

安道麦股份有限公司
2022 年度环境、社会及公司治理报告

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

2022年度ESG亮点.....6

关于安道麦.....7

安道麦与可持续发展.....11



22

安道麦的产品

挑战日益增多.....23

产品线健康：向可持续产品组合迈进.....25

安道麦的产品组合.....26

产品监管.....33

农业数字技术.....34



36

环境可持续发展

环境影响.....37

减少碳足迹.....42

减少能源消耗.....45

减少水资源消耗、废水与污染物.....48

中国区生产基地可持续发展能力建设.....52



55

员工与社区

安道麦对员工的承诺....56

公平雇佣.....57

健康、安全与福利.....59

成长与发展.....66

多元、平等与包容.....70

社区关系.....75



83

公司治理与职业道德

公司治理.....84

奉行职业道德行为规范.....91



96

附件

关于本报告.....97

其它披露信息.....98

独立有限保证声明....136

ADAMA

绪言





总裁兼首席执行官
Steve Hawkins寄语

迄今为止，我的整个职业生涯都是围绕农业而发展，在此过程中我认识到一家组织的价值观要想落在实处，需要整个组织的投入。我为加入安道麦倍感自豪，安道麦将可持续发展的理念融入企业基因，塑造着企业文化，也界定了我们的价值主张。

作物保护是安道麦深以为荣的事业。我们肩负的使命是为农民提供养育世界所需要的产品，不仅是满足今日之需，更要为明天、明年乃至百年之后长远打算。因此，农业的可持续发展以及可持续产品对安道麦而言具有战略意义，与我们积极倾听、学习和交付的承诺相得益彰。

面对地球生态的千变万化，农民身处一线，为人人能吃饱饭而耕种不辍。农民因为与自然的关联重视可持续发展，视其为保护土壤和确保基本收成的关键。每次我与种植户交流时，他们经常提出需要新的工具和解决方案来实现可持续的耕种，适应农艺实践的变化，满足新监管要求并顺应消费者喜好。

新的原药越来越少，为此我们着力将产品组合转化为创新引擎，利用独有的先进制剂技术平台优化现有的原药效能。这加强了农业经营的可持续性，提高产量，提升产品的药效表现，迅速解决关键性的农艺问题。我们继续与数字农业技术公司合作，促进处方引擎、决策支持工具等新技术与安道麦的解决方案形成优势互补。

安道麦承诺减少环境足迹，这是我们不断发力可持续发展的基础。过去三年，我们投资三亿多美元用于环保升级，包括对全球生产基地的废水处理设施进行持续改造。我们多管齐下减少温室气体排放，向零碳可再生能源和氢燃料过渡，同时在公司内推广电动车。

每一个受到安道麦价值链影响的人，无论是我们的员工还是使用安道麦产品的农民，其健康与安全都是我们的关注重点。安道麦的目标是公司运营实现零严重伤害，为此我们建立了全球统一的健康安全管理体系，在最高管理层级落实问责制。

我有幸得以领导一家为可持续发展立言推广、并大力付诸行动取得切实成果的公司。安道麦走出的是一条务实的可持续发展道路，我们的承诺不是一纸空谈，而是我们日常经营的驱动力。

我想借此机会感谢我们的每一位员工，是你们推动着整个公司的发展，也是你们履行着安道麦为世界积极贡献的坚定承诺。



Steve Hawkins
总裁兼首席执行官



首席可持续发展官 Juan Valero博士寄语

我于2022年初加入安道麦，成为公司的首位全职首席可持续发展官，怀着无比自豪的心情，我想和大家分享一下公司的进展。

想要成功地将可持续发展理念与公司业务融为一体，需要我们具备将理论快速转化为实际行动的能力，也需要懂得如何将复杂的挑战简单化。而这正是安道麦一直在践行的准则。

我们以务实和专注的态度深耕可持续发展，从以下四大不同方面推进工作：

- 评估产品组合的可持续性
- 推出规划可持续产品
- 改善生产及业务运营
- 将我们的战略整合融入到覆盖全公司的可持续发展网络中

可持续发展始于产品。在不影响产品效用的前提下，安道麦致力于降低需施加的产品总量，减少产生的环境足迹，并通过生物和技术解决方案丰富我们的产品组合。其中一个值得关注的案例就是Mastercop ACT®产品，这一产品的疾病控制效果不仅得到了验证，含铜量更降低了50%，在传统和有机农耕中均能发挥作用。

另一个成功案例是我们的全新高负载制剂平台，在这一技术平台的加持下，安道麦所开发的产品在施用总量上大幅降低。2020年到2022年期间，安道麦在澳大利亚推出的25种高负载产品在总用量上减少了1080万升。这相当于节省了100万个吨桶和瓶盖、541辆运输卡车以及32,000个托盘，显著降低了碳排放。

安道麦在不断减少环境足迹。2022年，我们的用水量和废水排放量下降20%，产生的危废量减少9%，49%的危险及非危险废弃物得到了回收，这些成果让我们深感自豪。

但我们的碳足迹仍然高于理想水平。安道麦在减少范围1（直接排放）和范围2（外购能源产生的间接排放）的碳排放上均设定了目标，即到2030年每年平均降低5%，从而为《巴黎协定》中全球升温不超过1.5°C的目标做出自己的贡献。2022年，安道麦的产量增加，因此碳排放绝对值增加了20%，在与2021年比较时，碳排放强度变化为0%。虽然任重道远，但我们有信心，通过管理我们的能源组合、提高生产率，安道麦能够实现到2030年的目标。

我们在兑现这一目标的征程中，Galil生产线也很好地印证了我们的持续努力。通过落地一项针对性计划，安道麦在2022年的二氧化碳排放量减少了11.4公吨。现在，我们也正在验证在其他领先产品上运用类似工艺的前景。

员工位于安道麦可持续发展的核心。我们致力于确保工作场所的安全，拥抱多样性和包容性，并提升安道麦所在社区的幸福感。通过文化搭建和实际行动，员工在安道麦不断成长、发展、寻求支持、实现个人和集体目标。我们很高兴能在2022年组织了280万美元的社区捐款，鼓励员工参与到社区志愿服务，并通过教育和其他社会项目减少社会不平等。

弘扬可持续发展文化是安道麦的目标。2022年，我们与所有职能部门和商务团队的代表一起，构建了可持续发展网络，确保可持续发展贯穿整个组织，我们也在朝着既定目标不断前进。

在大家一致认可的方法指引下，依靠充满奉献精神的员工，通过深耕我们提及的四大方面，在成为业内可持续发展领导者的道路上，安道麦已做好准备。



Juan Valero
首席可持续发展官

2022年度ESG亮点

安道麦的产品

57个新产品上市,包括:
22款除草剂、14款杀虫剂、19款杀菌剂、2款生物刺激素与植物生产调节剂

专有制剂技术平台:
- 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余款生物制剂产品进入产品线



环境可持续发展

尽管绝对值增长**19%**,碳足迹强度较2021年零变化

水消耗与废水处理量相比2021年减少**20%**

危废产出量减少**9%**

过去三年投资**3.02**亿美元

危废及无害废弃物的循环利用率为**49%**



员工与社区

31%的空缺岗位由内部候选人填补

员工留任率**87.6%**

五十岁以上普通员工占**30.6%**,管理人员占**38.4%**

女性占普通员工总数的**25%**,占管理人员的**24%**

向社区捐款**280**万美元



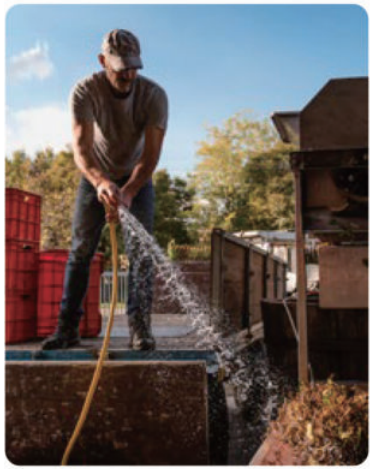
公司治理与职业道德规范

88%的员工完成年度行为准则培训

零腐败

社会与经济方面完全合规

共召开十次董事会会议,出席率**100%**



概况

可持续发展管理团队新提名/新任专职企业可持续发展官、企业ESG总监以及多元、平等与包容总监

建立可持续发展管理体系,由安道麦各区域及全球各职能部门的领导代表组成,引领公司可持续发展

向员工、供应商和地方政府分配经济价值**55**亿美元



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，为满足他们的需求孜孜以求。安道麦相信唯有如此笃行不辍，才能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，服务足迹覆盖全球一百多个国家。

安道麦的产品线资源在业内首屈一指，拥有300多种原药，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，安道麦得以打造先进的制剂技术平台不断交付创新产品。这些创新型平台作为公司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提高可持续收益。



安道麦速览

7
第7大全球植保公司

100
商务足迹覆盖100多个国家

5
安道麦前5大市场：
巴西、美国、中国、印度、
澳大利亚

56
在730亿美元的全球植保
市场中创收56亿美元

22
22座合成与制剂生产
设施布局世界各地

2
两大具备后端整合优势的
生产中心扎根以色列与中国

4
四座研发中心稳守尖端

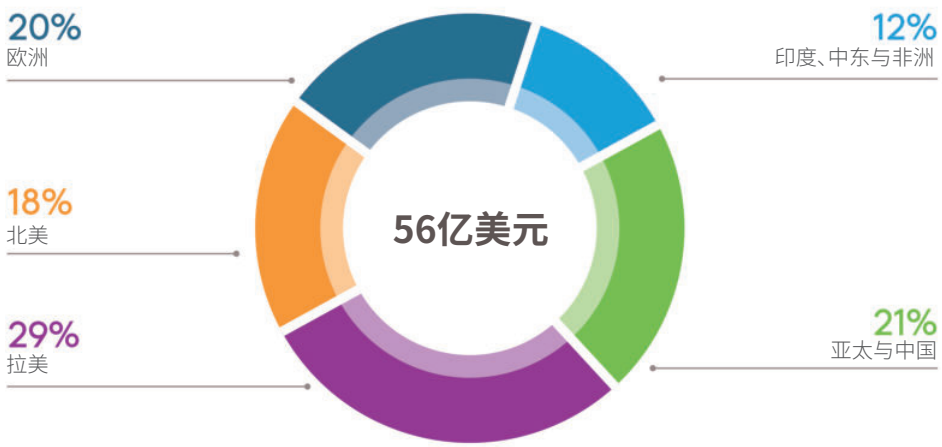
300+
超过300种原药
差异化产品线的牢固基石

5
前5大作物：
大豆、谷物、果蔬、棉花、玉米

9000+
全球员工超过9000人

先正达集团成员企业
Syngenta Group

2022年各区域销售额占比





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，马克西姆阿甘公司更名为安道麦，以统一的品牌活跃于全球市场。2017年，原湖北沙隆达股份有限公司通过重大资产重组收购以色列安道麦公司，并于2018年更名为安道麦股份有限公司。

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。

安道麦的领导力框架

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

直接与间接创造的经济价值(单位:千美元)

指 标	2021年	2022年
直接创造的经济价值:销售收入(总销售额净值)	4,813,041	5,569,988
总经营成本(包含研发费用、员工薪酬及其它费用)	4,741,003	5,470,168
支付给员工的薪酬总额(包括工资、福利、养老金、社保等)	560,386	610,612
支付给供应商的总金额	3,409,752	4,449,466
支付给资本提供者的总金额	12,349	11,591
资本性支出	401,655	396,632
支付给各国政府的总金额(税费等)	59,045	22,163
社区投入总额	2,599	2,827
经济价值分配总额	4,814,996	5,506,749



安道麦的可持续发展战略

安道麦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。

安道麦关注为农民与渠道合作伙伴提供切实可见的可持续发展收益。

安道麦的可持续发展实践从产品研发延伸至公司运营管理和企业经营。

我们将可持续发展原则纳入核心业务战略，凭借快速灵活的创新不断优化产品组合，帮助农民应对不断变化的各类农艺挑战。重点通过全新制剂技术平台降低喷施率与用药量，减少产品对环境的影响。

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。



清晰明确重点突出的业务战略

作为一家作物保护公司，安道麦深感自豪。我们满怀激情地致力于提供智能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。

安道麦选择最新、最有效、最安全的有效成分和生物制剂来构筑自身的产品线，不受限于最初的开发来源。过去五年，安道麦确定了24款行业领先的化合物并开始逐一纳入公司产品储备。这些有效成分在健康与环境安全性方面更具优势，公司的生物产品也增加了50多款。与此同时，安道麦的产品组合中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。

我们从田间地头启动创新，倾心听取农民意见，把握种植者在可持续耕作中面临的实际挑战。这意味着要投入时间了解当下应用的新型农艺操作，不断适应环境条件和监管限制，满足不断变化的消费者需求。当我们识别出种植者急需的特性或惠益时，如降低残留、减少用量、优化渗透、限制漂移、增强耐雨及土壤流动性，或者克服不同原药的不兼容特性等，我们相应利用制剂技术平台将其转化为安道麦产品所具备的特点。

最终的可持续发展成果清晰可见：安道麦独特的创新平台打造的低剂量产品，可在减少农民每公顷原药用药量的同时实现媲美或超越市场领先产品的效果。不断壮大的生物产品能够帮助农民优化作物保护方案，提高作物质量和市场竞争力。高负载技术降低了需要生产、包装、运输、储存和处理的产品体量，减少了渠道合作伙伴及客户的碳足迹。



行业重要性评估

2019年至2020年，安道麦在拥有经营业务的13个国家面向当地员工、农民、零售商和顾问开展了深入而广泛的研究。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。2022年，我们利用行业实践分析了SASB行业重要性议题、CDP和EcoVadis，更新了研究成果。

通过本次研究我们确定了对我们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（包括产品管理、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. 负责任的供应链

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. 社区关系和员工参与

2030年目标

范围1和2（内部生产与能源消耗）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。2022年，我们进一步完善了可持续发展管理架构与职责。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，接受首席可持续发展官的直接汇报。

战略委员会

2022年新成立的管理机构。每季度审议由首席可持续发展官递交的可持续性发展季度报告；审议目标实施、新举措落实、承诺履行以及应对挑战方面的进展；视情提出行动建议，推动可持续发展绩效的持续改善，确保与利益攸关方的期望保持一致。

首席可持续发展官

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

2022年新设职位，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。通过月度会议与首席可持续发展官审议工作进展，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。

全球职能部门

业务可持续发展	运营	质量、职业健康、安全与环境	社会责任	ESG与沟通
	创新、开发与监管事务	市场营销	农业数字技术	

商务部门

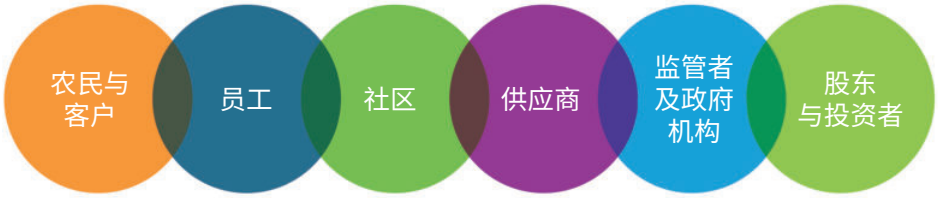
欧洲、非洲与中东区可持续发展负责人	美国可持续发展负责人	巴西可持续发展负责人	ANZA和印度可持续发展负责人	拉美区可持续发展负责人

注：ANZA包括澳大利亚、新西兰和南非。



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。	• 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。	• 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
社区	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。	• 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
供应商	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。	• 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 • 付款条款
监管者及政府机构	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。	• 有道德的商业行为 • 遵守环保法规
股东与投资者	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。	• 定期报告 • 财务业绩新闻稿及其它财务信息公告 • 季度线上分析师会 • 线上路演



参与行业活动

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。

欧洲作物生命协会是欧洲的植保行业代表，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欧洲各国的行业协会。协会旨在帮助欧洲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。

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，并荣获“白金奖”。

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，拥有来自全世界110多个国家的8000多家会员单位。

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“员工与社区”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



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。



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9所采取的行动。

SDG目标	安道麦推动实现SDG举措



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“员工与社区”一节了解安道麦为实现SDG目标10所采取的行动。



负责任的消费和生产

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草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。

ecovadis Business Sustainability Ratings

2022年，ECOVADIS给予安道麦“银奖”评级。

自2018年首次参与，安道麦的评级结果不断提升。2022年评级得分57分（第73百分位数），距离我们达成60分目标进一步缩小，安道麦朝着加入 全球“携手实现可持续发展倡议”（TFS）的目标又迈进了一步。



maala

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。2022年安道麦评级结果为“白金”。



CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION

碳披露项目（CDP）在2021年将安道麦评为“D级”，初次参评公司一般都会获得该评级结果。为此我们制定了差距消弭计划，在落实主要举措后将会再次参评。

MORNINGSTAR | SUSTAINALYTICS

Sustainalytics给予安道麦37.8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。

ADAMA

安道麦的产品



挑战日益增多

不断增长的人口有着纷繁不一且往往互为竞争的优先需求，而农民在满足这些需求中则面临着前所未有的挑战。世界上大部分地区的最大关切是粮食安全，而在其他地区，以可承受的价格选择高质量且健康的食品则是重点。无论在哪个地方，气候变化产生的负面影响都令实现这些目标变得越加困难。种植户同样需要多样化的工具组合，在运用安全有效的解决方案保护和改善作物的同时，保持和改善土壤、水和其他自然资源的健康。

然而，随着众多现有原药的抗性问题日益严重，监管限制日益趋严，许多原药正在退出市场。此外，新原药的开发速度明显放缓，进一步限制了为解决农民面临的实际挑战推出新解决方案的空间。

面对这样的“新常态”，植物保护行业必须要找到新的创新路径。

安道麦拥有行业领先的原药产品组合，在我们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，安道麦得以快速开发农民需要的全新产品，并在效果和可持续性上做到更胜一筹。



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

在过去，植物保护行业的创新意味着开发全新作用机理的新原药。然而，在过去的20年里，新开发的原药数量下降了约65%[1]在同一时期，安道麦建立了自己的产品组合，无论原始来源如何，安道麦可以有选择地从整个行业中挑选最有效、最安全、最可持续的活性成分。

随着时间的推进，安道麦的研发、制剂、产品开发、产品战略、监管和知识产权团队成员已经成为数百款原药的专家。他们在各自的职业履历中，以实验为基础，识别出了哪些原药在混配时能将优势最大化，对监管政策有了前所未有的了解，还在每一个充满挑战的产品知识产权领域积累了丰富经验。

安道麦深知，在新原药开发速度已放缓的时代，如果我们专注于通过独到灵活且针对性强的制剂提升方案，优化我们现有的原药性能，安道麦就能将广泛的产品组合转换成为巨大的创新引擎。在过去几年里，我们投入了大量资源，开发专有的先进制剂技术平台，这些平台可以在效用、可用性和可持续性方面提供农民所需的切实利益。

我们正在将敏捷性和响应能力提升到新的水平，应对快速变化的农艺实践和不断变化的监管要求，满足消费者和市场偏好，将行业挑战转化为客户的可用资产。

1. Agbio Investor 2023

安道麦的产品开发周期：首先，我们听取农民的意见

我们的创新周期始于倾听农民、顾问和研究人员的意见，从而了解他们在生产健康产品和可持续农耕上面临的现实挑战。我们一流的农学家团队深入研究为满足不断变化的环境条件、监管限制和消费需求而在世界各地运用的农耕新方式。我们优化后的迭代流程通过敏捷的开发和决策机制以及清晰的可持续发展成果，推动了领先解决方案的出台。

制剂设计流程



我们从田间获取灵感，将可能最终转化为产品特性和优势的创想带入实验室深入研究，包括降低农残量、减少用量、提升渗透率、限制产品漂移、提高耐雨性、土壤流动性、解决原药不兼容性等等。我们运用快速原型实验，分析几十种剂型，组合不同的助剂和原药。随后，我们在生物动力学实验室和温室中进行测试和试验，在田间测试之前确定最有潜力的制剂备选方案。之后通过一系列田间试验，我们深耕最有效的专有产品，这些产品具有明显的竞争优势，能够跑赢市场。我们持续检查每一项新的制剂技术，分析其是否适用于解决其他市场需求；如果我们认定该技术拥有这样的潜力，我们通常会将其进一步开发为“制剂制胜”技术平台，用于加速其他新产品的开发。

产品线健康：向可持续的产品组合迈进

安道麦致力于大幅增加“可持续力领先”的产品销售，为实现这一目标，我们需要确定产品可持续性的衡量方法。在2022年，我们着手开发标准化的评估工具，明确可持续力领先产品的定义，让安道麦可以从可持续发展的角度评估现有产品和新产品。这一领先的决策支持工具能帮助我们采取行动改善产品组合对环境产生的整体影响。

该工具借鉴了世界可持续发展工商理事会（WBCSD）发布的“化学工业方法论”中的产品组合可持续性评估，让我们能够审查相关战略，最大限度地降低产品对环境的影响，减少碳足迹，提高产品对于人类和动物的安全性及健康水平。

通过利用该评估工具持续衡量当前和计划中的产品，我们旨在从可持续发展的角度做出更好的决策。这会成为引领安道麦创新的指南，并最终引导安道麦推出更加可持续的产品组合。



我们的产品组合：以可持续解决方案赋能农民

安道麦十分自豪向市场推出越来越多的产品，支持世界各地对可持续和再生农业的需求。以我们独特领先的制剂技术为后盾，安道麦致力于在三大关键领域开发可持续性领先产品：

安道麦产品可持续性优势



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。



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。



源自天然的生物解决方案可改善养分吸收、提高抗逆性、增强土壤和植物健康，同时减少农产品和环境的化学负荷。

制剂制胜产品

“制剂制胜”战略的着眼点在于优化有效成分的靶向效果。在使用植保产品时，自然界存在的阻碍因素会降低原药的功效，包括导致漂移的风、阻止叶片吸收的蜡质角质层，以及冲刷掉产品的雨水。每一个不利于原药直达靶向的潜在障碍因素，都意味着存在创新解决方案有待开发，而这正是安道麦的关注重点：推出能够克服这些挑战并最大限度提高原药药效的领先制剂技术。

我们开发了多个专有的制剂技术平台，每个平台都以独特的方式优化原药药效，为种植户和渠道合作伙伴提供具有附加值的可持续发展优势，同时提高作物产量。这些技术平台的开发为未来更加快速地推出可持续性产品奠定了基础。目前已经开发出的平台支持低用量和高负载产品，安道麦正在开发其他制剂制胜平台，为土壤流动性、漂移控制、紫外线稳定性、持久性、叶片覆盖和原药不兼容等问题提供解决方案。

低用量产品减少环境负荷

低用量植保产品可以优化原药性能。通过改善给药机制，减少原药用量，最大限度地减少对环境的负荷，同时提升直达靶向的原药量，从而在减少植保产品用量的同时提高作物产量。

安道麦已经开发并推出了几项专利制剂技术，支持低用量产品的开发工作，我们在不断开发新技术以更有效和可持续的解决方案响应农民需求。





Mastercop Act®制剂增效技术

与传统液体和固体剂型相比，Mastercop ACT®使用的制剂技术提高了铜离子的生物利用度，从而提升每克铜的田间效果，降低药害风险。MastercopACT®是一项重要的技术突破，可以应用在有机农业和传统农业中，与传统的含铜杀菌剂相比，每公顷铜的使用量减少了50%以上，在减少环境影响的同时实现了可靠的病害防控效果。举例来说，在每公顷葡萄田中使用211克MastercopACT®，能够实现与每公顷施用700克传统铜制剂相同甚至更好的效果。

Mastercop ACT®是一款易于使用的悬浮剂，产品悬浮在喷雾罐中，可以用水以任意比例稀释，实现均相分散，方便农民使用。MastercopACT®旨在控制多种作物上的多种植物真菌和细菌疾病，包括葡萄、梨果、核果、果类蔬菜和块茎作物。MastercopACT®在助力可持续农业发展上展现出强大优势，目前已经在塞尔维亚推广销售，并将在未来几年在德国、中国、墨西哥和许多其他国家面世。



Asorbital®制剂技术

安道麦的Asorbital®制剂技术平台是一款独特的制剂技术，可以提升原药在植株的叶片渗透率和内吸性，最大限度地减少对环境的影响。大量的田间试验表明，Asorbital®拥有出色的防控和产量效益。不可预测的天气条件和有限的施药窗口都会限制一些产品的施用，但Asorbital®技术在药效和可持续表现上均更胜一筹，同时减少了施药频次。

安道麦已经在英国、加拿大和澳洲推出了首款应用Asorbital®技术的制剂产品**Soratel®**，并将在2023和2024年在更多国家推出采用Asorbital®技术的其他产品。

MAGANIC®是将于2023年在立陶宛上市的新型杀菌剂，在Asorbital®制剂技术的加持下，拥有更出色的作物吸收率和内吸性，针对主要小麦病害均有不俗的防控力，能够改善谷物质量。



耐雨性制剂技术

耐雨性能是影响在降雨或灌溉后能否保持原药药效的关键因素。安道麦开发的制剂技术可以减少植物表面原药因降雨或灌溉造成的损失，支撑我们开发一系列耐雨性产品，为农民在保护作物的同时减少环境影响提供更加有效的解决方案。

创新型耐雨制剂技术正在多项专利的申请过程中，并运用在多款待开发产品中，计划在未来几年陆续上市。

高负载产品有益于农民和环境

高负载植保产品利用全新制剂技术，提高了单位体积产品中所含的原药量，从而减少需要配制、包装、运输、储存和施药的产品用量，减少一次性包装量，大幅降低产品对环境的影响。

由于高负载产品使用的含碳原材料减少，使得在田间沉积的碳量降低，在碳源降解后最终的二氧化碳排放量会直接减少。

从工厂到田间，这些独特的超高含量制剂以其更小的包装和更低的运输需求做到了节约成本。高负载产品也更易为农民所用，这些产品在处理、储存、冲洗和废弃物处理上的要求均有减少。

SESGAMA™制剂技术

我们针对SESGAMA™制剂技术开发了独特的聚合物表面活性剂，与传统剂型相比能够在提高单位体积原药含量的同时保证制剂的稳定性和流动性。该技术能够实现稳定的高负载悬浮，有助于安道麦推出易于使用、环境足迹更少，包装和运输成本更低的产品。SESGAMA™平台已在多个地区获得专利。

FullScript™是一款液体除草剂，于2023年第一季度在美国推出。SESGAMA™在该产品中的使用稳定了两种原药的混合效果，否则可能需要两个容器分别装载这两种原药。种植者在杂草防控上更有信心，可预测性进一步提升，还能实现作物的灵活轮耕，以控制田间杂草抗性。

高负载案例研究：
澳大利亚

安道麦澳洲团队在过去十年证明了高负载制剂的优势。安道麦在澳大利亚推出了超过25款高负载制剂产品，客户接受度高，也对公司战略表示支持。根据计算，高负载制剂对于减少塑料和吨桶的使用、运输、储存和处置发挥着积极作用。



25
25款高负载制剂

1080万
植保产品用量减少1080万升

100万
吨桶用量减少一百万个

541
运输卡车减少541辆

澳大利亚的高负载产品显著节省了塑料、纸板和托盘的使用，二氧化碳排放量明显降低。

生物制剂改善土壤和植物健康，减少化学负载

安道麦早期在生物制剂领域的工作主要由区域团队在本地推动。2021年，安道麦成立生物可持续解决方案开发团队；在2022年进一步扩大了本地和全球人员，并致力于推出全球生物制剂战略。

我们的目标是成为生物制剂领域的重要参与者。安道麦正在快速调整强大的全球产品开发引擎用于开发生物制剂，目标是到2025年大幅增加相关产品。

我们追求开放式创新模式，一方面内部开发生物解决方案，另一方面通过授权和合作与致力于推出生物制剂产品的公司和学术机构携手，响应客户需求。

公司目前拥有50余款生物制剂产品，生物解决方案集中在两个领域：生物控制产品和作物改良产品，如生物肥料和生物刺激素。

2022年，安道麦收购新西兰AgriNova公司，目前正在将该公司的生物植物营养剂和植物生长调节剂整合到安道麦的产品组合中。此外，我们完成了对安道麦智利公司剩余股权的收购，安道麦智利公司拥有领先的生物刺激素产品ExpertGrow®和ExelGrow®及其他生物解决方案。



2022年上市或推进的部分生物制剂产品

Bralic®

源自大蒜油提取物的Bralic®包含多种作用方式，用于防控刺吸式口器害虫和螨虫。Bralic®能够掩盖昆虫信息素，扰乱它们的生命周期；同时能够改变昆虫的进食习惯，攻击它们的中枢神经系统。该产品不仅能防控多种害虫，也更加安全。Bralic®最初在墨西哥上市，2022年随着新制剂的推出扩展到全球更多市场。

ExelGrow®/ ExpertGrow®

ExelGrow®/ExpertGrow®获批用于有机农业，是一种基于海藻提取物的生物刺激素，通过独特的双发酵配置工艺生产，从而确保了储存期间的高稳定性。该产品可以增强植物的抗逆性，刺激生长过程，提供更好的施肥和结果表现，刺激植株更好地吸收养分，最终令产量得到增长。ExelGrow®/ExpertGrow®最初主要应用于拉丁美洲，2022年开始向全球扩展。

N-Boost™

N-Boost™是一款叶面补充剂，帮助提高氮的吸收和利用，并提高不利天气条件下植物的抗逆力，从而助力生长。N-Boost™能提高营养物质的转移，促进植物的光合作用，提高产量。N-Boost™已经在中美洲数个国家和中国上市，未来几年将在更多国家推出。

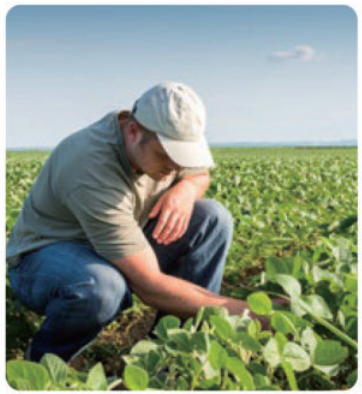
Protege®

Protege®由三款细菌组成，通过多种作用模式对抗线虫，以无毒、无污染和无残留的方式防控寄生虫，保证产量，促进土壤健康。Protege®既可以单独使用，也可以与安道麦的Nimitz®一起使用。

Tormos™

2022年，安道麦与Gound-work Bioag达成协议，合作推出了可持续且经济高效的产品Tormos™用于替代化肥，帮助印度农民提高产量。Tormos™含有的真菌菌株天然强健，能够与90%的作物种类共生，帮助农民增强土壤健康，提高植物应对气候挑战的能力。




高粱：促进再生农业

高粱是一种资源节约型作物，比小麦、玉米或大豆的需水量少很多，在高温、低湿度和降雨量有限的情况下也能茁壮成长，且生产成本相对较低。然而，尽管有这些可持续性和成本优势，市场影响依旧限制了高粱的耕种，美国的农户通常倾向于轮耕玉米和大豆。通过将高粱纳入轮耕作物，农民不仅可以节省成本，收获耐寒、营养、无麸质的谷物，还有助于土壤再生和提高气候适应能力。

为了推广高粱种植，安道麦2022年启动了Double Team™高粱种植解决方案，这是安道麦和S&W种子公司携手为美国种植者在高粱作物上带来的苗后杂草控制技术。该方案结合了S&W的非转基因耐旱DT™性状高粱杂交品种和安道麦的除草剂FirstAct™，为种植者提供独特易使用的解决方案，保护高粱作物免受对增产不利的杂草侵袭。

安道麦对于能够在高粱高效种植中发挥作用十分自豪，我们帮助种植者种植适应环境变化的作物，从而实现收益提升。



展望未来

- 开发更多制剂制胜平台，推出更多具有可持续发展效益的产品
- 到2025年大幅增加生物制剂

产品监管

在安道麦，监管是一种态度，在这一方面的持续工作已成为安道麦业务战略不可或缺的一部分，对此我们深感自豪。

2022年，安道麦任命了首位专职全球监管官。这一新角色领导着整个组织的监管工作，与安道麦运营业务所在的各个国家开展跨部门协调。

安道麦产品监管的核心

监管涵盖了安道麦组织的方方面面，从产品开发到应用方法，从包装选材到标签文字，代表着公司以负责任的方式经营业务，为提升人类和环境安全和健康提供保障。安道麦通过精心设计的方式推广产品的安全使用方法，防止事故的发生。此外，我们针对可持续的安道麦产品进行教育推广、开展研究和知识分享。



在印度，作为行业发展的推动力量之一，安道麦在当地不同地区领导了针对农残的广泛研究，用以确定常用水稻杀虫剂的安全施用量和方法。我们正在基于研究结果为农民建立培训课程，确保每个人都理解并遵守安全使用指南。

安道麦产品监管指南

安道麦在现有监管指南之外正在为重点产品制定监管指南，并计划在2023年底前发布。这些面向农民的指南简短易读，概述了每种产品的实际用途，以及如何避免因不正确应用或储存产生不良后果的方法。



安道麦与杂交和品种水稻种子生产商RiceTec一起在美国开发了水稻监管项目，帮助农民在保护土地的同时实现增产。

该项目包括安道麦植保产品最佳施用时间和频率的管理指南，从而保证清洁的田间土壤和有效的虫害控制，项目还包括对农民的持续培训。

我们还将监管项目拓展至与S&W种子公司的合作，携手在可持续性高且营养丰富的高粱种植回归中贡献力量（详见本节“高粱：促进再生农业”了解更多有关高粱解决方案的介绍）。为了强调监管的重要性，我们在2022年制作了涵盖多种作物的 “茁壮成长”视频。



农业数字技术

与科技公司合作，提供客户所需的解决方案

安道麦对于倾听>学习>交付的承诺适用于我们开展的一切工作，包括农业数字技术的应用。安道麦的战略是以客户为中心，只关注对于农民来说最好的选择。安道麦兼容不同技术，与众多技术公司和农场管理信息系统公司合作，推出适宜的解决方案或服务，帮助农民提高效率、降低成本、满足监管要求、提高产量，同时最大限度地减少对健康、安全和环境的潜在影响。

结合我们的经验，不存在“放之四海而皆准”的解决方案。安道麦充分利用自身的农艺和化学专业知识，寻求同他人的合作，从数不胜数的技术、原药和数据平台中为每个客户甄选出满足他们需求的适宜解决方案。技术中立性令安道麦能够自由探索众多创新型解决方案，我们已经在28个国家推出超过15个处于不同实施阶段的农业数字技术解决方案。



Smart Ag Nation
对症下药赋能农民

在倾听>>学习>交付的承诺之下，安道麦与巴西的种植者共同开展一项试点项目。我们与农业技术软件公司Hispatec一道，通过采访种植者了解农民对于提高效率的需求。这些种植户告诉我们：面对众多可用的解决方案和平台，他们显得无所适从，其实他们只是想知道问题是什么，以及在何时何地使用何种数量的哪些产品。

在倾听了他们的诉求之后，我们打造了产品用量指导引擎**SmartAg Nation（SAN）**。SAN依托多个数据源，针对种植户的每个用药场景生成独特的数字化用量指导和建议。农民可以参考这些建议来规划和使用产品，既可以将SAN与自己的农场管理系统集成，也可以使用安道麦的Darwin程序（由ProAgrica支持的安道麦巴西本地云平台和支移动应用程序）。

该试点项目在2022年秋季开展，在识别出的30个用药案例中选取了两例开展试点，涵盖20多位农民、农学家和顾问：

1. 了解作物的实际物候期，从而确定植保产品的最佳应用窗口，提高产量，不做无把握的猜测。

2. 提供理想的种植场景，考虑收获日期、干旱风险和预计产量。

近期我们举办了农民反馈研讨会，并据此确定了2023年开发新用药案例的优先事项。

Eagle Eye（鹰眼）实现混合式客户参与

安道麦的鹰眼数字平台运用人工智能，提取分析无人机图像，提供田间和作物信息，节省了实地田间走访所需的人力和时间。通过安道麦鹰眼，我们可以监控田间试验的进展，为农民生成个性化报告，并以更加有效和具体的方式处理作物。鹰眼是未来混合式解决方案的一部分，可以用于田间试验和管理，以及面对面会议

继2021年在美国成功推出后，我们于2022年将试点扩展到六个欧洲国家。鹰眼解决方案能带来颇具价值的意见建议，在支持作物和产品管理以及客户参与方面的有效性也得到了印证。公司已在罗马尼亚启动商业化运用，以期帮助农民在当季做出有关作物的决策。

在不久的将来，鹰眼平台生成的精准施药地图将成为商业化工具提供给农民。安道麦通过鹰眼平台独特的功能和算法向客户提供定制服务。



BreviSmart指导苹果农户科学种植苹果

Brevis是安道麦用于苹果和梨树的化学疏果剂，是市场上最有效的产品之一，但苹果种植户仍然需要专家的指导，以避免疏花疏果效果不足或过度。

我们的农学家与10名来自欧洲的疏果专家和科学家组成的团队合作，开发了BreviSmart应用程序，该应用程序能够给农民提供Brevis的理想用药时间和用药量的建议，从而收获最大最健康的苹果。BreviSmart的算法以多种天气、位置、品种和其他数据为支撑，为每个果园提供定制化建议，帮助农民减轻果园压力过大或疏果不足的双重风险。

BreviSmart已在全球25个国家推出，致力于以科学为疏果艺术赋能增色。

展望未来

- 在印度布局飞防，减少操作员的化学品接触，应对劳动力短缺。
- 帮助合作伙伴遵守欧洲绿色新政。
- 扩展Smart Ag Nation用药案例，支持巴西农民，并将平台拓展至其它国家。

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将精力集中在减少环境足迹上。

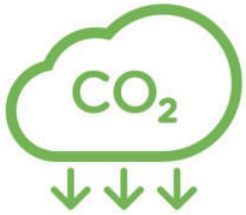
安道麦的环境可持续发展政策以我们与农民、员工、周围社区、环境组织及其他利益攸关方的互动交流为基础，通过倾心听取意见，在我们深入理解他们的期望后，我们采取措施，应用尖端技术和创新方法，让我们能够有效管理并减少对环境的影响。

安道麦与运营基地所在的社区积极互动，共同创建减少社区干扰的项目。我们在厂房内举办社区对话，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，我们运营着一座经过认证的监测站，收集传输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许可水平。

在安道麦，我们有条不紊地管理健康、安全和环境（HSE），以期随着日积月累实现显著成果。这是安道麦对可持续发展的承诺，并已融汇于核心业务之中。公司发布的报告和获得的ESG评级证明了我们的进步，我们为此感到自豪。

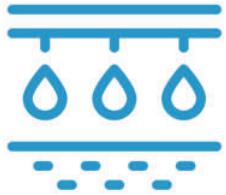
尽管安道麦生产并处理危险物料，我们按照超越监管要求的标准努力通过节约能源和用水、减少废水及废物的排放来保护环境。为此公司启动了各种各样的项目，旨在未来几年稳步提高安道麦的绝对环境绩效。

2022年间，安道麦继续衡量并监控五年运营目标的落实进展，力求履行承诺。到2024年（以2019年为基线）安道麦缩小环境影响的主要目标是*：



化石能源

化石燃料能源消耗减少10%



水资源

水资源消耗减少10%



危险废弃物

通过回收/自利用，需要填埋或焚烧处理的危废量减少15%

* 上述目标未包含中国区生产基地的数据。



安道麦的环境管理体系

为了将承诺付诸实践，安道麦建立并持续维护着一套有效的内部环境管理体系。该体系包括十二条标准与准则，有助于加强对空气、水与土壤的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来管理各座生产设施，大多数生产基地都遵循国际ISO 14001标准。

安道麦 **57%** 的生产工厂都通过了ISO 14001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，保护员工健康与安全，并为环境保护做贡献。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。

安道麦近期更新了HSE与可持续发展政策，新增与溢出及排放等环境事件有关的工艺安全内容。不仅如此，公司新增了两条有关温室气体排放及减少水资源消耗的可持续发展标准。

投资绿色未来

2022年，安道麦继续在防范和减缓环境风险领域增加投资，同时减轻公司经营活动可能产生的环境影响。具体包括：新建一座氯碱生产设施，以离子膜技术替代汞； 新增一座24,000立方米的生物膜废水处理设施和一座1000立方米的均衡池，以提高处理效率，控制冗余；新增一座焚烧炉和两座洗涤塔，升级废气排放控制措施。

	2020	2021	2022	总计
生产及环保设施投资（百万美元）	19	60	59	302
当前环保成本及支出（百万美元）	51	54	58	

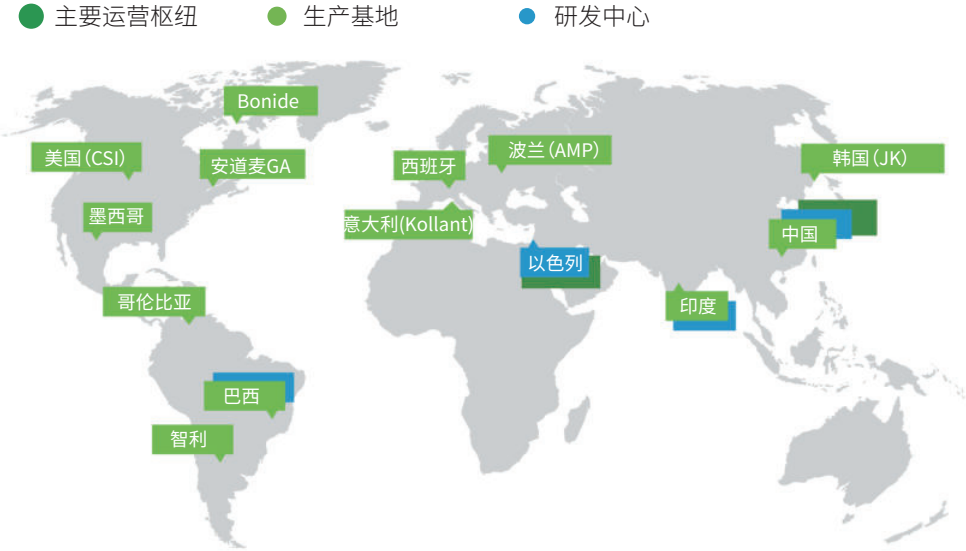
2022年重点环保项目

- 废水处理厂升级改造（沙隆达与安邦麦道）
- 废气焚烧炉（安邦麦道与安道麦辉丰）
- 电解厂（马克西姆纽托瓦邬工厂）
- 土壤与地下水修复（阿甘工厂与马克西姆白沙瓦工厂）

过去三年用于环保设施升级改造的投资与支出共计3.02亿美元

可持续运营

安道麦共有八座主要原药合成基地、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。



为达成排放目标，在可持续发展道路上步步前进，安道麦必需采用最佳可用技术。为了实现环保及可持续发展愿景，我们采用了下列技术：

重点领域	技术及组织性解决方案
工业用水与废水处理	• 生物废水处理设施与海水淡化设施 • 废水处理和再利用 • 闭环冷却塔 • CIP中水再利用
能源利用	• 利用热电联产生成的蒸汽和电力 • 天然气发电厂 • 蓄热储备 • 可再生能源
大气污染物与恶臭	• 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	• 溶剂回收冷凝系统 • 污泥脱水系统 • 废旧塑料包材回收
噪音污染	• 堆栈和设备消音器 • 车间物理屏障 • 隔音墙
事故防范	• 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，按照仓库安全规范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

安道麦自2020年定期发布《 HSE与可持续发展通讯》，在公司内部宣传有关法律法规、HSE事件以及安道麦和其它农化公司的可持续发展活动信息，借此帮助HSE团队了解即将出台的法规，及时学习总结外部HSE事件的经验并实施整改措施，了解行业内的可持续发展活动等。

安道麦高度关切所有环境事故，大力投入安全培训与安全文化——防范意识先行。虽然当前还不能达成零事故率，但我们可以从教训中积累经验，防患于未然。

2022年间安道麦共发生两起主要环境事件，均得到及时控制和处置。

案例研究:

与以色列非政府环保组织坦诚对话

安道麦相信与环境企业家、非政府组织等所有利益攸关方开诚布公地对话至关重要，同时为了响应特拉维夫大学可持续发展学院牵头发起的倡议，我们在2022年与以色列知名环境非政府组织举行了四次会议。

会议探讨了碳足迹减少规划、水资源与气体排放管理以及产品线低毒转型目标。每次会议期间，安道麦都会分享公司以色列生产基地的有关信息和数据以及社区的主要环保诉求。



减少碳足迹：能源、温室气体与空气质量

安道麦致力于减少温室气体排放，改善运营设施周边的空气质量。2022年安道麦设定了相关目标，到2030年范围1和范围2碳足迹每年减少5%。为实现这一目标，我们将着力开发并应用提高能源效率、扩大可再生能源利用、调整产品组合的解决方案。

尽管2022年间中国生产基地新增三废处理装置投入使用，但能源消耗和温室气体排放强度与2021年持平。这意味着我们成功地保持了过去十年积累的优势。

碳足迹评估

我们从各座生产厂收集能源数据，借助数字技术计算安道麦的碳足迹。2022年期间，我们修改了范围2碳排放因子，将制冷剂和运营泄露检测与修复数据纳入其中。

同理，我们根据各供应商的数据或区域/州电力供应商所使用的能源类型组合，调整了每个供应商的范围2碳足迹排放系数（电力和蒸汽）。

尽管能源消耗绝对值同比增加19%，碳足迹强度与2021年相比零变化。

安道麦所有生产基地范围1与范围2二氧化碳当量排放量与排放强度（单位：二氧化碳当量吨重；二氧化碳当量吨重/每百万美元营收）

	2018	2019*	2020	2021**	2022
范围1与2温室气体排放（二氧化碳当量吨重）	242,249	1,429,852	1,273,618[1]	1,210,860[2]	1,422,292[3]
温室气体排放强度（二氧化碳当量吨重/每百万美元营收）	68	358	309[4]	252	254[5]

能源消耗量与强度（万亿焦耳；万亿焦耳/每百万美元营收）

	2018	2019	2020	2021	2022
能源消耗总量（万亿焦耳）	3,344	12,480	10,966	10,516[5]	12,503[6]
能源消耗强度（万亿焦耳/每百万美元营收）	0.9	3.1	2.7[7]	2.2	2.2

氯气与原药生产占范围1与2气体温室排放的95%

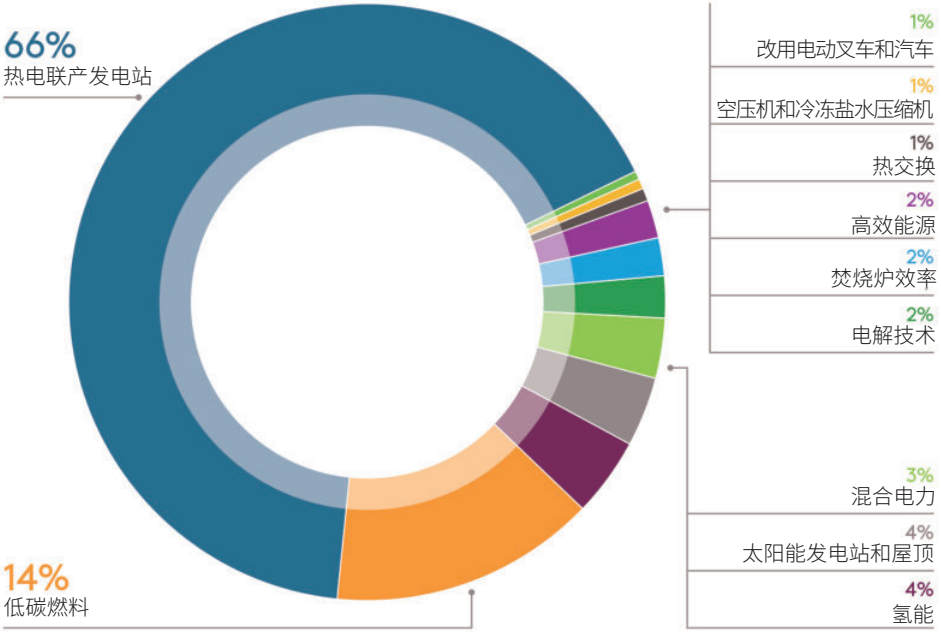
*自2019年起纳入安道麦中国区生产基地数据。
**2021年引入二氧化碳当量排放系数

1. 2020年数据根据生产厂所在地具体调整。
2. 包含了辉丰（下半年）、Lycored以及Chilean生产厂数据。
3. 原因是沙隆达与辉丰复产；不包含安道麦子公司Lycored与ExperGrow数据。
4. 2018年仅采用Adama Solutions的收入用于计算；2019年至2020年则包含了沙隆达与安邦的收入。
5. 安道麦2022年收入为56亿美元。
6. 因为沙隆达与辉丰恢复生产。未包含子公司Lycored和ExperGrow。
7. 2018年销售额仅包含ADAMA Solutions,2019年及2020年销售额还包括了沙隆达和安邦。

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，升级耗能设施。安道麦原先的目标是到2030年温室气体排放量在2015年基础上减少超过50%*。2022年，我们已经实现减少45%。然而，为了实现最终目标，同时为了整合中国区生产基地，我们为自己设定的目标是每年持续减少5%的碳足迹。

*未包含中国区各实体

温室气体减排活动贡献率



实现范围1与2温室气体减排目标：

采用新技术利用天然气发电并生成蒸汽，公司碳足迹减少35%。

利用氢气点火空气处理系统，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。

转为使用电动车辆，每年节约18.5万升柴油。

案例研究:
Galil生产工艺改善项目

安道麦主动采取各种措施减少生产工艺对环境的影响。2022年，研发部门与Galil生产厂组成的联合团队成功地将效率提高了25%，同时每年减少11.4吨温室气体排放。我们正在将这种成功的方法推广应用于其它产线。



展望未来

公司车辆的电动化。 我们目前正在将200辆公司车辆更换为电动汽车，每年可节省40万升汽油。更换工作自2022年开始，计划在2025年前完成。

在未来几年，我们将大幅提高马克西姆工厂的氢气生产能力。作为一种温室气体零排放的燃料，氢气效能是天然气的三倍。我们正在努力扩大氢气的使用，替代天然气成为焚烧炉的燃料。



减少能源消耗

向清洁能源过渡是安道麦减少环境影响和温室气体排放的长期目标之一。安道麦西班牙、哥伦比亚、巴西和以色列的生产基地都在使用可再生能源电力。

- 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。
- 安道麦的生产基地安装太阳能屋顶，其中阿甘基地物流中心在2022年安装了容量最大的300千瓦时太阳能屋顶。
- 2021年，印度Dahej生产基地在仓库上安装了25千瓦时的太阳能屋顶。
- 美国Bonide生产基地的太阳能屋顶已运行多年。

此外，我们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。

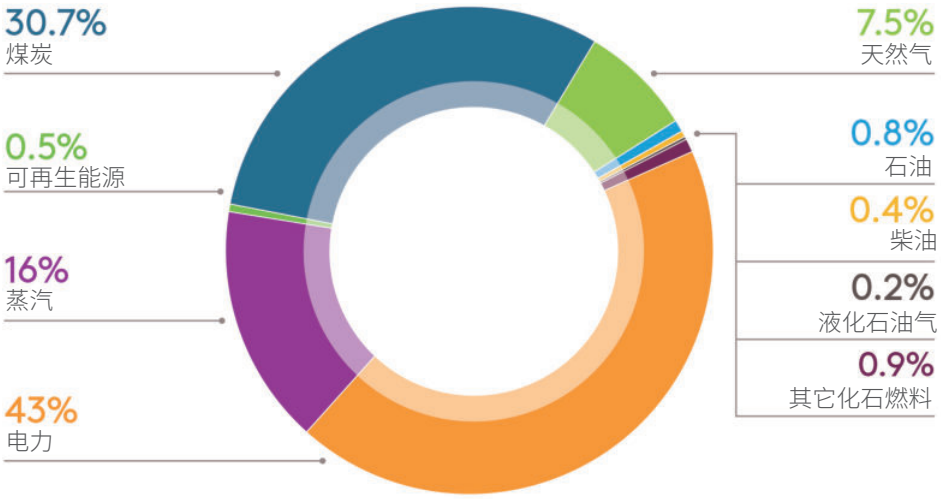
但是，仅仅依靠应用可再生能源、实施各类节能计划并不足以实现抵消全球温室效应所需的温室气体减排量。因此，我们将加速推广应用氢气等无碳燃料以及生物质等碳中性燃料（木柴）。

各类能源消耗用途占比（%）

	2018	2019	2020	2021	2022
电力	41	40	40	37	40
蒸汽	26	30	28	26	29
内部生产（化石燃料）	33	30	32	37	31

* 表中为Adama Solutions数据。中国区的三家生产基地数据另行统计。

2022年各类能源消耗占比（%）



在价值链的各个环节努力减少环境影响

2021年和2022年期间，安道麦启动了测量供应链碳排放（范围3）的计划。

范围3温室气体占安道麦温室气体排放量的近七成。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，希望借此找到降低环境影响的方法。

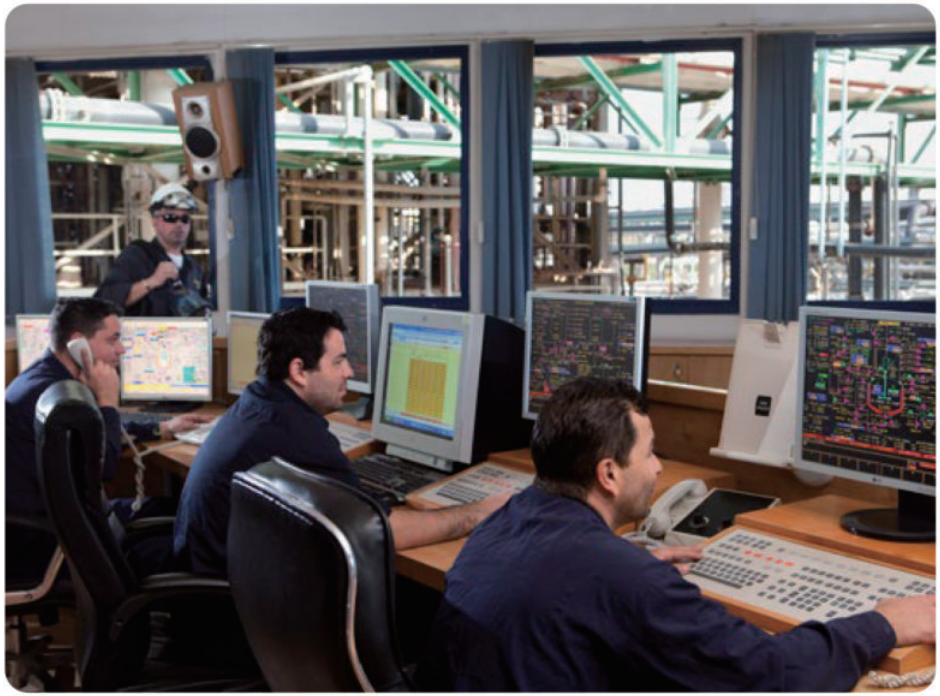
直接采购环节的排放量在范围3温室气体排放中占据主体，因此安道麦在2023年启动了直接采购环节的排放量监测计划，邀请供应商共同参与。

直接采购	间接采购	原材料与产品运输	差旅	危废管理
• 原材料 • 包装材料	• IT • 办公 • 服务	• 海运 • 空运 • 陆运	• 飞机	• 固废 • 液体废物
3,000,000* 吨二氧化碳	31,000* 吨二氧化碳	34,000 吨二氧化碳	4,600 吨二氧化碳	40,000 吨二氧化碳
3,110,000吨二氧化碳				

*2019/20数据

例如，我们发现空运2,096吨货物的二氧化碳排放量与海运225,000吨货物的排放量相似。这说明应更多与海运公司合作，并尽量减少空运。

运输类型	重量（吨）	碳足迹（二氧化碳当量吨重）
海运	225,000	13,076
空运	2,096	14,632
内陆运输	500,000	6,200



展望未来

2022年至2023年节能行动

- 2023年开始利用现代化高能效的离子膜技术生产氯气，预计每吨产品能耗降低幅度达45%。
- 继续在安道麦的生产基地和经营场所增加电动叉车和汽车的使用。
- 继续升级高能效设备（如大中型电机）。
- 转用LED照明。

空气质量

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有影响，我们充分认识到披露相关数据和信息的重要性。2022年，中国区的安道麦辉丰工厂与安邦麦道工厂开始启用废气焚烧炉。

随着环境监管趋严，公司启用废气焚烧炉，化石燃料使用量因此增加，导致氮氧化物和硫化物排放增加。

废气排放（吨）

	2018	2019	2020	2021	2022
颗粒物	未测量	未测量	14	28 [1]	29[2]
氮氧化物	106	330	131[3]	159[4]	176
硫化物	32	178	25	41	60
挥发性有机污染物	72	82	89	81	99

展望未来

2023年安道麦马克西姆与安道麦巴西生产基地将新增两座蓄热式焚烧炉，加强废气有机污染物控制。

1.包含了辉丰（下半年）、Lycored以及智利生产工厂数据。
2. 不包含安道麦子公司Lycored与ExperGrow数据。
3. 2020年减少的原因是中国区关停了一座火力发电厂，并在新区安装了全新的减排设备。
4. 2020年减少的原因是中国区关停了一座火力发电厂，并在新区安装了全新的减排设备。



减少水资源消耗、废水与污染物

减少水资源消耗

水是生产过程中至关重要的资源。安道麦承诺通过开发和推广高效、负责任的水资源利用措施，到2024年将耗水量在2019年的基础上降低10%。循环利用废水、冷却水和洗涤水是安道麦实施的主要做法。

相比2021年，
水消耗量与废水排放量减少20%

废水改良

废水改良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。

- 在马克西姆基地，我们利用先进的处理技术实现了废水的重复利用：在生物废水处理（B-WWTP）之后通过反渗透除盐设施对废水进行处理。改良后的废水被用于该基地的主要生产设施。
- 在阿甘以及巴西的Londrina、Poncitlan以及马德里生产基地，我们实现了洗涤水的重复利用。
- 在波兰基地，我们将冷却水回收后重新用于生产工艺。

2023年至2025年主要采取的举措包括：

西班牙制剂工厂水资源消耗量减少50%



运营七座先进的污水处理厂，向环境排放之前每年处理废水达三百万立方米。



通过再利用处理后的废水，每年节约200,000立方米淡水。



水消耗量与强度(立方米;立方米/每百万美元营收)

	2018	2019	2020	2021	2022
水消耗总量(立方米)	3,503,711	10,289,074	11,624,389[1]	13,565,073[2]	11,066,527[3]
水消耗强度(立方米/每百万美元营收)	989	2,574	2,816[4]	2,818	1,976[5]
排放废水总量(立方米)	1,837,594	6,434,057	9,398,207[6]	9,511,529	7,808,500
废水再利用总量(立方米)[7]	114,090	282,155	220,690	160,531	71,545[8]

减少废水排放

安道麦致力于保持周围海洋和淡水环境的健康和清洁。因此,我们努力减少生产基地的废水排放。废水处理系统包含多个步骤,涉及物理、化学和生物技术。控制措施包括在线监测、混合采样、影响评价等。以色列海洋和湖泊研究中心每年两次对阿甘基地排入地中海废水的影响进行量化测量,测量结果直接送交以色列环境保护部;截至目前未发现公司废水对海洋生物和环境有任何影响。

1. 2020年增加的主要原因是调整了测量方法,在安道麦中国区的部分生产工厂安装了新型智能仪表。
2. 包括辉丰(下半年)、Lycored以及Chilean生产厂。
3. 不包含安道麦的子公司Lycored与ExperGrow。
4. 2018年用于计算的营业收入数据仅为Adama Solutions,2019年至2020年数据包含了沙隆达与安邦的收入。
5. 2022年营业收入为56亿美元。
6. 2020年增加的主要原因是调整了测量方法,在安道麦中国区的部分生产工厂安装了新型智能仪表。
7. 数据仅代表马克西姆工厂。
8. 焚烧炉因升级需要关停。

废水与污染物

	2018	2019	2020	2021	2022
废水中的总有机碳(公吨)	212	284	369	682	258

表中为Adama Solutions数据,中国区三座生产基地数据将另行报告。



案例研究:
以色列阿甘基地除草剂

安道麦持续努力减少阿甘基地向地中海排放的除草剂残留。为此,我们:

- 确保生物废水处理厂以最佳状态运行;
- 将废液转为固废;
- 维持高标准室内清洁管理,消除溅漏;

在产量提高的同时逐渐将除草剂残留排放量从1.2吨降到770公斤(2022年数据)。



废弃物的重复利用和回收

安道麦的生产活动会产生有害和无害废弃物，我们严格按照当地环境保护法律对两类废弃物进行处理。废弃物的处置也是减轻环境影响的重点之一，为此我们倡导推行循环经济的多元化举措，倡导通过回收、升级再造和重复利用延长物资的生命周期。

危险废弃物生成量绝对值减少9%



案例研究:
将危险废弃物用作燃料

2022年，阿甘与马克西姆 NH基地利用3,860吨高卡路里危险废弃物作为蓄热式焚烧炉的替代燃料，以节约天然气。

塑料的新生

我们在阿甘与马克西姆工厂设有内部塑料回收中心，用于清洗和粉碎塑料桶、IBC集装桶和大包装袋等。

我们从巴西和欧盟农场主收集空置塑料容器改造成工业管道。我们在以色列如法炮制，将回收塑料制作成新容器，回收材料利用率最高达30%。

绿色回收站项目

运营回收中心清洗塑料容器，每年再利用空容器450余吨。

化学品循环利用

阿甘和马克西姆基地回收利用溶剂、酸碱溶液。



安道麦在以色列的一处绿色回收站

不同处理方式的危险与无害废弃物(吨)

	2018	2019	2020	2021	2022
危险废弃物总量	**23,429**	**44,766**	**121,262[1]**	**158,735[2]**	**143,752[3]**
掩埋/焚烧的危险废弃物	不适用	40,827	40,649[4]	49,464	61,230
再利用危险废弃物	不适用	3,939	80,613	109,271	82,522
无害废弃物总量	**8,214**	**108,804**	**79,256**	**78,061**	**37,240[5]**
掩埋/焚烧的无害废弃物	不适用	107,165	72,646	71,049	30,830
再利用无害废弃物	不适用	1,639	6,611	7,013	6,410

土壤与地下水修复

安道麦对大多数生产基地的污染土壤和地下水进行彻底全面的监测和修复。2022年,我们在一个基地启动了地下水和土壤气修复项目,在另一个基地完成了土壤气、土壤和地下水全面分析项目,并在第三个基地开展了验证取样,以验证修复成果。

1. 2020年数据增加的原因是纳入产量较高的副产品,此前在安道麦的危险废弃物数据中未包含此类物质。
2. 包含了辉丰(下半年)、Lycored以及智利生产工厂。
3. 未包含安道麦的子公司Lycored与ExperGrow。
4. 2018年仅有危废总量信息,缺少处理方法。
5. 技术改善。



展望未来

- 我们承诺继续减少经营活动中塑料的使用和处置量,增加废弃物回收量。
- 目前我们正尝试将回收塑料用于容器生产。
- 同时,我们正在评估危险有机废弃物的处置方式,以混凝土焚烧炉替代传统焚烧和掩埋等处理方式。

中国区生产基地可持续发展能力建设

2018年，安道麦启动了愿景远大的中国区生产设施搬迁项目，将中国区两大生产基地从城市商业中心搬迁至新兴的工业园区内，在搬迁的同时提升环保设计，从而改善中国区生产设施的环境影响。2022年更多项目举措实施落地。

沙隆达搬迁项目于2020年年底完成。新厂区于2021年投入生产，其中环保设施包括两座先进的RTO焚烧炉、经升级改造后的生物废水处理厂以及恶臭与噪音控制设备。公司对消除土壤和地下水污染风险的基础设施给予了特别关注，计划通过厂区专门的固体和废液焚烧炉尽量减少危险废弃物的处理量。

安邦的搬迁升级项目于2021年开始，预计将于2024年最终完成。2022年，安邦基地升级了生物废水处理厂，安装了新的焚烧炉，并且新建一座危废仓库。同时，为了确保生产的连续性，安邦在老厂区安装了废气处理系统。

2022年，安道麦辉丰复产并逐步提高产量，升级后的生物废水处理厂和RTO焚烧炉一并投入使用。当地的土壤和地下水修复工作已于2022年完成，正在等待当地政府的审批。

中国区各基地安装使用的环保设施

三废类别	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	+	+	+
空气与恶臭治理	废气焚烧炉处理有组织排放废气	+	+	+
	吸收系统处理无组织排放废气	+	+	+
	捕捉系统综合处理有组织和无组织排放废气	+	+	+
危险废弃物	固体与废液焚烧炉	+	–	+
土壤与地下水	环绕工厂与车间的隔离层与排水沟	+	+	+

领导可持续发展倡议

安道麦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排意识；
- 传达公司节能减排政策和倡议；
- 培养积极的内部文化，支持节能减排。

2022年的成果超出预期，温室气体排放强度平均下降了12%。

	2022年二氧化碳当量（公吨）	万元可比价产值二氧化碳当量		
		2022	2021	降幅
安道麦安邦	427,330	2.3	2.4	3.1%
安道麦沙隆达	631,532	3.6	4.7	23%
安道麦辉丰	128,441	0.95	1.2	22%
安道麦中国	1187,303	2.4	2.7	12%

节能案例研究：

节能通风系统，沙隆达基地

稳定的空气输送对于生物废水处理厂必不可少，但也需要消耗大量电力。作为提升能效的举措之一，沙隆达升级了通风系统，每年因此省电约2000兆瓦时。



废水案例研究：

安道麦中国遵行循环经济的原则，依靠综合技术，最大限度地减少危废的产生，增加回收和再利用。

将废水中的磷转化为可供销售的副产品，沙隆达基地

除磷系统综合利用了氧化、生物反应、膜过滤及钙沉淀等物理、化学与生物处理手段，生成副产品羟基磷酸钙，可作为工业用磷资源销售。

降低废水污泥湿度，安邦基地

废水经化学和生物处理后会产生污泥。污泥作为一种危废通常被运至厂外焚烧。污泥湿度与运输和焚烧时的能源消耗直接相关。2022年，安邦建造了两套低温（75摄氏度）污泥干燥装置，可将污泥湿度从80%降至25%，从而减少了污泥重量和焚烧能耗

废气案例研究：
原材料回收再利用于生产工艺，辉丰基地

以树脂为基础的废气吸收系统易受容量限制，但可实现化学品的反冲洗和回收。当高浓度化学品进入该系统时会很快达到饱和状态，导致去除效率大大下降。通过回收氟苯和二氯乙烷这两种主要废气化学品，废气浓度从250,000 ppm降低到80 ppm以下，而回收的化学品可作为原料返回生产加以利用。

展望未来

- 安邦氯碱膜系统升级提高能效，节省电力
- 辉丰废水处理项目
- 沙隆达与辉丰的污泥干燥项目
- 对沙隆达老厂区的土壤和地下水污染开展详尽调查
- 在中国区三个生产基地落地能源管理系统认证

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，这一特点成就了安道麦不仅是一处工作场所，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

安道麦重视倾听员工心声，我们认为倾听是创造积极工作环境的重要要素，能够提高员工满意度，增进留用率，激发创新并确保合规。公司定期开展员工脉动调查并借助其它方法促成倾听。

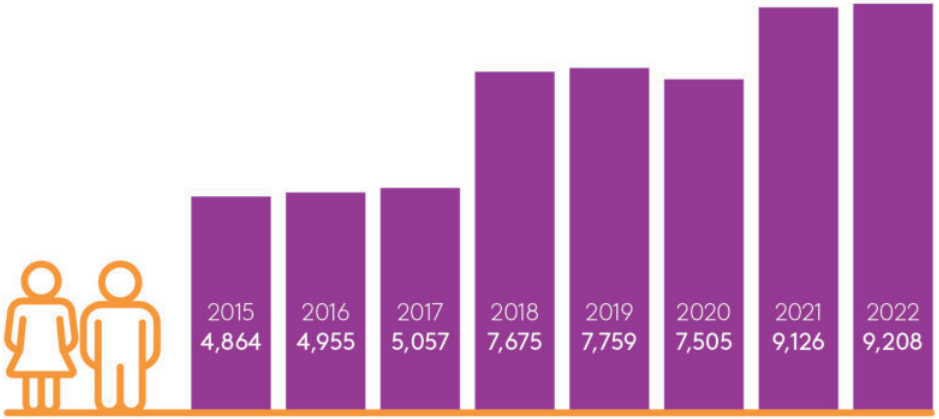
2023年，作为先正达集团敬业度调查的一部分，安道麦将通过全球敬业度调查继续倾听员工意见，同时对新员工组织入职调查，在他们入职安道麦三个月后收集反馈意见。

安道麦：以色列职业发展最佳雇主之一

作为先正达集团在以色列的业务总部，安道麦被领英评选为以色列有助于职业发展的25个最佳工作场所之一。领英考虑的因素包括：员工在就职期间及之后的职业发展情况、员工技能提升情况等等。

安道麦的生力军 – 不断壮大的团队

安道麦的员工规模增长迅猛，到2022年年末员工人数已增至9,208名。公司的人员流转率保持在正常范围之内，2021年为13.7%，2022年为13.3%。截至2022年年末，公司仅有21名兼职员工，其中14人为女性。



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。

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。2022年，安道麦签署集体协议的员工共1,513名，占员工总数的16.4%。

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。





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》。

2022年，SpeakUp（安道麦内部免费保密投诉平台）共收到17例涉及骚扰的举报。

健康、安全与福利

安道麦坚持投入一切必要资源来确保员工的健康和安全。我们积极应对健康和安全风险，明确技能差距，采用先进技术，推崇培育以安全为导向的企业文化。我们制定了“零重伤”目标，彻底调查每一起事故，总结经验教训，确保年年推进。《安道麦全球职业健康、安全和环境政策》清晰阐述了我们对员工健康和安全的承诺，并在公司《行为准则》中予以规范。

HSE管理体系升级

2022年，安道麦大幅升级健康、安全及环境（HSE）的管理系统、方法及支持工具。我们的目标是将安道麦的安全文化从依赖响应模式转变为自发主动模式，HSE不仅仅是为了满足合规要求，更体现了公司的选择与价值观；领导层注重HSE管理，视之为投资而不是费用支出。上述目标以安全文化曲线为依据。

我们的目标是在五年内实现布拉德利曲线定义的自主管理水平。为此，公司制定了五年规划，明确了目标与实施工具。

具体目标包括：

- 将伤害数量减少到最低限度；
- 如果发生伤害，竭力降低伤害程度来实现零严重伤害的目标；
- 通过通报未遂事故与不安全条件提升信息公开，促进学习；
- 增加管理层在基层车间的时间从而提升管理层的参与度。

安道麦HSE管理体系的核心是HSE专业论坛，由所有HSE经理组成。HSE论坛领导HSE团队，由各区域和运营设施的安道麦员工组成，HSE 团队的职责是倡导贯彻职业健康和安全原则，保护员工、周边社区及环境。

HSE论坛和团队的工作与安道麦利益攸关方日益增长的期望保持同步，包括安道麦的客户、供应商、投资者和政府机构等。HSE在安道麦的生产、营销乃至公司的整体战略中发挥着不可或缺的作用。

2022年，我们重新审视了安道麦HSE的整体管理思路，确立了全球统一的HSE管理系统，也明确了各类用于持续管理、参与、问责及持续改进的工具。



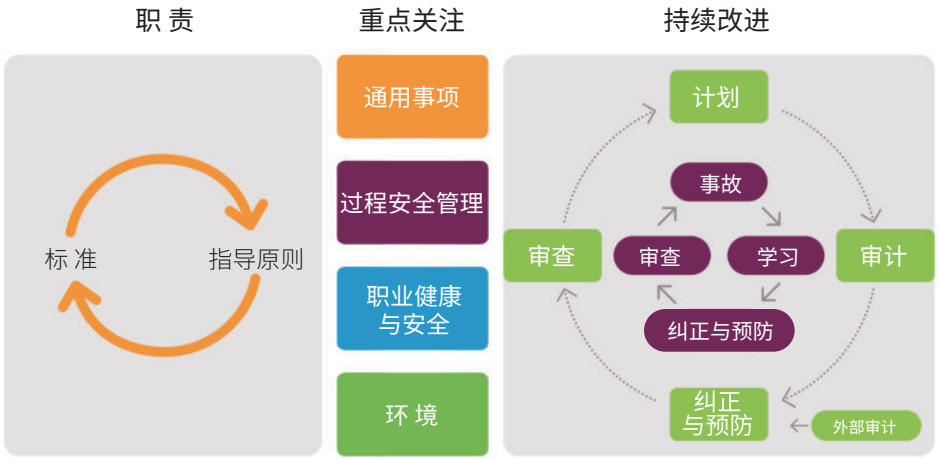
安道麦HSE管理体系立足于两大实践要素：

1. **责任明晰**——明确期望和内部标准，在公司各项活动与相关指南中彻底贯彻。

2. **持续改进**——由两个循环流程组成：自我评估和内外部审计是主动管理流程，旨在检查并明确HSE差距；事故学习是被动响应流程，用于消弭使组织处于风险之中的既存HSE漏洞。这两个流程都涵盖了审查和纠正，从而形成完整闭环。

上述实践要素聚焦于HSE重点议题，包括：工艺安全、职业健康与安全、环境保护，以及政策、汇报、学习、审计等通用HSE事项。

升级后的HSE管理体系提高了我们识别和消除HSE差距的能力，将被动响应转变为系统性地主动管理。管理范畴也进一步扩大，包含了更多的HSE事项，使安道麦与先正达集团的标准保持一致。





升级后的HSE体系关键组成要素

标准化	新保障计划	HSE领导力项目

1. 标准化——制定并实施约55项健康和安全管理的内部新标准与准则。每套标准均配备检查清单，方便生产基地自我测试并评估达成标准的能力。

通用事项	政策、跨领域标准与准则，自我测评（11份文件）
过程安全管理	过程安全管理标准与准则（23份文件）
职业健康与安全	职业安全与健康标准与准则（21份文件）
环 境	环境与可持续发展标准与准则（12份文件）

2. 新保障计划——每套标准都包括自我评估指南作为第一道防线，以及内部跨领域评估作为第二道防线，内部跨领域评估旨在纠正自我评估中存在的偏差。前两步的评估结果将根据预先确立的管理矩阵，由全球外部审计开展独立验证。

这一过程依据两条主要原则：

(1) 系统化 – 在年度执行过程中确保连贯与一致；
(2) 主动性 – 在自我测评、内外部审计中积极主动。

根据工厂的员工规模与运营风险种类确定开展HSE自我测评与审计的频率

运营风险 \ 人员规模	大型（员工人数>250）	中型（员工人数50-250）	小型（员工人数<50）
高（主要无机和/或合成反应）	三年一次	三年一次	三年一次
中（小型合成反应与主要制剂生产）	三年一次	五年一次	五年一次
低（主要制剂生产与灌装）	五年一次	五年一次	五年一次

基地主要指标与主动式管理包括以下重点内容：

- 确认、报告和管理不安全状况
- 报告未遂事故
- 基地经理安全巡视
- 其它主动式管理举措（超越合规）

3. HSE领导力项目——组织各生产基地管理层参与HSE管理，以各级管理层的参与与履责为重点。公司在2022年开始项目建设，计划在2023年启动实施。

安全转型涵盖三个管理层级：

- 公司高管层（首席执行官、全球运营、法务、人力、研发及销售负责人）：自上而下推动公司安全文化转型；
- 区域管理层（全球运营团队成员、公司生产基地所在国的国家经理）：直接领导安全工作，加强商务团队参与度；
- 生产基地经理：将安全纳入基地价值观，确保安全与生产相辅相成。

问责机制于2023年1月全面启动实施，生产经理开始集中向最高运营管理层报告伤害事件，报告内容包括事故深度调查及纠正措施等。

员工健康与安全风险管理

升级后的HSE管理体系与新工具以深度风险识别为基础，深度风险识别是对公司发生的安全事故进行分析并找出主要改进问题。我们相应圈定以下重点领域：

通用事项	数字化 保障计划
过程安全管理	机械性能完整 有害物料存储能力
职业健康与安全	机械安全性 安全领导力

全球统一的数字平台

安道麦在生产基地应用各类数字工具，汇报和管理健康和安全事故，开展主动式管理，审计相关调查结果。安道麦希望将数字化工具的应用进一步拓展，包括安全许可证、安全培训等，因此公司决定建立统一的数字化平台管理所有HSE事务。2022年，我们制定了安全系统的要求细则，预计将在2024年到2025年间在所有工厂落地。

需要强调的是，安道麦设有专门的门户网站ADAMAZONE，用来提供各项标准、联系方式、指标、统计数据及报告指南等相关信息，内容广泛，访问便捷。此外，关于HSE问题的帖子可以上传至此，方便公司同事分享与讨论，实时为现场负责人提供支持和帮助。

HSE培训

2022年12月，所有HSE论坛成员与来自八个国家的内部利益攸关方在安道麦以色列总部召开了为期一周的**年度健康、安全与环境工作坊**。与会者就全新的HSE管理体系接受了深度培训。公司首席执行官主持了工作坊，他对与会者的参与表示欢迎，并肯定了HSE团队在财务以及技术上为公司所做的贡献。HSE论坛成员还在与会期间彼此分享了专业知识与实践经验。

与此同时，公司继续投入大量资源对员工开展事故防范的各类培训：

- 针对所有员工的必修培训：所有员工都必须接受为期一到两天的事故防范进修培训，具体要求根据工厂所在地的法规确定；
- 本地安全风险培训：所有员工每年都要接受有关其特定工作环境风险的培训；
- 针对应急人员的专题培训；
- 与管理人员和员工进行安全谈话；
- 月度学习会议；
- 事故后经验教训的总结交流；每次事故后，所有员工都将收到一份说明单页。

各生产基地应评估并跟进安全培训课程的成效。



年度全球HSE论坛，2022年12月

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：

- 加强反骚扰：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，解决员工身心健康的各种问题，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。

安道麦每季度都面向全球全体员工召开线上全员沟通会，关注员工工作压力，促进工作与生活的平衡，提高时间管理效率，讨论各项福利议题。此外，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驻家办公的自由。

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。

案例研究：
邀请员工家庭参加安全宣传活动

安道麦巴西举办的一项安全宣传活动将员工及其子女召集起来，一起学习理解健康与安全的重要性，提升家庭健康与安全意识，同时向优秀员工颁奖。请点击链接查看活动视频。



案例研究：
HSE应用程序 “安全安道麦”

为便捷访问浏览安全信息，安道麦开发并启用了一款HSE应用程序。

安道麦在以色列的所有生产基地均利用该款手机应用程序报告不安全事件，上报事件责任方的认定、进展跟踪、风险处置等内容。



案例研究：
积极主动谋求安全与福祉

安道麦在印度Dahej的生产基地从身心健康的角度出发提出提倡员工敬业与赋能的概念，营造友好的社交工作环境，打造“公司是员工健康、福利与安全的支持者”的内部文化。



针对员工的身体健康，公司提供定期体检以及与医生及其他医疗专业人员的咨询服务。针对心理健康，公司提倡赋能于员工，发起社交活动，帮助建立社交联系，营造零骚扰工作环境。员工可参与的活动包括瑜伽日、马拉松、安道麦价值观竞赛、妇女节庆祝活动、本地节庆活动等等。

基地还持续开展安全文化活动。活动中安道麦员工将进行安全宣誓；月度和年度一线优秀员工将获得奖励；通过举办一系列竞争性游戏活动宣传基地的安全原则和准则；此外，在每年3月印度国家安全和健康周期间，基地也会充分利用这一机会宣贯健康和安全。

2022年，基地购买并分发了大约2500个高质量的摩托车及电动车头盔，供员工在上下班途中佩戴防护。

安全监督与报告

安道麦衡量并监控所有工艺流程，针对每起安全事故都会开展深入分析，以便吸取教训，防患于未然。

2022年，作为改革公司HSE文化的举措之一，公司对事故学习流程进行了修改，转由HSE团队向基地经理和全球运营管理层汇报。这一转变加强了管理层在事故学习和任何所需的纠正举措中的参与度和问责，也拓宽了汇报体系，加强了本地管理层的参与度与问责。

安道麦全球HSE团队每月与各个生产基地的HSE经理及公司管理层举行会议，讨论HSE当前状况，商定加强环保、健康与安全的各项管理措施。此外，公司每月发布月度安全绩效指标及报告。

公司为员工安排免费定期体检保障其身体健康，检查结果保密。体检项目包含血液及尿液检查，以便检测员工是否接触到了危险物质。此外，所有生产工厂定期组织检测，以便识别工作区域内的危险物质曝露风险。

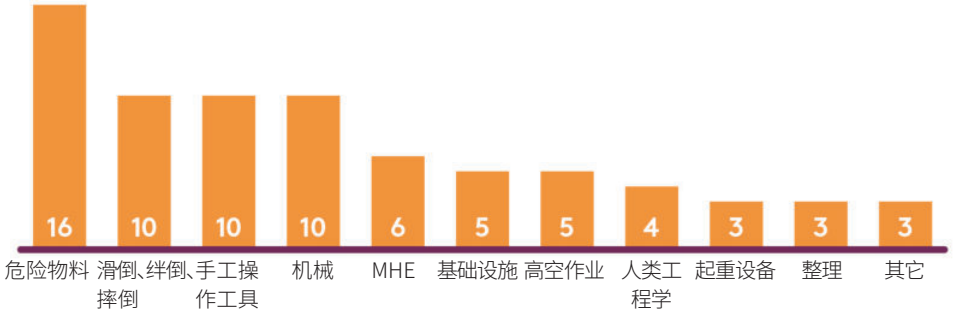
2022年，公司经营规模扩大，工伤率亦随之上行。全球运营部门在2022年共有**74起可记录工伤**，可记录工伤事故率（IRR）为**0.67**。

全公司（包括全球运营部门）共发生75起可记录工伤，合并IRR为0.27。62%的可记录工伤为安道麦员工，38%为劳务合同工。

大多数工伤类型是缝合伤(10起)、瘀伤(9起)以及骨折(5起);此外还有3起指尖截肢工伤。所有可记录工伤中有11例(28%)有可能导致严重伤害或死亡。

导致可记录工伤的主要因素包括:危险物料、STF(滑倒、绊倒、摔倒)、手工操作工具及机械。

可记录工伤 — 主要危害





需要强调的是,安道麦对所有员工一视同仁,我们将正式员工与合同工在工作场所内以及通勤路途中发生的事故都纳入了统计范围。

2020年至2022年全球运营部门可记录工伤率

年 份	2020	2021	2022
可记录工伤事故率	0.58	0.46	0.67

2020年至2022年非可记录工伤数量

年 份	2020	2021	2022
急救伤害	70	23	53
未遂事故与不安全条件	242	326	1,023

2022年安道麦共记录12起驾驶事故,其中大部分与一处生产基地的叉车有关。

展望未来

在2023年,公司计划推动新HSE管理体系在公司的全面实施,重点关注培训项目、监测与报告工具。

我们计划投资开发新的数字平台,覆盖所有安道麦基地,力求HSE实践在全球范围内实现标准化。

成长与发展

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50多个国家的员工（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、人力资源等几乎所有专业领域。

2022年我们聚焦的重点是：

加深对学习和发展需求的理解，为员工提供丰富多样、适用度高又及时具体的解决方案和工具，帮助提高技能素养，增强就业能力。

促进工作流程中的学习，提供与组织流程相结合的整体学习和发展机会。

加强管理人员与员工之间围绕个人发展和共同学习的对话。

投资于安道麦领导者的发展和成长，充分发挥其潜力并确保成功。

以最先进的数字平台赋能员工来提高专业贡献和职业能力。

2023年，我们将继续在安道麦营造持续学习与发展的企业文化氛围。

安道麦对员工发展和成长的郑重承诺与多样举措在赋权增能、提高满意度和留任人才方面都有体现。

2022年员工留任率87.6%



安道麦阿甘工厂（以色列）举办新员工培训，2022年12月

学习与发展机遇

欢迎加入安道麦 - 员工入职

加入新公司的最初几个月是入职员工与公司相互了解学习的重要时期。如果安排得当，入职过程中新同事与直线经理、同僚、团队乃至更广泛的公司环境之间就能建立起富有成效且令人鼓舞的合作伙伴关系。

欢迎加入安道麦 - 员工入职

安道麦搭建了全球入职培训中心，为新员工提供各类资料与工具，帮助其掌握在安道麦取得成功所需要的储备。我们持续进行系统升级，在2022年增加了新模块，确保入职体验富有价值和成效。

该培训平台目前支持在安道麦使用最多的五种语言（英语、希伯来语、西班牙语、葡萄牙语和中文），2023年将增加另外八种语言。

线下入职会议

2022年，安道麦开始在每季度选取一天设为“面对面入职日”，在以色列总部还专门为新成员安排入职跟进交流活动。2021年1月以来加入安道麦的员工中有80%参加过这一主题活动。活动中，新成员可从安道麦的领导者以及各职能部门的代表直接了解不同业务领域的一手信息，还可以与其他新人同事建立联系。

全方位学习

安道麦鼓励员工借助多样化的渠道持续学习。2022年我们发起了一项全球性沟通活动，每月向员工推介一种不同的学习渠道，如线上学习、播客、跟读、知识分享、课程学习等等。此外，公司为员工免费提供多元化的学习资源，激发员工提升个人成长与发展的主动性。

不仅如此，公司分布各地的生产基地也都根据自身的特定需求向员工提供多种多样的学习与发展机会。

工作中的在线学习平台Learning Edge

根据2022年11月开展的员工脉搏调查，超过50%的员工使用公司的在线平台学习专业技术和通用技能。

先正达集团先进的Learning Edge平台可支持员工随时随地开始学习，有超过25种语言可选，不限设备。安道麦自2021年四季度启用了该平台，持续培训员工如何利用该平台及其优势。

Learning Edge与安道麦的Spark平台实现了部分融合，既包含了由公司内部专家编制的专题性内容，也搭载了来源于外部的丰富专业资料，如领英学习、getAbstract、麦肯锡、TED、edX、GlobeSmart、供应链管理协会等。

为实现无缝连接，便捷用户的学习体验，我们将在2023年完成Learning Edge与Spark的整合。

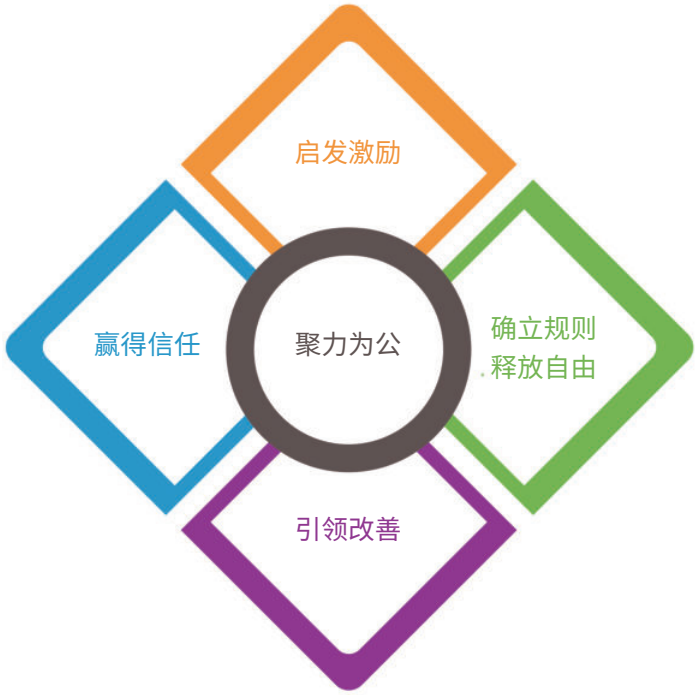


超过 50% 的员工使用公司的线上学习平台，不受时间和地点的限制，支持 25 种语言。

必修培训与本地培训

在全球层面，安道麦人力部要求全体员工必须完成的在线培训课程包含《行为准则》、健康与安全、数据隐私、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。

领导力发展与培养



指导框架

我们认为任何公司成功的根基在于其团队是否具备卓越领导力。安道麦的“领导力框架”概括了成功的管理者所应具备的技能与行为。这一框架既是安道麦筛选与聘用高级管理人员的基础，也是编制各项管理发展计划、继任计划及经理评估内容的依据。

2022年新领导力项目

2022年，安道麦为公司领导层开发并推出了一系列新项目，每个项目的目标受众各不相同，内容各具特色。公司联合领导力领域的权威机构（如Kincentric、KornFerry及领导力研究所等）共同设计项目，另有不少领导力项目由先正达集团合作提供，旨在深化合作与联系，发展适应激荡多变的职场所需的各项必备技能，与安道麦的领导力框架融合统一。

安道麦针对不同层级的管理者提供各不相同的培训课程，包括2022年上线的部分新项目，如Voyager、“领导先正达集团”以及领导力学院等，共31名学员参与。此外，已有近500人参与了公司连续举办的其他领导力项目。

人才梳理

安道麦每年针对核心领导团队（包括核心领导团队的直接下属）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。

全球职业发展计划

安道麦在2022年继续推进全球职业发展项目，为不同管理级别的员工提供在线研讨会。员工获邀参会探索其优势所在，了解潜在的职业发展机会，明确需要哪些技能，以及如何为未来的发展制定计划等。管理者通过参加系列研讨会学习支持其团队职业发展的最佳路径。

人员内部流动

2022年安道麦31%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职位信息，并在对外发布的两周前对内公开。



安道麦印度团队参与体育赛事

多元、平等与包容

我们珍视来自不同文化背景的丰富性与多样性，同时也受益于兼容并蓄带来的勃勃生机。在安道麦，我们旨在创造凝聚人心、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。

我们相信，多元与包容能够激发多样性的文化、观点和意见，促进业务成功。作为先正达集团的一份子，安道麦坚定实践拥抱多元与包容的企业政策，充分释放合作与创新潜能，描绘未来农业图景，助力为全人类构筑更平等、可持续的世界。

2022年，安道麦承诺在以色列总部聘任DEI专职人员，2023年初我们招募了团队新成员。

安道麦的DEI目标：我们竭力提升所有员工的生活水平，助力员工取得成功，包容个体差异性和多元价值观，对一切表示敬意，确保平等，鼓励员工展现真实的自我。

我们通过四大支柱支持践行DEI使命：



消除偏见
- 提升意识
- 提供培训
- 如何处理冒犯行为？

倡导公平
- 推行公平政策
- 男女薪酬平等
- 招聘多元人才
- 提升多元代表性

造福社区
- 社区活动与公司
- 发展目标协调一致

赋能员工
- 创造包容性文化
- 着眼长远的工作实践
- 如何鼓励员工全心贡献和成长？

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。

安道麦 30.6% 的普通员工及 38.4% 的管理人员的年龄超过50岁。

普通员工和管理层中50岁以上的员工比例

	2019	2020	2021	2022
50岁以上的普通员工比例	24.0%	25.6%	30.8%	30.6%
50岁以上的管理人员比例	34.6%	38.5%	40.4%	38.4%

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。

公司 25% 的普通员工及 24% 的管理人员为女性。

普通员工与管理层中的女性比例

	2019	2020	2021	2022
普通员工中的女性比例	23.5%	24%	24.4%	24.9%
管理人员中的女性比例	24.2%	24.6%	25%	23.9%

包容性领导力工作坊

以2021年制定的DEI战略为基础，安道麦在2022年为公司领导层、人力部门以及全球参加过大师培养项目的员工举办了包容性领导力工作坊。公司50多名管理者参加了由Ionis International组织的四次会议中的任意一次会议，深入学习在拓展全球业务的过程中建立多元、公平和包容文化的意义和商业案例。

与会者利用 GlobeSmart（全球智慧）文化档案探索自身的文化偏好，讨论作为安道麦的管理者需要采取哪些行动推动包容性文化在全球团队和业务中的发展。

公司鼓励本地人力部门根据当地情况改编并使用这些资料，2022年欧洲、非洲及中东区举办了同类型区域研讨会。



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。

性别薪资比例

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
公司高管	109%	112%	108%
高级管理人员	105%	114%	119%
中层管理人员	97%	93%	95%
普通员工	76%	72%	75%

DEI案例研究：

为全女性产品团队欢呼！

安道麦美国为保护大豆和棉花免受咀嚼式口器害虫侵害所开发的一款新产品拥有一支全员为女性的团队，这也是安道麦第一支完全由女性领导的产品管理团队。从识别需求的战略作物营销领导、选取产品的开发领导、到实现快速注册的监管团队和产品上市的项目以及战略营销团队的负责人，九名女性为该产品上市做出了突出贡献。为了庆贺这支全女性团队取得的成就，安道麦美国决定每年为“女性农业工作者”提供奖学金，鼓励赋权女性，支持她们实现职业抱负。



DEI案例研究：

与以色列非政府组织Co-Impact合作，促进阿拉伯群体就业

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、融入以色列的经济和社会发展为目标。该项目于2021年由公司首席执行官批准并得到了全球范围内的支持。

Co-Impact帮助我们为各种职位搜寻才华横溢的候选人，协助公司调整针对阿拉伯裔的招聘程序。2022年期间，安道麦招聘了四名阿拉伯裔新员工，超额完成了此前设定的招聘三名阿拉伯裔学术人员的目标。

其他活动还包括面向阿拉伯裔学生召开招聘会，帮助其了解安道麦提供的就业机会及社区外展项目。欲知详情，请点击观看视频。



DEI案例研究：
生产线上的性别多元化

为了应对新冠疫情对印度农村社会的影响，安道麦印度决定为生产包装线以及工程师岗位积极招聘女性。安道麦派代表与当地村庄的领导与家庭会面，阐明妇女外出工作的经济效益，回应他们对安全的顾虑。同时，公司举办了多元化培训课程改变员工的固有思维模式，专门设立了女性专用的基础设施，如儿童保育及女性更衣间，成立防止性骚扰委员会，提供往返工厂的交通便利等。

当地女性员工比例从2021年的6%上升到2022年的13%，工作满意度和留任率达到100%。我们的目标是到2025年将女性员工比例进一步提高到25%。



曙光初现：一名女性工程师在安道麦印度的制剂工厂培训其他的女性员工

DEI案例研究：
促进多元、平等、包容的战略路径

2022年，为了让公司环境更为多元平等，安道麦巴西的DEI团队成立了特别委员会，在全年开展了多项宣传活动，主题包括终结种族主义和打击针对妇女的暴力等，引导人们转换思维和行为方式。

2023年的目标之一是确保至少有33%空缺职位的最终候选人为女性。公司计划实施包括培训和评选在内的更多举措。



安道麦巴西团队：向更多元化的公司转型

支持乌克兰的员工与农民

自2022年爆发俄乌冲突以来，安道麦一直竭尽所能帮助乌克兰人民，保障本地员工及其家人的安全，帮扶农民客户维持重要的农业种植。

帮助安道麦乌克兰员工远离战乱

安道麦的首要使命是保障乌克兰员工的安全，将他们转移至安全地带。公司位于波兰、罗马尼亚、捷克及德国等周边国家的团队纷纷伸出援助之手，在必要时亲身前往边境与乌克兰同事会合，给予证件、医疗保健及工作支持，并将他们接到家中避难。我们总计扶助安置了数百人，保障了他们的人身安全。

帮扶农民，避免全球粮食短缺

尽管困难重重，许多乌克兰农民仍在田间劳作。因此，安道麦亦竭尽所能向农民供应植保所需产品支持农耕。俄乌冲突阻碍了乌克兰向海外市场输出粮食，为此安道麦利用自身物流资源，充分发挥主观能动性，协助运出了共计13.8万吨小麦、玉米、向日葵及其它多种作物。这些农产品或沿多瑙河顺流而下到达罗马尼亚和保加利亚，装上卡车和火车运往波兰和立陶宛，或经由敖德萨深水港装船出口。



给予物品与精神持久支持

安道麦继续开展“桥梁行动”提供持久支持，向冲突区域输送罐头食品、防护衣物、药品、卫星电话及电气设备等。援助物资的运输一直是关键问题，除了借助“Farmers for Ukraine（为乌克兰服务的农民）”以及“Polish Integration Support Center（波兰综合支持中心）这两个渠道之外，安道麦英国通过其物流供应商调动捐赠了八辆卡车用于运输。安道麦也与先正达一起为乌克兰人提供心理健康及财务支持。“ADAMA for ADAMA Ukraine（安道麦为安道麦乌克兰）”基金会为乌克兰西部儿童资助举办了冬令营。





社区关系

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。

2022年社区投资

安道麦每年至少捐出税前利润的1%。2022年，安道麦共计捐赠280万美元（占税前利润的9.6%）。

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	280万美元
志愿活动时长	2,788*
员工参与	24%*
% 社区投资占利润总额（税前）比重	9.6%

* 上表目前仅列出以色列数据。我们正在设计用于收集全球可靠数据的工具。



安道麦在以色列的员工家庭参加当地的农业志愿活动，2022年9月

社区关系政策与战略

安道麦的社区关系政策执行指南以六条重点原则为基础：

1

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。

2

量化影响指标

我们强调对战略项目进行衡量和评估，确保实现预定目标。

3

建立长期伙伴关系，建设项目独立运作潜力

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。

4

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部门、非政府组织和商业部门在内的多元伙伴关系上。

5

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，从而实现员工和社区双赢受益。

6

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

40%

60%

社区关系战略项目

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热爱。我们深知多样性催生创造性，因此这些项目以帮助学生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Ashdod（2013）、Beer Sheva（2014）和Lod（2020）三个教学农场投资了50万美元，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，在农场教育工作人员、学术专家和安道麦员工志愿者的指导下开展科研实验。

在2021年到2022年间，我们给项目新增了精准农业、健康营养以及可持续发展等方面的专业内容。

哥斯达黎加的体验式环境教育





安道麦哥斯达黎公司在过去三年中赞助了德尔蒙特环境学校节（Del Monte Environmental School Festival）的教育项目。该节庆活动主要在当地的菠萝种植区举行，旨在增进对环境保护和自然保育的关注。在安道麦志愿者的帮助下，当地学生亲身体验退耕还林，并学到了通过先进的菠萝种植来管理修复土壤的先进经验。

“车轮上的科学”：与以色列贝都因人社区一起促进科学教育

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。作为一个教育项目，“车轮上的科学”在贝都因小镇Kuseife落地，当地七年级的学生得以在最先进的实验室接受STEM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。鉴于该项目的成功落地，我们预计2023年参加学生人数将扩大到240名。



“居里夫人和阿基米德”：化学卓越学术项目

安道麦在以色列为优秀高中生设置了两项一流的化学学术性项目，将实用工具引入学术课程。两个项目的宗旨都在于增加攻读化学专业的学生数量，建立学生、安道麦与行业之间的联系。

自2014年在本·古里安大学启动“居里夫人”项目以来，已有约460名学生参与该项目。2012年在以色列理工学院创建的“阿基米德”项目已接收约670名学生。

在2021年和2022年，我们针对上述项目开展了影响评价，由教育专业领域的一位专家主导，旨在评估并扩大该项目的影响。



员工参与与社会关系项目

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。

安道麦支持员工在上班期间从事志愿活动。2022年，安道麦在以色列的员工为志愿活动投入 2,788 个小时。



安道麦艺术与表演学院

安道麦学院成立于2015年，汇集了公司自2002年以来为其巴西工厂附近社区的年轻人提供的所有课程和娱乐活动。2022年，安道麦学院在新冠疫情暂时关闭后蓄积了新的力量重新启程。到2022年年底，有226名儿童和年轻人定期参加学院课程，访问数量总计40,300人次，志愿者工作时长共计500小时。

学院共举办19场演出和活动，吸引了5,000多名观众。一些安道麦学院的学员开始自制播客，采访安道麦员工、学院志愿者及其他学员，到目前为止已公开上线18集节目。点击这里可观看有关儿童与年轻人权利的第一集。





以色列国家女孩周 摆出力量姿势

以色列运营基地的60名安道麦女员工参加了由当地非政府组织Shavot（平等）组织的“2022以色列女孩周”活动。四支团队在Beer Sheva、 Ashdod、Lod以及Beer Ya’ akov运营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。

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。

该项目的主题为“我的力量姿势”，旨在强调年轻女孩与成年女性的天赋才华与力量是成长与启迪的动力源泉，希冀每个女孩都能认识到自己可以成为任何她想成为的人！





爱上黑莓

安道麦在哥伦比亚开展了名为“EnaMORAte”的社会活动，为行业协会、农民及其家庭呼吁改善黑莓的种植条件。“EnaMORAte”是“enamor”和“mora”的组合，前者意为坠入爱河，后者在西班牙语中意为“黑莓”。安道麦员工在2022年为40位黑莓种植者提供了技术支持和表彰。

我们还继续支持着El Colibri儿童学校基金会与社区图书馆的运营。迄今为止，El Colibri已为50多名儿童提供了艺术、体育和娱乐活动，助力提高他们的生活质量。



连接农业与儿童，急人所需做生产

在美国北卡罗来纳州的Raleigh办公室，安道麦人参与了两项志愿活动，一是向儿童介绍农业，二是帮助有需要的人获得新鲜的农产品，每项志愿活动都有 10 到 15 名安道麦员工参与其中。

在布伦特伍德小学，我们帮助建设了一座社区花园，教导孩子们如何栽培养护。学校的许多家庭在为生计而挣扎，社区花园收获的农产品被分发到家庭，孩子们也喜欢吃自己种植的食物。

安道麦还与Inter-Faith农场以及Food Shuttle（食品穿梭车）结成了伙伴关系，我们赞助了两座建筑及几张操作台。安道麦的志愿者来到农场，帮助种植、收获、分包农产品，并分发给当地有需要的家庭。这个项目帮助减少食物运输的碳足迹，防止食物浪费，并改善获得本地新鲜农产品的渠道。



支持Asmita Vikas Kendra特殊儿童照护中心

自2019年以来，安道麦印度制剂厂与Asmita Vikas Kendra医院合作，收养了10名有特殊需要的儿童和两名教师，照顾他们的教育、居住、营养、衣服、医疗和其他各种需求。



近期我们帮助翻新了医院设施中的儿童教室，设计新颖有趣，贴合孩子们的需要。我们与当地区长、法官和税局负责人一起为教室举行了揭幕仪式，社区在仪式中向安道麦的持续支持表示感谢。

展望未来

- 实施全球志愿行动框架，确保到2030年所有安道麦员工每年都至少参加一次志愿活动。
- 短期目标：50-70%的员工参与志愿活动。
- 三年计划：在10-15个经营规模最大的国家/生产基地打造社区项目。
- 应用新的影响衡量和评估办法。

ADAMA

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、问责制和透明原则为基础，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实现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来加强落实。

2017年，原湖北沙隆达股份有限公司通过重大资产重组收购了以色列安道麦农业解决方案有限公司（以下简称“ADAMA Solutions”），随后更名为安道麦股份有限公司，统一由一支全球领导团队管理。

2020年6月，安道麦加入先正达集团，成为其独特一员。先正达集团是农资投入品领军企业，涵盖植保、种子、化肥及其它农业与数字技术，同时在中国拥有先进的分销网络。2021年8月，随着中国化工集团和中化集团两家国有商业巨擘联合重组，先正达集团及本集团由中国中化控股有限责任公司最终控股（后者为中国化工集团和中化集团的母公司）。安道麦股份有限公司的股票继续在深圳证券交易所交易，ADAMA Solutions继续设总部于以色列，安道麦独具特色的品牌与市场定位也将维持不变。



安道麦管理层成员



Steve Hawkins
总裁兼首席执行官



David Peters
高级副总裁
负责亚太区业务



Romeu Stanguerlin
高级副总裁
负责拉美区业务



安礼如
高级副总裁
负责中国区业务



Sergio Dedominici Paz
高级副总裁
负责欧洲、非洲
及中东区业务



Jake Brodsgaard
高级副总裁
负责北美区业务



Elad Shabtai
执行副总裁
负责全球运营



Yoav Avidor
副总裁
负责创新、
研发与监管事务



Walter Costa
副总裁
负责营销与产品战略



Rob Williams
副总裁
负责战略、
企业情报及公司沟通



Efrat Nagar
执行副总裁
首席财务官



Mody Benaiah
执行副总裁
负责人力管理



Naama Peleg
安道麦总法律顾问



Juan Valero
首席可持续发展官

*截至2023年5月

安道麦董事会

董 事	简 介	安道麦股份有限公司	ADAMA Solutions
Erik Fyrwald	Fyrwald先生（中文名：傅文德）现年64岁，现任安道麦股份有限公司董事长和ADAMA Solutions董事；同时担任先正达集团首席执行官、瑞士先正达首席执行官兼执行董事、先正达可持续农业基金会主席、全球作物保护联盟、瑞士-美国商会和美国邦吉公司的董事会成员。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。	董事长	董事
Steve Hawkins	Hawkins先生，现年56岁，自2023年5月起接替刚刚卸任的Ignacio Dominguez先生，担任安道麦股份有限公司与ADAMA Solutions的总裁兼首席执行官，以及ADAMA Solutions的董事长。Hawkins先生拥有加拿大安大略省圭尔夫大学的农学学位以及农业与食品专业的工商管理硕士学位，本科毕业于多伦多约克大学管理研究专业。	总裁兼首席执行官	总裁兼首席执行官、董事长
Chen Lichtenstein	Lichtenstein（中文名：翰林）先生现年55岁，现任安道麦股份有限公司和ADAMA Solutions董事、先正达集团及其全资子公司瑞士先正达首席财务官。Lichtenstein先生拥有斯坦福大学商学院和法学院联合博士学位，耶路撒冷希伯来大学物理学学士、法学学士。	董事	董事
安礼如	安礼如先生现年53岁，现任安道麦股份有限公司及Adama Solutions董事，兼任高级副总裁，负责中国区业务。安礼如先生拥有南京大学化学工程和工商管理硕士学位、以及应用化学学士学位。	董事	董事

董 事	简 介	安道麦股份有限公司	ADAMA Solutions
席真	席真教授，现年59岁，现任安道麦股份有限公司独立董事，教授、生物有机化学博士。席真先生自1983年开始工作，1983年至1985年在湖北医学院（今武汉大学医学部）担任助教，1988年至1990年在北京化学试剂研究所任工程师，1997年至2001年在美国哈佛大学医学院生物化学和分子药理学院担任研究员。现任中国教育部农药学长江学者特聘教授，南开大学化学生物学系主任、化学和化学生物学教授、校务委员，国家农药工程研究中心（天津）主任。席真先生目前还担任中国化学会理事、中国化学会化学生物学专业委员会副主任、中国化工学会农药专业委员会副主任。此外席真先生还担任苏州瑞博生物技术股份有限公司董事。	独立董事（审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会和战略委员会成员）	
葛明	葛明先生，现年71岁，现任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，具备中国注册会计师资格、澳洲注册会计师资格。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独立董事，以及上海银行股份有限公司、苏州银行股份有限公司、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、薪酬与考核委员会和战略委员会成员）	

董 事	简 介	安道麦股份有限公司	ADAMA Solutions
Dalit Braun	Braun女士，现年57岁，Realya USA的创始人及合伙人，以色列机场管理局业务发展与经济顾问，Pick' nTell创始人及前首席执行官。Braun女士拥有特拉维夫大学工商管理学硕士学位、英国Anglia Ruskin University的欧洲商法法学硕士学位、以色列理工学院工业工程与管理专业学士学位。她曾担任以色列政府公共交通公司NTA的独立董事以及“ Dira LeHaskir”（以色列政府公司）的独立董事。		外部董事（审计委员会与薪酬委员会主席、财报审查委员会成员）
Gustavo Traiber	Traiber先生，现年62岁，西班牙-以色列投资有限公司的所有者兼首席执行官，此前曾担任过太阳能领域上市公司的首席执行官。Traiber先生在业务发展战略和市场营销领域经验丰富，曾担任多个总监及其它高管级别职务。他拥有赫兹里亚跨学科中心的金融学工商管理硕士学位，耶路撒冷希伯来大学政治学与国际关系学士学位。目前Traiber先生同时担任以色列上市公司Cellcom Israel Ltd.的独立董事。		外部董事（财报审查委员会主席、审计委员会与薪酬委员会成员）
程嘉树	程嘉树先生现年70岁，现任北京大学斯坦福中心的执行董事。他曾担任塞拉尼斯中国区总裁。程先生拥有斯坦福大学经济学与经济发展硕士学位，在河北大学经济学系主修规划与统计学。		独立董事（财报审查委员会、审计委员会与薪酬委员会成员）

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。

2022年审计委员会共召开五次会议，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。

2022年提名委员会召开一次会议，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。

2022年薪酬与考核委员会召开两次会议，会议出席率达100%。

2022年安道麦股份有限公司董事会共召开10次会议，会议出席率达100%。

ADAMA Solutions董事会专门委员会

审计委员会

负责监督ADAMA Solutions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。

2022年审计委员会共召开六次会议，会议出席率为83%。

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。

2022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。

2022年薪酬委员会共召开六次会议，会议出席率为83%。

2022年ADAMA Solutions董事会共召开6次会议，会议出席率为74%。

董事与高管薪酬

安道麦高管薪酬由公司授权组织依据批准的薪酬政策决定。相关组织（如董事会和/或指定的专门委员会/股东）不定期对薪酬政策进行修订更新。

安道麦基于以下原则制定薪酬政策：推动实现公司工作计划和长短期目标，综合考虑公司经营存在的风险，根据公司规模、特点及业务范围调整薪酬组合方案，根据管理层的职能、责任范畴、对业务发展和目标实现情况的贡献、以及在短期和长期实现利润增长的成效为管理层设置适当的奖励。公司在审批薪酬时还会考虑全球同业基准评估结果、公司业绩指标以及个人的工作表现。

管理层的薪酬主要由三个部分组成：基本工资、绩效奖励（中短期奖励，包括基于公司年度业绩、与个人目标事项情况和/或对公司贡献挂钩的年度奖金）和长期奖励。独立董事有权依法获得年度津贴，但不由公司发放工资，非独立董事（不包括同时在安道麦担任管理职务的人）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。

除了开展风险评估调查外，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。首席财务官定期向委员会报告有关风险的变化情况。



奉行职业道德行为规范

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。公司在2022年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。委员会成员包含两名高级管理人员，向执行管理委员会汇报。

2022年，安道麦时任执行副总裁、总法律顾问、首席可持续发展与沟通官Michal Arlosoroff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2023年1月1日起，Naama Peleg女士接任职业道德规范官。



SpeakUp（“畅所欲言”）– 质询投诉

安道麦在全球设置了全天候运作的保密投诉系统，为所有员工、供应商或服务提供商服务。该系统由一家荷兰的独立服务提供商运作。

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。

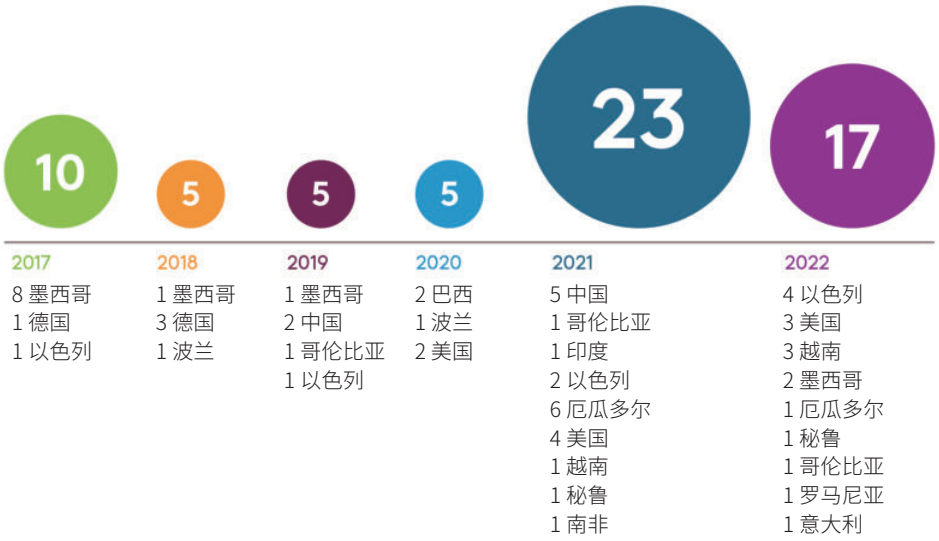
SpeakUp是保密的免费电话或电子邮件报告系统。安道麦在其从事经营活动的所有国家都提供了这项服务，其网络服务性质使其不用依赖于任何地点。质询投诉服务提供27种语言，涵盖公司员工的全部母语。该系统同时面向非员工人士（如服务提供商）开放，以满足其表达职业道德关切的需求，我们在安道麦官方网站和《供应商行为准则》提供了服务准入方式。

所有投诉由外部独立第三方记录，转交给安道麦法律团队的两名成员进行秘密调查。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。

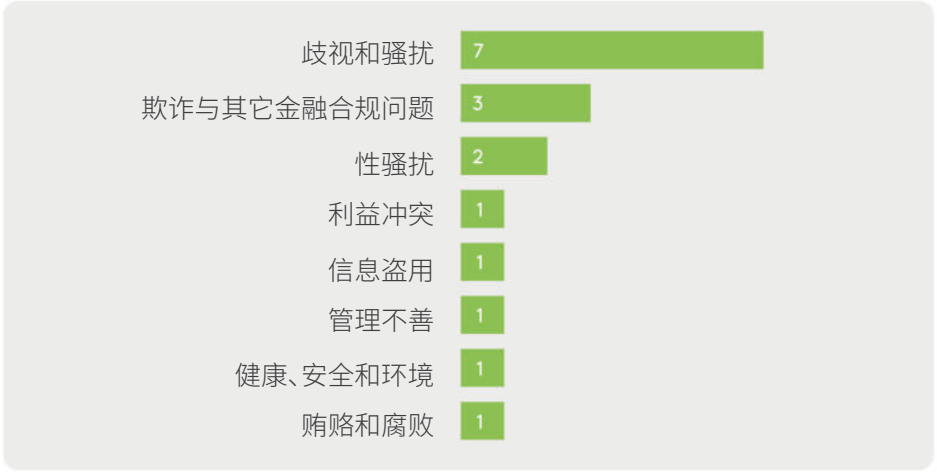
公司相关组织的高级别成员（职业道德委员会、全球领导团队及全球人力业务伙伴，依据调查性质选定）负责跟进调查过程及解决方案建议。由于质询投诉系统内嵌的翻译服务，因此无论举报人使用什么语言，调查官员均能通过系统与其进行交流。2022年，该系统新开通的案件管理功能能够协助公司对其收到的任何职业道德投诉进行管理——无论举报是通过质询投诉系统提出的还是直接向其他管理团队成员面呈的。

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并在《可持续发展报告》中发布质询投诉年度报告。2022年与2021年相比，投诉数量保持了相对稳定，员工利用该渠道的意识呈现上升趋势。2022年公司共收到17例投诉；2021年为23例。

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。举报人无需担心反诉或报复。

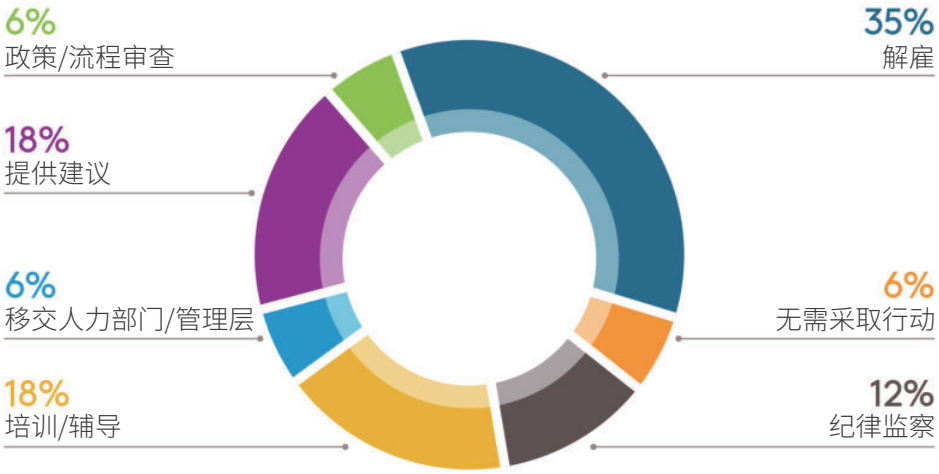


各类不当行为投诉数量





处理行动



2022年收到的投诉涉及多类议题，其中大多数投诉（45%）涉及歧视与骚扰问题。

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。

《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。



88%的公司员工完成了《行为准则》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，致力于防范杜绝贿赂与腐败。公司承诺严格遵守与反腐败、反贿赂各项适用的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《先正达集团竞争法》。

反垄断与竞争法培训

2022年，作为落实ESG承诺的举措之一，公司成功启动了首期先正达集团竞争法在线培训项目。该培训在安道麦全球范围内统一上线，支持各国员工以本地语言开展学习。培训内容以竞争法为重点，旨在提升员工在业务中理解和识别潜在竞争或反垄断问题的能力。

不仅如此，我们在欧洲区面向法务、全球市场营销以及产品战略部门（主要针对与客户或竞争对手有直接联系的部门）以当地语言开展了反垄断线下培训，帮助员工在遭遇涉及竞争或反垄断挑战时做出符合道德规范的决定。通过帮助员工掌握竞争及反垄断有关的必备知识和资源，积极促进公平竞争，在经营中加强履责于行。此外，公司于2022年9月完成编制《欧盟竞争法政策指南》，分发给在日常业务中会与竞争对手和客户打交道的员工，加深他们对规则的理解，确保相关员工遵守所有适用的竞争与反垄断法准则。



83%的员工完成反垄断与竞争法线上培训。

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。公司尊重员工参与政治活动的权利，但员工仅以个人身份参加政治活动，不占用在安道麦的工作时间、不使用公司财产或设备。

数据隐私

安道麦《全球信息安全政策》强调公司在保护员工与利益攸关方个人数据以及采取预防性安全措施以避免数据泄露方面发挥的关键作用。为此，我们遵照GDPR、LGPD、POPIA及其它准则的各项规定，严格管理并监控访问个人信息的路径，力争实现个人利益及隐私权与公司商业利益及资产权益之间的平衡。我们使用尖端网络安全工具和系统强化公司信息技术环境。所有需要利用公司数据的新系统都要接受网络安全合规和情报团队的甄别。公司每年对第三方解决方案进行审查和检视，以确保数据隐私和网络安全的持续合规。对于需要访问公司数据的所有用户（员工、承包商等），我们部署了多环节身份验证系统。公司利用网络安全情报系统增进对IT环境和数据安全漏洞的理解，从而强化企业防护。公司部署了事件响应程序和升级程序来应对潜在事件，并对公司环境及各项程序进行检测。

2022年，公司成功通过了ISO27001国际认证。

数据隐私培训

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，涵盖数据保护和数据隐私法律法规、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。



ADAMA

附 件



关于本报告

安道麦谨此奉上《2022年度环境、社会与公司治理报告》，介绍2022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（GRI）的标准编订发布，涵盖时间为2022年1月1日至2022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标准委员会（SASB）的指标，并介绍了安道麦为联合国可持续发展目标（SDG）做出的贡献。

本报告中的披露信息与业绩数据涵盖2022年度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。

借此机会，安道麦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

全球报告倡议组织（GRI）内容索引

一般性披露信息

GRI 2:2021年一般性披露信息		GRI	
1. 公司及其报告内容	公司细节	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。
	公司可持续报告中所列举实体	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	2022年年度报告，首席可持续发展官：Juan Valero博士 <Juan.Valero@adama.com>
	外部保障	2-5	毕马威 - **报告链接**
2. 活动和员工	活动、价值链及其他业务关系	2-6	参见**绪言中的“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. 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”**
	最高治理机构在可持续发展报告中的责任	2-14	执行董事会和董事会审阅批准列报信息
	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”**
	年度总收入比	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. 利益相关方参与	利益相关方参与机制	2-29	参见**绪言**
	集体谈判协议	2-30	参见**“员工与社区”**
GRI 3:2021年报告主题		**GRI**	
	报告主题确定流程	3-1	参见**绪言**
	报告主题清单	3-2	参见**绪言**
	报告各项主题管理	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

财务披露信息——经济影响

直接及间接产生经济价值——单位：千美元

数据描述	GRI	2020	2021	2022
直接经济价值：收入（总净销售额）	201-1	4,127,751	4,813,041	5,569,988
分配总经济价值：				
总运营成本（包括研发费用、员工薪酬和其他费用）	201-1	4,057,924	4,741,003	5,470,168
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
支付给供应商的总金额	201-1	3,150,073	3,409,752	4,449,466
支付给资本提供者的总金额	201-1	9,162	12,349	11,591
资本性支出	201-1	214,000	410,655	396,632
支付给各国向政府的总金额（税金等）	201-1	31,552	59,045	22,163
总社区投资	201-1	2,807	2,599	2,827
经济价值分配总额	**201-1**	**4,101,445**	**4,814,996**	**5,506,749**

总销售额 百万美元		
2020	2021	2022
4,127	4,813	5,570

各产品品类销售额 百万美元			
产品品类	2020	2021	2022
除草剂	1,707	1,972	2,479
杀虫剂	1,175	1,425	1,505
杀菌剂	857	952	1,048
非农	389	464	538

各区域销售额 百万美元			
区域	2020	2021	2022
欧洲	1,036	1,072	1,115
北美	776	917	1,027
拉美	1,088	1,276	1,592
亚太	332	385	1,166
其中中国	324	513	735
印度、中东和非洲	572	650	669



环境披露信息

2018年数据仅包括安道麦解决方案的数据。在2019-2020年，数据范围扩大，包括了中国区的两处生产基地，沙隆达和安邦。

数据描述	2018	2019	2020	2021	2022	2020年额外信息	2021年额外信息	2022年额外信息	相关章节
能源（GRI 302-1）									
能源消耗总量（TJ）	3,344	12,480	10,966	10,516	12,503		包括辉丰（下半年）、Lycored和Chilen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
能源强度（TJ/百万美元收入	0.94	3.12	2.66	2.18	2.23	2018年收入仅包括安道麦解决方案，但2019-2020年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）	1,251	7,964	4,908	4,686	5,046			不包括氢气和生物质燃料（木柴）	环境可持续发展
煤炭（TJ）	0	6,735	3,753	3,210	3,838	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

数据描述	2018	2019	2020	2021	2022	2020年额外信息	2021年额外信息	2022年额外信息	相关章节
天然气(TJ)	675	556	753	1,125	945				环境可持续发展
燃料油(TJ)	95	87	85	80	80				环境可持续发展
柴油(TJ)	112	39	34	40	47				环境可持续发展
液化石油气(TJ)	83	41	37	20	25				环境可持续发展
其他化石燃料(TJ)	286	506	246	127	112		不包括氢气和生物质燃料(木柴)		环境可持续发展
间接能耗总量(TJ)	2,093	4,516	6,023	5,831	7,385				环境可持续发展
外部电力(TJ)	1,248	3,448	4,539	4,082	5,389	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)	845	1,068	1,485	1,749	1,996	2020年消耗增加，以代替关停电厂所产蒸汽			环境可持续发展

数据描述	2018	2019	2020	2021	2022	2020年额外信息	2021年额外信息	2022年额外信息	相关章节
可再生能源消耗(TJ)	–	50	34	51	64		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	环境可持续发展
温室气体排放(GRI 305)									
范围1和范围2温室气体排放(公吨二氧化碳当量)	242,249	1,429,852	1,273,618	1,210,860	1,422,292	2020年数据精确到每个基地或每个州	包括辉丰(下半年)、Lycored和Chilen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
温室气体排放强度(公吨二氧化碳当量/百万美元收入)	68	358	309	252	254	2018年所计算收入仅包括安道麦解决方案,2019-2020年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)	93,702	688,557	421,172	413,466	444,707	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	未测定	11,391	24,287	15,646	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月份开始的活动	2021年因疫情缓解封锁减少		环境可持续发展

数据描述	2018	2019	2020	2021	2022	2020年额外信息	2021年额外信息	2022年额外信息	相关章节
范围2排放：间接能耗（公吨二氧化碳当量）	148,547	741,295	852,446	797,393	977,585	2020年数据精确到每个基地或每个州			环境可持续发展
水(GRI 303)									
总耗水量（立方米）	3,503,711	10,289,074	11,624,389	13,565,073	11,066,527	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Chilen生产基地	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）	989	2,574	2,816	2,818	1,976	2018年所计算收入仅包括安道麦解决方案，2019-2020年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）	1,837,594	6,434,057	9,398,207	9,511,529	7,808,500	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）	114,090	282,155	220,690	160,531	71,545			反渗透系统因升级停用	环境可持续发展

数据描述	2018	2019	2020	2021	2022	2020年额外信息	2021年额外信息	2022年额外信息	相关章节
废水中总有机碳（公吨）	212	284	369	682	258			中国基地污水处理厂升级	环境可持续发展
废水中化学需氧量（公吨）	636	852	1,107	2,046	775				环境可持续发展
废水中总悬浮固体（公吨）	94	235	254	234	214				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）	1.20	1.10	0.84	0.799	0.77				环境可持续发展
大气排放（305-6）									
颗粒物（公吨）	未测定	未测定	14	28	29		包括辉丰（下半年）、Lycored和Chilen生产基地	不包括Lycored和ExperGrow子公司	环境可持续发展
氮氧化物排放量（公吨）	106	330	131	159	176	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	2018	2019	2020	2021	2022	2020年额外信息	2021年额外信息	2022年额外信息	相关章节
硫氧化物排放量(公吨)	32	178	25	41	60	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2021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)	72	82	89	81	99				环境可持续发展
固体废弃物(GRI 306)									
有害废弃物总量(公吨)	23,429	44,766	121,262	158,735	143,752	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Chilen生产基地	不包括Lycored和ExperGrow子公司	环境可持续发展
填埋/焚烧的有害废弃物(公吨)	未测定	40,827	40,649	49,464	61,230	2018年：仅有废弃物总量数据，没有处理方法			环境可持续发展
回收的有害废弃物(公吨)	未测定	3,939	80,613	109,271	82,522	2018年：仅有废弃物总量数据，没有处理方法			环境可持续发展

数据描述	2018	2019	2020	2021	2022	2020年额外信息	2021年额外信息	2022年额外信息	相关章节
非有害废弃物总量(公吨)	8,214	108,804	79,256	78,061	37,240	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	环境可持续发展
填埋/焚烧的非有害废弃物(公吨)	未测定	107,165	72,646	71,049	30,830	2018年：仅有废弃物总量数据，没有处理方法		技术提升	环境可持续发展
回收的非有害废弃物(公吨)	未测定	1,639	6,611	7,013	6,410	2018年：仅有废弃物总量数据，没有处理方法			环境可持续发展
环境管理									
环境保护支出(百万美元)	12	9	19	60	59				环境可持续发展
环境保护投资(百万美元)	49	48	51	54	58				环境可持续发展
通过ISO 14001或类似体系认证的基地(%)	未测定	未测定	64%	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	2018	2019	2020	2021	2022	2020年额外信息	2021年额外信息	2022年额外信息	相关章节
环境合规									
环境罚款(百万美元)	0	0.1	0	0.01	0.04	2019年:由于废水和大气排放短期内超过排放许可标准,中国有两起非实质性罚款,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
主要环境事件	5	3	4	4	2	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

社会披露信息

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
高质量雇佣							
员工总人数	2-8	未测定	7,759	7,505	9,162	9,208	员工与社区
>女性人数	2-8	未测定	1,825	1,800	2,236	2,292	员工与社区
>男性人数	2-8	未测定	5,934	5,705	6,926	6,916	员工与社区
全职员工(FTE)总数	2-8	未测定	7,719	7,562	9,145	9,187	员工与社区
>女性人数	2-8	未测定	1,793	1,800	2,222	2,278	员工与社区
>男性人数	2-8	未测定	5,926	5,676	6,923	6,909	员工与社区
兼职员工总数	2-8	未测定	40	29	17	21	员工与社区
>女性人数	2-8	未测定	32	22	14	14	员工与社区
>男性人数	2-8	未测定	8	7	3	7	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
员工角色分布							
制造	405	3,221	3,034	2,817	3,871	3,787	员工与社区
研发	405	238	264	243	250	262	员工与社区
销售和注册	405	1,716	1,835	1,739	1,939	1,935	员工与社区
管理和行政	405	568	485	469	500	539	员工与社区
其他	405	1,932	2,141	2,237	2,602	2,685	员工与社区
总数	405	7,675	7,759	7,505	9,162	9,208	员工与社区
多样性和性别平等							
员工总数——高级管理者	405-1	127	131	129	125	118	员工与社区
员工总数——中层管理者	405-1	523	621	678	810	793	员工与社区
员工总数——非管理者	405-1	7,004	6,986	6,660	8,207	8,278	员工与社区
员工总数——最高管理层	405-1	21	21	19	20	19	员工与社区
女性最高管理层成员	405-1	2	2	2	2	2	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
女性高级管理者	405-1	21	24	25	25	26	员工与社区
女性中层管理者	405-1	140	161	176	212	194	员工与社区
女性非管理者	405-1	1,588	1,638	1,597	1,997	2,070	员工与社区
男性最高管理层成员	405-1	19	19	17	18	17	员工与社区
男性高级管理者	405-1	106	107	105	100	92	员工与社区
男性中层管理者	405-1	383	460	508	598	599	员工与社区
男性非管理者	405-1	5,416	5,348	5,075	6,210	6,208	员工与社区
女性员工占比 (%)	405-1		23.5%	24.0%	24.4%	24.9%	员工与社区
女性管理者占比 (%)	405-1	24.3%	24.2%	24.6%	25%	23.9%	员工与社区
女性高级管理者占比 (%)	405-1	16.5%	18.3%	19.4%	20%	22%	员工与社区
最高管理者总数——30岁以下	405-1	0	0	0	0	0	员工与社区
最高管理者总数——30-50岁	405-1	5	4	2	2	2	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
最高管理者总数——50岁及以上	405-1	16	18	17	18	17	员工与社区
高级管理者总数——30岁以下	405-1	0	0	0	0	0	员工与社区
高级管理者总数——30-50岁	405-1	54	55	49	43	37	员工与社区
高级管理者总数——50岁及以上	405-1	73	76	80	81	81	员工与社区
中层管理者总数——30岁以下	405-1	8	7	4	4	2	员工与社区
中层管理者总数——30-50岁	405-1	378	446	460	526	532	员工与社区
中层管理者总数——50岁及以上	405-1	135	166	214	279	259	员工与社区
非管理者总数——30岁以下	405-1	995	833	603	591	647	员工与社区
非管理者总数——30-50岁	405-1	4,554	4,540	4,447	5,172	5,170	员工与社区
非管理者总数——50岁及以上	405-1	1,447	1,602	1,610	2,444	2,461	员工与社区
员工总数——30岁以下	405-1	1,003	840	607	595	649	员工与社区
员工总数——30-50岁	405-1	4,991	5,045	4,958	5,743	5,741	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
员工总数——50岁及以上	405-1	1,671	1,862	1,921	2,824	2,818	员工与社区
50岁以上员工占比 (%)	405-1	未测定	24.0%	25.6%	30.8%	30.6%	员工与社区
50岁以上管理者占比 (%)	405-1	未测定	33.6%	37.7%	39.6%	38.4%	员工与社区
集体谈判协议覆盖员工数	407	未测定	未测定	1,576 (21%)	1,532 (16%)	1,513 (16.4%)	员工与社区
女性员工	407	未测定	未测定	未测定	3%	3.3%	员工与社区
男性员工	407	未测定	未测定	未测定	13%	13.1%	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							
女性<30	401-1	未测定	未测定	未测定	97	110	员工与社区
女性 30-50	401-1	未测定	未测定	未测定	525	525	员工与社区
女性>50	401-1	未测定	未测定	未测定	66	26	员工与社区
男性<30	401-1	未测定	未测定	未测定	256	217	员工与社区
男性 30-50	401-1	未测定	未测定	未测定	1,098	583	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
男性>50	401-1	未测定	未测定	未测定	747	78	员工与社区
新进员工总数<30	401-1	未测定	未测定	未测定	353	327	员工与社区
新进员工总数 30-50	401-1	未测定	未测定	未测定	1,623	881	员工与社区
新进员工总数>50 *包括新公司安道麦辉丰和安道麦迪拜	401-1	未测定	未测定	未测定	813	104	员工与社区
新进员工总数	401-1	742（100经理）	944（112经理）	719（65经理） **因中国境内重组和搬迁	2808（191经理）	1312（79经理）	员工与社区
不同年龄和性别的离职员工人数							
女性<30	401-1	未测定	未测定	未测定	24	34	员工与社区
女性 30-50	401-1	未测定	未测定	未测定	165	250	员工与社区
女性>50	401-1	未测定	未测定	未测定	68	88	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
男性<30	401-1	未测定	未测定	未测定	81	94	员工与社区
男性 30-50	401-1	未测定	未测定	未测定	478	504	员工与社区
男性>50	401-1	未测定	未测定	未测定	333	296	员工与社区
离职总人数<30	401-1	未测定	未测定	未测定	105	128	员工与社区
离职总人数 30-50	401-1	未测定	未测定	未测定	643	754	员工与社区
离职总人数>50	401-1	未测定	未测定	未测定	401	384	员工与社区
离职总人数	401-1	595	866	870 *因中国境内重组和搬迁	1149 (135经理)	1266 (169经理)	员工与社区
员工总离职率	401-2	8.69%	12.18%	12.80%	13.70%	13.30%	员工与社区
由内部候选人替补的空缺岗位比率		未测定	未测定	25%	35%	31%	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
收入差距							
按职级组群分列的男女美元计薪酬比例							
最高管理者	405-2	113%	113%	109%	112%	108%	员工与社区
高级管理者	405-2	110%	109%	105%	114%	119%	员工与社区
中层管理者	405-2	103%	100%	97%	93%	95%	员工与社区
非管理者	405-2	79%	77%	76%	72%	75%	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	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	员工与社区
女性中级经理培训时长	404-1	未测定	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	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
非经理女性员工培训时长	401-1	未测定	未测定	未测定	未测定	~19600小时	员工与社区
女性员工培训总时长	401-1	未测定	未测定	未测定	未测定	~29250小时	员工与社区
男性高级经理培训时长	401-1	未测定	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	员工与社区
男性中层经理培训时长	401-1	未测定	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	员工与社区
非经理男性员工培训时长	401-1	未测定	未测定	未测定	未测定	~57030小时	员工与社区
男性员工培训总时长	401-1	未测定	未测定	未测定	未测定	~83760小时	员工与社区
全体员工培训总时长	401-1	未测定	未测定	未测定	未测定	~113010	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
按性别群组分列的员工每年培训时长							
每位员工平均培训时长	404-1	未测定	未测定	未测定	未测定	12.3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	未测定	12.8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	未测定	12.1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	未测定	7-10小时	员工与社区
按性别群组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	未测定	98%	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	未测定	98%	员工与社区
在报告期间接受绩效及职业发展分析的员工比例	404-3	未测定	未测定	未测定	未测定	98%	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上向安道麦上报数据的承包商公司		员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
工伤							
因工伤导致的死亡人数	403-9	未测定	未测定	未测定	0	0	员工与社区
因工伤导致的死亡率	403-9	未测定	未测定	未测定	0	0	员工与社区
高严重度工伤数(不包括死亡)	405-2	未测定	未测定	未测定	3 截指和髋骨骨折	4 1起有害化学品暴露 3起指尖截肢受伤	员工与社区
可记录工伤数	403-9	未测定	未测定	40	49	74	员工与社区
可记录工伤率	403-9	未测定	未测定	0.58	0.46	0.67	员工与社区
总工作时长	403-9	未测定	未测定	31,356,283	50,828,962	54,850,815	员工与社区
总损工天数		未测定	未测定	874	1,744	1,100	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
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	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起和有害化学品暴露接触有关，且均数据低严重度受伤。	1起有害化学品暴露接触事件为高严重度，3起指尖截肢受伤为高严重度	员工与社区
工作相关疾病							
因工作相关疾病导致的死亡人数	402-10	未测定	未测定	未测定	0	0	员工与社区
可记录工作相关疾病数	402-10	未测定	未测定	0	0	0	员工与社区
工作相关疾病主要类别	402-10	未测定	未测定	未测定	0	未测定	员工与社区
可导致疾病的主要工作相关危害	402-10	未测定	未测定	未测定	0	未测定	员工与社区
通过ISO 45001或类似体系认证的基地比例	402-10	未测定	未测定	56%	43%	43%	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	未测定	60%	75%	员工与社区

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	相关章节
社区参与							
社区捐赠(千美元)	413-1	未测定	未测定	2,807	2,599	2,800	员工与社区
每单位税前利润捐赠比例	413-1	未测定	未测定	2.7%	2.8%	9.6%	员工与社区
参与志愿活动员工比例(%)	413-1	未测定	未测定	20%	18.5%	24%	员工与社区
员工参与志愿活动总时长	413-1	未测定	未测定	1,300	2,777	2,788	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

治理信息披露

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	额外信息	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	未测定	0	2	0		公司治理与职业道德
员工被解雇或受惩罚的已确认腐败事件数	205-3	未测定	未测定	0	2	0		公司治理与职业道德
因违反制度导致和业务伙伴合同终止或为续约的已确认腐败事件数	205-3	未测定	未测定	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	未测定	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	未测定	0	2	0		公司治理与职业道德

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	额外信息	相关章节
因腐败风险而被评估的业务比例	205-1	未测定	未测定	0	2	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大风险	205-1	未测定	未测定	未测定	未测定	0		公司治理与职业道德
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	未测定	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立法）主要结果，包括任何决定或判决	206-1	未测定	未测定	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、促销和赞数）自愿准则的事件数，按罚款或警告结果分类	206-2	未测定	未测定	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	206-2	未测定	未测定	0	1	0		公司治理与职业道德

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	额外信息	相关章节
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	未测定	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	未测定	0	0	0		公司治理与职业道德
道德								
反腐败政策和流程沟通及培训								
已知晓反腐败政策和程序的员工总数和比例	205-2	未测定	未测定	相关政策可在 ADAMAZONE上的“合规”一栏阅读，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COC培训的员工总数和比例	205-2	80%	92%	87%	88%			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	未测定	5	23	17		公司治理与职业道德
涉及贿赂/腐败嫌疑人的投诉比例	205-2	未测定	40%	0%	10%	0%		公司治理与职业道德

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	额外信息	相关章节
涉及人力资源问题的投诉比例	205-2	未测定	20%	20%	20%	0%		公司治理与职业道德
涉及产品合规问题的投诉比例	205-2	未测定	20%	0%	0%	0%	质询投诉热线未收到涉及产品合规问题的案件投诉	公司治理与职业道德
涉及其他问题的投诉比例	205-2	未测定	未测定	80%	70%	100%	歧视和骚扰、性骚扰、利益冲突、健康和安全及环境、欺诈及其他财务合规问题、信息挪用	公司治理与职业道德
接受数据隐私培训的员工比例	205-2	未测定	63%	–	75%	79%		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	2018	2019	2020	2021	2022	额外信息	相关章节
董事总人数	405-1	6	5	5	5	5		公司治理与职业道德
董事会非执行董事人数	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任	405-1	是	是	是	是	是		公司治理与职业道德
年度董事选举	405-1	6	0	3	5	0	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	56	57	58	59	60		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
举行的董事会会议	405-1	11	9	10	10	10		公司治理与职业道德
出席率——董事会会议(%)	405-1	100%	100%	100%	100%	100%		公司治理与职业道德

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	额外信息	相关章节
审计委员会——举行的会议	405-1	6	5	5	6	5		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——举行的会议	405-1	2	–	5	1	1		公司治理与职业道德
提名委员会——出席率(%)	405-1	100%	–	93%	100%	100%		公司治理与职业道德
薪酬及考核委员会——举行的会议	405-1	2	2	3	2	2		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——举行的会议	405-1	0	0	0	0	0		公司治理与职业道德

董事会——ADAMA Solutions

数据描述	GRI	2018	2019	2020	2021	2022	额外信息	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
董事会非执行董事人数	405-1	5	5	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
独立董事长和首席执行官	405-1	是	是	是	是	否		公司治理与职业道德
年度董事选举	405-1	否	否	否	否		请注意，安道麦解决方案的所有董事均有公司唯一股东提名。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	58	57	59	60	60		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	2018	2019	2020	2021	2022	额外信息	相关章节
董事会——举行的会议	405-1	7	7	7	7	6		公司治理与职业道德
董事会会议——出席率 (%)	405-1	89%	80%	84%	76%	74%		公司治理与职业道德
审计委员会——举行的会议	405-1	11	8	13	10	6		公司治理与职业道德
审计委员会——出席率 (%)	405-1	93%	93%	92%	97%	83%		公司治理与职业道德
财务报表审查委员会——举行的会议	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	92%	100%	83%	92%	100%		公司治理与职业道德
薪酬委员会——举行的会议	405-1	3	4	8	5	6		公司治理与职业道德
薪酬委员会——出席率 (%)	405-1	78%	92%	92%	100%	83%		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	2022工作情况
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	460,353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	讨论与分析	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。 2023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)氮氧化合物(不包含一氧化二氮) (2)硫氧化物 (3)挥发性有机化合物(VOCs),及 (4)危害性空气污染物(HAPS)	定量分析	公吨 (t)	RT-CH-120a.1	(1) NOx- 176吨 (2) SOx- 60吨 (3) VOCs- 99吨 (4) HAPs- 未汇总

主题	会计指标	分类	测量单位	编码	2022工作情况
能源管理	(1) 消耗能源总量 (2) 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) 12,804 TJ (2) 42% (3) 0.5% (4) 未合计
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	千立方米 (m^3)， 百分比 (%)	RT-CH-140a.1	(1) 取水量 - 11,066,527 立方米 (2) 耗水量-11,066,527 立方米 (3) 25.3%
	违反水质量许可、标准和条规的事件数量	定量分析	数字	RT-CH-140a.2	4起（废水排放）
	描述水资源管理风险并讨论降低该风险的策略和实践	讨论与分析	不适用	RT-CH-140a.3	见“安道麦与环境”章节。 安道麦在高水压地区循环使用废水
危险废弃物管理	产生的废弃物量， 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) 143,752 吨 (2) 57%
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。	讨论与分析	不适用	RT-CH-210a.1	见“安道麦和社区”章节

主题	会计指标	分类	测量单位	编码	2022工作情况
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	TRIR - 0.67 死亡率 - 0
	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	讨论与分析	不适用	RT-CH-320a.2	见“安道麦的员工”章节 安道麦开展定期体检监测员工身体异常，也采取了措施确保现场员工不会暴露在可导致慢性疾病的风险之下。
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收入	定量分析	汇报货币	RT-CH-410a.1	未测算
化学品安全&环保管理	(1) 产品中含有《全球化学品统一分类和标签制度》第一类和第二类中所涉及的健康及环保有害物质的在营收的占比 (2) 该类产品中有多少比例的产品做过危害评估	定量分析	占营收比重(%)，百分比 (%)	RT-CH-410b.1	未测算
	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	讨论与分析	不适用	RT-CH-410b.2	未测算

主题	会计指标	分类	测量单位	编码	2022工作情况
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。	讨论与分析	不适用	RT-CH-530a.1	转基因生物
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	安道麦通过月度监控矩阵，管理检测各基地就这一方面的相关报告。 参见“员工与社区”章节，了解更多详细内容。
	交通事故数	定量分析	数量	RT-CH-540a.2	共12起交通事故。未产生因交通事故造成的受伤。只有财产损失。

致安道麦《2022年度环境、社会与公司治理报告》读者与用户的独立及有限保证声明

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”）提供有限保证，这些特定内容主要指安道麦截至2022年12月31日的《2022年度环境、社会及企业治理报告》中的信息（以下简称“报告”）。

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

指标	单位	2022
高质量雇佣		
员工总人数	#	9,208
女性人数	#	2,292
男性人数	#	6,916
全职员工总数	#	9,187
女性人数	#	2,278
男性人数	#	6,909
兼职员工总数	#	21
女性人数	#	14
男性人数	#	7
集体谈判协议覆盖员工数	%	16.4
女性员工	%	3.3

©2023 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	2022
男性员工	%	13.1
员工留任率	%	87.6
员工总离职率	%	13.3
参加绩效评估的员工比例	%	98
不同年龄、性别的新进员工人数		
女性<30岁	#	110
女性 30-50岁	#	298
女性>50岁	#	26
男性<30岁	#	217
男性 30-50岁	#	583
男性>50岁	#	78
新进员工总数<30岁	#	327
新进员工总数 30-50岁	#	881
新进员工总数>50岁	#	104
新进员工总数	#	1,312
按年龄、性别和地区群组分列的离职人数		
女性<30岁	#	34
女性 30-50岁	#	250
女性>50 岁	#	88
男性<30岁	#	94
男性 30-50岁	#	504
男性>50岁	#	296
离职总人数<30岁	#	128
离职总人数 30-50岁	#	754
离职总人数>50岁	#	384
离职总人数	#	1,266
员工专业分布		
制造	#	3,787
研发	#	262
销售和登记	#	1,935

©2023 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	2022
管理和行政	#	539
其他	#	2,685
总数	#	9,208
员工年龄分布		
员工总数——高级管理者	#	118
员工总数——中层管理者	#	793
员工总数——非管理者	#	8,278
员工总数——最高管理层	#	19
女性最高管理层成员	#	2
女性高级管理者	#	26
女性中层管理者	#	194
女性非管理者	#	2,070
男性最高管理层成员	#	17
男性高级管理者	#	92
男性中层管理者	#	599
男性非管理者	#	6,208
最高管理者总数——30岁以下	#	0
最高管理者总数——30-50岁	#	2
最高管理者总数——50岁及以上	#	17
高级管理者总数——30岁以下	#	0
高级管理者总数——30-50岁	#	37
高级管理者总数——50岁及以上	#	81
中层管理者总数——30岁以下	#	2
中层管理者总数——30-50岁	#	532
中层管理者总数——50岁及以上	#	259
非管理者总数——30岁以下	#	647
非管理者总数——30-50岁	#	5,170
非管理者总数——50岁及以上	#	2,461
员工总数——30岁以下	#	649
员工总数——30-50岁	#	5,741

©2023 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	2022
员工总数——50岁及以上	#	2,818
50岁以上员工占比(%)	%	30.6
50岁以上管理者占比(%)	%	38.4
多样性及性别平等		
性别薪酬比例——非管理者	%	75
性别薪酬比例——中层管理者	%	95
性别薪酬比例——高级管理者	%	119
性别薪酬比例——最高管理者	%	108
社区参与		
社区捐赠	千美元	2,800
单位税前利润捐赠比例	%	9.6
参与志愿活动员工比例(以色列)	%	24
员工参与志愿活动总时长(以色列)	小时	2,788
董事会——安道麦股份有限公司		
董事总人数	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
董事长和首席执行官分任		是
年度董事选举		无
董事平均年龄	岁	60
女性董事人数	人	0
举行的董事会会议	次	10
董事会出席率	%	100
审计委员会会议	次	5
审计委员会出席率	%	100
提名委员会会议	次	1
提名委员会出席率	%	100
薪酬和考评委员会会议	次	2
薪酬和考评委员会出席率	%	100
战略委员会会议	次	0

©2023 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	2022
董事会——ADAMA Solutions		
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
董事长和首席执行官分任		无
年度董事选举		无
董事平均年龄	岁	60
女性董事人数	人	1
举行的董事会会议	次	6
董事会会议出席率	%	74
审计委员会会议	次	6
审计委员会出席率	%	83
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	6
薪酬委员会出席率	%	83
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	5,569,988
总经营成本	千美元	5,470,168
支付给员工的薪酬总额	千美元	610,612
支付给供应商的总金额	千美元	4,449,466
支付给各国政府的总金额(税金)	千美元	22,163
支付给资本提供者的总金额	千美元	11,591
资本性支出	千美元	396,632
总社区投资	千美元	2,827
经济价值分配总额	千美元	5,506,749
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	

©2023 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	2022
董事会——ADAMA Solutions		
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
董事长和首席执行官分任		无
年度董事选举		无
董事平均年龄	岁	60
女性董事人数	人	1
举行的董事会会议	次	6
董事会会议出席率	%	74
审计委员会会议	次	6
审计委员会出席率	%	83
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	6
薪酬委员会出席率	%	83
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	5,569,988
总经营成本	千美元	5,470,168
支付给员工的薪酬总额	千美元	610,612
支付给供应商的总金额	千美元	4,449,466
支付给各国政府的总金额(税金)	千美元	22,163
支付给资本提供者的总金额	千美元	11,591
资本性支出	千美元	396,632
总社区投资	千美元	2,827
经济价值分配总额	千美元	5,506,749
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	

©2023 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	2022
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	59
环境保护投资	百万美元	58
环境罚款	百万美元	0.04
主要环境事件	起	2
安道麦《行为准则》	有	

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保证，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保证。

我们针对ESG报告具体章节的数据和信息给予有限保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，以便提供有限保证；
- 与管理层进行访谈了解具体信息；

©2023 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。

- 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。

作为执行有限保证的步骤之一，我方审查了对安道麦2022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。有限保证效力范畴小于绝对保证及合理保证。有限保证业务在范围上远远小于合理保证业务。因此，有限保证业务获得的保证水平低于我方在执行合理保证业务时获得的保证。

根据本报告中描述的有限保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2022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，我方制定此有限保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保证报告的特定内容，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、出具本有限保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
2023年6月26日

©2023 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。