



# 可持续发展报 告摘要

## 2022

首席执行官声明	02
员工	03
地球	05
产品	07
在为电动汽车制造业劳动者提供防护方面处于领先地位	09
解决电池生产中复杂、多重危害的安全问题	10
治理	11

本摘要涵盖了安思尔《2022年可持续发展报告》中的一些重点内容。

[请点击此处查看完整报告](#)





# 首席执行官声明

“自安思尔创立以来，我们首次宣布将可持续发展作为新目标的基础，这一基础完全融入了我们安思尔的企业战略：以人为本，以地球为先。”

Neil Salmon  
总经理兼首席执行官

近130年来，安思尔始终在为人类和地球提供防护。如今安思尔的雄心壮志比以往任何时候都更加强烈。安思尔提供无与伦比的个人防护，进行行业领先的安全评估，并提供依照数据处理的专业知识，以提高全球范围内的安全性。但安思尔的使命不止于此，我们为自己设定了雄心勃勃的目标，以开拓新领域。其中一个领域就是可持续发展。自安思尔创立以来，我们首次宣布将可持续发展作为新目标的基础，这一基础完全融入了我们安思尔的企业战略：以人为本，以地球为先。

安思尔致力于实现以科学为基础的范围 1 和 2 排放的减排目标，以实现净零排放，这与《巴黎协定》将全球变暖限制在 1.5°C 的雄心一致。安思尔的长期脱碳战略包括我们的端到端价值链，并专注于转向可再生能源、产品和商业模式创新，以及减少对合成原材料的依赖。尽管我们认为我们已经满足了基于科学的标准，即包括范围3排放在内的净零承诺，但我们并没有选择在现阶段这么做，因为我们认为我们需要做出更多的努力，确保我们有全行业所需的实质性的伙伴关系，以实现范围3减排。这项工作需要时间，我们对 23 财年的重大进展持乐观态度。

此外，我们用水资源管理承诺取代了降低用水强度的目标。虽然我们很自豪在我们的可持续包装项目的第一年实现了我们的目标，并完成了五家工厂的“零废物零填埋”（Zero Waste to Landfill）第三方认证，但我们在满足温室气体（GHG）排放和取水强度目标方面并没有那么成功。引进创新技术并将其商业化并不总是那么简单，但我相信我们的团队会找到前进的道路。基于公认的科学标准和方法，我们一直

在努力了解我们的产品如何影响环境。我们正在应用这些知识来减少我们现有产品系列的影响，并将这些知识融入到开发新产品中。我们经常与合作伙伴和供应商密切合作。因此，我们很自豪地在 22 财年推出了两款具有环保资质的新产品：我们的第一款可堆肥手套——MICROFLEX® 31-103，以及采用90%回收尼龙内衬制成的HyFlex® 11-842手套。

安思尔的使命是成为安全的代名词，这不仅关乎我们的员工，也关乎我们的客户。由于我们的总体安全战略，在22财年，我们报告的工伤医疗（MTI）率为0.161，这是十年来的最低工伤医疗率。由于我们鼓励员工接种疫苗，因此新型冠状病毒肺炎（COVID-19）安全仍然是我们的优先事项。为了支持这一优先事项，我们向所有安思尔制造工人提供疫苗。因此，安思尔94%的制造工人已经接种了两次新型冠状病毒肺炎（COVID-19）疫苗，56%的员工已经接种了加强疫苗。

我们仍然致力于根除现代奴隶制和对弱势工人群体的剥削，在我们的可持续发展报告中，我们详细介绍了实现这一目标的重要进展。在过去几年中，我们实施了许多措施来识别、减少和防止我们全球第三方供应链中的强迫劳动。

虽然我们继续积极解决安思尔供应链和整个马来西亚手套行业中的强迫劳动问题，但我们认识到，不幸的是，强迫劳动是一个极其复杂的问题。最近，安思尔一家供应商的前员工提出了令人深感不安的指控，这让我们清楚地认识到实现我们所针对的全行业重大变革的重要性。

我们知道，有意义的变革需要国际社会、行业合作伙伴、政府和非政府组织之间的合作，我们致力于成为这一解决方

“在过去几年中，我们实施了许多措施来识别、减少和防止我们全球第三方供应链中的强迫劳动。”

案的一部分。正是出于这个原因，安思尔很自豪地成为负责任手套联盟（RGA）的创始成员。负责任手套联盟（RGA）是一个跨行业合作组织，旨在推动马来西亚手套行业劳工权利的变革。

在安思尔继续开展这些重要工作的同时，我向我们尊贵的客户和合作伙伴表示感谢和赞赏，他们与我们一样致力于员工安全和尊重所有人权。125 多年来，安思尔一直致力于为人们提供防护。安思尔今天的雄心壮志比以往任何时候都更加强烈。

在过去的一年里，我访问了世界各地的安思尔。我们的团队成员在可持续发展这一复杂领域专业知识的快速发展给我留下了深刻的印象。通过思考我们需要如何发展我们的业务和技术，以实现更可持续的未来，以及引入专家来支持这一过程，我们取得了成功。我们致力于证明对环境有益的真正变革。例如，我们对范围1和2的净零承诺仅在最低程度上依赖于抵消，相反，我们致力于更复杂的实际减排路径。此外，根据我们在现实环境中的分析，我们已经决定不推出声称可生物降解的可疑产品，因为这些产品多半对环境是有害，而非有益。相反，我们正在努力确保我们设定的任何目标和我



## ECOVADIS银牌

可持续发展卓越奖章

根据ECOVADIS 21财年的报告数据，  
安思尔获得了银牌，

在所有被评估的公司  
中排名前25%，

在我们适用的行业中排名前 6%<sup>3</sup>

们提出的任何声明都符合领先的国际标准，例如SBTi企业净零标准、EN 13432、ISO14040 和 ISO14044。我们在相对较短的时间内取得的成就令人印象深刻。

作为这一过程的一部分，我们正在让我们的14000多名员工融入可持续发展的文化中，这绝非小事。除了利用最新的科学、创新思维、思想领导力和客户洞察力，我们还需要与客户、供应商和投资者等外部利益相关方合作，以进行复杂且往往困难的必要变革，从而将我们的可持续发展承诺变为我们所有人都可以引以为豪的现实。我们的安思尔员工是我们以更可持续的方式开展业务的核心。我想要感谢我们所有的员工，他们为创造一个更安全、更受保护的世界做出了贡献。

Neil Salmon  
总经理兼首席执行官



对联合国可持续发展目标的贡献

3 健康与福祉

8 体面工作和经济福祉

10 减少不平等

劳工权利

根据《世界人权宣言》、《联合国商业与人权指导原则》和国际劳工组织 (ILO) 核心公约, 安思尔致力于保护内部运营和第三方供应链中劳工的权利。

我们的内部运营

安思尔工厂的第三方审核是根据Sedex会员道德贸易审核 (SMETA) 四支柱审核框架进行的, 该框架涵盖劳工、健康和安

全、环境和商业道德, 并以道德贸易倡议 (ETI) 基本准则和国际劳工组织强迫劳动指标为基础。在22 财年, 7家工厂接受了第三方SMETA审核, 报告的不合格工厂 (NCs) 总数中的87%已关闭。<sup>1</sup>从23财年起, 我们将开始对选定的安思尔工厂进行未经通知的SMETA审核和第三方强迫劳动评估(F-11 审核)。F-11审核根据国际劳工组织强迫劳动指标进行评估, 特别侧重于帮助识别强迫劳动的风险 (或实际情况)。F-11审核将完成对SMETA审核的使用, 并提高我们识别潜在不利人权影响的能力。

我们秉持基于信任、尊重和公开对话的文化, 并促进积极和透明的雇主与劳工关系。安思尔实行零招聘费政策, 是最早采取招聘费用补救措施的公司之一 (2019年)。为了继续在实践中领先, 我们今年聘请了独立顾问ELEVATE来审查我们的招聘费用补救方案。审查发现, 虽然我们最初的补救方法证明了在当时是最佳做法, 但目前认为, 对一些流动工人进行补救的财务金额低于报告的平均水平。因此, 我们为这些受影响的工人提供了额外的补偿, 以符合当前的最佳做法。我们制定了“禁止报复”政策, 以向员工保证, 诚实报告问题不会产生不利后果。作为最新的全球申诉政策的一部分, 我们已开始引入新的申诉热线——Suara Kami热线, 该热线通过负责任手套联盟运作。

我们的第三方供应链

安思尔的供应商管理框架 (SMF) 的建立是为了推动我们的第三方供应链发生有意义的改变。安思尔与供应商合作, 按照商定的时间框架和要求监控和关闭不合格工厂 (NCs)。在22财年, 我们完成了56次审核, 涵盖了占我们制成品支出90%以上的制成品供应商。我们很高兴地报告, 22财年的结果显示, 在供应商审核中发现的不合格工厂 (NCs) 减少了。我们承认审核是及时的快照。因此, 我们通过供应商参与、培训和其他活动来监控和管理供应商的绩效。

根据联合国对指导原则19的评论以及劳工组织和马来西亚橡胶委员会最近联合出版的一份出版物<sup>2</sup>, 安思尔不会因涉嫌强迫劳动而自动取消供应商合同。相反, 我们选择为供应商提供机会, 以展现其通过有意义的行动改善工作条件的承诺。然而, 当我们发现供应商不符合我们的劳动标准承诺, 并且没有真诚地努力推动其劳动标准合规方面的积极变化时, 我们会审查我们可能的选择, 包括为我们的产品寻找替代来源和终止供应商关系。

马来西亚手套行业是劳工权利受到不利影响指控的主要焦点, 高劳动强度和对低技能流动工人的依赖加剧了该行业的风险。该行业正在取得进展, 以解决处于弱势的流动工人劳动力面临的最突出风险。安思尔通过SMETA的审核、与供应商的高层会议和供应商自我声明, 截至2022年9月15日, 占安思尔制成品总支出约94%的马来西亚供应商已宣布完成其目前雇用的流动工人的招聘费用报销计划 (总计超过2500万美元, 补偿超过1.6万名马来西亚流动工人)。

虽然我们已经看到我们的供应商实施了改进和纠正措施, 但我们仍然保持警惕, 并继续支持行业的持续和系统性变革。在23财年, 审核计划将包括通知和未经通知的 SMETA审核和 F-11审核, 在某些情况下侧重于这些领域, 以更好地保护工人的权利。



“我们秉持基于信任、尊重和公开对话的文化, 并促进积极和透明的劳资关系。”

1. 截至 2022 年 8 月 31 日的百分比 (%)。其余处于“开放”状态的不合格工厂 (NCs) 主要是由于报告截止日期, 因为关闭不合格工厂 (NCs) 的后续审核通常在初始审核后三到六个月进行。  
2. 国际劳工组织和马来西亚橡胶委员会联合出版物《解决、防止和消除马来西亚橡胶行业的强迫劳动: 马来西亚雇主实用指南》(2022)。



业绩亮点

MTI为0.161\* 为10年来最低水平

\*工伤医疗

LTI同比 下降\* 至0.051

\*失时工伤

94%

94%的制造业员工接种了两次新型冠状病毒肺炎 (COVID-19) 疫苗, 56% 接种了加强疫苗

36.6% 42.9% 34.6%

女性在管理层中占36.6%  
42.9%的非执行董事为女性  
34.6%的女性担任行政领导职务

200+

采取了200多项措施推动员工敬业度调查的改进

员工的健康与安全

安思尔的使命——Ansell Protects——是安全的代名词, 这既适用于对我们的员工, 也适用于我们的客户。

- 我们的安全战略包括三个核心要素:
- 透明度:** 识别、报告、消除或控制以及沟通方面的透明度。
  - 问责制:** 整个安思尔企业对安全结果承担责任。
  - 学习和参与:** 学习和参与侧重于使员工具备安全完成高风险任务的基本能力。

我们对安全承诺的影响在今年得到了证明。安思尔记录了10年来最低的工伤医疗 (MTI) 率, 并将我们的失时工伤 (LTI) 率降低至0.051。令人欣慰的是, 我们在世界各地的团队提出了惊人的10511 项改进想法, 以减少未遂事故、不安全条件和不安全行为, 确立了新趋势, 比去年高出近50%。

在这一年中, 新变种的传播能力增强, 新型冠状病毒肺炎 (COVID-19) 构成了持续的挑战。我们继续进行筛查、戴口罩、采取卫生措施, 并在工厂内保持社交距离。我们还优先为全球制造业员工提供疫苗。



参与

安思尔在55多个国家/地区拥有超过14000名员工, 他们组成了一个全球化的多元化团队, 对我们的工作充满热情, 并致力于取得成功。

我们的愿景是, 安思尔逐渐成为有才华的求职者的首选雇主, 让员工在充分发挥自己潜力的同时学习、成长并留下来。为实现这一目标, 我们在基于不断增长的学习和发展机会的工作场所文化发展方面取得了进展, 并以领导力为重点。

我们每半年根据17个方面衡量员工敬业度。在21 财年, 我们的员工敬业度得分为 70%, 并且在各个方面都有改善, 在安全、品牌和客户关注方面有显著提高。

在 22 财年, 职能和业务部门以及各个团队采取了200多项措施, 以推动这些领域的改进。这些措施涵盖许多领域, 包括参与领导、灵活性、人才关注、奖励和认可、授权/自主权、支持基础设施、新型冠状病毒肺炎 (COVID-19) 防护、工作与生活的平衡以及幸福感。在整个安思尔持续贯彻执行这些措施将帮助我们更接近25财年的最佳目标。



多元化和包容性

我们完成了从主要关注性别多元化到更广泛的多元化观点的转变, 并更加关注包容性和创造更具包容性的文化。以员工为主导的区域网络DE+I小组设定目标和重点领域。

我们推出了全球包容性电子学习模块 (Global Inclusion eLearning Modules)。第一个课程——克服内隐偏见 (Overcoming Implicit Bias) ——于22财年启动。ELT还参加了一个关于包容和联盟 (Inclusion and Allyship) 为主题的会议, 计划在23财年面向所有员工。

围绕DE+I的沟通、活动和认识建设在22财年显著增加。六月节 (Juneteenth)、骄傲月 (Pride Month)、黑人历史月 (Black History Month)、全国西班牙裔传统月 (National Hispanic Heritage Month)、性少数群体 (LGBTQIA+)、世界提高自闭症意识日 (World Awareness Day for Autism)、特奥会志愿服务 (Special Olympics volunteerism)、RealTalk论坛、时事通讯和DE+I调查都是 22财年的亮点。

在22财年, 我们与第三方合作, 试行了为期6周的“按你的条件工作 (Work On Your Terms)”项目, 帮助女性人才了解她们所处位置、不断进步的原因 以及如何在工作和生活的其他领域复制这些积极经验。

随着公司向更广泛的多元化和包容性转变, 安思尔并没有忘记在各个层面提升女性地位的承诺。安思尔将继续执行消除多元化障碍的政策, 这将进一步鼓励整个组织内适当的性别多元化。



社区

当灾难发生时, 安思尔提供资金捐赠和安全生产, 以支持当地民众应对各种紧急情况。

以下是其中的几个亮点。

乌克兰捐赠和员工志愿者

安思尔在22财年期间做出了最重大的产品捐赠, 以支持为逃离乌克兰的难民所做的人道主义工作。博爱 (Caritas)、七家提供妇产科、肿瘤科和地区医疗保健服务的医院收到了安思尔的捐赠。安思尔在克拉科夫的工作人员还为抵达波兰的乌克兰难民提供志愿援助。

斯里兰卡的员工和社区外展

我们目前的首要任务是确保我们在斯里兰卡的5500多名员工的安全和福祉。安思尔正在为斯里兰卡雇员及其家属提供支持, 使他们能够购买食品和药品等必需品。

微笑行动 (Operation Smile)

安思尔在 22 财年向“微笑行动 (Operation Smile)”捐赠了检查和手术手套, 帮助世界上最大的志愿者组织之一为先天患有唇裂、腭裂和其他面部畸形的儿童提供免费、安全的手术。





地球

对联合国可持续发展目标的贡献

6

洁净水和卫生设施

7

经济适用的清洁能源

12

负责任的消费和生产

13

气候行动

加快气候行动的新目标

2022年7月，我们宣布了一项雄心勃勃的脱碳战略，该战略将使安思尔在2040年实现自身运营的净零排放。这一长期减排目标得到了基于科学的中期目标的支持，即到 2030 年，将范围1和2的排放量在 20财年基线上减少 42%，这符合《巴黎协定》(Paris Agreement) 将全球变暖限制在 1.5 摄氏度的追求目标。安思尔将专注于自身运营中的长期脱碳工作，然后再探索投资于可靠和高质量的抵消交易，以解决任何有限的残余排放 (少于10%)。

我们的可再生能源和能源效率的目标是与RE100和EP100的倡议保持一致，承诺到2040年在我们的整个运营中使用 100%可再生电力，并承诺到 2025 年提高能源生产力并实施能源管理系统 (Energy Management Systems) (ISO50001)。

我们的脱碳战略有三个主要重点领域：



从化石燃料向可再生能源过渡



在制造过程、产品和循环方面的创新



通过价值链伙伴关系和政策倡导进行合作



**RENEWABLE THERMAL COLLABORATIVE**  
加入可再生热能合作组织 (Renewable Thermal Collaborative) —— 解决热能发电脱碳需求的最大联盟之一。



安思尔作为首位来自大洋洲的领导成员加入CDP供应链计划 (CDP Supply Chain Program)。

范围3排放量占我们总排放量的80%，报废处理和采购商品占 80% (20财年基线)。这些类别的复杂性将需要不断努力引入直接的价值链数据和整合生命周期评估数据。在我们的价值链中，安思尔仍有更远的脱碳目标。我们承诺在 23 财年调查以下重要活动，这些活动将构成我们范围 3 减排倡议的主要支柱：(i) 与同样致力于减少运营排放的成品和原材料供应商保持一致；(ii) 低碳运输和配送；(iii) 减少产品报废时的影响；(iv) 环保原料。



报废处理和购买的商品与服务意味着  
**80%**  
我们范围 3 排放量的80% (20财年基线)

**+42%**  
到 2030 年，范围1和2的排放量减少42%

## 业绩亮点

45%

可再生能源占我们能源结构的45%

96%

产生的废物\*\*从垃圾填埋场转移

\*\*来自我们的制造工厂

11%

可再生能源电力增长11%  
(从 20财年年开始)

5

家工厂被认证为“废弃物零填埋”  
(ZERO WASTE TO LANDFILL)

368温室  
气体

排放强度\*

\* MTCO<sub>2</sub>e/百万美元产值

35%

到25财年减少 35%的取水量  
(20 财年基线)

11.04

取水强度\*

\* MTCO<sub>2</sub>e/百万美元产值

完全符合

气候相关财务披露工作组的建议

## 能源和排放

通过专项投资,我们将可再生能源计划集中在三个领域:生物质能、太阳能光伏和可再生电网电力。

在22财年,我们通过马来西亚绿色电价 (Malaysia Green Electricity Tariff) 计划建立了一项协议,我们在马来西亚的工厂至少90%的电力来自可再生能源。目前,我们在葡萄牙和立陶宛的工厂使用100%的可再生能源电网电力。此外,我们在斯里兰卡和泰国拥有五台高压热水发电机 (HWGs),减少了对化石燃料的依赖。迄今为止,我们的投资已使我们在当今的能源结构中实现了 45% 的可再生能源。

今年,我们面临重大挑战。斯里兰卡的经济形势扰乱了工厂的生物质供应,因此需要使用炉油为我们的锅炉供电。由于斯里兰卡停电,我们增加了发电机的使用,而且持续时间更长,这增加了我们的柴油消耗。我们还在泰国同步使用新旧生物质锅炉,这将减少我们对工厂化石燃料锅炉的依赖。此外,马来西亚新型冠状病毒肺炎 (COVID-19) 大流行造成的活动受限推迟了今年太阳能光伏投资的计划生效日期。

从 23 财年年开始,安思尔将与国际自然保护联盟 (IUCN) 开展一项多年计划,以评估我们对生物多样性的影响和依赖性。



## 水资源

我们的新承诺由我们工厂的分层环境驱动目标组成。基于基准年总取水量、高基准水压力的暴露程度和《联合国全球契约的首席执行官水资源授权协议》(UN Global Compact's CEO Water Mandate) 的指导等标准,我们将工厂分为三“层”,并在25财年 (20财年基准) 之前实现相应目标。所有工厂都承诺实施水资源管理活动,以实现以下目标:

- 第1层:减少50%的取水量
- 第2层:减少25%的取水量
- 第3层:减少工厂或当地社区的取水量,相当于25%的取水量。

除了我们在泰国工厂的首个反渗透 (RO) 装置外,我们今年还在斯里兰卡塞杜瓦 (Seeduwa) 的安思尔兰卡纺织厂 (Ansell Textiles Lanka) 成功安装了反渗透项目。我们泰国工厂的反渗透装置的操作存在一些挑战,因为产品需要改变流程,这会影响进入反渗透装置的水量。我们正在努力改进上游流程,确保反渗透装置达到其预期的工厂取水量减少 40% 的目标。

根据我们21财年的承诺,我们正在马来西亚、斯里兰卡和葡萄牙的工厂进行评估,以实施反渗透装置系统。



## 废物产生减到最低程度

我们对“废弃物零填埋 (Zero Waste to Landfill)”追求被视为迈向零废弃物运营的关键目标,为通过热情、技巧和协作所能达成的目标设定了标杆。

我们为迄今为止取得的成就感到自豪,目前正处于零废弃物之旅的最后阶段,由5R原则 (拒用 (refuse)、减少 (reduce)、重复使用 (reuse)、再利用 (repurpose) 和回收利用 (recycle))、创新思维和我们员工的干劲所支持。

今年,巴西、泰国和中国的三家工厂成功通过了独立第三方天祥集团 (Intertek) 的认证,每家工厂的废弃物填埋转移率均超过 99%,符合天祥集团 (Intertek) 的“废弃物零填埋 (Zero Waste to Landfill)”认证标准。此外,我们在斯里兰卡的安思尔兰卡纺织厂 (Ansell Textiles Lanka) 和立陶宛的工厂在 21 财年也被证明达到了目标。

我们将继续根据天祥集团 (Intertek) 的“废弃物零填埋 (Zero Waste to Landfill)”认证标准对我们的场地进行独立的第三方审核,目标是在 23 财年末对所有场地进行认证。





# 产品

对联合国可持续发展目标的贡献



## 安思尔的第一款可堆肥手套

22 财年，HGBU开发了安思尔的第一款可堆肥手套——MICROFLEX® 31-103，该手套采用可再生生物基聚合物制成。该产品及其包装在工业堆肥设施中可在180天内达到+90%的生物降解，并被TUV奥地利认证为可堆肥，符合EN 13432标准。与其他合成聚合物制成的手套相比，MICROFLEX® 31-103提供手部防护，对环境的影响更小，由安思尔葡萄牙工厂采用绿色电力制成，并采用可堆肥聚乙烯袋包装。这款手套将于2022 年9月首次在欧洲推出，随后将扩展到北美和亚太市场。

## 我们最出色的多功能手套变得绿色环保

在22财年，IGBU推出了我们的第一款由再生纱线制成的机械手套——HyFlex® 11-842。手套内衬由90%的可回收尼龙制成，成品的可回收物质含量为30%。这相当于每副手套相比于上一代减少了85克二氧化碳当量的碳足迹。考虑到我们独特的本土足迹，手套使用了一种天然染料着色，这种染料是斯里兰卡优质茶业的副产品。手套采用无塑包装运送，使用的是一种新设计纸带。试行设计是完全可回收的，由负责任采购和FSC认证的纸张制成。与U型插纸和塑料薄膜相比，新纸带的内包装材料减少了53%\*，温室气体排放量减少了71%\*\*。

\*安思尔的LCA，按减重计算。

\*\*安思尔的LCA，方案分析，2021年1月。



产品和包装  
**+90%**  
在180天内生物降解<sup>^</sup>

采用  
**绿色电力生产**  
安思尔葡萄牙工厂

由可再生生物  
基聚合物制成

采用  
**可堆肥塑料  
袋包装**

<sup>^</sup> 在工业堆肥设施中，被TUV奥地利认证为可堆肥，符合EN 13432 标准



手套内衬  
**90%**  
再生纱线

试行纸袋包装  
**71%**  
温室气体排放量减少 71%\*\*

成品  
**30%**  
可回收物质含量

使用  
**天然染料着色**  
这是斯里兰卡优  
质茶业的副产品

\*\*安思尔的LCA，方案分析，2021年1月。

安思尔提供防护解决方案,确保我们的客户在工作 and 在家中的安全。安思尔的产品为人类和地球提供防护,因此我们不在防护方面妥协。

我们对产品创新和产品管理采取综合方法,将我们在材料选择、供应商选择和材料科学方面的工作与商业用途的流程创新和规模创新相结合。我们将我们对产品对环境影响的(不断发展的)理解与我们对客户未满足需求的了解和我们的差异化能力相结合,从而获得洞察,进而为我们的产品改进和新产品开发提供信息。

在过去的两年里,我们始终致力于根据科学和公认的标准和方法来了解我们的产品如何影响环境。在22财年,为了建立我们产品组合的环境影响基线,我们完成了大量且详细的工作。原材料成分(例如,以化石燃料为基础)、制造过程的能源强度和产品寿命结束时的处置方法的差异导致每种产品的环境热点各不相同。这些发现使我们专注于从化石燃料基材料转向生物基材料或回收材料。

我们的产品管理方法基于“可持续发展设计”原则,借鉴了联合国可持续发展目标、ISO框架和美国联邦贸易委员会——《环保营销声明使用指南》。这些标准被应用在新产品开发的“阶段-关卡流程”方法中,该方法考虑到产品的生命周期。这种方法已被证明有效,但基于对环境的预期影响,一些概念没有取得进展。所有新的和现有的安思尔产品持续符合世界上最严格的材料法规,例如 REACH框架和65号提案。



安思尔的检查和手术手套盒子以及托运外箱是可回收的,并且由至少70%的回收纸板制成。

## 22财年的包装成绩



由生物混合材料制成的聚乙烯袋\*

**+90%**  
在180天内生物降解



北美/拉丁美洲和加勒比地区的使用说明数字化

**+55g**  
二氧化碳当量/托运箱



欧洲、中东和非洲/亚太地区的使用说明精简化

**+43%**  
纸张使用



完成了托运箱尺寸标准化和优化的第一阶

**+3.5%**  
运输量



试行推出无塑包装(纸带)

**+53%**  
内包装材料  
**71%**  
温室气体排放的产生

## 安思尔的包装承诺

今年,我们敲定了安思尔的包装承诺:

每个包装选择都以科学研究为指导,从而最大限度减少我们对环境的影响,同时保持我们为人类和产品提供防护的卓越品质。

### 使用阶段

#### 使用选择

从开始到运送给最终用户,尽量减少包装的使用和应用。



到2026年减少塑料和纸质包装的使用。



在性能和产品规格允许的情况下,所有纸质包装均采用可回收材料制成。

### 处理阶段

#### 生命周期结束的选择

包装满足防护、运输和信息功能后,推进环保处理。



到2026年,100%的包装材料都可回收、可重复使用或可堆肥。



到2023年,零废弃物包装从我们的生产地点送往垃圾填埋场。

\* 在工业堆肥设施180天内实现+90%的生物降解,并获得TUV奥地利的可堆肥认证,符合EN13432标准。



# 在为电动汽车制造工人提供防护方面处于领先地位

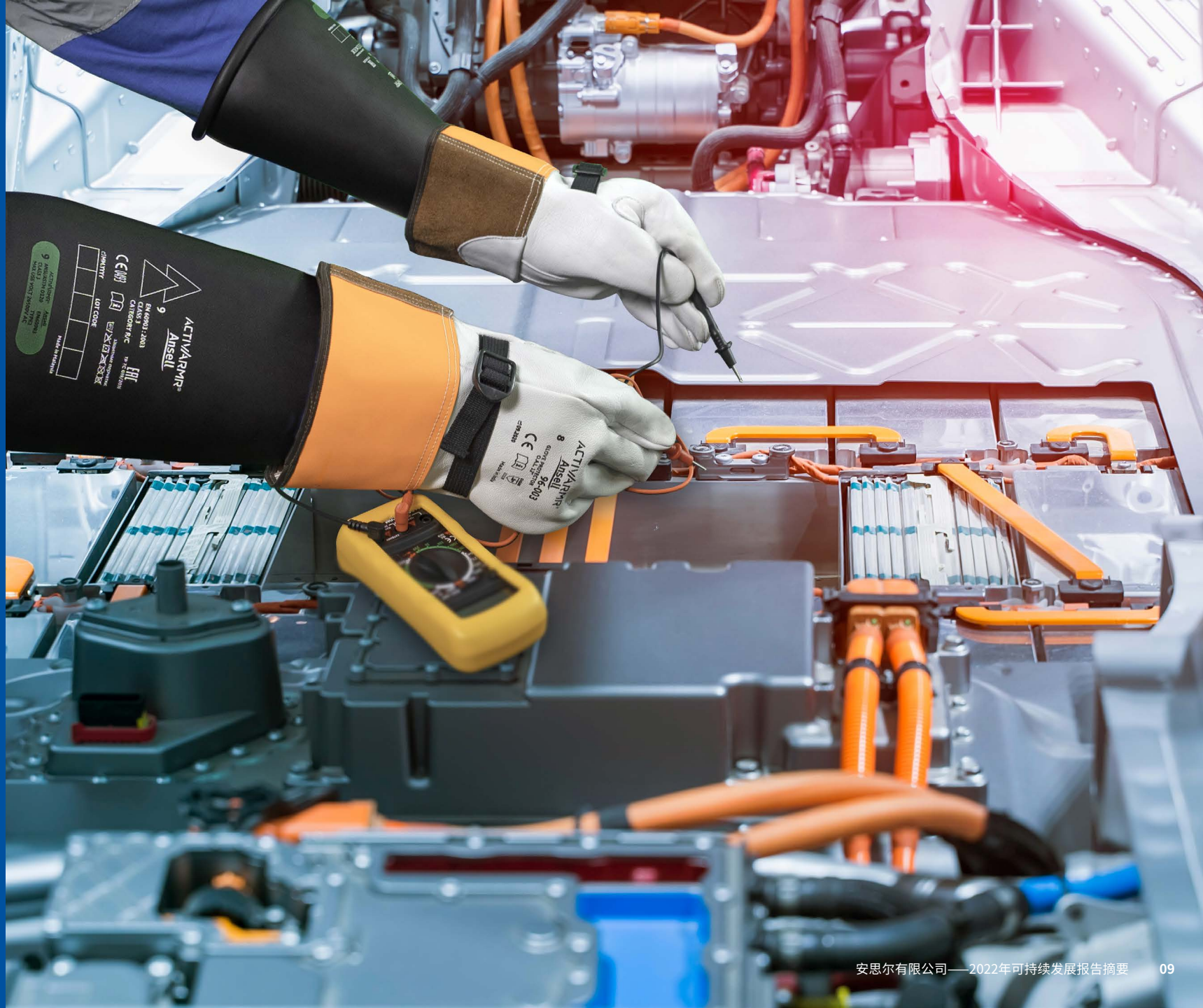
电动汽车 (EV) 的全球销量正在迅速增长, 部分原因是具有环保意识的消费者对减少化石燃料的使用越来越感兴趣。在使用锂离子电池等储能系统时, 这些车辆存在一系列安全风险, 需要使用特定类型的个人防护装备。

一家业界领先的电动汽车制造商面临的挑战是对其电池产品 (超过50伏) 精益求精。他们使用的个人防护装备既不灵活也不舒适, 因此团队成员在执行必要任务时面临挑战。

安思尔团队通过进一步了解制造商的需求, 继续合作创新下一代更轻的电气防护, 实现更好的贴合性、舒适性和性能。ActivArm<sup>®</sup> 电气防护手套符合制造商的需求, 目前正在为他们的员工提供防护。安思尔与该制造商合作, 还为整个产品组合提供广泛的解决方案, 防止各种工作场所产生的危害, 包括切割、磨损和化学风险, 并为在设施、维护和电池组装应用领域工作的员工提供防护, 使他们能够在这个快速发展的汽车生产领域安全工作。

以人为本, 以地球为先

Ansell Protects™





# 解决电池生产中复杂、多重危害的安全问题

电池技术的创新正在不断进步，实现了快速的产能扩张，以满足日益增长的电动汽车需求。新的、独特且复杂的安全挑战由此产生，因此需要保护工人免受多重危害。

一家专注于锂离子技术的一流欧洲电动汽车电池创新企业和制造商要求彻底修改其安全需求，以确保工人免受化学、热和电击危害。

这家电动汽车电池技术领先企业利用基于 AnsellGUARDIAN™ 风险评估的个人防护装备选择方法以及我们化学技术专家团队的持续支持，选择了 AlphaTec®、MICROFLEX® 和 ActivArmr® 个人防护装备产品解决方案，以确保工人的安全和防护。

以人为本，以地球为先

Ansell Protects™





治理

我们的企业治理框架体现了安思尔诚信、问责和透明的文化。董事会和执行委员会监督我们的可持续发展方法，并确保建立一个有凝聚力且稳健的治理框架。在劳工权益方面，董事会的可持续发展与风险委员会、首席执行官及行政领导团队定期审核有关劳工权益问题的报告。

员工接受了我们的价值观和行为准则的培训，从而在我们的整个业务中达到最高的法律、道德和伦理标准：



200多名

管理人员接受了道德决策文化培训



超过4000名

生产员工接受了《全球行为守则》进修课程



超过3000名

专业级员工完成了全球导航利益冲突培训

董事会对可持续发展风险和机遇的监督

安思尔董事会  
负责监督和审查公司的管理、行政和治理，包括监督安思尔的战略方向。

可持续发展与风险委员会 (SRC)  
审核安思尔风险管理系统的设计和实施，以及安思尔可持续发展政策和计划的有效性。

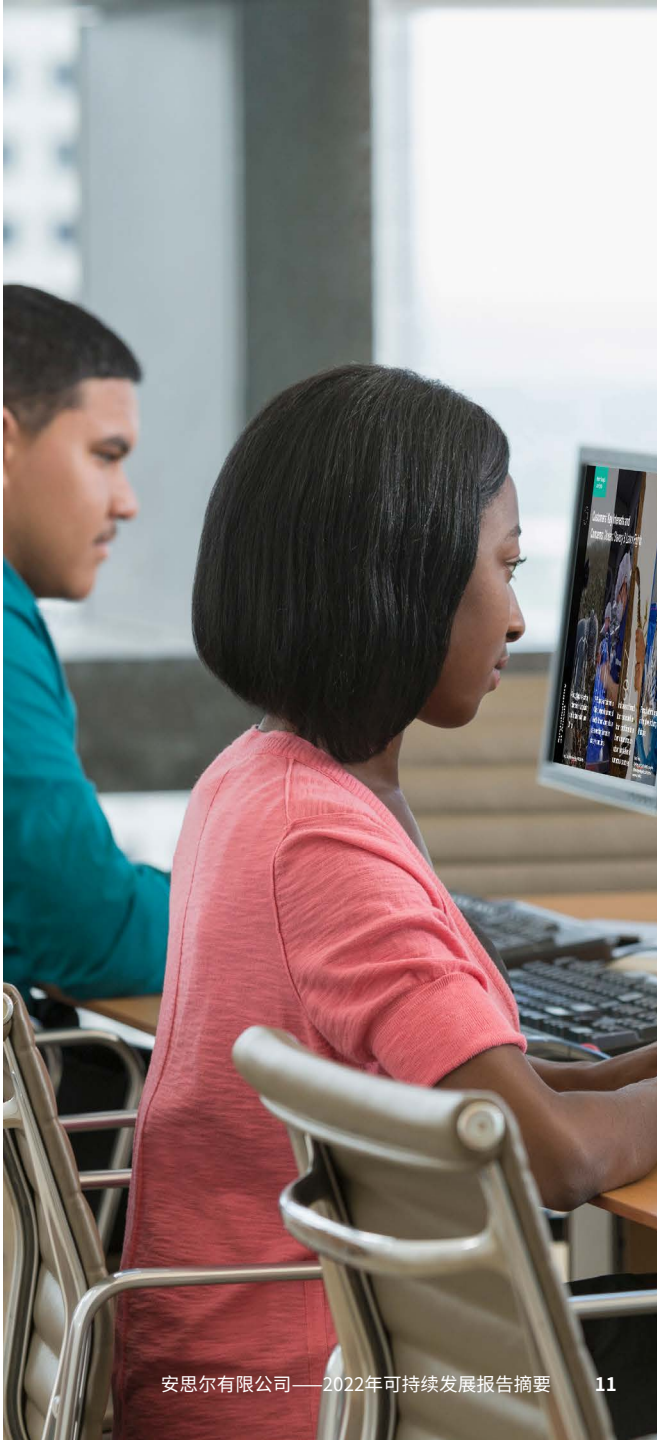
审计与合规委员会 (ACC)  
审核安思尔的财务报表，包括确保披露符合TCFD的建议。

管理层在评估和管理可持续发展风险和机遇方面的作用

首席执行官和行政领导团队  
通过其可持续发展委员会，首席执行官和行政领导团队负责安思尔可持续发展战略的总体发展和实施。首席执行官和行政领导团队定期向董事会提供战略可持续发展目标的进展情况，并就需要董事会监督和批准的重大决策提出建议。

劳工权利委员会  
由一个核心的行政领导团队组成，他们负责管理我们供应链的现代奴隶制和劳工权利风险。

可持续发展工作流程	行政领导团队成员负责	
员工	首席人力资源官兼运营和全球供应链高级副总裁	负责执行我们人类可持续发展战略，并执行与安全与健康、多元化与包容性、劳工标准治理框架、供应商管理框架和社区参与相关的计划。
地球	运营和全球供应链高级副总裁	负责执行我们的环境战略。该工作流程执行我们的脱碳战略，并负责我们的CDP和TCFD报告。
产品	IGBU总裁兼HGBU总裁	负责提供新产品的创新，执行我们的包装承诺和针对为可持续发展设计的产品的管道开发，并与客户、供应商和其他相关利益相关者合作开发循环和报废解决方案，以减少对环境的影响。
可持续发展交流和培训	首席商务官	为我们的员工提供关于安思尔可持续发展的正确知识，与客户就可持续个人防护装备的行业解决方案进行交流，并制定我们的可持续发展沟通战略。





以人为本, 以地球为先

Ansell Protects™

[ansell.com](https://ansell.com)

参与交流:

