

Ansell



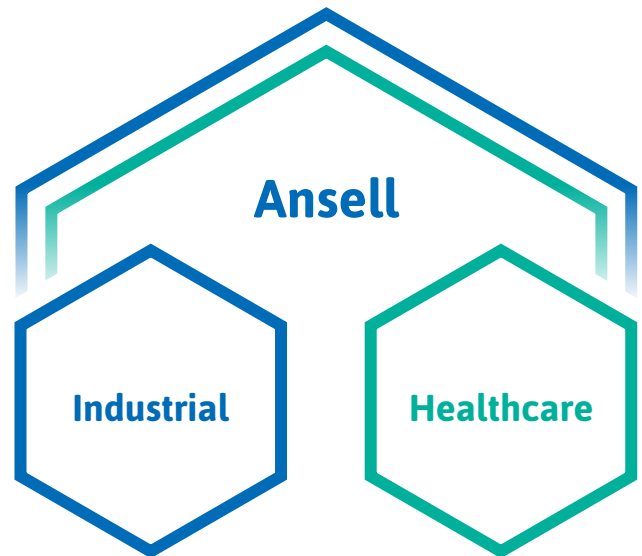
BESCHERMING OPNIEUW UITGEDACHT



2017
MVO-
en duurzaamheidsrapport

Bescherming opnieuw uitgedacht

Bij Ansell blijven we onszelf uitdagen door ons de vraag te stellen hoe we onze klanten het best van dienst kunnen zijn. In de loop van het volgende jaar zal Ansell zijn bedrijfsstructuur vereenvoudigen. Gezien de verkoop van de Sexual Wellness-activiteiten zal Ansell zijn Global BQusiness Units (GBU's, wereldwijde bedrijfseenheden) Single Use en Medical samenvoegen tot één GBU: Healthcare. De GBU Industrial zal grotendeels ongewijzigd blijven. Het doel is om klanten een gestroomlijndere propositie te bieden.



Onze waarden

- **Integriteit** – We hechten er waarde aan om te doen wat goed en ethisch is. Sinds Ansell meer dan 100 jaar geleden werd opgericht, zet het zich in voor zijn missie: een verschil maken in het leven van zijn klanten. Alle werknemers volgen regelmatig opleiding over onze Gedragscode. Ook moedigen we werknemers aan om eventuele zorgen die ze hebben, te melden via een vertrouwelijke hotline.

- **Betrouwbaarheid** – We hechten er waarde aan om respectvol, eerlijk en betrouwbaar te handelen.

- **Alertheid** – We hechten er waarde aan responsiviteit ten opzichte van klanten en elkaar, openstaan voor verandering en flexibiliteit.

- **Creativiteit** – We hechten waarde aan inventiviteit, innovatie en nieuwe en uiteenlopende manier van denken. Met een portfolio van HyFlex®-handschoenen die ontwikkeld zijn met INTERCEPT™ Technology®, een innovatieve nieuwe breitechnologie die synthetische, natuurlijke en hightechvezels combineert tot hoogpresterende garens, blijft Ansell voortbouwen op zijn leiderschap in de markt voor snijbescherming.

- **Passie** – We hechten waarde aan energie en enthousiasme, inzet, gedrevenheid en toewijding.

- **Betrokkenheid** – We hechten waarde aan de inbreng, invloed en zin voor initiatief van onze teamleden. Elk jaar houdt Ansell zijn Innovation Awards, waarvoor honderden Ansell-werknemers van over de hele wereld ideeën inzenden die de traditionele manieren van denken hebben veranderd.

- **Teamwerk** – We hechten waarde aan samenwerken en een gevoel van partnerschap, delen en zorgzaam zijn, zeg maar sharing & caring.

- **Uitmuntendheid** – Wij vinden het belangrijk om te blijven focussen op resultaten, aanspreekbaarheid en het behalen van doelstellingen.



11-542
HyFlex
MD

Ansell
EN407 EN388
ANSI A7
ABR CUT XTXXXX 4X32F
9
CE

Made in Mexico

MVO- & Duurzaamheidsrapport



Inleiding

Ansell's inzet voor bescherming gaat veel verder dan de oplossingen die we op de markt brengen. We streven ernaar om voorop te lopen met transformerende veranderingen in ons bedrijf en onze sector om een veiligere, gezondere wereld te creëren. Wij beseffen dat wij nog een hele weg af te leggen hebben. Onze strategie blijft erin bestaan continu verbeteringen te boeken die een positief verschil moeten maken.

Echte verantwoordelijkheid is voor ons verbonden met een duurzamere toekomst voor Ansell, waarbij wij inzetten op onze kernwaarden: integriteit, transparantie, creativiteit, betrokkenheid, passie, alertheid, teamwerk en uitmuntendheid.

In september 2015 heeft de VN de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals of SDG's) goedgekeurd, een krachtige ambitie om onze wereld te verbeteren. De SDG's omvatten 17 doelstellingen en 169 subdoelstellingen om in de loop van de komende 15 jaar een

Inzet voor de doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties

Belangrijkste thema's

Bedrijfsethiek & Concurrentiegedrag



Klimaat & Efficiënt grondstoffengebruik



Vorbereiding & reacties op rampen

Gezondheid & veiligheid



Arbeidspraktijk & lokale tewerkstelling



Productkwaliteit & recall-beleid

Strategische inzet



Strategische liefdadigheid

Talentontwikkeling & aanwerving



einde te maken aan alle vormen van armoede, ongelijkheid te bestrijden, gezondheid en onderwijs te verbeteren, de klimaatverandering het hoofd te bieden en economische groei en welvaart te bevorderen. Om ons beleid te kunnen afstemmen op de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN, hebben we nagegaan in welke

mate onze prioriteiten inzake duurzaamheid in overeenstemming zijn met die wereldwijde doelstellingen.

Raadpleeg <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html> voor meer informatie over de UN Sustainable Development Goals.

Belangrijkeheidsgrafiek



In boekjaar 2016 voerde Ansell een belangrijkheidsstudie uit om te bepalen welke duurzaamheidsthema's het belangrijkste zijn voor de stakeholders van Ansell en de grootste impact hebben op het succes van het bedrijf. Hoewel Ansell zich bewust is van het belang van alle thema's op de matrix en er ook aandacht aan besteedt, kregen de negen thema's uit het kwartiel rechtsboven de meeste aandacht in boekjaar 2017. Deze negen thema's zitten stevig verankerd in onze duurzaamheidsmissie en ze vertegenwoordigen zowel risico's als kansen. In boekjaar 2017 ontwikkelden wij een governanceproces en boekten wij vooruitgang met acties om zwakke punten te verbeteren en sterke punten te ontwikkelen, maar wij weten dat nog meer inspanningen nodig zijn. Wij zullen doelstellingen op lange termijn formuleren en delen in boekjaar 2017 terwijl wij blijven streven naar grotere duurzaamheid.

Mensenrechten

Ansell zet zich in om de mensenrechten te respecteren zoals vastgelegd in de Guiding Principles on Business and Human Rights (Leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten) van de Verenigde Naties. We doen dat in eerste instantie met ethisch leiderschap maar ook langs onze hele waardeketen.

Onze mensen en mensenrechten

In overeenstemming met lokale en nationale codes voor deugdelijk bestuur opereren we bij Ansell met een fundamenteel respect voor de mensen die we in dienst hebben, met wie we zakendoen en met wie we contact hebben in onze hele waardeketen. In de afgelopen jaren hebben we vooruitgang geboekt in ons duurzaamheidstraject voor enkele belangrijke kwesties. Denk daarbij vooral aan de Verklaring inzake mensenrechten van Ansell, in boekjaar 2016 goedgekeurd door de Raad van Bestuur (zie <http://www.ansell.com/en/About/Corporate-Responsibility/About.aspx>). Deze verklaring is in overeenstemming is met de Guiding Principles on Business and Human Rights van de VN.

De goedkeuring van de Verklaring inzake mensenrechten van Ansell is voor iedereen bij Ansell een oproep om open en inclusieve werkomgevingen te creëren waar mensenrechten worden gerespecteerd en alle werknemers worden gewaardeerd.

Samen met onze externe partner BSR hebben wij in boekjaar 2017 Mensenrechteneffectenbeoordelingen uitgevoerd in fabrieken in Maleisië, Sri Lanka en Mexico. Dankzij die beoordeling en doorlichtingen door stakeholders in het maatschappelijke middenveld zijn mensenrechtenrisico's in kaart gebracht die een effect hebben op productiewerkers. Ansell heeft beleidsregels en acties ontwikkeld om die risico's te beperken.

"Na het succesvol lanceren van een aantal duurzaamheidsinitiatieven tijdens het eerste jaar van ons partnerschap heeft Ansell eens te meer leiderschap getoond in zijn sector: om in de hele waardeketen mensenrechteneffecten in kaart te brengen, te prioriteren en te verhelpen, heeft het een Human Rights Impact Assessment uitgevoerd en zo een nieuwe stap vooruitgezet voor duurzame bedrijfspraktijken."

Laura Gitman

Senior Vice President, BSR

Een belangrijke bevinding van de Human Rights Impact Assessment had betrekking op productiemedewerkers die te veel uren werkten. In reactie op die kwestie heeft de afdeling Human Resources een online volgsysteem ingevoerd voor tijd-, aanwezigheids-, vakantie- en werkurenregistratie voor werknemers. Dat online systeem werd in juni 2017 in gebruik genomen. Overuren worden nu nauwkeuriger bijgehouden, met maandelijkse rapporten van de fabrieken die worden gedeeld met het hoofd van Human Resources en het Executive Leadership Team, en overzichtsrapporten op het niveau van de Raad van Bestuur.

Bovendien heeft Ansell in boekjaar 2017 deelgenomen aan mensenrechtenworkshops. Momenteel worden onze beleidsregels bijgewerkt en gestandaardiseerd om mensenrechtenkwesties in verband met onze activiteiten nu en in de toekomst proactiever aan te pakken.

Ansell voldoet aan of overtreft de minimumarbeidsnormen en -verloning voor zijn productieorganisatie en zorgt ervoor dat zijn werknemers adequaat voor hun werk worden vergoed tegen – of in de meeste gevallen – boven het gangbare markttarief.

Gedragscode van Ansell

De globale Gedragscode is ons fundamentele beleid voor de hoge mate van ethisch gedrag die wordt verwacht van iedere werknemer van Ansell. Samen met andere significante beleidsregels, zoals de Corporate Responsibility Policy (Beleid inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen) en de Modern Slavery Statement (Verklaring inzake moderne slavernij) van Ansell, is de Gedragscode online te vinden op <http://www.ansell.com/en/About/Corporate-Responsibility/About.aspx> en ook op het intranet voor werknemers.

De Gedragscode bevat de mogelijkheden voor alle werknemers van Ansell om problemen te rapporteren en advies te vragen zonder vrees voor vergelding en informatie over de extra verplichtingen van superieuren en managers.

In de Gedragscode worden de eerlijke arbeidsgebruiken van Ansell uitgelegd. We respecteren de rechten van werknemers op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling in al onze activiteiten. Ansell garandeert bewegingsvrijheid voor zijn werknemers in onderaanneming. Ansell voert een krachtig beleid tegen kinderarbeid en verifieert de leeftijd van zijn werknemers.

Aanspreekbaarheid van leveranciers

Ansell verwacht van zijn leveranciers dezelfde mate van respect voor mensenrechten. We verwachten dat leveranciers alle van toepassing zijnde wetten en regelgevingen naleven bij de productie en distributie van onze producten en bij het verstrekken van hun diensten aan ons.

Van alle leveranciers wordt vereist dat ze de Supplier Code of Conduct (Gedragscode voor leveranciers) van Ansell, die online te vinden is op <http://www.ansell.com/-/media/Corporate/MainWebsite/About/Corporate/Corporate-Governance/Supplier-Code-of-Conduct.ashx?la=en>, bekijken en ondertekenen.

We vereisen dat alle rechtstreekse materiaalleveranciers van Ansell-producten van wie de contracten met ons bedrijf meer dan US\$ 100.000 bedragen, ons Beleid inzake maatschappelijke aanspreekbaarheid voor derden naleven. Deze leveranciers moeten op verzoek van Ansell aantonen dat ze dat beleid naleven en ze kunnen worden onderworpen aan audits en zelfbeoordelingen.

In boekjaar 2017 begon Ansell samen met zijn partner Sedex, een non-profitorganisatie, aan een proces voor risico-evaluatie in de toeleveringsketen om de ethische praktijken van Ansell-leveranciers te verifiëren en na te gaan wat de sterke punten en verbeterpunten in de toeleveringsketen van het bedrijf zijn.

"Ansell's gewaardeerde lidmaatschap van Sedex stelt het bedrijf in staat om samen met zijn wereldwijde leveranciersbasis te werken aan verantwoorde inkooppraktijken. We zijn verheugd Ansell te kunnen ondersteunen bij het continu versterken van de MVO-prestaties en het, net als al onze leden, te ondersteunen bij zijn programma's voor continue verbetering."

Jonathan Ivelaw-Chapman
CEO, Sedex



Als u dit rapport in digitaal formaat bekijkt, klik of tik dan op het bovenstaande beeld om te zien wat Ansell-medewerkers denken over mensenrechten.

MVO- & Duurzaamheidsrapport

Vervolg

Dag van de mensenrechten

Op 10 december 2016 herdachten Ansell-werknemers over de hele wereld de Dag van de mensenrechten, de dag waarop de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in 1948 de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens heeft goedgekeurd. Ansell-werknemers gaven blijk van hun opvatting dat mensenrechten de basisrechten zijn die inherent zijn aan alle menselijke wezens, de basis vormen voor vrijheid, gerechtigheid en vrede en in alle landen in gelijke mate van toepassing zijn.

Van 'eerlijk en met respect en waardigheid worden behandeld' tot 'inspraak hebben zonder discriminatie': Ansell-werknemers deelden hun opvattingen via video's die een antwoord gaven op de vraag: "Wat telt het meest voor mij op het gebied van mensenrechten?"

Beheer van menselijk kapitaal

Het Human Resources Committee van Ansell, dat wordt voorgezeten door een lid van de Raad van Bestuur, houdt toezicht op het beheer van personele middelen bij Ansell. Werknemers vormen de kern van ons succes als bedrijf. We besteden in het hele bedrijf significante middelen aan aanwervingen, beheer van het personeelsbestand en optimalisatie van het personeelsbestand. Via het Risicocomité, dat wordt voorgezeten door een lid van de Raad van Bestuur, worden er regelmatig updates over personele risico's verstrekt aan de Raad van Bestuur. Het Executive Leadership Team en het Risicocomité van de Raad van Bestuur houden toezicht op de acties en resultaten van het CSR Stuurcomité bij Ansell.

Met programma's, beleidsregels en procedures wordt de werknemersbetrokkenheid vergroot. Om de retentie te verhogen, lanceerde Ansell in boekjaar 2016 een wereldwijd introductie- en inwerkprogramma, zeg maar onboardingprogramma. In boekjaar 2017 werd het programma uitgebreid naar Ansell-fabrieken. In reactie op werknemersfeedback van de Enquête over werknemersbetrokkenheid en bedrijfscultuur in 2015 heeft Ansell in boekjaar 2017 trainings- en managementprogramma's geïntroduceerd en uitgebreid voor de professionele ontwikkeling van werknemers, waardoor zij efficiënter bijdragen tot de doelstellingen van de organisatie.

Rekrutering, talentontwikkeling en retentie

Bij Ansell bouwen we aan een sterk wereldwijd fundament op het gebied van leiderschap waarvan de kerncompetenties voor leiderschap van het bedrijf de hoeksteen zijn. Wij introduceren nieuwe programma's en breiden bestaande programma's uit voor de verdere ontwikkeling van Ansell-medewerkers, die wereldwijd elke dag opnieuw de uitdaging aangaan om de onderneming alles te bieden wat ze nodig heeft, hoe sterk haar behoeften ook evolueren.

Leiderschapscompetenties verhogen de betrokkenheid van werknemers en versterken onze verbintenissen ten opzichte van medewerkers, klanten, consumenten en aandeelhouders. Op basis van de Enquête over werknemersbetrokkenheid en bedrijfscultuur uit 2015 werden nieuwe programma's voor werknemers op diverse bedrijfsniveaus geïntroduceerd om de productiviteit te verhogen en bestaande vaardigheden te versterken. Bij Ansell maken wij leiders.

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



"Deelnemen aan de wereldwijde managercursussen van Ansell was voor mij een verbluffende ervaring! Als leiders dagen wij onszelf uit om onze leidinggevende capaciteiten te ontwikkelen, zodat onze werknemers hoge prestaties leveren, een grote inzet vertonen en goed samenwerken. Deze cursus heeft mij geholpen om deze doelstellingen te bereiken."

Ornsuma Phatthanasing
Sr Analyst, Finance Lat Krabang



Wereldwijde opzichterscursussen

Reeds in boekjaar 2017 creëren wij voor de leidinggevenden in de fabrieken een programma, op maat van Ansell, om hun leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen. Op basis van informatie van opzichters en hogere leidinggevenden stelden wij een 6-daags leiderschapsprogramma op voor een periode van 6 maanden, met een combinatie van klas- en praktijkonderwijs. Het programma voor opzichters biedt de basiskennis voor leiderschap: coachen, delegeren, motiveren, prestatiebeheer en communicatie. Het programma werd uitgetest in Bangalore en toegepast in Thailand. In boekjaar 2018 wordt het programma uitgebreid naar fabrieken in Maleisië en Sri Lanka.

Wereldwijde managercursussen

Tijdens meer dan 27 sessies in wereldwijde Ansell-vestigingen werden meer dan 500 managers opgeleid. Deze interactieve en boeiende cursussen versterken de capaciteiten van managers om aan ondergeschikten leiding te geven, ze te coachen en samen te werken met functieoverschrijdende teams, zodat die gemotiveerd zijn om beter te presteren. Managers leren basisvaardigheden die niet alleen essentieel zijn voor de groei van Ansell, maar ook voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de manager.

Erkenning door ontwikkeling

Uit feedback op de Enquête over werknemersbetrokkenheid en bedrijfscultuur uit 2015 bleek dat de werknemers onvoldoende erkenning kregen (buiten loon en voordelen) voor hun bijdragen en verwezenlijkingen. Dit wereldwijde programma van een halve dag is bedoeld voor alle leidinggevers. Het wordt door managers van productielijnen gegeven, in samenwerking met Human Resources. Tachtig percent van alle leidinggevers hebben dit programma gevolgd. Uit de Enquête over werknemersbetrokkenheid en bedrijfscultuur van 2017 bleek een significante verbetering op dit punt.

Ansell360 Feedback

Ansell360 is ons 360° feedbackprogramma op maat. Dit programma maakt gebruik van de nauwkeurigheid, correctheid en betrouwbaarheid die het gevolg zijn van de technologie geleverd door het Center for Creative Leadership. Aan de basis van Ansell360 liggen de zeven

Leiderschapscompetenties van Ansell. Werknemers die deelnemen aan Ansell360 ontvangen uitgebreide feedback over hun

ontwikkeling, in lijn met de Leiderschapscompetenties. Tot nu toe namen bijna 150 leiders, met inbegrip van het Executive Leadership Team, deel aan het Ansell360 proces.

Bedrijfsatleet

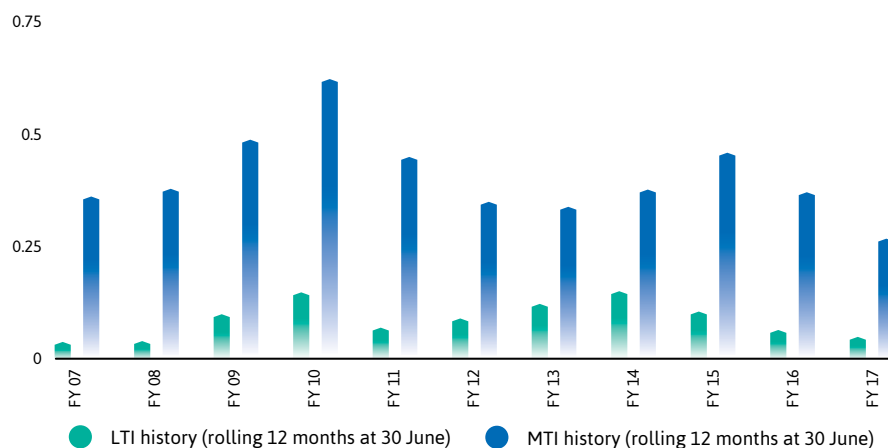
Ansell heeft samen met het Johnson & Johnson's Human Performance Institute het Corporate Athlete-programma uitgewerkt. Dit eendaagse programma, dat door Ansell mogelijk gemaakt wordt, gaat over persoonlijk energiebeheer. Ansell leert medewerkers hoe ze hun energie kunnen optimaliseren met principes uit de prestatiepsychologie, de fysiologie en de voedingsleer. In boekjaar 2017 boden wij dit programma twee keer aan en kregen wij uitstekende feedback. Voor boekjaar 2018 zijn er nog eens 12 sessies gepland



Ansell University helpt werknemers om een evenwicht te bereiken tussen hun privéleven, werk en professionele ontwikkeling. In boekjaar 2017 volgden werknemers iets meer dan 10.000 online leermodule die aansluiten bij de Ansell Leiderschapscompetenties

De meest gevolgde opleidingen in boekjaar 2017 waren Bedrijfsatleet, Erkenning door Ontwikkeling, wereldwijde managercursussen en opzichterscursussen, geleid door een instructeur.

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



Grafiek bijgewerkt tot 30 juni 2017.

MVO- & Duurzaamheidsrapport

vervolg

De meest bekeken eLearning-cursussen in boekjaar 2017 waren Afleidingen bij het rijden, Ergonomie op kantoor, Onbewuste vooroordelen, Financieel: een Gids voor Financiële Staten, Genderdynamiek & Talentontwikkeling en 'Rock Your Profile' van LinkedIn, alsook de Gedragscode van Ansell, Veilig Internet en andere verplichte opleidingen.



Werknemersbetrokkenheid

Ansell voerde zijn allereerste Enquête over werknemersbetrokkenheid en bedrijfscultuur uit in boekjaar 2015. Als reactie op feedback nam Ansell verscheidene initiatieven, zoals cursussen leiderschapsontwikkeling, structurele mechanismen en diversiteitsinitiatieven.

In boekjaar 2017 hield Ansell zijn tweede Enquête over werknemersbetrokkenheid en bedrijfscultuur "I AM ANSELL" bij de meer dan 15.000 werknemers. 91% van alle werknemers - een indrukwekkend percentage - nam deel aan de enquête om hun stem te laten horen.

De totale score van de werknemersbetrokkenheid bij Ansell is met twee percentpunten gestegen, tot 63%, waaruit blijkt dat de initiatieven die wij nemen een belangrijke impact hebben.

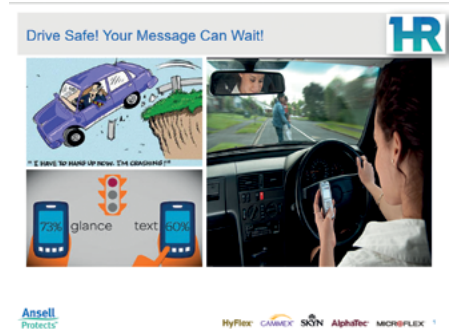
Bovendien ligt de betrokkenheidsscore aanzienlijk hoger dan de benchmark voor industriële bedrijven. Ansell gaat de verbintenis aan om zich te focussen op specifieke domeinen en toonaangevend te blijven in zijn sector door mensen altijd op de eerste plaats te zetten.

Veiligheid en gezondheid van werknemers

Als fabrikant van persoonlijke beschermingsmiddelen hecht Ansell blijvend waarde aan veiligheid en gezondheid van werknemers. Wij zien toe op een hoog veiligheidsniveau en een uitstekend risicobeheer bij onze werknemers en onderaannemers, wereldwijd. Onze statistieken inzake ongevallen en ziektes zijn van wereldniveau en steken gunstig af bij die van concurrenten en voorbeeldbedrijven in onze sector.

Maar in mei 2016 liet een werknemer in een fabriek in Thailand het leven bij een ongeval. Ansell gaf niet alleen steun aan de familie van het slachtoffer, maar evalueerde ook zijn opleidingsbeleid en procedures inzake veiligheid en maakte werknemers wereldwijd nog meer bewust van het belang van veiligheid.

Om ernstige ongevallen in de toekomst te vermijden gaf het management bevoegd voor risicobeheer in boekjaar 2017 prioriteit aan 12 risicodomeinen. Het startte een programma om elke 120 dagen specifiek aandacht te besteden aan een nieuw veiligheidsthema.



Veiligheidsdomeinen die tot nu toe werden onderzocht, omvatten werken in de hoogte, vergrendelen en afsluiten, machines beveiligen en gevaarlijke stoffen. Volgens de methodologie moet men een enquête houden, nagaan welke acties nodig zijn om onvoldoende prestaties te verhelpen. Alle vergaderingen van het Executive Leadership Team en in de fabrieken beginnen nu met een moment van aandacht voor veiligheid.

Tijdens de Veiligheidsmaand van juni 2017 werden in Ansell-vestigingen wereldwijd en online opleidingen gegeven en initiatieven genomen om mensen bewust te maken van veiligheid, via de Ansell University.

Bovendien besteedde Ansell in boekjaar 2017 US\$ 0,9 miljoen aan nieuwe brandbeveiligingssystemen of aan een upgrade van bestaande systemen in zijn fabrieken, als onderdeel van de bescherming van werknemers en de zakelijke belangen van de Onderneming.





Reiswaarschuwingssysteem

Veiligheid van werknemers is de hoogste prioriteit voor Ansell. In boekjaar 2017 lanceerde Ansell een risicobeheerprogramma voor betrouwbare reisinformatie, met regelmatige updates. Voor het nieuwe Ansell-risicobeheerprogramma werken wij samen met een toonaangevend bedrijf voor risicobeheer in verband met reizen, voor betrouwbare reisinformatie, zowel nationaal als internationaal, met veiligheidswaarschuwingen, reisinformatie en gezondheidsupdates via een mobiele app.

Personeelsverloop boekjaar 2017

		Boekjaar 2016 (%)	Boekjaar 2017 (%)
	Man.		
Verloop	medew.	18,0	23,0
	Vrouw.		
Verloop	medew.	18,8	22,4
Totaal verloop		18,4	22,7

Het personeelsverloop is gedeeltelijk toe te schrijven aan grotere automatisering en nieuwe technologieën die het aantal werknemers beperken dat vereist is voor productieprocessen. Voor het tegengaan van personeelsverloop dat niet te wijten is aan een hogere werkplekefficiëntie werden specifieke remedies ingevoerd.

Een introductieprogramma voor werknemers, dat in boekjaar 2016 werd ingevoerd, werd uitgebreid naar de fabrieken om zowel de integratie binnen Ansell als de werknemerretentie te verbeteren. In Maleisië werden alle personeelsbeloningen geëvalueerd. Ze worden in boekjaar 2018 aangepast om beter aan te sluiten bij wat gangbaar is in de markt. De vergoedingen voor productiearbeiders in Mexico werden geëvalueerd en in sommige gevallen aangepast. In fabrieken in Mexico en elders vonden activiteiten voor een grotere werknemersbetrokkenheid

plaats, met opleidingen, fysieke therapie en oefeningen en maandelijkse groepsactiviteiten, zoals Moederdagvieringen, picknicks en sportwedstrijden.

Alle nieuwe medewerkers krijgen een 'buddy' om de nieuwkomer te begeleiden. Human Resources Business Partners houden in elke vestiging 'Walk and Talks' voor een betere communicatie met de arbeiders in de fabrieken. Het management team ontvangt een samenvatting van de feedback om eventueel corrigerende acties te ondernemen.

Elk lokaal managementteam bespreekt maandelijks het personeelsverloop. Werknemers die Ansell verlaten krijgen de vraag om deel te nemen aan een vertrekinterview en deze feedback wordt ook gebruikt om corrigerende acties te ondernemen. Er loopt een programma om werknemers te belonen die een vriend of collega bij Ansell introduceren, waarna die ook wordt aangeworven. Dit vergroot de reserve aan sollicitanten.

Diversiteit en inclusie

Bedrijven met toonaangevende prestaties hebben een divers werknemersbestand en meer gelijkheid en verantwoordelijkheid voor vrouwen op de werkplek is bijgevolg slim beleid voor een bedrijf. De Raad van Bestuur bevestigde in boekjaar 2016 zijn

strategie voor een grotere diversiteit. In het kader hiervan bepaalde de Raad de doelstellingen inzake genderdiversiteit die tegen 2020 moeten worden behaald.

Het aantal vrouwelijke leidinggevendenden bij Ansell bleef vrijwel stabiel van boekjaar 2016 tot 2017. Verscheidene nieuwe programma's werden ingevoerd om de genderdiversiteit op elk niveau te verbeteren, vooral op de hogere bestuursniveaus van het bedrijf. Ansell heeft ook een aanzienlijke reserve vrouwen met hoog potentieel en de capaciteit en de wil om functies met een grotere verantwoordelijkheid te bekleden naarmate die vrijkomen.

Coachingprogramma voor vrouwen bij Ansell

In boekjaar 2017 verbeterde Ansell het profiel inzake genderdiversiteit van managers door de lancering van een nieuw coachingprogramma in Noord-Amerika, met 55 deelnemende vrouwelijke managers en 35 mentors.

Om het aantal vrouwen in topfuncties te verhogen herhaalt Ansell dit coachingprogramma in andere Regio's. Het coachingprogramma bij Ansell zorgt ervoor dat vrouwen worden gemotiveerd, ondersteund, uitgedaagd en geïnspireerd om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.

Een beter genderevenwicht creëren

Vrouwen in leidinggevende functies bij Ansell (%)

		Boekjaar 2016 (%)	Boekjaar 2017 (%)
Toeziethoudende Bestuurders	Raad van Bestuur	29,0	29,0
Executive Leadership	Directeursniveau en hoger	19,0	19,9
Management	Managerniveau tot Associate Director	32,0	32,4

MVO- & Duurzaamheidsrapport

vervolg

Doorbraak voor leidinggevende vrouwen

In boekjaar 2017 kregen 22 vrouwen op verschillende niveaus binnen Ansell wereldwijd een grensverleggende opleiding aangeboden.

Het sterk interactieve programma verhoogde de vaardigheden van deze vrouwen om leiding te geven in hun huidige functie, hun inzicht in de vereisten om op hogere niveaus leiding te geven en hun capaciteit om leiding te geven te ontwikkelen en te gebruiken naarmate zij vorderingen maken bij Ansell.

De opleiding besteedde onder andere aandacht aan carrièrestimulansen, zakelijk inzicht, de taal van de macht, strategische relaties, PIR: bedrijfsprestaties, imago, uitstraling, coaching en het plannen van acties. Vrouwen bij Ansell krijgen de kans om de Ontbrekende 33%™ aan te vullen. Consultant Susan Colantuono bedoelt hiermee dat deze ontbrekende 33% in de achtergrond van vrouwen ze verhindert om de top te bereiken.



Leiderschapsforum voor vrouwen

Het Leiderschapsforum voor vrouwen (WLF) bestaat twee jaar bij Ansell. Het behandelt kwesties die bij leidinggevendens de 'gender gap' in stand houden en het helpt vrouwen met instrumenten om zich voor te bereiden op hogere functies.

In boekjaar 2017 werden o.a. deze initiatieven genomen:

- Lancering van WLF-groepen in Australië, Brazilië, EMEA, Maleisië en Noord-Amerika
- Wereldwijd opleidingen en presentaties geven, over onderwerpen zoals Onbewuste vooroordelen, Speed Networking en presentaties door externe sprekers en leden van het Executive Leadership Team van Ansell
- Kansen bieden voor coaching, financieel inzicht, professionele ontwikkeling en groei
- Leden van de Vrouwenraad hielden informele studiesessies in elke hub.

Internationale Vrouwendag

#BEBOLDFORCHANGE was het thema van de Internationale Vrouwendag op 8 maart 2017. Die dag worden wereldwijd de sociale, economische, culturele en politieke prestaties van vrouwen belicht. Deze jaarlijkse feestdag betekent ook een oproep voor een versnelde invoering van gendergelijkheid.

Werknemers van Ansell maken wereldwijd van deze gelegenheid gebruik om te spreken over hun ideeën voor meer gendergelijkheid. Aan de hand van korte video's legden werknemers ontroerende getuigenissen af over hun persoonlijke overtuigingen en hoe zij met individuele acties gendergelijkheid bij Ansell willen verbeteren

Klik op de onderstaande beelden en kijk wat Ansell-werknemers denken over vrouwenrechten.



Alin Popescu
Victoria Gardens, Australië



Christina Foo
Melaka, Maleisië



Suraiya Yaacub
Cyberjaya, Maleisië



John Martensen
Reno, Nevada, VS

"Als je een flexibele en inclusieve cultuur installeert die de nadruk legt op productiviteit in plaats van presentisme (op de werkplek aanwezig zijn, maar niet optimaal functioneren door bijv. ziekte of stress), dan verspreidt die ethiek zich snel."

Suraiya Yaacub

Geïnterviewd in de video

Opleiding financiële en zakelijke inzichten

Op initiatief van het Leiderschapsforum voor Vrouwen werden werknemers in Noord-Amerika, Australië en Brussel in boekjaar 2017 uitgenodigd op een interactieve workshop financiële & zakelijke inzichten. Honderden Ansell-medewerkers - zowel mannen als vrouwen - maakten gebruik van de gelegenheid om beter te begrijpen hoe Ansell zaken doet, met strategie en financiën als pijlers. In boekjaar 2018 wordt deze opleiding ook in Maleisië gegeven en er bestaan plannen voor uitbreiding naar andere Ansell-vestigingen.

Positieve reacties op HERhealth Pilot

werknemers waren enthousiast over de HERhealth pilot, die eerder dit jaar werd gelanceerd in Ansell-vestigingen in Xiamen, China; Bangalore, India en de Dong Nai Provincie, Vietnam. HERhealth, in 2007 geïntroduceerd door Ansell-partner BSR, bezorgt vrouwen op de werkplek belangrijke gezondheidsinformatie en diensten.

HERproject-programma's, waar HERhealth deel van uitmaakt, bereikten wereldwijd meer dan 500.000 werknemers, van wie 80% zegt dat ze anderen beïnvloeden, zodat uiteindelijk ongeveer één miljoen vrouwen hier baat bij hebben.

Meer dan 90% werknemers (en veel mannen!) in de drie Ansell-fabrieken zijn betrokken bij de HERhealth-opleiding. Werknemers van Ansell die door HERHealth werden opgeleid tot instructeurs, leidden sessies over algemene en reproductieve gezondheid, voeding, beweging, preventie, gezondheid in het gezin en misvattingen over gezondheid. De werknemers kregen ook toegang tot omvangrijke gezondheidstests.

De sessies vinden plaats tijdens de werkuren. Ze versterken de communicatie en verstandhouding onder de werknemers. Dit programma wordt voortgezet voor nieuwe werknemers.



Dertig werknemers in Xiamen, China richtten de nieuwe Happy Jogging Club op.



Werknemers in Bangalore, India leren hoe belangrijk het is om de dag te beginnen met een gezond ontbijt.



Een evaluatie van gezondheidsbewustzijn bij operators in de Dong Nai Provincie, Vietnam.

MVO- & Duurzaamheidsrapport

vervolg

Gemeenschap

Ansell helpt bij rampen of ziektes. Ansell-werknemers delen de verbintenis om het leven van mensen in de steden waar wij vestigingen hebben te verbeteren en om een veiligere, gezondere wereld te creëren. Dit is een deel van onze cultuur, die ons helpt om een aantrekkelijke werkgever te zijn.

Liefdadigheid en inzet voor de gemeenschap



Wereldwijd partnership van Ansell met Operation Smile

In boekjaar 2016 kondigde Ansell aan dat het een wereldwijd partnership aangaat met Operation Smile, een non-profitorganisatie voor corrigerende chirurgie voor kinderen met schisis en andere aangezichtsvervormingen, zodat deze kinderen opnieuw kunnen glimlachen. Onze ondersteuning omvatte de schenking van onderzoekshandschoenen in nitril en steriele markeerpennen.

In boekjaar 2017 deden Ansell-werknemers meer dan producten schenken: zij gingen als vrijwilligers mee op een medische missie naar West-Bengalen, India. Leden van Team Operation Smile waren Anna Lobanova, Directeur Emerging Markets voor de regio EMEA/APAC, en Rajat Khosla, Marketing Manager voor het Indische Subcontinent.

Dag van de Aarde bij Ansell

Verscheidene productievestigingen van Ansell, die verantwoordelijkheid voor het milieu willen opnemen, deelden groene initiatieven ter gelegenheid van de Dag van de Aarde. Ansell Lat Krabang en Ansell Korea organiseerden Big Cleaning Day en toonden werknemers hoe individuele acties een impact op het milieu hebben. Ansell Thailand besprak een programma voor recycling van asafval van zijn biomassa-boiler tot organische meststoffen en grondverbeteraar. Ansell Vina schakelde over van gloeilampen op ledverlichting en verminderde zo zijn energieverbruik met 60%. Ansell Suratthani verminderde zijn jaarlijkse CO₂ uitstoot met 1,1 ton dankzij dikkere isolatie aan de coatinglijnen. Blowtex Aluminio, in Brazilië, verbeterde zijn afvalzuiveringsstation voor een hogere kwaliteit van de lozingen en een betere bescherming van het lokale ecosysteem.

Handschoengiften in Noord-Peru

In maart 2017 beleefde Peru de ergste overstromingen in decennia. 94 mensen kwamen daarbij om. Meer dan 115.000 woningen en 100 bruggen werden beschadigd, meer dan 700.000 mensen werden dakloos in 12 van de 25 regio's van het land. Stortbuien veroorzaakten overstromingen, modderstromen, afgesloten wegen, scholen en overheidsgebouwen die moesten sluiten. De reddingswerkers in de stad Piura namen de ActivArm[®] handschoenen dankbaar aan als gift.



Onze mensen in Suratthani helpen

In december 2016 en januari 2017 waren 1,72 miljoen mensen het slachtoffer van overstromingen in Thailand. Wegen en bruggen werden weggespoeld en er was geen treinverkeer. De woningen van veel werknemers van Ansell Suratthani waren overstroomd. Om hun collega's te helpen, schonken Ansell-werknemers van Lat Krabang meer dan een ton rijst plus 7.750 paar handschoenen aan de slachtoffers van de overstromingen. Twee weken lang hielp het Suratthani managementteam om de redingsacties te coördineren en getroffen werknemers en hun familie in veiligheid te brengen, vaak per boot.



Taarten voor de goede zaak in Portugal

Elk jaar trekken de Ansell Portugal-werknemers hun "koksmutsen" aan en bakken zij voor een goed doel dat hen nauw aan het hart ligt. In boekjaar 2017 steunde Ansell Portugal 'To Believe', een vereniging van ouders en vrienden van kinderen met kanker. Tot de giften behoorde een ruim assortiment huishoudtoesellen, schoolartikelen en basisproducten.



Renovatie van de Ampara Gonagala School in Sri Lanka

Om een betere leeromgeving te creëren voor de verafgelegen Gonagala School in Ampara, Sri Lanka, hielp het Global Engineering team van Ansell Lanka om het schoolgebouw te herstellen nadat het was beschadigd door een reeks natuurrampen en een 30-jarige oorlog. Het Global Engineering team zette zich ook in om de schoolbibliotheek aan te vullen, schonk schoolartikelen, didactisch materiaal en boekentassen voor elke student, plus sportuitrusting en een audiosysteem voor het auditorium van de school. Leden van het Ansell-team hielden ook een seminar wiskunde en wetenschappen.



Productschenkeningen

Een paar handschoenen dat in de juiste handen terechtkomt, kan buitengewone dingen doen. In boekjaar 2017 schonk Ansell meer dan 200.000 paar handschoenen aan Direct Relief, een liefdadigheidspartner sinds geruime tijd. Deze productschenkeningen werden gebruikt voor mensen in nood na natuurrampen en ziektes in Argentinië, Armenië, de Dominicaanse Republiek, Guatemala, Haïti, de Verenigde Staten en Venezuela.

Ansell is trots op zijn bijdrage tot de missie van Direct Relief om "de gezondheid en het leven te verbeteren van mensen in armoede of een noodsituatie door de essentiële medische hulpmiddelen die zij nodig hebben te vergaren en te bezorgen.



Gift van de I AM ANSELL Enquête over werknemersbetrokkenheid en bedrijfscultuur

CEO Magnus Nicolin gaf de Ansell-werknemers een nieuwe uitdaging in verband met de werknemersenquête.

Ansell brak opnieuw het record inzake deelname en schonkt US\$ 25.000 aan Direct Relief in boekjaar 2017.

Bomen voor onze toekomst

In boekjaar 2017 namen alle Ansell-medewerkers deel aan de Dag van de Aarde. Ter gelegenheid van de Dag van de Aarde namen Ansell Lanka en Ansell Textiles Lanka deel aan een project waar elke medewerker bij betrokken was om een "door Ansell beschermde wereld" te creëren.

Dag van de Aarde in boekjaar 2017 was voor het Lanka Management Team de gelegenheid om meer dan 2.400 fruitbomen uit te delen, één aan elke werknemer. Zij plantten deze bomen rond hun woningen. Deze bomen zullen schaduw en fruit voortbrengen en symbool staan voor de inspanningen van Ansell om het CO₂ niveau in de atmosfeer te compenseren.

In de week voor de Dag van de Aarde namen de werknemers deel aan informatiesessies over klimaatverandering en leerden zij trucjes om hun individuele impact op het milieu te verlichten.

MVO- & Duurzaamheidsrapport

vervolg

Milieu

Wij maken slimme milieubeslissingen voor de toekomst en springen efficiënter om met het klimaat en de grondstoffen wanneer wij de productiviteit verhogen en on-
er in naam van onze werknemers en stakeholders toe verbinden om veilig en duurzaam te werken.

Ansell is een fabrikant van wereldniveau, met in boekjaar 2017 19 productievestigingen in Azië, Noord- en Zuid-Amerika en Europa en uitgebreide bevoorradingsketen. Ansell zet zich in voor duurzame productieprocessen en inkopen bij zijn leveranciers. Het toont zo zijn verantwoordelijkheid voor het milieu en het beheert doeltreffend de risico's van zijn activiteiten.

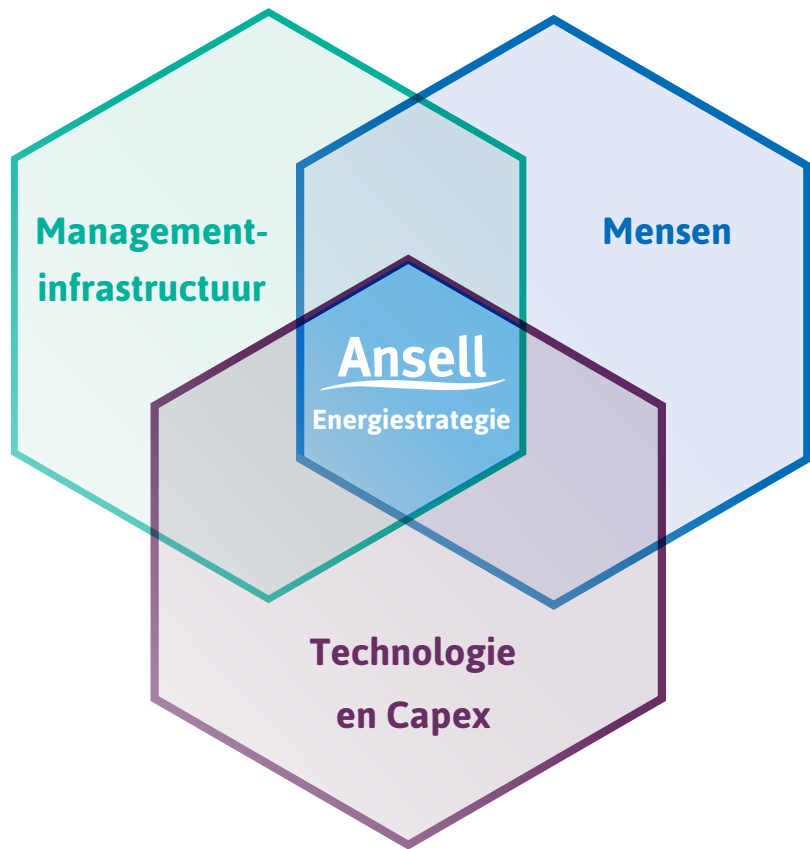
Milieubeheer

Ansell beheert de milieu-impact van zijn beleid en systemen om de risico's te beperken die gepaard gaan met zijn activiteiten, vooral voor wat waterbeheer, beheer van gevaarlijk afval en betrokkenheid bij toxische materialen. De Raad van Bestuur en het Risicocomité van Ansell bewaken voortdurend de voornaamste risico's van de wereldwijde bedrijfstactiviteiten, waarvan sommige hieronder worden besproken.

Broeikasgassen: strategie en doelstellingen

Ansell investeert met mensen en middelen om broeikasgassen terug te dringen, door nieuwe technologieën en uitrusting aan te kopen of te upgraden, door nieuwe milieunormen na te leven, door onze werknemers best practices te laten toepassen en continu een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te laten nemen.

Wat je niet meet, kan je niet verbeteren. Daarom was een belangrijke stap in boekjaar 2017 de invoering van gestandaardiseerde online metingen van de productie van broeikasgassen in onze fabrieken, per machine, per proceszone en per energietype. Dit nieuwe online monitoringsysteem vervangt manuele metingen in Ansell-fabrieken in Korea, Maleisië en Thailand. Online monitoring wordt nu ingevoerd in Sri Lanka en daarna in andere productievestigingen van Ansell.



Voorbereiding & reacties op rampen

De belangrijkste acties van Ansell om de risico's van zijn bedrijfsactiviteiten en de gevolgen ervan te beperken staan op pagina 27 en 28 van het jaarverslag, in het hoofdstuk Operating and Financial Review.

Beoordeling door derden van broeikasgassen

De rol van Ansell in verscheidene projecten om de koolstofuitstoot en het energieverbruik te verminderen, is in boekjaar 2017 belangrijker geworden. Het bedrijf bezorgt ook data aan het Carbon Disclosure Project, een wereldwijd initiatief waarmee bedrijven als Ansell hun milieu-impact beter kunnen meten en beheren.

Eveneens in boekjaar 2017 behaalde Ansell het onafhankelijke certificaat voor zijn inventaris van broeikasgassen van Lloyd's Register LRQA, in overeenstemming met de vereisten van ISO 14064-3: 2006 en ISO 14064-1: 2006.

Ansell legt zichzelf nieuwe normen op om ervoor te zorgen dat alle installaties optimaal efficiënt worden gebruikt en dat bij elke nieuwe aankoop rekening wordt gehouden met de energie-efficiëntie. Op elke nieuwe machine worden energiemeters geïnstalleerd

en in elke fabriek wordt het energieverbruik goed zichtbaar weergegeven, om de werknemers te informeren en verdere verbeteringen te stimuleren.

Energie-KPI's helpen onze managers om verbeteringen in alle Ansell-productievestigingen bij te houden, met 5% verbetering van alle energiemetingen als doelstelling. Wereldwijde maandelijkse rapportage garandeert dat de initiatieven en engineering-acties aansluiten bij de energiestrategie van Ansell.

Ansell ontwikkelde een programma om secundaire en/of alternatieve leveranciers aan te stellen voor belangrijke producten en/of materialen en producten kunnen worden geleverd vanuit alternatieve fabrieken of magazijnen.

Ansell blijft investeren in opleidingen en het ontwikkelt de managementinfrastructuur en -technologie om medewerkers bewust te maken van het belang van energiebehoud en een grotere energie-efficiëntie.

Klimaatverandering

Efficiënt grondstoffengebruik

Dit hoofdstuk behandelt hoe Ansell omspringt met grondstoffen en energie. In het begin van boekjaar 2017 werd de berekening van de CO₂-uitstoot herzien voor de boekjaren 2016 en 17, op basis van de ISO 14064-1 norm inzake de definities en rapportage van de uitstoot van broeikasgassen en van afval. Door de overschakeling op de nieuwe ISO 14064-methode werden meer activiteiten betrokken bij de berekening van de CO₂-uitstoot. Dit leidde tot een stijging van de gerapporteerde basis in boekjaar 2016, hoewel de eigenlijke uitstoot is gedaald, zoals blijkt uit de analysegrafieken.

Nieuwe biomassa-boiler reeds de derde voor Ansell Sri Lanka

In boekjaar 2017 investeerde Ansell US\$ 2,7 miljoen in de installatie van een derde biomassa-boiler voor de uitbreiding van zijn Biyagama-fabriek in Sri Lanka. De nieuwe boiler van 12,5 MW is technisch de meest geavanceerde van Ansell. Hij beschikt over een ingebouwd hitereducatiesysteem en reinigingssystemen.

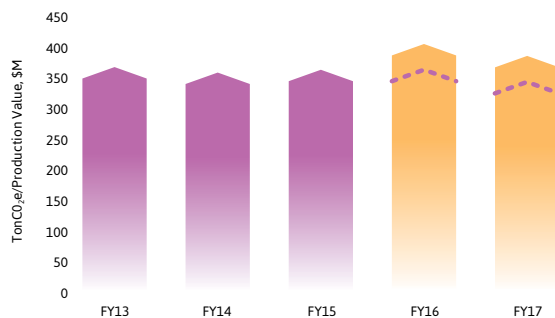
Biomassa-boilers gebruiken biobrandstoffen voor schone en hernieuwbare energie. Milieubewuste bedrijven gebruiken biobrandstoffen om de impact van hun productieprocessen te beperken, door de uitstoot van broeikasgassen van fossiele brandstoffen te beperken.

De geplande daling van de broeikasgassenuitstoot door de nieuwe biomassa-boiler bedraagt 13.000 ton CO₂-equivalent. De totale geplande daling van de broeikasgassenuitstoot van de drie biomassa-boilers in fabrieken in Sri Lanka en Thailand bedraagt jaarlijks 66.000 ton CO₂-equivalent. Ansell -biomassa-boilers worden gestookt met houtpellets. De as afkomstig van de verbranding wordt vergaard, opgeslagen en gebruikt als grondverbeteraar of voor de productie van bakstenen en plaveien.

ISO 14001 Certificaat en afvalbeheer

Met uitzondering van de vestigingen Blowtex Alumino in Brazilië en Ansell Xiamen in China hebben alle Ansell-vestigingen het ISO 14001-certificaat voor milieubeheersystemen, voor het ontwikkelen en toepassen van afvalbeheersystemen. Alle Ansell-vestigingen leven de lokale voorschriften na. Een fabrikant ontvangt alleen een ISO-certificaat als het milieubeheersysteem van de vestiging in orde is. De Ansell Microgard-fabriek in China ontvangt in het begin van boekjaar 2017 het ISO 14001 certificaat.

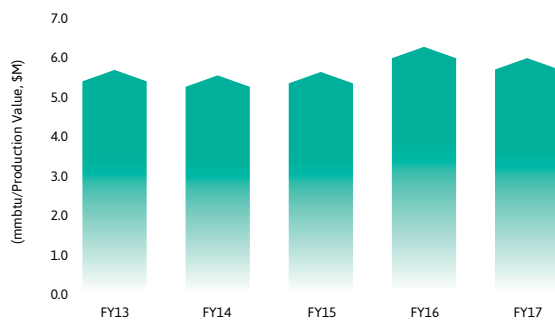
Global CO₂ Emissions Per Production Value



CO₂-uitstoot: commentaren

Zoals vermeld, leidde de omschakeling naar de nieuwe ISO 14064-1 norm tot de herformulering van de gegevens van boekjaar 2016 en een nieuwe berekeningsmethodologie voor boekjaar 2017. Zonder toepassing van de nieuwe norm zouden de cijfers volgens de vorige methodologie gestaag zijn gedaald. Voorbeeld: van boekjaar 2015 tot 2016 zou er een daling met 1,4% zijn geweest.

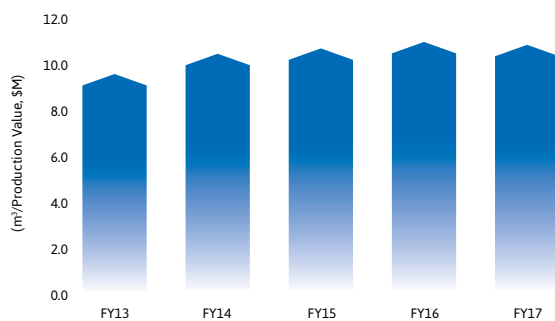
Energy Consumption Per Production Value



Commentaar bij het energieverbruik

De cijfers van het energieverbruik stegen in boekjaar 2016 door recente bedrijfsovernames, die de waarde verhoogden, maar ook producten met een meer energie-intensieve garentechnologie aanbrachten.

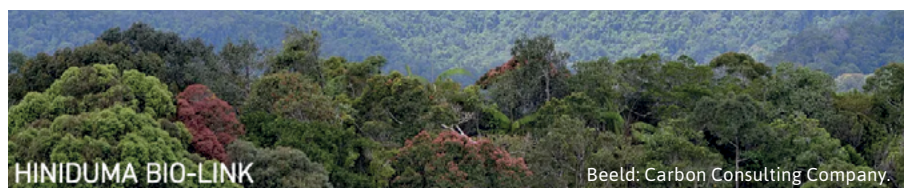
Water Use Per Production Value



Commentaar bij het waterverbruik

Het waterverbruik neemt gestaag toe door de verschuiving naar meer waterintensieve producten zoals Fortix® en synthetische medische handschoenen. Ansell heeft maatregelen genomen om efficiënt waterverbruik te bevorderen door de installatie van een waterrecyclingfabriek in Sri Lanka, met een capaciteit van 500 m³ per dag. Bovendien zijn ook watersproeiers voor onze Fortix -productieprocessen geïnstalleerd. Men verwacht dat de verbeteringen van boekjaar 2017 zullen worden voortgezet.

De aanzienlijke investeringen in technologie van Ansell tijdens de jongste jaren leidt tot efficiënter grondstoffengebruik per productiewaarde. Zie voor meer informatie de grafieken over CO₂-uitstoot en energieverbruik. Het waterverbruik per productiewaarde blijft behouden, ondanks de verschuiving van de productmix naar producten met intensiever waterverbruik.



Beeld: Carbon Consulting Company.

Ansell lanceert een herbebossingsproject in Sri Lanka en profiteert van de lagere koolstofuitstoot

Ansell Bio-Link is een meerjarenprogramma om vanaf boekjaar 2018 duizenden bomen te planten en een biodiversiteitscorridor tot stand te brengen binnen het Hiniduma Bio-Link project. Dit verbindt twee grote bestaande regenwouden en het wordt het eerste

ISO-14064 gecertificeerde Carbon Insetting Project.

Carbon Insetting is een klimaatbewuste praktijk die Ansell in staat stelt om in Sri Lanka, waar het twee fabrieken uitbaat (Ansell Lanka en Ansell Textiles Lanka), bij te dragen tot duurzame landbouw. Het project zal lokale landbouwers die de bomen onderhouden en het fruit oogsten ook een extra inkomen bezorgen.

MVO- & Duurzaamheidsrapport

vervolg

Case study's lager energieverbruik



Efficiënt watergebruik

In boekjaar 2017 startte Ansell Lanka een proefproject met omgekeerde osmose om dagelijks 100 m³ afvalwater te hergebruiken. Begin boekjaar 2018 wordt een haalbaarheidsstudie uitgevoerd voor gebruik van regenwater, een van de innovatieve nieuwe manieren voor een beter grondstoffenbeheer.



Hitterecuperatie

In boekjaar 2017 werden twee nieuwe projecten voor hitterecuperatie uit fabrieksschoorstenen voltooid. In Lanka Biyagama wordt gerecupereerde hitte gebruikt om water voor te verwarmen dat opnieuw in het productieproces wordt gebruikt. Men verwacht dat dit de uitstoot van broeikasgassen jaarlijks met ongeveer 1.400 ton CO₂-equivalent zal doen dalen. In Lanka Biyagama werd ook een proefproject voor hitterecuperatie uit afvalwater voltooid. Deze methode wordt nu toegepast in drie fabrieken in Maleisië en Thailand. Wij zullen zo meer dan 300.000 liter stookolie besparen en onze uitstoot van broeikasgassen jaarlijks verminderen met 800 ton CO₂-equivalent.



Thermische energie-efficiëntie

Verbeteringen aan de ovenisolatie van de productielijnen in Bangalore, India, zullen jaarlijks 200.000 kWh besparen en de uitstoot van broeikasgassen jaarlijks verminderen met 160 ton CO₂-equivalent.



Elektrische energie-efficiëntie

In fabrieken in India en Thailand werden nieuwe, zeer efficiënte koelsystemen geïnstalleerd. Men verwacht dat deze nieuwe systemen jaarlijks 2.210.000 kWh zullen besparen en de uitstoot van broeikasgassen zullen verminderen met 1.430 ton CO₂-equivalent per jaar.

Governance

Ansell zet zich in voor goede corporate governance, waarbij het erkent dat een effectief en efficiënt governancekader zorgt voor meer eerlijkheid, transparantie en aansprakelijkheid.

De Raad geeft samen met het Executive Leadership Team het goede voorbeeld om ervoor te zorgen dat bij Ansell in elke afdeling ethisch gedrag van het hoogste niveau heerst. Het governance-kader van het bedrijf wordt in de hele organisatie toegepast, met voortdurende communicatie, opleiding, voldoen aan regels en ethische normen.

Ga voor een verslag over de governance-praktijk op corporate niveau in het jaar eindigend op 30 juni 2017 en een checklist met de naleving van de ASX Governance-principes en aanbevelingen (3e editie) (Principes) naar www.ansell.com.

Enkele belangrijke governance-elementen worden hieronder beschreven:

Rol van de Raad en de Bestuurders

De Raad van Bestuur is uiteindelijk verantwoordelijk voor het bepalen van het beleid inzake de commerciële en andere activiteiten van de Ansell Group, in het voordeel van de aandeelhouders en andere stakeholders. Hij legt aan de aandeelhouders verantwoording af voor de prestaties van het bedrijf.

De Raad van Bestuur oefent toezicht uit op de CEO en het hogere management. Hij zorgt ervoor dat de geëigende procedures en controles worden toegepast en dat het dagelijks bestuur van het bedrijf ethisch verloopt. Meer bepaald het Risicocomité is verantwoordelijk voor het opsporen, monitoren en controleren van de materiële risico's van het bedrijf.

De Raad van Bestuur oefent zijn functies uit via diverse comités: het Audit & Compliance Comité, het Risicocomité, het Human Resources Comité en het Governance Comité. Elk Comité functioneert volgens een specifiek charter en geeft advies aan de Raad van Bestuur over materies waarvoor het Comité bevoegd is. De Raad van Bestuur delegeert specifieke functies aan ad hoc-Directiecomités wanneer dit nodig is. Raadpleeg de Corporate Governance-verklaring van het bedrijf voor informatie over de leden van elk Comité.

Samenstelling en opvolging van de Raad

De Raad van Bestuur steunt op zijn Charter en Vaardighedenmatrix om ervoor te zorgen dat elke Bestuurder over de noodzakelijke internationale ervaring en zakelijke capaciteiten beschikt om de wereldwijde activiteiten van Ansell uit te oefenen. De Raad van Bestuur evalueert jaarlijks de prestaties van de Raad en van elk Comité, alsook van elke Bestuurder en van de Voorzitter, en alle Bestuurders (met uitzondering van de CEO) moeten zich minstens om de drie jaar herkiesbaar stellen. De Raad van Bestuur steunt de herverkiezing van een uittredende Bestuurder slechts als zijn of haar prestaties het vorige jaar de verwachtingen van de Raad van Bestuur hebben geëvenaard of overtroffen. Om de drie jaar vindt ook een externe evaluatie van de Raad van Bestuur plaats.

Om de Raad van Bestuur op permanente basis te vernieuwen mogen toezichthoudende Bestuurders niet langer dan 15 opeenvolgende jaren zetelen en de Voorzitter mag in die functie niet langer dan 10 jaar zetelen, om de corporate governance te versterken.

Aangezien sommige van de toezichthoudende Bestuurders van het bedrijf het einde van hun mandaat naderen, keurde de Raad onlangs een opvolgingsplan goed dat voor nieuwe vaardigheden en opvattingen moet zorgen, in combinatie met het behoud van voldoende bedrijfskennis om de strategische doelen op lange termijn van het bedrijf te ondersteunen.

Na bijna 15 jaar dienst zal de heer Dale Crandall tijdens de Algemene Vergadering van 2017 ontslag nemen uit de Raad van Bestuur. De heer Crandall werd in 2002 aangesteld als toezichthoudend Bestuurder toen het bedrijf sterk en moedig leiderschap van de Raad van Bestuur nodig had om de gevolgen te verwerken van de herstructurering van de Pacific Dunlop Limited Group, die in moeilijkheden verkeerde. Hij gaf het bedrijf oordeelkundige leiding, weloverwogen advies en onwankelbare steun op het hele traject naar het het winstgevend en stabiele Ansell van vandaag. De Raad van Bestuur en het Management van Ansell Limited geven uitdrukking aan hun erkentelijkheid voor de buitengewone bijdrage van de heer Crandall aan Ansell tijdens zijn mandaat.

MVO- & Duurzaamheidsrapport

vervolg

Aangezien de heer Crandall zich terugtrekt, stelt de heer William Reilly zich kandidaat voor verkiezing in de Raad van Bestuur tijdens de Algemene Vergadering van 2017. De heer Reilly brengt als toezichthoudende Bestuurder in de Raad van Bestuur zijn meer dan 35-jarige ervaring als bedrijfsjurist in, waarvan 17 jaar bij Ansell. De heer Reilly werd in 2000 aangesteld tot General Counsel van Ansell Healthcare toen dit een afdeling van Pacific Dunlop Limited was en in 2002 werd hij General Counsel van Ansell Limited. De heer Reilly werkte samen met drie CEO's en vervulde een cruciale rol, door leiding te geven aan veel van Ansell's strategische en juridische initiatieven, inclusief fusies en overnames, geschillen en een succesvolle strategie inzake intellectuele eigendom. Hij vervulde ook wereldwijde functies inzake compliance en risico's, werkte als interim hoofd van Human Resources, leidde de regulerende functie en was medesecretaris van het bedrijf. De Raad van Bestuur verheugt zich op voortgezette toegang tot de uitgebreide kennis van het bedrijf en de weloverwogen adviezen van de heer Reilly als Bestuurder van Ansell.

Dhr. Ronald Bell heeft meegedeeld dat hij van plan is om zich uit de Raad van Bestuur terug te trekken tijdens de Algemene Vergadering van 2018, na een mandaat van bijna 13 jaar in de Raad van Bestuur. Voor een vlotte en doeltreffende overgang vond de Raad van Bestuur het voorzichtig om nog een toezichthoudende Bestuurder aan te stellen.

Mevr. Christina Stercken is daarom eveneens kandidaat om in de Raad van Bestuur te zetelen als onafhankelijke toezichthoudende Bestuurder. Mevr. Stercken is nu partner bij EAC – Euro Asia Consulting PartG, een management consultancybedrijf gespecialiseerd in internationaliseringsstrategieën, fusies & overnames en operational excellence. Voor Mevr. Stercken toetrad tot EAC was zij Managing Director Corporate Finance M&A bij Siemens AG. Bij Siemens AG was zij onder andere verantwoordelijk voor de Siemens Taak Force China en zij was hoofd van het bedrijfsonderdeel Public Sector bij Siemens Business Services. Zij begon haar loopbaan in Marketing bij BMW Pvt Ltd, Zuid-Afrika. Mevr. Stercken zal een ruime waaier aan competenties inbrengen die relevant zijn voor de bedrijfsstrategieën, inclusief fusies & overnames, optimalisatie van de leveringsketen en uitbouwen van bedrijven in ontwikkelingsmarkten.

In februari 2017 werd de heer John Bevan aangesteld als Ondervoorzitter van de Raad van Bestuur en het is de bedoeling dat de heer Bevan de huidige Voorzitter, de heer Barnes, als Voorzitter van het bedrijf opvolgt na de Algemene Vergadering van 2019.

De Raad van Bestuur is ervan overtuigd dat het bedrijf met deze uitgekende opvolgingsplanning nieuwe vaardigheden en ervaringen aan boord zal halen en tegelijk de aanwezige kennis en continuïteit zal bewaren.

De statuten van het Bedrijf voorzien momenteel in maximaal acht Bestuurders, tenzij het bedrijf daar anders over beslist in een Algemene Vergadering. In het kader van de reeds vermelde opvolgingsplannen wilde het bedrijf de aandeelhouders vragen om het maximaal aantal Bestuurders tijdelijk tot negen op te trekken, om de aanstelling van zowel dhr. Reilly als mevr. Stercken mogelijk te maken, tot het mandaat van dhr. Bell aan het einde van boekjaar 2018 afloopt.

De Raad van Bestuur vertrouwt erop dat het huidige aantal Bestuurders momenteel geschikt en optimaal is en is niet van plan om dit aantal permanent te verhogen, maar de Raad van Bestuur erkent ook de voorkeur van de investeerders om een extra zitje in de Raad te hebben en de Raad wenst voldoende flexibiliteit in de opvolgingsplanning te behouden, om extra Bestuurders te kunnen aanstellen om de waaier aan vaardigheden binnen de Raad te verhogen en aan te vullen. Het bedrijf stelt daarom aan de Algemene Vergadering van 2017 voor om in overeenstemming met de statuten het maximaal toegelaten aantal Bestuurders permanent van acht tot negen te verhogen. Raadpleeg de Bedrijfsnota van de Algemene Vergadering 2017 voor meer informatie.

Dit jaar zette het bedrijf ook de ongewone stap om het opvolgingsplan voor de CEO aan te kondigen. De Raad van Bestuur heeft een lijst met potentiële kandidaten voor de volgende generatie van het Senior Team en onze volgende CEO opgesteld, als een bevestiging van ons streven om intern talent te ontwikkelen.

Mensen

Onze mensen zijn de basis van ons succes. Ansell erkent dat het doeltreffend inzetten van een getalenteerd en divers internationaal werknemersbestand een belangrijk concurrentievoordeel is voor ons bedrijf. Ons succes weerspiegelt niet alleen de kwaliteit en vaardigheden van onze mensen, maar ook onze capaciteit om diverse achtergronden, ervaringen, regionale standpunten en culturele en etnische verschillen te stroomlijnen.

In boekjaar 2016 nam de Raad van Bestuur strategieën aan om de genderdiversiteit te vergroten en werd hij het eens over doelstellingen inzake genderdiversiteit. De Raad van Bestuur heeft sindsdien bevestigd dat Ansell ernaar streeft dat tegen 2020 de Raad van Bestuur voor 50% uit vrouwen zou bestaan. In boekjaar 2017 maakten vrouwen 29% uit van de Raad van Bestuur (toezichthoudende Bestuurders) en de aanstelling van mevr. Stercken op de jaarlijkse Algemene Vergadering zal dit verhogen tot 38%, als bewijs van het streven naar diversiteit van het bedrijf.

Meer informatie over diversiteit in het bedrijf vindt u in het hoofdstuk over Mensenrechten in dit MVO- en Duurzaamheidsrapport en in ons Corporate Governance-verklaring op www.ansell.com.

Mensenrechten

Ansell is ervan overtuigd dat mensenrechten de basisrechten zijn die inherent zijn aan alle menselijke wezens, de basis vormen voor vrijheid, gerechtigheid en vrede en in alle landen in gelijke mate van toepassing zijn. Als bedrijf met maatschappelijke verantwoordelijkheid keurde Ansell een Mensenrechtenverklaring goed die consistent is met de Leidraad van de Verenigde Naties over zakendoen en mensenrechten. Overal waar wij actief zijn, zullen wij streven naar het respecteren van de mensenrechten in ons beleid en onze praktijk inzake tewerkstelling, onze commerciële activiteiten en onze relaties met stakeholders. Raadpleeg onze Mensenrechtenverklaring hier www.ansell.com.

Gedragscode als bedrijf

De Kernwaarden van Ansell en de wereldwijde Gedragscode vormen het platform voor alle activiteiten en dienen als gids voor de ethische principes en de manier van zakendoen bij Ansell. De Gedragscode geldt voor bestuurders, directeurs, het management en werknemers. Ze legt hoge normen op inzake ethisch gedrag en bedrijfspraktijk, bovenop de wettelijke voorschriften. De wereldwijde Gedragscode behoort tot het introductiepakket van nieuwe werknemers en werknemers krijgen regelmatig opleiding over de wereldwijde Gedragscode. Bovendien geeft Ansell specifieke opleiding over bepaalde aspecten van het naleven van de Gedragscode. In boekjaar 2017 lanceerde het bedrijf online een wereldwijde anti-corruptie-opleiding voor alle werknemers met een e-mailadres en specifieke opleiding over internetveiligheid.

Betrokkenheid van stakeholders

Ansell erkent hoe belangrijk betrokkenheid van alle stakeholders is: werknemers, klanten, investeerders, regelgevende overheden, leveranciers en gemeenschappen. Ansell houdt zijn stakeholders op de hoogte via diverse media: het elektronische informatieplatform ASX, periodieke informatie voor stakeholders, besprekingen met grote groepen investeerders en analisten en de jaarlijkse Algemene Vergadering.

Alle documentatie in verband met corporate governance, inclusief ASX en mediaberichten, staan op de website van het bedrijf op www.ansell.com en worden periodiek bijgewerkt.

Het Sedex-lidmaatschap van Ansell heeft de betrokkenheid van de leveranciers vergroot. Sedex is een wereldwijde non-profitorganisatie met het grootste samenwerkingsplatform ter wereld voor het delen van informatie over de leveringsketen. Een ander voorbeeld van stakeholderbetrokkenheid is de continue dialoog met organisaties zoals Finnwatch, de Zweedse County Council, de Britse Medical Association en organisaties voor de analyse van maatschappelijke verantwoordelijkheid en duurzaamheid. www.ansell.com and periodically updated.



