



安道麦股份有限公司 2023年度环境、社会 与公司治理报告

倾听 ▶ 学习 ▶ 交付



目录



03

绪言

首席执行官与首席可持续发展官寄语.....4
2023年度ESG亮点.....6
关于安道麦.....7
安道麦与可持续发展.....11



21

安道麦的产品

挑战日益增多.....22
安道麦的产品组合.....23
生物产品.....26
产品组合的健康发展.....28
产品监管.....29
智慧农业技术.....32



34

环境可持续发展

环境影响.....35
减少碳足迹：能源、温室气体与空气质量.....39
降低能耗.....42
降低水资源消耗、废水与污染物.....45
中国基地严守环境法规.....50



52

员工与社区

安道麦对员工的承诺.....53
公平雇佣.....54
健康、安全与福利.....56
学习与发展.....65
多元、平等与包容.....70
社区关系.....79



89

公司治理与职业道德

公司治理.....90
坚守职业道德行为规范.....97



102

附件

关于本报告.....103
其它披露信息.....104
独立有限鉴证声明.....142



绪言





总裁兼首席执行官 Steve Hawkins寄语

农业行业经历了充满挑战的2023年。农民需要应对各种无法预测的天气情况，直面不断增加的投入成本，在价格震荡和利率居高不下的市场中生存，同时还受到了地缘政治局势不稳定的牵绊。作为提供植物保护解决方案的领先公司，安道麦与其他公司一样，被这些全球趋势所影响。

在如今一切不可预测之际，安道麦保持专注，坚定不移地深耕两大关键领域。其一是在团队的不懈努力下，确保公司财务指标健康稳定，更好地服务安道麦遍布全球的众多客户。同等重要的另一领域，就是安道麦一直坚定不移地执行可持续发展战略，将客户、员工和社群的安全、幸福与健康放在首位，在推出解决方案帮助农民提高作物产量的同时，也在减少对环境的影响，并降低自身的碳足迹。

我们成功地在可持续发展之路上不断迈进，因为可持续发展已经有效融入安道麦的业务核心。我们从未在可持续发展上做出任何让步，从产品的研发创新，再到面向现有产品组合的监管，可持续承诺已和我们的业务交织融合。安道麦的可持续目标指导着我们在运营和供应链上取得进步，也从员工及治理政策上加以体现，公司在可持续发展上秉持的务实态度由此可见一斑。通过深耕业务重点，优化财务投资，安道麦推出对环境友好的产品，以实际行动保护地球和人类的健康安全，满足员工、客户和利益攸关方的期待。每一年，我们都力争取得突破，不论市场情况顺逆与否。

2023年，我们相继上市了一系列创新产品，在帮助农民提高生产力的同时，改善土壤健康，保护自然资源。通过调整设计，我们降低了产品包装所产生的影响，节省了运输成本，减少塑料用量，同时加大了对可回收物料的利用。我们与同行和监管机构保持密切联系，数字化产品标签，让农民轻松了解使用产品的安全方法，并与农业技术公司合作，推出包括飞防在内的创新型解决方案，丰富我们的现有服务。

安道麦承诺减少环境足迹，这是我们在可持续发展上不断发力的基础。过去三年，我们投资超过3.4亿美元，用于环保升级（年同比增加13%）。截至2023年，公司10%的发电量来自可再生能源，随着我们重点改善战略的持续落地，这一占比还将不断提高。

我们始终在坚定不移地朝着目标迈进，致力于杜绝运营过程中的所有严重伤害，通过流程梳理，确保最高管理层级落实问责机制。为此，我们与一家领先的全球咨询公司合作，主动开展一项多年计划，从而提高所有员工的安全和健康水平。

安道麦的每一项工作都和先正达集团最新确定的可持续优先事项相呼应，且互为补充。安道麦ESG报告发布之时，正逢先正达集团最新可持续优先事项对外公开之际。先正达集团的可持续发展聚焦四大关键领域：更高产量和更小影响、土壤和自然的再生、乡村繁荣改善、以及可持续运营。安道麦在每一领域所取得的成绩让我倍感骄傲，我们推出的创新解决方案也帮助农民应对了其中一些最棘手的挑战。衷心期待安道麦在这一关键旅程上再创佳绩。



Steve Hawkins
总裁兼首席执行官



可持续发展和公司事务负责人 Oriella Ben Zvi寄语

《2023年度环境、社会与公司治理报告》的发布标志着安道麦在可持续发展的道路上翻开了新的重要篇章。几年前，安道麦还主要专注于实施有限的环境、社会及公司治理举措；而今，我们已经转变为一家积极将可持续发展纳入业务战略、运营和关键决策流程核心的公司。

本报告令人自豪地展现了安道麦各个职能部门在各地区和国家齐心协力的工作成果。我们倾听农民与客户需求，开发出越来越多的创新产品，在提高农民生产效率的同时减少环境影响。报告详细介绍了安道麦的团队在探索并整合新技术方面所做的尝试，这些尝试的宗旨在于更安全、更高效地利用安道麦的产品，并提高自身运营效率，减少碳足迹，限制用水量以及废物产生量。此外，报告分享了整个安道麦管理层以员工安全、多元包容以及社区福祉为重，以身作则持续推动公司在上述议题上的进步。

从2023年开始，可持续发展于安道麦而言不再是可选项，而是必选项。当前市场挑战之严峻为近年来之最，公司为此聚力实施“反击计划”，在维护健康的财务业绩表现的同时坚守可持续发展承诺和目标。我们秉承安道麦的工作作风，团结奋进，为共同的目标而努力，身体力行地实践着安道麦的使命必达与热情满怀，化繁为简，化危为机，具体包括：

- 安道麦推出了59款新产品，包括除草剂、杀虫剂、杀菌剂和植物生长调节剂，利用先进的制剂技术平台减少有效成分用量以及施用对环境的影响；

- 就环境可持续发展而言，安道麦的碳足迹减少了14%，碳强度保持不变，能源消耗中10.5%来自于可再生资源，用水量减少了约12%，废水排放量减少7%，48%的危废得到回收利用，环保升级投资达3.42 亿美元；

- 32%的空缺职位经由内部招募填补，员工留任率保持为90%，年龄多元化与性别比例均衡得到巩固，培训时长增加了50%，公司为社区活动捐款210万美元。

此外，作为我们多年来致力于可持续发展并坚持不懈提升的另一有力证明，全球公认规模最大、最值得信赖的企业可持续发展评级机构Ecovadis授予安道麦铜奖评级。安道麦的得分也从2018年的37分攀升至2024年的62分，跻身参评公司前20%。

在我们为《2023年度环境、社会与公司治理报告》展现的成果感到自豪的同时，我们也在思考着未来之路。作为先正达集团的一员，安道麦承诺支持开展可持续发展重点工作，矢志为产品线以及运营目标做出贡献。为此，我们必须继续发扬创新与协作精神，坚定履行对客户、员工、社区以及所有利益攸关方的承诺。

最后，我谨在此特别感谢公司上下为可持续发展身体力行的同事们——你们为报告列述的成果以及报告的编订做出了贡献，为全公司贯彻可持续发展理念所需的动力、热情、奉献添砖加瓦。无论面临何种挑战，安道麦始终以笃行可持续发展为重，正是源于你们的全心投入。我坚信我们将继续齐心协力，追求卓越，以目标为导向，共同筑造令所有人引以为傲的安道麦。



Oriella Ben Zvi
可持续发展和公司事务负责人

2023年度ESG亮点

安道麦的产品

59个新产品上市，包括：
34款除草剂、12款杀虫剂、
12款杀菌剂和1款植物生长调节剂
专有制剂技术平台实现：
• 低剂量产品，在减少原药量的同时实现相同甚至更卓越的药效
• 高负载产品，减少碳足迹以及对环境的影响
• 50余款生物产品纳入产品组合

环境可持续发展

相较于2022年，碳足迹绝对值减少**14%**，碳足迹强度保持不变
安道麦所用能源中的**10.5%**是可再生资源
相较于2022年，用水量减少约**12%**，废水排放量减少**7%**
危废产生量减少**30%**
过去三年中投资**3.42**亿美元用于环保升级
48%的危废得到回收利用

员工与社群

32%的空缺岗位由内部员工填补
90%的员工留任率
31.4%的普通员工和**39.3%**的管理人员年龄在50岁以上
25.1%的普通员工和**24.7%**的管理人员为女性
员工培训总时数增加**50%**，从约11.3万小时增加到16.8万小时
210万美元社区捐赠

公司治理与职业道德规范

93%的员工完成年度行为准则培训
0起不合规事件，社会与经济方面完全合法合规
87%的员工完成数据隐私培训
共召开**12**次董事会会议，出席率**100%**



关于安道麦

安道麦始终满怀热情地倾听各地农民与客户的需求,支持农民完成其最擅长的事业:保障世界粮食供应。

为实现安道麦的目标,我们时刻奉行品牌承诺:

倾听>学习>交付

我们直率坦诚,奉行使命必达;我们倾听员工、客户、合作伙伴及其他利益攸关方的心声,学习总结他人经验,交付除草、杀虫、治病的各类解决方案,服务足迹覆盖全球。

安道麦的产品线资源在业内首屈一指,拥有几百种活性成分(原药),为丰富多元的植保产品奠定了基石。与此同时,在尖端研发、制造、合成以及制剂设施与能力的加持下,安道麦依靠专有领先的制剂技术平台,不断交付创新产品。

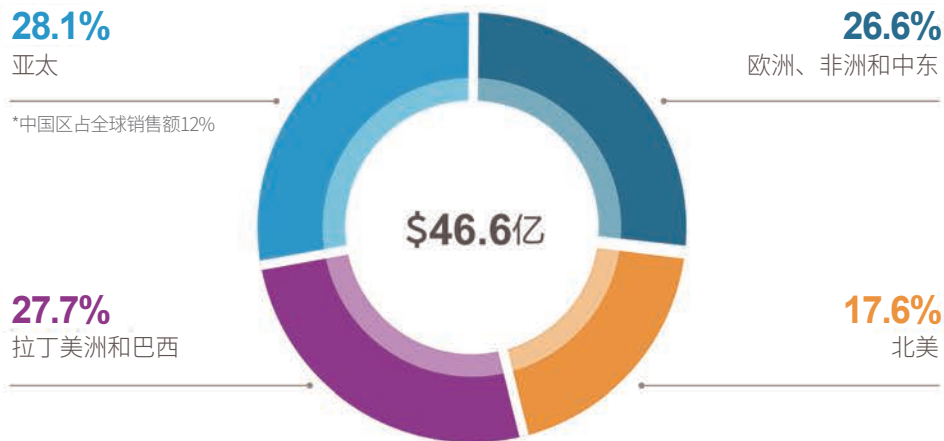
走在发展前沿的活性成分平台和各项制剂技术作为公司产品可持续发展战略的核心,让我们能够面向市场迅速推出一流产品,在增加作物产量的同时减少对环境的影响,改善土壤健康,保护自然资源。



安道麦速览

<p>商务足迹遍布</p> <p>100</p> <p>多个国家</p>	<p>在前</p> <p>20</p> <p>大农业市场均有直接业务</p>	<p>安道麦前5</p> <p>大市场：巴西、美国、中国、印度、澳大利亚</p>
<p>2023年，在830亿美元的全球植保市场创收</p> <p>46.6 亿美元</p>	<p>22</p> <p>座合成与制剂生产设施布局世界各地</p>	<p>2</p> <p>两大具备后端整合优势的生产中心扎根以色列与中国</p>
<p>4</p> <p>座研发中心稳守尖端</p>	<p>超过300</p> <p>种活性成分，构筑差异化产品线的牢固基石</p>	<p>前5</p> <p>大作物：大豆、谷物、果蔬、棉花、玉米</p>
<p>全球员工超过</p> <p>8,800 人</p>		<p>先正达集团成员企业</p>

2023年各地区销售额占比



安道麦的历程

安道麦的故事与文化

安道麦的故事始于四位青年创业者。出于对化学的热情，他们在以色列开创了两家作物保护公司，分别是成立于1945年的阿甘公司与成立于1952年的马克西姆公司。两家公司在以色列农业与化工行业的创始与发展历程中发挥了至关重要的作用。1997年，两家公司合并成立马克西姆阿甘工业有限公司，开始大举进军国际市场。2014年，公司更名为安道麦，以统一的品牌活跃于全球市场。

如今，安道麦成为先正达集团的成员之一，在发展历程超过两百五十年的世界最大农资集团带领下共谋发展。

安道麦历经多年发展，从一家本土原药生产商成长为全球性植保行业领军者，吸引着经历各不相同的人们加入其中，从而塑造了更加多元化的公司面貌。在这一转变过程中，安道麦毫不动摇地信守一套核心价值观，奉行一个指导目标，秉承以共识为基础的领导力体系。

安道麦的宗旨

创简农业。安道麦深知农耕之难，挑战重重。因此，我们与农民、农艺师、经销商乃至整个农耕业态圈携手合作，寻找简化农耕劳作的解决方案。

这是安道麦坚守自身宗旨，矢志笃行创简农业的道路。

安道麦的领导力架构

领导力框架综合了安道麦的领导者所应具备的素养，构成框架引领当前与未来的领导方式。

领导力框架为公司所有领导者设置了一套指导原则，适用于所有级别的管理人员，帮助每个员工不断提高自身的管理能力。

安道麦的价值观

我们的宗旨与价值观定义了安道麦作为公司的本质，既体现了安道麦的基本特质，也是安道麦人行动的指针。

使命必达

“使命必达”鞭策我们始终追寻更完善、更有效的解决方案，以饱满的精神、诚挚的热情服务客户。我们随时准备卷起袖子迎接挑战，信守承诺，说到做到——这最能展现安道麦的最佳实力和风貌。

创简农业

我们崇尚简约，因为我们深知农耕之难、植保之难。我们以直接简明的方式与我们的客户合作，执着于行之有效、简单易行的解决方案，帮助农民简化农耕劳作。

赋权增能

每个安道麦人都充分享有行事自由，以便激发壮大公司的新点子，创制出服务客户的好办法。安道麦人因充分赋权而积极主动，敢想敢拼。与此同时，安道麦致力于向员工提供指导及培训，激发每一位员工，并提供各种资源帮助员工实现提升。

热情满怀

我们的热情是驱动我们前进的动力。我们为农业倾注热情，我们因分担农民养育整个地球的重担而满怀壮志。我们全力以赴达成安道麦的成功，我们矢志不渝与世界各地的客户、伙伴、同事一道追求成功。

经济影响力

直接和间接创造的经济价值 (单位:千美元)

指标	2022	2023
直接创造的经济价值: 销售收入 (总销售额净值)	5,569,988	4,660,554
支付给员工的薪酬福利总额 (包括养老金、社保等)	610,612	629,103
支付给供应商的总金额	4,449,466	3,590,434
支付给资本提供者的总金额	11,591	21,857
资本性支出	396,632	336,600
支付给各国政府的总金额	85,686	60,636
社区投入投资总额	2,827	2,118
经济价值分配总额	5,556,814	4,640,748



安道麦的可持续发展战略

实践可持续发展之路

安道麦在可持续发展实践中秉持着与开展业务经营相同的原则：结果驱动，虚心笃行，努力创简，为农民在日常耕作中解决复杂挑战带去便利。再生与可持续农业已成为世界各地种植者与消费者的优先选项。

为了在增加作物产量的同时保持并改善土壤、水及其它自然资源的健康，农民需要安全且有效的解决方案来保护作物、促进作物生长。我们的责任在于开发新的解决方案，应对日益复杂的农艺挑战，在生产与交付解决方案的同时，尽可能减少对人群及环境的影响。借助我们涵盖广泛原药的活性成分平台，以在可持续性上领先的化合物为基础，通过专有制剂技术的赋能，再结合不断壮大的生物产品，安道麦致力于通过有害生物综合治理手段，帮助农民解决问题。

实践型可持续性发展意味着安道麦优先投资最为关键的领域：减少碳足迹，减少三废，减少用水。我们致力于保障员工安全，维护工作场所多样、公平及包容，为所在社区的福祉积极贡献。

最后，安道麦正在将可持续发展转变为日常工作的一个关键部分，纳入公司多个部门的员工评估体系，形成可持续发展网络，充分展现安道麦作为一家务实公司的务实作风。

明确且聚焦的可持续发展业务战略

作为一家植物保护公司，安道麦深感自豪。我们满怀激情地致力于提供创新且高质量的产品与解决方案，保障农民实现良好收益，满足人类对营养、安全、可负担食品日益增长的需求。

安道麦拥有行业领先的活性成分平台，这是我们推出一系列产品和生物制剂的牢固基础。我们也在不断壮大生物产品的规模，将其融入现有产品组合，推出契合农民需求的全方位解决方案。与此同时，安道麦的产品组合中也保留了在对抗性管理中发挥关键作用的传统品种。

但我们从未止步于此。安道麦经过多年研究、设计与测试，开发出先进的专有制剂技术，可利用现有化合物混配或转化为药效更高、可持续性更强、对用户更为友好的产品。我们快速敏捷的创新战略有效地将专利过期的原药转化为卓越的、具备重要可持续发展特性的专利产品，切中农民与食品价值链亟待解决之需求。我们的目标是比其他公司更快、更多。

最终的可持续发展和业务成果清晰可见：安道麦独特的创新平台为全世界种植者提供了高效可持续且经济的产品，为提升田间产量保驾护航。

行业重要性评估

2023年,安道麦参考行业实践,并在结合可持续发展会计准则委员会(SASB)行业重要性议题以及EcoVadis问卷调查后,更新了重要性评估。我们在2022年也开展了类似分析。

安道麦当前的行业重要性评估基准来自公司在2019年至2020年期间,在拥有经营业务的13个国家面向当地员工、农民、零售商和顾问开展的广泛深入的研究。该研究旨在听取和收集这些主要利益攸关方群体的意见、期望和行业趋势,以便加深我们对公司产品、附加值以及品牌的理解和学习。

通过本次研究,我们确定了对安道麦而言至关重要的可持续发展重大议题,并围绕这些议题编订了本报告,具体包括:

1. 产品——可持续性、质量、高效率、安全及创新性(包括产品监管、独特的新型解决方案、产品的广谱性)
2. 环境可持续性——包括气候风险与机会管理、环境合规、危险及有毒物料管理以及环境管理
3. 负责的供应链
4. 农民赋权——信息、工具与技术
5. 有道德的商业行为
6. 员工——多元、公平和包容、赋权与发展
7. 社群关系与员工参与

2030年目标

范围1和2(内部自产与外购能源消耗)的碳排放量年均减少5%,与巴黎协定将温度升幅限制在1.5摄氏度的目标同步。

显著提升“可持续发展特性突出”的产品销售,包括生物产品。



安道麦可持续发展治理

安道麦秉承业务管理的同等态度管理可持续发展工作。各个层级均配有负责可持续发展的人员，职责划分清晰明确，确保可持续发展目标的制定与落实。

董事会

监督和评估安道麦可持续发展战略的影响，监督目标实现进展，向管理层提供指导意见。

首席执行官

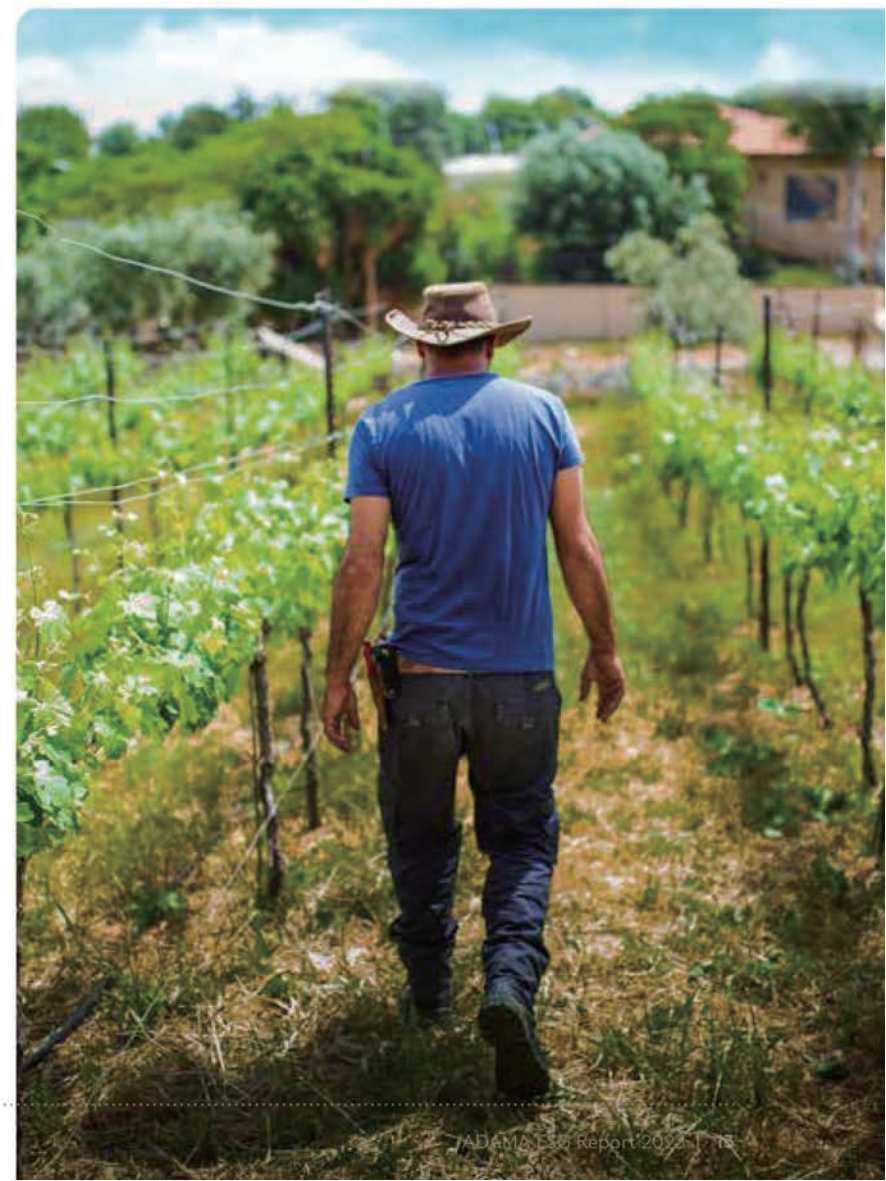
监督全球可持续发展活动，接受可持续发展总监的直接汇报。

可持续发展及公司事务负责人

为公司的全球可持续发展工作设定方向；
确定目标，支持全球与地方项目落地，监督公司的整体可持续发展工作进展。

企业ESG总监

负责跟踪可持续发展的进展，推动地方项目与社区活动的落地，发布年度可持续发展报告，支持回应ESG评级。





可持续发展网络

由安道麦各区域及全球各职能部门的主要代表组成，负责制定、实施、宣贯安道麦的可持续发展倡议。通过月度会议与可持续发展总监审议工作进展，确保目标达成，针对未达成的目标制定调整计划，分享知识和最佳实践经验。

总部职能部门

业务可持续发展	运营	质量、健康、安全与环境	社会责任	环境、社会与公司治理以及沟通事务
	产品与创新		农业数字技术	

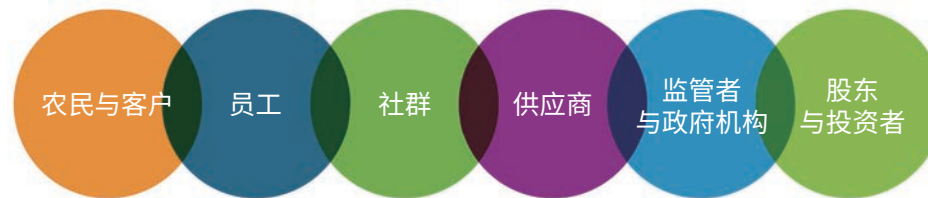
商务部门的可持续发展职能设置

欧洲、非洲及中东可持续发展负责人	美国可持续发展负责人	巴西可持续发展负责人	ANZA及印度可持续发展负责人	拉美可持续发展负责人
------------------	------------	------------	-----------------	------------



安道麦的利益攸关方

在不断倾听、学习和交付的过程中，安道麦通过与主要利益攸关方的持续对话为制定公司业务与可持续发展战略提供信息支撑。可持续发展农业的重要性与复杂性决定了任何一家企业都无法独挑大梁。因此，安道麦高度重视与各利益攸关方的互动，确保自身的可持续发展行动与各方需求保持同步。



主要利益攸关方	安道麦的承诺与主要沟通渠道	主要关切
农民与客户	安道麦投入时间、精力与资源，成为客户的首选合作伙伴。我们开发和生产高质量、高效又安全的产品，满足世界各地的种植者对保护种植作物、提升耕作可持续性的迫切需求。安道麦部署各地的技术和农艺团队为种植者、农业顾问及零售商提供专业建议，确保他们既能获得最有效的解决方案，又能以安全和可持续的方式应用安道麦的产品。我们与渠道伙伴合作，在种植者最需要的时刻按时交付产品。我们重视生意合作的便利性，竭力迅速响应并灵活应对，协助经销商和零售商全力支持其客户——农民。	<ul style="list-style-type: none"> • 产品成效与安全性 • 公允定价 • 产品的可持续发展特性：助力可持续发展农业
员工	只有主动倾听并积极创造机会倾听员工心声才能不断提升安道麦作为一家公司的实力。在日常交流的基础上，我们定期举办员工敬业度调查以及针对管理人员的“360°评估”。公司鼓励员工积极参与制定改善其安全与福利待遇的举措；定期与管理人员举行会议，充分利用内部沟通渠道邀请员工提出反馈意见并分享建议。	<ul style="list-style-type: none"> • 重视安全与健康的工作环境与公司文化 • 工作与生活达成平衡 • 学习与发展，职场机遇
社群	我们走近公司运营基地所在的社区倾听他们的意见，与合作伙伴建立长远持久的紧密关系。每次发起或参与合作时，无论参与者是本地政府部门、福利机构、非政府组织或其他任何形式的本地组织，我们都会投入时间提前了解他们的需求。我们不断与合作伙伴展开对话，全年无休。	<ul style="list-style-type: none"> • 社区的复原能力 • 员工参与志愿活动 • 社区倡议 • 遵守环保法规

主要利益攸关方	安道麦的承诺与主要沟通渠道	主要关切
<p>供应商</p>	<p>我们与供应商合作伙伴保持联系,持续对话。双方一起探索创新与改进的机会,携手实现商业成功。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 物料品质与安全 • 创新型材料 • 有道德的商业行为 • 人权 • 遵守环保法规 • 支付条款
<p>监管者与政府机构</p>	<p>安道麦的政府事务部门代表公司与相关监管机构保持公开、直接和透明的对话。涉及相关问题时,我们确保表达自身立场,并积极寻求对话。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 有道德的商业行为 • 遵守环保法规
<p>股东与投资者</p>	<p>公司定期召开会议与投资者、股东以及债券持有人保持沟通。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 定期报告 • 财务业绩新闻稿及其它财务信息新闻 • 季度线上分析师会 • 线上路演



行业会员身份

我们认为参与国际和地方性行业协会与组织对于改善行业问题非常重要。通过参与行业活动我们可以与其他行业成员、政府及非政府组织建立对话并分享知识,使所有利益攸关方受益。农民是否能在自然资源消耗更小、温室气体排放更少的条件下满足全球人口不断增长的需求,关键在于整个农业社会是否可以通力合作。因此我们乐于与行业内各个组织与机构携手合作,将可持续发展理念贯彻实施于公司经营的方方面面。



国际作物生命协会作为全球组织,致力于推动农业创新,塑造可持续未来。成员协会遍布各国,成员包括传统农药、生物农药、作物生物技术创新以及数字与精准农业领域的全球性领军企业和各国的行业协会。

协会旨在帮助农民向可持续性与适应性更强的农业转型,不断丰富可供农民选择的工具,方便农民选择适合的生产方式。安道麦在该协会欧洲、美国、加拿大、亚洲、拉美、印度,以及澳大利亚分区,作为会员积极参与协会工作。



MAALA是以色列领先的企业社会责任暨ESG非盈利性伞形组织,成立于1998年。安道麦自2006年加入该组织的ESG评级体系。2023年,安道麦的评级由“白金”提升至最高级别“顶级白金”。



国际知识产权保护协会是致力于制定和完善知识产权保护法律法规的知名全球性非营利性协会。协会政治立场中立,总部设在瑞士,共有来自世界110多个国家的八千多名会员。



中国农药工业协会成立于1982年4月,是中国化工行业最早成立的行业协会之一。协会具有独立法人地位,是跨地区、跨部门、跨行业的非营利性组织,依法接受相关部委的业务指导和监督管理。协会拥有700多家会员单位,安道麦是协会副会长成员单位。



中国石油和化工联合会于2001年4月28日在北京成立。这是继1998年从化学工业部到国家石油化学工业局这一政府经济管理职能大变革之后,石油和化工行业管理体制的又一次大跨越。联合会现有近600家会员单位,中化集团是联合会副会长成员单位。



以色列生产商协会作为以色列工业企业组成的伞形组织,一直积极参与各级政府决策,尤其关注影响成员经营的宏观经济环境问题。

协会领导着化学、医药与环境行业的各个协会,拥有来自不同行业220多家会员单位。

安道麦全球HSE与运营可持续发展负责人Eran Segal担任协会环境可持续性委员会主席。

安道麦阿甘公司以色列国内市场总经理Ziv Dagan担任协会作物保护部门主席。

推动实现联合国可持续发展目标

可持续发展目标

安道麦承诺为实现联合国可持续发展目标 (SDG) 积极发挥作用, 重点聚焦与经营活动高度相关、最有可能发挥显著影响的领域。十七项联合国发展目标代表着所有国家和组织发出采取全球合作行动的紧急呼吁, 旨在通过改善健康和教育、减少不平等和刺激经济增长的战略消除贫困, 同时应对气候变化, 保护海洋和森林。

SDG目标	安道麦推动实现SDG举措
-------	--------------



无贫穷

根据世界银行的数据, 农业增长对提高最贫困人口收入的效果是其他行业的二到四倍。为农民提供高效且可负担的解决方案可提高种植作物的产量, 农民因此销售更多的产品, 提高生活水平。

重点关注: SDG 1.4

请参阅“安道麦的产品”一节了解安道麦为实现SDG目标1所采取的行动。



零饥饿

作物保护是全球抗击饥饿的一项重要手段。安道麦服务于全球一百多个国家的农民, 为他们提供除草、杀虫、治病的解决方案, 帮助农民提高作物收成的质量与数量。

重点关注: SDG 2.3与SDG 2.4

请参阅“安道麦的产品”一节了解安道麦为实现SDG目标2所采取的行动。

SDG目标	安道麦推动实现SDG举措
-------	--------------



优质教育

安道麦通过本地与区域社区参与项目投资教育, 重点支持化学、农业及可持续发展相关的项目。我们长期支持并促进经营所在社区的教育, 涵盖从幼儿园到博士、乃至非正式教育的各类项目。

重点关注: SDG 4.4

请参阅“员工与社群”一节了解安道麦为实现SDG目标4所采取的行动。



清洁饮水和卫生设施

安道麦通过开发和推广支持高效、负责任的水资源使用解决方案, 致力于减少经营活动的水资源消耗, 包括尽量减少危险物质与污水的排放量, 显著提升废水处理与水循环利用能力。

重点关注: SDG 6.3

请参阅“环境可持续发展”一节了解安道麦为实现SDG目标6所采取的行动。

SDG目标

安道麦推动实现SDG举措

7 经济适用的清洁能源



经济适用的清洁能源

到2024年,安道麦计划通过能源普查与能效提高项目的落实将化石能源消耗绝对值减少10%。我们希望大幅提高可再生能源在生产设施能源消耗中的占比:2022年,安道麦两座工厂几乎完全依靠可再生资源运营,另有一座工厂利用热电联产,帮助我们减少了化石燃料使用和碳足迹。

重点关注:SDG 7.2

请参阅“环境可持续发展”一节了解安道麦为实现SDG目标7所采取的行动。

9 产业创新与基础设施



产业创新与基础设施

安道麦积极投资于生产基地的健康、安全与环保水平建设,尤为重视我们在中国的生产基地。我们大力投入内部研发实力,同时与创新技术公司合作,让创新成为安道麦产品的固有属性。我们的目标是提高产品效率,优化产量,同时尽量缩小经营对健康、安全及环境的潜在影响。安道麦的创新型产品以可持续型制剂为抓手,在产品组合中的份额不断扩大,我们将持续投资于创新开发。

重点关注:SDG 9.4

请参阅“环境可持续发展”一节了解安道麦为实现SDG目标7所采取的行动。

SDG目标

安道麦推动实现SDG举措

10 减少不平等



减少不平等

减少不平等是安道麦在所有经营业务所在区域和国家指导经营活动的主导价值观。对安道麦而言,促进多样性与包容性的一大基石在于促进平等。此外,作为支持社区活动的一部分,我们开展了大量实地项目,包括在偏远地区或针对社会边缘群体,以及提高社会领导力和流动性项目等。

重点关注:SDG 10.2

请参阅“员工与社群”一节了解安道麦为实现SDG目标10所采取的行动。

12 负责任的生产



负责任的生产

我们致力于应用有利于可持续发展的生产工艺,确保生产能够负责任地消费的产品。我们不断升级生产设施,以便加强水资源再利用和联产能源的利用,减少三废排放,再利用并负责任地管理废弃物。在消费者层面,安道麦的植保制剂产品可在有效防治病虫害的同时减少原药施用量,最大限度地降低用药对人类健康、安全及环境的影响。此外,我们投资于新型制剂的开发,尽可能减少产品的环境影响。

重点关注:SDG 12.4、SDG 12.5、SDG 12.7以及SDG 12.a

请参阅“企业治理与职业道德”、“安道麦的产品”以及“环境可持续发展”一节了解安道麦为实现SDG目标12所采取的行动。

ESG评级与排名

持续提升安道麦的ESG实践至关重要。为此，我们与全球及区域领先的ESG评级机构保持沟通，通过分析相关结果确定利益攸关方的期望，抓住改进的机遇，根据详细的差距分析制定多年改进计划。



自2018年以来，安道麦一直在接受EcoVadis对公司可持续发展绩效的年度评估。2024年，安道麦获得EcoVadis的“铜奖”评级认证。我们的评级分数较2022年提升，现已成为全球“携手实现可持续发展倡议”（TfS）成员。



2024年2月，Sustainalytics给予安道麦38.1分的评分。我们主动接触了该评级机构，为提升表现奠定基础。



Greeneye Data是为以色列本地投资者服务的环境、社会及公司治理评级与排名机构，安道麦首次参评，获得53分。为此，我们与该机构围绕差距分析展开了探讨，以便不断改进。



安道麦自2006年开始向以色列可持续发展评级组织MAALA披露相关数据。2023年安道麦评级结果提高至“顶级白金”。





ADAMA

安道麦的 产品



挑战日益增多

在全球范围内，农民必须克服众多挑战，才能出产足够多高质、安全和实惠的粮食，以满足伴随全球人口不断增加而来的需求。在应对气候变化、土壤退化和生物多样性丧失等破坏性影响的同时，农民还必须适应消费者不断改变的倾向偏好，克服农业实践上日益趋严的监管约束。这些复杂问题需要创新、高效且经济的解决方案，这样农民在运用安全有效的解决方案保护和改善作物的同时，也能保持并提高土壤、水质和其他自然资源的健康水平。

安道麦拥有行业领先的活性成分产品组合，在先进的制剂技术平台和一流的配制、测试及生产设施的加持下，推出了创新、高效且可持续的产品。

为农民、客户和利益攸关方带来价值的产品组合

安道麦的植物保护产品包括一系列除草剂、杀虫剂、杀菌剂和生物解决方案，致力于在作物生长周期的每个阶段，攻克最具破坏性的杂草、虫害和疾病。

先进的制剂技术孕育产品创新模式

安道麦持续投入大量资源，开发专有的领先制剂技术平台，优化现有化合物性能，研发含有多种活性成分的独特制剂与混剂。

2023年，依靠公司的制剂技术，安道麦上市了五款更具可持续性优势的新产品。公司还开发了另外五大制剂平台，为2024年产品开发奠定坚实基础。



安道麦的产品组合

以可持续解决方案赋能农民

安道麦致力于持续开发并推出助力可持续发展的产品。这些产品不仅能够帮助种植户提高作物收成和质量，还有助于减少生产活动对土壤和水资源的影响，降低对额外土地资源的需求。可持续解决方案帮助农民提高生产率，增加粮食收成，满足全球不断增加的人口需求。此外，安道麦将减少产品碳足迹列为公司的重点工作。可持续方案带来的碳足迹减少不仅对于农民，于全人类而言都意义非凡。

安道麦的产品创新聚焦于两项关键可持续性指标：



低用量产品

可减少农民施用的原药用量，实现更安全的处理方式，同时取得与市场领先产品相同或更好的效果。



高负载产品

可减少需要生产、包装、运输、储存并最终处置的产品量，降低碳足迹和对环境的影响。



在可持续性方面具有领先优势的部分产品介绍

Araddo®除草剂凭借低挥发技术斩获最佳制剂创新奖

2023年, Araddo®在巴西上市。作为一款更具可持续力的除草剂, Araddo®能高效防控大豆、玉米和小麦周围的顽固杂草和阔叶杂草, 斩获英国金融服务公司埃信华迈举办的作物科学论坛和荣誉评选(Crop Science Forum and Awards)的“最佳制剂创新奖”。

Araddo®所含原药的活性得到了进一步优化, 所需化学成分含量减少, 在安道麦低挥发制剂技术的加持下, 将对环境的影响降到最小。

Araddo®是具有双重作用模式的产品, 操作复杂性得到简化。在施用该产品后, 农民可立即播种大豆, 施用Araddo®无需考虑轮作间隔期, Araddo®作为高效和广谱性除草剂, 也无需重复喷洒, 农民端的燃料消耗随之降低。

Araddo®支持农民在不增加环境足迹的前提下, 优化杂草管理, 增加作物产量。



Apresa®除草剂降低化学负载, 优化大豆种植杂草管理

Apresa®将可持续发展放在首位, 这款产品施用后的残留量极低, 安全标准非常高。Apresa®采用安道麦专有的TOV制剂技术, 最大程度保留了所含两种原药的生物活性, 提高了产品性能, 将因紫外线照射而导致的降解降到最低, 同时改善秸秆还田, 减少化学负载。

Apresa®是一款创新型芽前除草剂, 一次施用即可高效对抗多种主要杂草, 如刺苋、牛筋草、酸草等。Apresa®以其高超性能和持久保护最大限度地降低了杂草对作物生长的影响, 同时精简了杂草防治所需步骤。

长期以来, 田间杂草对除草剂的耐药性始终呈快速增强之势, 令种植大田作物的巴西农民承受产量和利润双重打击。Apresa®的卓越性能为作物提供了持久保护, 维系了农民的盈利和可持续发展能力。



FullScript™确保活性成分混合后的稳定状态

FullScript™是FullPage™水稻栽培解决方案的组成部分，在SESGAMA™技术平台的加持下配制而成。SESGAMA™以公司内部研发的独特高分子表面活性剂为基础，应用覆盖面广泛。借助SESGAMA™制剂技术，配置后的产品负载高，可以很好地稳定本身状态不易稳定的悬浮剂，令两种需要分开包装的活性成分实现混装，且混装后两者的状态仍保持稳定。因此，FullScript™易于使用，所需包装材料少，运输量因此降低，从而带动整体环境足迹的减少。

2023年第一季度，FullScript™在美国上市。这种预混液体制剂利用多重作用模式，增强农民在杂草防治上的信心，也提高了杂草防治的可预测性，轮耕得以灵活开展，缓解了田间杂草耐药方面的压力。

Feralla®:源自天然矿物和循环经济的低剂量杀螺剂

欧洲的监管政策将越来越多的活性成分列入禁用清单，欧洲农民饱受蛭螭和蜗牛等虫害的困扰。

为此，安道麦利用公司引入的全新天然矿物活性成分Feralla®开发了一系列可持续植保产品，帮助农民提高产量，同时满足食品安全的高标准要求。

同目前世界领先的杀螺剂四聚乙醛相比，Feralla®的风险相对较低。Feralla®中含有的其他成分，如谷粒、啤酒酵母、菜籽油等均来自农场，让这款虫害防控产品也很好地契合了循环经济模式。

Feralla®产品可以在更长时间保持颗粒完整性。与现有同类型产品相比，安道麦独特的Desidro®制剂技术使得Feralla®产品对靶标害虫更具吸引力，其快速令害虫停止啮食作物的能力已得到实际验证，在施用后三天内，因害虫啃食导致的作物破坏显著减少。

Feralla®的药粒完整性是其独特优势，因此这款产品的虫害防控能力比细分领域的竞争产品更为持久。

基于Feralla®的杀螺剂属于低剂量产品，对农民和消费者而言更加安全。随着Feralla®的推出，安道麦找到了帮助欧洲农民实现可持续目标的有效手段，能够更好地防治蛭螭及其他壳类虫害，满足更高要求的食品安全标准，收获高产高质作物。

增加生物可降解材料的使用

安道麦始终致力于在制剂中增加生物可降解或可再生材料的使用，这些材料对于确保安道麦制剂产品的物理化学稳定性十分关键，同时也能助力产品的可持续发展，提高农艺效率和施药处理时的安全性。

生物可降解和可再生材料的运用令产品性能更胜一筹，在黏附性、耐雨性、渗透性和传导性等方面的表现得到提高。其中，产品耐雨性的改善可减少重复施药，施药产生的额外成本和环境影响也能随之降低。

经过一系列验证和制剂开发测试后，安道麦已经可以将超50%的生物可降解助剂成分加入到我们的很多产品中，像Almada®、Armero®、Blindado®、Araddo®、Aprisa®和Cheval®等制剂均含有生物可降解成分。未来，安道麦的目标是将更多生物可降解成分同公司的更多产品结合起来。



生物产品

生物产品改善土壤和植物健康, 减少化学负荷

安道麦推出一系列生物制剂, 主要集中在生物刺激剂和生物肥料, 满足农民的特定需求, 提供防控虫害和疾病的额外手段, 改善养分吸收, 提高抗逆性, 增强土壤和植物健康, 减少农产品和环境的化学负荷。

秉持向客户提供最佳生物产品的使命, 安道麦将内部的生物研发实力与其他领先公司及学府的知识能力进行了结合。通过战略授权协议和合作关系的建立, 最新科研进展可以进一步赋能安道麦的生物产品研发水平, 一流的生物产品解决方案也得到了加速引进。



哥斯达黎加

ADAMA BIO: 生物植保新品牌

安道麦哥斯达黎加将其所有生物产品整合到ADAMA BIO这一主品牌下, 将各种对生态友好的高效解决方案统一起来, 倾力打造为人认可和信赖的品牌, 彰显安道麦对可持续性和环境监管的重视。

在这一主品牌下, 安道麦在该地区推出了若干产品, 包括旨在控制胡椒茎象甲及其他虫害威胁的一系列生物杀虫剂、含有新型植物提取成分的生物杀虫剂Bio-Triplus™, 以及新型生物刺激素Bio-Sap™。安道麦现有产品MasterCop™和Bralic™也归到ADAMA BIO下统一管理。

ADAMA BIO旨在开发可持续生物基产品, 方便农民在越来越多活性成分被禁用的现实情况面前, 也可以不断生产高产健康且高质的健康作物。ADAMA BIO旗下的产品组合可以降低农化负荷, 提高工人和消费者的安全和健康, 不仅是和传统方式相辅相成的解决方案, 更是创建更具可持续和韧性粮食体系的重大变革。



2023年上市或更新的部分生物产品介绍

Actavan®:安道麦首款全球生物防治杀菌剂

Actavan®是安道麦推出的首款生物杀菌剂,2023年在秘鲁上市后也在陆续推广至其他市场。同新西兰公司Waikaitu Ltd联合研发的Actavan®以植物提取成分为基础,能够刺激作物的免疫系统,有效防止葡萄、浆果和一些蔬菜的果实腐烂,同时还能改善品质。令Actavan®从杀菌剂中脱颖而出的优势在于,作物在施用Actavan®后无需经过间隔期便可收获,农民因此也能更加灵活地安排农作物处理工作。

作为生物产品,Actavan®与有机农业及有害生物综合管理兼容。Actavan®是安道麦在推出生物产品的进程中具有里程碑意义的创新成果,与安道麦现有产品组合相辅相成,无论采用何种农耕方式,Actavan®所含的新型活性成分保证了高效可靠的杀菌效果。

Andybug®:有效防治刺吸式口器害虫的生物产品

Andybug®是安道麦与阿根廷公司Tensac联合研发的新型生物杀虫剂,能够防治众多刺吸式口器害虫以及其他软体昆虫和螨虫。

Andybug®生物可降解,施药后无需经过安全间隔期便可直接收获作物。Andybug®不产生药害,因此是有害生物综合管理和可持续农业的理想组成要素。

Andybug®解决方案针对破坏农作物、影响收成的刺吸式口器害虫,通过令有害生物窒息和脱水来达到防控目的。施药后,附着在植物叶面上的Andybug®形成保护层,昆虫进入植物茎秆变得困难重重。Andybug®采用机械作用原理,有害生物很难产生抗药性,是一款适合长期使用的高效杀虫剂。

Andybug®已率先在以色列上市。安道麦计划将Andybug®推广至其他地区。

Atena®:集三大菌株之力抗衡真菌类疾病

Atena®是一款独特的微生物接触式杀菌剂,可用于藤本植物、浆果及其他果类作物,已在秘鲁上市。此款产品创新性地将三种细菌菌株——短小芽孢杆菌、贝莱斯芽孢杆菌和枯草芽孢杆菌相结合,起预防作用,多种作用模式为出色的药效保驾护航。

农民施用Atena®后,可以更加有效地防控白粉病和其他真菌性病原体。Atena®还能促进水果的生长和成熟,在果实形成和转色等关键期为水果提供保护,从而提高果实品质和产量。Atena®可以催生植物对真菌性病原体的抵抗力,提高作物韧性,长期防控真菌性病害。

Veradyn®:谷类作物生物肥料

Veradyn®是安道麦研发的新型创新性谷物生物肥料,所含简单纯芽孢杆菌CB20070是安全稳定的菌株,能够帮助作物从空气和土壤中吸收更多氮。如此一来,Veradyn®不仅能够改善作物质量、提高产量,还能减少氮肥用量,氮肥的施用不可避免会产生较高碳足迹。

Veradyn®和几乎所有植保产品及常用谷类作物肥料兼容,十分抗盐、抗碱、抗氯和抗碳酸盐,在不同酸碱度和温度中均能发挥药效,不受土壤湿度影响。因此,农民无需顾虑天气状况,可灵活在作物生长的适时阶段施用。Veradyn®在常温存放下能保持两年药效。

产品组合的健康发展

不断强化产品组合的可持续性

先正达集团制定了产品组合可持续发展框架 (Portfolio Sustainability Framework, 简称“PSF”), 以提高整个集团产品组合可持续性表现的透明度, 既便于外部利益攸关方了解, 也方便内部决策。

这一标准化评估工具有助于推动安道麦持续开发各类产品和解决方案, 扩大公司带给客户的可持续发展效益, 推动公司将产品生态效益和碳足迹的改善作为工作重点, 也符合利益攸关方对安道麦的期待。

2024年以来先正达植保业务单元正在落实应用PSF工具。2023年, 安道麦在巴西启动了试点项目, 并计划在2024年及2025年增加试点国家。



展望未来

优先开发创新型产品, 以独特且可持续的解决方案帮助农民客户应对调整;

放大公司领先的活性成分平台和制剂平台能力优势, 推出更具可持续性效益的产品;

在先正达集团产品组合可持续发展框架下量化安道麦产品的可持续指标;

继续探索生物产品解决方案, 在今后不断以更加全方位的可持续产品赋能农民。



产品监管

安道麦致力于以负责任和道德的方式管理产品的全部生命周期,确保种植户可以正确使用产品,保护农民、公众和环境的健康与安全。每年,农场工人都会遭遇各类工作相关事故,其中就包括因操作不当导致的化学品接触事故。操作失误可能是由意外导致,也可能是因缺乏植保产品安全使用、存储和处理知识所致。如果产品的施用方法不正确,超出可接受水平的植保产品就会残留在最终被加工为食品或饲料的作物和/或环境(如水源、土壤、动物身体中)中。

安道麦积极参与各种项目,支持农民践行良好农业实践,确保他们的安全,不断提升残留含量的合规要求,保护人类和环境。



C.U.I.D.A.项目促进土壤健康

安道麦巴西的C.U.I.D.A. (Compromisso para o Uso Inteligente de Defensivos Agrícolas, 译为“智慧运用农业防御机制承诺”)旨在践行保护全球土壤健康和自然资源的承诺。抱有尊重和关心之情是保护土壤的重要前提,只有当所有人都充分了解必要的保护技术时,每个人才能真正做到心怀尊重、真正关心。

在C.U.I.D.A.项目里,安道麦将植保领域所有相关方,包括农民、销售代表和渠道合作伙伴等联系在了一起。2023年,在安道麦员工的支持和协调下,我们举办了900多场C.U.I.D.A.活动,所组织的理论和实践培训影响了超过2.5万人。通过在农场和培训中心开展这些活动,参与者获得了植保最佳实践的经验。

2023年,我们在哥斯达黎加启动了类似项目,开展了10场培训活动,为2024年项目的进一步推动打下基础。1,300人接受了传粉媒介管理培训,参与了Del Monte节日活动,栽种了约400棵树,为El Jaguar生态走廊的重新绿化做出贡献。

展望2024年及未来,安道麦希望持续推进C.U.I.D.A.项目,大力增加培训活动,拓展活动触及的受众。为此,我们还确定了激励方案,鼓励销售团队在客户和经销商中推广这一项目。



支持小户农民的可持续发展

安道麦智利与其他几家农化公司联手，共同为露天种植蔬菜以供当地消费的小户农民带来更加可持续的农场管理方式。

2023年9月，我们在绿化带引入多种生物群落，以便增强生物多样性，吸引更多天然传粉昆虫。我们设置了一套性能升级的灌溉系统，提高用水效率，面向20位农民就灌溉和施药设备的使用及有害生物综合治理等问题进行培训。

2024年，我们计划建成符合良好农业实践的仓库，帮助农民更好地按照国家法规要求，管理植物检疫产品。此外，2.5公顷的家庭农场将纳入可持续管理，在保持高产的同时减少农药用量。



成立产品监管学校，改善畜牧业指标

紧跟需求并满足全球高水平粮食标准，需要人们不断掌握应用新实践，从而提高畜牧业生产力各项表现。为使农民能够应对相关挑战，安道麦成立“产品监管学校”，在安全可持续牧场管理方面提供理论和实践培训。

参与者在示范场地学习并运用草场管理原则，改善肉奶等生产指标。此外，农民还学习了如何正确使用安道麦的除草剂，掌握了农药施药技术，最后成为了草场维护专家。

2023年，8个城市的8所学校向209名参与者颁发农场主理人认证。2024年，安道麦计划增加学校数量，吸引更多农民参与，将影响扩大到更多地方。





为当地农民提供安全实践培训

印度、泰国和越南的安道麦员工与非政府组织、行业协会、零售商和政府机构等当地合作伙伴携手，就如何安全使用植保产品为当地农民提供培训，扩大了公司影响，惠及更多种植户。

在活动中，当地农民接受了关于农药作用模式、良好农业实践、以及降低农事活动中其他风险的培训。在帮助农民以最佳实践使用植保产品后，安道麦希望增进农场工人和消费者的安全和幸福指数，并将对环境的影响降至最低，这一点对发展中国家的小户农民尤其重要。未来，我们计划进一步推广相关培训，让相关地区的更多农民受益。



协助农民遵守复杂法规

为帮助法国农民遵守植保产品使用相关规则，安道麦法国创建 Digi.Docs.Agri网站，网站上提供了免费且使用方便的资源，比如带有图文说明和简单决策流程图的小册子，以及能够显示在每种不同情况下，施用安道麦每款产品所需步骤的应用程序，方便农民轻松了解使用所购安道麦产品的正确方法。

2023年，安道麦法国分发了2,000多份小册子，应用程序下载量超一万人次。



智慧农业技术

与科技公司合作, 交付客户所需解决方案

安道麦在数字农业技术运用上始终坚持以客户为中心, 这也是安道麦在所有业务奉行的原则。放之四海而皆准的技术解决方案并不存在, 安道麦对所有技术支持包容开放的态度, 同众多科技和农场管理信息系统公司展开合作, 致力于推出满足不同农民需求的解决方案和服务。安道麦的技术中立态度让公司可以自由灵活地在更大范围内探索众多创新性解决方案, 我们已经在28个国家拥有超过15项正处于不同部署阶段的农业科技解决方案。

安道麦荣幸地成为欧洲作物保护协会成员, 积极参与协会工作, 致力于同各成员一道, 加速开发全新创新型可持续解决方案, 赋能农民。在欧盟绿色新政《从农场到餐桌战略》的指导下, 欧洲目前正引领全球潮流, 影响辐射全球。利用农业科技是以创新实现关键可持续目标的重要战略之一。

安道麦在不断扩大现有农业科技的部署。公司在2022年发布的《环境、社会及公司治理报告》中介绍了巴西的智慧农业国家项目, 目前27个农场已经加入这一项目, 大豆种植覆盖面积达8,300公顷。种植者可以充分利用智慧农业国家项目的三大独家优势: 大豆物候状态工具、大豆种植情境, 以及大豆生长阶段相对应的定制化产品建议。除此之外, 农民还能使用卫星图像和侦查工具等基本功能。



推动产品标签数字化, 实现植保可持续发展

安道麦在支持欧洲作物保护协会创建全行业数字产品标签机制方面发挥了关键作用。该机制有助于农民以更加可持续的方式开展农业生产, 满足欧盟法规要求。对于27个欧盟成员国的种植者而言, 此项名为“AgriGuide”的新机制, 意味着农业生产范式的转变。

指南实施后, 所有产品将采用机读数字化标签, 标签信息将包含产品针对每一目标作物的合规使用说明(如必要缓冲区、喷洒程序、建议拖拉机驾驶速度等)。也就是说, 在考虑天气及其他条件后, 农民可直接将量身定制的指导信息下载到自己的网络或手机上, 服务于农业生产。这项机制的长期愿景是通过简单集成, 将这些说明直接纳入农民的农场管理信息系统或农场设备。如此一来, 植保产品就能以最安全、最有效、最可持续且最合规的方式得到应用。

2023年, 作为该指南的发起成员之一, 安道麦在罗马尼亚、意大利和德国启动了数字化产品标签的概念验证工作, 2024年将在上述三国选定的农民范围内开始试点, 目标是截至年底, 所有产品标签都将实现数字化, 且可为上述三国的所有农民所用。更多国家和产品将在之后相继纳入其中。根据计划, 未来几年, 欧盟全部27个成员国的所有标签都将实现数字化。



印度的空中和地面创新

安道麦“Fly High”飞防项目

“Fly High”是安道麦于2023年在印度启动的开拓性无人机飞防项目，是解决农业用工短缺问题的创新方法，也是施药喷洒更安全和可持续的选择。

无人机的使用显著减少了施药所需的时间和劳动力，飞防的施药精准性令植保产品和水资源用量大大降低，也减少了农民接触化学品情况的发生，安全性进一步得到保证。

在最初两个月的时间内，“Fly High”项目利用五架无人机对包括水稻、玉米、印度黑豆和高粱在内的众多作物展开飞防作业，覆盖490英亩耕地，直接惠及了116位农民。项目认可度非常高，一些农民甚至希望进行多轮飞防喷洒，有些农民还提出主动清除田间障碍，方便未来作业。2024年，安道麦计划增加无人机投用量，扩大服务规模，同时考虑其他服务模式，比如通过经销商或村级商户提供飞防服务，为当地农民带来新的收入来源。



“Dealer Khata”移动应用程序

安道麦在印度有16,000名经销商和零售商，我们在探索以更为简单和高效的方式对接客户业务的同时，还希望大力推动可持续发展。

2023年，安道麦开始考虑“Dealer Khata”，并将于2024年正式启动该项目。“Dealer Khata”是移动应用程序，可以实现传统手动管理账户（即“Khata”）的数字化。与前往各经销商所在位置办理销售文件不同的是，“Dealer Khata”实现了在移动设备端直接处理业务。随着4G网络在印度的普及，移动设备目前已得到大范围运用。

“Dealer Khata”实现了账单及其他业务文件的数字化，令交易确认和账户管理等流程更加简单高效，从源头杜绝了这些工作导致的纸张浪费。“Dealer Khata”的另一关键可持续性优势在于，移动端应用程序数字化记录了所有交易和凭证，可以追溯每个购买和使用的产品。

展望未来

- 在欧洲将数字化标签拓展至更多国家；
- 引入更多工具赋能施药决策，锁定产品喷洒最佳时间窗口。



ADAMA

环境可持续 发展



环境影响

作为一家全球性农化公司，安道麦在帮助农民以更有利于可持续发展的方式为全球提高粮食生产的同时，也在不遗余力地减小自身业务对环境的影响。从原材料供应到产品生产，从物料运输、药品喷施再到报废管理，安道麦针对产品生命周期的每一个环节全面监控自身对环境的影响，力求降低风险。这一方针引导公司在不断提升业绩的同时关注减缓我们的环境足迹。

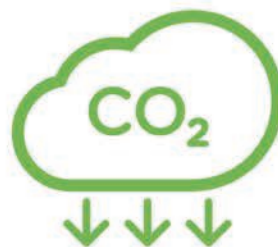
安道麦的环境可持续发展政策以我们与农民、员工、周围社区、环境组织及其他利益攸关方的互动交流为基础，通过倾心听取意见，我们深入理解他们的期望。然后，我们采取措施，应用尖端技术和创新方法，让我们能够有效管理并减少自身环境影响。

安道麦与运营基地所在的社区积极互动，共同创建对社区干扰较少的项目。我们在生产基地举办社区对话，倾听并解决公众关切。例如，我们每半年向社区负责人发送公司运营近况的简报；我们运营一座经过认证的监测站，收集上传有关化学品排放的实时信息，方便利益攸关方监督安道麦的排放量远低于政府许可水平。

尽管安道麦生产并处理危险物料，我们按照超越监管要求的标准努力通过节约能源和用水、减少废水及废物的排放来保护环境。公司发布的报告和获得的ESG评级证明了我们的进步，我们为此深感自豪。

2023年，安道麦继续评估并监测五年运营目标的进展，力求履行承诺。

安道麦2024年缩小环境影响的主要目标* (以2019年为基线)



化石能源

化石燃料能耗降低10%



水资源

用水量降低10%



危险废弃物

通过废物回收再利用，
填埋或焚烧的危险废弃物
减少15%

* 未包含中国区生产基地数据。



环境管理基础设施

为落实可持续发展承诺,2022年,安道麦建立并持续维护一套高效的内部环境管理体系。该体系包括十二条标准与准则,针对空气、水与土壤加强排放控制及废弃物管理。为确保符合各地法规以及公司标准,我们持续实施保障计划。此外,安道麦根据欧洲施行的严格规定或相近的地方法规管理各座生产设施,大多数生产基地都遵行国际ISO 14001标准。

2023年,安道麦根据2022年制定的标准启动自我评估,同时还对其中的若干标准(及安全标准)实施了跨基地审计。HSE与运营团队派出两名经认证的内部审计师在三到五天时间内共开展八项审计。关于跨基地审计的详细信息,请参见“健康、安全和福祉”一章。



安道麦**57%**的生产工厂都通过了ISO 14001
国际标准或同等标准的认证

安道麦的HSE政策遵循可持续发展路径,通过提倡使用可再生能源、加强回收利用并减少排放来保护员工健康与安全,为环境保护做贡献。我们坚定遵守对附近社区的承诺,务求在所有经营基地形成人人勇担责任的企业文化我们新近更新了公司的HSE与可持续发展政策,纳入了环境可持续性的所有维度(包括温室气体排放及减少水资源消耗等)。



过去三年用于环保设施升级改造的投资与支出
共计**3.42**亿美元

投资绿色未来

	2021	2022	2023*	总计
设施投资/环保设施投资(百万美元)	60	59	46	342
当前成本/环保费用(百万美元)	54	58	65	

*包括中国区生产基地

2023年安道麦重点投资的环保项目有:

- 废水处理厂升级改造(马克西姆纽托瓦鄂工厂与安道麦安邦麦道基地)
- 废气焚烧系统(安道麦安邦麦道基地、马克西姆纽托瓦鄂工厂及安道麦辉丰基地)
- 电解车间(马克西姆纽托瓦鄂工厂)
- 土壤和地下水修复(阿甘工厂、巴西塔夸里工厂以及马克西姆白沙瓦工厂)



可持续运营

安道麦共有八座原药合成基地、十二座制剂生产与分装工厂、一座生物农药工厂以及一座食品添加剂工厂。



为达成安道麦的排放目标,为了安道麦在可持续发展道路上步步前进,我们必须采用最佳可用技术。为了实现环保及可持续发展愿景,安道麦采用了下列技术:

项目	技术及组织性解决方案
水资源和废水	<ul style="list-style-type: none"> • 生物废水处理与海水淡化设施 • 污水处理和再利用 • 闭环冷却塔 • CIP中水水再利用
能源利用	<ul style="list-style-type: none"> • 利用热电联产生成蒸汽和电力 • 天然气发电厂 • 蓄热储备 • 可再生能源
大气污染物和恶臭	<ul style="list-style-type: none"> • 废气焚烧炉 • 联氨脱氧设备 • 洗涤塔 • 活性炭系统 • 筛网和HEPA过滤器
危险废弃物	<ul style="list-style-type: none"> • 溶剂回收冷凝系统 • 污泥脱水系统 • 废旧塑料包材回收
噪声污染	<ul style="list-style-type: none"> • 堆栈和设备消音器 • 车间物理屏障 • 隔音墙
污染事故防范	<ul style="list-style-type: none"> • 仅限经过认证的操作员处理危险材料 • 库管员工接受安全装载和存储危险材料的培训 • 根据联合国法规和SDS,按照仓库安全约束和标签要求对仓库进行管理 • 设施地面铺设防浸混凝土和排水沟 • 监测工厂周围的地下水、海洋环境以及空气污染物

学习与提升

安道麦秉持小心谨慎的原则处理所有环境影响事件。同时，我们专门投入资金开展员工培训和安全文化建设。虽然我们不能保证零事故率，但我们能吸取错误中的经验教训，防患于未然。作为公司管理体系的组成部分，安道麦确立了一套详尽、系统的事件调查与报告体系。该体系既可用以明确事件原因，也包含实施技术解决方案的具体程序，以便削弱事件影响，防范再次发生。

2023年，公司发生了一次重要环境事件。但是，如下文案例研究所述，我们迅速控制并处置了该事件。



在环境事件中学习和改进

2023年，安道麦研发的一种新产品投产运营。为此，公司更新了环境许可证，并开发了一种检测废水中产品残留的分析方法。但是，由于样本制备不当，该方法未能检测出废水中存在高浓度产品残留。结果，超标产品残留随废水一起排入地中海。幸运的是，抽样系统发现了问题，公司及时终止了排放。事后，安道麦暂停生产，开展详尽调查了解事件原因，并加以整改。公司对分析方法进行了更正，不仅能够准确识别废水中的产品残留量，而且能够在其偏离正常值时立即发出警报。

与政府和监管机构互动

作为以色列制造商协会环境委员会的主席单位，安道麦关注减排、回收和循环经济。我们倡导有效环境立法，探讨与未来气候有关的法律议题，参与多个监管倡议。安道麦与政府代表、非政府组织以及同业公司开展建设性对话，在探索确立各项政策并确保制造业与环境目标保持一致方面发挥了关键作用。

减少碳足迹： 能源、温室气体与空气质量

依据2015年《巴黎协议》，安道麦承诺减少范围1和2的温室气体排放。我们为实现目标明确了路线图，重点采取以下主要举措：改用联产发电，改用低排放燃料；利用氢气；加强利用可再生能源；升级能源消费者。安道麦的初期目标是到2030年，温室气体排放总量相比2015年减少超过50%*。到2023年时，我们已经实现减少了44%。为了实现最终目标，同时为了整合中国区生产基地，我们为自己设定了每年继续减少5%的碳足迹目标（以2022年为基准）。2023年，安道麦总体碳排放量减少14%，一部分原因在于公司减少了煤炭消耗量。

2023年，安道麦主要通过调整产品组合显著减少了所有类型的排放量。这一年，出于商务考量，安道麦停止了部分产品的生产，转而开始购买其他公司的产品。因此，公司的范围3排放量得到了改善（关于范围3排放，请参见本章后文）。

2023年，我们在以色列投放了149辆电动汽车，全年节省约12.5万升汽油。由电车替代燃油汽车的转型始于2022年，安道麦计划到2025年完成整个转型过程。在马克西姆基地，我们还计划用电动叉车取代40辆柴油叉车。

未来，我们将显著增加马克西姆基地的氢气产能。氢气用作燃料所产生的温室气体排放量为零，但其能量却是天然气的三倍。因此，我们正努力扩大马克西姆基地新建电解厂氢气的使用范围，以替代燃烧炉使用的天然气燃料。此外，我们还计划将阿甘和马克西姆纽托瓦鄂基地焚烧炉的温度从1,100摄氏度降低至950摄氏度。

*不包括中国区生产基地。



碳足迹绝对值相较2022年
减少**14%**，碳足迹强度与上年持平



所有基地的范围1和范围2二氧化碳排放量及排放强度

	2019	2020	2021*	2022	2023
范围1和范围2温室气体排放量(二氧化碳吨重)	1,429,852	1,273,618 ¹	1,210,860 ²	1,422,292 ³	1,215,259
温室气体排放强度(二氧化碳吨重/百万美元收入)	358	309	252	254	261

能源消耗量和强度

	2019	2020	2021	2022	2023
能耗总量(万亿焦耳)	12,480	10,966	10,516	12,503 ⁴	10,486
能耗强度(万亿焦耳/百万美元营收)	3.1	2.7	2.2	2.2	2.25

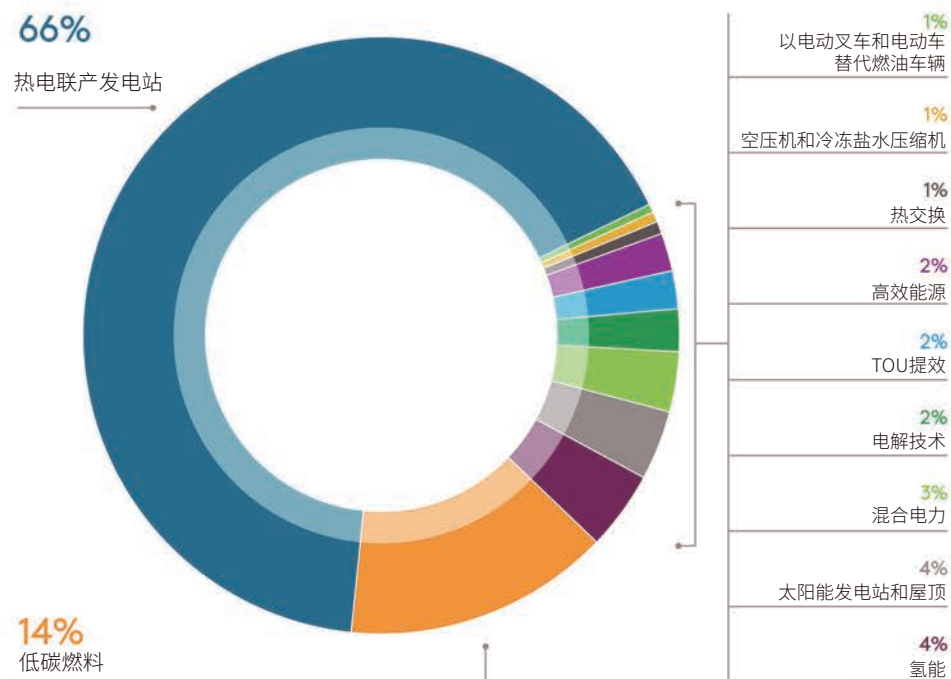
氯气和原药占范围1和范围2二氧化碳排放量的95%。

** 2021年数据引入了二氧化碳当量排放因子。

1. 2020年数据按生产厂所在地具体调整。
2. 包括安道麦辉丰(下半年)。
3. 因为沙隆达和安道麦辉丰恢复了生产。
4. 因为沙隆达和安道麦辉丰恢复了生产。

落实范围1和范围2温室气体减排路线图的各类措施

(不包括中国生产基地)



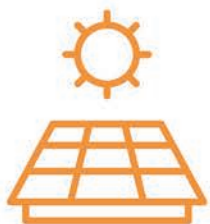
实现范围1和范围2温室气体减排目标:



采用新技术利用天然气发电和蒸汽,使公司的碳足迹减少了35%。



利用氢气作为废气处理系统燃料,减少化石燃料的用量。



在多个地点利用可再生资源(太阳能、水和生物质能)发电和生成蒸汽。



更换使用电动车辆,每年节省12.5万升柴油。



降低能耗

降低温室气体排放量并减轻环境影响是安道麦的长期目标，而向利用清洁能源过渡无疑是实现这一目标的应有之义。安道麦西班牙、哥伦比亚、巴西和以色列的生产基地都采用了可再生能源发电。

- 西班牙工厂利用太阳能电池板和风力涡轮机实现了100%依靠可再生能源。
- 在巴西和哥伦比亚，公司从水力发电站购买电力，辅之以生物质燃烧发电。
- 2023年，印度Dahej基地在仓库安装了117兆瓦时的太阳能屋顶。
- 美国Bonide基地的太阳能屋顶已运行多年。
- 安道麦在生产基地安装太阳能屋顶，位于阿甘的物流中心于2022年安装的太阳能屋顶规模最大，达到300千瓦时。



我们计划将阿甘基地太阳能屋顶的装机容量增加400千瓦时。

未来，我们也将通过降低电力需求实现节能目标。例如，将低效电器（如电机、压缩机和灯具）置换为高效电器。为此，安道麦专门设置预算以支持此类环境倡议。我们正在将生产基地和销售部门的叉车和私家车转为电车，并转用LED照明。此外，我们持续升级低能效设备（如中到大型电机）。

但是，单纯依靠节能和使用可再生能源不足以达到抵消全球温室效应所需要的温室气体减排量，因此，我们将加速利用氢能等无碳燃料和生物质（如木柴）等碳中性燃料。

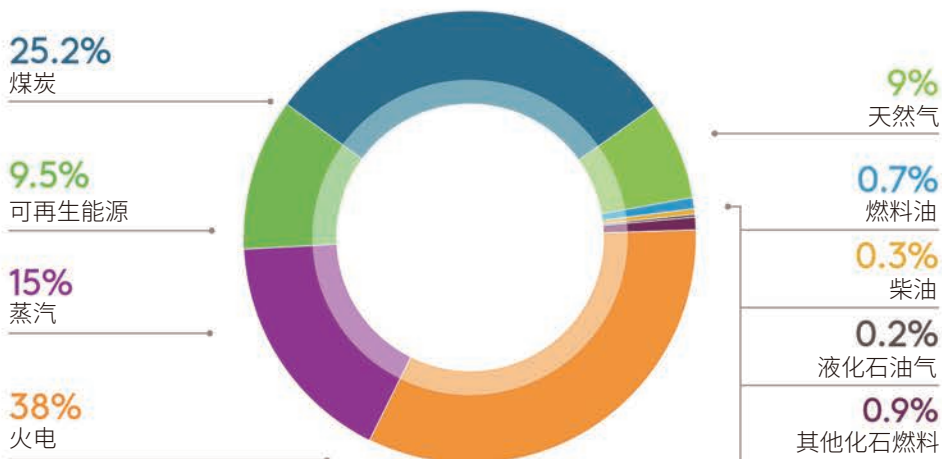


我们使用的能源中**10%**为可再生能源

能源来源占比 (%)

	2019	2020	2021	2022	2023
电力	40	40	37	40	48
蒸汽	30	28	26	29	15
内部生产(化石燃料)	30	32	37	31	37

各类能源消耗占比 (%)



努力减轻整个价值链的环境影响

2020年，我们启动了测算整个供应链碳排放量（范围3排放）的计划。该计划显示，范围3排放是安道麦温室气体排放的主要组成部分。目前，我们正致力于准确测算范围3排放量（并最终实现外部审计）。在2022年的基础上，我们初步估算了公司的范围3排放量。初步估算结果表明，供应链相关排放（类别1商品和服务采购）约占公司碳排放总量的80%。

为找到减轻环境影响的方法，我们调查了原材料、间接采购、服务、运输和产品报废等各环节的排放量，发现商品和服务采购是公司范围3排放的主要来源。2023年，我们重新计算了公司商品和服务采购相关排放（2022年数据），发现其为范围1和范围2排放量的大约五倍。



2023年，我们还对公司60家头部供应商进行了关于碳排放和可持续发展的结构化调查。我们获得了其中30家供应商的相关信息，并计划将这些信息纳入公司的可持续性风险评估工具，以便完善公司范围3排放的计算结果。为实现充分问责和完全透明，未来我们将持续跟踪尚未答复的供应商。

2022年，安道麦对上游运输排放（包括原材料和最终商品运输排放）进行了量化，但是相关数据并未根据国别或产品进行分类。

2023年，安道麦土耳其公司开发了在国家层面按产品追踪运输相关碳排放的软件。该软件是基于Python和Power BI等平台的高级数据分析工具，能够对安道麦土耳其公司全年3,150吨植保产品的物流运输产生的碳排放（范围3类别4）进行评估和量化。利用该软件，我们明确了碳减排优先领域，优化了物流路径，并针对性地制定了旨在提高环境可持续性和韧性的长期战略。

我们发现安道麦土耳其公司的碳排放主要为来自墨西哥和中国的海上运输，以及来自欧洲的卡车陆地运输；此外，分装运输占该子公司碳排放总量的12%。

目前，公司正在法国试点该解决方案，并计划在2024年推广至更多地区。我们的目标是持续改进相关方法，提高其效率，并利用相关数据以更加透明的方式宣传公司在可持续性目标取得的进展。



温室气体排放清单

巴西Londrina和Taquari工厂制定了温室气体排放清单，以便通过第三方咨询公司评估所有范围1和范围2的排放源。我们以2022年5,076吨二氧化碳当量为基线，制定2024年减排目标。



降低能源和水资源损耗

2023年,我们为巴西Londrina工厂的所有6个热水浴设施铺设了20毫米厚的防蒸发顶盖。此前,该设施处于露天状态,露天热水浴不仅会流失大量热能,也会恶化工作条件。加装顶盖后蒸汽能耗减少了50%,显著降低了水浴设施的换水需求,并改善了工作环境。



空气质量和恶臭控制

为减少废气排放,满足并超越空气质量标准,安道麦在生产基地投入了大量资源。由于颗粒物和挥发性有机化合物排放对公众健康的影响,我们认为披露相关数据和信息至关重要。2023年,我们在马克西姆纽托瓦鄂基地新建了一套废气排放控制系统,并对沙隆达和安道麦辉丰基地进行了系统升级。我们曾计划于2023年在巴西新建一座焚烧炉,但是由于当地政府正重新考虑安装该系统的必要性,该计划目前处于搁置状态。

即便空气质量达到了标准且不会造成健康风险,附近居民会将恶臭视为一大公害。2023年,以色列阿甘基地的废水处理厂附近新建了一座社区,为此我们升级了该基地的恶臭控制系统。

2023年硫氧化物的同比减少主要是因为沙隆达基地用于发电和生产蒸汽的煤炭实现了降耗。

空气质量(吨)

	2019	2020	2021	2022	2023
颗粒物	未测算	14	28 ¹	29	34
氮氧化物排放	330	131 ²	159	176	162
硫氧化物排放	178	25 ³	41	60	44
挥发性有机物排放	82	89	81	99	108

1. 包括安道麦辉丰(下半年)。
2. 2020年排放量减少是因为公司在中国关闭了一家煤炭发电厂,同时在另一家工厂安装了新的减排设备。
3. 2020年排放量减少是因为公司在中国关闭了一家煤炭发电厂,同时在另一家工厂安装了新的减排设备。

降低水资源消耗、 减少污水和废弃物

降低水资源消耗

水是关键资源。安道麦承诺，通过开发和推广高效、负责任的水资源利用方案，到2024年，水资源消耗在2019年的基础上降低10%。重复利用废水、冷却水和洗涤水是安道麦采取的主要做法。



屋顶集雨

我们在印度的成品仓库屋顶收集雨水，经过滤检测后将其归集在淡水罐里。2022年和2023年，我们共收集了59.4万升雨水。



与2022年相比，水资源消耗降低约**12%**，
废水排放减少**7%**

废水再利用

废水再利用项目使我们得以重复利用废水、冷却水和洗涤水，从而减轻废水的环境影响并节约淡水消耗量。

- 在以色列马克西姆基地，我们实现了废水的先进处理和再利用。我们投运了反渗透除盐设施，利用生物废水处理厂对废水进行处理，将处理后的废水用于大型生产设施。2023年，我们对该基地的废水处理系统进行了升级，通过自动控制设备实现100%的废水改良率。

- 在以色列阿甘基地、巴西Londrina基地、墨西哥Poncitlan基地、印度Dahej基地以及马德里等生产基地，我们实现了洗涤水的重复利用。

- 在波兰基地，我们将冷却水回收处理后重新用于生产工艺。

- 在印度Dahej，我们重新利用拖洗地板产生的废水，节约淡水。与2022年相比，该基地2023年的淡水使用量降低63%。

2024-2025年度, 我们的工作重点包括:

- 运行7座先进废水处理厂, 每年在排放环境前处理700万立方米废水
- 继续重复利用处理后的废水, 节约约20万立方米淡水
- 在阿甘生产基地, 将30万立方米的低质量水源用于生物处理之前的废水稀释环节, 以节约同样数量的可饮用淡水
- 在马克西姆纽托瓦鄂基地, 将3万立方米的除盐废水用于景观植被的灌溉

水耗和水耗强度

	2019	2020	2021	2022	2023
水耗总量(立方米)	10,289,074	11,624,389 ¹	13,565,073 ²	11,066,527	9,758,629
水耗强度(立方米/百万美元收入)	2,574	2,816	2,818	1,976 ³	2,094
废水排放总量(立方米)	6,434,057	9,398,207 ¹	9,511,529	7,808,500	7,270,658
废水重复利用总量(立方米) ⁴	282,155	220,690	160,531	71,545 ⁵	156,000

1. 2020年增加主要是因为测算方法发生了变化, 安道麦中国基地安装了新型数字仪表。
 2. 包括安道麦辉丰(下半年)。
 3. 2022年收入: 56亿美元
 4. 该数据仅包括以色列Makhteshim基地。
 5. 2022年减少主要是因为系统升级(主要是反渗透系统停运)。

降低废水污染物

安道麦致力于保持周围海洋和淡水环境的健康和清洁。为此, 我们努力减少生产基地的废水排放。废水处理系统是一个多阶工艺过程, 涉及物理、化学和生物等技术。相关控制措施包括在线监测、混合采样、影响评价等。

在以色列阿甘基地, 我们的废水最终排入地中海。以色列海洋和湖泊研究中心每年对公司废水的环境影响进行两次量化分析, 分析结论直接送交以色列环境保护部。到目前为止, 该中心尚未发现公司废水对海洋生物和环境产生任何影响的证据。

废水和废弃物

	2019	2020	2021	2022	2023
废水中的总有机碳(吨)	284	369	682	258	177



减少废水生成

为实现零排放, 我们利用DMAIC、Six Sigma、5 whys和5W2H等制造业卓越评价工具对巴西Londrina基地进行了全面分析, 以发现改进机会, 减少生产过程产生的废水。

在巴西塔夸里基地, 我们开发了氯化亚铁回收工艺, 实现了该物料在生产过程中的重复利用。2023年, 该基地的废水生成量减少39%。

废弃物的重复利用和回收

我们的生产工艺会产生危险和无害废弃物，但这两类废弃物都会完全按照当地环保法律进行处理。废弃物处理也是我们减轻环境影响努力的一项重点。为此，我们大力推动旨在运用循环经济方法的多元化倡议。此外，我们还倡导回收、升级回收和重复利用项目，以延长物资的生命周期。



危险废弃物生成量绝对值减少**30%**



利用新型产品包装降低塑料和运输需求

2023年，我们推出了容量为一升的容器，显著降低了公司产品的环境影响。与之前的圆柱形容器相比，这种矩形容器不仅能够节约10%的塑料用量，而且能够更加紧密地堆叠在托盘上。由于这一创新，同一空间如今可多容纳45%的产品，显著降低了运输需求。这意味着全年减少17.2%因运输产生的温室气体排放，相当于减排340吨二氧化碳。对农民而言，新式容器不仅易于抓取，而且便于使用。

同样，在澳大利亚，安道麦在9条产品线上引入了15升容器，以替代之前使用的10升容器，减少了近两吨的塑料使用量，需要运输的托盘数量也相应减少。目前，发往英国的产品容器使用了45%的回收塑料。同时，我们将回收塑料嵌入更多产品容器的生产。



生产者责任(EPR)延伸承诺

我们认识到自身在整个产品生命周期中承担的责任,因此单独或与第三方合作实施了许多后消费项目,相关案例包括:



在以色列,我们设置了收集农民空置植保容器的“绿色站点”,然后将收集到的容器送往回收站。在阿甘和马克西姆等生产基地,我们设立了内部塑料回收中心,用于洗涤和粉碎塑料桶、IBC集装箱和大袋子。2023年,这些基地共回收了573吨塑料。



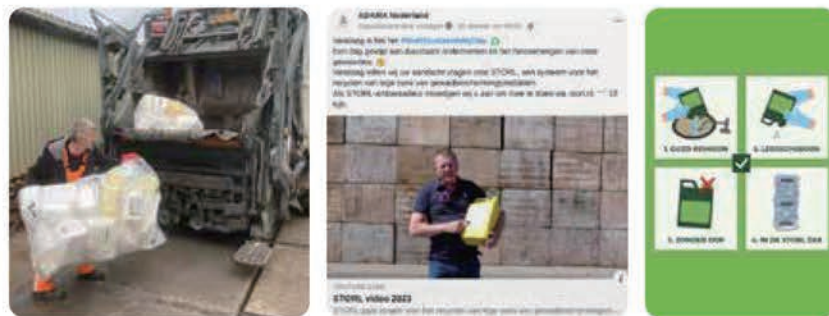
在印度,作为生产者责任延伸计划的一部分,安道麦承担了从客户那里收集和回收塑料垃圾的责任。2023年,我们成功从印度各省收集了1,300吨的塑料垃圾。此外,我们设法回收容器底部残留产品,最大限度地减少浪费。



2023年,作为“洁净田野”计划的一部分,安道麦(哥伦比亚)开展塑料容器回收项目,并将其改造成了可为农民使用的塑料产品(如围栏)。此外,哥伦比亚生产基地还开展了金属桶回收活动。2023年,上述活动共回收834吨危险废弃物。



我们与行业组织STORL合作,以可持续的方式收集客户空置的植保产品容器。





将危废用作燃料

2023年,阿甘与马克西姆纽托瓦鄂基地回收了2,345吨高热值危废,并将其用作焚烧炉的燃料,从而减少了化石燃料的使用。

化学品回收

在阿甘与马克西姆基地,我们回收溶剂、酸和碱等物质,供内外部使用。2023年,我们共回收再利用3,767吨化学品。

有机危废项目评估

2023年,我们评估了将有机废液用于水泥炉的可能性,但最终认定这种废液含盐量太高,而热值太低,不符合公司节能减排的宗旨。



回收再利用48%危险废弃物

按处理方式统计的危险废弃物和无害废弃物(吨)

	2019	2020	2021	2022	2023
危险废弃物总量	44,766	121,262 ¹	158,735 ²	143,752	101,296
掩埋/焚烧的危险废弃物	40,827	40,649	49,464	61,230	52,506
回收的危险废弃物	3,939	80,613	109,271	82,522	48,790
无害废弃物总量	108,804	79,256	78,061	37,240 ³	50,703 ⁴
掩埋/焚烧的无害废弃物	107,165	72,646	71,049	30,830	40,695
回收的无害废弃物	1,639	6,611	7,013	6,410	10,008

土壤和地下水修复

我们在大部分基地对被污染土壤和地下水进行全面监测和修复。2023年,我们在阿甘基地继续实施了前一年启动的地下水和土壤气体修复项目。此外,在巴西塔夸里生产基地附近的雨水湿地,我们启动了地下水修复项目。在意大利Vigonovo,我们正继续对2006年启动的修复项目进行验证。

1. 2020年数据同比升高,是因为之前未纳入安道麦危险废弃物统计数据的重要副产品开始纳入统计。
2. 包括安道麦辉丰(下半年)。
3. 2022年减少的主要原因是技术改造。
4. 2023年增加的主要原因是该项工作从马克西姆的白沙瓦工厂转移到了纽托瓦鄂工厂。

中国基地严守 环境法规

由于规模巨大,中国生产基地(沙隆达、安邦以及辉丰)对安道麦全球的环境绩效具有重要影响。与其他国家相比,中国的环境法规正日益严格。2023年,我们完成了2021年启动的安邦基地搬迁项目,从而将2018年启动的安邦和沙隆达基地搬迁改造进程推向了高潮。

此前,沙隆达基地已于2020年完成搬迁,并于2021年投入运行。该基地拥有两座先进的蓄热式焚烧炉和一座经过升级改造的生物废水处理厂,配备了恶臭与噪音控制系统。基地重点加强了消除土壤和地下水污染风险的基础设施建设。2023年,我们在沙隆达和安道麦辉丰基地投运了废液干燥工艺,最大限度地减少需要处理的危险废弃物。目前,沙隆达基地老厂区的土壤和地下水污染评估仍在进行中。

安邦基地搬迁项目的最后一个环节是2025年关闭氯碱生产设施。由于该设施是公司碳排放的主要来源,因此安道麦重新评估了搬迁的可行性。在安道麦辉丰基地,我们升级了废气处理系统,新建一座蓄热式焚烧炉;另外,2022年完成的土壤和地下水修复项目于2023年获得了当地政府的验收。

中国区各基地安装使用的环保设备系统

污染物类型	安装使用的环保系统	沙隆达	安邦 (麦道)	安道麦 辉丰
废水	生物处理	+	+	+
	膜过滤	+	+	+
	废气处理	+	+	+
空气和恶臭	焚烧炉处理有组织排放废气	+	+	+
	吸收系统处理无组织排放气体	+	+	+
	捕捉系统综合处理有组织 和无组织排放气体	+	+	+
有害废弃物	废液干燥机	+	+	+
土壤和地下水	环绕工厂与车间的隔离层 和排水沟	+	+	+

中国领先的可持续性文化变革

我们相信，在减少碳足迹方面，公司文化与环保举措一样具有影响力。为此，我们面向员工开展了一系列提升意识的宣传活动：

- 提高所有员工节能减碳的意识；
- 宣贯公司的节能减碳政策和倡议；
- 培养积极的内部文化，支持节能减碳。

2023年的成果超出预期，中国基地的温室气体排放量绝对值平均降低了16%。

优化蒸汽和制冷系统

2023年，沙隆达基地升级了蒸汽和发电装置，采用了变频驱动器引擎和保温系统。这项升级节约燃煤，减排83,821吨二氧化碳当量。在安邦基地，通过调整阻燃生产装置制冷系统的规模，我们节约了大量电力，减排941吨二氧化碳当量。在安道麦辉丰基地，通过优化第B50号生产设施的蒸汽管道和设备，我们降低了蒸汽消耗，减排2,123吨二氧化碳当量。

中国基地的温室气体排放量(吨二氧化碳当量)

生产基地	2022年碳足迹	2023年碳足迹	降低比率
安邦	427,330	359,387	16
沙隆达	631,532	543,320	14
辉丰	128,441	98,447	23
合计	1,187,303	1,001,154	16



中国基地的温室气体排放量绝对值平均降低**16%**



展望未来

- 扩大可再生能源的使用范围
- 增加零排放燃料氢气的使用
- 增加安装原味清洗系统，并将洗涤水再利用推广至更多生产基地
- 将可持续1升包装推广至更多市场：欧洲、以色列和南美等地
- 增加回收塑料在新容器生产中的使用
- 确保所有非有害废弃物被重复利用或回收



ADAMA

员工与社区



安道麦对员工的承诺

安道麦对员工许下特别承诺，将员工置于安道麦成功的核心地位。我们的社区意识，我们对每一级别对话的开放性，以及我们对多样性、包容性和相互尊重的承诺，确保了安道麦人感受到支持与安全。我们鼓励员工主动出击，挑战现状，我们乐于听到新的建议或优化管理的方法。在安道麦，成长和职业发展具有无限可能。与此同时，安道麦对员工也寄予长远期望。公司与员工互相挑战，彼此促进，即便遭遇困阻也始终相信一切皆有可能。

我们相信，这一特点成就安道麦不仅仅是一处工作场所，更是员工成长、发展、寻求支持并实现目标的职场家园。

始终倾听员工心声

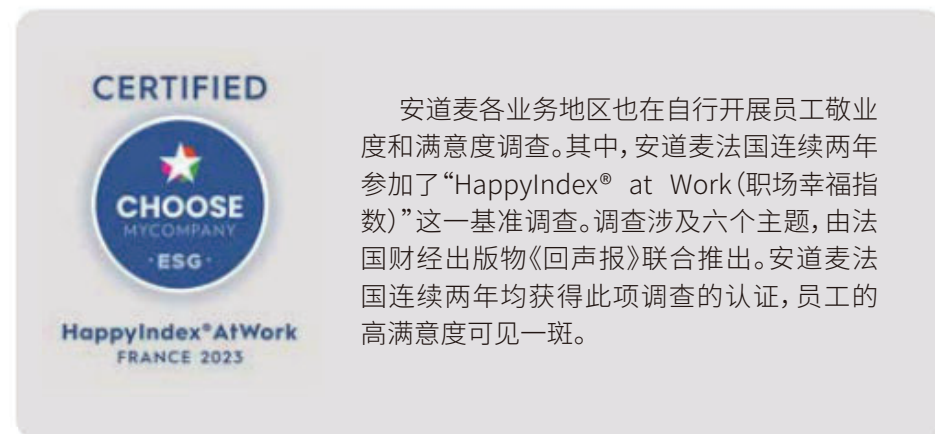
十几年来，通过开展公司内部问卷调查，安道麦始终在倾听员工心声，不断加深对员工的了解，同时增强在公司优势、可提高空间和员工综合参与度方面的认知。基于对问卷结果的深入分析，安道麦精确瞄准方向，完善工作，落地具体且有意义的行动，助力组织蜕变。

安道麦通常每两年开展一次全球员工敬业度调查。作为先正达集团敬业度调查的一部分，安道麦在2023年首次开展了“我们的声音”问卷调查，调查参与率高达93%。此问卷调查可在电脑或手机上完成，30种语言可选，且面向所有员工——无论职位、职级或工作地点，目的是为员工提供表达心声和反馈的平台。

在全球范围内，安道麦已针对收到的问卷意见采取行动，员工的建议集中在提高决策过的透明度和清晰度，还有为管理人员提供必要工具和课程，从而协助他们做出更为一致的反馈等。安道麦所出台具体措施包括在2023年绩效评定之前，公司管理人员参加了主题为“给出有效反馈”的工作坊。此外，所有地区和部门都对各自的问卷结果进行了深入分析，并针对各自的聚焦领域制定了系统性行动计划。

安道麦还设计了小型脉动调查，收集员工对公司全球入职培训中心的反馈，了解员工在入职安道麦三个月后对入职体验的整体满意度。这一问卷调查将以七种语言在2024年第二季度推出，并在未来增加更多语言。

安道麦通过打造让员工感受被倾听和被珍视的环境，不断塑造强大的公司文化，推动业绩和生产力的提高。



安道麦各业务地区也在自行开展员工敬业度和满意度调查。其中，安道麦法国连续两年参加了“HappyIndex® at Work (职场幸福指数)”这一基准调查。调查涉及六个主题，由法国财经出版物《回声报》联合推出。安道麦法国连续两年均获得此项调查的认证，员工的高满意度可见一斑。

公平雇佣

安道麦致力于为每位员工营造公平的工作环境。我们力争为所有员工及应聘者提供平等机会，在招聘、薪酬、培训、晋升、聘用解除或退休等环节中杜绝歧视。

在任何场合，安道麦不因性别、种族、性取向、宗教、国籍、年龄、残疾、婚姻状况、工会成员等身份或政治背景等因素区别对待或歧视任何人。安道麦积极维护人权和公平雇佣原则。

安道麦遵守经营所在国家和地区的所有相关劳动与就业的法律法规，包括遵守薪酬水平不低于各地最低工资标准的条款。在多数情况下，安道麦确定的聘用程序与条款高于合规标准。

在遵守安道麦经营所在国家和地区相关法律法规的基础上，安道麦依据集体协议、个人合同或其他安排确定各项雇佣条件。

结社自由

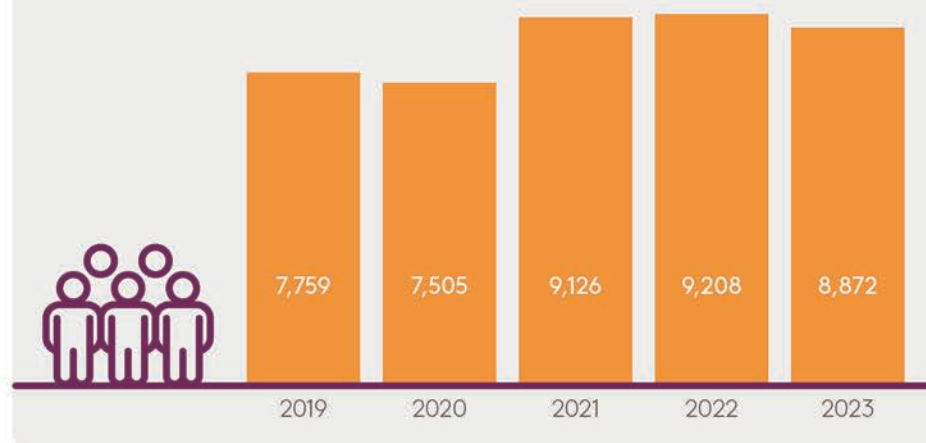
安道麦认同员工加入工会、通过工会开展集体谈判的权利，以及员工在工会享有的权利。我们一贯支持结社自由，并将继续支持以集体谈判协商解决涉及薪资标准、工作时间、具体福利以及其他就业条款条件等问题。2023年，安道麦签署集体协议的员工共1,383人（占员工总数的15.6%）。

人权

安道麦致力于保护所有员工的人权。我们高度重视维护人权的价值观，并将其视为开展所有活动的基石。我们认识到，安道麦在整个运营和供应链环节都负有尊重人权的责任，也郑重承诺会贯彻始终。我们将继续审视和改进公司的政策与举措，确保履行人权承诺。

安道麦的员工队伍

2023年，安道麦启动实施组织变革，公司员工人数同比减少4%，截至年末共有8,872名员工。2023年末，安道麦共有26名兼职人员，其中18人为女性。



合规

安道麦认为遵守《行为准则》及各项适用的法律法规是每个人的责任。我们力争与持有同等价值观的业务伙伴合作。

公平薪酬

安道麦为员工提供法律规定的所有福利，在多数情况下，安道麦的福利标准高于法律规定水平。为了确定薪资与福利标准，安道麦每年开展薪酬调查（薪酬对标），帮助公司对比所在国家和市场的标准评估自身条款条件。

全球范围内开展的年度薪酬调查是公平就业的重要组成，对标调查重点关注与安道麦处于同行业或近似行业的全球企业。我们的目标是提供同等或高于本地市场标准的薪酬福利。

反骚扰政策

安道麦对歧视、伤害、骚扰或侮辱员工的行为采取零容忍政策，不因宗教、性别、种族、国籍、年龄或残障等差异因素而区别对待。我们制定了明确的反骚扰政策，并举办培训课程确保员工彼此尊重。我们高度重视此类问题，一旦接到投诉，将秉持最严肃的态度立即处理。安道麦切实遵守各项适用法律、相关协议及公司《行为准则》。



2023年，SpeakUp（安道麦内部免费保密投诉平台）共收到**23**例举报。



健康、安全与福利

安道麦追求卓越的健康、安全及环境 (HSE) 表现。我们相信人人都有权享有安全健康的工作环境。为实现这一承诺，安道麦主动应对健康和安全风险，识别技能差距，实施先进技术，并推行安全的组织文化。我们设立的目标为“零”严重伤害事件，同时减少所有类型受伤的数量并降低严重程度。为持续提高安全水平，安道麦还致力于管理领先性指标，如鼓励员工上报不安全情况。

安道麦全球HSE政策清晰阐述了安道麦对员工健康和安全的承诺，并在《行为准则》中予以规范。



为实现所有安道麦员工和基地健康和安全的稳健治理，我们将这一主题分成了四个关键领域，并逐一设置了关键绩效指标予以跟踪。2023年，安道麦在上述四个领域都取得了进步，主要亮点包括：

领导和管理

所有级别的管理人员更加深入现场一线，开展并报告安全走场巡查，吸取关键事件的经验教训。此外，公司还在管理层的支持下推出了领导力和文化转型项目。

基础设施和技术

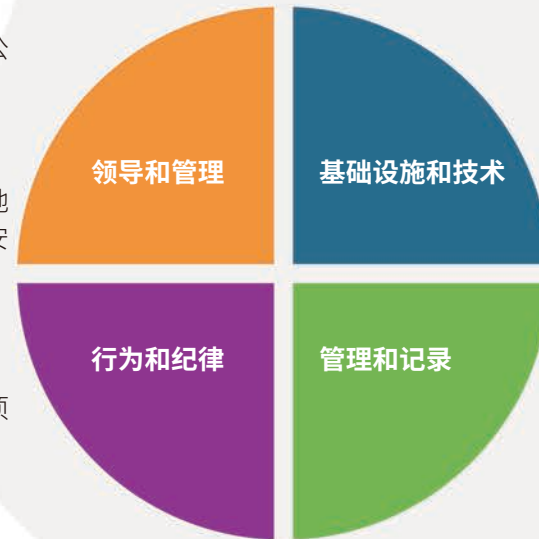
启动机械安全项目，确保公司的机械安全并符合全球标准。

行为和纪律

每座生产基地均积极主动地开展创新性活动，提高基地的安全水平。

管理和记录

开展自我评估和基地互审项目。

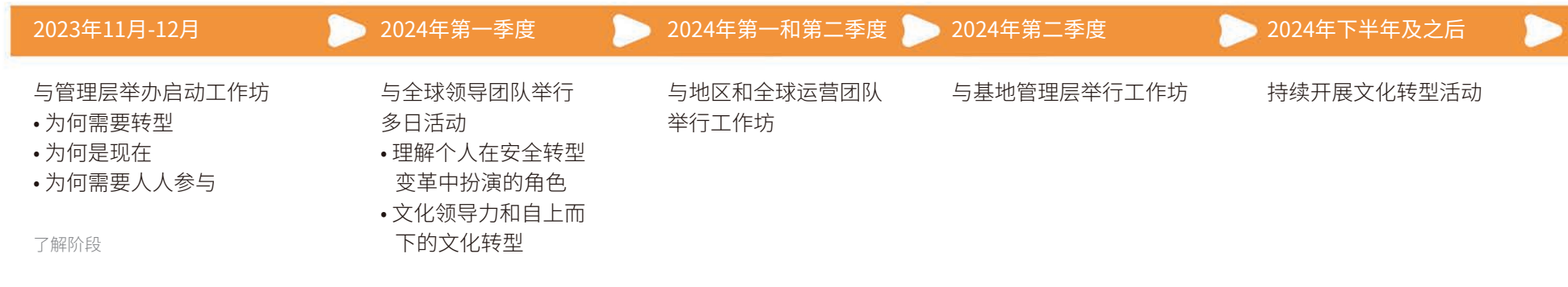


文化转型领导力项目

2023年,安道麦与全球咨询公司JMJ Associates合作,开展多年期项目,旨在提高所有员工的健康和安全水平。该项目的重点在于确保所有层级的管理人员参与其中并承担各自的责任。

2023年第四季度,在JMJ的两名高级顾问和安道麦全球HSE团队的组织下,JMJ与安道麦全球领导团队共同举办了一场工作坊,聚焦文化转型的必要性和安道麦需要这一项目的原因。与此同时,顾问通过动员安道麦的全球员工参与调研和访谈全面了解公司目前的安全情况,共2,243名员工参与了线上问卷,组织线下和远程访谈共96场。

调研结果将面向整个公司公布,并用于指导安道麦各地区办公室和生产基地所举办的工作坊活动。我们的总体目标是增加安全相关的对话和行动。我们预计此项目的初期阶段会持续约一年,也会在未来三到五年内持续投入到这一文化转型进程中。



HSE管理体系

2022年,安道麦重新梳理了公司的HSE管理方法,制定了全球统一的HSE管理系统,借助各类工具持续推进管理、互动、问责和改善机制。2023年,安道麦更进一步,通过落地一系列新流程和规则,将员工的工作环境打造成为更加安全的场所。其中一项关键举措是在全球范围内推广自我评估工具,确保所有生产基地均遵循2022年设定的全球安全标准。此外,安道麦还首次开展了跨基地互审,利用这一设内部审计新形式更好地支持相关基地的工作。

基地的领先性指标和主动性活动包括下列重点领域:

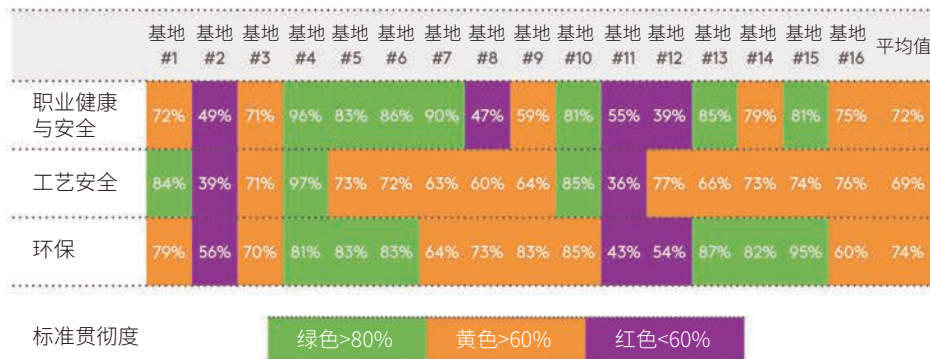
- 报告不安全情况
- 报告未遂事件
- 基地总经理安全走场巡查
- 对可能导致重大伤害或死亡的事件进行识别和交流
- 现场创新主动性活动(超越合规)

对标全球标准开展自我评估

2022年,安道麦发布了45项HSE标准,包括:12项工艺标准、19项职业安全和健康标准、8项环境标准和6项HSE一般标准。每项标准都设置了6至10个可用于自我评估的简单问题。自我评估由当地HSE经理组织开展,即时掌握对标标准的实际情况。此项工作每年开展一次,用以反映各地在充分对标安道麦HSE标准上取得的进展。

通过开展自我评估,2023年第一季度末,安道麦对每家基地对标全球标准的情况有了清晰认知,所有基地也已开始实施旨在缩小差距的计划。公司相信2024年的自我评估结果将同比改善,并计划在2024年开展资产关键性评估,确立新的职业健康标准。

2023年第一季度自我评估结果



基地互审

基地互审是指安道麦一家基地的HSE和运营负责人对另一家基地进行检查，根据公司的确定标准开展内部HSE审计。

基地互审有助于安道麦建设一个统一专业的HSE群体，也将安道麦所有生产基地凝结成了一个相互支持的团队。

此项目的开展令HSE和运营负责人有机会前往安道麦的其他基地学习交流，进一步了解公司组织，借鉴采取其他基地的良好实践。接待方基地也从来访基地同事那里获得了反馈，更好地识别出提升自身HSE表现的空间。

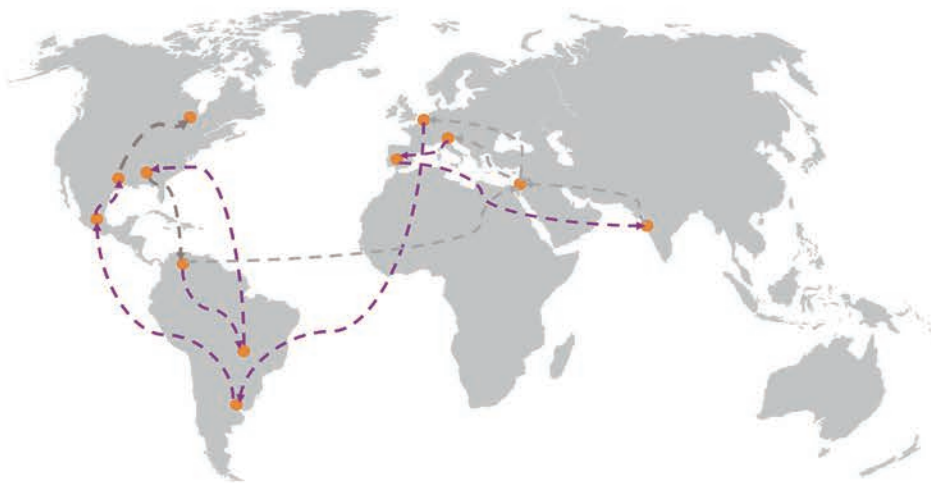
2023年，安道麦全球HSE团队面向有资质的HSE和运营负责人举办了工作坊，培训他们成为内部HSE审计员，工作坊分别在以色列、印度、意大利、美国和巴西举行。

基地互审涵盖10个HSE内容，其中包括4个职业健康和主题、4个工艺安全主题和2个环境主题。被检查基地选定审计内容，各基地选择的大多为自身在自我评估中表现出色的方面。通过基地互审，被检查基地能够更好地对之前可能忽视的方面进行改善，也让来访基地大致了解到其他基地的运营方式。

基地互审由两名有资质的内部审计员完成，持续3至5天不等。2023年，安道开展了6次基地互审。其中，西班牙团队对印度基地进行了审计，巴西团队对位于美国佐治亚州的基地进行了审计，另一巴西团队则对墨西哥基地进行了审计，墨西哥团队对美国得克萨斯州的基地进行了审计，哥伦比亚团队对巴西Londrina基地进行了审计，波兰团队对巴西Taquari基地进行了审计。

基地互审推动了跨文化之间的交流，为审计和被审计双方提供了许多学习机会。还有另外七场基地互审因以色列冲突而推迟，预计将于2024年初进行。

无惧距离限制开展基地互审



机械安全项目

2023年，安道麦将机械安全确定为导致严重伤害事件的主要风险之一，机械安全被列入2023年重点聚焦领域。所有基地均需要采用特定工具（见下文）进行风险识别。作为风险识别工具相关培训的一部分，我们的HSE专家学习了ISO13857标准《机械安全》的内容。通过风险识别，各基地深入了解到哪些机械设备风险最大，以及如何提高安全性等。在风险识别过程中，各基地识别出8种极高风险机械设备/系统、135种高风险机械设备、261种中风险机械设备和293种低风险机械设备。

机械设备风险水平

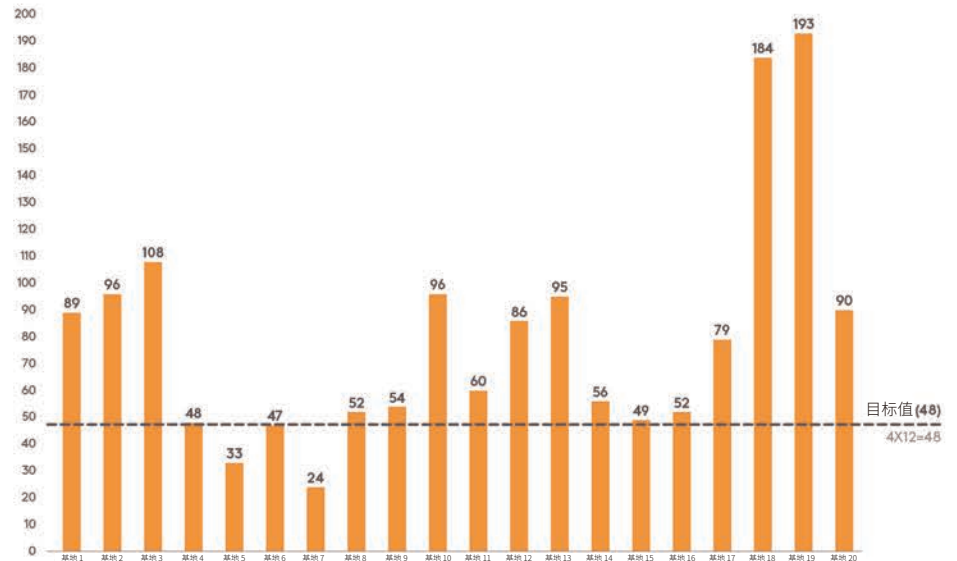
基地	1 低风险	2 中风险	3 高风险	4 极高风险	总数
1	4	7	1	0	12
2	8	18	16	0	42
3	12	10	0	0	22
4	4	3	1	0	8
5	0	0	10	0	10
6	40	11	7	0	58
7	39	34	4	0	77
8	12	2	0	0	14
9	7	13	10	1	31
10	0	14	10	0	24
11	6	2	1	0	9
12	7	5	4	0	16
13	99	61	13	7	180
14	1	0	0	0	1
15	11	4	5	0	20
16	43	77	53	0	173
	293	261	135	8	697

1 - 低风险	可接受—无需采取额外行动
2 - 中风险	需采取行动—行政管理可接受
3 - 高风险	需采取行动, 推荐实施工程改造—生产/运营经理需批准该风险领域的工作—需通知当地安全经理
4 - 极高风险	不可接受—停止使用。仅基地总经理可批准该风险领域的工作—需通知全球安全团队

管理人员参与

过去, 只有一些基地管理人员进行定期走场巡查, 评估现场的安全情况。在2023年, 除了HSE团队开展的安全巡查之外, 安道麦还要求所有基地总经理每周都亲自在基地开展安全走场巡查并进行报告。2023年全年, 各基地总经理共开展1,593次安全巡查, 许多基地的总经理每周甚至开展不止一次巡查。此类走场巡查增加了基地总经理与一线员工的互动机会, 每位员工的安全意识也得到了进一步提高。

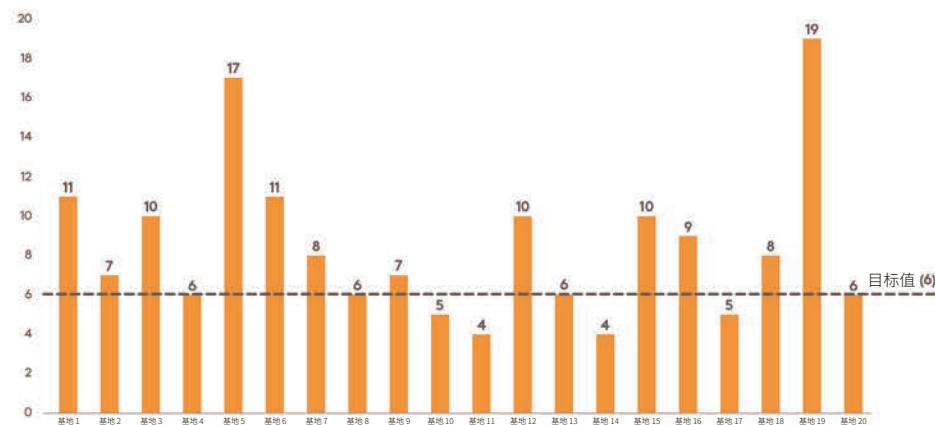
基地总经理安全走场巡查



积极主动追求安全和健康

为推动HSE领域更多的文化变革,安道麦鼓励所有生产基地主动发起六项创意活动,进一步营造健康和安全生产文化。这一倡议得到了绝大部分领导团队的支持,针对员工开展了发人深省的HSE活动。鉴于倡议的成功举办,一些领导团队开展的活动甚至超过所要求的六项。

各基地主动开展的安全活动统计



积极主动开展安全活动



印度团队准备了有趣的游戏,吸引员工参与,还有个人防护设备展,并举办了呼吸器设备竞赛。



4月28日是联合国世界安全生产与健康日,安道麦发布了关于安道麦员工子女的视频。在视频中,孩子们分享了与父母在一起时喜欢做的事情,以及父母安全下班回家对他们的重要性。这项活动通过公司内部交流渠道进行了推广,员工点击观看的人数众多,彰显出安道麦浓厚的安全文化氛围。



手部保护活动

在Taquari生产基地, 员工把一只或两只手盖住, 在无法自由使用双手的情况下尝试做一些日常活动。这项活动旨在加深员工对于手部重要性以及确保双手安全的认识。在活动最后, 参与者都在纪念墙上留下了手印, 做出保护手部的承诺。



每月一颜色, 提高员工健康意识

在安道麦巴西, 9月是提高员工自杀防范意识的“黄色月”, 10月是提高女性健康意识的“粉色月”, 11月是提高男性健康意识的“蓝色月”。



安全监督与报告

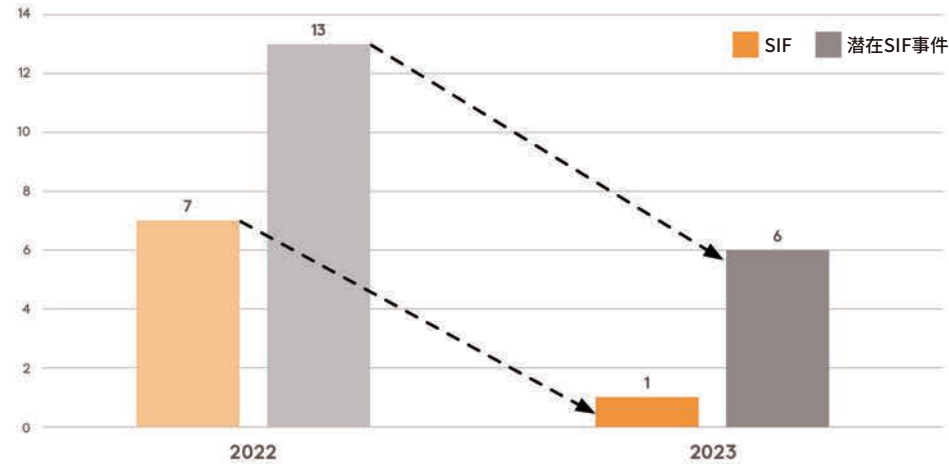
对于每一起安全事件, 安道麦都会记录、报告和深入分析, 以更好地提前准备, 防患于未然。安道麦对不同程度的安全事件, 包括不安全状况、不安全行为、未遂事件以及安全事故等进行了区分报告, 但是公司强调, 所有事件的报告都非常重要, 因为这些事件为我们提供了许多学习机会。2023年, 公司首次将不安全状况作为单独一项类别进行报告, 并在全年收到共16,646次不安全状况报告。在大多数情况下, 不安全状况在报告后都得到了立即处理, 及时报告不安全状况的重要意义不容忽视。2024年, 安道麦的目标是在2023年的基础上将不安全状况和未遂事件的报告量增加10%。目前, 公司的报告形式因基地而异, 但在2024年, 安道麦有望出台统一的现场报告体系。

可记录工伤和主要危害

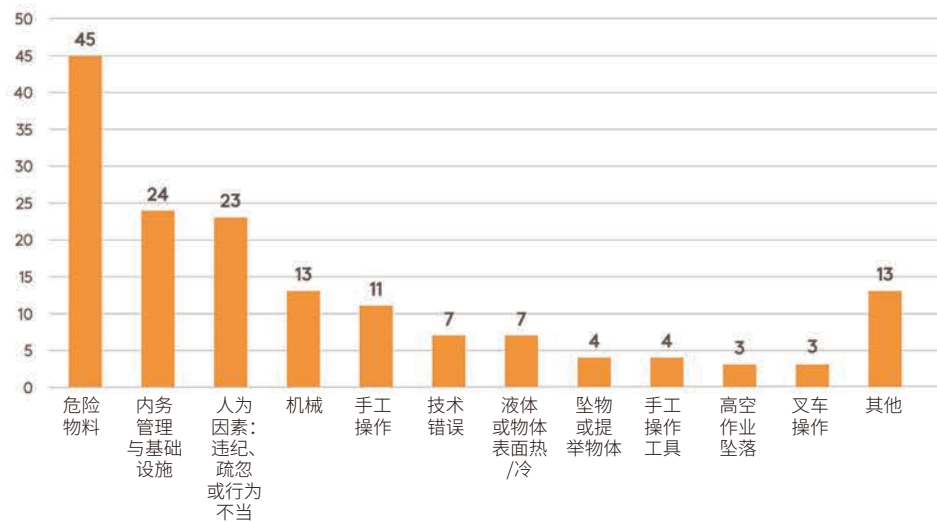
2023年, 安道麦的各项滞后性指标和领先性指标都有明显改善。与2022年相比, 公司的可记录工伤量下降30%, 共计48起, 可记录工伤事故率为0.47。

此外, 安道麦的重要伤害或死亡 (SIF) 事件从2022年的7起下降至2023年的1起, 潜在SIF事件从13起减少到6起。2024年, 公司目标是SIF事件为零, 潜在SIF事件小于4。

SIF及潜在SIF事件



导致急救事件和可记录工伤的主要危害



全球运营可记录工伤事故率 (2020-2023)

年份	2020	2021	2022	2023
可记录工伤事故率	0.58	0.46	0.67	0.47

非可记录事件

年份	2020	2021	2022	2023
急救事件	70	23	53	108
未遂事件和不安全状况	242	326	1,023	1,013*

*从2023年起仅包括未遂事件，不安全状况作为单独类别报告。2023年共报告16,646件不安全状况。



安全驾驶在线培训

2023年全年，中国区员工每月接受一次短视频培训，内容涉及各类安全驾驶问题，如停车、安全带、保持安全车距、酒驾等。



应急准备和管理

安道麦的应急管理程序全面有序,涵盖风险评估、紧急事件处置预案、设备准备、培训、通讯等内容。应急管理程序适用于安道麦所有基地,旨在通过规章制度和明确的责任划分,应对紧急事件相关风险,保护员工生命和公司财产安全。

员工福祉

安道麦在营造安全工作环境、保障员工福祉的宗旨之下尤为重视提升员工健康与安全,注重赋权、增能、敬业。

我们确保员工拥有安全的工作环境,重点包括:

- 执行反骚扰政策:切实采取行动防止歧视与骚扰。
- 强化营造反性骚扰的工作环境:公司指定一名高管成员专项负责,采取适当监察行动杜绝此类不当行为。

不仅如此,我们也保证在安道麦的工作环境能实现工作与生活的平衡,保障员工个人福祉与经济能力。公司的部分生产基地新增专题项目,解决员工身心健康各种问题,积极营造安全文化氛围,设计岗位职责,增加工作场所的乐趣等等。

在许多国家,只要岗位工作条件许可,安道麦员工均享有每周两天远程居家办公的自由。



工作之余丰富多彩的培训

2023年,安道麦至少以每季度一次的频率为以色列员工开展了各式各样的培训活动。这些培训为员工提供了与其日常生活而非工作相关的工具和知识。比如,其中一项活动涉及财务素养,关注父母与子女在财务往来中可使用的工具,培训主题为“人人都要面对:父母、孩子和金钱”,由安道麦以色列位于空港城总部的一名知识渊博的顾问主讲,愿意参与和学习的员工均可参加。

员工援助项目

员工的生活不时会有意料之中或之外的各种事件波及情绪、心理乃至社会福祉,也同时影响着人们的思考、感受和行动。员工援助项目是一项独立的咨询和资源供应服务,以本地语言向安道麦所有员工及其家人提供全天候的保密专业咨询和资源。

展望未来

2024年,安道麦将根据工作计划,在HSE涵盖的全部四大领域取得新进展:

- 开发并部署数字化工具,精益HSE管理;
- 升级并聚焦个人防护设备要求、HAZOP方案和上锁挂牌(LOTO)计划;
- 通过关键评估分析管理机械完整性;
- 持续推进安全文化转型计划。

学习和发展

安道麦深知,要实现卓越,既需要一流的专业水准,也需要生机勃勃的企业文化。

安道麦的全球成长与发展使命是为员工和管理者赋权增能,帮助员工自主走上职业发展道路,自主学习并追求发展,从而达成业务目标,在当下的岗位上获得成功,为职业生涯迈出下一步做好准备。为此,安道麦向全球员工(50多个国家、涉及20多种语言)提供独特多样的学习项目、工具和平台,内容网罗了从化学、农艺学到营销、商业、法律、金融、人力资源等各专业领域。

2023年安道麦聚焦的重点

- 打造定制化学习和发展解决方案及项目,支持公司战略;
- 投资领导团队和顶尖人才的发展和成长,助力其充分挖掘潜力,确保公司拥有强大的继任人才队伍;
- 通过问卷调查、焦点小组、管理层与员工持续对话等形式,发展员工参与度高且运作高效的组织机构;
- 赋能员工,提高专业贡献,提升个人技能;
- 培养持续学习和发展的企业文化。

安道麦对员工发展和成长的持续投入在赋权增能、提高满意度和留任人才方面都有体现。



2023年员工留任率 **90%**

员工入职

安道麦开展了若干入职和指导活动,让新员工有归属感,融入公司,熟悉职位。

全球入职培训中心

安道麦的全球入职培训中心旨在为新入职员工提供温暖、热情的公司体验,并为招聘经理和人力资源管理者提供必要资料,方便顺利开展入职程序。2024年初,全球入职培训中心已经可以支持八种语言(新增德语、波兰语和法语),也将在2024年陆续增加更多语言。

此外,安道麦还新增了可持续发展、员工发展,以及多元、平等和包容等主题模块。2024年,安道麦的目标是让85%的新入职员工从入职培训中心提供的服务中受益。公司也将收集新入职员工的反馈,持续优化升级相关服务。

其他入职活动

1. 季度面对面入职日：2023年，该活动实现了80%的参与率，同时还化学和制剂研发实验室的新入职员工纳入其中，共有来自实验室的17名员工参与；
2. 岗位特定入职项目：面向制剂研发人员以及全球监管和科学事务团队五个岗位的详细在线入职服务项目；
3. 面向人力资源部门新入职员工的线上入职活动：每年开展2到3次。

必修培训与本地培训

在全球层面，安道麦人力资源部门要求全体员工必须完成的在线培训课程包括：《行为准则》、健康与安全、数据隐私、反性骚扰、竞争法、网络安全等内容。此外，各个本地团队也根据本土需求开设培训课程与研讨会。这些培训课程根据职责及工作地点按固定频率自动推送，确保公司在全球范围内做到合规且满足所有必修培训的要求。针对特定职责的必修培训课程也会准确推送给相关员工，涉及主题包括销售、营销和工艺安全等。



全方位学习

安道麦鼓励员工借助多样化的渠道，如线上学习、播客、跟学、指导、工作坊等方式持续学习。我们与由各地区及各部门代表组成的全球学习和发展论坛密切合作，推出了各种全球性项目。论坛代表同时也会评估自身需求，并为支持当地业务发展量身定制发展机遇。

工作中的在线学习平台 Learning Edge

2023年，安道麦实现先正达集团 Learning Edge 平台与安道麦 Spark 平台的完全技术融合，为员工提供了无缝对接且对用户友好的数字学习体验。这是安道麦将 Learning Edge 平台打造成主要线上学习端口的重大里程碑，真正打造了集内部课程和外部学习资料于一体的完全合规一站式学习平台，外部资料内容提供商包括领英学习、getAbstract、麦肯锡、TED、edX、GlobalSmart、供应链管理协会等。未来，安道麦将继续就如何利用这一平台为全球员工提供培训，以便员工以最佳方式满足其需求并发展技能。



超过**60%**的员工使用公司的线上学习平台，
不受时间和地点的限制，支持**25**种语言。

为强化平台推广并通过明确指标跟踪进展的能力，安道麦在四个业务区域（北美地区，欧洲、非洲及中东地区，亚太地区，拉美地区）都任命并培训了 Learning Edge 平台管理员。



将Learning Edge平台推向新高度

打造浓厚高效的学习文化氛围

安道麦巴西致力于将员工的学习方式从被动转为主动和互动。为此，安道麦巴西成立了一个由专职推广大使组成的团队，开展了14场聚焦充分发挥该平台优势的培训活动，分享了微型学习建议，认可并奖励了主动学习型员工，开发了定制式学习路径，并与实习和绩效管理等其他形式形成协同效应。主动学习型员工占比从年初的仅3%上升至77%。



认可



微课学习建议



专门路径





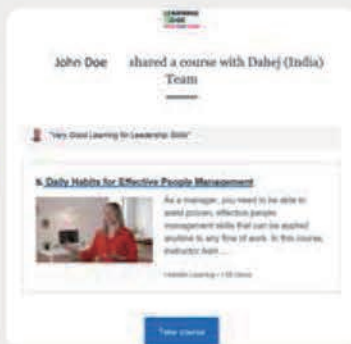
掌握Learning Edge学习平台

安道麦印度团队希望制剂厂员工能够进一步成长,创造不凡。然而,印度团队面临着若干挑战,如缺乏计算机技能、自我提高意识薄弱、员工最初不愿接受新平台等问题。为应对这些挑战,安道麦印度为其员工开展了量身定制的培训活动,基于每个人的职责和目标规划了学习路径,并组织了丰富集体学习体验的知识分享。2023年,员工的主动参与程度从10%提高至90%。

技能评估和匹配



与同事分享学习项目

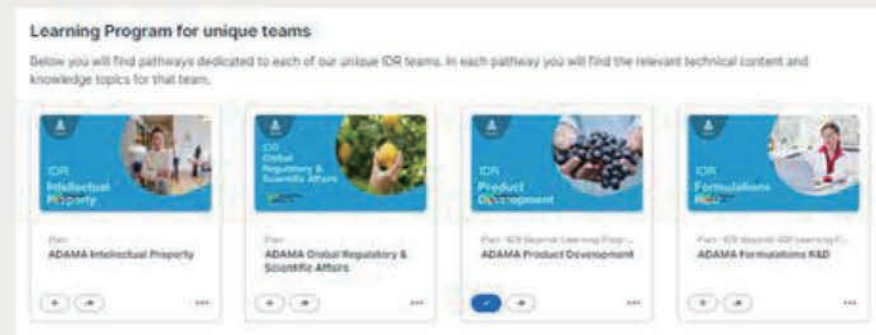


超越IDR学习项目

在对全球创新、研发和登记 (IDR) 部门的五个团队进行自下而上的深入需求分析后,公司在Learning Edge平台上设计、部署并推广了定制式综合学习和发展计划,放大协同效应,提高员工将科学数据纳入商业思维的能力,并将领导人员发展为导师。

超越IDR项目围绕三个核心领域展开,即开发职业和专业技能及知识 (Upscale Beyond)、通过知识分享增强团队内部及与公司其他部门之间的联系 (Connect Beyond),以及发展技能以提升绩效表现 (Grow Beyond)。2024年全年,安道麦将继续跟踪和评估员工与该平台的互动和活动参与情况,并重点关注各团队和部门之间的知识分享,以及全球与地区团队之间的互动。

Learning Edge平台学习计划



领导力发展与培养

2023年全年，安道麦所有级别的管理人员都参与了各类领导力发展项目和辅导活动。安道麦的项目基于公司领导力框架开发，相关项目还与先正达集团合作推出，协作沟通等当今职场所需技能在这一过程中得到了锻炼。

2024年，安道麦将为生产基地的各厂长推出一项为期五天的全新领导力发展项目（在以色列试点后推向全球工厂）。此外，公司还搭建了中层管理人员发展项目框架，聚焦管理思维、领导风格、常规管理活动、业务能力、领导变革、内部激励机制、有效放权和员工发展等核心管理内容。

人才梳理

安道麦每年针对领导团队极其直接下属开展“高绩效-高潜力”人才梳理，旨在评估安道麦的后备领导实力，并制定“个人发展计划”，加强高潜力员工培养，包括提供辅导、指导和培训课程等各种学习机会。



2023年，**97%**的安道麦员工接受了常规绩效和职业发展评估。

人员内部流动



2023年，安道麦**32%**的空缺岗位由内部员工填补。

安道麦致力于为员工提供成长空间，安道麦的内部人员流动政策鼓励并帮助员工在公司内部寻求长期、完整的事业发展道路。

我们相信，为希望在公司内部实现成长和晋升的员工提供全面的支持，符合安道麦每一位员工的最大利益。因此，内部人员流动政策明确规定，为安道麦空缺职位挑选人才时，相比外部候选人应优先考虑内部员工。在安道麦工作时间达到两年以后，任何员工都可以申请应聘公司内部空缺的岗位。

公司的内部职业发展网页列示了所有在招聘职位信息，并在对外发布的两周前对内公开。

展望未来

- Learning Edge平台：向使用该平台员工达90%、完成学习任务（不包括必修合规课程）员工达50%、各地区每月符合“主动学习型员工”标准者达10%的目标看齐；
- 对学习活动中数据进行结构化月度跟踪，以指导决策，评估投资回报。

多元、平等与包容 (DEI)

安道麦旨在创造凝聚人心、汇聚热情、赋能增效的工作环境，并且给予每位员工实现成长与发展的平等机遇。安道麦坚信这三大要素的重要意义：

多元

我们深知每个人都是独一无二的个体。有时，人与人之间的差异体现得很明显，如年龄、外貌、族裔、性别和体能等。但有时，这种差异又不那么显而易见，如信仰、价值观、教育和职业背景、性取向和思维方式等。

平等

我们意识到每个人的起点不同。因此，必须首先承认差异的存在，再做出相应调整。

包容

在认可、尊重并珍视多样性之上，我们致力于平等尊重地对待每个人。这样的环境下有助于安道麦所有员工创造价值，并充分为公司的成功做出贡献。

2022年，我们承诺招聘一名全职人员，负责公司在全球范围内的DEI工作。2023年初，该团队成员入职。新入职的全球主管为安道麦的DEI工作带来了新的愿景、战略和执行力，并正在为公司将DEI工作深刻融入组织结构打下基础。目前，相关工作已经取得显著成果。

安道麦的DEI使命

通过拥抱差异、重视包容、尊重他人、确保平等并赋能真实表达，安道麦致力于改善所有员工的职场生活，并助其茁壮成长。

我们通过下列四大支柱践行DEI使命：



DEI治理

2023年,安道麦有业务经营的地区都任命了DEI负责人,负责设定及落实DEI目标,并向全球负责人汇报进展,提出建议和意见。全新的DEI工作网络正在促进安道麦内部价值观和理念的传导,推动DEI意识文化的形成,更好地管理DEI事务。

通过这些重要举措,安道麦在组织内部建立DEI工作体系和治理结构,培养了有利于公平、多元和包容不断发展的环境。在每位负责人的跟进之下,公司的DEI工作正在每个地区有机发展。

安道麦作为触及广泛的全球性组织,新理念和新文化的落地生根需要很长时间。各地区经理在推动DEI工作上展现的投入和协作,以及公司首席执行官和总部领导团队对此工作的担当,是助力DEI成功的核心。



2023年DEI组织结构



DEI政策

2024年初,安道麦修订了公司的DEI政策,进一步与先正达集团的政策保持一致,也与当前DEI思想进行了同步,并在公司范围内不断培养DEI文化。更新后的政策包括:

- 规定明确统一的定义,确保对所有安道麦员工保持透明;
- 明确组织内部各职级员工的职责范围;
- 强调多元公平招聘实践的意义,以及积极拓展以确保员工群体多样性的重要性。



2023年,13场管理层会议设计了“DEI时刻分享”,受众达225人。



提高DEI意识

打造包容性环境离不开提高员工在这方面的意识,从而让每个人都能感到自己被尊重、价值被认可,而且有能力做出贡献。2023年,安道麦落实多项倡议,加强理解、反馈、指导和协作,推动多元化和包容性的发展。

DEI教育

2023年,安道麦薪酬和福利团队组织了主题为“同工同酬”的工作坊。工作坊包括9场活动,全球范围内共计157名管理人员参与活动。工作坊的召开加深了参与者就“无论年龄、性别、取向、宗教和其他个人差异,同工者均应同酬”的认识。管理人员也在此次活动中进一步了解了安道麦的薪酬政策。

在亚太地区,DEI工作全球负责人组织了主题为“DEI工作基本内容和效益”的活动,超过90名管理人员参加。在活动中,参与者进一步熟悉了DEI内容和相关思维过程,了解了性别刻板印象和DEI工作基本内容等方面的关键内容。在通过正式活动接触DEI理念之余,每位管理人员也会把体会和洞察分享给各自团队,进一步扩大DEI的影响辐射范围。这种渐进但持续的意识提升将为安道麦文化和思维的持久变革提供动力。

秉持这样的理念,安道麦引入了“DEI时刻分享”,如今已成为安道麦例行要求的一部分,一般在地区和部门管理会议或10人以上参会的任何会议前进行。就如同一直以来的“安全时刻分享”加强了员工对健康和安全生产工作的认识一样,管理层借助提前准备好的幻灯片,通过“DEI时刻分享”将所思所悟传递给其他参会人员。这样的时刻分享有助于将DEI意识嵌入整个公司。

内部DEI专题页面

2023年9月,安道麦门户网站ADAMA Zone开通了DEI专门页面,作为统一的DEI资源中心,对安道麦所有员工开放,帮助员工在公司DEI工作中承担积极作用,对推动DEI工作做出贡献的员工进行表彰。

该页面包括以下内容:

- 提高员工对各类DEI问题意识的简短培训;
- 标有不同宗教和文化假期节日的包容性日历;
- 聚焦DEI热点问题定期更新的博客;
- DEI工具包,为各地区的管理人员开展DEI主题工作坊提供培训资源(如提高领导者的共情能力、识别心理压力、孕育职场DEI、打破刻板印象、神经多样性)。

在上线首周,该专题页面的浏览量达434次,且不断增加,并不时上线全新内容。

这一全新在线资源中心令安道麦建设真正包容文化的努力具体可感,为全球员工所代表的多元文化提供信息,为员工反馈和跨文化交流搭建渠道,让员工感到被倾听和重视。

宗教节日意识

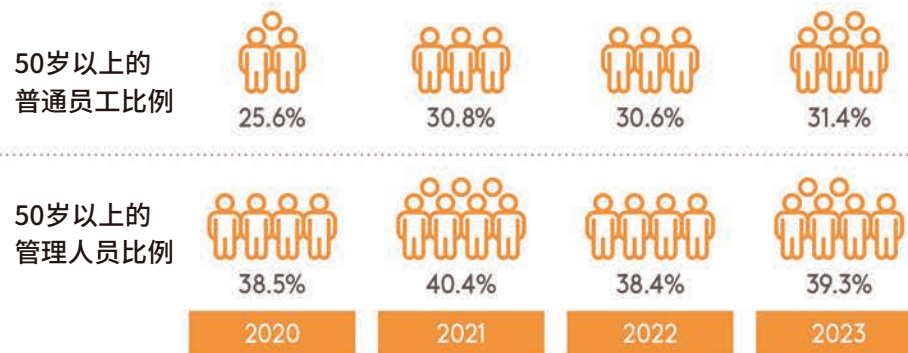
为使各宗教信仰者在安道麦都能感到自在和受到尊重,公司制作了关于五大宗教里七大节日的速览,大部分安道麦员工的宗教信仰都涉及这五大宗教。安道麦的所有人力资源经理和人力资源伙伴都收到了宗教节日速览,内容包括每一个特殊日子的介绍、宗教和文化涵盖,以及庆祝节日的方式等。

除创造更加包容的环境外,宗教节日速览也激发了员工的好奇心和持续学习的热情,帮助员工树立不对他人他事妄加评判的理念,这些正是安道麦DEI工作的重要内容。

年龄多元化

于安道麦而言,年龄不是公司决定聘用、薪酬和晋升的考虑因素。安道麦相信包括年龄在内的各个指标呈现出多元化的特点,对工作质量和整体工作环境来说至关重要。

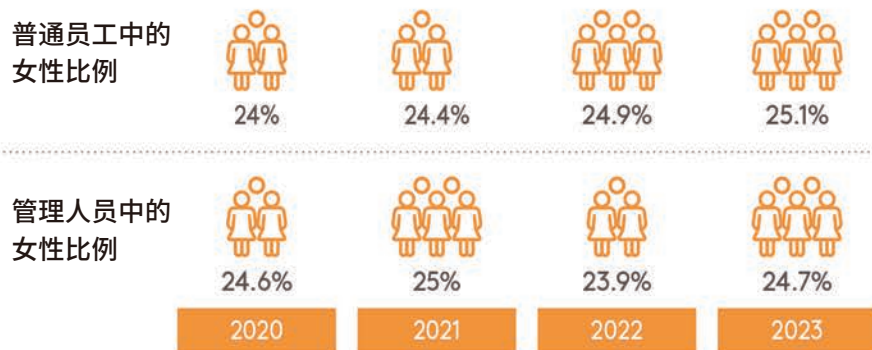
普通员工和管理人员中50岁以上的员工比例



性别多元化

安道麦注重鼓励女性担当公司各项岗位职责,认为必须提高女性员工比例。公司在条件允许的情况下制定实施了弹性工作制,支持员工平衡工作与家庭,并创造条件方便员工在家办公。

普通员工和管理人员中的女性比例



薪资差异

安道麦的薪资差异数据显示出积极的改善趋势,部分级别的薪资数据显示女性更具优势。

两性薪资比例

年末各级别男性基本工资与薪酬对女性基本工资(美元)的比例	2020	2021	2022	2023
公司高管	109%	112%	108%	100%
高级管理人员	105%	114%	119%	120%
中层管理人员	97%	93%	95%	101%
普通员工	76%	72%	75%	72%

按照以色列法律,安道麦集团根据雇佣合同类型、内部级别、活动领域、工龄和员工群体等标准,发布了薪资分析报告。点击查看平等薪酬报告。





首届多元周

2023年10月，安道麦巴西首次举办了多元周活动，主题为“以共情促意识”。安道麦巴西的员工积极参与了一系列活动，团结与共，数百人通过各项活动增进了彼此之间的接触。员工分享了个人经历，一起了解了偏见、歧视和包容性等问题，活动形式包括介绍、测试和互动。

为提高员工对相关问题的认识，公司在社交网络和公共平台上都发布了关于无意识偏见、年龄歧视、种族歧视和恐同等问题的信息资料，也推出了DEI在线学习项目。



面向女性农企领导者的Entre Elas活动

安道麦巴西领导团队发现，在整个农业科技行业以及客户中，领导岗位上的女性仍占少数。为更多关注这一失衡问题，2023年，安道麦巴西组织了为期两天的“Entre Elas”活动，来自各农业公司的30名女性首席执行官和高管齐聚一堂，参加的公司为安道麦巴西SOMAR客户忠诚计划下的成员。

活动中，这些女性领导者相互建立了联系，分享了咨询和经验，通过深度培训，壮大了团队力量，提高了业务可持续性。我们的目标是赋能女性，助力她们挖掘成长潜力。活动后的问卷调查显示参与者的满意度为100%，足以证明此次活动意义非凡。

鉴于活动的成功举办，巴西Londrina市政府向安道麦巴西颁发了感谢奖，认可其对该市和农业企业所带来的积极影响。安道麦巴西员工与文化总监Jo Martins获得了巴西Paraná州颁发的杰出人力资源奖，进一步认可此次活动为女性商业领袖提供的帮助。





扩大阿拉伯裔以色列群体在安道麦的就业机会

安道麦自2020年开始与非政府组织Co-Impact展开合作。该组织以促进阿拉伯裔就业、融入以色列经济发展为目标。2022年，安道麦从阿拉伯社群招聘了四名新员工，超额完成既定目标。为持续践行承诺，2023年，安道麦为贝都因群体（在以阿拉伯裔游牧群体）仍处于职业生涯初期的工程师们举办了一场研讨会，介绍了安道麦内部的职业发展机会。安道麦的相关主要成员，包括Neot Hovav工厂厂长和全球DEI经理均参加了此次研讨会。同时参会的还有Co-Impact和Siraj Association的代表，后者是致力于将高科技发展引入贝都因社群的非营利机构。活动彰显了安道麦在促进包容发展上的努力，公司通过为以色列阿拉伯社群提供颇具意义的就业机会，拉近了和这些社群的距离。



推动印度性别多元化

提升一线销售团队性别多元化：赋权印度女性

继前一年成功为生产包装线和工程岗位招聘女性员工之后，安道麦印度将更多女性纳入一线销售团队确定为目标。2023年，安道麦印度开始招聘一线销售女性管培生，积极成果逐渐显现，三位女性员工如今活跃在销售一线。展望2024年，安道麦印度计划扩大这一关键职能部门的女性员工人数，目标是实现一线销售岗位女性员工占比达20%至25%。这一目标反映出安道麦印度在充满挑战的环境下塑造包容文化的努力和决心。

为坚韧的女性点赞

安道麦印度认可并尊重女性员工在各职能部门取得的成就和做出的贡献。在国际妇女节之际，安道麦印度准备了盛大的晚宴感谢女性员工，安排她们前往世界最高雕塑团结雕像参观。作为践行机会均等承诺的一部分，安道麦印度在制剂厂为工人父母们设立了日托中心。





以色列冲突期间支持员工、农民和社群

自10月7日哈马斯组织袭击以色列、巴以冲突爆发以来，安道麦重点关注确保1500名在以色列的员工和他们家人的健康与安全，支持农民客户维持关键农业生产，并为受冲突影响最大的社群提供帮助。

帮助安道麦员工

安道麦的全球经营总部位于以色列，10月7日的袭击对公司的许多团队成员产生了立刻且直接的影响：有些员工因为冲突失去了亲人；有些员工的家人作为人质被绑架到加沙；有些员工因为火箭袭击或出于安全考虑而被迫从家中撤离；许多员工或他们的配偶和子女则毫无预兆地需要中断日常生活，应征到预备役部队；还有很多员工因为冲突本身承载的伤痛而饱受生理或心理上的折磨。同时，面对重重苦难，安道麦需要确保业务的连续性，做到持续生产关键产品，不断提供植保解决方案。

安道麦的人力资源业务伙伴和直接业务经理一直都在与那些曾经和仍在受冲突影响的员工保持密切联系，关怀他们的身心健康，倾听并满足他们的需求。安道麦绝非只是单纯的职场，更是每一位员工家庭的延伸。

安道麦的人力资源团队和其他团队成员迅速规划实施了以下工作：

- 设立15万美元的应急基金，资金全部由安道麦员工以现金或假期形式自愿捐赠，安道麦提供等额资助。到目前为止，通过发放食品券、分发衣物和电子设备、提供心理保健治疗、出资加固房屋等形式，该基金已为50多名受冲突影响的员工和家人提供支持；

- 举办关于紧急状态应对的工作坊；
- 开设心理支持迅速响应热线；
- 为员工所在部队提供包括野外淋浴设备、照明灯具、床垫和背包等关键设备；
- 为撤离后的家庭、征召入伍者家庭和部队送去礼品和食品包，将安道麦员工子女的绘画和问候带给他们。

安道麦致力于让员工幸福安康的承诺从一系列覆盖广泛的支持工作中得到彰显。安道麦绝不仅仅是单纯的职场，更在用心关怀每一位员工。



支持农民

10月7日的事件是对以色列农业的重大打击，以色列农业因此陷入史上最严重的危机之一。在因冲突导致的即时影响之中，以色列所有农场的劳动力严重短缺便是其一。

农业是安道麦的代名词，农民是安道麦的直接合作伙伴。安道麦会尽最大可能施以援手，鼓励员工主动自愿参与到农业活动中。

艰难时刻，正是参与投入的价值和意义、安道麦的必胜精神，以及员工的善良之心，将每一个人紧紧地团结在了一起。请阅读社区章节，了解更多安道麦农业领域开展的志愿活动。



资助受冲突影响的社群

10月7日的事件促使每一个人开始评估什么才是最重要的，开始竭尽所能帮助他人。安道麦希望通过既让受冲突影响最大的人感到温暖，同时又契合公司使命的方式提供帮助。

冲突伊始之期，安道麦历时数月，与以色列南部临近加沙以及北部边境的不同社群沟通，同当地居民、非政府组织以及当地的安道麦员工交流，更好地了解他们的需求。安道麦在深入了解过后设立了一项奖学金，用于资助这些地方的居民攻读农业领域的学位。请浏览社区章节，了解该基金的更多详情。



社群关系

安道麦认为社会责任是公司经营不可分割的一部分。我们持续倾听利益攸关方、社区和合作伙伴的声音，以便深入理解其需求，利用我们的能力、优势和资源设计方案和项目。正因为如此，我们的项目拥有坚如磐石的基础，能够确保关系长期稳定，从而对社区和员工产生积极影响。

2023年社群投资

安道麦的子公司Adama Solutions每年至少捐出税前利润的1%。2023年，Adama Solutions共计捐赠210万美元。

安道麦的社会投资主要集中在以色列、印度、巴西和北美这几大重点区域，同时我们鼓励并支持在经营所在的每个国家开展当地社区活动。

资金捐赠	210万美元
志愿活动时长	4991*
员工参与	45%*

*上表仅列出以色列数据。目前，公司正在设计可用于收集全球可靠数据的工具。

社群关系政策与战略

安道麦的社区关系政策执行指南以六条重点原则为基础：

- 符合安道麦的核心业务**

我们希望将投资与公司核心业务领域结合起来。
- 量化影响指标**

我们强调对战略计划进行衡量和评估，确保实现预定目标。
- 建立长期伙伴关系，建设项目独立运作能力**

为扩大投资影响力，我们通常与项目伙伴合作至少三年，同时鼓励其独立运作。
- 聚焦区域、跨行业合作**

我们优先投资于基地周边地区的项目（全球皆然）。我们的项目通常建立在包括政府、非政府组织和商业部门在内的多元伙伴关系上。
- 鼓励员工积极参与**

我们优先考虑让员工充当志愿者或提供辅导服务的项目，从而实现员工和社群双赢受益。
- 有利于公司声誉**

我们选择对公司声誉有积极影响且能够使员工产生自豪感的项目。

安道麦的社区投资战略包含三项重要支柱，其中两项支柱与我们的核心业务相关(占预算60%)，旨在推动化学、农业和可持续发展领域的教育项目，我们视这类项目为经营社区关系的战略项目。第三项支柱随着当地社区需求的变化而变化，主要着眼于应对健康、文化、福利等领域的众多挑战(占预算40%)，一般都具备员工参与这一要素。



支持周边社区需求

提升社会福祉、健康、教育、文化与卓越领导力



培养未来的化学家

强化化学行业



农业、科学和可持续发展项目

提升农业意识、推广农业文化



社群关系战略项目

促进科学与农业研究

安道麦倾力培养未来一代以可持续发展为导向的科学家，尤其注重培养化学家和农艺师。我们与一流学术机构开展广泛合作，推崇追求卓越并鼓励化学与农艺学科的学习与研究。安道麦主导、资助并支持了各类项目，从创意形成阶段到执行阶段提供全程支持。我们还支持培训、辅导、现场走访、指导委员会等活动。

我们通过这些项目培养学生对化学的好奇心，为其学习生涯赋权增能，从可持续发展的角度出发助力化学与农艺的发展。

安道麦深知教育青少年了解食物来源及种植挑战的重要性。在鼓励他们挽起袖子体验田间劳动的过程中，我们为孩子们探索农业世界、走进大自然、培养可持续发展价值观提供了帮助。

安道麦近些年发起了若干聚焦教育活动、科学实验和农业志愿者活动的项目，强调工作的价值、相互责任和对土地的爱。我们深知多样性催生创造性，因此这些项目以帮助接触鲜活多元文化社会的各个行业为重点。



“播下科学的种子”：安道麦的科研温室项目



“播下科学的种子”项目启动于2013年，项目愿景是通过投资教育系统的学习基础设施来推动先进农业的发展。

近些年来我们在阿什杜德 (2013)、贝尔谢巴 (2014) 和卢德 (Lod) (2020) 三个教学农场投资超过75万美元，以建设先进基础设施 (包括科研温室、数字课堂) 和开发独特教育项目为重点。每周有上千名学生到访这三个农场，在农场教育工作者、学术专家和安道麦员工志愿者的指导下开展科研实验。

2023年，项目新增精准农业、健康营养和可持续发展等专业内容。



在安道麦研发设施提供实习，促进科学研究



2023年，安道麦和位于内盖夫的本·古里安大学共同发起了旨在推动精确科学和化学工程领域博士研究的项目。安道麦每年会颁发两项奖学金，获得奖学金的学生可以实际接触安道麦在以色列的全球研发中心，更多了解农化产业、积累科研经验。这两项奖学金于2023年首次发放。

奖学金获得者需要在我们位于Neot Hovav工业园区的全球研发中心每两周完成共约八个小时的实习 (一个学年内)，积累难得的行业经验。在实习过程中，每名学生会由一名安道麦的研究人员陪同和辅导。



在受冲突影响的社群培养新生代农民



对于受以色列冲突影响最大的社群，如何以最有效方式为他们提供支持是亟待解答的问题。在对此问题进行广泛研究后，安道麦发起了一项100万以色列谢克尔（270,000美元）的奖学金项目，资助加沙地带和北部边境社区的弱势居民攻读农业领域学位。

这一新项目为位于瑞荷渥特的希伯来大学农业、食品和环境学院的约25个学位提供全额奖学金。每项奖学金约为4万以色列谢克尔（11,000美元），为那些希望在农业领域建功立业的学生攻读第一或第二学位支付全部学费。

此奖学金旨在为受冲突影响的农业社群提供支持，为以色列农业的未来保驾护航。



当地学校的可持续能源



安道麦智利向Valle del Elqui农村农业学校捐款，该学校招收处境困难的儿童，这笔捐款能够帮助学校搭建全新太阳能系统。得益于可再生能源发电，学校每月可节省270美元。此外，该校还为其四公顷实验农田投运灌溉系统。

未来，安道麦智利将继续支持该校，提供可再生农业、水资源高效利用、农化产品安全使用、虫害综合治理和机械校准等方面的培训。



“车轮上的科学” 与以色列贝都因人社群一起促进科学教育



2021年,安道麦启动了一个特别项目,促进以色列运营基地周边阿拉伯社区的科学研究。作为教育项目,“车轮上的科学”在贝都因小镇Kuseife落地,当地七至九年的学生得以在最先进的实验室接受STEM(科学、技术、工程和数学)教育。此外,学生们还与阿拉伯裔员工进行面对面交流,聆听其职业经验。通过30次互动活动,孩子们接触到了新的学术科目,开始考虑从前不曾想到的学习和职业道路。每年该项目都迎来更多的学生参与,从2021年的80人增加到2022年的150人。随着该项目的成功,2023年参加学生人数已扩大到240人。



持续提高环境健康意识



安道麦印度参与了旨在提高环境健康意识的若干项目。世界环境日当天,安道麦印度制剂厂种下100棵树苗,分发了可重复使用的黄麻袋,以减少塑料消费。

安道麦印度不断推行总理莫迪的LiFE(环保型生活方式)倡议,鼓励有意识有规划地利用资源。我们定期对食物垃圾和水进行堆肥处理,将其转化为景观区植被肥料。

安道麦印度致力于为国家的节能战略出力,以庄严承诺迎接国家节能日(12月14日)。我们的员工还通过视频分享了他们在家的节能方式,并提出了改进建议。

员工参与和社群关系项目

在安道麦,员工的志愿参与是一项核心价值。我们认为,参与能够激发员工的成就感、主观能动性和自豪感。

志愿者既是公司的形象大使,也是践行善举的主力军。我们设计了众多志愿活动机会,鼓励员工积极参与其中,以满满的能量与热情完成使命。本节选取公司志愿活动中的一小部分案例作为代表。



安道麦支持员工在上班时间从事志愿活动。
2023年,安道麦在以色列的员工为志愿活动中投入**4,991**个小时。



危机期间支持农民



10月7日发生大规模袭击后,以色列农业陷入危机。一些农民被杀,或受伤严重,有些农民则被征召进入部队服役。以色列农业其实严重依赖外国务工人员,他们也因这场袭击受到了直接影响——有人被绑架和/或杀害,其他的外国工人纷纷逃离以色列,令以色列农场缺乏必要劳动力。不论是在当时还是现在,以色列各农场迫切需要大量劳动力投入,完成农产品收获、牲畜照料以及其他工作。然而现实情况是,这些工作完全无人来做。

安道麦以农业为立身之本,农民是我们的直接的合作伙伴。因此,我们希望尽可能多地帮到农民。

在四周时间内,超过400名兢兢业业的安道麦员工(占以色列员工总数的三分之一)每天很早起床后前往全国各地的农场,帮助农民采摘西红柿、柿子和柑橘类水果,清理柠檬树上的干枯树枝,采集西蒙得木油,确保农民得以持续生产食品,不会失去生计来源。这样的志愿活动不断塑造着安道麦的团队精神,更有助于以色列农业产业持续运作,不白白浪费任何农产品。



工程周



安道麦阿甘工厂和马克西姆工厂的员工参与了在阿什杜德和贝尔谢巴两地萨米·沙蒙工程学院举办的“工程周”活动。活动过程中举办了讲座、工作坊、研讨会和展览,并在最后召开了项目会议,还授予化学工程系优秀学生安道麦奖学金。在整个活动期间,我们的员工全程参与了学生的项目陈述,担任辅导员,还客串了黑客马拉松的裁判。



安道麦学院:重焕“想象之家”生命力

数十年来,安道麦学院一直都在为工厂附近的年轻人提供学习课程和娱乐活动。2023年,安道麦巴西营销团队将之前的设施改造成了一个面向6到9岁儿童的游乐场所,重焕“想象之家”的生命力。45名安道麦员工不辞辛苦地参与了场所改造,投入了超780个小时,捐献出1000美元的物资,用以改善基础设施和设备。这项活动对120名学生产生了积极影响,为他们提供了一个通过游戏提高认知发展的场所。2023年全年,111名安道麦员工参加了安道麦学院的志愿活动,为300多名孩子和青少年提供了帮助。





回收塑料垃圾, 建设无障碍海滩



安道麦哥斯达黎加员工积极参与了当地非营利组织Donatapa发起的塑料瓶盖收集项目。Donatapa将回收瓶盖制成塑化木, 然后用塑化木对海滩进行改造, 建成方便残疾人的无障碍设施。2023年, 我们共收集了约30公斤塑料。2024年, 我们还将收集其它塑料制品, 进一步加大在环境可持续发展上的贡献, 力争收集量在去年的基础上翻番。



以新鲜农产品促进粮食安全



北卡罗莱纳州的安道麦美国员工继续参与了该州莱利市的Inter-Faith Food Shuttle项目, 为当地儿童、家庭和面临粮食安全问题的老人种植并配送新鲜农产品。

安道麦员工经常前往农场, 帮助采收蔬菜和水果, 再进行清洗、分类和包装, 最后完成配送。在安道麦美国员工的帮助下, Inter-Faith Food Shuttle项目减少了食品浪费, 让更多人吃到了当地新鲜农产品, 还降低了食品运输的碳足迹。



国家女孩周：“世界需要你”



以色列基地的60多名安道麦女性员工参加了由当地非政府组织Shavot (平等)组织的“2023年以色列女孩周”活动。

七支团队在贝尔谢巴、阿什杜德、卢德、耶胡德、莫迪因和加夫亚夫内基地附近的学校为数千名男女学生举办了鼓舞人心的讲座。与此同时，安道麦志愿者在社交媒体上发起了倡议，并且与各行各业的女性领导者们共同推动了一个特别的项目。今年女孩周活动的主题为“世界需要你”，以此彰显以色列女性在10月7日战争中发挥的重要意义和女性的勇敢精神，也体现出公众对于性别话题思维和意识的持续演变。



支持数字教育

印度政府发起了各种旨在推行数字教育的项目，但农村地区的学校通常缺乏利用这些项目所需的基础设施、设备和师资。

为此，我们与当地的四所学校对接，为他们建立了数字实验室，提供了课堂设备、数字装备和必要辅助设施，聘请有资质的教师为学生带来着眼于数字化未来的教育。

我们的参与惠及36,000多个家庭，斩获全国“最佳企业社会责任倡议”的认可，助力学生追求梦想职业。





与Yedidim安全组织开展合作

2023年,安道麦与安全机构Yedidim(希伯来语,意为“朋友”)共同发起志愿项目,Yedidim是提供全天候免费现场应急服务(医疗除外)的组织,服务内容包括:启动汽车、协助换胎、解锁被锁定汽车、运输和配送设备等。在合作之前,安道麦的员工提出希望加入Yedidim,为该组织的各类服务出力,这也促成了安道麦与Yedidim的合作关系。



安道麦在贝尔谢巴和阿什杜德的员工接受了成为Yedidim响应专员的培训,公司还为志愿者采购了个人装备包。我们的员工积极参与了Yedidim呼叫中心的工作,以应急响应人员的身份提供支持。这些志愿者中既有一线员工,也有管理人员,他们来自生产、供应链、运营、安全和工程等各个部门。

在冲突期间,我们的员工也在一直参与Yedidim的志愿活动。只要有需要,都会尽全力提供支持和援助。

2024年,我们希望继续开展这项活动,增加志愿者人数,并为安道麦的Yedidim应急响应人员提供更多培训。



展望未来

安道麦的目标与去年保持一致,正在朝着目标取得进展:

- 出台全球志愿行动框架,确保到2030年,安道麦所有员工每年至少参加一次志愿活动;
- 短期关键绩效指标:员工参与志愿活动比例达50%至70%;
- 三年计划:在10到15个安道麦业务规模最大的国家/生产基地组织社群项目;
- 确定新的影响衡量及评估方法。



公司治理 与职业道德



公司治理

强有力的公司治理，以专业性、领导力、问责制以及透明度原则为基础，是安道麦核心价值观的有机组成部分。我们认为公司治理是可持续发展与价值创造的关键一环。为了贯彻公司治理的各项原则，我们确立了适用于所有员工和利益攸关方的《行为准则》，同时辅之以各项内部制度加强落实。

2020年6月，安道麦加入先正达集团，成为其独特一员。先正达集团股份有限公司是世界领先的农业投入品公司，业务涵盖植保、种子、肥料、农业与数字技术，并且在中国拥有首屈一指的经销网络（简称“先正达集团”）。2021年8月，中国化工集团与中国中化集团这两家在中国乃至全球拥有广泛业务的大型国有企业集团合并成立中国中化控股有限责任公司，此后先正达集团以及安道麦集团划归中国中化控股。

安道麦股份有限公司是深圳证券交易所的上市公司，安道麦农业解决方案有限公司作为其全资子公司设总部于以色列；安道麦股份有限公司同时也管理并全资控股安道麦安邦（江苏）有限公司。



安道麦管理层成员*



Steve Hawkins

总裁兼首席执行官



Efrat Nagar

执行副总裁, 首席财务官



Elad Shabtai

执行副总裁, 制剂供应



Florian Wagner

执行副总裁, 产品线与创新



Bruce Morris

执行副总裁, 原药生产



Ruthie Zeltzer

执行副总裁, 人力



Gigi-Anne Hoh

首席执行官及管理层总法律顾问(挂职)



David Peters

执行副总裁, 亚太



Romeu Stanguerlin

执行副总裁, 拉美



安礼如

执行副总裁, 中国



Sergio Dedominici Paz

执行副总裁, 欧洲、非洲及中东



Jake Brodsgaard

执行副总裁, 北美



Oriella Ben Zvi

可持续发展与公司事务总监



Sammy Leibowitz

转型交付与总裁办总监

*截至2024年4月



安道麦董事会

董事	简介	安道麦股份有限公司	安道麦农业解决方案有限公司
覃衡德	覃衡德先生, 现年54岁, 安道麦股份有限公司及安道麦农业解决方案有限公司董事, 自2023年12月起担任公司董事长; 现任先正达集团首席财务官; 此前曾先后任先正达集团首席人力资源官, 先正达集团中国总裁等职务。覃衡德先生拥有华东工程技术学院工程学士学位, 华中科技大学工业工程硕士学位以及中欧国际工商学院工商管理硕士学位。	董事长	董事
刘红生	刘红生先生, 现年59岁, 安道麦股份有限公司董事; 现任中国中化控股有限责任公司生产经营高级顾问; 曾任先正达集团中国党委书记、总裁, 中化化肥控股有限公司董事长, 江苏扬农化工股份有限公司董事长。刘红生先生拥有北京大学哲学学士学位和上海海事大学工商管理硕士学位。	董事	
Steve Hawkins	Hawkins先生, 现年58岁, 安道麦股份有限公司及安道麦农业解决方案有限公司总裁兼首席执行官, 自2023年5月起同时担任安道麦农业解决方案有限公司董事长。Steve Hawkins先生拥有加拿大贵湖大学安大略农业学院农业工程学文凭和粮食与农业领域高级管理人员工商管理硕士学位, 以及约克大学行政学学士学位。	总裁兼首席执行官	董事长、总裁兼首席执行官
安礼如	安礼如先生, 现年54岁, 安道麦股份有限公司及安道麦农业解决方案有限公司董事; 现任安道麦执行副总裁, 负责中国区业务。安礼如先生拥有南京大学化学工程、工商管理双硕士, 应用化学学士。	董事	董事

安道麦董事会

董事	简介	安道麦股份有限公司	安道麦农业解决方案有限公司
葛明	葛明先生, 现年72岁, 安道麦股份有限公司独立董事。西方会计专业硕士, 高级会计师, 中国注册会计师资格。曾任安永华明会计师事务所董事长、主任会计师, 安永华明会计师事务所(特殊普通合伙)管理合伙人、主任会计师及高级顾问。目前同时担任亚信科技控股有限公司、中国旅游集团中免股份有限公司、广汽埃安新能源汽车股份有限公司及北京东方略生物医药科技股份有限公司独立董事, 泰康保险集团股份有限公司、上海银行股份有限公司及腾讯公益慈善基金会监事, 北京华明富龙财会咨询有限公司执行董事、总经理。	独立董事(审计委员会、提名委员会、薪酬委员会和战略委员会成员)	
杨光富	杨光富先生, 现年54岁, 安道麦股份有限公司独立董事。农药学博士, 现任华中师范大学教授、博士生导师、校学术委员会副主任, 绿色农药国家重点实验室(华中师范大学)主任、智能生物传感技术与健康国际联合研究中心主任、湖北省农药工程研究中心主任。	独立董事(审计委员会、提名委员会、薪酬委员会和战略委员会成员)	
Erik Fyrwald	Fyrwald先生, 现年65岁, 安道麦农业解决方案有限公司董事; 曾任先正达集团首席执行官、瑞士先正达首席执行官; 现任先正达集团和瑞士先正达董事、以及全球作物保护联盟、瑞士-美国商会和美国邦吉公司董事会成员。Fyrwald先生毕业于特拉华大学, 获化学工程学士, 后于哈佛商学院高级管理项目进修。		董事

安道麦董事会

董事	简介	安道麦股份有限公司	安道麦农业解决方案有限公司
David Morgan	Morgan先生, 现年69岁, 安道麦农业解决方案有限公司外部董事;同时也是皇家农业大学的董事。曾任 Epigenetica 有限公司首席执行官, Pebble Labs 公司总裁兼首席执行官以及战略顾问。Morgan先生曾在先正达任职, 先后担任亚太地区总监和北美地区总监, 之后领导该公司的全球蔬菜种子业务部门。Morgan先生拥有牛津大学农林科学硕士和学士学位。		外部董事(薪酬委员会主席;审计委员会和财务报表审查委员会成员)。
Ron Hyman	Hyman先生, 现年67岁, 安道麦农业解决方案有限公司外部董事。他是RHHoldings Limited 的创始人兼首席执行官, 曾担任 Internet Research Institute Limited 的联席首席财务官。他还是以色列健康、太阳能和房地产领域多家交易实体的外部董事。Hyman先生是一名注册会计师, 持有特拉维夫大学会计和经济学学士学位。		外部董事(财务报表审查委员会和审计委员会主席;薪酬委员会成员)
吴嘉宏	吴嘉宏女士, 现年 50 岁, 安道麦农业解决方案有限公司独立董事。曾任高盛高华证券有限公司董事总经理。吴女士拥有复旦大学工商管理硕士学位和上海对外经贸大学国际商务学士学位。		独立董事(财务报表审查委员会、审计委员会和薪酬委员会成员)

董事会专门委员会

董事会常设若干委员会,以保障董事会高效运作履责。

安道麦股份有限公司 董事会专门委员会

▶ 审计委员会

负责监督公司的内部控制体系、财务信息管理及披露。审计委员会目前有三名成员,其中两名为独立董事。

2023年审计委员会共召开六次会议,会议出席率100%。

▶ 提名委员会

负责针对选举董事和高级别管理人员候选人制定选举标准与流程,并推荐适当人选。提名委员会目前有三名成员,其中两名为独立董事。

2023年提名委员会召开四次会议,会议出席率达100%。

▶ 薪酬与考核委员会

针对董事和高级别管理人员的薪酬福利进行审核并给予相关建议。薪酬与考核委员会目前有三名成员,其中两名为独立董事。

2023年薪酬与考核委员会召开三次会议,会议出席率达100%。



2023年安道麦股份有限公司董事会共召开**12**次会议,会议出席率达**100%**。

安道麦农业解决方案有限公司 董事会专门委员会

▶ 审计委员会

负责监督安道麦农业解决方案公司的所有经营活动,确保所有经营行为合规合法。审计委员会目前有三名成员,均为独立董事,其中两名为外部董事。

2023年审计委员会共召开七次会议,会议出席率为95%。

▶ 财报审查委员会

就财报进行讨论并向董事会提出建议。财报审查委员会目前有三名成员,均为独立董事,其中两名为外部董事。

2023年财报审查委员会共召开四次会议,会议出席率达100%。

▶ 薪酬委员会

根据公司薪酬管理政策,审批并提出高管薪酬建议。薪酬委员会目前有三名成员,均为独立董事,其中两名为外部董事。

2023年薪酬委员会共召开五次会议,会议出席率为100%。



2023年安道麦农业解决方案有限公司董事会共召开**7**次会议,会议出席率为**80%**。

董事与高管薪酬

安道麦董事与高管薪酬由公司授权机构(股东大会、董事会和/或指定的董事会专门委员会)依据其批准及更新的薪酬政策决定。除此之外,全球同业基准、公司业绩指标以及相应人员的工作表现也在有关薪酬决议的考量范畴之内。

安道麦的薪酬政策主要基于以下主要原则:推进达成公司目标、工作计划与目的,兼顾运营风险;根据公司规模、特点及运营范围调整薪酬组合方案;根据相应资格人员的职能、责任范畴、努力程度与对公司业务发展所做贡献、促进实现目标并增长短期利润等;应以奖励给予相应资格人员适当的激励。批准薪酬时还会考虑全球同业基准、绩效指标以及相关人员的表现。

管理人员的薪酬主要由三部分组成:基本工资、浮动部分(中期和短期奖励,包括基于业绩的年度奖金,取决于目标和/或对公司贡献)以及长期奖励。独立董事依法领取年度津贴,不由公司发放工资。其他非独立董事(在公司担任管理职务的董事除外)可按月领取薪酬。

风险管理

安道麦采用全面风险管理方法,力争在商业环境中存在不可避免的风险和不确定的情况下为利益攸关方带来最大的财务回报。全面风险管理办法的基础是定期风险评估调查,通过梳理所有关键的业务领域和流程寻找战略、运营、法务、财务及监管事务中可能存在的风险因素。安道麦对所有风险的遗留风险水平进行深入分析,并据此制定内部审计多年工作计划。

在开展风险评估调查的之外,公司定期开展欺诈风险评估。欺诈风险评估的目标是检查并找出工作与控制流程中可能诱发欺诈或不当行为的漏洞来全面评估欺诈风险。



为了方便发现风险并帮助管理层做出决策,风险评估调查与欺诈风险评估中发现的所有风险都会以固有风险和既有内部控制框架为基础、根据遗留风险水平得到梳理和评估,从“非常低”到“非常高”划分为五个等级。

董事会对建立风险管理政策框架并监督其实施效果负全部责任。首席财务官定期报告有关风险的变化情况。

坚持职业道德行为规范

安道麦以成为一家对社会负责、为公众信赖的公司为目标而不懈努力,为此我们始终以最高道德行为规范和合法合规要求所有的业务活动。我们认为合法合规是延续成功的关键。

安道麦不容忍任何违反法律法规、不符合公司行为准则及其他内部规定的行为。我们秉持负责任的态度,业务经营遵守各国法律法规。公司成立了职业道德规范委员会,依据统一原则检视和审核各种道德规范问题的解决方案。2023年该委员会成员包含两名高级管理人员,负责向公司管理层汇报。

2023年,时任总法律顾问的Naama Peleg女士以专业且保密的方式处理职业道德规范的相关事务,并定期向管理层汇报公司的职业道德表现。她任职职业道德规范官期间建立的相关流程,使安道麦员工可以匿名和/或以保密的方式就任何职业道德问题和困境寻求建议或咨询,或直接提出投诉,确保所有咨询与投诉都能得到妥善处理。自2024年4月起,合规总监Rita Saggarr将接任职业道德规范官。

工作场所尊重培训

维护相互尊重的工作环境就是彼此成就最好的自己。不当行为不仅影响身心健康,也不利于职业绩效。放任不当行为存在助长性骚扰、歧视等严重违规行为的风险。

2024年1月,安道麦推出了工作场所尊重的在线学习模块,要求员工必须接受此培训,以便学习应对工作场所骚扰、歧视及礼貌问题。安道麦致力于营造零歧视、零骚扰的工作环境。



SpeakUp (“畅所欲言”) – 质询投诉

安道麦在全球范围内设置了全天候运作的保密报告系统, 为所有员工和供应商/服务提供商服务。这个系统由位于荷兰的一家独立服务提供商负责运作。

安道麦认识到, 有些问题过于敏感, 无法直接报告。因此, 我们鼓励以保密或匿名方式报告道德方面的关切或违反公司及其活动适用法律方面的问题。

“SpeakUp”服务是保密且免费的电话或电子邮件报告系统。安道麦在其从事经营活动的所有国家都提供了这项服务, 其网络服务性质使其不用依赖于任何地点。质询投诉服务提供27种语言, 涵盖公司员工的全部母语。这个系统同时面向非员工人士(如服务提供商)开放, 以满足其表达职业道德关切的需求。为此, 我们通过安道麦官方网站和《供应商行为准则》提供了服务准入方式。

报告的问题由外部独立第三方记录在案, 然后转交给安道麦职业道德办公室进行秘密调查。如有必要, 报告可进行翻译。报告问题的人(举报人)会收到一个参考编号, 以确认其报告已经受理。通过这个编号, 举报人可回拨电话或登录系统, 以接收反馈信息或提供更多线索。根据投诉的性质, 安道麦会指定高级职员对案件进行调查, 并采取适当行动解决相关问题。

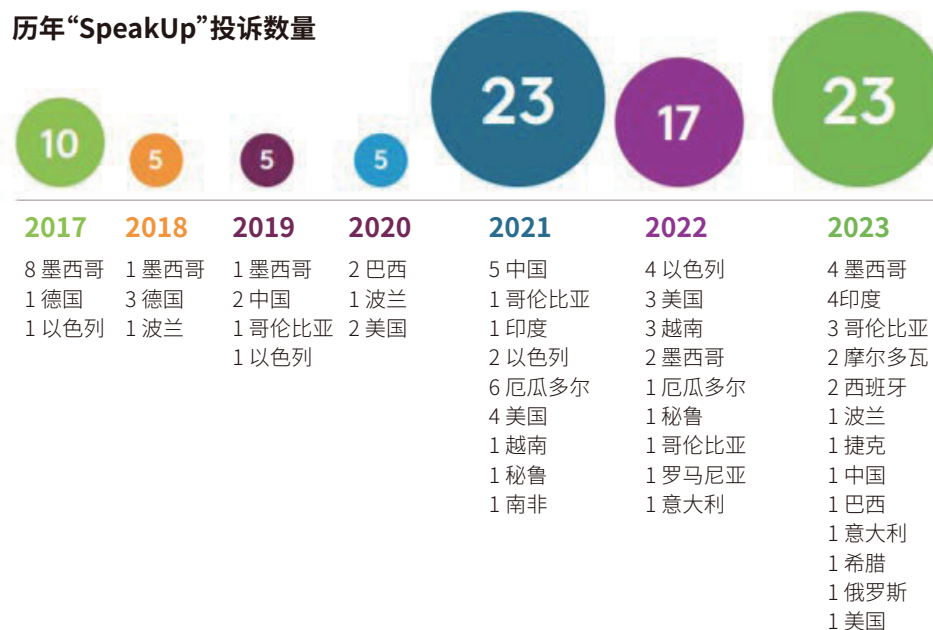
公司相关部门的高级别成员(职业道德委员会、全球领导团队及全球人力业务伙伴, 依据调查性质选定)负责跟进调查过程及解决方案建议。由于质询投诉系统内嵌的翻译服务, 因此无论举报人使用什么语言, 调查官员均能通过系统与其进行交流。

不仅如此, 2022年开通的案例管理服务(CMS), 可协助公司对其收到的职业道德相关投诉——无论举报是通过质询投诉系统提出的, 还是直接向其他管理团队成员面呈的——进行管理。

我们鼓励员工发声! 为此, 公司对所有人力资源代表都进行了质询投诉服务相关培训, 且要求其保证所有员工特别是新进人员关注和了解这项服务。我们在办公地点张贴宣传海报, 在公司内网设置“合规角落”板块, 确保所有员工都能注意到质询投诉服务栏目。此外, 我们通过内部消息服务模块并在《可持续发展报告》中发布质询投诉年度报告。与 2022 年相比, 2023 年的投诉总数保持相对稳定, 同时显示员工利用该渠道的意识持续提高。

安道麦的行为准则明确表示, 任何举报行为均应予以保密, 举报人的诉求应得到尊重和妥善处理。举报人无须担心反诉或报复。

历年“SpeakUp”投诉数量

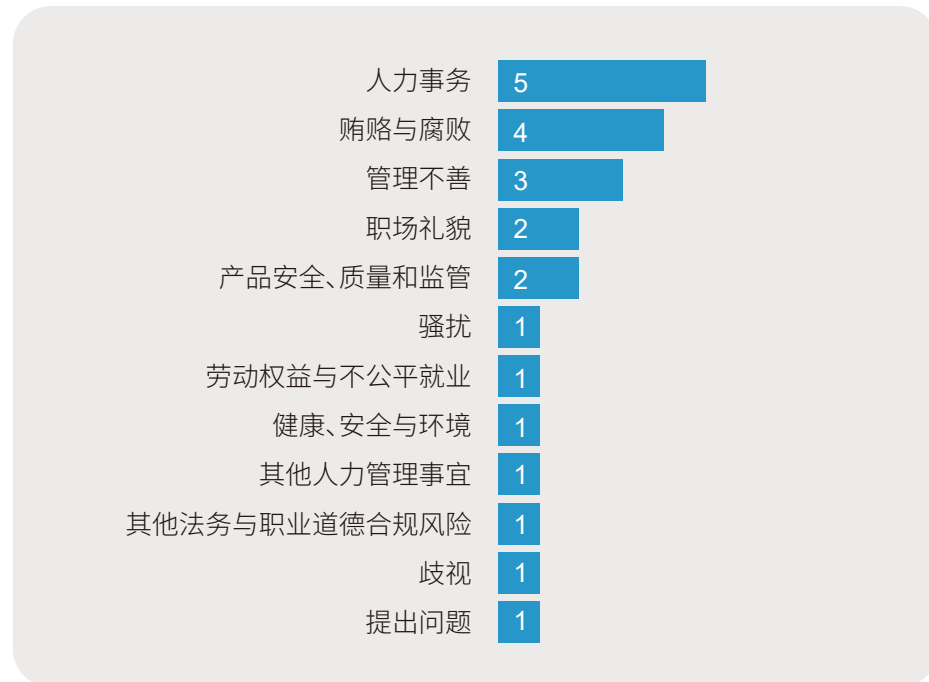


2023 年的投诉涉及多个类别。多数投诉 (21%) 涉及人力资源事项, 主要与流程相关, 例如时间记录、工资单以及绩效评估系统SuccessFactors 等。

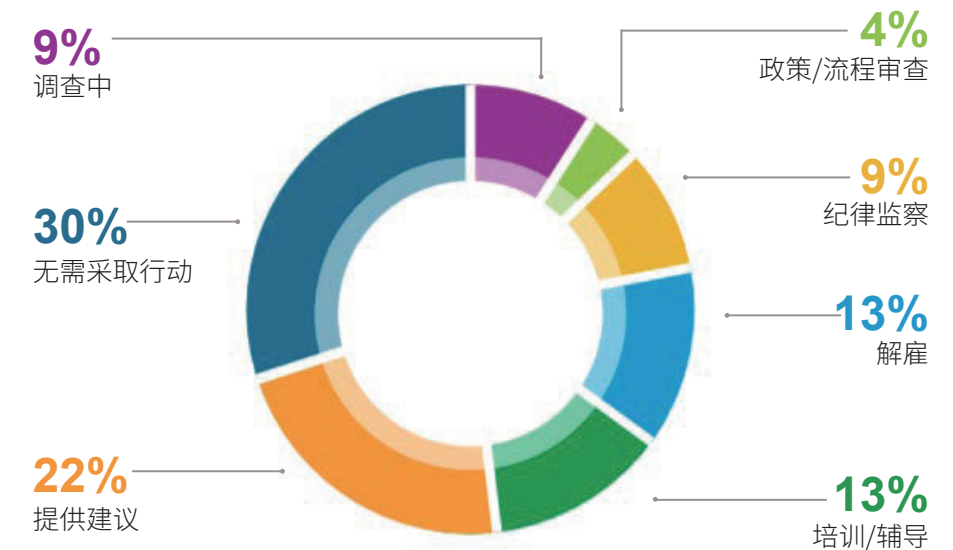
我们将继续鼓励员工反应其任何关切, 无论其大小; 同时, 我们将继续强化投诉的调查程序和调查过程。

除“SpeakUp”系统外, 合规事件或问题还可通过管理层级直接上报给总法律顾问或高级管理人员。

各类不当行为投诉数量



后续处理行动



新《欧盟举报法令》

在欧洲,新《欧盟举报法令》(2019/1937)于2023年12月17日生效。该法令适用于员工人数达到50名及以上的欧洲区安道麦子公司,包括:法国、德国、希腊、西班牙、波兰、意大利以及罗马尼亚。该法令保护觉察到企业在欧盟法律规定的具体领域存在严重不当行为的员工及利益攸关方,如金融服务、恐怖主义融资、公共安全与合规、运输安全、环境保护、食品与饲料安全、动物健康与福利、消费者保护、公共卫生、隐私与个人数据保护以及网络与信息系统安全。

安道麦已制定内部政策,向员工介绍新《欧盟举报法令》的条款,并说明公司将如何满足相关要求。该政策均有涉及国家的本地语言版本。

员工始终可以选择使用“SpeakUp”的全球热线举报投诉——被投诉的行为将由总法律顾问选定的全球经理开展调查。

如果员工观察到的行为属于潜在的举报罪行,即有可能属于欧盟法令规定的企业严重不当行为,则员工还可选择向当地指定人员举报,也可点击“SpeakUp”中的本地举报链接完成投诉。员工有权坚持在当地对举报投诉开展调查。如果举报事项确凿真实,则应适当利用专业资源推进调查。

任何员工举报都将得到保密处理,员工不会因举报投诉而遭到报复。调查时限为三个月,届时举报人将收到反馈以及最新信息。

《行为准则》

公司的《行为准则》是每一位员工遵守职业道德,奉行诚实守信的指针。《行为准则》阐述了安道麦对其员工和利益攸关方的承诺和期待,既是引导公司文化、社区关系的指南针,也是构成公司适宜行为的基本要素。



93% 的公司员工完成了《行为准则》的年度培训。

对贿赂与腐败零容忍

安道麦对贿赂与腐败零容忍,力求防范杜绝贿赂与腐败。公司承诺严格遵守与反腐败反贿赂有关且适用的各项法律法规及合同条款。

安道麦的《行为准则》严格禁止直接或通过第三方提供或收受贿赂。不得与任何曾有过贿赂记录的个人或实体建立商业合作关系。安道麦与所有员工一道共同认可、奉行、监督并落实反贿赂与反腐败的各项原则。

安道麦相关政策要求所有相关员工每年完成在线反贿赂培训。在线培训根据实际情况需要可使用本地语言。

完成公司合规培训是员工年度绩效评估的必备内容,也是新员工入职培训的重要组成。公司要求员工必须完成的在线学习课程包括《行为准则》、反贿赂以及《竞争法》。

垄断与竞争法培训

根据不同的职能,一部分员工以及所有新员工必须完成先正达集团向所有业务部门提供的竞争法在线培训项目,这是安道麦对环境、社会和公司治理倡议的承诺之一。所有员工均可使用当地语言接受电子学习培训。培训计划以竞争法为重点,旨在加强员工理解并识别潜在竞争或反垄断问题的能力。

公司继续为不同部门提供面对面的反垄断培训(使用当地语言),惠及法律、全球营销以及产品战略等部门(与客户或竞争对手有关联的部门),宗旨在于帮助员工在面临涉及竞争或反垄断问题的挑战时做出符合道德规范的决策。为员工提供处理竞争和反垄断问题所需的知识和资源,说明安道麦正在积极促进公平竞争,加强自身采取负责商业行为的承诺。此外,我们还向所有与竞争对手和客户以及日常业务有接触的人员分发《欧盟竞争法政策指南》,帮助他们了解相关规则,确保员工遵守所有适用的竞争法和反垄断法。

无政治献金

安道麦不使用公司资金或资源来支持任何政治候选人或政党。员工以其个人身份参加政治活动,且不占用其在安道麦的工作时间、公司财产或设备,公司尊重员工的政治权利。



73% 的员工完成了利益冲突在线培训

利益冲突

2023年,安道麦启用了先正达集团的利益冲突在线培训,强调道德行为在经营各个方面的重要性。在安道麦,建立信任、保持诚信是我们的基本精神。我们相信,建立稳固的内外部关系对持续成功至关重要。当员工或与其关系密切的个人因其在公司的职位而直接或间接获得个人或不当利益时,就可能产生利益冲突。所有员工都必须及时向各自的直线经理或人事部门披露任何实际、潜在或意识到的利益冲突。披露后,部门经理会评估具体情况,并且采取必要措施确保遵守公司政策。如果无法确定是否存在利益冲突或是否应采取适当行动,部门经理应咨询人事部或法律团队,以寻求解决办法。



《行为准则》

根据不同的职能,一部分员工以及所有新员工必须完成先正达集团向所有业务部门提供的竞争法在线培训项目,这是安道麦对环境、社会和公司治理倡议的承诺之一。所有员工均可使用当地语言接受电子学习培训。培训计划以竞争法为重点,旨在加强员工理解并识别潜在竞争或反垄断问题的能力。

公司继续为不同部门提供面对面的反垄断培训(使用当地语言),惠及法律、全球营销以及产品战略等部门(与客户或竞争对手有关联的部门),宗旨在于帮助员工在面临涉及竞争或反垄断问题的挑战时做出符合道德规范的决策。为员工提供处理竞争和反垄断问题所需的知识和资源,说明安道麦正在积极促进公平竞争,加强自身采取负责商业行为的承诺。此外,我们还向所有与竞争对手和客户以及日常业务有接触的人员分发《欧盟竞争法政策指南》,帮助他们了解相关规则,确保员工遵守所有适用的竞争法和反垄断法。



数据隐私

所有新入职员工均须完成在线数据隐私培训。该培训模块支持八种语言,涵盖数据保护、数据隐私法律法规、个人数据处理、员工责任、数据泄露管理以及数据安全等内容。所有新员工必须在入职培训期完成此项学习。



87% 的员工完成了数据隐私培训。



附录



关于本报告

安道麦谨此奉上《2023年度环境、社会与公司治理报告》，介绍2023年期间公司在促进可持续发展方面的主要活动与成就。

本报告及引用的数据根据全球报告倡议组织的标准编订发布，涵盖时间为2023年1月1日至2023年12月31日。此外，公司在制定本报告时还参考了可持续发展会计准则委员会的化学品准则指标，并介绍了安道麦为联合国可持续发展目标做出的贡献。

本报告中的披露信息与业绩数据涵盖2023财年安道麦在全球范围拥有和管理的设施和资产。

本报告在外部ESG专家顾问的协助下编写而成。我们对数据的有效性进行了内部和第三方检查，并对所有披露的数字和案例抱有合理的信心。然而，正如任何文件一样，本报告可能存在笼统、不准确、错误或遗漏。本报告中的所有前瞻性信息是基于公司目前的预测/预期，但可能由于各种原因而无法实现。

如果本报告中的信息与公司公开披露的财务报表信息存在任何差异，应以公司财务报表中的信息为准。

谨此感谢所有在公司内部引领推动可持续发展的同仁，感谢所有为本报告分享信息和收集数据的参与者。

安道麦将继续以年度ESG报告的形式披露自身的可持续发展进程，提供清晰和可比较的数据，并欢迎讨论交流，帮助我们改进。

作为安道麦保证公开对话的举措之一，我们欢迎各利益攸关方给予反馈意见。如有任何问题，请联系：

Lee Singer Snir
全球ESG事务总监
lee.singer@adama.com

其它披露信息

全球报告倡议组织 (GRI) 内容索引

一般性披露信息

GRI 2: 一般性披露信息 (2021年版)

1. 公司及其报告内容

公司介绍	2-1	安道麦股份有限公司是植物保护领域的全球领导者, 为全球农民提供杂草、害虫和疾病防治解决方案。安道麦是世界上拥有最广泛和最多样化原药产品组合的公司之一, 配备最先进的研发、制造和制剂设施, 倾听农民的意见, 以田间为灵感来源是遍布世界各市场的安道麦员工践行的文化准则。在这一独特优势的加持下, 安道麦得以提供一系列独特的混剂、制剂和高质量的差异化产品, 为全球100多个国家的农民和客户带来满足当地需求的解决方案。
------	-----	--

公司可持续报告涵盖实体	2-2	安道麦股份有限公司、安道麦农业解决方案有限公司 (股份公司全资子公司)、安道麦安邦 (江苏) 有限公司 (股份公司全资子公司)
-------------	-----	---

报告覆盖时期、频率及联系方式	2-3	2023年、年度报告、可持续发展总监: Oriella Ben Zvi <Oriella.Ben.Zvi@adama.com>
----------------	-----	---

外部鉴证	2-5	毕马威鉴证报告
------	-----	---------

2. 活动和员工

活动、价值链及其他业务关系	2-6	参见“绪言”之“关于安道麦”
---------------	-----	----------------

员工	2-7	参见“员工与社区”
----	-----	-----------

非正式员工	2-8	参见“员工与社区”
-------	-----	-----------

3. 公司治理

治理结构及组成	2-9	参见“公司治理与职业道德”
最高治理机构 任命及选举	2-10	参见“公司治理与职业道德”
最高治理机构主席	2-11	参见“公司治理与职业道德”
最高治理机构在监 管影响上的责任	2-12	参见“公司治理与职业道德”
管理影响的责任 划分	2-13	参见“公司治理与职业道德”
最高治理机构 对可持续报告 的责任	2-14	公司执行管理层和董事会审阅批准了列报信息
利益冲突	2-15	参见“公司治理与职业道德”
重要关切点沟通	2-16	参见“公司治理与职业道德”
最高治理机构集 体认知	2-17	参见“公司治理与职业道德”
最高治理机构绩 效评估	2-18	参见“公司治理与职业道德”
薪酬政策	2-19	参见“公司治理与职业道德”
薪酬确定流程	2-20	参见“公司治理与职业道德”
年度总薪酬占比	2-21	参见“公司治理与职业道德”

4. 战略、政策和执行

可持续发展战略声明 2-22 参见“绪言”

政策承诺 2-23 参见“绪言”

落实政策承诺 2-24 参见“绪言”

收集建议及提出关切流程 2-26 参见“绪言”

合法合规 2-27 参见“公司治理与职业道德”

会员协会 2-28 参见“绪言”

5. 利益攸关方参与

利益攸关方参与机制 2-29 参见“绪言”

集体谈判协议 2-30 参见“员工与社区”

GRI 3: 重大议题 (2021年版)

报告主题确定流程 3-1 参见“绪言”

报告重大议题清单 3-2 参见“公司治理与职业道德”

报告重大议题管理 3-3 在各主题章节中, 均对承诺、方法、目标、流程、项目、进度跟进和未来展望做了介绍

财务信息披露——经济影响

直接及间接产生的经济价值——单位:千美元

数据描述	GRI	2020	2021	2022	2023
直接产生的经济价值： 收入(总净销售额)	201-1	4,127,751	4,813,041	5,569,988	4,660,554
分配总经济价值：					
支付给员工的薪酬总 额, 包括工资和福利 (养老金、社保等)	201-1	521,969	560,386	610,612	629,103
支付给供应商的总金额	201-1	3,150,073	3,409,752	4,449,466	3,590,434
支付给资本提供者的总金额	201-1	9,162	12,349	11,591	21,857
资本性支出	201-1	214,000	410,655	396,632	336,600
支付给各国向政府的总金额 (税金等)	201-1	38,567	53,813	85,686	60,636
总社区投资	201-1	2,807	2,599	2,827	2,121
经济价值分配总额	201-1	3,933,771	4,446,955	5,556,814	4,640,751

总销售额——百万美元

2020	2021	2022	2023
4,127	4,813	5,570	4,661

各产品品类销售额——百万美元

产品品类	2020	2021	2022	2023
除草剂	1,707	1,972	2,479	1,969
杀虫剂	1,175	1,425	1,505	1,334
杀菌剂	857	952	1,048	965
非农业务	389	464	538	393



各区域销售额——百万美元

区域	2020	2021	区域调整后	2020	2021
欧洲	1,036	1,072	欧洲、非洲和中东	1,352	1,240
北美	776	917	北美	1,027	820
拉美	1,088	1,276	拉美和巴西	1,592	1,292
亚太	332	385	亚太	863	758
其中中国	324	513	中国	735	550
印度、中东和非洲	572	650	亚太(包括中国)	1,598	1,308

截至2023年,印度、中东和非洲区域重新调整,之前包括在这一地区的国家现在归入欧洲(重新更名为欧洲、非洲和中东区域)或亚太区域。

环境信息披露

在2019-2020年, 报告数据范围从原先的安道麦农业解决方案公司扩大至中国境内的两个大型生产基地: 沙隆达和安邦。

数据描述	2019	2020	2021	2022	2023	2020年备注	2021年备注	2022年备注	2023年备注	相关章节
能源 (GRI 302-1)										
能源消耗总量 (TJ)	12,480	10,966	10,516	12,503	10,425		包括辉丰(下半年)、Lycored和智利生产基地	沙隆达和辉丰复产所致, 不包括Lycored和ExperGrow子公司		环境可持续发展
能源强度 (TJ/百万美元收入)	3.12	2.66	2.18	2.23	2	2018年收入仅包括安道麦农业解决方案公司, 自2019-2020年开始的收入也包括沙隆达和安邦		2022年收入为56亿美元		环境可持续发展
直接能耗总量 (TJ)	7,964	4,908	4,686	5,046	3,810			不包括氢气和生物质燃料(木柴)		环境可持续发展
煤炭 (TJ)	6,735	3,753	3,210	3,838	2,662	所有的煤炭用量来自中国的2个基地(沙隆达和安邦)。由于关停以煤炭为能源的电厂, 因此2020年消耗减少				环境可持续发展
天然气 (TJ)	556	753	1,125	945	950					环境可持续发展

数据描述	2019	2020	2021	2022	2023	2020年备注	2021年备注	2022年备注	2023年备注	相关章节
燃料油 (TJ)	87	85	80	80	78					环境可持续发展
柴油 (TJ)	39	34	40	47	30					环境可持续发展
液化石油气 (TJ)	41	37	20	25	22					环境可持续发展
其他化石燃料 (TJ)	506	246	127	112	68		不包括氢气和生物物质燃料(木柴)			环境可持续发展
间接能耗总量 (TJ)	4,516	6,023	5,831	7,385	6,615					环境可持续发展
外部电力 (TJ)	3,448	4,539	4,082	5,389	5,035	2020年消耗增加,以代替关停电厂所产电力				环境可持续发展
外部蒸汽 (TJ)	1,068	1,485	1,749	1,996	1,580	2020年消耗增加,以代替关停电厂所产蒸汽				环境可持续发展
可再生能源用量 (TJ)	50	34	51	64	1,025		以电力供应商能源组合为依据	以电力供应商和内部光伏生产能源组合为依据	用电量统计自可再生能源发电的电网	环境可持续发展

数据描述	2019	2020	2021	2022	2023	2020年备注	2021年备注	2022年备注	2023年备注	相关章节
温室气体排放 (GRI 305)										
范围1和2温室气体排放 (公吨二氧化碳当量)	1,429,852	1,273,618	1,210,860	1,422,292	1,218,691	2020年数据精确到每个基地或每个州	包括辉丰(下半年)、Lycored和智利生产基地	沙隆达和辉丰复产所致, 不包括Lycored和ExperGrow子公司		环境可持续发展
温室气体排放强度 (公吨二氧化碳当量/百万美元收入)	358	309	252	254	262	2018年收入仅包括安道麦农业解决方案, 2019-2020年开始的收入包括沙隆达和安邦		2022年收入为56亿美元		环境可持续发展
范围1排放: 现场燃料 (公吨二氧化碳当量)	688,557	421,172	413,466	444,707	333,367	2020年数据精确到每个基地或每个州				环境可持续发展
范围1排放: 公司车辆 (公吨二氧化碳当量)	未测定	11,391	24,287	15,646	11,510	公司自2020年11月开始测定各排放量, 因此2020年的数据仅包括自11月份开始的				环境可持续发展
范围2排放: 间接能耗 (公吨二氧化碳当量)	741,295	852,446	797,393	977,585	885,325	2020年数据精确到每个基地或每个州				环境可持续发展

数据描述	2019	2020	2021	2022	2023	2020年备注	2021年备注	2022年备注	2023年备注	相关章节
水 (GRI 303)										
总耗水量(立方米)	10,289,074	11,624,389	13,565,073	11,066,527	9,743,757	测量方法改变导致2020年数字增加,全新数字化仪表在安道麦中国相关设施内安装	包括辉丰(下半年)、Lycored和智利生产基地	沙隆达和辉丰复产所致,不包括Lycored和ExperGrow子公司		环境可持续发展
用水强度(立方米/百万美元收入)	2,574	2,816	2,818	1,976	2,091	2018年收入仅包括安道麦农业解决方案,2019-2020年开始的收入包括沙隆达和安邦		2022年收入为56亿美元		环境可持续发展
总废水排放量(立方米)	6,434,057	9,398,207	9,511,529	7,808,500	7,270,658	测量方法改变导致2020年数字增加,全新数字化仪表在安道麦中国相关设施内安装				环境可持续发展
总废水回收量(立方米)(数据仅代表马克西姆基地)	282,155	220,690	160,531	71,545	156,000			反渗透系统因升级停用		环境可持续发展
出水总有机碳(吨)	284	369	682	258	177			中国基地污水处理厂升级		环境可持续发展

数据描述	2019	2020	2021	2022	2023	2020年备注	2021年备注	2022年备注	2023年备注	相关章节
出水化学需氧量 (公吨)	852	1,107	2,046	775	531					环境可持续发展
出水总悬浮固体 (公吨)	235	254	234	214	95					环境可持续发展
除草剂排放量 (公吨) (数据仅代表阿甘基地直接向环境中排放的除草剂。其他基地的除草剂直接排放到处理设施中)	1.10	0.84	0.799	0.77	1					环境可持续发展
大气排放 (305-6)										
颗粒物 (公吨)	未测定	14	28	29	34		包括辉丰 (下半年)、Lycored和智利生产基地	沙隆达和辉丰复产所致, 不包括Lycored和Exper-Grow子公司		环境可持续发展
氮氧化物排放量 (公吨)	330	131	159	176	162	由于在中国关停以煤炭为能源的电厂, 以及在另一工厂安装全新减排设备, 因此2020年排放量减少				环境可持续发展

数据描述	2019	2020	2021	2022	2023	2020年备注	2021年备注	2022年备注	2023年备注	相关章节
二氧化硫排放量 (公吨)	178	25	41	60	44	由于在中国关停以煤炭为能源的电厂,以及在另一工厂安装全新减排设备,因此2020年排放量减少				环境可持续发展
挥发性有机化合物排放量 (公吨)	82	89	81	99	108					环境可持续发展
固体废物 (GRI 306)										
危险废弃物总量 (公吨)	44,766	121,262	158,735	143,752	101,296	2020年数字增加,因为统计包括了之前未列入安道麦危废数据中的关键副产品	包括辉丰(下半年)、Lycored和智利生产基地	不包括Lycored和ExperGrow子公司		环境可持续发展
填埋/焚烧的危险废弃物 (公吨)	40,827	40,649	49,464	61,230	52,506	2018年:仅有废弃物总量数据,缺少处理方法				环境可持续发展
回收的危险废弃物 (公吨)	3,939	80,613	109,271	82,522	48,790	2018年:仅有废弃物总量数据,缺少处理方法				环境可持续发展

数据描述	2019	2020	2021	2022	2023	2020年备注	2021年备注	2022年备注	2023年备注	相关章节
非危险废弃物总量(公吨)	108,804	79,256	78,061	37,240	50,703	2020年数字增加, 因为统计包括了之前未列入安道麦危废数据中的关键副产品		技术提升	从马克西姆贝 尔谢瓦基地搬 迁至 Neot Hovav基地所致	环境可持续发展
填埋/焚烧的非危险废弃物(公吨)	107,165	72,646	71,049	30,830	40,695	2018年: 仅有废弃物总量数据, 缺少处理方法		技术提升		环境可持续发展
回收的非危险废弃物(公吨)	1,639	6,611	7,013	6,410	10,008	2018年: 仅有废弃物总量数据, 缺少处理方法				环境可持续发展
环境管理										
环境保护支出(百万美元)	9	19	60	59	46					环境可持续发展
环境保护投资(百万美元)	48	51	54	58	66				包括沙隆达、安邦和辉丰	环境可持续发展
通过ISO 14001或类似体系认证的基地比例(%)	未测定	64%	57%	57%	57%	自2020年起开始测定	辉丰和哥伦比亚			环境可持续发展

数据描述	2019	2020	2021	2022	2023	2020年备注	2021年备注	2022年备注	2023年备注	相关章节
环境合规										
环境罚款 (百万美元)	0.1	0	0.01	0.04	0	2019年:由于废水和大气排放短期内超过排放许可标准,中国有两起非重大罚款,这两起事件已解决		中国辉丰基地压力管道逾期整改		环境可持续发展
重要环境事件	3	4	4	2	1	针对每起严重事件,公司会调查事件原因和背景,随之出台并落实修正性行动方案				环境可持续发展

社会信息披露

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
高质量雇佣							
员工总人数	2-8	7,759	7,505	9,162	9,208	8,872	员工与社区
> 女性人数	2-8	1,825	1,800	2,236	2,292	2,231	员工与社区
> 男性人数	2-8	5,934	5,705	6,926	6,916	6,641	员工与社区
全职员工总数	2-8	7,719	7,562	9,145	9,187	8,846	员工与社区
> 女性人数	2-8	1,793	1,800	2,222	2,278	2,213	员工与社区
> 男性人数	2-8	5,926	5,676	6,923	6,909	6,633	员工与社区
兼职员工总数	2-8	40	29	17	21	26	员工与社区
> 女性人数	2-8	32	22	14	14	18	员工与社区
> 男性人数	2-8	8	7	3	7	8	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
员工部门分布							
生产运营	2-7	3,034	2,817	3,871	3,787	4,911	员工与社区
研发	2-7	264	243	250	262	289	员工与社区
销售和登记	2-7	1,835	1,739	1,939	1,935	2,622	员工与社区
管理和行政	2-7	485	469	500	539	1,050	员工与社区
其他	2-7	2,141	2,237	2,602	2,685	-	员工与社区
总计	2-7	7,759	7,505	9,162	9,208	8,872	员工与社区

*2023年, 安道麦对员工部门分类方法进行了统一, 确保公司所有报告口径一致。

多样性和性别平等							
高级管理者人数	405-1	131	129	125	118	96	员工与社区
中层管理者人数	405-1	621	678	810	793	819	员工与社区
非管理者人数	405-1	6,986	6,660	8,207	8,278	7,944	员工与社区
最高管理层人数	405-1	21	19	20	19	13	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
女性最高管理层人数	405-1	2	2	2	2	1	员工与社区
女性高级管理者人数	405-1	24	25	25	26	24	员工与社区
女性中层管理者人数	405-1	161	176	212	194	204	员工与社区
女性非管理者人数	405-1	1,638	1,597	1,997	2,070	2,002	员工与社区
男性最高管理层成员人数	405-1	19	17	18	17	12	员工与社区
男性高级管理者人数	405-1	107	105	100	92	72	员工与社区
男性中层管理者人数	405-1	460	508	598	599	615	员工与社区
男性非管理者人数	405-1	5,348	5,075	6,210	6,208	5,942	员工与社区
女性员工占比	405-1	23.5%	24.0%	24.4%	24.9%	25.1%	员工与社区
女性管理者占比	405-1	24.2%	24.6%	25%	23.9%	24.7%	员工与社区
女性高级管理者占比	405-1	18.3%	19.4%	20%	22%	25%	员工与社区
30岁以下最高管理者人数	405-1	0	0	0	0	0	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
30岁-50岁最高管理者人数	405-1	4	2	2	2	1	员工与社区
50岁以上最高管理者人数	405-1	18	17	18	17	12	员工与社区
30岁以下高级管理者人数	405-1	0	0	0	0	0	员工与社区
30岁-50岁高级管理者人数	405-1	55	49	43	37	32	员工与社区
50岁以上高级管理者人数	405-1	76	80	81	81	64	员工与社区
30岁以下中层管理者人数	405-1	7	4	4	2	1	员工与社区
30岁-50岁中层管理者人数	405-1	446	460	526	532	529	员工与社区
50岁以上中层管理者人数	405-1	166	214	279	259	289	员工与社区
30岁以下非管理者人数	405-1	833	603	591	647	581	员工与社区
30岁-50岁非管理者人数	405-1	4,540	4,447	5,172	5,170	4,940	员工与社区
50岁以上非管理者人数	405-1	1,602	1,610	2,444	2,461	2,423	员工与社区
30岁以下员工总数	405-1	840	607	595	649	582	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
30岁-50岁员工总数	405-1	5,045	4,958	5,743	5,741	5,502	员工与社区
50岁以上员工总数	405-1	1,862	1,921	2,824	2,818	2,788	员工与社区
50岁以上员工占比	405-1	24%	25.6%	30.8%	30.6%	31.4%	员工与社区
50岁以上管理者占比	405-1	33.6%	37.7%	39.6%	38.4%	39.3%	员工与社区
集体谈判协议覆盖员工数	407	未测定	1,576 (21%)	1,532 (16%)	1,513 (16.4%)	1,383 (15.6%)	员工与社区
女性员工	407	未测定	未测定	3%	3.3%	3%	员工与社区
男性员工	407	未测定	未测定	13%	13.1%	12.6%	员工与社区
新入职员工及员工离职率							
不同年龄和性别的新入职员工人数							
30岁以下女性	401-1	未测定	未测定	97	110	84	员工与社区
30岁-50岁女性	401-1	未测定	未测定	525	298	187	员工与社区
50岁以上女性	401-1	未测定	未测定	66	26	29	员工与社区
30岁以下男性	401-1	未测定	未测定	256	217	192	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
30岁-50岁男性	401-1	未测定	未测定	1,098	583	459	员工与社区
50岁以上男性	401-1	未测定	未测定	747	78	55	员工与社区
30岁以下新进员工	401-1	未测定	未测定	353	327	276	员工与社区
30岁-50岁新进员工	401-1	未测定	未测定	1,623	881	646	员工与社区
50岁以上新进员工 *包括新收购子公司安道麦辉 丰和安道麦迪拜	401-1	未测定	未测定	813	104	84	员工与社区
新进员工总数	401-1	944 (112名经理)	719 (65名经理) 因中国境内 实体重组和搬迁	2,808 (191名经理)	1,312 (79名经理)	1,006 (62名经理)	员工与社区
不同年龄和性别的离职员工人数							
30岁以下女性	401-1	未测定	未测定	24	34	53	员工与社区
30岁-50岁女性	401-1	未测定	未测定	165	250	219	员工与社区
50岁以上女性	401-1	未测定	未测定	68	88	93	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
30岁以下男性	401-1	未测定	未测定	81	94	101	员工与社区
30岁-50岁男性	401-1	未测定	未测定	478	504	562	员工与社区
50岁以上男性	401-1	未测定	未测定	333	296	314	员工与社区
30岁以下离职员工	401-1	未测定	未测定	105	128	154	员工与社区
30岁-50岁离职员工	401-1	未测定	未测定	643	754	781	员工与社区
50岁以上离职员工	401-1	未测定	未测定	401	384	407	员工与社区
离职员工总数	401-1	866	870 因中国境内实 体重组和搬迁	1,149 (135名经理)	1,266 (169名经理)	1,342 (110名经理)	员工与社区
员工总离职率*	401-2	12.18%	12.80%	13.70%	13.30%	14.70%	员工与社区
由内部候选人替补的空缺岗位比率		未测定	25%	35%	31%	32%	员工与社区

*离职率根据每月总离职人数和自愿离职人数除以总人数变动乘以工作天数计算得出。

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
收入差异							
按不同职级分列的男女以美元计薪酬比例							
最高管理者	405-2	113%	109%	112%	108%	100%	员工与社区
高级管理者	405-2	109%	105%	114%	119%	120%	员工与社区
中层管理者	405-2	100%	97%	93%	95%	101%	员工与社区
非管理者	405-2	77%	76%	72%	75%	72%	员工与社区
培训和教育							
女性高级经理培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	~6890小时正式培训及领导力发展项目+ ~270小时额外培训	~1600小时正式培训及领导力发展项目+ ~250小时额外培训	员工与社区
女性中层经理培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	540小时正式培训及领导力发展项目+ ~1950小时额外培训	~730小时正式培训及领导力发展项目+ ~2000小时额外培训	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
非经理女性员工培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	~19600小时	~36000小时	员工与社区
女性员工培训总时长	404-1	未测定	未测定	未测定	~29250小时	~40580小时	员工与社区
男性高级经理培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	~19000小时正式培训及领导力发展项目+ ~1010小时额外培训	~7700小时正式培训及领导力发展项目+~670小时额外培训	员工与社区
男性中层经理培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	720小时正式培训及领导力发展项目+ ~6000小时额外培训	~850小时正式培训及领导力发展项目+ ~11100小时额外培训	员工与社区
非经理男性员工培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	~57030小时	~107000小时	员工与社区
男性员工培训总时长	404-1	未测定	未测定	未测定	~83760小时	~127320小时	员工与社区
全体员工培训总时长	404-1	未测定	未测定	未测定	~113010小时	~167900小时	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
按性别分列的员工每年平均培训时长							
每位员工平均培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	12.3小时	19小时	员工与社区
每位女性员工平均培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	12.8小时	18小时	员工与社区
每位男性员工平均培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	12.1小时	25小时	员工与社区
提升员工技能及职位转换支持项目	404-2	未测定	未测定	未测定	7-10小时	7-10小时	员工与社区
按性别分列的员工接受定期绩效及职业发展分析的比例							
接受绩效及职业发展分析的女性员工比例	404-3	未测定	未测定	未测定	98%	97%	员工与社区
接受绩效及职业发展分析的男性员工比例	404-3	未测定	未测定	未测定	98%	97%	员工与社区
在报告期间定期接受绩效及职业发展分析的员工比例	404-3	未测定	未测定	95%	98%	97%	员工与社区
职业健康和安全							
包括在职业健康和安全管理体系内的员工	403-8				所有员工 包括就标准合规向安道麦上报数据的承包商公司		员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
工伤							
因工伤导致的死亡人数	403-9	未测定	未测定	0	0	0	员工与社区
因工伤导致的死亡率	403-9	未测定	未测定	0	0	0	员工与社区
高严重度工伤数和事故率 (不包括死亡)	403-9	未测定	未测定	3 截指和腕骨骨折	4 1起危险化学品暴露 3起指尖截肢受伤	#1起高严重度受伤 高严重度受伤 事故率0.006	员工与社区
可记录工伤数	403-9	未测定	40	49	74	48	员工与社区
可记录工伤率	403-9	未测定	0.58	0.46	0.67	0.31	员工与社区
总工作时长	403-9	未测定	31,356,283	50,828,962	54,850,815	30,551,095	员工与社区
总损工天数		未测定	874	1,744	1,100	450	员工与社区
可导致高严重度受伤事件的主要工作相关危害	403-9	未测定	未测定	尽管身处化工行业，安道麦要面对化学品风险，但在49起受伤事件中，仅有8起和危险化学品暴露接触有关，且均为低严重度受伤	1起危险化学品暴露接触事件为高严重度	设备安全	员工与社区

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	相关章节
通过ISO 45001或类似体系认证的基地比例	402-10	未测定	56%	43%	43%	75%	员工与社区
通过ISO 18001或类似体系认证的基地比例	402-10	未测定	未测定	60%	75%	0%	员工与社区
社区参与							
社区捐赠(千美元)	413-1	未测定	2,807	2,599	2,827	2,121	员工与社区
每单位税前利润捐赠比例	413-1	未测定	2.70%	2.80%	9.6%	不适用, 因全年为亏损	员工与社区
参与志愿活动员工比例*	413-1	未测定	20%	18.5%	24%	57%	员工与社区
员工参与志愿活动总时长*	413-1	未测定	1,300	2,777	2,788	4,991.5	员工与社区

*仅包括安道麦以色列志愿者数据。目前正在设计全球工具用以收集可靠数据。

公司治理信息披露

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	备注	相关章节
合规								
已确认腐败事件及采取行动								
已确认腐败事件数及性质	205-3	未测定	0	2	0	1		公司治理与职业道德
员工被解雇或受纪律处分的已确认腐败事件数	205-3	未测定	0	2	0	1		公司治理与职业道德
因违反反腐规定导致和业务伙伴合同终止或不在续约的已确认腐败事件数	205-3	未测定	0	0	0	0		公司治理与职业道德
本报告覆盖期间针对安道麦或其员工提起的腐败公共法律案件及结果	205-3	未测定	0	0	0	0		公司治理与职业道德
因腐败风险而进行评估的业务								
因腐败风险而被评估的业务总量	205-1	未测定	0	2	0	0		公司治理与职业道德
因腐败风险而被评估的业务比例	205-1	未测定	0	0	0	0		公司治理与职业道德
通过风险评估识别出的涉及腐败的重要风险	205-1	未测定	未测定	未测定	0	0		公司治理与职业道德

公司治理信息披露

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	备注	相关章节
反竞争行为								
针对反竞争及反垄断采取的法律诉讼	206-1	未测定	0	0	0	0		公司治理与职业道德
已完结法律诉讼(涉及违反反竞争和反垄断法)主要结果, 包括任何决定或判决	206-1	未测定	0	0	0	0		公司治理与职业道德
未遵守法规和/或有关营销传播(包括广告、促销和赞助)自愿准则的事件数, 按罚款或警告结果分类	206-2	未测定	0	0	0	0		公司治理与职业道德
未遵守法规和/或有关产品和服务健康及安全影响自愿准则的事件数	416-2	未测定	0	1	0	0		公司治理与职业道德
涉及侵犯客户隐私和丢失客户数据的确凿投诉	416-2	未测定	0	0	0	0		公司治理与职业道德
未遵守社会和经济领域法律法规产生的重大罚款和非现金制裁	416-2	未测定	0	1	0	0		公司治理与职业道德

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	备注	相关章节
职业道德								
反腐败政策和流程沟通及培训								
已知晓反腐败政策和流程的员工总数和比例	205-2	未测定	相关政策可在公司内部网站 ADAMA ZONE的“合规”专栏阅读,所有员工均可按需获取。此外,能够使用电脑的新入职员工都会在入职第一天收到要求其参加反腐败等必修课程的邮件通知				相关政策可在公司内部网站 ADAMA ZONE的“合规”专栏阅读,所有员工均可按需获取。此外,能够使用电脑的新入职员工都会在入职第一天收到要求其参加反腐败等必修课程的邮件通知	公司治理与职业道德
按等级分列的接受员工手册培训的员工总数和比例	205-2	80%	92%	87%	88%	93%		公司治理与职业道德
质询投诉热线收到的投诉	205-2	未测定	5	23	17	23		公司治理与职业道德
涉及贿赂/腐败的投诉比例	205-2	40%	0%	10%	0%	17%		公司治理与职业道德

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	备注	相关章节
涉及人力资源问题的投诉比例	205-2	20%	20%	20%	0%	22%		公司治理与职业道德
涉及产品合规问题的投诉比例	205-2	20%	0%	0%	0%	9%	SpeakUp系统未收到关于产品合规的投诉	公司治理与职业道德
关于其它问题的投诉比例	205-2	未测定	80%	70%	100%	52%	歧视、骚扰、利益冲突、健康和安全及环境、管理不善、非公平就业、其他法律或道德合规问题、职场文明行为	公司治理与职业道德
接受数据隐私培训的员工比例	205-2	63%	-	75%	79%	87%		公司治理与职业道德

董事会——安道麦股份有限公司

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	备注	相关章节
董事总人数	405-1	5	5	5	5	5		公司治理与 职业道德
非执行董事人数	405-1	4	4	4	4	4		公司治理与 职业道德
外部董事人数	405-1	2	2	2	2	2		公司治理与 职业道德
独立董事人数	405-1	2	2	2	2	2		公司治理与 职业道德
董事长和首席执行官分立	405-1	是	是	是	是	是		公司治理与 职业道德
年度董事选举	405-1	0	3	5	0	2	根据《中华人民共和国公司法》，安道麦股份有限公司无需每年选举董事	公司治理与 职业道德
董事平均年龄	405-1	57	58	59	60	59		公司治理与 职业道德
女性董事	405-1	0	0	0	0	0		公司治理与 职业道德
董事会会议次数	405-1	9	10	10	10	12		公司治理与 职业道德
董事会会议出席率(%)	405-1	100%	100%	100%	100%	100%		公司治理与 职业道德

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	备注	相关章节
审计委员会会议次数	405-1	5	5	6	5	6		公司治理与 职业道德
审计委员会出席率(%)	405-1	100%	100%	100%	100%	100%		公司治理与 职业道德
提名委员会会议次数	405-1	-	5	1	1	4		公司治理与 职业道德
提名委员会出席率(%)	405-1	-	93%	100%	100%	100%		公司治理与 职业道德
薪酬及考核委员会会议次数	405-1	2	3	2	2	3		公司治理与 职业道德
薪酬及考核委员会出席率(%)	405-1	100%	100%	100%	100%	100%		公司治理与 职业道德
战略委员会会议次数	405-1	0	0	0	0	0		公司治理与 职业道德

董事会——安道麦农业解决方案有限公司

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	备注	相关章节
董事总人数	405-1	7	7	7	7	7		公司治理与职业道德
非执行董事人数	405-1	5	3	3	3	3		公司治理与职业道德
外部董事人数	405-1	2	2	2	2	2		公司治理与职业道德
独立董事人数	405-1	1	1	1	1	1		公司治理与职业道德
董事长和首席执行官分立	405-1	是	是	是	否	否		公司治理与职业道德
年度董事选举	405-1	否	否	否	否	否	请注意,安道麦农业解决方案公司的所有董事均由公司唯一股东提名。对于公司董事的年度重新选举,既没有监管规定,也没有公司章程内部的其他要求。外部董事每届任期3年(最多不超过3届,即9年)	公司治理与职业道德
董事平均年龄	405-1	57	59	60	60	61		公司治理与职业道德
女性董事	405-1	1	1	1	1	1		公司治理与职业道德

数据描述	GRI	2019	2020	2021	2022	2023	备注	相关章节
董事会会议次数	405-1	7	7	7	6	7		公司治理与 职业道德
董事会会议出席率 (%)	405-1	80%	84%	76%	74%	80%		公司治理与 职业道德
审计委员会会议次数	405-1	8	13	10	6	7		公司治理与 职业道德
审计委员会出席率 (%)	405-1	93%	92%	97%	83%	95%		公司治理与 职业道德
财务报表审查委员会会议次数	405-1	4	4	4	4	4		公司治理与 职业道德
财务报表审查委员会出席率 (%)	405-1	100%	83%	92%	100%	100%		公司治理与 职业道德
薪酬委员会会议次数	405-1	4	8	5	6	5		公司治理与 职业道德
薪酬委员会出席率 (%)	405-1	92%	92%	100%	83%	100%		公司治理与 职业道德

可持续发展会计准则委员会 (SASB) 内容索引-化学品准则

主题	会计指标	分类	测量单位	编码	2023年情况
可持续发展披露主题&会计指标					
温室气体排放	全球碳排放范围一(直接温室气体排放)气体的排放总量, 排放限制法规管控下的气体占总气体排放量的百分比	定量分析	公吨 (t) 二氧化碳当量 百分比 (%)	RT-CH-110a.1	333,367公吨二氧化碳当量
	讨论管理碳排放范围一气体的长期和短期战略或计划及减排目标, 根据减排目标分析表现	讨论和分析	不适用	RT-CH-110a.2	见“环境可持续发展”章节。 我们在逐步提升设备(电机、照明、压缩机)的电效, 运用可再生太阳能, 以氢气代替化石燃料, 改用电动叉车和电动汽车, 对生产设备进行充电, 储存热能。 2030年目标: 范围1和范围2的碳排放绝对值降低38%(以2022年为基准)
空气质量	以下污染物空气排放量: (1) 氮氧化物(不包含一氧化二氮) (2) 硫氧化物 (3) 挥发性有机化合物, 及 (4) 危害性空气污染物	定量分析	公吨 (t)	RT-CH-120a.1	(1) 氮氧化物- 162公吨; (2) 硫氧化物- 44公吨; (3) 挥发性有机化合物- 108公吨; (4) 危害性空气污染物- 未汇总
能源管理	(1) 消耗能源总量 (2) 电网用电比例 (3) 再生能源比例 (4) 自发能源总量	定量分析	千兆焦耳 (GJ); 百分比 (%)	RT-CH-130a.1	(1) 10,425 TJ; (2) 48%; (3) 10%; (4) 未汇总

主题	会计指标	分类	测量单位	编码	2023年情况
水资源管理	(1) 取水总量 (2) 总用水量;在高或极高水压基准地区所占比例	定量分析	立方米 (m ³), 百分比 (%)	RT-CH-140a.1	(1) 取水量- 9,743,757立方米; (2) 耗水量- 9,743,757立方米:21.4%
	违反水质许可、标准和条规的事件数量	定量分析	事件数	RT-CH-140a.2	4起(高于容许水平)
	描述水资源管理风险并讨论降低该风险的策略和实践	讨论和分析	不适用	RT-CH-140a.3	见“环境可持续发展”章节。 安道麦在高水压地区循环使用废水
危险废弃物管理	产生的危险废弃物的量, 危险废弃物循环使用的比例	定量分析	公吨(t), 百分比 (%)	RT-CH-150a.1	(1) 101,296公吨; (2) 48%
社区关系	讨论如何参与管理与社区利益相关的风险和机会	讨论和分析	不适用	RT-CH-210a.1	见“员工与社区”章节
员工健康与安全	(1) 可记录事件率 (TRIR) 及 (2) (a) 正式员工和 (b) 外包员工的死亡率	定量分析	比率	RT-CH-320a.1	(1) TRIR - 0.31 (全球运营- 0.47) (2) 死亡率- 0 (3) 外包员工TRIR - 0.18 (20起可记录工伤)
	描述在评估、监测并减少正式员工和外包员工接触长期(慢性)健康风险而采取的举措	讨论和分析	不适用	RT-CH-320a.2	推出包括自我评估在内的“健康监测”全新全球标准, 平均得分71%

主题	会计指标	分类	测量单位	编码	2023年情况
使用端效率提升的产品设计	旨在令使用端资源利用效率提升的产品销售收入	定量分析	列报货币	RT-CH-410a.1	未测定
化学品安全&环保监管	(1) 含有《全球化学品统一分类和标签制度》第一类和第二类中涉及健康及环保有害物质的产品在营收的占比 (2) 该类产品中做过危害评估的产品比例	定量分析	占营收比重(%), 百分比(%)	RT-CH-410b.1	未测定
	讨论以下策略: (1) 管理相关的化学品 (2) 开发可减少对员工和/或环境影响的替代产品	讨论和分析	占营收比重(%)	RT-CH-410b.2	未测定
转基因生物	含转基因有机物(GMOs)的产品在营收中的占比	定量分析	占营收比重(%)	RT-CH-410c.1	据我们所知, 安道麦没有含有GMO的产品。
环境法律&法规的管理	在会影响行业发展的环保和社会相关的政府法规和/或政策议案上, 公司是如何应对的。	讨论和分析	不适用	RT-CH-530a.1	见“环境可持续发展”章节 安道麦有环境管理体系, 该体系涵盖了政策、流程和目标, 并与所有政府法规相一致。

主题	会计指标	分类	测量单位	编码	2023年情况
运营安全、应急预案&响应	工艺安全事件计数(PSIC)、工艺安全总事故率(PSTIR)和工艺安全事件严重事故率(PSISR)	定量分析	数量、比率	RT-CH-540a.1	48起可记录工伤 108起急救伤害
	交通事故数	定量分析	数量	RT-CH-540a.2	6起交通事故产生对司机的急救事件或仅财产损失。
活动指标					
可报告部分生产		定量分析	立方米 (m ³) 或公吨 (t)	RT-CH-000.A	见“绪言”之“关于安道麦”

Somekh Chaikin
KPMG Millenium Tower
17 Ha' arba' a Street, PO Box 609
以色列特拉维夫61006
+972 3 684 8000



致安道麦《2023年度环境、社会与公司治理报告》读者与用户的独立及有限鉴证声明

我们受安道麦股份有限公司(以下简称“安道麦”或“公司”)管理层的委托,为本报告如下表所示的特定内容(以下简称为“特定内容”)提供有限鉴证,这些特定内容主要指安道麦截至2023年12月31日的《2023年度环境、社会与公司治理报告》中的信息(以下简称“本报告”)。

应该注意的是,该鉴证仅针对本表所列各个项目对应在本报告中的信息和数据。有限鉴证对下表详列的特定内容相关数据和信息生效:

指标	单位	2023
高质量雇佣		
员工总人数	人	8,872
女性人数	人	2,231
男性人数	人	6,641
全职员工总数	人	8,846
女性人数	人	2,213
男性人数	人	6,633
兼职员工总数	人	26
女性人数	人	18
男性人数	人	8
参加绩效评估的员工比例	%	97%
不同年龄、性别的新进员工人数		
女性<30岁	人	84

指标	单位	2023
员工分布		
员工总数——高级管理者	人	96
员工总数——中层管理者	人	819
员工总数——非管理者	人	7,944
员工总数——最高管理层	人	13
女性最高管理层成员	人	1
女性高级管理者	人	24
女性中层管理者	人	204
女性非管理者	人	2,002
男性最高管理层成员	人	12
男性高级管理者	人	72
男性中层管理者	人	615
男性非管理者	人	5,942

©2024 KPMG Somekh Chaikin为毕马威下属全球独立成员机构的以色列合伙成员公司。
保留所有权力。于以色列印制。



指标	单位	2023
女性 30-50岁	人	187
女性>50岁	人	29
男性<30岁	人	192
男性 30-50岁	人	459
男性>50岁	人	55
新进员工总数<30岁	人	276
新进员工总数 30-50岁	人	646
新进员工总数>50岁	人	84
新进员工总数	人	1,006
员工留任率	%	90%
不同年龄、性别的离职人数		
女性<30岁	人	53
女性 30-50岁	人	219
女性>50岁	人	93
男性<30岁	人	101
男性 30-50岁	人	562

指标	单位	2023
女性员工占比	%	25.1%
女性管理角色占比	%	24.7%
女性高级管理角色占比	%	25%
最高管理者总数——30岁以下	人	0
最高管理者总数——30-50岁	人	1
最高管理者总数——50岁及以上	人	12
高级管理者总数——30岁以下	人	0
高级管理者总数——30-50岁	人	32
高级管理者总数——50岁及以上	人	64
中层管理者总数——30岁以下	人	1
中层管理者总数——30-50岁	人	529
中层管理者总数——50岁及以上	人	289
非管理者总数——30岁以下	人	581
非管理者总数——30-50岁	人	4,940
非管理者总数——50岁及以上	人	2,423
员工总数——30岁以下	人	582

©2024 KPMG Somekh Chaikin为毕马威下属全球独立成员机构的以色列合伙成员公司。
保留所有权力。于以色列印制。



指标	单位	2023
男性>50岁	人	314
离职总人数<30岁	人	154
离职总人数 30-50岁	人	781
离职总人数>50岁	人	407
离职总人数	人	1,342
员工总离职率	%	14.7%
员工专业分布		
制造	人	4,911
研发	人	289
销售和登记	人	2,622
管理和行政	人	1,050
总数	人	8,872
社区参与		
社区捐赠	千美元	2,118

指标	单位	2023
员工总数——30-50岁	人	5,502
员工总数——50岁及以上	人	2,788
50岁以上员工占比(%)	%	31.4%
50岁以上管理者占比(%)	%	39.3%
集体谈判协议覆盖员工数	%	15.6%
女性员工	%	3%
男性员工	%	12.6%
薪酬差异		
性别薪酬比例——非管理者	%	72%
性别薪酬比例——中层管理者	%	101%
性别薪酬比例——高级管理者	%	120%
性别薪酬比例——最高管理者	%	100%

©2024 KPMG Somekh Chaikin为毕马威下属全球独立成员机构的以色列合伙成员公司。
保留所有权力。于以色列印制。



指标	单位	2023
参与志愿活动员工比例 (以色列)	%	45%
员工参与志愿活动总时长 (以色列)	小时	4991.5
经济价值分配		
直接创造的经济价值:收入 (总净销售额)	千美元	4,660,554
支付给员工的薪酬总额	千美元	629,103
支付给供应商的总金额	千美元	3,590,434
支付给各国政府的总金额 (税金)	千美元	60,636
支付给资本提供者的总金额	千美元	21,857
资本性支出	千美元	336,600
总社区投资	千美元	2,118
经济价值分配总额	千美元	4,607,981
董事会——安道麦股份有限公司		
支付给资本提供者的总金额	人	5
董事会非执行董事人数	人	4
外部董事人数	人	2
独立董事人数	人	2

指标	单位	2023
环境保护		
通过ISO 14001或类似体系认证的基地	%	57%
环境保护支出	百万美元	46
环境保护投资	百万美元	65
环境罚款	百万美元	0.00
主要环境事件	起	1
职业健康和安全		
通过ISO 45001或类似体系认证的基地比例	%	43%
安道麦HSE政策	有	
董事会——安道麦农业解决方案有限公司		
董事总人数	人	7
董事会非执行董事人数	人	3
外部董事人数	人	2
独立董事人数	人	1

©2024 KPMG Somekh Chaikin为毕马威下属全球独立成员机构的以色列合伙成员公司。
保留所有权力。于以色列印制。



指标	单位	2023
董事长和首席执行官分任		是
年度董事选举	人	2
董事平均年龄	岁	59
女性董事人数	人	0
举行的董事会会议	次	12
董事会出席率	%	100%
审计委员会会议	次	6
审计委员会出席率	%	100%
提名委员会会议	次	4
提名委员会出席率	%	100%
薪酬和考评委员会会议	次	3
薪酬和考评委员会出席率	%	100%

指标	单位	2023
董事长和首席执行官分任		否
年度董事选举		无
董事平均年龄	岁	61
女性董事人数	人	1
举行的董事会会议	次	7
董事会会议出席率	%	80%
审计委员会会议	次	7
审计委员会出席率	%	95%
财务报表审查委员会会议	次	4
财务报表审查委员会出席率	%	100%
薪酬委员会会议	次	5
薪酬委员会出席率	%	100%

本报告的相关章节包含了更详实的信息与细节, 包括由公司决定的涉及特定内容的范围、内容、假设及估测等等。

安道麦管理层负责:

- 根据全球报告倡议组织 (GRI) 的可持续发展报告标准编制和提交报告, 报告中有关页面已明确, 其中包含的信息与陈述也有体现;
- 确定安道麦在可持续发展绩效与报告方面的目标;
- 建立并维护得当的绩效管理与内部控制体系, 避免借助这类管理体系收集的信息因欺诈或错误而出现遗漏或重大错报; 以及
- 识别可持续发展报告的利益攸关方与重大事项。

©2024 KPMG Somekh Chaikin为毕马威下属全球独立成员机构的以色列合伙成员公司。
保留所有权力。于以色列印制。



我方责任是提供有限鉴证,并基于我们的工作内容给出结论。我方根据国际审计与鉴证准则委员会(IAASB)发布的《国际鉴证业务准则》(ISAE)3000、即《非过往财务信息审计或审查的鉴证业务》执行了审计工作。该准则要求我方遵循包括独立性在内的适用职业道德准则,并规划和开展相关交流工作,以便获得有关本报告是否存在重大错误陈述的有限鉴证。

我们针对本报告具体章节的数据和信息给予有限鉴证涉及开展的工作包括:采访,主要是采访负责报告信息编写的安道麦员工;以及酌情应用分析和其他证据收集程序。这些程序包括:

- 根据公共信息来源、公司业务知识及比较其它类似机构的信息,检查报告中的特定内容,以便提供有限鉴证;
- 与管理层进行访谈了解具体信息;
- 就特定内容相关的企业责任战略和政策,以及在公司业务中的整体实施情况,访谈安道麦高级管理人员和相关工作人员;
- 访谈负责提供报告中信息的企业治理与业务单位的相关人员;
- 比较报告中呈现的特定内容信息与所获基础资料中的相应信息,以便查明这些基础资料中包含的所有相关信息是否都已纳入报告之中。
- 如有需要,就报告中收集并披露特定内容所用的计算、汇总及方法论进行访谈;
- 阅读报告中呈现的信息,以便确定是否符合我方对安道麦公司企业责任表现的总体认识和经验。

作为执行有限鉴证的步骤之一,我方审查了对安道麦2023年度ESG报告初稿所做的修改,并审查了报告终稿,以确保其如实反映我方发现。有限鉴证效力范畴小于绝对鉴证及合理鉴证。有限鉴证业务在范围上远远小于合理鉴证业务。因此,有限鉴证业务获得的鉴证水平低于我方在执行合理鉴证业务时获得的鉴证。

根据本报告中描述的有限鉴证程序以及我方获得的证据,我方没有发现有任何迹象表明安道麦2023年度ESG报告中如上表所列的特定内容在所有重大方面存在没有按照GRI及其自身的报告标准的情况。

根据双方的约定条款,我方制定此有限鉴证报告仅对安道麦负责。我方完成这项工作,仅涉及安道麦委托我方出具此有限鉴证报告的特定内容,不牵扯其它目的或任何其它背景。除安道麦以外,我方不对任何人就接受或承担此工作、出具本有限鉴证报告或针对我方得出的结论负有任何责任。

Somekh Chaikin
注册会计师
以色列,特拉维夫
2024年5月13日

©2024 KPMG Somekh Chaikin为毕马威下属全球独立成员机构的以色列合伙成员公司。
保留所有权力。于以色列印制。