

**Ansell**



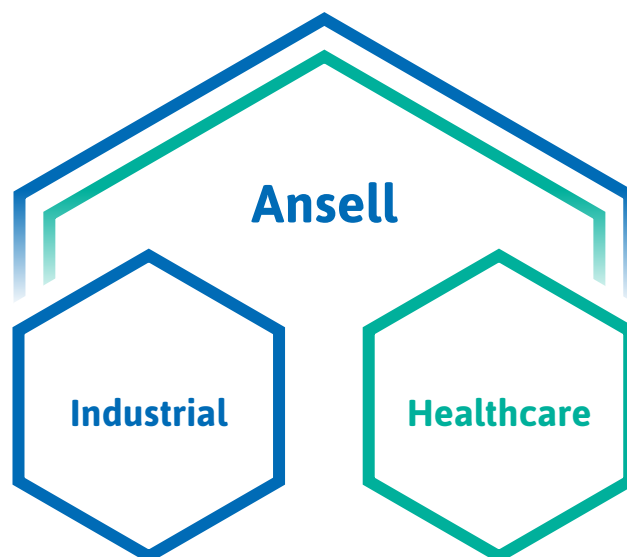
SKYDD PÅ ETT HELT NYTT SÄTT



CSR- och  
Hållbarhetsrapport  
2017

# SKYDD PÅ ETT HELT NYTT SÄTT

Vi på Ansell fortsätter ständigt att utmana oss själva för att kunna hjälpa våra kunder på bästa sätt. Under nästa år kommer Ansell att förenkla sin företagsstruktur. Efter försäljningen av verksamheten Sexual Wellness kommer Ansell att slå ihop affärsenheterna Single Use och Medical till en samlad sjukvårdsenhet. GBU Industrial förblir i stort sett oförändrad. Målet är att kunna ge våra kunder ett effektivare erbjudande.



## Våra värderingar

- **Integritet** – vi sätter värde på att göra det som är rätt och etiskt. Ända sedan starten för över 100 år sedan har Ansell sett det som sitt uppdrag att göra skillnad i kundernas liv. Alla medarbetare utbildas regelbundet i vår uppförandekod och vi uppmuntrar alla att rapportera eventuella problem eller orosmoment, bland annat via en konfidentiell hjälplinje.
- **Trovärdighet** – vi sätter värde på att agera med respekt, ärlighet och pålitlighet.
- **Följsamhet** – vi sätter värde på att vara lyhörda gentemot kunder och varandra och att vara flexibla och öppna för förändring.

- **Kreativitet** – vi sätter värde på uppfinningsrikedom, innovation och nya och varierande sätt att tänka. Ansell fortsätter att utöka sitt ledarskap inom marknaden för skärsårsskydd med en svit av HyFlex®-handskar som är konstruerade med nästa generations INTERCEPT™ Technology®-garner och en ny, innovativ stickningsteknik som blandar konstruerade, syntetiska och naturliga fibrer i garner med hög prestanda.
- **Passion** – vi sätter värde på energi och entusiasm, engagemang, drivkraft och framåtanda.

- **Delaktighet** – vi sätter värde på våra teammedlemmars synpunkter, inflytande och initiativ. Varje år anordnar Ansell tävlingen Innovation Awards, där hundratals Ansell-medarbetare runt om i världen skickar in idéer som har förändrat traditionella sätt att tänka.
- **Lagarbete** – vi sätter värde på samarbete och känslan av partnerskap, gemenskap och omtanke.
- **Förträfflighet** – vi sätter värde på att ha ett orubbligt fokus på resultat, ansvarsskyldighet och måluppfyllelse.





11-542  
**HyFlex**  
MD

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



# CSR- och hållbarhetsrapport



## Inledning

Ansells engagemang för skydd sträcker sig långt bortom de lösningar vi erbjuder på marknaden. Vi strävar efter genomgripande förändringar inom vårt företag och vår bransch, för en säkrare och hälsosammare värld. Vi har en lång väg framför oss, men vår strategi är att arbeta för positiv förändring genom kontinuerliga förbättringar.

Vi tror att vägen till verkligt ledarskap är att låta våra kärnvärden Integritet, Transparens, Kreativitet, Delaktighet, Passion, Följsamhet, Lagarbete och Förträfflighet ligga till grund för vårt engagemang i att skapa en mer hållbar framtid för Ansell.

I september 2015 antog FN de globala målen för hållbar utveckling (SDG), som innebär en kraftfull ambition för att förbättra vår värld. Målen omfattar 17 övergripande mål och 169 delmål som syftar till att avskaffa fattigdom, bekämpa orättvisor, förbättra hälsa och utbildning, bekämpa klimatförändringarna och främja ekonomisk tillväxt och välbefinnande under de närmaste

## Viktiga fokusområden

Affärsetik och konkurrensbeteende

Klimat- och resurseffektivitet

Katastrofberedskap och katastrofinsatser

Hälsa och säkerhet

Arbetskraft och lokala anställningar

Produktkvalitet och återkallande

Strategiskt engagemang

Strategiskt välgörenhetsarbete

Talangutveckling och rekrytering

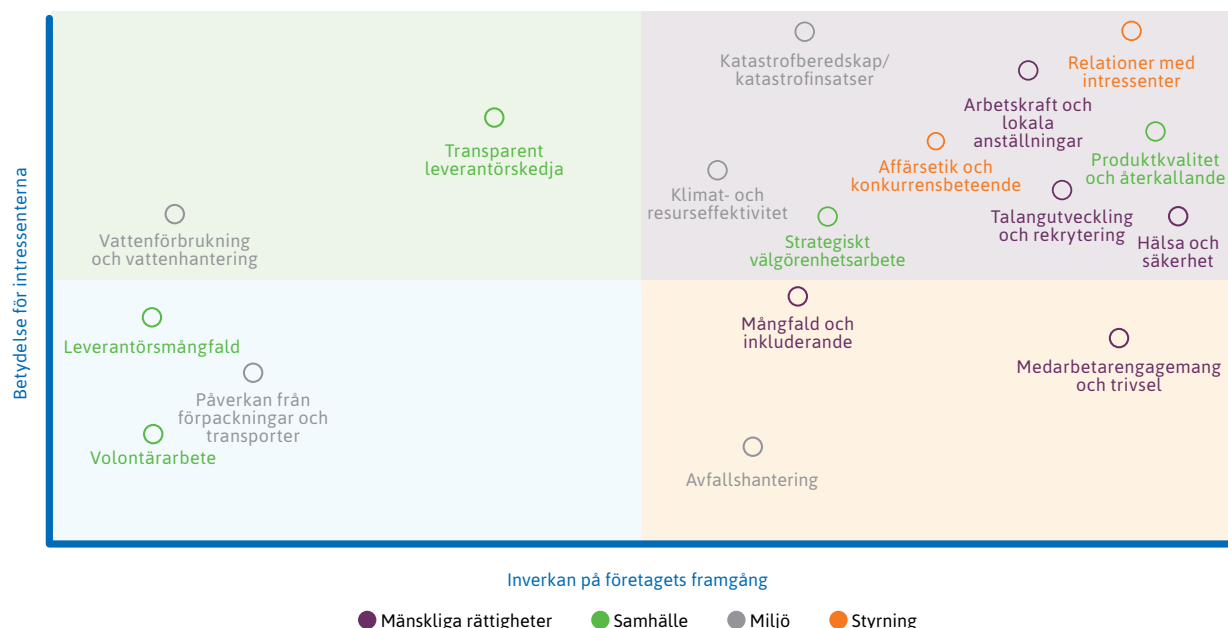
## Åtagande att uppfylla FN:s mål för hållbar utveckling



15 åren. Genom att identifiera våra viktigaste fokusområden inom hållbarhet har vi gjort en bedömning av hur vi kan anpassa oss till FN:s mål för hållbar utveckling och se till att våra hållbarhetsprioriteringar överensstämmer med de globala målen.

Se <http://www.globalamalen.se> för mer information om FN:s mål för hållbar utveckling.

## Diagram för bedömning av väsentlighet



Under VÅ16 genomförde Ansell en väsentlighetskartläggning för att fastställa vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast för Ansells intressenter och vilka som har störst inflytande på företagets framgång. Även om Ansell är medvetna om och arbetar med samtliga frågor som identifieras i väsentlighetsmatrisen har nio viktiga fokusområden, som illustreras i övre högra kvartilen, fått extra stor uppmärksamhet under VÅ17. Dessa nio viktiga fokusområden är centrala för vårt skyddsuppdrag och representerar både risker och möjligheter. Under VÅ17 har vi utvecklat en styrningsprocess och gjort framsteg med att åtgärda luckor och ytterligare förbättra starka sidor inom dessa områden, men vi vet att mycket arbete fortfarande återstår. Långsiktiga mål kommer att fastställas och offentliggöras under VÅ18 då vi fortsätter vår resa mot ökad hållbarhet.



# Mänskliga rättigheter

Ansell lägger stor vikt vid respekt för de mänskliga rättigheterna, som fastställs i FN:s principer om företag och mänskliga rättigheter, med början i etiskt ledarskap och vidare genom hela vår värdekedja.

## Människor och rättigheter

Vi på Ansell driver vår verksamhet med en grundläggande respekt för de människor vi anställer, gör affärer med och interagerar med längs hela vår värdekedja, och i enlighet med lokal och nationell styrning. Vi har under de senaste åren gjort framsteg på vår hållbarhetsresa inom några viktiga områden, i synnerhet styrelsens antagande VÅ16 av Ansells förklaring om mänskliga rättigheter (som finns att läsa (på engelska) på <http://www.ansell.com/en/About/Corporate-Responsibility/About.aspx>) i enlighet med FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter.

Antagandet av Ansells förklaring om mänskliga rättigheter är en uppmaning till oss alla på Ansell att sträva efter en öppen och inkluderande arbetsplats där de mänskliga rättigheterna respekteras och alla anställda värdesätts.

Under VÅ17 genomförde vi konsekvensbedömningar av mänskliga rättigheter vid fabriker i Malaysia, Sri Lanka och Mexiko tillsammans med vår partner BSR. Risker för mänskliga rättigheter som påverkar produktionsmedarbetarna identifierades vid dessa bedömningar och vid granskningar som genomfördes av civila aktörer. Ansell har nu utvecklat policydokument och åtgärder för att minska dessa risker.

*– Efter att framgångsrikt ha lanserat ett antal hållbarhetsinitiativ under det första året av vårt partnerskap har Ansell återigen visat sitt ledarskap inom branschen genom att utföra en konsekvensbedömning av mänskliga rättigheter för att identifiera, prioritera och åtgärda påverkan på mänskliga rättigheter inom hela sin värdekedja, vilket innebär ett steg framåt för företagets engagemang för hållbara affärsmodeller.*

**Laura Gitman**

Senior Vice President, BSR

En viktig slutsats av konsekvensbedömningen av mänskliga rättigheter rörde produktionsmedarbetare med alltför långa arbetsdagar. För att komma till rätta med det problemet införde HR-avdelningen ett webbaserat verktyg för att följa upp medarbetarnas tider, närvaro, ledighet och arbetstid. Systemet togs i bruk i juni 2017. Övertidsarbete övervakas numera noggrant, med månatliga rapporter från produktionsanläggningarna till HR-chefen och verkställande ledningen och sammanfattande rapporter till styrelsen.

Dessutom deltog Ansell i seminarier om mänskliga rättigheter under VÅ17 och arbetar för närvarande med att uppdatera och standardisera våra policydokument så att de blir mer framsynta vad gäller frågor om mänskliga rättigheter som rör vår verksamhet idag och i framtiden.

Ansell uppfyller eller överträffar minimistandarderna för arbete och ersättning inom tillverkning och arbetar för att säkerställa att de anställda får skälig ersättning för sina insatser, på eller i de flesta fall över rådande marknadsnivå.

## Ansells uppförandekod

Den globala uppförandekoden är vår grundläggande policy för den höga nivå av etiskt beteende som förväntas av alla Ansell-medarbetare. Uppförandekoden och andra viktiga policydokument som Ansells CSR-policy och uttalandet om modernt slaveri finns att läsa (på engelska) på <http://www.ansell.com/en/About/Corporate-Responsibility/About.aspx> samt på medarbetarnas intranät. Uppförandekoden anger de alternativ som finns tillgängliga för alla Ansell-medarbetare som vill rapportera problem och be om råd, utan rädsla för repressalier, och ger även information om ytterligare skyldigheter för arbetsledare och chefer.

Uppförandekoden förklarar också Ansells rättvisa anställningsförfaranden. Vi respekterar arbetstagarnas rätt till föreningsfrihet samt kollektiva förhandlingar inom alla våra företag. Ansell garanterar även fri rörlighet för sina ackordsarbetare. Ansell har en bestämd policy mot barnarbete och kontrollerar åldern på arbetarna i vår verksamhet.

## Leverantörernas ansvar

Ansell förväntar sig samma grad av respekt för mänskliga rättigheter från våra leverantörer. Vi förväntar oss att våra leverantörer ska följa alla tillämpliga lagar och förordningar vid tillverkning och distribution av våra produkter och när de utför tjänster åt oss.

Alla leverantörer måste läsa och skriva under Ansells uppförandekod för leverantörer, som finns att läsa (på engelska) på <http://www.ansell.com/-/media/Corporate/MainWebsite/About/Corporate/Corporate-Governance/Supplier-Code-of-Conduct.ashx?la=en>.

Vi ställer krav på att alla direktleverantörer av material till Ansells produkter vars kontrakt med våra företag överstiger 100 000 USD ska följa vår policy om socialt ansvarstagande för tredje part. Dessa leverantörer måste på begäran från Ansell uppvisa efterlevnad av denna policy och kan bli föremål för revision och självutvärderingar.

Under år 2017 inledde Ansell ett samarbete med den icke-vinstdrivande organisationen Sedex om en process för att bedöma risker i vår leverantörskedja, verifiera etisk praxis hos Ansells leverantörer och identifiera starka områden och områden för förbättring inom bolagets leverantörskedja.

*– Ansells medlemskap i Sedex gör det möjligt för dem att samarbeta med sin globala leverantörsbas kring ansvarsfull inköpspraxis. Vi är glada över att kunna stödja Ansell i deras fortsatta arbete med att stärka sitt CSR-resultat, och över att få stödja dem och alla våra medlemmar i deras kontinuerliga förbättringsarbete.*

**Jonathan Ivelaw-Chapman**

CEO, Sedex



Om du läser denna rapport elektroniskt kan du klicka på bilden ovan för att se vad Ansells medarbetare har att säga om mänskliga rättigheter.

# CSR- och hållbarhetsrapport

## fortsättning

### Dagen för mänskliga rättigheter

Den 10 december 2016 uppmärksammade Ansell anställda runt om i världen dagen för mänskliga rättigheter; den dag då FN:s generalförsamling 1948 antog den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna. Ansell anställda visade sin övertygelse om att mänskliga rättigheter är de grundläggande rättigheter som tillkommer alla människor och som utgör grunden för frihet, rättvisa och fred och tillämpas lika i alla länder.

Via video fick Ansell anställda dela med sig av sina åsikter genom att svara på frågan "vad tycker du är det viktigaste med mänskliga rättigheter?". Svaren varierade från "att behandlas rättvist och med respekt och värdighet" till "att få säga sin mening utan att bli diskriminerad".

### Förvaltning av humankapital

Ansell HR-utskott, som leds av en styrelseledamot, har tillsyn över hanteringen av personalresurser på Ansell. Medarbetarna utgör kärnan i vårt företags framgång, och vi avsätter betydande resurser till anskaffning, hantering och optimering av arbetskraften inom hela företaget. Styrelsen får regelbundna uppdateringar om risker för människor via riskutskottet, som leds av en styrelseledamot. Den verkställande ledningen (Executive Leadership Team) och styrelsens riskutskott (Board Risk Committee) har tillsyn över CSR-styrgrupps åtgärder och resultat.

Ansell har även program, riktlinjer och rutiner på plats för att främja medarbetarengagemang. Under VÅ16 lanserade Ansell ett globalt introduktionsprogram för att minska personalomsättningen. Programmet utökades till Ansell produktionsanläggningar under VÅ17. Som svar på återkopplingen från medarbetarna i 2015 års medarbetarenkät om engagemang och företagskultur (Employee Engagement and Culture Survey) lanserade och utökade Ansell under VÅ17 ett program för utbildning och ledarskap för att hjälpa medarbetarna att utvecklas i sin yrkesroll och stärka deras förmåga att effektivt bidra till organisationen.

### Rekrytering, talangutveckling och personalomsättning

Ansell står på en stark, global ledarskapsgrund som är förankrad i företagets kärnkompetenser för ledarskap. Vi introducerar nya program och utökar de befintliga programmen för att utveckla Ansell-medarbetarna: människor världen runt som varje dag lever upp till utmaningen att tillgodose företagets växande affärsbehov.

Ledarskapskompetenserna uppmuntrar till personalengagemang och ringar in de löften vi ger Ansell anställda, kunder, konsumenter och aktieägare. Med utgångspunkt från 2015 års medarbetarenkät om engagemang och företagskultur har flera nya program för anställda införts på olika nivåer inom företaget för att öka de anställdas produktivitet och förstärka befintliga färdigheter. På Ansell bygger vi ledare.

### 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





*– Det har varit en fantastisk upplevelse att få delta i Ansell's Global Management-program! Som ledare utmanar vi oss själva att utveckla vår ledarstil för att kunna hjälpa våra anställda att bli högpresterande, främja engagemang och skapa en bra samarbetsmiljö. Utbildningen har hjälpt mig att nå de målen.*

**Ornsuma Phatthanasing**  
Sr Analyst, Finance Lat Krabang



### Programmet Recognition by Development (Recognition by Development)

Återkopplingen från medarbetarna i 2015 års medarbetarenkät om engagemang och företagskultur visade att de anställda inte fick tillräckligt erkännande (utöver lön och förmåner) för sina bidrag och prestationer. Det här halvdagsprogrammet togs fram för alla personalchefer runt om i världen och leddes av produktionslinjechefer i samarbete med HR-avdelningen. Åttio procent av alla personalchefer på Ansell har genomfört programmet och 2017 års medarbetarenkät om engagemang och företagskultur visade på en betydande förbättring på den specifika enkätfrågan.

### Ansell360 Feedback

Ansell360 är vårt skräddarsydda återkopplingsprogram. Med hjälp av den teknik som centrum för kreativt ledarskap tillhandahåller har vi skapat en strikt, pålitlig och effektiv lösning för återkoppling. Ansell360 drivs också av Ansell's sju ledarskapskompetenser. Anställda som deltar i Ansell360 får omfattande

återkoppling på sin utveckling, som är anpassad till våra ledarskapskompetenser. Hittills har nästan 150 ledare, inklusive den verkställande ledningen, deltagit i Ansell360.

### Corporate Athlete

Ansell samarbetar med Johnson & Johnsons Human Performance Institute kring programmet Corporate Athlete. Endagsprogrammet understöds av Ansell och fokuserar på omfattande energihantering. Genom att integrera vetenskapen kring prestationspsykologi, arbetsfysiologi och nutrition utbildar Ansell sin personal i att effektivt maximera sin energi. Under 2017 genomförde vi programmet två gånger och har fått utomordentligt positiv återkoppling. Vi planerar ytterligare 12 sessioner under 2018.



Ansell University hjälper medarbetarna att balansera privatliv, arbete och yrkesmässig utveckling. Under 2017 genomförde våra anställda drygt 10 000 webbaserade utbildningsmoduler som är förankrade i Ansell's ledarskapskompetenser.

De utbildningar som flest genomfördes under VÅ17 var bland andra instruktörsledda Corporate Athlete, Recognition by Development, Global Manager Development och Global Supervisor Development.

### Utvecklingsprogrammet Global Supervisor Development

I början av 2017 inledde vi arbetet med att skapa ett ledarutvecklingsprogram som är skräddarsytt för Ansell och främst riktar sig till personalchefer på våra anläggningar. Med ledning av synpunkter från många arbetsledare och högre chefer har vi satt ihop ett sex dagar långt ledarutvecklingsprogram som ges under en sexmånadersperiod med en blandning av klassrumsundervisning och erfarenhetsbaserat lärande. Supervisor-programmet tar upp grunderna i ledarskap: coaching, delegering, motivation, prestationshantering och kommunikation. Programmet prövades först vid anläggningen i Bangalore och kördes sedan i Thailand. Under 2018 kommer programmet att utökas till fabriker i Malaysia och Sri Lanka.

### Utvecklingsprogrammet Global Manager Development

Fler än 27 sessioner har hållits på Ansell-företag runt om i världen och över 500 chefer har utbildats. Den interaktiva och engagerande inlärningsupplevelsen förbättrar chefernas möjligheter att leda och coacha direktrapportering och att samarbeta med tvärfunktionella team på ett sätt som ger energi och motiverar teamen till att prestera på en högre nivå. Deltagarna får lära sig grundläggande färdigheter som är viktiga inte bara för Ansell's tillväxt utan också för chefernas egen yrkesmässiga och personliga utveckling.

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

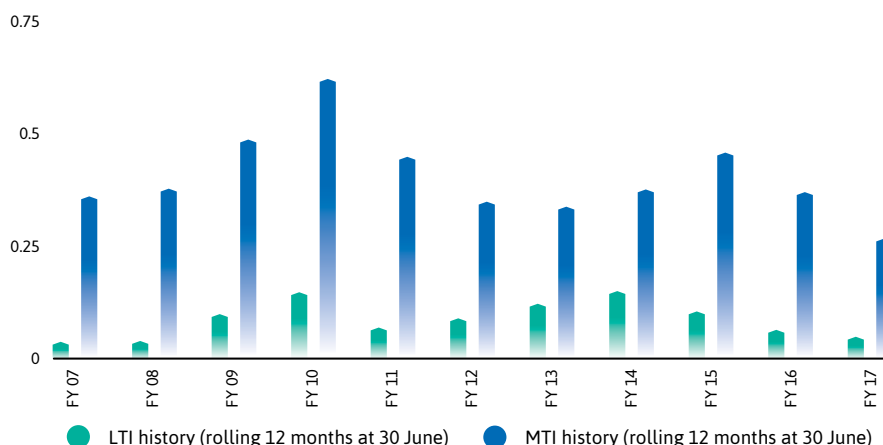


Diagram från den 30 juni 2017.

# CSR- och hållbarhetsrapport

## fortsättning

De mest visade e-utbildningskurserna under VÅ17 handlar om Distracted Driving, Office Ergonomics, Unconscious Bias, Comprehending Financials: A Guide to Financial Statements, Gender Dynamics & Talent Development, LinkedIns "Rock Your Profile" och Ansell's uppförandekod, utbildning i säkerhet på internet och andra obligatoriska utbildningar.



**I AM ANSELL**

### Medarbetarengagemang (Employee Engagement)

Under 2015 genomförde Ansell sin första medarbetarenkät om engagemang och företagskultur (employee engagement and culture survey). Som svar på den återkoppling vi fick har Ansell lanserat flera initiativ, från utbildning i ledarskapsutveckling till strukturella mekanismer och mångfaldsinitiativ.

Under 2017 genomförde Ansell sin andra medarbetarenkät om engagemang och företagskultur, I AM ANSELL, i vår personalstyrka på över 15 000 medarbetare. Hela 91 procent av de anställda svarade på enkäten och gjorde sina röster hörda.

Sammantaget ökade Ansell's resultat för medarbetarengagemang med två procentenheter till 63 procent, vilket visar att de initiativ vi infört har stor betydelse. Dessutom är Ansell's engagemangsresultat avsevärt högre än riktmärket för globala tillverkningsföretag. Ansell satsar på att utveckla viktiga fokusområden och fortsätter att göra framsteg som

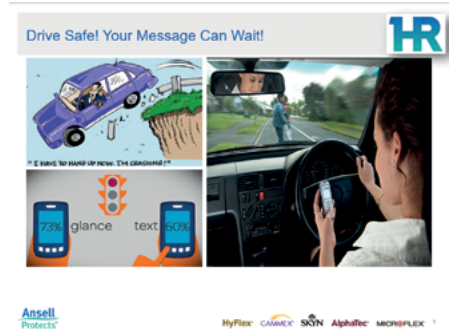
föregångare i branschen genom att sätta människan i centrum.

### Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (Employee Health and Safety)

Som tillverkare av personlig skyddsutrustning har Ansell ett ständigt fokus på hälsa och säkerhet. Vi har ett starkt engagemang i att hålla en hög nivå av säkerhet och riskhantering för våra anställda och entreprenörer runt om i världen. Statistiken för skador och sjukdomar är fortsatt i "världsklass" och står sig väl i jämförelsen med konkurrenter och branschledare inom säkerhet.

I maj 2016 drabbades Ansell emellertid av en dödsolycka vid produktionsanläggningen i Thailand. Utöver att stödja den avlidnes anhöriga reagerade Ansell på händelsen genom att se över sin policy och sina rutiner för säkerhetsutbildning och genom att stärka säkerhetstänkandet hos de anställda världen över.

För att undvika framtida skador och dödsfall utsåg Ansell's riskhanteringsledning under VÅ17 12 prioriterade högriskområden och har inlett ett program för att rikta särskild uppmärksamhet mot ett nytt säkerhetsområde var 120:e dag.



De säkerhetsområden som hittills har tagits upp innefattar arbete på höga höjder (Work at Heights), Lock Out-Tag Out, skydd av maskiner (Safeguarding of Machinery) och farliga ämnen (Safeguarding of Machinery). Metoden innebär att man genomför en enkät, identifierar åtgärder för att åtgärda bristerna och genomför dessa åtgärder. Numera inleds alla lednings- och personalmöten på Ansell med att uppmärksamma säkerhetstänkande.

Under "säkerhetsmånaden" juni 2017 lyftes säkerhetsutbildningar och initiativ för ökad medvetenhet fram ytterligare vid Ansell-anläggningar runt om i världen och på nätet via Ansell University.

Under VÅ17 satsade Ansell dessutom 0,9 miljoner USD på att upgradera brandskyddssystemen på produktionsanläggningarna eller installera helt nya system, som ett led i arbetet med att skydda medarbetarna och företagets tillgångar.







## Varningssystem för resor

För oss på Ansell är de anställdas säkerhet vår högsta prioritet. Under 2017 lanserade Ansell ett riskhanteringsinitiativ som ska hjälpa våra medarbetare att resa tryggt och få viktig information. Som en del av Ansell's nya riskhanteringsprogram samarbetar vi med ett branschledande företag inom riskhantering vid resor för att öka tryggheten både hemma och vid utlandsresor med hjälp av en mobilapp som ger säkerhetsvarningar, reseinformation och hälsoupdateringar.

## Personalomsättning VÅ17

|                         |                   | VÅ16<br>Kön (%) | VÅ17<br>(%) |
|-------------------------|-------------------|-----------------|-------------|
| Omsättning              | Manlig personal   | 18,0            | 23,0        |
| Omsättning              | Kvinnlig personal | 18,8            | 22,4        |
| <b>Total omsättning</b> |                   | <b>18,4</b>     | <b>22,7</b> |

En viss personalomsättning kan tillskrivas ökad automatisering och ny teknik som minskar antalet anställda som behövs i tillverkningsprocessen. För att motverka en ökad personalomsättning som inte beror på effektivisering av arbetsplatsen har särskilda åtgärder satts in.

Ett introduktionsprogram för nyanställda infördes under VÅ16 och har utökats till produktionsanläggningarna för att förbättra integrationen på Ansell och få fler anställda att stanna kvar. En fullständig granskning av förmåner har genomförts i Malaysia med förändringar under VÅ18 för att bättre anpassa vissa förmåner till praxis på marknaden. Ersättningen till produktionsmedarbetarna i Mexiko genomgick en granskning som resulterade i vissa justeringar. Mexiko

och andra anläggningar har haft aktiviteter för medarbetarengagemang som förbättrad utbildning inklusive fysioterapi och sociala evenemang varje månad, bland annat morsdagsfirande, picknick och idrottstävlingar.

Alla nyanställda tilldelas en "kompis" som ska stödja den nya medarbetaren under den första tiden. Våra HR-partners genomför "Walk and Talk"-besök på varje arbetsplats, där man kommunicerar med arbetarna ute på fabriksgolvet. Ledningsgruppen får sammanfattad återkoppling med förslag på korrigeringar åtgärder.

Omsättningsstatus går igenom med varje lokal ledningsgrupp en gång i månaden. Medarbetare som lämnar Ansell tillfrågas om att delta i en avslutningsintervju, och informationen de lämnar används också för korrigeringar åtgärder. Vidare finns ett värnprogram med belöningar för anställda som introducerar en vän eller kollega för Ansell som sedan blir anställd. Detta bidrar till att säkra tillgången på potentiella medarbetare.

## Mångfald och inkluderande

De företag som presterar bäst har en mångfald i sin personalstyrka, vilket ger stöd för att jämställdhet och ökat medinflytande för kvinnor på arbetsplatsen är bra för affärerna. Under VÅ16 fastställde

styrelsen sina strategier för ökad mångfald. Som en del av denna satsning har styrelsen enats om jämställdhetsmål som skall uppnås senast 2020.

Även om antalet kvinnliga chefer inom Ansell var i huvudsak oförändrat mellan 2016 och 2017 har flera nya program införts för att förbättra jämställdhet och mångfald på alla nivåer, och i synnerhet inom bolagets högre ledningsnivåer. Ansell har även en pool av kvinnor med hög potential som har förmåga och vilja att ta sig an positioner med allt större ansvar när sådana blir tillgängliga.

## Mentorsprogram för kvinnor på Ansell

Under 2017 har Ansell arbetat för en jämnare könsfördelning inom ledningen genom att lansera ett nytt mentorsprogram i Nordamerika. Programmet lockade 55 kvinnliga chefer som önskade handledning och 35 mentorer.

Mentorsprogrammet syftar till att öka antalet kvinnor i ledande befattning och kommer att kopieras i andra regioner på Ansell. Med hjälp av mentorskap ska kvinnor på Ansell motiveras, utmanas och inspireras samtidigt som de utvecklas på ett personligt och professionellt plan.

## Arbete för bättre könsfördelning

### Procentandel kvinnor i ledande positioner på Ansell

|                       |                                        | VÅ16<br>Rollen (%) | VÅ17<br>(%) |
|-----------------------|----------------------------------------|--------------------|-------------|
| Styrelseledamöter     | Styrelse                               | 29,0               | 29,0        |
| Verkställande ledning | Vd-nivå och uppåt                      | 19,0               | 19,9        |
| Övriga chefer         | Chefsnivå upp till biträdande direktör | 32,0               | 32,4        |

# CSR- och hållbarhetsrapport

## fortsättning

### "Breakthrough Leadership" för kvinnor

Under 2017 fick 22 kvinnliga Ansell-anställda på olika nivåer och platser i världen möjlighet att gå en banbrytande kurs.

Deltagarna i det interaktiva programmet fick vässa sina färdigheter för att kunna utöva ledarskap i sin nuvarande position, fick utökad förståelse för kraven på ledarskap på högre nivåer och förbereddes för att utveckla och demonstrera sin förmåga att leda efterhand som de avancerar på Ansell.

Utbildningen innehöll avsnitt om Career Enablers for Leadership, Foundation of Business Acumen, Speaking the Language of Power, Strategic Relationships, PIR: Performance of the Business, and Image, Exposure, Mentoring och Action Planning. Ansell-kvinnorna identifierade "The Missing 33%™" som Anells konsult Susan Colantuono kallar de 33 procent av en kvinnas bakgrund som saknas för att hon ska kunna nå toppen.



### Women's Leadership Forum

Tvåårsjubilerande Women's Leadership Forum (WLF) på Ansell tar upp problem som förstärker könsgapet på ledningsnivå och förser kvinnor med de redskap som behövs för att utvecklas och bli redo för större roller.

Några av initiativen under VÅ17 var:

- lansering av WLF-grupper i Australien, Brasilien, EMEA, Malaysia och Nordamerika
- seminarier och presentationer runt om i världen med ämnen som omedvetna fördomar (Unconscious Bias), speed-nätverk (Speed Networking) och föredrag av externa föreläsare och medlemmar av Anells egen verkställande ledning
- tillfällen till handledning, utbildning i ekonomisk kompetens samt professionell utveckling och växande
- Kvinnliga styrelseledamöter höll informella seminarier vid varje nav.

### Internationella kvinnodagen

**#BEBOLDFORCHANGE** var temat för årets internationella kvinnodag den 8 mars 2017: en dag då kvinnors sociala, ekonomiska, kulturella och politiska framsteg firas över hela världen. Dagen tjänar också som en årlig påminnelse och uppmaning om att agera för ökad jämställdhet mellan könen.

Ansell-anställda runt om i världen tog tillfället i akt att tala om sina egna tankar kring hur man kan öka jämställdheten. I korta videoklipp talade medarbetarna med inlevelse om sin egen övertygelse och om hur de avser att vidta personliga åtgärder för att öka jämställdheten på Ansell.

Klicka på bilderna nedan för att se vad Anells medarbetare har att säga om kvinnors rättigheter.



**Alin Popescu**  
Victoria Gardens, Australien



**Christina Foo**  
Melaka, Malaysia



**Suraiya Yaacub**  
Cyberjaya, Malaysia



**John Martensen**  
Reno, Nevada, USA

*– Om man skapar en flexibel och inkluderande kultur som sätter produktivitet framför sjuknärvaro (att vara på arbetsplatsen men inte kunna jobba fullt ut på grund av sjukdom, stress eller andra distraktioner) så kommer den etiken snabbt att genomsyra arbetsplatsen.*

**Suraiya Yaacub**  
Videodeltagare



### Utbildning i ekonomisk och affärsmässig kompetens (Financial and Business Acumen Training)

Under VÅ17 blev anställda i Nordamerika, Australien och Bryssel inbjudna att delta i en interaktiv utbildning i ekonomisk och affärsmässig kompetens under ledning av Women's Leadership Forum. Hundratala Ansell-medarbetare – både män och kvinnor – tog tillfället i akt att öka sin förståelse för hur Anells verksamhet driver och drivs av strategi och ekonomi. Under VÅ18 kommer utbildningen även att hållas i Malaysia, och planer finns för framtida presentationer på ytterligare Ansell-anläggningar.

### Positiv respons på pilotprojektet HERhealth

Medarbetarna har välkomnat pilotprojektet HERhealth som sätts tidigare i år på Anells anläggningar i Xiamen i Kina, Bangalore i Indien och Dong Nai-provinsen i Vietnam. HERhealth, som skapades av Anells partner BSR 2007, tillhandahåller viktig hälsoinformation och tjänster för kvinnor på arbetsplatsen.

HERproject-programmen, där HERhealth ingår, har nått över 500 000 kvinnor runt om i världen. Av dessa uppger 80 procent att de i sin tur har påverkat andra, vilket innebär att cirka en miljon människor har nåtts.

Över 90 procent av de kvinnliga medarbetarna (och många män!) på tre Ansell-anläggningar har deltagit i HERhealth-utbildningen. Ansell-anställda som utbildats till instruktörer av HERhealth ledde sessioner om allmän och reproduktiv hälsa, kost, motion, förebyggande hälsovård, familjehälsa och vanliga missuppfattningar om hälsa. Kvinnliga medarbetare får även möjlighet att göra viktiga hälsoundersökningar.

Sessionerna sker på arbetstid och har förstärkt kommunikationen och kamratandan bland medarbetarna. Programmet kommer att fortsätta med att utbilda nyttillkomna kvinnliga medarbetare.



Trettio medarbetare i Xiamen i Kina ingår i den nybildade Happy Jogging Club.



Personalen i Bangalore i Indien lär sig vikten av att börja dagen med en god och nyttig frukost.



Utvärdering av hälsomedvetenheten med aktörer i Dong Nai-provinsen i Vietnam.

# CSR- och hållbarhetsrapport

fortsättning

## Samhälle

Ansell räcker ut en hjälpsam hand när katastrofer eller sjukdom slår till. De anställda på Ansell delar ett engagemang för att bygga ett bättre liv för människorna i våra hemstäder och att skapa en säkrare och friskare värld. Det är en del av vår kultur och bidrar till att göra oss till en attraktiv arbetsgivare.

### Företagsfilantropi och samhällsengagemang



#### Ansells globala partnerskap med Operation Smile

Under VÅ16 tillkännagav Ansell att man inlett ett globalt partnerskap med Operation Smile, en icke-vinstdrivande organisation som tillhandahåller plastikkirurgi för barn som fötts med gompalt, kluven läpp och andra missbildningar i ansiktet, för att hjälpa utsatta barn att kunna le igen. Vi stöder organisationen bland annat genom att skänka nitrilhandskar och sterila märkpennor.

Under VÅ17 valde några Ansell-anställda att göra mer än bara skänka produkter för den goda saken och ställde upp som volontärer på ett medicinskt uppdrag i Västbengalen i Indien. Teamet från Operation Smile fick förstärkning av Anna Lobanova, Director of Emerging Markets för EMEA/APAC-regionen och Rajat Khosla, Marketing Manager för indiska subkontinenten.



#### Earth Day-aktiviteter inom hela Ansell

Flera av Ansells produktionsanläggningar visade sitt engagemang för miljön genom att fira Earth Day, Jordens dag, med olika gröna initiativ. Ansell Lat Krabang och Ansell Korea organiserade "stora städdagen" (Big Cleaning Day) och utbildade medarbetare i enskilda åtgärder som påverkar miljön. Ansell Thailand lyfte fram ett program för att omvandla aska från sin biobränslepanna till organiska gödningsmedel och jordförbättringsmedel. Ansell Vina bytte ut glödlampor mot LED-belysning, vilket minskar energiförbrukningen med 60 procent. Ansell Suratthani minskade sina koldioxidutsläpp med 1,1 ton årligen genom att lägga en tjockare värmeisolering på sin dopningslinje. Blowtexuminio i Brasilien uppgraderade sitt reningsverk för att säkerställa kvaliteten på utsläppen och skydda det lokala ekosystemet.



#### Donation av handskar i norra Peru

I mars 2017 drabbades Peru av den värsta översvämningen på flera decennier, som berövade 94 människor livet. Mer än 115 000 bostäder och 100 broar skadades och över 700 000 människor blev hemlösa i 12 av landets 25 regioner. Regnovädren fick floder att svämma över och orsakade lerskred. Många vägar måste spärras av och skolor och offentliga byggnader tvingades stänga. ActivArmr®-handskarna blev en uppskattad gåva till räddningsstyrkorna i staden Piura.





### Hjälp till våra egna i Suratthani

Från december 2016 till januari 2017 inträffade förödande översvämningar som påverkade mer än 1,72 miljoner människor i Thailand. Vägar och broar spolades bort och tågtrafiken sattes ur spel. Många av medarbetarna på Ansell Suratthani fick sina hem översvämmade. För att hjälpa sina kollegor gick de anställda på Ansell Lat Krabang samman och donerade över ett ton ris plus 7 750 par handskar till offren för översvämningarna. Under en tvåveckorsperiod följde ledningsgruppen i Suratthani situationen noga och hjälpte till att sätta drabbade anställda och deras familjer i säkerhet, ofta med båt.



### Godsaker för en god sak i Portugal

Varje år antar de anställda på Ansell Portugal utmaningen att sätta på sig kockmössan och baka något gott för en god sak som ligger dem varmt om hjärtat. Under 2017 valde Ansell Portugal att stödja "To Believe", en förening för föräldrar och vänner till barn med cancer. Gåvorna omfattade olika typer av hushållsapparater, skolmaterial och förnödenheter.



### Ansiktslyftning för Gonagala-skolan i Sri Lanka

För att skapa en bättre studiemiljö i den isolerade Gonagala-skolan i Ampara i Sri Lanka har Global Engineering-teamet från Ansell Lanka hjälpt till att förverkliga skolans mål att återställa skolhuset sedan det drabbats av en rad naturkatastrofer och ett 30-årigt krig. Global Engineering-teamet gjorde en insats för att renovera skolans bibliotek och skänkte skrivmateriel, skolmaterial och väskor till varje elev, plus idrottsutrustning och ett ljudsystem till skolans aula. Några av medlemmarna i Ansell-teamet anordnade dessutom ett seminarium om matematik och naturvetenskap.



### Produkt donationer

I rätt händer kan ett par handskar uträtta otroliga saker. Under 2017 skänkte Ansell över 200 000 par handskar till välgörenhetsorganisationen Direct Relief, som länge varit en partner till företaget. Produkt donationerna användes för att hjälpa människor i nöd efter naturkatastrofer och epidemier i Argentina, Armenien, Dominikanska republiken, Guatemala, Haiti, USA och Venezuela.

Ansell är stolta över att stödja Direct Reliefs mission att "förbättra hälsa och liv för människor som drabbats av fattigdom eller nödsituationer genom att mobilisera och tillhandahålla grundläggande medicinska resurser som behövs för att de ska få vård".



### Donation i samband med medarbetarenkäten i AM ANSELL

Även i år skapade CEO Magnus Nicolin en utmaning för Ansell's anställda i samband med medarbetarenkäten om engagemang och företagskultur.

Deltagandet slog rekord ännu en gång och Ansell skänkte totalt 25 000 USD till Direct Relief under VÅ17.

### Träd för framtiden (Trees For Our Future)

Under 2017 firade Ansell-anställda över hela världen Earth Day. För att uppmärksamma Earth Day inledde Ansell Lanka och Ansell Textiles Lanka ett projekt som engagerar samtliga medarbetare som tillsammans strävar efter att skapa vad man kallar "Ansell Protected World".

För att fira Earth Day 2017 skänkte ledningsgruppen i Lanka fler än 3 400 fruktträd, ett till varje medarbetare, som de fick plantera kring sina hem. Träden kommer att ge både skugga och frukt och symboliserar Ansell's breda insatser inom hela företaget för att kompensera för koldioxidnivåerna i miljön.

Under veckan fram till Earth Day deltog de anställda i seminarier för att öka medvetenheten om klimatförändringar och lära sig enkla vardagsknep som kan minska deras individuella miljöpåverkan.



# CSR- och hållbarhetsrapport

fortsättning

## Miljö

Vi fattar smarta miljöbeslut för framtiden och tillämpar nya klimat- och resurseffektiva processer för att kunna öka produktiviteten med bibehållet fokus på säkerhet och hållbarhet, för våra medarbetares och intressenters skull.

Ansell är en världsledande tillverkare som under VÅ17 drev 19 produktionsanläggningar över hela Asien, Amerika och Europa och har en omfattande leverantörskedja. Ansell satsar på hållbara rutiner i sin tillverkningsprocess och leverantörskedja för att värna om miljön och effektivt hantera riskerna inom verksamheten.

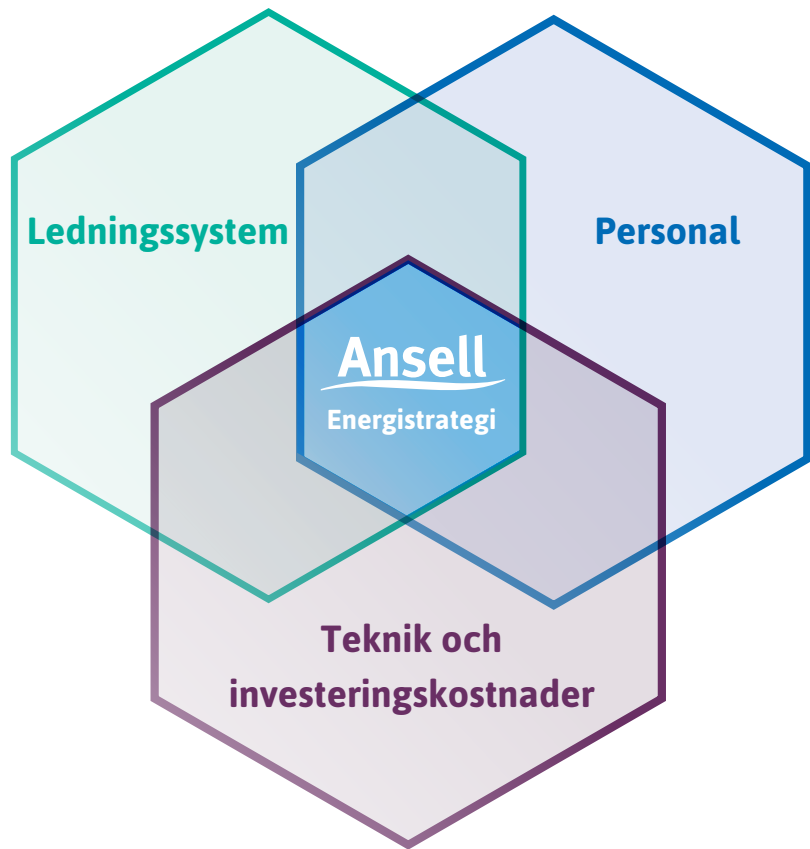
### Miljöledning

Ansell hanterar sin miljöpåverkan med policydokument och system som ska minska riskerna i förhållande till verksamheten, särskilt inom områdena vatten, farligt avfall och giftiga ämnen. Ansell styrelse och dess riskutskott övervakar kontinuerligt de främsta riskerna inom bolagets verksamhet världen över. Några av dessa beskrivs nedan.

### Strategi och mål för växthusgaser

Ansell investerar både ekonomiska resurser och personalresurser i effektivitetsvinster för växthusgaser genom att förvärva eller upgradera till ny teknik och utrustning, anta nya miljökrav och se till att våra anställda följer bästa praxis och kontinuerliga förbättringar inom miljövard.

Ingen förbättring utan mätning. Ett viktigt steg under 2017 har därför varit att etablera standardiserad webbaserad mätning av växthusgasutsläppen från våra anläggningar, både på maskin-, process- och energitypsnivå. Det nya webbaserade övervakningssystemet har ersatt manuell spårning på Ansell's anläggningar i Sydkorea, Malaysia och Thailand. Webbaserad övervakning håller för närvarande på att införas i Sri Lanka och kommer sedan att rullas ut till fler av Ansell's produktionsanläggningar.



### Katastrofberedskap och förebyggande

Ansell's främsta risker och lindrande åtgärder i förhållande till väsentliga risker beskrivs (på engelska) på sidorna 27 och 28 i årsredovisningen under rubriken Operating and Financial Review.

### Tredjepartsvalidering av växthusgasutsläpp

Ansell antar en mer aktiv roll i flera projekt för att minska koldioxidutsläpp och energiförbrukning. Under 2017 lämnade företaget ut sina uppgifter till Carbon Disclosure Project, ett globalt synlighetssystem som gör det lättare för företag som Ansell att mäta och hantera sin miljöpåverkan.

Dessutom erhöll Ansell under 2017 tredjeparts-certifiering av sin växthusgasinventering från Lloyd's Register LRQA, i enlighet med kraven i ISO 14064-3: 2006 och ISO 14064-1: 2006.

Ansell har infört nya standarder som ska säkerställa att tillverkningsutrustningen drivs med optimal effektivitet och att energieffektivitet alltid tas med i beräkningen vid nya inköp. Elmätare installeras som en del av varje ny maskininstallation, och vi ser till att

energieffektiviteten är synlig på varje anläggning för att engagera medarbetarna och driva på ytterligare förbättringar.

Energinyckeltal hjälper våra chefer att spåra förbättringarna på Ansell's produktionsanläggningar, med målet att uppnå 5 procents förbättring per år för de övergripande energinyckeltalen. Globala månadsrapporter säkerställer att operativa och tekniska åtgärder är i linje med Ansell's energistrategi.

Ansell har utvecklat ett program för kvalificering av sekundära och/eller alternativa leverantörer för viktiga varor och/eller material, och produkter kan hämtas från alternativa produktanläggningar eller lagerlokaler.

Ansell kommer att fortsätta investera i personalutbildning, ledningssystem och teknik för att öka medvetenheten om energibesparingar och ytterligare förbättra energieffektiviteten.

## Klimatförändringar

### Resurseffektivitet

I detta avsnitt redogörs för Ansell's användning av viktiga resurser. Med början VÅ17 har beräkningarna av koldioxidutsläpp omkonfigurerats för 2016 och 2017 och är nu baserade på ISO 14064-1-standarderna, som möjliggör kvalificering och rapportering av utsläpp och eliminering av växthusgaser. Övergången till den nya ISO 14064-metoden har lett till att en större mängd data har tagits med i beräkningarna av koldioxidutsläppen. Detta har medfört en rapporterad ökning för basåret VÅ16, trots att utsläppen har minskat enligt vad som framgår av den grafiska analysen.

### Ny biomassapanna blir den tredje för Ansell Sri Lanka

Under 2017 investerade Ansell 2,7 miljoner USD i en tredje biobränslepanna för att tillgodose expansionen vid produktionsanläggningen i Biyagama i Sri Lanka. Den nya pannan på 12,5 MW är Ansell's mest tekniskt avancerade och är utrustad med inbyggd värmeåtervinning och webbaserade rengöringssystem.

Biobränslepannor förbränner biomassa och ger ren och förnybar energi. Företag som tänker grönt använder sig av biobränsle för att mildra konsekvenserna av sina tillverkningsprocesser genom att minska utsläppen av växthusgaser som kompensation för fossila bränslen.

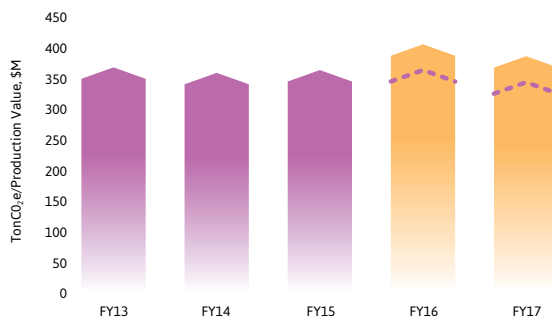
Prognosen för minskningen av utsläpp av växthusgaser från den nya biobränslepannan är 13 000 TCO<sub>2</sub>e. Den totala minskningen av utsläppen för de tre biobränslepannorna på anläggningarna i Sri Lanka och ytterligare en i Thailand beräknas till 66 000 TCO<sub>2</sub>e per år.

Ansell's biobränslepannor eldas med träflis. Träskan som bildas vid förbränning samlas upp, lagras och återförs till jorden som ett näringsrikt jordförbättringsmedel och används vid tillverkning av tegel och gatstenar.

### ISO 14001-certifiering och avfallshantering

Ansell's produktionsanläggningar, utom Blowtex Alumino i Brasilien och Ansell Xiamen i Kina, är certifierade enligt miljöledningssystemet ISO 14001 för utveckling och tillämpning av avfallshantering, och samtliga Ansell-anläggningar uppfyller lokala lagar och bestämmelser. För att en tillverkare ska få ISO-certifiering krävs att anläggningen har ett godtagbart miljöledningssystem för att hantera sitt ansvar inom detta område. Ansell's Microgard-anläggning i Kina kommer att få sin ISO 14001-certifiering i början av VÅ19.

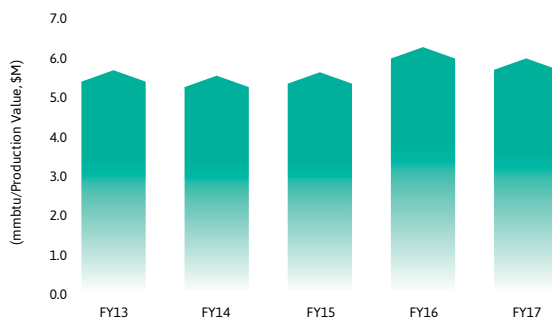
### Global CO<sub>2</sub> Emissions Per Production Value



#### Kommentar till CO<sub>2</sub>-utsläppen

Som tidigare nämnts har övergången till den nya ISO 14064-1-standarden lett till en omformulering av VÅ16-data och en ny beräkningsmetod för VÅ17. Utan den nya standarden skulle datapunkterna enligt den tidigare metoden ha visat på en fortsatt nedgång. Som exempel skedde en minskning med 1,4 procent från VÅ15 till VÅ16.

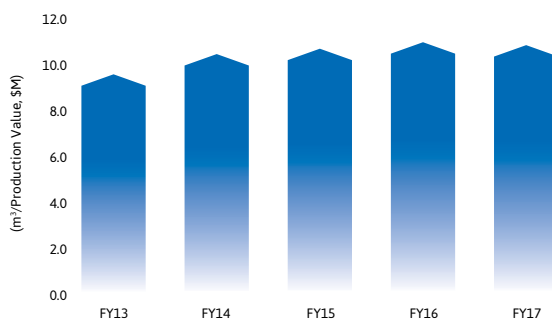
### Energy Consumption Per Production Value



#### Kommentar till energiförbrukningen

Siffrorna för energiförbrukningen ökade under VÅ16 på grund av nya förvärv som tillför mer värdeskapande men också mer energikrävande garnteknikprodukter.

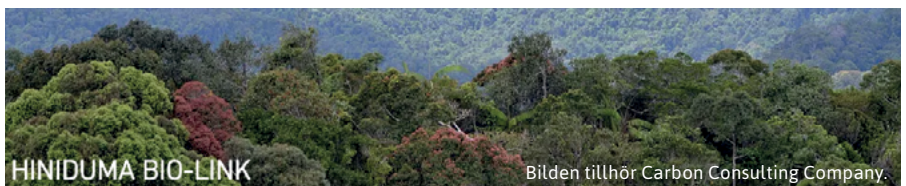
### Water Use Per Production Value



#### Kommentar till vattenförbrukningen

Vattenförbrukningen har ökat stadigt på grund av en förskjutning mot mer vattenintensiva produkter som Fortix® och syntetiska medicinska skyddshandskar. Ansell har vidtagit åtgärder för att effektivisera sin vattenförbrukning genom att installera en vattenåtervinningsanläggning i Sri Lanka med en kapacitet på 500 m³ vatten per dag. Dessutom har man installerat vattenspraymunstycken för Fortix®-tillverkningsprocessen. De förbättringar som ses under VÅ17 väntas fortsätta framöver.

Ansell's betydande investeringar i teknik under de senaste åren har resulterat i förbättrad resurseffektivitet per produktionsvärde och visas i graferna om koldioxidutsläpp (CO<sub>2</sub>) och energiförbrukning. Vattenförbrukningen per produktionsvärde ligger kvar på samma nivå trots en förskjutning mot mer vattenintensiva produkter i produktmixen.



HINIDUMA BIO-LINK

Bilden tillhör Carbon Consulting Company.

### Ansell lanserar återplanteringsprogram i Sri Lanka och minskar koldioxidavtrycket

De första av tusentals träd planterades inom ramen för det fleråriga programmet Ansell Bio-Link under VÅ18. Ansell Bio-Link ska bli en biologisk mångfaldskorridor inom det övergripande projektet Hiniduma Bio-Link, som länkar samman två befintliga större regnskogar. Detta blir landets första ISO-140642-certifierade klimatprojekt av detta slag.

Klimatkompensation i den egna leverantörskedjan ("carbon insetting") är en klimatmedveten affärspraxis som gör det möjligt för Ansell att bidra till ett hållbart jordbruk i Sri Lanka, där företaget driver två produktionsanläggningar, Ansell Lanka och Ansell Textiles Lanka. Projektet kommer även att skapa en inkomstkälla för lokala jordbrukare som sköter träden och skördar deras frukt.



# CSR- och hållbarhetsrapport

fortsättning

## Exempel på energibesparande åtgärder



### Vatteneffektivitet

Under VÅ17 inledde Ansell Lanka ett pilotprojekt med omvänd osmos för återanvändning av 100 m<sup>3</sup> avloppsvatten per dag. I början av VÅ18 kommer en genomförbarhetsstudie på regnvatteninsamling att genomföras för att fortsätta hitta nya innovativa sätt att bättre förvalta naturresurser.



### Värmeåtervinning

Under 2017 genomfördes två nya projekt där man fångar upp förbrukad värme från anläggningens skorstenar. I Lanka Biyagama har man infört gröna energirutiner som innebär att värme återvinns och används till att förvärma vatten som förs tillbaka in i produktionsprocessen, något som förväntas minska utsläppen av växthusgaser med cirka 1 400 TCO<sub>2</sub>e årligen. Ett pilotprojekt för att återvinna värmen från avloppsvatten genomfördes också på Lanka Biyagama. Pilotprojektet rullas nu ut till tre fabriker i Malaysia och Thailand och kommer att spara mer än 300 000 liter eldningsolja, vilket minskar utsläppen av växthusgaser med 800 TCO<sub>2</sub>e per år.



### Värmeenergieffektivitet

Bättre isolering av ugnarna i produktionslinjen i Bangalore i Indien kommer att spara 200 000 kWh per år och minska utsläppen av växthusgaser med 160 TCO<sub>2</sub>e årligen.



### Elenergieffektivitet

Nya högeffektiva kylsystem har installerats på anläggningar i Indien och Thailand. De nya systemen förväntas spara 2 210 000 kWh per år och minska utsläppen av växthusgaser med 1 430 TCO<sub>2</sub>e per år.

## Styrning

Ansell månar om en god bolagsstyrning och är medvetna om att en effektiv styrningsmodell främjar rättvisa, öppenhet och ansvarstagande.

Styrelsen och verkställande ledningen föregår med gott exempel för att säkerställa att högsta möjliga nivå av etiskt beteende tillämpas inom hela Ansell. Företagets styrningsmodell tillämpas inom hela organisationen med kontinuerlig kommunikation, utbildning, efterlevnad och etik.

En rapport om företagets praxis för bolagsstyrning under det räkenskapsår som slutar den 30 juni 2017 samt en checklista som sammanfattar bolagets efterlevnad av ASX principer och rekommendationer för bolagsstyrning (3:e upplagan.) (Principer) finns att läsa (på engelska) på [www.ansell.com](http://www.ansell.com).

Några av de viktigaste styrningsprinciperna beskrivs nedan:

### Styrelsens ansvar

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att utforma policyn för Ansell-koncernens verksamhet till förmån för aktieägare och andra intressenter, och ansvarar inför aktieägarna för företagets resultat.

Styrelsen har översyn över verkställande direktören och högsta ledningen och säkerställer att lämpliga förfaranden och kontroller finns på plats och att företaget drivs på ett etiskt sätt i den dagliga verksamheten. Risk Committee ansvarar för identifiering, övervakning och tillsyn av större risker inom företagets verksamhet.

Styrelsen har ett antal ständiga utskott: Audit and Compliance Committee, Risk Committee, Human Resources Committee, och Governance Committee. Varje utskott arbetar enligt särskilda stadgar och ger råd till styrelsen i specifika frågor inom utskottets ansvarsområde. Styrelsen kan också delegera särskilda uppgifter till ad hoc-utskott vid behov. Mer information om ledamöterna i varje utskott finns i företagets årsberättelse om bolagsstyrningen.

### Styrelsens sammansättning och succession

Styrelsen förlitar sig på stadgarna och kompetensmatrisen för att säkerställa att varje ledamot har den internationella erfarenhet och den affärsmässiga kompetens som krävs för att ha översyn över Anells globala och mångsidiga verksamhet. Styrelsen granskar årligen sitt eget och utskottens resultat samt enskilda styrelseledamöter och styrelseordföranden. Alla styrelseledamöter (med undantag för verkställande direktören) ska ställa upp för omval minst en gång vart tredje år. Styrelsen stöder omval av en avgående ledamot endast om hans eller hennes prestation under det föregående året uppfyller eller överträffar styrelsens förväntningar. Vidare görs en extern granskning av styrelsen vart tredje år.

För att säkerställa en lämplig och kontinuerlig förnyelse av styrelsen är den allmänna policyn att styrelseledamöter inte bör tjänstgöra under en oavbruten period som överstiger 15 år, och att ordföranden inte bör tjänstgöra i denna roll i mer än 10 år. Detta bidrar till en stark bolagsstyrning.

Eftersom några av bolagets styrelseledamöter närmar sig slutet av sin mandatperiod har styrelsen nyligen godkänt en successionsplan som ska underlätta ett optimalt tillskott av nya kompetenser och idéer, samtidigt som man bevarar den rikedom av kunskap som finns inom företaget som stöd för dess långsiktiga strategiska inriktning.

Efter nästan 15 års tjänst kommer Dale Crandall att avgå från styrelsen vid den ordinarie bolagsstämmen 2017. Crandall valdes till styrelseledamot 2002 vid en tidpunkt då företaget hade behov av starkt och modigt ledarskap från styrelsens sida medan man arbetade sig igenom de problem man ärvt från omstruktureringen av den problemdrabbade koncernen Pacific Dunlop Limited. Han har bidragit med insiktsfull vägledning, goda råd och osvikligt stöd under företagets resa mot dagens lönsamma och stabila Ansell. Styrelsen och ledningen för Ansell Limited vill uppmärksamma de extraordinära insatser för Ansell som Dale Crandall har bidragit med under sin ämbetsperiod.

# CSR- och hållbarhetsrapport

## fortsättning

I samband med Crandalls avgång ställer William Reilly upp för val till styrelsen vid den ordinarie bolagsstämman 2017. Reilly tar med sig över 35 års erfarenhet som företagsadvokat, varav 17 år på Ansell, till sin nya roll som styrelseledamot. Reilly utsågs till chef för rättsavdelningen (General Counsel) på Ansell Healthcare år 2000, då företaget var en division av Pacific Dunlop Limited, för att därefter blir chef för rättsavdelningen på Ansell Limited 2002. Reilly har tjänstgjort tillsammans med tre verkställande direktörer och har spelat en central roll genom att leda många av Ansell's strategiska och juridiska initiativ, inklusive förvärv och fusioner, rättstvister och framgångsrika strategier inom immaterialrätt. Han har också haft översyn över funktionerna global efterlevnad och riskhantering och tjänstgjort som tillförordnad HR-chef samt chef för den regulatoriska funktionen och ombudsman för bolaget. Styrelsen ser fram emot att få fortsatt tillgång till Reillys omfattande kunskap om verksamheten och omtänksamma råd i hans nya roll som styrelseledamot för Ansell.

Ronald Bell har också uppgivit att han planerar att pensionera sig från styrelsen vid årsstämman 2018, efter nästan 13 års tjänst i styrelsen. Styrelsen ansåg det därför lämpligt att nominera ytterligare en styrelseledamot för att få en smidig och effektiv övergång.

Därför kommer Christina Stercken också att ställa upp för val till styrelsen som extern styrelseledamot. Stercken är för närvarande delägare i EAC – Euro Asia Consulting PartG, ett managementkonsultföretag som specialiserar sig på internationaliseringsstrategier, förvärv och fusioner samt operational excellence. Före sin tid på EAC hade Stercken en tjänst som Managing Director Corporate Finance M&A på Siemens AG. Bland andra ledande befattningar inom Siemens AG har hon ansvarat för Siemens Task Force China och tjänstgjort som Head of Public Sector Business Unit på Siemens Business Services. Hon inledde sin karriär inom marknadsföring på BMW Pvt Ltd i Sydafrika. Stercken för med sig en bred kompetens som är relevant för företagets strategier, inom bland annat förvärv och fusioner, optimering av leverantörskedjor och företagsbyggande på utvecklingsmarknader.

I februari 2017 utsågs John Bevan till vice styrelseordförande med avsikten att Bevan ska efterträda nuvarande styrelseordförande Barnes vid bolagets årsstämma 2019.

Styrelsen är övertygad om att denna välgenomtänkta successionsplan kommer att ge företaget ett tillskott av nya kompetenser och erfarenheter samtidigt som man bevarar kontinuiteten och kännedomen om företaget.

Bolagsordningen föreskriver högst åtta styrelseledamöter såvida inte bolagsstämman beslutar annorlunda. Med anledning av den ovan nämnda successionsplanen för styrelsen hade man planerat att söka aktieägarnas godkännande för att tillfälligt öka det maximala antalet ledamöter till nio, för att kunna välja in både William Reilly och Christina Stercken som nya ledamöter. De tillfälliga reglerna var tänkta att gälla fram till Ronald Bells pensionering i slutet av VÅ18.

Styrelsen är förvisso nöjd med det nuvarande antalet ledamöter, anser det vara både lämpligt och optimalt för ögonblicket och har ingen avsikt att permanent öka storleken på styrelsen. Emellertid har styrelsen uppmärksammat investerarnas önskan att företaget ska ha en "reservplats" i styrelsen, och styrelsen vill själva bevara flexibiliteten vid successionsplanering och ha möjlighet att utse ytterligare ledamöter för att förbättra och komplettera styrelsens kompetens vid behov. Därför har man valt att inför årsstämman 2017 föreslå att det maximala antalet styrelseledamöter enligt bolagsordningen permanent höjs från åtta till nio. Mer information finns i kallelsen till ordinarie bolagsstämma 2017.

I år har man dessutom tagit det ovanliga steget att tillkännage successionsplaner för företagets CEO. Styrelsen har identifierat potentiella kandidater till nästa generations högsta ledning och vår nästa vd, något som vittnar om vårt starka engagemang i att utveckla interna talanger på företaget.



## Personal

Våra medarbetare är avgörande för vår framgång. Ansell framhåller att effektiv användning av en begåvad och mångsidig global personalstyrka är en viktig konkurrensfördel för företaget och att våra framgångar återspeglar både kvaliteten och kompetensen hos våra medarbetare och vår förmåga att ta vara på deras olika bakgrunder, erfarenheter, regionala perspektiv och kulturella och etniska skillnader.

Under 2016 gav styrelsen sitt stöd för strategier som syftar till att skapa en jämnare könsfördelning och enades om ett antal jämställdhetsmål. Sedan dess har styrelsen beslutat att Ansell ska sträva efter att ha kvinnor på 50 procent av styrelseposterna år 2020. Under 2017 bestod styrelsen (vd ej inräknad) av 29 procent kvinnor, och i och med Christina Sterckens utnämning vid årsstämman 2017 kommer siffran att öka till 38 procent, vilket visar på företagets engagemang för mångfald.

Mer information om mångfald inom företaget finns i avsnittet Mänskliga rättigheter i denna CSR- och hållbarhetsrapport, samt i vår årsberättelse om bolagsstyrningen som finns att läsa (på engelska) på [www.ansell.com](http://www.ansell.com).

## Mänskliga rättigheter

Ansells uppfattning är att mänskliga rättigheter är de grundläggande rättigheter som tillkommer alla människor och som utgör grunden för frihet, rättvisa och fred och tillämpas lika i alla länder. Som ansvarstagande företagsmedborgare har Ansell antagit en förklaring om mänskliga rättigheter som överensstämmer med FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter. Vi strävar efter att respektera mänskliga rättigheter i våra anställningsförfaranden, vår verksamhet och våra relationer med olika intressenter överallt där vi är verksamma. Vår förklaring om mänskliga rättigheter finns att läsa (på engelska) på [www.ansell.com](http://www.ansell.com).

## Företagets uppförande

Ansells kärnvärden och globala uppförandekod utgör grunden för all vår verksamhet och fungerar som vägledning till etiska principer och uppförande på Ansell. Uppförandekoden gäller för styrelseledamöter, företagsledning, chefer och anställda och sätter höga standarder för etiskt beteende och god affärssed utöver vad lagen kräver. Den globala uppförandekoden ingår i introduktionen för nya medarbetare och samtliga anställda utbildas regelbundet i den globala uppförandekoden. Dessutom tillhandahåller Ansell särskild utbildning med fokus på efterlevnad. Under 2017 lanserade företaget en global webbaserad utbildning i anti-korruption för alla anställda med tillgång till e-post, samt målriktad utbildning i IT-säkerhet.

## Relationer med intressenter

Ansell inser vikten av att samarbeta med sina intressenter – från anställda och kunder till investerare, tillsynsmyndigheter, leverantörer och samhällen. Ansell håller sina intressenter uppdaterade via flera olika medier, däribland ASX elektroniska plattform, regelbundna uppdateringar till aktieägarna, diskussioner med stora investerargrupper och finansanalytiker, samt via årsstämman.

Alla dokument som rör bolagsstyrningen, inklusive ASX och pressreleaser, läggs ut på bolagets webbplats [www.ansell.com](http://www.ansell.com) och uppdateras regelbundet.

Ansells medlemskap i Sedex har ökat leverantörernas engagemang. Sedex är en global icke-vinstdrivande medlemsorganisation som tillhandahåller världens största samarbetsplattform för att dela uppgifter kring ansvarsfulla inköp och leverantörskedjor. Andra exempel på utbyte med intressenter omfattar en fortlöpande dialog med organisationer som Finnwatch, svenska landsting, British Medical Association och organisationer som arbetar med CSR- och hållbarhetsanalys.



