





新希望印尼种禽养殖基地的工人正在对发往养殖户的鸡苗进行质量检查。
——本项目于 2025 年入选万隆会议 70 周年纪念展和中印尼经贸合作成果展。

目录

报告前篇

董事长致辞	01	关于我们	02
		可持续发展战略及进展	03
		责任专题：拥抱 AI，激活农业新质生产力	05
		新技术，构建全链条 AI 智能生态	05
		新模式，重塑农业价值链	06
		新农人，提升农民科技素养	06

报告主体

1 高效治理，夯实发展根基		2 卓越产品，普惠营养健康	
党的建设	09	营养健康研发	29
公司治理	10	布局智慧养殖	32
可持续发展管治	14	严控质量安全	34
风险与合规管理	18	提升服务品质	38
商业道德	20	供应链管理	40
税务透明	23		
信息安全与隐私保护	24		
3 绿色产业，反哺自然生态		4 价值共创，实现共同富裕	
可持续农业	45	成就员工	61
可持续运营	48	赋能养户	73
应对气候变化	51	心系社会	74
生态系统及生物多样性保护	56		

报告后篇

关于本报告	80
关键绩效表	81
指标索引表	85
意见反馈表	87

董事长致辞

以创新加强发展韧性，以责任践行企业使命



刘畅

各位同事、股东、合作伙伴、社会各界朋友：

大家好！

回望 2025 年，国际贸易充满不确定性，国民经济开启新征程，能源革命加速绿色转型，人人都在追赶 AI 浪潮，而我们所在的农牧行业，也正在加快融合新技术、推出新产品、探索新渠道、挺进新市场，迎接更多机遇与挑战交织的未来。

新希望六和作为一家连接田野与餐桌的全链企业，在见证时代变化、迎接挑战的同时，始终坚守“为耕者谋利，为食者造福”的使命，在“战时文化”引领下稳中求进：饲料保持全球领先、猪产业稳步降本、海外快速增长。与此同时，我们的“希望之树”ESG 战略方向更加清晰，而这份报告则呈现了过去一年可持续发展的各项实践与成果：

向新而行，韧性发展。我们全面拥抱“AI+ 农业”赛道，以数智转型引领业务创新：自研“猪芯片”、组建联合体，紧握育种“金钥匙”；“猪小新”智能运营平台不仅用于自身精益管理，更帮助合作农户提效降本；以科研成果引领行业发展，筑牢企业发展韧性：全年获省市级科技

奖 9 项，主导制定的国行团标生效 11 项；饲料电商用户突破 10 万人；通过“育种 - 饲喂 - 屠宰 - 加工”全链质量管控，全年市场检测合格率 100%，为消费者提供更多安全、健康、定制化的产品选择。

向绿而行，低碳发展。我们持续优化能源结构、加快清洁能源转型步伐：全年新增并网光伏装机量 4.42 兆瓦，储能装机量 0.26 兆瓦时，总运营光伏装机量 19.64 兆瓦，另有 27.57 兆瓦正在建设中；大力推进种养结合循环农业模式，全年中水还田 1,632.2 万吨，产出发酵粪肥 9.88 万吨，累计签发碳减排指标 92.51 万吨；各产业通过饲料配方优化、育种改良、科学饲喂总计节粮 74.84 万吨，以实际行动让绿水青山就是金山银山的理念生根结果。

美好同行，和谐发展。我们坚持义利兼顾，以企业发展惠及更多利益相关方：产业带动，全年与 2900 养殖户合作，结算代养费超 20.3 亿元，户均获利超 96 万元；人才培养，第五期“村长班”成功举办，我与百余学员分享周期低谷“持久战”；践行公益，“希愿计划”第 10 季为山里孩子建了图书室，“暖冬行动”第 12 年给高寒幼儿园送去羽绒服；延续“光彩”：孟加拉妇女培训项目完成 9000 人目标，埃及培训首期 100 名女学员圆满结业，还有缅甸地震、印尼洪灾、越南台风……新希望六和人救灾济困，让“光彩事业”在异国生根，书写了海内外“共同富裕”的中国样本！

根深则叶茂，本固则枝荣。纵观过去三年，产业寒冬未尽，我们仍在磨底鏖战之中，还要攻坚克难、不断积蓄力量。但蛇行三弯、终将向前，站在“十五五”的新起点上，我们将继续坚守企业责任，以科技创新强韧性，以规范治理固根基，以卓越产品赢信任，以绿色发展守初心，以价值共创践使命——与所有利益相关方携手，共筑农牧业可持续发展的美好未来，为实现人民对美好生活的向往贡献更大力量！

关于我们

新希望六和股份有限公司（SZ.000876）是新希望集团旗下最大的实体产业板块，1998 年在深交所上市。公司立足农牧产业，重点发展饲料、生猪养殖与屠宰等业务。我们发挥农业产业化重点龙头企业的辐射带动效应，致力于整合全球资源，打造安全健康的大食品产业价值链，布局全国及越南、菲律宾、印度尼西亚、新加坡、埃及等 15 个国家，助力实现人民对美好生活的向往。

企业文化

使命

为耕者谋利、为食者造福

通过提供安全、可靠、更贴合需求的高品质产品或服务，成为全球值得信赖的优质蛋白及食品供应商和综合服务商。

愿景

农牧食品行业领导者

着重发挥农业产业化重点龙头企业的辐射带动效应，整合全球资源，打造安全健康的大食品产业链，为帮助农民增收致富，为满足消费者对安全肉食品的需求，为促进社会文明进步，不断做出更大贡献。

行业地位

新希望控股集团有限公司

2025 年《财富》世界 500 强

第 426 位

2025 中国企业 500 强

第 103 位

2025 年胡润中国 500 强

第 354 位

连续四年入选 2025 年《财富》最受赞赏的中国公司

新希望六和股份有限公司

2025 年中国民营企业 500 强

第 97 位

2025 年中国制造业民营企业 500 强

第 66 位

2025 年四川民营企业 100 强

第 3 位

四川省饲料工业协会授予
技术创新
明星单位

经营绩效

资产总额

1,142 亿元

营业收入

1,069 亿元

饲料销量

2,974 万吨

出栏生猪

1,755 万头

可持续发展战略及进展

我们坚持以“希望之树”ESG 战略为引领，推动其全面嵌入业务决策与运营实践，夯实根基、驱动增长、赋能生态，致力于成为可信赖的力量，与利益相关方共创希望、共享未来。

希望之树 ESG 战略

战略维度	可持续发展目标	重要议题	我们的绩效
根深· 夯实基础		人力资本发展	新吸纳就业 7,954 人 管理层女性员工占比 16.07% 人均培训时长 26.6 小时
		公司治理与商业道德	有效举报处理率 100% 员工反腐败培训受训总时长 6.03 万小时 供应商《阳光合作协议》签署率 100%
枝繁· 驱动发展		产品责任	开展质量培训 5,468 人次 产品召回事件及产品负面事件 0 起 平均客户满意度 98.5 分 市场抽检合格率 100%
		数字化与科技创新	研发投入 19,134.71 万元 拥有各级科技创新平台 54 个 累计有效专利 1,361 项
		可持续供应链	合格供应商总数 4,261 家 通过案头评估 / 现场评估的供应商 3,169 家 供应链数字化平台上线率 100%
		生态养殖	环保总投入 15,059.8 万元 产出发酵粪肥 9.88 万吨 还田中水 1,632.2 万吨
		应对气候变化	生物固碳 15.75 万吨二氧化碳当量 运营光伏发电量 1,560.28 万千瓦时 累计签发碳减排指标 92.51 万吨 温室气体排放强度 12.10 吨二氧化碳当量 / 百万元营收
叶茂· 向外赋能		促进营养可及	完成主流黑猪品种的胴体全面检测，提升屠宰优级率超 10% 主导、参与制定的饲料、肉业相关国家标准 3 项、行业标准 6 项、团体标准 2 项于 2025 年生效
		社区参与和发展	通过配方替代、科学饲喂节粮 74.84 万吨 结算代养费超 20.3 亿元 养殖户户均获利超 96 万元

责任荣誉

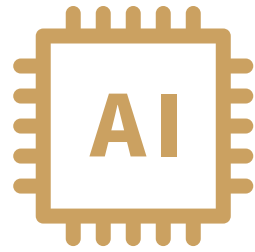
荣誉	颁发单位
连续三年入选 《中国上市公司可持续发展最佳实践案例》	中国上市公司协会
畜牧业企业履行社会责任杰出案例 (2020-2024)	中国畜牧业协会
饲料用粮减量突出单位	四川省饲料工业协会
服务乡村振兴明星单位	四川省饲料工业协会
2025 年中国出海企业 ESG 实践创新案例	人民日报海外网、中华环保联合会、中国质量认证中心
2025 年履行企业社会责任优秀案例	中国食品报社、中国副食流通协会
2024-2025 年度食品安全管理优秀案例	中国食品安全大会



ESG 评级

S&P CSA 评估 41 分 同比提升 13 分	国证 ESG 评级 AAA	Wind ESG 评级 AA
--	-------------------------	--------------------------

责任专题



拥抱 AI， 激活农业新质生产力

2025 年 2 月 23 日，《中共中央 国务院关于进一步深化农村改革 扎实推进乡村全面振兴的意见》正式发布，首次将“农业新质生产力”纳入核心部署，锚定农业现代化科技赋能的发展方向。作为农业产业化龙头企业，新希望六和紧跟国家农业发展战略，深耕“AI+ 现代农业”赛道，将人工智能技术深度融入生猪养殖全产业链，以数智化转型推动传统畜牧产业升级，以企业实践践行农业现代化发展使命。

新希望六和积极探索 AI 大模型创新应用路径，整合育种—饲喂—屠宰—加工等多环节数据，以 AI 技术赋能育种、饲养、监测、销售等产业链关键环节，构建“运营—健康—测定”智能生态，为生猪养殖行业高质量发展提供高效落地的智能化解决方案。

2025 年，公司联合中国农业大学、华中农业大学共同研发“芯希望—60K 高密度固相 SNP 芯片”，集成猪基因组关键功能位点与地方猪种的特色基因资源，突破传统育种技术瓶颈，实现猪只品种、亲缘关系鉴定，为我国地方猪种遗传资源保护、提纯复壮及优良基因商业化提供核心技术支撑。该芯片已在公司核心育种场规模化应用，将生长性能、繁殖性能、肉质性状等关键经济性状选育准确性提升了 20% 到 30%，加快种猪遗传改良进展。“猪芯片”串联起基因组育种技术、智能育种算法与 AI 智能测定三大技术支柱，形成“芯片测基因—AI 采表型—算法算育种值—全流程选种选配”的闭环协同体系，推动育种模式从传统的“经验驱动”向“数据智能驱动”变革。

公司建立多维度营养参数优化模型，显著提升饲料转化率与动物健康指数；构建基于实时原料市场价格与营养成分矩阵的智能替换算法，动态优化成本结构；通过配方效能预测模型，精准评估不同营养组合对动物生长性能及健康状态的影响，全面提高饲料利用效率与养殖经济效益。

AI 大模型通过智能分析动态调整饲养密度、日料量等关键参数，在实现精准营养供给的同时提升生产效率。其中，联网料塔称重设备实现精细化日料量管理，及时发现采食与健康异常，辅助降低料肉比，放养覆盖率接近 100%，自育肥覆盖率接近 50%。公司依托数字孪生底盘和作业机器人，推进猪场无人或少人化管理；打造 AI 仔猪防压系统，通过视觉识别技术或姿态传感器实时监测母猪起卧等高危行为，实现即时预警或自动升降限位栏。在试点场应用后，哺乳仔猪压死率降低约 10%。

公司引入咳嗽监测设备，实现猪只呼吸道疾病早发现、早干预、早预防，7 日中危、3 日高危预警响应率达 100%；智能 B 超仪（准确率 >95%）精准判定猪只繁殖与无创健康检测，数据留存为决策与溯源提供支撑。同时，公司基于开源大模型训练行业专属“AI 兽医模型”，构建“疾病初诊—报告解读—方案建议”全流程 AI 辅助诊疗闭环，打造 AI 兽医助手“猪小新”，集专业知识问答、AI 辅助诊疗、真人专家在线问诊三大核心能力于一体，并支持疫病数据统计分析，为疫病防控提供支持。

新技术， 构建全链条 AI 智能生态

繁育改良



“芯希望”—60K 高密度固相 SNP 芯片

饲料配方

生猪养殖

健康管理

盘点估重与活猪测定



智能估重设备在中国畜牧业博览会上受到中外展商关注

新模式， 重塑农业价值链

智能经营

智能销售

新农人， 提升农民科技素养

公司自主研发“基于 AIoT 的 NH 通道盘估系统解决方案”，覆盖育肥猪销售盘估、仔猪转猪出猪盘点、育肥猪单元内估重等场景，通过“云—边—端”协同解决养殖管理难点。

在肉质优化上，公司打造“生猪活体肌间脂肪含量检测系统”，通过自主研发多款测定软件实现种猪测定智能化、自动化及软件国产化替代，在提升动物福利的同时，全面提升表型数据的测定准确率、测定速度和规模。截至 2025 年底，活猪肌内脂肪测定在核心育种场实现 100% 覆盖。

在第四届（2025）畜牧业数智化大会上，《基于 AIOT 的 NH 通道盘估系统解决方案》入选“杰出案例”，《生猪活体肌间脂肪含量检测系统》入选“典型案例”。

新希望六和以 AI 为核心驱动力，深度融合数智化工具，从企业整体运营管理、核心业务提质增效、产业生态价值共享等维度，全面重塑农业价值链，实现数智化技术从“单点应用”向“全域赋能”的升级。

公司以 AI 大模型为核心驱动，全面升级经营管理体系。通过智能经营分析大模型，核心指标与产业趋势实现实时问询反馈，数据获取与知识查询效率从“小时级”提升至“秒级”，大幅提升决策敏捷性。在采购、销售、财务共享、税务等关键领域，AI 智能审核与质量检测能力深度嵌入各环节，实现风险全闭环管控，效率提升超 100%。

聚焦生猪经营，公司将内部平台数据、物联网采集数据及生产销售数据全面归集至“生猪计划运营平台”，实现猪只数量、采食量、生长情况及销售成本的实时生成与可视化呈现。依托 AI 实时分析，管理者可精准调整饲养策略、优化资源配置，有效降低养殖成本，以数智化创新推动农业价值链提质增效。

在生猪线上拍卖或线下交易场景中，AI 深度学习历史交易数据、流拍记录及市场行情，精准识别流拍关键因素并动态优化定价策略；OCR 技术识别磅头照片实现重量毫秒级提取，准确率 96.3%，从源头杜绝舞弊与数据错误；视觉识别技术应用于数猪估重，准确率高达 99%，全方位提升交易效率与准确性。在此基础上，公司通过“聚宝猪”平台打造线上拍卖、线下交割全程可控的交易模式，重塑生猪交易与产业生态。截至报告期末，“聚宝猪”交易平台已覆盖 25 省份生猪销售业务，交易的公正性、透明度、便利性大幅提升，获得全国各地客户好评。

新希望六和立足数智化转型与乡村振兴双重需求，同步推进内部员工与外部农户的数字化技能提升，为 AI 赋能农业发展筑牢人才根基。对内定期组织数字化转型相关培训，鼓励管理层和年轻员工学习新技术、新工具，夯实企业数智化发展的人才储备。对外以乡村振兴“村长班”为重要载体，开展乡村数字化赋能工作。2025 年，第五届乡村振兴“村长班”组织学员走进京东、小米等头部企业，系统学习智慧农业、数字乡村等领域的前沿实践成果，让学员直观感受数字化、AI 等新技术在农业生产、乡村治理、产业升级等方面的应用场景与实践价值。



第五届（2025）乡村振兴“村长班”全体学员合影



新希望于 2025 年发布《海外本土人才培养纲要》，开启“全球中训班”，让人才发展与企业治理协同共进。

1

高效治理 夯实发展根基

章节内容

• 党的建设	09
• 公司治理	10
• 可持续发展管治	14
• 风险与合规管理	18
• 商业道德	20
• 税务透明	23
• 信息安全与隐私保护	24

贡献联合国 2030
可持续发展目标 SDGs



党的建设

新希望六和始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，确立“严抓覆盖、规范治理、融合共建”党建推进机制，推动党建工作与公司核心业务同频共振、互促共进。

完善组织建设

公司为保障党委工作的连续性与规范性，进一步健全公司党委与集团党委领导班子结构，补选党委书记一名，并积极推进各直属党支部的空缺委员补选工作，确保基层党组织架构完整、职能清晰，为公司可持续发展提供稳定的组织引领。同时，公司持续完善各分子公司党组织属地化建设，全面统计单独建立及联合建立的党组织覆盖体系，实现党员管理信息的动态更新与集中汇总。截至 2025 年底，公司共设有党委 1 个、党支部 74 个，管理党员 2,798 人，其中退役军人党员 812 人，党组织覆盖广度不断拓宽、管理深度不断增强，为企业治理体系筑牢了坚实的组织保障。

此外，为规范经费管理、强化治理效能，2025 年公司制定并试行《中共新希望六和股份有限公司委员会直属党支部 2025 年党建活动经费管理办法》，明确经费使用流程与审批机制，提升资源使用的透明度与规范性。

筑牢思想根基

公司抓好理论学习深化理论武装，严格落实“第一议题”制度，不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。2025 年，公司结合中央八项规定精神开展常态化学习教育，组织观看九三阅兵等爱国主义教育，全面提升党员的政治素养与大局意识，引导党员在业务实践中践行可持续理念。

深入融合业务

公司党委推动联合党建机制创新，与四川省科学技术厅、永好公益慈善基金会、招商银行成都分行等单位开展联合党建活动，促进跨部门、跨领域的资源共享与经验互通，助力公司在科技创新、公益慈善、绿色金融等 ESG 关键议题上的协同推进。我们积极参与街道党建倡廉主题活动，加强与地方党组织的协同互动，构建清正廉洁的企业氛围，增强公司在地方社区中的信任与合作。

我们坚持以党建引领文化建设，以文化赋能品牌升级，自制党员教育片《云端的坚守》荣获四川省及成都市双料二等奖，并在官方平台展播，推动党建工作品牌度和影响力不断增强。



党委书记选举



党建共建

公司治理

2025年

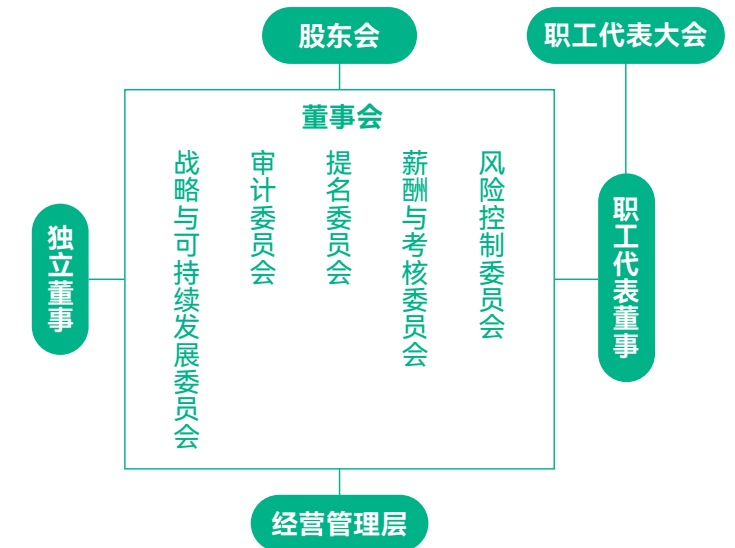
股东会召开 4 次
董事会召开 10 次

通过议案

股东会通过议案 21 个
董事会通过议案 48 个

新希望六和严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号—主板上市公司规范运作》等法律法规的要求，建立起科学规范的公司治理体系，为长远发展筑牢根基。

公司建立了以股东会、董事会、经营管理层为主体，层级分明、职责清晰的公司治理架构。2025 年根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》，证监会发布的《上市公司章程指引》等法律法规的要求，新希望六和完成《公司章程》修订，取消监事会，由董事会下设的审计委员会承接原监事会职权，并增设职工代表董事。



董事会

董事会有效性

董事会是公司日常决策机构，下设战略与可持续发展、审计、提名、薪酬与考核、风险控制五个专业委员会，以其专业职能为基础，负责公司相关运营和管理工作。报告期内，公司董事会成员 9 人，为董事会的讨论和决策提供更丰富的视角和更全面的分析。公司董事会运作规范高效，依法召开董事会及专门委员会会议，董事会会议出席率保持 100%，确保决策程序完整性与时效性。同时，董事会成员严格履行忠实勤勉义务，不存在同时在超过 3 家上市公司担任董事的超负荷任职情况，有效避免履职冲突，保障对公司事务的专注投入与决策质量。董事会构成、履职情况、专门委员会人员构成及分工运作、股东和实际控制人情况、关联方交易情况详细内容见《新希望六和股份有限公司 2025 年年度报告》。

公司依据《公司章程》要求，建立权责清晰的董事履职约束机制，董事责任不存在任何限制或豁免。公司章程明确了公司及股东对董事的追责与追偿权利，董事短线交易收益归公司所有，相关责任人承担连带责任。公司未设置任何免除董事故意或

重大过失责任的条款，亦无赔偿责任上限。独立董事责任保险不覆盖故意违法、欺诈等情形，相关责任仍由个人承担，切实落实权责对等原则。

此外，公司构建董事会绩效评价体系，由薪酬与考核委员会对非独立董事及高级管理人员开展履职审查与年度绩效考评，评价结果综合考量其履职表现、专业能力及公司经营业绩等多维因素。同时，公司完善内部约束与问责机制，由风险管理委员会对董事及高管失职行为实施经济或行政责任追究。报告期内，公司对董事会成员开展绩效评价，考核覆盖 100% 的董事会成员。

董事会成员平均任期
4 年

董事会专门委员会	独立董事占比	会议召开次数	董事会成员出席率
战略与可持续发展委员会	25%	0 次	—
风险控制委员会	40%	1 次	100%
审计委员会*	67%	4 次	100%
薪酬与考核委员会*	60%	1 次	100%
提名委员会*	60%	4 次	100%

注：* 表示独立董事担任委员会主任

董事会独立性

公司充分认识到独立董事制度是促进上市公司规范运作、维护上市公司整体利益及保护中小投资者合法权益的重要保障。公司严格按照《上市公司独立董事管理办法》有关要求，制定并积极落实《独立董事工作制度》《独立董事年度报告工作制度》，并严格按照《独立董事工作制度》中规定的任职资格和任免程序选聘符合要求的专家、权威人士为独立董事，充分发挥独立董事在公司治理中的作用。

公司现有独立董事 3 人，占比 33.33%，均未以任何形式持有公司股份，且无任何独立董事任期超过 6 年。独立董事不直接参与公司的管理，降低利益冲突风险，充分发挥制衡作用。公司董事会下设的审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会均由独立董事占多数并担任委员会主任，确保董事会决策客观公正。公司为独立董事履职提供充分的工作条件与人员支持，定期通报运营情况、提供相关资料，切实保障其知情权，确保独立董事能够获取充足资源与必要专业意见。

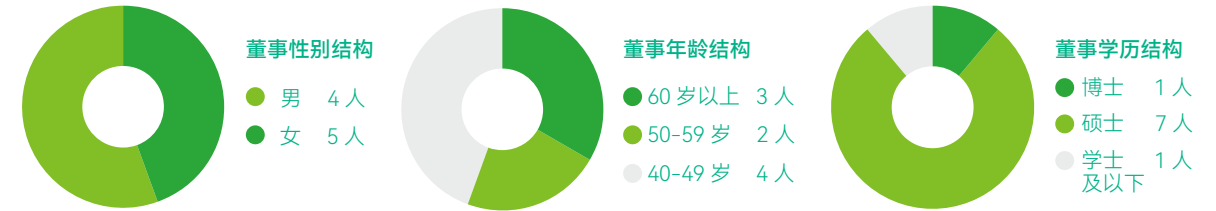
为确保董事会独立性，减少关联交易的风险，公司在《公司章程》中明确了关联事项的审议标准、审议流程及表决权等相关事项，同时公司于 2025 年 12 月修订了《关联交易内部控制制度》，详细规定关联方识别、关联交易定价、审批权限等细致内容，确保关联交易符合公平、公开、公允的原则。

董事会技能及多元化

为深化董事会多元化实践，新希望六和在《公司章程》《董事会议事规则》《董事会专门委员会实施细则》明确规定董事、高级管理人员的选任程序，并将多元化纳入考量，综合考虑候选人的教育背景、行业经验、专业技能和履历等，以保持董事会在能力、技能、经验、性别、年龄和文化教育背景上的平衡。

现时董事会 9 名董事年龄结构覆盖 50 后到 80 后，各具专业背景，在经济学、工商管理、会计学、畜牧业、可持续发展等多个专业领域具备广阔的理论知识与实战经验，能为公司财务决策、合规运营和风险防范、战略发展规划等提供专业指导意见和前瞻性建议。审计委员会中 2 名董事为会计专业人士，并由独立董事谢佳扬女士担任召集人，

其拥有中国注册会计师、注册税务师、高级会计师资质及 38 年财务审计经验。公司独立董事王佳芬女士曾任光明乳业董事长、平安信托副董事长，具备丰富的企业运营风险与投资管理经验；董事杨芳女士作为集团首席财务官，具备全面的财务风控与资金管理专业能力；职工代表董事庞允东具有丰富的饲料业务财务管理和风控管理经验，专业背景与履职经验为董事会风险决策提供有力支撑。通过规范的制度安排与专业的董事履职，不断提升董事会决策的科学性与规范性，有力协助企业识别风险、防控风险、化解和处置风险。



公司各董事成员专业背景

职务	姓名	性别	战略规划	行业经验	风险管理	财务会计	法律	技术研发	可持续发展
董事长	刘畅	女	✓	✓					✓
董事	张明贵	男	✓	✓		✓			
董事	李建雄	男	✓				✓		
董事	杨芳	女			✓	✓			
董事兼总裁	陶玉岭	男	✓	✓				✓	
职工代表董事	庞允东	男		✓	✓	✓	✓	✓	
独立董事	王佳芬	女	✓		✓				✓
独立董事	谢佳扬	女		✓		✓	✓		
独立董事	李天田	女	✓						✓

薪酬与考核

公司建立规范的董事薪酬管理机制，持续修订《上市公司治理准则》，进一步强化了薪酬管理要求，确保董事薪酬决策程序合规、透明、可问责。董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，综合考量履职情况、工作绩效及公司经营状况等因素确定，经董事会审议后，提交股东会审议通过并依规披露，管理流程规范、公开透明。为实现个人收益与企业长期发展的深度绑定，公司总裁及高级管理人员薪酬由固定薪酬、短期绩效激励和长期股权激励构成，其中现金与权益工具比例合理配置，确保短期经营目标与长期价值创造平衡。浮动绩效激励与量化 KPI 强挂钩，其中公司层面业绩达成度权重 60%，包括收入、净利润、资产负债率等财务核心业绩指标；卓越运营指标权重 40%，涵盖安全生产、环保合规、食品安全管理、信息化数字化建设成效等，个人履职 KPI 及合规风控表现同步纳入考核，确保薪酬体现强绩效导向。每年初参考行业先进水平设定年度绩效目标，年末核算目标达成率，实际发放薪酬与经营目标、可持续发展责任紧密绑定，体现强绩效导向。此外，公司建立薪酬递延与风险调整机制，将总裁及高级管理人员部分绩效薪酬递延至次年绩效审计后发放，

并针对行情波动影响程度高的年份设置奖金蓄水池与递延发放机制，平衡不同年度激励力度；已分配奖金实行滚动留存，于次年综合考评通过后分步发放，避免短期行为，实现短期激励与长期风险管控、持续价值创造的动态平衡。

在长期激励层面，公司针对高级管理人员及核心关键人才，专门设置了股权、期权长期激励计划，并将限制性股票解除限售与公司层面业绩考核目标、个人层面绩效考核结果双挂钩，设置分层解锁系数，促进高级管理人员良好地履行职责。根据《2022 年限制性股票激励计划》及《考核管理办法》，若公司层面业绩考核或个人层面绩效考核未达标，相应解除限售系数降低或归零，已授予但未满足条件的限制性股票由公司授予价格回购注销。报告期内，公司已依据该机制对因业绩考核未达标、激励对象离职等原因未能解除限售的限制性股票实施回购注销，切实将高管薪酬与公司业绩及个人绩效深度绑定，实质形成绩效薪酬追回应。

公司依据相关法律法规及公司章程制定《董事和高级管理人员所持公司股份及其变动管理规则》，规范董事及高级管理人员所持公司股份的申报、锁定、减持及信息披露等行为，强化管理层履职与公司长期发展的绑定机制。

董事及高管所有权

姓名	报告期末持股数（股）	2025 年从公司获得的税前报酬总额（万元）	拥有股份是年度薪酬的倍数
刘畅	2,155,452	162	12.27
张明贵	400,000	54	6.80
陶玉岭	582,500	142.65	3.76
庞允东	10,800	105.27	0.09
王普松	360,000	73.50	4.52
李爽	135,000	119.92	1.04
晏秋波	38,000	73.50	0.47

注：董事及高管拥有股份是年度薪酬的倍数 = 财年末股价 × 董事及高管持股数量 / 董事及高管年薪。本表按 2025 年 12 月 31 日收盘价 9.22 元 / 股计算持股市值。

新希望六和高度重视投资者关系管理工作，董事会作为公司决策机构，对投资者关系管理进行决策和指导，董事会秘书负责投资者关系管理的规划和组织协调，组织董事会办公室承担投资者的日常沟通和信息披露具体工作。公司严格遵循《上市公司投资者关系管理工作指引》等法律法规，制定《投资者关系管理制度》，建立了完善的投资者关系管理机制，有效落实各项股东权益保障措施。2025 年，公司更新修订《投资者关系管理制度》，坚定维护投资者权益。

信息披露

公司制定并严格执行《信息披露制度》，信息披露基本原则与标准、定期报告与临时报告编制披露程序、信息披露事务管理职责、内幕信息保密管理、重大信息内部报告机制、暂缓与豁免披露情形及责任追究机制，形成覆盖全链条的信息披露治理体系。报告期内，公司的信息披露未出现虚假记载、误导性陈述、重大遗漏或其他不正当披露。

保障中小投资者权益

为充分保障中小投资者权益，新希望六和在《公司章程》中规定，股东大会审议影响中小投资者利益的重大事项时，对中小投资者表决应当单独计票，单独计票结果应当及时公开披露。公司尤其重视为中小投资者参与活动创造机会，股东大会采用现场表

投资者权益保护

每股派发现金红利 0.024 元
披露定期报告 5 份
披露临时公告 126 份
召开投资者交流活动 10 次
投资者交流活动参与 327 人次
接听投资者电话超 600 次
互动易回复投资者 187 次

决与网络投票相结合的方式，充分运用现代信息技术手段便利中小投资者参与投票；股东大会议程中设有中小投资者提问环节，积极听取中小股东的意见和建议。

多元化沟通渠道

为促进投资者对公司的了解和认同，我们开通电话、电子邮箱、深交所互动易平台、投资者现场调研、业绩说明会、券商策略会、反路演、工博会等大型展会等多元渠道，与关注公司发展的投资者保持良好、充分、有效的沟通，维护好企业与投资者的良性互动关系。

可持续发展管治

可持续发展治理架构

新希望六和建立健全由董事会领导的“监督—管理—执行”三级可持续发展管理架构，推进公司 ESG 与可持续发展工作的有效落实。报告期内，公司面向中高层领导开展可持续发展专项培训，内容涵盖深交所可持续发展指引要求、ESG 评级对标分析以及 ESG 管理能力提升等方面，帮助公司中高层领导提升对公司 ESG 管理策略和工作的理解，推动公司 ESG 工作的高效落实。另外，董事会围绕重要 ESG 事项、重要性议题评估及 ESG 目标达成情况等内容召开专题会议对相关问题进行审议确认。

组织架构		职责
监督层	董事会	审定公司中长期发展规划、公司战略及 ESG 愿景目标、ESG 规划计划、ESG 重大事项等，并对其有效性负责。
	战略与可持续发展委员会	<ul style="list-style-type: none"> 指导及审阅公司总体的 ESG 理念、ESG 管理绩效目标、实施计划、重大项目、ESG 议题的识别和排序等，监督和检讨目标实现的进度，就实现目标所需采取的行动提供建议，并向董事会汇报； 审阅、批准公司年度可持续发展报告，确保与投资者、监管机构以及其他利益相关方期望和要求一致。
管理层	ESG 管理督导组	<ul style="list-style-type: none"> 由董秘担任管理督导组组长，成员由 ESG 议题相关的各职能部门高级管理人员组成； 负责 ESG 战略的制定，识别和管理 ESG 机遇与风险，判定 ESG 事宜重要性并纳入经营考量，确定 ESG 目标计划及定期检讨 ESG 表现。
执行层	ESG 工作组	支持 ESG 管理督导组开展工作，包括梳理 ESG 目标、战略规划、年度工作计划，组织协调 ESG 风险机遇评估、ESG 议题识别，与各职能部门和分子公司制定行动计划并跟进进度，统筹 ESG 相关信息披露工作等。
	各职能部门 / 分子公司	<ul style="list-style-type: none"> 由 ESG 议题相关的各职能部门、分子公司的相关人员组成； 负责 ESG 相关领域具体工作实施，制定 ESG 专项计划，管理 ESG 相关指标，ESG 信息收集报送等。

议题重要性评估

利益相关方沟通

新希望六和高度重视利益相关方，建立适用于不同利益相关方的多渠道交流方式，深入了解各方期待与意见，以更好地提升可持续发展管理水平。在报告期内，公司努力促进与利益相关方的友好沟通，积极回应相关方的关注重点，并持续优化相关事项的管理实践。

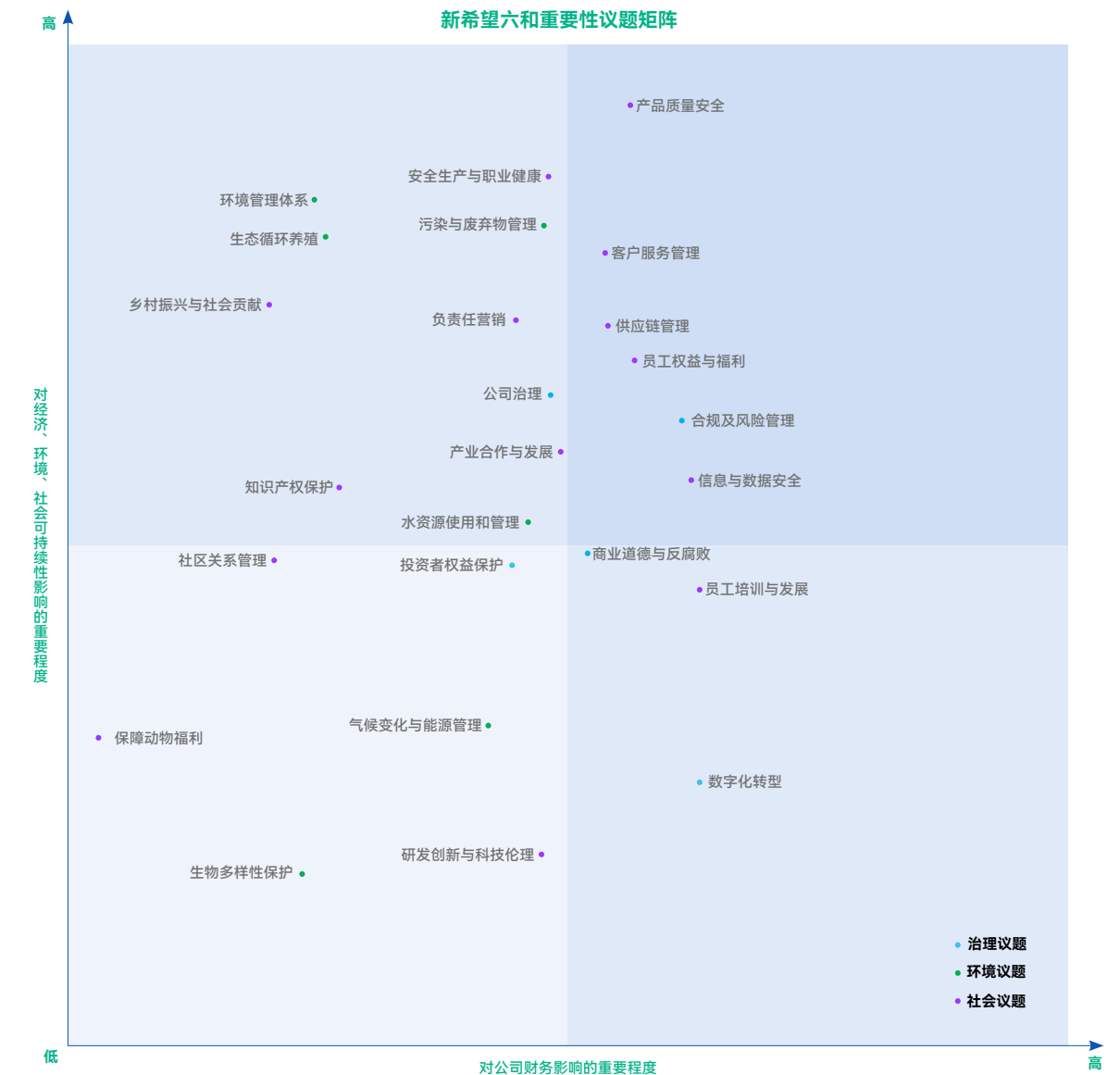
利益相关方	关注议题	沟通渠道
政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 合规及风险管理 污染与废弃物管理 水资源使用和管理 气候变化与能源管理 生物多样性保护 乡村振兴与社会贡献 安全生产与职业健康 产品质量与安全 社区关系管理 	<ul style="list-style-type: none"> 政府会议 专题汇报 现场考察 信息报送
股东与投资者	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 投资者权益保护 商业道德与反腐败 研发创新与科技伦理 客户服务管理 	<ul style="list-style-type: none"> 信息披露 股东大会 业绩发布会 投资者沟通平台 投资者调研与交流
客户	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量与安全 知识产权保护 负责任营销 客户服务管理 环境管理体系 合规及风险管理 信息与数据安全 	<ul style="list-style-type: none"> 日常运营沟通 官方沟通渠道 售后服务与反馈 客户满意度调查
供应商及合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 供应链管理 数字化转型 商业道德与反腐败 合规及风险管理 产业合作与发展 信息与数据安全 	<ul style="list-style-type: none"> 战略合作 主题培训 市场调研 专题会议 行业交流
员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工培训与发展 员工权益与福利 安全生产与职业健康 合规及风险管理 商业道德与反腐败 	<ul style="list-style-type: none"> 企业微信 职工代表大会 员工活动
社区与公众	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量与安全 保护动物福利 污染与废弃物管理 生态循环养殖 生物多样性保护 乡村振兴与社会贡献 社区关系管理 	<ul style="list-style-type: none"> 社区沟通 媒体互动 行业论坛 信息公开 公益志愿活动

双重重要性分析

重要性议题识别

本年度公司继续沿用 2024 年度重要性议题识别结果与管理方式，重要性议题识别及评估流程详见《新希望六和股份有限公司 2024 年可持续发展报告》。公司将持续关注内部运营状况与外部环境变化，若发生重大调整或周期性更新需要，将及时对重要性议题进行复核与优化，确保其始终贴合公司可持续发展实践与利益相关方期待。

双重重要性议题评估流程	步骤 1	识别 ESG 议题	参考宏观政策、行业标准及内外部趋势，识别 25 项通用及行业特定可持续发展议题。
	步骤 2	利益相关方沟通与重要性分析	遵循双重重要性原则，针对重点利益相关方开展调研，评估影响重要性与财务重要性，形成议题矩阵并确定年度优先级。
	步骤 3	议题确认与报告	从“影响重要性”和“财务重要性”双维度构建重要性议题矩阵，经董事会战略与可持续发展委员会及外部专家审阅确认，确定议题优先级并重点披露。



重要性议题风险与机遇分析

公司针对关键的可持续发展议题，全面梳理其影响范围、影响时长、风险与机遇，并制定相应的应对策略，严格把控相关风险，积极把握相关机遇，实现公司可持续发展。

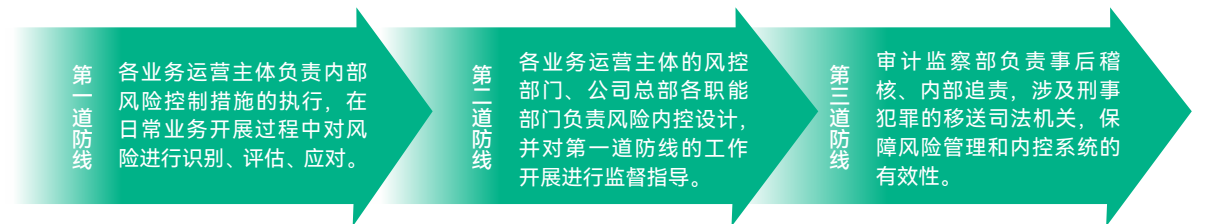
双重重要性议题	影响范围				影响时长	风险与机遇	应对策略
	价值链上游	企业运营	价值链下游	社区			
产品质量与安全	✓	✓	✓	✓	长期	<ul style="list-style-type: none"> 建立健全饲料产品生产、猪养殖过程中的质量管理体系，确保为客户提供高质量的产品，有助于扩大市场份额 质量问题或将导致产品召回等重大经济损失 	<ul style="list-style-type: none"> 建立覆盖原材料采购、生产控制、质量检验、产品管理、销售管理、人员培训等全价值链食品安全管理体系 建成食品全程数字化质量管控平台，强化产品溯源管理 详见“严控质量安全”章节
客户服务管理		✓	✓		长期	<ul style="list-style-type: none"> 客户关系恶化或将导致客户流失，进而影响公司市场表现 良好的客户关系有助于促进业务增长，促成新的商业机会 	<ul style="list-style-type: none"> 持续丰富售前、售中和售后服务内容、客户分级分类管理、畅通沟通渠道等，持续提升服务质量 定期开展客户满意度调查，建立客户投诉处理流程，及时响应客户反馈的问题 详见“提升服务品质”章节
供应链管理	✓	✓			中-长期	<ul style="list-style-type: none"> 供应链 ESG 风险或将带来供应链不稳定性，影响公司生产运营 不完善的供应链可持续发展尽职调查可能导致供应链的问题，如人权和环境负面影响等，损害公司的社会形象和声誉 	<ul style="list-style-type: none"> 完善供应链管理，将 ESG 因素纳入供应商评估和选择 完善供应链风险分析模型和评估机制，持续对采购过程中存在的风险进行识别与监控 促进供应商的可持续发展实践 详见“供应链管理”章节
员工权益与福利		✓	✓		短期	<ul style="list-style-type: none"> 员工合法权益与人权若受到侵害，会降低员工的工作积极性和效率，进而影响公司的市场竞争力和经济效益 不遵守劳动法律法规可能导致公司面临罚款和法律诉讼，损害公司的社会形象 	<ul style="list-style-type: none"> 持续完善内部管理制度，规范道德行为、暴力和冲突、防止强制劳动、公平就业与多元化、反歧视、工时与假期等，维护员工的合法权益 在法定福利的基础上，提供多样的特色福利、丰富的员工活动和及时的爱心援助等，提升员工幸福感 详见“员工权益与福祉”章节
合规及风险管理	✓	✓	✓	✓	短-中期	<ul style="list-style-type: none"> 违反合规要求、不完善的风险管理或造成公司财务损失、法律纠纷和声誉风险等多项负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 以董事会风险控制委员会统筹风险管理，建立“三道防线”风险管控体系，强化专项审计，提高风险管控的规范化与有效性 加强税务管理体系建设，持续增强税务管理合规性能力 详见“风险与合规管理”章节
信息与数据安全	✓	✓	✓		短-中期	<ul style="list-style-type: none"> 信息数据泄露将违反相关法律法规，或将带来合规风险，造成罚款等财务损失，亦侵犯客户权益，降低客户对公司的信任 保障信息与数据安全，有助于维护公司与客户间的关系 	<ul style="list-style-type: none"> 完善信息安全管理体系统，加强数据管控与网络安全防护 规范信息保密管理工作，增强员工信息安全意识 详见“信息安全与隐私保护”章节

注：影响时长范围定义短期（1年-3年）、中期（3年-5年）及长期（5年以上）

风险与合规管理

治理

新希望六和严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《企业内部控制基本规范》及《企业内部控制应用指引》等法律法规要求，建立健全《公司内部控制管理制度》《公司责任追究管理办法（试行）》等多项制度规范，为公司风险控制和高效运作营造良好的内部环境，为稳健、长远发展提供可靠的保障。公司构建了分层级的风险与合规治理架构，董事会下设风险控制委员会，统筹全面风险管理重大事项的决策与监督，委员会下设立风险控制工作小组负责日常协调推进。在经营层面，公司筑牢风险管控“三道防线”，有效识别、预防和控制各类直接风险。



战略与管理方式

风险管理

公司建立了系统化的内部风险控制体系，通过制度规范与技术工具双轮驱动，持续强化风险管理行动。在制度层面，制定《食品安全红线管理细则》《饲料质量安全稽核暂行管理办法》《畜禽养殖质量安全稽核管理办法》等内部规范，对关键控制环节的管理职责、授权审批流程及业务实施程序进行清晰界定，筑牢风险防控基础；在技术层面，基于风险模型搭建的风险指标看板已覆盖销售、采购、生产、财务等核心业务模块 29 项风险指标，强化全流程监测与管控，全面提升风险管理效能。

风险识别与控制

风险	风险描述及潜在影响	风险敞口		应对策略
		可能性	影响程度	
重大风险				
国际供应链与原料价格波动风险	饲料原料成本通常占饲料总成本的 90% 以上。2025 年由于国际政治与经贸环境的剧烈变化，玉米、豆粕等大宗农产品价格出现不同程度的震荡上行，可能引发饲料短缺与成本飙升，威胁养殖业利润。	高	高	通过原料集中采购、保税加工及替代原料采购优化成本，依托国内外战略供应商搭建全球供应网络、挖掘本土优质原料，并运用供应链融资等方式，有效应对国际供应链与原料价格波动风险。
畜禽价格波动风险	畜禽价格受产能调控、疫病及消费信心影响波动显著。当前行业仍处于“猪周期”下行阶段，叠加植物基蛋白替代，养殖盈利承压，可能引发资产减值及现金流风险。	高	高	通过强化内部管理、降本增效提升养殖业务竞争力，同时强化“饲料+养殖+屠宰加工”的全产业链布局，形成业务对冲，进而巩固市场地位。
安全环保风险	随着 2025 年《畜禽养殖污染防治条例》修订实施，环保监管要求持续提高，若公司环保设施运维不达标或发生污染事件，将面临处罚、停产及信用、融资、出口、ESG 评级等多重风险。	高	高	优化存量业务，转型饲料营销，并深化环保合规养殖合作，推广生态高效养殖模式；同时拓展增量布局，多方式建设养殖基地，保障养殖资源稳定。

风险识别与控制

风险	风险描述及潜在影响	风险敞口		应对策略
		可能性	影响程度	
新兴风险				
人工智能 (AI) 风险	公司在智能经营、养殖数字化、供应链管控等 AI 应用场景中，面临数据安全与泄露、算法决策偏差、技术系统依赖、合规及伦理管理等新兴风险。	低	中	强化数据全生命周期安全管控，建立 AI 模型迭代优化机制，完善系统运维与应急保障，严格遵守合规与伦理要求，确保 AI 应用安全、合规、稳定运行。
基因编辑育种伦理风险	基因编辑育种存在生态安全、伦理争议、公众认知分歧及监管政策趋严等风险，易引发社会舆论关注，对技术应用与市场推广带来不确定性。	低	中	严格遵守国内外伦理规范与监管要求，建立全流程伦理审查及生物安全管控体系，加强信息公开与科普沟通，在合规前提下有序推进相关技术研发与应用。

内控合规

公司持续构建全覆盖、强震慑、闭环化的内部合规与监督管控体系，通过制度完善与审计监督双轮驱动，系统化推进内部合规实践，为卓越运营保驾护航。

深化制度建设	持续完善覆盖内部审计、关联交易、资金管理、信息披露等重点领域的制度规范，修订《内部审计管理制度》《关联交易内部控制制度》，进一步明确审计职责权限、规范关联交易管理。同时，针对资本市场合规要求，完善《募集资金使用管理办法》《年报信息披露重大差错责任追究制度》等专项制度，对资金使用、信息披露等关键领域作出明确规定，确保各项业务有章可循、规范运行。
强化审计监督	全面开展覆盖各产业的经营绩效审计、对重大经营风险的专项审计，以及对重点工程项目实施过程审计与结算复审，并夯实审计整改闭环管理，审计整改完成率近 100%，强化违规问责与司法打击，打掉灰色利益链。 <ul style="list-style-type: none"> 完成绩效审计 15 次、内控审计 4 次、其他专项审计 17 次、监察审计 30 次；开展工程项目飞检 26 个、结算复审审计 6 个。 内部追责 11 起涉及 96 人，实现止损挽损 8,773.90 万元。

影响、风险和机遇管理

公司按照风险识别、风险评估、风险应对、风险监控的步骤流程对风险进行全方位闭环管理，并定期对风险进行重新评估，研究风险应对策略，促进公司可持续发展。公司审计监察部协同各产业风控，每月编写审计监察月报报送至管理层，强化对市场、运营、销售、安全、环境等维度日常风险管控。

风险识别

各产业业务单元、各产业风控 / 内控团队与审计监察部及其他职能团队定期或不定期从内外部搜集风险信息，进行初步风险识别，基于业务实际情况不定期开展风险识别，尽可能全面地捕捉潜在风险源。

风险评估

各产业业务单元、各产业风控 / 内控团队与审计监察部及其他职能团队对已识别风险通过定性 / 定量分析等方法对风险发生可能性、影响程度进行评估和排序，判断各风险的严重程度，明确风险优先处理等级，聚焦于高优先级风险，合理分配资源进行风险管理、控制。

风险应对

针对已评估的重要风险，各产业业务单元与职能团队参考相关风险管理程序与预案制定应对计划，并开展相关工作。

风险监控

各产业业务单元与职能团队持续跟踪已识别风险、监测风险应对措施执行效果、识别新出现风险，并根据实际情况动态调整风险管理计划，确保风险管理是一个闭环、迭代的持续改进机制，保障组织在变化环境中保持韧性与可持续发展。

按照年度审计工作计划，面向公司总部、全资及控股子公司开展审计，审计范围覆盖公司核心业务、事项以及高风险领域，将问题整改情况纳入考核，确保审计中发现的问题得到有效整改。

2025 年目标	2025 年达成情况
各产业经营绩效审计全面覆盖	目标已达成
对重大经营风险开展专项审计 3 次	目标已达成
对重点工程项目开展过程审计和结算复审	目标已达成

指标与目标

商业道德

治理

新希望六和以合规、正直和诚信的方式开展工作，在各项业务活动中恪守公平、信任和开放的道德规范，依法合规参与市场竞争，反对任何形式的商业贿赂、洗钱、垄断、不正当竞争行为，共同构建可持续的商业环境。

董事会设立审计委员会、风险控制委员会作为公司商业道德和反腐败的执行机构。公司《责任追究管理办法（试行）》规定以风险控制委员会作为公司行使追责的最高权力机构，负责确定公司追责的基本方向和基本原则；明确决定机构、追责范围、追责方式、影响期以及处理程度等内容，覆盖全体员工。

审计委员会负责商业道德和反腐败监督管理，推动公司内部形成“一部四中心”架构，以审计监察部为领导，建立监察中心、经营审计中心、工程审计中心、风险与数据中心四项职能全面协同机制，打造“不敢腐、不能腐、不想腐”的反腐合规体系。2025 年，公司完成数字化审计雏形搭建，进一步提升内部数据分析能力，为廉洁风险防控与审计监督提供数据支撑。

我们有效运行《六道红线之“不准”规定》《公司礼品及款待管理办法》《员工利益冲突申报管理办法》《公司责任追究管理办法（试行）》等制度，明确公司在反舞弊、反洗钱、反腐败、公平竞争和反垄断、反利益冲突等方面的规定，覆盖公司董事、全体员工以及所有供应链和合作伙伴。

战略与管理方式

反腐败与反商业贿赂

公司始终坚持廉洁合规经营理念，以“耕耘同心，阳光共兴”为导向，构建制度完善、机制健全、文化浸润的全方位廉洁合规管控体系，筑牢廉洁防线，共建阳光生态链。

规范廉洁从业行为，强化申报管理。公司以《六道红线之“不准”规定》为根本遵循，明确禁止员工接受任何形式的商业贿赂，并配套《公司礼品及款待管理办法》，要求无法拒绝的礼品需在内部平台线上申报登记，加强利益冲突管控。2025 年公司利益冲突关系涉及 3.95 万人，利益冲突申报完成率达 78%。同时推行员工入职签订阳光承诺书、全体员工申报利益关系及关联交易制度，从源头规范从业行为。

完善监督机制，提升反舞弊效能。公司建立并持续优化审监联动机制、监察 BP 制、业审沟通机制、政企廉洁共建机制、案件跟踪机制等反腐败相关机制，对贪污腐败舞弊类案件处理、挽回经济损失等指标实施常态化管控，确保反腐败工作有章可循、闭环运行。2025 年搭建数字化审计风险模型，监测舞弊风险指标，提升反贿赂、反舞弊“双反”效能。报告期内，开展供应链专项审计 3 次，共建阳光生态链。

共建阳光文化，凝聚全员共识。公司面向全体员工开展多层次阳光文化建设，包括举办“阳光照进心里”廉洁文化培训、推送廉洁推文、开展第五届阳光文化节、征集阳光事迹等，持续传递阳光正向理念。报告期内，参与廉洁文化培训超 3,000 人次，10 余篇廉洁推文点击量超 1.5 万人次，征集阳光事迹超 500 条。



阳光文化培训进产业

反不正当竞争

新希望六和严格遵守《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》以及业务所在国家地区的反垄断和公平竞争相关法律法规，坚持在公平和自由竞争原则的基础上开展各项业务。2025 年未收到有关不正当竞争相关信息。

公平竞争

公司严格恪守公平竞争原则，承诺不发布针对竞争对手的虚假或误导性信息，不恶意诋毁同业主体，不以非法手段获取竞争对手商业秘密及涉密信息，不从事合谋定价、扰乱市场秩序等违法违规行为，主动与行业企业共同维护公平、规范、有序的市场竞争环境。

保护知识产权

公司严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》等相关法律法规，建立健全内部知识产权管理体系，明确知识产权申请、维护、使用、保护全流程规范，清晰界定各部门在知识产权管理中的职责权限。结合公司产业发展实际，提前布局核心领域知识产权，重点推进动物营养、生物育种、智能养殖、疫病防控等领域的专利申请与保护工作，切实保护公司科技研发成果，同时郑重承诺，严格规避侵犯他人知识产权的行为，坚守知识产权合规底线。

保护商业秘密

公司《六道红线之“不准”规定》明确严禁泄露公司商业秘密，涵盖薪酬信息、内部保密资料、会议及培训内容、刑事与民事案件、行政追责等相关信息；同时严禁利用公司内部信息，为本人或他人谋取不正当利益与便利。

反洗钱

公司严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》，持续健全内部反洗钱合规管理机制，保障业务合规稳健运行，切实维护金融安全。公司积极加强与执法机构、监管部门及金融行业主体的协同合作，共同防范和打击洗钱违法犯罪行为；同时定期开展反洗钱专项培训，强化员工合规意识与专业能力，确保反洗钱政策要求精准落地执行。

举报及举报人保护

举报渠道

1. 举报电话：
028-8595 3661
2. 举报邮箱：
tousu@newhope.cn
3. 举报手机：
139 8175 3661
4. 举报微信：
阳光新六人

我们有效运行《举报调查管理办法》，明确各类违规情形、举报处理流程、举报人保护制度与管理办法，规范举报管理工作，确保公正、有效、及时地处理可能发生的腐败举报事件。公司已设立线下邮寄，线上举报电话、邮件、飞书问卷、微信举报、公众号留言等公开举报渠道，鼓励公司员工、客户、供应商及其他第三方对可能违反商业道德法律法规或其他相关政策的行为进行实名或匿名举报。

我们设置举报受理专员负责举报渠道的运维，登记举报信息。接收举报信函和提交的书面材料后，由审计监察部的专职调查人员对举报事件进行调查和处理，并编写调查报告，提出处理意见，上报审计委员会，确保调查结果的独立公正。公司确保对举报人的所有信息进行严格保密，举报材料列入密件管理，严格控制知情范围，并严禁任何形式的对举报人及相关人员进行打击报复。报告期内，接收处理举报信息 350 余条，有效举报处理率 100%。

影响、风险和机遇管理

公司建立了系统化的商业道德风险识别与管控机制。在风险识别上，审计监察部以风险管理为导向，搭建数字化风险监测工具，动态监控舞弊高发领域，并通过来信、来访、电话、网络等多渠道举报机制，及时发现潜在违规行为。在风险评估与管控上，公司持续优化审监联动机制及案件跟踪机制，对商业道德事件实行常态化闭环管理，公司对生产经营涉及的商业道德与反腐败事项开展定期审计，确保每三年对所有业务完成一次审核，实现风险早发现、早干预。在机遇管理上，公司将廉洁合规视为提升供应链协同效率和商业信誉的重要抓手，通过与供应商签订廉洁协议、共建阳光生态链，将合规要求转化为合作信任基础，持续营造公平竞争的市场环境，为公司高质量发展提供有力支撑。

指标与目标

2025 年目标

对贪污腐败舞弊类案件处理、挽回经济损失情况等指标进行管控

2025 年达成情况

目标已达成。完成反舞弊刑事立案 4 件，采取刑事强制措施 3 人，判决 5 人，直接挽损 145.12 万元

《员工阳光承诺书》签署率

100%

员工反腐败培训超

2 万人次

员工反腐败培训受训总时长超

6 万小时

员工反腐败培训覆盖率

80%

税务透明

新希望六和严格遵守《中华人民共和国企业所得税法》《中华人民共和国个人所得税法》等法律法规和相关制度规定，持续建立健全公司税务管理体系，注重税务风险管理，落实企业纳税义务，同时为公司市场拓展、产品研发、并购重组等业务活动提供支持。报告期内，公司未发生任何重大税务违规行为，未涉及任何税务相关的重大诉讼、仲裁事项。

指标	2025 年	2024 年
税前利润（万元）	-115,572.88	48,347.06
报告税额（万元）	80,283.96	46,984.21
有效税率	-69.47%	97.18%
已付现金税额（万元）	82,911.27	65,018.27
现金税率	-71.74%	134.48%

注：有效税率 = 报告税额（所得税费用）÷ 税前利润 × 100%，现金税率 = 已付现金税额（实际缴纳所得税）÷ 税前利润 × 100%。两项指标均依据 S&P GlobalCSA（企业可持续发展评估）方法论计算，衡量税款与会计利润的配比关系，评估税务透明度。

税务管理体系与制度

公司财务部专门设有税务管理中心，专职人员 5 名，负责制定和执行“合规管理、优化税负和助力经营”税务战略，统筹管理公司涉税事务，围绕企业的整体业务战略，贴合企业的经营活动，为企业的市场拓展、产品研发、并购重组等业务活动提供有力的税务支持，确保税务管理成为推动企业业务增长与可持续发展的助力。税务管理中心负责人负责整体税务策略的制定与执行，协调与外部税务机关及内部其他部门的关系；分子公司财务人员兼职税务，负责各公司具体的税务申报及税务事项处理。税务管理中心与分子公司财务部保持紧密沟通，互相协调支持，确保集团税务工作顺利进行。

我们与税务机关保持良好的沟通，及时了解税收政策的动态和征管要求的变化，持续完善《企业生命周期税务登记管理制度》《纳税申报管理制度》《发票管理制度》《税务核算制度》等，明确税务合规的原则、要求和流程，从各个层面和各个环节规范企业纳税行为，根据国内外税收政策及时更新税务操作规范，确保公司及时足额纳税。报告期内，我们修订《税务数据质量考核办法》，并优化了企业所得税汇算清缴和预缴的系统模板，提高了表单自动化率，切实提高公司申报效率和准确性。

税收策略与承诺

承诺遵守公司运营所在国家的税收法律法规的精神和条文

承诺不将创造的价值转移到低税收管辖区

承诺不使用没有商业实质的税收结构

承诺按照独立交易原则进行转让定价

承诺不利用保密管辖区或所谓的“避税天堂”避税

税务管控及风险管理

公司以税务政策为依据，以税务管理系统为抓手，持续监控企业的税务风险状况，定期对增值税风险、企业所得税风险、个人所得税风险等方面进行风险评估。按照风险识别、风险评估和风险应对流程，推行内部税务自查制度和产业内业务交叉检

查，通过对企业税务业务流程、财务数据、税收政策执行情况等方面的分析，识别潜在的税务风险点，根据风险发生的可能性和影响程度，确定风险等级，对产业共享风险及时统一应对。对于高风险事项，立即采取应对措施；对于中、低风险事项，持续监控，适时进行风险应对。在外部审计中，税务管理中心实行首问负责制，了解风险后指导财务人员自查，提供政策指导并跟进与税务机关的沟通；出现重大风险时及时现场处理，切实降低企业税务风险。

此外，公司对企业所得税汇算、金税四期征管逻辑、发票管理要求及内部管理考核要求，在全公司范围内进行了专项培训，及时同步新政策和需要关注的征管新动态，提高财务人员的税务素养。2025 年，组织税务专项培训 4 场，覆盖人员 2,910 人次。

风险类型	风险描述	应对策略
增值税风险	主要集中在发票和申报上。在发票方面，存在取得虚开发票或开具不合规发票的风险，通过制定《发票管理办法》确定管理制度，同时借助信息化工具降低风险。	<ul style="list-style-type: none"> 为降低开具风险，公司推行电子发票，积极对接有资质的厂商，采用自动开票系统，开票申请从财务核算系统发起，确保业务发票真实全面。 为了降低取得发票风险，特别是虚开发票风险，加强政策宣贯，明确业务人员的直接责任，强化业务人员负责人和公司财务经理的管理责任。 共享中心利用外部服务商发票自动查验服务，加强发票真实性查验效率，在源头处拦截不合规发票，降低接收发票的风险。
企业所得税风险	主要集中在成本费用真实性和合理性。	<ul style="list-style-type: none"> 在真实性方面，和会计中心、共享中心加强合作，规范成本费用入账凭证，从财务端传导到业务端，在业务层面规范税前扣除凭证。 在合理性方面，通过定期培训，对预缴和汇算填写逻辑和易混事项持续指导，规范申报填写口径；并依靠税务管理系统，内置各项政策公式，加强填写合规性，如业务招待费、广告费等费用的扣除标准等。
个人所得税风险	未合规代扣个税，面临罚款与信誉损失风险。	<ul style="list-style-type: none"> 和人力资源部门密切协作，对个税重大事项提前进行涉税规划，例如全员持股计划、高管股权激励等，及时进行备案和申报。

信息安全与隐私保护

治理

为规范公司信息安全治理行为，新希望六和构建“战略引领、跨域协同、风险可控、合规适配”的信息安全管理体系，建立自上而下的三级信息安全治理架构，实现全维度风险管控。

决策监督层	董事会战略与可持续发展委员会对公司信息安全承担明确监督与管理责任，定期审议信息安全重大风险事项，确保信息安全与业务发展同频共振。
统筹管理层	新增设立公司信息安全委员会，由财务总监担任主任委员，作为信息安全第一责任人，统筹战略方向与资源保障；数字科技部负责人（CIO）与信息安全负责人担任副主任委员，分别牵头技术落地与风险监督；成员涵盖法务合规、人力资源、财务、公共事务及各主要业务板块负责人，并引入外部独立专家及利益相关方代表，形成覆盖决策、技术、管理、监督等多维度的统筹机制。委员会负责制定信息安全中长期战略、年度工作计划及核心管理制度，组织开展全公司信息安全风险评估，识别内外部安全威胁、部署防控措施，处置重大信息安全事件，推进信息安全文化建设，并监督核心供应商与合作方的信息安全管控情况。
执行落地层	数字科技部运维中心、各协同职能部门及各部门信息安全接口人负责信息安全的日常执行，确保各项安全策略有效落地。为进一步加强数据安全分类管理，下设保密管理委员会和个人信息保护委员会，分别负责国家秘密与企业商业秘密、个人信息的数据安全保护工作，全方位保障公司信息与数据资产安全合规、可控可管。

公司遵照 ISO 27001 等规范指导标准，制定覆盖安全体系建设、数据保护、威胁应对、人员责任、第三方管理的全流程信息安全政策框架，确保信息安全要求全面落地执行。报告期内，我们通过网络安全等级保护第三级核心业务系统认证。

持续改进：建立《数据安全管理制度》《应用安全管理制度》等基础制度，结合安全考核体系《信息安全奖惩制度》动态优化管理流程，推动信息安全系统迭代升级。

数据保护：通过《数据安全管理制度》确保数据的机密性、完整性与可用性，实施分类分级保护及全生命周期管理。

威胁应对：制定《信息安全事件响应协同规范》《信息安全应急预案》，建立监测预警、应急处置及复盘改进机制，实现安全威胁快速响应。

全员责任：发布《员工信息安全手册》，覆盖全体员工及实习生、外部人员，明确岗位安全职责与操作规范，将信息安全纳入绩效考核。

第三方管控：出台《数字科技大部外包人员现场管理办法》，对外包人员及供应商实施准入审查、现场监管与安全评估，确保第三方服务符合公司安全标准。

公司持续完善信息安全管理体系，采用先进的信息安全防护技术，加强网络安全防护与数据管控，增强员工信息安全意识，全面保障信息数据的安全，为公司规范运作、提升业务连续性提供了有力保障。报告期内，公司未发生重大网络安全事件和数据泄露事件，未发生重大数据合规或个人信息保护违规事件。

提升信息安全业务连续性

公司建立覆盖预防、响应、恢复全流程的信息安全业务连续性管理体系，确保核心业务在信息安全事件中持续稳定运行。依据《信息安全应急预案》，公司明确数据和信息泄露事件发生后的核心业务保障目标，制定核心业务系统降级运行策略，确保关键业务在极端情况下仍可维持基本运转。

升级信息与数据安全技术

公司持续升级信息与数据安全技术，构建主动防护体系。业务系统全面启用应用准入与数据防御加固，智慧养猪系统等核心业务纳入重点防护。针对公有云资源池，结合业务流量特征定制化配置防护策略，提前识别潜在隐患，实现从“被动防御”

战略与管理方式

组织日常信息安全演练
6 次

开展攻防演练
1 次

信息安全与隐私保护
争议事件 / 客户隐私
泄露事件
0 件

影响、风险和机遇管理

到“主动防护”的转变。

高效安全漏洞分析处置

2025 年，针对网警通报的网络安全信息漏洞，公司建立“快速响应 - 精准核查 - 彻底整改 - 复盘总结”的全流程处置机制，累计完成 2 次漏洞专项处理工作。在处置过程中，形成“发现 - 整改 - 预防”的闭环管理，有效消除隐患、降低风险。

把控信息泄露敏感环节

我们遵循权限最小化原则，严格限制内部岗位及供应商对员工、客户隐私信息的访问权限，定期监督评审，全周期管控。在《信息安全奖惩制度》中，明确敏感数据、保密数据管理要求。2025 年完成员工信息安全手册迭代，将信息安全相关的限制和要求加入保密协议，识别业务流程重点环节，对员工及客户信息采取专项保护措施，防止信息泄露风险。

信息与数据泄露应急处理

为提升突发信息安全事件的应急处置能力，公司依据《信息安全应急预案》建立了规范化的处置流程，设置信息安全应急响应小组，并通过实战化演练，验证应急预案的科学性与可操作性，强化跨部门协同响应能力，为应对突发安全事件奠定基础。

员工意识能力提升

公司以提升全员信息安全意识与风险应对能力为核心，将信息安全内化为员工的自觉行为与实操技能，通过新员工入职培训、常态化的信息安全培训，鼓励员工上报信息安全事件，持续强化全员风险防范的“软实力”。

公司建立了覆盖风险识别、评估、处置与持续改进的全流程信息安全风险管理机制，确保信息安全风险可感知、可管控、可闭环。

风险识别：通过定期系统扫描、漏洞排查及威胁情报分析，全面识别内外部安全威胁，并针对核心资产及多类型攻击实施分层防御策略。

风险评估：参照《信息安全事件分类分级指南》，将事件分为特别重大（I 级）、重大（II 级）、较大（III 级）、一般（IV 级）四级，针对恶意程序、网络攻击、数据安全等九类事件制定差异化应对策略。

风险处置：针对不同等级风险明确责任部门与处置时限，2025 年完成风险整改 198 项，统计风险次数 219 次，实现风险暴露闭环管理。

持续改进：完成 7 项安全建设、新增发布 1 项制度，覆盖私有云（86.11%）与公有云（13.89%）混合架构，持续优化安全策略与资源投入。

指标与目标

2025 年目标	2025 年达成情况
WEB 应用安全强化	核心 SLA 业务系统，完成 HTTP 准入 WAF 安全全覆盖
中间件安全加固	扫描及风险识别 7 个事项，整改迭代优化完成 5 项
外部测评及攻防演练达标	等保认证落地，区域企业攻防演练安全指标基线达标

2

卓越产品 普惠营养健康

章节内容

• 营养健康研发	29
• 布局智慧养殖	32
• 严控质量安全	34
• 提升服务品质	38
• 供应链管理	40

贡献联合国 2030
可持续发展目标 SDGs



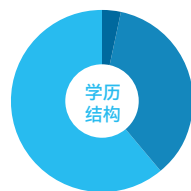
芯希望—60K 高密度固相 SNP 芯片集成猪基因组关键功能位点与地方猪种的特色基因资源，为我国地方猪种遗传资源保护、提纯复壮及优良基因商业化提供核心技术支撑。

营养健康研发

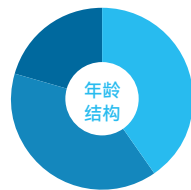
新希望六和坚定不移实施以科技创新为核心的创新驱动战略，着力于生物育种、动物营养、健康养殖等核心领域技术研发，以重大科技项目为抓手推进产业技术革新，推动科研攻关及成果转化应用，构建农牧食品行业领先的科技创新生态，推动产品供给更安全、更营养、更健康。

研发体系与合作

研发人员结构



- 博士 25 人
- 硕士 266 人
- 本科及以下 452 人



- 30 岁以下 300 人
- 30-40 岁 291 人
- 41 岁及以上 152 人

新希望六和构建具有全球竞争力的研发布局和科技创新管理体系，加快建设用好“农业农村部饲料及畜禽产品质量安全控制重点实验室、农业农村部猪禽数智化育种技术创新重点实验室、饲料安全与高效利用技术国家地方联合工程研究中心”等各类科技创新平台，持续加大创新研发与人才建设投入，实现自主创新能力不断提升、创新成果不断涌现。

完善科研管理

搭建以科技管理委员会为最高决策机构、学术咨询委员会为技术指导的科技创新体系，涵盖前瞻基础性研究，应用性研究成果转化与推广应用等层面，依托各大研究院全面布局生物育种、动物营养、养殖技术、疫病防控、食品安全等研究领域开展研发创新。

制定《新希望六和股份有限公司科学技术项目管理办法》《科技管理风险控制措施》等科研管理制度，规范科研创新管理各项工作，做好研发项目前期调研与立项论证，规避研发项目不确定性风险。

多元科研合作

建设新希望六和育种技术中心、牵头组建“川猪之芯”育种联合体，聚焦基因组育种、智能表型组、动物高效精准繁育技术前沿领域。与崖州湾国家实验室、中国农业大学、华中农业大学、江西农业大学、四川农业大学、南京农业大学等多所高校及科研机构建立了深度产学研合作，致力于打造中国领先的生物育种技术转化平台。

与四川农业大学等联合共建“动物营养与饲料高效利用四川省重点实验室”，充分发挥创新平台资源优势，提高创新发展水平。

持续强化博士后科研工作站建设，2025 年，公司拥有博士后科研工作站 2 个，各招收博士后入站 1 名，分别从生猪育种、疫病防控方面开展研发工作。



新希望六和育种技术平台签约仪式



“动物营养与饲料高效利用”四川省重点实验室聘任仪式

研发管理绩效

指标	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
研发投入金额 (万元)	19,134.72	27,028.23	20,958	30,213	29,189
研发投入占比	0.18%	0.26%	0.15%	0.21%	0.23%
研发人员数量 (人)	743	717	808	1,094	1,191
研发人员占比	1.7%	1.73%	1.66%	1.41%	1.49%

动物健康与营养

2025 年饲料产业全面梳理原料数据库，提升营养设计的精准度，不断优化和提升各料种健康和营养配方：

禽料：系统研究肉鸭料赖氨酸、蛋 + 胱氨酸等最适营养设定值，通过蛋鸡产蛋后期的营养调控，实现蛋壳质量改善、降低死淘率等各项指标；

水产料：成立水产料管理部，通过微量营养素平衡，蛋能比和糖脂比平衡，全面提升水产料品质；

反刍料：利用研发成果实现肉羊日增重指标改善，推出奶山羊产品系列；

猪料：积极参与行业标准制定，母猪料团体标准；随着养猪模式发生转变，通过对猪料各阶段净能、粗蛋白、可消化氨基酸等精准研发，优化形成全新极致肉成本产品标准，满足客户需求。

推动产业协同

加快推进猪产业和饲料产业的营养研发与技术应用体系整合。原料价值评定、原料数据库和配方系统由饲料产业负责构建，猪产业直接应用。在研发方面，猪产业围绕猪群开展营养需要量研究，研发降低饲料成本的营养方案，饲料产业针对客户群体制定猪群饲料成本优化方案，双方相互借鉴、持续改进。在配方优化方面，各方均开展技采品协同工作，以实现价值原料的合理使用及配方成本的有效控制，最终实现猪群指标持续改善和成本有效降低。

创新成果丰硕

液态发酵饲喂技术	猪肠道微生物功能及其靶向营养调控技术与应用
<p>通过“猪液态发酵饲料”在多地猪场应用，显著提升采食量、日增重、改善料重比，在减少豆粕使用的同时，提升肌肉脂肪含量，明显改善肉质。累计节约大豆当量蛋白 61.1 万吨。</p> <p>环境效益：通过利用非粮原料（如白酒糟、杂粕）减少粮食依赖和养殖排放；</p> <p>社会效益：提升养殖效率，带动就业，推动行业技术升级；</p> <p>经济效益：降低养殖户成本、提升猪肉品质，企业实现技术转化与产值提升。</p>	<p>参与《猪肠道微生物功能及其靶向营养调控技术与应用》项目，荣获 2024 年度四川省科学技术进步奖一等奖，这一突破性成果标志着公司在生物饲料技术研发与应用方面取得的重要进展。</p> <p>该项目聚焦生猪肠道微生物群落结构与功能特征，系统解析微生物组与宿主健康、生长性能的互作关系，通过创新微生物调控技术，显著提升饲料利用率和养殖效益，同时带动饲料预处理设备升级和生产流程优化，形成产学研协同创新的示范模式，为行业提供可复制的节粮增效解决方案。</p>



- 《禽肉提质增效加工关键技术及产业化》《生物饲料关键技术创新与产品创制应用》《肉鸭高效育种技术创新与新品种培育及产业化应用》《改善畜禽肠道健康新型功能性饲用酶制剂的创新及应用》4 项科研成果荣获**神农中华农业科技奖一等奖**；《黄羽肉鸡高效优质生产营养调控关键技术创新与应用》科研成果荣获**神农中华农业科技奖二等奖**
- 《猪肠道微生物功能及其靶向营养调控技术与应用》项目荣获**四川省科学技术进步一等奖**；《国家级新产品饲用柠檬酸铜创制与产业化应用》项目荣获**四川省科学技术进步奖二等奖**
- 《饲料资源高值化利用关键技术创新及应用》项目、《浒苔多糖新型绿色高效农用生物制品创制关键技术与产业化》项目荣获**青岛市科技进步二等奖**
- 新希望六和旗下猪产业育种事业部总监经璐博士、饲料产品部青岛质检中心主任杨青等 7 位科技人才成为**四川省首批由民营企业自主评审产生的副高级职称获得者**

知识产权情况			2025 年
申请专利			42 件
授权专利			48 件
有效专利			48 件
累计有效专利	累计有效发明专利	426 件	1,361 件
	累计有效实用新型专利	862 件	
	累计有效外观设计专利	73 件	
累计软件著作权数量			58 个
累计商标数量			851 个

新希望六和主持和参与制定的 3 项国家标准、6 项行业标准、2 项团体标准于 2025 年公布生效

类别	标准名称	标准编号
国家标准	动物源性饲料胃蛋白酶消化率的测定	GB/T 13881-2025
	饲料中牛、绵羊和山羊源性成分的测定	GB/T 20190-2025
	饲料中马、驴源性成分的测定	GB/T 21107-2025
行业标准	饲料原料 石粉	NY/T 4677-2025
	饲料原料 大豆浓缩蛋白	NY/T 4676-2025
	饲料原料大米蛋白粉	NY/T 4751-2025
	饲料原料花生粕	NY/T 133-2025
	饲料原料谷朊粉	NY/T 4752-2025
	规模猪场病媒生物控制技术	NY/T 4740-2025
团体标准	后备母猪、妊娠母猪和泌乳母猪配合饲料	T/CFIAS 1005-2025
	中国黑猪肉	T/CMATB 1001-2025

遵循育种伦理

新希望六和严格遵循《中华人民共和国生物安全法》《中华人民共和国畜牧法》《科技伦理审查办法（试行）》等育种研究伦理相关的法律规范，秉持严谨、真实、透明的原则开展动物育种工作，坚决避免参与违反伦理道德、有损动物福利的技术研发与应用，确保我们的技术和产品始终服务于可持续发展和社会福祉。

我们设立科技伦理委员会，严格遵守国家法律、法规，确保公司在开展科技创新活动时，能够遵循伦理原则，避免对生态环境、人类健康和社会造成潜在威胁。科技伦理委员会由公司内、外部具备高度专业知识和伦理素养的人员组成，包括科研人员、法律顾问、育种及饲料行业专家、客户代表等。科技伦理委员会亦会持续推进和监督各相关业务单位自身伦理工作情况，确保各单位伦理工作与公司整体目标和要求相一致。建立健全公司科技伦理相关管理制度，组织员工开展科技伦理培训，提升全员伦理意识。对动物试验、基因编辑育种、新型饲料添加剂等涉及前沿生物技术的研发项目，在立项时进行综合评估，防范伦理风险。

拥有各级科技创新平台

54个

其中国家级 / 部级 8 个
省级 18 个
拥有高新技术企业 1 家



饲料产业水产料研发基地

布局智慧养殖

新希望六和持续推动“数智养殖”全产业链体系建设，聚焦生猪育种与养殖关键环节，构建了覆盖全产业链的生猪数智联合育种平台，通过集成物联网、人工智能、大数据算法与智能装备等数智化技术驱动育种精准化、生产智能化、管理数字化，形成“数据采集 - 智能分析 - 精准决策 - 高效执行”的闭环体系，让“智慧养殖”成为新常态，以数字化赋能产业高效发展。

新希望六和将数字化转型上升至开辟发展新领域、培育发展新动能、增强竞争新优势的战略高度。在猪场管理方面，实现从种猪选育、育肥、健康监测到出栏销售的全生命周期管理；在饲料生产方面，实现从原料采购、配方优化、生产加工到物流配送的全环节数字化。

治理

为规范新希望六和数字化项目全生命周期管理，明确管理职责、流程与标准，提升项目交付质量、控制项目风险、优化资源利用，特制定并更新了数字化项目管理办法。项目管理机制为内部管理制度，并会根据公司组织、业务情况持续迭代更新。

战略与管理方式

新希望六和聚焦“业数管一体”下的“三全四化”数字化转型战略目标，持续推动“关键设备智能化、全场景业务数据化、全数据在线功能化、全过程管理主动化”，将数智化技术全面应用于猪场管理、饲料生产、企业管控等全产业链体系，显著提升育种效率、生产效益与管理水平。

数智化生产管理

构建全产业链数智化育种体系	成功打造贯通“基因流”与“数据流”的数智育种架构，实现从核心群到商品群的 RFID 智能跟踪、核心性状智能测定与全链数字化管理，配套高通量测定、精准环控与生物安全系统，实现育种工作高效协同。
关键生产环节智能化装备普及应用	在产房护理、个体测定、肉质评估等环节大规模部署智能育种护理车、AI 活体测定系统、智能饲喂测定站等智能装备，实现数据自动化采集与精准作业，大幅降低人力成本与人为误差。
育种核心算法与精准决策服务	应用 GBLUP 等先进育种计算模型，开发并提供选配方案、预选种方案等算法服务。基于基因组育种实现精准选配，优化群体遗传结构，提升遗传进展。 相关技术与方案已覆盖 6 个核心育种场，管理 2.2 万头种猪，可提升群体遗传进展约 5%，有效降低近交衰退；在生产环节降低仔猪死淘率、提升人效达 40% 以上。
大数据与云计算技术	生产运营平台：整合猪场、饲料厂、屠宰场数据，实时生成猪只数量、采食量、生长情况及销售成本等报表，支持动态调整饲养密度与饲料配方。 市场预测：分析历史销售数据与市场趋势，辅助错峰出栏决策，提升利润空间。 供应链优化：通过需求预测模型，精准安排原料采购与生产计划，减少库存积压。
机器人与自动化	免疫注射机器人：结合数字孪生底盘，实现疫苗注射全流程自动化，减少人工干预。 智能饲喂系统：根据猪只生长阶段自动调整投料量，避免饲料浪费。

全链条 AI 智能技术应用详见“责任专题：拥抱 AI，激活农业新质生产力”

Hi, 我是猪小新



案例

全流程智能化表型测定体系

公司已构建从活体到屠宰后的全方位、自动化表型数据采集网络。在活体阶段，通过应用 AI 估重体况测定与智能饲喂测定站，提升养殖效率；在屠宰后阶段，通过建设智能胴体、肉质测定实验室，集成自动化设备与数字管理平台，对瘦肉率、滴水损失等 20 余项复杂指标进行标准化、高通量检测，有效实现表型数据采集的规模化、精准化与自动化，为育种值估算提供了海量、可靠的数据支撑，极大提升了育种选择的准确性与效率。

参与新一代人工智能国家科技重大专项课题研究

针对猪流行性腹泻（PED）频发对养猪业造成的影响，公司积极参与“数据—知识驱动的典型畜禽疫病智能诊断”课题研究，对猪流行性腹泻的流行情况及暴发原因进行系统调查与分析，并利用养殖系统中的大数据，采用机器学习的方法，筛选出与 PED 暴发相关的因素，实现对 PED 疫情的早期识别和预警。通过该监测预警系统，可及时识别和预警 PED 疫情，提示采取及时的控制和预防措施，帮助养殖户更好地管理和控制 PED 疫情，保障猪群的健康和生猪产业的稳定发展。

数字化培训

依托“新希望学苑”线上平台，针对产业一线工人开发并上线了养猪生产、生物安全、兽医技能 SOP 短视频和微课堂，同时匹配岗位认证项目，提高一线工人的技术水平、岗位匹配度和稳定性。

在数字化转型与智慧养殖过程中，可能会面临技术选型不当、系统集成困难、设备更新迭代快导致投资回报周期长，以及数字化人才短缺等技术和人才风险；也需要注意初期投入大、猪价波动影响收益稳定性等财务风险，需要公司建立全流程风险管控体系加以应对。

在《全国智慧农业行动计划（2024—2028 年）》及畜牧业绿色低碳发展政策为行业提供强力支持下，公司需要把握机遇，以数据驱动决策，从经验驱动向精准调控跨越，实现个体健康动态监测与产品全程溯源；以数智化技术助力产业协同，通过饲料、养殖、屠宰一体化配套打通上下游业务联动，同时赋能中小农户构建产业生态，实现高质量发展。

新希望六和以实现“关键设备智能化、全场景业务数据化、全数据在线功能化、全过程管理主动化”——“业数管一体”下的“三全四化”为目标，推动业务与数字科技紧密结合，从提升经营效率与核心竞争力综合评估数字化转型进程与效果。

指标	2025 年目标	2025 年达成情况
经营重点事项支持和管控数量	17 项	46 项
内控风险点预警和管控数量	84 项	90 项

影响、风险和机遇管理

指标与目标

严控质量安全

“民以食为天，食以安为先。”新希望六和始终将保障食品安全作为第一要务，将食品安全的理念贯穿从原材料到餐桌的全生命周期，严格落实三级质量检查机制，层层落实食品安全责任，全面强化食品安全管控，致力于为广大消费者提供安全、健康、营养的食品。

治理

新希望六和严格遵守《中华人民共和国食品安全法》《中华人民共和国产品质量法》《生猪屠宰质量管理规范》《饲料和饲料添加剂管理条例》以及各项目运营地相关法律法规要求，依据《新希望六和股份有限公司食品安全评价管理办法》《黑猪产品食品安全和质量管理制度》《新希望六和股份有限公司食品危机管理办法》等管理制度，并针对猪产业和饲料产业的关键环节，持续优化完善质量管理体系，提升产品质量安全管控能力。

猪产业	新增《新希望六和股份有限公司猪 BG 生鲜事业部前置仓产品质量和食品安全管理手册》《新希望六和股份有限公司猪 BG 生鲜事业部检测实施细则》等 11 项内控制度，覆盖退货管理、食品安全预案、国储肉管理、前置仓运营、药残、断针、质量问题追责、检测细则、验收标准等领域。
饲料产业	已制定质量安全管理手册、岗位操作规程、设备及仪器设备操作规程等内部规章制度，涵盖原料采购与管理、生产过程控制、产品质量安全控制、产品贮存与运输、产品销售、投诉与召回、培训、文件记录管理等全链条内容，明确质量管理要求与标准。

公司在总部设立食品安全和质量管理部，统筹管理食品安全事务；各分子公司均已设立安全质量管理部门，形成自上而下安全管理架构。公司积极推动各产业、各分子公司开展质量及食品安全标准化认证，定期开展公司质量管理体系内部审核与管理评审工作，验证质量管理体系运行的符合性、有效性，并持续改进。饲料产业针对通过 ISO 9001 质量管理体系及 ISO 22000 食品安全管理体系认证的主体，增补体系策划、危害分析、危害控制等内容，全面强化全流程风险管控。同时，每年对获得认证的各分子公司开展至少一次全条款内审，出具审核报告，若出现不符合项则监督落实整改，确保体系有效落地，保障产品质量的稳定性与合规性。

- 猪产业：生鲜事业部各公司均通过 ISO 9001 质量管理体系认证，危害分析与关键控制点（HACCP）体系认证要求（V1.0），山东千喜鹤、河北千喜鹤通过了 FSSC 22000 食品安全体系认证
- 饲料产业：获得 ISO 9001 质量管理体系认证 31 家，获得 ISO 22000 食品安全管理体系认证 13 家
- 海外产业：获得 ISO 9001 质量管理体系认证 10 家，获得 ISO 22000 食品安全管理体系认证 2 家，获得 HACCP 危害分析与关键控制点体系认证 4 家，获得 CPPB/CPPIB 饲料良好生产规范认证 10 家，获得 FAMI-QS 欧洲饲料添加剂和预混合饲料质量体系认证 1 家，获得 BSTI 产品型式认可证书 1 家

战略与管理方式

新希望六和秉持“质量管控无小事，安全责任重于山”的理念，严格遵守“三让步、三不放过”原则，持续建立健全覆盖原材料采购、生产控制、质量检验、产品管理、销售管理、人员培训等全价值链食品安全管理体系，实现全方位质量管理。

全生命周期管理

新希望六和将质量安全管理落实到生产运营全过程、各环节，形成生物安全防控闭环管理，并利用数字化手段，强化产品溯源管理，协同养殖户和供应商共同提升质量管控水平，为产品质量安全保驾护航。

生物安全防控

高效预警与前置躲避。建立基于感染数值区间的疫情风险预警机制，在区域疫情恶化时主动采取前置躲避策略；在特殊时节和异常天气及时开展降尘减毒操作，有效降低感染风险。

生物安全闭环管理。优化车辆洗消作业与布局，秋冬季自种 80% 食堂蔬菜，推进养宰联动固定屠宰场，降低车辆、食材、运输等各类传播风险；实施网格化防控，优化淘汰、运输等车辆的场线配置与使用时间，2024-2025 年实现跨场线传播“零”发生。差异化处置与精准施策。针对不同毒株制定差异化处置策略，嵌入毒株侧重区域离群与精细化减毒，疫苗毒株按栋离群并多轮采血摸排，提升防控科学性与效率。

荣誉

- 荣获 2025 年第九届食品企业社会责任年会“履行企业社会责任优秀案例”
- 荣获 2025 年中国食品安全大会“2024-2025 食品安全管理优秀案例”



案例

正压通风改造提升生物安全

针对猪场生物安全问题，公司全面开展正压通风改造。经过 3 年技术改造，正压通风已覆盖北方大部分区域，能够有效过滤猪舍的空气，通过硬件改造升级，并结合环节监测、生物安全、应急处理等其他防疫措施的流程优化升级，有效提高猪场生物安全防控能力。



新增两个国家级“无疫小区”

经农业农村部严格评审，新增两家公司通过评审，公司旗下国家级“无疫小区”增至 12 个，对生猪后续跨区域调运、稳定生产运营具有直接影响。



报告期内，市场抽检合格率

100%

药残控制

加强药残检测。根据《2025 年食品安全监督抽检实施细则》、行业内药残抽检及内部抽检数据，制定《新希望六和股份有限公司猪 BG 生鲜事业部检测实施细则》。根据药残风险项目程度制定检测频率，从生猪入厂、屠宰过程、出厂检测等环节全面落实检测，全方位、针对性实施药残控制。

提升检测能力。每季度组织药残盲样对比验证，评估和提升实验室人员的检测能力和技术水平，保证检测结果的准确性。组织实验室主任参加国家市场监督管理总局与联合国工业发展组织合作的“食品行业检验检测机构能力建设和提升”培训学习，提高检测人员能力。

检测频率	检测内容
每天	喹诺酮类、磺胺类（总量）、氟苯尼考、四环素类、甲氧苄啶、林可霉素等
每周	地塞米松、氯霉素、替米考星等
外部猪源	加抽氯丙嗪、五氯酸钠等项目

质量文化建设

参与质量培训 5,468 人次
培训时长 4,297.97 小时

打造健康食品

产品召回管理

公司制定《产品召回管理制度》，明确产品召回程序，落实各部门职责和分工。为确保召回制度有效性，我们每年组织一次模拟演练，以保障及时响应并执行到位。安全质量部负责市场信息反馈的收集、整理、监督生产落实，按照 HACCP 体系召回制度要求，明确信息传递流程和责任主体，识别产品风险，并确保在第一时间召回风险产品。

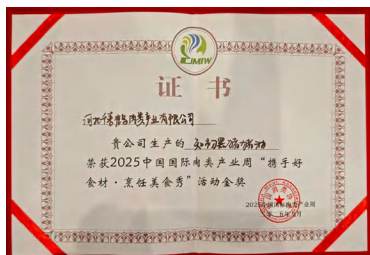
新希望六和注重对员工质量意识和专业技能的提升，饲料产业制定《质量安全管理手册》，各公司严格执行质量管理体系文件要求，总部定期组织全条款内审，确保体系有效落地。猪产业生鲜事业部全年开展质量培训，强化一线操作岗位员工的实操能力和协同处理能力，为猪屠宰生产的合规管理与质量安全保障提供支撑。

新希望六和坚信“好猪肉，从养猪开始”，以营养的饲料配方、科学的养殖方式提升动物机能和肉质营养，不断优化生猪的品质和特点，实现从“养好猪”到“养好吃的猪”迈进，更好地满足消费端日益多元化、个性化的需求。

提升猪肉品质

以北京、辽宁、河北、山东、陕西 5 大屠宰基地为核心，发挥育种 - 养殖 - 屠宰 - 精加工的全产业链优势，与各地的自有养殖基地构建起“养宰联动”的战略布局，确保猪只体重、肌内脂肪等指标稳定，为高品质肉提供基础。成立肉质实验室，通过积累育种、养殖、营养、肉质全维度数据，构建黑猪专用数据库，精准关联品种、养殖条件、科学饲喂计划与肉质指标，将检测数据转化为养殖端的改良指标，提升产品各项指标。实验室已完成主流黑猪品种的胴体全面检测，将检测数据转化为养殖端的改良指标，提升屠宰优级率超 10%。

荣誉



- 杨凌本香生产的猪肉获未来农业产业发展大会“西北特殊大单品 TOP30”
- 千喜鹤“农家猪血肠”“知初”黑猪猪油均荣获 2025 年中国国际肉类产业周“携手好食材·烹饪美食秀”金奖
- 山东千喜鹤食品有限公司获得“年度优秀品牌猪肉奖”

影响、风险和机遇管理

动物疫病是畜牧业发展中面临的主要风险，疫病发生可能导致养殖动物死亡，直接造成产量降低、成本上升和价格下降；也可能引发源头污染风险、加工与流通环节的交叉污染等风险，亦会对消费者心理、品牌声誉造成一定影响。

针对动物疫病风险，公司通过建设标准化养殖场，配备专业的养殖技术人员，采取严格的防范措施，强化供应链和合作农户质量安全管理，能较好地防范和控制疫病的发生。

新希望六和以不发生产品召回事件及产品负面事件为目标，落实质量管理各项举措。2025 年，未发生产品安全与质量重大责任事故。2025 年，未发生产品召回事件或产品负面事件。

指标与目标

提升服务品质

新希望六和以客户需求为导向，不断完善服务体系，提升服务质量，坚持责任营销，坚持用更优质的服务赢得客户满意。

治理

新希望六和持续完善客户服务体系，产业单元构建了事业部与子公司两级联动的客户服务治理架构。事业部层面，由销售总经理担任客户服务总负责人，子公司层面由总经理担任客户服务总负责人，下设由销售部、支持中心、生产运营部、安全质量部经理组成的客户服务部，具体落实属地化客户服务。两级架构职责清晰、协同运作，确保客户需求得到快速响应与专业支持。同时，制定《营销人员评价管理办法》《生猪销售客户管理规定》等内部管理制度，明确服务标准、细化服务规范。

战略与管理方式

新希望六和饲料产业根据产业特点已构建起覆盖售前、售中、售后的全链条客户服务管理体系，通过差异化、个性化的客户服务，提供专业技术支持等措施，获得客户信任与支持。

优化客户服务

客户服务管理

售前服务	提供养殖咨询、饲料产品推荐、养殖方案规划等服务，帮助客户做好养殖准备。
售中服务	确保订单及时处理、准确发货，提供物流跟踪信息，协调解决发货过程中的问题。
售后服务	建立 24 小时 400 客服热线，及时解答客户在饲料使用过程中的疑问；定期回访客户，了解使用效果，收集反馈意见。

客户信息管理

通过市场调研、销售拜访、客户咨询等多种渠道，建立客户信息管理系统，并严格遵守客户信息保密制度。

专业技术指导

饲料产业各公司根据销售品类和销量配备专业养殖服务人员，提供养殖技术培训、疾病诊断与防治服务等服务，在客户有需求时及时到场提供技术指导，帮助客户解决售后问题。

饲料线上累计注册用户

10万人

拓展线上服务

顺应数字化营销趋势，我们针对猪产业与饲料产业的不同特点，分别制定线上销售拓展战略，全面提升客户触达与服务效率。猪产业线上策略详见“责任专题：拥抱 AI，激活农业新质生产力”。饲料产业则以“平台多元化”和“内容生态化”为核心，构建更广阔、更精准、互动体验更佳的线上销售与服务网络。报告期内，饲料产业线上平台累计注册客户数突破 10 万人，线上预混料、浓缩料总销量超 1.2 万吨。

平台拓展策略	在巩固淘宝、京东等现有主流电商平台基础上，积极布局抖音、快手等新兴垂直内容平台与社交平台，通过分析各平台用户画像与流量特点，进行差异化运营，精准覆盖不同细分客户群体。
达人合作策略	与养殖领域 KOL、技术专家、标杆养殖户合作，通过直播带货、技术讲解、案例分享等形式，实现客户教育与产品销售的专业生态。
提升服务质效	通过高效的线上客服系统、专业的在线技术支持和及时的物流信息同步，报告期内线上客户满意度达 98.5%。

客户投诉管理

客户沟通

各事业部均设有专门 400 客诉热线电话，并通过印刷于包装上等方式，确保客户能了解沟通渠道；同时，销售部一线业务人员定时与经销商沟通，每日收集、统计市场反馈，并反馈至安全质量部监督生产部门进行针对性改善。

投诉处理

针对客户投诉处理，各事业部均建立了完善的投诉处理机制和流程规范，确保妥善处理相关问题。

猪产业	由生产部进行深入调查，查明问题根源，并制定具体的处理方案，确保妥善处理各类投诉问题。对于产品质量问题，可采取退货、道歉、赔偿等措施，同时也会启动改进服务流程，并对相关人员进行培训或处罚等。 2025 年通过 400 热线电话共接到工单 647 个，其中咨询类工单 634 个、产品质量相关投诉 13 起，投诉问题处理满意度 100%。
饲料产业	接到客户投诉先做详细记录，分发到对应责任部门，按照《客户投诉 / 退货处理制度》流程处理；涉及产品质量的，由质量管理部门展开调查和产品质量验证后回复客户。 2025 年，400 热线电话共接到饲料客户投诉及信息咨询 494 个，涉及产品质量相关投诉 14 个，问题处理满意度 92.4%。
海外产业	我们在海外各国设立了专门的客户投诉受理渠道，确保每一条投诉都能被及时记录并全程跟踪处理。所有投诉在规定时间内得到有效响应与解决后，处理结果将第一时间反馈客户，并通过回访确认直至问题妥善解决。

满意度管理

为了更好地理解客户对公司产品与服务的真实体验，我们定期开展客户满意度调研，围绕产品质量、投诉处理速度与效果、交货准确性等关键维度设置评估指标，并根据不同产业特点和客户类型，增设差异化调研问题，以提升反馈的针对性与有效性。基于调研结果，我们系统梳理存在的问题并推动改善，将客户满意度评估作为深化客户关系、优化服务体验的重要依据。

公司持续健全营销宣传合规制度体系，明确营销活动的合规要求和流程。报告期内，制修订《营销管理制度》《营销人员行为规范》，确保营销活动有章可循；同时，组织营销人员参加合规培训，提高营销人员的合规意识和专业素养。

负责任营销

影响、风险和机遇管理

新希望六和建立了贯穿业务全流程的客户风险管理与机遇识别机制，致力于在复杂多变的市场环境中提升业务韧性。通过常态化的客户走访、满意度调研、行业展会及法律法规跟踪，确保公司能够动态捕捉市场趋势与客户需求演变，及时识别因技术更迭、质量波动或交付不畅带来的潜在业务风险。

同时，公司积极通过客户日常沟通、满意度调查、投诉处理等识别出在产品品质、使用体验、客户服务方面的不足，转化为质量改进与服务提升的机遇，通过持续的专业赋能与流程优化，不断巩固客户信任，以保证核心业务的持续稳健增长。

新希望六和以客户满意为目标，持续监督客户投诉处理率、客户投诉解决率等指标数据，确保客户服务目标实现。

指标与目标

		2025 年目标	2025 年达成情况
客户满意度（分）	猪产业	95 分以上	98 分
	饲料产业	96 分以上	99 分

生鲜产业客户投诉解决率	100%
饲料产业客户投诉率解决率	92.5%
责任营销培训总次数	37 次
责任营销培训参与人次	9,822 人次
责任营销培训总课时	58 小时
市场销售人员责任营销培训覆盖率	100%

供应链管理

新希望六和高度重视产业链上下游活动对社会和环境产生的价值与影响，通过建立覆盖供应商全生命周期的闭环管理机制，深度融入可持续发展与绿色采购理念，系统性地管理各类风险、提升供应链韧性，携手合作伙伴推动产业链的稳健发展与绿色转型。

新希望六和遵守《中华人民共和国招标投标法》《中华人民共和国招标投标法实施条例》等国家相关法律法规，科学构建起“决策层 - 管理层 - 执行层”的三级供应商管理架构，以《内部供应商管理制度》《寻源比价管理制度》等内部管理规范为基础，努力构建负责任、可持续的供应链体系。

治理

决策层	供应商管理委员会	统筹供应商管理工作，负责体系规划设计、目标制定及监督执行工作，并对供应商管理相关重大事项进行审议与决策。
管理层	供应商管理部	公司职工董事作为供应链管理部部长，负责日常工作的执行、协调与落实督导，组织对新供应商的准入及存量供应商认证。
执行层	业务中心、职能中心	供应链管理部下设 10 个业务中心，负责日常的具体采购工作；5 个职能中心分别负责供应链相关的财务、计划、行情研究、供应商管理和质量管理等工作。
	供应商认证 / 评审小组	对新供应商的准入及存量供应商认证进行具体评审。

战略与管理方式

新希望六和持续建立健全涵盖供应商准入、分级管理、考核评价、淘汰与替换的供应商全生命周期管理机制，将质量、环境、安全、健康的标准融入到供应链管理的各个环节，建立高效、可靠的供应链体系；通过定期开展供应商沟通交流、供应商培训等，以及时、准确传递最新政策信息与公司要求，提升供应商履责能力。

供应商全生命周期管理

公司已形成“供应商准入 - 供应商评估 - 分级管理 - 供应商退出”的全生命周期管理机制，确保供应商符合公司的标准与要求。同时，公司严格遵守《保障中小企业款

项支付条例》，通过供应链金融、银票 e 融、自动付款、绿色通道，确保中小企业账款及时支付。2025 年，无恶意逾期，无诉讼仲裁，无行政处罚。

供应商准入	根据合作供应商业务类型等特征，细分为 8 大类准入申请模板，构成准入认证模板集 V4.0；设定供应商双周评审会运行机制，提供针对部分供应商由于业务合作情境需要的应急准入绿色通道。
供应商评估	对供应商施行分类分级管理，具体分为四大类：战略供应商、优质供应商、一般供应商、补充供应商，每一类分为 ABCD 4 个等级。
供应商分级	根据供应商等级以及品类进行同类供应商绩效评价，通过不断的循环、升降级、淘汰，最终实现供应商资源池的整体优化。
供应商退出	设置供应商退出机制，同时增加供应商状态变化通知单，允许供应商掌握自身状态，实现与供应商之间的双向沟通。

指标	2025 年
通过案头评估 / 现场评估的供应商总数	3,169 家
通过案头评估 / 现场评估的重要供应商比例	100%
经评估具有重大实际 / 潜在负面影响的供应商总数	0 家
终止合作总数	0 家
参与能力建设项目的供应商总数	8 家
参与能力建设项目的重点供应商比例	80%

提升供应商能力

公司通过提供技术指导与支持、配方优化、强化品控体系建设、检测能力共建、助力供应商人员培训、帮助对标选型、开展联合攻关、提供质量奖励等多元化的方式，实现与供应商共同发展、共同成长。

案例

帮助磷钙供应商提升质量水平

2025 年，公司对磷酸盐厂家磷酸氢钙进行抽样检测，除国家标准要求指标外，重点检测 pH 值、游离水、硫酸盐等公司内控指标。针对抽检结果，公司协同业务、检测中心、品管和供应商内部团队进行讨论，了解到生产厂商和竞友对硫酸盐指标的认识不足，进一步组织磷酸盐厂家共同开会培训探讨。最终，共同明确由生产厂家加快对硫酸盐指标进行内部复查，掌握新的技术点，查找工艺上存在的问题。下一步，将由公司检测中心与厂家共同研究，提升该指标在实际生产中的商业价值。

提升供应链韧性

无论是地缘政治、行业波动还是大宗商品市场的异动，任何一维的风险都可能对供应链韧性造成直接冲击。公司在筛选重要供应商时，系统评估国家 / 地区、行业及商品相关的潜在风险，前置风险管控。在国家 / 地区层面，我们利用国际制裁名单与全球风险指数对供应商运营地进行背景审查，重点关注政治稳定性、贸易政策变化及区域自然灾害风险；在行业层面，我们针对农牧食品行业特性，重点评估供应商的食品安全管理体系、劳工权益保障、环境合规资质及行业集中度风险；在商品层面，针对玉米、豆粕等大宗原料建立价格波动预警机制，对动保产品、种猪等关键物资实施供应商准入与溯源管理，持续构建更具韧性与安全性的供应链体系。报告期内，成功应对多次极端天气和国际市场波动，供应稳定率 100%，无断供、无重大质量事故、无 ESG 舆情风险，供应链韧性行业领先。

供应链韧性提升策略

多源化布局	核心原料大于 3 家备选供应商，通过进口 + 国内双循环，降低单一依赖。
区域化保障	建设东北、华北、华东、华南、西南五大原料基地，实现就近保供。
数字化预警	价格、库存、物流、政策、天气、疫病多维预警，智能决策。
战略协同	与中粮、中国供销、益海、嘉吉等建立长期可持续采购联盟。
循环与替代	低蛋白配方、酶制剂、发酵蛋白、副产物利用，降低豆粕依赖。

供应链 ESG 管理

在全球化业务发展进程中，新希望六和正推进针对供应商、承包商制定劳工人权管理相关政策，将要求供应商在童工、强迫劳动、安全与健康、工资与福利、工作时间、反歧视、公平对待、结社自由、道德行为、环境管理、反腐败和利益冲突、反不正当竞争等方面做出正式承诺，明确违约责任与补救措施，并作为供应商绩效评估的重要维度，推动供应商加强尊重和保护工作环境中的基本人权，确保人权相关政策在全球范围内得到一致实施。公司坚持可持续采购原则，在供应商绩效评估方案中，公司把对供应商的产品质量评估作为一票否决项，并将环境保护、社会责任方面作为关键事件进行管理评价。

此外，我们不断深化供应商廉洁管理，要求供应商签署质量承诺书和阳光合作协议，并在合同中纳入反腐败条款，对供应商在商业道德方面作出规定要求。在采购过程中，公司坚持全流程公开透明、电子留痕，通过定期飞行检查与专项审计规范供应商行为，任何违反相关要求的供应商都将被列入黑名单并实行禁入制度，推动建立廉洁、诚信、共赢的合作关系。

新希望六和将可持续供应链管理视为保障业务连续性与创造长期价值的核心环节，构建起“风险识别 - 评估分级（高 / 中 / 低） - 制定控制措施 - 动态监测 - 预警响应 - 复盘优化”全流程风险治理体系，通过年度风险评估、季度复盘、月度监测、重大节假日 / 极端天气专项排查等方式，系统性地识别并管理风险与机遇，打造韧性供应链。

2025 年
开展廉洁合规培训 3 场
覆盖关键供应商 2,005 家
参训人员 2,680 人次

影响、风险和机遇管理

风险类别		风险应对
常规风险	价格波动、自然灾害、物流中断、进出口政策、疫情 / 疫病、产能不足	长协锁价、多源采购、战略储备、区域分仓、期货套保、备选供应商、应急物流
ESG 风险	劳工人权、环保处罚、碳排放、毁林、商业贿赂、产品安全、生物安全	ESG 准入、第三方审计、一票否决、黑名单、延伸管理、可持续认证、合同约定

指标与目标

新希望六和以核心原料断供风险为零，重大质量 / ESG 风险为零作为供应链风险管理目标，并制定年度供应链管理目标，跟踪目标达成情况，积极打造可持续供应链。

供应商总数 4,261 家
重要供应商数量 96 家
供应商环境评估比例 100%
供应商质量、安全评估比例 100%
供应商《质量承诺书》签署率 100%
通过质量管理体系认证的供应商数量 1,980 家

2025 年目标	2025 年达成情况
供应链数字化平台上线率 90%	实现采购、招标、合同、检验、仓储、物流、付款全流程线上留痕、透明可查。供应链数字化平台上线率 100%
原料质量合格率 96%	全年原料质量合格率 98.3%

3 绿色产业 反哺自然生态

章节内容

• 可持续农业	45
• 可持续运营	48
• 应对气候变化	51
• 生态系统及生物多样性保护	56

贡献联合国 2030
可持续发展目标 SDGs



猪产业环保种植团队在猪场附近的消纳用地种植的小麦喜获丰收

可持续农业

新希望六和坚持走生态优先、绿色发展之路，大力推进种养结合循环农业，利用先进工艺实现粪污无害化处理和资源化利用，严格按照动物福利原则保障动物健康成长，实现经济效益与环境效益双赢。

生态循环养殖

新希望六和秉持“生态循环、化废为能”的理念，不断深化种养结合的生态循环农业模式，实现养殖环节污染物零排放，同时有效提升土壤有机质含量，增强农田固碳与土壤碳汇能力，助力生态循环农业发展。

“猪-沼-肥-果/菜/粮”生态循环农业模式。各猪场因地制宜，采用“UASB 厌氧+两级 A/O”“CSTR”“黑膜沼气”三种工艺，将生产污水转化为中水或沼液，处理达标后用于大田灌溉。猪场粪污等固体废弃物通过全密闭智能好氧堆肥发酵系统，实现无害化、稳定化处理，产出的有机肥原料就近还田或销售。此模式下，实现污染物零排放和粪污资源化综合利用，并促进土壤改良。



案例

创新高畦模式，破解种植与消纳矛盾难题

为解决养殖产生的沼液/中水还田时间与还田量对作物的负面影响，新希望六和系统分析现行平畦种植方式的利弊，结合还田、消纳的需求，最终打破常规平畦种植方式，创新使用高畦种植。通过将作物种植畦面抬高，畦间沟用作灌水、排水，实现干旱时畦间沟灌水造墒，降雨时畦间沟排水的方式，有效解决种植与消纳存在的矛盾冲突，推动种养高质量结合。

2025 年，华北纵队通过示范种植，带动周边农户从质疑到认可水肥带来的增产效果，免费实施沼液还田 2 万立方米，形成良性的区域种养结合。



对照组：右侧为高畦种植，长势浓绿强壮，左侧平种小麦明显植株更低。

关键绩效

邳州项目高畦模式种植小麦 400 亩，小麦产量达 865 斤 / 亩，明显高于周边农户
朱圩项目高畦模式种植小麦 300 亩，亩产 987 斤
前花园项目采用高畦种植和平种相互配合模式，高畦亩产达 1,245.4 斤，产量创新高

动物福利保障

新希望六和遵守动物福利、选育繁殖相关的伦理和法律规范，制定并严格执行《动物福利管理规范》，确保在猪只养殖过程中为其提供适宜的饲养环境、优质的饲料和水源，持续提升从业人员尊重动物福利的意识，确保猪只免受疾病、痛苦和遭受虐待的风险，得到关怀和保护。

保障动物福利

我们严格遵循动物福利五项基本原则，规范在动物饲养过程中药物使用，从饲养环境、饲料营养、健康管理等方面确保动物得到良好的待遇。

基本福利	提供充足的运动空间和舒适的休息环境，增加空气过滤系统和喷雾消毒管线系统，提升猪群舍内健康环境 饲料干净新鲜无霉变污染，对应生长阶段饲喂合适料号，营养均衡 夏季高温饮水量充足，通风量满足需求，整体大环境稳定 定时驱虫、驱蝇，保证猪群健康及大环境卫生 智能环控保证昼夜温差，避免温差过大带来疾病波动 放置玩具，做三点定位及定期清理霉料，栏位干净干燥
种猪生产过程福利	公猪舍气温保持 15 — 25℃ 的适宜温度 减少环境设备运作噪声与人为干扰，避免声音过大带来应激 配种给母猪按背、坐背、按摩乳房 母猪生殖器的无刺激性消毒（清水）与清洁，避免子宫炎症等疾病 注意配种后的优饲与休息，孕前期避免大规模转群
仔猪福利	寄养时提前混群，符合气味，避免母猪咬仔 对应生长日期补充对应的微生物，如无机盐，铁等 生长肥育猪每头占地不少于 1 平方米；温度 15 — 25℃，相对湿度 60 — 70%
健康福利	组织兽医培训，提升兽医疾病综合能力 猪场疫苗进行合并免疫，减少注射次数 引入无针注射技术，减少免疫应激 注重研究动物的营养需求，提供均衡、全面的营养
心理福利	禁止高强度助产，在驱赶和转群时，采用塑料赶猪拍来替代铁棍或电击棒，让猪只自由行走 转群过程温柔不粗暴，安静且注意赶猪数量，避免在过道挤压 同栋猪舍两列中对应的猪栏同时进行注射，相互抵消对应猪栏混乱刺激 注射时采取保护措施，减少免疫注射应激和心理创伤 注射后立即喂食 减少妊娠期因限饲造成母猪对饥饿的恐慌，在日粮中添加膳食纤维，既增加母猪饱感和扩大肠道容积，又解决母猪的便秘问题

规范药物使用

减少预防性抗生素使用。通过改进养殖环境、推动技术进步和提高管理水平等措施，减少抗生素的使用和残留。制定并执行抗生素使用管理制度和流程，对所有药品的使用进行严格的流程管控；在养殖过程中，注重疾病预防，通过改进养殖环境、加强饲养管理、提高动物免疫力等措施降低患病风险，减少抗生素的使用和残留。通过实施精准用药方案和严格的疾病防控措施，让抗生素使用更加精准合理，不仅提高了养殖产品的安全性和质量水平，更有助于减少抗生素残留对环境对人类健康的影响。

规范使用兽药。严格按照农业农村部发布的相关公告和要求，不在饲料产品中添加禁止使用的兽药，承诺不将促生长物质（如激素）应用于动物等，允许在饲料中使用的中药类药物严格按照使用说明规定的量使用。同时，积极开发环境更友好、安全性更优的生物环保饲料，努力改善动物的“食品”安全。

2025 年，违规使用兽药事件

0 起

减少食物损失与浪费

新希望六和紧跟国家粮食安全战略，发挥全球领先饲料企业的优势，联合多方科研力量开展技术研发，针对饲料资源利用率低下、蛋白能量原料替代的行业难题，成功研制出综合节粮增效方案，通过产业化应用有效节约粮食消耗、降低养殖成本，为保障国家粮食安全和推动农业可持续发展贡献力量。

报告期内，公司饲料产业通过“猪液态发酵饲料”在多地猪场应用，显著提升采食量、日增重、改善料重比，累计节约大豆当量 61.1 万吨；猪产业通过育种改良缩短出栏天数，实现节粮 3.74 万吨；通过育肥自用饲料配方优化，豆粕用量降低至 5.3%，整体节约饲料用粮 10 万吨。全年各产业通过配方优化、科学饲喂总计节粮 74.84 万吨。

低蛋白氨基酸平衡日粮技术方案	依托“鸿瞳”配方系统，开展动物消化代谢和体外仿生消化联合试验，构建自主的饲料原料营养价值数据库； 在制定饲料配方时，根据畜禽不同生理阶段的营养需求，科学确定日粮适宜的蛋白含量、净能水平和可消化氨基酸含量，减少豆粕等蛋白原料的使用量。
杂粮杂粕型多元化日粮技术方案	利用进口高粱、大麦等杂粮及其掺混物，以及花生饼 / 粕、荞麦胚、杂粕、饲用小麦面粉、小麦次粉等粮食加工副产物，替代玉米、豆粕，准确测定替代原料的化学成分、有效能值、氨基酸消化率等参数； 针对配方中替代原料的营养特性与抗营养因子种类，合理选用木聚糖酶、植酸酶及复合酶制剂等添加剂，降低原料抗营养因子，改善饲料原料品质。
饲料精准配方高效加工技术	配备近红外快速扫描检测分析仪，快速扫描不同原料及终端成品营养指标数据，及时调整原料营养参数，控制杂粮杂粕原料的适宜用量，实现饲料配方精准； 建立从原料检测到配方优化、从生产控制到质量监测的全流程精准管理体系。



- 新希望“鸿瞳 NH 多元化日粮优化配方系统”“畜禽节粮型高效配合饲料关键技术与示范”入选粮饲联产增收暨国家重点研发计划“替代玉米新型能量饲料资源开发与产品创制”项目《技术产品手册》
- 被四川省饲料工业协会评为“饲料用粮减量突出单位”



可持续运营

新希望六和积极响应国家发展循环经济的号召，将“绿水青山就是金山银山”的可持续发展理念，在业务发展的全过程、各环节不断完善环境管理制度，加快向绿色生产方式转型发展，提升资源使用效率，努力降低生产经营活动对资源的依赖与环境的影响，实现人与自然环境的和谐共生。

环保总投入 15,059.8 万元

环境合规管理

新希望六和严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等国家有关环境保护法律法规的要求，以 ISO14001 环境管理体系为基础，以公司安全环保中心—猪产业安全运维和种植环保部—各纵队种植环保部”三级为环境管理机构，持续完善公司环境管理制度和体系建设，落实环境保护的长效机制。

强化管理基础

以规范运营、防控风险、压实责任为核心，公司持续完善日常运营与责任追究的环境管理专项制度体系，强化总经理环保意识，推行一把手责任制，全面强化环境治理能力。报告期内，新增《猪 BG 环保运营管理制度》，细化环保运营“十做到”“十禁止”要求，并配套激励措施，考核并表彰前 5% 的优秀环保站和前 1% 的进步之星环保站，着力提升环保运营管理水平、一线环保风险防治能力与环保隐患排查效率。同步出台《猪产业 BG 环境行政处罚追责管理制度》，明确追责程序、处罚事件定级及追责形式，对环保不合规行为及由此引发的环保行政处罚严格落实追责，有效提升全员环保意识与环保风险协同处置效率、明晰责任落位。

针对 2025 年部分分公司发生的超标消纳、污水外溢、气体超标排放等问题，我们及时落实各项整改措施，通过加强日常风险管控，提升员工环保合规意识等，防范类似事件再次发生，持续提升环境管理水平。

因环境事件受到生态环境等有关部门行政处罚及整改措施详见《新希望 2025 年年度报告》中“环境和社会责任”章节。

建立环境管理体系

依据《新希望集团环保风险事件分类分级标准》《环保风险预警响应机制》《环保综合巡检制度》等规范，明确风险等级划分、预警响应流程及巡检要求，提升环境风险识别、预警与处置能力。我们鼓励各分子公司开展环境管理体系认证及审核，以国际化的专业性视角不断夯实环境管理工作能力。

报告期内，河北千喜鹤肉类产业有限公司通过 ISO 14001 环境管理体系认证。

排放物管理

新希望六和遵守《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等国家以及项目运营所在地废物排放相关的法律法规，制定《固体废弃物管理制度》《危险废弃物管理制度》，搭建完善的排放监测与治理体系，不断优化革新生产工艺，落实废弃物分类管理，严格控制“三废”排放，实现资源合理化利用。

废弃物类别		废弃物来源	废弃物处置方式
废气	臭气	来自畜禽的粪尿污水、饲料残渣、畜禽消化道排出气体等	猪舍内采用智能程序控制清粪方式、清粪频率，并控制室内温度，加强通风系统，减少臭气产生；配套除臭间进行喷淋除臭，通过喷淋将恶臭气体捕捉到液体中，附着于颗粒物上的臭气分子通过湿法吸收氧化后从空气中去除，恶臭气体和药液中的乳化试剂反应从溶液中去除。
	沼气	畜禽粪污发酵产生	作为场内发电、供热能源。
废水	养殖污水	包括动物尿、部分粪便和冲洗水	采用“UASB 厌氧 + 两级 A/O”“CSTR”“黑膜沼气”三种工艺，将污水转化为中水或沼液，用于大田灌溉。
	生活污水	公司办公场所、职工食堂生活污水的排放	定期通过自检和委托第三方进行后端出水水质检测，确保出水达标，排入市政管网。
固废	危险废弃物	包括医疗废弃物、生产过程中产生的农药和除草剂废物等以及实验过程产生的废弃试剂、废酸、废碱等	制定《危险废弃物管理制度》，规范危险废弃物收集、储存、处理过程；配套危废间暂存，并做好相应台账记录，定期交于有资质的第三方机构进行无害化处理。
	病死畜禽	养殖生产过程中所产生的病死畜禽	严格按照《病死畜禽处理标准》进行暂存和处理，并做好相应台账记录，严禁违规存放和私自掩埋等不合规的方式处置。
	固体粪污	粪沟刮粪机或固液分离机分离出的固体粪污	按照《固体粪污处理规范》采用高温好氧发酵处理，制作有机粪肥，用于还田。
	建筑垃圾和生活垃圾	建筑及生活过程中产生	制定《固体废弃物管理制度》，场区内设置固定垃圾收集点，明确标识，分类放置，严禁随意抛洒、丢弃、掩埋、焚烧等现象。

指标	单位	2025	
废水	废水处理总量	万吨	2,072.44
	化学需氧量 (COD) 排放量	吨	10,208.86
	氨氮排放总量	吨	538.07
	生猪养殖废水循环利用率	%	84.90
固废	有害废弃物产生总量	吨	8.01
	无害废弃物产生总量	吨	140,386.23

水资源管理

新希望六和高度重视水资源的高效利用，严格遵守《中华人民共和国水法》等法律法规，持续完善水资源管理，从生产运营到日常管理全面推行节水措施，积极促进水循环利用，持续降低水资源消耗。公司在生产和运营过程中使用的水资源主要来源于市政供水、地表水与地下水，在水源选取方面对环境无重大影响。

水资源使用规划

指标	单位	2025 年目标	2025 年实际值	2026 年目标
饲料加工用水强度	升 / 吨	65	65	65
生猪养殖用水强度	立方米 / 头	2.45	2.43	2.35
屠宰肉食用水强度	立方米 / 头	0.35	0.35	0.40

降低用水风险。重点场线每季度进行一次全面的水质检测，针对水质不达标情况进行原因分析，并实施浊度处理、杀菌消毒处理等，确保满足场内供水需求。

加强用水管理。开展整场水表智能化升级，各场升级优化水井、蓄水池供水计量；母猪场、育肥场以及环保区用水分别计量，各场以月为周期实行数据分类统计分析；利用智能化管理平台及时开展用水分析，持续优化用水管理。通过加强日常巡检，杜绝跑、冒、滴、漏现象，减少水资源浪费。

节约生产用水。各栋舍减压阀统一调整压力和高度、冲洗水桶增加控制浮球、加强水帘开启和水量控制，各场线走廊、妊娠舍增加专用水龙头和冲洗工具，在保证使用效果的同时提高用水效率。

指标	单位	2025 年	
总取水量	万吨	2,877.02	
按来源分类取水量	自来水 / 市政用水取水量	万吨	508.17
	地表水取水量	万吨	3.40
	地下水取水量	万吨	2,365.44
总排水量	万吨	2,164.51	
按渠道分类排水量	市政管网排水量	万吨	280.06
	地表水排水量	万吨	252.25
	还田中水	万吨	1,632.20

包装管理

新希望六和坚持减量化、可重复利用、可循环、可再生和可降解的行动策略，从包装设计、制造、使用到处理的全链条推进可持续包装转型，持续减少包装废弃物对生态环境的影响。

包材减量化

猪产业生鲜事业部针对 B 端客户较多采用大包装，减少包装使用量。饲料产业在原料端侧重采购散装原料，报告期内散装量占总采购量 58% 以上，有效减少包装袋使用量；在成品端，有 51% 的饲料产品由散装车直接运输，同比提高约 6%，按常规包装规格测算，2025 年累计减少包装袋 23.1 万条，同比减少 6.7 万条。

包材可循环

饲料产业已建立起编织袋采购和质量管理制度，明确在不影响包装质量的情况下允许再生料制造包装袋。2025 年，共采用塑料再生料 2.05 万吨。在海外运营地，我们在部分区域执行包装物逆向回收制度，将完好包装经过质检后进入二手包材流通市场，将低质包装出售至再生资源渠道，推动供应链闭环管理；同时，与周边村落建立社区回收共治机制，明确回收收益分配，将包材回收收益反哺养殖户与村民。

包装可重复利用

在海外运营地，我们在鸡苗运输中优先推广可回收塑料周转筐，减少一次性纸壳包装使用，并通过押金制激励客户返筐，构建可追溯循环利用体系。

案例

饲料编织袋化身“童心环保袋”

2025 年 9 月，新希望菲律宾片区持续深化本土化可持续公益实践，面向社区儿童开展了一场充满温度的“编织希望·童心环保袋”关爱行动。中吕宋分公司志愿者团队走进学校与社区，向孩子们和居民分享糖果、分发由回收编织袋改造而成的环保午餐袋与市场购物袋，以实际行动传播环保理念。



应对气候变化

新希望六和积极响应《巴黎协定》和《国家适应气候变化战略 2035》，注重对气候变化风险的识别和管理，积极推进各项节能减排工作，为实现国家“碳达峰”“碳中和”目标贡献力量。

气候治理

新希望六和已逐步建立起以董事会以及战略与可持续发展委员会为主导，以经营管理层为核心，以安全环保中心、各产业单元的种植环保部、行政部等相关部门为主要执行部门的气候变化管治架构，自上而下开展气候治理，持续推进气候治理工作有序开展。

董事会 战略与可持续发展委员会	决策公司气候变化相关的战略规划，监督气候变化风险和机遇相关事宜，审阅气候变化相关目标，听取经营管理层对于气候变化事宜的汇报并提出建议。
经营管理层	统筹制定重大政策和战略规划，开展气候变化相关风险和机遇的识别，并纳入经营考量，管理气候变化相关目标，推动应对气候变化及低碳发展工作有序开展。
公司安全环保中心 各产业单元的种植环保部、行政部等相关部门	结合公司经营情况制定行动战略、目标设定、年度计划、绩效指标等；承接总部战略和目标，推动项目落地与方案执行，部署协调各场区/纵队落实节能降碳措施，统计汇总相关数据，推动节能降碳工作的闭环管理。

气候战略规划

新希望六和结合气候相关风险和机遇评估结果，主动将应对气候变化及“双碳”相关事项纳入战略规划、全面风险管理体系及日常经营管理中，制定“双碳”三年战略规划（2023-2026 年），从绿电使用、沼气利用、循环用水、生物固碳、碳交易五大方面大力推动节能降碳工作，并持续关注向低碳经济转型过程中出现的新领域、新需求，聚焦可持续农业，增强发展韧性，促进可持续增长。

新希望六和“双碳”三年战略规划（2023-2026 年）

	目标	进展
绿电使用	到 2026 年大范围提高公司各产业的绿电使用比例，实现公司全产业（饲料、猪）所有可建设光伏的项目的光伏项目全覆盖	在新增并网光伏项目规模上，2025 年比上年度增加 11% 在并网光伏项目规模上，2025 年装机量比上年增长 29% 在绿电供应量方面，2025 年比上年同比增长 33%
循环用水	大力发展循环用水、中水灌溉、粪肥还田等水资源循环利用模式，直接降低了水资源的消耗、间接减少部分化肥生产过程中的一系列能耗	大力发展中水灌溉，中水还田总量达 1,632.2 万吨，大大减少水资源消耗
碳交易	猪产业积极推进碳汇项目（GS、VCS 等）的申报认证，获取数量可观的碳减排量，用于抵消公司的碳排放量	累计为大众汽车集团提供两期碳指标。其中，2025 年，提供 10 万吨碳指标 截至 2025 年 12 月 31 日，共签订碳减排开发项目 10 个，共计签发碳减排指标 92.51 万吨，售出 59.05 万吨
生物固碳	猪产业配套的消纳用地（包括田地和林地）上稳步推进农作物（小麦、玉米等）种植、果树（桃、沃柑、苹果等）种植和林木保护，采用生物固碳的方式抵消降低公司的碳排放量	持续推广“猪-沼-肥-果/菜/粮”生态循环农业模式，增强农田固碳与土壤碳汇能力 2025 年消纳用地 12 万亩（大田 5 万亩），产出发酵粪肥 9.88 万吨，新鲜果蔬 120 万公斤，实现生物固碳 15.75 万吨二氧化碳当量

提高气候韧性

新希望六和高度重视气候变化带来的挑战与机遇，主动进行气候风险研究，评估企业在应对气候风险方面的适应和抵御能力，抓住未来气候环境带来的商业机遇，努力化危机为转机，变挑战为机遇。

风险 / 机遇	风险 / 机遇描述	潜在财务影响	应对措施
实体风险			
极端天气	洪水、台风、极端降雨等频率或强度增加生产所需上游原材料的生长、加工和运输等产生不利影响；亦会对员工的安全构成威胁，并可能导致工厂运营中断，对业务连续性造成影响；此类事件还可能造成有形资产、施工设备的损坏，导致设施维护和维修的支出增加。	营运成本↑ 营业收入↓ 资产价值↓	<ul style="list-style-type: none"> 高度关注极端天气情况，全面评估极端天气对供应商的影响及其应对能力，减少单一来源供应商比例。 针对极端天气，制定应急预案、保障应急资源，定期开展应急演练，提升应急准备与响应能力。 新项目选择、规划时考虑区域气候风险。

风险 / 机遇	风险 / 机遇描述	潜在财务影响	应对措施
气温上升	高温或将影响员工以及禽畜的健康情况，影响机器设备性能，增加运营成本。因气温上升可能造成更频繁或规模更大的停电事件等，均有可能为公司带来停工风险。	运营成本↑ 营业收入↓ 资产价值↓	对于高温作业人员，开展降温控制及作业时间管控措施，并发放相应防控物资。监控禽畜饲养环境，开展降温控制，提供适宜的生长环境。通过节能技改、优化能源结构，提高生产效率。
转型风险			
政策与法规	<ul style="list-style-type: none"> 国家相关政策要求日趋严格，能源结构转型加速，为适应政策要求会造成公司用能成本上升，监管合规风险增加。 深交所可持续发展披露将逐步强化气候相关信息披露要求，对公司气候变化管理及信息披露提出新要求。 	运营成本↑	<ul style="list-style-type: none"> 主动对接各地政策主管部门，及时研究、跟进、宣贯环境和碳相关法律法规和政策变化，前瞻考虑政策适应性，完善内部管理及合规披露。
市场及技术	客户对产品碳减排要求趋严，绿色低碳技术布局将对公司竞争力产生重大影响，低碳转型成本投入加大。	运营成本↑ 营业收入↓	<ul style="list-style-type: none"> 加强低碳技术使用，加速农业绿色转型，降低产品碳足迹。 开展碳核查，推动减碳路径规划，实施低碳转型项目全面评估投入回报与可行性。
声誉	<ul style="list-style-type: none"> 日益严格的环境表现披露要求增加了用以维持或提升声誉的相关合规成本。 公司对外碳减排承诺未达成，可能面临被投资者、社会公众指责漂绿的风险，对品牌声誉与形象造成负面影响。 	运营成本↑ 营业收入↓	<ul style="list-style-type: none"> 及时披露公司在应对气候变化方面采取的一系列措施，包括战略规划、目标、行动及绩效等。 对公司披露信息进行严格把关，杜绝虚假信息，确保披露信息与实际情况相符，以公司实际工作执行情况，建立更加谨慎的负责任的企业形象。
转型机遇			
资源效率	通过采用节能技术和设备，降低生产过程中的能耗，降低公司的运营成本，同时实现生产效率和供应能力的提升。	营业收入↑ 运营成本↓	<ul style="list-style-type: none"> 在生产过程中广泛应用节能技术和设备，建立完整的能耗管理流程，降低能耗成本。 建立完善生态循环养殖体系，实现废物的资源化利用和减量化处理。
用能结构	使用可再生能源（采用分布式光伏、生物质燃料等），推动能源使用结构转型，降低碳排放强度，同时降低能源使用成本。	运营成本↓	<ul style="list-style-type: none"> 积极推动建设分布式光伏项目、风电项目，提升绿电使用比例。 逐步提高生物质燃料等清洁能源使用比例。
市场	通过种养循环模式，提高农业固碳增汇能力，通过开发农业碳汇项目，促进环保与经济效益的双赢。	营业收入↑	深化循环农业的产业模式，扩大农田土壤和农作物的碳汇储备空间，积极推广生物固碳和碳资产开发，参与碳交易市场。

清洁能源转型

我们不断拓展可再生电力来源，加速推动分布式光伏发电设施的建设，推广沼气再利用，提升清洁能源使用占比。2025 年，共新增并网光伏装机量 4.42 MW，储能装机量 0.26MWh；另有建设中及待建设光伏装机量 27.57 MW，储能装机量 4.20MWh。截至 2025 年底，公司整体在运营光伏项目装机量达 19.64 MW，2025 年全年共计提供清洁电力 1,560.28 万千瓦时，减少温室气体排放量 8,278.85 吨二氧化碳当量。



射阳六和饲料公司厂区光伏项目于 2025 年 6 月 15 日并网发电。

提升能源效益

我们制定并实施《节能降耗指导书》，全面推进能源精细化管理，通过设施设备节能技改、开展节能培训等行动，持续提高能源使用效率，实现节能降耗。

能源使用规划

产业	指标	2025 年目标	2025 年绩效	2026 年目标	
饲料业务（含饲料 BU、海外、猪产业饲料业务）	天然气 / 万立方米	7,250	7,879.45	8,850	
	用电 / 万千瓦时	94,000	97,090.37	109,000	
生猪养殖与屠宰	养殖	天然气 / 万立方米	3,710	2,401.77	3,000
		用电 / 万千瓦时	59,800	66,246.83	60,300
	生鲜	天然气 / 万立方米	310	115.65	270
		用电 / 万千瓦时	5,400	5,046.12	5,300

强化能源管控。搭建水电能源一级计量监控管理平台并稳定运行，实现对各场线用电、用水实时数据监控管理，通过数字化平台进行对比分析，不断优化和提升能源使用效率。节能改造。有序推进照明系统低功率 LED 灯更新换代，共计升级更新约 2.2 万支 12 瓦低功耗照明灯具，节能约 33.3%；通过将原有能耗较高的燃气热水机升级为超低温空气源热泵机组，节能约 40%。提升节能意识。组织开展能源管理培训 3 次，主要聚焦智能化平台使用，推进日常节水节电落地等内容对管理人员进行培训，总计受训约 1,000 人次。

碳资产开发

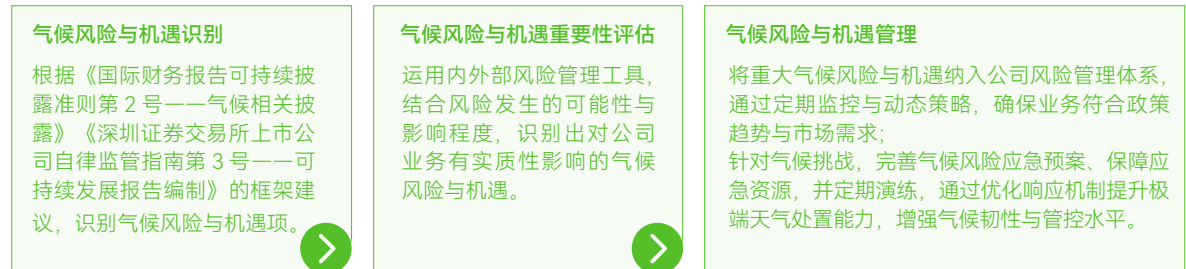
公司通过技术创新与机制创新相结合，依托猪产业消纳用地，依据国际核证自愿减排标准（Verified Carbon Standard, VCS），开展养殖行业的碳核算与减排项目，积极推广生物固碳和碳资产开发，实现生态、环境、经济效益三赢。

自 2023 年 9 月与大众汽车集团旗下企业签署一项温室气体减排项目的谅解备忘录以来，累计为德国大众提供两期共计 28.25 万吨碳指标。其中，2025 年提供 10 万吨碳指标。



影响、风险与机遇管理

气候风险与机遇管理流程



指标与目标管理

新希望六和以“双碳”三年战略规划（2023-2026 年）为导向，科学规划减碳路线图，持续跟踪目标达成情况。

指标	单位	2025
汽油消耗量	升	324,967.26
柴油消耗量	升	7,771,617.40
天然气消耗量	万立方米	10,396.87
外购电力	万千瓦时	168,383.32
运营光伏发电量	万千瓦时	1,560.28
光伏发电使用量	万千瓦时	1,294.55
外购蒸汽	吨	593,697.91
综合能源消耗量	吨标煤	433,021.97
综合能源消耗强度	吨标煤 / 百万元营收	4.05
直接温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	245,682.20
间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	1,047,041.65
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	1,292,723.85
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 百万元营收	12.10

注：温室气体排放量仅指二氧化碳排放量，不包含其他排放源所排放的甲烷、氧化亚氮等温室气体类型。范围一温室气体排放量：柴油、汽油、天然气等化石能源燃烧活动和工业生产过程等产生的温室气体排放，排放系数参考国家标准 GB/T 32151.25-2024《温室气体排放核算与报告要求 第 25 部分：食品、烟草及酒、饮料和精制茶企业》计算。范围二温室气体排放量：因外购的电力和热力等所导致的温室气体排放；其中 2024 年所使用的电力排放系数参考生态环境部、国家统计局发布的《关于发布 2023 年电力二氧化碳排放因子的公告》中的全国平均电网因子（公告 2025 年第 47 号）。

生态系统及生物多样性保护

新希望六和高度重视生物多样性保护，持续推进农牧循环、种养一体化发展模式，落实生产经营活动对生态影响的预防和恢复工作，促进农业生态系统可持续发展。

保护生物多样性

公司在养殖场项目规划与设计、场舍施工建设、猪场日常生产运营与管理全过程中，遵照《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》《中华人民共和国土壤污染防治法》《关于进一步加强生物多样性保护的意见》等相关法律法规和政策，注重对开发区域内原有自然植被、栖息环境的保护，多措并举减少因场舍建设和运作对栖息地及生态环境影响，呵护地球家园，实现开发运营与环境的和谐统一。报告期内，公司未在政府划定的重点生态功能区或其他具有重要生物多样性价值的地区新建运营点，没有因新建项目而严重影响受保护或经修复的栖息地。

生物多样性保护承诺	
生产运营环节	遵循国家畜禽养殖生产设施用地布局、耕地红线和“三线一单”生态环境分区管控要求，承诺不在世界遗产地和任何生态红线禁止开发区域内进行生产经营活动，禁止砍伐森林，避开自然保护区、重点生态功能区、风景名胜區等禁养区域和干旱缺水区域，不破坏当地水源和生态系统。采用科学的方法对畜禽养殖场选址及生产经营活动中的生物多样性影响进行评估，采取适当的措施减少负面影响，增加正面影响。对项目可能对周边生态环境产生的影响进行科学论证，并针对极端天气频发事件，制定处置方案，同步配套处置后相应的保护措施和修复计划，保护和恢复我们经营的土地上的原生或本土植被，维护土壤健康，防止水土流失，增加碳汇。
上下游管理环节	以可持续的方式采购及使用自然资源与原材料，减少原材料对生物多样性及生态系统造成的破坏。加强与外部利益相关方的沟通与合作，共同推进生物多样性保护、生态环境修复工作。

土地利用改善

新希望六和以运营地相关土地利用法律法规为标准，以确保土地开发利用及复垦活动的合规性，实现水土保持、恢复植被、改良土壤等土地利用目标，并建立健全环境监测机制，通过定期监测和评估来确保土地利用目标的实现，确保土地利用改善工作持续有效进行。

土壤改良	不断加强粪污处理工艺技术和土壤改良治理模式，采用“UASB 厌氧 + 两级 A/O”“CSTR”“黑膜沼气”工艺处理生产污水，高温好氧发酵技术产出发酵粪肥，并结合不同地形、土壤性质、种植作物、需肥阶段等因素，建立标准还田模式，实现液肥的高效利用转化，提高土壤有机质含量和肥力，改良土壤结构，降低化肥使用量，显著改善当地生态环境。更多土壤改良内容详见本报告“可持续农业”章节。
土壤复垦	在部分场区开展生态恢复和土壤复垦修复工作。其中，广西南宁大塘镇项目挡墙边坡支护工程植草面积 39,115 平方米；海口育肥场种草 14,000 多平方米，增强生态系统的稳定性和抗干扰能力。

种质资源保护

畜禽种业是畜牧业的“芯片”，是保障国家粮食安全、食品安全和生态安全的战略性、基础性核心产业。新希望六和一直积极投入科学育种工作，为优良种质资源的保护做出贡献。更多育种研究内容详见本报告“营养健康研发”章节。

案例

牵头组建“川猪之芯”育种联合体，助力地方猪种质资源保护与精准选育

2025 年 10 月，新希望六和携手德康农牧、四川现代种业集团、铁骑力士集团等四川养殖巨头，组建“川猪之芯”育种联合体，率先吹响联合育种“集结号”。四川省拥有地方猪遗传资源 8 个、新培育猪品种（配套系）4 个，具有坚实的种业基础。联合体成员企业均在种猪性能测定、基因选育、产业化开发等方面具有相当的积累，今后将以市场为导向，深度融合省内优质地方猪种质资源，形成从资源保护到品种培育的全链条攻关体系，通过全产业链布局打破“优质不优价”的行业痛点，推动地方猪产业向规模化、标准化迈进。

2025 年 12 月，新希望六和育种事业部成功研发出 60K 高密度固相 SNP 基因芯片，集成猪早期选育关键功能位点与地方猪种特色基因资源，作为全国首款支持地方猪商业化品种鉴定的芯片，为完善育种体系，地方种质资源保护与利用提供有力支撑。



2025 年 10 月，“川猪之芯”育种联合体亮相畜禽种业发展论坛。

案例

新希望印尼自建祖代种禽场 补齐全产业链关键环节

新希望印尼片区祖代鸡场项目于 2025 年 7 月竣工、8 月完成首批祖代鸡引种。项目总饲养规模为 2.1 万套祖代肉种鸡，配套全封闭标准化鸡舍、专业孵化及全流程生产、生活、环保配套设施，投产以来各项生产指标均高于本地行业水平。预计满产后可实现年产父母代种鸡 77 万套、商品代鸡苗 1.27 亿羽，满足公司当前在印尼的业务发展需求。

案例

在过去，印尼的肉鸡祖代种源 100% 依赖进口，且实行严格的配额管控。新希望通过与印尼当地企业的深度合作，解决了种鸡引种的行业痛点，实现了种源自主可控。这一项目补齐了公司在印尼禽业全产业链的核心育种环节，与公司现有饲料、父母代养殖、商品代养殖业务形成极强的战略协同，为今后在印尼的长期稳定发展筑牢了根基。



4 价值共创 实现共同富裕

章节内容

- 成就员工 61
- 赋能养户 73
- 心系社会 74

贡献联合国 2030
可持续发展目标 SDGs



2025年8月28日，在埃及米努夫省，村民饲养鸡苗。
摄影：艾哈迈德·戈马

成就员工

新希望六和秉持“因信而立，因爱而久”理念，始终将人才视为企业可持续发展的核心动力，切实维护员工合法权益，搭建全方位成长平台，深度契合企业人才需求与员工个人发展诉求，实现吸引人、培养人、留住人、激发人，与员工共享发展成果。同时营造包容、和谐、友爱的职场氛围，助力员工实现个人价值与企业发展的双向奔赴。

公司坚持以人为本，将员工权益保障与和谐劳动关系构建置于重要位置，持续推动相关管理实践向系统化、精细化升级，全力为员工打造公平公正、备受尊重的优质职场环境。

人力资源部作为全公司员工权益保障的责任部门，持续健全人力资源管理体系，完善《人力资源管理规定》《休息休假及考勤管理规定》《员工离职、退休、返聘和回聘管理办法》《福利与津补贴管理办法》等制度。《人力资源管理规定》作为覆盖全员的劳动用工管理核心制度，从员工行为准则、考勤休假、人才培养发展、薪酬福利、员工关系、奖惩管理等多维度作出明确规范，全面保障企业与员工的合法权益。报告期内，公司修订《新员工试用期管理制度》，通过制度的迭代优化持续提升员工管理的规范化、科学化水平。

（1）劳工与人权管理

公司严格恪守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等国家法律法规，同时遵循联合国《世界人权宣言》、国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》等国际人权规范及运营所在地法规政策，编制《人权政策声明》，将基本人权保护深度融入工作环境与用工管理全流程，适用于自身运营及供应链。2025 年，公司未发生雇佣童工、强制劳动、员工歧视及骚扰等违反人权与劳动合规的相关事件。

人权承诺

合规雇佣	公司已构建健全的合规用工管理体系，严格执行劳动合同制度，将严禁使用童工、杜绝强制劳动及禁止人口贩卖等合规要求落到实处；尊重员工自由择业权利，在招聘环节发布客观真实的岗位信息，保障求职者自主选择空间；用工过程中不强制员工从事非意愿工作，充分支持员工追求个人职业目标与职业发展，以规范管理筑牢和谐劳动关系根基。
反歧视与反骚扰	公司对职场骚扰行为持零容忍态度，明确反对包括身体骚扰、心理骚扰、性骚扰、言语骚扰及虐待在内的各类不当行为。公司在《人力资源管理规定》《责任追究管理办法（试行）》中作出严格界定，员工如有性骚扰行为，或未通过正当渠道表达诉求、在工作沟通工具及口头散播不实或负面信息，以及辱骂、骚扰、诋毁、恐吓他人等行为，均属于严重违纪违规情形，公司可依规予以辞退。
工时管理	公司以制度为纲规范工时和加班管理，建立科学合理的工时体系与劳动强度标准，保障员工休息休假合法权益。结合各产业、各板块业务特性和运营所在地法规要求，为不同地区、不同岗位制定差异化班次、工作时间及考勤规则，实现用工管理的精准适配。公司始终倡导员工提升工作效率，控制加班时长与频次，明确除特殊及紧急工作情况外，不鼓励超时工作，并强化管理层效能管理责任，从机制上推动工作生活平衡。

结社自由与集体谈判	公司尊重并保障员工结社自由，确保所有员工有权依法自由组建和参加工会，以及通过集体谈判维护自身合法权益。已制定《新希望六和职工代表大会实施细则》，且各公司均已组建职工代表大会/工会（职工代表大会为主），公司规章制度等重要事宜，通过民主程序，公示及征询员工意见。
-----------	---



公司获得特许公认会计师公会（ACCA）“认可雇主（Approved Employer）”荣誉称号

人权尽职调查

公司建立覆盖自身运营与供应链全流程的人权尽职调查机制，系统识别、预防和缓解潜在人权影响。在调查流程上，我们遵循“评估实际和潜在影响—整合并采取行动—监控效果—沟通处理方式”的闭环管理，并在新业务拓展或新合作关系建立早期即启动尽职调查。在影响分析上，我们持续加深对运营所在地历史、法律、社会及文化环境的理解，分析业务活动如何创造或促成实际及潜在人权影响，并将调查结果纳入公司及运营资产的重大风险框架，以便动态监控和优化预防措施。在沟通与参与上，我们尽可能与潜在受影响群体接触，理解其观点，减少权力不平衡，建立基于尊重、信任和透明的关系，确保人权保障理念贯穿公司治理与业务运营全过程。

申诉机制与修复

为确保利益相关方能有效发声，我们设立了保密、全天候的“阳光热线”，向员工、承包商、供应商及受业务影响的公众开放。我们承诺承认、审查并记录所有通过上述渠道提出的问题，投诉一经查实，将提供或配合补救措施，并持续与利益相关者沟通处理结果，将其重新纳入尽职调查流程。根据公司行为准则，我们对任何发声或配合调查的个人严格禁止惩罚、纪律处分或报复行为，切实保障申诉权利，将人权承诺贯穿治理与运营全过程。

（2）福利与关爱

福利保障

公司构建多元化福利保障体系，在全面落实法定福利的基础上，持续丰富额外福利供给、切实增强员工幸福感与归属感，助力员工享有体面工作与品质生活。

法定福利	依法为员工缴纳社会保险、住房公积金等。
特色福利	涵盖免费食宿、员工体检、餐补、通讯补贴、交通补贴、住房补贴、节日礼品礼金、慰问金、福利假及“美好农场惊喜盒子”等。
法定假期	员工可依法享受法定公休假日、带薪假期、法定节假日、事假、病假、婚假、生育假、丧假等各类法定假期，海外员工假期权益参照当地法规政策。

困难帮扶

公司将“美好互助会”作为践行“同甘共苦，患难与共”企业文化的长期关爱载体，以全员互助形式，为员工及其直系亲属构筑抵御重大疾病与意外风险的重要防线。2025 年共有 29,459 名员工自愿加入，筹集互助金 389.3 万元。报告期内，“美好互助会”累计向 453 名会员及其家庭发放帮扶金 420.92 万元。

员工关怀

公司打造覆盖海内外员工的“美好农场”线上生态平台，服务超 20,000 名员工，致力构建“有尊重、有期盼、有确幸”的幸福职场。平台推出每月两次中奖率 100% 的“惊喜盒子”，为员工带来实用好物与互动惊喜；首创涵盖委屈、单身、亲情、成长四大维度的每季度 2 小时带薪福利假，结合倾听心声的“心情驿站”，全方位关爱员工身心健康。通过万人线上社群，深度链接全球伙伴，让员工在跨地域互动中“心连心”。在



困难员工领取“美好互助金”

办公区域设立“员工能量加油站”，为加班员工提供能量补给，让职场关怀渗透工作与生活的每个角落。

多元活动

公司将人文关怀融入传统节日，丰富员工精神文化生活，举办拔河、羽毛球等文体竞技活动，营造积极向上的团队氛围，增进团队协作与情感联结。



新希望菲律宾片区举行年度篮球赛



“三八”国际妇女节活动



“月满中秋、家国同心”双节活动



青岛办公区举行拔河比赛

(3) 多元共融

公司倡导多元包容的企业文化，秉承“公开、公平、公正”原则，致力于建设结构多元、协同高效的员工队伍。公司在员工招聘、任用、培养、晋升等全流程中，不以民族、种族、性别、年龄、婚姻状况、生育状况、宗教信仰等因素区别对待，全力实现“人岗相适、用当其时、人尽其才”。同时积极吸纳残疾员工，结合其身体条件安排适宜的工作岗位，争取为每一位求职者与员工提供平等的就业机会与发展空间。

公司高度重视女性员工的权益保障与发展赋能，坚决消除性别歧视，严格落实男女同工同酬，营造公平包容的职场生态。公司严格执行国家孕产假、哺乳假等政策，在办公区域设置哺乳室，常态化组织“三八”妇女节关爱活动，丰富女性员工文化生活；为女性员工提供平等的培训资源与晋升通道，鼓励并培养女性员工走上管理岗位，保障有能力的女性员工参与企业管理，充分发挥女性员工的价值与力量。

(4) 平等沟通

民主管理

公司多措并举推进民主管理，制定实施《职工代表大会实施细则》，各公司均组建职工代表大会/工会，保障员工行使知情建议、平等协商、选举罢免等合法权利，内部制度及政策修订落地均经过职工代表充分讨论，广泛听取意见。公司通过职工代表大会、OA 平台等公示各项规章制度与公告，保障员工参与权和监督权，提高其

召开职工代表大会 2 次

企业管理参与度。同时完善企务公开与员工反馈机制，在员工服务平台设置“HRSEC 热线”及飞书服务台，畅通电子邮箱、公开电话、美好农场一心情驿站等沟通渠道，及时收集、回应员工意见建议，形成闭合的沟通反馈长效机制，强化员工主人翁意识。针对劳动纠纷，公司坚持真诚沟通、平等协商，积极寻求共识化解矛盾，并设有专门的投诉举报渠道，切实维护员工合法权益。

员工满意度调查

为进一步驱动组织发展，持续提升团队效能与员工体验，公司定期开展年度组织氛围调研，旨在掌握组织氛围现状、倾听员工的真实工作感受，科学衡量组织健康度、团队活力与员工敬业度。2025 年调查结果显示，员工整体满意度与敬业度保持在高水平。

影响、风险和机遇管理

公司始终将员工权益保障与和谐劳动关系构建作为核心责任，通过制度完善、风险防控与实践优化，系统性防范人权风险，推动员工权益管理的系统化与精细化，营造公平、健康、受尊重的职场环境，实现企业与员工的共同成长，彰显负责任雇主的社会形象。

持续健全制度体系，定期更新内部制度，明确禁止童工、强迫劳动、职场歧视与骚扰等红线要求，细化工作时间、加班审批、薪酬支付、带薪年假等权益保障条款，从制度层面筑牢风险防线；建立常态化风险识别机制，针对业务运营中潜在的用工合规、薪酬公平、职业健康等风险，以及海外雇佣面临的跨文化冲突、属地法规适配等特殊挑战，通过专项培训、文化融合活动等方式识别潜在风险。

深化民主管理与权益保障，依托职工代表大会制度，确保各项制度政策修订均经职工代表充分讨论，充分保障员工知情权与参与权；薪酬福利发放严格遵循制度规定，加班报酬足额核算支付，各项法定福利与特色福利切实落地；搭建多元沟通渠道，及时聆听员工关于工作环境、劳动条件的反馈并高效回应。

指标与目标

指标	2025 年	
职场合规	劳动合同签订率	100%
	社会保险覆盖率	100%
	育儿假返岗率	100%
	员工歧视或骚扰事件总数	0 件
	采纳员工建议	107 条
多元共融	少数民族员工占比	7.44%
	残障员工占比	0.61%
	初中高级管理层女性员工比例	16.07%
	初级管理层女性员工比例	16.93%
	中级管理层女性员工比例	14.67%
	高级管理层女性员工比例	22.22%
在创收职能部门（如销售）中担任管理职务的女性比例		3.53%

人才吸引与留任

公司深度融合员工个人职业发展与公司业务发展需求，搭建广阔的成长发展平台，持续激发组织内生动力，着力锻造支撑企业长远发展的核心人才竞争力，实现人才价值与企业发展的双向赋能、协同共赢。

治理

公司持续优化人力资源管理体系，确保其与公司整体战略深度融合、精准适配，人力资源部负责员工培训与发展工作的统筹执行。公司已构建涵盖职业晋升、员工培训、绩效管理、薪酬激励等全维度的制度体系，制定了《岗位职级管理办法》《学习平台管理制度》《内部讲师管理办法》《绩效管理办法》等一系列规范。报告期内，公司修订《员工晋升降级管理制度》《干部积分管理办法》，持续优化人才结构，提升组织核心竞争力。

战略与管理方式

(1) 人才吸引

公司不断夯实人才管理基础体系，建立标准化的人才稽核机制，以机制固化保障人才发展策略有效落地。结合人才盘点结果，审视新阶段、新目标下团队能力适配度与核心岗位胜任力，科学预测长短期人才缺口，制定人才配置规划，持续保障人才供应。

公司搭建多元化人才招聘渠道，涵盖校园招聘、社会招聘、内部竞聘、内部推荐、校企合作及实习生计划等，全面覆盖不同类型、不同层级的人才需求，有效拓宽引才范围、提升人岗匹配效率。招聘工作坚持公平、专业原则，面试官上岗前需经过严格筛选、培训及考核，上岗后定期接受综合评估，保障面试流程的公平与专业。同时，邀请候选人反馈面试体验，持续优化招聘服务，提升优秀人才吸引力。

校园招聘	公司本着专业对口、能力适配的原则，前往上百所目标院校开展校园招聘。报告期内组织宣讲会 35 场，参加双选会 100 余场，引进 935 名应届毕业生。
人才储备	公司与四川农业大学动物营养研究所共建“动物营养与饲料高效利用四川省重点实验室”，与中国农业科学院饲料研究所、中国海洋大学等高校开展产学研合作。同时与西南大学动物医学院深度合作，成为其兽医专业学位研究生联合培养基地，通过校企合作储备核心岗位人才。
对口招聘	面向大中专院校招聘动物医学、动物科学、饲料生产等相关专业应届生 650 人；针对社会招聘的一线工人岗位重点选聘具备行业相关从业经验的人员。



公司在吉林农业大学举办“新青年 新希望”校招宣讲会

(2) 员工培养

公司秉承人才培养长期主义理念，围绕“按需定制、精准赋能”目标，持续完善员工培训体系，搭建高效互动的交流学习平台。整合行业内外资源，开发兼具行业特色与企业属性的培训内容，构建系统化、阶梯式、专业化的人才培训体系设计；健全并落地分级人才培养机制，搭建四层管理后备培养体系与专业线路培养体系，实现从新员工

到核心高管的全周期培养覆盖。与外部专业机构开展教育合作，助力员工与企业共同成长。

优质人才储备

公司打造经营管理干部梯队，提升在岗与后备梯队干部的领导力与经营能力，通过 EMBA、中训班、全球中训班、海纳计划、希计划、新英训练营等人才培养项目，为公司各层级干部培养储备优秀人才。

新员工	新英训练营	制定“集中学习 + 追踪辅导 + 岗位历练”全周期新英培养策略，完成 625 名新员工线下或线上培训，帮助其了解业务全局、融入企业文化，加速树立职场价值观，缩减胜任周期。
	新英动力营	选拔 38 名高潜校招开展为期 2 年的加速培养，聚焦深化业务认知、锤炼专业能力与塑造领导潜质，通过“线上课程 + 线下集训 + 双导师辅导 + 定制化轮岗”，助其快速融入并缩短成长周期。
管理层	EMBA 项目	面向公司内部绩优、高潜梯队人才群体，以学历补齐、能力提升为目的开展培训，将其融入公司领导力发展体系。报告期内累计培养 85 名中高层管理者，学员满意度超 92%。
	中训班	加强总经理后备梯队建设，为业务持续储备、培养与输送核心经营人才。报告期内选拔 43 名高潜人才，培养学员 41 人。
海纳计划		构建海内外人才职业发展交流平台，报告期内共吸引 133 名员工报名，选拔 10 名学员参加成都集训并赴越南学习。



“海纳计划”成都集训



EMBA 学习活动



“海纳计划”越南调研



饲料业务中训班二期

提升专业能力

公司推动关键专业线路能力体系建设，针对产品技术、品管、采购、水产营销、兽医等专业岗位，组织开展专班项目，汲取专家经验，开发专业课程并开展培养，打造长期竞争力。

品管精英计划	组织培养饲料业务储备品管经理，提升学员品管专业能力，强化专业管理与团队管理意识。项目 41 名学员，考核通过率达 90%。
水产精英特训班	搭建“总经理 + 销售 + 技术”培养提升机制，促进海内外水产交流与优秀经验推广，持续推动水产料专业化建设。报告期内共 34 名学员参训。

完善线上培训

公司建设有完善的数字化学习平台及成熟的管理制度，平台汇聚线上课程 2,000 余门，涵盖领导力、管理素养、职业化等通用管理类课程及各产业沉淀的专业技能类课程，海外学员也可参与线上学习。2025 年，员工线上学习总学时 47,307.93 小时，人均 21.5 小时。

内训师培养

公司持续强化内部讲师队伍建设。报告期内，公司持续推进内训师选拔培养，围绕公司战略导向、业务重点及岗位实践开展授课，并将相关表现纳入员工晋升、考核及评优体系。

人才支持

公司推行师带徒、技能认证等方式，帮助新员工快速适应岗位、提升岗位匹配度。针对内部绩优、高潜梯队人才，公司以学历补齐、能力提升为目标，开展 EMBA 培训项目，助力人才实现学历提升。报告期内，公司依托集团平台，组织高级畜牧、兽医专业技术职称的申报、答辩和评审工作，累计有 7 名员工获得副高级职称。

(3) 晋升与激励

公司为员工提供公平公正的晋升发展机会与畅通的职业发展通道。在遵循市场化原则的基础上，结合员工岗位属性、业绩贡献及综合能力等因素，实施差异化薪酬体系与动态调整机制，持续优化薪酬结构，打造具有行业竞争力的薪酬水平，吸引、留存并激励优秀人才。

畅通职业发展通道

2025 年，公司优化《员工晋升降级管理制度》相关规定，为员工搭建公平透明、可预期的职业发展平台，切实保障员工“能上能下”“人岗适配”。基于行业及产业人才结构特性，公司设置“M”（管理）、“P”（专业）、“O”（技能）三大职类发展路径，涵盖 18 个序列、71 个子序列的多元岗位类型，让员工选择适配的职业发展方向。



员工薪酬总额
6,012,069,069 元

完善薪酬激励机制

公司针对不同岗位人员设置差异化薪酬方案，全员薪酬均包含浮动可变部分，包括但不限于绩效工资、奖金、各类津补贴等，该部分结合每季度员工绩效考核挂钩，遵循“绩优多得”原则。公司持续优化差异化激励机制，推行股权激励计划作为优秀员工薪酬的重要补充，强化员工与股东的利益共享，提升员工的归属感与凝聚力。

生活工资		根据各地社平工资结合当地经济水平、消费指数、房价等因素考虑，确定员工生活工资不低于当地最低工资标准，在员工满勤的情况下，工资足额正常发放，人均实发工资远高于生活工资。
差异化薪酬结构和激励机制		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 经营管理和职能员工实行业绩分享制 ▶ 一线生产员工实行计件工作制 ▶ 营销人员实行联销计酬制 ▶ 计时员工实行岗位等级工资与绩效考核工资制
权益类 中长期激励	员工股权激励	公司于 2024 年针对核心管理层及核心骨干人员发布《2024 年员工持股计划》，将于 2026 年 6 月解锁，绑定核心人才与企业发展利益。
	奖金池发放机制	公司考核围绕财务核心业绩、卓越运营及雷区三重指标展开，针对行情波动影响程度高的年份，对总部高管及按利润计提方式考核的产业 BU 设立奖金蓄水池机制，平衡各年度激励力度。

绩效管理 with 申诉

公司绩效评估以工作业绩考核为核心，结合工作状态、日常行为规范等进行综合评价。2025 年，公司推行经营目标全预算月度考核，将年度绩效考核目标拆解至月度，实现动态跟踪和过程评估。其中，针对核心管理人员开展 360 度评估及反馈，食品安全、安全生产、环境保护管理红线事件实行一票否决制。在将员工绩效沟通贯穿绩效管理全过程的同时，公司也在不断完善绩效申诉渠道及处理方法。

影响、风险和机遇管理

公司高度重视人力资源风险管理，将人才吸引与留任视为可持续发展的核心支撑，将员工职业发展纳入战略布局，系统识别影响人才队伍稳定与发展的关键风险，包括关键岗位供给不足、核心人才流失、职业发展体系不完善、薪酬激励缺乏竞争力等核心领域。

针对这些风险，公司以战略目标为导向制定前瞻人才发展规划，构建完善的人才风险预警识别与管理机制，不断提升组织吸引力与员工归属感，为员工职业生涯持续成长提供全方位支持。

同时，不断加强人力资源团队专业能力培训与风险意识，规范劳动关系、薪酬发放、人才管理等全流程操作，有效降低用工合规与人才发展相关风险，以稳定、高素质的人才队伍支撑企业高质量发展。

指标与目标

指标		2025 年	
员工构成	员工总数 (人)		43,753
	按性别划分	男性员工	34,090
		女性员工	9,663
	按年龄划分	30 岁及以下员工	13,129
		31-50 岁员工	24,682
		51 岁以上员工	5,942
	按学历划分	高中及以下学历员工	15,678
		大专学历员工	12,122
		本科学历员工	13,615
		研究生 /MBA 及以上学历员工	2,338
	按地区划分	中国员工 (含港澳台)	35,106
		海外员工	8,647
	按层级划分	高级管理者	9
		中级管理者	1,459
初级管理者		2,316	
基层员工		39,969	
员工招聘	报告期内吸纳就业人数		7,954
	新招应届毕业生人数		935
	员工增长率 (%)		5.87
员工流失	总流失率 (%)		23.94
	员工主动离职率 (%)		20.94
	按性别划分流失率 (%)	男性员工	24.88
女性员工		20.71	
员工培训	培训总支出 (万元)		578.40
	全年培训总人次		31,077
	员工培训总学时 (小时)		1,163,829.8
	员工培训覆盖率 (%)		71
	员工年人均培训时长 (小时)		26.6

职业健康安全

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，健全职业健康安全生产管理制度，持续提升安全生产管理水平，切实保障员工生命安全、公司财产安全与生产设施稳定运行。报告期内，1 家公司通过职业健康管理体系认证，49 家分子公司通过安全生产标准化三级企业认证，认证范围覆盖全业务及承包商、供应商。

安全生产管理

公司构建自上而下、层级清晰的安全生产管理体系，总部设立工程运营部安全环保中心负责安全生产领导工作，各产业总部、大区、分子公司均配备专兼职安全管理人员，

董事会和高级管理层通过会议机制参与安全生产管理决策。公司制定完善《安全生产责任追究管理办法》《有限空间安全管理办法》等制度，并在报告期内修订《安全生产管理制度》，增加燃气安全、电气安全、设备防护等内容，进一步夯实管理基础。公司将安全生产纳入全员绩效考核与内部审计，推动安全绩效与高管薪酬挂钩，每年对制度执行情况开展严格审查，压实基层生产经营单位主体责任。报告期内，公司推进安全生产信息化建设，实现管理数据线上化，试点推进危险作业在线审批，同时开展主要负责人和安全员履职指标考核试点，强化基层风险管控。

职业健康安全管理目标	2025 年完成情况
各级安全生产管理制度修订、落实	已完成
开展特种设备摸底整治专项	已完成
开展危险作业统筹规范管理专项	已完成
开展燃气储存使用安全专项	已完成
督促指导安全生产履职考核指标承接落实	已完成
落实安全生产管理“清单制”	已完成
扩大安全管理人员培训认证	已完成
推进特种作业人员培训赋能	已完成
推进安全生产信息化平台应用	已完成
落实过程风险监测预警机制	已完成
开展安全文化活动	已完成
开展安全监督检查	已完成
梳理完善操作规程	已完成
猪 BG 饲料安全管理提升	已完成



安全生产总投入 10,951.44 万元
 发生安全事故总数 6 起
 因工死亡员工人数 6 人
 因工死亡员工占比 0.01%
 总工伤率 0.40%
 工伤员工人数 191 人
 因工伤损失员工工作日数 2,345 天
 百万工时员工工伤频率 (LTIFR) 260.31
 从业员工工伤保险投入金额 2,496.26 万元
 从业员工安全生产责任险投入金额 259.94 万元
 从业员工安全生产责任险覆盖率 36.52%

职业健康防护

公司保障员工职业健康权益，依照《用人单位劳动防护用品管理规范》等法律法规，规范一线员工个人防护用品配备、作业过程管理及相关培训、针对行业生产特点，公司对接有毒有害、高强度作业的员工定期开展职业健康体检，对关键岗位开展

风险隐患排查，及时消除潜在职业健康隐患；同时建立应急响应机制，开展职业健康宣传教育与培训，制定《员工伤害事故处理办法》，提升一线员工自救互救能力。生鲜事业部制定《职业危害事故应急救援预案》，配置应急救援设备并定期开展应急演练；定期委托有资质的第三方单位开展职业病危害现状评价并出具报告，定期检测生产工艺、生产环境及劳动过程中产生的噪声、粉尘、有毒气体等危害因素，确保所有指标均符合合格限值要求。海外公司同步完善职业健康相关制度，遵循当地法律法规保护员工健康，做好劳动环境监测，定期组织员工开展身体健康检查，举办急救培训等相关活动。



双重预防机制

公司建立双重预防工作机制，参照《安全风险分级指导意见》，将危险源辨识评估、风险分级管理及隐患排查融入日常。公司及上级各管理层定期开展生产现场安全检查，各分、子公司结合自身特点，全面开展安全风险辨识、评估和管控，常态化推进隐患治理。同时，鼓励下属单位建立安全生产举报制度，拓宽员工监督渠道。报告期内，公司开展特种设备摸底整治专项，针对锅炉、压力容器、压力管道、电梯、叉车等各类特种设备开展风险摸底与对标整改，对隐患明确整改优先级分步推进，对暂时难以整改的隐患，建立管控措施防控风险。

安全风险分级管控	
安全风险辨识	针对各单位类型和特点，制定科学的安全风险辨识程序和方法，全面开展安全风险辨识，建立安全风险库，并定期更新；安全风险辨识涵盖每一个重要生产环节和阶段。
安全风险评估	对辨识出的安全风险进行评估、分类梳理，综合考虑起因物、致害物、伤害方式等，确定安全风险类别。
安全风险管控	针对安全风险特点，从工程技术、基础管理、教育培训、个体防护、应急管理等方面制定管控措施；建立完善安全风险公告制度，加强安全生产教育和技能培训。
安全生产事故隐患排查	
隐患排查责任制	建立并落实从主要负责人到一般从业人员的安全生产事故隐患排查责任制，提供必要的资金和技术保障，定期组织安全生产管理人员、工程技术人员和其他相关人员开展隐患排查工作。
隐患排查与治理	针对生产安全事故隐患，完善日常排查、综合性排查、专业性排查、季节性排查、重点时段及节假日前排查、事故类比排查、复产复工前排查和外聘专家诊断式排查等方式。
隐患信息公开	对排查出的隐患，建立生产安全事故隐患信息档案，并在信息通告栏或以其他方式对从业人员进行公告。
隐患项目限期整改	对检查出的安全生产隐患项目，及时要求相关部门限期整改，做到定措施、定时间、定人员，并分析隐患出现的原因，剖析隐患根因进行整改。对于无法立即整改的隐患，明确并落实预防生产安全事故发生的防范措施。
隐患报告奖励机制	建立健全事故隐患报告奖励机制，完善物质和精神双重奖励措施。激励从业人员积极报告身边的事故隐患、提出整改的合理化建议，提升从业人员爱企如家的安全意识。

应急管理

开展应急演练 1,823 次

承包商管理

因工死亡
承包商人数 0 人

安全文化宣教

发现事故隐患 43,761 项 | 完成整改 42,964 项 | 提出安全管理建议 2,984 条

公司严格贯彻落实《中华人民共和国突发事件应对法》《生产安全事故应急预案管理办法》等相关规定，制定《应急管理预案》，健全生产安全事故应急工作责任制。公司成立“生产安全事故应急小组”或“应急救援指挥部”，针对各类可能发生的生产安全事故，完善应急预案体系，组建专职或兼职应急救援小组，配备必要的应急防护装备与器材等物资，并与周边企业签订互助救援协议，夯实应急保障基础。同时，公司每年定期开展应急演练及实操培训，提升员工自救互救能力与应急队伍救援水平，明确综合应急预案及所有专项应急预案每年至少演练一次，所有现场处置方案应每半年至少演练一次，确保应急处置能力持续提升。

公司制定《安全生产管理制度》，对承包、承租单位的安全生产工作进行统一协调管理。准入阶段，在承包商参与生产经营活动前，公司严格审核其资质证书及业绩表现，签订专门安全生产管理协议，明确双方安全生产责任与要求，并对承包商作业人员开展安全技术交底。作业期间，公司定期开展现场安全检查与监督，评价承包商安全作业表现。若承包商违反安全生产管理规定且拒不整改，立即责令其停止作业。若因承包商原因发生一级或二级生产安全事故的，公司将在内部公示该承包商信息，强化警示约束。

公司强化员工安全生产法律法规、安全知识及操作技能培训，提升员工安全意识、责任意识与业务操作能力。报告期内，重点开展特种作业人员培训赋能，围绕电工作业、焊接与热切割作业等 10 个方向开发专项赋能课程；同时围绕粉尘防爆、有限空间、消防、预防机械伤害、电气防护等关键领域开展安全生产培训。2025 年，公司累计开展培训 10,323 场，参训人数达 645,048 人次，实现全体员工培训全覆盖。



猪产业、饲料产业进行有限空间作业、救援演习



海外产业进行消防演习和培训

开展健康及安全培训 419,105 小时 | 参与健康及安全培训 645,048 人次

赋能养户

新希望六和坚守“为耕者谋利、为食者造福”的企业使命，依托高效集约化管理体系与完善的全产业链资源，与广大农户携手探索互利共赢的合作养殖模式。同时，公司创新开拓普惠金融服务路径，破解养殖户融资难题，助力农牧业实现标准化、现代化升级。

放养服务管理部

公司猪产业放养事业部采用“公司六统一，农场三不担”模式，构建全产业链服务体系，通过全流程标准化管理提升农户生产效率。2025 年，公司与全国 21 个省份的 2,900 名养殖户达成合作，组建共赢发展共同体，实现优势深度互补，推动小农户融入现代农业发展格局，激活乡村潜能，形成良性循环。放养团队以高目标牵引、前置化精细化管理、聚焦抓短板等举措提升服务质效，为农户提供专业技术支持与培训，降低养殖技术门槛和生产风险，提升养殖效益，切实助力农户增收。依托公司与农户构建的紧密利益联结机制，不仅创造了多元化就业岗位、提高了农户收入稳定性，更增强了养户与村集体的自我“造血”能力。



金融助农

公司整合银行、保险等多方资源，依托农牧全产业链优势，创新以担保为核心的供应链金融模式，通过覆盖全国 29 省市的专业化团队，为产业链上下游客户提供融资担保服务，解决涉农客户融资难、融资贵的问题。截至 2025 年底，累计服务客户 22.26 万户次，融资落地金额达 829 亿元，切实发挥支农惠农实效。

普惠担保

公司深耕普惠担保领域，积极拓展优质银行资源，挖掘银企合作潜力，先后与国有银行、股份制银行、城市商业银行及外资银行建立良好合作关系。依托专业风险管理优势，普惠担保成为各大银行农业金融业务的战略合作伙伴。截至 2025 年底，合作银行 18 家，累计授信 107 亿元。

产融平台

公司搭建 2.0 供应链金融服务平台，构建“数据层 + 产品层 + 风控层 + 场景层”的普惠农业产业链金融模式，进一步扩大服务覆盖面、提升服务质量。自 2024 年 11 月普惠担保开通中国人民银行二代征信系统查询权限并成功查询首笔客户征信报告后，2025 年线上签约功能正式上线，有效提升客户签约便捷度与业务办理效率，强化合同管理规范性。

以客户为本，满足产业链客户融资需求	积极拓展资金渠道和产品，为产业链农户提供融资服务。
一站式服务，提升产业链客户融资体验	通过 API、SDK 等方式实现银企直联；融资客户使用手机终端，可以足不出户一站式完成贷款，实现自有贷款全生命周期实时管理。

创合作共赢，打造新希望六和金融平台

通过资金方、客户、核心企业三方交易结构，实现资金、需求、产业和金融服务契合；产业链客户可根据自身交易场景及规模，申请贷款，满足经营所需；银行可借助公司产业金融服务，精准投放普惠贷款。

心系社会

新希望六和坚持履行社会责任，以实际行动传递温暖与希望。围绕品牌化、常态化的公益项目，为民众创造实实在在的价值，在海内外广泛传递向善力量，营造崇德向善、守望相助的爱心氛围与良好社会风尚，以责任担当彰显企业价值。

深耕乡村振兴

公司始终将“服务乡村、关爱民生”融入企业发展基因，坚守农牧产业初心，立足乡村发展实际与农户核心需求，加大乡村领域投资力度，创新助农兴农模式与举措，从单一项目帮扶向产业链、人才链赋能升级，为助力城乡区域协调发展、巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接作出积极贡献。



新希望六和董事长刘畅在第五届乡村振兴“村长班”与学员分享新农人感悟

人才振兴

公司打造多层次乡村人才培育体系，实现从新农人到基层治理者的全维度赋能，致力于为社会提供可持续且可复制的乡村振兴人才培训模式。自 2019 年起，持续推进“十万绿领新农人培训计划”，依托预混料业务，在电商平台开展养殖大讲堂、直播教学问答，帮助农户提升管理、防病等综合能力水平，助力乡村发展人才振兴。此外，公司牵头发起乡村振兴“村长班”项目，为培养农村集体经济带头人贡献力量。2025 年，第五届乡村振兴“村长班”深化“种子计划”，率中央级媒体与行业专家深入十余个学员村实地调研赋能，让“短期集中学习”向“长期生态赋能”进行系统性深化。截至 2025 年底，乡村振兴“村长班”累计收到全国 4,000 余名村干部报名，培训超 500 名学员，辐射带动村落超 3,000 个，为乡村治理注入强劲人才活力。

荣誉



乡村振兴“村长班”入选全国“万企兴万村”首批行动优秀案例库

产业振兴



公司在 2025 年四川省饲料工业协会年会上荣获“服务乡村振兴明星单位”称号

公司依托自身产业特点和优势，持续夯实乡村发展根基，激活乡村产业发展内生动力。自 1994 年于凉山州西昌市建设中国第一个“光彩事业”扶贫工厂以来，公司投资超 50 亿元建设了 150 余家光彩扶贫工厂，带动就业 6 万余人。进入脱贫攻坚阶段，公司又在全国兴建了 80 余个精准扶贫合作项目，持续为欠发达地区输血造血。2017 年，公司在四川省凉山州昭觉县特口甲谷村建设扶贫养猪场，探索出“4+N”昭觉模式，将贫困户与公司养殖基地结成帮扶共同体，持续为村集体经济创造收益，被农业农村部作为农业产业化龙头企业扶贫榜样在全国推广。

2025 年 12 月，为响应国家乡村振兴战略号召，公司又与中央企业乡村产业投资基金股份有限公司、欠发达地区产业发展基金有限公司达成合作，将以“政府引导—金融赋能—企业运营—农户参与”的新模式在全国 20 个定点帮扶县积极培育适合家庭经营的产业项目，持续培育和带动新农民就业创业、持续增收。

促进运营地发展

公司响应国家共建“一带一路”倡议，在海外经营过程中坚持本地化深耕及可持续发展的核心战略，以技术创新为驱动，以企业担当为底色，稳步拓展海外市场布局，切实为当地民众创造价值、增进福祉，以实际行动充分践行跨国企业的时代使命。

社区沟通

公司严格遵循国际规范与东道国法规，海外项目全生命周期践行本地化运营理念，构建和谐共融的企社关系。项目立项阶段启动社区影响评估，项目建设及运营阶段积极深化社区沟通与合作，切实提升社区居民生活水平与社会福祉，培育社区对项目的认同感与归属感，实现企社共赢、共同发展。

产业支援

公司在印尼片区开设 13 家分子公司，与当地本地种植户、饲料及种禽公司合作，直接和间接带动就业总人数超过 10 万人；在孟加拉片区建成投产 5 个工厂，业务落地孟加拉、斯里兰卡、尼泊尔三国，辐射产业带动就业超过两万人；在埃及片区，通过在埃及、尼日利亚开办的 6 家公司直接带动就业 2,000 余人，在埃及饲料市场占有率稳居首位。

新希望在部分海外国家的员工本土化率已达 90%，本地化采购率不断提升。公司一方面持续引入中国的先进技术和管管理，不断推动驻在国饲料行业升级发展，一方面与驻在国多所大学合作培养优秀兽医人才，在农村长期开展养殖技术公益培训，通过技术引领、产业带动、人才培育等多方面助力东南亚、非洲农村减贫事业和农业现代化发展。



新希望联合 10 家中资饲料配套企业亮相埃及最大农业展



“新希望”杯埃及兽医大赛是覆盖中部和上埃及多个省份的专业赛事

人才培育

公司聚焦海外本土人才成长需求，开展技能提升等专业培训，注重强化跨文化沟通能力培育，完善员工激励机制与人文关怀福利体系，推动本土员工能力提升与企业发展协同共进。2025 年，公司发布《海外本土人才培养纲要》，启动海外本土高潜员工培养项目——全球中训班，组织本土干部赴中国接受 1 个月的集中培训与跟岗实习，推进海内外人才双向流动、优势互补。

员工国籍	2025 年			
	员工人数	总员工占比	担任管理人员数	总管理人员占比
中国籍	35,105	80.23%	3,673	97.07%
外籍	8,648	19.77%	111	2.93%



越南公司走进河内高校招聘应届生



中埃“新希望”养殖技术培训

越南北方片区	着力培养本土干部梯队，明确中方干部必须掌握本土语言并通过考试，通过中方干部“传帮带”，培养和提拔优秀本土员工，实现中方干部和本土员工双向融入。
菲律宾片区	设立本地化人才培养计划，通过岗前培训、技能提升课程和管理培训班，为菲律宾员工提供职业发展机会。
印尼片区	开展技术培训班，针对饲料使用、养殖管理、疾病防控等关键环节提供系统化课程。派遣技术团队提供一对一指导，帮助农户优化养殖模式。
孟加拉国片区	与亚洲开发银行合作开展女性养殖户公益培训计划，2023 年 -2025 年已完成两期项目，累计培训家庭妇女 9,000 人，有效促进当地妇女解决就业、发展养殖、改善收入。
埃及片区	高度重视培育本土农业人才，员工本土化率达 90%，与开罗大学、萨达特大学等 5 所大学建立长期合作；联合驻埃使馆、埃及全国民间发展行动联盟，在曼努菲亚省启动面向 100 名农村妇女的肉鸡养殖技术培训，提供系统的家禽养殖技术培训和专业的兽医团队辅导。

案例



2025 年 11 月 18 日，中埃各界关注的“乡村振兴计划”论坛在埃及开罗举行。

新华社通讯 | 45 天，见证中国经验在埃及乡村扎根

“简直不敢相信，45 天就能有这么多收入。”埃及农妇玛哈桑·穆罕默德·赛义德攥着深蓝色烫金字的荣誉证书，眼里透出未曾有过的底气。

日前，记者在新希望公司于埃及开罗举办的“乡村振兴计划”论坛上见到这位“养殖能手”。她的这份底气，来自今年 8 月启动的中埃“新希望”养殖技术培训项目。该项目由埃及全国民间行动发展联盟和新希望公司合作实施，得到中国驻埃及大使馆以及埃及相关机构的支持。

赛义德生活的米努夫省苏卜克艾哈德是项目首批帮扶村之一。今年 8 月当记者走进村子时，看到的是土坯房、开裂的木门，以及风沙中赤脚奔跑的孩童。村里有劳动能力的男性大多靠到附近城市打零工为生，收入时有时无，即便好的时候收入也远低于埃及最低工资标准。妇女则留守家中照顾老人和孩子。

赛义德是三个孩子的母亲，45 天养鸡苗的收入，够她一家五口人近两个月的开销了。

“兽医每周都和我们沟通，从第一天起就一步步指导我们。”赛义德回忆起 8 月第一批鸡苗送到家的情景。仅仅 45 天，赛义德就掌握了家禽养殖的基本技术，将首批 50 只鸡苗养成出栏。最初，她连如何判断鸡的体重、何时调整饲料配比都毫无概念。如今，她能熟练地检查鸡的健康状况，准确说出饲养要领，甚至开始指导邻里。

米努夫省首批 100 名参训农户人员，家家都是实实在在的受益者。

“这不仅是一次培训，更是建立了一条完整的产业链。”新希望在当地的合作伙伴之一埃及慈善基金会的塔里克·哈桑·穆罕默德告诉记者，项目覆盖从鸡苗、饲料、药品供应到兽医服务、技术指导，再到产品的营销等多个重要环节。

最让穆罕默德感慨的，是妇女们的转变。“她们从完全不会，到能教别人。”

埃及“体面生活”倡议中央部门主任瓦洛·贾德·卡里姆表示，项目为农村居民特别是妇女创造了可持续就业机会，与埃及最大的国家级发展项目“体面生活”倡议实现了有效衔接。“中国在消除绝对贫困方面的成就极具启发意义，这一经验值得埃及深入研究。”

他说，埃及已派人员赴华学习中国经验，特别是脱贫和乡村转型方面的经验。明年是中埃建交 70 周年，卡里姆说他有一个宏大愿景：将合作覆盖到 70 个村庄，“把中国在乡村振兴方面的优秀经验引入埃及”。

另一位养殖能手伊斯拉·阿里·赛义德自豪地向记者讲述了她的规划：“我还会继续下去，将来建一个更大的家禽养殖场。”

从 50 只鸡苗到 70 个村庄的愿景，从一位妇女的自力更生到更多乡村的发展振兴，中国经验正在埃及的土地上逐渐扎根。

新华社记者董修竹 姚兵

投身公益慈善

公司始终秉持“根植社会，回报社会”的理念，把公益慈善事业融入企业发展血脉，将员工偶发的志愿公益行为沉淀为长期持续、定期举办的品牌公益活动，持续向社会传递爱心温度与责任关怀。在面对自然灾害来袭时，不仅开放工厂作为救援指挥部、接纳社区居民避险，更为周边受灾社区捐赠物资、志愿服务，以务实举措彰显企业公民的责任担当。2025 年公益捐赠 577 万元。

品牌公益

公司深耕乡村帮扶领域，报告期内坚持开展“希愿计划”和“暖冬行动”两大标志性公益品牌项目，在国内高考季捐助贫困考生、在海外驻在国高校设置助奖学金、捐资援建华文学校等，助力青年圆梦大学校园，让希望的种子在乡村沃土生根发芽。

希愿计划

随着“希愿计划”迈入第十年，公司志愿者足迹已遍布四川、西藏、甘肃、广西、贵州、山东、内蒙古等 12 个省份，累计为 23,000 余名儿童送去生活与学习用品，用爱心温暖童年。2025 年 5 月，第十季“希愿计划”志愿者奔赴四川、贵州、辽宁、山东等地 6 所偏远学校，精准对接 557 名孩子的心愿。其中，饲料产业志愿者为贵州纳雍县坡其小学的 196 名彝族、苗族孩子捐建爱心书屋，助力孩子们拓宽视野、快乐成长。



为贵州纳雍县坡其小学捐建的爱心书屋



第十季“希愿计划”

暖冬行动

始于 2014 年的“暖冬行动”至今已举办 12 届，志愿者前往乐山峨边县、凉山美姑县、甘孜九龙县等地，定向捐赠冬衣冬粮、家具电器、牲畜饲料等物资，为当地群众在寒冬注入温暖与力量。2025 年 10 月，公司携手四川省永好公益慈善基金会前往凉山州昭觉县三岔河镇幼儿园，为 254 名师生送去定制羽绒服，用实际行动传递冬日温情。



第十二季“暖冬计划”



为四川昭觉县三岔河镇幼儿园捐赠羽绒服

抢险救灾

公司秉持人道主义精神，报告期内在海内外多个公司驻地投身重大自然灾害救援，推进灾后救助、物资调配及家园重建等事宜，助力受灾民众渡过难关、重建家园。

案例

新希望缅甸片区全力驰援
缅甸地震

3月28日，缅甸曼德勒突发7.7级地震，曼德勒及周边地区受灾严重，新希望六和缅甸片区第一时间投身抗震救灾行动，将作为缅甸川渝总商会监事会单位的新希望曼德勒公司设为商会救灾临时指挥部及中国救援队现场协调中心，全力腾挪办公场地、保障救援队伍食宿交通。公司总经理带领员工一边抢修设备、推进复产保供，一边参与多路物资调度，对接大使馆及各商会，发动客户与合作伙伴捐赠，统筹矿泉水、食品、消杀物资等救援物资的汇总与转运，配合商会完成物资发放、现场送餐等工作，与灾区同胞同心协力，彰显了跨国经营企业的大爱与担当。2025年底，缅甸新希望公司又为地震中受灾的缅北腊戍果强学校捐款200万缅币，用于改善震后教学条件，助力侨胞子女接受优质教育。



新希望曼德勒公司成为临时救灾场所



为附近村落受灾居民捐赠食水等物资

关于本报告

《新希望六和股份有限公司 2025 年度可持续发展报告》（以下简称“本报告”）是新希望六和股份有限公司公开发布的第 18 份非财务报告。

• 称谓说明

为了便于表述和阅读，在本报告中“新希望六和股份有限公司”也以“新希望六和”“公司”或“我们”表示。此外报告中的“国家”“政府”均指中华人民共和国及其行政机构。

• 报告范围

时间范围：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
组织范围：本报告范围与公司年度合并财务报表范围一致。
报告周期：本报告为年度报告。

• 编制依据

全球可持续发展标准委员会《GRI 可持续发展报告标准》（GRI Standards）；《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》；《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制（2026 年修订）》；国家标准《社会责任报告编制指南》（GB/T 36001-2015）；联合国可持续发展目标（SDGs）。



响应东盟号召，缅甸公司为地震受灾区域植树

• 编制原则

本报告符合以下“重要性”“平衡”“量化”和“一致性”原则。

重要性原则。公司开展重要性评估，以识别和评估对于公司业务、内部以及外部利益相关方的重要 ESG 议题，在报告中重点披露。更详细的重要性评估过程以及结果，请参见本报告“可持续发展管理”章节。

平衡原则。本报告内容反映客观事实，对公司涉及的正面、负面信息均予以不偏不倚地披露，平衡地陈述公司在 ESG 各方面的努力。在报告期间内未发现应当披露而未披露且产生重大影响的负面事件。

量化原则。公司在本报告中披露 ESG 量化绩效指标，并在适用情况下设定了量化绩效目标。有关本报告中关键绩效的计量标准、方法、假设及 / 或计算工具、使用的转换因子来源均已在相应位置（如适用）进行说明。

一致性原则。本报告对同一指标在不同报告期内的统计及披露方式保持一致；若统计及披露方式有更改，将在报告附注中予以充分说明，以便相关方进行有意义的分析与评估。

• 信息来源

本报告中所使用的全部信息数据来自公司正式文件、统计报告与财务报告，以及由公司责任管理部门汇总与审核的各单位可持续发展实践信息。相关财务数据与公司年度报告不符的，以年度报告为准。如无特殊说明，本报告中所涉及货币金额以人民币作为计量币种。

• 可靠性保证

公司承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容真实性、准确性和完整性负责。

• 报告获取

报告以 PDF 电子文件形式发布，欢迎登录深交所指定信息披露网站巨潮资讯网 (www.cninfo.com.cn) 或公司网站 (http://www.newhopeliuhe.com) 查阅和下载本报告。如对报告有疑问和建议，您可发邮件至 000876@newhope.cn。

关键绩效表

经济指标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
营业收入	亿元	1,417.03	1,030.63	1,068.56
资产总额	亿元	1,296.11	1,179.15	1,142.33
饲料销量	万吨	2,876.00	2,596.00	2,974.00
生猪出栏量	万头	1,768.00	1,652.49	1,754.55

治理指标

指标	单位	2024 年	2025 年	
公司治理	股东会召开次数	次	4	4
	股东会通过议案	个	35	21
	董事会召开次数	次	15	10
	董事会通过议案	个	67	48
	董事会成员	人	9	9
	独立董事占比	%	33.33	33.33
	女性董事占比	%	33.33	44.44
	董事会成员平均任期	年	7.89	4
	董事会议出席率	%	100	100
	每股派发现金红利	元	—	0.024
	披露定期报告	份	4	5
	披露临时公告	份	120	126
召开投资者交流活动次数	次	15	10	
投资者交流活动参与人次	人次	1,156	327	
风险与合规管理	绩效审计	次	27	15
	监察审计	次	29	30
	其他专项审计	次	43	21
商业道德	《员工阳光承诺书》签署率	%	100	100
	员工反腐败培训受训总时长	万小时	9.09	6.03
	有效举报处理率	%	100	100
	不正当竞争事件数量	起	0	0
信息安全	开展攻防演练	次	—	1
	信息安全与隐私保护争议事件 / 客户隐私泄露事件	件	0	0

环境指标

指标	单位	2024 年	2025 年	
环境管理	环保总投入（不含折旧）	万元	15,265.53	15,059.80
生态循环养殖	产出发酵粪肥	万吨	10.48	9.88
	还田中水	万吨	1,575.32	1,632.20
	消纳用地	万亩	7.90	12
	产出新鲜果蔬	万公斤	257.59	120
	违规使用兽药事件	起	0	0
	节约粮食总量	万吨	66.73	74.84
能源管理	柴油消耗量	升	11,761,478.46	7,771,617.40
	汽油消耗量	升	1,275,137.06	324,967.26
	天然气消耗量	万立方米	10,698.08	10,396.87
	外购蒸汽	吨	458,390.45	593,697.91

环境指标

指标		单位	2024 年	2025 年
能源管理	外购电力	万千瓦时	152,742.04	168,383.32
	运营光伏发电量	万千瓦时	1,174.68	1,560.28
	光伏发电使用量	万千瓦时	986.41	1,294.55
	综合能源消耗量	吨标准煤	404,713.72	433,021.97
	综合能源消耗强度	吨标准煤 / 百万元营收	3.93	4.05
温室气体排放	直接温室气体排放量 (范围一)	吨二氧化碳当量	264,591.66	245,682.20
	间接温室气体排放量 (范围二)	吨二氧化碳当量	930,406.76	1,047,041.65
	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	1,194,998.42	1,292,723.85
	温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 百万元营收	11.59	12.10
水资源管理	总取水量	万吨	2,539.24	2,877.02
	饲料加工用水强度	升 / 吨	65	65
	生猪养殖用水强度	立方米 / 头	2.5	2.43
	屠宰肉食用水强度	立方米 / 头	0.35	0.35
	总排水量	万吨	1,905.81	2,164.51
包装管理	包装材料使用总量	万吨	2.40	2.83
	纸质材料使用量	万吨	0.04	0.21
	塑料包装使用量	万吨	2.36	2.62
废弃物管理	废水处理总量	万吨	1,813.96	2,072.44
	化学需氧量	吨	9,811.33	10,208.86
	氨氮排放总量	吨	496.77	538.07
	生猪养殖废水循环利用率	%	93.34	84.9
	无害废弃物	吨	316,024.45	140,386.23
	有害废弃物	吨	5.42	8.01

社会指标

指标		单位	2024 年	2025 年
安全生产	安全生产总投入	万元	9,292.81	10,951.44
	开展安全生产应急演练	次	1,656	1,823
	从业员工工伤保险投入金额	万元	1,915.5	2,496.26
	从业员工工伤保险覆盖率	%	100	100
	从业人员安全生产责任险投入金额	万元	—	259.94
	从业人员安全生产责任险覆盖率	%	—	36.52
	员工职业病发生率	%	0	0
品质与服务	市场抽检合格率	%	100	100
	产品安全与质量重大责任事故	起	0	0
	产品召回事件	起	0	0

社会指标

指标		单位	2024 年	2025 年	
品质与服务	质量培训人次	人次	4,297	5,468	
	平均客户满意度	分	96.46	98.50	
研发创新	研发投入总额	万元	27,028.23	19,134.71	
	研发人员总人数	人	717	743	
	新增授权专利数量	件	116	48	
	累计有效专利数量	件	1,426	1,361	
	累计软件著作权数量	个	45	58	
供应链管理	累计商标数量	个	878	851	
	供应商总数	家	4,696	4,261	
	通过案头评估 / 现场评估的供应商总数	家	4,696	3,169	
	通过质量管理体系认证的供应商数量	家	201	1,980	
劳工管理	参加廉洁合规培训供应商数量	家	500	2,005	
	劳动合同签订率	%	100	100	
	社会保险覆盖率	%	100	100	
	员工歧视或骚扰事件总数	起	0	0	
	少数民族员工占比	%	7.71	7.44	
	残障员工占比	%	0.49	0.61	
	初中高级管理层女性员工比例	%	14.12	16.07	
在创收职能部门 (如销售) 中担任管理职务的女性比例	%	3.39	3.53		
人力资本发展	员工总数	人	41,327	43,753	
	性别结构	男性员工	人	31,852	34,090
		女性员工	人	9,475	9,663
	年龄结构	30 岁及以下员工	人	12,291	13,129
		31-50 岁员工	人	23,749	24,682
		51 岁以上员工	人	5,287	5,942
	学历结构	高中及以下学历	人	13,993	15,678
		大专学历	人	11,064	12,122
		本科学历	人	13,710	13,615
		研究生 / MBA 及以上学历	人	2,560	2,338
	地区结构	中国员工 (含港澳台)	人	33,912	35,106
		海外员工	人	7,415	8,647
	报告期内吸纳就业人数	人	6,325	7,954	
新招应届毕业生人数	人	262	935		
员工总流失率	%	—	23.94		
员工培训总投入	万元	675.63	578.40		
参与培训员工	人次	37,600	31,077		
员工人均培训时长	小时	28.65	26.60		

社会指标

指标		单位	2024 年	2025 年
赋能养户	结算代养费	亿元	30	20.3
	融资落地金额	亿元	750	829

指标索引表

使用说明：新希望六和在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日依据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》，参照 GRI 标准报告了在此份内容索引中引用的信息。

报告框架	可持续发展报告指引	GRI Standards 2021（参照方案）
董事长致辞	---	2-11, 2-22
关于我们	---	2-1, 2-6, 201-1
可持续发展战略及进展	---	2-22
责任专题	---	---
高效治理，夯实发展根基		
党的建设	---	---
公司治理	第五十二条	2-9, 2-10, 2-11, 2-15, 2-16, 2-26, 2-27, 405-1
可持续发展管治	第五条, 第九条, 第十二条, 第十三条, 第十四条, 第十五条, 第十七条, 第十八条, 第五十一条, 第五十二条, 第五十三条	2-6, 2-9, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-24, 2-26, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3
风险与合规管理	第五十二条	2-25, 2-27
商业道德	第五十五条, 第五十六条	2-15, 2-25, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1
税务透明	---	207-1, 207-2, 207-3
信息安全与隐私保护	第四十八条	203-2, 418-1

卓越产品，普惠营养健康		
营养健康研发	第四十一条, 第四十二条, 第四十三条	2-27, 201-1, 203-2, 404-2
布局智慧养殖	---	---
严控质量安全	第四十四条, 第四十七条	2-27, 416-1, 416-2
提升服务品质	第四十四条, 第四十七条	2-25, 2-26, 2-27, 417-1, 417-2, 418-1
供应链管理	第四十四条, 第四十五条, 第四十六条	2-6, 2-27, 203-2, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2
绿色产业，反哺自然生态		
可持续农业	第三十一条, 第三十七条	101-8, 301-2
可持续运营	第三十条, 第三十一条, 第三十三条, 第三十六条	2-27, 201-1, 301-1, 301-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 306-1, 306-2, 306-3, 306-5
应对气候变化	第二十一条, 第二十二条, 第二十三条, 第二十四条, 第二十五条, 第二十六条, 第二十七条, 第二十八条, 第三十五条	201-2, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5
生态系统及生物多样性保护	第三十二条	101-1, 101-2, 101-4, 101-7
价值共创，实现共同富裕		
成就员工	第四十九条, 第五十条	2-7, 2-8, 2-23, 2-25, 2-26, 2-27, 2-30, 201-3, 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1
赋能养户	第三十八条、第三十九条	201-1, 203-2
心系社会	三十八条, 第三十九条, 第四十条	201-1, 203-1, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2
附录		
关于本报告	---	2-2, 2-3, 2-4, 2-29
关键绩效表	---	2-6, 2-7, 201-1, 302-1, 302-2, 302-3, 303-3, 303-4, 305-1, 305-2, 305-4, 403-9, 404-1, 405-1
指标索引表	第五十七条	---

意见反馈表

尊敬的读者：

您好！

感谢您阅读《新希望六和股份有限公司 2025 年可持续发展报告》。我们非常关注您对报告的意见，为推动公司更好提升可持续发展管理及实践，请您对本报告提出意见和建议并反馈给我们，以便我们对报告持续改进。欢迎您填写以下表格，通过电子邮件或邮寄的方式反馈给我们。

1、您对本报告的整体评价：

很好 较好 一般 较差 很差

2、您对本报告所披露可持续发展信息质量的评价：

很好 较好 一般 较差 很差

3、您对本报告结构安排的评价：

很好 较好 一般 较差 很差

4、您对报告版式设计和表现形式的评价：

很好 较好 一般 较差 很差

5、您对本报告可读性评价：

很好 较好 一般 较差 很差

6、本报告中所披露内容是否满足您的期望：

是 否 不清楚

7、本报告是否全面反映新希望六和所承担的社会责任？

全面反映 部分反映 未反映

8、您对新希望六和可持续发展管理实践以及对本报告还有哪些建议或意见，欢迎提出。

为耕者谋利 为食者造福



关注我们了解更多信息

成都办公室地址：四川省成都市锦江工业园区金石路376号

北京办公室地址：北京市朝阳区望京街10号望京SOHO中心T3-B座11层

电话：(86) 28-8595 0111 (86) 10-5329 9899

传真：(86) 10-5329 9899

电子邮件：000876@newhope.cn