

Ansell



UUDELLEEN SUUNNITeltu SUOJAUS

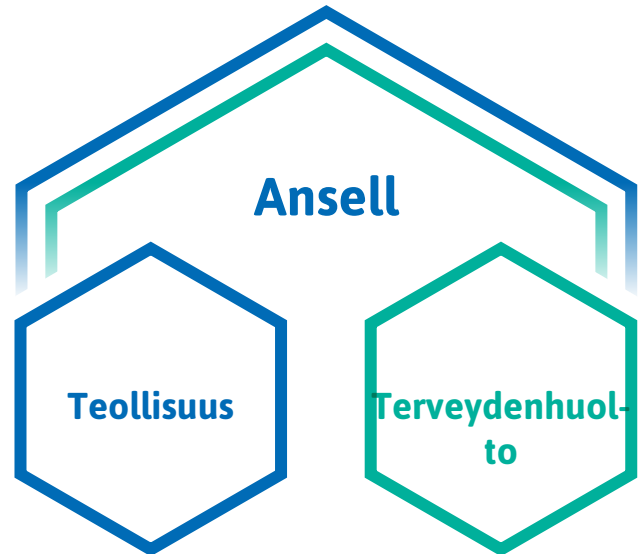


2017

Yrityksen sosiaalisen vastuun
ja kestävän kehityksen raportti

Uudelleen mietitty suojaus

Ansell haastaa edelleen itsensä palvellakseen asiakkaitaan parhaalla mahdollisella tavalla. Seuraavana vuonna Ansell yksinkertaistaa yritysraakenteensa. Seksuaalisen hyvinvoinnin yksikön myynnin jälkeen Ansell yhdistää kertakäyttötuotteiden ja lääketieteellisen liiketoimintayksikön yksittäiseksi liiketoimintayksiköksi. Teollisuuden liiketoimintayksikkö pysyy pääasiallisesti muuttumattomana. Tavoitteena on tarjota asiakkaille tehokkaampaa liiketoimintaa.



Arvomme

- **Rehellisyys** – arvostamme eettistä ja oikeudenmukaista toimintaa. Ansell on omistautunut parantamaan asiakkaidensa elämää perustamisajoistaan alkaen 100 vuotta sitten. Koko henkilökunta koulutetaan ajoittain noudattamaan käytännesääntöjämme ja kannustamme ilmoittamaan luottamuksellisen palvelupuhelimen avulla kaikista huolenaiheista, joita henkilöstöllämme saattaa olla.
- **Luotettavuus** – arvostamme kunnioittavaa, oikeudenmukaista ja luotettavaa toimintaa.
- **Nopeus** – arvostamme nopeaa toimintaa liittyen sekä asiakkaisiimme että toisiimme, muutoshalukkuutta ja joustavuutta.

- **Luovuus** – arvostamme kekseliäisyyttä, innovaatiota ja uusia erilaisia ajattelutapoja. Ansell jatkaa johtavan asemansa laajentamista viiltosuojauksen markkinoilla HyFlex®-käsineillä, jotka on valmistettu seuraavan sukupolven INTERCEPT™ Teknologian® -kuiduista. Käsineissä on käytetty innovatiivista uutta neulosteknologiaa, joka yhdistää tekniset, synteettiset ja luonnolliset kuidut suorituskykyisiksi langoiksi.
- **Intohimoisuus** – arvostamme energiaa ja jännitystä, sitoutumista, draivia ja omistautumista.

- **Osallistuminen** – arvostamme tiimin jäsenten palautetta, vaikutusta ja aloitteellisuutta. Ansell järjestää joka vuosi innovaatiokilpailun, jossa sadat Ansellin työntekijät ympäri maailman lähettävät ideoita, jotka ovat muuttaneet perinteisiä ajattelutapoja.
- **Tiimityö** – arvostamme yhteistyötä ja kumppanuuden tunnetta, jakamista ja huolenpitoa.
- **Erinomaisuus** – arvostamme tuloksellisuutta, vastuullisuutta ja tavoitteiden saavuttamista.



11-542
HyFlex
MD

Ansell
EN407 EN388
ANSI A7
CUT X1XXXX 4X32F
9
ANSI 4
ABR
CE
Made in Mexico

Yrityksen sosiaalisen vastuun ja kestävän kehityksen raportti



Esittely

Ansellin sitoutuminen suojaukseen ulottuu paljon markkinoille tuomiamme ratkaisuja pidemmälle. Pyrimme johtamaan muutosta yrityksessämme ja alallamme luomalla turvallisemman ja terveellisemmän maailman. Tunnistamme, että matka on edessämme mutta strategiamme on edelleen jatkuva pyrkimys kohti positiivista erilaista.

Uskomme, että polku todelliseen johtajuuteen ja Ansellin kestävämpään tulevaisuuteen tapahtuu yhdistämällä sitoumuksemme ja ydinarvomme: rehellisyys, läpinäkyvyys, luovuus, osallistuminen, intohimo, nopeus, tiimityö ja erinomaisuus.

YK määrittä vuonna 2015 kestävän kehityksen tavoitteet (SDG), joiden voimakkaana ja kunnianhimoisena tavoitteena on maailmamme parantaminen. Kestävän kehityksen tavoitteet muodostuvat 17 tavoitteesta 169 kohteesta, joiden avulla pyritään lopettamaan kaiken tyyppinen köyhyys, toimimaan epätasa-arvoisuutta

Tärkeimmät kohdealueet

Liiketoiminnan etiikka ja kilpailukäyttäytyminen

Sitoutuminen YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin



Ilmasto ja resurssien tehokkuus



Valmistautuminen onnettomuuksiin ja toimet

Terveys ja turvallisuus



Työvoimakäytännöt ja paikallinen palkkaus



Tuotteiden laatu ja poisvetäminen



Strateginen osallistuminen

Strateginen hyväntekeväisyys

Taitojen kehittäminen ja rekrytointi

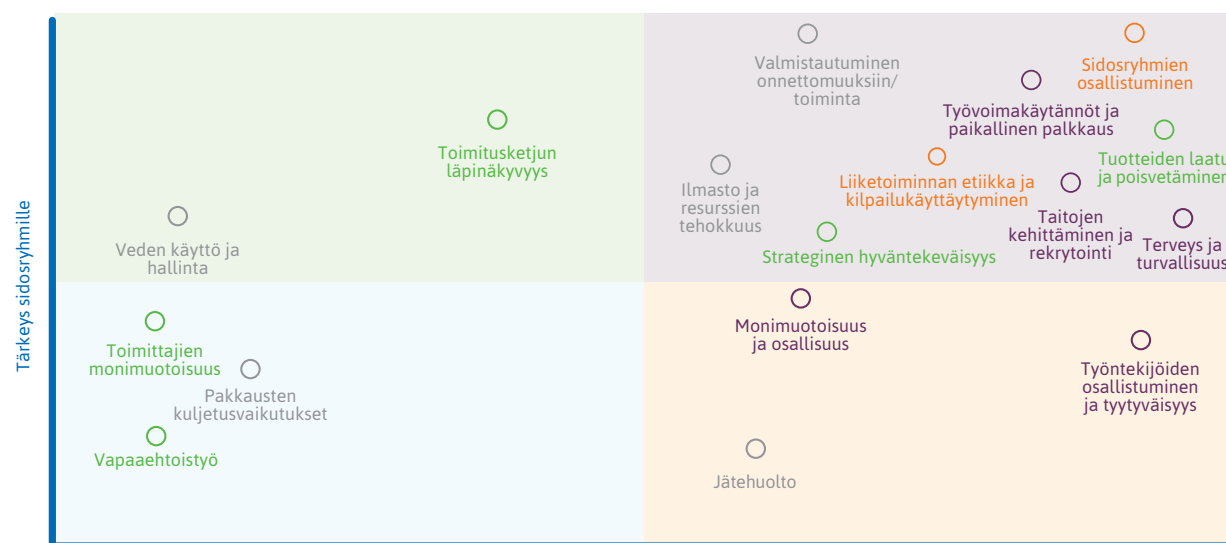


vastaan, parantamaan terveyttä ja koulutusta, vaikuttamaan ilmastonmuutokseen ja edistämään taloudellista kasvua sekä vaurautta seuraavien 15 vuoden aikana. Kestävän kehityksen tärkeimpien alueiden tunnistaminen on antanut meille mahdollisuuden arvioida, kuinka voimme toteuttaa YK:n kestävän kehityksen

tavoitteita varmistaaksemme, että kestävän kehityksen prioriteettimme ovat yhteneväisiä näiden maailmanlaajusten tavoitteiden kanssa.

Katso kohdasta <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html> lisätietoja YK:n kestävän kehityksen tavoitteista.

Materiaalien arviointikartta



Vaikutus liiketoiminnan menestymiseen

● Ihmisoikeudet ● Yhteisö ● Ympäristö ● Hallinto

Anselli suoritti vuonna 2016 materiaalikartoituksen määrittääkseen Ansellin sidosryhmille tärkeimmät ja eniten liiketoiminnan menestymiseen vaikuttavat kestävän kehityksen ongelmat. Vaikka Anselli on tietoinen kaikista näistä tässä materiaaliarvioinnissa esitetyistä ongelmista, yhdeksän oikeassa yläosassa esitettyä pääasiallista kohdealuetta ovat saaneet eniten huomiota vuonna 2017. Nämä yhdeksän tärkeintä kohdealuetta sisältyvät vankasti suojaavaan missioomme ja niihin liittyy sekä riskejä että mahdollisuuksia. Vuonna 2017 kehitimme hallintoprosessin ja edistimme toimintojen kehittämisessä puutteiden huomioimiseksi ja tehostimme vahvuuksia näillä alueilla, mutta tiedämme, että työtä on vielä paljon. Pitkän tähtäimen tavoitteet määritetään ja jaetaan vuoden 2018 aikana, kun jatkamme matkaa kohti parempaa kestävä kehitystä.

Ihmisoikeudet

Alkaen eettisestä johtamisesta ja jatkuen arvoketjussa, Ansell on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia YK:n liiketoiminnan ja ihmisoikeuksien periaatteiden mukaisesti.

Henkilöstömme ja ihmisoikeudet

Ansell kunnioittaa palkkaamiaan henkilöitä sekä liikekumppaneitaan ja yhteistyökumppaneitaan koko arvoketjussa paikallisten sekä kansallisten määräysten mukaisesti. Viime vuosina olemme kehittäneet kestäväen kehityksen ohjelmaamme koskien eräitä tärkeitä kohtia, ja huomattavimmin johtokunnan vuonna 2016 esittämällä Ansellin ihmisoikeuslausunnolla (joka on tarkasteltavissa verkossa osoitteessa <http://www.ansell.com/en/About/Corporate-Responsibility/About.aspx>) YK:n johtavien liiketoiminnan ja ihmisoikeuksien periaatteiden mukaisesti.

Ansellin ihmisoikeuslausunnon julkaiseminen on toimintapyyntö kaikille meille Ansellilla toimiville, kun pyrimme luomaan avoimen ja hyväksyvän työpaikan, jossa ihmisoikeuksia kunnioitetaan ja kaikkia työntekijöitä arvostetaan.

Suoritimme vuonna 2017 ihmisoikeuksien vaikutusten arvioinnin Malesian, Sri Lankan ja Meksikon tuotantolaitoksilla yhdessä kolmannen osapuolen kumppanimme BSR:n kanssa. Tämän arvioinnin ja yhteiskunnan sidosryhmien avulla tunnistettiin tuotantotyöntekijöihin kohdistuvat ihmisoikeuksiin vaikuttavat riskit, ja Ansell on kehittänyt käytännöt ja toimenpiteet näiden riskien lieventämiseksi.

”Julkaistuaan kumppanuutemme ensimmäisenä vuonna useita kestäväen kehityksen aloitteita, Ansell on jälleen kerran osoittanut johtajuutensa alalla suorittamalla ihmisoikeuksien vaikutusten arvioinnin tunnistaaakseen, priorisoidakseen ja korjataakseen ihmisoikeuksia koskevia vaikutuksia arvoketjussaan edistämällä sitoutumistaan kestäväen kehityksen liiketoimintakäytännöissään.”

Laura Gitman

Varatoimitusjohtaja, BSR

Tärkein löytö koskien ihmisoikeuksien vaikutusten arviointia liittyi tuotantotyöntekijöiden kohtuuttoman pitkiin työaikoihin. Tähän ongelmaan vastataksaan henkilöstöhallinto-osasto toteutti verkossa työntekijöiden ajan, osallistumisen, lomien ja työtuntien seurannan. Tämä verkossa toimiva järjestelmä julkaistiin kesäkuussa 2017. Ylityötunteja seurataan nyt tarkemmin ja tuotantolaitosten kuukausiraportit jaetaan henkilöstöhallinnon päällikön ja johtotiimin kanssa, ja johtokunnalle toimitetaan yhteenvetoraportit.

Lisäksi Ansell osallistui ihmisoikeuksia koskeviin työpajoihin vuonna 2017 ja päivittää sekä standardoi tällä hetkellä käytäntöjämme ihmisoikeuskysymyksiä paremmin huomioiviksi tätä päivää ja tulevaisuutta varten.

Ansell noudattaa tai ylittää työstandardeja ja vähimmäiskorvauksia tuotanto-organisaatiossaan ja pyrkii varmistamaan, että työntekijät saavat riittävän palkkion työstään, tai kuten useimmissa tapauksissa, markkinoiden voimassa olevaa korvausta suuremman korvauksen.

Ansellin käytäntönsäannot

Maailmanlaajuinen käytäntönsäanto on peruskäytäntö korkean tason eettiselle käyttäytymiselle, jota odotetaan kaikilta Ansellin työntekijöiltä. Yhdessä muiden huomattavien käytäntöjen kanssa, kuten Ansellin yritys vastuukäytäntö ja modernin orjuuden lausunto, käytäntönsäanto on saatavilla verkosta osoitteesta <http://www.ansell.com/en/About/Corporate-Responsibility/About.aspx> sekä työntekijöiden intranetistä.

Käytäntönsäannot kuvaavat kaikille Ansellin työntekijöille käytettävissä olevat vaihtoehdot huolenaiheiden raportointiseksi ja neuvojen

hankkimiseksi ilman kustotoimien pelkoa, ja tarjoaa tiedot esimiesten ja johtajien lisävelvoitteista.

Käytäntönsäannot selittävät Ansellin oikeudenmukaiset henkilöstöä koskevat käytännöt. Kunnioitamme työntekijän yhdistymisvapautta sekä työehtosopimusneuvotteluja kaikilla liiketoimintamme alueilla. Ansell varmistaa lisäksi liikkumisvapauden urakoitsijoilleen. Ansellilla on tiukka käytäntö lapsityövoiman käyttöä vastaan ja yritys vahvistaa työntekijöidensä iän.

Toimittajan vastuullisuus

Ansell odottaa saman tasoista ihmisoikeuksien kunnioitusta toimittajiltaan. Odotamme, että toimittajamme noudattavat kaikkia sovellettavissa olevia lakeja ja määräyksiä tuotteidemme valmistamisessa ja jakelussa sekä palveluissa, joita he tarjoavat meille.

Kaikkien toimittajien on tarkastettava ja lisättävä allekirjoituksensa Ansellin toimittajien käytäntönsäantoihin (jotka löytyvät verkosta osoitteesta <http://www.ansell.com/-/media/Corporate/MainWebsite/About/Corporate/Corporate-Governance/Supplier-Code-of-Conduct.ashx?la=en>).

Vaadimme, että kaikki Ansell-tuotteiden materiaalien suorat toimittajat, joiden sopimus yrityksemme kanssa ylittää 100 000 Yhdysvaltojen dollaria, noudattavat kolmannen osapuolen sosiaalisen vastuun käytäntöämme. Näiden toimittajien on osoitettava vaatimustenmukaisuus tämän käytännön kanssa Ansellin pyynnöstä, ja käytännön noudattaminen saatetaan varmistaa arviointien tai itsearviointien avulla.

Vuonna 2017 Ansell aloitti yhteistyön kumppaninsa Sedexin kanssa, joka on voittoa tavoittelematon yritys, arvioidakseen toimitusketjun riskejä, varmistaakseen Ansellin toimittajien eettiset käytännöt ja tunnistaaakseen vahvuudet ja parannettavat asiat yrityksen toimitusketjussa.

”Ansellin arvostettu Sedex-jäsenyys antaa mahdollisuuden toimia yhteistyössä heidän maailmanlaajuisen toimittajiensa kanssa koskien vastuullisia hankintakäytäntöjä. Olemme iloisia voidessamme tukea Ansellia sosiaalisen vastuun toteuttamisessa ja tukea heitä, kuten kaikkia jäseniämme, heidän jatkuvissa parannusohjelmissaan.”

Jonathan Ivelaw-Chapman
Toimitusjohtaja, Sedex



Jos tarkastelet tätä raporttia sähköisessä muodossa, napsauta tai napauta yllä olevaa kuvaa, jotta näet, mitä Ansellin työntekijät ajattelevat ihmisoikeuksista.

Yrityksen sosiaalisen vastuun ja kestävän kehityksen raportti

Jatka

Ihmisoikeuksien päivä

10. joulukuuta 2016 Ansellin työntekijät juhlivat ihmisoikeuksien päivää kaikkialla maailmassa. Kyseisenä päivänä Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokous antoi ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen vuonna 1948. Ansellin työntekijät osoittivat uskonsa siihen, että ihmisoikeudet ovat kaikkien ihmisten perusoikeuksia, jotka muodostavat vapauden, oikeudet ja rauhan, ja jotka ovat voimassa tasavertaisesti kaikissa maissa.

Oikeudesta "tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti, kunnioitettavasti sekä arvokkaasti" oikeuteen "sanoa mielipiteensä ilman syrjintää" – Ansellin työntekijät jakoivat uskonsa videoiden kautta vastaamalla kysymykseen: "Mikä minulle merkitsee eniten koskien ihmisoikeuksia?"

Inhimillisen pääoman hallinta

Ansellin henkilöstöhallinnan neuvosto, jota johtaa yhtiön hallituksen jäsen, valvoo henkilöstön hallintaa Ansellilla. Työntekijät ovat liiketoimintamme menestyksen ydin ja keskitämme huomattavia resursseja työvoiman hankkimiseen, työvoiman hallintaan ja työvoiman optimointiin koko yrityksessä. Henkilöriskien päivitykset toimitetaan johdolle riskikomitean kautta, jota johtaa yhtiön hallituksen jäsen. Executive Leadership -tiimi ja Board Risk -komitea valvovat CSR Steering -komitean toimintaa Ansellilla.

Työntekijöiden osallistumiseen on määritetty ohjelmat, käytännöt ja toimenpiteet. Vuonna 2016 Ansell julkaisi maailmanlaajuisen perehdytysohjelman ja laajensi ohjelmaa Ansellin tuotantolaitoksiin vuonna 2017. Ansell julkaisi ja laajensi vuonna 2017 koulutus- ja hallintaohjelmia vastaten työntekijöiden vuonna 2015 täyttämän työntekijöiden osallistumis- ja kulttuurikyselyn palautteisiin, jotta työntekijät kehittäisivät ammatillisia tavoitteitansa ja tukeakseen mahdollisuutta osallistua tehokkaasti organisaation toimintaan.

Rekrytointi, taitojen kehittäminen ja säilytys

Rakennamme Ansellilla vahvaa maailmanlaajuisia johtajuusperustaa ankkuroituna yrityksen tärkeimpien johtajuuspätevyyksien ympärille. Julkaisemme uusia ohjelmia ja laajennamme olemassa olevia ohjelmia kehittääksemme Ansellin henkilöstöä – näitä maailmalla toimivia henkilöitä, jotka vastaavat haasteisiin täyttääkseen päivittäin yrityksen kehittyvän liiketoiminnan haasteet.

Johtajuuden kompetenssit kannustavat työntekijöitä osallistumaan ja kuvaavat Ansellin työntekijöille, asiakkaille, kuluttajille ja osakkeenomistajille antamiamme lupauksia. Yrityksen useilla eri tasoilla on julkaistu uusia ohjelmia vuoden 2015 työntekijöiden osallistumisen ja kulttuurikyselyn pohjalta kasvattamaan työntekijöiden tuottavuutta vahvistamalla samalla olemassa olevia taitoja. Ansell luo johtajia.

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



Maaailmanlaajuinen esimiesten kehittäminen

Vuoden 2017 alussa määritimme Ansellin mukautetun johtajien kehitysohjelman, joka oli kohdistettu pääasiassa laitosten henkilöjohtajille. Hyödynsimme useiden näiden esimiesten sekä vanhempien johtajien palautetta ja loimme kuusipäiväisen johtajuusohjelman, joka toteutetaan yli 6 kuukauden jaksolla hyödyntämällä luokkahuoneissa tapahtuvaa ja kokeellista koulutusta. Esimiesohjelma käsittelee johtajuuden perusteita: ohjaamista, delegoimista, motivoimista, suorituskyvyn hallintaa ja viestintää. Ohjelman pilotti järjestettiin Bangaloren tehtaalta ja toimitettiin sitten Thaimaahan. Vuonna 2018 ohjelma laajenee Malesian ja Sri Lankan tuotantolaitoksiin.

Maaailmanlaajuinen johtajien kehittäminen

Ansellilla on järjestetty yli 27 koulutusta ympäri maailman ja koulutettuja johtajia on yli 500. Tämä interaktiivinen ja osallistumiseen perustuva oppimiskokemus vahvistaa johtajien kykyä johtaa ja ohjata alaisia ja kykyä toimia yhteistyössä toimintojen välisten tiimien kanssa tavalla, joka vahvistaa ja motivoi heitä toimimaan paremmin. Johtajat oppivat perustaitoja, jotka ovat tärkeitä Ansellin kasvun lisäksi esimiehen oman henkilökohtaisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta.

"Osallistuminen Ansellin maailmanlaajuiseen johdon kehitysohjelmaan on ollut upea kokemus! Haastamme johtajina itsemme kehittämään johtotyyliämme auttaaksemme työntekijöitämme toimimaan tehokkaammin, kannustamme työntekijöitä osallistumaan ja luomme hyvän yhteistyötä korostavan työympäristön. GMD auttoi minua saavuttamaan nämä tavoitteet."

Ornsuma Phatthanasing

Vanhempi analytikko, talousosasto, Lat Krabang

Tunnustusta kehittymisestä

Vuoden 2015 työntekijöiden osallistumis- ja kulttuurikysely osoitti, että työntekijät eivät saaneet asianmukaista tunnustusta (palkan ja etujen lisäksi) osallistumisestaan ja saavutuksistaan. Tämä puolen päivän ohjelma luotiin kaikille henkilöjohtajille ympäri maailman. Johtajana toimivat tuotantolinjan päälliköt yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa. Kahdeksankymmentä prosenttia Ansellin henkilöstöjohtajista on suorittanut ohjelman ja vuoden 2017 työntekijöiden osallistumis- ja kulttuurikysely osoitti huomattavaa parannusta kyseiseen kyselyn kohtaan liittyen.

Ansell360-palaute

Ansell360 on mukautettu 360-palauteohjelmamme. Lähestymistapa hyödyntää luovan johtajuuden keskuksen teknologian avulla tarjottavaa tarkkuutta, pätevyyttä ja luotettavuutta. Ansell360 noudattaa myös Ansellin seitsemää johtajuuden kompetenssia. Ansell360-ohjelmaan osallistuvat työntekijät saavat kattavan kehityspalautteen kohdistettuna johtajuuden kompetensseihimme. Tänä

lähes 150 johtajaa, mukaan lukien Executive Leadership -tiimi, on osallistunut Ansell360-prosessiin.

Corporate Athlete -ohjelma

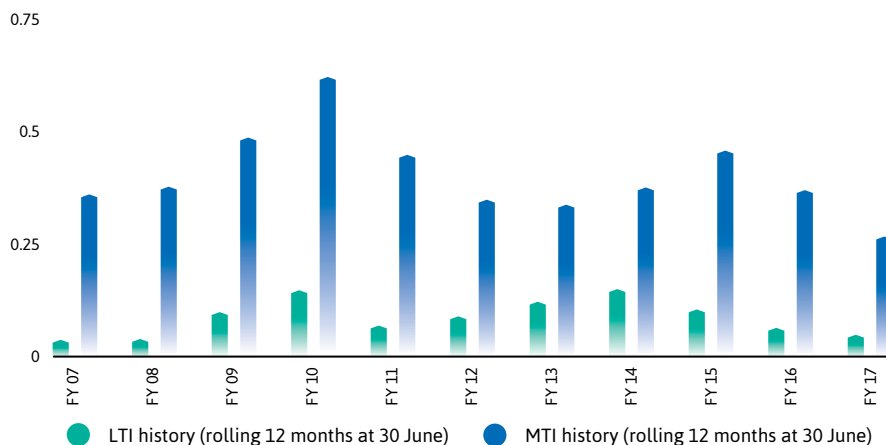
Ansell tarjoaa yhdessä Johnson & Johnsonin Human Performance -instituutin kanssa Corporate Athlete -ohjelman. Tämä yhden päivän mittainen Ansellin ohjaama ohjelma keskittyy kattavaan energian hallintaan. Ansell kouluttaa työntekijöitä maksimoimaan energiansa tehokkaasti yhdistämällä suorituskypsyyden, liikuntatieteen ja ravitsemuksen. Ohjelma tarjottiin vuonna 2017 kaksi kertaa, ja saimme upeaa positiivista palautetta. Suunnittelemme tarjoavamme 12 lisäohjelmaa vuonna 2018.



Ansell-yliopisto tarjoaa työntekijöille tavan tasapainottaa elämän, työn ja ammatillisen kehityksen. Vuonna 2017 työntekijät suorittivat yli 10 000 verkkokoulutusmoduulia liittyen Ansell Leadership -kompetensseihin.

Kaikkein eniten suoritettuja koulutuksia vuonna 2017 olivat kouluttajan ohjaamat Corporate Athlete-, Recognition by Development-, Global Manager Development- ja Global Supervisor Development -kurssit.

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



Tämä taulukko on päivitetty 30. kesäkuuta 2017.

Yrityksen sosiaalisen vastuun ja kestävän kehityksen raportti

Jatka

Katsotuimpia sähköisiä koulutuskursseja vuonna 2017 olivat Distracted Driving, Office Ergonomics, Unconscious Bias, Comprehending Financials: A Guide to Financial Statements, Gender Dynamics & Talent Development ja LinkedIn's "Rock Your Profile", sekä Ansellin käytännössä, internet-tietoturva ja muut pakolliset koulutukset.



Työntekijöiden osallistuminen

Vuonna 2015 Ansell suoritti ensimmäisen kaikille työntekijöille tarkoitetun osallistumista ja kulttuuria koskevan kyselyn. Ansell vastasi palautteeseen järjestämällä aloitteita johtajuuden kehityskoulutuksesta rakenteellisiin mekanismeihin ja monimuotoisuusaloitteisiin.

Ansell järjesti vuonna 2017 toisen I AM ANSELL – työntekijöiden osallistumis- ja kulttuurikyselyn yli 15 000 jäsenen henkilöstölle. Vaikuttava yhdeksänkymmentä yksi prosenttia työntekijöistä vastasi kyselyyn ja antoi äänensä kuulua.

Ansellin työntekijöiden osallistumispisteet kasvoivat yleisesti kaksi prosenttiyksikköä

63 prosenttiin, joka osoitti, että määritetyillä aloitteilla oli tärkeä vaikutus. Lisäksi Ansellin osallistumispisteet olivat huomattavasti korkeammat kuin maailmanlaajuisten tuotantoyritysten vertailuarvo. Ansell on sitoutunut kehittämään tärkeimpiä osa-alueita ja jatkaa alamme johtajana asettamalla ihmiset etusijalle.

Työntekijöiden terveys ja turvallisuus

Henkilönsuojavarusteiden valmistajana Ansell keskittyy edelleen terveyden ja turvallisuuden valvontaan ja sitoutuu korkeatasoiseen turvallisuuden ja riskienhallintaan työntekijöidemme osalta kaikkialla maailmassa. Loukkaantumisten ja sairauksien määrä on edelleen maailmanluokan tasolla verrattuna kilpailijoihin ja alan turvallisuuden johtajiin.

Toukokuussa 2016 Ansellilla tapahtui kuitenkin kuolemantapaus Thaimaan valmistuslaitoksessa. Kuolleen henkilön perheen tukemisen lisäksi Ansell reagoi tarkastamalla turvallisuuskäytäntöjensä ja -toimenpiteitensä sekä tehostamalla työntekijöidensä turvallisuustietoisuutta maailmanlaajuisesti.

Vuonna 2017 Ansellin riskienhallinnan johto priorisoi 12 korkean riskin aluetta ja aloitti ohjelman, joka kiinnittää erityistä huomiota uuteen turvallisuusalueeseen 120 vuorokauden välein.

Tähän päivään mennessä tutkittuja turvallisuutta koskevia alueita ovat: työskentely korkealla, lukitseminen ja merkitseminen, koneiden suojaus ja vaaralliset aineet. Menetelmä vaatii



kyselyn täyttämisen, toimintakohteiden tunnistamisen suorituskykyaukkojen täyttämiseksi ja toimintakohteiden toteuttamisen. Kaikki Ansellin johtajien johtotiimin ja laitoksen kokoukset alkavat nyt turvallisuustietoisuudelle omistettulla hetkellä.

Kesäkuun 2017 turvallisuushetken aikana turvallisuuskoulutusten ja tietoisuuden kasvattamisen aloitteita korostettiin lisää Ansellin toimipaikoissa ympäri maailman sekä verkossa Ansell-yliopiston kautta.

Lisäksi vuonna 2017 Ansell käytti 0,9 miljoonaa Yhdysvaltojen dollaria uuden paloturvallisuusrakennuksen asentamiseen tai olemassa olevien paloturvallisuusrakennusten päivittämiseen tuotantolaitoksissaan suojataakseen työntekijöitään ja liiketoimintavarojaan.





Matkahälytysjärjestelmä

Ansellilla työntekijöiden turvallisuus on tärkeintä. Vuonna 2017 Ansell julkaisi riskienhallinta-aloitteen, joka kannustaa työntekijöitä matkustamaan luottavaisesti ja vastaanottamaan tärkeitä päivityksiä. Osana uutta Ansellin riskienhallintaohjelmaa olemme aloittaneet yhteistyön alan johtavan matkustusriskien hallintayrityksen kanssa, jotta voimme varmistaa luotettavuuden sekä kotona että matkalla ulkomailla tarjoamalla turvapäivityksiä, matkatietoja ja terveyspäivityksiä mobiilisolveluksen avulla.

Työntekijöiden vaihtuvuustiedot 2017

	Sukupuoli	2016 (%)	2017 (%)
Vaihtuvuus	Mieshenkilöstö	18,0	23,0
Vaihtuvuus	Naishenkilöstö	18,8	22,4
Vaihtuvuus yhteensä		18,4	22,7

Osa henkilöstön vaihtuvuudesta voidaan katsoa johtuvan tehostuneesta automaatiosta ja uudesta teknologiasta, joka vähentää tuotantoprosesseissa vaadittavien työntekijöiden tarvetta. Olemme määrittäneet erityisiä korjaavia toimenpiteitä vastataksemme lisääntyvään henkilöstön vaihtuvuuteen, joka ei liity näihin työpaikan tehokkuutta koskeviin seikkoihin.

Työntekijöiden perehdyttämishjelma, joka julkaistiin vuonna 2016, on laajennettu tuotantolaitoksiin tukemaan integraatiota Ansellin sekä parantamaan työntekijöiden pysyvyyttä. Malesiassa on suoritettu täydellinen etujen tarkastus ja vuonna 2018 suoritetaan muutoksia, jotka kohdistavat useita etuja paremmin

markkinoita vastaaviksi. Meksikon tuotantotyöntekijöiden kompensatio tarkastettiin ja tuloksena oli eräitä muutoksia. Meksikon ja muiden alueiden laitoksilla on suoritettu työntekijöiden osallistuttamistoimintoja, mukaan lukien tehostettu koulutus, fysioterapiaharjoitukset sekä kuukausittaiset sosiaaliset tapahtumat, kuten äitienpäiväjuhlat, piknikit ja urheilukilpailut.

Kaikille uusille työntekijöille on määritetty ”kaveri”, joka tukee uutta työntekijää siirtymisvaiheessa. Henkilöstönhallinnan liiketoimintakumppanit järjestivät keskustelu- ja kävelytapahtumia jokaisessa toimipaikassa ja kommunikoivat laitosten työntekijöiden kanssa. Palautteen yhteenveto toimitetaan johtotiimille sekä tiedot korjaavista toimenpiteistä.

Vaihtuminen on kuukausittaisen tarkastuksen aihe jokaisen paikallisen hallintatiimin kanssa. Ansellilta lähteviä työntekijöitä pyydetään osallistumaan loppuhaastatteluun, ja tätä palautetta käytetään myös korjaaviin toimenpiteisiin. Työntekijöiden suositteluohtelma palkitsee työntekijät, jotka esittelevät ystävän tai kollegan Ansellille ja joka palkataan. Tämä auttaa ylläpitämään mahdollisten uusien ehdokkaiden virtaa.

Monimuotoisuus ja osallisuus

Johtavilla yrityksillä on monimuotoinen henkilöstö, ja tämä vahvistaa käsitystä siitä,

että tasa-arvo ja naisten mahdollisuuksien lisääminen työpaikalla on kannattavaa liiketoiminnan kannalta. Vuonna 2016 johto vahvisti monimuotoisuuden kasvattamiseksi suunnattuja strategioita. Osana tätä strategiaa, johto päätti sukupuolten moninaisuuden tavoitteiden saavuttamisesta vuoteen 2020 mennessä.

Vaikka naisjohtajien määrä Ansellilla pysyi tasaisena 2016–2017, useita uusia ohjelmia julkaistiin parantamaan sukupuolten moninaisuutta kaikilla tasoilla ja erityisesti yrityksen ylemmässä johdossa. Ansellilla on myös vankka joukko potentiaalisia naisia, joilla on kapasiteetti ja halu toimia yhä enemmän vastuuta sisältävissä johtotehtävissä, kun näitä vapautuu.

Mentorointiohtelma Ansellin naisille

Vuonna 2017 Ansell työskenteli johdon työntekijöiden sukupuolten moninaisuuden puolesta julkaisemalla uuden mentorointiohtelman Pohjois-Amerikassa, joka tavoitti 55 mentorointia etsivää naisjohtajaa ja 35 mentoria.

Ohtelma kohdistettiin yhä useammille huipputehtävissä toimiville naisille ja tämä mentorointiohtelma kopioidaan muille Ansellin alueille. Mentoroinnin avulla Ansellin naisia motivoidaan, tuetaan, haastetaan ja inspiroidaan, kun he kehittyvät sekä henkilökohtaisesti että ammatillisesti.

Paremmen sukupuolten välisen tasapainon luominen

Johtoasemassa olevat naiset prosentteina Ansellilla

	Roolit	2016 (%)	2017 (%)
Muut kuin johtajat	Johtokunta	29,0	29,0
Toimeenpaneva ryhmä	Johtajataso ja ylemmät	19,0	19,9
Hallinto	Hallintotaso apujohtajan kautta	32,0	32,4

Yrityksen sosiaalisen vastuun ja kestävän kehityksen raportti

Jatka

Johtajuuden läpimurto naisille

Vuonna 2017 tarjottiin mullistava koulutuskurssi 22 Ansellin naiselle, jotka työskentelevät yrityksen eri tasoilla ja eri puolilla maailmaa.

Erittäin interaktiivinen ohjelma tuki jokaisen naisen johtajuustaitoja heidän nykyisissä tehtävissään, ja laajensi jokaisen naisen ymmärrystä johtajuudesta korkeammilla tasoilla ja valmisteli osallistujat kehittämään ja esittelemään kykyään johtaa, kun he kehittyvät Ansellilla.

Koulutus sisälsi osia seuraavista: Career Enablers for Leadership, Foundation of Business Acumen, Speaking the Language of Power, Strategic Relationships, PIR: Performance of the Business ja Image, Exposure, Mentoring and Action Planning. Ansellin naiset tunnistivat puuttuvat 33 %TM, kuten Ansellin konsultti Susan Colantuono kutsuu tätä puuttuvaa 33 % naisen taustasta, joka estää häntä saavuttamasta huippua.



Naisten johtajuusfoorumi

Ansellin naisten johtajuusfoorumi (WLF) kiinnittää huomiota johtajuuden sukupuolieroja kasvattaviin tekijöihin tarjoamalla naisille työkaluja, joita vaaditaan kehittymiseen valmistaututtaessa suurempiin rooleihin.

Vuoden 2017 tavoitteisiin sisältyvät:

- WLF-ryhmien julkaisu Australiassa, Brasiliassa, EMEA-alueella, Malesiassa ja Pohjois-Amerikassa
- Koulutuskurssit ja esitykset eri puolilla maailmaa, mukaan lukien aiheet, kuten tiedostamaton puolueellisuus, nopea verkostoituminen ja ulkopuolisten puhujien sekä Ansellin oman johtajatiimin Executive Leadership -tiimin jäsenet
- Tarkoituksena on tarjota mentorointimahdollisuuksia, taloudellista koulutusta ja kehittymistä ja kasvua ammatissa
- Naispuoliset johdon jäsenet järjestivät epämuodollisia koulutuskursseja jokaisessa keskuksessa.

Kansainvälinen naisten päivä

#BEBOLDFORCHANGE oli teemana vuoden 2017 kansainvälisillä naisten päivillä 8. maaliskuuta 2017. Maailmanlaajuisena päivänä juhliittiin naisten sosiaalisia, taloudellisia, kulttuurisia ja poliittisia saavutuksia. Tämä vuosittainen tarkastus on myös toimintakehoitus sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi.

Ansellin työntekijät kaikkialta maailmasta käyttivät mahdollisuutta ilmaista omat ideansa sukupuolten välisen tasa-arvon lisäämiseksi. Työntekijät puhuivat lyhyiden videoiden avulla koskettavasti omista henkilökohtaisista uskomuksistaan ja siitä, kuinka he sitoutuvat toimimaan yksilötasolla kasvattaakseen sukupuolten välistä tasa-arvoa Ansellilla.

Katso, mitä Ansellin työntekijät ajattelevat naisten oikeuksista napsauttamalla alla olevia kuvia.



Alin Popescu
Victoria Gardens, Australia



Christina Foo
Melaka, Malesia



Suraiya Yaacub
Cyberjaya, Malesia



John Martensen
Reno, Yhdysvaltojen Nevada

"Jos määrität joustavan ja hyväksyvän kulttuurin, joka korostaa tuottavuutta pelkän läsnäolon (läsnäolo, joka ei ole täysin toimiva johtuen sairaudesta, stressistä tai muista häiriöistä) sijasta, se on nähtävissä nopeasti."

Suraiya Yaacub
Video-osallistuja

Taloudellisten ja liiketoiminnallisten kykyjen koulutus

Työntekijöitä Pohjois-Amerikasta, Australiasta ja Brysselistä kutsuttiin naisten johtajuusfoorumin yhteydessä vuonna 2017 osallistumaan interaktiiviseen taloudellisten ja liiketoiminnallisten kykyjen koulutukseen. Sadat Ansellin työntekijät – sekä miehet että naiset – käyttivät mahdollisuutta hyväkseen ymmärtääkseen paremmin, kuinka strategia ja talous vaikuttavat Ansellin liiketoimintaan. Koulutusta laajennetaan vuonna 2018 Malesiaan ja suunnitelmissa on lisäesitykset muissa Ansellin toimipaikoissa.

Positiivinen vastaanotto HERhealth-pilotille

Työntekijät ovat kiittäneet HERhealth-pilottia, joka julkaistiin aiemmin tänä vuonna Ansellin laitoksissa Xiamenissa Kiinassa; Bangalossa Intiassa ja Dong Nai -provinssissa Vietnamsissa. HERhealth, jonka loi alun perin Ansellin kumppani BSR vuonna 2007, tarjoaa naisille tärkeitä terveyteen liittyviä tietoja ja palveluja työpaikalla.

HERproject-ohjelmat, joihin HERhealth kuuluu, ovat tavoittaneet yli 500 000 naistyöntekijää ympäri maailman, ja 80 % heistä ilmoittivat vaikuttaneensa muihin, joka johtaa noin miljoonaan edunsaajaan.

Yli 90 % naispuolisista työntekijöistä (ja monet miehet!) kolmessa Ansellin laitoksessa ovat osallistuneet HERhealth-koulutukseen. HERhealth-koulutuksen kouluttamat Ansellin työntekijät johtivat koulutukseen koskien yleistä ja lisääntymisterveyttä, ruokavaliota, liikuntaa, ennalta ehkäisevää hoitoa, perheen terveyttä ja terveyteen liittyviä harhakäsityksiä. Naistyöntekijät pääsivät myös tärkeisiin terveystarkastuksiin.

Koulutukset tapahtuvat työaikana ja ne ovat vahvistaneet viestintää ja toveruutta työntekijöiden kesken. Ohjelma jatkuu kouluttamalla uusia naistyöntekijöitä.



Kolmekymmentä työntekijää Kiinan Xiamenista muodosti uuden Happy Jogging -klubin.



Intian Bangaloren työntekijät oppivat, kuinka tärkeää on aloittaa päivä terveellisellä aamupalalla.



Terveystietouden arviointi suoritetaan operaattoreiden kanssa Vietnamin Dong Nain provinssissa.

Yrityksen sosiaalisen vastuun ja kestävän kehityksen raportti

Jatka

Yhteisö

Ansell ojentaa auttavan käden, kun onnettomuus tai epidemia iskee. Ansellin työntekijät jakavat sitoumuksen paremman elämän rakentamisesta kotikyliemme ihmisille ja turvallisemman sekä terveellisemmän maailman luomisesta. Se on osa kulttuuriamme, joka auttaa tekemään meitä houkuttelevan työntekijän.

Yrityksen hyväntekeväisyys ja toiminta yhteisön kanssa



Ansellin maailmanlaajuinen yhteistyö Operation Smilen kanssa

Vuonna 2016 Ansell ilmoitti maailmanlaajuisesta yhteistyöstä Operation Smilen kanssa, joka on voittoa tavoittelematon organisaatio, joka tarjoaa korjaavia kirurgisia toimenpiteitä lapsille, joilla on ollut syntymästä asti suulakihalkio, pikkuhuuli tai vastaava kasvojen epämuodostuma, nostaen hymyn vähäosaisten lasten kasvoille. Tukemme sisältää lahjoituksena nitriilikäsiineet ja steriilit merkintäkynät.

Vuonna 2017 Ansellin työntekijät antoivat tuotelahjoituksia enemmän toimimalla vapaaehtoisina avustajina lääketieteellisellä missiolla Intian Länsi-Bengalissa. Operation Smile -tiimiin liittyivät EMEA/APAC-alueen kehittyvien markkinoiden johtaja Anna Lobanova ja Intian mantereiden markkinointipäällikkö Rajat Khosla.

Maan päivän toiminnot Ansellilla

Useat Ansellin tuotantolaitokset ovat osittaneet johtajuutta ympäristöasioissa jakamalla vihreitä aloitteita maan päivänä. Ansell Lat Krabang ja Ansell Korea järjestivät suuren siivouspäivän ja kouluttivat työntekijöitä yksittäisissä ympäristöön vaikuttavissa toimenpiteissä. Thaimaan Ansell esitteli ohjelman tuhkatähteen kierrättämiseksi biomassakattilastaan orgaaniseksi lannoitteeksi ja maaperän maanparannusaineeksi. Ansell Vina vaihtoi hehkuvalot LED-valoihin vähentäen energiankulutusta 60 %. Ansell Suratthani poisti 1,1 tonnia CO₂ vuodessa lisäämällä paksumman lämpöeristyksen upotuslinjoihinsa. Brasiliassa toimiva Blowtex Aluminio päivitti jätteenpuhdistuslaitoksensa varmistaakseen poiston laadun ja suojatakseen paikallista ekosysteemiä.

Käsineiden lahjoitukset Pohjois-Perussa

Peru kärsi maaliskuussa 2017 pahimmista tulvista vuosikymmeniin, joissa 94 ihmistä menetti henkensä. Yli 115 000 kotia ja 100 siltää vaurioitui ja yli 700 000 ihmistä jäi kodittomiksi 12:sta maan 25:stä alueesta. Rankkasateet rikkoivat joen reunoja, aiheuttivat mutavyöryjä, sulkiivat teitä ja pakottivat koulut ja virastot sulkemaan ovensa. ActivArm® käsineet olivat tervetulleita lahjoituksia pelastajille Piuran kaupungissa.



Omiemme auttaminen Suratthanissa

Tuhoisat tulvat vaikuttivat vuoden 2016 joulukuusta vuoden 2017 tammikuuhun yli 1,72 miljoonan ihmisen elämään Thaimaassa. Teitä ja siltoja huuhtoutui ja rautatiepalvelut eivät toimineet. Monien Ansell Suratthanin työntekijöiden kodit tulvivat. Kollegoiden auttamiseksi Ansell Lat Krabang yhdisti voimansa ja lahjoitti yli tonnin riisiä sekä 7 750 paria käsineitä auttaakseen tulvan uhreja. Suratthanin hallintotiimi valvoi tilannetta kahden viikon ajan ja auttoi siirtämään vaikutuksen kohteena olevat työntekijät, heidän perheensä turvaan, ja tämä tapahtui usein veneellä.



"Pala kakkua" hyvään tarkoitukseen Portugalissa

Joka vuosi Ansell Portugalin työntekijät tarttuvat haasteeseen ja pukevat "kokkihattunsa" ja leipovat hyvään tarkoitukseen yhteisönsä puolesta. Vuonna 2017 Ansell Portugal tuki syöpää sairastavien lasten vanhempien ja ystävien "To Believe" -yhdistystä. Lahjoituksiin sisältyi laaja valikoima kodinkoneita, koulutarvikkeita ja perustuotteita.



Ampara Gonagala -koulun kunnostus Sri Lankassa

Tarkoituksenaan luoda parempi oppimisympäristö eristyksissä olevassa Gonagala-koulussa Sri Lankan Amparassa, Ansell Lankan Global Engineering -tiimi auttoi useista luonnonmullistuksista ja 30 vuotta kestäneestä sodasta kärsineen koulun kunnostustavoitteissa. Global Engineering -tiimi järjesti koulun kirjaston kunnostuksen, lahjoitti paperia, koulutarvikkeita ja kirjasuseja jokaiselle oppilaalle sekä urheiluvälineitä ja äänijärjestelmän koulun auditorioon. Ansell-tiimin jäsenet järjestivät myös matematiikan ja tieteen seminaarin.



Tuotelahjoitukset

Oikeissa käsissä käsinpari voi tehdä uskomattomia asioita. Vuonna 2017 Ansell lahjoitti yli 200 000 paria käsineitä pitkäaikaiselle hyväntekeväisyyskumppanille Direct Reliefille. Näitä tuotelahjoituksia käytettiin auttamaan luonnonmullistuksista ja epidemioista kärsiviä Argentiinassa, Armeniassa, Dominikaanisessa tasavallassa, Guatemalassa, Haitilla, Yhdysvalloissa ja Venezuelassa.

Ansell on ylpeä voidessaan tukea Direct Reliefin missiota "jokaisen köyhyydessä elävän tai hätätilanteesta kärsivän ihmisen terveyden ja elämän parantamiseksi mobilisoimalla ja tarjoamalla tärkeitä lääkintäresursseja hoitoa varten."



Työntekijöiden I AM ANSELL -ohjelman ja kulttuurikyselyn lahjoitus

Toimitusjohtaja Magnus Nicolin esitti jälleen haasteen Ansellin työntekijöille työntekijäkyselyyn osallistumista koskien.

Jälleen kerran ylitettiin korkein osallistumisprosentti, Ansell lahjoitti 25 000 Yhdysvaltojen dollaria suoraan hätäapuun vuonna 2017.

Puita tulevaisuuttamme varten

Vuonna 2017 kaikki Ansellin työntekijät juhlivat maan päivää. Ansell Lanka ja Ansell Textiles Lanka osallistuivat maan päivän kunniaksi projektiin, joka mahdollisti jokaisen työntekijän osallistumisen yhdessä "Ansellin suojaaman maailman" luomiseen.

Lanka-johtotiimi jakoi yli 3 400 hedelmäpuuta maan päivän kunniaksi, yhden jokaiselle työntekijälle, jotka puolestaan istuttivat puut kotiensa ympärille. Nämä puut luovat sekä varjoa että hedelmiä ja edustavat Ansell-yrityksen maailmanlaajuisista pyrkimystä muuttaa ympäristön CO₂-määriä.

Maan päivää edeltävän viikon aikana työntekijät osallistuivat tietoisuuden kasvattamistapahtumiin koskien ympäristömuutosta ja he oppivat yksinkertaisia elämänohjeita, joiden avulla he voivat vähentää omaa vaikutustaan ympäristöön.

Yrityksen sosiaalisen vastuun ja kestävän kehityksen raportti

Jatka

Ympäristö

Teemme älykkäitä ympäristöä koskevia päätöksiä tulevaisuutta varten ja toteutamme uusia ilmastoon ja resursseihin liittyviä hyötysuhteita, kun hallitsemme kasvavaa tuotantoa ja sitoudumme turvallisuuteen ja kestäväan kehitykseen työntekijöidemme ja sidosryhmiemme puolesta.

Ansell on maailmanluokan valmistaja ja sillä oli vuonna 2017 19 tuotantolaitosta Aasiassa, Amerikassa ja Euroopassa, ja yrityksellä on laaja kolmansien osapuolten toimitusketju. Ansell on sitoutunut kestäväan kehityksen käytäntöihin tuotantoprosesseissaan ja toimitusketjussaan, ja osoittaa olevansa ympäristöasioiden edelläkävijä ja hallitsevansa tehokkaasti toimintojensa riskiä.

Ympäristövaikutusten hallinta

Ansell hallitsee ympäristövaikutuksiaan käytäntöjen ja järjestelmien avulla, jotka lieventävät liiketoiminnan aiheuttamaa riskiä erityisesti veden hallinnan, vaarallisten jätteiden hallinnan ja myrkyllisten materiaalien osalta. Ansellin johto ja riskikomitea valvoo jatkuvasti yrityksen toimintojen tärkeimpiä riskejä maailmanlaajuisesti. Osa näistä on kuvattu alla.

GHG-strategia ja kohteet

Ansell sijoittaa ihmis- ja pääomaresursseihinsa vähentääkseen kasvihuonekaasuja (GHG) hankkimalla tai päivittämällä uusia teknologioita ja laitteistoja, ottamalla käyttöön uusia ympäristöstandardeja, ohjaamalla työntekijöitä toimimaan parhaiden käytäntöjen mukaisesti ja jatkuvalla ympäristöasioiden kehittämisellä.

Tiedämme, että emme voi kehittää mitään, jota emme mittaa, joten tärkeä vaihe vuonna 2017 on ollut standardoitujen kasvihuonekaasujen verkkomittausten aloittaminen laitoksissamme luokiteltuna koneen, prosessialueen ja energiatyyppin mukaan. Tämä uusi verkkovalvontajärjestelmä on korvannut manuaalisen seurannan Ansellin laitoksissa Koreassa, Malesiassa ja Thaimaassa. Verkkovalvontaa toteutetaan tällä hetkellä Sri Lankassa ja toteutus siirtyy tämän jälkeen muihin Ansellin tuotantopisteisiin.



Onnettomuuksiin valmistautuminen ja niiden estäminen

Ansellin suuret riskit ja lieventävät toimet materiaaliliiketoiminnan riskeihin on kuvattu vuosiraportin sivuilla 27 ja 28 kohdassa toiminnan ja talouden esittely.

Kasvihuonekaasujen kolmansien osapuolten vahvistus

Ansell toimii aktiivisemmin useissa hiilipäästö- ja energianvähennysprojekteissa ja toimitti vuonna 2017 yrityksen tiedot Carbon Disclosure -projektiin, joka on maailmanlaajuinen valvontajärjestelmä, joka tarjoaa yrityksille, kuten Ansell, mahdollisuuden mitata ja hallita paremmin ympäristövaikutuksiaan.

Ansell hankki myös vuonna 2017 kolmannen osapuolen sertifiointin kasvihuonepäästöistään Lloyd's Register LRQA -yritykseltä ISO 14064-3: 2006- ja ISO 14064-1: 2006 -standardin vaatimusten mukaisesti.

Ansell on asettanut uudet standardit varmistaakseen, että tuotantolaitteistoa käytetään optimaalisella tehokkuudella ja että energiatehokkuus huomioidaan kaikissa uusissa hankinnoissa. Energiamittarit asennetaan osaksi jokaista uutta konetta ja varmistamme, että energiatehokkuus näkyy selkeästi jokaisessa laitoksessa

työntekijöille osallistuttamiseksi ja parannuksien kehittämiseksi.

Energian suorituskykyilmaisimet auttavat johtajia seuraamaan parannuksia kaikilla Ansellin tuotantolaitoksilla ja tavoitteena on 5 %:n vuosiparannus kokonaisenergian säästöissä. Maailmanlaajuinen kuukausittainen raportointi varmistaa, että operationaaliset ja tekniikan toiminnot vastaavat Ansellin energiasstrategiaa.

Ansell on kehittänyt ohjelman tärkeimpien tarvikkeiden ja/tai materiaalien toissijaisten ja/tai vaihtoehtoisten toimittajien päteväyttämiseksi, ja tuote voidaan hankkia vaihtoehtoisista tuotantolaitoksista tai varastoista.

Ansell jatkaa ihmisten koulutukseen, rakennusten hallintainfrastruktuuriin ja teknologiaan sijoittamista kasvattaakseen tietoisuutta energiasäästöistä ja parantaakseen energiatehokkuutta.

Ilmastonmuutos

Resurssien tehokkuus

Tämä osio tarkastelee Ansellin tärkeimpien resurssien käyttöä. Vuoden 2017 alussa CO₂-päästöjen laskelmat on määritetty uudelleen vuosille 2016 ja 2017, ja nämä perustuvat ISO 14064-1 -standardeihin, jotka tarjoavat kasvihuonekaasujen päästöjen ja poiston pätevyyden ja raportoinnin. Muutos uuteen ISO 14064 -menetelmään on aiheuttanut useampien tulojen sisällyttämisen CO₂-päästöjen laskelmiin. Tämä on aiheuttanut 2016 vuoden raportoidun määrän kasvun huolimatta siitä, että päästöt ovat laskeneet, kuten graafisessa analyysissä on esitetty.

Uusi biomassakattila tulee olemaan Ansell Sri Lankan kolmas

Vuonna 2017 Ansell sijoitti 2,7 miljoonaa Yhdysvaltojen dollaria asentaakseen kolmannen biomassakattilan vastatakseen Sri Lankassa sijaitsevan Biyagaman tuotantolaitoksen laajennukseen. Uusi 12,5 MW:n lämmitin on Ansellin teknologisesti edistynein ja se on suunniteltu sisäänrakennetulla lämmön palautusprosessilla ja verkkokäyttöisillä puhdistusjärjestelmillä.

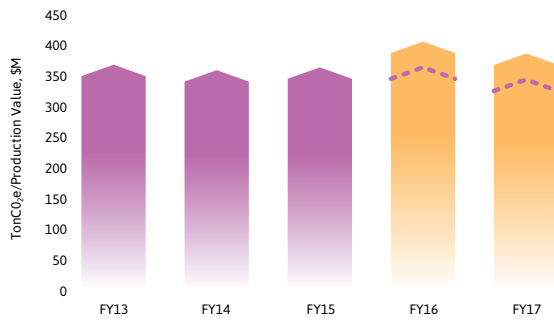
Biomassakattilat luovat puhdasta ja uusiutuvaa energiaa biopolttoaineiden avulla. Ympäristöystävällisesti ajattelevat yritykset käyttävät biopolttoaineita lieventämään tuotantoprosessin vaikutusta vähentämällä fossiilisten polttoaineiden aiheuttamia kasvihuonekaasujen päästöjä.

Kasvihuonekaasujen päästövähennyksen ennuste uudelle biomassan lämmittimelle on 13 000 TCO₂e. Kokonaisvähennys kolmelle biomassan lämmittimelle Sri Lankassa ja Thaimaassa sijaitsevalle on ennusteen mukaan 66 000 TCO₂e vuodessa. Ansellin biomassakattilat käyttävät polttoaineena puulastuja. Palamisen aiheuttama puutuhka kerätään, varastoidaan ja palautetaan maahan ravinnerikkaana maanparannusaineena ja sitä käytetään tiilien ja kivityksien valmistamiseen.

ISO 14001 -sertifiointi ja jätteidenkäsittely

Ansellin tuotantolaitokset, lukuun ottamatta Brazilian Blowtex Aluminoa ja Ansell Xiamenia Kiinassa, on sertifioitu ISO 14001 ympäristönhallintajärjestelmään jätteidenhallinnan kehittämiseen ja toteuttamiseen liittyen. Kaikki Ansellin laitokset täyttävät paikalliset määräykset ja vaatimukset. Jotta valmistaja saa ISO-sertifioinnin, toimipaikalla tulee olla hyväksyttävä ympäristön hallintajärjestelmä vastuiden hallitsemiseksi tällä alueella. Ansellin Microgard -laitos Kiinassa saa ISO 14001 -sertifioinnin aikaisin vuonna 2019.

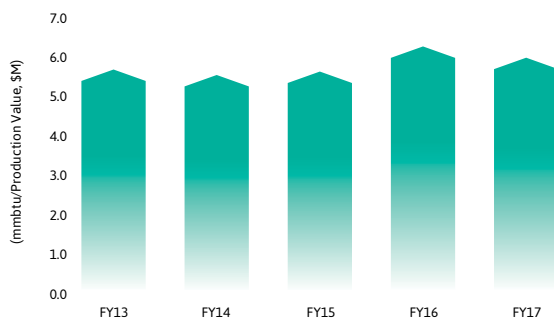
Global CO₂ Emissions Per Production Value



CO₂-päästöjen kommentit

Kuten on osoitettu, muutos uuteen ISO 14064-1 -standardiin on tulosta vuoden 2016 tietojen uudelleen julkaisusta ja uudesta laskentamenetelmästä vuodelle 2017. Jos uutta standardia ei olisi otettu käyttöön, edellisen metodologian datapisteet kuvaisivat jatkuvaa vähenemistä. Esimerkkinä 1,4 %:n vähenys vuodesta 2015 vuoteen 2016.

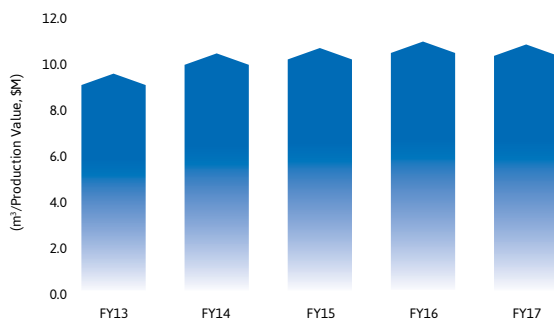
Energy Consumption Per Production Value



Energian käytön selvitys

Energiankulutuksen arvot kasvoivat vuonna 2016 johtuen aiempien hankintojen integroinnista, joihin sisältyivät korkeampi arvonlisäys mutta myös energiaa enemmän käyttävät lankateknologian tuotteet.

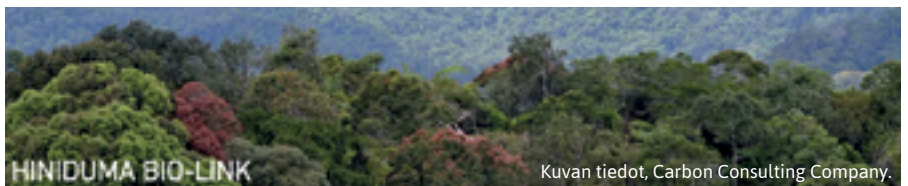
Water Use Per Production Value



Veden käytön selvitys

Veden käyttö on lisääntynyt tasaisesti johtuen siirtymisestä enemmän vettä käyttäviin tuotteisiin, kuten Fortix® ja synteettiset lääketieteelliseen käyttöön tarkoitetut käsiineet. Ansell toimii parantaakseen veden käytön tehokkuutta asentamalla 500 m³ vettä päivässä kierrättävän tehtaan Sri Lankassa. Lisäksi Fortix® -valmistusprosesseihin on asennettu vesisuuttimet. Vuonna 2017 nähdyt parannukset jatkuvat tulevaisuudessa.

Ansellin huomattavien viimevuosina tekemien teknologiasijoitusten tuloksena resurssien tehokkuus on kasvanut tuotantoarvoa kohti ja nämä on kuvattu CO₂- ja energiakulutuksen kaavioissa. Vedenkulutus tuotantoarvoa kohti on säilytetty huolimatta tuotevalikoiman siirtymisestä vettä enemmän käyttäviin tuotteisiin.



Kuvan tiedot, Carbon Consulting Company.

Ansell suorittaa uudelleenmetsitysohjelman Sri Lankassa ja edistää hiilidioksidin vähentämisestä

Vuonna 2018 istutetaan ensimmäiset tuhat puuta useita vuosia kestävä projektin alussa. Ansell Bio-Link muodostaa biodiversiteettikäytävän Hiniduma Bio-Link -projektiin, joka yhdistää kaksi suurta olemassa olevaa sademetsää ja josta tulee maan ensimmäinen ISO-140642

-sertifioitu hiilen talteenotto- ja hiilen talteenotto on ilmastotieteellinen liiketoimintakäytäntö, joka antaa Ansellille mahdollisuuden osallistua kestävä kehityksen maatalouteen Sri Lankassa, jossa sillä on kaksi tuotantolaitosta: Ansell Lanka ja Ansell Textiles Lanka. projekti luo myös tulonlähteen paikallisille maanviljelijöille, jotka ylläpitävät puita ja keräävät niiden hedelmät.

Yrityksen sosiaalisen vastuun ja kestävän kehityksen raportti

Jatka

Energian tapaustutkimukset



Vesitehokkuus

Vuonna 2017 Ansell Lanka aloitti käänteisen osmoosin pilotin käyttääkseen uudelleen 100 m³ jätevettä päivässä. Vuoden 2018 alussa suoritetaan sadeveden keräystutkimus, jotta voidaan jatkaa innovatiivisten uusien tapojen kehittämistä luonnon resurssien hallitsemiseksi paremmin.



Lämmön palauttaminen

Vuonna 2017 suoritettiin kaksi uutta projektia, jotka ottavat talteen laitoksen piipuista poistuvaa kulutettua lämpöä. Lanka Biyagamassa kerättyä lämpöä käytetään vihreän energian käytäntöjen mukaisesti esilämmittämään tuotantoprosessiin palautettavaa vettä, ja tämän ennustetaan vähentävän kasvihuonekaasujen päästöjä noin 1 400 TCO₂e vuosittain. Pilottiprojekti lämmön keräämiseksi jätevedestä suoritettiin myös Lanka Biyagamassa.

Tämä pilotti siirretään nyt myös Malesian ja Thaimaan kolmeen laitokseen, ja toimenpide säästää yli 300 000 litraa polttoöljyä ja vähentää kasvihuonekaasujen päästöjä 800 TCO₂e per vuosi.



Lämpöenergian tehokkuus

Uunien eristyksen parannukset Intian Bangaloressa säästävät 200 000 kWh per vuosi ja vähentävät kasvihuonekaasujen päästöjä 160 TCO₂e vuosittain.



Sähköenergian tehokkuus

Intian ja Thaimaan laitoksiin asennettiin uusi tehokas jäähdytysjärjestelmä. Näiden uusien järjestelmien odotetaan säästävän 2 210 000 kWh vuodessa ja vähentävän kasvihuonekaasujen päästöjä 1 430 TCO₂e vuodessa.

Hallinto

Ansell on sitoutunut hyvään yrityksen hallintaan ja tunnistaa että tehokas hallintokehys edistää oikeudenmukaisuutta, läpinäkyvyyttä ja vastuullisuutta.

Johto, yhdessä Executive Leadership -tiimin kanssa toimii esimerkkinä varmistaakseen, että käyttäytyminen kaikissa Ansellin laitoksissa vastaa korkeinta eettistä tasoa. Yrityksen hallintokehys toteutetaan jatkuvan viestinnän, koulutuksen, vaatimustenmukaisuuden ja etiikan avulla.

Raportti yrityksen hallintokäytännöistä 30. kesäkuuta 2017 päättyvälle vuodelle ja tarkastusluettelo, jossa on yhteenveto yrityksen vaatimustenmukaisuudesta ASX Corporate Governance -periaatteiden ja suositusten kanssa (3. painos) (periaatteet) löytyvät osoitteesta www.ansell.com.

Osa tärkeimmistä hallintoelementeistä on kuvattu alla:

Johdon ja johtajan vastuut

Johdolla on lopullinen vastuu käytännön asettamisesta liittyen liiketoimintaan ja Ansell Groupin toimintoihin osakkeenomistajien ja muiden sidosryhmien eduksi, ja johto on vastuussa osakkeenomistajille yrityksen menestymisestä.

Johtokunta valvoo toimitusjohtajaa ja ylempää johtoa varmistaen, että asianmukaiset toimenpiteet ja hallintamenetelmät ovat käytössä ja että yritys toimii päivittäin eettisesti. Riskikomitea on erityisesti vastuussa yrityksen materiaaaliriskien tunnistamisesta, valvonnasta ja tarkkailusta.

Johtokuntaan kuuluu komiteoita, kuten tarkastus ja vaatimustenmukaisuuskomitea, riskikomitea, henkilöstöhallintokomitea ja hallintokomitea. Jokainen komitea toimii tietyn peruskirjan mukaan ja tarjoaa johtokunnalle neuvoja tietyissä asioissa komitean vastualueen perusteella. Johtokunta delegoi myös tiettyjä toimintoja johtajien ad hoc -komiteoille tarpeen mukaan. Katso yrityksen hallintolausunnosta tiedot jokaisen komitean jäsenistä.

Johtokunnan koostumus ja jatkajat

Johtokunta noudattaa johtokunnan peruskirjaa ja taitomatriisia varmistaakseen, että jokaisella johtajalla on tarvittava kansainvälinen kokemus ja liiketoimintaan vaadittavat kyvyt valvoa Ansellin monimuotoista maailmanlaajuista liiketoimintaa. Johtokunta tarkastaa vuosittain johtokunnan ja jokaisen komitean suorituskyvyn sekä yksittäisten johtajien ja puheenjohtajan sekä vaatii, että kaikki johtajat (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) ilmoittautuvat uudelleen valittaviksi vähintään kerran kolmessa vuodessa. Johtokunta tukee eläköityvän johtajan uudelleen valitsemista vain, kun hänen edellisten vuosien suorituskykynsä vastaa johtokunnan odotuksia tai ylittää ne. Myös johtokunnan ulkoinen arviointi suoritetaan kolmen vuoden välein.

Johtokunnan asianmukaisen ja jatkuvan uudistamisen varmistamiseksi on määritetty yleinen käytäntö, jonka mukaan ei toimeenpanelevien johtajien palveluaika ei saa ylittää 15 vuotta, ja puheenjohtajan ei tule toimia tässä roolissa pidempään kuin 10 vuotta, jotta yrityksen hallinto olisi vahva.

Koska eräiden yrityksen ei toimeenpanelevien johtajien kausi lähene loppuaan, johtokunta hyväksyi hetki sitten jatkosuunnitelma, jonka se uskoo ohjaavan uusien tietojen ja ajattelutapojen optimaalista lisäämistä säilyttäen yritystietämyksen tukeakseen yrityksen pitkäaikaista strategista suuntaa.

Dale Crandall jättää johtokunnan lähes viidentoista palveluvuoden jälkeen vuoden 2017 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Crandall nimitettiin ei toimeenpanelevaksi johtajaksi vuonna 2002, kun yritys tarvitsi johtokuntaan vahvan ja rohkean johtajan, joka käsitteli vanhat vaikeuksissa olleen Pacific Dunlop Limited Groupin uudelleenjärjestelyistä perityt ongelmat. Hän tarjosi yritykselle oivaltavaa ohjausta, vakaata neuvontaa ja horjumaton tukea koko matkalla tuottavaksi ja vakaaksi tänä päivänä toimivaksi Anselliksi. Ansell Limitedin johtokunta ja hallinto haluaa antaa tunnustusta Crandallin kaudellaan tarjoamalle erityiselle osallistumiselle.

Yrityksen sosiaalisen vastuun ja kestävän kehityksen raportti

Jatka

Kun Crandall siirtyi eläkkeelle, William Reilly pyrkii johtokuntaan vuoden 2017 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Reilly tuo hänen yli 35 vuoden kokemuksensa yrityksen sisäisenä lakimiehenä, joista 17 vuotta on kulunut Ansellilla, johtokuntaan uudessa roolissaan ei toimeenpanevana johtajana. Reilly nimitettiin Ansell Healthcaren lakiasiaintohtajaksi vuonna 2000, kun se oli Pacific Dunlop Limitedin osasto. Myöhemmin hänestä tuli Ansell Limitedin lakiasiaintohtaja vuonna 2002. Reilly on palvellut myös kolmen toimitusjohtajan kanssa ja toiminut merkittävässä roolissa johtaen useita Ansellin strategisia ja lakialoitteita, mukaan lukien fuusiot ja yritysostot, oikeudenkäynnit ja onnistunut immateriaalioikeuden strategia. Hän on myös valvonut maailmanlaajuisia vaatimustenmukaisuus- ja riskitoimintoja, toiminut henkilöstöhallinnon väliaikaisena johtajana, sääntelytoimintojen johtajana ja toisena yhtiön sihteerinä. Johtokunta toivoo pystyvänsä hyödyntämään Reillyn kattavaa tietämystä liiketoiminnasta ja harkitsemaan neuvontaa Ansellin johtajana.

Ronald Bell on myös ilmoittanut suunnitelmastaan jättää johtokunnan vuoden 2018 varsinaisessa yhtiökokouksessa lähes 13 vuoden palveluksen jälkeen. Johtokunta päätti tämän vuoksi, että ei toimeenpanevia johtajia on nimitettävä yksi lisää, jotta varmistetaan sujuva ja tehokas siirtyminen.

Christina Stercken pyrkii tämän vuoksi myös johtokuntaan itsenäiseksi ei toimeenpaneavaksi johtajaksi. Stercken on tällä hetkellä johdon konsultointiyrityksen EAC – Euro Asia Consulting PartG:n kumppani, joka erikoistuu seuraaviin: kansainvälistymistrategiat, M&A ja toiminnallinen laatu. Ennen EAC-yhtiöön liittymistä Stercken toimi Siemens AG:n Corporate Finance M&A:n johtajana. Muiden Siemens AG:n johtotehtävien lisäksi hän oli vastuussa Siemens Task Force China -yksiköstä ja Public Sector Business -yksikön johtaja Siemens Business -palveluissa. Hän aloitti uransa BMW Pvt Ltd -yhtiön markkinoinnissa Etelä-Afrikassa. Stercken tuo mukanaan laajan osaamisen yrityksen strategioihin, mukaan lukien fuusiot ja yritysostot, toimitusketjun optimointi ja liiketoiminnan rakentaminen kehittyvillä markkinoilla.

John Bevan nimitettiin helmikuussa 2017 johtokunnan varapuheenjohtajaksi, ja tarkoituksena on, että Bevan toimii vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen nykyisen puheenjohtajan Barnesin tilalla yrityksen puheenjohtajana.

Johtokunta uskoo, että tämä yrityksen hyvin suunniteltu jatkosuunnitelma lisää uusia taitoja ja kokemusta säilyttäen samalla jatkuvuuden ja yrityksen tietämyksen.

Yrityksen peruskirja sallii korkeintaan kahdeksan johtajaa, ellei yhtiö päättä toisella tavalla varsinaisessa yhtiökokouksessa. Ottaen huomioon yllä mainitut yrityksen jatkosuunnitelmat, yritys pyrkii saamaan osakkeenomistajien hyväksynnän sille, että johtajien määrää kasvatetaan väliaikaisesti yhdeksään, jotta sekä Reilly että Stercken voidaan nimittää, kunnes Bell siirtyy eläkkeelle vuoden 2018 lopussa.

Vaikka johtokunta uskoo, että johtokunnan nykyinen koko on tällä hetkellä sekä sopiva että optimaalinen, eikä se pyri kasvattamaan johtokunnan kokoa pysyvästi, johtokunta on kuitenkin tunnustanut sijoittajien mieltymyksen johtokunnan varapaikasta ja johtokunta toivoo pystyvänsä säilyttämään joustavuuden seuraajien suunnittelussa, jotta se pystyy paremmin nimittämään lisää johtajia tehostaakseen ja täydentääkseen johtokunnan taitoja tarvittaessa. Yritys ehdottaa tämän vuoksi vuoden 2017 varsinaisessa yhtiökokouksessa peruskirjan mukaisesti, että suurin sallittu johtajien määrä nostetaan pysyvästi kahdeksasta yhdeksään. Katso lisätietoja yrityksen vuoden 2017 varsinaisen yrityskokouksen ilmoituksesta.

Tänä vuonna yritys suoritti myös poikkeuksellisen toimenpiteen ja ilmoitti toimitusjohtajan seuraajasuunnitelmista. Johtokunta on tunnistanut mahdolliset ehdokkaat luodakseen seuraavan sukupolven johtotiimin ja nimittääkseen seuraavan toimitusjohtajan vahvistamalla sitoumuksemme sisäisten kykyjen kehittämiseen.

Ihmiset

Ihmisemme ovat keskeisiä menestyksemme kannalta. Ansell tunnistaa, että lahjakkaan ja monimuotoisen maailmanlaajuisen työvoiman hyödyntäminen on tärkeä kilpailuetu liiketoiminnallemme ja menestys riippuu henkilöstömme laadun ja taitojen lisäksi taidostamme kanavoida heidän taustojaan, kokemuksiaan, alueellisia näkökulmiaan sekä kulttuurillisia ja etnisiä erojaan.

Vuonna 2016 johtokunta tuki strategioita, jotka suunniteltiin kasvattamaan sukupuolten moninaisuutta ja hyväksyi sukupuolten moninaisuuden tavoitteet. Johtokunta on tämän jälkeen sitoutunut siihen, että Ansellin johtokunnasta on 50 % naisia vuoteen 2020 mennessä. Vuonna 2017 johtokunnassa oli naisia 29 % (ei toimeenpanevia johtajia) ja Sterckenin nimitys vuoden 2017 varsinaisessa yhtiökokouksessa nostaa tämän 38 prosenttiin osoittaen yrityksen sitoutumisen moninaisuuteen.

Lisätietoja yrityksen moninaisuudesta on tämän CSR- ja kestävä kehityksen raportin ihmisoikeudet-osiossa ja yrityksen hallintokäytäntöjen lausunnossa, joka on luettavissa osoitteessa www.ansell.com.

Ihmisoikeudet

Ansell uskoo, että ihmisoikeudet ovat kaikkien ihmisten perusoikeuksia, jotka muodostavat vapauden, oikeudet ja rauhan, ja jotka ovat voimassa tasavertaisesti kaikissa maissa. Vastuullisena yrityksenä Ansell on ottanut käyttöön Yhdistyneiden kansakuntien periaatteita vastaavan ihmisoikeuslausunnon koskien liiketoimintaa ja ihmisoikeuksia. Riippumatta siitä missä toimimme, pyrimme kunnioittamaan ihmisoikeuksia työhönottokäytännöissämme, liiketoiminnassamme ja suhteissamme sidosryhmiin. Ihmisoikeuslausuntomme löytyy osoitteesta www.ansell.com.

Yrityksen käytännestännöt

Ansellin tärkeimmät arvot ja maailmanlaajuiset käytännestännöt muodostavat alustan kaikille toimintoille ja palvelee ohjeena eettisille periaatteille ja liiketoiminnalle Ansellilla. Käytännestännöt koskevat johtajia, ylempää johtoa, hallintoa ja työntekijöitä ja asettavat korkeat standardit eettiselle käyttäytymiselle ja liiketoiminnalle lakien noudattamisen lisäksi. Maailmanlaajuinen käytännestäntö on osa uusien työntekijöiden perehdyttämistä ja kaikki työntekijät koulutetaan ajoittain maailmanlaajuisiin käytännestäntöihin. Lisäksi Ansell tarjoaa keskitettyä vaatimustenmukaisuuskoulutusta. Vuonna 2017 yritys julkaisi maailmanlaajuisen verkossa toimivan korruption vastaisen koulutuksen kaikille sähköpostia käyttäville työntekijöille, sekä tarjosi kohdistettua internet-tietoturvakoulutusta.

Sidosryhmien osallistuminen

Ansell tunnistaa sidosryhmien kanssa toimimisen tärkeyden – näihin kuuluvat työntekijät, asiakkaat, sijoittajat, toimittajat ja yhteisöt. Ansell pitää sidosryhmät ajan tasalla erilaisten välineiden avulla, kuten sähköinen ASX-alusta, ajoittaiset päivitykset osakkeenomistajille ja keskustelut suurten sijoittajaryhmien ja proxy-analyytikkojen kanssa sekä varsinainen yhtiökokous.

Kaikki yrityksen hallintoon liittyvät asiakirjat, mukaan lukien ASX ASX ja lehdistötiedotteet, julkaistaan yrityksen verkkosivustolla osoitteessa www.ansell.com ja päivitetään ajoittain.

Ansellin Sedex-jäsenyys on tehostanut yhteistyötä toimittajien kanssa. Sedex on maailmanlaajuinen voittoa tavoittelematon organisaatio, joka tarjoaa maailman suurimman yhteistyöalustan vastuullisen toimitusketjun hankintatietojen jakamiseen. Muita esimerkkejä sidosryhmien kanssa toimimisesta ovat jatkuva keskustelu organisaatioiden kanssa, kuten Finnwatch, Swedish County Council, British Medical Association ja vastuulliset yrityksen kestävä kehitystä analysoivat yritykset.



