Ansell

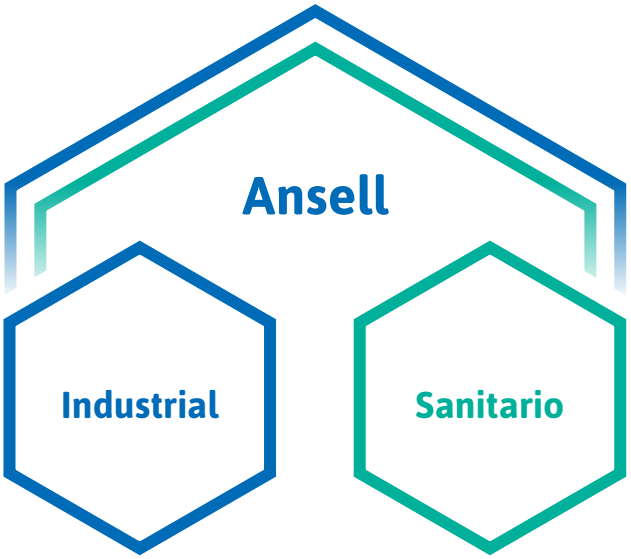
REIMAGINANDO LA PROTECCIÓN

2017

Informe de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad

Reimaginando la protección

En Ansell seguimos poniéndonos a prueba para dar el mejor servicio a nuestros clientes. Durante el año que viene, Ansell simplificará su estructura empresarial. Tras la venta del negocio de Sexual Wellness, Ansell fusionará las unidades de negocio de Single Use y Medical GBUs en una sola: Healthcare GBU. La GBU Industrial permanecerá sin cambios destacables. El objetivo es ofrecer una propuesta empresarial optimizada a nuestros clientes.



Nuestros valores

- **Integridad** – Valoramos hacer lo que es correcto y ético. Desde que empezamos nuestras actividades hace más 100 años, la misión de Ansell ha sido marcar la diferencia en las vidas de nuestros clientes. Todos los empleados reciben formación regularmente sobre nuestro Código de conducta y les animamos a que informen de cualquier preocupación que puedan tener, por ejemplo a través de una línea telefónica confidencial.
- **Confianza** – Valoramos el respeto, la justicia y el poder confiar en las personas.
- **Agilidad** – Valoramos el hecho de poder dar respuesta a los clientes y entre nosotros mismos, además de la apertura al cambio y la flexibilidad
- **Creatividad** – Valoramos la inventiva, la innovación y las formas de pensar nuevas y divergentes. En Ansell seguimos ampliando nuestro liderazgo en el mercado de la protección frente a cortes con una línea de guantes HyFlex® diseñados con fibras de tecnología INTERCEPT™ de nueva generación®, una innovadora tecnología de tricotado que fusiona fibras de diseño, tanto sintéticas como naturales, para elaborar fibras de alto rendimiento.
- **Pasión** – Valoramos la energía y la acción, el compromiso, la resolución y la dedicación.
- **Implicación** – Valoramos los comentarios, la influencia y la iniciativa de los miembros de nuestro equipo. Todos los años Ansell entrega sus Premios a la innovación, en los que cientos de empleados de Ansell de todo el mundo presentan ideas que han cambiado el pensamiento tradicional.
- **Trabajo en equipo** – Valoramos la colaboración y el sentimiento de alianza, de compartir y de preocuparse los unos por los otros.
- **Excelencia** – Valoramos un enfoque tenaz en los resultados, la toma de responsabilidades y el logro de objetivos.

11-542
HyFlex®
MD
Ansell
EN407
EN388
4X32F
XIXXXX
CUT
ANSI
A7
ANSI
4
ABR
9

Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibiidad

ANSELL
CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY

Introducción

El compromiso de Ansell con la protección va mucho más allá de las soluciones que aportamos al mercado. Nuestro objetivo es dirigir el cambio transformacional en nuestra compañía y en nuestro sector, creando un mundo más seguro y más sano. Reconocemos que el camino es largo, pero nuestra estrategia mantiene una mejora continua hacia la diferencia positiva.

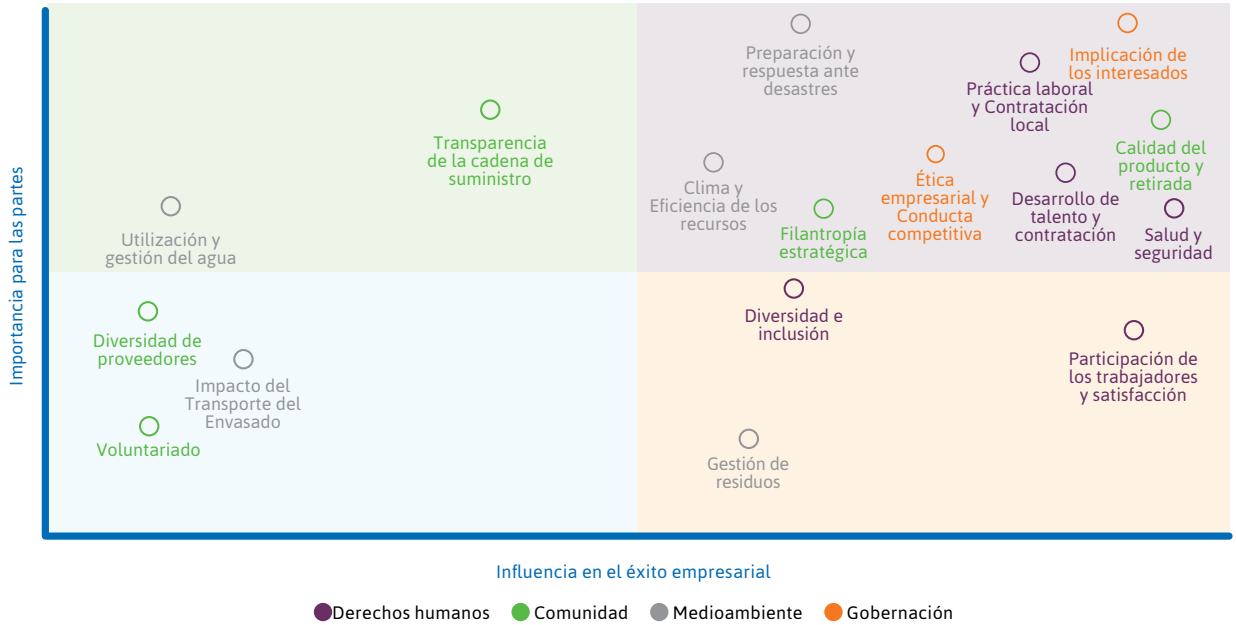
Creemos que el camino hacia un liderazgo verdadero conlleva añadir nuestros valores fundamentales de Integridad, Transparencia, Creatividad, Implicación, Pasión, Agilidad, Trabajo en equipo y Excelencia a nuestro compromiso de crear un futuro más sostenible para Ansell.

Principales esferas prioritarias	Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU
Ética empresarial y Conducta competitiva	16
Clima y Eficiencia de los recursos	6, 7, 12, 13, 15
Preparación y respuesta ante desastres	
Salud y seguridad	3, 5
Práctica laboral y Contratación local	8, 10
Calidad de producto y retirada	
Participación estratégica	17
Filantropía estratégica	
Desarrollo de talento y contratación	4, 5

En septiembre de 2015 la ONU adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), proporcionando una visión de gran alcance para mejorar nuestro mundo. Los ODS incluyen 17 objetivos y 169 metas que buscan acabar con todas las formas de pobreza, luchar contra la desigualdad, mejorar la salud y la educación, atajar el cambio climático y promover el crecimiento económico y la prosperidad en los próximos 15 años. Identificar nuestras principales esferas prioritarias en materia de sostenibilidad nos ha permitido evaluar cómo podemos alinearnos con los ODS para garantizar que nuestras prioridades de sostenibilidad son coherentes con esos Objetivos mundiales.

Consulte http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html para obtener más información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Mapa de evaluación de materialidad



En 2016 Ansell elaboró un estudio de asignación de materialidad para determinar los problemas de sostenibilidad más importantes para las partes interesadas en Ansell y que más influyen en el éxito empresarial. Si bien en Ansell reconocemos y nos ocupamos de todos los problemas que se identificaron en esa Matriz de materialidad, nueve esferas prioritarias principales, ilustradas en el cuadrante superior derecho, son las que han recibido más atención en 2017. Esas nueve esferas prioritarias están firmemente integradas en nuestra misión de protección y representan tanto riesgos como oportunidades. En 2017 desarrollamos un proceso de gobernación y avanzamos en la implementación de acciones para atajar las brechas y mejorar las fortalezas en esas áreas, pero sabemos que todavía queda mucho por hacer. Los objetivos a largo plazo se establecerán y se harán públicos en 2018, mientras seguimos con nuestro viaje hacia una mayor sostenibilidad.

Derechos humanos

Empezando con el liderazgo ético y siguiendo con nuestra cadena de valores, en Ansell nos comprometemos a respetar los derechos humanos que se recogen en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

Nuestras personas y los Derechos Humanos

En Ansell trabajamos con un respeto fundamental por nuestros empleados, por las personas con las que hacemos negocios y con las que interactuamos en nuestra cadena de valor y de conformidad con los gobiernos locales y nacionales. En los últimos años hemos progresado mucho en nuestro viaje hacia la sostenibilidad en algunos temas importantes. Probablemente el más destacado haya sido la adopción en 2016 por parte del Consejo de Administración de la Declaración de Derechos Humanos de Ansell (que puede consultarse online y en inglés en http://www.ansell.com/en/About/Corporate-Responsibility/About.aspx), en conformidad con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

La adopción de la Declaración de Derechos Humanos de Ansell es una llamada a la acción para todos nosotros en la lucha por crear lugares de trabajo abiertos e inclusivos donde se respeten los derechos humanos y donde todos los trabajadores sean valorados.

En 2017, realizamos evaluaciones del impacto en los Derechos Humanos en fábricas de Malasia, Sri Lanka y México, junto con nuestro socio BSR. Con esa evaluación y con las revisiones de los agentes implicados de la sociedad civil, se identificaron riesgos para los Derechos Humanos con un impacto en los trabajadores de producción y Ansell ha desarrollado políticas y acciones para mitigar esos riesgos.

"Tras el lanzamiento de varias iniciativas de sostenibilidad durante el primer año de nuestra colaboración, Ansell ha vuelto a demostrar que es líder en su sector industrial con la elaboración de Evaluaciones del impacto en los Derechos Humanos, priorizando y reparando el impacto en esos derechos en su cadena de valores, y avanzando en su compromiso con unas prácticas empresariales sostenibles."

Laura Gitman
Senior Vice President, BSR

Una de las principales conclusiones de la Evaluación del impacto en los Derechos Humanos fue con respecto a las excesivas horas de trabajo de los trabajadores de producción. En respuesta a este asunto, el departamento de Recursos Humanos ha implementado un seguimiento online de los horarios de los trabajadores, de la asistencia, de las vacaciones y de las horas de trabajo. Este sistema online está activo desde junio de 2017. Ahora las horas extras se controlan más de cerca, con informes mensuales por parte de las fábricas que se comparten con la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección Ejecutiva, y se elaboran resúmenes de los informes, que se elevan al Consejo.

Además, en 2017 participamos en talleres de Derechos Humanos, y estamos actualizando y estandarizando nuestras políticas para que sean más punteras con respecto a los problemas en materia de Derechos Humanos a los que está haciendo frente nuestro negocio a día de hoy y en el futuro.

En Ansell cumplimos y superamos los estándares laborales y de remuneración mínimos en las fábricas y hacemos todo lo posible para garantizar que los sueldos de los trabajadores se adecuan a sus contribuciones o, en la mayoría de casos, superen los precios de mercado existentes.

Código de conducta de Ansell

El Código de conducta mundial es la política fundacional para el elevado nivel de conducta ética que esperan los trabajadores de Ansell. Junto con otras políticas importantes como la Política de Responsabilidad Corporativa de Ansell y la Declaración de esclavitud moderna, el Código de conducta está online en http://www.ansell.com/en/About/Corporate-Responsibility/About.aspx además de en la Intranet de la plantilla.

El Código de conducta pone de manifiesto las opciones disponibles para que todos los empleados de puedan informar de problemas y buscar asesoramiento sin miedo a represalias, y también aporta información sobre las obligaciones adicionales de los supervisores y los directores.

El Código de conducta también explica las prácticas de empleo justo de Ansell. Respetamos el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores y al convenio colectivo en todas nuestras actividades. Además Ansell garantiza la libertad de movimiento de sus trabajadores externos. Por otra parte, Ansell cuenta con una política muy potente contra el trabajo infantil y verifica la edad de todos sus trabajadores.

Rendición de cuentas de los Proveedores

En Ansell esperamos que nuestros proveedores cumplan con el mismo nivel de respeto por los derechos humanos. Esperamos que los proveedores cumplan con toda las leyes y normativas vigentes en la fabricación y la distribución de nuestros productos, y cuando nos suministran sus servicios.

Solicitamos a todos los proveedores que revisen y firmen el Código de conducta de proveedores de Ansell (que se encuentra online en http://www.ansell.com/-/media/Corporate/MainWebsite/About/Corporate/Corporate-Governance/Supplier-Code-of-Conduct.ashx?la=en).

También pedimos que todos los proveedores directos de materiales para los productos Ansell, cuyos contratos con nuestra compañía exceden los US$100.000 cumplan con nuestra Política de responsabilidad social de terceros. Estos proveedores deberán demostrar su conformidad con dicha política a petición de Ansell y pueden quedar sujetos a auditorías y autoevaluaciones.

En 2017 Ansell empezó a trabajar con su socio Sedex, una asociación sin ánimo de lucro, en un proceso de evaluación de riesgos de nuestra cadena de suministro que verifica las prácticas éticas de los proveedores de Ansell y que además identifica las áreas de fortalecimiento y de mejora de la cadena de suministro de la compañía.

"La valiosa cooperación de Ansell en Sedex les permite colaborar con su base de proveedores mundial en materia de prácticas justas de abastecimiento. Estamos encantados de dar apoyo a Ansell en su continuo fortalecimiento de los resultados en materia de RSC (RESPONDABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA), y de apoyarles, igual que hacemos con todos nuestros miembros, en sus programas de mejora continua".

Jonathan Ivelaw-Chapman
CEO, Sedex

Si está leyendo la versión electrónica de este documento, haga clic en la imagen que aparece más arriba para ver qué opinan los empleados de Ansell de los Derechos Humanos.

Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibiidad

Continuación

Jornada de los Derechos Humanos

El 10 de diciembre de 2016 los trabajadores de Ansell de todo el mundo conmemoraron la Jornada de los Derechos Humanos coincidiendo con el día del año 1948 en que la Asamblea General de la ONU adoptó la Declaración Universal de los Derechos humanos. Los trabajadores de Ansell demostraron su creencia en que los derechos humanos son aquellos derechos básicos inherentes a todo ser humano que constituyen la base de la libertad, la justicia y la paz, y que se aplican por igual en todos los países.

Desde "recibir un trato justo y con respeto y dignidad" a "poder decidir de forma justa y sin discriminación", los trabajadores de Ansell compartieron sus ideas mediante vídeos que respondían a la pregunta "¿Qué es lo que más me importa en materia de Derechos Humanos?"

Gestión del capital humano

El Comité de Recursos Humanos de Ansell, presidido por un miembro de la Junta Directiva, ha supervisado la gestión de los recursos humanos en Ansell. Los empleados son la pieza fundamental para el éxito de la compañía y dedicamos una cantidad importante de recursos a la contratación de personal, a la gestión de las plantillas y a la optimización de la fuerza de trabajo a nivel de toda la compañía. Periódicamente la Junta recibe información de riesgos del personal a través del Comité de riesgos, que preside un miembro de la Junta Directiva. El Equipo de Dirección Ejecutiva (Executive Leadership Team) y el Comité de Riesgos (Board Risk Committee) de la Junta supervisan las acciones y los resultados del Comité de RSC de Ansell.

Existen programas, políticas y procedimientos para fomentar la participación de los trabajadores. En 2016 Ansell lanzó un programa de integración para aumentar la retención, que también se amplió a las plantas de fabricación de Ansell en 2017. Como respuesta a los comentarios de los trabajadores en la encuesta sobre compromiso y cultura de los empleados (Employee Engagement and Culture Survey) de 2015, Ansell lanzó y amplió los programas de formación y de gestión en 2017 para permitir que los trabajadores desarrollen sus objetivos profesionales y como apoyo a su capacidad para contribuir de forma efectiva a la empresa.

Contratación, desarrollo y retención de talento

En Ansell estamos creando una potente base de liderazgo mundial que se fundamenta en las Competencias de liderazgo centrales de la compañía. Estamos introduciendo nuevos programas y ampliando los ya existentes para un mejor desarrollo del personal de Ansell, personas de todo el mundo que reaccionan ante los desafíos que plantea el dar respuesta a las necesidades empresariales cambiantes de la compañía a diario.

Las Competencias de liderazgo animan a la participación de los trabajadores y dan forma a los compromisos que adquirimos con los trabajadores de Ansell, los clientes, los consumidores y los accionistas. A partir de la Encuesta sobre compromiso y cultura de los empleados de 2015, se han introducido varios programas nuevos para empleados a distintos niveles con el fin de aumentar la productividad al tiempo que se refuerzan las competencias existentes. En Ansell creamos líderes.

Demonstrating the Ansell Values of

Integrity
Trustworthiness
Creativity
Involvement
Passion
Agility
Teamwork
Excellence

through an Innovative and Engaging Culture where our leaders are

People Oriented
Bringing out the best in others to work collaboratively in a global environment

Candid & Transparent
Speaking openly with respect for all

Decisive
Taking action with good judgement

Global & Long-Term Oriented
Creating a compelling future and destination

Growth focused
Innovating to be faster, better, smarter

Proactive
Initiating and driving change

Risk Tolerant
Taking calculated risks for disruptive change

Desarrollo de supervisores globales (Global Supervisor Development)

A principios de 2017 decidimos crear un programa de desarrollo de liderazgo personalizado para Ansell orientado sobre todo a los jefes de planta. Aprovechando los comentarios de muchos de esos supervisores, además de los de la Dirección senior, creamos un programa de liderazgo de 6 días de duración que se imparte en un periodo de 6 meses con una mezcla de sesiones en clase y de sesiones prácticas. El programa Supervisor cubre los aspectos básicos del liderazgo: acompañar, delegar, motivar, gestión del rendimiento y comunicación. Se aplicó por primera vez en la planta de Bangalore y después se implantó en Tailandia. En 2018 el programa se ampliará a las fábricas de Malasia y Sri Lanka.

Desarrollo de mandos mundial (Global Manager Development)

Se han organizado más de 27 sesiones en el universo Ansell y se ha formado a más de 500 mandos. Se trata de una experiencia de aprendizaje interactiva y muy atractiva que refuerza la capacidad de los mandos de dirigir y acompañar a sus subordinados y de colaborar con equipos transversales de una manera que aporte energía y que les motive a alcanzar niveles más elevados de rendimiento. Los mandos aprenden competencias básicas que resultan clave no solo para el crecimiento de Ansell sino también para su propio desarrollo personal y profesional.

"Formar parte del programa de desarrollo de mandos mundial (GMD por sus siglas en inglés) de Ansell ha sido una experiencia increíble. Como líderes, tenemos ante nosotros el reto de desarrollar nuestro estilo directivo para ayudar a nuestros equipos a rendir, potenciar su implicación y crear un buen ambiente de trabajo colaborativo. El GMD me ha ayudado a lograr esos objetivos."

Ornsuma Phatthanasing
Sr Analyst, Finance Lat Krabang

Reconocimiento a través del desarrollo (Recognition by Development)

Las reacciones de la Encuesta sobre compromiso y cultura de los empleados de 2015 indicaban que los trabajadores no estaban recibiendo el reconocimiento apropiado (más allá del sueldo y los beneficios) por su contribución y sus logros. Este programa de medio día de duración fue creado para todos los mandos del mundo, dirigido por jefes de línea de producción en colaboración con Recursos Humanos. El ochenta por ciento de los mandos de Ansell ya ha llevado a cabo el programa y la Encuesta sobre compromiso y cultura de los empleados de 2017 recogió una mejora significativa en ese punto en concreto.

Ansell360 Feedback

Ansell360 es nuestro programa de comentarios 360 personalizado. Su enfoque aprovecha el rigor, la validez y la fiabilidad que se ofrece a través de la tecnología que suministra el Centro para un liderazgo creativo. Además, Ansell360 también se rige por las siete competencias de liderazgo de Ansell. Los empleados que participan en Ansell360 reciben comentarios de desarrollo muy completos que van en línea con nuestras Competencias de liderazgo. Hasta la fecha, casi 150 mandos, incluida la Dirección Ejecutiva, han participado en el proceso Ansell360.

Atleta Corporativo (Corporate Athlete)

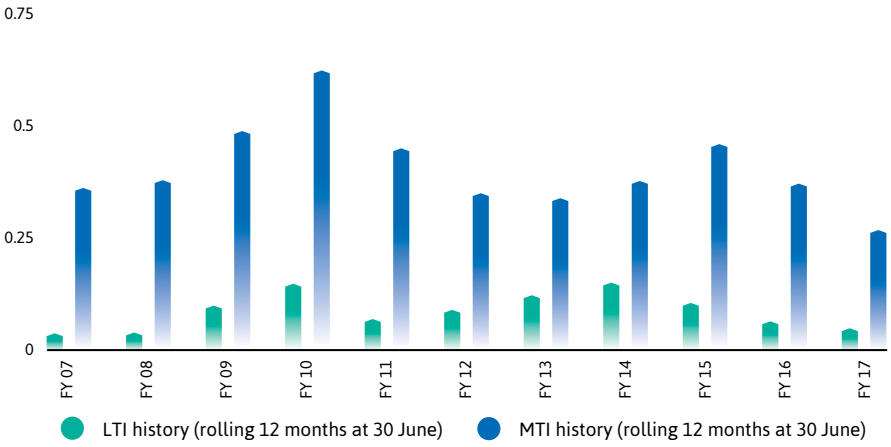
Ansell se ha asociado con el Instituto para el Rendimiento Humano de Johnson & Johnson para crear el programa "Corporate Athlete". Se trata de un programa de un día de duración, organizado por Ansell, y que se centra en una gestión completa de la energía. Mediante la integración de las ciencias de la psicología del rendimiento, ejercicios de fisiología y de nutrición, Ansell forma a sus empleados para maximizar su energía de forma eficiente. En 2017, organizamos dos veces el programa y la reacción fue muy positiva. Tenemos previsto organizar 12 sesiones más en 2018

ANSELL UNIVERSITY

Por su parte, la Ansell University permite que los empleados concilien la vida personal con la laboral y con el desarrollo profesional. En 2017, los trabajadores realizaron más de 10.000 módulos de formación online sobre Competencias de liderazgo de Ansell.

Los cursos más realizados en 2017 son Corporate Athlete, Recognition by Development, Global Manager Development y Global Supervisor Development.

Lost Time Injuries (LTIs) and Medical Treatment Injuries (MTIs) per 100 employees per annum. These figures continue to be at historically very low levels.



Los datos de este gráfico son a 30 de junio de 2017.

Informe sobre responsabilidad social corporativa y sostenibilidad

Continuación

Los cursos electrónicos más visualizados en 2017 han sido el de Distracted Driving, Office Ergonomics, Unconscious Bias, Comprehending Financials: A Guide to Financial Statements, Gender Dynamics & Talent Development , y el de LinkedIn: 'Rock Your Profile,' además del de Código de conducta de Ansell, el de Seguridad en internet y demás cursos obligatorios.

I AM ANSELL

Participación de los trabajadores (Employee Engagement)

En 2015 Ansell llevó a cabo la primera encuesta sobre compromiso y cultura de todos los empleados (employee engagement and culture survey). Como reacción a los comentarios que recibimos, desde Ansell lanzamos varias iniciativas de formación para el desarrollo de liderazgo, mecanismos estructurales e iniciativas de diversidad, entre otros.

En 2017 Ansell realizó su segunda encuesta sobre compromiso y cultura de los empleados, I AM ANSELL, entre nuestros más de 15.000 empleados. Un impresionante 91% de los trabajadores participó en la encuesta y permitió que sus voces fueran escuchadas.

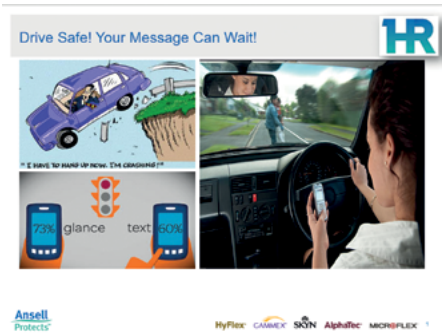
En general, la puntuación en materia de participación de los trabajadores de Ansell aumentó en dos puntos porcentuales y llegó al 63%, cifra que demuestra que las iniciativas que hemos implementado están teniendo un impacto importante. Además, la puntuación de participación de Ansell es significativamente superior que la referencia para empresas de fabricación de todo el mundo. En Ansell nos comprometemos a desarrollar esferas prioritarias clave para continuar progresando como líderes de nuestro sector poniendo a las personas ante todo.

Salud y seguridad de los trabajadores (Employee Health and Safety)

Como fabricante de equipos de protección personal, en Ansell mantenemos un enfoque sostenido en la salud y la seguridad y nos comprometemos a ofrecer un nivel elevado de seguridad y gestión de riesgos en nombre de nuestros trabajadores y contratas en todo el mundo. Las estadísticas de accidentes y enfermedades siguen siendo excelentes y son mejores que las de la competencia y los líderes de seguridad del sector.

No obstante, en mayo de 2016 Ansell sufrió un accidente mortal en la planta de Tailandia. Además de apoyar a la familia del fallecido, Ansell respondió al trágico incidente revisando sus políticas y procedimientos de formación en materia de seguridad y reforzó la conciencia en materia de seguridad para sus empleados de todo el mundo.

En 2017, y con el fin de impedir futuros accidentes graves y mortales, la Dirección de gestión de riesgos de Ansell estableció como prioritarias 12 áreas de riesgo elevado y también se ha iniciado un programa que presta atención especial a una nueva área de seguridad cada 120 días.



Las áreas de seguridad que se investigan hasta el momento son trabajo en alturas (Work at Heights), cerrado y etiquetado (Lock Out-Tag Out), salvaguarda de la maquinaria (Safeguarding of Machinery) y sustancias peligrosas (Hazardous Substances). La metodología requiere la elaboración de una encuesta, la identificación de los puntos de acción para superar las brechas de rendimiento, y la implementación de los puntos de acción. Todas las reuniones del equipo de dirección ejecutiva y las visitas a plantas Ansell ahora empiezan dedicando un momento a la concienciación sobre seguridad.

Durante el Mes de la seguridad, en junio de 2017, se potenciaron más formaciones de seguridad y de sensibilización en centros de Ansell de todo el mundo y también online a través de la Ansell University.

Además en 2017, siguiendo con nuestro compromiso de proteger a los trabajadores y los activos empresariales de la compañía, Ansell dedicó US$0,9 millones a la instalación de nuevos sistemas antiincendio o a actualizar los sistemas ya existentes en las fábricas.

Sistema de alerta en viaje

En Ansell, la seguridad de los trabajadores es nuestra principal prioridad. En 2017 lanzamos una iniciativa para la gestión de riesgos que permitía a los trabajadores viajar con confianza y recibir información importante. Como parte de un nuevo programa de gestión de riesgos de Ansell, hemos creado una alianza con una empresa de gestión de riesgos de viaje líder del sector para garantizar más confianza, tanto en casa como cuando viajamos al extranjero. Es un sistema que envía alertas de seguridad, información de viaje y de salud a través de una aplicación de teléfono móvil.

Datos de rotación de empleados 2017

	Género	2016 (%)	2017 (%)
Rotación	Personal masculino	18,0	23,0
Rotación	Personal femenino	18,8	22,4
Rotación total		**18,4**	**22,7**

Parte de la rotación de los trabajadores puede atribuirse a una mejor automatización y a las nuevas tecnologías que reducen el número de empleados necesarios para los procesos de fabricación. Para compensar el aumento de esa rotación no atribuida a dichas eficiencias en el lugar de trabajo, se han implementado soluciones específicas.

El programa de integración de empleados introducido en 2016 se ha ampliado a las fábricas para mejorar tanto la integración en Ansell como la retención del personal. También se ha llevado a cabo una revisión completa de los beneficios en Malasia y habrá cambios en 2018 para alinear mejor varios beneficios con las prácticas del mercado. También se han revisado los salarios de los trabajadores de producción de México y el resultado han sido algunos ajustes. México y otras plantas han organizado actividades de participación de los trabajadores, con mejores formaciones, como ejercicios de terapia física, y eventos sociales mensuales como la celebración del Día de la madre, picnics y competiciones deportivas.

A todo el personal nuevo se le asigna un "compañero" que le asiste en esa transición. Los socios empresariales de Recursos Humanos organizan "Paseos-charla" en todas las plantas, en las que comunican con los operarios. Los comentarios se resumen y se hacen llegar al equipo directivo, como material para acciones correctivas.

El estado de la rotación es tema de revisión mensual con cada equipo directivo local. A los trabajadores que abandonan Ansell se les pide que participen en una entrevista de salida y esos comentarios también se utilizan para las acciones correctivas. El programa de derivación de trabajadores premia a aquellos que presenten a un amigo o a un colega a Ansell, que se contrata, y ayuda a mantener un listado de posibles nuevas contrataciones.

Diversidad e inclusión

Las empresas que lideran en materia de resultados tienen fuerzas de trabajo diversificadas, y eso avala la creencia de que lograr la igualdad y el empoderamiento para las mujeres en el lugar de trabajo tiene mucho sentido empresarial. En 2016, la Junta confirmó sus estrategias diseñadas para aumentar la diversidad. Como parte de esta iniciativa, la Junta acordó cuáles serían los objetivos de diversidad de género que se lograrían en 2020.

Aunque el número de mujeres que ocupa cargos directivos en Ansell permaneció fundamentalmente plano entre 2016 y 2017, se han introducido varios programas nuevos para mejorar la diversidad de género a todos los niveles y especialmente en los puestos directivos senior de la compañía. Ansell también mantiene una lista compacta de mujeres de gran potencial que tienen la capacidad y el deseo de ocupar posiciones de mayor responsabilidad cuando estén disponibles.

Programa de orientación para mujeres de Ansell

En 2017 Ansell ha trabajado para enriquecer el perfil de diversidad de género de nuestros mandos con el lanzamiento de un nuevo programa de orientación en Norteamérica que atrajo a 55 mujeres mandos que buscaban esa orientación, y 35 orientadores.

Destinado a aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, este programa de orientación se está replicando en otras regiones en Ansell. A través de esa orientación, las mujeres en Ansell se sienten motivadas, apoyadas, estimuladas e inspiradas en su desarrollo personal y profesional.

Crear un mejor equilibrio entre géneros

Porcentaje de mujeres en cargos directivos en Ansell	Funciones	FY16 (%)	FY17 (%)
Directores no ejecutivos	Junta directiva	29,0	29,0
Directores ejecutivos	Nivel de director y superior	19,0	19,9
Dirección	Nivel de Manager a Director asociado	32,0	32,4

Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibiidad

Continuación

Avance del liderazgo de las mujeres

En 2017 se propuso una innovadora formación a 22 mujeres de Ansell que trabajaban en distintos niveles de la compañía en todo el planeta.

Muy interactivo, el programa mejoraba las competencias de cada una de las mujeres para ofrecer liderazgo en su posición actual, ampliaba la comprensión de cada una de ellas de los requisitos para el liderazgo a niveles superiores, y las preparaba para desarrollar y demostrar su capacidad para dirigir a medida que iban avanzando en Ansell.

La formación contó con secciones sobre Career Enablers for Leadership, Foundation of Business Acumen, Speaking the Language of Power, Strategic Relationships, PIR: Performance of the Business, and Image, Exposure, Mentoring y Action Planning. Las mujeres de Ansell identificaron el Missing 33%™, un concepto a través del cual la consultora de Ansell Susan Colantuono se refiere a ese 33% que falta en el bagaje de una mujer y que le impide llegar a lo más alto.

WOMEN'S LEADERSHIP FORUM

Women's Leadership Forum

En su segundo aniversario, el Foro de mujeres directivas de Ansell (WLF - Women's Leadership Forum Ansell abordará cuestiones que están potenciando la brecha de género en materia de liderazgo mediante la ayuda necesaria para que las mujeres dispongan de las herramientas necesarias para desarrollarse en la preparación de posiciones de mayor responsabilidad.

Las iniciativas de 2017 son:

- Creación de grupos de WLF en Australia, Brasil, EMEA, Malasia y América del Norte
- Organización de sesiones formativas y presentaciones en todo el mundo con temas como el Sesgo inconsciente (Unconscious Bias) y la Aceleración de las redes (Speed Networking), y presentaciones de ponentes externos y de miembros de la Dirección Ejecutiva de Ansell
- Ofrecer oportunidades de orientación, formación de perspicacia financiera y desarrollo y crecimiento profesional
- Las mujeres miembros de la Junta celebran sesiones formativas informales en cada uno de los centros.

Día internacional de la mujer

#BEBOLDFORCHANGE fue el hashtag del Día mundial de la mujer en 2017, el 8 de marzo, en una jornada mundial que celebra los logros sociales, económicos, culturales y políticos de las mujeres. Además esta celebración anual también supone una llamada de atención para acelerar la paridad de género.

Trabajadores de Ansell de todo el mundo aprovechan la ocasión para plantear sus propias ideas y cómo avanzar en materia de paridad de género. Utilizando vídeos breves, los empleados hablaron de forma muy emotiva sobre sus ideas personales y sobre cómo se comprometen para llevar a cabo acciones individuales para aumentar la paridad de géneros en Ansell.

Haga clic en las imágenes que aparecen a continuación para ver qué piensan los empleados de Ansell de los derechos de las mujeres.

Alin Popesu
Victoria Gardens, Australia

Christina Foo
Melaka, Malasia

Suraiya Yaacub
Cyberjaya, Malasia

John Martensen
Reno, Nevada, EE.UU.

"Si creas una cultura flexible e inclusiva que haga hincapié en la productividad por encima del presentismo (estar en el lugar de trabajo pero sin funcionar plenamente debido a enfermedad, estrés o cualquier otra distracción), esa ética se filtra rápidamente".

Suraiya Yaacub
Participante en vídeo

Formación en perspicacia financiera y empresarial (Financial and Business Acumen Training)

En 2017, bajo el Women's Leadership Forum, se invitó a empleados de Norteamérica, Australia y Bruselas a participar en un taller conjunto e interactivo de formación en perspicacia financiera y empresarial. Cientos de empleados de Ansell –hombres y mujeres– aprovecharon la oportunidad para entender mejor cómo el negocio de Ansell conduce y es conducido a través de la estrategia y las financias. En 2018 esa misma formación se ampliará a Malasia y hay planes de presentaciones futuras en otros centros de trabajo.

Respuesta positiva al proyecto piloto HERhealth

Los trabajadores se han adherido al programa piloto de salud femenina HERhealth que se presentó a principios de año en las plantas de Ansell en Xiamen, China; Bangalore, India; y en la provincia de Dong Nai de Vietnam. HERhealth, creado en 2007 por BSR, socio de Ansell, aporta información y servicios sanitarios importantes a las mujeres trabajadoras.

Los programas HERproject, que incluyen HERhealth, ya han llegado a más de 500.000 mujeres de todo el mundo, el 80% de las cuales indican tener poder de influencia sobre otras, con lo que las beneficiarias alcanzan el millón de mujeres.

Más del 90% de las mujeres de la empresa (y muchos hombres) de las tres plantas de Ansell han participado en la educación HERhealth. Empleados de Ansell que han recibido la formación HERhealth como instructores-colegas dirigen las sesiones sobre salud general y reproductiva, dieta, ejercicio, asistencia preventiva, salud familiar y falsos mitos de la salud. Además, las mujeres también tienen acceso a importantes pruebas de salud.

Las sesiones se realizan en horario laboral y han fortalecido la comunicación y la camaradería entre la plantilla. El programa seguirá formando a las mujeres que se contraten.

Treinta trabajadores de Xiamen (China) formaron el nuevo Happy Jogging Club.

Los trabajadores de Bangalore (India) aprenden la importancia de empezar el día con un desayuno saludable.

Evaluación de la sensibilización en materia de salud con operarios en la provincia de Dong Nai (Vietnam).

Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibiidad

Continuación

Comunidad

Ansell participa para tender una mano en caso de desastres naturales o enfermedades. Los empleados de Ansell comparten el compromiso de crear una vida mejor para las personas de nuestros países de origen y de crear un mundo más seguro y más sano. Es parte de nuestra cultura y es algo que nos está ayudando a ser uno de los empleadores más atractivos.

Filantropía empresarial e Implicación con la comunidad

Alianza mundial de Ansell con Operation Smile

En 2016 Ansell anunciaba una alianza mundial con Operation Smile, una organización sin ánimo de lucro que ofrece cirugía correctiva a niños nacidos con paladar hendido, labio leporino y demás deformidades faciales, en una misión por devolver la sonrisa al rostro de los niños más desfavorecidos. Nuestra ayuda incluía la donación de guantes de examen de nitrilo y rotuladores esterilizados.

En 2017, los trabajadores de Ansell fueron más allá de la donación de producto para llegar al corazón de la causa, y se ofrecieron voluntarios para asistir en una misión médica en Bengala Occidental, India. Junto al equipo de Operación Sonrisa estuvieron Anna Lobanova, Directora de Emerging Markets en EMEA y Asia-Pacífico, y Rajat Khosla, Marketing Manager para el subcontinente indio.

Actividades para "Earth Day" en Ansell

En una demostración del compromiso con las actividades relacionadas con el medioambiente, varias plantas de Ansell compartieron iniciativas verdes para celebrar el Día de la tierra (Earth Day). Ansell Lat Krabang y Ansell Korea organizaron la Jornada de la Gran Limpieza (Big Cleaning Day) e informaron a los trabajadores sobre acciones individuales que tienen impacto en el medioambiente. Destaca también el programa de Ansell Tailandia de reciclado de restos de ceniza de su quemador de biomasa, que convierten en fertilizante orgánico y acondicionador del suelo. Ansell Vina cambió todas sus luces incandescentes por iluminación LED, con la consecuente reducción del consumo energético en un 60%. Ansell Suratthani disminuyó en 1,1 toneladas la emisión de CO2 al año, tras añadir un aislante térmico más grueso a sus líneas de inmersión. Blowtex Aluminio, en Brasil, ha actualizado su planta de tratamiento de efluentes para garantizar la calidad de las descargas y ayudar a proteger el ecosistema local.

Donación de guantes en el norte de Perú

En marzo de 2017, Perú sufría sus peores inundaciones en décadas, y 94 personas perdieron la vida. Más de 115.000 casas y 100 puentes sufrieron daños de distinta consideración, y más de 700.000 personas se quedaron sin casa en 12 de las 25 regiones del país. Las fuertes tormentas destrozaron las riberas de las ríos, provocaron corrimientos de tierras, cortaron las carreteras y forzaron el cierre de las escuelas y de los edificios oficiales. La donación de guantes ActivArmr® fue muy buen acogida por las brigadas de rescate que ayudaron en la ciudad de Piura.

Ayuda a nuestra gente en Suratthani

Desde diciembre de 2016 hasta enero de 2017, unas inundaciones devastadoras afectaron a más de 1,72 millones de personas en Tailandia. Las carreteras y los puentes quedaron impracticables, igual que el servicio de ferrocarril. Las casas de muchos trabajadores de Ansell Suratthani quedaron inundadas. Para ayudar a sus colegas, los trabajadores de Ansell Lat Krabang se organizaron para donar más de una tonelada de arroz y 7.750 pares de guantes para ayudar a las víctimas de las inundaciones. A lo largo de un periodo de dos semanas, el equipo directivo de Suratthani supervisó la situación y ayudó en el desplazamiento delos trabajadores afectados y de sus familias, a veces en barca.

Pasteles para una buena causa en Portugal

Todos los años los trabajadores de Ansell Portugal aceptan el reto de colaborar con una buena causa cercana a sus corazones y a sus comunidades. En 2017 Ansell Portugal participó con "To Believe", una asociación de padres y amigos de niños con cáncer. Se donaron gran variedad de aparatos electrodomésticos, material escolar y material para necesidades básicas.

Cambio de look para la escuela Ampara Gonagala de Sri Lanka

Con la intención de crear un mejor entorno educativo en la escuela aislada Gonagala de Ampara, Sri Lanka, el equipo de Ingeniería mundial de Ansell Lanka ayudó a materializar el objetivo de la escuela de restaurar el edificio tras verse afectado por una serie de desastres naturales y una guerra de 30 años. El equipo de Ingeniería mundial organizó una campaña para reformar la biblioteca de la escuela, donó material escolar y educativo y bolsas de libros para todos los estudiantes, además de equipamiento deportivo y un sistema de sonido para el auditorio de la escuela. Por otro lado, miembros del equipo de Ansell también organizaron un seminario de matemáticas y de ciencias.

Direct Relief
Deliver a world of good.

Donaciones de productos

Un par de guantes, en las manos adecuadas, puede hacer cosas extraordinarias. En 2017 Ansell donó más de 200.000 pares de guantes a la organización caritativa de larga trayectoria Direct Relief. Esas donaciones se utilizaron para ayudar a personas necesitadas tras desastres naturales y brotes de enfermedad de Argentina, Armenia, República Dominicana, Guatemala, Haití, Estados Unidos y Venezuela.

En Ansell estamos orgullosos de apoyar esta misión de alivio directo para "mejorar la salud y las vidas de personas afectadas por situaciones de emergencia o de pobreza mediante la movilización y el suministro de los recursos médicos esenciales necesarios para su cuidado".

Donación I AM ANSELL, la encuesta sobre compromiso y cultura de los empleados

Nuestro CEO, el Sr. Magnus Nicolin, volvió a plantear un reto a los trabajadores de Ansell relacionado con la participación en la encuesta.

Y de nuevo, al haber superado el récord de participación, Ansell donó 25.000 USD a Direct Relief en 2017.

Árboles para nuestro futuro (Trees For Our Future)

En 2017 todos los empleados de Ansell celebraron el Día de la tierra (Earth Day). Para conmemorar la jornada, Ansell Lanka y Ansell Textiles Lanka participaron en un proyecto con todos los empleados, juntos para crear un "Ansell Protected World".

Para conmemorar el Día de la tierra en 2017, la Dirección de Lanka distribuyó más de 3.400 árboles frutales, uno para cada empleado, que los plantaron en sus casas. Esos árboles darán sombra y fruto, y representarán los grandes esfuerzos de Ansell para compensar los niveles de CO_2 en el medioambiente.

Durante la semana anterior a la del Día de la tierra, los empleados participaron en sesiones de concienciación sobre cambio climático y aprendieron trucos sencillos para reducir su impacto en el medioambiente.

Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibiidad

Continuación

Medioambiente

Estamos tomando decisiones medioambientales inteligentes para el futuro y estamos implementando nuevas eficiencias climáticas y de recursos a medida que gestionamos una mayor productividad con un compromiso con la seguridad y la sostenibilidad en nombre de nuestros trabajadores y nuestros accionistas.

Ansell es un fabricante de primera categoría que en 2017 operaba 19 plantas en Asia, América y Europa, y que cuenta además con una amplia cadena de suministro externa. En Ansell nos comprometemos con las prácticas sostenibles en nuestros procesos de fabricación y en la cadena de suministro, y eso demuestra nuestro liderazgo medioambiental y la gestión efectiva del riesgo de las operaciones.

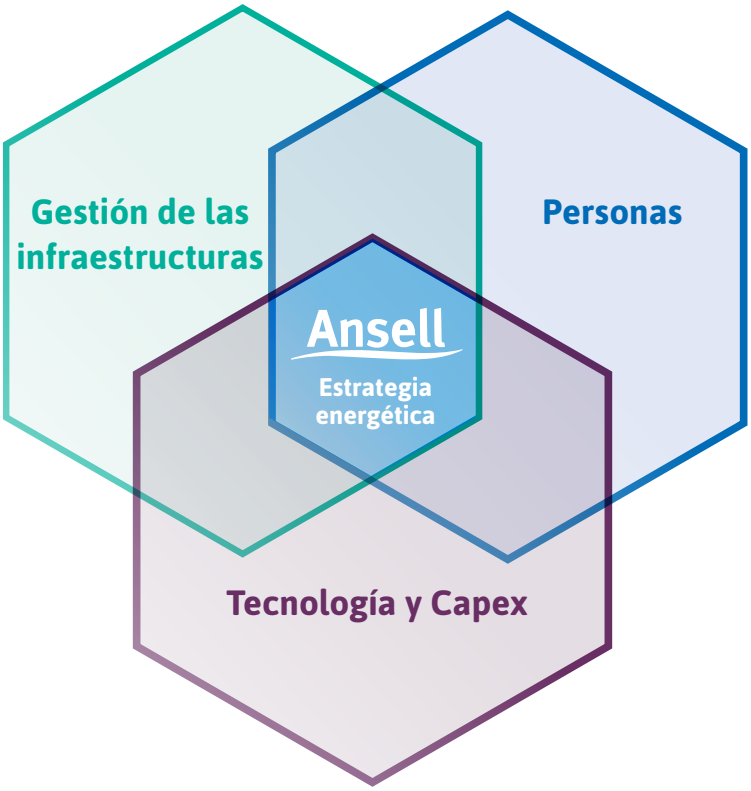
Gestión medioambiental

En Ansell gestionamos nuestro impacto en el medioambiente con unas políticas y unos sistemas que mitigan el riesgo proporcionalmente con nuestras actividades, sobre todo en áreas de gestión de aguas, gestión de residuos peligrosos y manejo de materiales tóxicos. La Junta de Ansell y el Comité de riesgos controlan de forma continua los principales riesgos de las operaciones de la compañía en todo el mundo, algunos de los cuales se indican a continuación.

Estrategia y objetivos para los gases de efecto invernadero

En Ansell invertimos nuestros recursos humanos y de capital en la creación de eficiencias de gases de efecto invernadero mediante la adquisición o la actualización de tecnologías y equipos nuevos, la adopción de nuevos estándares medioambientales, y procuramos que nuestros empleados se rijan por las mejores prácticas y la mejora continua en términos de liderazgo medioambiental.

Sabemos que no podemos mejorar lo que no cuantificamos, y por eso un paso importante en 2017 ha sido establecer una medición online estandarizada de la producción de gases de efecto invernadero en nuestras plantas, a nivel de "por máquina" o por "zona de proceso" y "tipo de energía". Este nuevo sistema de control sustituye al seguimiento manual de las plantas de Ansell en Corea, Malasia y Tailandia. La supervisión online ya se está implementando en Sri Lanka y después se implementará en otras fábricas de Ansell.



Preparación para afrontar desastres y prevención

Los mayores riesgos y las mayores acciones de mitigación de Ansell relacionados con los riesgos de los materiales para su negocio figuran en las páginas 27 y 28 del Informe anual, en la sección Resumen operativo y financiero.

Validación de los gases de efecto invernadero por terceros

Ansell está teniendo un papel más activo en varios proyectos de reducción de emisiones de carbono y de energía, y en 2017 suministró datos corporativos al Proyecto de Información de Emisiones de Carbono (Carbon Disclosure Project), un sistema de información mundial que permite a empresas como Ansell medir y gestionar mejor su impacto ambiental.

También en 2017, Ansell ha conseguido la certificación de terceros de su inventario de gases de efecto invernadero de la mano del Registro LRQA de Lloyd, de conformidad con los requisitos de la ISO 14064-3 y la ISO 14064-1: 2006.

Además Ansell ha establecido nuevos estándares para garantizar que los equipos de fabricación funcionan con la eficiencia óptima y que la eficiencia energética es una consideración para todas las nuevas compras. Los medidores de energía se instalan en toda maquinaria nueva, y hacemos todo lo necesario para que el rendimiento de la eficiencia energética sea visible en todas las plantas para implicar a los trabajadores y aportar mejoras.

Los indicadores clave de rendimiento energético ayudan a nuestros equipos directivos a seguir las mejoras en las fábricas de Ansell, con un objetivo de mejora interanual del 5% en todas las mediciones de energía. Los informes mensuales mundiales garantizan que las acciones operativas y de ingeniería están alineadas con la estrategia energética de Ansell.

En Ansell hemos desarrollado un programa para designar a proveedores secundarios y/o alternativos para suministros y/o materiales clave, y así los productos pueden ser suministrados de fábricas o almacenes alternativos.

Ansell seguirá invirtiendo en la formación del personal, creando infraestructuras y tecnologías de gestión para crear una mayor conciencia de la conservación energética y para mejorar la eficiencia energética.

Cambio climático

Eficiencia de los recursos

Esta sección repasa la utilización que hace Ansell de recursos clave. Comenzado en FY 2017, el cálculo de las emisiones de CO2 se ha reconfigurado para FY 2016 y FY 2017 y se basa en las normass ISO 14064-1, que permiten calificar e informar de las emisiones y de la eliminación de gases de efecto invernadero. El cambio a ese nuevo método ISO 14064 ha supuesto la introducción de un número mayor de variables en los cálculos de las emisiones de CO2. Eso ha generado un aumento en el reporte del FY 2016, a pesar de que las emisiones hayan disminuido como muestra el análisis gráfico.

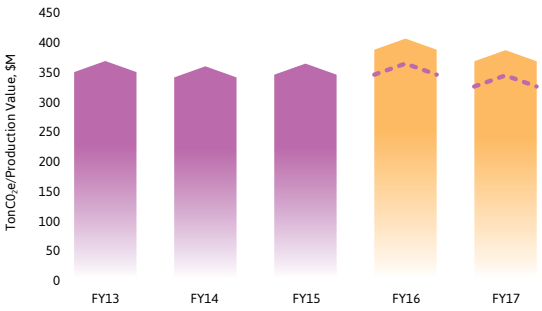
La nueva caldera de biomasa será la tercera para Ansell Sri Lanka

Durante 2017 Ansell ha invertido 2,7 millones de USD en la instalación de una tercera caldera de biomasa para adecuarse a la ampliación de su fábrica de Biyagama en Sri Lanka. Esta nueva caldera de 12,5 MW es la más avanzada tecnológicamente de Ansell y ha sido diseñada con un proceso de recuperación térmica integrado y con sistemas de limpieza en línea.

Las calderas de biomasa utilizan biocombustibles para ofrecer energía limpia y renovable. Las empresas que piensan en verde utilizan biocombustibles para mitigar el impacto de los procesos de fabricación mediante la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero como sustituto de los combustibles fósiles.

La previsión de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero gracias a la nueva caldera de biomasa es de 13.000 T de CO2eq. Está previsto que la reducción de las emisiones totales para las tres calderas de biomasa de las plantas de Sri Lanka más la cuarta de Tailandia sea de 66.000 Toneladas de CO2eq al año. Las calderas de biomasa de Ansell funcionan con virutas de madera. La ceniza de madera que genera esa combustión se recoge, se almacena y regresa a la tierra como aditivo rico en nutrientes, y se utiliza en la fabricación de ladrillos y de adoquines.

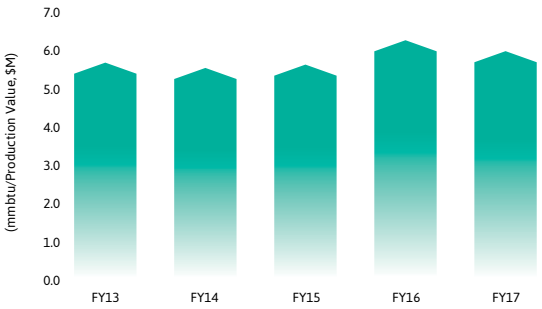
Global CO_2 Emissions Per Production Value



Comentarios de las emisiones de CO2

Como se indica, el cambio al nuevo estándar ISO 14064-1 ha dado como resultado una redeclaración de los datos del FY16 y una nueva metodología de cálculo para FY17. Si no se hubiera adoptado el nuevo estándar, los datos bajo la metodología anterior mostrarían una disminución continuada. A modo de ejemplo, de FY15 a FY16 hubo un descenso del 1,4%.

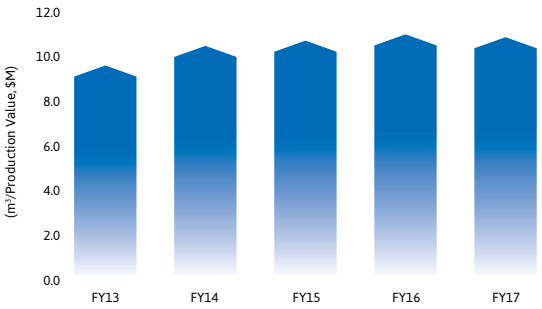
Energy Consumption Per Production Value



Comentario de uso de la energía

La medición del consumo de energía arrojó un aumentó en FY16 debido a la integración de las adquisiciones recientes, que incluye el mayor valor añadido pero también un mayor gasto energético por la tecnología de producción de fibras.

Water Use Per Production Value



Comentario sobre uso del agua

El consumo de agua ha ido aumentando de forma constante debido al cambio hacia productos que requieren un uso más intensivo de agua como Fortix® y los guantes médicos sintéticos. Ansell ha tomado medidas para mejorar la eficiencia del uso del agua instalando una planta de reciclado de 500m³ de agua al día en Sri Lanka. Además, también se han instalado sprays de agua para nuestros procesos de fabricación de Fortix®. Se anticipa que las mejoras vistas en 2017 seguirán en el futuro.

La significativa inversión de Ansell en tecnología en los últimos años ha supuesto una mejor eficiencia de los recursos por valor de producción, como queda recogido en los gráficos de CO2 y de consumo de energía. El consumo de agua por valor de producción se mantiene a pesar del cambio de mezcla de productos hacia productos que requieren un uso más intensivo del agua.

Certificación ISO 14001 y gestión de residuos.

Las fábricas de Ansell, excepto las de Blowtex Alumino de Brasil y Ansell Xiamen en China, disponen de la certificación ISO 14001 de Gestión medioambiental para el desarrollo y la implementación de la gestión de residuos, y todos los centros de trabajo de Ansell cumplen la legislación y los requisitos locales. Para que un fabricante obtenga la certificación ISO, la planta debe contar con un sistema de gestión medioambiental aceptable para la gestión de sus responsabilidades en esa zona. La planta Microgard de Ansell en China recibirá la certificación ISO 14001 a principios de 2019.

Ansell presenta un proyecto de reforestación en Sri Lanka y obtiene el beneficio de reducir las emisiones

Con la plantación de los primeros mil árboles debido al compromiso de varios años a partir de 2018, Ansell Bio-Link formará un corredor de biodiversidad dentro del proyecto general Hiniduma Bio-Link que une dos grandes selvas tropicales existentes y que se convertirá en el primer proyecto de creación de carbono del país con la certificación ISO-140642.

La creación de carbono, una práctica empresarial consciente con el clima, permite que Ansell contribuya a la agricultura sostenible en Sri Lanka, donde tiene dos fábricas: Ansell Lanka y Ansell Textiles Lanka. El proyecto también será una fuente de ingresos para los agricultores locales que mantienen los árboles y recogen sus frutos.

Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibiidad

Continuación

Estudios de viabilidad de reducción energética

Eficiencia del agua
En FY17, Ansell Lanka inició un proyecto piloto de ósmosis inversa para reutilizar 100m^3 de aguas residuales al día. A principios de 2018 se elaborará un estudio de viabilidad de cosechas con agua de lluvia para seguir identificando formas innovadoras de gestionar mejor los recursos naturales.

Recuperación térmica
En FY17 finalizaron dos nuevos proyectos que capturan el calor que desprenden las chimeneas de las plantas. En Lanka Biyagama, siguiendo con las prácticas de energía verde, el calor que se recupera se utiliza para precalentar el agua que regresa al proceso de fabricación, y está previsto reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en unas 1.400 TCO_2eq al año. También ha concluido otro proyecto piloto para recuperar calor de agua residual en Lanka Biyagama. Este proyecto piloto se va a implementar en tres plantas de Malasia y Tailandia, y permitirá ahorrar más de 300.000 litros de diesel, con la consecuente reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en 800 TCO_2eq al año.

Eficiencia de la energía térmica
Las mejoras del aislamiento de los hornos en las líneas de producción de Bangalore (India) supondrán el ahorro de 200.000 kWh al año, y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en 16 TCO_2eq al año.

Eficiencia energética eléctrica
Se han instalado nuevos sistemas de refrigeración de alta eficiencia en plantas de India y Tailandia. Se espera que esos nuevos sistemas supongan un ahorro de 2.210.000 kWh al año y que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero en 1.430 TCO_2eq al año.

Gobernación

En Ansell nos comprometemos a mantener una buena gobernación corporativa y reconocemos que un marco de gobierno efectivo y eficaz es aquel que promueve la justicia, la transparencia y la rendición de cuentas.

El Consejo Administrativo, junto a la Dirección Ejecutiva, están dando ejemplo para garantizar que se adopta el más elevado nivel de conducta ética en Ansell. El marco de gobierno de la compañía se rige a través de la comunicación continua, formaciones, cumplimiento y ética.

Un informe de las prácticas de gobierno corporativa de Ansell para el año que acaba a 30 de junio de 2017 y una lista-resumen del cumplimiento por parte de Ansell de los Principios y Recomendaciones de Gobierno Corporativo ASX (3ª ed.) (Principios) pueden consultarse enwww.ansell.com.

Algunos de los principales elementos de gobierno figuran a continuación:

Responsabilidades de la Junta y el Director

La Junta es la responsable última del establecimiento de políticas relativas a los negocios y los asuntos del Grupo Ansell en beneficio de los accionistas y demás partes, y es responsable ante los accionistas de los resultados de la compañía.

La Junta supervisa la labor del Consejero Delegado y de la Dirección senior para garantizar que se aplican los procedimientos y los controles apropiados y que la compañía opera de forma ética a diario. En particular, el Risk Committee es el responsable de identificar, controlar y supervisar los riesgos materiales de la compañía.

La Junta tiene los siguientes Comités permanentes: Audit and Compliance Committee, Risk Committee, Human Resources Committee, y Governance Committee. Cada Comité opera bajo un estatuto determinado y asesora a la Junta sobre los asuntos específicos competencia del Comité. La Junta también delega funciones específicas a Comités de directores ad hoc, en función de las necesidades. Véase la Declaración de Gobierno Corporativo de la compañía para consultar la información sobre los miembros de cada Comité.

Composición de la Junta y Sucesión

La Junta decidirá en base al Estatuto de la Junta y a la Matriz de competencias para garantizar que todos los Directores tienen la experiencia internacional y la pericia empresarial necesarias para supervisar los diversos negocios mundiales de Ansell. Todos los años la Junta revisa su propio rendimiento y el de cada uno de los Comités, además del de los Directores y el del Presidente, y solicita a todos los directores (a excepción del Consejero Delegado) que se presenten a la reelección por lo menos una vez cada 3 años. La Junta avalará la reelección de un Director saliente solo cuando su rendimiento durante el año anterior haya cumplido o excedido las expectativas de la Junta. También se lleva a cabo una revisión externa de la Junta cada tres años.

Para garantizar la renovación apropiada y continuada de la Junta, la política general es que los directores no ejecutivos no deberán ocupar el cargo en un periodo consecutivo de más de 15 años, y el Presidente no debería ocupar ese cargo durante más de 10 años, con lo que se contribuye a un sólido gobierno corporativo.

Igual que algunos Directores no ejecutivos de la compañía cuando se acerca el final de su mandato, la Junta aprobó recientemente un plan de sucesión que considera que facilita la inyección óptima de nuevas competencias y formas de pensar, al tiempo que se retiene todo el conocimiento corporativo para dar apoyo a la dirección estratégica a largo plazo de la compañía.

Tras casi 15 años de servicio, el Sr. Dale Crandall se retirará de la Junta en la Reunión General Anual de 2017. El Sr. Crandall fue nombrado Director no ejecutivo en 2002, en un momento en el que la compañía necesitaba un liderazgo potente y valiente por parte de la Junta ya que se enfrentaba a los problemas de legado heredados de la reestructuración del problemático Grupo Pacific Dunlop Limited. Su orientación perspicaz, sus sabios consejos y el apoyo inquebrantable a la compañía le han acompañado a lo largo del viaje hasta la estable y rentable Ansell que conocemos hoy. La Junta y la Dirección de Ansell Limited desean reconocer la extraordinaria contribución del Sr. Crandall a Ansell durante su mandato.

Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibiidad

Continuación

Con ese retiro, el Sr. William Reilly se presentará como candidato a la Junta en la Reunión General Anual de 2017. El Sr. Reilly aportará a la Junta sus más de 35 años de experiencia como abogado interno, 17 de los cuales en Ansell, en el nuevo cargo de Director no ejecutivo. El Sr. Reilly fue nombrado Consejero General (General Counsel) de Ansell Healthcare en el año 2000, cuando era una división de Pacific Dunlop Limited, y después se convertiría en Consejero General de Ansell Limited en 2002. El Sr. Reilly también ha ocupado el cargo con tres Consejeros Delegados y ha desempeñado papeles destacados que han dado lugar a iniciativas jurídicas y estratégicas corporativas de Ansell, como fusiones y adquisiciones, litigios y la exitosa estrategia de propiedad intelectual. También ha supervisado las funciones de Cumplimiento mundial y de Riesgos, ha sido Director provisional de RRHH, dirigió el departamento de Regulación y la Secretaría conjunta. La Junta espera seguir teniendo acceso a los amplios conocimientos que tiene el Sr. Reilly del negocio y a su sólido asesoramiento como Director de Ansell.

El Sr. Ronald Bell también ha comunicado sus planes de retirarse de la Junta en la Reunión General de 2018, tras casi 13 años al servicio de la Junta. Así pues, la Junta ha considerado prudente nombrar un Director no ejecutivo adicional para garantizar que la transición sea sencilla y efectiva.

La Sra. Christina Stercken también presentará su candidatura a miembro de la Junta como Directora no ejecutiva independiente. La Sra. Stercken actualmente es socia de EAC – Euro Asia Consulting PartG, una firma de consultoría de gestión especializada en estrategias de internacionalización, fusiones y adquisiciones, y excelencia operativa. Antes de incorporarse a EAC, la Sra. Stercken fue Directora Ejecutiva de finanzas corporativas y fusiones y adquisiciones en Siemens AG. Además de otras funciones directivas en Siemens AG, ha sido responsable del Grupo de trabajo de Siemens para China, y Directora de la unidad empresarial del sector público de Siemens servicios empresariales. De hecho, inició su carrera profesional en el ámbito del marketing con BMW Pvt Ltd, Suráfrica. La Sra. Stercken aportará una amplia gama de competencias relevantes para las estrategias de la compañía, como fusiones y adquisiciones, optimización de la cadena de suministro y creación de negocio en mercados en desarrollo.

En febrero de 2017, el Sr. John Bevan fue nombrado Vicepresidente de la Junta, y está previsto que sea el sucesor del Presidente actual, el Sr. Barnes, tras la Reunión general anual de 2019 como Presidente de la compañía.

La Junta confía en que con este plan sucesorio tan bien orquestado, la compañía añadirá nuevas competencias y experiencia al tiempo que mantendrá la continuidad y el conocimiento corporativo.

La Constitución de la compañía ahora mismo establece un máximo de ocho Directores, a menos que la compañía resuelva otra cosa en una reunión general. Dados los planes de sucesión de la Junta aquí expuestos, la compañía tenía intención de buscar la aprobación de los accionistas para aumentar temporalmente el número máximo de Directores hasta nueve, a fin de permitir el nombramiento del Sr. Reilly y de la Sra. Stercken, hasta la retirada del Sr. Bell a finales de 2018.

La Junta se siente muy cómoda con que su tamaño actual sea tanto apropiado como óptimo en este momento, y no tiene intención alguna de aumentarlo de forma permanente, pero ha reconocido, no obstante, la preferencia de los inversores de que la compañía permita una plaza "adicional" en la Junta y ésta desea mantener la flexibilidad para el plan de sucesión y poder así nombrar Directores adicionales para mejorar y complementar las competencias de la Junta si fuera necesario. Así pues, la compañía propondrá en la Reunión General de 2017 que, de conformidad con la Constitución, el número máximo de Directores permitidos aumente de forma permanente de ocho a nueve. Puede consultar más detalles en la nota de la Reunión General Anual de la compañía de 2017.

Este año la compañía también ha dado el paso poco habitual de anunciar los planes de sucesión para el Consejero Delegado. La Junta ha identificado posibles candidatos para conformar la nueva generación del equipo senior y nuestro nuevo Consejero Delegado, reafirmando así nuestro fuerte compromiso con el desarrollo de talento interno.

Las personas

Nuestra gente es fundamental para nuestro éxito. En Ansell reconocemos que utilizar una plantilla mundial diversa y con talento es una ventaja competitiva clave para nuestro negocio y que nuestro éxito es un reflejo no solo de la calidad y las competencias de nuestra gente, sino de nuestra capacidad de canalizar sus bagajes, experiencias, puntos de vista regionales y diferencias culturales y étnicas.

En 2016 la Junta avaló las estrategias diseñadas para aumentar la diversidad de género y se acordaron unos objetivos. Desde entonces la Junta se ha comprometido a que Ansell se fijara como objetivo tener un 50% de mujeres en la Junta en 2020. En 2017, las mujeres eran el 29% de la Junta (Directoras no ejecutivas) y el nombramiento de la Sra. Stercken en la Reunión General Anual de 2017 aumentará ese porcentaje hasta el 38%, con lo que queda demostrado el compromiso por parte de la compañía con la diversidad.

Pueden consultarse más detalles sobre diversidad en la compañía en la sección de Derechos Humanos de este Informe de RSC y Sostenibilidad y en nuestra Declaración de gobernanza corporativa, que se encuentran en www.ansell.com.

Derechos humanos

Ansell considera que los derechos humanos son aquellos derechos básicos inherentes a todo ser humano que constituyen la base de la libertad, la justicia y la paz, y que se aplican por igual en todos los países. Como ciudadano corporativo responsable, Ansell adoptó una Declaración de Derechos Humanos coherente con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. En todos nuestros ámbitos de operación trataremos de respetar los derechos humanos en nuestras políticas y prácticas de empleo, en nuestras operaciones comerciales y en nuestras relaciones con las otras partes. Nuestra Declaración de Derechos Humanos se encuentra en www.ansell.com.

Conducta corporativa

Los Valores centrales de Ansell y el Código de conducta global constituyen la plataforma para todas las actividades y sirven de guía para los principios éticos y la conducta empresarial en Ansell. El Código de conducta se aplica a Directores, ejecutivos, dirección y empleados y establece unos estándares elevados para la conducta ética y la práctica empresarial que trascienden el cumplimiento de la ley. El Código de conducta global es parte del acceso de los nuevos empleados y todos ellos reciben formaciones periódicas sobre dicho Código. Además Ansell ofrece cursos específicos de cumplimiento. En 2017 lanzamos una formación online sobre anticorrupción para los empleados de todo el mundo que disponen de una cuenta de correo electrónico de la empresa, además de un curso orientado a la seguridad en Internet.

Implicación de las partes

En Ansell reconocemos la importancia de implicarse con las partes interesadas, entre los que hay empleados, clientes, inversores, reguladores, proveedores y comunidades. Ansell mantiene a todos los interesados informados a través de varios medios como la plataforma electrónica ASX, información periódica para accionistas, conversaciones con grandes grupos de inversores y analistas, y también con su Reunión general anual.

Toda la documentación de gobierno corporativo, incluido ASX y comunicados de prensa, se encuentran en el sitio web de la empresa, en www.ansell.com y se va actualizando periódicamente.

Que Ansell sea miembro de Sedex ha mejorado la implicación de los proveedores. Sedex es una organización sin ánimo de lucro que ofrece la mayor plataforma colaborativa del mundo para compartir datos de cadenas de suministro responsables. Otros ejemplos de participación de los interesados son el contacto constante con organizaciones como Finnwatch, el Consejo de condados de Suecia, la Asociación británica de medicina y organizaciones de análisis de sostenibilidad corporativa.

Ansell