生产基地的具体工业项目为载体,通过工艺优化、能效提升、余热回收以及低碳能源转型,重点削减范围1和范围2的排放。

各项脱碳行动已全面融入安迪苏的卓越运营战略和工业投资规划,确保气候绩效与长期竞争力协同推进。

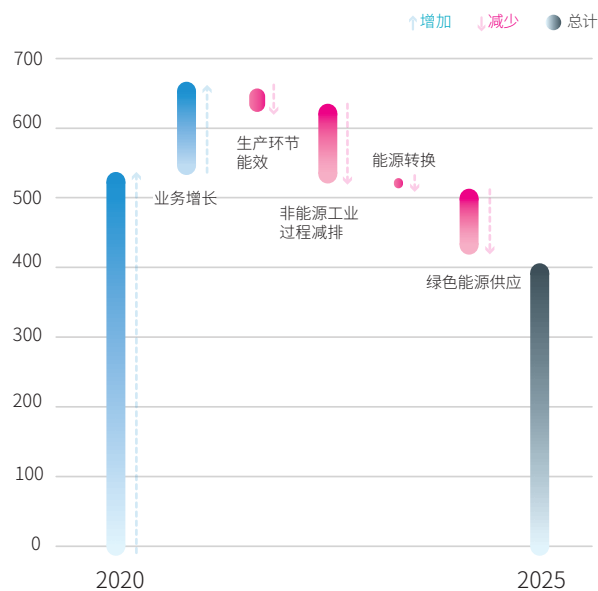
该计划的第一阶段主要致力于优化现有工艺。

- **2020年**,安迪苏在法国Les Roches工厂启动了一项降低炉内氧气浓度的项目,有效减少了天然气消耗。该项目在维持生产绩效的同时,降低了直接燃料消耗和范围1排放,体现了公司将气候目标直接融入核心工艺流程的理念。在西班牙,Burgos工厂通过签订经认证的低碳电力合同,采用绿色电力,进一步削减了间接排放。
- **2021年**,脱碳进程进一步加速,安迪苏开始部署规模更大的结构性项目。在Commentry工厂,VENUS余热回收系统投入使用,实现了工业过程热能的再利用,大幅降低了一次能源消耗和直接排放。同年,南京工厂转向以核电为主的低碳电力供应,成为通过优化能源结构减少范围2排放的重要里程碑。
- **2022年**,脱碳势头持续增强,余热回收解决方案的应用范围不断扩大。在法国Roussillon工厂,VENUS余热回收理念被推广至更多工艺环节,进一步强化了余热回收在安迪苏工业体系中的关键脱碳杠杆作用。
- **2023年**,安迪苏通过部署更多回收和优化项目,进一步深化能效管理。在Les Roches工厂,回收的热能被用于预热工艺用水,降低了电力消耗及相应的范围2排放。在Roussillon工厂,ARES项目综合采用工艺改进与能源优化措施,在提升运营绩效的同时,进一步减少了间接排放。
- **2024年**是能效提升与低碳能源采购显著加速的一年。在Les Roches工厂,通过引入氢气富集技术优化燃烧过程,提高了能效并减少了与电力相关的排放。在南京工厂,通过安装蒸汽轮机,实现了工业过程能量的回收,降低了整体用电需求。同时,该厂全面转向绿色电力,预计每年可减少约7,000吨二氧化碳当量的范围2排放。

这些项目共同构成了安迪苏近期脱碳进程中影响最为显著的举措。

- **2025年**,多个新项目将进一步助力减排。在南京工厂,PAQUES项目将改造废水处理工艺以减少范围1排放。在Les Roches工厂,二硫化碳装置已完成改造,实现了更低的直接排放;Les Roches工厂还新增了一台废气预热器,将进一步减少约2,500吨范围1二氧化碳排放。

2020-2025年范围1+2减排量(吨二氧化碳当量)



3.2. 2025–2030年脱碳计划 E1-2-2

在2020–2025年阶段成果的基础上,安迪苏正着手制定面向2030年的下一阶段脱碳路线图。

面向2025-2030年,安迪苏正在开发新的脱碳项目。相关举措预计将包括进一步的工艺转型、能效投资和低碳技术,但均须通过技术验证与经济可行性评估,并与公司的长期工业战略保持一致。

作为安迪苏气候变化减缓路线图的组成部分,“绿色基金”是一项关键的内部机制,旨在加速脱碳进程,同时避免在业务层面产生抑制效应。该基金采用中央成本池模式进行管理。2025年,该基金调拨250万元人民币,通过定向采购决策支持能源证书购买及低碳(更绿色)原材料采购,实现了范围3排放0.8%的削减。除减排外,绿色基金还为降低固体蛋氨酸生产的环境足迹作出了贡献,从而减少了全价值链的气候影响。

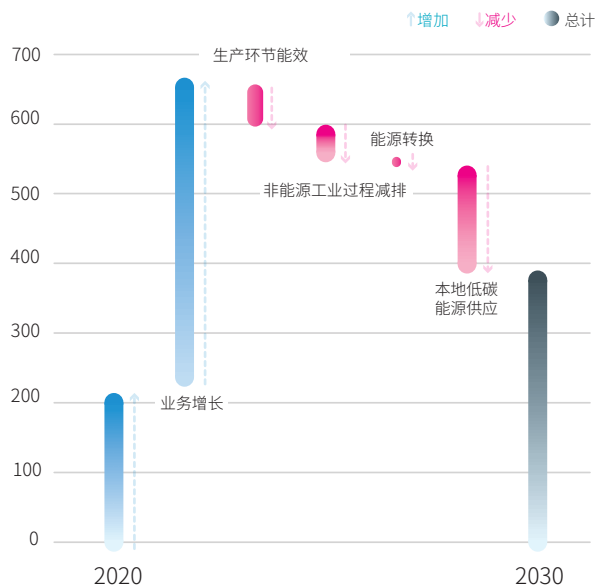
脱碳投资已全面纳入安迪苏的财务规划流程,涵盖资本支出与运营支出。投资决策经由现有治理机构审批,以确保与业务战略和气候目标保持一致。

2025年,安迪苏在气候变化及环境相关举措上的资本支出为3.72亿元人民币。

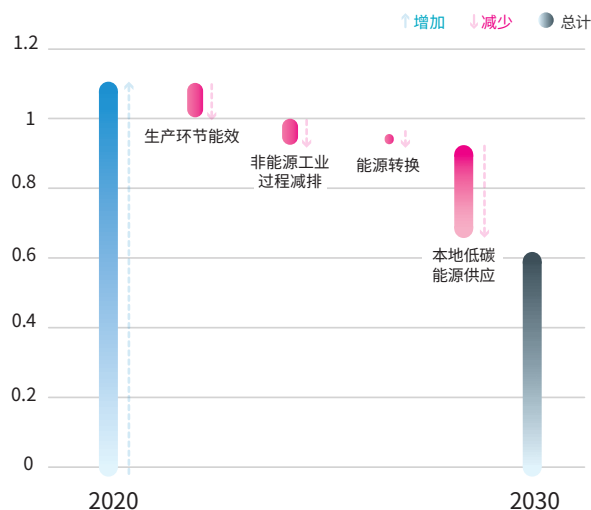
需要说明的是,上述绿色基金的250万元人民币应视为安迪苏气候相关运营支出(OPEX)的保守估计。该数字未包含整个公司调动的人员成本和内部资源投入,例如可持续发展领导团队、可持续发展核心团队、研发创新团队,以及为气候相关举措提供支持的项目运营资源。

根据气候战略,安迪苏优先采取实质性减排措施,而非依赖碳信用或碳抵消。在确定需要使用抵消手段时,将严格限制其适用范围,确保其可验证和透明公开,且此类措施不得替代结构性的减排努力。

2020-2030年其他地区范围1+2绝对排放量(吨二氧化碳当量)



2020-2030年其他地区范围1+2排放强度(吨二氧化碳当量/吨)



3.3. 其他细节

3.3.1. 锁定排放

安迪苏将“锁定排放”定义为：在假设现有工业资产和技术不提前退役或进行重大结构性改造的前提下，基于其剩余技术生命周期预计将产生的排放。

这些排放结构性地嵌入于当前的生产基础设施、工艺设计选择以及原材料依赖之中，对于依赖石化原料的蛋氨酸合成等能源及碳密集型化工工艺而言尤为突出。

基于2024年可用运营数据，安迪苏已启动对锁定排放的初步评估与部分量化工作。该分析仍存在方法论上的局限性，尤其在资产寿命假

设、未来利用率及技术演进情景等方面，有待持续完善。

因此，分析结果仅作为指示性估算，并已逐步纳入安迪苏的气候转型规划，以支持战略决策，而非作为最终的排放预测。为逐步降低锁定排放所带来的风险，公司采取的减排杠杆包括：

- 依托ISO 50001能源管理体系，推进电气化和能效提升(包括热回收系统)；
- 开展碳捕集与利用(CCU)项目，包括DECLYC项目；
- 推进循环经济与原材料创新；
- 实施内部碳定价机制(覆盖欧洲和中国)。

3.3.2. 内部碳定价

本报告年度，安迪苏采用欧洲化学工业理事会(CEFIC)的二氧化碳价格曲线作为预测的核心参考。该曲线将根据欧洲与世界其他地区的差异进行调整，并每年依据CEFIC的最新预测进行更新。该方法论确保了财务审慎性，并为公司可持续发展投资的优先级排序与规划提供了支持。

能源KPIs

能源消耗总量 E-5

能源消耗与结构		2023	2024	2025
E1-5_10	(1)煤炭及煤制品燃料消耗量(兆瓦时)	N/A	N/A	N/A
E1-5_11	(2)原油及石油制品燃料消耗量(兆瓦时)	N/A	N/A	N/A
E1-5_12	(3)天然气燃料消耗量(兆瓦时)	1,062,277	1,123,292	1,080,972
E1-5_13	(4)其他化石燃料消耗量(兆瓦时)	N/A	N/A	N/A
E1-5_14	(5)外购或获得的化石来源电力、热力、蒸汽及冷却剂消耗量(兆瓦时)	160,899	182,631	181,824
E1-5_02	(6)化石能源消耗总量(兆瓦时)(第1至5项之和)	1,223,176	1,305,923	1,262,796
E1-5_15	化石能源占总能源消耗比例(%)	37%	37%	36%
E1-5_03	(7)核能消耗量(兆瓦时)	303,489	234,260	205,184
E1-5_04	核能占总能源消耗比例(%)	9%	7%	6%
E1-5_06	(8)可再生燃料消耗量，包括生物质(含工业及城市生物质废弃物、沼气、可再生氢等)(兆瓦时)	N/A	N/A	N/A
E1-5_07	(9)外购或获得的可再生来源电力、热力、蒸汽及冷却剂消耗量(兆瓦时)	167,467	165,180	135,836
E1-5_08	(10)自产非燃料可再生能源消耗量(兆瓦时)	1,602,464	1,835,464	1,910,312
E1-5_05	(11)可再生能源消耗总量(兆瓦时)(第8至10项之和)	1,769,931	2,000,644	2,046,148
	可再生能源占总能源消耗比例(%)	54%	57%	58%
E1-5_01	能源消耗总量(兆瓦时)(第6、7与11项之和)	3,296,596	3,540,827	3,514,136

温室气体KPIs

温室气体排放总量 E-6

		历史数据				
		2020基准年	2023	2024	2025	2025/2024
范围1温室气体排放						
E1-6_07	范围1温室气体排放总量(吨二氧化碳当量)	425,576	398,864	434,252	410,752	94%
E1-6_08	纳入受监管排放交易体系的范围1排放占比(%)	72%	47%	48%	49%	104%
范围2温室气体排放						
E1-6_09	基于地理位置法的范围2温室气体排放总量(吨二氧化碳当量)	130,880	225,633	151,429	124,648	82%
E1-6_10	基于市场法的范围2温室气体排放总量(吨二氧化碳当量)	120,047	48,359	21,376	16,473	77%
范围3温室气体排放						
E1-6_11	范围3温室气体间接排放总量(吨二氧化碳当量)	1,472,327	1,334,894	1,543,518	1,582,612	103%
	(1) 外购商品和服务	1,177,000	1,067,133	1,233,911	1,265,164	103%
	[可选子类别:云计算与数据中心服务]	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	(2) 资本货物	32,915	29,843	34,507	35,381	103%
	(3) 燃料和能源相关活动(未包含在范围1或范围2中)	35,423	32,116	37,136	38,076	103%
	(4) 上游运输和配送	204,000	184,958	213,864	219,281	103%
	(5) 运营中产生的废弃物	13,329	12,085	13,973	14,327	103%
	(6) 商务差旅	1,140	1,034	1,195	1,225	103%
	(7) 员工通勤	2,568	2,328	2,692	2,760	103%
	(8) 上游租赁资产	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	(9) 下游运输	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	(10) 已售产品的加工处理	3,389	3,073	3,553	3,643	103%
	(11) 已售产品的使用	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	(12) 已售产品的报废处理	2,563	2,324	2,687	2,755	103%
	(13) 下游租赁资产	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	(14) 特许经营权	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	(15) 投资	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
温室气体排放总量						
	温室气体排放总量(基于地理位置法)(吨二氧化碳当量)	2,028,783	1,959,391	2,129,199	2,118,012	
	温室气体排放总量(基于市场法)(吨二氧化碳当量)	2,017,950	1,782,117	1,999,146	2,009,837	

安迪苏采用运营控制权法,对蓝星安迪苏股份有限公司(BAC)旗下所有实体的范围1和范围2温室气体排放进行合并统计。该方法遵循《温室气体核算体系:企业核算与报告标准》、欧盟《企业可持续发展报告指令》(CSRD)以及科学碳目标倡议(SBTi)的相关要求。

范围1:

→ 范围1排放涵盖公司运营控制下的所有直接温室气体排放源,包括固定源燃烧、移动源燃烧、工艺过程排放和逸散排放。所有排放数据均基于工厂层面实际计量的活动数据(如计量表读数、燃料消耗记录、监测系统及维护记录)进行采集,未使用任何模型推算或估算数据。排放量采用基于活动的计算方法(活动数据×排放因子),排放因子源自公认的数据库(如ADEME、EcoInvent)及安迪苏特有的工艺分析。公司层面的汇总数据均经过内部质量核查和年度同比差异分析。生物质燃烧产生的生物源二氧化碳单独披露,不计入范围1排放总量。

范围2:

→ 范围2排放涉及外购电力、蒸汽、热力和冷却水所产生的间接排放,完全依据实际计量的能耗数据计算。为提升披露透明度与横向可比性,安迪苏同步采用两种口径报告:基于地理位置法,应用国家或区域电网的平均排放因子;基于市场法,通过特定供应商因子、购电协议及绿色电力证书等合同工具反映电力采购选择,并酌情使用剩余组合因子。两种方法的核算结果均予以披露。

范围3

- 范围3排放依据《温室气体核算体系:企业价值链(范围3)核算与报告标准》进行核算,覆盖全部15个类别。基于2020年开展的碳足迹筛选分析,识别出关键排放类别并建立对应核算方法。外购商品和服务(类别1)是范围3的主要排放源,占比79.5%。该类别采用平均数据法进行核算,即根据原材料采购量乘以“从摇篮到工厂大门”的排放因子计算,优先使用供应商提供的一手原始数据,并辅以EcoInvent或法国环境与能源管理署ADEME等权威数据库的二手参考数据。
- 上游运输和配送(类别4)占范围3排放的13.2%,目前采用基于2020年基准年的估算值,该估算反映了当时的运输活动假设与可用的排放因子。鉴于其排放占比超过5%,安迪苏计划采用基于距离的方法(结合运输距离、运输方式及相关排放因子)逐年重新计算,以提升数据准确性。
- 其他范围3类别——包括资本货物(类别2)、燃料和能源相关活动(类别3)、运营中产生的废弃物(类别5)、商务差旅(类别6)、员工通勤(类别7)、已售产品的加工处理(类别10)及已售产品的报废处理(类别12)——各自的排放占比均低于5%。这些类别依据2020年碳足迹基准年的份额进行估算,并根据《温室气体核算体系》指南,采用活动量替代指标与次级排放因子计算。
- 依据EcoCert方法开展的2020年碳足迹评估,其余范围3类别被认定为非重大类别,现阶段未纳入详细核算。安迪苏采取渐进式质量提升策略,优先改善关键排放源数据质量,同时对核算假设、方法与存在的局限性进行透明披露。

温室气体排放强度KPIs E1

		2023	2024	2025
E1-6_11 安迪苏实体特定KPI CSRD	每吨产品范围1+2温室气体排放强度	0.407	0.339	0.305
GDP	单位净营收范围1+2温室气体排放强度(吨二氧化碳当量/千元人民币)	0.034	0.029	0.025

能源强度 E1-5

		2023	2024	2025
E1-5_18	CSRD:高气候影响行业活动单位净营收的能源消耗总量(兆瓦时/千元人民币)	0.247	0.223	0.195
安迪苏实体特定KPI	每吨产品能源强度	2.969	2.584	2.393

2030年能源强度目标(按每吨产品计)=-30%(基准年:2015)

4. 助力畜牧业脱碳 E1-3

安迪苏主要通过产品、服务和技术的下游效应，为减缓气候变化作出贡献，助力在饲料和农场层面构建更高效、更低排放的畜牧业生产体系。这些贡献主要源于饲料效率、营养利用、动物生产性能和资源优化的提升，从而降低单位动物产品的温室气体排放强度。

为确保科学可信度并避免夸大其词，安迪苏的下游气候减缓方法基于完善且公认的方法论，并设有清晰透明的边界。

公司重点关注：

- 开展产品级生命周期评估 (LCA) 以量化环境影响，目标是在2025年前覆盖95%的产品组合；
- 开展从源头到饲料及农场的LCA，并采用专属的多种动物模型（家禽、生猪、反刍动物、水产养殖）；
- 通过“可持续之路”方案交付的客户特定可持续发展项目，评估实际养殖条件下的减排效益；

在此框架内，安迪苏对气候减缓的贡献主要体现在以下方面：

- 识别产品组合中驱动可持续畜牧业发展的关键因素；
- 各事业部在产品层面的具体减排效果；
- 与客户合作开展的可持续发展服务；
- 积极参与旨在加速畜牧业脱碳的行业倡议。

以下章节将详细阐述上述措施如何转化为全价值链切实的气候减缓贡献。

4.1. 产品组合的可持续影响

秉承安迪苏的愿景与使命，我们坚持创新，致力于通过提供涵盖产品、服务及技术的可持续解决方案，降低畜牧业生产的环境足迹。公司的产品系列通过多维度方式提升畜牧业可持续性，而动物营养行业的可持续发展需依托全方位、多举措推进，具体如下。

安迪苏驱动可持续畜牧业发展的四大关键因素：

- **1. 饲料配方优化：**推动使用环境影响较小的原料，如添加剂产品（酶制剂、氨基酸、诱食剂、营养服务……）
- **2. 提高饲料效率：**改善饲料转化率（酶制剂、饲料防腐剂）
- **3. 减少粪便对土壤和水体的污染：**降低氮、磷排放（酶制剂、氨基酸、硫酸钠）
- **4. 改善动物健康状况：**增强免疫力与肠道健康；提高繁殖力、寿命和/或改善生产性能（益生菌、硒、维生素、丁酸盐、霉菌毒素管理产品、氨基酸）。

4.1.1. 部分产品效果

环境投资回报率 (EROI)

EROI是安迪苏开发的一项新指标，旨在帮助用户像理解经济投资回报率一样，直观理解饲料添加剂的“碳”回报。其计算方式为：动物产品层面避免的碳足迹与工厂层面添加剂生产所产生的影响之比，如下所示。

$$\text{EROI} = \frac{\text{农场端碳足迹节省量}}{\text{工厂端生产环节碳足迹排放量}}$$

$$\text{EROI} = \frac{\text{对照组碳足迹} - \text{试验组养殖场端碳足迹}}{\text{工厂端碳足迹} \times \text{日粮添加比例} \times \text{采食量/活重}}$$

与传统以单位产品影响来表示的LCA指标不同，EROI将环境成本与效益相关联，提供直观的解读。例如，EROI为100意味着：添加剂生产过程中每排放1吨二氧化碳当量，即可在动物供应链中避免100吨二氧化碳当量的排放。该方法使营养师和决策者能够评估饲料添加剂对价值链可持续性的整体贡献。

在对不同产品进行工厂端（对应生产环节的环境影响）和农场端（使用环节的环境效益）的LCA后，我们已成功计算出不同研发试验的EROI。

蛋氨酸事业部

1/ 蛋氨酸有助于平衡可消化氨基酸的供给，避免不必要的氮损失。

蛋氨酸是所有动物物种的必需氨基酸，必须通过日粮提供。尽管部分饲料原料天然含有蛋氨酸，但要设计均衡、经济且可持续的日粮，仍需添加合成蛋氨酸以及赖氨酸、苏氨酸等其他补充氨基酸。使用合成氨基酸有助于实现更精准的营养配方，从而降低日粮总蛋白含量，最大限度减少蛋白质浪费，最终降低动物的氮排放。

2/ 罗迪美AT88是一种可额外节省氮排放的蛋氨酸来源：

罗迪美®AT88是一种被称作羟基蛋氨酸 (HMTBa) 的蛋氨酸前体，其独特之处在于分子结构中不含氮。摄入后，羟基蛋氨酸可在动物体内利用已有的多余氮，通过生物转化合成具有代谢活性的L-蛋氨酸。这一转化有助于实现正氮平衡。相比之下，化学结构中含有氮的蛋氨酸源通常仅能实现零氮平衡。因此，与含氮的蛋氨酸源相比，这种特殊机制有助于减少氮排放，家禽表现为尿酸减少，猪表现为尿素减少。这些效应已在安迪苏研究中心 (CERN) 的对照科学试验中得到证实。试验中，给肉鸡饲喂营养均衡的日粮，并补充等摩尔水平的DL-蛋氨酸或罗迪美®AT88。结果显示，与饲喂DL-蛋氨酸的肉鸡相比，饲喂罗迪美®AT88的肉鸡氮排放平均减少约2%（每只鸡约0.65克），表明氮得到了更好的循环利用，尿酸生成减少。虽然这一改善对于单只动物而言并不显著，但在商业化养殖规模下具有实际意义。

特种产品事业部

罗酶宝(酶制剂)

对于单胃动物而言,饲料生产通常占动物生产系统总碳足迹的60%-80%,这使得饲料配方成为影响环境绩效的关键。因此,减少动物生产的环境足迹,既要选用更低环境影响的原料,也要持续提升饲料效率、避免资源浪费。饲料添加剂在提升养分利用率、支持日粮配方优化方面发挥着关键作用。在此背景下,巴西一所大学牵头开展的一项针对肉鸡的研究,评估了将安迪苏罗酶宝®复合酶制剂纳入饲料优化策略后所带来的环境效益与动物生产效益。结果显示,该酶制剂方案通过对饲料配方进行调整,减少了对环境和经济成本较高原料的使用。这些日粮优化措施改善了动物生产性能,尤其是提升了饲料转化率(FCR),同时将饲料的碳足迹降低了高达9%,并提高了农场整体盈利能力。此外,饲料效率的提升还显著减少了氮和磷的排放,从而降低了营养物质对环境的排放。

饲料占单胃动物碳足迹的60-80%,因此日粮优化至关重要。安迪苏罗酶宝酶制剂能够在保持动物生产性能的同时,使用影响较低的原材料重新调整配方,在2025年及之前进行的多项试验中验证了可量化的环境效益:

- **罗酶宝PhyPlus:**在法国进行的一项试验(生命周期评估(LCA)边界截至饲料厂)显示,得益于配方优化,气候变化影响降低2.3%(千克二氧化碳当量/千克饲料),无机磷用量减少90%,节约了不可再生的磷酸盐资源。
 - > 当与低蛋白日粮配合使用时,每千克肉鸡活重的气候变化影响降低幅度在4%至12%,具体取决于大豆来源。此外,与标准日粮相比,酸化影响降低14%,淡水富营养化影响降低7%,海洋富营养化影响降低3%,水资源消耗降低2%。
- **罗酶宝Advance Phy:**在法国进行的一项试验显示,每千克肉鸡活重的气候变化影响降低11%,同时在酸化(-3%)、淡水富营养化(-9%)和水资源消耗(-8%)方面也有所改善。在中国进行的一项猪试验表明,每千克猪活重的气候变化影响降低3.5%。
- **罗酶宝Advance:**在波兰进行的一项试验通过调整日粮配方,在保持生产性能的同时,实现了每千克肉鸡活重的气候变化影响降低4.2%。

这些研究证实,罗酶宝酶制剂能够提高饲料效率,减少养分排放量,并在多个类别上显著降低环境影响,从而为可持续动物生产提供支持。

斯特敏™(SmartLine™)在反刍动物中的应用

斯特敏™在降低氮排泄、减少碳足迹方面发挥关键作用,同时有助于改善反刍动物健康与繁殖性能,最终助力温室气体减排。在可持续奶牛养殖中,核心目标是最高效利用现有资源(尤其是饲料),实现两大优先事项:最小化环境影响、维持高产水平。在日粮中添加过瘤胃保护蛋氨酸,可实现更合理的营养平衡,提高氮利用率、减少氮流失,进而提升泌乳效率。斯特敏™带来的健康与繁殖性能改善,有助于缩短奶牛生产间隔、延长群体生产寿命,从而提升产奶量并降低每千克牛奶的碳足迹。基于法国研究开展的LCA证实,使用斯特敏™M优化日粮配方,可使气候变化影响降低15%,淡水富营养化影响降低22%。凭借80%的生物利用率,斯特敏™M还可提高蛋白水平与产奶量,让奶牛养殖更高效、更可持续。

水产养殖(Sanacore与Aqualyso)

安迪苏的水产养殖解决方案系列提供功能性饲料添加剂,旨在应对行业面临的关键挑战,如原材料成本上涨和疾病威胁。在印度尼西亚对虾进行的研究已证实,GM Sanacore®添加剂可有效改善动物健康,显著提高存活率与收获生物量。同时,Aqualyso®作为消化增强剂,可改善饲料转化效率并促进生长。使用这两种功能性添加剂,可在提高虾场生产力的同时降低生产的环境影响。具体而言,Sanacore®GM已被证明可将碳足迹减少16-39%,而Aqualyso®则可实现7-20%的减排。

4.2. 维生素事业部

安迪苏为饲料行业提供全系列维生素产品。维生素作为必需且不可替代的微量营养素,是维持动物正常生理功能(生长、发育、繁殖)、动物福利与整体健康的基础。为确保麦可维®产品不仅符合规范,且能持续满足质量稳定、易于使用和可追溯的要求,安迪苏开发了一套甄选方法,即麦可维资质认证系统(MCS)。该系统是一个贯穿维生素供应链的流程,涵盖麦可维®产品的生产、采购、质量控制、运输及销售环节,无论这些产品是由安迪苏还是由合作伙伴生产。通过提供质量稳定、安全、可靠的维生素,MCS建立了我们与客户之间的信任。

4.3. 与业务伙伴的合作

可持续发展增值服务-SustainWay

通过SustainWay服务,安迪苏为客户管理饲料与畜牧业的可持续发展提供支持。该服务包含从基础到专家级别的四个不同阶段,能够满足客户的多样化需求。

- **可持续发展入门(SustainBeginner):**应客户要求,安迪苏提供解决方案的LCA,并展示其计算方法。这种基础方法有助于提升对LCA方法的认知。
- **可持续发展进阶(SustainGrower):**应客户要求,安迪苏专家提供关于可持续发展培训,设有多个级别,包括“可持续发展基础”、“什么是LCA?”、“饲料配方中的可持续发展”、“从原材料到农场端的LCA”等。
- **可持续发展先锋(SustainPionner):**安迪苏已在其ADICT工具中集成了来自全球饲料生命周期评估研究所(GFLI)数据库中多种原料的环境值(气候变化、富营养化、酸化、水资源消耗),并根据其来源区分。借助ADICT,客户可以轻松了解其日粮中对各种环境指标影响最大的原料,从而在兼顾营养管理与经济效益的同时,优化环境影响。
- **可持续发展专家(SustainMaster):**安迪苏可以为寻求该领域认证研究并希望就此对外披露的客户提供“从原材料到饲料厂端”或“从原材料到农场端”的LCA。由于所需数据量庞大,该服务以安迪苏与客户合作项目的形式开展。

作为动物营养领域的先行者,安迪苏开发了多款工具以支持更可持续的食品生产(精准营养、减少浪费等),相关内容详见商业模式章节。其中三类工具在提升客户可持续绩效方面作用突出:

- **PNE和Adict:**从原料样品到饲料配方软件的饲料原料质量与变异管理。
- **Nestor:**基于动物品种、生理阶段、生产性能等管理动物需求。
- **Mycoman:**管理饲料原料中霉菌毒素的风险与污染。

SustainWay项目示例

全球范围内,越来越多的客户在采购饲料添加剂时要求提供LCA数据。2025年,安迪苏积极响应了数十项此类请求,并投入时间向客户讲解支撑这些计算的科学方法及质量管控流程。通过透明化沟通,确保客户准确理解LCA结果,并在可持续决策中合理运用,共同推动价值链低碳转型。

与此同时,安迪苏为客户举办了多场专题培训,主题涵盖“如何对预混料生产进行生命周期评估(LCA)”、“如何在饲料厂出厂环节进行LCA”以及“预混料企业在推动整个价值链可持续发展改进中的作用”等。

在此背景下,来自不同地区的多家客户已开始采用安迪苏的可持续发展先锋(SustainPionner)服务,尤其是在拉丁美洲和亚太地区。部分客户使用此服务来评估饲料配方选择(包括在饲料中添加酶制剂等饲料添加剂)的环境影响。

除咨询服务外,安迪苏还在这些地区与客户共同开展具体的实地项目。在泰国,一项旨在降低肉鸡生产碳足迹的项目已经启动,该项目首先对基础情况开展LCA,随后提出改善环境绩效的营养策略,同时确保不影响动物生产性能或盈利能力。在越南,安迪苏正在与一家乳品一体化企业合作,评估其生产环节的环境足迹。在阿根廷,安迪苏协助客户完成预混料LCA,并验证了在猪生产中使用酶制剂的可持续效益;相关工作为罗酶宝®(复合聚糖酶)被纳入阿根廷碳中和计划下的《生猪行业良好环境实践手册》(Manual de Buenas Prácticas Ambientales para el sector Porcinos)做出了贡献。在哥伦比亚,安迪苏支持一家肉鸡生产商开展了从原材料到农场端的LCA。

对外交流与意识提升

2025年,安迪苏通过积极参与科学、技术与行业论坛,持续深化在可持续发展领域的对外交流。公司专家出席了在奥地利因斯布鲁克举行的2025年欧洲动物科学联盟(EAAP)会议,就环境投资回报率(EROI)这一概念作口头报告,分享基于罗酶宝®与Aqualyso®在肉鸡和对虾养殖体系中进行的试验成果。该报告跳出反刍动物甲烷等传统议题视角,获得了行业与学术界的高度关注与广泛讨论。

与此同时,一篇着重阐述安迪苏水产养殖解决方案环境效益的文章发表于行业技术刊物《Aquafeed》,进一步巩固了公司在水产养殖生产系统可持续发展领域的领导地位。公司还将可持续发展理念融入饲料优化的营销活动中,将饲料配方研究与相关环境影响评估相结合,助力客户在提升生产性能的同时改善可持续性成果。

此外,安迪苏在年内组织了两场专题网络研讨会。第一场聚焦于安迪苏产品的LCA,详细解释了LCA的基本原则、适用于饲料行业的指南与标准,并基于罗迪美®AT88进行了实际案例分析。第二场探讨了LCA在全价值链中的应用,重点介绍了SustainPioneer服务,通过具体、可操作的实例,说明了如何将环境数据整合到饲料配方软件中并付诸实践。

展望未来,安迪苏计划于2026年继续扩大可持续发展领域对外交流,包括在技术期刊上发表更多文章,以及在专业会议上展示更多产品系列的LCA数据。

4.4. 参与行业协会,引领可持续发展

除产品、服务及客户层面的举措外,安迪苏还通过积极参与行业协会活动,助力畜牧业与饲料价值链形成统一标准与最佳实践。这些合作平台在统一评估方法、共享科研成果以及支持制定符合气候与可持续发展目标的行业路线图方面,发挥着关键作用。

通过参与选定的国际及区域性组织,安迪苏积极投身于各项合作,致力于改善环境绩效、推广负责任实践,并支持畜牧业向低排放生产体系的长期转型。这些活动通过促进行业内方法的协调统一、共同标准的建立以及集体愿景的形成,对公司的内部行动形成了有力补充。

4.5. 国际饲料工业联合会(IFIF)——2050路线图(Road to 2050)

安迪苏参与了国际饲料工业联合会(IFIF)发起的“Road to 2050”战略项目。该倡议旨在为全球饲料行业提供统一愿景和可靠依据,以支持行业在气候行动、粮食安全和畜牧业可持续转型方面做出长期贡献。该项目有望为饲料行业构建统一的、基于科学的强有力信息基础,向利益相关方和政策制定者展示行业对可持续畜牧转型和气候行动的贡献。

安迪苏提交的案例研究重点展示了在奶牛养殖中实施氨基酸平衡精准营养策略所带来的环境与经济效益。该案例将与其他行业案例一起,以清晰、简明的形式呈现,便于受众理解。

4.6. 欧洲饲料添加剂生产商协会(FEFANA)

FEFANA是欧盟的动物饲料添加剂行业协会,自今年起开始分享成员企业的可持续发展案例研究,旨在展示行业在提升饲料添加剂生产可持续性及相关成果方面所作的努力。

安迪苏的案例成为该协会2025年度首个分享的成员案例,重点介绍了公司近期提出的关于饲料添加剂环境投资回报率的概念,这在《可持续发展报告》的相关章节中有详细阐述。FEFANA指出,不同研究结果表明,在添加剂生产过程中,每投入1吨二氧化碳当量,根据具体情境,最多可在价值链中节省115吨二氧化碳当量。

安迪苏的案例研究可在此处获取,FEFANA的领英(LinkedIn)页面也直接发布了相关帖子:<https://fefana.org/app/uploads/2025/11/Adisseo-Case-Study.pdf>

4.7. 全球饲料生命周期评估研究所(GFLI)

GFLI(Global Feed LCA Institute)是一个由饲料行业多家参与者组成的机构,其环境数据库涵盖了全球超过1800种主要饲料原料的LCA数据集,是饲料原料领域最为完整的LCA数据库,在业内获得广泛认可。安迪苏长期担任GFLI的会员及赞助方,并于2025年进一步深化了与该研究所的合作。2025年初,安迪苏正式获准加入GFLI技术管理委员会(Technical Management Committee)。该委员会由GFLI董事会任命,成员包括多位LCA专家,任期两年,主要职责包括:

- 验证数据库技术输出、核算方法与框架体系;
- 把控数据质量,指导工具开发与升级;
- 提出数据库未来改进建议。

通过加入技术管理委员会,安迪苏得以将自身在营养学和LCA领域的专业知识融入数据库及框架建设,助力维护数据质量,并根据行业需求推动数据库持续改进。

5. 生命周期评估 (LCA) 作为气候透明度工具 E1-4

《安迪苏2023年可持续发展路线图》将“降低饲料与食品价值链的环境足迹”列为核心优先事项之一。为实现这一目标，安迪苏启动了“TRACE项目”。

“TRACE项目”为期三年，实施路径分为两个阶段：

- **从农场到工厂**：评估安迪苏饲料添加剂生产过程的环境影响。
- **从农场到餐桌**：评估覆盖整条畜牧生产价值链的最终环境影响，包括作为中间环节的饲料影响以及养殖阶段的排放。

5.1. LCAs管理体系

在可持续发展路线图驱动下，叠加客户对产品LCA数据用于范围3核算的需求持续增长，安迪苏不断强化创新与客户服务中的可持续发展举措。根据《2023-2025年研发创新路线图》，公司致力于以更环保的饲料添加剂开发布局未来，并在创新全流程系统性嵌入环境评估。

LCA方法是评估研发创新部门现有创新项目环境影响的工具之一。该方法已充分融入于2025年底启动、并将于2026年持续推进的生态设计流程之中。为实现这一目标，安迪苏积极借鉴欧洲“安全与可持续设计”（SSbD）框架，指导研发创新部门在创新流程中建立并落实生态设计流程。

为确保方法论的一致性，“TRACE项目”获得了外部专家的支持，包括EVEA公司提供的标准LCA方法学，以及BLONK (Mérieux NutriSciences) 提供的农业食品领域“从农场到餐桌”LCA方法。此外，安迪苏还积极参与全球饲料生命周期评估研究所 (GFLI) 的合作项目，该机构致力于为饲料行业开发公开可用的LCA数据库及相关工具。

5.2. 安迪苏产品环境影响管理

在外部支持与实践积累的基础上，安迪苏目前已具备独立开展“从农场到工厂端”LCAs的能力，并严格遵循ISO 14040/44标准及相关饲料添加剂指南：

- **PEFCR**：欧盟委员会制定的产品环境足迹类别规则
- **FAO LEAP**：联合国粮农组织“畜牧业环境评估与绩效”伙伴关系制定的饲料添加剂指南

安迪苏现可为占公司营业额95%的产品提供LCA报告。报告包含解读LCA结果所必需的保密信息和关键内容：

- 标准与指南
- 评估范围与环境方法论
- 数据库
- LCA有效性
- 数据质量评分
- 环境影响类别结果

自2024年初起，安迪苏提供的LCA报告中已包含数据质量评分 (DQR)。该评分依据PEF方法学对结果进行评估。公司认为，这一评分是结果可信度与准确性的有力证明。公司饲料添加剂的LCAs数据质量评分范围为“优秀”至“非常好”。

5.3. 安迪苏LCA方法指南

为确保LCAs管理与计算方法的一致性和严谨性，安迪苏在专业合作伙伴EVEA的支持下，制定了专门的方法指南以规范LCA实践。该指南遵循ISO 14040/44标准及PEFCR动物饲料类别规则、TfS (携手实现可持续发展) 等国际框架，为公司产品组合的LCAs确立了共同原则、计算规则、数据要求、质量管理和治理流程。

为进一步提升公信力，该指南已由APAVE完成独立审查与审计。这一过程强化了安迪苏LCA的最佳实践，支持透明可靠的可持续性评估，并助力公司成为推动畜牧业脱碳的负责任行业参与者。

5.4. 与业务伙伴的合作

安迪苏与价值链利益相关方开展合作，依据联合国粮农组织 (FAO) 与欧盟委员会的指导原则，推广LCA方法作为饲料和食品行业的最佳实践。在上游，公司与经筛选的供应商紧密协作，通过支持其采用适当的LCA方法，提升所供应产品的数据准确性，从而提高LCA数据的质量与严谨性。

在下游，安迪苏通过专门的可持续发展服务 (SustainWay)，与客户共同推进类似的方法，支持产品和解决方案的环境影响评估。通过向客户提供详细且针对具体产品的LCA数据，公司帮助客户更深入地了解其饲料配方和养殖系统的环境足迹，尤其是范围三排放。LCAs使客户能够识别价值链中的环境“热点”，例如饲料组成、原材料采购或营养效率不足等问题，并优先在最能产生重大影响的环节采取减排措施。这种数据驱动的方法支持更科学的决策，包括饲料配方调整、原料替代、性能提升和生态设计策略，最终助力实现温室气体排放及其他环境足迹的可量化削减。

除提升数据质量外，这些合作项目还帮助引导业务伙伴 (尤其是供应商) 向更可持续的畜牧业转型。通过积极参与并推广基于科学的可持续实践，安迪苏致力于减少整个价值链的环境影响，强化推动积极变革和支持畜牧业脱碳的承诺。

5.5. 关键绩效指标 (KPIs) 与目标

2030年目标:保持95%的覆盖率+数据质量评分保持在1.0-1.5(优秀质量)及1.5-2.0(非常好质量)区间

	2023	2024	2025
营收覆盖率	75%	95%	>95%
完成生命周期评估(LCA)的产品数量	17	56	60
带数据质量评分(DQR)的产品LCA	53%	43%	60%
数据质量评分在1.0-2.0之间的比例	100%	100%	97%



实质性	议题	价值链环节	IROs 描述
财务风险 (A1)	因供应链中断导致的收入下降	上游	由于气候变化导致上游价值链中断,影响运输、农业、林业和矿产开采。这可能导致采购与运输成本(OPEX)增加、原材料短缺、业务连续性问题、订单积压、客户流失及竞争力下降(收入)。
财务风险 (A2)	适应方案成本增加	自身运营	安迪苏在气候适应解决方案上的资本支出有所增加,这包括因气候相关物理风险导致生产设施和设备恶化而进行的必要维护和修理,以及因保险公司进行气候风险评估而导致保险成本上升或无法为易损资产投保(运营支出/资本支出)。
负面影响 (A3)	对员工和社会的不利影响	自身运营	在极端天气事件中(洪水、火灾、热浪等),由于安迪苏的活动未能有效适应气候变化,导致员工工作/健康状况受损,并恶化当地社区的生活条件。

6. 气候变化适应 E1-5

气候变化预计将提升各类物理风险的发生频率与严重程度,进而对安迪苏的运营、供应链、员工及物流网络造成影响。安迪苏的气候变化适应策略,旨在提前预判相关风险,提升资产与价值链韧性,保障长期业务连续性。气候适应相关考量正逐步纳入风险管理体系。

6.1. 政策与承诺

安迪苏健康、安全和环境(HSE)政策

气候变化适应的监督职责已纳入安迪苏现有的治理框架。执行责任由战略投资与可持续发展执行副总裁和首席战略官共同承担,以确保与公司长期战略和资本配置保持一致。

- 我们认识到,HSE能够支撑并提升生产力、业务连续性和财务绩效。HSE在每个决策过程中都受到高度重视。
- 我们以战略愿景、技术创新及损失控制方法论的全面实施,驱动HSE绩效持续提升,将HSE打造为核心竞争优势。
- 我们严格遵守全球各地适用的法律法规与国际标准,并持续追求超越强制性要求。

6.2. IROs 管理

通过安迪苏的双重实质性评估,气候变化适应 E1(B) 已被确定为一项实质性议题。其中识别出的主要气候相关物理风险及影响包括:

安迪苏通过结构化的韧性战略来管理E1-5“气候变化适应”议题的相关IRO,该战略将气候风险考量融入治理、运营规划及投资决策中。在HSE政策的指引下,公司开展全面的风险评估,为制定适应措施提供依据,包括运用AMDEC方法进行供应商风险分析。2025年,公司在第三方支持下对所有运营基地进行了一项专项研究,并计划于2026年开展符合气候相关财务信息披露工作组(TCFD)建议的情景分析,以进一步优化适应战略与投资重点。通过将气候适应纳入风险管理与运营流程,安迪苏旨在保障业务连续性、保护员工。

6.3. 行动措施

6.3.1. 气候风险分析

气候变化会带来一系列物理危害,可能干扰安迪苏的运营与供应链。2025年,安迪苏在专业第三方机构的支持下,开展了一项生物多样性评估,同步涵盖了对特定气候相关危害及物理风险驱动因素的识别。评估分两个阶段进行:第一阶段覆盖全球所有生产与研发创新基地,对公司运营中的生物多样性敏感性和相关气候风险进行了高层级筛查;第二阶段则聚焦于蛋氨酸事业部,深入分析其上游活动(石化与化工原料采购、能源和水资源的采购及运输)、直接运营以及下游活动(分销、国际运输和饲料制备)。该评估结果为公司的气候适应与韧性战略提供了关键分析基础,有助于在不同区域与价值链环节实施协同一致的应对措施。

水资源压力与干旱

水资源供应对安迪苏的生产流程,特别是蛋氨酸合成及相关化学反应至关重要。评估显示,约75%的直接运营工厂面临与水质相关的高风险,近50%的工厂则面临干旱威胁。在水资源短缺已成为结构性问题的地区,如亚洲部分地区,这些风险更为突出。干旱与水资源压力可能导致取水受限、水处理与循环利用成本增加,以及潜在的生产缩减。同时,日趋严格的法规,如欧盟《水框架指令》和中国《节约用水条例(2024)》也进一步提升了水资源管理的战略重要性。

洪水灾害

洪水是安迪苏运营和物流面临的重大突发性灾害之一。评估识别出五个面临高或极高洪水风险的工厂，其中以中国区域的生产基地尤为突出。

极端高温

随着极端高温事件愈发频繁、强度持续上升，生产设施稳定运行与员工职业健康均面临严峻挑战。在安迪苏24个直接运营工厂中，有6个被归类为极端高风险工厂，其中包括位于亚洲的部分设施。

风暴和热带气旋

风暴和气旋等突发性灾害可能严重损毁设施并造成物流中断。安迪苏的三处基地位于气旋风险较高的地区。

6.3.2. 气候适应行动

安迪苏的适应战略围绕上游供应商韧性、运营基地韧性与物流连续性三大维度构建。

上游供应商

2025年，公司引入了一项基于AMDEC方法的全面供应商风险分析。其中一项关键评估标准是战略供应商的地理邻近性。我们认为，若两家战略供应商相距不足100公里，则存在重大风险，因为这将增加同时受到洪水、气旋等局部气候事件影响的可能。此项分析有助于公司推动采购多元化，降低供应链的系统性风险。

自身运营

气候相关物理风险通过安迪苏保险公司提供的分析进行评估。这些由保险公司主导的评估旨在识别可能影响生产基地的突发性与长期性气候危害，包括对基础设施和运营连续性的风险。这些外部风险分析结果在工厂层面进行审查，作为评估暴露程度、脆弱性与优先风险领域的依据，并据此参考市场通行实践，确定相应的预防与适应措施。

物流与分销

为缓解沿海洪水、海平面上升和风暴潮带来的中断风险，公司正采取措施提升运输与仓储的韧性，具体包括多元化运输路线、优化港口选择策略以及建立季节性缓冲库存。

6.3.3. 财务影响

基于与专业第三方机构合作开展的风险分析结果，及保险公司发布的《气候与自然风险报告》中的相关见解，安迪苏对气候适应的预期财务影响进行了预估。这些估算已在双重实质性评估（DMA）过程中经过验证，并与法律与合规部协调制定的公司全球风险图谱中的财务阈值保持一致。

情景分析与未来工作

为加强韧性规划，安迪苏计划于2026年开展一次符合TCFD建议的情景分析。本次分析将针对多种气候路径（包括高升温情景）对现有适应战略进行压力测试，并据此完善财务影响估算与投资重点。分析结果将被整合至风险管理框架中，并在后续的可持续发展报告中予以披露。

气候变化适应行动

行动/控制措施	价值链环节	解决的主要IRO(S)	如何缓解/管理IROs	目标/关键绩效指标(KPIS)
采购风险分析工具AMDEC (包含气候物理风险变量)	上游	A1	系统识别并优先处理考虑了气候危害的供应商/原材料物流失效模式；支持制定预防/缓解计划（替代供应商、库存策略、合同条款），旨在降低上游中断对收入和业务连续性的可能影响及严重程度。	暂未设定目标
保险公司分析报告-包括生产基地物理风险在内的风险分析	自身运营	A2,A3	基于保险公司提供的风险分析，对影响生产工厂和员工的气候相关物理风险进行评估。这些分析确定了突发性与长期性气候危害（如极端天气事件、洪水和热浪）的风险敞口，并强调了对现场基础设施、运营连续性以及员工健康和安全的潜在影响。利用分析结果识别特定地点的脆弱性，并为预防和保护措施的优先级排序提供决策依据，包括应急准备和韧性行动。	暂未设定目标
计划于2026年开展的转型+物理气候风险与机遇全面评估(与TCFD一致)	上游+自身运营+下游	A1,A2,A3 (+M4)	深化对气候危害和转型路径的情景化理解；优化韧性投资和战略应对的优先级排序，并提升E1-11财务影响的评估能力。	目标：2026年启动/完成评估；将评估结果整合至风险图谱及转型计划的完善中。
整合进2026年全球风险图谱(法律与合规)	企业级	所有	确保气候风险在企业风险管理中得到一致处理，并与DMA结果保持一致；强化对物理风险和转型风险的治理。	暂未设定目标
HSE管理体系-对所有工厂进行年度评估, 包括生产基地的物理风险	自身运营	A2	年度现场级HSE评估综合考虑了影响生产工厂的自然气候风险（如极端天气、洪水/高温）。该评估旨在识别脆弱性，并推动制定纠正措施计划，同时确定用于韧性建设的资本支出（CAPEX）和运营支出（OPEX）的优先级排序。	暂未设定目标

7. 空气、水和土壤污染 E2

7.1. 政策与承诺

安迪苏健康、安全和环境 (HSE) 政策明确了公司在全业务范围内预防和控制污染的目标与原则。政策遵循中国中化集团HSE管理体系要求, 构建了结构化治理框架与清晰的责任分工, 确保主动遵守全球各地适用环境法规, 并以超越法定要求为管理目标。政策确立了从源头降低污染风险、监测环境绩效以及减少向空气、水和土壤排放的目标。此外, 该政策还整合了可持续水资源管理和循环经济原则, 包括减少淡水取用量、提高回收与再利用比例、最大限度减少废弃物、材料回收以及针对不可回收材料的废弃物能源化利用。

安迪苏严格遵守全球化学品相关法规, 包括《化学品注册、评估、许可和限制制度》(REACH)、《全球化学品统一分类和标签制度》-《物质和混合物的分类、标签和包装法规》(GHS-CLP) 要求及运输标准, 确保产品完全符合法律要求。

该政策倡导识别更安全的替代品, 并在可行情况下尽可能替代或减少有害物质的使用, 对高度关注物质 (SVHC) 给予特别关注。

为落实相关目标, 安迪苏实施了专门的高度关注物质管理实践, 结合内部专业知识、依托外部认证机构 (必维国际检验集团, Bureau Veritas) 持续开展法规监测, 并与供应商和采购部门密切协调。

7.2. 影响、风险与机遇 (IROS)

实质性	议题	价值链环节	IROS描述
财务风险	减少长期污染排放需求引发的风险	自身运营	由于新的监管要求, 需要投入研发、设备和资源以减少长期污染排放, 从而带来法律风险以及运营支出和资本支出的增加。
负面影响	高强度作业 (水土)	上游 (供应商)	安迪苏供应商过度使用工业化学品、农药、化肥、关注物质及重型机械, 造成水体和土壤污染, 导致自然 (海洋、水域、土地) 退化。
财务风险	因与客户需求不符导致收入下降	下游	安迪苏现有产品若不符合市场对低污染产品的需求 (如缺乏质量相关认证或标签), 将导致收入 (市场份额) 下降。
正面影响	安迪苏产品减少下游污染	下游 (客户)	部分安迪苏产品可提升畜牧业养分利用效率, 降低氮磷排放量。这有助于限制粪污径流对土壤和水体的污染, 支持更可持续的农业实践并保护生态系统。

关注物质与高度关注物质 E2(B)

实质性	议题	价值链环节	IROS描述
财务风险	高度关注物质与关注物质	自身运营	安迪苏因在自身运营中使用关注物质/高度关注物质时未能合规, 导致法律费用、罚款或处罚等成本增加。
负面影响	高度关注物质与关注物质	全价值链	由于在安迪苏自身及下游运营中, 对关注物质和高度关注物质管理不当, 导致其释放并污染水体和土壤, 造成生态系统退化。

7.3. 对土壤、水、空气污染及高度关注物质相关的IROS管理

为管理价值链中已识别的污染相关风险与影响, 安迪苏建立覆盖自身运营、上游供应商及下游产品应用的全链条环境管理框架。在主要工业基地的自身运营中, 公司遵循符合ISO 14001标准的环境管理体系, 确保结构化治理、运营控制和持续改进, 根据法规要求和运营许可, 对废水和废气进行持续监测, 并向主管部门进行强制性申报。关键参数如pH值、温度、化学需氧量 (COD) 及其他场地特定参数均被跟踪, 并设有明确的预警阈值及配套行动计划, 防止对自然环境和人类健康造成损害。此外, 通过定期内部控制及监管机构的不定期检查, 进一步确保合规性。对于需要重大投资的行动, 公司通过基地投资、运营和维护分配专门的运营支出和资本支出; 相关支出通过内部投资治理流程进行跟踪。

在上游环节, 安迪苏通过采购协调和法规要求与供应商沟通, 推动化学品和资源的负责任使用, 以应对高强度生产活动带来的污染相关风险。

在下游环节, 安迪苏通过开发符合低环境影响要求的产品, 来降低与客户期望相关的财务和市场风险。公司运用生命周期评估 (LCA) 来评估和展示产品性能, 并为科学决策提供依据。该评估涵盖多达16项环境参数, 包括与水相关的影响。

除风险缓释外, 安迪苏还通过提供助力可持续畜牧与水产养殖的产品及服务, 为下游环节创造积极影响。通过提高饲料效率、支持饲料配方优化、减少氮磷排放以及维护动物健康, 公司的解决方案有助于限制土壤和水体污染、减少废弃物、并降低动物生产体系的环境足迹。

上述贡献有效提升了资源利用效率、减少了污染排放，并与联合国可持续发展目标等全球可持续发展议程高度契合。更多内容详见前文“产品组合的可持续影响”章节。

安迪苏在运营全过程严格遵守全球化学品相关法规，涵盖物质注册、分类、标识与运输等环节，包括欧盟REACH法规、GHS-CLP规则及相关物流标准，确保上市产品全面满足各项法律要求。

安迪苏的治理框架能够及早识别可能被纳入高度关注物质候选清单的物质，评估其与公司活动的相关性，并评估潜在的替代方案或暴露风险管控措施。若无法实施替代，公司将制定相应的行动计划，包括在需要时准备授权申请流程。该框架由与必维国际检验集团合作运营的外部合规服务团队提供的持续法规监控支撑，同时结合采购、供应商及生产团队间的密切协作。

7.4. 行动措施

空气、水和土壤污染

安迪苏已根据法规要求实施了一系列具体行动，预防和减少排放、干扰和污染。

通过优化氢气投加量，最大限度减少CS₂（二硫化碳，一种副产物）的生成。若CS₂无法售出，需焚烧处理，此过程会产生CO₂（二氧化碳）并使废水中含有硫酸盐。在清洗作业后的废水排放口安装了高精度滤网，以防止水排放中的颗粒物污染。

在计划内的技术停机期间，会执行有针对性的行动方案，以防止H₂SO₄（硫酸）装置重启时的SO₂（二氧化硫）排放。此外，硫酸装置每年实施土壤保护计划，以提高土壤防渗性能，防止泄漏时发生污染。

今年成立了一个专项工作组，负责分析生化需氧量（DBO₂）测量中观察到的峰值（即便这些峰值在法规限定范围内），以更好地理解并预防法国Les Roches工厂的潜在水污染。

2025年，我们进行了工艺改进试验，通过改变处理工艺来减少焚烧二次母液的环境影响，目前约10%的母液流量可采用生物法进行处理。

根据法规要求，我们在厂区周边系统性地开展噪音测量。噪声管理通过定期测量活动和缓解措施如设备维护、操作调整来落实，必要时还

会安装降噪装置或物理屏障，以减少对周边区域的干扰。

气味风险评估是各厂区环境审查的一部分。当识别到潜在的气味产生问题时，我们会研究操作控制、密封措施以及合适的通风或处理方案。根据运营性质，可能会采用生物过滤或等效的气味消除技术。

为限制与物流相关的间接空气污染和干扰，安迪苏还实施了针对特定场地的交通和物流管理措施，包括优化内部交通流，以及与运输供应商协调，以减少生产区域周边的拥堵和排放。

除上述措施外，其他预防性措施正在进行或评估中，并且已有持续改进计划，以进一步减轻空气和水体污染。

（高度）关注物质

根据REACH法规要求，安迪苏不生产或需要排放高度关注物质（SVHCs）。然而，在特定基地可能存在有限且受控的使用情况。这些物质包括需受授权物质N-甲基-2-吡咯烷酮（NMP，CAS No. 872-50-4），以及目前被列为候选高度关注物质的1,5-戊二醛。这两种物质均受到密切监控，以确保法规合规、受控使用条件和有效的风险管理。

除遵守法规要求外，安迪苏还采用结构化和预防性方法管理有害物质。公司积极寻求减少使用风险较高的物质，并在可行的情况下，推动使用更安全的替代品。当技术上或经济上无法实现替代时，则采取措施限制暴露并控制相关风险，以符合对SVHCs的监管要求。

总之，为预防和减少大气污染物及其他对当地环境造成的不利影响，安迪苏持续改进生产工艺，并在各生产基地采取专门的排放控制措施，包括源头工艺优化、处理设备的安装与维护、定期检测烟气排放，以及旨在限制粉尘、污染物、气味和噪音的运营程序，确保符合法规要求和环境管理框架。

7.5. 关键绩效指标 (KPI)

7.5.1. 污染KPIs E2

空气污染 E2-4



大气排放 (千克/年)	2023	2024	2025
氮氧化物 (NO _x /NO ₂)	341,000	428,000	406,344
硫氧化物 (SO _x /SO ₂)	340,000	401,000	331,951
总计	681,000	829,000	738,295

水污染 E2-4



水排放 (千克/年)	2023	2024	2025
总氮	39,000	47,000	44,000
总磷	3,500	6,600	1,900
总计	42,500	53,600	45,900

7.5.2. 关注和高度关注物质的KPIs

安迪苏对自身运营及价值链中涉及的关注物质及高度关注物质进行监测, 预判法规变化并评估其对运营、产品合规及市场准入的潜在影响。

当涉及安迪苏化学活动时, 公司将汇总并披露采购、生产、投放市场以及直接排放到环境中(空气、水或土壤)的关注物质总量(按质量计), 以及高度关注物质的相应总量, 其中包括因泄漏或溢出造成的无意排放。

在适用情况下, 安迪苏还监测生产和服务过程中高度关注物质的使用情况, 并据此报告直接排放情况。

此外, 对于投放市场或采购的含有质量分数超过0.1%高度关注物质的物品/组件, 安迪苏将按照REACH法规第33条的要求识别相关物质, 并确保按要求向下游用户和客户提供法规信息。

8. 水资源管理 E3

8.1. 政策与承诺:

安迪苏遵循健康、安全和环境(HSE)政策, 采纳并落实中国中化公司专业环境健康安全管理体系中关于资源优化利用的相关原则与承诺。

公司将可持续水资源管理融入各运营环节, 致力于减少淡水取用量、提升水循环利用率并推动水资源回用。

2030年用水强度目标: 较2015年下降30%。

8.2. 影响、风险及机遇(IROs):



实质性	议题	价值链环节	IROs 描述
财务风险	水资源冲突引发的争议	自身运营	在直接影响运营的干旱条件下, 因安迪苏水资源利用可能引发的争议。
负面影响	能效措施导致资本支出(CAPEX)与运营支出(OPEX)增加	自身运营	安迪苏为提高水效率而投资于研发创新或设备更新, 导致资本支出与运营支出增加。
财务风险	淡水质量与可用性下降	上游	由于供应商运营中过度用水或废水处理不当, 导致淡水质量与可用性下降。
负面影响	淡水质量与可用性下降	自身运营	若安迪苏自身运营中过度用水或废水处理不当, 可能导致淡水质量与可用性下降。

在2026年至2030年期间, 公司继续实行以2020年为基准年的用水强度下降目标。

减排路径延续了上一时期所采用的线性下降趋势, 相当于在五年间实现10%的降幅, 以确保绩效监测在时间维度上具备一致性、可比性和持续性。

上述目标将根据现场诊断、风险评估及投资规划等结果, 进行定期审查与动态调整。

8.3. 水资源相关IROs的管理

安迪苏通过全面且具操作性的水资源管理方法，系统应对水资源相关的IROs，涵盖风险评估、监测、效率提升、水回用及基础设施完整性。公司建立了结构化流程，用于识别、评估并管理各工厂面临的水资源紧张、缺水、干旱和洪水风险，并定期开展水资源风险评估与工厂级水审计，以监控取水量、消耗量、损失量及废水量，同时系统评估废水质量，确保合规的同时识别水回用与工艺优化机会。

安迪苏水资源管理战略与行动计划，基于国际公认方法学与外部数据源开展结构化诊断。作为水资源节约计划的一部分，公司围绕关键生产活动，尤其是蛋氨酸生产，开展了深入的水资源诊断，将内部运营数据与外部水压力指标结合。相关评估综合考量地理位置、取水和排水数据、当地水文状况及监管背景，运用与行业参考工具合作开发的标准分析框架。该方法有助于识别位于水资源紧张或干旱地区的工厂，并支持对与水资源可用性和运营连续性相关的风险进行优先级排序。尽管工厂层面存在水资源相关挑战，但目前尚未归类为重大风险，仍需持续监控并采取针对性缓解措施以防未来风险升级。

此外，部分工厂采用法国化学工业协会开发的方法开展水资源成熟度自我评估，该方法基于结构化问卷，内容涵盖水资源治理、数据和流量认知、风险管理、技术绩效、测量系统及组织实践。评估结果用于识别优势和需优先改进的领域，尤其在实体水流量、技术基础设施及组织层面等方面。评估结果直接服务于水资源运营举措与资本支出的优先安排，涵盖水管网修复、强化监测控制、节约计划的制定，并指导工艺优化及水回用项目，确保识别出的涉水IROs同后续实施措施协调一致。

安迪苏位于欧洲的研发与创新中心 (ELISE) 于2023年建成，建设过程遵循BREEAM International New Construction 2016-Shell and Core认证框架，并达到“优异”绩效等级。水资源管理措施包括实施雨水回收系统，用于供应卫生设施，从而减少对饮用水的依赖。此外，绿色屋顶的安装有助于雨水滞留、径流调节和局部微气候调节。

上述结构化方法确保了资本支出与运营措施与识别出的水资源IROs保持一致。

8.4. 行动措施

为降低对淡水资源的依赖，安迪苏部署了水循环利用与回用技术。特别是在中国，通过一个集预处理、超滤及一级反渗透于一体的规模化回用项目，目标为实现进水（不含丙烯酸处理水）65%的循环利用率，并保障混合清净污水和洁净污水回用水的质量稳定性与可靠性。

在运营层面，安迪苏维护并升级配水管网以防止损失，包括翻新法国Commentry工厂的水管网，修复法国Les Roches工厂已识别的渗漏区域，并通过电导率仪、温度探头与流量计加强监测。工艺优化方面，公司改进冷却水管理、优化换热器运行并控制工业用水温度，进一步减少水消耗。在适当情况下，积极探索替代水源方案以限制饮用水使用，并实施其他负责任的用水管理措施，以增强韧性、减轻环境影响，缓解因水资源稀缺与淡水可用性下降所带来的财务及运营风险。

根据已批准的资本支出承诺及已实施或正在推进的项目，安迪苏在2024-2025年期间的涉水资本支出总计约3240万元人民币，涵盖全部或部分用于水效率、水回用、废水管理和水基础设施韧性的投资。

8.5. 指标

总水消耗量 E3-4



	水资源KPIs	单位	2020	2023	2024	2025	比较
E3-4_01	总水消耗量	Mm ³	5.51	6.92	6.96	6.76	97%
	→ 取水量	Mm ³	23.47	24.31	28.10	25.98	92%
	→ 排水量	Mm ³	19.30	19.16	22.94	20.66	90%
E3-4_02	高水资源压力地区总消耗量	Mm ³	0.64	0.53	0.62	0.78	126%
E3-4_08	→ 用水强度比率 (公司可持续发展报告指令 (CSR) : 净营收)	m ³ /mCNY	379	525	448	392	88%
安迪苏实体专属KPI	→ 用水强度比率 (安迪苏: 每吨产品)	m ³ /t	6.98	8.19	7.05	6.70	95%

9. 生物多样性 E4

安迪苏通过一套结构化的方法管理生物多样性相关的影响、风险与依赖性，旨在识别、评估并优先处理自身运营及价值链中的实质性议题。该方法既体现了我们对生态系统服务（包括水资源可用性与质量、土壤功能、以及自然资源）的依赖性，也彰显了我们预防和减少工业活动、原材料采购及产品使用对生态系统造成不利影响的责任。

我们的目标是尽可能避免产生重大不利影响；若无法避免，则通过有效的运营控制和持续改进，最大限度地减少并管理残余影响。

在实践中，安迪苏遵循符合良好环境管理原则的减缓措施，并确保遵守所有适用的生物多样性相关法律法规，包括涉及保护区和环境许可的规定。在相关情况下，生物多样性考量正逐步融入运营管理、供应链管理 and 产品监管，以加强全价值链的预防与风险缓解能力。

9.1. 对生物多样性相关IROs的管理

安迪苏通过一套结构化的方法管理生物多样性相关影响、风险和机遇，以识别、评估并优先处理自身运营及价值链中的重大影响、风险和机遇。该方法综合考虑了安迪苏对生态系统服务（包括水资源可用性与质量、土壤功能、自然资源和生物多样性）的依赖性，以及工业活动、原材料采购和产品使用可能对生态系统产生的影响。

安迪苏已识别出其上游、自身运营和下游活动中对生物多样性和生态系统服务的潜在负面影响。在自身运营层面，若管理不善，土地利用、水资源消耗及场址相关活动可能对当地生态系统造成压力，导致栖息地干扰或生态系统退化。在上游，生物多样性风险主要与原材料采购相关，包括因农业与工业实践引发的自然资源过度开发与栖息地退化。在下游，安迪苏认识到，集约化的农业实践和土地管理（作为更广泛的食物和饲料价值链的一部分，安迪苏的产品也参与其中）可能会间接导致生物多样性丧失和生态系统压力。

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
潜在负面影响	生物多样性	上游、自身运营、下游	安迪苏价值链中对生物多样性和生态系统服务的干扰和退化可能由以下因素引起：生产工厂的土地利用变化、水资源消耗以及对当地生态系统的压力；上游原材料采购过程中自然资源的过度开发与栖息地退化；以及下游与农业实践和土地管理相关的生物多样性丧失。

9.2. 行动措施

为支持对生物多样性相关影响、风险和机遇的管理，安迪苏于2025年对自身运营及价值链开展了结构化的生物多样性诊断工作。

首先，我们对自身运营进行了定性生物多样性评估，以识别其与当地生态系统的潜在相互作用，包括与土地利用、水资源消耗、废水排放、噪音、交通以及邻近敏感自然环境等因素相关的影响。该评估提供了对工厂层面生物多样性敏感性的定性认识，并为识别需要加强监测或采取缓解措施的领域提供了依据。

此外，安迪苏还对蛋氨酸全价值链进行了深入的生物多样性诊断，范围覆盖上游原材料采购直至下游产品使用，旨在识别对生态系统服务的依赖性，以及与原材料生产相关的潜在生物多样性影响，包括与自然资源过度开发、农业实践、土地利用变化及生态系统压力相关的风险。该评估同时考虑了下游环节与安迪苏产品使用及其对土壤、水体及生态系统服务潜在影响相关的风险。

专项用于生物多样性的运营支出（OPEX）和资本支出（CAPEX）已纳入“E1-气候变化减缓”章节所披露的气候变化预算中。

上述诊断结果将用于确定行动的优先次序，并为安迪苏生物多样性战略提供依据，包括将生物多样性考量融入供应链管理、采购实践、运营管理和产品监管的全过程。

零毁林

安迪苏对毁林问题的处理以合规为导向，重点关注可能存在于上游供应链（直接或间接）中的森林风险商品及其衍生产品。公司承诺，依据适用监管要求（包括欧盟《零毁林法案》），强化供应商要求与尽职调查流程，推动实现零毁林采购目标。



9.3. 生物多样性指标

	安迪苏*	说明
IUCN红色名录	0	安迪苏各生产基地均不位于IUCN红色名录物种丰富的区域。仅泰国一处基地位于IUCN红色名录物种数量中等的区域。
IUCN范围加权稀有度 (高>2, 极高≥0.2)	5	2处安迪苏基地位于极度濒危且极其稀有（全球罕见）物种特别丰富的区域；3处安迪苏基地位于濒危且稀有物种丰富的区域。
保护区	0	3处安迪苏基地位于距离全球保护区不到500米的范围内，均位于法国（欧洲）大西洋沿岸。
邻近拉姆萨尔湿地 (具有国际重要性的湿地)	0	安迪苏各生产基地均不邻近拉姆萨尔湿地。
邻近联合国教科文组织 人与生物圈保护区	0	安迪苏各生产基地均不邻近联合国教科文组织人与生物圈保护区。
邻近联合国教科文组织 人与生物圈保护区	0	关键生物多样性区域（KBAs）未纳入评分，因其基础数据需付费获取。

*本研究由一家专门从事生物多样性影响分析的第三方机构完成。

10. 资源使用与循环经济^{E5}

10.1. 政策与承诺

健康、安全和环境(HSE)政策明确了安迪苏在循环经济和废弃物管理方面的承诺、原则及治理框架。该政策对标中国中化集团的HSE管理体系,确立了清晰的职责分工和系统化管理方法,以确保主动遵守所有适用的当地及国际废弃物与资源管理法规。

政策设定了总体承诺,即从源头最大限度减少废弃物产生,促进再利用、再循环和物质回收,减少填埋处置,并将循环经济原则融入运营及价值链,从而为负责任的资源使用和废弃物管理提供了一致的政策框架。

目标

过去十年间,安迪苏显著降低了运营中的废弃物产生强度,2015年至2025年间每吨产品产生的废弃物减少约70%。在此良好基础上,公司设定前瞻目标,即到2030年,将废弃物强度控制在每吨产品约30公斤的水平,并推动所有高于此水平的工厂逐步向此基准靠拢。

10.2. 影响、风险与机遇(IROs)

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
负面影响	不可再生废弃物导致的环境退化	上游与下游	由于安迪苏的供应商和客户使用不可回收、不可再生及不可重复使用的材料(包括包装),导致废弃物堆积和管理不善,进而造成自然区域和栖息地退化。
负面影响	不可再生废弃物导致的环境退化	自身运营	由于安迪苏的活动中使用不可回收、不可再生及不可重复使用的材料(包括包装),导致废弃物堆积和管理不善,进而造成自然区域和栖息地退化。

10.3. 资源使用与循环经济相关IROs的管理

与资源使用和循环经济相关的IROs已纳入安迪苏的HSE治理框架,由HSE总监统筹负责,执行委员会负责监督。相关议题被整合到公司HSE管理体系中,通过HSE管理评审进行年度审查,同时借助与废弃物管理合作伙伴的定期交流,评估废弃物流向、处理路径和资源化利用绩效。

工厂层面的专职HSE团队负责运营中的废弃物管理,确保与公司原则和法规要求保持一致。循环经济和废弃物相关的IROs在工艺设计、工业改造和投资决策中予以综合考虑,优先选择废弃物预防和能量回收方案,即使这可能意味着更高的运营成本。绩效通过量化指标进行监控,包括每吨产品的废弃物产生强度,并在公司层面进行整合,以支持风险管理、成本控制和持续改进。

10.4. 行动措施

废弃物

2025年,安迪苏重点推进工业运营环节的源头减废工作,特别是在维生素事业部内开展针对性举措。当前持续推进的工作包括:通过专项工作组和工艺优化,减少维生素A生产过程中的超细粉产生量,并最大程度降低“Smartamine”生产环节的废弃物产生量。这些行动旨在从生产工艺选择和原材料使用源头入手,减少废弃物产生量。

在废弃物管理框架下,安迪苏对各工业运营单元开展废弃物流向分析,覆盖从产生源头到最终处理(再利用、回收、能量回收或处置)的全过程,对各类废弃物进行识别、量化与追踪。该结构化分析有助于加强运营监控,评估废弃物管理实践的有效性,识别改进机会,并制定相应的行动计划,从而减少废弃物产生量,提升资源循环利用水平。

与此同时,安迪苏持续通过重新评估当前送往处置的废弃物流向,寻找替代处理或回收路径,减少填埋量。相关工作涵盖特定类型的废弃物,如受污染保温材料 and 酸性催化剂,目标是在满足法规约束和具备合格处理方案的前提下,逐步减少填埋量。

多个工业项目也为提升循环性与废弃物资源化提供了支撑。目前正在开展的研究包括优化当前需委外处理的冷凝液处置方式,Roussillon平台的一项重大项目则旨在消除此前以填埋方式处理的硫酸钠废弃物产生,从而显著减少处置量。此外,通过基于合作的其他举措,可将部分二次工艺流作为原料在厂内处理过程中加以利用,从而降低对外部废弃物处理的依赖。

包装

安迪苏已将包装确定为废弃物与循环经济议题下的实质性议题,并正逐步加强行动以减少运营中与包装相关的影响。

公司正部署多项举措,旨在提升包装的可回收性与可重复使用率,增加再生材料(尤其是塑料包装)的使用比例,同时优化包装设计 & 物流流程。

对于中型散装容器(IBC)和大袋,已建立由供应商主导的回收系统与再利用方案,使其能够经历多个使用周期并纳入专门的再利用或回收循环。根据运营反馈,IBC和托盘在价值链中被客户及其他下游业务运营商有效重复使用;目前公司正在完善数据收集和报告流程,以便未来能够披露关于此类重复使用实践的更精确、更量化的信息。秉承产品监管与负责任包装的理念,安迪苏确保产品所用包装材料符合适用的化学品安全法规,并在设计上避免有意添加高关注物质,包括双酚A、全氟和多氟烷基物质等有毒化学品。

上述行动有助于减少废弃物产生量,降低原生材料消耗,并逐步与欧盟《包装与包装废弃物法规》(PPWR)的要求接轨。此外,安迪苏将于2026年1月启动包装优化专项项目,重点针对欧洲运营区域的包装减量化工作。

10.5. 指标

10.5.1. 废弃物E5 ^{E5}

	2022			2023			2024			2025		
	危险	非危险	总计	危险	非危险	总计	危险	非危险	总计	危险	非危险	总计
产生的废弃物总量	16,356	9,295	25,651	15,492	6,333	21,824	18,453	9,730	28,183	20,835	11,319	32,154
从处置中转移												
再利用准备	23	0	23	16	0	16	17	0	17	11	0	11
再循环	3,155	397	3,553	3,187	359	3,546	3,296	3,637	6,933	1,908	1,676	3,584
其他回收操作	530	6,042	6,572	779	5,333	6,112	749	50,04	5,753	1,211	7,778	8,989
从处置中转移的废弃物总量	3,708	6,439	10,148	3,982	5,692	9,674	4,062	8,641	12,703	3,130	9,454	12,584
送往处置的废弃物												
焚烧	12,090	18	12,107	10,738	29	10,767	14,170	0	14,170	14,519	0	14,519
填埋	150	439	589	111	234	345	56	307	363	271	870	1,142
其他处置操作	408	2,399	2,807	661	377	1,038	166	782	948	2,915	995	3,910
送往处置的废弃物总量	12,647	2,856	15,503	11,510	640	12,150	14,392	1,089	15,481	17,705	1,865	19,570
不可再生废弃物	13,200	8,898	22,098	12,305	5,974	18,279	15,158	6,093	21,251	18,927	9,643	28,571
不可再生废弃物占比	81%	96%	86%	79%	94%	84%	82%	63%	75%	91%	85%	89%



3

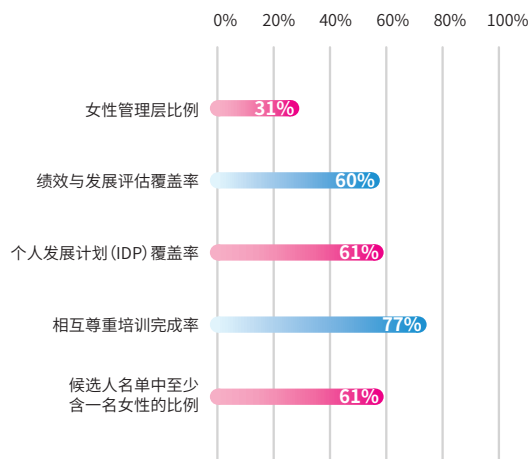
安迪苏珍视每一位员工的独特价值，
将人才培养置于企业愿景的核心。

社会

1. 关键数据

关键绩效指标与培训

2025年成果



安迪苏设立了多所学院 (包括在线课程、网络研讨会和现场培训), 致力于提升员工专业水平:

- 销售学院
- 项目管理学院
- 可持续发展学院
- 人力资源学院

扶贫与儿童关怀 (中国)

128
万元

(2024-2025年) 投资于从欠发达地区采购农产品及畜牧产品

150
双鞋子与书籍

向乡村学校捐赠的鞋子和书籍

携手合作伙伴

共同救助先天性心脏病儿童

世界牛奶日-全球影响, 本地扎根

最具影响力、可见度最高的举措之一

3,800升

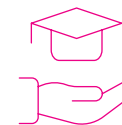
全球收集牛奶量 (较去年增长一倍以上)

捐赠对象:
学校、孤儿院、
护理机构、食品银行。

1万欧元
向世界粮食计划署捐款

安迪苏高级管理项目

(与法国ESSEC高等商学院定制合作)
专为高潜力人才设计。



2. 安迪苏对于人力价值的承诺 S1-1-1

首先，安迪苏坚定支持《世界人权宣言》和国际劳工组织 (ILO)《关于工作中基本原则与权利宣言》，并将此承诺明确写入《道德守则》与公司人力资源政策。公司在全球开展业务，始终严格遵守运营所在国家及地区的法律法规。

安迪苏人力价值与转型部门秉持一项积极进取的愿景：人不应被简单地视为“资源”，而是拥有独特价值的个体。

为此，我们建立了“人力价值”管理体系，首要使命是识别人才，赋能员工成长，从而推动安迪苏的可持续发展。

安迪苏的人力资源愿景是：引领公司变革与韧性建设，通过卓越的员工体验和个性化关怀，助力业务变革为安迪苏及其员工带来成功，共创一个可持续发展的世界。

我们持续投入员工能力建设，提供职业发展与流动机会，实施激励性薪酬体系，并打造优质的工作环境。

3. 政策 S1-1-2

安迪苏对员工队伍的承诺，通过一系列适用于全公司的公开制度及内部治理文件得以正式确立。

在公司层面，安迪苏制定了《全球社会政策》。该政策由人力资源、组织和纪律执行副总裁签署，可供公开查阅，并与《道德守则》保持一致。它明确了公司与社会及人权方面的总体承诺，规定了适用于全球所有运营活动及员工的最低社会标准，其制定依据包括联合国《商业与人权指导原则》、经济合作与发展组织《跨国企业指南》以及国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》(含其八项核心公约)等国际公认框架。

2025年，安迪苏总经理 (CEO) 正式签署联合国《赋予妇女原则》(WEFs)，彰显了公司推动性别平等、培育包容性领导力，以及保障各职能与各地区员工公平享有发展机会、成长空间与薪酬待遇的坚定决心。

为落实上述承诺，除《全球社会政策》外，安迪苏还制定了一系列适用于所有实体与业务活动的**公司内部政策**。这些政策详细规定了雇佣实践与人员管理的原则、规则及期望，确保承诺得到一致执行，并为运营层面的具体行动提供指引。

涵盖自有员工队伍议题的主要内部政策包括：

- 《人权政策》
- 《薪酬、福利与关怀政策》
- 《包容与关怀政策》
- 《社会政策》
- 《培训政策》

4. 管理组织 S1-1-3

为确保安迪苏关于人力价值的承诺在全球近40个国家有效落地执行，公司采用全球治理与本地责任制相结合的管理模式，在尊重当地法律与文化的前提下，保障公司统一标准落地实施。相关承诺已纳入《道德守则》《全球社会政策》及其他内部人力资源管理制度，充分体现公司对国际公认人权与劳工原则的坚守。

全球人力资源协调与持续改进

为推动跨区域协同、加速全球最佳实践共享，公司全球人力资源团队实行月度例会机制，共同审议重点工作、研讨关键人员管理议题(含员工关系管理与风险预防事项)，确保安迪苏各项承诺在全组织范围内统一、连贯落地。

当地人力资源组织(执行与日常管理)

在所有运营所在地，安迪苏依托贴近一线的人力资源网络来管理与人员相关的议题，确保政策有效执行：

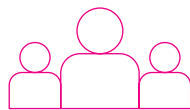
- **区域人力资源业务伙伴与人力资源经理**为管理团队及员工提供支持，负责在区域内推行公司人力资源政策，并监督公平、一致的人员管理实践(包括包容性)。

道德与合规组织(监督与管控)

人权、道德行为与合规承诺(涵盖《道德守则》及相关政策内容)由安迪苏的合规框架提供保障：

- **“本地合规官”**网络覆盖安迪苏所有运营区域，负责在道德与合规治理机构的监督下，监测相关风险与问题。
- 各实体均设有一名负责道德与人力资源议题的**本地联络人**，作为处理歧视/骚扰等问题的明确联络点，确保风险预警得到妥善处理，支持预防措施落地(例如“相互尊重”等意识提升与培训)，并促进人力资源实践与公司道德及合规原则保持一致。
- 此外，除标准的报告与上报渠道(人力资源部门、直线经理、总经理等)外，安迪苏还设立了**保密的举报机制**，用于举报骚扰、歧视或侵犯人权等严重问题。
- 进一步而言，安迪苏的治理模式依托于旨在防范运营风险、维护公司声誉的政策、流程与管控措施。

5. 员工构成特点 S1-1-4



5.1. 员工总数-按性别和国家划分 S1-6 S1-6-01 S1-6-02 S1-6-04

	2023					2024					2025				
	法国	西班牙	中国	其他	总计	法国	西班牙	中国	其他	总计	法国	西班牙	中国	其他	总计
女性(人数)	341	55	115	170	681	339	69	143	173	724	384	78	183	188	833
男性(人数)	1,015	196	553	289	2,053	1,026	242	647	290	2,205	1,033	264	853	312	2,462
员工总数(人数)	1,356	251	668	459	2,734	1,365	311	790	463	2,929	1,417	342	1,036	500	3,295

5.2. 按合同类型划分的员工-按性别和地区 S1-6 S1-6-07

		2023							2024							2025						
		北美	拉丁美洲	欧洲及独联体	印度、中东和非洲	亚太地区	中国	总计	北美	拉丁美洲	欧洲及独联体	印度、中东和非洲	亚太地区	中国	总计	北美	拉丁美洲	欧洲及独联体	印度、中东和非洲	亚太地区	中国	总计
员工数量(人数)	女性	30	29	451	10	46	115	681	30	33	459	10	49	143	724	33	34	517	13	53	183	833
	男性	57	57	1,311	29	46	553	2,053	53	59	1,363	30	53	647	2,205	59	61	1,371	68	50	853	2,462
	总计	87	86	1,762	39	92	668	2,734	83	92	1,822	40	102	790	2,929	92	95	1,888	81	103	1,036	3,295
正式员工数量(人数)	女性	30	28	412	9	46	83	608	30	33	421	10	49	33	576	33	32	468	14	53	33	627
	男性	57	56	1,239	29	46	494	1,921	53	59	1,270	30	51	236	1,699	59	59	1,285	71	49	236	1,755
	总计	87	84	1,651	38	92	577	2,529	83	92	1,691	40	100	269	2,275	92	91	1,753	85	102	269	2,392
临时员工数量(人数)	女性	-	1	39	1	-	32	73	-	-	38	-	-	110	148	-	2	49	-	-	150	201
	男性	-	1	72	-	-	59	132	-	-	93	-	2	411	506	-	2	81	1	1	617	702
	总计	-	2	111	1	-	91	205	-	-	131	0	2	521	654	-	4	130	1	1	767	903

5.3. 安迪苏员工全职/兼职分布情况

GRI/安迪苏特定指标 S1		2024	2025
		兼职	3%
	全职	97%	96%

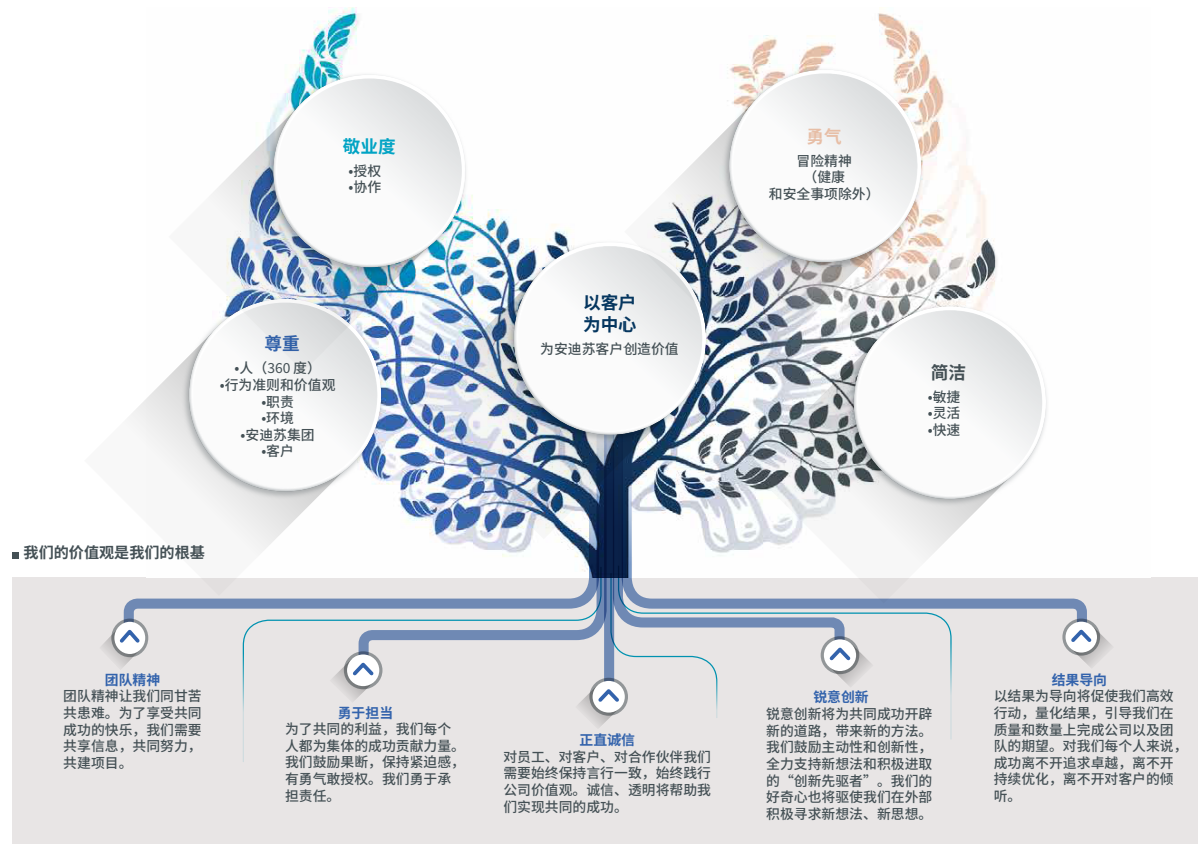
- **安迪苏员工定义:** 指与安迪苏签订直接劳动合同的员工(包括无固定期限合同、固定期限合同、学徒合同等)。
- **兼职员工定义:** 指工作时间低于法定标准工时或集体协议约定工时的员工。

6. 价值观与行为准则 S1-1-2

6.1. 政策与承诺

价值观是安迪苏深植于企业文化中的“根”，自公司创立以来便一直是我们的身份认同的重要组成部分。而五项行为准则则是我们的“翼”，帮助我们价值观转化为具体行动，以实现公司的战略目标。

安迪苏《道德守则》阐述了我们的价值观与行为准则：



价值观与行为准则是安迪苏愿景、使命和**战略路线图**中的核心支柱之一。

6.2. 安迪苏全球社会政策承诺

此实质性议题探讨了安迪苏与道德行为、企业文化和员工行为相关的实质性风险，这些风险可能影响员工信任、敬业度以及开展业务所必需的社会许可。明确的价值观和预期行为对于防范不当行为和支撑全组织负责任决策至关重要。其他相关政策包括人权政策 (内部)。

6.3. 安迪苏全球社会政策与影响、风险及机遇 (IROS) 指标的联系

安迪苏在全球各项运营业务中，倡导以诚信、尊重、责任、信任为核心的文化氛围。公司倡导的行为以尊重人格尊严、坚守道德操守、遵守适用法律法规及内部管理制度为基石。上述价值观贯穿管理实践、员工关系及各层级决策。

6.4. 影响、风险及机遇 (IROS) 指标管理

价值观与行为准则 G1-1

实质性	议题	价值链环节	IROS描述
财务风险	因吸引力下降和企业文化薄弱导致的更高开支	自身运营	安迪苏因招聘成本和生产力损失导致的运营费用增加,源于不当企业文化造成的声誉损害和员工敬业度下降。

安迪苏通过将价值观与行为准则融入核心管理实践及员工敬业度提升项目,缓解因雇主吸引力下降、企业文化薄弱带来的费用上涨风险。年度绩效与发展评估不仅考核绩效与能力,同时评估行为与准则的契合度,以此强化诚信、尊重与责任的文化氛围。

每位新员工都通过入职培训融入安迪苏的价值观与行为准则,该培训项目包含专门针对这些原则的环节。

2025年,安迪苏绩效评估覆盖率达到60%,彰显了我们系统性地将相关原则融入整个组织的承诺。此外,两年一度的“安迪苏与我”调查监测满意度和敬业度,使我们能够主动采取措施来维持员工的参与度和信任感。这些举措进一步夯实了企业文化,有效降低主动离职率、提升员工忠诚度,进而减少了因员工积极性不足、企业声誉受损等导致的招聘成本与生产力损失。通过在全球运营中践行道德行为准则与共同价值观,公司持续维护其社会运营许可,不断提升组织长期抗风险能力。

6.5. 行动措施

绩效评估:

- 在安迪苏,全体员工都应按公司的价值观与行为准则开展工作。公司会与每位员工的经理讨论其行为的一致性,并在年度绩效与发展评估中进行评估。实际上,绩效评估会考量三个方面:个人绩效、工作能力以及评估期间的行为表现(有关薪酬体系和绩效评估的更多信息,请参阅“员工队伍”章节)。
- 与关键绩效指标(KPI)关联:绩效评估覆盖率(请参阅“人才与员工发展”章节)。

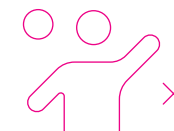
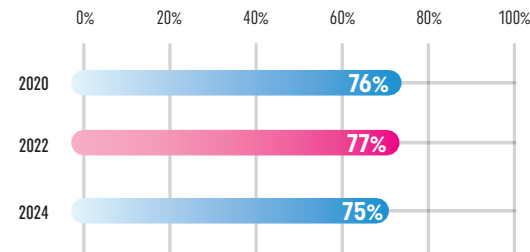
“安迪苏与我”:衡量员工满意度与敬业度

- 安迪苏每两年开展一次全球内部调研“安迪苏与我”,评估员工满意度与敬业度。2024年结果显示,公司可持续员工敬业度显著高于同行业基准水平。“安迪苏与我”作为全球员工满意度调查,通过第三方开展员工心声调查,旨在评估整个组织的参与度和敬业度。
- 安迪苏的整体敬业度为75%,较2022年下降2个百分点;工作幸福感指数为74%,较2022年上升1个百分点。总体而言,公司可持续敬业度保持稳定。在两个特定方面,我们的得分增加了4个点:“感受到被尊重”和“保持良好精力水平的能力”。

6.6. 关键绩效指标¹

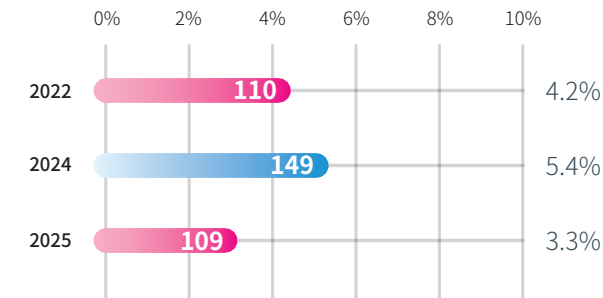


敬业度:



主动离职率: S1-6_11 (CSRD)

安迪苏员工(主动)离职率(%)



¹绩效评估覆盖范围(请参阅“员工与人才发展”章节)

7. 员工权利、福利与关怀

7.1. 政策与承诺

7.1.1. 安迪苏全球社会政策承诺

安迪苏的《全球社会政策》明确承诺,为所有员工提供公平、安全、有尊严的工作,在遵守各国法律的同时,维持全球统一的社会基准。

员工权利、福利与关怀:安迪苏坚持维护每位员工享有公平、安全且有尊严工作的权利,严格遵守各国法律并保持公司统一的社会基础。作为我们《环境、健康与安全(HSE)政策》的补充,我们致力于通过预防、培训和监控来提供安全健康的工作条件,保障所有员工的身心健康。

基本生活工资与合理薪酬:安迪苏致力于确保全体员工获得公平且合理的薪酬,相关标准符合适用的法律要求、当地市场惯例以及内部公平性原则。

7.1.2. 安迪苏薪酬、福利与关怀政策

相关承诺通过包括安迪苏《薪酬、福利与关怀政策》在内的配套政策落地实施。

我们在公司政策中采取一种兼具社会性、关爱性与支持性的方式,在尊重员工个体需求的同时体现包容性。

安迪苏的薪酬与福利政策基于**两大关键原则**:

- 1.立足全球视野,支撑业务可持续发展;
- 2.吸引、激励并留住优秀人才。

安迪苏致力于成为一家关爱员工福祉、履行社会负责的企业,并希望展现我们朝着这一方向不断前进的决心。

安迪苏确保所有薪酬流程与政策清晰透明,通过官方网站、内部信息平台、宣讲会、专项培训及线上学习等多种渠道向全体员工传达,保障全员充分理解。

7.1.3. 影响、风险及机遇 (IROs) 管理

员工福利与关怀 S1-2

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
财务风险	权利、福利与关怀不足,威胁声誉	自身运营	因员工对权利、福利与关怀不满而导致的声誉损害,进而造成安迪苏雇主品牌形象恶化、员工留存率下降,并影响与合作伙伴及消费者的关系。
负面影响	就业不稳定	自身运营	因运营中断(如地缘政治危机、严峻的经济形势或缺乏法规/行业标准)导致安迪苏自有员工面临不稳定的就业状况。

与IROs管理相关的行动

安迪苏通过实施全面、公平、透明、以员工福祉为优先的《薪酬、福利与关怀政策》,积极应对声誉损害与就业不稳定风险。薪酬体系确保员工获得符合当地法规与市场标准的合理报酬,配套利润分享、绩效奖金等激励机制,提升员工积极性与稳定性。在社会保障领域,公司已为全球87%的员工提供了健康及家庭相关保障,维护员工的财务安全与身心健康;同时,推行灵活的工作安排和育儿假制度,帮助员工实现工作与生活的平衡。

安迪苏秉持建设性社会对话原则,尊重员工结社自由,与员工代表建立互信关系,以此降低社会冲突的风险,强化雇主品牌。

上述举措共同缓解了福利保障不足、就业不稳定而带来的财务与运营风险,助力打造一支有韧性、敬业的员工队伍。

7.1.4. 管理与行动措施

该子议题重点关注对员工生活水平和财务安全的实质性影响,以及与薪酬不足的相关风险,这些问题可能影响员工的留任、积极性和社会公平性。

我们的全面薪酬策略涵盖多个方面,包括:

- 1/薪酬:固定工资与年度奖金、特殊奖金与利润分享,以及基于安迪苏长期目标达成的管理层激励计划(MIP);
- 2/社会保障:关爱计划——健康与家庭保障;
- 3/工作条件:工作平衡与福祉、灵活办公、远程办公,以及价值观与行为准则中明确阐述的长期愿景。

1/ 薪酬

安迪苏优先采用利润分享、专项奖金等激励方式,认可员工在业务增长与行业挑战期的贡献。

安迪苏在多个设有相关制度的国家设有固定收益型养老金计划。在部分国家,新增的固定缴款型计划通常由员工强制或自愿缴纳构成。由于各国养老金计划结构存在差异,雇主与员工的缴纳比例亦有不同。

2/ 社会保障

我们为所有符合条件的员工提供全面的医疗保障,重点覆盖中国、法国、西班牙等核心地区,惠及安迪苏全球员工总数的87%(2024年为92%),确保员工在全球各地都能获得坚实的保障支持。

3/ 工作条件

灵活办公与远程办公

安迪苏致力于打造灵活的工作环境，在遵循当地的法律法规前提下，支持员工实现工作与生活的平衡。在不影响员工本职工作完成的基础上，公司支持员工申请弹性工时及远程办公，构建健康可持续的工作文化。

工作与生活平衡及育儿假

安迪苏倡导包容支持的工作环境，重视员工的个性化需求与关键人生阶段。在符合当地法规的前提下，公司为员工提供家庭相关福利（如育儿假安排），同时在不违背岗位要求、不影响工作绩效的情况下，鼓励灵活的工作组织方式，支持员工根据自身需求实行弹性工时与远程办公。

安迪苏对承包商的承诺

2025年，安迪苏的承包商约为3,261家，其适用的健康与安全规定与公司员工完全一致。公司对全部承包商开展系统性培训并实施持续跟踪管理，确保其在安全、健康的作业环境中开展工作（有关承包商管理的更多信息，请参阅“环境、安全与健康（HSE）”章节）。

安迪苏通过现场审核方式，对各生产基地承包商工作条件进行评估，确保符合公司标准与管理要求，更多信息请参阅“负责任采购”章节。

7.2. 关键绩效指标 (KPIs) 与目标

2030年目标薪酬:100%的安迪苏员工薪酬达到合理工资水平以上

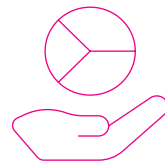
7.2.1. KPIs

薪酬指标 - 薪酬比率 **S1-16**

	2023	2024	2025*
S1-16_02 年度总薪酬比率 (组织内薪酬最高个人年度总薪酬与全体员工年度总薪酬中位数总额的比率)	10.37%	9.79%	8.56%
安迪苏 / GRI 年度总薪酬增幅比率 (组织内薪酬最高个人的年度总薪酬增幅百分比, 与全体员工 (不包括该最高薪酬个人) 的年度总薪酬中位数增幅百分比之比)	2.08%	3.80%	16%

健康保障计划覆盖率

	2024	2025
安迪苏员工覆盖率	92%	87%



合理工资与最低工资

	2025						
	法国	中国	西班牙	巴西	美国	其他	总计
最低合理工资	175,648	29,750	134,659	34,623	267,187	不适用 (11%)	基于当地法律规定
员工工资是否高于法定最低工资?	是	是	是	是	是	不适用 (11%)	目标人群的100%
员工人数	1,417	1,036	342	62	86	344	目标人群的100%
工资高于最低合理/法定标准的员工比例	100%	100%	100%	100%	100%	不适用 (11%)	目标人群的100%

安迪苏将“合理工资”定义为高于当地法定最低工资或集体协议工资水平的薪酬。为确保符合《企业可持续发展报告指令》(CSRD)的要求,我们依据官方来源制定薪酬基准,涵盖以下内容:法国和西班牙的集体谈判协议、巴西的工会协议、中国地方政府公布的法定最低工资规定,以及美国和加拿大的联邦或省级最低工资标准。上述基准覆盖了公司全球90%以上的员工,确保我们在所有主要运营区域的薪酬实践均符合法律与道德标准。

*2025年,计算方法发生变更。根据CSRD (S1-15AR35)的要求,我们纳入了“利润分享”和“超额利润分享”。

8. 集体谈判、社会对话与言论自由 S1-2-2

8.1. 安迪苏承诺

安迪苏秉承一项基本原则：企业的运营若事故频发，则无绩效可言；我们也绝不容许员工在工作中受伤或生命安全受到威胁。为此，我们依托系统且深入的风险与损失分析，采用最佳预防技术，并动员全体利益相关方共同参与，致力于实现可持续发展。

安迪苏全球社会政策承诺

结社自由与集体谈判：安迪苏尊重员工合法、自由结社、加入工会以及进行集体谈判的权利。与员工代表建立基于信任且具有建设性的社会对话机制，被认为是负责任雇佣实践的关键组成部分，并在整个公司内积极推行。

相关内部政策：《人权政策》+《全球社会政策》

我们与工会及员工的关系，建立在《安迪苏全球社会政策》(+内部《社会政策》)所规定的基本原则之上。人力资源部门和当地管理层负责确保完全遵守当地关于就业权利保障的法律法规。

与实质性影响、风险及机遇(IROs)的关联：该议题涉及与结社自由、员工代表和劳资关系相关的实质性影响和风险，包括在缺乏有效对话机制的情况下可能引发社会冲突或员工信任丧失的风险。

8.2. 关键绩效指标 (KPIs)

8.2.1. 关键绩效指标

集体谈判覆盖率

2023	2024	2025
58%	54%	50%

受集体谈判协议和员工代表覆盖的员工比例

覆盖率	集体谈判覆盖率		社会对话
	员工-欧洲经济区 (EEA) 针对员工人数>50且占员工总数>10%的国家	员工-非欧洲经济区 估算, 针对员工人数>50且占员工总数>10%的地区	工作场所代表(仅限欧洲经济区) 针对员工人数>50且占员工总数>10%的国家
0-19%	西班牙 (特种品工厂)	中国(其余实体)、 巴西、美国	西班牙 (特种品工厂)
20-39%			
40-59%			
60-79%	西班牙 (布尔戈斯工厂)	中国 (仅南京工厂)	
80-100%	法国 (安迪苏法国公司及 Innovia工厂)		法国 (安迪苏法国公司)+ 西班牙 (布尔戈斯工厂)

8.3. 行动措施

8.3.1. 结构化的社会对话与员工代表机制

安迪苏在遵守当地结社自由、言论自由相关法规的前提下，持续开展定期、建设性、基于信任的社会对话机制。该机制通过适用的员工代表体系，以及定期的沟通与反馈形式(如团队例会、问答环节、与高层管理人员的年度“畅谈与分享”会议)得以落实。

8.3.2. 集体谈判协议

在整个公司范围内，核心雇佣条件通过集体谈判协议和/或同等的员工代表与对话框架予以覆盖。在适用此类协议的情况下，其内容通常至少涵盖员工健康与安全、工作时间安排(包括加班与休假)、工资与薪酬、职业发展与培训，以及防止歧视和骚扰等方面。

在尚未建立集体谈判或法律对此有所限制的地区，相关议题则通过正式的信息告知、咨询与参与机制加以处理，以确保基本工作条件在不同地区实现统一覆盖。

集体谈判协议和/或同等框架被用于处理关键雇佣议题。2025年，安迪苏全球约50%的员工受集体谈判协议覆盖(2024年为54%，2023年为58%)。

具体而言：

法国的集体谈判协议涵盖员工的健康与安全、工作条件，以及多元化/歧视/骚扰(包括性别平等、非工作时间免打扰权以及预防社会心理风险)。

西班牙的集体谈判协议涵盖职业发展、培训，以及多元化/歧视/骚扰。对于协议中未涵盖的某些议题，安迪苏保留补充机制，例如定期召开的健康与安全委员会，并设立自愿参与的社会心理风险委员会。

8.3.3. 结社自由可能受到限制的运营环境

安迪苏对运营地点是否位于结社自由受法律限制的地区进行评估。在存在此类限制的地区，公司会通过合法合规的替代机制(例如结构化的直接沟通形式、依法设立的咨询委员会，以及保密的举报渠道)来保障切实有效的员工代表机制与沟通对话，确保员工能够放心反映问题并获得反馈，而不必担忧遭到打击报复。

9. 非法及虐待性劳动行为 S1-3

总体而言，安迪苏将非法及虐待性劳动行为定义为：在雇佣情境下违反国际公认人权的行為，包括童工、强迫或强制劳动、歧视、骚扰以及其他与工作相关的人权侵害。

9.1. 政策与承诺

9.1.1. 安迪苏全球社会政策承诺

安迪苏在全球范围内开展业务，并承诺遵守业务所在国家适用的法律法规。公司的《道德守则》和《全球社会政策》旨在满足我们的业务需求与价值观，同时体现我们在全世界范围内尊重人权的承诺。

- **禁止童工、奴役制、强迫劳动或人口贩卖**：安迪苏严格禁止一切形式的非法与虐待性劳动行为，包括童工、奴役制、强迫或强制劳动以及人口贩卖。这些禁令适用于全体员工，并在所有运营中严格执行。
- **非歧视与平等机会（包容性）**：安迪苏确保所有员工享有平等机会和公平待遇，不因个人身份或法律地位而区别对待。公司在组织各层级推动公平、包容和无障碍。

安迪苏承诺：

- 尊重国际公认人权，包括国际劳工组织（ILO）《关于工作中基本原则与权利宣言》；
- 确保雇佣关系中的平等对待与非歧视；
- 维护无骚扰、无恐吓、无虐待的工作环境；
- 预防、识别并处理所有影响员工的人权事件。

上述承诺正式纳入安迪苏公开发布的《全球社会政策》，作为《道德守则》的重要补充（其他配套政策还包括内部《人权政策》《包容与关怀政策》），适用于公司全球所有业务区域。

9.2. 影响、风险及机遇（IROs）管理

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
财务风险	因非法工作导致的声誉受损及法律制裁	自身运营	由于自身运营中存在非法工作行为（如不尊重基本权利、采用非法或虐待性劳动行为）而受到制裁，致使安迪苏的雇主品牌形象及其与合作伙伴的关系受损。

9.2.1. 与IROs的联系

本实质性议题涉及非法及虐待性劳动对人员的严重负面影响与基本人权侵害风险。从风险维度看，此类行为将使安迪苏面临法律、监管、声誉与运营等多重风险，包括制裁、诉讼、员工信任丧失、业务中断等。防范此类行为有助于稳定员工队伍、提升敬业度、增强组织长期韧性。

9.3. 管理与行动措施

我们高度重视童工与强迫劳动风险，绝不容忍在任何运营环节或生产场所中出现童工或强迫劳动行为。

我们期望所有供应商及客户均能秉持相同的标准（更多信息请参阅“价值链中的劳动者”章节）。

为确保上述承诺得到妥善落实，我们任命了公司**道德与合规负责人**，负责监督该政策的实施与监测，并为员工提供持续培训。2023年、2024年及2025年，我们的运营中均未报告发生童工或强迫劳动事件。

9.3.1. 行动措施

为预防和应对非法及虐待性劳动行为，安迪苏在全公司范围内采取了以下行动：

- 推行《道德守则》《全球社会政策》以及《人权政策》（内部），并实现全员宣贯传达；
- 建立保密申诉和举报机制，让员工能够无打击报复风险的前提下反映相关问题（更多信息请参阅“举报机制”章节）；
- 针对经核实的事件开启调查与整改流程，必要时采取纪律处分措施；
- 开展道德、非歧视、尊重行为等主题宣传与培训活动；
- 监测上报事件，并定期开展内部审计，以评估防控措施的有效性。

这些行动已被纳入安迪苏更广泛的人权尽职调查框架之中。

2024年和2025年，我们的运营中均未报告发生童工或强迫劳动事件。为保障合规与最佳实践落地，安迪苏已实施以下措施：

- **意识提升与培训**：全体员工均须参加《道德守则》相关知识宣讲或培训。
- **未成年人保护**：尽管安迪苏从未雇佣过未成年人，但我们承诺未来将实施严格措施予以保护。包括全面遵守相关的国家及国际法律，并推行专门为未成年劳动者需求制定的全球安全标准。

9.3.2. 最低工作年龄

安迪苏设定的最低工作年龄为18岁，在符合当地法律的前提下有两种例外情况：

- > 年满16岁的假期替岗员工或职业学校学生可从事不影响学业的轻便、无危险的工作。
- > 未满16岁的人员可参与学习或教育项目，前提是该项目能切实助力其教育发展，并需要严格遵守安全规范。

年龄核实：通过严谨的招聘流程，包括年龄核实环节，确保所有候选人符合当地法规和安迪苏政策规定的最低年龄要求。

9.3.3. 身份证件留存限制与行动自由保障

安迪苏严格禁止扣押员工身份证件、护照或工作许可，确保员工自主保管个人证件；禁止任何形式限制行动自由，包括胁迫、拘禁或安保人员使用武力，全面符合国际人权标准。

10. 员工职业健康与安全 S1-4

10.1. 安迪苏承诺

安迪苏秉承一项基本原则：如果企业的运营事故频发，则一切绩效均无从谈起；我们也绝不容许员工在工作中受伤或生命安全受到威胁。为此，公司依托系统且深入的风险与损失分析，采用最佳预防技术，并动员全体利益相关方共同参与，全力保障安全运营与可持续发展。

保障人员、设施、产品、运输及环境的安全是安迪苏的首要任务。我们已识别出潜在薄弱环节，并在需要时通过创新管理体系和持续的安全意识提升活动，部署改进计划以强化安全水平。

鉴于业务涉及化学品，无论是在自有生产工厂及周边环境、产品运输途中，还是在客户使用过程中，安迪苏对安全隐患持零容忍态度。公司致力于推行一项具有前瞻性的安全与环境保护政策。

我们特别关注恶意威胁，尤其聚焦于最敏感的生产基地。这些原则与目标已获得安迪苏全球所有实体的一致认同，不受国家与业务领域的限制。

10.2. 安迪苏健康与安全政策

10.2.1. 环境、健康与安全 (HSE) 政策承诺

2025年，安迪苏发布了由总经理 (CEO) 签署的新版HSE政策。该政策是公司实现可持续发展的关键，贯穿于我们所有的业务活动。此外，HSE政策以持续改进的承诺为基础，塑造了政策的核心原则与共同目标。

以下是HSE政策八项承诺中的四项：

- HSE管理有助于提升生产力、保障业务连续性并改善财务绩效。HSE在每一项决策过程中均被高度重视。
- HSE绩效由战略愿景、技术创新以及全面实施的损失控制方法所驱动，并将HSE定位为一项竞争优势。
- 确保主动遵守所有适用的本地及国际法规，并持续努力超越强制性要求。
- 致力于从源头消除风险，并提供安全、健康的工作环境。

HSE绩效通过监测与关键绩效指标 (KPIs) 持续接受评估，并由安迪苏管理层及ESG委员会定期审议，以确保与目标保持一致。

10.2.2. 全球社会政策承诺

- **员工权利、福利与关怀**：安迪苏保障每位员工获得公平、安全、有尊严的工作权利，严格遵守各国法律，并在公司内部建立统一的社会基准。作为对HSE政策的补充，公司承诺通过预防、培训与监测，提供安全健康工作环境，保护员工身心健康。

10.3. 影响、风险及机遇 (IROs) 管理

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
运营支出风险	安全措施不足导致的成本与声誉损害	自身运营	因职业健康与安全问题的(包括疾病、事故、赔偿费用、缺勤、生产停滞以及员工留任和招聘困难)导致的运营费用增加及声誉损害。
负面影响	因安全与健康安全管理不善导致的职业健康恶化、疾病或伤害	自身运营	安迪苏员工因安全健康程序不完善、培训不到位或缺乏适当技术措施而面临不良健康后果的风险，包括职业病、受伤或死亡。

安迪苏依托一套强大的健康与安全管理体系来应对运营成本上升、声誉受损以及员工健康状况恶化这双重风险。该体系以FORUS管理系统和HSE政策为基础。这些举措确保了在所有业务活动中都能进行系统的风险识别、预防和持续改进，从而降低了事故、职业病以及相关成本(如赔偿、缺勤和生产中断)发生的可能性。

定期的HSE评估、针对性改进计划，以及由专项工作组推动的风险导向推广活动，共同提升了运营韧性，主要生产基地所获得的ISO 45001认证，则彰显了对国际标准的切实遵循。

能力发展是关键举措。安迪苏在职业安全与工艺安全方面的培训计划力求**覆盖90%的相关员工**，而工艺安全专家则实现100%全覆盖。此外，通过安全日、应急演练以及人机工程学风险预防等一系列配套举措，不仅有效促进了员工参与，也进一步巩固了“安全绝不让步”的文化理念。这些措施协同作用，通过预防伤害、死亡及声誉损失，切实减轻财务与人力风险，保障运营连续性，并维护公司的社会运营许可。

10.4. EHS管理体系：FORUS

安迪苏的HSE管理以中国中化的FORUS管理体系为基础，遵循持续改进原则，十大核心要素覆盖领导力、规划、风险识别/控制/监控、能力发展、合规、沟通、事件经验总结与持续改进。所有要素均在专用《手册》《指南》中详细规范。

FORUS体系适用于全体员工及承包商。作为该体系直接体现的“黄金法则”，则适用于安迪苏内的所有人，包括访客。

安迪苏为员工和承包商编制了专用手册，同时为访客准备了一段视频，用来介绍相关规则。公司HSE总监向首席运营官 (COO) 汇报工作，并负责推动健康、安全和环境保护工作。公司每月发布HSE报告，跟踪重大举措与关键指标执行情况；HSE信息系统有助于收集HSE数据(如工艺安全事件、职业事故、污染物排放等)。

除了由我们的总经理 (CEO) 和COO主持的月度执行HSE理事会外，每个组织结构都会监督绩效、事件和行动计划(季度业务审查、全球销售和营销委员会、研究与创新委员会、战略业务单元委员会、当地实体委员会.....)。

HSE组织依托覆盖全球所有运营地点的HSE管理人员和代表组成的网络开展工作。由安迪苏HSE总监主持的月度HSE论坛，为分享经验与成果、围绕不同主题及相关HSE文件开展小组讨论提供了平台。此外，公司还设有一个专门针对工艺安全的类似论坛。

10.5. 行动措施

10.5.1. FORUS体系实施与行动计划(持续改进)

安迪苏的环境、健康与安全(HSE)行动主要依托FORUS HSE管理体系展开,该体系构建了公司范围内统一的预防与持续改进机制。FORUS体系的推进落实通过定期报告与治理架构(HSE执行委员会、月度HSE报告及地方委员会)实施监督,并依托覆盖公司所有运营所在地的HSE经理与代表网络提供支持。

- **年度HSE评估与改进计划:**所有生产基地每年均通过专项调查或审计开展评估。基于评估结果及经验总结,制定、跟踪并更新相应的改进计划。
- **由专项工作组支持的基于风险的推广:**FORUS在主要欧洲平台的部署得到了专项工作组的支持;在中国,则由中国中化团队对我们的工厂进行协助与审计。
- **由FORUS保障的关键预防流程:**对工作场所风险开展系统化审查;采用专用程序进行工艺风险分析;通过特定流程管理变更;重大工业项目须经公司HSE部门评审;通过各论坛与治理机构加强跨基地经验学习。

基于FORUS管理体系,我们落实了以下关键HSE行动与流程:

- 审查工作场所风险并对员工开展充分培训;
- 运用专用方法进行工艺风险分析;
- 依据特定流程管理变更带来的风险;
- 所有重大固定资产投资项目均须通过安迪苏HSE部门评审;
- 所有重大开发与创新项目均由安迪苏可持续发展部门评审,并在必要时获得HSE支持;
- 在所有生产基地开展关于HSE规则与经验反馈的沟通;
- 通过汇聚高管的HSE执行委员会会议,以及每月召集HSE经理与工艺安全经理的HSE与工艺安全论坛,确保HSE指令传达与经验反馈交流。

安迪苏各运营基地均遵循当地各项强制性安全法规。此外,我们主要工业基地所获得的ISO 45001(HSE管理)认证,覆盖了公司约78%的生产员工。

此外, FORUS体系还涵盖了其它运营预防要求(应急准备、报告、检查与暴露预防),包括:

- **应急预案:**各工业基地均制定与自身风险状况相适应的HSE应急预案(如火灾、化学品泄漏、重大事故等),并定期组织演练。
- **HSE事件、风险与问题的投诉与报告程序:**员工和承包商可通过直线管理层、当地HSE团队及HSE报告工具,上报HSE事件、未遂事件、不安全状况及相关顾虑;所有报告案例均会经调查并导出纠正与预防措施。
- **设备安全检查和审计:**各基地对关键设备与安全屏障实施定期检查和审计,并通过纠正措施计划跟踪发现项。
- **重复性劳损与人机工程学预防:**在相关情况下,安迪苏通过工位评估与针对性预防措施(工位调整、工具优化及良好实践推广)来预防人机工程学风险(包括重复性劳损)。
- **噪音暴露预防:**在识别存在噪音暴露风险的区域,基地会落实噪音预防措施(风险评估、暴露监测、工程或组织控制,以及必要的个人防护装备)。

10.5.2. 能力发展与培训

安迪苏通过发展相关员工的能力以提升HSE绩效,确保暴露于职业风险、工艺风险及执行关键任务的人员定期接受培训并更新知识。

- **针对相关人员的职业HSE培训:**培训在地方层面开展,并通过安迪苏与基地流程进行管理,以保证从事高风险作业的员工和承包商具备相应履职能力。目标是对90%的相关或指定员工完成适用于其岗位的职业HSE要求培训。
- **针对工艺专家的工艺安全培训:**安迪苏为工艺安全专家与关键操作岗位人员设立了专门的培训路径,涵盖培训模块与内部项目(如在南京、ROR、ELISE、BGS和ANA基地开展的项目),旨在加强工艺风险预防、屏障管理、事件经验复盘及操作纪律等方面的技能。目标是对100%的相关或指定员工完成工艺安全培训全覆盖。

10.5.3. 全球意识与参与:安全日

为强化共同的安全文化,并将“安全绝不妥协”融入日常运营,安迪苏在常规培训与审计外,组织全球参与活动,其中包括“安全日”倡议。该活动作为公司范围内的意识提升契机,用于传递关键信息(黄金法则、风险预防、报告文化及事件学习),并动员各基地的管理层与团队共同参与。

10.6. 关键绩效指标(KPIs)与目标

自2024年以来,安迪苏业绩显著改善,可记录工伤发生率(TRIR)达到0.1,较此前下降超75%。此后,我们通过完善相关政策与HSE体系建设所推行的一系列举措,进一步将每20万工时的TRIR控制在0.05,优于原定0.3的目标。

从最高管理层到一线员工的思维模式转变,是达成当期优异绩效的核心驱动力;同时,过去两年组织架构的持续优化与关键岗位的人才补充,为这一转变提供了坚实支撑。

2026年的挑战在于如何保持这一绩效水平的可持续性。此外,结合2026年新平台建设及投用等多项新增业务活动,安迪苏将2026年TRIR目标设定为0.25。

		2024		2025	
		员工	承包商	员工	承包商
S1-14_01	HSE管理体系覆盖比例	100%	100%	100%	100%
EcoVadis	经内部审计的HSE管理体系覆盖比例	75%	90%	100%	100%
EcoVadis	经第三方审计或认证的HSE管理体系覆盖比例	35%	50%	78%	78%
S1-14_05	可记录工伤发生率(TRIR)	0.12	0.06	0.07	0.03
S1-14_04	可记录事故数量	3	1	2	1
EcoVadis/GRI	死亡人数	0	0	0	0
EcoVadis/GRI	因工伤损失的工作日数	25	0	46	28
EcoVadis	总工时数(百万小时)	5	3.25	5.7	7.1

100%的工业场所均已进行过员工健康与安全风险评估。

11. 社会包容与平等 S1-5

安迪苏通过各项政策明确表明：尊重并认可每一位人才的价值，不因信仰、年龄、残疾状况、育儿身份、族裔、国籍、性别认同、性取向、宗教、少数群体身份或其他任何可能构成歧视的特征而区别对待。公司始终致力于为全体员工提供平等机会，并持续提升全员对包容理念、包容性招聘政策及相关承诺的认知与践行。

11.1. 安迪苏全球社会政策

→ **非歧视与平等机会(包容性)**：安迪苏保障所有员工享有平等机会和公平待遇，不因员工个人情况或法律身份差异而区别对待。我们在组织各层级积极推动公平、包容和无障碍环境。

11.2. 道德准则

→ **多元化与平等机会**：安迪苏在雇佣全流程提供平等机会，包括招聘、晋升、培训、薪酬、解雇与纪律处分等环节，对所有员工一视同仁，不因种族、肤色、宗教、国籍、性别、性取向、婚姻状况、退伍军人身份、身体或精神残疾，以及任何其他受法律保护的身份而有所差别。全体员工开展工作时必须遵守本政策。

11.3. 影响、风险及机遇 (IROs) 管理

社会包容与平等 S1-5

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
正面影响	工作场所的公平与包容	自身运营	安迪苏通过公平的招聘实践和包容性政策，营造包容且公平的工作环境。这有助于提升员工福祉、促进平等机会，并在整个组织内培育尊重文化。

安迪苏通过政策、承诺和行动框架积极落实S1-5“社会包容与平等”这一实质性议题，在全球运营中推动多元化、公平与包容。

在《全球社会政策》与《道德守则》指引下，安迪苏确保从招聘到职业发展的全就业环节均遵循非歧视与平等机会原则。包容性招聘要求候选名单具备性别多样性，同时设立“女性管理层”及性别平等专项工作组，推动符合《女性赋权原则》的结构性改进。

为支持残障员工，安迪苏推行无障碍设施建设并提供合理便利；同时通过明确的行为准则、申诉机制及保密举报渠道，完善反骚扰管理体系，确保员工能够在免受打击报复的前提下，举报歧视或骚扰行为。

安迪苏通过“相互尊重”培训项目及“可持续发展星期四”等意识提升活动，鼓励员工积极参与包容性文化建设，并以培训完成率、性别代表性、薪酬公平性等关键绩效指标(KPI)对相关进展进行量化跟踪。公司将平等包容原则深度融入公司治理、人才梯队建设及职场管理实践，致力于打造尊重平等、公平公正的工作环境，同时将多元性视为推动协同协作与持续创新的核心动力。

11.4. 管理与行动措施

我们的管理者及全球/本地人力资源业务伙伴(HRBP)负责确保这些原则在全球员工管理与监督中得到公平尊重与落实。

我们致力于为所有员工提供无障碍的工作场所、办公用具及沟通渠道，尤其重视残障人士的需求。通过提供合理便利，我们助力全体员工充分履行岗位职责，认可残障员工在能力上的多样性与所面临的挑战。

安迪苏在招聘实践中推行性别多元化，要求所有招聘流程中至少包含一名女性候选人。此外，在“可持续发展星期四”活动的终期环节，员工围绕打造包容性职场、将多元化视为协作驱动力等议题展开了深入讨论，部分地区的人力资源部门还分享了各自工厂在此领域的具体行动。

11.5. 行动措施

为防止歧视与骚扰，并促进平等与包容，安迪苏采取了以下措施：

11.5.1. 包容性招聘与平等就业实践

招聘决策仅基于个人技能、经验和资质。自2025年起，安迪苏为强化性别平等承诺，要求招聘入围名单中**至少包含一名女性候选人**，尤其是针对管理岗位和关键岗位。该要求已纳入人力资源招聘实践，并由人力资源团队持续监督执行。

与此同时，安迪苏积极推动人才渠道多元化，着力消除就业障碍。

11.5.2. 职业发展、晋升与领导层平等

安迪苏确保全体员工平等享有职业发展、晋升与培训机会。2025年，公司通过设立**管理层女性工作组**，进一步强化性别平等治理工作。该工作组负责识别结构性障碍、提出改进措施，并监测领导与管理岗位的性别均衡进展。

更广泛地说，安迪苏于2025年成立了一个男女平等工作小组/工作委员会，围绕《女性赋权原则》(WEPs)制定并落地系统性行动计划，覆盖招聘、职业发展、管理层代表性及职场文化等关键领域。

11.5.3. 国际倡议接轨与人才梯队建设

安迪苏积极推动各类提升员工支持感与归属感的倡议，促进运营各环节的包容性。相关举措面向全体员工开放，重点支持代表性不足群体，营造多元包容的职场氛围。公司同步参与外部倡议，推动科技领域性别多元与包容，长期强化科学、技术、工程、数学(STEM)人才储备。

例如，在法国，安迪苏与“她们在行动”协会建立了专门的合作关系，该协会内部由一群女性员工(“导师”)提供支持，她们自愿为年轻女性提供STEM职业指导，并参与相关意识提升和宣传活动。同样，在西班牙，公司团队积极参与诸如“STEM女孩”等项目，通过员工参与和教育推广活动来鼓励女性在科学和技术领域发挥作用。

11.5.4. 防止歧视与职场骚扰

安迪苏致力于打造无骚扰、无恐吓、无虐待的工作环境。《道德守则》明确了行为规范与职业操守，各级管理者承担着构建相互尊重职场关系、防范不当行为的管理责任。公司通过培训宣导、文化意识提升及内部流程机制，对骚扰、歧视等事件实现早识别、早预防、妥善处置。一经核实，将依据公司内部制度及适用法律法规采取相应纠正或纪律处分措施。

2025年，各区域团队通过专项举措持续强化**包容性建设**。在拉美地区，法定的**内部事故与骚扰预防委员会(CIPA)**持续对当选及指定成员开展培训，并将其职责范围拓展至生活品质与人才发展领域，同时推进**心理健康与人体工学**相关行动，为全体同事营造更加安全、更具包容性的工作环境。

11.5.5. 培训宣导与员工参与

安迪苏开展全覆盖、可监测的“**相互尊重**”培训，提供多元包容、反歧视、反骚扰专项内容；通过“**可持续发展星期四**”、内部研讨会促进对话与共识。2025年，大量员工参与包容职场建设讨论，分享基地本地化实践。

11.5.6. 残障员工无障碍环境与包容性建设

安迪苏致力于为所有员工提供无障碍的工作场所、工具及内部沟通渠道。公司根据当地法规和内部标准，充分考虑能力差异与个人需求，为残障员工提供合理便利，保障其充分履行岗位职责。

在欧洲运营区域，安迪苏通过在各生产基地设置人力资源与残障事务专员，系统化推进社会包容工作。该专员作为员工对接的关键联络人，协助识别个体需求、推动工作场所适应性改造，并助力残障员工更好地融入职场、稳定留任与平等发展。这一本地化人力资源治理机制，确保公司的包容承诺得以持续落地，同时支持各工厂依据当地法规与社会对话框架，因地制宜推进实施。

2025年，安迪苏在欧洲运营区域同步举办“残障关注周”活动，与法国全国残障关注周形成联动。在人力资源团队与残障事务专员的协调下，该活动整合内部宣传、意识提升行动及专题交流，旨在增进对残障议题的理解、打破固有偏见、培育包容性职场文化。

通过将企业行动纳入国家公认的认知倡导体系，安迪苏进一步增强在残障包容领域举措的公信力、系统性与影响力。

通过构建体系化的人力资源治理机制、对接权威性残障意识倡议以及深化本地社会参与，安迪苏持续践行促进社会包容、支持残障人士、将多元包容原则融入企业运营与社区发展的承诺。

2025年，安迪苏与法国残障就业促进机构Agefiph合作，通过所有岗位空缺同步向残障求职者开放、直接对接Agefiph人才库等举措，提升招聘包容性。

该合作强化了安迪苏的雇主品牌形象，支持公司“多元包容与关怀”政策的实施，助力打造机会均等、多元融合的高效能团队。

11.5.7. 性别平等

在中国，安迪苏通过推行平等就业与同工同酬政策、孕产哺育期权益保障、父母育儿假及女性健康计划(年度乳腺癌与宫颈癌筛查)，持续推进性别包容与员工福祉建设。

11.5.8. 申诉机制与纠正措施

员工可通过保密的申诉与举报机制，无惧报复风险地反映任何歧视或骚扰情况。所有上报案件均依据安迪苏政策得到及时调查与处理，必要时将实施相应的纠正措施。

11.5.9. 行动措施的监测与有效性

安迪苏通过培训完成率、人力资源审查、上报案件及趋势分析等综合指标，持续监测反歧视与防骚扰措施的有效性。评估结果用于指导持续改进行动，并为管理层监督平等、包容及职场尊重的落实提供支持。

11.6. 关键绩效指标 (KPIs) 与目标

相互尊重培训	2024			2025		
	分配人数	完成人数	完成率	分配人数	完成人数	完成率
亚太地区	9	7	78%	31	12	39%
中国	28	28	100%	401	401	100%
欧洲	115	96	83%	350	202	58%
印度、中东和非洲	7	5	71%	35	22	63%
拉丁美洲	5	5	100%	24	10	42%
北美洲	15	12	80%	26	17	65%
总计	179	153	85%	867	664	77%

→ **相互尊重培训**: 安迪苏提供关于“相互尊重”的全面培训, 包含专门模块以促进工作场所内对多元化与包容的理解和倡导, 同时也涉及歧视与骚扰问题。

→ 2023年的完成率为91%。

高层管理人员的性别分布情况* S1-9

S1-9_01	2023	2024	2025	
	占比	占比	数量	占比
高层管理团队(人数)			12	
女性	9%	9%	1	8%
男性	91%	91%	11	92%
安迪苏特定实体KPI			70	
经理级(人数)			70	
女性	31%	39%**	22	31%
男性	69%	61%	48	69%
安迪苏特定实体KPI			3,295	
全公司(人数)			3,295	
女性	25%	25%	829	25%
男性	75%	75%	2,466	75%

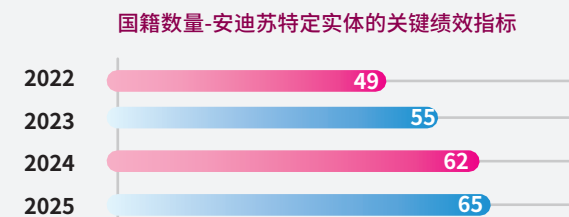
* 自2025年12月起, 董事会成员中将新增一名女性董事。

** 目前, KPI的定义和计算已与《气候与相关转型相关财务披露条例》的要求保持一致。

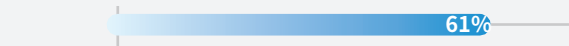
按年龄和性别划分的员工人数 S1-9

S1-9_02		2022	2023	2024	2025	
		占比	占比	占比	数量	占比
S1-9_03	30岁以下员工	11%	12%	13%	484	15%
	女性				141	4%
	男性				343	10%
S1-9_04	30岁至50岁员工	69%	68%	65%	2,059	62%
	女性				490	15%
	男性				1,569	48%
S1-9_05	50岁以上员工	20%	20%	22%	752	23%
	女性				198	6%
	男性				554	17%

国籍数量 S1



包含至少一名女性的入围名单所占比例



→ **目标(每年): 100%**

新入职女性员工及离职女性员工(适用于GRI/安迪苏所属实体) S1

	2022	2023	2024	2025
新员工中女性的比例 (无固定期限合同)	31%	35%	28%	33%
女性离职者比例 (开放式合同)	30%	32%	33%	32%

12. 人才与员工发展:激发人本价值 S1-6

12.1. 政策与承诺

人才管理对安迪苏至关重要,关系到组织的成功,这主要是因为我们组织的各个层级都对员工具备高水平的能力有着严格的要求。

面对关键技能人才供给趋紧、企业引才难度加大的行业环境,安迪苏将人才保留置于优先位置,通过为员工规划发展路径、拓展内部职业机会、重点培养优秀人才(领导与专业人才),支撑公司与行业转型发展。

基于上述背景与核心考量,我们制定了“人才与人力资源发展战略”。

12.1.1. 安迪苏全球社会政策

→ **人才与员工发展:**我们致力于为全体员工提供培训与发展机会,提升其可持续就业能力。我们相信,持续学习不仅促进个人成长,也推动集体成功,从而营造责任担当、创新协作的组织文化。

12.1.2. 道德准则

→ **教育计划:**员工的职业发展与专业素养是安迪苏稳健发展的重要基石。公司始终坚持以资质与能力为核心标准开展人才选拔任用,严格恪守相关法律法规要求。我们注重通过高效沟通与体系化培训,充分激发员工潜能,推动员工与公司实现共同高质量发展。与此同时,公司将定期为关键岗位人员提供专项合规培训。

12.2. 影响、风险及机遇(IROs)管理

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
声誉机遇	凭借强大的培训计划/人才管理获得更好的声誉	自身运营	因强大的培训计划和员工发展而提升安迪苏的雇主品牌形象及其与合作伙伴的关系。

安迪苏通过实施强大的人才管理与学习战略,来应对S1-6“人才与员工发展”这一议题。该战略旨在培养员工的终身就业能力,并增强组织韧性。

在安迪苏《全球社会政策》《道德守则》及内部《培训政策》的指引下,公司将职业成长与专业培训视为成功的重要基础。

安迪苏通过个人发展计划(IDPs)、人才盘点与继任规划等核心流程,持续推进员工技能提升、识别高潜力人员并保障领导力的有序传承。针对专业、管理和专家等不同路径,公司设计了差异化的发展通道,并依托学院、数字学习平台以及与埃塞克高等商学院等知名机构的合作,为员工提供了有针对性的学习机会。

安迪苏持续投入建设数字学习生态系统,提供便捷可及的多语言培训课程,涵盖合规、技术及领导力等多个模块,确保团队能够快速适应日益变化的工业环境。

员工享有结构化的绩效评估体系、内部职业流动机会和透明的岗位公示机制,并通过申诉与举报渠道确保人才体系的公平性与问责性。通过将上述举措融入安迪苏治理与文化,安迪苏不仅提升了人力资源价值、强化了雇主品牌,更打造出一支能够持续推动创新与变革的人才队伍。

12.3. 行动措施

12.3.1. 员工发展与绩效

安迪苏为全体员工建立绩效与发展评估机制,倡导“持续反馈”模式,年度评估回顾全年成果、设定未来目标,涵盖业绩、能力、关键行为、职业流动与国际化意向、个人成长计划、福祉保障、工作生活平衡。

安迪苏将内部人才流动视为员工职业发展与人才保留的核心驱动力。公司鼓励员工开展跨部门、跨区域岗位轮换,以此促进个人能力成长与组织知识共享。这一机制在支持员工职业发展诉求的同时,有效提升组织敏捷性,实现人岗精准匹配。2025年,公司正式上线全新内部招聘平台“WeRecruit”,集中发布所有岗位空缺,员工可通过职位中心统一查看与申请。

为持续优化人才管理,我们依托三大核心数字化流程(在数字平台和所有层级实现数字化):

个人发展计划(IDP):

- 主要目标是持续发展员工能力,途径包括:
 - > 通过实战任务与发展型工作,在实践中学习成长;
 - > 向他人学习,对接安迪苏内部专家与外部专业网络,开展个人及团队辅导;
 - > 通过系统化培训,进行专业知识与技能学习。

人才盘点:

- 人才盘点每年开展一次、每季度更新一次,用于识别高潜与优秀人才,支撑公司发展与应对业务挑战。

继任计划:

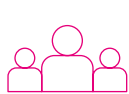
- 为保障安迪苏运营连续性,尤其是明确的关键岗位可持续运转,并依托职业发展路径为员工拓展成长空间,公司将所有空缺职位统一发布至公司职位中心,员工可直接通过该平台进行申请。

12.4. 人才发展与学习战略

帮助员工胜任当前岗位、高效达成目标，或助力他们迈向新的发展机会，是安迪苏的优先事项。我们构建了聚焦三大方向的发展路径：



专业能力



领导力



专家

这些发展路径旨在应对不同的具体需求与挑战。

专业能力发展路径

安迪苏已设立多个学院(涵盖线上学习、网络研讨会及现场培训)，以提升员工的专业能力：

- 销售学院
- 项目管理学院
- 可持续发展学院
- 人力资源学院

这些学院的设立旨在满足员工与客户的实际需求。作为员工技能发展工作的一部分，我们自2022年起建立了数字化学习平台，用于构建系统化的专业培训课程。内容开发大使数量已从2022年的10人扩大至2024年的20余人。该平台面向所有员工开放(包含内部及外部学习内容)。

领导力发展路径

工业领域变革日益加速，竞争日趋激烈，消费者要求不断提升。面对这些业务挑战，我们致力于识别和培养能够预见变革并引领变革的关键领导者，通过提升软技能，使其在动态变化的环境中带领团队应对必要的组织转型。

安迪苏每年围绕**3个主要领导力层级**，培养符合领导力与管理框架以及公司价值观和行为准则的卓越领导者。

- **第一层级：**核心管理项目，旨在培养胜任安迪苏管理岗位的人员，使其能够有效运用公司的管理工具与流程。
- **第二层级：**安迪苏高级管理项目(与埃塞克高等商学院(ESSEC)定制合作)，面向高潜力人才，为期6至9个月。
- **第三层级：**战略领导力项目，旨在培养现任及未来的执行委员会成员，使其具备战略性思考、行动与影响力，建立信任并推动组织变革。

专家发展路径

该路径的主要目标包括：保障科学与技术领域的核心专长，确保关键知识与技能的有效传承，留住高技能人才，提供职业发展通道，并在客户、政府、潜在合作伙伴及候选人面前发挥企业品牌大使的作用。专家成员通过由各业务单元代表及执行委员会组成的评审团队进行选拔。**2025年，安迪苏专家团队共有22名成员(其中5名为本年度新增成员)，分布在全球各地。**

12.5. 人才发展与培训战略

安迪苏的学习培训战略覆盖全部业务与全体员工，紧密贴合业务需求，致力于营造学习型文化。发展路径旨在帮助员工应对不确定性，提升韧性、能力、同理心、专注力、适应力、沟通力与判断力。

为强化、发展并传承关键技能(尤其是科学、技术及软技能)，以保障安迪苏中长期业务的稳健发展，我们于2022年决定投资建设数字化学习平台。依托该平台，公司进一步强化和拓展内部讲师体系及内部培训，同时引入外部标准化课程。

自2023年起，安迪苏员工享有以下培训资源：

- 与个人发展计划(IDP)相关联的数字化学习平台
- 嵌入式的数字化学习项目，如销售学院模块、网络安全、领导力等课程
- 针对安迪苏特定需求定制的内部课程
- 多个领域的标准化外部课程

强制性培训类别包括：合规、领导力发展、技术安全与法规认证、健康安全与环境、IT安全、价值观与行为准则、人工智能。

上述全球性培训项目旨在维持并提升员工的可雇佣能力，同时帮助员工应对重大业务变革(如社会变革、技术颠覆、新型工作方式等)。培训内容提供多语言版本，面向全球所有员工开放，覆盖从一线操作人员到安迪苏管理层各个层级。为实现关键能力培养目标，我们持续投入员工培训，以满足业务发展需求：**每年将薪资总额的2%专门用于培训。**

12.6. 关键绩效指标 (KPIs)

职业发展 S1-13

	2023	2024	2025
参与定期绩效与职业发展评估的员工比例			
女性	75%	67%	63%
男性	74%	50%	48%
总计	74%	54%	60%

制定IDP的员工比例

	2023	2024	2025
女性	32%	25%	33%
男性	68%	75%	67%
总计	75%	72%	61%

→ **目标(每年)：100%**

培训时长(安迪苏实体特定KPI) S1-13

	2023	2024	2025
员工人均培训时长	48h	79h	95h
课堂培训占比*	80%	81%	73%
数字化培训占比*	20%	19%	23%

*“课堂/数字化”KPIs覆盖80%的员工群体。

13. 价值链中的劳动者权益 S2

13.1. 政策与承诺

安迪苏致力于保障全价值链(包括上游、公司自身运营及下游)所有员工的健康、安全、人权和道德待遇。这一承诺体现了公司推动负责任实践的決心,覆盖自身运营及更广泛范围。通过将道德与可持续原则融入价值链管理,公司确保遵守国际劳工标准和相关法规,同时助力构建有韧性且公平的价值链。

13.1.1. 《道德守则》

→ 尊重人权:人权与员工、业务伙伴的安全是安迪苏的核心关切。任何发现疑似侵害人权行为的人员都必须挺身而出,公司将保护其免受打击报复。安迪苏承诺遵守运营所在国家适用法律,并遵循国际劳工组织核心公约,尤其聚焦劳动者保护、禁止强迫劳动与童工等关键原则。

13.1.2. 《责任采购承诺书》

→ 安迪苏致力于在全价值链推动落实基本劳工权利,并将相关原则深度融入供应商筛选与合作管理全流程。公司通过《责任采购承诺书》,要求供应商严格遵循国际人权标准及国际劳工组织(ILO)《关于工作中基本原则和权利的宣言》,包括禁止使用童工与强迫劳动、尊重结社自由和集体谈判权、坚持非歧视与公平对待,同时遵守当地适用的薪酬、福利及工时相关法律法规。公司确保采购行为不会对劳工权利产生负面影响,并通过评估、审计及整改行动计划对合规情况进行常态化监督,将恪守上述承诺作为维持双方业务合作的前提条件。

13.2. 影响、风险及机遇(IROs)管理

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
潜在负面影响	因工作条件不足导致(基本及劳工)权利受到侵犯、经济无保障及健康受损	上游和下游	安迪苏上游和下游价值链中的员工在健康、安全和基本权利方面面临风险,包括暴露于危险或不安全的工作条件(导致健康受损、职业病、事故乃至潜在人员伤亡)、劳工权利受到侵犯(如使用童工或强迫劳动)、就业不稳定(如短期或季节性合同)或缺乏保障,以及公平报酬和体面工作实践落实不力。

安迪苏采取的各项行动全面应对其价值链中与劳工权利相关的风险,确保与国际标准保持一致,并减轻IRO中识别的潜在负面影响。

通过《责任采购承诺书》,安迪苏将国际劳工组织《工作中基本原则与权利宣言》纳入供应商筛选与合同义务中,禁止使用童工和强迫劳动,促进公平对待,并保障健康与安全。公司通过企业社会责任及健康、安全环境审计、供应商自我评估及整改行动计划监督合规情况,以此降低上游存在的不安全作业环境和劳工权利侵犯的风险。

在自身运营层面,安迪苏执行严格的健康与安全规程,提供持续培训,并保障所有员工、分包商和临时工获得公平报酬与人权尊重。在下游,公司通过标准化合同条款将《道德守则》延伸至客户,要求客户遵守公司的《道德守则》,目前正在推进全球统一化以确保一致性。

上述措施共同防止了不稳定的就业、职业危害和权利侵犯行为,强化了安迪苏构建有韧性、公平且负责任价值链的承诺。

13.3. 行动措施

13.3.1. 上游

安迪苏对供应商执行严格标准,要求其遵守《责任采购承诺书》中概述的原则。该承诺书明确要求尊重公司的《道德守则》及国际劳工组织《工作中基本原则与权利宣言》。

遵守《责任采购承诺书》所载原则的要求,将被纳入所有供应商合同之中,以确保与安迪苏的道德标准保持一致。

为确保这些承诺得到落实,安迪苏开展现场及线上审计,评估供应商在健康、安全和道德标准方面的合规情况。此外,供应商还需参与自我评估,进一步提高运营透明度,使公司能够主动识别并应对风险。

安迪苏通过持续评估与伙伴式合作推动持续改进,将上游价值链中员工的福祉与安全置于优先位置。

有关采购实践的更多详情,请参阅“可靠与负责任的采购”章节。

13.3.2. 自身运营

在自身运营层面,安迪苏确保所有员工、分包商和临时工均受到严格的健康、安全与人权政策保护。

凡进入安迪苏任何场所(生产基地、研发中心、行政办公室)的人员,均须遵守公司统一安全标准,共同营造“零事故”安全文化。

此外,安迪苏的采购团队定期赴各场所开展现场审计,对在现场作业的承包商和分包商进行评估,核实其遵守健康、安全及劳工权利要求的情况,并确保工作条件符合公司的道德标准。

安迪苏尊重并保护运营范围内全体劳动者(包括公司员工、在公司场所工作的分包商以及临时工)的人权,确保所有人员被公平对待、免受强迫劳动,并提供不低于当地法定标准的薪酬待遇。

员工享有全面的健康与安全培训,使他们能够有效识别和降低工作场所风险。

上述措施共同彰显了安迪苏致力于在所有实体中维护安全、公平工作环境的坚定承诺。

13.3.3. 下游

安迪苏通过《销售总条款》或专项销售协议,将道德原则延伸至客户关系中。相关协议要求客户遵守公司的《道德守则》,确保下游贯彻道德实践与人权合规。

在欧洲地区,安迪苏已完成相关协议及《销售总条款》的标准化工作,纳入了上述关于遵守《道德守则》的要求。鉴于采用全球统一方法的必要性,公司正积极致力于在2026年实现全球销售条件的协调统一。

通过实施全球性框架,安迪苏旨在确保其人权、道德与安全原则在所有市场及客户合作伙伴/业务伙伴中得到一致应用。

14. 社区 S3

14.1. 政策与承诺

安迪苏将“社区”定义为生产基地周边的居民。运营活动通过专属沟通渠道与社区保持常态化互动,不同生产基地的沟通频次略有不同。公司通过与地方利益相关方(包括政府机构、居民协会和地方组织)进行定期、结构化的对话,持续深化与所在地社区的良性互动。

这些交流有助于识别社区的期望与关切,并以透明、负责任的方式管理与社区相关的影响、风险与机遇(IROs)。

14.1.1. 《全球社会政策》承诺

→ **社区:**我们努力以负责任的态度对待所在地周边社区,尊重当地权利,开展对话,并积极为社会和经济发展做出贡献。

14.1.2. 《道德守则》承诺

→ 安迪苏依托自身专业知识与技术专长,积极助力生产经营所在地社区应对经济、环境与社会层面的各类挑战。这是公司践行负责任全球公民承诺的重要体现。为此,我们始终以最标准严格要求自身,并主动带动各方共同落实责任。我们全力保障各生产基地与周边社区和谐共处,尽最大努力避免日常运营对社区造成干扰与不利影响。

14.2. IROs管理

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
正面影响	通过专项计划推动社会发展	自身运营	通过推行安迪苏“We Care”项目,助力社区社会(重点聚焦抗击营养不良和改善居民生活质量方面)做出贡献。
潜在负面影响	污染对社区健康的影响	自身运营	因安迪苏生产基地的存在,产生重大污染(空气、土壤、水)和/或局部污染(噪音、气味等),给社区带来健康受损和/或患病风险。
负面影响	土地使用/占用的负面影响	上下游	因安迪苏的供应商及公司的客户(及其他下游参与者)对土地和资源的使用,对当地社区产生土地使用/占用负面影响,包括搬迁、资源获取受限以及文化完整性受损等经济、社会和文化影响。

安迪苏对社区相关IROs的管理,基于结构化的利益相关方参与框架以及因地制宜、贴合各运营点实际情况的行动。围绕社会发展与生活质量的正面影响,主要通过专属社区项目、营养主题倡议(含世界牛奶日)、教育宣传、弱势群体定向支持落地实施。

这些行动通过员工志愿服务、与非政府组织、学校和护理机构的合作,以及资金和实物捐赠等形式,直接助力改善营养不良、粮食不安全与社会排斥问题,促进地方可持续发展。

针对污染、扰民及工业活动带来的社区健康潜在与实际负面影响,公司通过持续利益相关方对话、与居民及地方政府定期沟通,以及在各基地周边部署环境管理体系、安全防控措施与透明沟通渠道,实现风险缓释与影响管控。



这一方法还通过正式的磋商机制加以补充，例如与政府部门、居民协会及工业园区利益相关方召开定期会议，确保社区关切能够被及早识别并得到有效管理。

与价值链中土地使用和资源占用相关的风险，则通过负责的采购实践、监测本地供应商支出以支持地方经济发展，以及就社会和环境期望与供应商及合作伙伴保持沟通等方式加以应对。

通过这些沟通渠道收集的利益相关方意见被纳入安迪苏的治理流程，包括双重实质性评估，从而能够对社区相关的IROs进行优先级排序，并据此制定针对性行动方案。

14.3. 行动措施

14.3.1. 与社区的关系

在**南京工厂**，安迪苏通过季度会议与当地社区围绕安全、环保与经济发展等议题开展交流。这些会议在南京化工园区 (NCIP) 会议室举行，汇集公司代表与政府官员，确保沟通透明与协作顺畅。

在**法国**，当地居民、民选代表及协会受邀参加年度活动，如Roussillon基地的“可持续发展日”。此类活动为讨论周边社区相关议题提供了平台，并加强了与利益相关方的联系。此外，与运营所在地市政机构的互动也是重要的沟通渠道之一。

在**拉丁美洲**，我们的团队超越法规要求，积极营造安全、福祉与社会责任的文化。团队在巴西成立了事故与骚扰预防内部委员会 (CIPA)，该委员会最初为依法预防事故与骚扰而设立，其后职责范围拓展至社会行动、生活质量和人才发展等方面。

多年来，CIPA牵头了一系列倡议，如安全讲座、安全驾驶实践，以及关注身体、心理和情绪健康的项目。我们还积极推广人体工效学、财务健康和环境可持续发展。

社会可持续性重点关注领域，我们开展了献血活动、支持非政府组织解决紧急需求等具有影响力的行动。

2024年，在**南里奥格兰德州 (Rio Grande do Sul)** 遭受严重洪灾期间，我们的团队积极调配资源，帮助受影响的员工、客户和社区，捐赠了超过3.5吨食品。

安迪苏通过支持儿童、妇女和弱势社区的多样化举措，将社会责任融入可持续发展战略。

面向儿童，我们每年在儿童节组织活动，围绕垃圾分类与回收等主题提升可持续发展意识。2025年，我们与星火志愿工作组织合作，发起“一双球鞋的翻山越岭——球鞋公益行动”，向贫困地区学校捐赠150双鞋和图书。此外，通过长期与心连心组织合作，我们帮助患有先天性心脏病的儿童获得挽救生命的手术机会，并在其康复期间提供牛奶捐赠。

我们的扶贫工作包括从贫困地区采购农畜产品，2024年至2025年累计投入128万元人民币。我们还与社工合作，走访困难家庭，送去生活必需品和节日慰问品。员工志愿服务热情高涨，超过60名员工参与无偿献血，向南京市红十字会捐赠衣物逾150件。

这些行动体现了我们致力于创造共享价值、为社会带来积极影响的承诺，与我们的可持续发展目标高度契合。

除上述举措外，我们还积极参与其他本地事务。在**西班牙**，作为工业园区的成员，我们参与推动可持续发展的项目，涵盖废弃物减量、回收利用及员工福祉等领域。同时，我们与Burgos市战略规划委员会、Castilla y Leon区政府等地方重要机构保持直接联系，围绕工业、法规与环境议题开展交流。我们还积极参与工业商业协会联合会 (FAE Industrial Council) 围绕效率与可持续发展的研讨。此外，我们每年均与居民协会举行会议，回应社区对我们活动的关切。

2025年11月，安迪苏**安东尼**总部在法国工业周期间接待了一个初中班级来访，开展教育参观活动。此次活动依托国家相关倡议举办，旨在增进年轻一代对现代工业、工业社会角色及其可持续发展挑战的认知。参观过程中，学生们了解了安迪苏的业务布局、产品和服务，并就工业创新与可持续发展等话题展开交流。

通过向学生敞开大门，安迪苏希望助力职业启蒙，激发学生对于科学和工业领域的兴趣，并推动社会各界更好地理解工业在应对社会与环境挑战中的重要作用。

2025年12月，Capsulae员工 (安迪苏研发创新中心) 与致力于碳固存和生物多样性的社会团结经济 (SSE) 组织Coopérative Carbone合作，在Dompierre-sur-Mer种植了约500棵树，为“蓝色森林”倡议做出了贡献。

通过此次合作，安迪苏进一步强化了对当地社区的承诺，并为可持续发展目标贡献力量。

安迪苏通过专门的关键绩效指标 (KPI) 监测对本地供应商的支出比例，体现其对地方经济发展的贡献。本地供应商根据其注册地址进行界定。有关治理、方法论及相关行动的更多详情，请参阅本报告“负责任采购”章节。通过上述多种渠道，我们与运营所在地周边社区保持持续沟通，促进透明、可持续发展及本地共赢。

14.3.2. 世界牛奶日

2025年6月，安迪苏积极参与世界牛奶日系列活动，再次践行对营养健康事业与社区支持的承诺。世界牛奶日由联合国粮食及农业组织 (FAO) 发起，旨在凸显牛奶作为全球重要基础食物的价值。公司全球各生产与运营基地同步开展牛奶募集、营养科普宣传、创意竞赛等丰富活动，提升公众对牛奶营养价值的认知。

尽管部分地区面临物流挑战，安迪苏仍成功募集牛奶3800升，较上一年度实现翻倍增长。所有募集牛奶均定向捐赠至当地慈善机构、学校、孤儿院及食品银行，为弱势群体提供必需营养支持。与此同时，公司向世界粮食计划署捐赠1万欧元，进一步扩大全球公益影响力，助力其抗击饥饿、维护全球粮食安全的使命。

本次活动充分展现了安迪苏坚守社会责任与可持续发展的决心，将员工积极参与与切实的社区福祉紧密结合。依托全球化布局与协同合作精神，公司持续为社会创造共享价值，践行企业核心使命。

2025年10月,安迪苏积极参与由世界蛋品协会发起的全球“世界鸡蛋日”活动,进一步践行企业在可持续营养领域的责任理念,深化员工参与的承诺。该活动旨在向全球普及鸡蛋的营养价值与普惠价值,充分彰显鸡蛋在筑牢粮食安全、构建健康膳食体系中的重要作用。为庆祝这一节日,安迪苏在内部平台发起了“非凡蛋食谱”主题社区活动,于10月7日至24日面向全球各区域员工开展为期两周的主题活动。公司邀请全体员工分享特色蛋类食谱、展示自制创意料理,打造跨文化交流、创意共创与营养知识互通的共享平台。

该活动获得了踊跃参与和热烈反响,体现出员工与安迪苏使命的高度契合。活动以友好竞赛形式收官,评选出最受欢迎食谱,进一步增强了公司的团队凝聚力与全球联动性。

除员工互动外,本次活动还积极科普了高密度营养、易普及的优质蛋白质品类,贴合当下全球粮食安全挑战与可持续消费发展趋势。鸡蛋作为天然且用途广泛的食材,可为人群补充必需营养素,在保障健康的同时具备高度普及性。

为期两周的主题活动广泛调动各地区员工参与热情,内部平台互动频次与内容分享量显著提升(具体参与人数、食谱征集数量及活动互动率仍在统计整合)。

通过将员工参与与可持续营养科普相结合,安迪苏持续创造共享价值,助力应对全球性社会挑战,同时强化协作与责任文化。

与此同时,安迪苏向世界粮食计划署捐赠1万欧元,扩大活动全球影响力,支持其抗击饥饿、提升全球粮食安全的使命。

在地区层面,活动根据当地社区需求进行了调整。在IMEA地区,来自多个国家的员工积极参与向孤儿院、学校和护理机构分发牛奶及补充食品的活动,包括印度的Blessing Children Home孤儿院和Anganwadi学校、埃及的Face for Children in Need组织,以及为老年人和弱势儿童提供支持的护理机构。在肯尼亚,该活动与Animix公司和Rotar俱乐部合作开展,除了分发牛奶外,还向Kraft博士学校捐赠了2000册图书。这些行动往往辅以酸奶、奶酪、水果和糖果等乳制品及食品的分享,进一步凸显了该倡议的教育意义与社会价值。

此外,南非也同步落地相关公益行动,由当地团队负责向社区受益者分发牛奶,为2025年全球活动圆满收官。

在拉丁美洲,世界牛奶日也成为启动新一轮社区参与活动的契机,根据当地社会需求和实际情况,筛选并支持了巴西和墨西哥的非政府组织。

安东尼总部的员工在Verrières-le-Buisson的Foyer del' Alliance(一家支持残疾人的护理机构)主导了一场教育和互动研讨会。研讨会聚焦营养、牛奶生产以及安迪苏解决方案对食品质量的积极贡献,并额外捐赠了1,000欧元以支持该组织的使命。

通过统筹协调、因地制宜的落地方式,安迪苏切实履行帮扶援助社区、推动营养普惠、并在自身运营范围之外助力全球粮食安全的承诺。

通过将员工参与、与当地组织的合作以及定向捐赠相结合,世界牛奶日已成为安迪苏践行企业宗旨与价值观、创造切实社会影响的有效途径。

15. 市场准入与客户互动 S4

15.1. 政策

15.1.1. 《道德守则》

> 饲料安全:安迪苏始终致力于为全球客户持续、稳定地提供安全合规的饲料产品。公司建立内部管理体系,仅与能够满足公司严格饲料安全标准、法规事务要求及所有适用法律法规的外部供应商开展合作。为持续提升公司及行业整体饲料安全水平,公司在内部及外部共享饲料安全相关信息,并鼓励员工提出改进建议。全体员工均有责任确保所经手的饲料产品及相关流程符合公司饲料安全要求,如在运营中发现可能危及食品安全的问题,须及时向经理上报。

15.2. 承诺

15.2.1. 市场准入承诺

作为一家全球性的饲料添加剂公司,安迪苏致力于对饲料原料的使用进行主动管理,同时切实保障环境、员工、客户及动物的安全——这是公司开展业务并获取运营许可的先决条件。

安迪苏拥有多样化的产品组合,旨在支持并促进畜禽及水产养殖动物的采食、营养吸收、生长与健康,业务遍布全球上百个国家。因此,产品的法规合规、安全性和贸易合规性对公司至关重要。

市场准入部门负责开展相关活动,以推动安迪苏产品与服务在全球范围内的全生命周期市场准入,并消除贸易壁垒。

其核心使命是确保符合法规和饲料安全要求落地,并前瞻性地研判关键市场的法规动态,以提升公司竞争力。

安迪苏承诺遵守国际法规与标准,如全球化学品统一分类和标签制度(GHS)、《食品法典》、海关条例、饲料安全与动物健康卫生措施、化学物质注册法规以及危险品运输规定。

15.2.2. 客户互动承诺

面对市场压力与行业竞争，安迪苏始终坚持以客户为中心，不断强化价值主张、快速响应客户需求。公司在全价值链中建立高效的客户互动思维，精准洞察客户需求与产品应用场景，持续提供适配的解决方案、产品及服务，扎实落地以客户为核心的业务模式。

- 了解客户的战略、挑战以及关键决策者
- 识别与客户战略和挑战相关的关键业务问题与需求
- 构建并提供解决方案，以支持客户实现目标，回应他们的问题和需求
- 衡量并分析客户满意度
- 与客户建立长期稳定的合作伙伴关系

15.3. 影响、风险及机遇 (IROS) 管理

实质性	议题	价值链环节	IROS 描述
财务	因信息或沟通不足导致的损害	下游	因向客户提供不充分或不准确的信息，导致安迪苏声誉受损、收入损失及面临潜在处罚的风险。
财务	因产品质量不足导致的损害	下游	因产品质量不足对客户构成安全风险，导致安迪苏声誉受损、收入损失及面临潜在处罚的风险。

安迪苏通过市场准入管理与客户互动的综合管理模式，全面覆盖已识别的重大风险领域 (IROS)，有效降低声誉受损、收入损失及监管处罚等潜在风险。

依托嵌入产品生命周期管理 (PLM) 体系的完备合规流程，公司确保产品信息准确、透明并及时更新，包括符合全球化学品统一分类和标签制度 (GHS)、国际食品法典及 FAMI-QS 等国际标准的产品标签、安全使用指引与环境影响相关数据。

贯穿产品全生命周期的系统性安全风险评估与严格质量控制，可有效防范产品质量不达标及安全事件发生，而内部与外部审计机制则进一步强化合规管控水平与全流程可追溯性。

此外，安迪苏建立了结构化的客户投诉处理流程，依托 SAP 及 ACE/Salesforce 系统，确保客户诉求得到及时响应、问题根源得到深入分析，并通过纠正预防措施实现持续改进。公司以持续改善机制、ISO 认证管理体系及定期客户满意度调查，不断提升客户信任与服务响应能力；同时通过系统化培训体系，强化员工合规意识与专业沟通能力。上述举措协同发力，有效保障全球市场准入资格、维护产品品质与品牌完整性、巩固长期合作伙伴关系，并对已识别的财务风险与声誉风险形成可靠缓释。

15.4. 行动措施

15.4.1. 市场准入行动

安迪苏严格遵守化学品及饲料产品相关法律法规，涵盖产品注册、授权、安全数据表及产品标签等各项要求，同时遵循行业专属卫生标准，全力保障饲料与食品质量安全。

安迪苏依托集成化 PLM 系统统一管理市场准入流程与相关文件，该平台集中管控认证、标准、法规声明及技术文档等全部产品信息，支撑产品创建、客户定制需求、产品注册等核心流程，并通过指标化监控确保与公司业务目标保持一致。

FAMI-QS 认证确保安迪苏满足产品与服务信息及标签方面的严格要求。该认证涵盖多项关键内容：包括原料采购及配套详细文件，以确保供应链的透明度与可追溯性；要求清晰标识产品成分，特别是可能对环境或社会产生影响的物质，从而符合可持续发展与安全规范。

该认证还强调了产品安全使用的相关规范，确保在产品全生命周期中均可获取全面的操作与应用信息。

安迪苏在产品全生命周期开展系统性安全风险评估，覆盖人体健康、动物健康、环境安全及法规合规等维度。评估工作在产品注册与市场准入前完成，并根据法规更新、技术进步及客户应用场景持续动态优化。

风险评估已嵌入安迪苏的 PLM 体系中，并与 GHS、国际食品法典和 FAMI-QS 等国际标准保持一致。

安迪苏产品 100% 符合需要传达和标识的信息类型要求 (产品成分来源、可能产生环境或社会影响的物质、产品安全使用、产品处置方式及环境或社会影响)。同时，公司通过统一标准标签与属地化定制标签相结合的方式，确保产品信息与标识严格遵循各国专项法规，实现与当地监管要求的全面适配。

产品检测与质量控制贯穿整个生产环节及上市前流程，旨在确保产品的安全性、合规性，并为客户提供完整的可追溯性。

安迪苏定期为参与产品开发、生产、质量、市场准入、销售及客户支持的员工提供产品安全与法规合规培训。培训内容涵盖饲料安全法规、产品标签要求、安全使用说明、客户沟通义务及声明管理程序。培训计划与 FAMI-QS 和 ISO 标准保持一致，并根据法规与市场动态持续更新优化。

15.4.2. 客户互动行动措施

客户投诉处理流程

安迪苏的客户投诉处理流程(标准操作程序)旨在以结构化、高效、标准化的方式响应并妥善解决客户的各类反馈与诉求。该流程适用于公司全球所有实体,确保公司在客户满意度管理方面实现全球统一、协同一致。适用范围覆盖各事业部(SBUs)管理的生产基地、全球供应链,以及由销售与市场部门牵头的各区域团队。所有相关部门均须确保流程有效执行。

通过严格执行标准操作程序,安迪苏能够及时响应客户关切,与客户建立长期信任与稳定合作关系,进一步巩固公司在动物营养行业的首选合作伙伴地位。

安迪苏如何处理客户投诉?

- **调查与根本原因分析:**对每一起客户投诉开展深入调查,明确问题成因,并通过统计分析定位根本原因,确保潜在问题得到充分识别与彻底解决。
- **及时补偿:**公司承诺在两周内完成客户投诉处理,并及时提供补偿或其他补救措施,维护客户信任。
- **整改行动计划:**基于根本原因分析结果制定并实施整改计划,防止同类问题重复发生,持续提升运营水平与产品服务质量。
- **效果行动有效性:**通过关键绩效指标与数据看板监控纠正措施及改进计划落地效果,确保责任落实与持续改善。

管理体系

客户投诉流程由销售与市场部质量体系负责人作为试点负责人统筹管理,全面负责流程维护、投诉数据看板更新、相关文件管理、关键绩效指标(KPIs)设定及年度全球目标制定,并组织季度客户满意度评审会议,推动质量团队与利益相关方直接沟通。生产与订单准备由各事业部(SBUs)负责,供应链与销售相关工作由销售与市场部门负责。

变更管理与信息沟通由投诉流程负责人主导:所有投诉数据通过Power BI看板向全体员工开放,支持趋势分析与持续改进;每月向供应链经理报送专项报告;高层管理团队参与季度客户满意度评审会议。公司以SAP系统作为投诉记录与处理核心工具,以ACE/Salesforce(客户关系管理系统)支持销售团队实时查看客户投诉状态。

确保质量与客户满意度

持续改进

安迪苏的销售管理系统与客户需求管理系统均已通过ISO 9001认证,彰显了我们对于质量与卓越运营的承诺。

- **我们推广良好实践:**一旦某项举措被验证有效,我们便将其理念推广至安迪苏内的其他地点、其他产品或其他基地。
- **我们积极行动:**我们始终以成本优化为导向推进改进工作,运用质量管理方法以推动流程改进(精益方法)、卓越运营(六西格玛方法)以及数据流优化。
- **我们衡量效率:**我们的客户投诉数据看板可用于分析投诉频率的变化,从而评估行动的有效性(或无效性)。

安迪苏秉持“以客户为中心”的核心价值观,重视与全球客户的高效沟通。

销售与客户支持团队覆盖全球六大战略区域,在实现全球服务全覆盖的同时,灵活适配本地市场与客户差异化需求。公司依托多元化沟通渠道实现高效服务交付,与全球超4200家客户建立长期信任与合作关系。

全球客户满意度调查

作为一家以客户为中心的企业,安迪苏定期审核销售与市场流程,每两年组织一次全球客户满意度调查,以整合客户反馈、识别改进方向,从而持续提升客户满意度。此项调查由各区域团队执行、总部市场部门统筹,作为对按时足量交付率(OTIF)绩效和投诉管理流程持续评估的补充。调查覆盖客户满意度多个维度,除汇总形成净推荐值(NPS)评分外,还对公司在客户服务、员工关系、售后与产品质量、商业政策、市场营销、可持续发展及客户旅程等方面的表现进行综合评估。

我们的团队会深入分析调查结果,为组织指明改进方向,持续提升客户支持水平。

除了满足法规要求外,安迪苏还通过提供透明、全面的产品信息(包括安全使用指南、处置说明和环境影响数据)来保障客户的健康与安全。

依托PLM、SAP、Salesforce、Track&Trace等数字化工具,安迪苏实现可靠的产品追溯、精准的文档管理与安全的数据处理。同时,公司提供技术支持、分析服务及生命周期评估(LCAs)等可持续发展相关数据,助力客户在全价值链中安全、高效、负责任地使用产品。

15.5. 关键绩效指标 (KPIs) 与目标

15.5.1. 市场准入KPIs与目标

安迪苏对法规合规与安全的承诺,以FAMI-QS认证、ISO认证及生命周期评估(LCAs)为支撑,确保在产品信息(涵盖原料来源、成分、使用方式及环境影响)上实现透明沟通。通过主动管理饲料原料、遵循国际标准,公司有效防范风险、保障合规运营,同时坚守保护环境、保障员工与动物安全的责任。

卫生危机数量
安迪苏特定实体



产品和服务类别的健康与安全影响评估



产品和服务信息与标签要求



组织在产品和服务信息与标签的程序中是否要求提供以下各类信息:

- i. 产品或服务成分的来源;
- ii. 产品构成,特别是可能产生环境或社会影响的物质;
- iii. 产品或服务的安全使用说明;
- iv. 产品的废弃处置方式及其可能引发的环境或社会影响;
- v. 其他(请说明)

	GRI 416-2 涉及产品和服务健康与安全影响	GRI 417-2 涉及产品和服务信息与标签	GRI 417-3 涉及营销传播	GRI 418-1 涉及侵犯客户隐私和客户数据丢失
因违反法规导致罚款或处罚的事件总数	0	0	0	0
因违反法规导致警告的事件总数	0	0	0	0
违反自愿性准则的事件总数	0	0	0	0

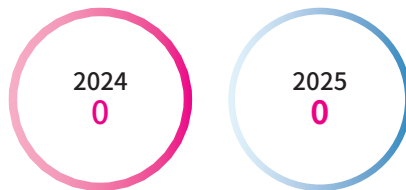
违规定义: 违规是指经确认的违反产品健康与安全、产品信息与标签、营销传播或客户数据保护相关适用法律、法规或自愿性准则的行为,并导致正式的监管或司法行动(如罚款、处罚、警告或主管机关的裁决)。

绩效表现: 报告期内,未发现此类违规事件。安迪苏未面临任何罚款、处罚、警告、司法诉讼,无经确认的违反自愿性准则行为,亦无客户数据泄露、被盗或丢失的报告。

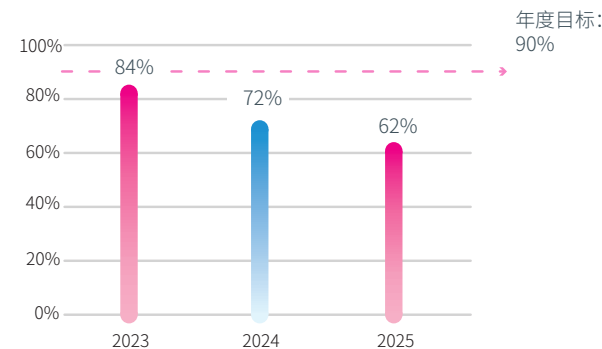
15.5.2. 客户互动目标与KPIs

衡量客户满意度是我们的优先事项,这是构建真正以客户为中心的业务模式的关键一步。ACE/Salesforce(安迪苏客户关系管理系统)是共享客户洞察、问题与机遇,确保客户维系与新业务拓展的统一平台。我们使用一套精选的KPI来衡量客户满意度。

已识别的客户数据泄露、被盗或丢失总数
安迪苏实体特定



15个自然日内商业回复率
安迪苏实体特定



2023至2025年,安迪苏在15个自然日内完成客户回复的比例有所下降,主要原因是高专业性、高复杂度投诉增多,公司优先保障响应质量而非速度,致力于为客户提供最高水准支持与服务体验。过去四年,公司投诉后客户满意度评分持续稳定在4.5/5及以上,表明适当延长响应时间,有助于形成更专业、更有效的解决方案,最终提升客户满意度。

		2024	2025
安迪苏特定指标	处理特定客户需求所需时间	8.1天	2.1天

我们持续衡量并跟踪客户投诉频率*,按月、季度和年度向安迪苏高层管理团队汇报。此项关键绩效指标(KPI)覆盖公司所有实体、产品及业务活动。

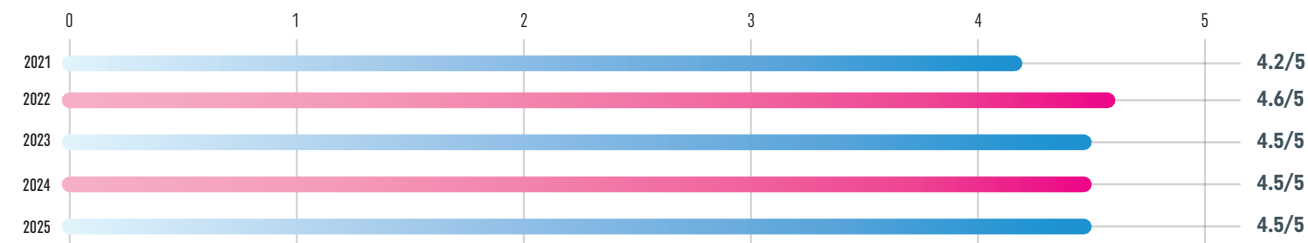
		2021	2022	2023	2024	2025
安迪苏特定指标	客户投诉频率*	10.1	10.2	8.4	6.4	8.0

* 每千张发票中的客户投诉数量

每处理完一起客户投诉,我们都会向客户发送独立的满意度调查,询问客户对我们处理结果的满意程度。

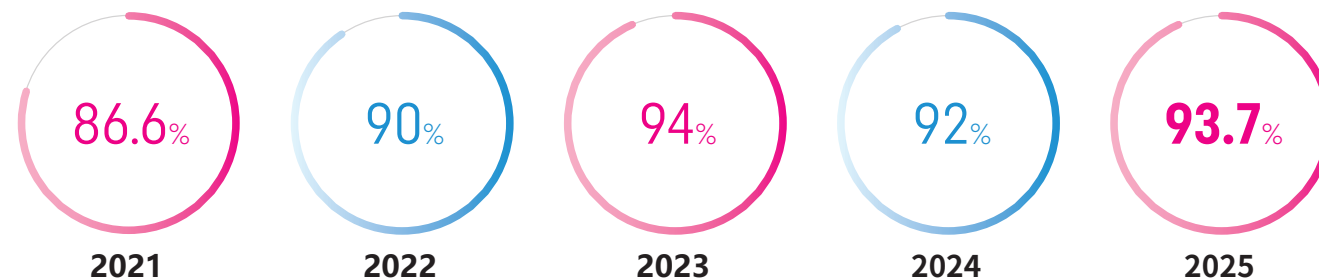
投诉后客户满意度(全球平均)

安迪苏特定实体



按时足量交付率(OTIF)

安迪苏特定实体



OTIF用于衡量客户是否在所要求的日期、以期望的数量收到订单产品。

借助我们的Track&Trace工具,我们能够对比海运货物(以及在有条件时对比其他运输线路)的实际到达时间。这使我们能够精确计算OTIF率,而非基于预计到达时间进行估算。我们的Track & Trace工具通过机器学习和数百个数据点计算内部ETA(预计到达时间),从而跟踪交付进度或提前预判可能的延迟。

1. Track&Trace工具(SAP)会考虑所有本地相关规则,并据此进行计算。该关键绩效指标覆盖安迪苏所有实体及业务活动。

4

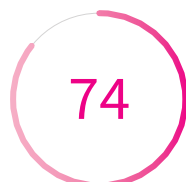
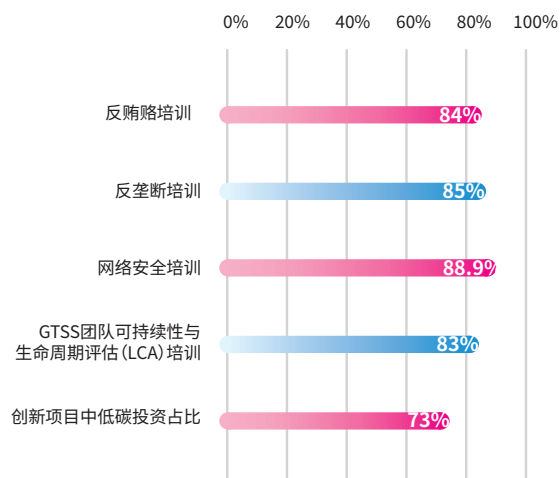
我们始终以诚信为本, 确保以合乎道德且合规的方式开展业务, 为地球的可持续发展贡献力量。

治理

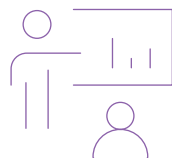
1. 关键数据

关键绩效指标 (KPIs) 与培训

2025年成果



参加科学会议次数



网络安全与人工智能治理

发布《人工智能章程》(2025年)
明确责任且安全使用人工智能技术的具体规则。



部署专门的人工智能认知与培训模块

- 强化公司内部安全使用人工智能的规范
- 整合《通用数据保护条例》(GDPR) 与数据保护原则

启动2025年网络安全培训活动

对在线学习模块进行更新, 内容涵盖:

- 个人数据管理
- 访问权限控制
- 信息安全最佳实践

可持续发展融入高管层



两位新任执行委员会 (EXCOM) 成员专职负责可持续发展

治理架构与《企业可持续发展报告指令》(CSRD) 及国际最佳实践保持一致。

本地合规官网络

- 建立跨区域和基地的本地合规代表结构化网络
- 与公司法务及合规部门协调联动
- 举报渠道全球范围内向所有利益相关方开放

2025年创新项目



人民币 1,540万元

通过安迪苏2025年研究资助计划, 承诺在三年内资助5个大学研究项目。

2. 腐败与不公平商业行为 G1-1

道德与合规是安迪苏开展业务活动的核心准则，其核心目标是以经济安全且可持续的方式为人类提供高品质食品。这一坚定承诺，深深根植于安迪苏的核心价值观之一——诚信。公司《道德守则》及各项合规政策，明确宣示对法律法规的严格遵守，确立全球业务运营与员工日常行为遵循的共同价值观与道德标准。

我们始终坚持以诚信为本，确保所有业务活动均严格恪守道德规范与合规要求，为地球实现可持续营养供给贡献力量。

2.1. 政策与承诺

2.1.1. 反腐败承诺

依据安迪苏《道德守则》及其他相关合规政策，公司对任何形式的腐败行为采取零容忍政策。公司业务覆盖多个司法辖区，在许可办理、行政事项等环节与政府部门存在正常互动。公司以风险导向开展合规监督，通过定期风险评估与系统化培训，持续完善反贿赂、反腐败管理体系。

2.1.2. 反竞争行为承诺

安迪苏承诺，将严格遵守所有适用的竞争法律法规。根据安迪苏的相关规定，公司所有实体均需承诺避免任何可能限制公平竞争、或引发竞争法相关关注的行为，相关要求已明确纳入《道德守则》和《反腐败行为准则》。具体而言，严禁与竞争对手合谋组建卡特尔联盟、操纵市场价格、划分市场范围或串通投标等行为。同样，禁止与竞争对手交换敏感商业数据。

2.1.3. 《道德守则》承诺

- **贿赂与腐败支付**: 无论是否实际获取了任何利益，安迪苏所有员工以及代表安迪苏行事的任何一方，均被严禁给予/收受、提议给予/收受、或承诺给予/收受任何贿赂。
- **洗钱**: 安迪苏禁止任何个人或实体代表安迪苏参与或协助洗钱活动，严禁通过金融交易或资金转移掩盖资金性质、来源、权属及控制关系。
- **经济制裁与禁运**: 安迪苏遵守适用于业务的所有国家和国际制裁规定。员工不得与制裁名单上的个人或实体进行任何交易，也不得以任何其他方式违反适用的制裁措施。
- **遵守竞争法**: 安迪苏支持并维护公平竞争环境，承诺遵守所有适用的竞争法，坚决避免任何可能限制公平竞争、或引发竞争法相关关注的活动。

2.1.4. 治理文件

除《道德守则》和《管理手册》外，安迪苏还通过并实施了其他与“商业道德与合规”相关的政策：

- **《反腐败行为准则》**旨在提升所有员工对腐败风险的认知水平，通过完善的内部控制流程及各类预防措施，降低腐败相关风险。该准则重点关注与礼品和招待、利益冲突、与公职人员的关系、疏通费、捐赠和赞助以及中介机构使用等相关的具体风险场景，明确阐述了每位董事、管理人员及员工应遵循的行为要求，助力相关人员做出正确决策，进而赢得并维护公司股东、客户、业务伙伴及员工的信任。
- **《了解你的客户程序》**是第三方尽职调查流程的一部分，旨在防止安迪苏被犯罪分子利用从事洗钱活动，同时也用于核实第三方的合规情况，尤其聚焦于国际制裁、贿赂或反垄断法等相关领域的合规性。
- **《礼品与招待政策》**旨在确保安迪苏在与客户、供应商和承包商开展业务时，处于决策独立、诚信的环境之中。
- **《反洗钱政策》**旨在通过概述员工职责、提供第三方尽职调查指南以及识别可疑交易的方式，确保遵守反洗钱法律。
- **《支付管理政策》**概述了组织内部管理支付的程序和指南，以确保财务控制、防范欺诈风险并提高效率。

2.2. 影响、风险及机遇 (IROs) 管理

G1-2 腐败与不公平商业行为 G1-2

重要性	议题	价值链环节	IROs描述
多重风险	声誉损害与处罚	自身运营	安迪苏因自身运营中存在反垄断和不正当竞争行为或腐败问题，而遭受声誉损害和监管处罚。
潜在负面影响	损害利益相关方利益	全价值链	因安迪苏或其供应商、消费者、员工、商业伙伴及地方当局可能存在的欺诈或腐败行为、潜在的反垄断违规或不正当竞争行为，导致安迪苏或上述利益相关方的利益受到侵害。

安迪苏通过构建全面的道德与合规框架，应对“腐败与不公平商业行为相关的影响、风险与机遇”。该框架以《道德守则》为核心基础，通过《反腐败行为准则》《反洗钱政策》《礼品与招待政策》及《了解你的客户程序》等专项政策进一步强化。

安迪苏对贿赂、腐败、欺诈和反竞争行为采取零容忍态度，并辅以风险导向的第三方尽职调查、内部控制以及对高风险岗位员工的强制性培训计划。

定期开展的腐败风险评估、C-SOX审计，以及对敏感交易的常态化监控，确保了强有力的风险预防与违规检测机制。

员工定期接受反贿赂、反垄断相关培训，并获得关于利益冲突处理、国际制裁遵守的明确指引。公司同时设立保密举报渠道，用于接收各类违规行为举报，且明确保障举报人不会遭受任何形式的打击报复，以此保障公司运营的透明度与问责制的有效落实。通过将上述各项措施全面融入公司治理与日常运营，我们在维护全球价值链诚信、保障公平竞争环境的同时，有效降低了自身面临的法律、财务及声誉风险。

2.3. 管理体系

安迪苏合规计划与框架以可持续发展理念为导向,依托本地合规专员网络实施,该网络全面覆盖公司所有业务区域,在合规与道德治理机构监督下,对各类合规风险及问题开展常态化监控。

本地合规官团队由区域财务总监和各事业部(SBU)财务总监共同组成。

此外,安迪苏每个实体均设有一名负责道德及人力资源相关议题的人力资源联络人,以及负责反垄断议题的联络人,两类联络人均覆盖安迪苏所有运营区域,反垄断联络人通常由区域销售经理担任。

除通过人力资源经理、直属上级或最高管理层等常规报告渠道以外,安迪苏还设立了保密的举报程序,用于受理严重违反公共利益、《道德守则》及其他合规政策的行为举报。更多信息请参阅“举报”章节。

2.4. 行动

2.4.1. 反腐败行动

安迪苏建立了一套反腐败与反贿赂政策框架,覆盖全球所有运营司法辖区,实现腐败风险的预防、识别与应对。该框架符合国际公认的反腐败原则和标准。

2022年12月,我们在一家独立咨询公司的协助下开展了全球腐败风险评估,从潜在影响、发生概率、控制水平及国家风险评级等维度开展综合研判。

2023年、2024年和2025年均未报告重大腐败相关风险(205-1)。

全球腐败风险评估的结果已被纳入反贿赂框架、政策、程序及合规计划中,持续压降已识别风险。

在道德风险方面,识别出的主要风险包括歧视、骚扰、腐败、违反竞争规则、欺诈、违反《道德守则》以及侵犯个人数据(隐私)。

安迪苏在自身运营过程中,或通过供应链环节出现的任何违反道德原则的行为,都可能引发法律、司法及声誉层面的风险。

安迪苏通过独立、可靠的文件、数据与信息,对客户与供应商开展全流程尽职调查,包括制裁与合规核查、第三方尽调、风险状况评估、信誉证明获取及交易持续监控。

这些措施确保了监管合规,降低了风险,并维护了业务运营的完整性。

基于风险的第三方尽职调查:安迪苏在引入第三方前及合作全周期内,均采用风险导向的尽职调查方法,根据第三方的性质、所在国家的风险状况以及所提供的服务类型,开展针对性调查。此项尽职调查在相关情况下,可覆盖商业中介(代理人、分销商、顾问及其他代表)、关键供应商及其他商业伙伴。审查内容包括但不限于制裁名单筛查、声誉及合规风险指标评估、公司信息核实;必要时将开展强化尽职调查,并要求对方签订遵守安迪苏道德标准的合同承诺。

腐败与贿赂风险最高的岗位:结合安迪苏的业务性质,被认定为面临较高腐败与贿赂风险的岗位包括:与公共当局互动的职能岗位(如涉及许可办理、海关及监管事务的岗位)、商业与业务拓展岗位(含中介机构管理)、采购与第三方准入岗位,以及涉及付款处理与审批的部分财务岗位。

安迪苏还要求全体员工遵守其业务运营所在国家的适用法律法规,并践行《道德守则》及治理文件中所阐述的安迪苏价值观与行为准则。为防范任何腐败或贿赂风险,安迪苏设立了线上培训计划,以帮助我们的员工和高管更好地理解腐败问题以及规避方法。

该培训项目提供多种语言版本,是所有面临腐败风险岗位员工的必修课。

安迪苏每年进行C-SOX审计,以确保内部控制的有效性及其合规性,从而提升财务报告的可靠性并防范欺诈。

→ **内部控制测试:**安迪苏对旨在预防和发现欺诈及不当付款的关键内部控制措施进行全面测试,包括与审批流程、职责分离、支付处理相关的各类控制措施。这些控制措施通过公司内部控制及审计流程(含定期控制测试)实施检验,并对整改措施进行跟踪,直至相关问题彻底解决。

→ **敏感交易审批要求:**针对腐败风险较高的交易,安迪苏制定了专项程序,涵盖礼品与招待、捐赠与赞助、中介机构聘用及其他高风险付款等场景。这些程序明确规定了禁止事项(如疏通费)、审批要求(含适用情况下的预审批)、文件记录与存档要求,以及在不确定情况下向合规/法务部门上报、寻求专业指导的流程。

→ **计划有效性监控:**安迪苏通过一套内部指标,对道德与合规计划的实施有效性进行常态化监控,相关指标包括但不限于:目标人群的培训完成率、目标第三方的尽职调查覆盖率、合规警报及调查的数量与状态,以及纠正措施的完成率。该合规计划会定期接受审查,结合案例经验、审计结果及不断变化的监管要求,及时更新相关政策与控制措施。

利益冲突

根据安迪苏《道德守则》要求,员工发现利益冲突情形须立即向直接上级报告,由公司联合法务与合规部门采取应对措施,相关信息须书面记录并由员工、直属主管、法务与合规部门存档。同时,公司员工必须回避任何可能受利益冲突影响的决策、建议或意见发表流程。

洗钱

根据安迪苏《道德守则》及《反洗钱政策》,安迪苏严禁任何个人或实体代表公司参与或协助洗钱活动,严禁通过金融交易或跨境资金转移掩盖、隐匿资金的性质、地点、来源、所有权与控制权。

2.4.2. 反竞争行为举措

安迪苏严格要求员工遵守全球所有运营国家的竞争法律法规。

为防范反垄断违规风险,员工在参与竞争对手、行业协会及行业聚会的相关会议时,可参阅反垄断指引文件。

为预防反竞争行为风险,安迪苏定期为销售经理和新员工组织反垄断法规培训。

这些培训通过在线学习、内部培训或在外部法律顾问协助下进行。

参与客户和供应商谈判、与竞争对手接触以及市场营销和推广活动的员工均已接受培训,了解安迪苏运营市场中自由和公平竞争的潜在风险与挑战。

参见前述反垄断指南,其中包含参加竞争对手会议、行业协会及行业聚会时的“可为”与“不可为”事项。

- **商业活动中的竞争法管控:**除针对与竞争对手及行业协会互动开展专项培训与指引外,安迪苏还在招投标、战略定价、敏感合同谈判等高风险商业场景实施全流程管控。相关措施包括:明确事项升级流程,必要时由法律及/或合规部门开展审查;对投标及标书提交实施书面审批;规范沟通与信息交流行为,严防非法协同行为发生。

2.5. 关键绩效指标 (KPIs) 与目标

覆盖范围与报告

安迪苏通过内部报告渠道及治理机构的定期审查,在公司层面整合道德与合规信息。涉及商业行为的相关信息,通过公司《可持续发展报告》及官方企业报告对外披露。

反贿赂培训

	2023			2024			2025		
	分配任务数	完成任务数	完成率	分配任务数	完成任务数	完成率	分配任务数	完成任务数	完成率
亚太	89	87	98%	14	12	86%	15	11	73%
中国	354	335	95%	31	31	100%	191	191	100%
欧洲	952	836	88%	59	30	51%	239	171	72%
印度、中东和非洲	70	68	97%	18	8	44%	40	37	93%
拉丁美洲	85	80	94%	3	3	100%	17	8	47%
北美	78	71	91%	2	2	100%	20	18	90%
总计	1,628	1,477	91%	127	86	68%	522	436	84%

反垄断培训

	2024			2025		
	分配任务数	完成任务数	完成率	分配任务数	完成任务数	完成率
亚太	51	51	100%	22	18	82%
中国	355	355	100%	201	201	100%
欧洲	786	578	74%	220	157	71%
印度、中东和非洲	59	55	93%	35	35	100%
拉丁美洲	89	85	96%	17	10	59%
北美	52	48	92%	24	22	92%
总计	1,392	1,172	84%	519	443	85%

定罪与罚款

报告期内,公司未发生因违反反腐败、反贿赂相关法律法规被定罪或受到行政、监管处罚的情形,财务报表中确认的罚款金额为零。

3. 举报人保护 G1-2

3.1. 政策与承诺

安迪苏坚定致力于营造诚信透明的组织环境，为员工、业务伙伴及其他利益相关方提供便捷、保密的沟通渠道，方便其对各类违法、不当行为及违反道德与合规政策的事项表达关切，并严格保障举报人免受打击报复。

这一承诺在《道德守则》和《举报机制》中予以明确体现。《举报机制》详细规定了通过安迪苏举报门户网站提交举报的流程、规则及操作指引，确保相关人员能够以安全且匿名的方式提交举报。

《道德守则》《全球社会政策》及《举报机制》指南所确立的原则与承诺，统一适用于安迪苏全球所有实体及全体员工，确保整个组织在举报治理方面执行一致标准。上述文件均可通过安迪苏内部网及官方网站公开查阅。

3.2. 影响、风险与机遇 (IROs) 管理

举报人保护 G1-3

实质性	议题	价值链环节	IROs 描述
积极影响	完善的培训、政策与报告流程	自身运营	通过建立面向员工及第三方(可根据举报人意愿选择匿名)的道德与合规问题举报程序(安迪苏专用举报门户网站)，并承诺对举报内容开展调查，进一步提升透明度，为员工提供便捷的举报渠道。

安迪苏依托完善的治理体系，系统性管理与“举报人保护”相关的影响、风险与机遇，致力于在全球业务运营中坚守透明、诚信与问责原则。该体系以《举报机制》为核心，以《道德守则》《全球社会政策》为支撑，为员工、业务伙伴及其他利益相关方搭建安全、保密、便捷的沟通渠道，确保其可举报涉嫌不当行为、违法违规或违反道德准则的事项，且无需担忧遭受打击报复。

3.3. 行动措施

3.3.1. 鼓励开放沟通

安迪苏鼓励全体员工、业务伙伴及外部利益相关方(包括实习生、顾问、供应商、客户及社区代表)，在早期阶段即对各类不当行为或违法违规事项提出关切。举报体系为各方提供了安全可靠的沟通渠道，助力营造透明文化与问责机制。

安全举报渠道包括：

举报专用网站：<https://adisseo-ethics.signalement.net> 或通过电话、电子邮件或面谈等方式联系：直属经理或管理层其他成员、首席合规官或当地合规官、公司任何管理人员、担任道德联络员的人力资源业务伙伴。

上述渠道支持相关方举报违反法律法规或公司政策的行为，并可附上佐证材料，保障举报流程简便顺畅。可举报事项包括但不限于：

- 腐败、欺诈、贪污、逃税或洗钱。
- 侵犯集体谈判权、言论自由、使用童工、强迫劳动等权利。
- 骚扰、歧视或侵犯人权。
- 违反环境保护规定或不安全操作。
- 反竞争行为/违反反垄断法(例如，串通、操纵价格、围标)。
- 信息安全事件及违反数据保护规定(例如，未经授权访问或披露机密/个人数据)。
- 职业健康与安全隐患(例如，不安全的工作条件、未遂事件、防护措施不足)。
- 对举报人实施的任何打击报复或试图报复行为，以及任何妨碍报告/调查的行为。
- 违反安迪苏《道德守则》及其他道德与合规文件的不当行为。

3.3.2. 保密、保护与调查

安迪苏严格遵守保密原则。

对于举报人、被举报人及举报所涉相关信息，公司将严格保密，仅在必要情况下依法向司法机关提供。

为加强隐私保护，鼓励举报人使用非公司通信工具提交举报，并以机密或匿名方式发送。公司严禁对举报人实施打击报复。

所有举报均由道德与合规团队依据适用法律及时且审慎地处理。

举报人将在合理时限内收到举报受理、处理进展及结果的反馈。在严格匿名前提下，公司视情况定期向审计、风险与合规委员会及董事会汇报，重大问题上报最高治理层。

安迪苏的举报体系符合国际、区域及国家法律，确保与欧盟《举报人保护指令》及适用的法国法律等法规保持一致。

通过上述健全的举报体系，安迪苏在保障利益相关方能够安全发声的同时，持续践行透明、诚信和负责任的治理理念。

4. 政治参与及游说活动 G1-4

4.1. 政策与承诺

安迪苏积极参与公共事务与行业对话，致力于为动物营养及化工领域构建安全、科学、可持续的监管环境，同时提升业务竞争力，推动企业负责任发展。所有相关活动均严格遵循《道德守则》与《反腐败行为准则》，这两份文件在诚信合规、公开透明、守法运营及防范不当利益影响等方面均提出明确要求。

安迪苏对腐败及不正当利益输送实行零容忍。因此，所有与公共部门、利益相关方开展的、可能涉及政策影响的互动交流，均在规范化管理框架下开展，涵盖利益冲突防范、礼品与招待管理、第三方合作管理、规范记录留存，以及与行业组织交往过程中严格遵守竞争规则等内容。

安迪苏是多个行业组织的活跃成员，确保公司战略与法规发展方向保持一致，并积极贡献行业最佳实践，尤其在安全与可持续领域。公司担任FEFANA（欧洲特种饲料成分协会）和IFIF（国际饲料工业联合会）的理事会成员，致力于支持全行业倡议。公司也是GFLI（全球饲料生命周期评估研究所的成员，为制定针对饲料原料的特定行业生命周期评估方法和数据集做出贡献。在欧洲，公司与法国化学工业协会（代表欧洲化学工业理事会的法国机构）合作，并在全球范围内与国际化学协会理事会（ICCA）保持联系。

4.2. 涵盖的主要议题及安迪苏的立场

安迪苏的倡导工作聚焦于影响运营许可、市场准入和可持续转型的议题，包括：

- 监管合规与产品安全（饲料添加剂及化学品）：**支持跨司法管辖区建立可预测、协调一致且基于科学的框架，确保产品全生命周期的安全使用和合规管理。
- 市场准入与贸易便利化：**支持透明的审批流程，减少不合理壁垒，同时保持高标准的安全和合规要求。
- 环境足迹测量与生命周期评估方法：**推动针对饲料原料建立稳健且可比较的生命周期评估方法，提高整个价值链的数据质量和可操作性，并支持价值链脱碳决策。
- 产业转型与能源/气候政策：**为工业脱碳、能效提升及技术推广营造务实有效的政策环境。

4.3. 对外参与的治理与监督

安迪苏的对外参与活动经过审慎管理，确保与公司战略、竞争力目标和可持续发展路线图保持一致：

下游（饲料行业）：由战略与可持续发展执行副总裁监督。

上游（化工行业）：由首席运营官（COO）监督。

内部跨职能团队由法规、法务/合规、技术专家及业务部门人员组成，负责实时监测政策动态，并为公司在重大议题上的立场提供专业支撑。多名员工被指派参与行业协会相关工作，职责边界清晰，并接受定期监督。相关参与事项的相关性、立场一致性及行为规范性，由前述高管牵头开展定期评估。

4.4. 行动措施

负责任的倡导控制措施与行为准则

为确保政策倡导行为合规负责，安迪苏建立体系化管理机制，包括：

- 明确的内部规则，**涉及诚信、利益冲突以及与外部利益相关方（包括公职人员）的互动，并由内部指南和合规管控措施提供支持。
- 文档记录和可追溯性，**对于关键对外参与活动（如战略级会员身份、治理职务、公开立场表态等）实行全程留痕、可追溯管理。
- 规范第三方管理，**在聘用外部代表、顾问及中介机构时，确保其行为符合安迪苏诚信标准与价值导向。
- 强化竞争法合规意识，**在通过行业协会与同业交流时，确保信息交流合法合规、尺度适当。

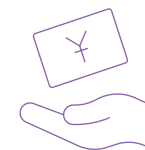
行业协会的一致性审查

安迪苏在参与行业协会及行业倡议过程中，会定期审查其ESG相关立场，确保与公司承诺及发展重点保持一致。如出现立场不一致情况，公司将采取相应措施：

- 与相关组织沟通协商，推动立场趋同；
- 视情况重新评估参与深度，包括调整治理职务、工作组参与度或会员资格等。

4.5. 关键绩效指标（KPIs）与目标

在公共部门资助方面，安迪苏严格遵循透明化原则，确保所有直接或通过第三方开展的公共部门资助（无论资金或实物形式）均公开可查。如果存在任何资助，将根据报告要求，按地域和受益人类别进行披露。



资助金额（人民币）

	2023	2024	2025
全球饲料生命周期分析研究所	88,760	88,760	150,507
法国化学工业协会	912,164	954,947	1,649,610
欧洲饲料添加剂生产商协会	308,732	308,732	317,994
国际饲料工业联合会	131,211	131,211	131,211
合计	1,440,868	1,483,650	2,249,322

5. 可靠与负责任的采购 G1-5

5.1. 政策与承诺

5.1.1. 责任采购承诺书

安迪苏《责任采购承诺书》以公司核心价值观为根基，既明确了对供应商的合规与可持续要求，也体现了公司对供应商的双向责任承诺，核心内容聚焦四大主题：

- > 1. 保障全价值链员工的职业健康与安全
- > 2. 降低公司及合作伙伴运营过程中的环境影响
- > 3. 恪守国际劳工组织核心基本原则，推动员工专业技能与综合素养发展
- > 4. 坚守最高水准的商业道德与合规要求

《责任采购承诺书》可通过公司官网 (www.adisseo.com) 公开查阅。所有供应商均需确认已充分知晓承诺书内容，并保证自身经营原则与承诺要求保持一致，该承诺书适用于安迪苏全球所有实体。

该承诺书同时作为安迪苏供应商行为准则，在商业道德、人权与劳工标准（包括禁止强迫劳动、童工及人口贩运）、职业健康安全、环境管理等方面提出明确要求。相关要求已酌情纳入供应商合同及采购条款，包括承诺遵守适用法律法规、落实风险预防措施、配合安迪苏开展评估与审计、对识别出的差距制定整改行动计划等。

5.2. 管理

安迪苏每年与超过3000家活跃供应商开展合作，年度采购总额约110亿元人民币，主要采购品类分为四类：

- **战略原材料**——主要向少数核心合作伙伴采购；
- **通用采购**——含咨询服务、信息技术服务等；
- **工业设备与服务**——合作方覆盖广泛，包括本地中型企业至全球大型企业；
- **运输服务**。

采购执行方式包括长期框架协议及临时采购订单。供应商遴选与管理由37名采购员组成的专业网络负责，由全球竞争力执行副总裁统一统筹协调。

采购员核心职责为评估、筛选及管理上游合作伙伴，同时作为供应商在安迪苏内部的对接代表，保障合作伙伴诉求得到充分理解与考量。

采购员需严格遵守供应商按时付款流程，并对供应商反馈问题及时响应。安迪苏每份采购订单均标注对应采购负责人姓名及邮箱，确保供应商可随时沟通相关诉求。

5.2.1. 负责任采购手册

自负责任采购项目启动以来，安迪苏逐步建立了系统化的管理规则、实操规范及关键绩效指标，用于精准衡量负责任采购战略的落地进度与实施成效。

《负责任采购手册》对上述规则与实践进行整合汇编，作为全体采购人员的统一参考依据，适用于安迪苏全球所有实体及全体采购员。

5.3. 影响、风险及机遇管理

可靠与负责任的采购 G1-5

实质性	议题	价值链环节	IROs描述
声誉机遇	因践行责任而提升声誉	自身运营	安迪苏在可持续与负责任采购方面的承诺及举措（《责任采购承诺书》），有效提升品牌形象，优化与合作伙伴的合作关系。
正面影响	可持续实践承诺书	自身运营	通过推行《责任采购承诺书》，在供应商群体中倡导并推广负责任经营实践。

安迪苏负责任采购战略将可持续发展、道德规范及人权要求全面融入供应商遴选、评估与全流程管理，直接应对G1-5项下识别的各类影响与机遇。依托《责任采购承诺书》、风险导向尽职调查、供应商评估与审计，以及将可持续标准系统性嵌入招标与合同条款等核心举措，公司在供应链内积极推广负责任经营实践，有效缓释劳工权利、职业健康安全、环境绩效及商业道德相关风险。这些举措同时有助于与供应商及利益相关方建立长期信任、提升品牌美誉度，巩固公司作为可靠且负责任商业伙伴的市场定位，形成显著的声誉机遇。公司通过关键绩效指标监测、采购员专项培训及第三方ISO 20400评估等方式开展持续管控，保障各项措施有效落地，并推动供应商逐步对齐安迪苏可持续发展重点。

5.4. 行动措施

5.4.1. 安迪苏的负责任采购战略

安迪苏于2020年正式成立负责任采购委员会，专门负责负责任采购体系的规划制定、落地执行与监督优化。该委员会定期召开会议（每年不少于两次），全球竞争力执行副总裁参会审议相关工作、部署推进计划。每年至少一次，在面向全体采购经理的定期采购委员会会议上，对负责任采购专项举措的实施情况进行汇报与研讨。

多年来，负责任采购委员会已制定并实施了一项全面的负责任采购战略，该战略基于以下六大支柱：

支柱1: 责任采购承诺书

《责任采购承诺书》是安迪苏核心价值观的集中体现，明确了对供应商的核心原则要求及公司对合作伙伴的责任承诺，文件可通过公司官网 (www.adisseo.com) 公开获取。所有供应商须确认其已充分了解该承诺书内容，并确保自身经营原则和承诺与承诺书¹所表达的原则保持一致。

1. 遵守安迪苏公司的《道德守则》、国际劳工组织《关于工作中基本原则与权利宣言》以及国际人权法。

支柱2: 供应商选择

安迪苏通过竞争性流程遴选供应商时, 采购人员须制定正式的供应商评选标准。除技术竞争力、产品质量等常规指标外, “可持续发展标准”为必选项, 旨在(i)确保供应商遵守《责任采购承诺书》中载明的核心原则, 以及(ii)衡量供应商对与安迪苏最为相关的可持续发展目标所做的贡献。

供应商选择中的基于风险的尽职调查

供应商准入与续约采用风险分层管理模式, 综合考量国家背景、采购品类、物资或服务的重要性及潜在影响性质等可持续风险驱动因素。这种风险分层为可持续性尽职调查的深度(例如, 自我评估、文件审查或现场审计)和决策过程(例如, 备选供应商的开发与备案、建立安全库存、调查替代产品)提供依据。

支柱3: 供应商评估

对供应商的评估旨在让采购负责人评估供应商对安迪苏最具相关性的可持续发展目标所做的贡献。此类评估通过(i)问卷调查和(ii)现场审计进行管理。

安迪苏通过供应商自我评估问卷、文件审查和风险导向现场审计相结合的方式, 全面评估供应商的环境、社会与道德实践。当发现与公司期望存在偏差时, 采购负责人与供应商共同制定整改计划、跟踪落实, 并在必要时上报。这种方法支持持续改进, 并在必要时为采购决策(包括招标评分、合同续签和补救措施)提供依据。

支柱4: 采购人员培训

安迪苏定期开展培训, 确保全体采购人员理解负责任采购战略的核心原则, 并熟练应用相关流程。该培训以《负责任采购手册》为支撑, 所有采购人员均可查阅。

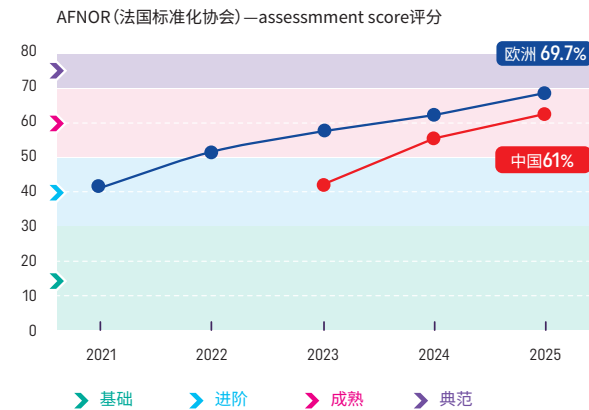
支柱5: 进展衡量——法国标准化协会 (AFNOR)

安迪苏选用ISO 20400指南作为全球负责任采购计划成效评估与进展衡量的外部基准。

AFNOR旗下的一家独立非营利机构, 每年依据ISO 20400指南对安迪苏的相关流程开展第三方评估。该评估自2021年起覆盖欧洲采购网络, 自2023年起覆盖中国采购网络, 每年进行一次。评估过程中至少安排一场由负责可持续发展的执行副总裁出席的会议, 使公司能够汇报在负责任采购方面的核心举措。

AFNOR的评分是安迪苏衡量自身进展的参考依据。该评估所得分数用于衡量我们运营及流程相较于上述指南的成熟度。我们的目标是实现该评分的持续提升, 这体现了我们逐步改进实践的承诺。

我们2025年的评估(衡量2024年的举措与成果)得出以下评分:



该结果应结合往期评分综合解读, 呈现稳步提升态势, 并使我们获得“成熟”等级评分。

支柱6: 双重实质性地图

这一倡议的初衷, 源于安迪苏的坚定信念: 用于筛选和评估供应商的标准, 应当具备区分度与针对性, 并且至关重要, 必须与公司的路线图保持一致。换言之, 公司选择与评估流程的最终目标, 是确保每一位业务伙伴都能为推动那些已被认定为对安迪苏具有特殊相关性的可持续发展目标作出贡献(有关安迪苏在联合国可持续发展目标方面的具体工作, 请参阅本报告中“对联合国可持续发展目标(SDGs)的贡献”章节)。为此, 我们构建了一个双重实质性地图, 用以阐明:

- **供应商可能带来的风险:** 已识别的风险包括可能对安全、环境、劳工权益、商业道德等安迪苏核心承诺造成负面影响的供应商实践与事件, 或可能削弱公司对可持续发展目标的贡献。
- **供应商可能对安迪苏重点关注的可持续发展目标做出的积极贡献:** 我们相信, 供应商可能以不同的方式为可持续发展目标做出贡献, 并提升我们自身的贡献。双重实质性地图旨在为每个采购品类识别可能对可持续发展目标产生最大影响的实践和承诺。

每位采购负责人运用双重实质性地图中识别的风险和机遇, 来定义可持续发展标准(SD Criteria), 用于选择和评估我们的供应商。

5.4.2. 付款条款

在法国及欧盟其他地区, 安迪苏的付款条款完全符合当地及欧盟法规。在无明显法规的运营国家, 公司主动采取措施以确保及时向供应商付款。这一承诺符合我们负责任和可靠的采购实践, 以及《道德守则》和《责任采购承诺书》中概述的原则。

包容性采购与不歧视期望

安迪苏旨在通过支持中小企业及本地供应商的参与(在可行且符合质量与竞争力要求的前提下), 提升供应链的韧性与责任水平。此外, 公司期望所有供应商维护无歧视、无骚扰的工作环境, 提供公平与体面的劳动条件。这些期望通过供应商承诺、风险导向评估, 以及在必要时通过审计验证和后续整改措施予以落实。

5.5. 关键绩效指标 (KPIs) 与目标

责任采购KPIs

		2023	2024	2025	备注
包含具体且可验证的可持续发展标准的招标文件		30%	50%	53%	此KPIs针对欧洲生产基地的采购进行衡量。
用于本地供应商的支出比例(中国)		44%	65%	85%	本地供应商基于其注册地址定义, 具体如下:
用于本地供应商的支出比例(法国)		N/A	26%	21%	- 法国 : 位于同一或相邻行政区(省份)的供应商; - 西班牙 : 位于距离Burgos工厂100公里范围内的供应商;
用于本地供应商的支出比例(西班牙)		38%	47%	57%	- 中国 : 位于江苏省内的供应商。
自2023年7月1日起发布的包含可持续发展标准的《采购需求规格书》(SDPR)		100%	90%	90%	此KPIs针对位于法国和西班牙的工厂发布的SDPR进行衡量。
过去3年内接受过培训的采购人员比例		100%	77%	52%	2023年, 所有采购人员(欧洲和中国)在过去三年内均接受了负责任采购培训。
供应商完成的企业社会责任(CSR)自我评估数量	绝对值	N/A	86	93	
采购方面的健康、安全与环境(HSE)审计次数(在安迪苏工厂进行)	绝对值	166	149	177	
安全和企业社会责任(CSR)审计次数(在供应商处进行)	绝对值	N/A	42	54	

6. 数据保护与网络安全 G1-6

6.1. 政策与承诺

在安迪苏，我们深知网络安全不仅是技术层面的要求，更是实现可持续运营、完善公司治理的基石。在数字化浪潮日益深入的背景下，保障信息系统安全与数据完整性，对于维护利益相关方的信任和确保业务连续性至关重要。

网络安全也是我们可持续发展承诺的重要组成部分，与安迪苏秉持的责任感和韧性价值观高度契合。

安迪苏构建的网络安全体系整合了相关政策、流程和技术，旨在抵御不断演变的网络威胁。其核心要素包括：

- **全球网络安全政策**：保障安迪苏全球运营协同一致。
- **协同领导**：推动网络安全措施的实施与持续改进。
- **员工参与**：对所有员工及使用安迪苏系统的外部利益相关方开展强制性培训。
- **主动威胁管理**：设立安全运营中心（SOC），负责7x24小时监控、风险识别及实时威胁响应。

安迪苏对保护数字生态系统的承诺，体现在《全球网络安全政策》中。我们持续评估并调整相关措施，以应对新兴风险，确保我们的数字生态系统成为构建信任与实现可持续发展的基石。

为支撑政策落地，安迪苏制定了全球适用的配套管理文件，以应对特定的网络安全需求：

- **《用户章程》**：明确安迪苏员工在使用信息技术解决方案时的权利与责任。
- **《出行指南》**：聚焦于识别员工差旅期间使用信息系统所带来的风险，并制定相应的缓解措施，为非常规工作环境下的操作提供明确指引。
- **《服务器与工作站合规规则》**：为安迪苏的服务器和工作站设定全面的技术标准与配置要求。

上述文件全球适用，覆盖安迪苏所有下属机构，对全体员工具有统一约束力。

6.2. 管理体系

首席信息官（CIO）受首席财务官（CFO）委托，全面负责安迪苏网络安全管理工作。公司设立全球网络安全官，向CIO与法务总监汇报，协同IT基础设施负责人负责相关计划的落地执行。CIO牵头制定并实施年度网络安全行动计划，该计划每年由执行委员会（EXCOM）审议两次。

安迪苏IT安全组织下设中央安全运营中心，对全球信息系统实施实时监控，负责风险事件识别、处置与即时威胁响应。

CIO、IT基础设施负责人、全球网络安全官及安全运营中心每月召开领导层会议，每周召开运营会议。

6.3. 影响、风险与机遇（IROs）管理

数据保护与网络安全 G1-6

实质性	议题	价值链环节	IROs 描述
负面影响	数据保护不力	自身运营	由于安迪苏数据保护不力（涉及个人/业务/流程数据）或未能保障相关人员个人数据安全（例如，黑客攻击、IT事件、数据处置不当、未经授权披露个人数据），从而对公司员工、客户和供应商的财务稳定性和信誉造成影响。
多重风险	勒索软件/恶意软件风险	自身运营	安迪苏面临敏感知识产权（例如，产品配方、专利注册前的研发数据）、员工信息或供应商与客户数据被盗的风险。对于公司而言，专有配方的丢失将是灾难性的（例如，可能导致重大投资计划取消）。

安迪苏通过综合性治理框架应对实质性议题G1-6“数据保护与网络安全”所对应的IROs。该框架整合了全球政策、技术控制措施以及员工意识提升计划，旨在保护信息系统和个人数据的安全。

在《全球网络安全政策》及《通用数据保护条例》(GDPR)合规承诺指引下，安迪苏实施了一系列强有力的措施，包括安全运营中心实施的7×24小时实时监控、定期风险评估、钓鱼邮件模拟演练、渗透测试以及严格的访问控制。

全体员工及外部利益相关方均须参加强制性网络安全培训，2025年培训完成率达88.9%；同时，安迪苏持续开展意识提升活动，强化安全最佳实践。

在数据保护方面，公司通过合同约定、授权管理机制，严格遵循GDPR、《个人信息保护法》(PIPL)等法规要求，执行规范的数据留存与销毁规则，保障个人信息全流程合规处理。完善的事件响应与IT恢复计划为网络攻击场景下的业务连续性提供保障，而举报渠道则支持信息安全问题的保密上报。

通过将上述原则嵌入日常运营，并持续强化技术与组织保障措施，安迪苏有效缓解了网络风险，切实保护了利益相关方的数据安全，进一步巩固了各方对安迪苏数字生态系统的信任。

6.4. 提升安迪苏网络安全文化的行动措施

6.4.1. 网络安全管理

安迪苏采取稳健且具有前瞻性的网络安全策略,通过实施全面的监控与意识提升计划来实现这一目标。

我们每月跟踪与审查安全事件数量,及时识别风险趋势并快速实施风险缓释措施。同时依据安全政策对服务器与工作站开展合规性监控,确保符合公司严格标准。

为进一步加强网络安全态势,我们定期开展钓鱼邮件模拟演练,以提高用户对潜在威胁的警觉性,并在组织内部保持高度关注。

6.4.2. 网络安全风险评估

安迪苏在工业场所采用E-Bios风险评估方法识别关键风险并制定风险缓释计划。该评估已成为公司内部持续开展的流程。

所有处理个人数据或利益相关者信息的第三方,在签订服务合同前必须接受初步的网络安全评估:在所有重大合同协议中,我们依托安全运营中心进行相关评估。

6.4.3. 网络安全外部与内部控制

在C-SOX内部控制框架下,外部审计师每年对关键财务系统的访问权限与变更管理进行审查,以验证我们对C-SOX规则的遵守情况。同时,托管公司系统的服务商每年发布ISAE 3402报告,以证明其内部控制的有效性。此外,公司定期开展全球密码强度审计,保障账户安全,并依托第三方专家定期开展全球入侵测试。

6.4.4. 事件响应程序

安迪苏建立完善的网络攻击事件响应程序(IRP),以有效管理和减轻网络攻击的影响,遵循两大关键原则:

- **业务连续性:**制定业务流程持续运营措施,确保系统中断时关键流程正常运行,最大限度减少对运营的干扰。
- **IT恢复计划:**建立IT系统全面恢复计划,确保在遭受网络攻击后快速恢复全部功能。

6.4.5. 网络安全培训

安迪苏设有在线网络安全培训课程,全体新员工及使用公司系统的外部合作伙伴在入职时均须完成该培训。

2025年,目标人群的培训完成率达到88.9%。此外,公司通过内网定期发布新兴风险相关信息。

6.4.6. 利益相关方同意管理

在法规要求范围内,安迪苏确保在个人数据的收集、处理、共享与留存环节,获得、记录并有效管理利益相关方的同意。

公司通过与客户、合作伙伴、供应商及其他相关利益相关方签订具体的合同条款、协议或数据处理安排,明确定义数据保护义务和责任。

此外,安迪苏在公司网站上公布的《隐私政策》清晰地说明了当利益相关方通过数字平台与安迪苏互动时,其个人数据如何被收集、处理、存储和保护。

该政策还告知利益相关方,根据欧洲《通用数据保护条例》(GDPR)及其他适用数据保护法律,所享有的访问、更正、反对与删除个人数据的权利。

6.4.7. 记录保留时间表

安迪苏依据《用户章程》及其他相关内部程序中的规定,建立数据留存与删除机制,确保个人数据保存期限不超过实现其预期目的与履行法律义务所需的时长。

数据保留期限依据适用法规及内部规则确定,期满后,相关个人数据将被安全删除或匿名化处理。

6.4.8. 信息安全问题举报渠道

安迪苏设有**保密举报渠道**,供员工、外部合作伙伴及其他利益相关方报告信息安全、数据保护或信息系统滥用相关问题。

所有举报均按照安迪苏的举报流程处理,严格保密、杜绝打击报复,并开展规范调查与整改。

6.4.9. 2025年网络安全与数据保护新举措

2025年, 安迪苏围绕新兴数字风险、法规遵从与员工意识提升, 推出多项专项举措, 持续完善网络安全与数据保护体系。

为应对人工智能工具的广泛应用, 公司正式发布《人工智能章程》, 明确公司内部负责任且安全使用AI技术的规范要求, 并配套开发专属AI意识培训模块, 帮助员工全面识别与AI应用相关的数据保护、保密及网络安全风险。

安迪苏通过部署专注于生产环境的渗透测试计划, 维持技术安全态势, 从而主动识别关键系统中的漏洞, 并增强对网络威胁的防护能力。

在个人数据保护方面, 安迪苏持续确保自2018年起实施的《通用数据保护条例》(GDPR) 全面合规。2025年, 公司开展了覆盖所有处理个人数据的内部与外部用户的内部审计活动。

这项工作完成了对数据处理实践的全面梳理, 并随后启动了持续性的整改计划, 以进一步加强合规性与风险控制。

员工意识提升仍是安迪苏网络安全战略的关键支柱。2025年, 公司开展了网络安全培训活动, 包括更新了专门针对个人数据管理规则的电子学习模块, 在整个组织内强化了与数据保护、访问控制及信息安全相关的最佳实践。

6.5. 个人数据保护

安迪苏仅在法律许可、且为保障业务有效运营所必需的范围内, 收集、处理与存储个人信息。

安迪苏高度关注客户、合作伙伴及员工的个人数据保护。

根据《道德准则》要求, 公司尊重利益相关方与员工的隐私及数据完整性, 在个人数据处理全过程执行严格标准。

公司收集与持有的全部个人数据, 均遵循公平、合法、审慎原则处理, 并采取有效措施保护员工及其他个人的隐私。

在个人数据处理过程中, 安迪苏严格遵守适用法律法规, 特别是欧洲《通用数据保护条例》(GDPR) 和《个人信息保护法》(PIPL)。为此, 安迪苏确保这些信息:

- 基于合法、公平、正当的基础处理;
- 为特定、明确、合法的目的收集;
- 仅用于收集时声明的目的;
- 就上述目的而言, 保持信息充分相关、不过度;
- 采取预防措施确保数据的安全性及保密性, 防止其被损坏、修改、销毁或披露给未授权的第三方。

6.6. 关键绩效指标 (KPIs)

	2022	2023	2024	2025
指定人数	1,693	127	330	358
完成人数	1,682	115	296	317
完成率 (%)	99.4%	90.6%	98.7%	88.9%

7. 推动科技创新 G1-6

沟通与推广研发创新能力, 是安迪苏向客户、合作伙伴及股东等利益相关方展现公司将创新置于长期战略核心的关键抓手。研发与创新不仅支撑业务绩效提升, 更在降低公司环境足迹、开发助力畜牧与饲料价值链脱碳及可持续发展的解决方案方面发挥决定性作用。

创新方式持续迭代升级, 安迪苏加速融合高通量筛选、数字化工具、流程优化与关键赋能技术等先进方法, 推动更高效、更可持续解决方案的研发落地。这一过程依托高素质、跨学科、敏捷化的研发团队, 将科学进步转化为可落地的工业成果与客户导向价值。

对研发与创新的持续投入, 反映了安迪苏对科学卓越、技术领先和持续改进的承诺, 让创新成为价值创造、核心竞争力与负责任增长的核心引擎。

7.1. 安迪苏的创新之道

安迪苏的研发与创新愿景是: “以科技创新为驱动, 打造客户导向的创新, 赋能可持续发展, 共筑未来。”

- 绿色生产
- 全新测试
- 多维影响
- 创新共赢
- 数字赋能

安迪苏以持续科技创新构建可持续未来, 重点推进零废弃化工工艺开发、体外测试与先进建模能力建设, 并保持在饲料科技领域的领先地位。

创新也通过与客户深度合作开展定制化项目, 旨在精准满足客户特定需求, 巩固长期合作伙伴关系。同时, 公司持续在运营环节推广新工具、自动化方案与数字技术, 不断提升运营效率与创新效能。

7.2. 管理:研发与创新组织架构

安迪苏研发与创新职能采用高效的跨职能运作模式,与各事业部、职能支持部门及工业生产基地紧密协同,并与客户、学术机构、科研院所及行业协会等外部利益相关方深度合作。

研发与创新治理由首席技术官(CTO)牵头的领导团队统筹,负责制定技术战略,监督研发创新路线图与业务优先事项的对齐、执行与监控。该团队每月召开会议,确保协同一致、进度跟踪与科学决策。

公司在法国、中国布局两大核心研发中心,覆盖工艺优化、化学工程、生物技术、添加剂保护与动物健康等关键技术,并在法国设有单胃动物专用试验站。全球五大研发中心共有300余名员工参与研发创新工作。

这一组织获得安迪苏持续稳定的财务承诺支撑,公司每年将约3%的年度营业收入投入研发与创新领域。

依托以下关键赋能技术,公司为全球研发与创新业务制定了研发创新专项举措及战略发展方向:

- **工艺优化:**开发科学方法,推进工艺优化,提升可持续性水平;
- **化学工程:**通过保护与递送技术提升添加剂效能,打造核心竞争优势,重点发展可生物降解方案;
- **生物技术:**开发发酵技术,构建生物催化转化路径;
- **添加剂保护与动物健康:**通过科学研究深化对畜禽微生物组及肠道感知机制的理解。

7.2.1. 通过培训与知识共享构建专业能力

安迪苏通过定期的内部知识共享活动,培养持续学习与协同创新文化。每月举办的研发创新社区连线会议汇聚全球研发团队,由首席技术官(CTO)分享战略更新,团队成员介绍项目进展,促进信息透明、协同一致与思想碰撞。

在法国,“午餐前分享会”吸引约150名员工参与,围绕可持续发展、工艺改进与卓越运营开展开放式研讨,进一步强化跨部门协作与集体创新能力。

7.2.2. 影响、风险及机遇(IROs)管理

推动科技与技术创新 G1-7

实质性	议题	价值链环节	影响、风险及机遇
声誉与潜在收入机遇	因创新承诺提升声誉,可能导致收入增长	自身运营	因安迪苏在自身运营中坚持科技创新提升品牌声誉,强化创新与信赖合作伙伴形象,从而改善雇主品牌形象、深化利益相关方关系,并可能带动收入增长。
正面影响	更高的效率和更好的环境影响	自身运营/下游	凭借安迪苏的科技创新,开发出更高效和/或更可持续的产品,从而减少有害物质的提取和/或向自然环境中的排放。

依托G1-6项下的治理架构、组织体系与专项举措,安迪苏系统应对科技创新领域已识别的影响、风险与机遇。通过清晰的战略轴心、稳健治理、持续投入与开放式合作,公司持续巩固创新领导者与信赖合作伙伴形象,提升人才吸引力、利益相关方信心与长期增长潜力。同时,以SMARTIB为代表的创新项目、工业足迹优化及可持续营养方案开发,有助于提升运营效率、降低环境影响,包括减少自身及下游价值链的资源消耗、废弃物与排放。

I-Discover、GTSS、Innov'Lab及产学研合作等举措持续夯实创新生态,高效转化创新成果并创造客户与社会价值从而在IRO评估中,既降低了与创新相关的风险,又最大限度地发挥了积极的环境和声誉影响。

7.3. 2025年行动与项目

7.3.1. 2025年研发与创新重点

2025年,安迪苏的研发与创新活动围绕两大战略重心展开。

一是聚焦于**工业环境足迹**,旨在系统整合原料足迹、水耗与能耗、副产品增值、异味及噪声管理,持续优化生产工艺与运营管理,在提升工业绩效的同时降低环境影响。

二是致力于**可持续营养与动物健康**,开发新产品、新配方与新服务,提升饲料效率,支撑更可持续的畜牧生产体系。

SMARTIB项目是该战略的典型实践。作为获得支持及部分资助的大型工业4.0项目,它将先进的在线分析工具与人工智能和机器学习相结合,以应对发酵工艺工业化带来的挑战。通过连接实验室、中试和工业规模,该项目旨在构建可预测全规模工艺行为的数字孪生系统。SMARTIB项目有助于实现多个目标,包括降低成本、优化原材料使用、减少废弃物、降低碳足迹以及提高工艺放大的稳健性。

7.3.2. I-Discover

2025年,安迪苏部署了**I-Discover**,这是一个旨在激发创造力、在创新流程的最初阶段捕捉创新想法的数字化内部平台。该平台面向全球所有员工开放,任何人都可以提出、分享并丰富新想法,从而培育跨职能、跨地域的集体创新文化。

I-Discover能够快速识别并筛选出高潜力想法,包括对其潜在的可持续性贡献进行初步评估。通过从创新起点就系统化地收集与评估想法,该平台不仅强化了安迪苏的创新渠道,也确保在创新进程早期即融入环境与社会考量。

7.3.3. 全球技术与科学支持团队

与此同时，安迪苏于2025年成立了**全球技术与科学支持团队 (GTSS)**，以加强技术专长并为客户创造价值。这一新团队为销售团队提供动物营养、动物福利与性能优化领域的顶尖科学技术支持。

在可持续客户服务方面，GTSS也发挥着关键作用。团队成员均已接受可持续发展专题培训，包括安迪苏产品的环境影响和生命周期评估方法 (LCA)，团队中**83%的成员已完成专门的可持续性培训**。这使得GTSS不仅能在产品性能方面为客户提供支持，还能应对可持续性挑战，助力科学决策与长期伙伴关系建设。

7.3.4. 研发与创新的推广：驱动科学与技术

安迪苏与客户、科研专家及意见领袖协同创新，以科学方案赋能市场与价值链。这种开放式创新方法体现在**2025年安迪苏研究基金**中，该计划在**三年内投入1543.66万元人民币**，资助五个高校研究项目，聚焦动物营养领域重大课题，包括气候适应、替抗方案与精准营养。

与此同时，**Innov'L@b**作为安迪苏与初创企业生态系统之间的结构化创新桥梁，持续挖掘动物营养前沿技术与方法。自启动以来，至今已筛选评估430家初创企业，有助于识别高潜力创新并支撑长期增长。

安迪苏的专家通过发表科学出版物、参与专家论坛及出席国际会议，代表公司积极发声，在科学和技术知识的传播中发挥着核心作用。

安迪苏积极参与重大行业活动，旨在保持其在科学进步领域的前沿地位，并推动动物营养领域的合作交流，包括：

- **ADSA** (美国奶业科学学会)
- **ISFNF 2024** (国际鱼类营养与饲料研讨会)
- **EPC 2024** (欧洲家禽大会)
- **IPVS-ESPHM** (国际猪兽医学会大会/欧洲猪健康管理研讨会)

通过上述战略行动，安迪苏被公认为其行业内科学技术创新的领导者。对研发与创新的持续大量投入，加上诸如SMARTIB项目等旗舰举措，进一步巩固了这一领先地位。安迪苏的创新成果还通过专利、科学交流及会议贡献得以充分展现，确保其在各渠道保持持续的可见性与可信度。

这些行动共同彰显了安迪苏致力于推动营养学与工业化学工艺创新的决心，以支持可持续绩效与长期价值创造。

7.4. 关键绩效指标 (KPIs)

创新项目组合

	2023 ³	2024 ²	2025 ¹
工业影响	39%	37%	31%
营养影响	45%	46%	54%
服务	16%	17%	15%

1. 2025年: 52个活跃项目
2. 2024年: 41个活跃项目
3. 2023年: 38个活跃项目

创新项目中低碳投资占比

	2021	2022	2023	2024	2025
	51%	57%	68%	71%	73%

科学与技术交流及发表

	2023	2024	2025
参加国际学术会议次数	56	65	74
参与国际学术会议的研究人员数量	N/A	24	27
国际学术会议交流成果数量	19	20	25

专利申请

	2023	2024	2025
首次发明专利申请数	6	11	19
有效发明专利(按专利族计)	61	68	81
有效发明专利申请(含已授权)	502	487	502

全球技术与科学支持团队可持续性培训

培训	分配人数	完成人数	完成率(%)
第1级 - 总计	38	38	100%
第2级 - 水产	6	5	83%
第2级 - 家禽	2	1	50%
第2级 - 反刍	6	4	67%
第2级 - 猪	7	1	14%
第2级 - 总计	21	11	52%
总计	59	49	83%

8. 动物福利 G1-7

8.1. 安迪苏的承诺

尽管本报告“环境”章节已对安迪苏产品的环境绩效进行了阐述，但本章节则重点介绍我们的解决方案如何促进动物健康、增强适应力并改善动物福利。通过提供精准科学的营养方案，公司致力于提升动物健康水平、降低应激与疾病风险，在全生产周期改善动物整体福利。

安迪苏的饲料添加剂在提升动物适应力、改善健康水平及福利方面发挥着关键作用。依托创新驱动、专业技术积累及负责任产品开发，公司积极倡导畜禽与饲料行业高水平动物福利实践，支持符合可持续原则、尊重动物生理需求的养殖模式。

8.2. 影响、风险与机遇 (IROs) 管理

动物福利 G1-8

实质性	议题	价值链环节	IROs 描述
负面影响	涉及虐待动物的产品试验	上游	因安迪苏供应商进行的产品试验，导致动物的基本自由和身体完整性受到侵害。
积极影响	改善动物健康	下游	动物因摄入添加了安迪苏营养产品的优质饲料，健康状况得到改善。

8.3. 管理体系

安迪苏持续投入资源大幅减少动物试验使用，优先采用替代方法，在科学和技术可行的情况下，尽量避免使用动物。仅在法规、安全或科学验证要求且无替代方案时开展动物研究。

所有动物试验均在受控内部设施开展，严格遵守现行法规与行业标准，相关团队定期接受动物福利培训与意识提升。公司全面遵守自2010年起生效的欧盟相关法规及各国动物实验监管要求。

动物福利的监督通过多层级治理结构得以保障。在工厂层面，设立运营委员会，汇集科学、兽医与运营专业能力，实时评估并采取纠正或预防措施。与此同时，由参与实验活动的各职能部门代表组成的多学科委员会每季度召开会议，审查操作合规性、推动持续改进。该治理体系已向兽医主管部门备案，并按需接受监管参与与咨询。除内部监督外，公司依托法国国家农业、食品与环境研究院 (INRAE) 在 Clermont-Ferrand (FR) 协调的外部伦理委员会开展独立审查，评估试验方案并提供独立的赞成或反对意见，从而对实践提出质疑并强化伦理标准。

所有动物研究在获批前，均须经过结构化的验证流程，包括准备详细的科学与法规档案、内部严格评审、安迪苏内部动物健康与福利机构 (SBEA) 评估、外部伦理审查，以及在适用情况下，由包括部委在内的主管公共当局最终批准。

该治理体系确保动物研究被严格限定在必要范围内，具备伦理正当性与科学严谨性，并以最高护理标准开展，完全契合安迪苏对动物福利与负责任研究的承诺。

8.4. 行动措施

8.4.1. 开发有益于动物健康的产品

在集约化生产体系下饲养的动物会面临广泛的内源性和外源性应激源，可能影响其健康、生产性能和福利。这些应激因素不断挑战动物的生理平衡，需要其不断适应以恢复平衡状态，即体内稳态。维持这一平衡对保障动物福利、发挥遗传潜力至关重要。

安迪苏的特种饲料原料，尤其是动物适应力系列产品，旨在帮助动物应对上述挑战。通过靶向调控肠道健康、免疫力及代谢平衡等关键生理功能，这些解决方案有助于改善畜禽的整体健康状况与福利，从而降低疾病发生率，减少对抗生素等药物的依赖，推动更具预防性和责任感的养殖实践。

动物健康与适应力的提升还意味着死亡率下降和生产效率提高，这不仅惠及养殖户，也减少了价值链中的资源浪费。此外，诸如 Smartamine 和 Metasmart 等特定解决方案还可支持繁殖性能，延长奶牛生产寿命，助力实现更长周期的可持续生产。

总而言之，这些益处有助于构建更具韧性的畜牧生产体系和更可持续的蛋白质生产方式，契合责任与高效农业的原则。

特种产品解决方案围绕我们的使命与客户挑战，聚焦于四大领域：

- **提升饲料品质类：**霉菌毒素管理解决方案：通过减少或消除饲料原料中各类霉菌毒素污染，来管理饲料质量和安全性。
- **提升消化性功能类：**主要通过多种酶制剂和乳化剂，提高饲料原料的营养价值和消化率，促进高效代谢。
- **提升动物健康水平类：**通过优化有益微生物菌群、维护肠道完整性、改善胃肠道功能、增强免疫力以及管理氧化应激，促进动物健康与福祉。
- **提升产品质量和价值类：**氨基酸平衡方案，通过提高饲料效率、改善乳品质（乳脂和乳蛋白）和延长生产寿命（通过改善健康状况和提高繁殖性能），实现更可持续的牛奶生产。

通过持续创新与技术专长，安迪苏致力于在畜禽生产体系中推广均衡营养理念，降低疾病风险，提升动物福利。

安迪苏特种产品业务的四大支柱（饲料完整性与质量、饲料消化率、动物健康水平以及产品质量与价值）充分体现了这一承诺。每一支柱均针对畜禽养殖面临的具体且互为补充的挑战，有助于实现更健康的动物、更高的生产性能和更高效的资源利用。这些支柱共同构成了贯穿生产全周期的综合性动物健康与福利支持体系。

总而言之，安迪苏的产品与服务在其价值链下游环节，对促进动物健康与福利发挥着关键作用。通过提升饲料质量与消化率、增强动物适应力、改善产品品质与价值，安迪苏为推广兼顾高动物福利标准、环境责任与养殖户经济效益的可持续畜牧养殖实践，做出了切实贡献。

9.法定审计师关于《2025年可持续发展报告》的有限保证报告

截至2025年12月31日止年度

致董事长：

作为本公司法定审计师，我们已按照既定程序对安迪苏（以下简称“主体”）自愿编制的2025年度ESG信息（以下简称“相关信息”）实施有限保证鉴证。相关信息的编制遵循全球报告倡议组织（GRI）标准与欧洲财务报告咨询专家组可持续发展报告准则（ESRS），具体依据为本可持续发展报告（以下简称“报告”）中“编制基础”与“索引”章节所界定的框架。本次鉴证系公司承诺的重要组成部分，旨在全面、清晰地呈现主体在环境、社会及治理（ESG）领域的贡献、实践举措及绩效成果，助力其可持续发展目标的实现。

有限保证结论

基于我们已执行的程序（详见“程序性质与范围”章节）及获取的鉴证证据，截至本报告出具日，未发现任何事项使我们相信，相关信息在所有重大方面未按照既定框架进行编制。

相关信息编制的固有局限性

受当前科学认知水平及外部数据质量等客观因素制约，相关信息的编制可能存在固有不确定性。部分信息对编制过程中采用的方法论选择、核心假设及/或估算值具有较高敏感性。

管理层责任

相关信息由主体管理层负责编制，管理层的主要责任包括：

- 选择或确立适用于相关信息编制的恰当标准，即本报告所述的既定框架；
- 严格按照既定框架，编制并披露相关信息；
- 设计、实施并维护必要的内部控制体系，以确保相关信息不存在因舞弊或错误导致的重大错报。

法定审计师责任

我们的责任为：

- 规划并执行有限保证鉴证程序，以获取充分、适当的鉴证证据，从而对相关信息在所有重大方面是否按照既定框架编制、是否不存在因舞弊或错误导致的重大错报发表结论；
- 依据已执行的程序及获取的证据，独立出具鉴证结论；
- 就本结论与主体管理层进行有效沟通。

由于我们需对管理层编制的相关信息形成独立鉴证结论，故不得参与该信息的编制工作，否则将可能损害我们的独立性。

适用的职业准则

我们执行的下述鉴证程序，严格遵循法国法定审计师全国协会（CNCC）发布的、适用于此类可持续发展信息鉴证业务的职业指引。需要明确的是，本程序不构成法国适用职业审计准则（NEP）项下的审计或有限复核，亦不构成法国审计最高权力机构（H2A）指导方针项下的第三方认证。

独立性与质量控制

我们的独立性严格遵循《法国商法典》及《法国法定审计师职业道德守则》的相关规定。同时，我们已建立并运行完善的质量控制体系，该体系包含成文的政策与程序，旨在确保我们的工作全面遵守职业道德要求、职业准则、适用法律法规及法国法定审计师全国协会针对此类业务发布的职业指引。

程序性质与范围

我们在规划和执行鉴证程序时，已充分识别并评估相关信息存在的重大错报风险。作为本次有限保证鉴证业务的核心环节，我们运用职业判断实施了以下工作：

- 深入了解主体及其经营环境，包括与相关信息编制相关的内部控制构成要素；
- 评估既定框架在相关性、完整性、可靠性、中立性及可理解性方面的适当性，并在适用情况下参考行业最佳实践；
- 了解主体为确保相关信息与既定框架保持一致而实施的内部控制流程；
- 评估主体编制相关信息所采用的方法是否与既定框架相符，并在适用情况下，评估方法变更及假设调整的合理性；
- 核实相关信息的编制范围是否与既定框架所界定的范围保持一致；

- 基于职业判断，选取我们认为最为重要的信息项，并对其执行以下核查程序：
 - 执行分析程序，验证数据趋势的连贯性，对识别出的异常项目，在适用情况下向管理层获取合理解释；
 - 采用抽样或其他选取方法实施细节测试，核实报告框架中规定的计算方法与假设得到恰当应用，并将基础数据与支持性文件进行核对验证；
 - 对于定性信息，通过查阅文件资料、开展相关访谈，对信息内容进行核实佐证。
 - 综合评估相关信息整体上与我们对主体的了解及实际情况是否保持一致。

我们确信，已获取的鉴证证据充分、适当，能够为本次有限保证结论提供坚实的基础。

有限保证的鉴证业务所执行的程序，在性质、时间安排及执行范围上，均不同于按照法国法定审计师全国协会职业指引执行的合理保证鉴证业务，其保证程度亦相对较低。若需获取更高水平的合理保证，则需实施更为广泛、深入的核查验证程序。

Niort (法国)

2026年4月20日

GROUPE Y AUDIT

Christophe Poissonnet

可持续发展部合伙人



5

索引

1.索引

安迪苏已根据全球报告倡议组织 (GRI) 标准披露非财务信息, 确保信息透明并与国际ESG披露惯例保持一致。但部分信息已被省略, 具体说明见以下索引。本节仅包含对安迪苏至关重要的指标。

GRI标准	GRI披露与要求	ESRS披露要求	页码
GRI 2 一般披露 (2021版)	2-1 组织详情	参见指令2013/34/EU的要求。	2
	2-2 组织可持续发展报告中包含的实体	ESRS 15.1; ESRS 2 BP-1 § 5 (a)和(b) i	2
	2-3 报告期、频率和联系点 (2-3-a和2-3-b)	ESRS 1 § 73	2
	2-4 信息重述	ESRS 2 BP-2 § 13, § 14 (a)至(b)	2(及相关内容处)
	2-5 外部鉴证	参见指令(EU) 2022/2464的外部鉴证要求。	86-87
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	ESRS 2 SBM-1 § 40 (a) i至(a) ii, (b)至(c), § 42 (c)	6
	2-7 员工	ESRS 2 SBM-1 § 40 (a) ii; ESRS ST ST-6 § 50 (a)至(b)和(d)至(e), § 51至 § 52	47
	2-8 非员工的工作者	ESRS ST ST-7 § 55至 § 56	47,51
	2-9 治理架构和组成	ESRS 2 GOV-1 § 21, § 22 (a), § 23; ESRS G1 § 5 (b) 另参见公共利益实体指令2013/34/EU的公司治理声明要求。	6,11-12
	2-10 最高治理机构的提名和遴选	该议题未包含在ESRS 1 AR § 16的可持续性事项列表中。	12
	2-11 最高治理机构的主席	该议题未包含在ESRS 1 AR § 16的可持续性事项列表中。	12
	2-12 最高治理机构在监督影响管理方面的作用	ESRS 2 GOV-1 § 22 (c); GOV-2 § 26 (a)至(b); SBM-2 § 45 (d); ESRS G1 § 5 (a)	12,14
	2-13 管理影响的职责委派	ESRS 2 GOV-1 § 22 (c) i和ii; GOV-2 § 26 (a); ESRS G1 G1-3 § 18 (c)	14
	2-14 最高治理机构在可持续性报告中的作用	ESRS 2 GOV-1 § AR 3 (a) ii和iv; IRO-1 § 53 (d)	12,14
	2-15 利益冲突	该议题未包含在ESRS 1 AR § 16的可持续性事项列表中。	72
	2-16 关键问题的沟通	ESRS 2 GOV-2 § 26 (a); ESRS G1 G1-1 AR 1 (a); G1-3 § 18 ©	更多信息, 请参见 《2025年年度报告》
	2-17 最高治理机构的集体知识	ESRS 2 GOV-1 § 23	更多信息, 请参见 《2025年年度报告》
	2-18 最高治理机构绩效评估	该议题未包含在ESRS 1 AR § 16的可持续性事项列表中。	更多信息, 请参见 《2025年年度报告》
	2-19 薪酬政策	ESRS 2 GOV-3 § 29 (a)至(c); ESRS E1 § 13 另参见上市实体指令(EU) 2017/828的薪酬报告要求。	13

GRI标准	GRI披露项与要求	ESRS披露要求	页码
GRI 2 一般披露 (2021版)	2-20 确定薪酬的程序	ESRS 2 GOV-3 § 29;另参见上市实体指令(EU) 2017/828的薪酬报告要求。	13
	2-21 年度总薪酬比率	ESRS S1 S1-16 § 97 (b)至(c)	13(更多信息, 请参见《2025年年度报告》)
	2-22 可持续发展战略声明	ESRS 2 SBM-1 § 40 (g)	7-8, 15
	2-23 政策承诺	ESRS 2 GOV-4;MDR-P § 65 (b)至(c)和(f);ESRS S1 S1-1 § 19至 § 21, § 24 (c)和 § AR 14;ESRS S2 S2-1 § 16至 § 17, § 19和 § AR 16;ESRS S3 S3-1 § 14, § 16至 § 17和 § AR 11;ESRS S4 S4-1 § 15至 § 17和 § AR 13;ESRS G1 G1-1 § 7和 § AR 1 (b)	已在报告相关部分披露
	2-24 政策承诺的嵌入	ESRS 2 GOV-2 § 26 (b);MDR-P § 65 (c);ESRS S1 S1-4 § AR 35;ESRS S2 S2-4 § AR 30;ESRS S3 S3-4 § AR 27;ESRS S4 S4-4 § AR 27;ESRS G1 G1-1 § 9和 § 10 (g)	已在报告相关部分披露
	2-25 纠正负面影响的程序	ESRS S1 S1-1 § 20 (c), § AR 17 (g);S1-3 § 32 (a), (b)和(e), § AR 31;ESRS S2 S2-1 § 17 (c);S2-3 § 27 (a), (b)和(e), § AR 26;S2-4 § 33 (c);ESRS S3 S3-1 § 16 (c);S3-3 § 27 (a), (b)和(e), § AR 23;S3-4 § 33 (c);ESRS S4 S4-1 § 16 (c);S4-3 § 25 (a), (b)和(e), § AR 23;S4-4 § 32 (c)	已在报告相关部分披露
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	ESRS S1 S1-3 § AR 32 (d);ESRS S2 S2-3 § AR 27 (d);ESRS S3 S3-3 § AR 24 (d);ESRS S4 S4-3 § AR 24 (d);ESRS G1 G1-1 § 10 (a);G1-3 § 18 (a)	74
	2-27 遵守法律法规	ESRS 2 SBM-3 § 48 (d);ESRS E2 E2-4 § AR 25 (b);ESRS S1 S1-17 § 103 (c)至(d)和 § 104 (b);ESRS G1 G1-4 § 24 (a)	71
	2-28 会员协会	政治参与是G1涉及的可持续性事项, 包含在ESRS 1 § AR 16中。因此, 该GRI披露由MDR-P、MDR-A、MDR-I和/或作为根据ESRS 1 § 11及MDR-M要求披露的实体特定指标覆盖。	75
	2-29 利益相关方参与方法	ESRS 2 SBM-2 § 45 (a) i至(a) iv;ESRS S1 S1-1 § 20 (b);S1-2 § 27和 § 28;ESRS S2 S2-1 § 17 (b);S2-2 § 22 (e)和 § 23;ESRS S3 S3-1 § 16 (b);S3-2 § 21 (d)和 § 22;ESRS S4 S4-1 § 16 (b);S4-2 § 20 (d)和 § 21	17-18
2-30 集体协商协议	ESRS S1 S1-8 § 60 (a)和 § 61	52	
GRI 3 实质性议题 (2021版)	3-1 确定实质性议题的程序	ESRS 2 BP-1 § AR 1 (a);IRO-1 § 53 (b) ii至(b) iv	18-20
	3-2 实质性议题清单	ESRS 2 SBM-3 § 48 (a)和(g);BP-2 § 17 (a)	18-20
	3-3 重大实质性议题管理	ESRS 2 SBM-1 § 40 (e);SBM-3 § 48 (c) i和(c) iv;MDR-P § 62, § 65 (a), MDR-A § 62, § 68 (a)和(d);MDR-M § 72, § 75;MDR-T § 72, § 80 (b)和(j), § 81 (a)至(b);BP-2 § 17 (b)至(e);ESRS S1 S1-2 § 27;S1-4 § 39和 AR 40 (a);S1-5 § 47 (b)至(c);ESRS S2 S2-2 § 22;S2-4 § 33, § AR 33和 § AR 36 (a);S2-5 § 42 (b)至(c);ESRS S3 S3-2 § 21;S3-4 § 33, § AR 31, § AR 34 (a);S3-5 § 42 (b)至(c);ESRS S4 S4-2 § 20, S4-4 § 31, § AR 30和 § AR 33 (a);S4-5 § 41 (b)至(c)。有关与具体议题的额外关联, 请参见下文。	18-20
GRI 201 经济绩效 (2016版)	201-1 产生和分配的直接经济价值	ESRS 2 SBM-1 § 40 (b)	6
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	ESRS 2 SBM-3 § 48 (a)和(d)至(e);ESRS E1 § 18;E1-3 § 28;E1-9 § 66 (a); § 67 (a)和 § 69 (a)	可获取 但未在报告中披露
	201-3 设定受益计划义务和其他退休计划	该议题未包含在ESRS 1 AR § 16的可持续性事项列表中。	6, 13
	201-4 来自政府的财政援助	该议题未包含在ESRS 1 AR § 16的可持续性事项列表中。	6(更多信息, 请参见《2025年年度报告》)

GRI标准	GRI披露项与要求	ESRS披露要求	页码
GRI 202 市场表现 (2016版)	202-1 不同性别标准入职起薪与当地最低工资的比值	ESRS S1 S1-10 § 69-71 和 § AR 72 至 73	不适用
	202-2 从本地社区聘用的高级管理人员占比	“社区的经济、社会及文化权利”属于ESRS框架下S3涵盖的重大可持续议题，具体详见ESRS 1 § AR 16。因此，本GRI披露项将纳入重大风险、影响与机遇(MDR)的定性(MDR-P)、定量(MDR-A)、趋势(MDR-T)披露范畴，或作为企业专项指标，依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关要求披露。	不适用
GRI 203 间接经济影响 (2016版)	203-1 所支持的基础设施投资及配套服务	ESRS S3 S3-4 § AR 37	不适用
	203-2 重大间接经济影响	ESRS S1 S1-4 § AR 41; ESRS S2 S2 4 § AR 37; ESRS S3 S3-4 § AR 36; ESRS S4 S4-4 § AR 34	不适用
GRI 301 原材料	3-3 重大实质性议题管理	ESRS E5 E5-1 § 14; E5-2 § 19; E5-3 § 23	可以获取 但报告中未披露
	301-1 按重量或体积统计的原材料使用量	ESRS E5 E5-4 § 31 (a) 和 (b)	可以获取 但报告中未披露
	301-2 再生原料使用量	ESRS E5 E5-4 § 31 (c)	可以获取 但报告中未披露
	301-3 再生产品及其包装材料	“与产品和服务相关的资源流出”及“废弃物”属于ESRS E5涵盖的重大可持续议题，具体详见ESRS 1 § AR 16。因此，本GRI披露项将纳入重大风险、影响与机遇的定性、定量、趋势披露范畴，或作为企业专项指标，依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关要求披露。	可以获取 但报告中未披露
GRI 302 能源	3-3 重大实质性议题管理	ESRS E1 E1-2 § 24 和 § 25 (c) 至 (d); E1-3 § 28; E1-4 § 32 和 § 33	23-30
	302-1 企业内部能源消耗量	ESRS E1 E1-5 § 37; § 38	23-30
	302-2 企业外部能源消耗量	“能源”属于ESRS E1涵盖的重大可持续议题，具体详见ESRS 1 § AR 16。因此，本GRI披露项将纳入重大风险、影响与机遇的定性、定量、趋势披露范畴，或作为企业专项指标，依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关要求披露。	18-20
	302-3 能源强度	ESRS E1 E1-5 § 40	23-30
	302-4 能源消耗量削减	“能源”属于ESRS E1涵盖的重大可持续议题，具体详见ESRS 1 § AR 16。因此，本GRI披露项将纳入重大风险、影响与机遇的定性、定量、趋势披露范畴，或作为企业专项指标，依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关要求披露。	23-30
	302-5 产品与服务能耗需求降低	“能源”属于ESRS E1涵盖的重大可持续议题，具体详见ESRS 1 § AR 16。因此，本GRI披露项将纳入重大风险、影响与机遇的定性、定量、趋势披露范畴，或作为企业专项指标，依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关要求披露。	23-30
GRI 303 水资源与污水 排放	3-3 重大实质性议题管理	ESRS E2 § AR 9 (b); E2-1 § 14; E2-2 § 18 和 § 19; E2-3 § 22; ESRS E3 E3-1 § 11; E3-2 § 17; E3-3 § 22	39-40
	303-1 与共享水资源的相关互动	ESRS 2 SBM-3 § 48 (c) i 和 (c) iv; MDR-T § 80 (f); ESRS E3 § 8 (a) 和 (b); § AR 15 (a); E3-2 § 17, § AR 20; E3-3 § 24 和 § 25	39-40
	303-2 污水排放相关影响的管理	ESRS E2 E2-3 § 24 (a)	39-40
	303-3 取水量	ESRS E3 E3-4 § AR 32	39-40
	303-4 污水排放量	ESRS E3 E3-4 § AR 32	39-40
	303-5 用水量	ESRS E3 E3-4 § 28 (a), (b), (d) 和 (e)	39-40
GRI 101 生物多样性	3-3 重大实质性议题管理	ESRS E4 E4-1 § AR 1 (b) 和 (d); E4-2 § 22, § 23 (a) 和 (b), E4-3 § 27, § 28 (a), § AR 19, § AR 20 (a); E4-4 § 31	41
	101-1 遏制并扭转生物多样性丧失的相关政策	ESRS 2 SBM-1 § 40 (e); MDR-P § 65 (b); ESRS E4 E4-1 § 15, § AR 1 (a) 和 (i); E4-2 § 22, § 23 (a), (b), (d) 和 (e), § 24 (a); E4-4 § 31, § 32 (b)	41

GRI标准	GRI披露项与要求	ESRS披露要求	页码
GRI 101 生物多样性	101-2 生物多样性影响管理	ESRS E2 E2-2 § 19; ESRS E3 E3-2 § 17, § 18; ESRS E4 IRO-1 § 17 (e) (iii), § 19 (b); E4-1 § AR 1 (b), (d) 和 (g); E4-2 § 23 (f), § AR 16; E4-3 § 27, § 28 (a), (b), (b) (i) 和 (iii) 和 (c), § AR 19, § AR 20 (a) 和 (f); ESRS S3 S3-4 § 32, § 35, § AR 29, § AR 31	41
	101-3 遗传资源获取与惠益共享	ESRS E4 E4-2 § 23 (f), § AR 14, § AR 15	可以获取 但报告中未披露
	101-4 生物多样性影响识别	ESRS E4 IRO-1 § 17 (a)	41
	101-5 存在生物多样性影响的运营场地	ESRS E4 SBM-3 § 16 (a); IRO-1 § 19 (a); E4-5 § 35	41
	101-6 导致生物多样性丧失的直接驱动因素	ESRS E2 IRO-1 § AR 9 (a), E2-4 § 28 (a), § 30 (b) 和 (c), § 31; § AR 22 ESRS E3 E3-4 § 28 (a) 和 (e), § AR 29, § AR 32; ESRS E4 SBM-3 § 16 (a) (ii); IRO-1 § 17 (a), § AR 4 (a) (ii), (iii), (iv) 和 (v) 和 (b); E4-5 § 38 和 § 38 (a), § 39, § 40 (b) 和 (d), § AR 27 (a) 和 (g), § AR 32	41
	101-7 生物多样性现状变化	ESRS E4 IRO-1 § 17 (a), § AR 4 (c); E4-5 § 41, § AR 27 (a) 和 (g)	不适用
	101-8 生态系统服务	ESRS E4 IRO-1 § 17 (b) 和 (e) (i), § AR 4 (d); ESRS S3 SBM-3 § 9 (a) 和 (c)	可以获取 但报告中未披露
	GRI 305 排放	3-3 重大实质性议题管理	ESRS E1 E1-2 § 24; E1-3 § 28; E1-4 § 32, § 33 和 § 34 (b); E1-7 § 56 § 58 (a); § 59 (a); § 61 (a) 和 (c); § AR 61; § AR 62 (b); ESRS E2 § AR 9 (b); E2-1 § 14; E2-2 § 18 和 § 19; E2-3 § 22
305-1 范围1直接温室气体排放		ESRS E1 E1-4 § 34 (c); E1-6 § 44 (a); § 46; § 48 (a); § 50; § AR 25 (b) 和 (c); § AR 39 (a) 至 (d); § AR 40; AR § 43 (c) 至 (d)	23-30
305-2 范围2能源间接温室气体排放		ESRS E1 E1-4 § 34 (c); E1-6 § 44 (b); § 46; § 49; § 50; § AR 25 (b) 和 (c); § AR 39 (a) 至 (d); § AR 40; § AR 45 (a), (c), (d), 和 (f)	23-30
305-3 范围3其他间接温室气体排放		ESRS E1 E1-4 § 34 (c); E1-6 § 44 (c); § 51; § AR 25 (b) 和 (c); § AR 39 (a) 至 (d); § AR 46 (a) (i) 至 (k)	23-30
305-4 温室气体排放强度		ESRS E1 E1-6 § 53; § AR 39 (c)	23-30
305-5 温室气体减排成效		ESRS E1 E1-3 § 29 (b); E1-4 § 34 (a) 至 (c); § AR 25 (b) 和 (c); E1-7 § 56 (b)	23-30
305-6 消耗臭氧层物质排放		ESRS E2 E2-5 § 34	37-38
305-7 氮氧化物、硫氧化物及其他重点大气污染物排放		ESRS E2 E2-4 § 28 (a); § 30 (b) 和 (c); § 31; § AR 21	37-38
GRI 306 废弃物	3-3 重大实质性议题管理	ESRS E5 § AR 7 (a); E5-1 § 14; E5-2 § 19; E5-3 § 23	42-43
	306-1 废弃物产生及重大废弃物相关影响	ESRS 2 SBM-3 § 48 (a), (c) ii 和 iv; ESRS E5 § AR 7 (f); E5-4 § 30	42-43
	306-2 重大废弃物环境影响管控措施	ESRS E5 E5-2 § 19 和 § 20 (e) 和 (f); E5-5 § 40 和 § AR 33 (c)	42-43
	306-3 废弃物产生总量	ESRS E5 E5-5 § 37 (a), § 38 至 § 40	42-43
	306-4 经资源化分流处置、避免填埋的废弃物	ESRS E5 E5-5 § 37 (b), § 38 和 § 40	42-43
	306-5 最终处置类废弃物	ESRS E5 E5-5 § 37 (c), § 38 和 § 40	42-43
	306-3 重大泄漏事故	“空气污染”、“水污染”和“土壤污染”是E2的可持续发展事项,属于ESRS 1 § AR 16的范围。因此,该GRI披露项由MDR-P、MDR-A、MDR-T和/或作为实体特定指标(根据ESRS 1 § 11并依照MDR-M进行披露)所涵盖。	42-43

GRI标准	GRI披露项与要求	ESRS披露要求	页码
GRI 401 雇佣关系	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); S1-17 § 104 (a); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 § 41, § 42 (b) 和 (c)	46-47, 50-51
	401-1 新员工招聘及员工流失率	ESRS S1 S1-6 § 50 (c)	46-47, 50-51
	401-2 全职员工专属福利(临时及兼职员工不享有)	ESRS S1 S1-11 § 74; § 75; § AR 75	46-47, 50-51
	401-3 育儿休假	ESRS S1 S1-15 § 93	仅披露定性信息, 无定量数据
GRI 402 劳资关系	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); S1-17 § 104 (a); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 § 41, § 42 (b) 和 (c)	非重大实质性议题
	402-1 运营变更相关的最短通知期限	“社会对话”与“集体谈判”属于ESRS 1 § AR 16明确的S1重大可持续议题。因此,本GRI披露项纳入重大影响、风险与机遇(MDR)的定性(MDR-P)、定量(MDR-A)、趋势(MDR-T)披露范畴,或作为企业专项指标,依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关规定执行披露。	非重大实质性议题
GRI 403 职业健康与安全	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); S1-17 § 104 (a); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 § 41, § 42 (b) 和 (c)	54-55
	403-1 职业健康安全管理体系	ESRS S1 S1-1 § 23	54-55
	403-2 危险源识别、风险评估及事故调查	ESRS S1 S1-3 § 32 (b) 和 § 33	54-55
	403-3 职业健康服务	ESRS S1 S1-1 § AR 17 (d)	54-55
	403-4 员工参与、协商及沟通职业健康安全相关事项	“职业健康安全”与“培训及技能发展”属于ESRS 1 § AR 16明确的S1重大可持续议题。因此,本GRI披露项纳入重大影响、风险与机遇的定性、定量、趋势披露范畴,或作为企业专项指标,依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关规定执行披露。	54-55
	403-5 员工职业健康安全培训		54-55
	403-6 员工健康促进	“社会保障”属于ESRS 1 § AR 16明确的S1重大可持续议题。因此,本GRI披露项纳入重大影响、风险与机遇的定性、定量、趋势披露范畴,或作为企业专项指标,依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关规定执行披露。	54-55
	403-7 与业务关联直接相关的职业健康安全影响的预防与缓解	ESRS S2 S2-4 § 32 (a)	54-55
	403-8 纳入职业健康安全管理体系的员工数量	ESRS S1 S1-14 § 88 (a); § 90	54-55
	403-9 与工作相关的伤害事故	ESRS S1 S1-4, § 38 (a); S1-14 § 88(b) 和 (c); § AR 82	54-55
403-10 与工作相关的疾病	ESRS S1 S1-4, § 38 (a); S1-14 § 88(b) 和 (d); § 89; § AR 82	54-55	

GRI标准	GRI披露项与要求	ESRS披露要求	页码
GRI 404 培训与教育	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); S1-17 § 104 (a); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 § 41, § 42 (b) 和 (c)	59-60
	404-1 员工年度人均培训时长	ESRS S1 S1-13 § 83 (b) 和 § 84	59-60
	404-2 员工技能提升项目及岗位过渡帮扶计划	ESRS S1 S1-1 § AR 17 (h)	59-60
	404-3 定期接受绩效与职业发展评估的员工占比	ESRS S1 S1-13 § 83 (a) 和 § 84	59-60
GRI 405 多元化与机会 平等	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); S1-17 § 104 (a); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 § 41, § 42 (b) 和 (c)	56-58
	405-1 治理机构及员工多元化构成	ESRS 2 GOV-1 § 21 (d); ESRS S1 S1-6 § 50 (a); S1-9 § 66 (a) 至 (b); S1-12 § 79	56-58
	405-2 男女基础薪资及薪酬差距比值	ESRS S1 S1-16 § 97 和 § 98	不适用
GRI 406 反歧视	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); § 24 (a) 和 (d); S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 41, § 42 (b) 和 (c); ESRS S4 § 10 (b); S4-1 § 15; § 16 (c); S4-2 § 20; S4-4 § 31; § 32 (a) 和 (b); § 35; § AR 30; § AR 33 (a); S4-5 § 41; § 41 (b) 和 (c)	可以获取 但报告中未披露
	406-1 歧视事件及整改措施	ESRS S1 S1-17 § 103 (a), § AR 103	可以获取 但报告中未披露
GRI 407 结社自由与集体 谈判	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); S1-17 § 104 (a); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 § 41, § 42 (b) 和 (c)	52
	407-1 结社自由与集体谈判权利存在风险的运营场所及供应	“结社自由”与“集体谈判”归属ESRS 1 § AR 16下S1、S2重点可持续议题。本项GRI披露内容，统一纳入重大影响、风险与机遇的定性、定量、趋势管理披露，或作为企业专项指标，按照ESRS 1 § 11及MDR-M要求规范披露。	52
GRI 408 童工	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); § 22; S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); S1-17 § 104 (a); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); § 18; S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 § 41, § 42 (b) 和 (c)	53
	408-1 存在重大童工风险的运营活动及合作供应商	ESRS S1 § 14 (g); S1-1 § 22 ESRS S2 § 11 (b); S2-1 § 18	53
GRI 409 强迫劳动	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S1 S1-1 § 19; § 20 (c); § 22; S1-2 § 27; S1-4 § 37 至 § 39; § AR 33; § AR 40 (a); S1-5 § 46; § 47 (b) 和 (c); S1-17 § 104 (a); ESRS S2 § 11 (c); S2-1 § 16; § 17 (c); § 18; S2-2 § 22; S2-4 § 32; § 33 (a) 和 (b); § 36; § AR 33; § AR 36 (a); S2-5 § 41, § 42 (b) 和 (c)	53
	409-1 存在重大强迫或强制劳动风险的运营活动及合作供应商	ESRS S1 § 14 (f); S1-1 § 22 ESRS S2 § 11 (b); S2-1 § 18	53
GRI 410 安保管理	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S3 § 9 (b); S3-1 § 14 和 § 16(c); S3-2 § 21; S3-4 § 32 (a) 至 (d), § 33 (a) 和 (b), § 35, 36; § AR 31, § AR 34 (a); S3-5 § 41, § 43	非重大实质性议题
	410-1 接受人权政策与流程培训的安保人员	“安保”相关影响属于ESRS 1 § AR 16划定的S3可持续议题。本项GRI披露要求，纳入重大影响、风险与机遇相关定性、定量、趋势披露，或企业专项指标管理，依据ESRS 1 § 11及MDR-M规则执行。	非重大实质性议题

GRI标准	GRI披露项与要求	ESRS披露要求	页码
GRI 411 原住民权利	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S3 § 9 (b); S3-1 § 14, § 15 和 § 16 (c); S3-2 § 21; S3-4 § 32 (a) 至 (d), § 33 (a) 和 (b), § 35, 36; § AR 31, § AR 34 (a); S3-5 § 41, § 43	不适用
	411-1 侵犯原住民权利相关事件	ESRS S3 S3-1 § 16 (c), § AR 12; S3-4 § 30, § 32 (b), § 33 (b), § 36	不适用
GRI 413 当地社区	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S3 § 9 (b); S3-1 § 14 和 § 16 (c); S3-2 § 21; S3-4 § 32 (a) 至 (d), § 33 (a) 和 (b), § 35, 36; § AR 31, § AR 34 (a); S3-5 § 41, § 43	16-18, 62-64
	413-1 开展社区互动、影响评估及社区发展项目的运营主体	ESRS S3 S3-2 § 22; S3-3 § 27 (b); S3-4 § AR 34 (c)	16-18, 62-64
	413-2 对当地社区存在实际或潜在重大负面影响的运营活动	ESRS 2 SBM-3 § 48 (c) i 和 iv 和 § AR 17; ESRS S3 § 9 (a) i 和 (b)	16-18, 62-64
GRI 416 客户健康与安全	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S4 § 10 (b); S4-1 § 15 和 § 16 (c); S4-2 § 20; S4-4 § 31; § 32 (a) 和 (b), § 35, § AR 30, § AR 33 (a); S4-5 § 41, § 41 (b) 和 (c)	64-68
	416-1 产品及服务类别的健康安全影响评估	“消费者与终端用户人身安全”属于ESRS 1 § AR 16划定的S4重大可持续议题。因此，本项GRI披露内容纳入重大影响、风险与机遇的定性、定量、趋势披露范畴，或作为企业专项指标，依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关要求披露。	64-68
	416-2 产品与服务健康安全相关违规事件	ESRS S4 S4-4 § 35	64-68
GRI 417 营销与标识标签	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S4 § 10 (b); S4-1 § 15 和 § 16 (c); S4-2 § 20; S4-4 § 31; § 32 (a) 和 (b), § 35; § AR 30, § AR 33 (a); S4-5 § 41, § 41 (b) 和 (c)	64-68
	417-1 产品及服务信息与标签合规要求	“消费者及终端用户信息”相关影响属于ESRS 1 § AR 16划定的S4重大可持续议题。因此，本项GRI披露内容纳入重大影响、风险与机遇的定性、定量、趋势披露范畴，或作为企业专项指标，依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关要求披露。	64-68
	417-2 产品及服务信息、标签相关违规事件	ESRS S4 S4-4 § 35	64-68
	417-3 营销传播相关违规事件	ESRS S4 S4-4 § 35	64-68
GRI 418 客户隐私	3-3 重大实质性议题管理	ESRS S4 § 10 (b); S4-1 § 15 和 § 16 (c); S4-2 § 20; S4-4 § 31, § 32 (a) 和 (b), § 35, § AR 30, § AR 33 (a); S4-5 § 41, § 41 (b) 和 (c)	64-68, 79-81
	418-1 经核实的客户隐私侵权投诉及客户数据泄露事件	ESRS S4 S4-3 § AR 23; S4-4 § 35	64-68, 79-81

GRI标准	GRI披露项与要求	ESRS披露要求	页码
GRI 205 反腐败	3-3 重大实质性议题管理	ESRS G1 G1-1 § 7; G1-3 § 18 (a); G1-4 § 24 (b)	71-73
	205-1 开展腐败风险评估的运营环节	ESRS G1 G1-3 § AR 5	71-73
	205-2 反腐败政策与制度的宣贯沟通及相关培训	ESRS G1 G1-3 § 20, § 21 (b) 和 (c) 和 § AR 7 和 8	71-73
	205-3 已查实的腐败事件及后续处置措施	ESRS G1 G1-4 § 25	可以获取 但报告中未披露
GRI 206 反竞争行为	206-1 涉及反竞争、反垄断及垄断行为的法律诉讼	本项议题未列入ESRS 1 AR § 16的重大可持续议题范畴。	可以获取 但报告中未披露
GRI 207 税务	207-1 税务管理理念与方针	本项议题未列入ESRS 1 AR § 16的重大可持续议题范畴。	非重大实质性议题, 税务管理相关详细内容, 请参见《2025年年度报告》。
	207-2 税务治理、内控体系与风险管理	本项议题未列入ESRS 1 AR § 16的重大可持续议题范畴。	非重大实质性议题, 税务管理相关详细内容, 请参见《2025年年度报告》。
	207-3 利益相关方沟通及税务相关诉求管理	本项议题未列入ESRS 1 AR § 16的重大可持续议题范畴。	非重大实质性议题, 税务管理相关详细内容, 请参见《2025年年度报告》。
	207-4 国别税务报告	本项议题未列入ESRS 1 AR § 16的重大可持续议题范畴。	非重大实质性议题, 税务管理相关详细内容, 请参见《2025年年度报告》。
GRI 204 采购实践	3-3 重大实质性议题管理	ESRS G1 G1-2 § 15 (a)	76-78
	204-1 本地供应商采购支出占比	“社区经济、社会及文化权利”属于ESRS 1 § AR 16下S3重大可持续议题。因此, 本项GRI披露内容纳入重大影响、风险与机遇的定性、定量、趋势披露, 或作为企业专项指标, 依据ESRS 1 § 11及MDR-M相关要求进行披露。	76-78
GRI 308 供应商环境评估	3-3 重大实质性议题管理	ESRS G1 G1-2 § 15 (a)	76-78
	308-1 依据环境标准筛选评估的新增供应商	ESRS G1 G1-2 § 15 (b)	76-78
	308-2 供应链负面环境影响及整改措施	ESRS 2 SBM-3 § 48 (c) i 和 iv	76-78
GRI 414 供应商社会影响 评估	3-3 重大实质性议题管理	ESRS G1 G1-2 § 15 (a)	76-78
	414-1 依据社会责任标准筛选评估的新增供应商	ESRS G1 G1-2 § 15 (b)	76-78
	414-2 供应链负面社会影响及改善举措	ESRS 2 SBM-3 § 48 (c) i 和 iv	76-78
GRI 415 公共政策	3-3 重大实质性议题管理	参照GRI 3-3通用管理要求对应条款。	75
	415-1 政治捐赠	ESRS G1 G1-5 § 29 (b)	75

安迪苏欧洲

Adisseo France S.A.S

Immeuble Antony, Parc II
10, place du Général de Gaulle
92160 Antony - FRANCE
电话: +33 (0)1 46 74 70 00
sustainability@adisseo.com

安迪苏中国

蓝星安迪苏南京有限公司

南京市化学工业园区长丰河路389号
电话: +86 25 57688189

安迪苏亚太

Adisseo Asia Pacific Pte Ltd.

16 Raffles Quay, #20-05,
Hong Leong Building,
Singapore 048581
电话: +65 6543 1121

安迪苏拉丁美洲

Adisseo Brasil Nutrição Animal Ltda.

Avenida Maria Coelho Aguiar, 215
Bloco G - 1º andar
Jardim Sao Luis
05804-900 Sao Paulo - BRAZIL
电话: +55 11 37 41 86 13

安迪苏北美

Adisseo USA Inc.

4501 North Point Pkwy,
STE 200 Alpharetta,
GA 30022 - USA
电话: +1 678 339 1500

安迪苏中东&非洲

Adisseo Animal Nutrition DMCC

Office No. 2002 & 2003,
Tiffany tower, Cluster W,
Jumeriah lakes towers,
Dubai - UAE
电话: +971 4 8747 965

安迪苏印度次大陆

Animal Nutrition Private Limited

UNIT N° t-313, 5th Floor
Avenue Brigade road 56001
Bangalore - INDIA
电话: +91 99 45 35 06 52

