



安道麦股份有限公司 2025 年度环境、社会 及公司治理报告



倾听 学习 交付

目录

绪言.....	4
安道麦总裁兼首席执行官寄语.....	4
关于本报告.....	5
关于安道麦.....	6
安道麦的可持续发展治理.....	7
双重重要性评估.....	9
农业创新.....	13
环境保护.....	15
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.....	24
空气质量.....	26
水资源.....	27
废弃物管理.....	29
土壤与地下水修复.....	31
生态系统与生物多样性.....	32
员工与社区.....	34
始终倾听员工心声.....	34
公平包容的工作场所.....	35
健康、安全与福利.....	40
学习与发展.....	46
社区关系.....	50
产品安全与质量.....	51
公司治理与职业道德.....	54
公司治理.....	54
诚信经营.....	57
供应链.....	65
附录.....	68
《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告》.....	68
全球报告倡议组织（GRI）内容索引.....	69
可持续发展会计准则委员会指标.....	71
气候相关财务信息披露工作组框架指标.....	73

有关可持续发展重要性评估的声明..... 74
独立有限鉴证报告..... 75

绪言

安道麦总裁兼首席执行官寄语

2025 年对全球作物保护行业而言依然充满挑战，价格压力和渠道对需求的谨慎态度共同塑造了市场格局。在此背景下，安道麦始终专注执行“奋进”转型计划，致力于提升运营效率、优化产品组合，并着力开发能为农民创造价值的差异化解决方案。

“奋进”转型计划帮助安道麦变得更强大、更高效，我们将在此基础上继续深耕，坚持将业绩表现与管理纪律作为核心关注点。公司在转型过程中实施的诸多举措，同时也推动了环境绩效的提升。通过提高效率和实现生产流程现代化，我们在降低环境足迹的同时，也增强了业务的长期可持续性。

过去一年，我们在关键环境优先事项上取得了显著进展。在 2025 年第三季度，我们淘汰了生产基地现场运营中的煤炭燃料，标志着整个生产网络正向更清洁的能源转型。在此基础上，得益于能源转型计划、能效提升及运营措施，2025 年我们的范围 1 和范围 2 温室气体排放量减少了 21%。此外，我们提前完成了危险废弃物循环利用目标，循环利用率达到 75%。

安全始终是我们的首要任务。每一位在安道麦工作的员工都应平安回家。2025 年，我们连续第二年未发生任何重大工伤或死亡事故。与此同时，我们深知要维系强大的安全文化，我们必须时刻保持警惕。2025 年，我们推出了全球数字健康与安全系统，以加强各生产基地的报告和监督机制。

我们的进步源于员工。2025 年，安道麦的女性员工比例创下历史新高，包括管理层中的女性比例。这是有意义的进步，但我们尚未达到理想目标。提高女性在高级管理层中的比例，依然是安道麦每一位领导者共同明确的优先事项。

除了自身运营外，我们持续支持农民负责任地使用植物保护产品。通过我们的全球产品监管计划，2025 年已有超过 68 万名农民和农业工人接受了关于安全、负责任使用产品的培训。

2025 年，安道麦在 EcoVadis、GreenEye 及万得等多家机构的 ESG 评级结果均有所提升，为我们的努力提供了外部认可。

本报告坦诚展示了我们的进展以及仍需改进的领域。可持续发展已融入我们的运营方式、创新模式以及对农民的支持体系之中。

感谢您一直以来的支持，让我们携手为农业构建一个更具韧性、更可持续的未来。

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“安道麦”或“公司”）谨此奉上《2025 年度环境、社会及公司治理报告》（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。

本报告参照《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制》。

为保障对外部利益攸关方的透明公开，本报告还参照了全球报告倡议组织（GRI）、可持续发展会计准则委员会(SASB)、以及气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的有关建议编订发布，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 2025 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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

公司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：Sustainability@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控制机制，旨在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控制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。

为提高报告的信息价值、准确性及可比性，公司在 2025 年调整了各项指标的筹备方法。调整主要涉及方法论、优化数据收集以及更新计算方法。公司出于必要性及实用性的考虑调整了前期比较数据，或在报告相关章节中做了相应说明。公司在报告标准和方法出现重大变化或先前报告的数值需要更正或重新分类时也做了相应重述。当部分健康与安全事件的内部

调查结果晚于数据收集截止日期，公司会基于调查发现对相关应报告的健康与安全事件进行重新分类。针对每个关键绩效指标，公司基于可能影响数据使用者决策的影响因素评估，对重述的重要性进行专业判断。

外部鉴证

安道麦就本报告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 Somekh Chaikin 以色列公司为本报告部分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。安道麦的前身是两家以色列作物保护公司，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。1997 年，两家公司合并成立马克西姆阿甘工业有限公司；其后于 2014 年更名为安道麦，以统一的品牌活跃于全球市场。

如今，安道麦已成为世界农业科技领军企业先正达集团的一员，业务遍及全球，拥有研发、生产及制剂的各类设施，开发并供应作物保护产品，服务众多地区的农民及农业合作伙伴。

公司掌握数百种有效成分，提供种类繁多的作物保护解决方案。为了开发并生产这些产品，安道麦构筑了覆盖全球的合成、制剂及研发网络，掌握了旨在提升产品性能、方便产品使用的专有制剂技术平台。

安道麦与农民、经销商及其他农业利益攸关方紧密合作，针对本地农艺条件开发实用且易于获取的解决方案。公司施行这些举措的宗旨在于支持高效农业生产，倡导负责任的产品使用方式，为可持续发展的农业实践做贡献。

作为先正达集团的一员，安道麦在广大的农业创新生态系统中致力于提升农业生产力，支持环境保护与负责任商业实践。

安道麦概况（2025 年）

- 年销售额 40.5 亿美元
- 全球员工人数超过 7,000 名
- 在 20 大重点农业市场国家直接开展商务运营

- 服务全球数十个国家的农民

运营布局

- 在世界各地建有 21 座合成与制剂生产设施
- 中国和以色列是公司两大生产运营枢纽
- 拥有 4 座研发中心

产品资源

- 超过 300 种有效成分构成安道麦植保产品线的基石
- 解决方案涵盖了大豆、玉米、谷物、棉花及蔬果等重点全球作物的植保需求

关于安道麦股权、产品与服务、经营市场、重大变化以及 2025 年经营及财务业绩的详细信息，请访问安道麦网站，参阅《2025 年年度报告》。

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 ESG 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，直接领导公司战略与沟通负责人，后者与 ESG 与社会责任经理一道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。公司 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。

作为先正达集团的成员公司，安道麦在集团的治理大框架下开展自身的可持续发展治理工作。集团层面的可持续发展治理由先正达集团董事会领导，董事会对可持续发展事务给予战略指导，监督包括安道麦总裁兼首席执行官在内的全球领导团队。董事会将部分与可持续发展相关的职责授权给可持续发展委员会，该委员会提交提案供董事会审议并作出决策。

先正达集团的全球领导团队负责制定并推动集团范围内的可持续发展相关标准，包括战略、目标及合作伙伴关系，审查内部可持续发展政策的有效性。领导团队的每位成员均负责在其各自职责范围内落实可持续发展工作。负责可持续发展、企业事务及转型工作的执行副总裁领导先正达集团可持续发展与企业事务部门，监督包括安道麦在内的集团各业务部门的可持续发展活动，并定期向集团领导团队及董事会可持续发展委员会汇报可持续发展相关事宜。

集团可持续发展与企业事务部门负责协调和统筹可持续发展举措、绩效管理 & 政策沟通，监督可持续发展绩效。为推动集团战略的制定、实施和协调，负责可持续发展、企业事务与转型工作的执行副总裁在集团首席可持续发展官的领导下，设立了可持续发展领导团队。该团队负责设计并支持各业务部门及职能部门采纳集团层面的可持续发展战略和目标，跟踪进展、指导内外部沟通，监督职能部门的人才发展计划。团队成员包括四个业务部门的可持续发展负责人，其中包括安道麦。

有关先正达集团可持续发展治理框架的详情，请参阅《先正达集团 2025 年 ESG 报告》。

与利益攸关方互动

安道麦与利益攸关方保持频繁有序的对话，以便了解彼此期望、关切与观点，为讨论交流提供专业支持，对公司及农业领域至关重要的议题阐述立场。与利益攸关方的互动是安道麦尽职调查流程、重要性评估及制定可持续发展战略不可或缺的要素。互动定期开展，并根据各利益攸关方群体的具体需求和角色量身定制。安道麦与农业价值链内外的众多利益攸关方保持互动，这些利益攸关方包括：

- **农民：**安道麦团队与农民紧密合作，了解其种植需求，确保他们能够获得有效的解决方案，并协助他们充分利用安道麦的产品和服务，以实现最佳使用效果。农民是利益攸关方中的核心群体，他们的见解为创新和产品管理提供了重要参考。
- **渠道合作伙伴：**安道麦与渠道合作伙伴（包括作为公司直接客户的经销商与农资零售商）保持紧密合作。通过定期对话与协作，安道麦协助合作伙伴为农民提供有效的作物保护解决方案、技术知识及产品管理指导。与渠道合作伙伴的互动有助于确保产品经销的责任管理，促进本地市场合规有效地推广应用安道麦产品。
- **员工：**安道麦通过定期沟通、地方研讨会及问卷调查，与员工保持持续互动。员工的反馈意见为企业文化建设、能力发展及工作场所相关影响管理提供依据。
- **社区：**安道麦认真倾听其运营所在社区的反馈意见，与公司的合作伙伴构建持久的人际关系。在发起或参与每项合作时，安道麦都会提前花时间了解相关方的需求，对地方政府、福利部门、非政府组织以及其他各类本地机构一视同仁。与社区利益攸关方的互动有助于发现潜在社会与环境的影响，为社区投资的优先事项提供依据。
- **资本市场：**安道麦定期与投资者、债券持有人及评级机构进行沟通并举行会议，通报财务业绩及可持续发展相关活动的最新进展。
- **行业：**安道麦通过行业协会与同业同行保持互动，积极参与全行业范围内相关议题的讨论。
- **监管机构与政府部门：**安道麦与相关监管机构保持开放、直接且透明的对话。安道麦确保就相关议题阐明立场并寻求对话。

- **供应商：**安道麦与其供应商（即公司的商业合作伙伴）保持联系与对话，致力于为彼此探索创新与改进的机遇，促进双方业务的共同成功。

安道麦定期开展重要性分析及特定利益攸关方调研，以便评估利益攸关方的期望与关切，了解其对农业相关议题的看法。通过这类措施获得的洞察，为安道麦制定并完善可持续发展战略、明确重要议题的优先排序以及实施相关运营措施提供依据（[参见双重重要性评估](#)）。

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，公司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。

-
- 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
-

双重重要性评估

方法论

安道麦针对 2025 年报告开展了双重重要性评估。该流程于 2024 年启动，随后于 2025 年根据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》（“深交所可持续发展报告”）进行了修订并最终完成。本次双重重要性评估旨在通过评估（1）对人和环境的潜在及实际影响，以及（2）可能影响安道麦发展及财务状况的可持续发展相关风险与机遇的重要性，从而确定对安道麦具有报告重要性的可持续发展事项。

本方法论融合了安道麦商业模式的特征以及深交所可持续发展报告的相关重点要求。评估范围涵盖截至日历年初安道麦控股的实体，包括相关价值链环节和主要商业模式。此次评估由安道麦全球 ESG 团队牵头，与先正达集团合作开展，并委托独立第三方提供外部专业支持，以确保评估过程的客观性。高级管理层、运营部门及领域专家从自下而上和自上而下的双重视角提供了支持。

本次双重重要性评估分为三个阶段的流程：

1. 基准线评估与价值链梳理

安道麦首先全面审视了自身的商业模式和价值链，梳理了核心业务活动，界定了运营和价值链的边界，并识别了金融、实物、知识产权、人力、社会和自然这六大资本领域的关键利益攸关方。此次审查还评估了内部和外部来源的关键主题与趋势，涵盖监管环境、适用的报告框架以及利益攸关方的观点，旨在编制一份关于可持续发展事项及其关联影响、风险和机遇（IROs）的清单。

这些结果已汇总至 IRO 名录中，该名录每年更新一次。安道麦参考了以下来源以确定 IRO：

- **外部来源：**可持续发展标准和框架；监管及政策文件、行业相关指南和行业组织研究；市场情报报告；精选的专题资源和科学证据。
- **内部来源：**以往的重要性评估；可持续发展战略和企业政策；尽职调查和审计结果；气候情景分析结果。
- **受影响利益攸关方咨询：**通过面向利益攸关方的职能部门与员工及其他劳动者、监管机构、客户、供应商及其他可能受影响的利益攸关方群体开展沟通；审查民间社会报告及 ESG 评级。

2. IROs 的评分与优先级排序

安道麦在与专家的工作会议中对已识别的 IROs 进行了验证和评估，评估采用总体法，未制定短期、中期和长期的计划行动。专家使用了预先定义的序数评分和评估标准，以确保方法的一致性和可比性。

在审查影响时，综合考量了其严重程度（包括影响的严重性、受影响利益攸关方或区域的范围，以及负面影响的不可逆性），并结合其发生概率进行评估。

针对风险与机遇，则从潜在财务影响的角度评估其发生概率和影响程度。所有评分超过规定阈值的已识别风险与机遇均被归类为重大事项，而接近阈值的则被归类为需持续关注的新兴事项。

3. 结果验证

通过迭代流程，安道麦组织了结构化的跨职能研讨会，以审查和验证重要及新兴 IRO。这些会议汇聚了来自企业各领域的专家，旨在挑战现有假设、确认相关性并确保一致性。

研讨会结束后，全球 ESG 团队与相关内部利益攸关方展开沟通，对入围的 IROs 进行了进一步审查。此步骤重点在于校准和完善 IRO 名录，确保每一项条目定义准确、有据可依，并采用在所有主题上保持一致的方法论进行评估。

最终评估结果已提交给安道麦的全球领导团队。

重要议题

双重重要性评估流程从环境、社会和治理角度对实际及潜在事项进行了全面审查。安道麦确定了以下可持续发展议题为本报告中的重要议题：气候、污染、生态系统与生物多样性、员工：公平且包容的工作环境；健康、安全与福利、供应链、产品安全与质量、腐败与贿赂以及农业创新。上述所有重要议题均包含在深圳证券交易所可持续发展报告主题基准清单中。

通过双重重要性评估确定的重大可持续发展议题涵盖环境、社会和治理三大维度，并与公司所有商业模式及价值链活动密切相关。

根据深圳证券交易所的相关指引，公司确定以下议题具有财务影响：气候变化、污染、贿赂与腐败，以及农业创新。

影响、风险与机遇

价值链：U – 上游，O – 自身运营，D – 下游

时间维度：S – 短期，M – 中期，L – 长期

议题 次级议题	价值链			描述	时间 维度		
	U	O	D		S	M	L
环境							
气候	X	X		<i>负面影响</i> ：采购活动，尤其是从化工行业供应商处采购原材料，会产生范围 3 温室气体排放。	X	X	X
		X		<i>风险</i> ：不断更迭、日益严格且复杂的排放法规可能导致合规缺口、运营成本增加以及可能面临监管罚款。	X	X	
		X		<i>机遇</i> ：为不断演变的气候法规做好准备，有助于降低合规风险，并可能带来潜在的竞争优势。	X	X	X
			X	<i>积极影响</i> ：技术的发展和可持续农业实践有助于适应气候变化，保障作物产量，并有助于加强全球粮食安全。	X	X	X
	X	X	X	<i>风险</i> ：极端天气事件发生频率的增加、强度的加剧以及发生时机的变化，可能会扰乱运营，导致收入减少。	X		
能源		X		<i>负面影响</i> ：一次和二次能源的消耗会导致范围 1 和范围 2 温室气体排放。	X	X	X
污染		X		<i>潜在负面影响</i> ：不可预见生产事故可能产生残留物，从而导致水质和土壤质量下降。	X	X	X
	X	X	X	<i>风险</i> ：日益严格的农药使用法规可能导致运营受限及监管成本上升。	X	X	X
		X		<i>风险</i> ：化学品生产及相关事故造成的环境污染可能引发声誉、财务和法律风险，并导致修复、合规及诉讼成本增加。	X	X	X
生态系统与生物多样性			X	<i>潜在负面影响</i> ：下游价值链中农药产品的滥用可能对生物多样性产生不利影响。	X	X	X

议题 次级议题	价值链			描述	时间 维度		
	U	O	D		S	M	L
		X		<i>潜在积极影响</i> ：精准施药技术的进步与应用有助于减轻非目标影响，保护传粉昆虫、有益物种及邻近栖息地，并在农场和景观层面提升土地利用效率并维护生物多样性。		X	X
社会							
员工：健康、安全与福利		X		<i>潜在负面影响</i> ：与工作相关的事故可能导致员工受伤、患病或死亡。	X	X	X
		X		<i>潜在积极影响</i> ：建立系统化的安全文化和风险管理培训框架，可降低健康与安全事故的发生频率和严重程度。	X	X	X
员工：公平与包容的工作环境		X		<i>潜在积极影响</i> ：在员工中倡导包容性、多样性和公平性，可增强员工的归属感。	X	X	X
供应链	X			<i>潜在负面影响</i> ：在高风险地区运营的供应商若不遵守供应商行为准则，可能导致童工现象。	X	X	X
产品安全与质量			X	<i>潜在负面影响</i> ：农民不规范使用农药可能对人体健康造成负面影响。	X	X	X
可持续发展相关治理							
腐败与贿赂	X	X	X	<i>潜在负面影响</i> ：违反反腐败和反贿赂法规可能损害市场中的公平竞争和公平待遇。	X	X	X
	X	X	X	<i>风险</i> ：腐败和贿赂案件可能导致声誉受损、财务损失以及面临监管处罚。	X	X	X
	X	X		<i>潜在积极影响</i> ：完善的合规培训计划以及倡导道德领导实践，可在员工和供应链内部培养诚信文化、安全运营和负责任的商业行为。	X	X	X
特定议题：农业创新							
粮食安全			X	<i>潜在积极影响</i> ：帮助贫困、资源匮乏的农业人口获得农业解决方案，有望改善食品安全与粮食安全状况，并提升小农户和农村社区的生计水平。	X	X	X
产品创新		X	X	<i>机遇</i> ：对农业研发的投资与支持，有望推动创新、提高作物产量，并减少粮食损失和浪费。	X	X	X

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。新化合物开发的放缓进一步加剧了压力，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，并根据他们的独特需求量身定制。安道麦的价值创新战略就是专门为满足这些需求制定的。

管理方针

安道麦的价值创新战略旨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，从而支持农民。通过推广应用了专有制剂技术的差异化产品，安道麦为农民带来了切实的好处，如抗雨水冲刷、改善叶片渗透和易于使用，所有这些都有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化合物的性能。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.[®]**: 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[®]**: 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，减少包装废弃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[®]**: 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。

抗性管理

抗性管理是安道麦产品创新的核心重点，也是推动可持续农业发展的重要因素。如果长时间反复使用相同作用机制的药剂，杂草、害虫及病害可能会对特定有效成分产生抗性。安道麦开发与提供的解决方案组合或轮换配置不同作用机制的有效成分，可解决抗性挑战，达到防治并延缓抗性发生的效果。如此不仅能改善作物保护效果、保障产量，还能避免不当或重复施用可能已失效的产品。防治害虫的针对性更强、效果更好时，抗性管理可提高农药的使用效率，降低田间环境负荷。

安道麦繁多的原药品类及制剂技术实力为这一策略奠定坚实基础，公司能够综合多种作用机制，为种植者提供实用抗性管理工具。丰富多样的选择不仅确保产品的长期有效，帮助农民保障生产的同时节约资源，实现可持续发展。

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。公司计划未来全部的在研油基产品线都采用可生物降解的助剂。

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。

补充技术

除了先进的制剂技术外，安道麦还集合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。

环境保护

环境管理基础设施

议题说明

鉴于气候变化、水资源稀缺和危险废弃物处置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）政策和管理体系贯彻了这一方针，使公司能够在不断提高绩效的同时减少环境足迹。

安道麦的 HSE 政策和管理体系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，涵盖废气排放、废弃物处理、水资源利用和废水排放、以及能源管理，并在整个组织范围内开展基地间交叉审计。2025 年，十二座生产基地接受了内部审计师的审计，每次审计持续三到五天。

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。公司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。

提高环保意识

安道麦在本地社区和行业论坛中展开公开讨论，聚焦环境议题，包括循环经济、能源使用以及保护环境的重要性等。

公司还为员工提供关于循环经济原则的培训，内容涵盖废弃物及废旧原材料的再利用、回收利用和能源回收。这些培训课程深入探讨更广泛的环境议题，并探索改进公司环保实践的方法。培训在各生产基地开展，旨在应对各地区相关的当地环境挑战。

终结汞的使用

为履行逐步淘汰有害物质并采用最佳可用技术的承诺，安道麦已彻底停止在生产过程中使用汞。2022年，安道麦永久停运采用汞工艺的氯碱工厂。公司制定了全面的拆除与修复计划，包括在获得授权的设施中采取符合认证标准的流程处理所有汞残留物，于2025年委托专业的外部承包商启动实施。2024年，安道麦在以色列 Neot Hovav 投产了采用离子膜电解槽技术的新氯碱工厂，新工厂不再使用汞基系统，显著提升了环保绩效与能源效率。

关键绩效指标

截至2025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	2025
环保行政处罚（百万美元）	0	0 ⁽¹⁾	0
重要环保事件	1	0	0

⁽¹⁾ 2024年安道麦收到一笔金额为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。2025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

2025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 Neot Hovav 基地）— 进行中；
- 蓄热式尾气焚烧系统（以色列马克西姆 Neot Hovav 基地及阿甘基地、巴西塔夸里基地）— 2025年完成；
- 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）— 进行中。

环保投资与费用（百万美元）	2023	2024	2025
资本开支	46	45	21
运营费用	65	65	90

2025 年安道麦的环保资本支出大幅下降，从 4500 万美元降至 2100 万美元，主要原因是两个持续多年且前期投资显著的项目已告完成。首先是中国境内的搬迁项目（包括新建生产单元及相关环境基础设施的建设）已于 2024 年基本完成，降低了 2025 年所需投入的环保资本支出。其次，以色列 Neot Hovav 的新氯碱工厂也于 2024 年竣工投产，由于该项目完全淘汰汞的使用且显著提升能源效率，因此归类为环保投资项目。随着两个项目的完工，2025 年的资本支出回归到常规水平，当然这并不会影响安道麦重视环境绩效并持续改进的坚定承诺。

2025 年，由于公司环境报告的覆盖面扩大，环保运营费用增至 9,000 万美元。安道麦自 2025 年起全面计入中国污水处理厂的运营成本，此前几年未完全计入这一成本。金额的增加体现的是报告准确性与透明度提升，并非环保运营支出的实质性增长。

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

安道麦致力于通过温室气体综合管理方法减少环境影响。

气候政策与治理

先正达集团的“气候运营模式”作为管理的基本架构，服务两大宗旨。首先，明确界定责任分工，包括为气候相关活动确立具体职责及问责机制，概括集团各职能部门与业务部门如何协同工作，详细规定关键决策和行动的责任归属。其次，明确运营标准，包括规范气候相关决策、指导减排目标的设定、引导气候转型计划的制定、并确保范围 1、2 和 3 温室气体排放量测量与报告的一致性。

安道麦的 HSE 政策代表了公司在管理环境影响、促进资源保护以及确保员工和承包商具备履行工作职责所需技能的总体方针。在运营层面，《气候变化与碳足迹标准》已纳入与气候相关的各项要求，适用于安道麦的所有运营活动。标准涵盖内容包括温室气体减排、能源效率以及针对特定场所实施特定措施来减少环境影响等。

气候相关风险与机遇管理

安道麦的气候风险评估遵循政府间气候变化专门委员会（IPCC）制定的国际标准。该评估考察了两种可能的未来情景：一种是全球努力成功减排的低碳未来（RCP2.6），另一种是排放量持续上升的高碳未来（RCP8.5）。

物理风险

物理风险评估涵盖安道麦全球所有主要生产基地。公司运用专业工具，在未来气候情景下分析各基地选址，并评估了气候相关财务披露工作组（TCFD）建议的全部 28 项风险。

该分析遵循 IPCC 的时间框架：短期（2021-2040 年）、中期（2041-2060 年）和长期（2061-2100 年），并认识到环境变化及其影响需要较长的监测期才能充分理解其演变过程。

尽管对上述各种情景进行了全面分析，但在物理风险方面，公司在短期优先针对“高碳情景”制定规划，以应对最紧迫且最严重的潜在气候风险。首先评估所有安道麦基地并识别相关风险。随后将清单按优先级排序，重点关注受影响最显著的关键基地，从而制定应对计划并监控跟进。

评估表明，风险暴露程度因地理位置存在显著差异，中国境外的基地脆弱性更高。大多数场所面临中等程度的温度相关风险，而特定地点还存在与水资源相关的风险。分析识别出的急迫风险还包括野火、干旱及水资源短缺。

安道麦将气候适应工作的重点放在运营中断可对业务造成最严重影响的重点基地上。公司已针对已识别的多个气候风险实施防护措施。对于新识别的风险，安道麦正在进行进一步评估以确定其与特定基地的相关性。若认定风险相关，各基地需制定相应措施以增强业务韧性。

转型风险与机遇

公司组织内部专家开展系统化的内部审查来评估转型风险与机遇，并在必要时借助外部专家。评估重点关注转型对业务运营和战略的影响，并识别可能产生重大影响的优先领域。

分析采用以下时间框架：短期（2025-2030 年）、中期（2030-2040 年）和长期（2040-2050 年）。该时间维度比评估物理风险所用的时间框架更短，这是因为认识到转型风险与机遇的发生速度可能快于物理风险，所需关注应更为及时。

短期分析采用低碳情景，在此情景下，快速转型的需求将产生重大的监管和合规要求，并导致市场条件发生变化。采用该情景有助于确保组织为未来可能发生的任何程度的监管和市场变化做好准备。

公司在众多潜在的相关转型风险与机遇中确定了优先风险与机遇。针对优先风险，基于现有资料并结合安道麦的业务运营情况，对其影响和发生可能性进行了定性评估。

关键转型风险包括日益严格的气候法规、加强的报告要求、碳税，以及公众对生物多样性、土地利用和森林砍伐问题的日益关注。

气候变化给农业带来了重大挑战，包括难以预测的天气模式、极端气温、干旱和洪水，这些都可能摧毁农作物并威胁粮食安全。安道麦支持农民增强韧性并提高盈利能力，并认识到应对气候变化对于确保农业的可持续增长至关重要。

气候目标

根据 2015 年的《巴黎协定》，安道麦承诺减少范围 1 和范围 2 的温室气体排放量绝对值。公司最初设定的目标是，到 2030 年，范围 1 和范围 2 排放量较 2015 年基准减少 50% 以上。但这一目标未包含安道麦在中国生产基地的排放量，国内生产基地随后才纳入设定目标。

自 2015 年以来，安道麦通过运营改进与能源管理在减排方面取得了显著进展。截至 2025 年，公司在中国以外地区的范围 1 和范围 2 排放量较 2015 年基准已减少 44%。

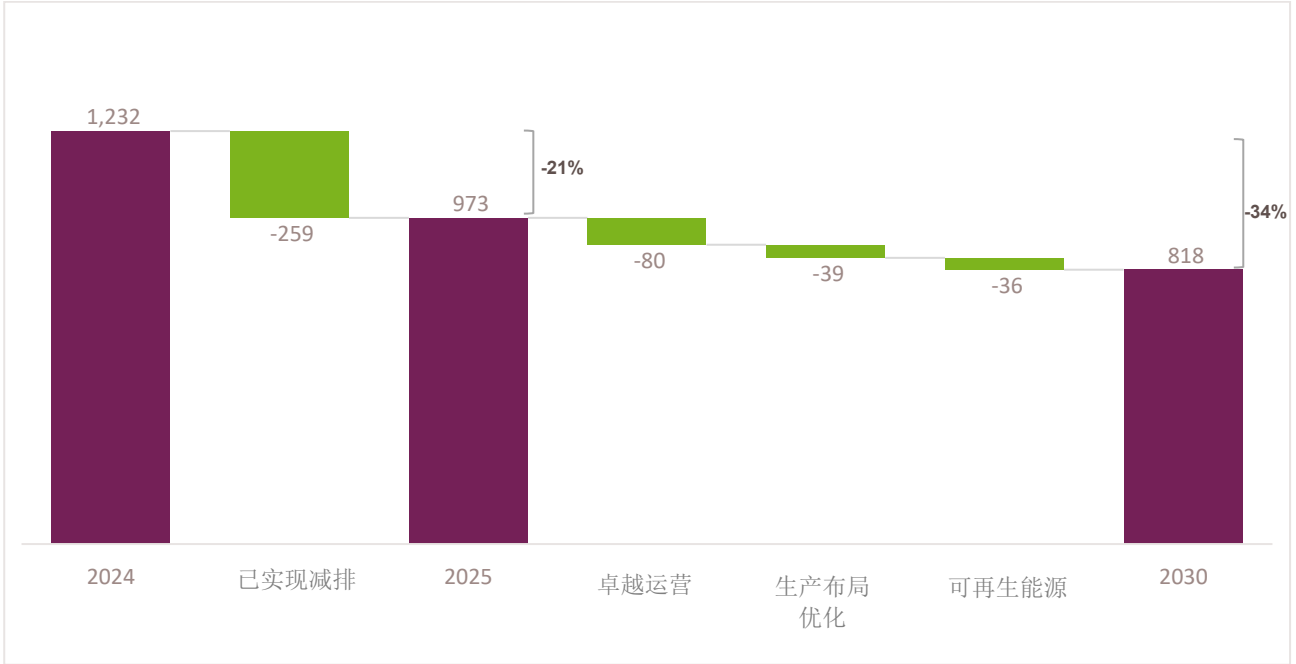
公司在 2025 年审查了《气候转型计划》之后，更新了范围 1 和范围 2 温室气体的减排计划，以全面反映自身运营的碳足迹，包括在中国国内的基地。此前设定的减排目标更新为，到 2030 年将范围 1 和范围 2 排放量较 2024 年基准减少 34%。

安道麦《气候转型计划》是先正达集团《气候转型计划》的组成之一，将戮力支持实现整个集团的气候目标。该计划概述了减少运营排放所需的行动，将气候考量融入运营管理、资本投资及创新流程之中；整合了各基地现有及计划中的减缓排放措施，也明确了公司应对气候变化的结构化路径。

《气候转型计划》针对范围 1 和范围 2 温室气体减排重点聚焦三大脱碳举措：

1. 卓越运营
2. 生产布局优化
3. 可再生能源

安道麦《气候转型计划》范围 1 和范围 2 温室气体减排规划（单位：千吨二氧化碳）



目前的减排情况表明，安道麦正按计划实现其范围 1 和范围 2 温室气体的减排目标。2025 年，范围 1 和范围 2 温室气体排放量较 2024 年基准水平减少了 21%。这一减排幅度超出了公司脱碳路径中对该阶段的预期水平。根据目前的实施进展，2026 年的减排量也可能超过既定目标。公司的减排计划旨在实现这些减排目标的同时，兼顾预期的业务增长。因此，安道麦现阶段维持其原定 2030 年目标不变，同时继续采取额外措施，预计到 2030 年至少可再减少 16% 的排放量。

《气候转型计划》的成功执行依赖于明确的治理结构和清晰的责任划分。安道麦总裁兼首席执行官对各业务领域内气候行动的实施负有总体责任。在先正达集团层面，首席可持续发展官负责统筹监督《气候转型计划》的整体进展，每六个月从集团气候与自然团队接收定期进展报告。集团《气候转型计划》由全球领导团队批准并由其承担最终责任，确保战略一致性，在发生重大变化时审核重要更新并监督进展。

脱碳战略与实施

安道麦的气候转型战略建立在多个相互关联的脱碳措施之上，宗旨在于解决其运营及价值链相关环节的排放问题。实施这些措施结合短期、中期和长期系统化的路径，并可根据技术发展、市场条件和监管要求进行调整。公司通过业务部门和生产基地两级监控机制实施严格监督；并且，作为先正达集团气候转型计划治理流程的一环，每年至少汇总并评估一次进展情况。所有监测和报告活动均遵循温室气体议定书的相关指导原则。以下各节概述了关键的脱碳措施及其在安道麦运营和供应链中的实施情况。

卓越运营

安道麦通过结合能源结构的改善与持续的运营改进，不断提升运营中的能源使用效率。2025 年，沙隆达基地燃煤电厂的关闭标志着这一努力进程中的一大重要里程碑。沙隆达基地转而使用区域供应商提供的电力和蒸汽，将安道麦范围 1 能源来源中的煤炭使用彻底清零。

除上述结构变化外，安道麦还通过设备升级、工艺优化及强化现场能源管理，系统提升能源绩效。公司将低效电器（如电机、压缩机和灯具）置换为高效电器，加速转用 LED 照明，以及升级中型和大型电机，减少能源需求。此外，公司持续优化生产工艺以减少单位产出的能耗，同时通过现场能源评估确定具体的改进机会，并增强当地能源管理能力。

2025 年，安道麦在哥伦比亚的运营基地开展了系统性的能源评估，与当地政府、学术专家及行业合作伙伴通力合作，以发掘优化能源利用的机遇。在印度，公司采取包括分析仓库空间利用率在内的运营优化举措，有效降低了物料搬运和仓储活动相关的能源需求。

安道麦还在关键处理系统中推进工艺层面的效率提升。在马克西姆纽托瓦鄂厂区，氧化炉的运行温度从 1,100°C 降至 950°C，在保持处理效果的同时实现显著的节能效果。与此同时，公司正扩大使用该厂区新建氯碱厂生产的氢气，替代天然气作为废气处理系统的燃料。氢气作为一种零温室气体排放的燃料，其能量密度远高于天然气，是高温工艺进一步脱碳的重要机会。

公司还在其所有运营中持续推动电动车辆和低碳出行。柴油叉车正被电动叉车取代，生产和商业场所的车队也正逐步向低排放技术转型。在印度，柴油叉车已于 2025 年更换为电动车型；而在韩国，作为车队优化举措的一部分，部分液化石油气车辆已改装为混合动力车型。在以色列，安道麦有 300 辆运营车辆，2025 年混动和电动车辆占车队总数的 52%，较 2023 年的 39%有所提升，目标是在 2026 年达到 62%。

公司通过改进热能和电能的利用方式，进一步提升了能源效率。主要生产基地运行热电联产系统，既发电又回收余热用于蒸汽生成，减少了对单一发电系统的依赖。此外，多家工厂还利用有机废弃物作为热氧化炉的替代燃料，既减少了废弃物量，又降低了化石燃料消耗。2025 年有 3,610 公吨有机废弃物用于替代燃料。

生产布局优化

安道麦持续优化全球生产布局，希望从根本上降低能源需求并提升长期运营效率。实施举措包括优化生产工艺、在适当情况下调整厂区布局，以及逐步将产品工艺转向能耗更低的生产路线。

2025 年的重大里程碑是关停安邦氯碱生产线。氯碱生产属于高耗电业务，此次停产显著降低了该基地氯气生产相关的电力消耗。

这些结构性调整有助于降低安道麦生产设施的整体能源强度，同时提升了全球生产布局的效率和韧性。

可再生能源与零碳能源的整合

为了进一步实现运营脱碳，安道麦持续提高可再生能源和零碳能源在其能源结构中的占比。具体措施包括现场可再生能源发电、在条件允许的情况下采购可再生电力，以及利用当地电网中日益增加的可再生和低碳电力。

位于印度、中国、西班牙、美国和以色列的生产基地均运行有光伏系统，直接为生产运营提供可再生电力。2025年，安道麦在多个基地扩建了光伏装机容量，包括国内安道麦辉丰基地（+1,300 千瓦）、以色列阿甘基地（+565 千瓦）和印度达赫杰基地（+60 千瓦）；再加上国内的沙隆达基地新建太阳能发电场（+1,960 千瓦）达成首个完整运营年度，安道麦基地的太阳能发电量显著增加，加强了公司应用可再生能源支持生产的努力。公司在部分工厂采用了生物质和氢能等替代燃料，并利用太阳能、水能及生物质资源产生的可再生热能和蒸汽。

这些举措共同彰显了安道麦对构建更高效低碳生产体系的坚定承诺，加快了公司向可再生及零碳能源转型的步伐。

通过提升运营卓越性、优化生产布局以及整合可再生电力解决方案，安道麦在增强全球运营韧性与资源利用效率的同时，进一步强化了实现实质性减排的能力。

范围 3 碳排放

安道麦正致力于测量并优化其整个价值链中的范围 3 碳排放。当前分析表明，这类排放是公司温室气体排放总量的主要组成部分，其中类别 1 商品和服务采购约占公司碳排放总量的 80%。安道麦将继续完善其方法论，提高数据质量，以确保 2026 年 ESG 报告更为准确地披露测算结果。

作为提高物流效率和减少温室气体排放的努力之一，公司在全球供应链中实施了多项举措。首先，鉴于近年来供应链中断导致空运量显著增加，公司启动了一项系统性计划来大幅降低空运依赖。通过优化安全库存水平、改进规划以及在更接近重点市场的地区生产本地制剂产品，公司大幅减少了紧急空运的需求，从而实现了显著的减排效果。与此同时，公司引入系统化出货合并方案。此前由不同站点分别装箱发货的订单现已合并运输，从而减少海运集装箱的总数，降低了海运相关的排放，同时也减少了起运地到目的地卡车运输产生的排放。此外，公司通过最大化装载容量并最小化空余空间，提高了集装箱利用率，使运送等量货物所需的运输次数减少，从而降低与物流相关的总排放量。作为试点，安道麦法国公司启动了一项有针对性的运输优化计划，目前已取得切实成效，缩短了总运输距离，降低了燃油消耗，

并实现了可量化的二氧化碳减排。这种数据驱动方法的成功，说明其具备向更多国家推广的潜力，为进一步提高物流效率、减少整个经销网络的排放树立了典范。

关键绩效指标

2025 年的环境数据均涵盖了大多数生产基地全年的表现，但马克西姆纽托瓦鄂与阿甘基地的数据是根据 1 月至 9 月的实际绩效加上 10 月至 12 月的估算值，在调整产量后计算得出。

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、污水生物处理以及逸散排放）以及公司车辆产生的温室气体排放。

公司采纳国际能源署的排放因子数据计算电力消耗产生的温室气体排放量。对于运营自有发电厂的马克西姆与阿甘基地，则采用基地特定的本地排放因子。对于燃料及其他能源，公司采用英国环境、食品与农村事务部公布的排放因子。

范围 2 排放的报告遵循《温室气体协议范围 2 指南》中规定的基于市场的排放因子优先级。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沙隆达基地。

范围 1 与范围 2 温室气体排放量与排放强度	2023	2024	2025
范围 1 和范围 2 温室气体排放量（千吨二氧化碳当量）	1,215	1,232	973
范围 1 和范围 2 温室气体排放强度（克二氧化碳当量/美元收入）	265	303	240
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	1.02	0.73
范围 1 温室气体排放总量（千吨二氧化碳当量）	330	334	269
其中，基地燃料排放 ⁽¹⁾	315	324	258
其中，公司车辆排放	15	10	11
范围 2 温室气体排放总量（千吨二氧化碳当量）	885	898	704

⁽¹⁾ 为更准确地反映生产工艺的排放情况，公司已采用更准确的排放因子重新计算了 2024 年基地燃料的范围 1 排放量数据。此次重新计算也导致范围 1 总排放量以及范围 1 和范围 2 温室气体排放量的数值发生变化。

2025 年与 2024 年相比，安道麦的范围 1 和范围 2 排放量减少了 21%。范围 1 排放量同比下降 19.5%，这主要得益于沙隆达基地关闭燃煤电厂，转向从能效更高的本地电网采购能源。范围 2 排放量同比减少 22%，这得益于安邦基地关停了高能耗的氯碱工艺产线。这两项举措均在 2025 年下半年完成实施，因此预计对范围 1 和范围 2 减排的全面影响将在 2026 年显现。

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。

尽管产量有所增加，单位销售额的范围 1 和范围 2 排放强度同比降低 21%，单位产量的范围 1 和范围 2 排放强度则同比降低 28%，这主要得益于范围 1 和范围 2 排放量的减少。

能源消耗

议题说明

降低能耗对安道麦至关重要，因为这直接影响运营成本、环境影响以及监管风险。在利润微薄的市场环境下，能耗是决定生产效率和竞争力的关键因素。此外，能耗与温室气体排放密切相关，因此也是满足监管要求、助力实现全球气候目标的核心因素。

管理方针

安道麦将能源管理视为运营和环境工作的核心优先事项。公司的策略侧重于通过提升能效措施降低能耗、改善各运营环节的能源强度，并逐步过渡至低碳及零碳能源。

能源管理通过集团层面的指导与分散式执行相结合的方式实施。虽然战略重点和框架由集团统一制定，但生产、物流和商务场所负责根据自身运营情况确定并实施相应的能源优化措施。这一方针旨在确保能源效率和脱碳理念深入融入业务的各个环节，不受基地规模或地理位置影响。公司拨出专项预算，用于支持与能源相关的环保举措，包括设备升级、工艺改进及试点项目等。

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。

不同来源的能耗量占比 (%)	2023	2024	2025
外购电力	48%	50%	52%
外购蒸汽	15%	15%	18%
化石燃料	37%	35%	30%

能源消耗量与强度	2023	2024	2025
能耗总量（太焦耳）	10,446	10,336	9,620
能耗总强度（兆焦耳/美元营收）	2.28	2.22	2.37
能耗总强度（十亿焦耳/吨产量）	9.7	9.08	7.21
范围 1 能耗总量（太焦耳）	3,831	3,551	2,916
煤炭	2,662	2,463	1,715
天然气	854 ⁽¹⁾	809 ⁽¹⁾	851
燃料油	78	45	33
柴油	30	23	47
液化石油气	22	16	25
其它化石燃料	92	108	149
太阳能自发电	-	6	16
生物质	83	78	76
氢气 ⁽²⁾	10	3	4
间范围 2 外购能源能耗总量（太焦耳）	6,615	6,785	6,703
电力	5,035	5,179	4,998
其中，可再生能源发电（本地部署）	1,198	1,232	1,500
蒸汽	1,580	1,606	1,705
可再生和零碳能源能耗总量（太焦耳）	1,291	1,318	1,596
可再生和零碳能源占比（%）	12%	14%	17%

(1) 由于上一份报告中存在笔误，天然气数据已重新计算。此项调整将影响表格中的其他数据。

(2) 氢气虽非可再生能源，但被归入无碳能源类别。

2025 年，安道麦的能耗总量同比下降 9%。尽管产量有所增加，但得益于能效提升措施，单位产量的能耗强度同比改善。

由于沙隆达基地关闭燃煤电厂，范围 1 能耗下降 18%。源自采购能源的范围 2 能耗下降 1%。沙隆达基地因关停自有电厂而增加了购电量，但这一增长被安邦基地关停氯碱工厂所带来的能耗减少所抵消。

在光伏装机容量扩建的带动下，2025 年安道麦自有太阳能发电量增长 175%。

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

安道麦的目标是确保所有生产基地的废气排放均控制在许可限值内，并完全遵守适用的法律法规及许可要求。安道麦各生产基地实际经常采取高于监管要求的控制措施和操作规范，以进一步降低环境影响。公司采取一切必要措施，防止对员工、周边社区及其他利益攸关方造成任何不利影响。此外，公司还实施了异味控制措施，尽最大努力减少对员工和周边社区的影响。

为此，安道麦遵循内部《废气排放管理标准》，该标准规定了预防和控制空气污染物及异味的要求。公司应用多种技术和设备来控制气体排放及异味，包括氧化炉、洗涤塔、活性炭过滤器、脱气塔、袋式过滤器以及 HEPA 过滤器等，具体选用依据各生产基地的需求和排放源而定。关键参数均有在线监测，监测数据由独立第三方审核，并发布详细的月度报告。

涉及空气质量各个层面的管理，安道麦都致力于超越合规要求，通过持续改进和投资应用更为清洁的技术，积极降低环境风险。

关键绩效指标

空气质量（吨）	2023	2024 ⁽¹⁾	2025
颗粒物	34	31	24
氮氧化物排放量	162	126	134
硫氧化物排放量	44	32	21
挥发性有机物排放量	108	109	167

⁽¹⁾ 已更正 2024 年空气质量数据的一处笔误。

颗粒物排放量主要源于化石燃料燃烧以及生产固态产品，2025 年由此排放的颗粒物同比减少 23%。2025 年期间，得益于中国区沙隆达基地用于蒸汽和发电的煤炭消耗量减少，安道麦实现了二氧化硫排放量减少 34%。氮氧化物排放量略有增加。安道麦严格管控生产过程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。此外，安道麦还在其运营基地开展年度泄漏检测与修复检查，以控制挥发性有机

物排放。2025年挥发性有机化合物排放同比增加52%，主要原因是巴西隆德里纳工厂在年度采样期间发生局部技术故障，暂时出现运营偏差。由于本报告采用点采样方法，同比增加反映的是这一孤立事件，并非全年趋势。目前公司正在采取纠正措施并进行技术维修，以解决根本原因。

水资源

议题说明

水对安道麦运营及其服务的农业社群而言都是关键资源。高效管理水资源有助于降低运营成本，减少废水产生，确保公司严格遵守环境法规。除了工业需求外，有水可用，对以农业为核心生计的农村经济发展至为关键。通过减排废水并提高废水处理质量，安道麦既能保护本地水体，维护生态系统，也履行了对周边社区的责任。

管理方针

安道麦坚守管理水资源的责任，这一理念已融入公司的HSE政策，并通过全球HSE管理体系确保落实。各生产基地定期监测用水情况和废水处理效果，识别改进机会，并将水资源管理纳入运营规划。作为这一理念的重要组成部分，安道麦致力于保护所有生产基地所在地的淡水和海洋环境，确保以负责任的方式管理水资源，并确保经处理的废水在排放或再利用前符合严格的环境要求。

安道麦承诺用水总量到**2030年较2024年水平减少5%**。为实现这一目标，公司制定《水资源管理标准》指导各基地层面的评估，包括分析用水需求，识别水资源紧张地区，以及评估可用水资源和短缺风险等。

安道麦在各生产基地实施了一系列减少用水量、提高用水效率的措施。采用盐度计调控的闭环冷却系统可最大限度地减少淡水取水量，在条件许可的情况下安装雨水收集系统。例如，安道麦印度生产基地收集的雨水约占其总用水量的20%。

定期的水资源审计和年度改进目标可促进资源的高效利用，多个生产基地确定条件可行后都实施了水资源再利用措施。例如，2025年，印度的一座生产基地优化了就地清洗流程，经实验室验证后，实现了安全再利用清洗水，每个清洗周期因此减少了约500升的淡水用量。该举措也使焚烧处理废水不再必要，这充分说明在保持产品质量和安全的同时，通过工厂层面的运营调整也能带来显著的环境效益。

安道麦在排放或再利用前，均按照严格的环境标准对所有废水进行处理。在全球各运营场所，公司采用多阶工艺流程废水处理系统，集合了物理、化学和生物技术于一体。管理措施包括在线监测、混合采样、定期环境影响评价等。

公司位于以色列南部纽托瓦鄂工业园区的马克西姆基地建有一座海水淡化装置。该地区气候干旱，水资源短缺问题严重。这套装置可淡化处理废水，实现重复利用，避免从公共海水淡化厂远距离获取淡水。2025 年，该装置脱盐处理了 33.95 万立方米的废水。这是安道麦为降低淡水消耗做出的切实努力，也体现了公司在整个运营过程中对节约用水的重视。

在以色列的阿甘基地，废水经处理后最终排入地中海。以色列海洋和湖泊研究中心每半年量化评估一次公司排放废水的环境影响，结论直接送交以色列环保部。

在中国的沙隆达基地，公司在长江沿岸专门设立了监测站持续追踪废水排量与质量，并将实时数据传输给本地监管部门，确保严格遵守本地监管要求。

截至目前，没有监测数据表明安道麦的运营对海洋或淡水生态系统以及周边环境产生负面影响。

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。

2025 年，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。

水资源	2023	2024	2025
耗水总量（百万立方米）	9.8	9.0	9.0
水耗强度（升/美元收入）	2.1	2.2	2.2

2025 年公司用水量与 2024 年相比持平，原因在于产量增加所需用水增量与关停沙隆达基地发电厂带来的减量相互抵消。

废水	2023	2024	2025
废水排放总量（百万立方米）	7.3	7.1	6.4
废水重复利用总量（百万立方米） ⁽¹⁾	0.2	0.3	0.3
废水总有机碳（吨）	177	117	136
废水化学需氧量（吨）	531	351	408
废水总悬浮固体（吨）	95	87	115

⁽¹⁾ 该数据仅反映安道麦马克西姆基地的情况。

2025 年，安道麦废水排放量同比减少 **10%**，主要归功于沙隆达基地关停电厂。

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，减少废弃物生成，尽量降低生产过程对环境的影响。

管理方针

安道麦完全遵守本地环境保护法律法规中所有适用废弃物管理的条款，同时遵循内部的《废弃物管理标准》。此标准对识别、定性、分类、储存及处理各类废弃物均有详细规定。根据这一内部标准，所有生产基地必须遵循废弃物管理分级处理原则，在处置之前优先考虑预防、减量、再利用、回收和资源化升级。此外，该标准要求按照环境无害管理实践，明确标识危险废弃物并追踪至最终处置地点。

所有生产基地均采用全面梳理各类废弃物的方针，制定年度废弃物减量计划，相应关键绩效指标服务于安道麦的长期目标。**为尽职尽责地履行资源利用与保护环境的承诺，公司设定的目标是到 2030 年，危险废弃物再利用与回收率达到 75%。**

减少废弃物与提高效率的举措

安道麦实施了一系列举措，旨在从源头减少废弃物产生、提高材料的再利用和回收率，并推广更可持续的处理方案，这与废弃物管理分级处理原则相一致。

源头预防废弃物产生

安道麦优先通过优化工艺流程和减少物料损耗，在废弃物产生前就加以避免。2025 年，公司位于印度的生产基地对就地清洗流程进行了多项改进，包括减少人工转移操作，并最大限度地降低泄漏和产品损耗。这些改进有效降低了源头废弃物的产生，并减少了化学品的使用。其他生产基地也采用了类似方法，例如，美国的一家工厂通过蒸发工艺，减少了需要运输和处理的水性废液量。

材料再利用与回收

安道麦在多个地区回收有价值的材料，将其重新引入生产流程或供应给其他行业。以色列工厂定期回收溶剂、酸和碱，以供内部再利用，从而减少了对原材料的依赖。部分工厂将高热值危险废弃物用作焚烧炉的燃料，在支持能源回收的同时减少化石燃料消耗。这些做法通过延长资源的生命周期、减轻废弃物处置对环境造成的负担，强化了循环经济原则。

优化处理路径

当无法避免产生、或无法再利用废弃物时，安道麦会寻求更有利于可持续发展的处理途径。2025年，巴西一条产线将处理危险废水的方式从焚烧转变为净化处理，从而降低了环境影响。印度工厂优化了就地清洗用水管理，实现安全再利用清洗水，而且通过了实验室认证，这样既不再需要焚烧处理，又减少了总体废弃物量。

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，并参与全球范围内的生产者延伸责任项目。通过国家回收计划和本地合作伙伴关系，公司支持消费后包装的回收、再利用及负责任的处理。

2025年，安道麦在伊比利亚半岛增加了消费后再生包材的循环利用，推出了再生塑料含量约45%的“COEX”容器。公司还回收废弃容器桶底部的残留物料，并在多个生产基地采取内部回收措施，从而减少一手塑料的使用并推动循环经济。

安道麦过往的举措也体现出促进负责任包装与循环经济的长期承诺。在荷兰，公司参与了一项针对空农药容器的行业回收计划。在哥伦比亚，塑料容器经回收加工变为耐用的农业产品，回收金属桶则进一步减少了废弃物总量。在印度，安道麦与回收合作伙伴合作，从农民手中回收了大量消费后塑料容器。这些举措有助于减少包装废弃物，支持负责任的材料流转，并延长资源的使用寿命。

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	2025
危险废弃物产生总量（千吨）	204	184	201
内部运营废弃物产生强度（克/美元销售额）	44.5	45.3	49.4
危险废弃物总量（千吨）	153	145	159
填埋/焚烧的危险废弃物	53	44	38
回收再利用的危险废弃物	101	101	120
危险废弃物循环回收比例	66%	70%	75%
无害废弃物总量（千吨）	51	39	42

填埋/焚烧的无害废弃物	41	33	28
回收再利用的无害废弃物	10	6	14
无害废弃物循环利用比例	19.7%	15.2%	33%

不同于能耗，废弃物的产生量与产量的关联性更为直接。2025 年，随着年度产量的增加，废弃物产生总量同比增长 9%。危险废弃物同比增加 10%，而危险废弃物的回收与再利用率同比提高 19%。回收再利用的危险废弃物主要为溶剂，回收材料则包括可用于化肥行业的化学品。用过的塑料包装经回收处理后制成可用于建筑行业的塑料制品。整体而言，安道麦实现了 75% 的危险废弃物回收率，提前达成目标。公司今后的重点是确保在 2030 年前，所有运营业务均能保持这一回收水平。

尽管 2025 年非危险废弃物总量有所增加，但得益于中国区安邦基地和美国佐治亚州基地的努力，安道麦的非危险废弃物回收率也显著提升，有 33% 的非危险废弃物得到回收利用。

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

安道麦每年监测相关运营区域涉及的地下水情况以评估修复效果。

- 2024 年，马克西姆贝尔谢巴基地土修复项目立项并获批后，土壤与地下水修复项目随即启动。安道麦在阿甘基地继续推进自 2022 年开始的地下水与土壤修复项目。
- 阿甘基地抽取并处理地下水供基地内部使用。
- 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。

生态系统与生物多样性

议题说明

气候变化、土地使用变更、城市扩张、工业与农业活动扩大均会导致自然栖息地退化或消失，生物多样性因此正面临日益严重的威胁。作为一家农资投入品及化工制造企业，安道麦认识到自身发展依赖于健康的生态系统，有责任在整个价值链中管理并减轻环境影响。滥用农药于自然存在诸多不利影响。

管理方针

安道麦建立环境管理体系，负责任地管理废弃物和水资源，遵守各项环境法规，致力于将其生产运营场所对环境的影响降至最低。安道麦的生产基地均未建在指定的自然保护区或受保护区域内，且生物多样性考量已被纳入公司的环境管理实践之中。

在下游价值链中，安道麦进一步推进产品监管与安全举措，以促进安全负责任地施用农药。例如，公司面向农场工人培训农药施用、处理和处置，从而帮助降低滥用风险（参见“产品安全与质量”）。此外，安道麦正在投资并探索精准施用技术、遥感技术及生物制剂领域的发展机遇，以帮助农民可持续地优化产品使用，减少意料之外的环境影响。安道麦在此领域的贡献之一是积极参与欧盟精准施用工作组（EUPAF, EU Precision Application Task Force）的工作。这一欧盟工作组旨在提供必要信息，促进未来社会对作物保护解决方案精准施用的认可。

安道麦一方面持续了解并管理其与生物多样性相关的影响、依赖关系、风险及机遇，另一方面致力于解决农业领域内可导致生物多样性消失的动因。为缓解农业扩张需求带来的生物多样性流失，可采取的战略措施包括：提高现有农田的产量，减轻将自然栖息地转为农田的压力；改善土壤健康来恢复退化土地，从而使低产区域恢复活力；推广再生农业实践（如综合虫害管理和免耕），进一步降低环境影响，强韧农业生态系统；集中利用现有农田开展农业活动，从而保护生物多样性丰富的地貌，维持生态平衡。

安道麦的作物保护产品旨在有效防治目标害虫，同时尽可能减少对非目标生物的潜在影响。这一目标通过以下途径实现：针对性的研发策略、药效试验、针对标准试验生物的监管研究、暴露介质的化学分析、暴露预测模型（例如针对地表水、土壤、地下水和食品）、风险评估，以及在美国等部分地区实施的授权监测。

安道麦的传粉生物测试与风险评估政策体现了公司在确保环境安全时的积极主动。根据这一政策，评估产品时需详列野生传粉生物安全性所需的实验数据，并以蜜蜂作为主要替代物种。相似政策涵盖所有关键生物群组（包括陆生脊椎动物、水生生物以及土壤中的大型和微型生物）。

药效试验确保产品能发挥预期的害虫防治功效，而监管研究则评估其对非目标物种的潜在毒性。暴露预测模型和风险评估用于确定环境中的药物浓度，并评估对所有关键非目标生物群体的整体安全性。监测工作有助于识别并处理产品上市后事件。

随着社会公众对生物多样性及自然相关风险的关注度持续提升，安道麦不断寻求机会加强自身的生物多样性管理策略。公司采取的行动包括：关注支持生物多样性风险评估的新兴框架和工具，关注如何在农业价值链中提升环境绩效等。例如，在欧洲，安道麦参与欧洲作物生命协会。安道麦在该协会中支持与生物多样性、责任管理、可持续农业及环境相关的众多活动。在巴西，安道麦对巴西农业生态圈中的土壤生物多样性进行特征描述，以确保安全测试中使用的欧洲标准模式物种能够反映巴西的实际情况。

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。公司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

2025 年，安道麦开展了年度员工敬业度调查，延续了长期倾听员工心声的传统。该调查设置 40 个关键问题，用以衡量敬业度的核心指标，例如员工满意度以及推荐安道麦作为雇主的意愿。回应调查的员工比例超过 84%，充分彰显全公司范围内的积极参与程度。

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，为适配笔记本电脑和移动设备做了优化，最大限度地促进了参与度。开展这类调查说明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。

调查结果显示，与去年相比，公司在变革期间的沟通明确，目的清晰，执行速度更快、流程更顺畅，决策也更加自信且透明。调查结束后，管理层确定了全公司范围内需要改变的关键行为，并据此将在 2026 年实施一项综合性能力建设项目。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。

作为践行持续倾听与包容性领导力的举措之一，公司的全球领导团队成员全年与员工团体举行多场圆桌会议。这些会议作为开放且非正式的对话平台，可供员工直接向高层管理人员提问、分享观点并提出建议。此举旨在深化透明，增进信任，营造心理安全感，并确保领导层始终与各地区及职能部门的团队实际情况保持紧密联系。

除促进对话外，这些交流作为重要的反馈渠道，帮助领导者识别新兴需求，了解不利于员工成功的障碍，继而将洞察融入组织优先事项和决策过程中。

公平包容的工作场所

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。多元化的员工队伍有助于安道麦实现愿景，成为农业领域最值得信赖的合作伙伴；同时，汇聚多元视角和丰富经验，可有力支持公司的创新战略。员工队伍的特点相应体现了公司客户群体、运营市场以及服务社区的多样性。安道麦致力于在公司运营的各个方面践行多样性、公平与包容的价值观。

管理方针

公平包容的工作环境是安道麦企业文化的重要组成部分。作为一家提供平等就业机会的雇主，安道麦致力于确保每位员工无论背景都能获得尊重与支持。这一承诺已融入先正达集团《行为准则》及《先正达集团多样性、公平与包容政策》之中。

安道麦致力于为每位员工营造公平的工作环境。公司力争为所有员工及应聘者提供平等机会，在招聘、薪酬、培训、晋升、聘用解除或退休等环节中杜绝歧视。在任何场合，安道麦不因性别、种族、性取向、宗教、国籍、年龄、残疾、婚姻状况、工会成员等身份或政治背景等因素区别对待或歧视任何人。安道麦积极维护人权和公平雇佣原则。安道麦遵守经营所在国家和地区的所有相关劳动与就业的法律法规，包括遵守薪酬水平不低于各地最低工资标准的条款。在多数情况下，安道麦确定的聘用程序与条款高于合规标准。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。

安道麦致力于汇聚不同背景的世界级人才，打造人人都能归属其中并贡献力量的工作环境。全球领导团队与先正达集团董事会共同推动营造公平包容的工作环境。实施相关举措需经由专任委员会审议批准，委员会由高级管理人员组成，是一个跨职能、跨地域的咨询与治理机构。

为落实管理方针，安道麦重点关注四个关键要素：沟通与学习、兼顾全球与区域需求的治理机制、可量化的指标与定期报告，以及推动关键流程的变革。

行动与举措

安道麦采取各项举措营造包容的工作环境，确保公平对待，提升各地区员工的敬业度。公司积极招聘体现其运营所在社区及服务客户多元文化、信仰和背景的人才，提供灵活工作安排，以满足员工的多样化需求并促进包容性。

为增强意识并提升能力，公司为其领导层和员工提供培训，内容涉及如何克服无意识偏见，文化、性别、代际相关的多样性，包容领导力，以及如何识别和应对破坏包容性的行为。

安道麦通过召开网络研讨会和提高意识活动等举措，积极倡导包容与互助。

人权

安道麦致力于保护所有员工的人权。人权承诺已融入多项政策文件之中。先正达集团《行为准则》第 22 条涉及劳工权利，承诺遵守所有劳动法律以及国家和国际准则与公约，明确禁止强迫强制或债役劳动，禁止一切剥削童工行为。2025 年公司未收到任何涉及童工或强迫劳动的报告。

作为招聘流程的一环，应聘者需提供政府签发的官方身份证明文件，例如护照、身份证或出生证明，公司仔细核查确认出生日期。在本地法规有要求的地区，安道麦还会与经认证的招聘合作伙伴合作，以验证应聘者的资格及对劳动法的遵守情况。

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。公司从不限制结社自由，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。为确保薪酬的公平性与竞争力，公司每年围绕同行业与本地市场情况开展薪酬对标分析，指导全球公平雇佣流程，审查年度薪酬，并据此评估和调整薪资和福利，以达到或超过各国现行市场标准。

公司遵守运营所在地的社会保障法律及当地就业法规。所有法定社会保险缴费、福利及强制性福利均全额且按时发放。公司也根据本地法律要求监控员工的考勤和工作时长，确保加班或非标准工作时间可依法获得补偿。公司通过这些举措保障员工权益，并在所有业务部门维护公平、透明且合规的就业条件。

安道麦对其绩效薪酬框架采取透明的管理方式。短期激励计划的构成（包括与上一年度的任何变更）均会传达给所有符合条件的员工。人力资源业务合作伙伴配备有指导材料，以确保整个组织内的沟通一致且清晰。

聘用协议明确绩效奖金的领取资格。当公司调整奖金计划时，会向员工及时全面地解释调整后的结构及其影响，确保传达信息清晰易懂。

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。公司高度重视此类问题，一旦接到投诉，将秉持最严肃的态度立即处理。

反歧视

安道麦致力于营造公平的工作环境，确保每个人在招聘、晋升和薪酬方面获得公平对待，享有平等机会，不受歧视。公司积极提高对此类问题的认识，确保所有职位招聘信息均采用中性表述，使用通俗易懂且无歧视的语言，为所有员工推动同工同酬。

招聘时安道麦采取多项措施最大限度降低歧视风险，确保每个环节的公平性。公司仔细审查职位招聘信息，避免使用带有偏见的语言，借助系统有序的面试方法对所有候选人进行一致评估。招聘经理接受关于包容性实践的培训，做到选拔候选人完全基于其资质、技能及经验。这些措施有助于确保招聘决策客观透明，符合安道麦对平等机会的承诺。

同工同酬，即确保同值工作获得同等报酬也是安道麦关注的议题。公司在薪酬周期开始前进行年度薪酬对标审查，分析比较员工薪资与相关市场基准。此过程旨在识别当前薪酬水平与市场行情之间的差距以及潜在的性别薪酬差异。审查结果将用于指导并在薪酬周期内做相应调整。

根据以色列法律，安道麦发布基于聘用合同类型、内部职级、业务领域、工龄及员工群体的薪酬分析报告。

此外，随着《欧盟薪酬透明度法令》于2026年6月生效，安道麦将遵守所有适用的本地法律法规。此类合规要求将涵盖欧盟各成员国在实施该法令时衍生出的任何义务、标准或程序。公司当前聚焦于做好初步准备，并密切关注各相关司法管辖区新出台的立法要求。

关键绩效指标

聘用数据	2023	2024	2025
在职员工总数	8,872	7,819	7,255
欧洲、非洲及中东	2,487	2,245	2,189

北美	567	521	532
拉美	1,417	1,193	1,165
亚太	4,401	3,860	3,369
全职员工人数	8,846	7,793	7,225
欧洲、非洲及中东	2,463	2,220	2,159
北美	567	521	532
拉美	1,417	1,193	1,165
亚太	4,399	3,859	3,369
兼职员工人数	26	26	30
欧洲、非洲及中东	24	25	30
北美	0	0	0
拉美	0	0	0
亚太	2	1	0
临时雇员人数⁽¹⁾	17	16	20
欧洲、非洲及中东	0	0	0
北美	0	0	0
拉美	17	16	20
亚太	0	0	0
员工流失率⁽²⁾	15%	19%	19%

⁽¹⁾ 临时雇员包括短期合同用工或实习生。

⁽²⁾ 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。

作为“奋进”转型计划的一环，公司已实施调整组织架构等举措以提高效率、优化运营、增强长期竞争力。其中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。2025年，员工总体流失率保持稳定，约为19%。

按性别分类的员工总数	2023	2024	2025
在职员工总数	8,872	7,819	7,255
女性	2,231	2,005	1,929
男性	6,641	5,814	5,326
全职员工人数	8,846	7,793	7,225
女性	2,213	1,986	1,908
男性	6,633	5,807	5,317
兼职员工人数	26	26	30
女性	18	19	21
男性	8	7	9
临时雇员人数	17	16	20
女性	13	9	13
男性	4	7	7

不同职级的员工人数	2023	2024	2025
公司高管	13	12 ⁽¹⁾	14 ⁽¹⁾
高级管理人员	96	78	71
中层管理人员	819	738	718
不同职级的女性员工人数			
女性公司高管	1	3	3
女性高级管理人员	24	19	17
女性中层管理人员	204	192	197
女性员工占比 (%)			
所有员工中的女性比例	25.1%	25.6%	26.6%
公司高管中的女性比例	7.7%	18.2%	21.4%
高级管理人员中的女性比例	25%	24.4%	23.9%
中层管理人员中的女性比例	24.9%	26%	27.4%
所有管理人员中的女性比例	24.7%	25.8%	27.0%
不同年龄的员工人数			
小于 30 岁	582	440	564
30 到 50 岁	5,502	4,860	4,506
50 岁以上	2,788	2,519	2,185
50 岁以上的员工比例 (%)			
所有员工中 50 岁以上人员比例	31.4%	32.2%	30.1%
管理人员中 50 岁以上人员比例	39.3%	41.1%	38.9%

(1) 公司高管中包括一名非雇员管理成员。

2025 年，安道麦女性员工比例持续提升。女性员工占员工总数的 26.6%，创历史新高，这彰显了公司在推动性别多样性方面所做的努力。担任管理职位的女性比例上升至 26.6%，说明公司领导层的性别结构变得更为均衡。

这一趋势的鲜明特征是女性在不同管理层级中的占比保持稳定。尽管许多组织的高层级人员中女性占比呈逐步下降趋势，但安道麦的数据却显示出相对平稳的分布。这表明公司的实践措施保障着领导力路径的公平发展，使女性能够以匹配的速度在组织内部晋升。

2025 年，安道麦推出了一套新方法评估性别薪酬公平性。该方法评估每位员工的薪酬与其具体职位、工作级别和所在地区的市场中位数相比的情况。每个职位都会得出一个薪酬比，反映员工的基本工资和奖金目标占本地市场同类职位中位数的百分比。该比率计算范畴涵盖所有员工，然后分别按照女性和男性加以平均。2025 年，安道麦女性员工的平均薪酬比率比男性高出三个百分点。

员工签署集体劳资协议的情况	2023	2024	2025
签署集体劳资协议的员工人数	1,383	1,205	1,217
签署集体劳资协议的员工比例	15.6%	15.4%	16.8%

截至 2025 年，签署集体劳资协议的员工有 1,217 名，占员工总数的 16.8%。

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。公司的 HSE 计划适用于所有运营场所的员工和工人。此外，安道麦还为其分包商提供健康与安全培训，根据一致标准保护现场所有人员。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，并依据先正达集团的《行为准则》予以规范。

安道麦设定的安全目标是，**2026 年实现所有基地严重伤害或死亡事故为零，并将可记录伤害率控制为 ≤ 0.43 。**

为实现这一目标，公司制定了一系列内部安全引导目标，包括报告不安全状况和未遂事件、开展管理层现场安全巡视以及定期自评等。

HSE 管理方针与治理架构

健康与安全绩效受到公司高管的密切监督，包括直接来自全球领导团队的关注。安道麦的全球领导团队每月审查关键的健康与安全指标。全球运营部门下属的全球 HSE 团队负责日常管理和实施工作，制定标准并监控绩效，支持各基地执行健康与安全计划。

为实现所有安道麦员工和基地健康和安全的稳健治理，公司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。这是一项为期多年的举措，旨在提升领导层和员工的

健康与安全文化意识。该项目通过密集召开涵盖不同岗位的专题研讨会，强调各级管理层的参与和责任担当。自启动以来，各生产基地已举办 30 场研讨会。2025 年的活动包括在大部分生产基地召开四场后续研讨会，并为选定的基地经理延请外部专家做一对一辅导。

• 基础设施与技术支持

安道麦实施了多项安全项目，包括资产重要性分析，确保生产设施和基础设施运行安全并符合行业标准。2025 年，为加强现场 HSE 管理、提升各基地与全球层面报告的一致性、透明度和质量，安道麦启动一项分阶段部署数字平台的新计划。第一阶段重点是标准化报告不安全状况、未遂事件、工伤以及泄漏或排放事件，从而实现及时发现、跟进并采取纠正措施。这一数字平台既可在选定的基地支持数字化工作许可流程，也可添加其他基地特定具体的 HSE 工作流程。与此同时，多项全球 HSE 流程、包括月度及季度报告、可持续发展绩效指标报告等，均已迁移至新系统，数据的完整性和监管能力得到进一步提升。此外，2025 年期间，公司部署了人工智能支持的先进技术以预防行人与叉车碰撞，并开始在全球范围内推广一款面向驾驶员的车载信息系统应用程序，旨在支持安全驾驶行为、提升驾驶技能。

• 行为与自律

各运营基地积极推行各项举措，增强安全意识，强化安全行为。例如，个人防护器具项目要求所有员工无论有无识别实际风险、无论紧急与否都必须佩戴个人防护器具。与此同时，公司通过持续培训和知识积累的举措提升 HSE 专业能力，从而为自身的安全管理体系提供强有力的运营支持。

• 管理与记录

每个运营基地定期开展自评，确保与安道麦全球健康与安全标准保持一致，同时辅以基地交叉审计，方便验证并分享知识及最佳实践经验。此外，全球审计增加了一道监督管理保障，确保整个公司上下一致，强化问责制并保障持续改进。

HSE 管理体系

安道麦通过开展定期自评与基地交叉审计，确保落实全球标准。2025 年，公司共进行十次基地交叉审计，并对美国佐治亚州和巴西隆德里纳的运营基地开展了全球 HSE 审计。

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、急救事件、可记录伤害事件和工艺安全事件，包括：泄漏、工艺失控、火灾等，确保轻微事件也能被记录在案。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。安道麦认为全面分类报告提高了透明度，增进开放式学习，有助于在风险升级前及早识别。

上述健康与安全计划、体系及举措是公司为保障员工健康与安全持续进行大量投资的明证。投资涵盖全球及各地运营中的数字系统、培训与能力建设、审计与评估，以及安全相关

技术和基础设施等，已纳入公司的年度规划和资源分配流程。2025 年，公司在健康与安全方面的资本支出达 1,130 万美元。

HSE 风险预防与控制

安道麦采取积极主动的风险预防与控制措施在全球范围内既致力于营造强有力的 HSE 文化，同时也保障员工及生产运营安全。

工艺风险评估

农化领域的生产工艺（包括安道麦的生产工艺）涉及危险物质、极端温度、高压环境以及复杂的化学反应。工艺风险评估是一项关键工具，用于在生产运营前及运营过程中识别并减轻潜在危害。

安道麦对每个新生产工艺都会进行工艺风险评估，现有工艺每五年重新评估一次。这些评估由生产一线的跨学科团队执行，成员包括化工工艺工程师、安全专家和运维负责人。

2025 年，安道麦在其 13 座生产基地共开展 65 项工艺风险评估，其中大部分与有效成分的合成生产相关。

危险物质的安全管理

安道麦的危险物质处理与储存标准旨在确保有效识别、控制和管理工作场所中危险物质的储存、处理和使用所带来的风险，包括标签标识清晰且合规。在此基础上，安道麦的培训与能力标准确保所有员工充分了解其所接触的化学品和工艺带来的安全与健康危害，达到规定的绩效标准，并具备相关知识的实际应用能力。

安道麦持续寻求机会在现有控制措施之外进一步降低风险。例如，安道麦印度工厂实施的一项 2025 计划，将原地清洗桶系统直接连接到输送泵，去除了人工操作，显著降低了泄漏、污染和物料损失的风险。

环境与职业暴露控制

安道麦对环境与职业暴露的管理方法以《健康监护标准》为基础。该标准规定了识别、评估和管理可能威胁员工及承包商短期和长期健康的要求；涵盖了广泛的健康风险因素，包括接触危险化学品、噪音、极端温度、人体工学压力源以及心理社会风险，对安道麦运营场所内工作的所有员工和承包商适用。

在此框架下，各生产基地必须将此列入其工业卫生计划，开展系统性的职业健康风险摸底与评估，包括识别物理、化学、生物及人体工学危害，评估残留暴露水平，并在职业健康专业人员的协助下，制定针对性的健康监护计划、定期体检及工作适任评估。

一旦识别出风险，安道麦将根据控制措施优先级原则实施预防和防护措施。以职业噪声暴露为例，公司结合工程解决方案与健康监护要求进行管理，包括为暴露于高噪声环境的员工提供入职和年度听力测试。为应对周边社区的潜在影响，相关运营场所还部署了降噪设施。

针对员工接触粉尘、雾气、烟雾、蒸汽和废气等空气中污染物的问题，公司制定了专门的工程控制标准。这些控制措施优先考虑在源头捕获排放物，并将其引导至安全排放点或适当的处理系统，包括过滤器或洗涤塔等。此外，部分设施安装碳过滤系统减轻气味影响。

这些措施以风险识别为基础，确保保护员工健康，预防职业疾病，最大限度地减少公司运营对环境和社区的影响。

预防重复性劳损

安道麦制定了适用于所有运营场所和办公室的人体工学标准，涵盖各类活动及人体工学风险，包括重复性任务、人工搬运、重物搬运、工作环境以及心理社会因素等。

健康、安全与环境应急措施

安道麦的《应急管理内部标准》明确了应急响应流程、职责分工、最低响应能力，以及应急响应团队和设备的培训要求。所有基地均须开展应急演练，既有内部演练，也有在必要时与外部应急服务部门（如医疗救援人员和消防部门）进行的联合演练。

HSE 培训

安道麦确保所有生产基地的健康与安全培训具有系统性、一致性，并以能力培养为基础。每个基地均制定了正式的《培训与能力评估程序》，该程序首先针对具体岗位进行培训需求分析，并辅以年度 HSE 培训计划。员工在执行关键任务前必须接受培训并通过能力考核，所有新员工在独立工作前均须参加强制性的入职安全培训。复训及缺席管理流程确保培训的连续性，全面记入文档则保障了培训质量、可追溯性及合规性。

2025 年，安道麦为全球所有员工推出全新办公室安全在线学习模块。课程提供多种语言版本，确保每位办公室员工都能获得有关维护安全工作环境的统一培训。

除上述全球性要求外，许多基地还通过本地化举措进一步强化安全文化。印度的达赫杰工厂通过举办包含演练和实践培训的沉浸式“全国安全周”活动提升了员工参与度。拉丁美洲基地通过“安全启动”项目强化行为安全，帮助团队提高识别和规避人为因素风险的能力。巴西基地实施完善的第三方安全计划以应对承包商相关事故增加的情况，包括加强入职管理、为承包商提供 40 小时预备培训、加强现场监督，以及与承包商公司进行每月联合审查。此项行动使事故数量大幅减少，显著提升了第三方团队的责任意识和风险管控能力。此类本

地举措通过促进实践学习、强化共同责任，在整个运营中植入主动的安全意识，对全球培训体系起到了补充作用。

员工福祉

安道麦致力于营造关怀员工福祉、平衡工作与生活、以及维护心理社会健康的职场环境，将此作为健康与安全策略的重要组成。相关举措涵盖身心健康、安全文化建设以及支持性的职场实践。在工作性质允许的情况下，许多国家已实施混合办公模式，支持灵活办公，促进工作与生活平衡。健康保险及其他员工福利由当地管理，具体内容取决于集体谈判协议。

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。目前，公司正在将该项目扩展至中国，确保中国区员工能够与全球其他地区的安道麦员工一样，在同一框架下享受同样的支持体系与服务。

安道麦仅基于汇总统计数据监控这一援助服务的整体使用情况，不会查看任何个人用户或个人信息。此外，公司加强内部宣传，鼓励员工使用该服务，使其在危机时刻及日常工作中清楚明了可用支持。

增强韧性与防范心理社会风险

2024年，安道麦引入“七大韧性肌肉”模型来构筑员工福祉及心理社会风险防范策略。这一模型侧重实践应用，为领导层提供线上与线下培训，帮助参与者识别自身的韧性优势以及待改进的领域。为扩大实施范围，该模型及配套工具随后被整合纳入年中绩效考核流程，并为人力资源合作伙伴和经理提供指导，方便团队内部围绕福祉开展系统对话。

各地区开展了适合当地的项目。例如法国在2025年专门举办了“福祉月”活动，内容包括瑜伽课程、心理社会风险意识研讨会、韧性培训、数字健康工具以及现有支持服务的提醒。这些举措旨在高强度工作环境中增强个人韧性，减轻压力，推广可持续的自我关怀实践。

家庭支持举措

安道麦在各地区推行家庭友好型举措，支持工作与生活平衡并减轻工作压力，在可能对员工产生额外压力的时期尤为重视。这些举措根据当地情况量身定制，例如在学校假期期间开展现场或办公室活动，灵活安排工作，举办家庭参与型活动等，营造支持性的工作环境，使各运营场所能够满足当地员工的需求。

此类举措的实例有利用学校假期选定场所组织暑期项目来帮助员工平衡职业与家庭责任。安道麦巴西赞助举办隆德里纳马拉松等活动，以鼓励体育锻炼展现安道麦对员工家庭的支持，帮助他们缓解压力，促进家庭和社区参与，从而增强员工福祉、加强社会联系。

关键绩效指标

公司的 HSE 政策与管理体系覆盖所有员工和劳务派遣人员。

职业健康与安全管理	2023	2024	2025
获得 ISO 45001 认证的生产基地比例	43%	50%	65%

2025 年，公司获得 ISO 45001 认证的生产基地比例增至 **65%**。

健康与安全	2023	2024	2025
死亡事故	0	0	0
在职员工	0	0	0
直接管理的劳务派遣人员	0	0	0
与通勤有关的道路安全事故	6	2	2
发生严重伤害或死亡的事件数量	1	0	0
每 200,000 小时发生严重伤害或死亡的事件发生率	0.006	0	0
可记录工伤总数	48	61	72
每 200,000 小时可记录伤害发生率 ⁽¹⁾	0.31	0.42	0.55
总工作时长（1,000 小时）	30,551	28,775	26,001
工伤损失天数 ⁽²⁾	450	550	867
急救事件	108	182	175
因工作有关的疾病致死事件数	0	0	0
可记录的工作相关疾病事件数	0	0	1
工艺安全事件（中度和高度危害）⁽³⁾	43	64	148
工艺安全事件——实际严重程度高	7	2	0
工艺安全事件——实际严重程度中等	36	62	148
意外重大排放事件	1	0	0

⁽¹⁾ 2023 年的可记录工伤率根据方法变化做了修订。目前该指标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。

⁽²⁾ 2023 年和 2024 年的工伤损失天数为估算结果。公司自 2025 年报告周期开始使用内部追踪系统，利用经过核实的数据进行计算。

⁽³⁾ 2023 年工艺安全事件（中度和高度危害）数据中的笔误已被纠正。

2025 年，安道麦实现了**零重大伤亡事件**的目标，已连续两年达成零重大伤亡事件目标。

可记录工伤事件增至 72，可记录工伤事故率升至 0.55。这一同比增幅一定程度上反映了公司改进事故报告与分类实践的结果。报告期内，安道麦更新了报告程序，采用了专门的数字化报告系统，针对“应记录的伤害”进一步明确指导，加强了各基地报告的一致性。与此

同时，这一趋势表明，某些运营环节需要继续加强健康与安全措施。为此，管理层已将健康与安全列为 2026 年的重点优先领域。

多个基地均发现与叉车及行人相关的隐患。为此，公司要求所有基地在叉车上安装先进的安全系统，包括人工智能摄像头或感应靠近的标签系统，帮助防范碰撞。

中等严重程度的工艺安全事件较上年显著增加。事件数量的增加主要归因于事件分类方法的变更。在报告期内，公司根据先正达集团标准优化了区分中等和低等严重程度事件的标准，并加强了执行力度。此外，数字报告系统的实施提高了各基地工艺安全事件报告的一致性和完整性。

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%**。

依据全球标准开展 2025 年度自评

大多数基地的自评绩效同比提升。总体绩效评分从 2023 年的 69%、2024 年的 76% 升至 2025 年的 77%。

安道麦在所有运营基地开展全面的环境、健康与安全审计，以确保合规并实现持续改进。

- **自我评估**：100% 的运营基地按照所有环境、健康与安全的全球标准开展自评。
- **交叉审计**：2025 年，10 座生产基地开展了交叉审计。
- **全球审计**：2025 年，2 座基地接受了全球层面的审计。
- **外部审计**：根据客户要求适时开展。

鉴于安道麦在化工领域的业务性质及所有基地均存在危险物料，75% 的基地已针对安全距离、空气质量、水源及废水管理开展了风险评估。此外，部分基地还针对潜在的土壤和地下水污染问题进行了风险评估。

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。安道麦的全球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。公司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。

作为人工智能应用计划的一部分，公司正致力于为员工和管理者提供广泛的学习与技能提升机会，帮助他们强化当前工作所需的核心能力，同时为未来的工作环境做好准备。这些举措不仅支持更智能、更高效的工作方式，还赋能员工培养面向未来的职业资产，从而使个人与组织双双受益。公司还成立了“人工智能先锋”小组，汇聚了来自各地区及职能部门的员工。小组肩负双重职责：一方面分享知识、指导并辅导同事；另一方面发掘一线的实际应用案例，帮助识别人工智能可在哪些环节切实优化流程，以及组织应将精力集中于何处。通过持续学习、实践技能培养及社区领导力建设，安道麦正在打造一支适应力、创新力和韧性更强的员工队伍。

公司致力于通过全球及本地预算支持的学习计划，以及先正达集团提供的额外资源，持续推动员工的发展与赋能。鉴于这些投资被纳入各项投入渠道，本报告未单独披露年度培训总支出。

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。

为进一步推广 Learning Edge 学习平台，通过清晰的指标监督其发展，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

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，以便满足员工需求，提升职业技能。

员工入职培训

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。全球入职培训中心支持八种语言。

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。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。

人才梳理与个人发展计划

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。

在此基础上，安道麦将职业发展融入所有员工的年度绩效考核流程，确保全组织范围内持续支撑职业成长。直线经理在年中和年终考核期间与下属开展系统化的职业发展对话，探讨短期和长期目标、当前优势以及待改进领域。这些讨论最终形成个人发展计划，根据员工潜力和优先事项量身定制，包含清晰且可执行的步骤。为保持质量与一致性，管理者每年接

受培训并获得实用的反馈与职业规划工具，同时全年由人力资源部门主导举办系列研讨会。这种综合性方法既赋能员工自主规划发展，又确保个人发展方向与组织目标保持一致。

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。公司相信，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。2025 年有 36%的空缺岗位由内部员工填补，与 2024 年持平，高于 2023 年的 32%。

关键绩效指标

2025 年期间，56%的新员工利用了安道麦的全球入职培训中心，55%配备数字学习渠道的安道麦员工利用了在线学习平台。

男性和女性员工 ⁽¹⁾ 接受定期绩效评价的比例	2023	2024	2025
接受绩效及职业发展分析的女性员工比例	97%	97%	97%
接受绩效及职业发展分析的男性员工比例	97%	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%	97%

⁽¹⁾ 此处指配备安道麦电脑及电子邮件地址的员工。

2025 年有 97%安道麦的员工定期接受绩效评估及职业发展分析。

社区关系

议题说明

安道麦通过一套系统化的社会投资框架管理社区关系，支持企业坚韧且可持续的长期发展。公司将社区参与视为一项战略推动力，致力于在公司业务布局较广的地区巩固稳定的运营环境。

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。

社会投资聚焦于与安道麦核心业务相契合的特定领域，包括农业、科学教育、技能培养及社区福利。落实方式包括与本地合作伙伴建立合作关系、员工志愿服务以及定向资助等，既能适应各地的具体需求，又能保持全球层面的治理与监督。

这一方针有助于保障运营的连续性，增强利益攸关方的信任，创造更多长期价值，同时也强化了安道麦的商业目标与持续社会投资之间的联系。

安道麦《对外捐赠管理办法》与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治理的最低标准。先正达集团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。这些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。

安道麦社区关系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和捐赠工作。该委员会为相关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	2025
资金捐赠（千美元）	2,121	1,655	1,516

2025 年，安道麦捐款总额为 151.6 万美元。安道麦的社会投资主要集中在以色列、印度及巴西的主要生产基地周边地区。

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。2025 年，安道麦还向处于地缘政治事件之中的本地社区提供了支持，积极协助落实增强社区韧性和福祉的各项举措。在以色列，约 400 名员工参与了志愿活动，累计贡献了 2,150 小时，充分体现了员工对社区活动的积极参与。

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，启动落地了广泛的社区项目。2025 年当地员工为支持项目实施累计贡献 1,250 小时志愿服务时间，为 230 名儿童改善教育条件。

凭借农业专业知识推动中国乡村振兴

为响应中国的“乡村振兴”战略，安道麦中国通过参与“国家科技专家计划”积极支持农业现代化进程。2025 年，安道麦专家为四川省金川县与陕西省丹凤县提供针对性的技术援助，运用专业知识助力提升植保实践、水肥管理及病虫害防治的能力。

通过田间调研、现场培训及与农户的直接互动，公司专家就作物病害识别、综合虫害管理、农药安全施用、灌溉优化以及梨、辣椒、葡萄和食用菌的种植技术给予了技术指导，增强了当地的农业技能，提升了质量和效率，增强了农村农业产业的可持续性和韧性。

通过将科学知识与实地实践支持相结合，安道麦持续为农村产业升级和长期农业发展做出贡献，助力国家乡村振兴目标的实现。（详情请参阅安道麦股份有限公司《2025 年年度报告》）。

产品安全与质量

议题说明

农业关乎全球粮食供应全局，而农药为帮助农民满足全球粮食需求发挥着重要作用。安道麦的客户和终端用户包括农民、农业工人以及经销商，他们在日常工作中接触并使用公司的产品。若未按照标签说明和安全规程使用，农药产品可能因意外接触、不当操作或对安全使用、储存及处置要求了解不足而引发健康与安全风险。

管理方针

安道麦充分明了有责任确保产品在开发、运输和使用过程中符合适用的安全标准。公司致力于负责任地管理产品的整个生命周期，在保障健康和环境的同时促进可持续农业生产。

若未按安全说明使用农药产品，可能对终端用户造成潜在的不利影响。不恰当的施用技术或对安全操作、储存及处置规范的认知不足，可能增加意外接触的风险。这种潜在影响可

能波及下游价值链——即产品在农业环境中由农民及其他终端用户经销、施用和使用的环节，从而延展至安道麦自身运营之中，例如影响产品开发、产品管理及培训等。

安道麦在产品安全、质量及产品责任方面的做法遵循先正达集团《行为准则》（原则第19条），确立了公司在产品全生命周期内对道德行为、产品安全及环境保护的承诺。

安道麦对安全的承诺始于产品生命周期的初期阶段，即产品上市之前。从概念到最终使用的整个研发过程中，安道麦都会评估人体和环境风险。安全评估涵盖对产品使用者、食品和饲料消费者的风险，以及对土壤、水、空气、动植物的潜在影响。只有公司能够证明产品对使用者、环境、作物和消费者安全时，才会申请监管审批。

培训和能力建设是安道麦产品责任工作的核心。安道麦为农场工作者（包括农场主、农场雇员、产品经销商及其他利益攸关方）提供农药产品的施用、操作及处置培训，以帮助降低误用风险。公司采用多种沟通方式（包括但不限于图文资料、现场演示及广播媒体节目），确保用户便捷获取培训。安全数据表和产品标签根据适用法规要求，提供有关危害、安全操作、施用说明及应急响应的信息。

安道麦建立了相关流程和沟通渠道，方便客户和终端用户提出关切或报告事件。安全数据表和产品标签中包含紧急联系信息，用户需要时即能寻求帮助。

AgriGuide

安道麦在欧洲作物生命协会的 AgriGuide 倡议中发挥着关键作用，引领农药产品标签数字化工作，以促进安全可持续地使用农药产品。该倡议旨在利用未来几年时间数字化欧盟27国的所有产品标签。2025年，试点国家意大利、德国和罗马尼亚已完成近乎所有产品标签的数字化工作。随着该倡议的扩展，2026年预计将有更多欧盟国家拓展推进。

产品质量

公司通过质量管理体系管理产品和服务质量，《全球质量政策》和《质量管理体系要求》程序对此有具体规定。该体系明确了管理层和质量保证部门的职责，要求制定本地政策和成文流程，规范了内部审查和审计。《质量风险管理规程》进一步加强质量监督，界定了计划性与触发性风险评估、风险管理工具、上报标准，以及纠正和预防措施（CAPA）的记录与跟进。按照全球培训规程维持质量竞争力，定期开展质量管理体系主题培训，包括投诉处理、根本原因调查、CAPA及污染预防等。

售后服务和投诉处理遵循全球《投诉管理程序》及《种植者投诉调查程序》，这些程序规范了客户、监管机构及种植者投诉的接收、记录、调查、沟通和结案流程，规定必须使用全球投诉系统，并将调查结果与CAPA关联。《质量危机管理程序》用于管理产品与服务的

安全或质量危机，详细规定了潜在质量危机的识别、评估、上报及处理流程，包括召回或下架、外部通知、赔偿处理及记录在案的结案。

所有生产基地均遵循 ISO 9001 认证的质量管理体系。报告期内，公司未发现任何重大的产品或服务安全及质量事件。

关键绩效指标

作为产品负责任管理承诺的要义，安道麦在全球范围内推行农药的安全与负责任使用。培训对象主要为农业从业人员。农业从业人员包括但不限于农场雇员、农场主、小农户、产品经销商、对农业社区具有相关影响力的利益攸关方（例如学生、医务人员），以及可能接触农药的其他人员。相关培训课程包含如何安全并负责任地使用产品与服务。

接受安全与负责任使用农药培训的农业从业人员	2023	2024	2025
接受培训的农业从业人员总数	-	-	686,713

2025 年，安道麦确立了一项新的关键绩效指标，用于记录接受过农药安全与负责任使用培训的农业从业人员数量。这将增强公司追踪和衡量自身产品管理活动影响的能力，同时也体现了公司在主要农业市场对负责任产品使用日益增长的重视。2025 年的培训主要集中在印度，此外巴西、加纳及其他拉丁美洲国家也举办了培训。在这些地区与种植户和农业从业人员的互动对于推广安全操作规范和提升可持续农业生产力起着至关重要的作用。

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，促进利益攸关方之间的信任。结构良好的委员会通过简化决策和聚焦风险管理、合规性和绩效等关键领域提高效率。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，包括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攸关方的最佳利益。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，确保长期可持续发展和增长。董事会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。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	薪酬及考核委员会
覃衡德	中国	男	56	财务	董事长	委员		
刘红生	中国	男	59	行业专家	董事		委员	
安礼如	中国	男	56	行业专家、化学	董事			委员
葛明	中国	男	74	财务	独立董事	主席	委员	委员
杨光富	中国	男	56	行业专家	独立董事	委员	委员	主席
黄京生	中国	男	62	ESG	独立董事	委员	主席	委员
钮利民	中国	男	58	行业专家	职工董事			

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	56	财务	董事长			
安礼如	中国	男	56	行业专家、化学	董事			
Gaël Hili*	法国	男	52	机械工程	董事			
Alexandra Brand	德国	女	55	行业专家：化学	董事			

Ron Hyman	以色列	男	69	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
Haining Auperin	法国	女	50	人力资源	外部董事	委员	委员	主席

董事会专门委员会

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	薪酬及考核委员会
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。薪酬及考核委员会有四名成员，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	52
Efrat Nagar	执行副总裁，首席财务官	以色列	女	51
Eric Dereudre	执行副总裁，首席商务官	法国	男	54
Elad Shabtai	执行副总裁，制剂供应	以色列	男	59
Florian Wagner	执行副总裁，产品线与创新	德国	男	51
Bruce Morris	执行副总裁，原药生产	美国	男	55
Gigi-Anne Hoh	首席执行官与管理层法律顾问（外部）	新加坡	女	53
刘红生	首席执行官中国区运营特别顾问	中国	男	59

Michal Munitz	沟通与公司战略负责人	以色列	女	43
Nir Rehav	信息化与数字技术负责人	以色列	男	51
Sergio Dedominici Paz	执行副总裁，欧洲、非洲及中东	西班牙	男	61
Francisco Lopez Aufranc	执行副总裁，拉美	阿根廷	男	48

* 2026 年 4 月更新。

负责人力资源的执行副总裁职位自 2025 年 12 月空缺。在继任者任命前，该职位职责由安道麦首席执行官暂代。

关键绩效指标

董事会	2023	2024	2025
安道麦股份有限公司			
董事人数	5	6	7
董事会非执行董事人数	4	5	5
外部董事人数	2	3	2
独立董事人数	2	3	3
董事年度选举 ⁽¹⁾	2	6	1
女性董事	0	0	0
女性董事比例	0%	0%	0%
董事会会议次数	12	13	8
董事会会议出席率 (%)	100%	100%	100%
审计委员会-会议次数	6	5	5
审计委员会-出席率 (%)	100%	93%	100%
提名委员会-会议次数	4	5	0
提名委员会-出席率 (%)	100%	100%	-
薪酬及考核委员会-会议次数	3	2	5
薪酬及考核委员会-出席率 (%)	100%	100%	100%
安道麦农业解决方案有限公司			
董事人数	7	7	7
董事会非执行董事人数	3	6	6
外部董事人数	2	2	2

独立董事人数	1	1	1
董事年度选举 ⁽²⁾	无	无	无
女性董事	1	2	3
女性董事比例	14.3%	28.6%	42.9%
董事会会议次数	7	13	7
董事会会议出席率 (%)	80%	99%	96%
审计委员会-会议次数	7	13	5
审计委员会-出席率 (%)	95%	100%	100%
财务报表审阅委员会-会议次数	4	4	4
财务报表审阅委员会-出席率 (%)	100%	100%	100%
薪酬委员会-会议次数	5	10	6
薪酬委员会-出席率 (%)	100%	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。先正达集团的《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

自 2025 年 1 月 1 日起，安道麦开始采用先正达集团的《行为准则》，将组织统一在共同的道德标准框架下。《行为准则》是确保道德实践和诚信的蓝图，概述了集团对投资者、客户、社会及员工的承诺，涵盖了指导集团各项运营及互动中道德行为、法律合规及负责任商业行为的原则与标准。此外，《行为准则》还涉及与科学技术相关的伦理考量，就负责的创新、遵守适用法律以及集团各项运营中技术的伦理开发与应用提出了明确要求。

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，公司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。

公司的合规求助热线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（如服务提供商）开放，以满足其表达职业道德关切的需求。关于非雇员使用合规求助热线的方式，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。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，成员包括首席执行官及管理层的首席法律顾问、全球人力资源业务合作伙伴，以及根据调查需要由其提名的代表）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，公司开通了案例管理服务，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。公司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 ESG 报告中披露相关信息。

除合规热线之外，合规事件或问题还可通过管理层级直接上报给合规负责人或高级管理人员。

先正达集团的《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。

欧盟举报指令

《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。员工可以通过全球合规热线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。先正达集团《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、利益冲突、工作场所中的尊重行为以及《竞争法》。

安道麦制定了以下具体政策和程序以落实反腐败，包括《安道麦反贿赂合规计划与政策》、《礼品与招待政策》以及《安道麦差旅政策》等。

根据《行为准则》和《反贿赂与反腐败合规政策》，集团范围内针对贿赂和腐败的零容忍政策同样适用于所有第三方业务合作伙伴。在合作开始前及合作期间，合作伙伴将收到一封通知函，其中概述安道麦的反贿赂要求，并需确认已知悉该政策（或确认其拥有同等效力的政策），同时声明其不受政府官员所有或控制，且不预期成为政府官员。若披露存在政府关联，在批准前将使用政策规定的问卷展开全面的尽职调查。

在完成尽职调查并获得首席财务官批准之前，安道麦的 ERP 系统将阻止激活新业务合作伙伴。现有合作伙伴的重新激活须遵守相同的合规要求。在特定情况下（如超过阈值或所有权变更），每年需重新进行尽职调查。拒绝签署通知函将被标记为红旗警示，触发更为严格的管控和审批要求来维系业务关系。

根据岗位职能，部分员工及所有新入职人员均须完成先正达集团的竞争法在线培训课程。课程支持所有员工使用当地语言学习。

此外，安道麦还为法务、全球营销及产品战略等部门（即与客户或竞争对手有业务往来的部门）提供面对面的反垄断培训（使用当地语言），以协助员工在面临涉及竞争或反垄断事务的挑战时做出符合道德规范的决策。为员工提供应对竞争与反垄断问题所需的知识和资源，说明安道麦积极促进公平竞争，始终坚守自身负责任商业行为的承诺。此外，安道麦还向所有与竞争对手及客户有业务往来的员工分发《欧盟竞争法指南》政策文件。该指南为日常业务运营提供了清晰且实用的指导，帮助员工理解相关规则并遵守所有适用的竞争与反垄断法律。

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。

安道麦根据收集信息的法律实体、处理个人数据的目的以及数据收集渠道，制定了不同的隐私声明和政策，以确保其全球运营的透明度和合规性。

除《员工隐私声明》外，公司还采取措施征得利益攸关方的同意，主要针对营销相关的沟通。这些措施包括清晰易懂的隐私声明、基于目的的数据收集、明确的数据保留期限，以及允许个人行使数据主体权利的机制，包括根据适用的数据保护法规提出访问、更正和删除请求。

安道麦利用 OneTrust 平台作为其数据隐私治理框架。OneTrust 使员工能够报告潜在的数据保护事件，支持隐私合规工作流程，从而增强整个组织的透明度、问责制和法规遵从性。

信息安全

除了数据隐私保护外，安道麦还通过由总部监督的全球框架集中管理信息安全。公司获得的 ISO/IEC 27001 认证覆盖了全球所有运营站点，是全球化管理方式的明证。所有员工都必须参加年度网络安全在线学习课程，并辅以持续的意识提升活动。报告期内，约 90.3% 的员工成功通过了钓鱼攻击模拟测试，进一步增强了团队整体的警惕性。供应商风险通过 Panorays 平台进行战略性管理，支持第三方审查、监控以及与国际标准对齐。所有内部开发或外部采购的软件在实施前均需接受安全评估。

安道麦还制定了《网络安全事件响应程序》，持续开展网络风险评估，并委托开展年度专业渗透测试和风险审查，相关建议已纳入年度工作计划。定期审计（包括 ISOX、CSOX 及内部审计）进一步加强了监督力度。公司为员工提供专属举报渠道，并保证保密性和免受报复，确保信息安全问题得到有效且透明的处理。

报告期内，公司未发现任何经确认的数据泄露或信息安全事件。所有攻击企图均被成功拦截，未发现数据丢失、泄露或对客户及运营造成影响的情况。无任何事件需要采取补救或纠正措施。公司的安全团队持续审查并完善管控措施，以防范潜在事件，确保数据的持续安全。

负责任地应用人工智能

安道麦遵循先正达集团的《人工智能宣言》。该宣言界定了集团范围内负责任开发与应用人工智能的指导原则。基于这些原则，安道麦确保人工智能系统旨在辅助而非取代人类判断，优先考虑安全与数据保护，并恪守透明与公平原则。在实践中，公司在健全的治理框架、明确的问责机制以及保护人员、客户和环境的适当保障措施下，应用人工智能以提升效率和决策能力。这些原则也指导着安道麦评估新技术、管理数据以及探索如何将人工智能融入运营。

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。

薪酬政策的设计原则是支持公司的战略目标和长期业务目标，同时兼顾公司运营的风险状况。整体政策确保薪酬结构与公司规模、业务复杂性及全球业务布局相匹配，并致力于确立以绩效为基础的得当激励机制。薪酬体现了每位员工的职责、责任、绩效以及对业务发展和长期价值创造的贡献。在确定薪酬时，授权机构会综合考虑相关市场基准、关键绩效指标以及个人的实际表现。

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

先正达集团风险管理政策概述了先正达集团全资及控股的所有公司（包括先正达集团）应满足的最低要求，旨在为集团层面的风险活动及透明度建立共同基础，也包括相应职责与责任。

安道麦解决方案公司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

自 2024 年 4 月起，安道麦合规负责人兼任职业道德规范官，负责管理所有合规与道德事务。所有涉嫌违反《行为准则》的行为均应向合规负责人报告，由其牵头调查，并协同相关当地国家团队开展工作。

安道麦职业道德委员会由高级管理人员及相关职能部门负责人组成，负责监督道德与合规事务。当案件涉及委员会成员各自的职责范围时，相关成员将参与其中。调查工作由一支小型专业团队以谨慎且独立的方式进行，在必要时借助其他职能部门的支持。调查流程确保保密性、公平性和一致性，使员工及利益攸关方能够匿名和/或保密地寻求指导或提出关切。

为支持监督与报告的一致性，安道麦制定了《法律与道德合规关键绩效指标标准操作规程》。这一流程是在先正达集团层面报告道德合规绩效时的统一框架。

合规求助热线投诉案件	2023	2024	2025
投诉总数	23	46	71
人力事务	5	10	10
骚扰	1	12	7
利益冲突	0	0	7
欺诈和其他财务合规问题	0	1	6
其他法务与职业道德合规风险	1	2	12
贿赂与腐败	4	0	3
管理不善	3	0	0
职场礼节	2	1	3
产品安全、质量和监管	2	2	1
劳动权益与不公平就业	1	2	4
健康、安全与环境	1	0	2
其他人力管理事宜	1	2	3
歧视	1	4	1
性骚扰	0	2	6
审计与会计	0	2	0
滥用资源	0	2	4

提供或收受礼品及娱乐招待的不当行为	0	1	0
违反合同义务与文件标准	0	1	0
违反数据保护规定	0	1	0
暴力威胁	0	0	1
打击报复	0	0	1
后续行动 (%)	2023	2024	2025
无需后续行动	30%	28%	37%
给予建议	22%	13%	13%
培训/教育	13%	13%	0%
解聘	13%	15%	11%
持续调查中	9%	4%	5%
纪律处分（通报警告）	9%	2%	6%
政策/流程审核	4%	9%	15%
向人力或管理人员提告	0%	11%	13%

2025年，通过合规求助热线报告的合规案例自2024年的46起增加至71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。合规热线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	2025
经证实的贿赂腐败事件	1	0	0
经证实的涉及员工解雇或受到纪律处分的腐败事件总数	1	0	0
经证实的涉及与商业伙伴终止或不再续签合同的腐败事件总数	0	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	0
反竞争行为			

反竞争行为、反垄断及反霸权的法律诉讼	0	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	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	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	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	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	0

完成职业道德培训的员工比例 (%) ⁽¹⁾	2023	2024	2025
公司反腐败政策与程序已触达的员工比例	100%	100%	100%
提交《行为准则》承诺的员工比例	100%	100%	100%
新员工完成入职合规培训的比例	-	67%	56%
领导层确认《行为准则》的比例	-	100%	100%

⁽¹⁾ 表中员工指配备安道麦公司电脑和电子邮件地址的人员

供应链

议题描述

为确保安道麦的供应链以符合职业道德规范、有利于可持续发展的方式运作，公司必须坚持负责任的采购，这对彰显企业价值观至关重要。通过将 ESG 因素融入供应商的筛选与管理之中，公司既可实现降低风险、促进公平的劳工实践，减少环境影响，也能为利益攸关方创造长期价值。

安道麦已制定《可持续采购政策》，阐明将可持续性考量因素融入采购活动的指导原则。除质量、成本和供应连续性等传统采购标准外，该政策还强调道德行为、劳动与人权保护、环境管理以及与负责任的供应商合作等原则。

管理方针

安道麦的《供应商行为准则》加强管理方针的执行，明确了公司对供应商与分包商在环境、社会、劳工、人权、健康与安全以及道德方面的要求。《供应商行为准则》涉及的主题包括：商业诚信、公平的劳工实践、避免使用童工和强迫劳动、职业健康与安全、环境保护，以及在无需担心报复的情况下举报违规问题的权利。

安道麦将可持续发展和道德要求纳入与供应商的合同关系中。合同包含道德条款及遵守《供应商行为准则》的承诺。公司正在所有供应商合同中逐步推行此类条款，并持续扩大应用至不同部门和地区。

供应商应遵守适用的法律法规，并符合安道麦道德和可持续发展标准。供应商可能适时需要提供确认文件，参与评估，或配合核查活动以证明合规性。

安道麦通过合规热线提供申诉机制，热线对供应商及其他外部利益攸关方开放，允许供应商及其员工、分包商就道德行为、人权、劳工实践或其他合规事项进行保密且匿名的举报。这一机制是安道麦负责的供应链管理和透明度策略的重要组成部分。

安道麦开展的供应商评估和审计涵盖可持续发展相关议题。这些议题涉及健康、安全与环境绩效、道德行为、劳工实践以及与童工相关的问题等。根据发现问题的性质和严重程度，审计结果将指导后续行动、与供应商的沟通或进一步的监督。

鉴于采购团队在实施可持续采购方面发挥的关键作用，安道麦已开始针对采购专业人员开展关于可持续采购实践的专项培训。这些培训旨在增强对供应链中可持续性风险的认识，加深对政策要求的理解，并支持在供应商选择和管理中贯彻应用可持续性原则。

为进一步加强供应链尽职调查流程，安道麦目前正在制定一项行动计划。这项计划侧重于系统地识别、评估和应对潜在的可持续性风险，特别关注童工和强迫劳动问题。其目标是强化以风险为基础的管理方法，确保尽早识别潜在的人权风险并加以有效管理。2025年，安道麦确定了一批战略供应商，计划与这些供应商加强可持续性合作。针对这些重点供应商，安道麦计划加强可持续发展相关活动，例如开展深入评估、增加对话以及有针对性的改进措施。此举旨在将资源优先配置于潜在风险最小、影响或杠杆作用最大的领域，并支持供应链关键环节的持续改进。

除道德、环境和人权考量外，安道麦的可持续采购策略还涵盖可能影响业务连续性的供应链风险，包括与气候相关的极端事件风险。

作为持续供应链风险管理的一环，安道麦实施了一系列预防性及韧性建设措施，旨在降低对单一来源的依赖、增强应对供应中断的能力，保障供应的连续性。这些措施包括在可行情况下实现供应商和制造环节多元化、对战略性材料和产品的替代来源进行资质评估、制定

库存及应急预案，以及采用灵活的物流安排。这些举措旨在增强安道麦供应链的韧性，确保在发生供应中断（包括因气候相关影响导致的中断）时仍能维持运营。

附录

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告》

深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告

议题	本报告章节位置
环境信息	
应对气候变化	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
污染防治与生态系统保护	参见《环境保护》“空气质量”、“水资源”、“废弃物管理”以及“土壤及地下水修复”章节
资源利用	参见《环境保护》“废弃物管理”一节
生态系统与生物多样性	参见《环境保护》“生态系统与生物多样性”一节
环保合规	参见《环境保护》“环境管理基础设施”一节
能源使用	参见《环境保护》“能源”一节
水资源使用	参见《环境保护》“水资源”一节
循环经济	安道麦采用的双重重要性评估认定此项在财务或影响方面均不具重要性。
社会信息披露	
社会贡献	参见《员工与社区》“社区关系”一节
创新驱动	参见《农业创新》一章
科技伦理	安道麦采用的双重重要性评估认定此项在财务或影响方面均不具重要性。
供应商与客户	参见《公司治理与职业道德》“供应链”一节
平等对待中小企业	安道麦采用的双重重要性评估认定此项在财务或影响方面均不具重要性。
产品与服务的安全与质量	参见《员工与社区》“产品安全与质量”一节
数据安全与客户隐私保护	参见《公司治理与职业道德》“职业道德”一节（信息安全与数据隐私）
员工	参见《员工与社区》“公平包容的工作环境”、“健康、安全与福利”以及“学习与发展”章节
可持续发展相关治理机制	
尽职调查	参见《绪言》“安道麦的可持续发展治理”一节
利益相关方沟通	参见《安道麦的可持续发展》“安道麦的利益攸关方”一节
商业贿赂与贪污风险	参见《公司治理与职业道德》“职业道德”一节
不正当竞争	参见《公司治理与职业道德》“职业道德”一节
附则与释义	参见《绪言》“双重重要性评估”一节

全球报告倡议组织（GRI）内容索引

安道麦参照全球报告倡议组织的标准，围绕 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的 ESG 进展编制本报告。

GRI 2: 一般性披露信息（2021 年版）		
详细指标	GRI	本报告章节位置
1. 公司及其报告内容		
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
报告期、频率及联系方式	2-3	参见本报告
信息重述	2-4	本报告针对上年报告的笔误计算更新了天然气数据，这一调整将影响环保相关关键绩效指标的其他数据。2024 年空气排放数据的一处笔误已得到更正。
外部鉴证	2-5	参见独立有限鉴证报告
2. 活动与员工		
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“公平包容的工作环境”等节
非在职员工	2-8	
3. 公司治理		
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	
最高治理机构对可持续发展报告的责任	2-14	执行委员会与董事会审议通过报告信息。
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》“公平包容的工作环境”一节

GRI 重大议题	本报告章节位置	联合国可持续发展目标 (“SDG”)
GRI 3: 重大议题 2021 3-1, 2	参见“绪言”中的“双重重要性评估”一节 此外, 各章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	SDG 12
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	SDG 12
GRI 102: 气候变化 2025 102-1, 2, 4, 5, 6, 8	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”与“空气质量”章节	SDG 12,13
GRI 103: 能源 2025 103-1, 2, 3, 4, 5	参见《环境保护》“能源”一节	SDG 7,9,12
GRI 303: 水资源与废水 2018 303-1, 2, 4	参见《环境保护》“水资源”一节	SDG 6, 12
GRI 306: 废弃物 2020 306-1, 2, 3, 4, 5	参见《环境保护》“废弃物”一节	SDG 12
GRI 401: 雇佣 2016 401-1, 2, 3	参见《员工与社区》“公平包容的工作环境”一节	SDG 8
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、安全与福利”一节	SDG 9
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	SDG 4
GRI 405: 多元与平等机会 2016 405-1, 2	参见《员工与社区》“公平包容的工作环境”一节以及《公司治理与职业道德》“公司治理”一节	SDG 10
GRI 406: 无歧视 2016 406-1	参见《公司治理与职业道德》“职业道德”一节	SDG 10
GRI 407: 结社与集体谈判自由 2016	参见《员工与社区》“公平包容的工作环境”一节	SDG 4,10
GRI 413: 本地社区 2016 413-1	参见《员工与社区》“社区关系”一节	SDG 10
GRI 308: 供应商环保表现评估 2016 308-1	参见《公司治理与职业道德》“职业道德”一节	SDG 12
GRI 414: 供应商社会责任评估 2016 414-1	参见《公司治理与职业道德》“职业道德”一节	SDG 12
GRI 416: 客户健康与安全 2016	参见《员工与社区》“产品安全与质量”一节	SDG 1,2,9,12

可持续发展会计准则委员会指标

下表提及章节包含安道麦根据可持续发展会计准则委员会（SASB）的《化学品可持续发展会计准则》所作的披露内容。报告期为 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

会计指标	编码	本报告涉及章节
温室气体排放		
全球碳排放范围一气体的排放总量，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	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
空气质量		
空气污染物排放：		
(1) 氮氧化物（不包含一氧化二氮）	RT-CH-120a.1	参见《环境保护》“空气质量”一节
(2) 硫氧化物		
(3) 挥发性有机化合物，及		
(4) 危害性空气污染物		
能源管理		
(1) 消耗能源总量	RT-CH-130a.1	参见《环境保护》“能源”一节
(2) 电网用电比例		
(3) 再生能源比例		
(4) 自发能源总量		
水资源管理		
(1) 取水总量	RT-CH-140a.1	参见《环境保护》“水资源”一节
(2) 总用水量；在高或极高水压基准地区所占比例		
违反水质许可、标准和条规的事件数量	RT-CH-140a.2	参见《环境保护》“水资源”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	参见《环境保护》“水资源”一节
危险废弃物管理		
(1) 产生的危险废弃物量	RT-CH-150a.1	参见《环境保护》“废弃物”一节
(2) 危险废弃物循环使用的比例		
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	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	RT-CH-320a.1	参见《员工与社区》“健康、安全与福利”一节
(2) (a) 在职员工和 (b) 外包员工的死亡率		
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	参见《员工与社区》“健康、安全与福利”一节
提升使用端效率的产品设计		
由提升使用端资源利用效率的产品产生的营收	RT-CH-410a.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	RT-CH-410b.1	未披露
(2) 该类产品中做过危害评估的产品比例		
讨论以下策略：		
(1) 管理相关的化学品	RT-CH-410b.2	未披露
(2) 开发可减少对员工和/或环境影响的替代产品		
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	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		

会计指标	编码	本报告涉及章节
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	参见《环境保护》章节，安道麦建有环境管理体系，体系所涵盖的政策、流程和目标与所有政府法规一致。
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	参见《员工与社区》“健康、安全与福利”一节
交通事故数	RT-CH-540a.2	参见《员工与社区》“健康、安全与福利”一节

气候相关财务信息披露工作组框架指标

安道麦重申其遵守气候相关财务披露工作组（TCFD）发布的披露框架建议，并已采取合理措施，确保本报告所载气候相关披露内容按照该框架建议的指标编制。

治理	2025 年报告涉及章节
a) 描述董事会对气候相关风险和机遇的监督情况	参见《绪言》“安道麦的可持续发展治理”、“气候变化与温室气体排放”章节
b) 描述管理层在评估和管理气候相关风险与机遇方面的作用	参见《绪言》“安道麦的可持续发展治理”、“气候变化与温室气体排放”章节
战略	2025 年报告涉及章节
a) 描述公司在短期、中期和长期内已识别的气候相关风险与机遇	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
b) 描述气候相关风险与机遇对公司业务、战略及财务规划的影响	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
风险管理	2025 年报告涉及章节
a) 描述公司在短期、中期和长期内已识别的气候相关风险与机遇	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
b) 描述公司用于管理气候相关风险的流程	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
c) 说明识别、评估和管理气候相关风险的流程如何融入公司的整体风险管理体系	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
指标与目标	2025 年报告涉及章节
a) 披露公司为评估与气候相关的风险和机遇而采用的指标，指标应与其战略及风险管理流程保持一致	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
b) 披露范围 1、范围 2 以及范围 3（如适用）的温室气体排放量及相关风险	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节
c) 描述公司用于管理气候相关风险与机遇的目标，以及对比这些目标的绩效表现	参见《环境保护》“气候变化与温室气体排放”一节

有关可持续发展重要性评估的声明

“重要性评估”一章是根据现行与新兴的可持续发展报告框架和标准编制的可持续发展重要性评估。请读者注意，章节中的“重要性”与证券法及资本市场披露语境中的“重要性”在定义、范畴、应用方面并不相同。就该章节而言，若某项可持续发展议题符合适用可持续发展报告框架所设定的阈值，则被视为“重要”。

章节将某项可持续发展议题定为“重要”的含义并不表示且不应被解读为：（1）该议题构成证券披露目的下的重要风险因素；（2）该议题适用证券法律法规所定义的财务重要性；（3）该议题适用证券法律法规关于重大风险因素披露所规定的发生概率、影响程度或投资者相关性门槛；或（4）有充分理由推断该议题可能对安道麦的业务、财务状况、经营成果、发展前景或证券价值产生重大不利影响。

评估中用于识别重要可持续发展议题的标准，在实质上与证券披露中识别重大风险因素的标准存在显著差异。证券法中的重大性判定通常需要评估多种因素，包括发生概率、潜在财务影响的严重程度、近中期的相关性，以及合理投资者在做出投资决策时是否极有可能认为该信息重要等。与之相比，可持续发展的重要性评估既评估安道麦业务对人与环境的影响，也评估可持续发展各议题对安道麦业务表现的影响；而且，采用适用可持续性报告框架规定的具体阈值和利益攸关方参与的流程，也可能导致识别出不符合适用前述证券法重大性标准的议题。

因此，投资者及其他利益攸关方应参考安道麦根据证券法规编制的信息披露文件来获取可能对其投资决策产生重大影响的风险信息。章节中确定的重要性可持续发展议题仅用于报告可持续发展情况，不应作为任何投资决策的依据。

独立有限鉴证报告



Somekh Chaikin

毕马威千年大厦

Ha'arba'a 街 17 号, 609 邮箱

以色列特拉维夫 61006

+972 3 684 8000

致安道麦股份有限公司《2025年度环境、社会及公司治理报告》读者的独立有限鉴证报告

我方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议题（以下简称为“特定议题”）提供有限鉴证，这些特定内容摘自安道麦截至 2025 年 12 月 31 日的《2025 年度环境、社会及公司治理报告》中的信息（以下简称“本报告”）。

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

议题	主题事项	单位	2025年数据
在职员工	在职员工— 总人数	人	7,255
	在职员工— 男性	人	5,326
	在职员工— 女性	人	1,929
	在职员工— 拉美	人	1,165
	在职员工— 亚太（包括中国）	人	3,369
	在职员工— 欧洲、非洲及中东	人	2,189
	在职员工— 北美	人	532
员工流失率		%	19
兼职员工	兼职员工— 总人数	人	20
	兼职员工— 男性	人	7
	兼职员工— 女性	人	13
	兼职员工— 拉美	人	20
	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	%	0.55
	可记录死亡率	%	0
工艺安全	工艺安全事件（中度与高度风险）	件	148
	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	71
	其中，经证实的腐败与贿赂事件	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	269

	范围2温室气体排放量	千吨二氧化碳当量	704
能源	能耗总计	太焦耳	9,620
水资源	耗水总量	百万立方米	9
废弃物	内部运营产生的危险废弃物总量	千吨	159
	内部运营产生的非危险废弃物总量	千吨	42
废气排放	氮氧化物	吨	134
	硫氧化物	吨	21
	挥发性有机化合物 (VOCs)	吨	167
	颗粒物	吨	24

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。

结论

根据已执行的有限鉴证程序以及我方从本报告获得的信息，我方没有发现任何迹象表明安道麦 2025 年度 ESG 报告中上表所列的特定议题在任何重大方面存在未按照安道麦报告标准表述的情况。

结论依据

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》执行了鉴证工作。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。

我方已遵守国际会计师道德准则委员会 (IESBA) 颁布的《国际专业会计师道德准则》(包括《国际独立性准则》) 中的独立性及其他道德要求。

我方遵守国际会计师道德准则委员会 (IESBA) 颁布的《国际质量管理准则 (ISQM) 第 1 号——从事财务报表审计、审阅、其他鉴证或相关服务的事务所质量管理》的要求。这一准则要求本所设计、实施并运行质量管理体系，包括执行有关职业道德要求、专业准则以及适用法律与监管要求的政策或程序。

我方认为，我方所获取的证据充分且适当，足以作为结论依据。

我方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；
- 就议题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；

- 访谈负责提供报告信息的企业治理与业务单元的相关人员；
- 比较报告中呈现的议题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议题所用的计算、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《2025年度环境、社会及公司治理报告》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。

安道麦管理层负责：

A. 编制和提交报告，以及其中包含的信息与陈述；

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。

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

毕马威注册会计师

以色列，特拉维夫

2026年4月28日