



ADAMA



# 安道麦股份有限公司 2024年度社会责任报告

Listen ▶ Learn ▶ Deliver

# 目录

绪言.....	2
安道麦总裁兼首席执行官寄语 .....	3
关于本报告 .....	4
关于安道麦 .....	5
安道麦的可持续发展 .....	7
农业创新.....	11
环境保护.....	14
环境管理基础设施 .....	15
气候变化与温室气体排放 .....	17
能源消耗 .....	20
空气质量 .....	22
水资源使用与废水排放 .....	23
废弃物管理 .....	25
土壤与地下水修复 .....	27
员工与社区.....	28
始终倾听员工心声 .....	29
公平就业 .....	30
健康、安全与福利 .....	33
学习与发展 .....	38
多元、平等、包容 .....	41
社区关系 .....	45
公司治理与职业道德 .....	47
公司治理 .....	48
诚信经营 .....	52
附录.....	60
致安道麦股份有限公司《2024年度社会责任报告》读者的独立有限鉴证报告 .....	61
披露信息——非财务指标总结 .....	64



# 绪言

# 安道麦总裁兼首席执行官寄语

安道麦乃至整个植保行业在 2024 年经历了重重挑战。即便如此，可持续发展仍然是公司兢兢业业为之努力付出的焦点。

农民因气候变化承受的影响最为直接。干旱、洪水及其它不可预测的天气事件都会危及农民的庄稼与生计。安道麦以支持农业为己任，我们深知只有积极应对气候变化，才能保障农民为人类持续播种未来。因此，我们着力减少环境足迹，增加绿色植保方案的研发，与农民并肩，助力农业的成功。

安道麦的“价值创新”战略立足于倾听农民心声，了解农民挑战，从而交付有助于提高盈利、促进可持续发展的植保解决方案。通过结合先进的制剂技术与丰富的原药产品线，我们帮助农民最大限度地提高效率，增进作物收成，减少环境影响。同时，我们深知可持续发展必须产生经济效益。任何植保解决方案如果仅仅有利于可持续发展却无法提高盈利就无法得到广泛应用。因此，安道麦致力于开发的植保解决方案，要既能帮助农民保护自然资源，也能产生丰厚的投资回报。

我们也竭尽所能减少自身运营产生的环境足迹。安道麦针对生产基地制定了减少温室气体排放、节约用水以及加强危险废弃物回收利用的明确目标。安道麦的宏观战略包含持续改进、投资清洁技术、并将可持续发展融入运营的各个方面，针对生产基地设定的上述目标正是落实战略的一环。新建的氯碱设施正是范例之一，其所采用的先进离子膜技术，不仅替代了汞，也使氯气的生产效率提高 40%，让运营变得更为安全，更为绿色环保。

透明与问责是安道麦的核心经营原则。公司《2024 年度社会责任报告》也遵循了这一原则，开诚布公地分享了安道麦的进展，既有成功的案例，也包含仍需努力的问题。公开透明不仅仅体现于报告的行文之间，更是我们日常工作的指导原则。清晰的沟通，坚守职业道德并履行责任，是安道麦企业文化的核心，我们相信坦诚开放是建立信任并推动农业切实持久变革的关键。

我诚挚邀请您阅览本报告，了解安道麦为构建可持续未来取得的进展和做出的承诺。感谢您对安道麦的支持，与我们一路相伴，为农业的未来勇敢担当，让农业的生命力更为强健持久！

**Gaël Hili**

安道麦总裁兼首席执行官

# 关于本报告

安道麦股份有限公司（以下简称为“我们”、“我们的”、“安道麦”或“公司”）谨此奉上《2024 年度社会责任报告》（以下简称为“本报告”）。除非另行说明，本报告介绍的信息与数据与公司在环境、社会与公司治理领域的活动相关。

为充分满足利益攸关方对透明公开的期待，本报告根据全球报告倡议组织以及可持续发展会计准则委员会的有关标准编订发布，引用指标与数据请参见随附的内容索引表。

本报告披露的信息与业绩数据涵盖 2024 财年安道麦在全球范围拥有和管理的设施和资产，报告时间为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

关于绩效指标及其定义的变更、报告期及数据收集流程、会计准则及任何重述的详细信息，请参见“内部数据的收集与管理”一节，本报告全文亦有呈现。我们对数据的准确性和可靠度进行了内部复核和第三方鉴证。公司对所有披露的数字和案例抱有高度信心，但不排除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。

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：[Noa.Shine@adama.com](mailto:Noa.Shine@adama.com)

## 内部数据的收集与管理

安道麦制定了报告非财务信息的内部流程与管理机制，其宗旨在于确保可靠并公允呈现非财务报告以及本报告述及的信息与数据。然而，任何设计完备的内部管理机制也无法杜绝固有限制，存在无法预防或发现错漏的可能性。此外，受四舍五入影响，报告中所列数字可能存在尾差。

安道麦的企业职能部门负责数据收集、整合及质量控制，相关部门包括但不限于健康、安全与环境、人力资源、以及法务与合规。各职能部门均有其报告流程、系统和 SOP 流程，每年为编制本报告就选定的关键绩效指标提交一次数据。数据在提交和合并到本报告之前已由各职能部门复核批准。ESG 报告团队在将数据提供给外部鉴证之前再次审核数据质量。本报告经公司董事会审议批准后披露。

## 外部鉴证

安道麦就本报告述及的部分非财务信息进行了外部鉴证。

外部鉴证可增强公司内外所有利益攸关方的信心，确保安道麦所披露的数据可靠、准确、关联度高。独立鉴证提供方毕马威以色列为本报告述及的特定非财务绩效指标提供有限鉴证。详情请参阅附件。

## 关于安道麦

作为一家全球领先的作物保护公司，安道麦为农民提供防治杂草、害虫及病害的各类植保解决方案，支持农民完成其最擅长的事业：保障世界粮食供应。

## 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。2017 年，安道麦加入原沙隆达股份有限公司（后更名为“安道麦股份有限公司”），通过资产重组登录中国公开资本市场。

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。历经多年发展，安道麦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。

安道麦始终满怀热情地深入理解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。

为完成这一使命，安道麦时刻奉行以下品牌承诺：

**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。

安道麦领先的有效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。

## 安道麦的价值观

安道麦的宗旨与价值观定义了安道麦的公司本质，也是安道麦人行动的指针。

- **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**意味着我们崇尚简约，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。

# 安道麦的可持续发展

## 行业重要性评估

2023 年，安道麦参考行业实践，并在分析可持续发展会计准则委员会行业重要性议题以及 EcoVadis 问卷调查后，更新了重要性评估。

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。该研究旨在听取上述主要利益攸关方的意见与期望，收集有关行业趋势的反馈，以便加深对公司产品、附加值及品牌的理解与把握。

通过本次研究，我们确定了七项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
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. 负责任的供应链
4. 农民赋权——信息、工具与技术
5. 诚信经营
6. 员工——多元、公平和包容、赋权与发展
7. 社区关系与员工参与

2024 年，安道麦根据欧洲可持续发展报告标准开展了双重重要性评估，提早准备即将实施的报告要求，公司将于未来发布评估结果。

## 安道麦的可持续发展道路

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。

再生与可持续农业实践已成为世界各地种植者与消费者日益重视的优先选项，安道麦致力于提供支持再生与可持续农业实践所需要的产品和技术。为了确保作物高产，同时保护土壤、水资源及其它自然资源的健康，农民需要安全有效的解决方案来保护作物并促进生长。

满足农民的这一需求是安道麦的重要责任。安道麦不断开发新的解决方案，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。借助丰富且绿色的有效成分储备，以引领可持续发展的绿色化合物为基础，通过专有制剂技术的赋能，再结合不断壮大的生物性植保产品，安道麦得以不断提升有害生物综合治理手段，帮助农民解决问题。

切实可行的可持续发展策略也是安道麦的运营指针。公司优先投资于最为关键的领域，即减少碳足迹，减少三废，提升用水效率。我们也致力于保障员工安全，维护多元、公平、包容的工作环境，为所在社区的福祉积极贡献。

总体而言，安道麦正在将可持续发展融入日常工作与文化氛围之中，相应指标已纳入多个部门的绩效体系，从而形成可持续发展网络，这充分展现出安道麦的务实作风。

## 安道麦的可持续发展治理

安道麦从多个层面管理可持续发展，把握战略方向，落实运营执行。董事会负责审批年度社会责任报告，体现了公司对公开透明和问责制的承诺。首席执行官监督全球可持续发展活动，直接领导沟通、可持续发展及转型交付负责人。沟通、可持续发展及转型交付负责人为公司设定可持续发展方向，与相关职能部门合作制定目标，支持全球及本地项目落地，监控公司整体的可持续发展工作进展。企业 ESG 与社会责任经理负责跟踪可持续发展绩效，推动本地项目与社区活动的落地，发布年度可持续发展报告，并有选择地和 ESG 评级机构保

持沟通。此外，安道麦的可持续发展网络由来自各区域及各职能部门的代表组成，在整个公司制定、实施和沟通可持续发展规划中发挥着关键作用。

此外，安道麦作为先正达集团的成员公司，其沟通、可持续发展及转型交付负责人也是集团可持续发展领导团队的成员，参与领导全集团可持续发展战略的设计，并确保落实集团目标（请参阅先正达集团 ESG 报告了解其可持续发展治理的更多信息）。

## 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。



关键利益攸关方	安道麦的承诺和主要沟通渠道	利益攸关方的关注重点
<b>农民和客户</b>	安道麦投入时间、力量和资源，成为客户的首选合作伙伴。公司开发和生产高质量、有效和安全的产 品，满足世界各地种植者保护作物和提高农业实践 可持续性的迫切需求。安道麦当地的技术和农艺团 队为种植者、顾问和零售商提供专家建议，以确保 他们使用最有效的解决方案，并以安全和可持续的 方式应用安道麦产品。安道麦与其渠道合作伙伴合 作，按时交付产品，以便种植者在最需要的时候能 够获得产品。安道麦还将重点放在成为便利的生意 伙伴，敏捷响应客户需求，以便分销商和零售商能 够专注于支持他们的客户——农民。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 产品成效与安全</li> <li>• 公允定价</li> <li>• 产品的可持续发展特 性：促进农业的可持 续发展</li> </ul>
<b>员工</b>	安道麦通过积极倾听并寻求更多机会倾听安道麦员 工的意见，不断追求改进。除了持续的对话，安道	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 重视安全与健康的工作 环境与企业文化</li> </ul>

麦还实施定期的敬业度调查和对管理人员的“360°评估”。公司积极让员工参与制定改善其安全和福祉的举措，定期召开管理人员会议，并利用内部沟通渠道邀请员工提供反馈及分享建议。

- 工作与生活达成平衡
- 学习和发展以及职场机遇

---

## 社区

安道麦积极倾听其运营所在的社区的意见，并与公司的合作伙伴建立个人、持久的关系。在发起或参与的每一次合作中，安道麦都会提前花时间了解相关人员的需求，无论是地方政府、福利部门、非政府组织还是其他地方组织。安道麦在全年与这些伙伴进行持续对话。

- 社区的复原能力
- 员工参与志愿服务
- 社区倡议
- 遵守环保法规

---

## 供应商

安道麦与其供应商保持着持续的联系和对话，供应商是公司的业务合作伙伴。双方共同探索创新和改进的机会，并促进共同的业务成功。

- 物料品质与安全
- 创新材料
- 诚信经营
- 人权
- 遵守环保法规
- 支付条款

---

## 监管与政府机构

安道麦与相关监管机构保持公开、直接、透明的对话。安道麦确保在有关问题上表明立场，并寻求对话。

- 诚信经营
- 遵守环保法规

---

## 股东和投资者

安道麦与投资者、股东和债券持有人保持定期沟通和交流。

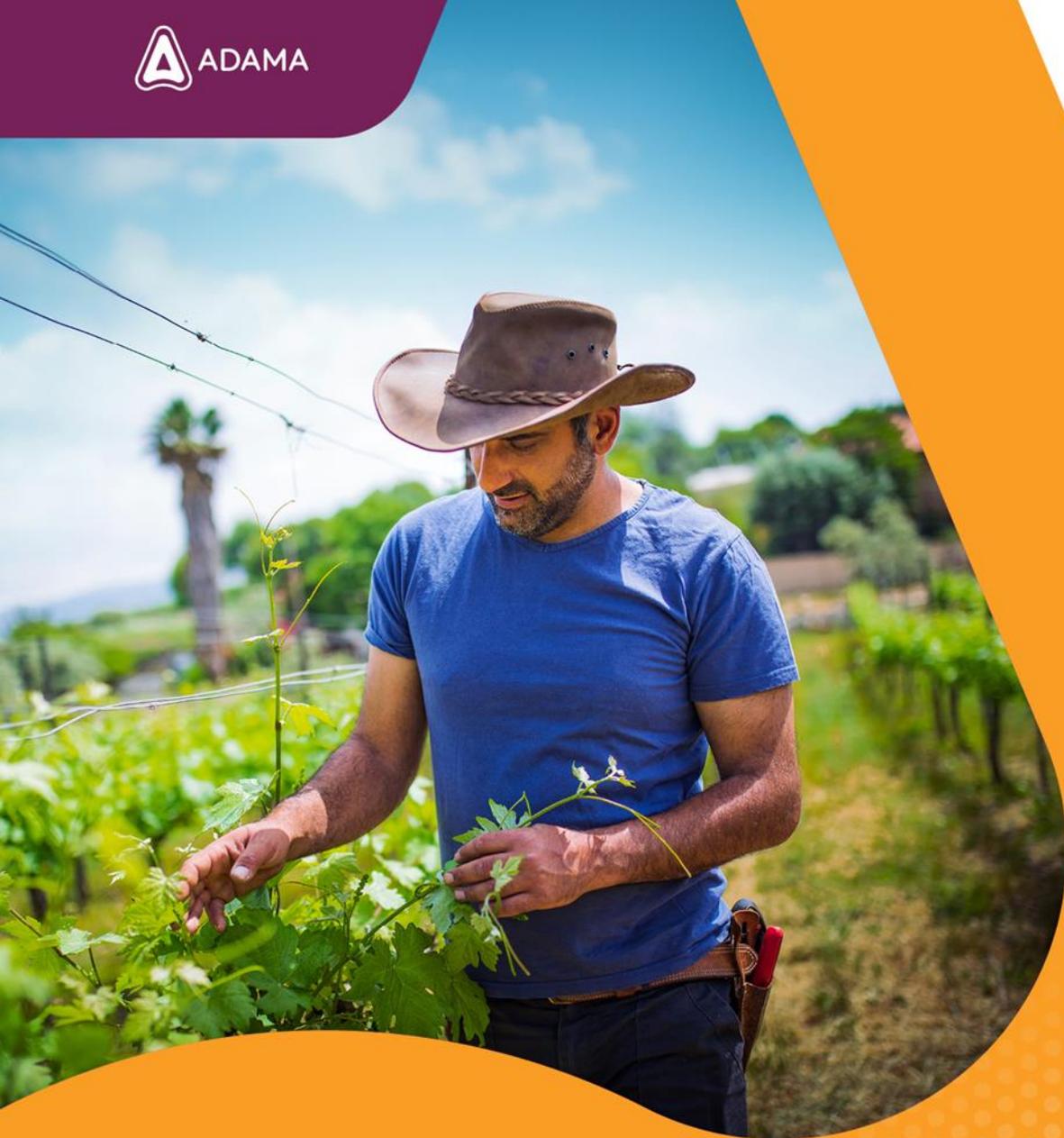
- 定期报告
- 财务业绩新闻稿及其它财务信息新闻
- 网上业绩路演

---

## 行业协会成员

安道麦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，安道麦乐于与行业内各个组织与机构携手合作，将可持续发展理念融入公司经营的方方面面。

- 
- 国际作物生命协会
  - 中国农药工业协会
  - 以色列生产商协会
  - 中国石油和化工联合会
  - MAALA（以色列企业社会责任组织）
  - 国际知识产权保护协会
-



# 农业创新

## 议题说明

在要求创新和适应性的全球趋势的推动下，作物保护市场正在快速发展。如今，种植者面临着众多挑战，包括盈利收紧、农艺复杂性增加和监管环境更加严格。加剧这些压力的是新化合物开发的放缓，这增加了对最大限度地提高现有原药有效性的解决方案的需求。

种植者需要创新、高质量的产品来应对这些挑战，同时提供强劲的投资回报。他们需要提高生产力、增强可持续性和简化农场运营的工具——所有这些都是根据他们的独特需求量身定制的。安道麦的价值创新战略就是专门为满足这些需求而设计的。

## 管理方针

**价值创新**是在每一步交付价值的综合战略。从与渠道合作伙伴合作推动共同成功，到提供培训、产品知识和卓越的客户服务，安道麦确保响应迅速、经济高效的产品供应，满足种植者的需求，同时提高农场效率和环境管理。

安道麦的战略旨在通过在不损害经济可行性的情况下最大限度地提高农民的生产力来支持农民。通过**推广专有制剂技术的差异化产品**，安道麦带来了切实的好处，如抗雨水冲刷、改善叶片渗透和易于使用——所有这些都助于提高盈利能力和可持续农业实践。

安道麦认识到可持续发展必须符合经济现实，因此继续投入大量资源开发专有、先进的**制剂技术平台**优化现有分子的性能。这种方法能够形成创新、实惠、高效的解决方案，有助于农民通过环境友好的绿色发展达成生产与经营目标。

以下是安道麦领先制剂技术的部分范例：

- **T.O.V.<sup>®</sup>**：这种油基制剂技术将接触式杀菌剂与溶解在油中的内吸性有效成分相结合，增强了防雨性和渗透性，其用户友好的液态预混剂型有利于广谱病害控制与稳健的长期管理。此外，这些制剂中超过 50% 的助剂成分来源于可再生资源。
- **Sesgama<sup>®</sup>**：该技术以独特的聚合物表面活性剂为基础，可形成具有出色稳定性的高负载悬浮液，减少包装废物并最大限度地减少对环境的影响，同时通过防止管口堵塞来提高可用性。
- **Asorbital<sup>®</sup>**：该技术可优化谷物叶片的渗透率，提高了有效成分的吸收与功效，确保持久保护和靶向传导。

- **Desidro®**: 该技术用于生产杀螺剂产品，增强颗粒型诱饵对蛞蝓和蜗牛等软体害虫的吸引力，同时保持颗粒的完整性，帮助颗粒承受水分与喷施而不会轻易分解。
- **Ayalon**: 为增强水基配方生物性药效而开发的专有技术。这项技术提高了药物的**传导性**、**耐雨性及渗透性**，药效卓越可靠，可减少对有机溶剂的依赖，使溶液更为绿色环保。

## 增加生物可降解材料的应用

为助力可持续发展，提高农艺效率，确保安全施药，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。

在安道麦近来推出的油基产品中，超过 **50%** 的助剂为生物可降解成分。公司计划未来整个在研油基产品线都将采用以天然油为基础的助剂。

与此同时，安道麦研发推广水基制剂技术，通过水基解决方案转型，减少对传统有机溶剂的依赖，体现出公司持续不懈创新的努力成果。

## 补充技术

除了先进的配方技术外，安道麦还集成了**生物性解决方案**和**数字农业科技**以补充其产品线并进一步支持农民实现可持续农业。通过**生物性解决方案**，安道麦投资于生物防治和生物刺激剂，以增强土壤和植物健康，提高养分吸收和应力耐受性，并减少化学负荷，为农民提供有效、环保的替代品。同时，安道麦拥抱**数字农业科技**，采取以客户为中心、技术中立的方法，与本地农业科技公司合作，提供量身定制的解决方案，提升农业生产效率，促进农业可持续发展。

## 产品监管与负责人的产品应用

安道麦致力于以负责任和道德的方式管理产品的整个生命周期，保护农民、公众和环境的健康与安全。通过参与推广各类良好农业实践项目，安道麦帮助农民安全有效地使用植保产品，降低应用不当带来的风险，积极遵守农残合规要求，从而保护人类与环境。

此外，安道麦在国际作物生命协会欧洲分会发起的“AgriGuide”项目中发挥着关键作用，为促进植保行业的可持续发展主导推动产品标签数字化。这一项目的目标是在未来几年在欧盟 27 个成员国实现所有产品标签的数字化管理。



# 环境保护

安道麦作为一家服务于农业领域的全球性农化企业，积极促进环境的可持续发展，是助力粮食生产和地球生态系统保护两项承诺的重要内容。正是因为认识到了气候挑战对最终用户（农民）的重大影响，安道麦非常重视减少温室气体排放。公司注重维护空气质量，保护水资源，优先考虑所在社区的福祉。为了减少自然资源的消耗，尽量减少浪费，安道麦采用节能生产工艺，扩大可再生能源的利用，选择节水技术，并且确保化学副产品得到安全处理及处置。安道麦严格执行这些环保措施，从而减少自身生态足迹，在实践中促进可持续发展。与此同时，安道麦专注为农民赋权增能，注重指导的实用性与解决方案的创新性，力求兼顾提高生产效率与保护环境的要求，为构筑农业可持续发展的未来发挥领导作用。

## 环境管理基础设施

### 议题说明

鉴于气候变化带来的紧迫挑战以及利益攸关方不断提高的期望，安道麦认为促进环境的可持续发展势在必行，全世界都需要在应对层出不穷的风险的同时重视减少环境影响。这要求安道麦以创新、可持续的解决方案为主导，依靠清晰全面的方法与标准，确保公司经营遵守全球与当地的法规要求。

### 管理方针

从原材料采购到生产、运输以及产品应用，安道麦采取全面、系统的方法监控其环境影响并降低风险。安道麦的健康、安全和环境保护（HSE）政策贯彻了这一方针，使公司能够在不断提高绩效的同时减少环境足迹。

安道麦制定 HSE 政策过程中充分考虑并吸取了农民、员工、周边社区、环保组织、监管机构及其它利益攸关方的期待。通过认真倾听各方意见，安道麦深入了解各方期望。此外，安道麦也积极采用创新技术与方法来确保有效管理并减少自身的环境影响。

安道麦依照国际公认的标准管理自身对气候与环境的影响。在遵守 ISO14001 环境管理体系等框架的基础上，公司根据运营情况执行内部标准。通过各项措施，安道麦系统地识别、监控并减少其对环境的影响，同时培养崇尚持续改进的企业文化。这一方针凸显了安道麦的

坚定承诺，以负责任的态度管理资源，以行动应对气候变化，严格遵守全球环境法规，支持可持续发展的宏观目标。

安道麦基于七项内部标准开展环境自评价，并对部分基地进行基地间交叉审计。2024 年，六座生产基地接受了内部审计师的审核，每次审计持续三到五天。

为跟踪进展情况并推动改进，安道麦制定了 2030 年目标，包括：

- 范围 1 和 2 碳排放量较 2024 年基线水平减少 **20%**
- 用水量较 2024 年基线水平减少 **5%**
- 危险废弃物再利用及再循环比例达到 **75%**

## 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，注重从经验教训中学习，开展针对性培训，以实现零事故率为目标。不仅如此，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。该体系包含识别事件根本原因和实施技术解决方案的具体程序，以便减缓事件影响，防范再次发生。

## 携手社区共建环保

安道麦与运营基地所在的社区积极互动，共同开发尽量减少潜在社区干扰的项目。我们在生产基地定期举办社区对话，倾听并解决公众关切的问题。积极主动可在公司与社区间建立起牢固的关系，协调利益，增进相互理解，鼓励彼此为了共同利益联合行动。

## 关键绩效指标

截至 2024 年 12 月，**65%**的安道麦生产基地都通过了 ISO 14001 国际标准认证。

环保合规指标	2023	2024
重要环保行政处罚（百万美元）	0	0 <sup>(1)</sup>
重要环保事件	1	0

<sup>(1)</sup> 2024 年安道麦共收到一笔金额为 4,000 美元的环保处罚。

安道麦坚持不懈地提升环境管理，深入学习环保经验。2024 年实现年重要环保事件为零的目标，证明公司的举措行之有效。

## 环保投资

2024 年，安道麦投资的重点环保项目包括：

- 污水处理厂升级改造（以色列纽托瓦鄂基地）
- 蓄热式尾气焚烧系统（以色列纽托瓦鄂和阿甘基地）
- 土壤与地下水修复（以色列阿甘基地、巴西塔夸里基地、以色列贝尔谢巴基地）

过去两年安道麦用于环保升级的投资金额为 2.21 亿美元。

环保投资与费用（百万美元）	2023	2024
资本开支	46	45
运营费用	65	65

# 气候变化与温室气体排放

## 议题说明

气候变化是最紧迫的全球挑战之一，其影响随着天气现象失去规律、极端天象频发以及环境退化加速而越发显现。安道麦致力于减少温室气体排放，节约资源，采用生态友好型的绿色工艺，通过采取相应举措应对严峻的气候危机，并履行责任，满足利益攸关方平衡增长与环境管理的期待。

## 管理方针

安道麦采用温室气体综合管理方法减少自身对环境的影响。公司首先通过测量范围 1（自有或控制来源的直接排放）和范围 2（外购能源的间接排放）排放来明确自身能源消耗的直接和间接排放量。

这些数据是安道麦设定既符合全球标准又现实可行的减排目标的基础。

根据 2015 年的《巴黎协定》，安道麦承诺减少范围 1 和范围 2 的温室气体排放。为确保实施进展，安道麦设定了 2030 年目标：以 2024 年基线水平为基础将范围 1 和范围 2 的碳排放减少 20%。

在此基础上，安道麦目前聚焦于测算范围 3 的排放量，这包括了整个价值链的间接排放，重点关注供应商。安道麦的目标是减少范围 1、2、3 的排放，加强公司的环保战略，让碳足迹的减少切实持久，富有成效。

#### 为实现范围 1 与范围 2 温室气体减排目标持续开展的举措包括：

- 实施多项高效能源新举措；
- 以氢气作为废气处理系统的燃料，减少化石燃料的消耗。氢气作为燃料产生的温室气体为零，能量密度是天然气的三倍。因此，安道麦正在马克西姆纽托瓦鄂基地新建电解厂加大氢气的使用，以取代燃烧炉的天然气燃料；
- 将马克西姆纽托瓦鄂基地焚烧炉的温度从 1,100°C 降低至 950°C，从而减少能源消耗；
- 在多个基地利用可再生资源（太阳能、水和生物质能）发电和生成蒸汽；
- 更换使用电动车辆；调整产品线，优先选择能耗更低的产品。

## 关键绩效指标

为了计量温室气体的排放量，安道麦根据《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》核算范围 1、2 和 3 的排放量。核算范围包含公司各生产基地的温室气体排放量（燃料、电力、热力能耗、制冷剂、污水生物处理以及消散排放）以及公司车辆产生的温室气体排放。

由于氢气被视为温室气体零排放燃料，生物质视为碳中和燃料，因此，安道麦核算直接能耗时不包括氢气和生物质能源。安道麦的煤炭消耗全部来自荆州基地。

范围 1 与范围 2 <sup>(1)</sup> 温室气体排放量与排放强度	2023	2024
范围 1 和范围 2 温室气体排放量（吨二氧化碳当量）	1,215	1,201
范围 1 和范围 2 温室气体排放强度（吨二氧化碳当量/百万美元收入）	261	290
范围 1 和范围 2 温室气体排放强度（吨二氧化碳当量/吨产量）	1.12	1.06

范围 1 温室气体排放总量（千吨二氧化碳当量）	345	303
其中，基地燃料排放	333	293
其中，公司车辆排放	11	10
范围 2 温室气体排放总量（千吨二氧化碳当量）	885	898
间接能源	885	898

<sup>(1)</sup> 不包含 *Lycored*

氯气和原药生产的温室气体排放量占安道麦范围 1 和范围 2 总排量的 **95%**。

2024 年，安道麦的范围 1 排放量较 2023 年减少 **12%**，范围 2 排放量同比增加 **1%**。总体而言，范围 1 及范围 2 温室气体排放量较上年减少 **1%**。排放量的积极变化反映出安道麦在努力推动由化石燃料向包括可再生能源在内的多种能源组合的转型。此外，公司也在降低车辆油耗，2024 年在以色列境内投用 160 辆电动车辆，全年节省约 13.5 万升汽油。安道麦对减少范围 1 温室气体排放量深感自豪，充分表明了公司履行承诺逐步替代化石燃料的努力成果。

单位销售额的范围 1 与 2 排放强度同比增加 **11%**，主要原因是植保产品价格下降，导致销售额减少。单位产量的范围 1 与范围 2 的排放强度降低 **5%**，主要原因是位于以色列马克西姆纽托瓦鄂基地的节能氯碱新设施启动运营。

自 2015 年以来，为了履行承诺并落实能耗管理，安道麦实现了范围 1 和范围 2 温室气体排放量的大幅减少。公司的初始目标是到 2030 年，范围 1 和范围 2 温室气体的排放量相比 2015 年基线水平减少超过 50%。然而，该目标未涵盖公司在中国国内的生产基地。

到 2024 年，安道麦在中国境外的范围 1 与范围 2 温室气体排放量已较 2015 年水平已减少了 44%。为了在合并中国区排放情况的同时实现最终目标，公司重新设定了减排目标，即到 2030 年将范围 1 与范围 2 的总排放量较 2024 年的基线水平进一步减少 **20%**（包括中国区各基地）。

### 努力减轻价值链每一环节的环境影响

2020 年，我们启动测算整个供应链的碳排放量（范围 3 碳排放）。结果显示，范围 3 碳排放是安道麦温室气体排放的主要组成部分，类别 1 商品和服务采购约占公司碳排放总量的 **75%**。2024 年测算的范围 3 排放占比结果与此相近。目前，公司正在完善范围 3 碳排放的测算，以确保准确披露测算结果。

# 能源消耗

## 议题说明

降低能耗对安道麦至关重要，因为这直接影响着我们的运营效率与环境可持续性。能耗越低，越能显著节省成本，在利润率普遍紧张的市场增强公司的盈利能力与竞争力。此外，降低能耗可以最大限度地减少温室气体排放，帮助安道麦满足监管要求并与全球气候目标保持一致。

## 管理方针

安道麦能源管理的重点是通过各种提升效率的措施降低能耗，加速向无碳燃料的过渡，扩大可再生能源的利用，增加低碳车辆，不断探索创新技术与解决方案来满足公司的能源需求。

为了进一步降低能耗，安道麦也着力将低效电器（如电机、压缩机和灯具）置换为高效电器。公司同时在将生产基地与销售部门的叉车和个人用车替换为电车，转用 LED 照明，以及持续升级低能效设备，包括中型和大型电机。安道麦设置了专门预算来支持这类环保项目。

## 关键绩效指标

安道麦通过跟踪记录能源数据，并将降低能耗的成果与关键绩效指标相关联，衡量降低能耗的进展，明确责任。

不同来源的总能耗量占比 (%)	2023	2024
外购电力	48%	50%
外购蒸汽	15%	15%
化石燃料	37%	35%

能源消耗量与强度	2023	2024
能耗总量（太焦）	10,425	10,470
能耗总强度（太焦/百万美元营收）	2.25	2.52
能耗总强度（十亿焦耳/吨产量）	9.6	9.2
<b>直接能耗总量（太焦）— 范围 1 燃料能耗</b>	<b>3,810</b>	<b>3,685</b>
煤炭（太焦）	2,662	2,463
天然气（太焦）	950	950
燃料油（太焦）	78	45
柴油（太焦）	30	23
液化石油气（太焦）	22	16
其它化石燃料（太焦）	68	188 <sup>(1)</sup>
<b>间接能耗总量（太焦）— 范围 2 外购能源</b>	<b>6,615</b>	<b>6,785</b>
电力（太焦）	5,035	5,179
蒸汽（太焦）	1,580	1,606
<b>无碳能源总量（太焦）<sup>(2)</sup></b>	<b>1,025</b>	<b>1,394</b>
<b>无碳能源占比（%）</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>

<sup>(1)</sup> 包括燃料替代品、生物质（木材）和氢气

<sup>(2)</sup> 包括利用可再生能源、生物质和氢能发电产生的电力

2024 年安道麦的能耗总量同比持平，单位产量的能耗强度同比下降 **4%**。这一指标实现下降的主要原因是安道麦马克西姆纽托瓦鄂基地开始采用能效更高的氯碱生产工艺。

相比之下，单位销售额的能耗强度同比增加 **12%**，主要原因是植保产品价格下降，导致销售收入减少。

无碳能源使用总量增加 **36%**，主要是由于多个地区外购的电力源于多种可再生能源组合发电，安道麦内部利用可再生能源（主要是光伏）发电、生物质以及氢能。

值得注意的是，安道麦的能源消耗总量同比波动往往较为有限，其原因是制冷、供暖以及生化工艺等重要运营环节的基本能耗水平相对稳定，不受产量变化影响。

# 空气质量

## 议题说明

化工生产排放出的气体可能含有对人类和环境存在负面影响的物质。安道麦承诺保护员工以及所有可能受其经营活动影响的个人免受气体排放带来的健康与安全风险。

## 管理方针

为减少废气排放，满足并超越空气质量标准，安道麦在其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，安道麦认为披露相关数据和信息至关重要。

## 关键绩效指标

空气质量（吨）	2023	2024
颗粒物	34	25
氮氧化物排放量	162	67
硫氧化物排放量	44	25
挥发性有机物排放量	108	89

化石燃料燃烧及固态产品生产排放的颗粒物在 2024 年显著减少 **26%**。2024 年期间，安道麦安装并升级了颗粒物排放的处理设施（如袋式过滤器），为减少颗粒物排放量发挥了重要作用。

2024 年，安道麦的硫氧化物排放量同比减少 **43%**，氮氧化物排放量同比减少 **58%**。这一成果与减少化石燃料密切相关，主要来自于中国荆州基地减少用于蒸汽和发电的煤炭燃料。这一转变符合公司逐步替代低品质化石燃料的总体战略。

安道麦严格管控生产过程中产生的挥发性有机化合物排放。为此，公司采用了蓄热式焚烧炉、碳吸附系统等诸多强有力的处理装置。2024 年挥发性有机化合物排放同比下降 **18%**，主要原因是产量减少以及采样方法的正常偏差。

为全面维护空气质量，安道麦始终持续改进清洁技术，并投资提升清洁技术，积极降低环境风险，达到超越合规的标准。

## 水资源使用与废水排放

### 议题说明

水资源使用管理对安道麦至关重要，因为水是工业与农业的重要资源。高效管理用水，尽可能减少废水，并降低公用工程费用，有助于公司降低成本，同时还有利于公司运营的可持续发展，达成遵守环境法规与企业责任的目标。

有水可用，对经济发展至为关键，以农业为生的农村地区尤其如此。废水处理可守护社区饮用水安全，保障卫生与农业用水的供应。

减少废水排放、减少环境污染、保护本地水体意义重大，对维护生态系统、社区及农业发展至关重要。废水排放过多，污染物含量过高，不仅伤害水生生物，破坏生态系统，还会威胁周边居民的健康。安道麦致力于减少污水排放，提高处理质量，不仅仅是遵守环境法规，也有助于公司提高运营效率，维护良好声誉。

### 管理方针

安道麦的 HSE 政策表明，公司积极保护环境的举措包含通过 HSE 管理体系负责任地管理用水与废水处理。安道麦定期监控各个生产基地的用水情况，追求持续提升。公司的各个生产基地持续寻找机会优化用水效率，尽可能减少耗水量。

安道麦承诺用水总量到 **2030 年**较 2024 年水平**减少 5%**。实现这一目标，需要开发并推广高效且负责任的用水方案。

安道麦首先按照环保标准处理废水，再向环境排放，或选择在非核心运营环节重复利用。此外，安道麦还开展用水审计，并设定可持续发展目标，借此优化用水效率，尽可能减少废水排放对环境的影响，从而达成运营要求与资源保护之间的平衡。

安道麦采用多阶工艺流程废水处理系统，集合了物理、化学和生物技术。管理措施包括在线监测、混合采样、影响评价等。例如，在安道麦阿甘基地，废水最终排入地中海。以色列海洋和湖泊研究中心每半年对公司排放废水的环境影响进行量化评估，结论直接送交以色列的环保部。长江对中国的荆州基地而言既是水源又是废水排放终点。为此，公司专门设立了监测站，配备多个传感器持续跟踪废水排量与质量，并将实时数据传输到本地水务部门，确保严格遵守当地法规。截至目前，没有数据表明安道麦阿甘或荆州基地的运营对海洋或水生生物以及周围环境产生任何负面影响。

安道麦致力于保护周围海洋和淡水环境的健康和清洁，努力减少各生产基地的废水排放。为实现节水目标，公司在实践中主要采取废水、冷却水及洗涤水再利用的措施。

## 关键绩效指标

安道麦通过记录追踪各个水源及废水排放的数据来衡量和监督自身减少取水、节约用水以及降低废水排放的成效。

耗水量与水耗强度	2023	2024
耗水总量（立方米）	9,758,629	9,028,764
水耗强度（立方米/百万美元收入）	2,094	2,175

安道麦没有发生违反水资源相关规定（超出许可范围）的事件。

废水	2023	2024
废水排放总量（立方米）	7,270,658	7,139,405
废水重复利用总量（立方米） <sup>(1)</sup>	156,000	336,500
废水总有机碳（吨）	177	117
废水化学需氧量（吨）	531	351
废水总悬浮固体（吨）	95	87

<sup>(1)</sup> 该数据仅反映安道麦马克西姆基地的情况。

2024 年，安道麦用水量减少 **7%**，废水排放量减少 **2%**，这主要归功于安道麦荆州基地电厂减少了蒸汽产量，以及马克西姆纽托瓦鄂基地提高了废水脱盐装置的性能。

废水水质持续改善主要得益于中国和以色列生产基地的生物污水处理设施性能提升，以及生产负荷降低。

安道麦为马克西姆纽托瓦鄂基地运行的海水淡化装置感到自豪。以色列南部是严重缺水的干旱地区。废水脱盐使安道麦能够重复利用处理后的污水，避免从公共海水淡化厂远距离获取淡水。这一举措凸显了安道麦减少用水的坚定承诺，也反映出公司在整个运营过程中对节约用水的专注。

## 废弃物管理

### 议题说明

有效管理废弃物可显著减少环境影响，既可使环境获益，也有利于业务的可持续发展。安道麦的目标是最大限度地提高资源利用效率，减少浪费，竭尽所能降低环境影响。

### 管理方针

安道麦的生产过程中会产生危险和无害废弃物，公司严格按照本地环保法律法规对这两类废弃物进行妥善处理。废弃物处理是公司减轻环境影响的一项重点工作。为此，安道麦按照循环经济路径，积极实践多元化措施，大力倡导回收、升级、重复利用项目，延长物料的生命周期。

**安道麦的目标是到 2030 年，危险废弃物再利用与回收率达到 75%。**

### 生产者责任延伸承诺

安道麦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多个消费后项目。例如，建立并管理内部塑料回收中心，借助技术回收废弃容器桶底部的残留物料，最大限度地减少浪费。

近年来，安道麦发起一项减少包装中原生塑料用量的内部项目，推行了包括极简设计在内的各种举措。优化包装设计在不影响产品功效与安全使用的情况下不仅节约了用料，还提高了运输效率。此外，公司正在积极推广将再生塑料用于容器生产。

## 关键绩效指标

安道麦按照处理方法衡量并监控危险和无害废弃物，密切跟踪废弃物管理实践成效，确保合规，并推动改进。

危险与无害废弃物处理	2023	2024
危险废弃物总量（吨） <sup>(1)</sup>	153,220	145,203
填埋/焚烧的危险废弃物（吨）	52,506	44,005
回收的危险废弃物（吨）	100,774	101,197
危险废弃物循环回收比例	66%	70%
无害废弃物总量（吨）	50,703	38,731
填埋/焚烧的无害废弃物（吨）	40,695	32,833
回收再利用的无害废弃物（吨）	10,008	5,898
无害废弃物循环利用比例	19.7%	15.2%

<sup>(1)</sup> 2023年有关危险废弃物处理的数据已更新，计入了在2024年收集数据期间发现缺失的信息。

不同于能耗，废弃物的产生量与产量的关联性更为直接。2024年，填埋或焚烧处理的危险废弃物总量减少**16%**，主要原因是荆州基地产量减少以及污泥干化工艺改进。再利用的危险废弃物大多为溶剂，回收材料则多为可供化肥与水泥生产使用的化学品。污染后的塑料包装可回收用作建筑建设相关的塑料产品。整体而言，安道麦的危险废弃物回收率提升至**70%**。

此外，无害废弃物减少，主要原因是马克西姆贝尔谢巴基地搬迁至纽托瓦鄂工业园区后，相关大型建设项目完成，建筑垃圾减少。

# 土壤与地下水修复

## 议题说明

全面监测并修复受污染的土壤与地下水，是安道麦承诺保护生态系统，维护社区健康，担负责任促进运营可持续发展的重要一环。

## 管理方针

安道麦大部分生产基地持续监测地下水质量，避免化学品侵染地下水资源。一部分建设时间久远的生产基地发现土壤和地下水存在污染物，公司为此积极启动修复计划消除潜在风险。

## 关键绩效指标

- 马克西姆贝尔谢巴基地启动实施土壤与地下水修复项目。
- 2024 年，安道麦在阿甘基地继续推进自 2022 年开始的地下水与土壤气体修复项目。
- 安道麦在巴西塔夸里生产基地继续实施针对临近雨水湿地开展的地下水修复项目。
- 安道麦在意大利 Vigonovo 已经完成了 2006 年开始的地下水修复项目，目前正在等待当地政府机关审批验收。



# 员工与社区

# 始终倾听员工心声

## 议题说明

创造员工可以畅所欲言、积极参与问卷调查的工作环境和企业文化，对提升透明度、加深信任、促进协作至关重要，有助于团队明确需要改进的领域并推动有意义的变革。

## 管理方针

十多年来，安道麦一直通过组织问卷调查倾听员工的心声。我们获得的反馈加深了公司对员工的了解，明确了哪些工作成效显著、哪些需要改进，也把握了员工的敬业度。安道麦深入分析调查结果，以便进一步调整工作举措，采取具体而有意义的行动，在整个组织带动变革。

## 关键绩效指标

2024 年，安道麦借助两项不同的调查提升了获得员工反馈及组织评价的方法。第一项是“组织健康指数”调查。这项综合评估旨在衡量员工对安道麦组织有效性的看法，是公司推进转型的举措之一。这项调查从内部角度收集了有关公司优势与改进领域的宝贵见解，5,991 名员工贡献了想法和意见。

此外，安道麦还参与了先正达集团的脉动调查，内容包含衡量员工敬业度的十个关键问题。这项简洁高效的调查评估了关键因素，包括员工满意度，是否会向朋友与同事推荐安道麦作为雇主等。该调查的回复率超过 **67%**。

这两项调查面向所有级别、职位，覆盖不同地点的员工，确保了真正包容的反馈流程。调查提供多语言版本，可通过笔记本电脑或移动设备完成，最大限度地促进了参与度。

开展这类调查反映出安道麦致力于促进与员工的公开对话，并借助数字技术收集员工观点，从而实现组织文化与效率的改善。

在“组织健康调查”之后，安道麦的管理团队明确了改变全公司行事方式的关键领域，并据此将在 2025 年实施一项全面的技能建设项目。此外，每个地区都对结果做了具体分析，并与各自团队做了分享。一部分地区主动制定了有针对性的行动计划，以便促成改进。

脉动调查结果显示，与前一年相比，安道麦在决策等领域取得了进展。考虑到之前的发现，安道麦更加重视为管理者开发沟通材料，方便他们更有效地传递有关组织变革及其对团队影响的信息。

安道麦还设计了一项精简版脉动调查来收集员工对全球入职中心的体验，据此把握员工在加入安道麦三个月后对入职体验的总体满意度。此项调查于 2024 年第二季度启动，支持七种语言，之后还添加了更多语言的版本。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，推动经营和生产力的提高。

## 公平就业

### 议题说明

成为致力于保护人权、尊重所有员工、禁止任何形式歧视的公平雇主，对于营造重视和维护职业道德标准、创建包容、公平、安全的工作场所至关重要。

### 管理方针

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候选人提供平等机会，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。安道麦认为遵守《行为准则》与适用的法律法规是每个人的责任。公司为此投入大量精力，选择秉持相似价值观的业务伙伴展开合作。

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。

## 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。

## 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。

## 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对标调查，帮助公司对比所在国家和市场的标准评估自身条款条件。

安道麦的全球年度薪酬调查是公司公平就业的重要组成，该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。公司举办有关反骚扰政策的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、相关协议及公司的《行为准则》来保障员工福祉。

安道麦通过以下方式为员工提供安全的工作环境：

- 执行反骚扰政策，防止歧视与骚扰
- 严格执行反性骚扰政策，包括设立专职岗位监管，采取约束行动预防不当行为。

## 关键绩效指标

雇佣数据	2023	2024
<b>各大区在职员工人数</b>	<b>8,872</b>	<b>7,819</b>
欧洲、非洲及中东	2,487	2,245
北美	567	521
拉美	1,417	1,193
亚太	4,401	3,860
<b>全职员工人数</b>	<b>8,846</b>	<b>7,793</b>
欧洲、非洲及中东	2,463	2,220
北美	567	521
拉美	1,417	1,193
亚太	4,399	3,859
<b>兼职员工人数</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
欧洲、非洲及中东	24	25
北美	0	0
拉美	0	0
亚太	2	1
<b>临时雇员人数<sup>(1)</sup></b>	<b>17</b>	<b>16</b>
欧洲、非洲及中东	0	0
北美	0	0
拉美	17	16
亚太	0	0
<b>员工流失率<sup>(2)</sup></b>	<b>14.7%</b>	<b>19.3%</b>

<sup>(1)</sup> 临时雇员包括短期合同用工或实习生。

<sup>(2)</sup> 离职率的计算是以每月离职总人数（包括自愿离职人数）为基础，与劳动力变动乘以可能的工作天数挂钩。

安道麦自 2024 年初启动实施了“奋进”转型计划，包括了推动组织变革以提高效率、简化运营、增强长期竞争力的举措。组织变革包括员工队伍的调整，以便优化结构，适应不断变化的业务需求。在前文述及的战略性人员优化举措影响下，员工总体流失率从 **14.7%** 上升至 2024 年的 **19.3%**。

员工签署集体劳资协议的情况	2023	2024
签署集体劳资协议的员工人数	1,383	1,205
签署集体劳资协议的员工比例	15.6%	15.4%

截至 2024 年，签署集体劳资协议的员工有 1,205 名，占员工总数的 **15.4%**。

## 健康、安全与福利

### 议题说明

安全是安道麦企业文化的重要组成，也是公司一切行为的关键要素。安道麦对员工、承包商、合作伙伴所在的每座运营基地和工作场所的健康和安全负责。安道麦的健康与安全涵盖职业安全、工艺安全、道路安全、田间安全以及办公室安全。安道麦的健康与安全管理体系旨在主动识别风险和预防事故，确保遵守当地法规，并与行业标准保持一致。

### 管理方针

安道麦致力于为每个人营造安全健康的工作场所，为此公司积极采取各种举措，管理层主动监督，全面评估风险，并承诺持续改进。这一方针体现在公司文化、先进技术的应用以及明确目标等多个方面，包括引用行业领先指标衡量公司工作成效。安道麦对员工健康和安全的关注也体现为公司制定的健康、安全及环境政策，并在《行为准则》中予以规范。

安道麦 2025 年的主要目标包括报告不安全状况和未遂事件、管理层“GEMBA”现场安全巡视、自评以及安全风险评估等。

## HSE 管理方针与治理架构

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：

- **领导与管理**

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，2024 年期间，从首席执行官到运营现场一线经理的所有管理层都参与落实了安全领导力和文化转型项目。

- **基础设施与技术支持**

安道麦实施了多项安全项目，包括资产重要性排名分析，确保生产设施和基础设施运行安全并符合行业标准。此外，公司正在基地及全球层面部署先进的数字技术平台，加强安全管理和监控。

- **行为与自律**

各基地积极主动开展创新性活动，增强安全意识。以个人防护器具为例，该项目要求所有员工无论实际风险有无都必须佩戴个人防护器具。此外，安道麦还投资提高 HSE 相关的专业技能与知识，2024 年全公司共有 33 名员工获得工艺安全风险评估领导者认证。这将显著增强公司识别和评估工艺安全风险的能力，增强我们排除潜在事故风险的主动性。

- **管理与记录**

每个运营基地都必须开展自评，确保与安道麦全球标准保持一致，同时辅以基地交叉审计，以便验证和知识共享。全球审计增加了一道监督管理保障。

## 文化转型领导力项目

2024 年，安道麦继续推进旨在加强所有管理层和员工健康与安全文化水平的多年期项目。该项目通过为不同组织层级量身定制研讨会来强化所有管理层的敬业与问责意识。

2024 年期间，安道麦全球领导团队召开了一次研讨会、五次线上区域研讨会以及十二次生产基地研讨会。管理者收获了大量关于安全领导力关键要素的信息。

## HSE 管理体系

2024 年，安道麦继续通过监测自评项目和基地交叉审计确保落实全球标准。首次全球 HSE 审计在哥伦比亚基地完成。全球和基地层面的重点关注指标与主动安全举措包括：

- 报告不安全状况；
- 报告未遂事件；
- 基地负责人现场巡视；
- 监测可记录伤害和急救伤害之间的比率；
- 监测工伤和职业病数据；
- 识别并交流可能导致重大伤害或死亡的事件；
- 在基地积极开展超越合规要求的创意活动。

## 安全监督与报告

安道麦记录、报告并深入分析每一次安全事件，以便优化防范准备，防患于未然。安道麦将安全事件划分为：不安全状况、未遂事件、急救与伤害等；工艺安全事件包括：泄漏、工艺失控、火灾等，并根据严重程度进行分级。对所有事件进行报告至关重要，为公司提供了学习机会。虽然在大多数情况下，轻微事件都得到了立即处理，但报告全部安全指标的重要意义不容忽视。

## 员工福祉

安道麦确保其工作环境帮助员工实现工作与生活的平衡，帮助员工追求个人成长与财务收益。安道麦积极开展针对不同问题的新项目，涵盖身心健康、安全文化发展、职场乐趣等方面。安道麦在许多国家支持复合工作制度，在岗位允许的情况下每周可在家办公两天。

## 员工援助项目

员工不时会因为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、感受与行动。作为一项独立的咨询和资源供应服务，员工援助项目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。安道麦中国设有类似的援助项目。

## 支持战火困扰下的以色列员工

2023年10月7日哈马斯发动袭击后，安道麦在冲突期间坚定不移地支持以色列员工。安道麦关心1,500名员工及其家人的福祉和安全，采取了许多措施来解决紧迫需求，例如设立员工紧急援助基金，该基金筹得**116,600**美元，提供心理疏导，开办应急准备培训等。

## 关键绩效指标

公司的HSE政策与管理体系覆盖所有员工。此外，安道麦要求承包商向公司报告遵守相关标准的情况，确保合规。

职业健康与安全管理	2023	2024
获得 ISO 45001 认证的生产基地比例	43%	50%

2024年，公司获得ISO 45001认证的生产基地比例增至**50%**，较2023年提高了7个百分点，原因是公司新增一座获得认证的生产基地。

全球运营可记录工伤	2023	2024
死亡事故	0	0
在职员工	0	0
承包商员工	0	0
与通勤有关的道路安全事故 <sup>(1)</sup>	6	2
与工作有关的严重伤害事件数量（不包括死亡）	1	0
重大伤害或死亡事件数量 (SIF)	1	0
每 200,000 小时 SIF 事件发生率	0.006	0
可记录工伤数量		
可记录工伤总数	48	61

每 200,000 小时可记录伤害发生率 <sup>(2)</sup>	0.31	0.42
总工作时长	30,551,095	28,775,000
因工伤导致的缺勤总数 <sup>(3)</sup>	450	550
<b>工艺安全事件记录（中高程度）<sup>(4)</sup></b>	<b>43</b>	<b>64</b>
意外重大排放事件	0	0
急救事件	108	182
<b>与工作有关的疾病</b>		
因工作有关的疾病致死事件的总数	0	0
可记录的工作相关疾病事件总数	0	0

<sup>(1)</sup> 仅对驾驶员造成急救伤害或造成损害的车祸

<sup>(2)</sup> 2023 年的可记录工伤率已根据方法变化做了修订。2024 年报告中的可记录工伤率反映的是公司所有员工的工时，而不是往年报告中仅反映生产员工的工时。

<sup>(3)</sup> 上表列示的工伤损失天数目前为估算结果。从下一个报告周期开始，这一指标将使用经过核实的内部数据进行计算。

<sup>(4)</sup> 2023 年工艺安全事件（中度和高度危害）数据中的笔误已得到纠正。

2024 年，安道麦实现了零重大伤亡（SIF）事件的目标，可记录工伤率增至 0.42，一部分原因是公司在这一年改进了报告流程，提高了报告意识。2024 年造成急救与可记录工伤的主要原因包括：化学品暴露、内部与基础设施整修、人为错误（违反纪律、注意力不集中、错误行为等）、机械与人工操作不当等。工艺安全事件增加到 64 起，主要原因是报告流程改善。

安道麦实施“健康监测”全球标准，其中包括针对长期（慢性）健康风险的自评，平均得分为 **80%**。

## 依据全球标准自评

安道麦年年开展自评追踪，自评结果显示，大多数基地遵守安道麦全球 HSE 标准的情况逐年提升，总体绩效评分从 2023 年的 **69%** 提高到 2024 年的 **76%**。

# 学习与发展

## 议题说明

安道麦认识到，员工的技能和知识对于落实战略至关重要，在技术进步重塑技能要求加剧人才竞争的当下，意义尤为显著。公司致力于创建让员工感受到重视的工作环境，激励员工与组织目标保持一致，从而激发员工动力，为公司的成功做出贡献。

## 管理方针

安道麦的学习与发展方针植根于这一信念：卓越需要高度的专业精神和强大的公司文化。安道麦全球的学习与发展使命是为员工和管理者推进职业发展，掌控自身发展，达成业务目标，在当下的岗位上获得成功，也为未来职业发展的成功做好准备。

为了完成这一使命，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。

**安道麦的学习与发展战略包含以下内容：**

- 1. 符合公司战略的定制解决方案；**
- 2. 投资领导团队与顶尖人才的发展；**
- 3. 通过持续对话（调研、聚焦小组、经理与员工互动）提升敬业度；**
- 4. 赋能员工提升专业积累及个人能力；**
- 5. 培育持续学习及发展的文化。**

安道麦提倡全方位的学习方针，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。我们与全球学习和发展论坛合作，该论坛由来自不同地区和职能的代表组成，推出了各种全球性项目，同时为支持当地业务发展量身定制发展机遇。

## 必修培训与本地培训

在全球层面，安道麦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、尊重工作场所等内容。这些培训课程根据职责及工作地点按安道麦全球学习平台的固定频率自动推送，以便确保在全球范围内达成内外部有关必修培训的要求。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。

为了方便推广 Learning Edge 这一学习平台，凭借清晰指标督促其发展，增强人力资源团队的能力，安道麦在四大地区（北美，欧洲、中东及非洲，亚太及拉美）任命并培训了专职管理员。

## 工作进程中完成在线学习

2024 年年初，安道麦的 Spark 平台完成了与先正达集团 Learning Edge 平台的全面技术整合，无缝刷新了用户友好的线上学习体验。标志着 Learning Edge 成为线上学习主站进程中的重要里程碑。Learning Edge 借助外部内容提供商（如领英学习、getAbstract、麦肯锡、TED、edX、GlobeSmart、供应链管理协会等）汇集了内部开发且合规的课程与学习材料，可提供真正的一站式学习服务。安道麦将继续在全球范围内培训员工善加利用此平台，竭尽所能满足员工需求，提升职业技能。

## 员工入职

安道麦提供多项入职与岗前培训，帮助新员工产生归属感，迅速融入公司并熟悉职责。

安道麦的全球入职培训中心旨在为新员工提供热情友好的体验，并为招聘经理和人力资源管理者提供必要资料，方便顺利完成入职程序。2024 年初，全球入职培训中心所支持的语言已扩展至八种，新增德语、波兰语和法语。

## 领导力发展与培养

安道麦组织各级别管理人员参与各类领导力发展项目和辅导培训。安道麦的项目以其领导力框架为基础开发而成，部分项目的推出得到了先正达集团的合作支持，协作、网络应用及其它当今职场所需要的技能在这一过程中得到了锻炼。2024 年，安道麦为各生产基地的工

厂经理推出了一项为期七天的全新领导力发展项目。此外，公司还建立了中层管理发展项目框架，聚焦管理思维、领导风格、常规管理活动、业务能力、领导变革、内部鼓励机制、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及其直接下属开展“高绩效：高潜力”人才梳理，这一流程的宗旨在于评估安道麦的后备领导实力，为加强高潜力员工培养制定“个人发展计划”，具体做法包括提供辅导、指导和培训课程等各种学习机会。

## 内部流动

安道麦致力于为员工创造成长机遇，公司的内部人员流动政策鼓励并帮助员工在内部探寻长期、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佳利益。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。在安道麦的工作时间满两年以后，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职位信息，并在对外发布的两周前对内公开。2024 年有 **36%** 的空缺岗位由内部员工填补，高于 2023 年的 **32%**。

## 关键绩效指标

2024 年期间，**62%** 的新员工利用安道麦的全球入职培训中心学习并给予反馈，有助于安道麦学习平台的持续升级。

安道麦的在线学习平台不受时间和地点的限制，支持语言超过 25 种，2024 年超过 **64%** 安道麦的员工利用了这一学习平台。

男性和女性员工 <sup>(1)</sup> 接受定期绩效评价的比例	2023	2024
接受绩效及职业发展分析的女性员工比例	97%	97%
接受绩效及职业发展分析的男性员工比例	97%	97%
报告期内定期接受绩效及职业发展分析的员工比例	97%	97%

<sup>(1)</sup> 此处指配备安道麦专用电脑及电子邮件地址的员工。

2024 年有 **97%** 安道麦的员工定期接受绩效评估及职业发展分析。

# 多元、平等、包容 (DEI)

## 议题说明

安道麦怀抱雄心要成为农业领域最值得信赖与合作的伙伴，多元化的员工队伍是实现这一抱负的后盾，使公司汇聚不同的观点和经验，促发创新战略。多元化的员工队伍也体现出公司客户、服务市场与所在社区的多样性。安道麦致力于在公司经营的各个方面维护多元、公平和包容的价值观。

## 管理方针

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**

在认同、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。

**安道麦的 DEI 宗旨：**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。

安道麦的 DEI 宗旨包含下列四大要素：

1. **消除偏见**——通过提高员工对偏见和冒犯行为的意识，增进员工的心理安全度
2. **倡导公平**——打造倡导公平的的公司环境

- 3. **造福社区**——丰富他人的生活，拥抱本地社区的多样性
- 4. **赋能员工**——建设包容性职场，支持员工发展和个人成长

## 多元、平等、包容治理

多元、平等和包容（DEI）得到了先正达集团全球领导团队与董事会的倡导。先正达集团 DEI 委员会负责确定战略优先事项，促进 DEI 实践的发展，启动倡议的实施，并监测进展情况。该委员会由负责可持续发展和企业事务的执行副总裁担任主席，由构成先正达集团四个业务单元和集团层面职能部门（包括安道麦）的高级管理人员组成。安道麦可持续发展、沟通及转型交付负责人是先正达集团 DEI 委员会的成员，向安道麦的首席执行官汇报。与人力资源和人才获取的团队合作确保 DEI 原则融入公司的业务实践。此外，DEI 倡导者贡献重要的本地见解，加强联系，分享最佳实践，以促进全球 DEI 文化建设。

## DEI 政策

安道麦于 2024 年初修改了 DEI 政策，与先正达集团保持一致。更新后的政策包括：

- 清晰全面的定义，且对所有安道麦人公开透明；
- 明确组织内各级人员的职责范围；
- 在招聘中实践多元与公平，倡导积极接触，明确多元化员工群体的重要性。

## 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。安道麦落实多项举措来增进理解，鼓励反馈，加强指导和协作，推动多元与包容。公司内部的 ADAMA Zone 门户网站为所有安道麦员工开辟了 DEI 专用页面，鼓励员工在公司的 DEI 文化建设中发挥积极作用，同时也用以展现员工在推广践行 DEI 原则取得的成果。

## 年龄多样性

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。

## 性别多样性

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。

## 关键绩效指标

不同性别的员工人数	2023	2024
<b>在职员工总数</b>	<b>8,872</b>	<b>7,819</b>
女性	2,231	2,005
男性	6,641	5,814
<b>全职员工总数</b>	<b>8,846</b>	<b>7,793</b>
女性	2,213	1,986
男性	6,633	5,807
<b>兼职员工总数</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
女性	18	19
男性	8	7
<b>临时雇员总数</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
女性	13	9
男性	4	7

不同性别、职责及年龄的员工总数	2023	2024
<b>不同职级的员工人数</b>		
公司高管	13	11
高级管理人员	96	78
中层管理人员	819	738

普通员工	7,944	6,992
<b>不同职级的女性员工人数</b>		
女性公司高管	1	2
女性高级管理人员	24	19
女性中层管理人员	204	192
普通女性员工	2,002	1,792
<b>女性员工占比 (%)</b>		
所有员工中的女性比例	25.1%	25.6%
管理人员中的女性比例	24.7%	25.8%
高级管理人员中的女性比例	25%	24.4%
<b>不同年龄的员工人数</b>		
小于 30 岁	582	440
30 到 50 岁	5,502	4,860
50 岁以上	2,788	2,519
<b>50 岁以上的员工比例 (%)</b>		
所有员工中 50 岁以上人员比例	31.4%	32.2%
管理人员中 50 岁以上人员比例	39.3%	41.1%

虽然 2024 年公司员工总人数减少，但女性在一般员工与管理人员中的比例呈现积极态势。同样，50 岁以上员工在一般员工和管理人员中的比例也同比增加。

## 薪酬差异

两性薪资比例 <sup>(1)</sup> (%)	2023	2024
高级管理人员	83%	87%
中层管理人员	99%	101%
普通员工 <sup>(2)</sup>	116%	115%
普通生产工人	94%	97%

<sup>(1)</sup> 不同性别工资比率 = (在合并安道麦不同工作级别的条件下) 女性年末基本工资 ÷ 男性基本工资 (美元)

<sup>(2)</sup> 未包含生产线工人。

上表仅以公司的岗位级别划分了薪酬差异，未考虑职责或工作地点，因此仅从一定角度体现出总体的性别薪酬差距。公司高管与中层管理人员层面不存在薪酬差距，高级管理人员的薪酬差距仍然存在，但这种差距在 2024 年有所改善。在非管理职级中，安道麦的女性收入继续高于男性。为了明确更为合理的结论与措施来确保公平薪酬，公司需要进一步分析探寻影响差异的其他因素。

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。详情请参阅安道麦公司网站上刊载的《2023年度平等薪酬报告》。

## 社区关系

### 议题说明

安道麦作为一家业务既遍及全球又与所处本地社区联系紧密的企业，构筑牢固的社区关系至关重要。与周边社区各个利益攸关方加深信任，积极合作，安道麦可以保障可持续运营，实现公司与社区的共同成长。建立社区关系体现了公司对本地文化与经济的尊重，可提高公司声誉，增进利益攸关方的忠诚度。

### 管理方针

安道麦认为社会责任是公司经营不可分割的一部分。这意味着安道麦坚持倾听利益攸关方、社区和合作伙伴的意见，以便深入理解其需求。安道麦与周围社区一起设计项目和倡议，构筑长期稳定的合作关系，对社区和个人产生积极影响。

先正达集团慈善捐款政策概述了慈善捐款与非商业赞助的重点领域及相应治理的最低标准。人道主义捐赠政策指导公司应对影响社区健康的人道主义危机。这两项政策为公司提供了框架，确保企业社区投资的连贯性和透明度。

**安道麦社区管理指导原则包含六个方面：**

1. 与安道麦的核心业务领域保持一致；
2. 战略项目影响可衡量，以确保项目达到设定的目标；
3. 与社会伙伴建立长期伙伴关系，同时鼓励其独立延续；
4. 区域子公司重点关注公司基地周边社区、以及包括政府、非政府组织和商业部门在内的多部门伙伴关系；
5. 优先员工参与，鼓励安道麦员工从事志愿或培养活动。安道麦认为参与感为员工创造成就感、动力和自豪感；
6. 为安道麦的声誉做出贡献，并在员工中树立自豪感。

安道麦捐赠委员会负责监督公司履行企业社会责任，开展各类活动，保证持续捐赠。该委员会为政策和年度工作计划明确方向，提供指导并审批。安道麦每年至少捐赠税前利润的1%。

## 关键绩效指标

社区关系指标	2023	2024
资金捐赠（千美元）	2,121	1,655
志愿活动时长 <sup>(1)</sup>	4,991	2,151

<sup>(1)</sup> 目前仅记录以色列数据。以色列是公司总部与主要生产基地的所在地，雇用人数众多。

2024年，安道麦捐款总额为165.5万美元。安道麦的社会投资主要流向在以色列、印度及巴西的主要生产基地周围。

在以色列，安道麦的社区投资战略着重促进中小学生的STEM（科学、技术、工程、数学）教育，同时也支持化学与农业方面的学术项目。此外，公司还向本地社区提供支持，协助克服健康、文化及福利等领域的具体挑战。

安道麦印度对当地社区的贡献侧重于解决基本需求，包括扶贫、消除营养不良、改善医疗保健、在农村地区提供清洁饮用水以及支持儿童教育等。

安道麦巴西的社会责任工作以安道麦研究所为社区活动中心，促进志愿服务、教育、文化和体育。



# 公司治理与职业道德

# 公司治理

## 议题说明

强有力的公司治理对于确保组织内的透明度、问责制和道德决策至关重要。经验丰富的董事会和管理团队提供战略监督和指导，促进利益相关者之间的信任。结构良好的委员会通过简化决策和解决风险管理、合规性和绩效等关键领域来提高效率。这些要素共同创建了一个强大的框架，推动可持续增长和长期成功。

## 管理方针

安道麦的董事会，安道麦股份有限公司董事会和安道麦农业解决方案有限公司（安道麦解决方案）董事会，在监督和指导安道麦的战略方向方面发挥关键作用，确保其运营符合股东、债券持有人和其他利益相关者的最佳利益。通过提供高水平和丰富的监督，董事会设定组织目标、监控绩效和评估风险，以确保长期可持续性和增长。它确保管理层遵守道德惯例和监管标准，促进问责制和透明度。通过其领导，董事会维护安道麦的诚信并推动价值创造。

### 安道麦股份有限公司与安道麦农业解决方案有限公司董事会

姓名	国籍	性别	年龄	专业背景	安道麦股份有限公司			
					董事会	审计委员会	提名委员会	薪酬与考核委员会
覃衡德	中国	男	55	财务、工程师	董事长	委员		
刘红生	中国	男	60	行业专家	董事		委员	
安礼如	中国	男	55	行业专家：化学	董事			委员
葛明	中国	男	73	财务	独立董事	主席	委员	委员
杨光富	中国	男	55	行业专家	独立董事	委员	委员	主席

黄京生	中国	男	61	ESG	独立董事	委员	主席	委员
姓名	国籍	性别	年龄	专业背景	安道麦农业解决方案有限公司			
					董事会	审计委员会	财务委员会	薪酬委员会
覃衡德	中国	男	55	财务、工程师	董事长			
安礼如	中国	男	55	行业专家：化学	董事			
Gaël Hili*	法国	男	51	机械工程	董事			
Alexandra Brand	德国	女	53	行业专家：化学	董事			
David Morgan	英国	男	70	行业专家	外部董事	委员	委员	主席
Ron Hyman	以色列	男	68	财务	外部董事	主席	主席	委员
吴嘉宏	中国	女	51	商业与经济/金融	独立董事	委员	委员	委员

## 董事会专门委员

为保障董事会高效运作并切实履责，公司董事会根据所在国法律法规适用的规定常设若干专门委员会。

## 安道麦股份有限公司董事会专门委员会

审计委员会	提名委员会	薪酬与考核委员会
负责监督公司的内部控制体系、财务信息管理及披露。审计委员会目前有四名成员，其中三名为独立董事。	负责针对选举董事和高级管理人员候选人制定选举标准与流程，并推荐适当人选。提名委员会目前有四名成员，其中三名为独立董事。	审核董事和高级管理人员的薪酬福利并给予相关建议。薪酬与考核委员会目前有四名成员，其中三名为独立董事。

## 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	财务报表审阅委员会	薪酬委员会
负责监督安道麦解决方案所有的集团活动，并确保这些活动的进行符合所有法律规定。委员会由三名成员组成，均为独立董事，其中两名为外部董事。	负责讨论并向董事会提出有关财务报表的建议。委员会由三名成员组成，均为独立董事，其中两名为外部董事。	负责根据已批准的薪酬管理政策批准及制定有关高级管理人员薪酬的建议。委员会由三名成员组成，均为独立董事，其中两名为外部董事。

## 安道麦全球领导团队

全球领导团队	职位	国籍	性别	年龄
Gaël Hili	总裁兼首席执行官	法国	男	51
Efrat Nagar	执行副总裁，首席财务官	以色列	女	50
Eric Dereudre	执行副总裁，首席商务官	法国	男	53
Elad Shabtai	执行副总裁，制剂供应	以色列	男	58
Florian Wagner	执行副总裁，产品线与创新	德国	男	50
Bruce Morris	执行副总裁，原药生产	美国	男	55
Ruthie Zeltzer	执行副总裁，人力	以色列	女	60
Gigi-Anne Hoh	首席执行官与管理层法律顾问（外部）	新加坡	女	52
Romeu Stanguerlin	执行副总裁，巴西	巴西	男	56
刘红生	首席执行官中国区运营特别顾问	中国	男	61
Sergio Dedominici Paz	执行副总裁，欧洲、非洲及中东	西班牙	男	60
Jake Brodsgaard	执行副总裁，北美	美国	男	49
Sammy Leibowitz	沟通、可持续发展及转型交付负责人	以色列	男	43
Nir Rehav	信息化与数字技术负责人	以色列	男	50

\* 2025 年 4 月更新。

## 关键绩效指标

董事会	2023	2024
<b>安道麦股份有限公司</b>		
董事人数	5	6
董事会非执行董事人数	4	5
外部董事人数	2	3
独立董事人数	2	3
董事长和首席执行官是否兼任	是	是
董事年度选举 <sup>(1)</sup>	2	6
董事平均年龄	59	59
女性董事	0	0
董事会会议次数	12	13
董事会会议出席率 (%)	100%	100%
审计委员会-会议次数	6	5
审核委员会-出席率 (%)	100%	93%
提名委员会-会议次数	4	5
提名委员会-出席率 (%)	100%	100%
薪酬与考核委员会-会议次数	3	2
薪酬与考核委员会-出席率 (%)	100%	100%
<b>安道麦农业解决方案有限公司</b>		
董事人数	7	7
董事会非执行董事人数	3	6
外部董事人数	2	2
独立董事人数	1	1
董事长和首席执行官是否兼任	否	是
董事年度选举 <sup>(2)</sup>	无	无

董事平均年龄	61	58
女性董事	1	2
董事会会议次数	7	13
董事会会议出席率（%）	80%	99%
审计委员会-会议次数	7	13
审计委员会-出席率（%）	95%	100%
财务报表审阅委员会-会议次数	4	4
财务报表审阅-出席率（%）	100%	100%
薪酬委员会-会议次数	5	10
薪酬委员会-出席率（%）	100%	100%

(1) 根据中国《公司法》，安道麦股份有限公司无须每年选举董事。

(2) 公司章程没有规定要求每年选举董事会成员，董事会成员由唯一股东提名。外部董事和独立董事任期3年（连续任期不超过9年）。

## 诚信经营

### 议题说明

安道麦认为建立和维护道德和诚信文化是企业成功的关键。安道麦的《行为准则》展示了公司建立和维护各方对安道麦的信任、将社会和环境责任以及道德行为融入企业所有经营活动的目标。《行为准则》阐明了公司期望管理者和员工展现的价值观和行为，为员工和合作伙伴提供了宝贵的参考，以支持日常决策。

### 管理方针

安道麦不断努力成为一家对社会负责和值得信赖的公司，在所有商业实践中都遵循最高的道德标准和法律合规性。安道麦认为合规是企业长期成功的重要组成部分。安道麦的业务以负责任的方式管理，并遵守当地国家的法律和监管要求。安道麦对任何违反法律、《行为

准则》或内部规定的行为实行零容忍政策。公司成立了道德委员会，以统一的方式检查和审查各种道德问题的解决情况，由两名高级管理人员参与并向领导团队汇报。

## 行为准则

安道麦的《行为准则》是确保道德实践和诚信的蓝图。《行为准则》概述了公司对员工和利益相关者的承诺，以及对他们的期望，包含安道麦的企业文化、社区关系和适当行为的构成要素。

## SpeakUp 问题报告

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，不受地域限制。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。关于非雇员访问 SpeakUp 的方式，请见安道麦网站与供应商《行为准则》。

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，安道麦会指定一名高级管理人员进行调查并采取适当解决措施。公司相关部门的高级别成员（职业道德委员会、全球人力资源业务合作伙伴，依据调查性质选定）负责监督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，调查人员均能通过系统与其进行交流。不仅如此，公司开通启用了案例管理服务（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。

安道麦鼓励员工勇敢发声！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，安道麦每年对内发布相关年度信息，并在年度社会责任报告中披露相关信息。

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。

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。

## 欧盟的举报新规

《欧盟举报指令（2019/1937）》在欧洲于 2023 年 12 月 17 日生效，超过 50 名员工的安道麦欧洲实体均在适用范围之内。该指令保护举报金融服务、公共安全、环保和数据安全等领域严重企业不当行为的员工和利益相关者。

安道麦制定了相应政策，并配备当地语言译本，概述了该指令和合规措施。员工可以通过 SpeakUp Global 或当地指定的渠道报告问题。举报保密，无须担心报复，相应调查将在三个月内完成并向举报人提供反馈。

## 工作场所中的尊重培训

维护相互尊重的工作环境就是彼此成就最好的自己。不当行为不仅影响员工福祉，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。安道麦启用了有关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。

## 对贿赂及贪污零容忍

安道麦对贿赂与腐败零容忍，力求防微杜渐。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部分。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》。

## 反垄断与竞争法培训

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，这也是安道麦对环境、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。只要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。

## 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，强调道德行为的重要性。信任与诚信是安道麦成功的核心要素。建立稳固的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。

## 数据隐私

安道麦《全球信息安全政策》体现了公司对保护员工个人数据与采取措施防止违规的承诺。安道麦遵守 GDPR、LGPD、POPIA 及其它准则的各项规定，同时平衡隐私权与业务需求。安道麦利用尖端的网络安全工具、多环节身份验证以及采用强制审查访问其数据的新系统来强化公司的信息技术环境。公司每年对第三方解决方案进行合规审计，并确立事件响应程序。安道麦通过 ISO/IEC 27001 认证反映了其对信息安全管理全球标准的坚持。新员工需完成数据隐私培训，培训系统可支持八种语言，内容涵盖法律、责任和违规管理。

## 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。

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。

## 关键绩效指标

2023 年，安道麦时任总法律顾问兼公司秘书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。这些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，合规总监兼任职业道德规范官。

SpeakUp 投诉	2023	2024
<b>SpeakUp 投诉总数</b>	<b>23</b>	<b>46</b>
人力事务	5	10
贿赂与腐败	4	0
管理不善	3	0
职场礼节	2	1
产品安全、质量和监管	2	2
骚扰	1	12
劳动权益与不公平就业	1	2
健康、安全与环境	1	0
其他人力管理事宜	1	2
其他法务与职业道德合规风险	1	2
歧视	1	4
性骚扰	0	2
审计与会计	0	2

滥用资源	0	2
提供或收受礼品及娱乐招待的不当行为	0	1
违反合同义务与文件标准	0	1
违反数据保护规定	0	1
欺诈和其他财务合规问题	0	1
盗窃财产	0	1
提出问题	1	0
<b>后续行动 (%)</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
无需后续行动	30%	28%
给予建议	22%	13%
培训/教育	13%	13%
解聘	13%	15%
持续调查中	9%	4%
纪律处分（通报警告）	9%	2%
政策/流程审核	4%	9%
向人力或管理人员提告		11%
信息不全		5%

2024年，通过 Speakup 报告的合规案例自 2023 年的 23 起增加至 36 起。安道麦将这一增长归因于公司为促进道德行为和强化安道麦核心价值观而开展的广泛工作。通过优先道德考量，安道麦清楚地表明，不可接受的行为正在得到解决，问责制很重要。SpeakUp 举报案件的增加应该被视为进步的标志。这表明人们对公司系统的信任日益增强，并共同致力于创造透明和问责的文化。安道麦将继续鼓励员工就可能出现的任何问题进行投诉，无论问题大小，并将继续加强对投诉的审查和内部调查。

腐败事件和采取的行动	2023	2024
经证实的腐败事件总数	1	0
已确认的员工因腐败遭解雇或受到纪律处分的事件总数	1	0
已确认的与商业伙伴的合同因涉及腐败而被终止或不再续签的事件总数	0	0
报告期内针对公司或其员工腐败的诉讼案件及其结果	0	0
<b>反竞争行为</b>		
反竞争行为、反垄断及反霸权的法律诉讼	0	0
已完结法律诉讼（关于反竞争行为和违反反垄断法）的主要结果，包括任何裁定或判决	0	0
不遵守有关营销传播（包括广告、促销和赞助）法规和/或自愿准则的事件总数，按其结果分类：罚款或警告	0	0
违反有关产品和服务健康与安全影响的法规和/或自愿性准则的事件总数	0	0
已确认的有关侵犯客户隐私与丢失客户数据的投诉	0	0
因违反社会经济法律和/或法规被处以巨额罚款和非金钱处罚的次数	0	0
<b>完成职业道德培训的员工比例 (%) <sup>(1)</sup></b>		
公司反腐败政策与程序已触达的员工人数	全体员工	全体员工
提交《行为准则》承诺的员工比例	100%	100%
新员工完成入职合规培训的比例	未统计	67%
领导层确认《行为准则》的比例	未统计	100%

<sup>(1)</sup> 表中员工指配备安道麦公司电脑和电子邮件地址的人员



# 附录

# 致安道麦股份有限公司《2024年度社会责任报告》读者的独立有限鉴证报告



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，这些特定内容摘自安道麦截至2024年12月31日的《2024年度社会责任报告》中的信息（以下简称为“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：

议题	主题事项	单位	2024年
在职员工	在职员工— 总人数	人	7,819
	在职员工— 男性	人	5,814
	在职员工— 女性	人	2,005
	在职员工— 拉美	人	1,193
	在职员工— 亚太（包括中国）	人	3,860
	在职员工— 欧洲、非洲及中东	人	2,245
	在职员工— 北美	人	521
员工流失率		%	19.3
兼职员工	兼职员工— 总人数	人	16
	兼职员工— 男性	人	7
	兼职员工— 女性	人	9
	兼职员工— 拉美	人	16
	兼职员工— 亚太（包括中国）	人	0
	兼职员工— 欧洲、非洲及中东	人	0
	兼职员工— 北美	人	0
职业健康与安全	可记录工伤率	%	0.42
	可记录死亡率	%	0
工艺安全	工艺安全事件（中度和高度风险）	件	64
	对环境的严重意外排放	次	0
企业行为	SpeakUp收到的举报总数	件	46
	— 其中，证据确凿的腐败与贿赂案件	件	0
	提交行为准则承诺的员工比例	%	100%
温室气体排放	范围1温室气体排放量	千吨二氧化碳当量	303
	范围2温室气体排放量	千吨二氧化碳当量	898
能源	能耗总计	太焦	10,470
水	耗水总量	立方米	9,028,764
废弃物	危险废弃物总量	吨	145,203

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：

A. 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；

B. 确定安道麦在可持续发展绩效与报告方面的目标；

C. 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

D. 识别可持续发展报告的利益攸关方与重大事项。

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《安道麦股份有限公司 2024 年度社会责任报告》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给予的鉴证。

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 2024 年度社会责任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，我方编制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

2025 年 4 月 28 日

©2025 KPMG Somekh Chaikin 为毕马威（KPMG International Limited，英国私营担保有限公司）下属全球独立成员机构的以色列合伙成员公司。保留所有权利。

# 披露信息——非财务指标总结

## 全球报告倡议组织（GRI）内容索引

GRI 2: 一般性披露信息（2021年版）		
详细指标	GRI	章节位置
<b>1. 公司及其报告内容</b>		
公司介绍	2-1	参见关于安道麦
报告覆盖实体	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）
报告期、频率及联系方式	2-3	参见关于本报告
信息重述	2-4	2023年的危险品处理数据已经更新，弥补了2024年数据收集过程中发现缺失的信息。 2023年的可记录工伤率已根据方法的变化做了修订。本年度报告中的可记录工伤事故率反映的是公司所有员工的工作时间，往年报告中仅反映了生产员工的工作时间。 此外，2023年工艺安全事件（中度和高度）数字中的笔误也已更正。
外部鉴证	2-5	安道麦股份有限公司2024年度社会责任报告的独立有限鉴证报告
<b>2. 活动与员工</b>		
活动、价值链及其他业务关系	2-6	参见关于安道麦
员工	2-7	参见《员工与社区》一章“公平雇佣”、“多元、平等、包容”等节
非在职员工	2-8	
<b>3. 公司治理</b>		
治理结构及组成	2-9	
最高治理机构任命及选举	2-10	
最高治理机构主席	2-11	参见《公司治理与职业道德》一章“公司治理”一节
最高治理机构在监管影响管理的责任	2-12	
管理影响的责任划分	2-13	

最高治理机构对社会责任报告的责任	2-14	执行委员会与董事会审议通过了报告信息
利益冲突	2-15	
重要关切点沟通	2-16	
最高治理机构集体认知	2-17	
最高治理机构绩效评估	2-18	参见《公司治理与职业道德》一章“公司治理”一节
薪酬政策	2-19	
薪酬确定流程	2-20	
年度总薪酬占比	2-21	

#### 4. 战略、政策与实践

可持续发展战略声明	2-22	
政策承诺	2-23	参见《绪言》
落实政策承诺	2-24	
收集建议及提出关切流程	2-26	
合法合规	2-27	参见《公司治理与职业道德》一章
会员协会	2-28	参见《绪言》“行业协会成员”一节

#### 5. 利益攸关方参与

利益攸关方参与机制	2-29	参见《绪言》“安道麦的利益攸关方”一节
集体谈判协议	2-30	参见《员工与社区》一章“公平雇佣”一节

GRI 重大议题	章节位置
GRI 3: 重大议题 2021 3-1, 2	参见《绪言》“安道麦的可持续发展”一节 每章或议题分节开头都说明了相关议题的重要性。
GRI 205: 反腐败 2016 205-1, 2, 3	参见《公司治理与职业道德》“诚信经营”一节
GRI 206: 反竞争行为 2016 206-1	参见《公司治理与职业道德》“诚信经营”一节
GRI 302: 能源 2016 302-1, 2, 3, 4, 5	参见《环境保护》“能源利用”一节
GRI 303: 水资源使用与废水 2018 303-1, 2, 3, 4, 5	参见《环境保护》“水资源利用与废水排放”一节
GRI 305: 排放 2016 305-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”以及“空气质量”

GRI 306: 废弃物 2020 306-1, 2, 3, 4, 5	参见《环境保护》“废弃物管理”一节
GRI 401: 雇佣 2016 401-1, 2, 3	参见《员工与社区》“公平雇佣”一节
GRI 403: 职业健康与安全 2018 403-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	参见《员工与社区》“健康、安全与福祉”一节
GRI 404: 培训与教育 2016 404-1, 2, 3	参见《员工与社区》“学习与发展”一节
GRI 405: 多元与平等机会 2016 405-1, 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 参见《员工与社区》“多元、平等、包容”一节</li> <li>• 参见《公司治理与职业道德》“公司治理”一节</li> </ul>
GRI 406: 无歧视 2016 406-1	参见《公司治理与职业道德》“诚信经营”一节
GRI 407: 结社与集体谈判自由 2016	参见《员工与社区》“公平雇佣”一节
GRI 413: 本地社区 2016 413-1	参见《员工与社区》“社区关系”一节
GRI 416: 客户健康与安全 2016	参见《农业创新》

# 可持续发展会计委员会指标——内容索引 – 化学物质

会计指标	编码	2024 年报告涉及章节
<b>温室气体排放</b>		
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	RT-CH-110a.1 (1)	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
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	RT-CH-110a.2	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
<b>空气质量</b>		
空气污染物排放： (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	RT-CH-120a.1 (1)	参见《环境保护》“空气质量”一节
<b>能源管理</b>		
(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	RT-CH-130a.1 (1)	参见《环境保护》“能源利用”一节
<b>水资源管理</b>		
(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	RT-CH-140a.1 (1)	参见《环境保护》“水资源利用与废水排放”一节
违反水质许可、标准和条规的事件数量	RT-CH-140a.2 (1)	参见《环境保护》“水资源利用与废水排放”一节
描述水资源管理风险并讨论降低该风险的策略和实践	RT-CH-140a.3 (2)	参见《环境保护》“水资源利用与废水排放”一节
<b>危险废弃物管理</b>		

产生的危险废弃物量，危险废弃物循环使用的比例	RT-CH-150a.1 (1)	参见《环境保护》“废弃物管理”一节
------------------------	---------------------	-------------------

## 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	RT-CH-210a.1 (2)	参见《员工与社区》“社区关系”一节
-----------------------	---------------------	-------------------

## 员工健康与安全

(1) 可记录事件率及 (2) (a) 在职员工和 (b) 外包员工的死亡率	RT-CH-320a.1 (1)	参见《员工与社区》“健康、安全与福祉”一节
---	---------------------	-----------------------

描述在评估、监测并减少在职员工和外包员工接触长期（慢性）健康风险而采取的举措	RT-CH-320a.2 (2)	参见《员工与社区》“健康、安全与福祉”一节
--	---------------------	-----------------------

## 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	RT-CH-410a.1 (1)	未披露
-----------------------	---------------------	-----

## 化学品安全与环保监管

(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	RT-CH-410b.1 (1)	未披露
--	---------------------	-----

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	RT-CH-410b.2 (2)	未披露
---	---------------------	-----

## 转基因生物

含转基因物质的产品在营收中的占比	RT-CH-410c.1 (1)	根据公司的已知信息，安道麦没有含转基因物质的产品
------------------	---------------------	--------------------------

## 环境法律与法规的管理

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，公司如何应对	RT-CH-530a.1 (2)	见“环境可持续发展”章节，安道麦建有环境管理体系，该体系涵盖了政策、流程和目标，并与所有政府法规相一致
--------------------------------------	---------------------	---

## 运营安全、应急预案与响应

工艺安全事件计数、工艺安全总事故率和  
工艺安全事件严重事故率 RT-CH-540a.1  
(1) 参见《员工与社区》“健  
康、安全与福祉”一节

---

交通事故数 RT-CH-540a.2  
(1) 参见《员工与社区》“健  
康、安全与福祉”一节

---

(1) 量化指标

(2) 讨论与分析