

# 我们并肩携手， 无往不胜

协同合作，实现可持续发展



2010 可持续发展报告 »



Inspired Brands.  
Intelligent World.™



## 目录

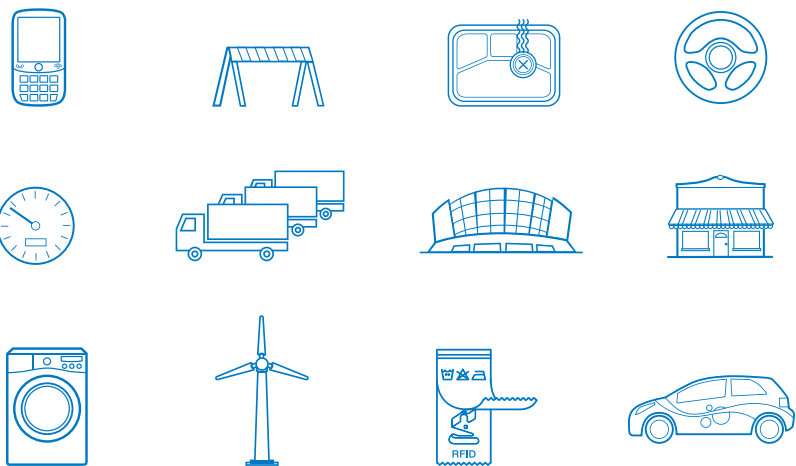
<b>可持续发展承诺</b>	<b>3</b>
CEO 致辞	4
艾利丹尼森公司简介	5
治理与领导	10
<b>可持续发展战略</b>	<b>13</b>
利益相关者参与	14
影响、风险与机遇	17
关键战略与目标的进展情况	23
<b>更具可持续性的产品</b>	<b>26</b>
提供创新的可持续性解决方案	27
参与生命周期评估	28
减少对最终用户的影响	29
可持续性产品组合	30
确保产品的合规性与完整性	31
<b>更具可持续性的工艺</b>	<b>33</b>
减少我们的环境足迹	34
能源和温室气体排放量	35
减少废物	38
减少我们的耗水量	40
环境认证	41
可持续性供应链	42
负责任采购	43
<b>更具可持续性的目的</b>	<b>45</b>
我们的员工	46
员工发展与参与	49
合乎道德的商业行为	52
人权	54
员工健康和安全	57
社区投资	60
员工捐赠与社区服务	63
报告范围	65
联系信息	66
GRI 指数	67

### 报告简介

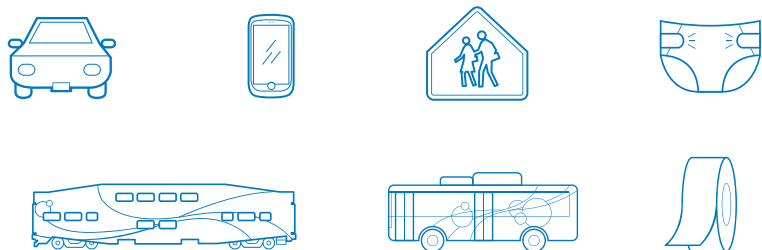
艾利丹尼森公司自豪地宣布，其已根据全球报告倡议组织 (Global Reporting Initiative) 的“G3 报告指南”撰写出了第一份可持续发展报告。公司还提供了从 2010 年 1 月 3 日至 2011 年 1 月 1 日这一财年的财务数据（以美元列值）。本报告中的所有其他数据都是从 2010 年 1 月 1 日至 2010 年 12 月 31 日这一时期的数据。

有关全球报告倡议组织的更多信息，请访问其[网站](#)。

本报告能以 PDF 形式下载或在[此处](#)在线查看。



# 艾利丹尼森公司



## 可持续发展承诺

我们并肩携手，无往不胜 - 更富有创新精神、更受鼓舞、更加理性。我们选择走可持续发展之路。机会无处不在。

在您能看到的任何地方，都有艾利丹尼森公司的存在。我们的材料、产品和解决方案被用于全球几乎每一个主要行业以及许多世界最知名的品牌与产品。我们接触过许多形形色色的人，从非洲的棉农到荷兰的化学师，从美国的零售店主到巴西的工厂工人。

这种广度和复杂性对我们来说既是挑战，又是机遇。在我们的价值链中，几乎每一个触点都是我们共同找出更多可持续性营销之路机会。

我们的目标：提升我们自身的可持续发展绩效，同时帮助我们的合作伙伴实现同样目标。在全球市场中，没有一家公司能够独立解决这个问题。而对于可持续发展，我们将携手并肩，共创佳绩。



## 通过可持续发展实现我们的愿景

可持续发展已从一个学术问题逐渐发展成为一个全球性的商业需要。许多社会和政府越来越不愿意承担工业和其他废物源流的责任。消费者现在都会选择购买对环境影响较小的产品，他们期望我们所服务的包装商品和服装公司提供相同或更低的价格。员工希望自己所效力的公司不要只想着赚钱；他们希望感受到他们的雇主对社会福利也贡献了一份力量。

作为业界领导者，艾利丹尼森公司非常支持此商业需要。我们的愿景是“打造魅力品牌，构建智慧世界”，这表明了我们希望为客户与最终用户提供不仅可以帮助他们树立品牌，而且也能够改善我们所生存的世界的材料、产品和解决方案。我们正通过在全球的分支机构引进更环保的材料，实行减少环境足迹的工艺，推动在健康和安全方面的社会责任，并重新关注慈善事业和社区投资计划，来积极达成我们的愿景。

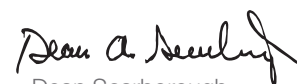
而且，我们接受了标签和包装行业最大的挑战，废物源流。我们的最终目标是零，即我们的分支机构不再向填埋场倾倒任何废物。

为了做到这一点，我们推崇合作精神，这种精神是可持续发展所固有的。我们的公司是价值链上的一个点，我们的影响会遍及整个价值链。我们与上游和下游合作伙伴开展合作，以了解我们的影响并与他们一起开发可改善整个价值链的材料和工艺。从将生命周期评估植入产品设计到与非政府组织和零售品牌所有者深入探究

负责任采购和劳工惯例，我们一直在寻求互惠互利的解决方案。

这就是我认为要努力寻找解决方案，而不是制造问题的原因。负责任的竞争和创新会推动价值的形成；通过合作，它们也能推动可持续发展。协同合作，我们可实现的成果要比我们任何一个人独立工作可实现的要多。

我期待我们共同创建更具可持续性的未来。



Dean Scarborough  
艾利丹尼森公司董事长、  
总裁兼首席执行官





## 艾利丹尼森公司简介

艾利丹尼森公司总部位于美国加利福尼亚州的帕萨迪那城，在设计和生产压敏型材料、零售品牌与信息解决方案、办公与消费类产品以及特种材料方面处于世界领先地位。

凭借 76 年材料领域的专长与专业技术，我们设计和生产创新型标签、品牌和包装应用，让消费者第一眼看到产品时就能被它吸引。我们的信息显示与管理解决方案有助于加速供应链并对产品用户产生影响，同时我们的组织与识别工具可帮助人们更好地组织他们的生活，不管是在办公室、家里还是在旅途中。

# 8%

### 其他特殊印刷业务



# 13%

### 办公与消费类产品



# 23%

### 零售品牌和信息解决方案



除了其他特殊印刷业务之外，我们还有三个报告部门<sup>1</sup>：

# 56%

### 压敏型材料



**2010  
净销售额**  
(占总业务的百分比)

<sup>1</sup>截至 2011 年 3 月 18 日，我们更新了业务部门名称，以反映我们已提高了对外部的关注。有关完整列表，请访问[此处](#)。

## 压敏型材料



### 关键产品

压敏型材料卷、软包装、滚标贴标、高性能聚合物粘胶剂与工程贴膜、图形影像媒体和反光材料

### 业务

标签与包装材料、图形与反光解决方案

### 市场细分

食品、饮料、酒、家居产品、制药、健康与美容、耐用品、车队、车辆/汽车、建筑/零售、宣传/广告、交通、安全、运输和原始设备制造

### 全球品牌

Avery Dennison®

2010 净销售额 (单位: 百万)

**\$ 3,640**

## 办公与消费类产品



### 关键产品

不干胶标签、装订机、保护膜、圆规、在线模板与打印、书写用品、T 恤转印、DIY 卡片产品

### 市场细分

专业、个人与活跃组织以及识别和教育

### 全球品牌

Avery®

2010 净销售额 (单位: 百万)

**\$ 815**

## 零售品牌和信息解决方案



### 关键产品

图形标牌与标签、可变数据标牌与标签、织唛与印唛、锈标与专业装饰、包装、无线射频识别 (RFID) 标牌、设计师辅料系列、打印机系统和支持解决方案的产品, 如固定和上胶设备

### 市场细分

零售服装、生产服装、大众市场零售商、零售耐用商品与供应链、食品服务与供应链、物流、制药和汽车

### 全球品牌

Avery Dennison®

2010 净销售额 (单位: 百万)

**\$ 1,522**

## 其他特殊印刷业务



### 关键产品

特殊胶带、皮肤接触医用粘胶剂、手术、伤口护理与造口术产品、工业用粘胶剂、汽车车漆保护与外贴膜、热封、安全与信息标签、功能包装标签、建筑与工程贴膜、购买点与展示标牌、金属颜料、不干胶邮票、RFID 标识和耐用标牌

### 市场细分

汽车、消费品、医疗保健、零售服装、电子、耐用商品、建筑、形象艺术、一般工业、建筑施工、物流、零售点和安全印刷

### 全球品牌

Avery Dennison®

2010 净销售额 (单位: 百万)

**\$ 536**

### 业务

汽车解决方案、设计与工程解决方案、医疗解决方案、高性能胶带和 RFID

## 财务摘要

以百万美元为单位，每股金额除外

	2010	2009
净销售额	\$ 6,512.7	\$ 5,952.7
税前持续性经营收入（亏损） <sup>(1)</sup>	351.3	(790.9)
Net收入（亏损）	316.90	(746.7)
每股的净收入（亏损） 假设稀释	\$ 2.97	\$ (7.21)
每股股利	.80	1.22
总资产	\$ 5,099.4	\$ 5,022.8
总负债	1,337.2	1,624.3
股东权益	1,645.7	1,362.6

2010年财年是从2010年1月3日至2011年1月1日。2009年的结果反映了53周的情况。

(1) 在2009年的第一季度，公司记录了零售品牌与信息解决方案报告单位的8亿3千2百万美元的非现金减值支出。

有关更多财务详情，请[在线](#)查阅我们的“2010年年报”。

### 股东

我们是一家上市公司。我们的股票在纽约证券交易所上市交易。截至2010年12月31日，共有7,610名登记股东。

### 联系方式

可致电 +1 (626) 304-2000 或发送电子邮件至 [investorcom@averydennison.com](mailto:investorcom@averydennison.com)  
联系投资者关系代表。

股东及其他相关方也可以就业务相关事项写信给我们的董事会，地址：

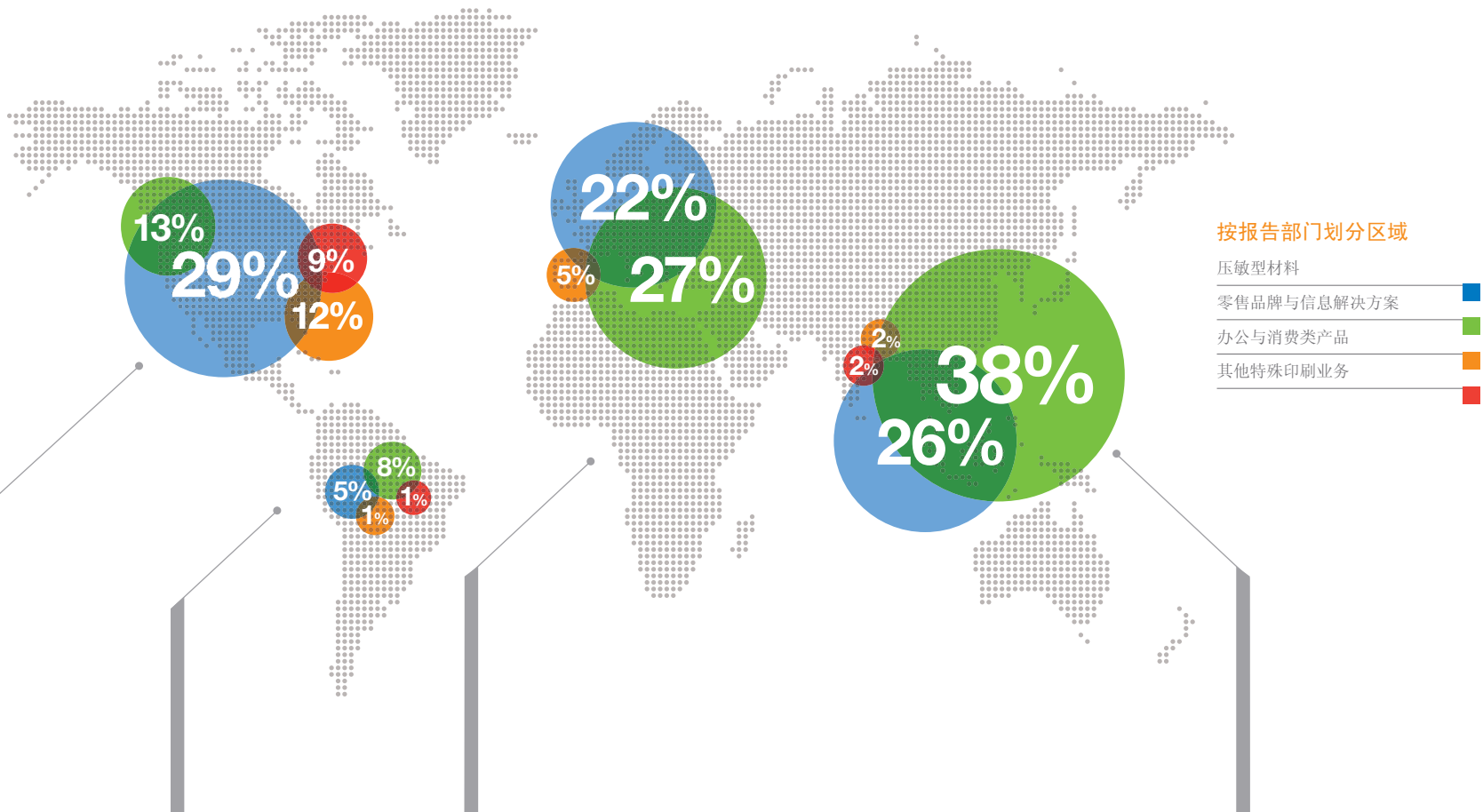
c/o Secretary, Avery Dennison Corporation,  
150 North Orange Grove Boulevard,  
Pasadena, California 91103。

有关提交下次年会要考虑的议案的要求，详见2011年委托声明书，此声明书可在[此处](#)获取。

## 我们的全球分支机构

2010年末，我们已在5个国家/地区设立了204个分支机构。我们的足迹遍布全球，这让我们能够快速、灵活、可靠地在客户整个供应链的重要环节为他们提供服务。

此地图包含所有场所，包括生产基地、分销中心、研究中心、仓库和办事处。



北美	5	拉丁美洲	2	欧洲、中东与非洲	22%	南非	5	亚太地区	38%	新西兰	1
加拿大	9	阿根廷	4	比利时	5%	卢森堡	1	澳大利亚	2	澳大利亚	1
墨西哥	50	巴西	1	保加利亚	1%	毛里求斯	1	孟加拉国	2	孟加拉国	1
英国		智利	2	捷克共和国	8%	摩洛哥	4	中国	7	中国	1
		哥伦比亚	1	丹麦	1%	荷兰	1	印度	3	印度	1
		多米尼加共和	1	埃及	5%	挪威	1	印度尼西亚	1	印度尼西亚	1
		萨尔瓦多	1	法国	1%	波兰	2	日本	6	日本	4
		危地马拉	1	德国	1%	葡萄牙	1	韩国	2	韩国	4
		海地	1	匈牙利	1%	罗马尼亚	2	马来西亚	3	马来西亚	3
		洪都拉斯	1	爱尔兰	1%	俄罗斯	1				
		秘鲁	1	意大利	5%						





是什么在引导我们

我们对可持续发展的关注来源于我们的价值观，并且是我们经营方略中的重要组成部分。我们的领导原则也促使我们协同工作，为我们的客户、他们的价值链以及我们所服务的社区创造更大的价值。为将我们的企业愿景付诸行动，我们提供能促进创造更多可持续性品牌并改善我们所生存世界的解决方案。

我们的愿景

# 打造魅力品牌，构建智慧世界。

价值观

正直誠信  
優質服務  
創新精神  
團隊協作  
追求卓越  
社區責任

领导原则

全局思考 大膽行動  
提供願景 指引方向  
關注客戶 立足市場  
驅使行動 促進執行  
團結一致 知人善任  
跨团队合作  
塑造組織 培育能力  
誠信典範 社會責任

## 治理与领导

对良好治理的承诺是艾利丹尼森公司管理层与董事会用以维持问责制的原则、政策和措施的核心。

### 治理结构

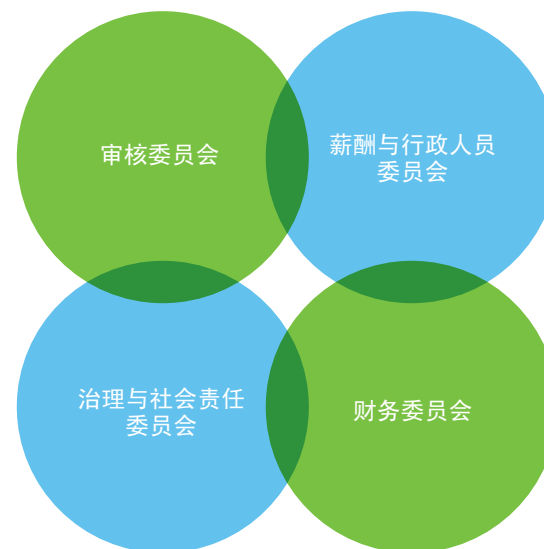
治理自我们的董事会开始，董事会对公司事务负有监督责任。董事会保持对业务的了解，并通过定期会议、实地考察和其他交流活动对公司管理进行引导。董事会参与我们的战略规划过程，

领导发展和继任规划。2010年共进行了5次董事会会议和21次董事会委员会会议。

共有四个常设董事会委员会：审核委员会、薪酬与行政人员委员会、治理与社会责任委员会，以及财务委员会。董事会已采纳了公司治理准则，该准则要求董事会的大多数成员以及审核委员会、薪酬与提名委员会中的所有成员保持独立。

2010年，我们11名董事中有九人被视为是独立的。董事长 Dean Scarborough 同时担任公司的总裁兼 CEO。2010年2月合并了董事长与 CEO 的角色。公司董事会确定，利用 Scarborough 先生作为总裁兼 CEO 在运营、财务和管理方面的深厚经验和知识有利于公司及其利益相关者股东获得最佳利益。由于董事长与 CEO 角色已合并，同时也为了对董事会决策提供独立监督，公司董事会在2010年选择 David E.I. Pyott 出任首席独立董事。

(下接第11页)





## 治理与领导

为保证避免利益冲突，治理与社会责任委员会负责监督公司的价值观和道德素养计划以及行为准则的有效执行。书面形式的利益冲突政策（COI 政策）适用于我们的管理人员和员工，它规定须避免所有利益冲突。COI 政策不允许任何管理人员、员工或他们的直系亲属在未经管治与社会责任委员会书面批准的情况下，直接或间接与公司开展业务。

此外，我们的每位行政官员和管理层及以上员工须参与每年的 COI 政策调查过程。管治与社会责任委员会的其他职能包括对董事会评估过程的监督，以及负责确定新董事会成员必备的技能与特征，以及将公司董事会组成一个整体。

可在[此处](#)查阅有关董事会结构和角色以及公司治理准则、行为准则和所有董事会委员会章程的更多信息。

### 行政人员薪酬

薪酬与行政人员委员会参考其他公司在市场调查数据中所证明的业绩与薪酬，筹划行政人员薪酬计划，并制定薪酬方案，以逐渐配合艾利丹尼森的财务业绩。

委员会认为，薪酬计划应兼顾长期目标和中期目标，使超额业绩目标获得加薪可能，使未达成的业绩目标受到降薪风险。2010 年期间，委员会也根据在市场中对不断变化的薪酬治理措施进行的审查，批准了一些对薪酬计划的变更。这些信息在 2011 年委托声明书中公司讨论和分析部分详细给出。

行政官员全部的直接薪酬中最大的组成部分是基于绩效的。对于 2010 年财年，CEO 全部直接薪酬的约 88% 以及其他行政官员全部直接薪酬的约 77% 都是由基于绩效的薪酬组成。

## 可持续发展治理和章程

艾利丹尼森公司的可持续发展章程制定于 2007 年，已补充了环境、健康和安 全方面的政策和承诺以及 劳工标准。这些承诺是由 我们每年的目标和评估计 划推动的。引导这些工 作的高级领导有三个级别：

### 1. 董事会治理与社会责任

**委员会**引导我们可持续发展议程的愿景，是由董 事长、总裁兼 CEO Dean Scarborough 在行政级别所 付出的努力。委员会与管理 层一同审查公司在可持续发 展与企业公民意识方面的业 务经营和措施，并遵守公司 治理、商业道德和利益冲突 问题相关的国际标准、行为 准则和原则。

### 2. 公司领导团队 (CLT) 由公

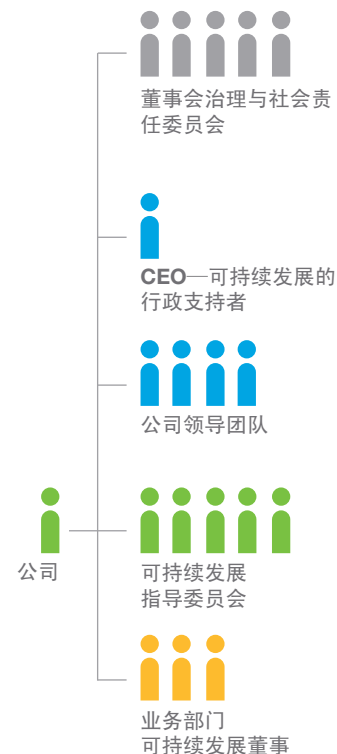
**司的高级领导组成，并对可 持续发展决策和执行具有最 终批准权且对其负责** CLT 对 可持续发展指导委员会提供 引导和监督，并每季度举行 一次会议。

### 3. 可持续发展指导委员会

**(SSC)** 包括来自关键业务小 组和公司职能部门的高层 领导。SSC 每季度举行 一次会议，以审查我们 的可持续发展愿景，并引 导其实施。成员确保参与 其各自小组或职能部门的 行动。SSC 与职能工作组 和业务部门的可持续发展 领导定期沟通。

2010 年，我们通过将一名负 责可持续发展的董事分配到 主要业务部门，加强了可持 续发展与我们业务的整合。

在[此处](#)阅读“可持续发展 章程”全文。







## 可持续发展战略

日常决策可塑造更具可持续性的未来。无论大小，我们所作出的决定都会影响一条复杂的价值链。通过使用以甘蔗渣制成的新纸制作标签，我们可将农业废物源流转化成价值来源并减轻传统纸张来源的压力。通过致力于研究将生物基材料用于粘胶剂和聚合物，我们正在建立一个可以减少我们对日益贫乏的石油和矿产供应的依赖的平台。在业内，通过发挥我们的影响力，我们推动解决了那些无人能够单独解决的问题。

协同合作，我们所得到的结果，要比个人获得的结果加起来更好。

## 利益相关者参与

### 共同创造价值

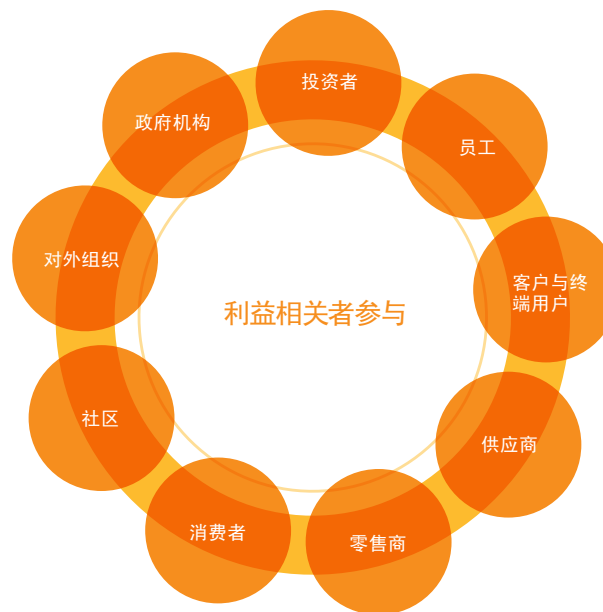
我们的产品已触及了无数人的生活，而我们将触点上的每个人都视为一名利益相关者。当然，我们要对我们的员工和股东、全球政府机构和非政府组织 (NGO) 负责。更广泛地说，我们认为我们的利益相关者范围包括了从参与我们原料采购，到客户和消费者（这些消费者甚至可能没有意识到他们正在使用我们的产品）的每一个人。在每一种情况下，我们都认识到了我们对他们生活的影响。

### 参与我们的领导

2010 年，我们优先考虑了邀请我们的内部利益相关者参与，他们对将可持续发展深深嵌入我们的文化、计划和工艺具有最强大的力量。我们在业务范围内开战了一系列的战略研讨会，引发了：

- » 一次重要性评估
- » 用于解决每个业务部门问题的结构化方法
- » 在我们的业务范围内为专用的可持续发展资源提供资金的一项决议

此外，我们推出了针对可持续发展的全球员工交流和培训，作为我们行为准则的一部分。



## 利益相关者参与

### 更多对话，更多合作

2010年，艾利丹尼森公司外部利益相关者的参与主要是在我们如何能够改善客户及其供应链的可持续发展局面。

为此，我们进一步努力，以：

- » 更紧密地将我们的可持续发展议程与客户的可持续发展议程结合起来
- » 合作开发更具可持续性的产品与解决方案
- » 进一步培养我们的生命周期评估能力
- » 提高 NGO 和品牌所有者在社会责任问题方面的参与度

2010年期间的主要活动包括：

- » 由主要业务部门进行“客户之声”评估，这可更好地制定可持续性产品与解决方案组合
- » 使 Avery Dennison™ Greenprint 吸引客户参与，以分享生命周期数据并加速在可持续性包装与产品方面的合作
- » 与客户合作，以实现产品可持续发展目标
- » 参与主要零售品牌所有者在社会责任验证方面的发展计划
- » 主持可持续发展设计论坛，客户和最终用户在论坛中分享可持续性包装和设计方面的知识
- » 开放了两处客户设计和创新中心，在这两处一流的设计中心，服装零售商、品牌和制造商可以建立定制解决方案并模拟全球供应链

我们也同许多 NGO 和行业组织在一些能够使我们加强问责制并能对我们的产品、服务和运营制定有效战略的项目上进行了合作。这些包括：

- » [美国企业圆桌会议气候问题决议](#)
- » [碳信息披露项目 \(CDP\)](#)
- » [可持续性包装联盟 \(SPC\)](#)
- » [森林管理委员会® \(FSC\)](#)
- » [贸易援助基金会的棉花非洲制造计划](#)
- » [国际劳工组织 \(ILO\) Better Work Vietnam 计划](#)
- » [商务社会责任国际协会 \(BSR\) 纺织与杂品工作组](#)
- » [标牌与标签制造商协会 \(TLM\)](#)
- » [FINAT \(Fédération Internationale des fabricants et transformateurs d'Adhésifs et Thermocollants\)](#)

FSC 是森林管理委员会的注册商标。FSC C007276。

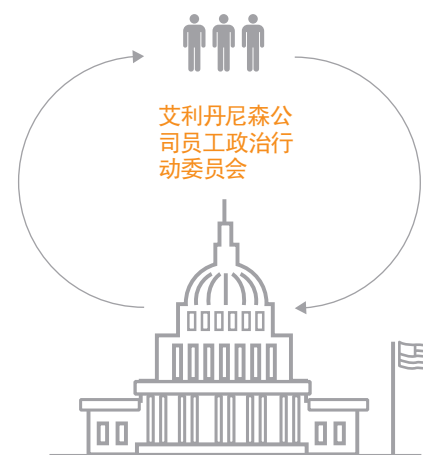
## 利益相关者参与

### 公共事务

2010年，艾利丹尼森公司成立了一个自愿的，非党派的员工政治行动委员会。在以艾利丹尼森公司员工政治行动委员会 (ADEPAC) 的名称向美国联邦选举委员会进行注册后，ADEPAC 使我们的员工可以集中个人、自愿的财政捐款，以赞助那些支持对公司和员工非常重要的问题的联邦或各州候选人。

公司还提倡对已提出的、对公司有直接或间接影响的法律或政策进行合理改革。我们会见了环保总署和能源部等监管机构以及国会领导人，以努力确保已提出的措施可行且纳入可持续发展概念。我们还与行业贸易协会的合作伙伴紧密合作，以监察在立法和监管方面的发展。

在美国之外，我们对照问题，并规划结构，以确定和报告相关的问题与机会。





## 影响、风险与机遇

面对艾利丹尼森公司现在和未来所面临的挑战，我们认为是否能够以可持续发展的方式满足客户需求决定了我们能否取得长期成功。可持续发展的理念不仅是要我们

及我们的客户遵守不断变化的法规，它还为我们带来了许多机会，让我们能够将主要精力集中于材料科学、精益生产、包装创新和零售品牌与信息解决

方案，帮助客户解决目前市场与新市场的棘手问题。在制定战略的过程中，我们集中关注那些对艾利丹尼森公司在自然资源和社区方面的影响起重要作用的问题，

以及可促使我们公司不断发展的的问题。

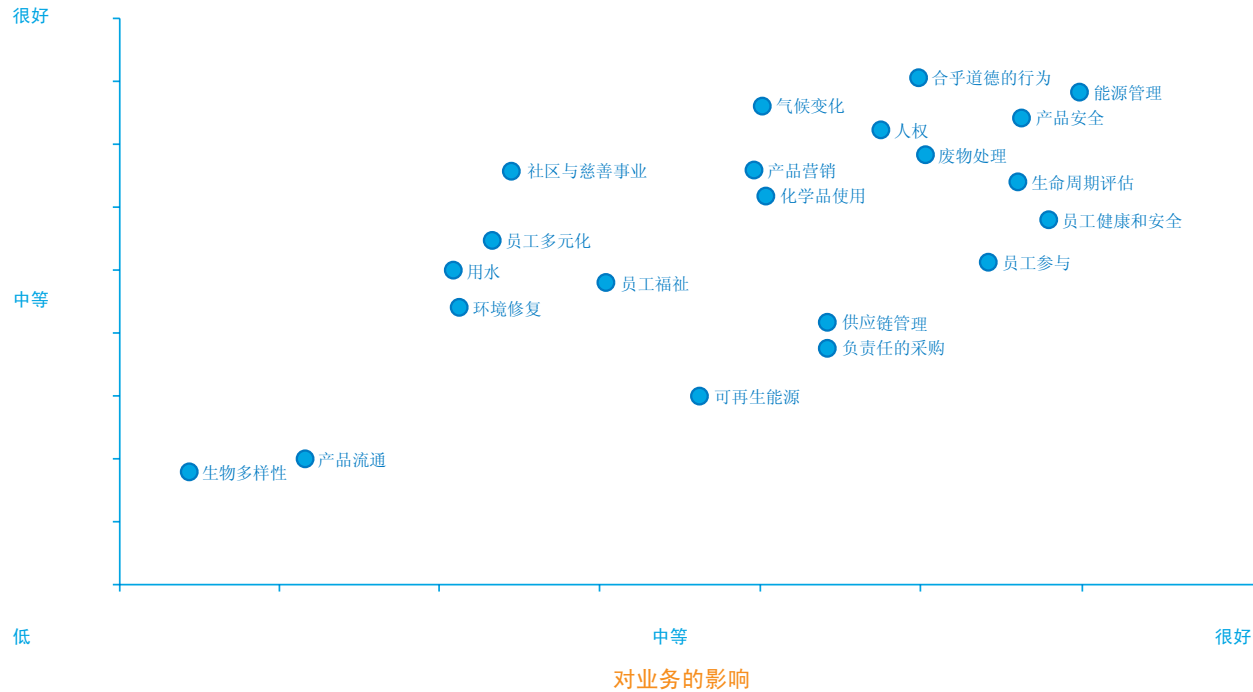
### 重要性评估

在本报告中，我们对确定为会对我们的业务产生中程

度影响且对利益相关者具有重要意义的可持续发展风险与机遇进行了优先排序。2010 年年报还描述了与业务相关的其他风险。

对利益相关者  
的重要性

## 重要性评估



## 影响、风险与机遇

### 整个价值链的主要影响

考虑到价值链的复杂性和全球性，必须确定我们关注可持续发展工作和资源的方式与方面。2009年，公司开始运用生命周期评估 (LCA)，初步了解我们

的产品对环境与人类健康的潜在影响。至今为止的发现已证实，降低主要产品线的影响的主要机会在于原料及这些原料进入我们的分支机构前的预加工，其次是最终处置。根据对压敏型材料与图形材料的初步评估，目前预计产品生命周期中

生产阶段的相对影响约占主要影响指标的 5 - 10%。<sup>\*</sup>我们会继续对我们生产的其他类型的产品进行生命周期评估。

虽然我们在制定战略时考虑了整个产品生命周期，但是我们将重点关注领先的材料创新、可持续采购

和基于 LCA 的设计，从而显著降低产品生命周期各阶段上下游材料的影响。我们将 我们将 我们将它视为一次在以下方面进行创新的大好机会：

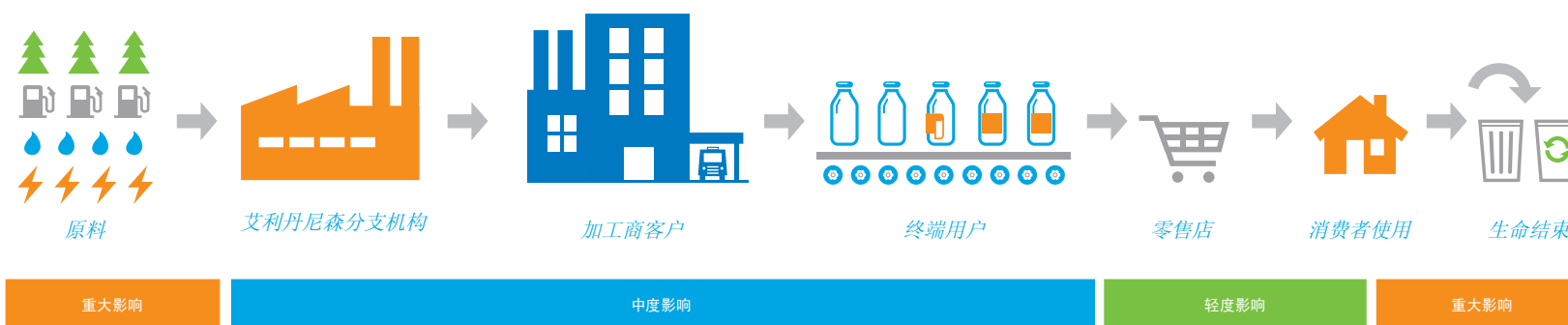
- » 设计更薄、更轻的材料
- » 新的生物基粘胶剂配制
- » 有助于回收利用的新技术

降低材料的影响也为跨行业合作提供了机会，为我们

所服务的行业带来突破性产品、品牌与信息解决方案。

\* 根据 BIO Intelligence Service 对艾利丹尼森公司的压敏型标签产品 MC Primecoat 70 与 Global MDO 进行的生命周期评估，以及 Industrial Ecology Consultants 对艾利丹尼森公司的图形贴膜 (Ruby 2.5 节能膜) 进行的生命周期评估研究。生命周期评估的主要影响指标包括全球变暖潜数值、臭氧层损耗、水源损耗、富营养化、酸化、人体毒性、矿产与化石资源损耗、土地改造、光化学氧化、非生物性资源损耗和电离辐射。

### 价值链中的主要可持续发展影响 (预计)



## 影响、风险与机遇

### 气候变化

所有业务都会在价值链的不同点对气候造成直接或间接影响。与我们的业务相关的影响主要涉及对产品中所用原料进行预加工活动时使用的能源。

在公司的直接范围内，我们需要能源（主要是电和天然气）进行生产和装配工艺。

虽然有关气候变化的规定仍在制订中，但我们并不认为公司会处于重大的气候变化风险中。对我们的温室气体 (GHG) 排放清单的分析表明，我们企业范围内的能源使用和相关的温室气体排放量相对较低。

任何一个分支机构的温室气体排放量均未超过美国目前的预期监管阈值，分支机构的平均排放量远低于这些阈值。

我们还在许多欧洲国家设立了分支机构，而这些国家在全国范围内均受“京都议定书” (Kyoto Protocol) 规定的排放上限约束。我们已分析了我们在这些地区的

碳足迹并确定，虽然在可预见的将来我们的排放量不会受到直接监管，但如果对公共事业征收直接碳税或执行强制性排放上限，我们在购买能源方面的成本可能要增加。出于这些原因，我们仍致力于管理

气候变化风险与机遇，不断改善产品、服务和工艺的能源使用与碳足迹。

要阅读更多有关艾利丹尼森公司的气候变化风险与机遇的信息，请在此[处](#)下载“2011年碳信息披露项目提交件”。

**我们致力于管理气候变化风险与机遇，并努力改善产品、服务和工艺的碳足迹。**



## 影响、风险与机遇

### 土地使用与自然 资源损耗

间接土地使用与资源损耗影响与生产我们采购用于标签（面纸和离型纸）、服装标签与标签及办公用品的纸有关。生产化石燃料塑料、用于制造贴膜、

粘胶剂、功能涂料与电子材料的矿产和金属也会影响土地使用并损耗有限的自然资源。为了降低与原料相关的间接上游影响，我们计划：

- » 继续努力提高资源效率
- » 负责任地采购材料，参与可持续林业倡议，如森林管理委员会® (FSC)
- » 增加回收和可再生材料的使用

FSC 是森林管理委员会的注册商标。

### 废物

我们面临的重大环境挑战是行业内普遍存在的与不干胶标签材料相关的废物源流问题 — 特别是，标签从基材切下并贴到产品或包装上之后留下的硅涂布纸或薄膜离型纸和基质废物。由于废物堆积的物流问题以及粘胶剂

和硅涂料可能会破坏废纸回收工艺，因此无法轻松回收利用这些材料。虽然解决压敏粘胶剂的回收技术已得到改进，但我们认为行业协作对于开发可帮助对标签“结束循环”的回收解决方案尤为重要。我们将减少废物的目标视为我们的职责和一次重要机会。

**我们将消除废物视为我们的职责和一次重要机会。**





## 影响、风险与机遇

### 水资源短缺

虽然我们有些生产基地使用水进行工艺冷却和蒸汽加热，但我们的直接耗水量一直以来并未对环境造成重大影响。然而，我们一直在采取措施管制我们的用水量。2010年，我们

开始测算我们在全球范围内的水足迹，并计划制定一项有助于避免造成水资源短缺和提倡节约用水的战略。此外，我们还使用生命周期评估，以减少水足迹为原则，开发更具可持续性的产品。

### 产品管理

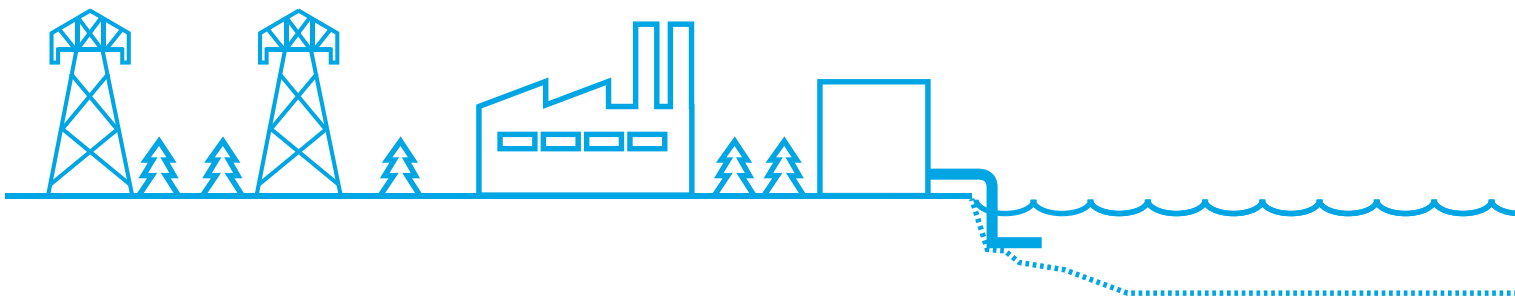
在当今日益复杂的监管环境下，有关有害物质的问题以及对公司使用全球资源的密切关注，使得产品管理变得更为重要。每年进行的研究也带来了有关

各种化学品的环境与健康影响的新问题。这使得监管要求不断变化，客户对于透明度和材料保证的需求不断提高——为我们的全球供应链带来更大的压力。

对此，我们的产品完整计划采用了积极和战略性的方针，实现更安全和更具可持续性的产品与包装。为此，我们计划：

- » 增强产品的测试与数据管理系统
- » 开发工具并跟踪我们是否符合不断变化的法规
- » 将产品可持续性审核与生命周期评估纳入研发流程

**寻找相关材料的安全替代品，应对行业性挑战，为材料科学的创新带来绝佳机会。**



### 社会责任

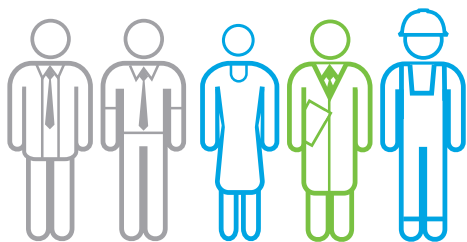
作为一家在 55 个国家/地区设有生产和商业分支机构的全 球化公司，我们约有三分之二的员工居住在新兴市场。美国与西欧以外的最大劳工市场包括：中国、墨西哥、印度、孟加拉国和东南亚部分

国家/地区。这种覆盖方式很大程度上满足了我们的主要服装与零售品牌客户的需求。就像这些品牌一样，我们在努力为这些地区带来积极的经济和社会改变的过程中，遇到了类似挑战。

我们重点监控和改善我们的工厂与供应链的工作条件，并引入利益相关者（包括客户、供应商、员工、贸易集团和 NGO）参与其中。

我们认识到，合作是推动工作条件与公平雇用行为持续改善的最佳方式。而且，我们在社会责任方面的表现也越来越透明，并努力让供应商采用相同标准。

**我们认识到，合作是推动工作条件与公平雇用行为持续改善所必不可少的。**





## 关键战略与目标的 进展情况

2010 年，可持续发展对我们公司的战略、客户关系和企业文化呈现出了更深刻的重要性。我们加快了对活动具体领域的关注，以使产品和工艺更具可持续性，使我们的文化更加根深蒂固。

下表列出了我们主要的可持续发展战略、目标和成就。我们在整个组织中的各个层级中，这些战略由我们对增强透明度、合乎道德的商业行为和可持续发展综合治理的承诺支撑。

### 更具可持续性的产品

我们的战略是提供能改善我们客户和所服务市场的可持续发展状况的创新产品、材料和技术。

目标	2010 年的进展情况	我们前进的道路
 <p><b>产品创新</b> 2011 年，为更具可持续性的产品建立标准并设定指标。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 在研发小组中培养生命周期评估 (LCA) 能力</li> <li>» 将可持续性整合到我们的产品开发流程</li> <li>» 对每个业务部门的主要产品进行生命周期评估</li> <li>» 推出 Avery Dennison™ Greenprint，一种基于生命周期的工具，帮助客户评估其包装和产品选择的环境影响</li> <li>» 投资研发生物基粘胶剂、更薄、更轻的材料、无 PVC 材料和无离型纸技术</li> <li>» 推出一项多年计划，以逐步将我们的产品完整性计划演化成全面的产品可持续发展计划</li> <li>» 为产品制定一个化学品风险管理计划</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 为可持续性产品和材料指定可持续发展标准和内部认证标志</li> <li>» 实施一个对满足这些可持续发展标准的产品进行认证的流程</li> </ul>
 <p><b>负责任采购</b> 2012 年，实施“负责任纸张采购政策”。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 27 个国家/地区 49 个分支机构获得森林管理委员会® (FSC) 产销监管链认证</li> <li>» 建立了一个环保纸工作组，其任务是针对负责任材料采购制定政策与程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 整合和跟踪供应商的可持续发展相关信息</li> <li>» 提高环保纸的产量</li> <li>» 加入行业工作组以应对负责任纸张采购与节约资源所面临的挑战</li> </ul>

## 关键战略与目标的 进展情况

### 更具可持续性的工艺

我们的战略是通过优化我们对原料和其他自然资源的使用，以及最小化我们的排放和废物产生，来提高我们业务的环境状况。

目标	2010 年的进展情况	我们前进的道路
 <p><b>气候变化</b> 到 2015 年，将全公司范围的基于净销售额的温室气体 (GHG) 排放量从 2005 年的水平降低 15%。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 2010 年，温室气体排放量（基于净销售额）相比 2005 年的水平降低了 2%</li> <li>» 2010 年，能源使用量（基于净销售额）相比 2009 年的水平降低了 6%</li> <li>» 连续四年向碳信息披露项目报告我们的温室气体排放量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 到 2011 年，制定和实施一项能源和气候变化战略</li> <li>» 到 2011 年，为公司推出一个能源记分卡，届时将由公司领导团队定期审查</li> <li>» 确定可再生能源使用量目标</li> <li>» 确定能源密集型分支机构中的能源效率项目的目标</li> </ul>
 <p><b>环境足迹</b> “零废物填埋”是我们的长期目标。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 收集北美洲分支机构的废物数据</li> <li>» 收集全球分支机构的废物数据</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 完成全球分支机构的废物数据收集</li> <li>» 到 2011 年，设定 2015 年实现“零废物填埋”的目标</li> <li>» 制定一项有助于避免造成水资源短缺和提倡节约用水的战略</li> <li>» 在主要分支机构收集空气排放数据</li> </ul>

## 关键策略与目标的 进展情况

### 更具可持续性的目的

为成为有责任感的企业公民，我们的战略是鼓励我们的员工将可持续发展的行为融入到日常工作中，增强我们的社会责任并投资我们的社区。

目标	2010 年的进展情况	我们前进的道路
 <p><b>社会责任</b> 到 2011 年，通过与选定的供应链合作伙伴发起试点计划，使社会责任进一步深入到供应链中。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 推出了一项内部审核计划，以确保我们分支机构的社会责任</li> <li>» 将艾利丹尼森公司的全球供应商标准传达给我们的供应商</li> <li>» 继续与国际劳工组织 (ILO) 的 Better Work Vietnam 计划合作</li> <li>» 继续与商务社会责任国际协会的纺织与杂品工作组合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 在 2011 年继续加强我们的内部审核计划，关注培训与实施</li> <li>» 与客户共同合作，使我们的零售业务的内部审核流程生效</li> </ul>
 <p><b>员工安全</b> 目标是达到世界一流水平的可记录事故率：<b>0.50</b>。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 年度可记录事故率与 2009 年相比降低了 6%，降到了历史最好记录 0.62；标志着连续五年安全情况有所改善</li> <li>» 2010 年，艾利丹尼森公司的分支机构中 84% 实现了零工伤状态，较 2009 年的 66% 有所提高</li> <li>» 更新了全球环境、健康和安全管理政策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 在我们的全球分支机构继续构建安全文化</li> </ul>
 <p><b>社区责任</b> 2011 年，为社区在新兴市场投资推出一项员工参与计划。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 为我们对教育和环境可持续发展举措进行的慈善投资制定全球标准和准则</li> <li>» 与希望工程合作，帮助在中国农村重建小学</li> <li>» 为中国学生提供奖学金并资助一个教授职位</li> <li>» 通过“重返学校”活动为美国公立学校捐赠了价值 720 万美元的学习用品</li> <li>» 自 2009 年以来，帮助美国学校通过参与 Box Tops for Education® 计划获得了超过 100 万美元的现金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» 通过公司赞助的计划提高员工参与度和志愿服务意识</li> <li>» 推出全球筹款倡议以在新兴市场支持非营利计划</li> </ul>

# 更具可持续性的产品

在艾利丹尼森公司，产品不仅仅是一个物品。它也可能是一个问题的解决方案，如废弃塑料水瓶作为回收材料用于生态商标的织物护理标签，进行重新利用。我们一直在寻找增强产品可持续性的可能性。





## 提供创新的可持续性 解决方案

从公司建立开始，改进材料就一直是创新的重点。今天，我们的目标包括在不损害性能的情况下减少对环境的影响，同时，我们正考虑让价值链中的每一个步骤做到这一点。

我们的产品中，大多采用纸、塑料或其他合成材料，以在各种各样的外观装饰、零售展览、建筑标牌与消费品包装应用上传达品牌形象和产品信息。尽管我们的

产品设计用于吸引消费者的注意并影响购买决策，但这些材料经常是一次性物品且最终在产品生命结束后成为废物源流的一部分。这种意识促使我们考虑更具可持续性的方案。

截至目前对我们的主要纸质标签和图形贴膜产品进行的生命周期评估研究表明，我们的产品对环境和健康的影响大约 60%-95% 尽可归因于原料的生产。影响的第二大来源是对这些材料的最终处理。这些结果表明，

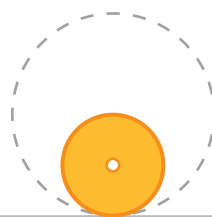
原料的选择和改变最终处理方案的产品创新可以产生显著的积极影响。即使是小的改进，当扩展至整个企业，也会变得很有意义。在向产品引入更具可持续性的材料方面，我们已取得了一些进展，我们也认识到，能做到的远远不止这些。例如，我们正在试验将生物基聚合物用于粘胶剂，可减少化石材料的消耗。我们的科学家、

工艺工程师和产品设计师继续寻找新的方式与行业合作伙伴和客户协作，以对新材料进行创新，实现从一开始就做出更明智，更具可持续性的选择。

## 重新定义标签

**Avery Dennison ThinStream™** 技术是数十年来标签技术中最重大的可持续发展进步之一。它将超薄 PET 离型纸材料与已获专利的机器技术结合起来，使超薄标签材料得以应用。**Avery Dennison ThinStream™** 产品具有一张只有 12 微米厚（人的头发粗细的一半）的离型纸，每卷至少多生产 17% 的标签，减少了高达 50% 的离型纸废物，同时满足了客户对性能更强、更薄的材料的需求。

**Avery Dennison ThinStream™** 技术是我们合作创新战略的成果，通过它，我们与机器制造商 Gallus（它在帮助我们使 **Avery Dennison ThinStream™** 变为现实时发挥了十分重要的作用），以及其他价值链合作伙伴合作，创造了突破性产品。



利用超薄 PET 离型纸材料，**Avery Dennison ThinStream™** 产品减少了高达 50% 的离型纸废物。



## 参与生命周期评估 (LCA)

2009 年，我们开始使用生命周期评估来获得对我们产品环境足迹的基本了解。我们现在正开发一个全面的产品可持续发展计划，该计划将生命周期评估整合到我们的产品开发流程和产品合规性计划中，努力简化更具可持续性解决方案的探索与开发过程。

由于我们与客户一同学习，可持续发展选择并非总是浅显易见或直观的。生命

周期评估为我们提供了更加明确的视角，使我们能够根据产品的最终用户和客户自己的可持续发展目标做出更好的决策。生命周期评估也是一种科学的选择法，行业中使用它来量化环境效益和与产品有关的权衡。

### Avery Dennison™ Greenprint

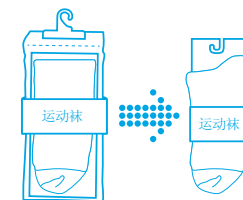
我们的生命周期评估计划的一个关键组成部分是 Avery Dennison™ Greenprint - 一种基于生命周期理念，传达

产品的环境足迹的用户友好方式。它列出了涉及六个环境影响类别的生命周期评估数据 - 化石材料、树木、水、能源、温室气体排放和废物 - 使产品经理、技术人员和设计师能够根据对环境的影响，

快速评估设计和材料选择。Avery Dennison™ Greenprint 为品牌所有者和客户提供一种有形的方式来理解他们的包装与产品选择所带来的环境后果，并提供对可持续营销声明的量化支持。

Avery Dennison™ Greenprint 在 2010 年首次供客户使用，用以帮助领先的美国和欧洲的零售服装品牌开发新的包装解决方案，最大限度地提高对消费者的吸引力，并最大限度减少对环境的影响。例，Avery Dennison™ Greenprint 对短

袜和袜类包装材料的一项评估显示，从传统的胶袋转换为一种可持续性的再生纸绑扎解决方案，会使所用材料产生的废物降低 99%，能源使用降低 56%，水资源使用降低 23%。



### Avery Dennison™ Greenprint 评估工具



石化材料  
— 油桶数 —



树木  
— 树木 —



水  
— 加仑 —



能源  
— kWh —



GHG  
— 公吨 CO<sub>2</sub>e —



固体废物  
— 吨 —

## 减少对最终用户的影响

我们正在上下游寻找产品能够帮助客户和消费者减少其环境足迹的方式。随着我们对产品的生命周期有了更多了解，我们看到，它们对环境的影响超出了价值链的部分。这种更广阔的前景带来了与供应商、零售商和品牌所有者共同开发解决方案的机会，这样就能减少我们集体生产和消耗的产品所带来的环境影响。

无论是开发一项新技术还是为现有的材料寻找新的应用，我们都一直在寻找更好的解决方案。我们关注：

**1. 环保型材料。**这包括从用前废料或用后废物、可再生或生物基材料、堆肥材料和环保材料（如从可持续管理的森林采伐的纸张材料）中转化的回收物品所制成的材料。这包括从用前废料或用后废物、可再生或生物基材料、堆肥材料和环保材料（如从可持续管理的森林采伐的纸张材料）中转化的回收物品所制成的材料。

**2. 产品生命周期设计-**一种旨在为最大限度地减少产品在整个生命周期中对环境和健康的影响的方法。通过使用生命周期消除产品开发与环境管理之间的鸿沟，我们可以发掘出超出我们价值链部分的机会，以使更具可持续性的解决方案得以应用。这包括降低材料

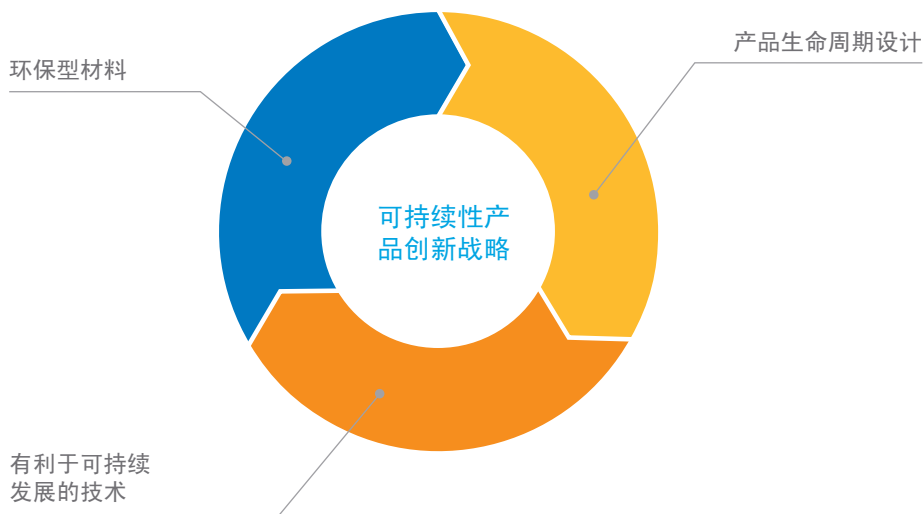
厚度，减少包装产生的废物，使其可回收或堆肥，以及最终帮助客户对材料“结束循环”的可能性。

**3. 有利于可持续发展的技术。**我们只是触及到了以有利于可持续发展的新颖方式，对我们的核心技术进行潜在应用的表面。我们正依

赖于我们为太阳能产业设计背板薄膜以及开发阀门技术的悠久历史和深厚研发能力，来减少废物并获得更具可持续性的包装方式。由于具备各种技术优势，我们有能力穿过可持续发展的镜头，通过创新来创造更加

美好的世界。我们希望探索出能产生满足客户和社会对可再生能源、清洁水、食品与产品安全、重量更轻的汽车、健康与卫生、废物量减少和稳定生态系统要求的突破性解决方案的想法。

在[此处](#)阅读更多有关核心技术的信息。



## 可持续性产品组合

自 2010 年开始，可持续性产品范围因以下重要产品的开发而得以扩大：

产品	业务部门	创新
<b>Avery Dennison ThinStream™</b>	标签与包装材料	至薄离型纸将离型纸废物减少了多达 50%
<b>Global MDO</b>	标签与包装材料	更薄、更轻的标签结构具有较低的碳足迹，并产生较少的固体废物
<b>Avery Dennison® LightSmart™ 纸箱标签材料</b>	标签与包装材料	消除离型纸材料显著降低了工业用后的废物
<b>回收塑料紧固件</b>	零售品牌与信息解决方案	使用从服装衣架和水瓶回收的回收塑料生产新的紧固件
<b>Index Maker® 和 Ready Index® 圆规</b>	办公与消费类产品	推出了 100% 用后废料 (PCW) Index Maker® 和 Ready Index® 圆规
<b>无 PVC 徽章套</b>	办公与消费类产品	将我们的 PVC 胸牌套转换为聚乙烯
<b>TrueBlock® 标签</b>	办公与消费类产品	通过完全覆盖标签下的所有内容，有利于装运箱和管道的重复利用
<b>Avery® 环保办公用品</b>	办公与消费类产品	对采用经森林管理委员会® (FSC) 认证的
<b>Avery Dennison Flexis™</b>	特殊材料	在微波炉蒸汽阀门中将

FSC 是森林管理委员会的注册商标。

## 确保产品的合规性和完整性

产品的完整性与产品管理紧密联系在一起，且受到“预防原则”精神的鼓舞，它激励我们采取行动，以防止对环境或使用我们产品的人的健康和安全产生有害影响。我们遵从所适用的法律和法规，不为我们的客户、消费者、员工或环境创造不合理的风险。

这要求我们必须及时回应各种利益相关者的顾虑，并积极主动地确定可以使材料使用获得提高或降低的方面。它促使我们不断对研发、产品完整性和生命周期评估能力进行投资，使我们更加深入地了解我们的材料和工艺的影响。我们也清楚地认识到将速度和灵活

性植入我们的产品完整性过程，以紧跟法规和客户要求变化的步伐的需要。

### 产品完整性管理系统

艾利丹尼森产品完整性管理系统 (PIMS) 是使我们的产品管理工作目标实现的关键。这一全球性系统使我们能够保证产品遵守一系列国际和地方性法规，

并符合关键客户和最终用户的需求。各工厂可通过互联网访问 PIMS，它向员工提供将监管要求转化为相关的流程图和总结的资源 and 工具。PIMS 具有较高灵活性，以配合监管环境的变化速度。

### 创新架构

2010 年，艾利丹尼森公司推出一个全球性进程，用以促进新产品开发和管理开发风险。

我们的创新架构将重点放在客户上，并将环境、健康与安全 (EHS)、产品合规性和可持续性整合到流程阶段关卡的新产品开发中。这个过程包括工作流程管理、风险跟踪和阶段缓解，以及能较早确定问题和机会的风险分析工具。

## 创新架构



## 确保产品的合规性和完整性

### 管理受管制和受限制的物质

2010年，我们未因我们的产品产生健康和安全性方面影响而收到政府监管机构的违规通知。我们相信这一正面结果是归功于产品完整性过程的重要部分：针对受限制物质清单监控产品。我们拥有一份在所有产品中禁用的化学物质清单；其他物质则为满足地区、行业和客户需要而受到监控。

我们监控欧洲 REACH（化学品注册、评估和授权）、有害物质限制、废电器及电子设备和美国有毒物质控制法等法规所规定的化学原料与受限制物质。我们也监控那些尽管目前未受到控制，但可能会带来新风险的物质。

### 产品化学品风险管理计划

2010年，我们开始制定一项产品化学品风险管理计划 (CRMP)。CRMP 在 2010 年被提出时，其目的是：

» 针对与艾利丹尼森产品中化学品有关的监管、责任和市场风险进行控制的系统的速度和记录实施强化

» 在产品开发阶段，推动对低风险物质的使用

我们计划告知供应商关于我们完全禁止或监视风险增加情况的物质。

### 全球产品合规工作组

如果没有有能力且训练有素的人来实施，那么产品完整性流程只能是空谈。我们的全球产品合规工作组由 30 位来自各个业务部门、对产品

安全和合规负有责任的代表组成。该团队负责开发和改进产品的管理和合规流程，分享最佳实践，并确定需要改进的地方。

### 管理环境可持续发展声明

2010年，我们未收到政府监管机构针对市场宣传而发出的违规通知。公司公布了生态传播准则和一项环保品声明标准，以指导环境传播与产品声明方面的产品经理。准则是制定用于确保环保产品声明遵守当地的法律和法规，并且是可信的，而非“漂绿”或虚假广告。

## 我们的产品完整计划采用了积极和战略性的方针，实现更安全和更具可持续性的产品与包装。

本标准适用于营销和宣传材料形式，包括标签、包装、产品插页、目录、演示、广告及其他相关材料。环保声明由内部或外部法律顾问进行审查，以确保声明有充足理据。

2011年，我们计划发布一个更新的环保声明标准，该标准反映了对美国联邦贸易委员会“绿色指南”的建议更改。



# 更具可持续性的工艺

在精益生产的鼓舞下，我们坚持不懈地寻找方法，以减少我们对环境的影响。即使是我们的业务效率中相对较小的变化也能对环境产生很大的影响。我们在废品率方面的持续改进就是最好的例子。从 2008 年到 2010 年，我们的标签与包装材料部通过提高生产效率消除的废料数等于 40 英寸宽的材料板，能够围绕地球超过三圈。由于深知积少成多的道理，我们力争百尺竿头更进一步，以减少我们的环境足迹，并提高我们的供应链可持续性。



## 减少我们的环境足迹

### 不断测算，不断改进

2009-2010年，艾利丹尼森公司建立了其全球环境指标体系，向了解、管理和改善整体环境足迹迈出了一大步。该体系旨在使我们的分支机构能够报告能源、水、废物和废气排放方面的环境数据。从这些数据中，我们可以测算、改进和跟踪某个分支机构的环保绩效，并设定全公司范围的重要减排目标。

从200多个分支机构收集环境数据并使用一套相同的指标，是一项复杂的任务。我们的生产基地、分销中心、仓库、研究中心和办公室的规模、在撰

写本报告时，我们能够提供有关全球能源使用量与温室气体 (GHG) 排放量、全球取水量和北美洲废物足迹的数据。我们目前仍在验证欧洲、拉丁美洲与亚太地区分支机构的其他废物数据，并计划于2012年更新关键环境绩效指标时在网公布这些数据。在撰写本报告时，我们能够提供有关全球能源使用量与温室气体 (GHG) 排放量、全球取水量和北美洲废物足迹的数据。

我们也根据能取得最快和最明显改进的方面，优先考虑了我们的环境减少量目标和战略。

为此，我们计划：

1. 到2015年，将全公司范围的温室气体排放量（基于净销售额）从2005年的水平降低15%

2. 到2011年，设定2015年实现“零废物填埋”的目标

3. 制定一项有助于避免造成水资源短缺和提倡节约用水的战略
4. 在主要分支机构收集空气排放数据

我们计划就这些减少量目标以及我们的综合环境足迹，在未来的可持续发展报告中报告我们的进展情况。

### 下表提供了2010年我们的环境足迹简述

	总计		2010 业务部门详情 <sup>1)</sup>			
	2010	2009	压敏材料和信息解决方案	办公与消费类产品	其他特殊印刷业务	
<b>全球生产</b>						
净销售额 (SMM)	\$6,513	\$5,953	\$3,640	\$1,522	\$815	\$536
<b>全球能源与温室气体排放</b>						
能源消耗量 (MWH)	1,541,205	1,500,071	918,511	285,958	83,955	248,770
基于净销售额的能源使用量 (MWH / SMM 净销售额) <sup>2)</sup>	237	252				
温室气体排放量 (公吨 CO <sub>2</sub> e) 直接 <sup>3)</sup>	173,780	183,118	119,978	16,328	5,796	31,471
温室气体排放量 (公吨 CO <sub>2</sub> e) 间接 <sup>4)</sup>	383,815	349,655	165,509	142,293	28,916	46,358
基于净销售额的温室气体排放量 (公吨 CO <sub>2</sub> e / SMM 净销售额) <sup>5)</sup>	86	90				
<b>全球取水</b>						
耗水量 (立方米) <sup>6)</sup>	1,830,205	—	494,381	1,144,812	83,082	94,836
<b>废物 (仅北美洲)</b>						
废物产生量 (公吨) <sup>7)</sup>	53,198	—				
回收/重复利用废物的百分比	44%	—				
运往堆填区的固体废物 - 非有害 (公吨)	25,370	—				
运往堆填区的固体废物 - 有害 (公吨)	273	—				

1) 压敏材料包括标签和包装材料以及图像与反光解决方案。零售品牌与信息解决方案，包括信息与品牌管理、打印机系统和配件。办公与消费类产品。

2) 基于净销售额的能源使用量仅在公司范围内进行监督。业务部门采用其他生产指标规范能源数据。

3) 温室气体排放包括燃料燃烧源（如天然气、柴油和丙烷）产生的 CO<sub>2</sub>（范畴 1）。

4) 温室气体排放，包括商业用地产生的 CO<sub>2</sub>（范畴 2）。

5) 基于净销售额的温室气体排放量仅在公司范围内进行监督。业务部门采用其他生产指标规范温室气体数据。

6) 耗水量指以立方米计算的取水量（立方米，m<sup>3</sup>）。

7) 艾利丹尼森公司监控废物产生量（以吨数为单位）。换算单位：1公吨 = 1,000 kg = 2,205 磅。

有关废物的数据仅限于北美洲工厂的数据。其他在欧洲、拉丁美洲和亚太地区工厂的废物数据仍在核实中。



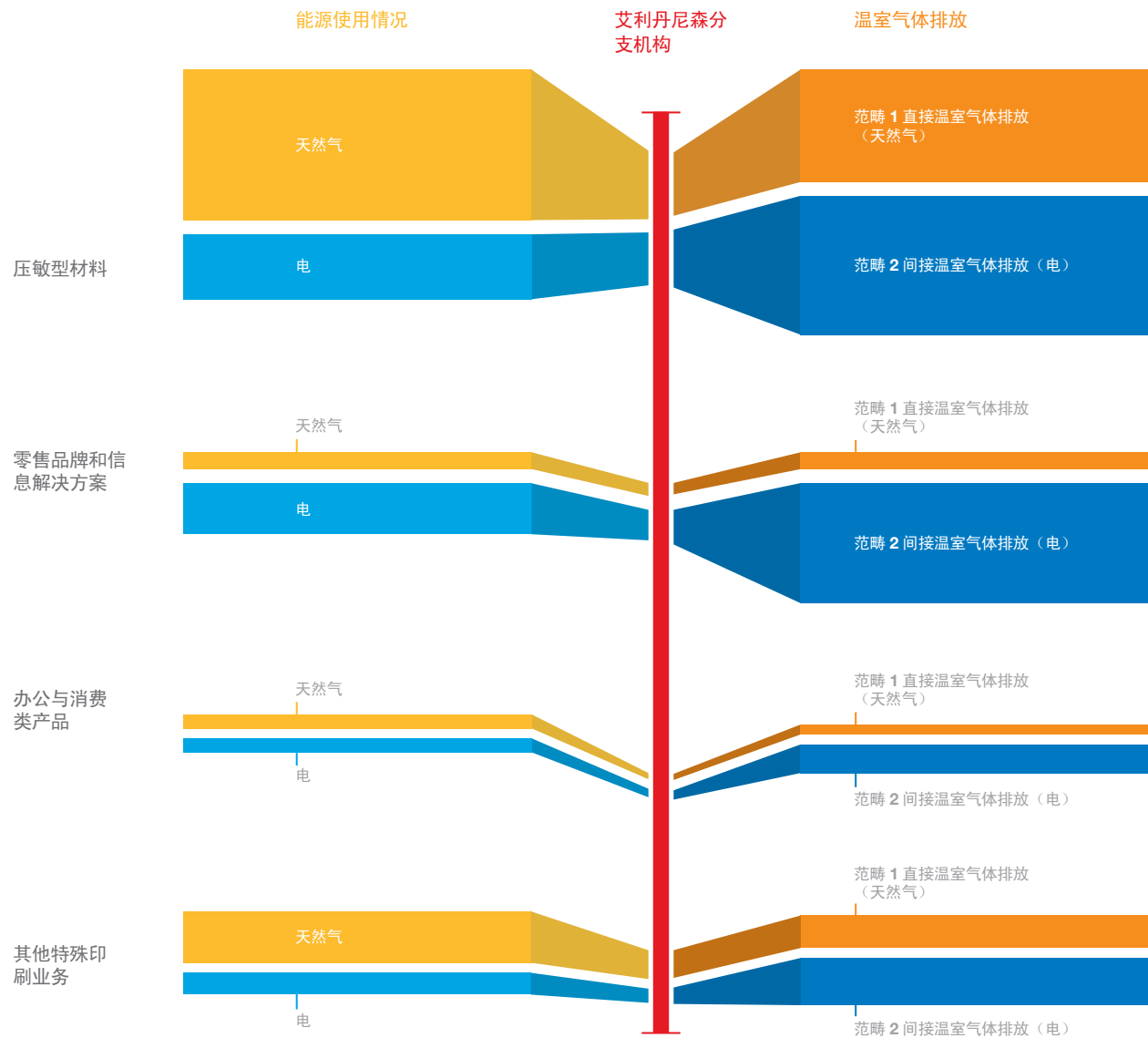
## 能源和温室气体排放量

艾利丹尼森公司管理能源消耗量和温室其他气体排放量的方式兼顾了业务短期规划与对气候变化风险和机遇的长期决策。对我们的温室其他气体排放清单的分析表明，我们企业范围内的能源使用量和相关的温室气体排放量相对较低，远低于目前的预期监管阈值。

在公司的直接范围内，我们需要能源（主要是购买的电和天然气）用于生产流程和设备，包括我们的压敏型材料涂布机、干燥炉、工艺冷却设备、暖通空调系统、纸张分切机和其他印刷机械。右图详细展示了2010年我们业务部门以及其他特殊印刷业务的能源和温室气体足迹。

*(下接第36页)*

### 艾利丹尼森公司 2010 年能源与温室气体足迹



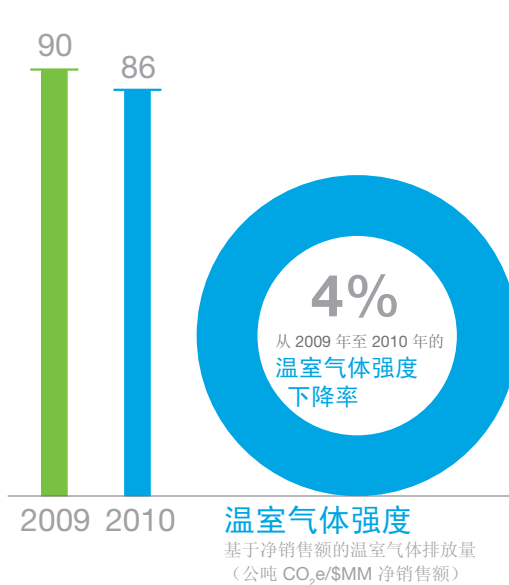
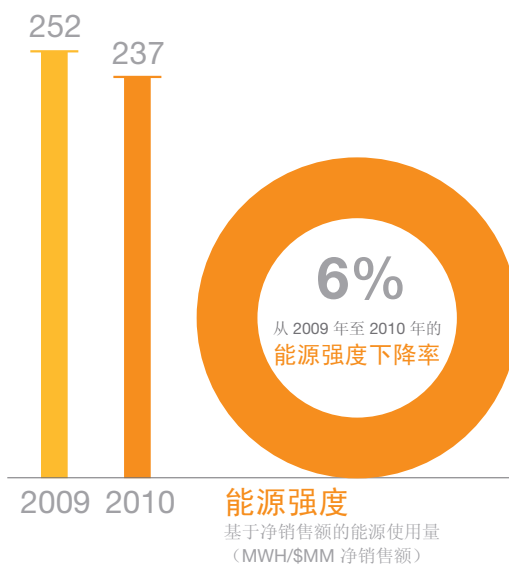
## 能源与温室气体排放

对 2005 年温室气体排放的基线研究表明，我们的排放主要归咎于生产业务中的能源使用。这一发现促使我们于 2009 年重点推出了能源效率计划。这些计划以及增加的生产量帮助公司将基于净销售额的能源消耗量降低了 6%，

从 2009 年每百万美元净销售额消耗 252 MWH 的能源降至 2010 年每百万美元净销售额消耗 237 MWH 的能源。

在同一时期，我们还将基于净销售额的温室气体排放量降低了 4%，从 2009 年每百万美元净销售额排放 90 公吨的 CO<sub>2</sub>e 降至 2010 年每百万美元净销售额排放 86 公吨的 CO<sub>2</sub>e。  
(下接第 37 页)

艾利丹尼森公司的能源与温室气体强度 (2009-2010)



## 能源效率改善机制

于 2009 年开始，艾利丹尼森公司便启动了能源效率改善机制，该机制是高度组织的工艺改善训练。标签与包装材料是艾利丹尼森公司中能源密集度最高的业务之一，该项业务在降低每一生产单位的能源使用量方面走在最前列。2010 年，我们通过平台团队在所有分支机构分享了这些最佳实践，从而提高了工厂的效率，而且公司在能源成本方面的节省净额约达 6 百万美元。2011 年，我们将继续通过工艺提升能源效率，并寻求能为我们的经营点带来可再生能源的机会。

## 能源与温室气体排放

出于报告目的，我们在下图中列出了我们的温室气体绝对排放量（范畴 1 和 2）。但是，由于生产量每年都不相同，我们只能根据基于净销售额的温室气体排放数据监控排放情况。此外，量化范畴 3 的温室气体排放（定义为发生在报告公司的价值链的所有间接排放）目前并不是我们温室气体排放清单的一部分。

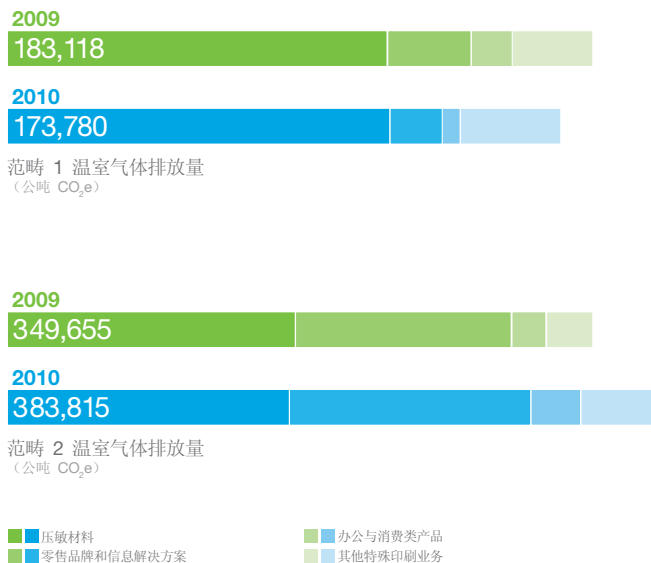
我们将继续监督在实现当前目标的进展情况：截至 2015 年，基于净销售额的温室气体排放量从 2005 年的水平降低 15%。

自 2005 年以来，我们将基于净销售额的温室气体排放量降低了 2%。为实现此运营目标，我们计划于 2011 年制定并实施一项能源与气候变化战略，这就应在优先区域进行能源评估和管理项目，包括：

- » 能源回收与效率项目
- » 建筑/基础设施效率
- » 供应方采购
- » 可再生能源使用（如可行）
- » 与能源专家合作，探讨节能机会并进行分析

此外，我们还计划于 2011 年为公司推出一个能源记分卡。此记分卡预计由公司领导团队定期审查，应能提供推动能源效率计划并进一步降低温室气体排放量的真知灼见。

### 艾利丹尼森公司的范畴 1 与范畴 2 温室气体排放



## 碳信息披露项目

碳信息披露项目 (CDP) 是一个公共的在线数据库，它收集了全球 1,550 多家公司的气候变化数据。艾利丹尼森公司连续四年向碳信息披露项目报告了碳足迹。

在[此处](#)阅读更多有关报告给 CDP 的温室气体排放目标、战略和排放情况的信息。

## 减少废物

在艾利丹尼森公司，“废物”是指在客户眼中无法创造价值的任何东西 - 一种具有广泛影响的简单定义。它需要我们纵观大局，提高所有分支机构的效率。它还需要我们着眼于让我们的客户、

品牌所有者、消费者和其他最终用户转向关注我们的产品如何影响他们的包装与可持续发展目标。

### 运营废物

“零废物填埋”是我们的长期目标。2011年，我们将继续关注生产流程产生的废物，并计划于2015年实现此目标。

根据2010年收集的数据，我们可简短地描述我们在北美洲的废物足迹（如表格右侧所示）。我们目前仍在验证欧洲、拉丁美洲与亚太地区分支机构的废物数据，并计划于2012年更新关键环境绩效指标时在网公布这些数据。

### 2010年的废物足迹（仅北美洲）

废物产生量（公吨）	53,198
回收利用/重复利用废物的百分比 <sup>(1)</sup>	44%
运往填埋区的固体废物 - 非有害（公吨） <sup>(2)</sup>	25,370
运往填埋区的固体废物 - 有害（公吨） <sup>(2)</sup>	273

(1) 回收利用/重复利用废物的百分比包括返回进行能源回收或返回市场的废物总量。

(2) 运往填埋场的固体废物（非有害和有害）是要在填埋场进行处置的工艺废物量。

备注：还有一小部分废物（<10%）要通过其他方式处置，如焚烧或废物处理。我们的环境数据管理系统目前尚未跟踪上述所述的其他处置方式，但我们已计划在将来收集此类详细信息。

整个价值链中压敏型材料的废物影响

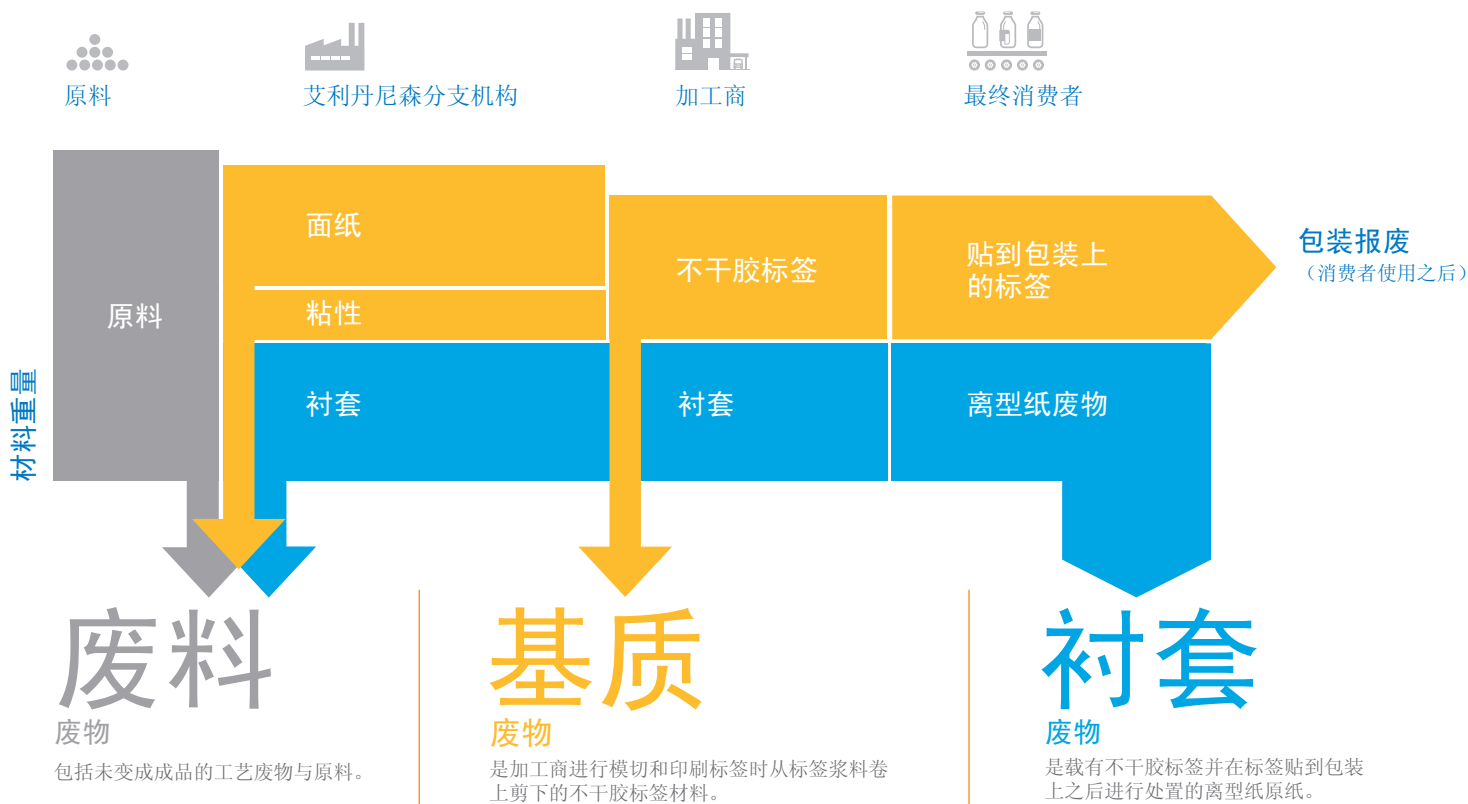
下游废物影响

除了运营废物足迹之外，我们还更需要解决整个行业内存在的与不干胶标签材料有关的废物源流问题。客户与加工商使用压敏型材料时会产生废物，主要有两个方面：

- » 标签从材料卷切下之后留下基质废物
- » 标签贴到产品或包装上之后留下离型纸废物

如图所示，在压敏型材料沿着价值链从生产环节向下转移至加工商，最终到达消费者的过程中，废物的影响在不断加大。即使在降低材料重量方面做出小小的改进，将全球生产量相加，可减少的废物量也非常可观。

(下接第 40 页)



## 减少我们的耗水量

(上接第 39 页)

但我们无法独立解决这个问题。切实、有效地回收或循环利用分支机构在价值链下游造成的废物可能会非常棘手。一段时间以来，这被视为整个行业所面临的挑战，这要求供应商、生产商、客户与行业组织（如标牌与标签制造商协会和 Fédération Internationale des fabricants et transformateurs d'Adhésifs et Thermocollants）共同努力。

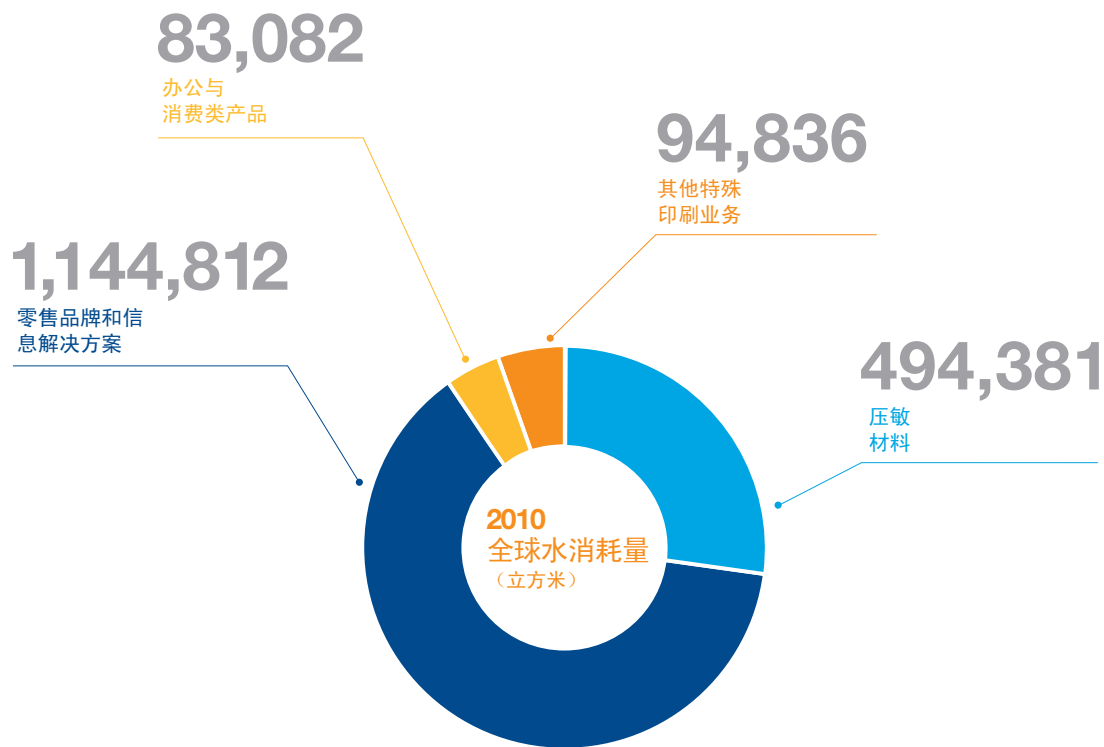
有鉴于此，我们的标签与包装材料部于 2010 年开始与客户试行计划，对将废物转化成燃料或回收重要的材料成分等想法进行检验。目标是为了开发各种完全适合客户实际运营情况的废物源流解决方案。

此外，我们会继续推动创新，推出更薄的压敏型材料，包括无离型纸解决方案。我们期待能在将来的可持续发展报告中分享所取得的成果。

### 耗水量

2010 年，我们开始测算我们在全球范围内的水足迹，并确定我们的取水总量约为 183 万立方米。水主要用于某些生产工艺，如工艺冷却、蒸汽锅炉、服装标签织标和纱线染色。在继续监控耗水量的同时，我们计划于 2012 年制定一项有助于避免造成水资源短缺和提倡节约用水的战略。

### 艾利丹尼森公司在 2010 年的耗水量



## 环境认证

### ISO 与 PROFEPA

自 2000 年以来，我们已实施了一个企业环境管理体系。在 2010 年，全球所有分支机构中，有 19 个分支机构已符合国际标准组织 (ISO) 的 14001 标准，比 2009 年报告的十六个经 ISO 认证的分支机构还多。ISO 14001 是一套国际标准，可帮助组织减少其分支机构对环境的影响并遵守环境法规。

此外，我们在墨西哥的一个分支机构还符合清洁工业认证 (Clean Industry Certification) 的要求，该认证是授给自愿参与墨西哥联邦环境保护检察办公室 (PROFEPA) 主办的环境保护与管理计划的组织。

### 获得环境认证的艾利丹尼森经营点

#### 美洲

马萨诸塞州 Fitchburg (ISO 14001)  
俄亥俄州 Strongsville (ISO 14001)  
宾夕法尼亚州 Mill Hall (责任关怀 14001)  
墨西哥 Juarez (清洁工业认证)

#### EMEA

德国哥达 (ISO 14001)  
德国 Schwelm 第 1 分厂 (ISO 14001)  
德国 Schwelm 第 2 分厂 (ISO 14001)  
荷兰 Alphen (ISO 14001)  
荷兰 Hazerswoude (ISO 14001)  
瑞士 Kreuzlingen (ISO 14001)  
英国 Cramlington (ISO 14001)

#### 亚洲

中国成都 (ISO14001)  
中国广州 (ISO14001)  
中国昆山 (ISO14001)  
中国南沙 (ISO 14001)  
中国苏州 (ISO 14001)  
韩国安阳 (ISO14001)  
韩国忠州 (ISO 14001)  
韩国大邱 (ISO14001)  
斯里兰卡 Biyagama (ISO 14001)

## TLMI L.I.F.E. 认证

标牌与标签制造商协会 (TLMI) 通过其标签领域环保项目 (L.I.F.E.) 计划认可公司在环境领导方面付出的努力。

此认证验证了标签行业的某个分支机构具有正确处理粘胶剂的回收-相容性、离型纸材料的可回收性问题的环境方法，并且该分支机构会主动降低整体碳足迹。北美洲的四个艾利丹尼森分支机构已于 2010 年获得了 TLMI L.I.F.E. 认证：俄亥俄州 Mentor；俄亥俄州 Painesville；宾夕法尼亚州 Mill Hall；及宾夕法尼亚州 Quakertown。

在[此处](#)阅读更多有关标牌与标签制造商协会的 L.I.F.E. 计划的信息。

L.I.F.E. 是标牌与标签制造商协会的商标。



## 可持续性供应链

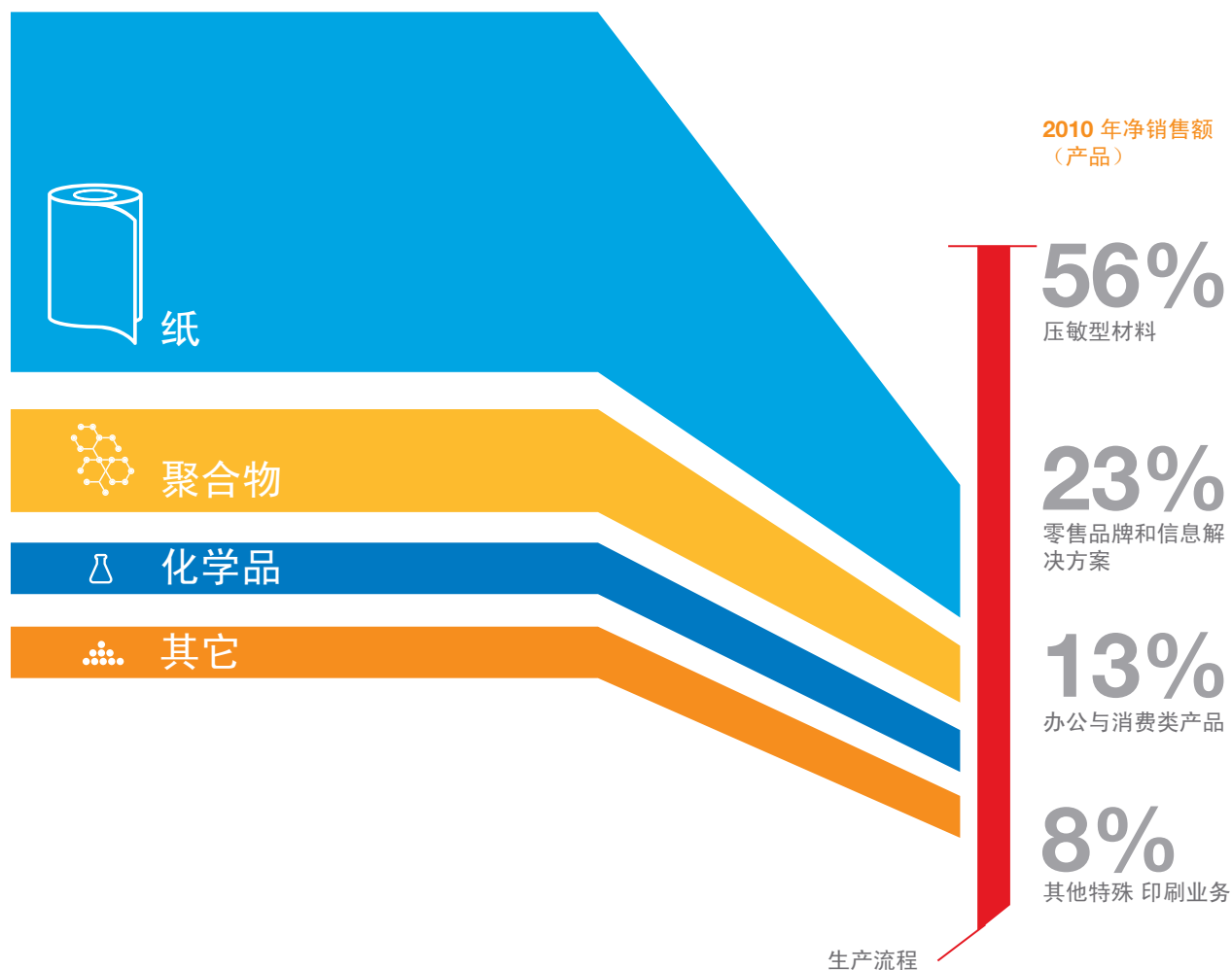
可持续发展不是在材料进厂时开始，也不是在产品出厂时结束。从改进材料与工艺到支持致力于可持续发展的供应商，我们可在价值链的上游和下游推动可持续发展。

### 原料流与效率

送入成品生产的三个主要原料流是纸、烃基或聚合物膜及用于粘胶剂的化学品。我们与数千个供应商合作，按业务管理各区域的原料采购。这可让我们形成一种高效、及时生产、具备企业精益西格玛 (ELS) 特点的经营文化。此外，我们采购大多数材料时都是按区域挑选供应商，力图降低对生产基地的运输影响以及运输原料的成本。

(下接第 43 页)

### 产品中所用的原料



## 负责任采购

(上接第 42 页)

虽然没有集中的全球供应商管理体系，但我们已开始跟踪原料流，并努力将可持续发展因素纳入我们的采购流程。2010 年的初始估计值表明，我们采购的材料中约有 60%（参见第 42 页的图表）的是纸制材料。我们迈步向前，计划建立相关机制，以跟踪我们在产品与工艺中所用可循环再生材料的百分比，包括从我们自己的工艺中回收的原料副产品及外部获得的工业用后与消费后的废物回收比例。

## 降低材料影响

可持续发展为减少我们的环境足迹带来了新机遇，同时提高了供应链的效率。没有哪个方面能比标签与包装材料 (LPM) 部在材料效率方面取得的持续改善更为突出。由于每年在生产报废率方面的改进而使得生产力提高，再加上面纸、涂料、粘胶剂和离型纸等材料重量的降低，从 2008 年至 2010 年，LPM 累积节约了约 65,000 吨材料。随着我们继续推出更薄、更轻的产品，预计 2011 年此节约量仍会有所增加。

### 负责任采购

我们加入了许多全球供应链，为各行各业提供产品。随着客户的采购需求根据新法规要求与市场压力发生变化，供应链的透明度变得日益重要。2010 年，越来越关注的两个方面是社会责任确证与环保纸品。

### 供应链中的社会责任

采取有效的控制措施监控分支机构与供应链的工作条件对于零售服装客户而言尤为重要。2010 年，我们扩展了社会责任计划并进一步实施了涵盖公平劳工惯例与安全工作条件的雇用标准。

我们在社会责任方面的表现也越来越透明，以为客户及其他利益相关者提供更可靠的供应链保证。

在本报告的“目的”部分阅读更多有关社会责任的信息。

### 环保纸

我们致力于负责任地采购纸浆、天然纤维和纸材料。虽然我们不是森林的所有者或管理者，但可以通过我们的采购行为促进全球森林资源的可持续发展。

因此，我们会了解纸浆纤维的来源，推动采购透明化，并帮助确保采用有利于可持续发展的森林管理行为。

自 2008 年以来，我们一直不懈努力，争取获得 FSC® 产销监管链认证。在全球，我们已有 49 个经营点获得了认证。为了提高环保纸的产量，我们在不断探索，以增加其他认证方案。

在[此处](#)阅读更多有关森林管理委员会的信息。

FSC 是森林管理委员会的注册商标。

## 负责任采购

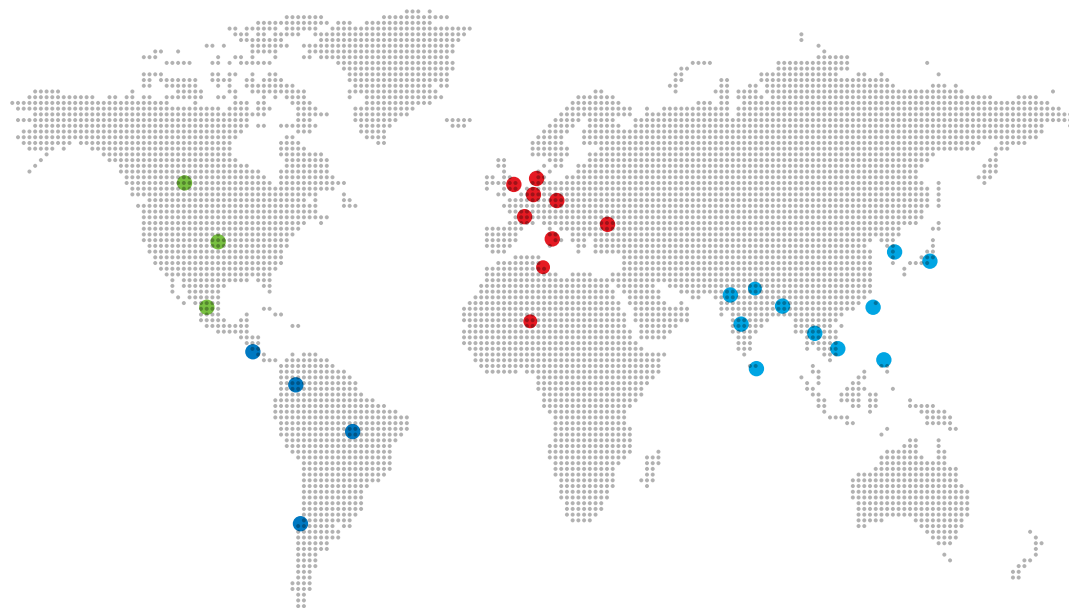
2010年，我们建立了内部环保纸工作组，其任务是针对负责任材料采购制定政策与程序。

这包括增加从关键供应商处获取和跟踪可持续发展相关信息的能力，并努力拓宽我们与利益相关者的联系渠道。为此，我们制定了两个目标：

- » 于2012年发布艾利丹尼森公司的负责任纸张采购政策
- » 加入行业工作组以应对负责任纸张采购与节约资源所面临的挑战

### 获得 FSC® 产销监管链认证的艾利丹尼森经营点

FSC 是森林管理委员会的注册商标。



<b>北美</b>	
加拿大	1
墨西哥	1
美国	7

<b>拉丁美洲</b>	
巴西	2
智利	1
哥伦比亚	1
萨尔瓦多	1

<b>亚太地区</b>	
孟加拉国	3
中国	6
印度	2
日本	2
韩国	1
巴基斯坦	1
斯里兰卡	1
台湾	1
泰国	1
越南	1

<b>欧洲、中东和非洲</b>	
保加利亚	1
埃及	1
法国	2
德国	5
意大利	1
卢森堡	2
荷兰	1
罗马尼亚	2
英国	1

## 棉花非洲制造

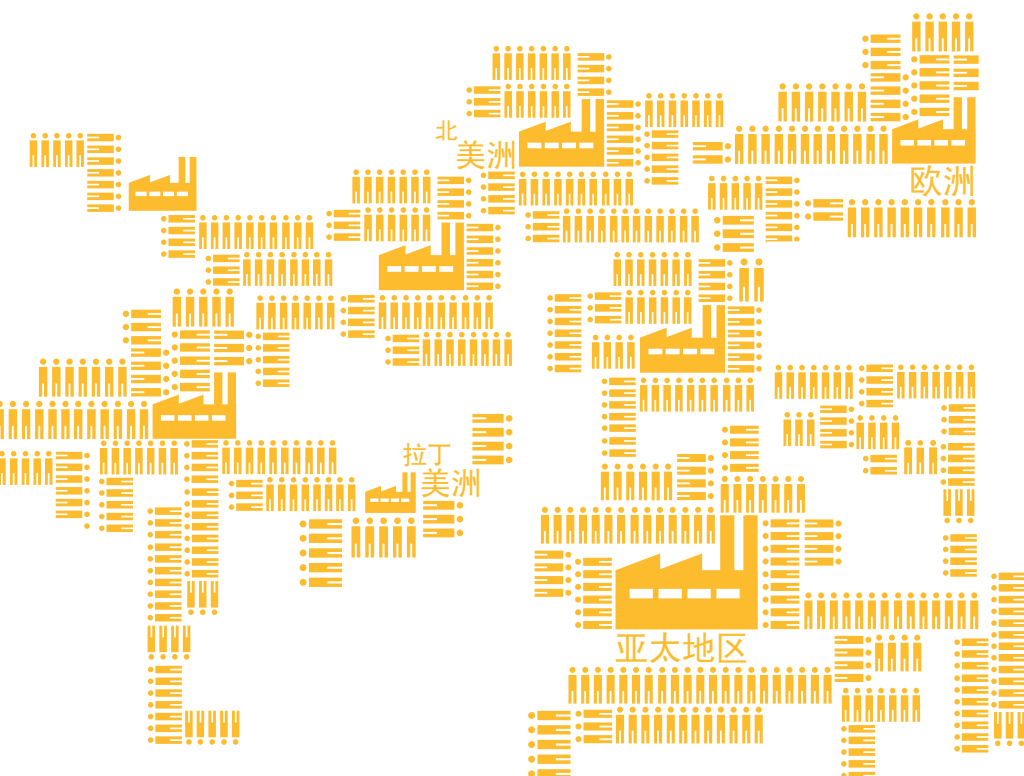
艾利丹尼森公司是棉花非洲制造项目的全球合作伙伴，也是其零售品牌合作伙伴的唯一全球性服装标签与吊牌供应商。此项目由贸易援助基金会资助。它为贝宁湾、布基纳法索、科特迪瓦、马拉维和赞比亚的 270,000 位小农户提供了一种在全球市场进行竞争的方式，借此来对抗贫困，改善社会状况，同时推动环境保护。

在[此处](#)阅读更多有关棉花非洲制造的信息。



# 更具可持续性的目的 - 我们的员工

艾利丹尼森公司的员工将 55 个国家/地区视为家园。作为一个全球共同体，我们携手并进，构建智慧绿色世界。每个人心里都有一种声音，我们会不断寻找新方法倾听这种声音。



## 我们的员工

### 全球员工

2010 年末，艾利丹尼森公司在全球拥有 32,140 名员工，在旺季还有 4,600 名合同工/临时工，这些人员未计入我们的受雇人数统计。文化与人员差异增强和丰富了我们的才干、创造力与经验。作为一个组织，我们最重要的目标之一就是建立一个不断吸引、挑战和留住富有才华、个性多样的员工的工作环境，让他们有机会学习，在公司获得满意的职业。

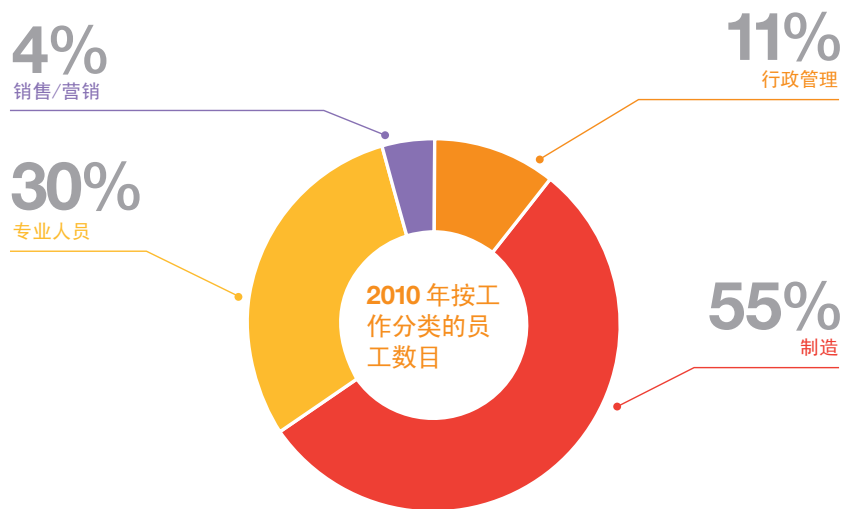
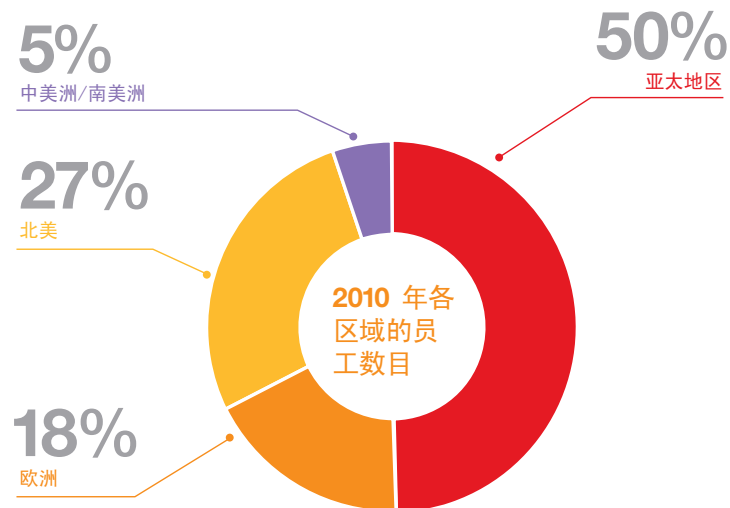
以共同的价值观和领导原则作为基础，我们竭力建立、维持一个不断学习、创新思维、肯担风险、团队合作、社区意识和富有成就感的组织文化 - 每位员工都能发挥重要作用并有机会取得辉煌成就的企业。

### 全球员工统计数据

近 55% 的员工在亚洲与美洲的发展中国家生活和工作。其余的 45% 在美国与西欧。我们在中国、印度和墨西哥拥有大量业务，并且我们的业务在东南亚、中美洲和南美洲不断增加，这为全球数千人提供了宝贵的就业和职业发展机会。

(下接第 47 页)

### 全球员工统计 (2012)





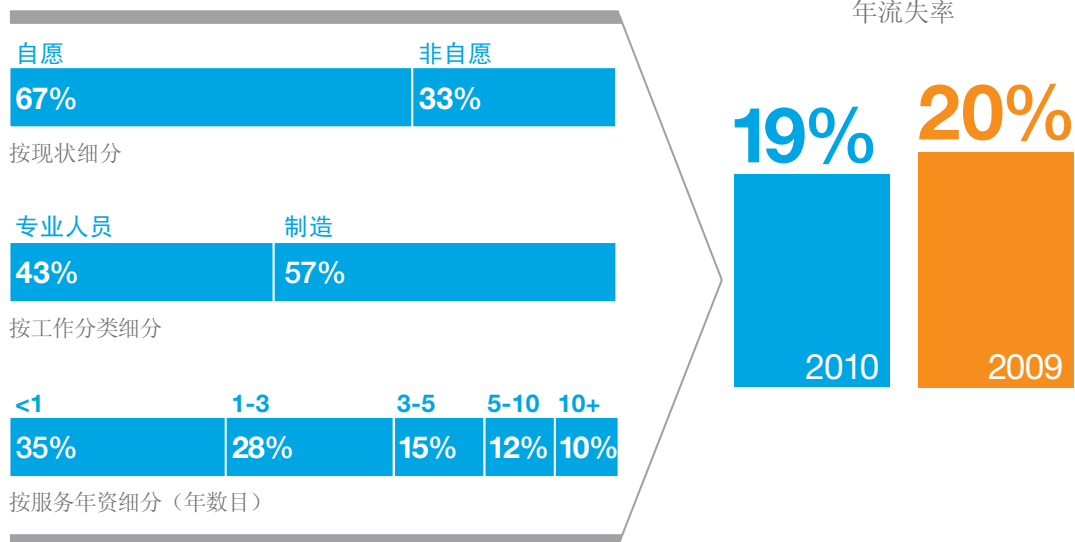
## 我们的员工

我们的大多数员工（约 55%）都直接参与生产。另外 15% 从事销售与营销、研发和行政管理。我们的员工中约有 30% 处于专业和管理岗位上。

### 员工流动率

为能定期深入了解我们的全球员工情况，我们每年估算一次员工流动率，进行有选择性的离职面谈，并利用这些数据整体加强我们在员工招聘、发展和留用方面所做的努力。2010 年的员工流动率为 19%，约与上年相同。在这一比率中，三分之二为自愿离开公司，而超过半数离职者从事的是生产岗位。

### 每年员工流动率的统计分析



## 我们的员工

### 多样性与机会均等

作为一家跨国组织，我们宝贵的财产之一是我们的员工在背景、经验和思想上所呈现的多样性。我们认识到了多样性给我们的组织带来了众多人才、专长和创造力这一优势。

2010年，女性约占全球员工的36%，并占据31%的管理职位。就最高管理层的多样性而言，2010年艾利丹尼森公司董事会的11名董事中，两名（或18%）为女性。2010年，直接向CEO报告的公司领导团队中，38%为女性。

我们相信，每一位艾利丹尼森公司员工都应受到尊重，得到公平、公正的对待。我们的雇用行为和政策，包括招聘、培训、晋升和合同终止决定，都是根据个人资历，展现出来的技能、能力、业绩和经验做出的。我们对待所有员工一视同仁，不分性别、种族、年龄、宗教、政治见解、社会出身或族裔、性取向、残障或任何与履行某一特定工作职责所需能力无关的其他标准。

如需阅读我们就机会均等与多样性制定的政策的信息，请访问[此处](#)。

### 福利与薪酬

在艾利丹尼森公司，我们致力于为员工提供对他们所履行的工作职责类型公平公正，且在他们进行工作的当地业务市场极具竞争力的福利与薪酬。作为一家全球化公司，我们的薪酬与福利在各国差异很大。

无论在何处，我们都遵循以下几个原则：

- » 我们力争将薪酬与福利保持在能吸引和留住高素质人才的水平。
- » 我们赞成根据个人能力和业绩奖励员工。
- » 我们力图为员工提供福利以帮助保障他们及其家人的健康和财政福祉。
- » 我们致力于为员工提供信息与工具，使他们能对福利做出适当的选择。

如欲了解更多有关规定福利计划的信息，请[在线](#)查阅艾利丹尼森公司的“2010年年报”。

### 多样性指标

	2007	2008	2009	2010
% 的女性 - 管理人员	26.8%	28.8%	30.3%	31.1%
% 的女性 - 所有其他员工 <sup>(1)</sup>	36.8%	37.1%	37.0%	36.4%

(1) 行政管理、专业人员、生产和销售/营销



## 员工发展与参与

### 员工发展

我们可以为员工提供的最好的价值主张，是最大限度地发挥其才能和专业能力，让员工参与到有意义的工作中，并看到他们对集体成功的贡献受到表彰和奖励。

为了支持我们的员工，我们在主要的生产和分销点提供了一系列的新员工基本培训计划、持续技能发展论坛和在职学习机会。在员工接触、进入和晋升至监督和管理职位的过程中，

我们提供了各种正式的领导力发展计划，体验式的边做边学活动，以及个别辅导与指导机会。

通过我们的全球内联网，我们在世界各地的员工也能方便获取自我指导学习材料，公司的最新新闻与资讯，以及世界一流的社会媒体通信与协作工具套件。对于个人没有联网电脑的员工，我们的许多较大型分支机构提供了公用电脑供他们使用。

通过年度绩效考评，我们为所有员工提供与主管或经理讨论职业发展的机会。从 2002 年开始，我们在全球范围内仅采用一种绩效评估系统。

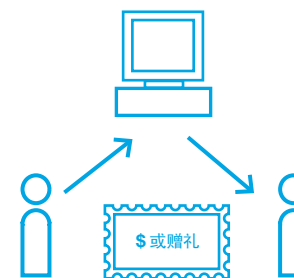
采用共同的评估过程增加了员工对绩效指标和评估标准的理解，也提高了晋升和薪酬决策的透明度。

我们将近 9,700 名专业员工的绩效被记录在艾利丹尼森公司全球绩效管理系统 (GPS) 中，并由该系统追踪。2010 年期间，领导报告称他们于年底评估期对 100% 的在职专业员工进行了一次正式的绩效考评。对非专业员工的评估采用纸质系统进行，这使得汇总用于报告的统计数据变得非常困难。

(下接第 50 页)

## 表示“谢意”

同事间的认可既能使员工认识到付出巨大的努力，也可以使员工获得认可。在 2010 年年中，我们推出了一项全球性“感恩！”计划，该计划为每位员工提供机会来认可同事在行动上体现公司价值观所付出的努力。致谢的方式小到一张简单的卡片，大到各种礼物和金钱奖励。在该计划的第一年，整个公司共授予了 21,340 项奖励。



## 员工发展与参与

我们为对运营、财务、销售和市场营销岗位感兴趣的应届毕业生提供了一次全球性招聘以及人才培养计划。我们从世界各地的大学中招聘参与者，并通过一项为期两年的轮转工作分配计划和相关培训来指导他们，让他们获得至少两种公司主要业务的实际操作经验。在这两年期间，参与者也将参加一系列正式的领导技能与专业发展研讨会，并获得正式的一对一辅导。

### 企业精益西格玛

我们为自己的员工树立了很高的期望，并坚信每个人都能为组织的成功做出重要的贡献。从工厂车间到行政套房，我们为提高工作成果、公司运转的有效性、产品质量以及我们的社会地位而努力调动员工，让员工积极参与。

我们为这项任务带来的最强大的力量之一，就是企业精益西格玛 (ELS)。利用 ELS 方法，我们的员工全心投入，不断相互学习以改良我们的产品和生产工艺，

使我们得以实现卓越运营，并为客户创造更高的价值。

鉴于我们在精益生产中已深深扎根，我们的 ELS 原则、实践和工具都首先在生产车间进行开发和磨练。各级员工都积极参与到发现与解决问题、

表达与检验想法、确定与分享最佳实践当中，并不断改善自己的工作以改进我们完成工作的方式。  
(下接第 51 页)

**各级员工都积极参与到发现与解决问题、当中，并不断改善自己的工作以改进我们完成工作的方式。**

## “动力”工厂

位于墨西哥 Tijuana 的办公与消费产品制造工厂投产至今十年之间，工厂员工不断超越自己定立的高目标。

生产力、工人满意度和员工保留率指标按年递增。在我们卓越运营评比中，这家工厂经常名列前茅，它的 800 多名团队成员经常争取和获委派更多职责。IndustryWeek™ 杂志在 2010 年曾报道这家工厂。经过长期评估，杂志评委会授予 Tijuana 工厂“北美十大最佳工厂之一”的称号。

了解更多有关 Tijuana 工厂的信息，请阅读 IndustryWeek™ 杂志文章 (单击[此处](#))。

IndustryWeek 是 Penton Media, Inc. 的商标。

## 员工发展与参与

ELS 也影响了我们的管理方式。我们的工作安排是使流程、绩效指标、成就和问题都高度透明。主管和经理都精心参与到辅导员工队伍中，管理日常工作活动，在出现问题时解决问题，并对进一步的行动阐明未应对的挑战和尚未开发的机会。

我们期望公司 各级领导对从单个团队的努力到整个公司的目标建立一条清晰的视线，将我们的员工与我们所做的一切的意义及价值联系起来。

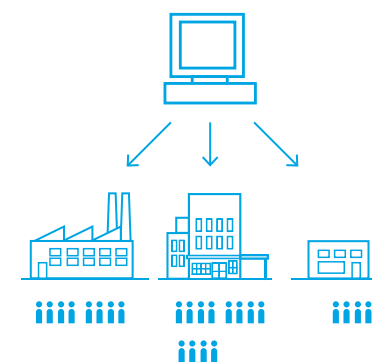
### 让员工了解情况

沟通和协作在使员工参与和向员工授权的过程中发挥着重要作用。我们通过各种渠道使员工了解业务的变化情况。全球、业务和职能方面的新闻通过我们在 2010 年初推出的全球员工内联网 InfoXchange 传播。员工可以随时随地加入全球在线社区和社交网络平台并相互联系。

此外，我们每月向所有的经理提供一份公司新闻、活动、主要领导消息和员工机会的概述，以加强定期团队沟通。最高领导定期主持全球员工会议，特殊员工活动是会议文化的一部分 - 包括从义工项目到服务奖励。

## InfoXchange

InfoXchange 已迅速改变了我们的专业员工工作、交流、管理项目和就新思路进行协作的方式。在其投入使用的第一年，**9,000** 多名员工进行了注册（**90%** 是专业员工），出现了 **900** 多个活跃社区，建立了 **500** 多个个人博客。在 InfoXchange 中最活跃的页面之一是 **ELS Nation**，它是为我们的全球 ELS 社区开设的一个中央网络中心、知识分享平台和虚拟休息室。今天，社区网站已拥有超过 **1,200** 名会员，**550** 个论坛和近 **800** 个共享文件。



## 合乎道德的商业行为

在将社会责任作为业务经营方式的一个基本组成部分方面，艾利丹尼森公司拥有悠久的历史。由于我们的全球影响力和大规模的供应链，无论我们在何处开办业务，以最高的道德标准经营并保持我们在信任和责任方面的声誉显得十分重要。

### 行为准则

艾利丹尼森公司的价值观和道德准则适用于全球范围的所有员工。它们反映在我们的行为准则中，在 2010 年该行为准则被重新设计并再次向我们的全球员工引介，以强调我们的道德决策文化。

该行为准则涵盖了指引在艾利丹尼森公司工作生活的政策，包括劳动条件、

无骚扰工作环境、反贿赂、反垄断合规性，以及在线提供的培训工具和资源旨在帮助员工了解和接受我们的价值观，并秉持正直和诚信，将之作为每天做出重大决策的标准。在线提供的培训工具和资源旨在帮助员工了解和接受我们的价值观，并秉持正直和诚信，将之作为每天做出重大决策的标准。在线提供的培训工具和资源旨在帮助员工了解和接受我们的价值观，并秉持正直和诚信，将之作为每天做出重大决策的标准。

在[此处](#)阅读我们的行为准则。

### 保持牢固的内部控制

艾利丹尼森公司致力于管理行为准则，进行调查并以尊重、保密且公平的方式采取相应的行动。首席风险官会同区域道德法律顾问一起

负责行为准则的管理，并接受总法律顾问和董事会下属的治理与社会责任委员会的监督。

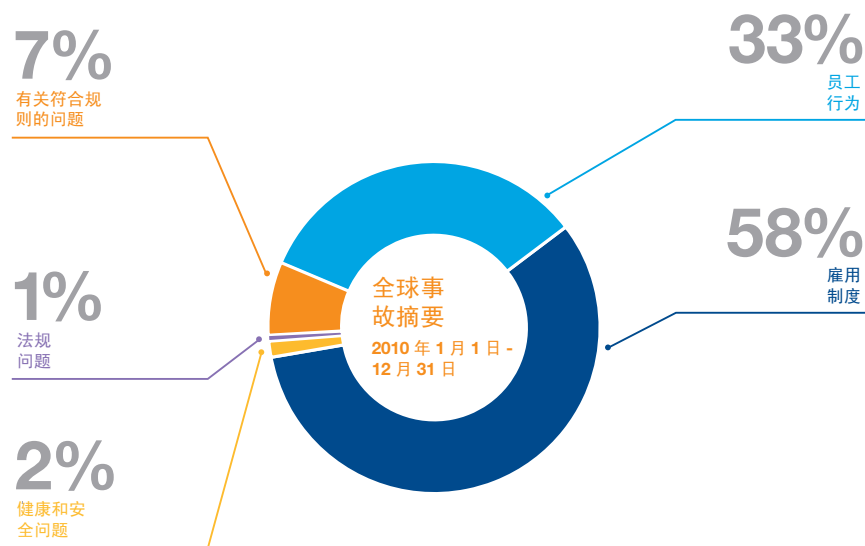
公司调查所有涉嫌违法或违反行为准则的行为，相应的管理团队审查调查结果并确定要采取的行动，这些行动可能包括纠正措施（例如培训、加强控制、辅导或交流）或纪律处分。

2010 年，艾利丹尼森公司员工无人因腐败相关的行为受到正式纪律处分或被开除。在本报告中，艾利丹尼森公司将“腐败”定义为涉及私人当事方或政府官员的任何形式的贿赂。

### 商业行为准则

我们鼓励员工通过我们的全球商业行为准则寻求关于公司政策的指导或报告可能违反道德的行为，一天 24 小时、一周 7 天对所有员工开放。2010 年，GuideLine 处理了 198 个电话或网络报告，下表总结了所提出的问题类型。

商业行为准则电话问题 (2010)



## 合乎道德的商业行为

### 道德与合规性培训

我们需要某些员工（根据职位级别、职责和地区指定）完成不断进行的道德培训，这些道德培训的主题包括利益冲突、行为准则、反垄断合规性、外国腐败行为法案和全球其他与腐败有关的法规。2010年，我们招收员工参加 12,500 多次网络培训课程，其中 86% 已经结业；右表总结了已完成培训的数目和类型。此外，我们的区域道德法律顾问团举办了 76 次关于价值观和道德、反垄断合规性及贸易合规性的面授培训班，以教导在亚洲太平洋地区、拉丁美洲、中东和非洲分支机构工作的 450 多名员工。

### 价值观和道德素养沟通工具包

2010年，我们发行了三套价值观和道德素养沟通工具包，每一套都注重于一个不同的主题：可持续发展、建立无骚扰的工作环境以及行为准则。这些工具包有 20 种语言，并为经理提供了与员工进行有关新价值观和道德主题进行讨论的材料。

### 利益冲突政策调查

我们每年向经理级别及以上的员工，或拥有至少 1000 美元财务开支授权的员工提交一份调查问卷，以使他们披露其自身或直接家庭成员是否在同本公司有商业交易的实体中工作，或与其签订合同，或有其他往来。披露的内容由高级管理人员进行

审查，并向董事会的治理与社会责任委员会递交一份年度调查。

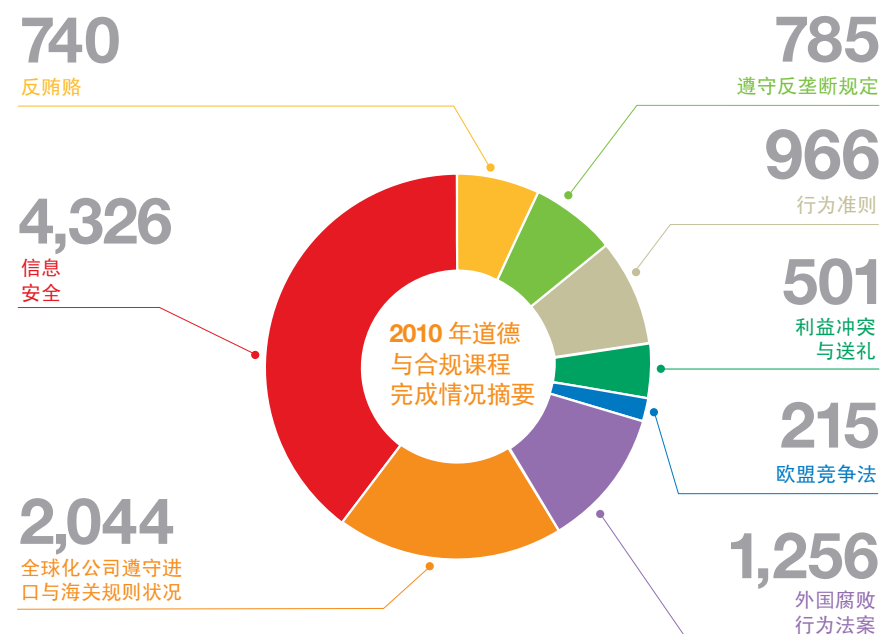
### 遵守法律与道德的证明书

某些员工每年也需要填写一份遵守法律与道德的证明书，

以保证任何关于遵守法律和道德的问题都已上报，经过调查并予以解决。该流程旨在确认关键员工已阅读、了解并遵守我们关于法律和道德行为的政策。

结果由高级管理人员进行审查，并上报至董事会的治理与社会责任委员会。

### 道德与合规性培训 (2010)



在艾利丹尼森公司，尊重人权是一项基本的标准，该标准形成了我们如何对待员工、如何与承包商和供应商合作以及如何同社区中的外部利益相关者相互配合的基础。我们尊重联合国世界人权宣言中的大原则，并致力于支持参与到我们全球业务中且受到其影响的个人的人权。尽管各国政府对保护和维护期公民的人权负有首要责任，但艾利丹尼森公司认识到，我们有机会在能够做出积极贡献的地方提倡人权。

因此，我们努力在我们经营业务的所有地区为我们的员工和客户创建一个充满尊重、正直和公平的环境，我们期望我们的业务合作伙伴也能以同样的方式开展业务。

在我们经营过程中，人权原则嵌入到我们的行为准则、雇用政策与行为、以及与供应商的关系中，并且我们在新兴市场以这种方式建立了我们的业务。我们通过管理流程不断推动着社会责任的改善，包括风险管理、内部审核计划、社会责任培训以及选择性的供应商评估。

#### 雇用标准

我们的雇用标准概述了一套全面的指标，涵盖公平工作条件，对不歧视和无骚扰的承诺以及对员工结社自由的尊重。此外，我们绝不故意使员工遭受不必要的健康和安全隐患，使用童工或强迫劳动力，或做出其他类似的剥削行为。这些政策在我们的雇用标准中有详述，该标准适用于全球所有员工。

此外，对员工健康和安全的、无骚扰和无暴力工作环境以及平等就业机会，我们拥有全面的政策，可在我们的价值观与道德[网站](#)上查看。

#### 全球供应商标准

我们与世界各地成千上万的供应商和承包商合作。推而广之，他们也是我们公司文化的一部分，因此我们希望这些关系能够建立在对合乎道德的商业行为与尊重人权相同的承诺之上，这也正是我们一贯遵循的。我们的全球供应商标准详述了我们期望的工作环境惯例和道德行为，包括以下要点：

**尊重人权是一项基本的标准，该标准形成了我们如何对待员工、如何与供应商合作以及如何同社区中的利益相关者互动的基礎。**

- » 我们决不允许我们的供应商使用童工或强迫劳动力。
  - » 我们要求供应商为员工提供安全、健康的工作场所，并在符合当地所有环境、健康和相关法律的条件下运营。
  - » 我们不允许任何形式的贿赂、回扣或与我们的业务安排挂钩的其他形式的个人酬金
- (下接第 55 页)

为有效管理这些合作关系，我们坚持将我们的全球供应商标准作为对所有供应商的契约期望。此外，我们采取了一种基于风险的方式，与选定的供应商合作并审查其表现。对于不遵守这些标准的供应商，我们会采取包括取消订单或终结合作关系在内的措施。我们计划继续就社会责任监督选定的供应商，并在未来的可持续发展报告中报告我们的进展情况。

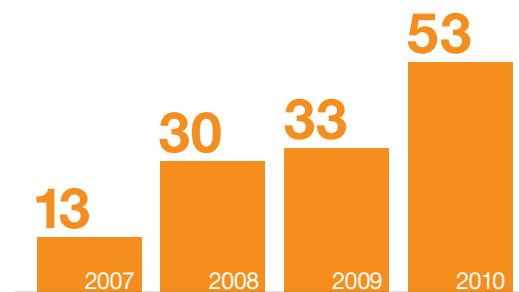
### 社会责任计划

根据我们客户的要求，我们在新兴市场的大多数分支机构进行了对社会责任第三方审核。此外，我们通过一项基于风险的内部审核方案监督我们的分支机构以及选定的供应商分支机构。分支机构是根据多项因素进行选择的，包括分支机构所在国家当时的劳动条件以及过去的审核表现。这使我们可以重点关注我们能产生最大影响的方面。审核评审的目标是找出不符合我们雇用标准的行为，确定最佳实践，观察在先前的审核中已发现问题的改进情况，并评定分支机构的整体合规水平。

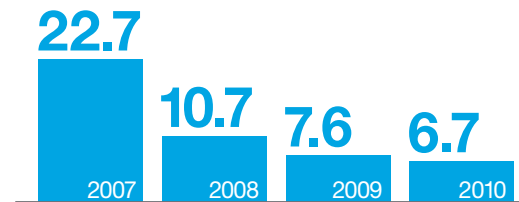
如右图所示，2010年，在从2007年开始的129次第三方审核中，我们的分支机构已完成了53次现场审核。我们的监督、培训和教育举措已将每次审核发现的问题的平均数目从2007年的22.7减少到了2010年的6.7。

(下接第56页)

社会责任计划审核数据



每年的审核次数



每次审核发现的平均问题数目

2012 年主要的社会责任问题是关于健康和安、工资与福利以及劳动时间，主要在亚太地区的一些地方。我们的审核结果表明，我们的分支机构没有出现使用童工和强迫劳工事件的明显风险。此外，未发现导致集体谈判风险的分支机构。

我们对结社自由的立场在雇用标准与全球供应商标准中都进行了阐述。

除了监督工作之外，我们的社会责任计划还将关注：

- » 为着力提升自身有关健康、安全和劳工惯例行为方面知识的当地经理和员工提供社会责任培训
- » 增加持证和经培训的审核员数量，以扩大内部审核能力，并加快工厂和供应商的纠正进程
- » 在我们网站上的可持续发展报告中对外报告了我们的社会责任表现
- » 回应客户对信息和外部审核的要求
- » 不断审查我们在人权方面的政策和做法
- » 与广泛的利益相关者共同参与到合作倡议中，包括行业与同类群体、客户、政府与非政府组织，以及倡导团体，以加强我们的社会责任计划的效力

## Better Work Vietnam

艾利丹尼森公司正积极参与到国际劳工组织 (ILO)/国际金融公司 (IFC) 的 **Better Work Vietnam** 计划中。该计划在 2009 年开始运作，是一项在 ILO/IFC、政府、雇主、工人和国际买家之间的协作成果，旨在提高对劳工标准的遵守，并促进越南出口部的竞争力。

## 商务社会责任国际协会 (BSR)

我们也参与了 **BSR** 的服装、纺织与杂品工作组，该工作组旨在设定一致的指标并获得公平、健康和对环境负责的工作条件。我们与这些工作组一同调整了我们的内部审核工具和标准，并让客户和第三方培训师参与，以培养社会责任能力。



## 员工健康和安

对艾利丹尼森公司的每个人来说，安全胜于一切。这是我们文化中的一个核心价值。安全对保护我们的员工至关重要，并且也是绩效的首要指标。其中的相互关系非常明确：具有成功 EHS 流程的地方也表现出了较高的生产力和较好的服务交付水准。在过去的 15 年里，我们已提高了我们的安全记录，2010 年也毫无例外。

公司环境健康和安全部由两个团队组成：

- » 全球标准、政策和法规专家
- » 负责将 EHS 融入到业务部门的员工

EHS 每季度向公司领导团队上报所记录的事故率数据。2011 年，预计会每月上报该 EHS 记分卡。CEO 和公司的 EHS 也会在全年定期进行审查，以讨论所有业务部门的具体战略举措和绩效。

### 全球标准，地方评估

我们将着重于培养技术专长以及将 EHS 支持结构纳入业务部门。我们通过收购而不断发展，对设定一致的 EHS 程序、流程和指标的需求已变得非常清晰。2010 年，我们开始制定全球标准，并实施相关流程，我们希望在 2011 年继续进行此类工作。

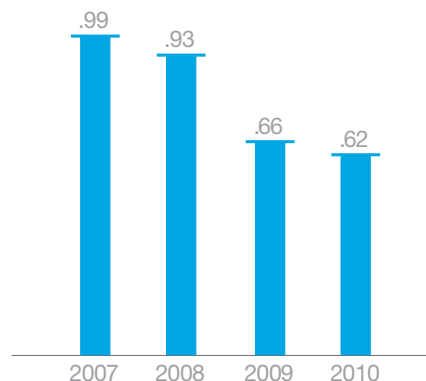
在 2010 年，管理层继续加强对伤害预防举措的关注，优先考虑危害识别和对领导与员工的意识培训，并在全部业务中增加了风险评估与职位安全分析的次数，以寻找更积极的预防措施和控制手段。

机器安全风险评估着重于改善保护、自动化和标准作业程序，以提高操作设备和机械的员工在工作场所的安全。我们对工作流程和其他人为因素进行了检查，并找到了改进机会。

因此，我们在全部业务中投资了人类工程学升级，以使工作流程和工作环境更加安全高效。

### 可记录事故率

安全绩效是由美国规定的可记录事故率 (RIR) 进行衡量的，该事故率是工伤和职业病数量与工作小时数的比值。我们为 2010 年 0.62 的 RIR 值感到骄傲，这是我们有史以来取得的最低记录，且表现出我们的一流工序。（为便于比较，2009 年美国制造业的总 RIR 值为 4.3）。



### 可记录事故率

安全绩效是由美国规定的可记录事故率 (RIR) 进行衡量的，该事故率是工伤和职业病数量与工作小时数的比值。2010 年，我们实现了 0.62 的 RIR 值，这是自 2007 年以来的最低比率。

## 员工健康和安

### 无工伤的分支机构

对 2010 年整体安全绩效的一次审查发现，我们的分支机构中，84%（203 个分支机构中的 170 个）在本年度实现了零工伤状态。这一总数包含 79 个生产基地、60 个分销中心和仓库、28 个办事处和 3 个研究中心。84% 的比率比 2009 年提高了将近 30%，在 2009 年，200 个分支机构中有 131 个未发生工伤事件。

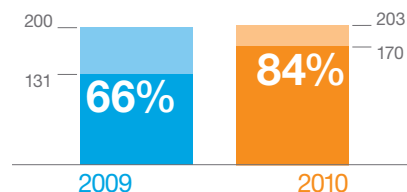
### 员工安全参与

员工参与对我们积极的安全文化非常重要。作为我们精益生产文化的一部分，工厂进行安全改善，以根据位置和经营活动具体解决问题。

安全也是在经营转变期间召开的 ELS 每日改进管理 (MDI) 会议的固定议程项目。这些会议使安全相关信息可以随着轮班传递下去，并为员工传达其拥有的任何安全相关信息提供机会。

地区级别的安全委员会在大多数情况下是由员工主持的；员工在管理层的支持下管理重要的一部分。委员会每月（或在某些地方每季度）召开一次会议，讨论人身安全和分支机构安全。委员会定期分析（在其他指标中）未遂事故伤害趋势，这是一种确定新预防措施主动方式。

2012 年，EHS 部计划就员工对安全委员会的参与度和耗时间情况进行跟踪。我们期待能在将来的可持续发展报告中对这些内容进行报告。



### 无工伤的分支机构

2010 年，我们的分支机构中，84%（203 个分支机构中的 170 个）在本年度实现了零工伤状态。这反映了，较 2009 年 66% 的比率有了显著改善。

### 健康和安认证

2010年，我们的四个分支机构持有美国劳工部自愿保护计划 (VPP) 认证。同时，在墨西哥的两家分支机构也持有该国劳工部安全认证。这两个计划都承认企业已贯彻满足或超过政府安全法规要求的全面安全健康管理系。此外，12个分支机构因达到国际职业健康标准和安全评估要求而获得了职业健康和安全评估系 (OHSAS) 18001 认证。这一数量是2009年获得认证的分支机构数量的三倍。

### 获得健康和安认证的艾利丹尼森分支机构

#### 美洲

伊利诺州 Mt. Prospect (SHARP-OSHA)  
马萨诸塞州 Fitchburg (OSHAS 18001)  
俄亥俄州 Concord (VPP Star)  
俄亥俄州 Mentor (Heisley) (VPP)  
俄亥俄州 Painesville (VPP Star)  
威斯康星州 Neenah (VPP Merit)  
墨西哥 Juarez (劳工部安全认证)  
墨西哥 Tijuana (劳工部安全认证)

#### EMEA

意大利 Ancarano (OSHAS 18001)  
英国 Cramlington (OSHAS 18001)  
比利时 Turnhout (OSHAS 18001)

#### 亚洲

中国成都 (OSHAS 18001)  
中国广州 (OSHAS 18001)  
中国昆山 (OSHAS 18001)  
中国南沙 (OSHAS 18001)  
中国苏州 (OSHAS 18001)  
香港九龙 (TKO) (OSHAS 18001)  
香港新蒲岗 (OSHAS 18001)  
斯里兰卡 Biyagama (OSHAS 18001)

### 员工福祉

为维持安全的工作环境并改善我们员工的生活质量，我们在美国为符合条件的员工及其家人提供健康福利计划，这些计划包括一系列的预防、诊断和治疗服务：

- » 艾利丹尼森公司健康计划提供的支持包括免费现场健康筛查、健康风险问卷、为个人定制的健康指导、戒烟计划，以及一个提供健康、饮食、营养和运动方面辅助资料的网站入口。通过该网站，员工可以跟踪记录自身的进展情况，参加健康讲习班，并获得保持身体健康的建议。
- » 我们每年为员工免费提供一次流感疫苗接种。
- » 员工帮助计划为影响员工和其家属的各种个人问题提供保密、专业的咨询、教育及转介服务。
- » “最佳医生”是一项提供医疗建议获取入口的服务，用于帮助员工对自己的医疗状况、诊断和治疗获得正确答案。



# 更具可持续性的 目的—社区

被艾利丹尼森公司视为家园的社区是我们成功的关键因素。我们努力用最有效的方式支持这些社区，例如，我们的数百名员工曾在 2008 年地震后为中国农村新小学重建捐款。通过这些努力，我们可以激励人类走向更美好的未来，构建智慧绿色世界。



艾利丹尼森公司重视在我们业务所在社区建立强大联系。在我们 76 年的历史进程中，企业慈善事业、社区服务和员工义工服务都对我们文化的形成产生了重要的作用。

最近，随着我们扩大在亚洲和拉丁美洲发展中国家市场的商业参与力度，我们也在这些地区对促进社会进步和人类发展机会做出了广泛的支持和努力。

### 公司捐赠

艾利丹尼森的公司捐赠倡议是由公司和个别业务部门，以及员工捐款提供资助。除了代表整个企业的慈善捐款，我们也支持员工管理的项目和配套资金计划，以鼓励和增加员工捐款。

### 艾利丹尼森基金会

艾利丹尼森基金会于 1978 年设立，致力于支持促进人类进步和鼓励人类成就的计划。基金会着重于对艾利丹尼森公司员工生活和工作所在的社区进行投资。

2010 年，基金会领导阐述了一项新的使命：

- » 鼓励员工以发明和创新的精神参与
- » 推进艾利丹尼森公司员工生活和工作所在的社区的教育事业和可持续发展
- » 将范围扩展到主持重要公司运营活动的发展中国家社区，更加重视在中国、印度和巴西进行的项目

2010 年，基金会提出了“全球筹款倡议”，该倡议将在 2011 年推出，并得到艾利丹尼森公司员工的广泛支持，员工将担任项目

大使并鼓励其社区内的其他人员参与非营利性服务组织。

2010 年进行的基金会项目包括：

- » 在五个中国城市中为被录入大学的学生提供奖学金
- » 在印度孟买的南印度教育学会包装材料学员捐赠了一个教授职位和不干胶技术相关课程
- » 作为对数学和科学创新教学方法的试点组织，与加利福尼亚帕萨迪纳的帕萨迪纳统一中学在建立了合作伙伴关系

## 共同的希望

2010 年，在中国的江苏省新建了一所小学。建立这所小学的想法是在中国 2008 年大地震造成巨大破坏的背景下产生的，它的修建靠的是数百名艾利丹尼森公司员工的捐款。预计于 2011 年投入使用的江石希望小学计划满足该镇 150 名最年幼的居民和他们父母的教育愿望。来自公司昆山和华南生产分支机构的艾利丹尼森公司员工计划在该学校投入使用之后继续参与学校的发展。



## 社区投资

### 赈灾

赈灾筹款活动是我们服务社区的一个很好的合作方法示例。2010年，破坏性强震袭击了海地、智利和巴基斯坦，后两个国家是一些艾利丹尼森分支机构和员工的所在地。在每次地震中，公司都与这些国家的红十字会和红新月会合作，捐献公司资金并根据员工捐款进行配捐，供救济和灾后重建项目使用。

### 产品捐赠

我们的办公与消费类产品(OCP)部举行“重返学校”活动，向面临教育预算削减的美国K-12教师提供基本学习用品，供他们的学生使用。此活动在每个新学年开办一次，学生、家长

和教师产生了很大的热情，并为学校提供了装订机、圆规、荧光笔、胶棒和其他课堂用品。2010年，OCP捐赠了价值约720万美元的产品。

**Box Tops for Education®**自1996年由一名企业赞助者发起，Box Tops for Education®已成为支持美国K-8教育的企业/社区合作中，最具创新精神的一员。每年，当家长、教师和学生从种类不断增长的众多消费类产品系列中剪下Box Tops for Education®礼券时，数千所学校即收到现金，用以购买电脑、书籍、美术用品、操场设备和其他所需的物品。

Box Tops for Education®是General Mills公司的商标，需经许可，方能使用。

OCP于2009年加入了Box Tops for Education®计划，为1,000多种办公与学校用品产品供应礼券。自从于2009年加入计划，各学校已经通过在我们的产品上找到的Box Tops for Education®计划礼券获得了超过100万美元的现金。

### 配捐

根据员工为支持美国教育捐赠的款项进行配捐，是艾利丹尼森公司的一项悠久传统。2010年，我们的配捐计划为员工赞助的教育机构提供了70,000美元。该计划按每名员工每年不超过3,000美元的标准，以美元对美国小学、中学和高等院校进行配捐。

### 艾利丹尼森学者奖励计划

艾利丹尼森学者奖励计划根据学术价值和社区服务成就，对在高等院校和其他职业学校修习符合条件的两年或四年课程的员工子女提供财政奖励。该计划受奖学金管理服务机构(美国奖学金基金会的一个部门)监管。每名学生每年的奖金从500美元到3000美元不等。2010年，该计划提供了83,000美元的奖学金。

## 创造世界纪录

为使美国教育项目所面临的金融挑战吸引更多关注，艾利丹尼森公司于2010年在纽约市举行了一场创造世界纪录活动。公司为在24小时内捐赠的最大数额的学校用品创造了一项吉尼斯世界纪录。查阅公司在吉尼斯世界纪录官方网站上的案例研究。

## 感人的救济行动

艾利丹尼森公司退休员工**Chuck Arrison**熟悉一处货运码头周围的路。因此，当他听说海地在2010年1月地震的恢复重建中亟需运输材料供应时，他很清楚该做什么。**Chuck**和他的妻子**Betty**联络了以前的同事，他们联合组织捐赠从艾利丹尼森分支机构到俄亥俄州东北部的货盘和重型货箱。满货车的物品供给很快被运送到了**MedWish**救济处，并在那里快速包装后运到海地。



## 员工捐献与社区服务

### 社区投资团队

个别员工倡议是我们社区服务面貌的一个重要特征。Stan Avery, 我们公司的创办者, 是一名发明家、企业家和精力充沛的实干家。他深信与社区分享他的个人和职业成功是有价值的, 并允许他的员工这样做。当社区需求出现, 对该地区的员工队伍来说, 组织一次回应活动 - 筹集资金、提供义务劳动、辅导青少年, 以及担任社区组织领导是司空见惯的事。

对此, 公司以及个别业务部门经常为义务工作提供资金、实物资源和员工休假时间。

如今, 艾利丹尼森基金会正对这些地区性社区投资团队提供额外的支持, 包括项目组织、筹款指导和业务案例。它也担当思想交流中心, 分享整个公司各团队中的最佳实践。

现在, 我们的社区投资团队在全球范围内都非常活跃。在中国的南沙和广州, 员工们已经与其社区内越来越多的老年人组织了购物



### 艾利丹尼森公司 社区参与团队

游览和社交访问。在俄亥俄州东北部, 他们辅导高中学生完成数学、科学和商业课程作业。在帕萨迪纳, 他们自愿帮助有轻度至严重特殊需求的年轻人, 并通过开发和试验新的教学方法和课程培养中学生的科学创新意识。

## 无国界建筑

从比利时到孟加拉国有很长的距离, 但这是艾利丹尼森蒂尔璐特工厂员工要不只一次走过的行程, 因为他们最近要参加在迈门辛医院举行的为期两周的露营。从 2008 年到 2010 年, 通过与位于比利时的达米恩基金会 (一家在发展中国家开展治疗方案、仍在与麻风病和肺结核作斗争的非政府组织) 合作, 蒂尔璐特的员工已经筹集了 42,000 美元用于支持基础项目建设 - 艾利丹尼森公司通过按比例配捐将这个数字增加了一倍。

## 员工捐献与社区服务

### United Way®

United Way® 与艾利丹尼森公司合作了 40 多年。与公司内许多服务型工作一样，地区性的 United Way® 活动是由员工倡议推动的。

在我们设于美国和阿根廷布宜诺斯艾利斯的分支机构，员工队伍在 2010 年 United Way® 活动季期间分别组织了适合当地的筹款计划，配合公司的配捐。

在加利福尼亚的帕萨迪纳（我们公司总部和艾利研究中心的所在地），活动参与者对与贫困和无家可归作斗争的区域和全球性

United Way 是 United Way of America 的注册商标。

组织捐赠了超过 170,000 美元，促进了公众健康和福祉，并支持了公共服务。

在俄亥俄州东北部，140 名志愿者员工在第 16 届地区性年度 United Way® 关怀日整修了 34 个家庭的住房。通过一项地区性食品运动，俄亥俄州员工捐献了 3,100 多磅食品，分配给 51 个县的食品储藏室、贫民流动厨房和庇护所，这些地方每年为超过 6,000 名当地居民提供服务。

我们在布宜诺斯艾利斯的标签于包装材料生产分支机构工作的员工在总经理 Joao Adao 的领导下，于 2010 年组织了他们的第二届 United Way® 活动。Joao Adao 启发他的同事在第一届活动中加入各种创造性的社区活动，用以提高认识，促进行动和捐款，并发现尚未满足的重要社区需求。该活动已成为一项一年一度的盛事，而 Joao 也成为了公司首批 H. Russell Smith 员工义工奖获得者之一。

在[此处](#)了解更多 Joao 的经历。

### H. Russell Smith

#### 员工义工奖

2010 年，艾利丹尼森基金会创办了 H. Russell Smith 员工义工奖。Russ，众所周知，是公司 1956 年到 1964 年的首席执行官，他与 Stan Avery 并肩努力，将公司建成了全球化公司。在 Russ 的许多成就中，最被铭感在心的是他的同情心、慷慨和对公共服务的全力以赴。

H. Russell Smith 员工义工奖聚焦于公司中展现出对社区服务深入和持久的贡献，且为他人照亮一条榜样之路的员工。

H. Russell Smith 员工义工奖的前五名获奖者在公司的年度领导卓越奖颁奖典礼上被表彰，并获得了财政奖金，用以资助他们继续其在志愿工作上的努力。

您可以在[此处](#)查看更多有关 H. Russell Smith 员工义工奖获奖者的信息。

## 报告范围

### 报告范围和流程

艾利丹尼森公司的可持续发展报告是我们交流可持续发展愿景、战略、目标、进度、风险和机遇的主要方式。本报告是第一份针对艾利丹尼森公司全球业务的 GRI 可持续发展报告。它涵盖了艾利丹尼森公司对其财务和业务程序进行直接控制的实体。

根据 GRI 的“G3 报告指南”所确定的应用等级，艾利丹尼森公司自行将本报告声明为“B”级。未来的可持续发展报告将考虑对环境和社会数据作独立保证。

之前的中期报告已涵盖 2008 到 2009 年这段时间的情况。在未来，我们计划将报告周期定为一年两次。

规定报告范围的关键在于我们的重要性评估、直接利益相关者反馈以及我们整个价值链中更广泛的可持续发展问题。由于我们的许多利益相关者还有较多顾虑，因此我们尝试提供对详细数据的平衡比较，更容易获取的关键活动信息，以及用于进一

步探索的资源。我们的目标是对我们的可持续发展表现和前景提供一个合理均衡的描绘。

### 数据收集

公司还提供了从 2010 年 1 月 3 日至 2011 年 1 月 1 日这一财年的财务数据（以美元列值）。这些数据来自我们的 2010 年年报，该报告根据美国公认的会计原则进行审计。

本报告中的所有其他数据都是从 2010 年 1 月 1 日至 2010 年 12 月 31 日这一时期的数据。在我们所有的生产分支机构、分销中心、仓库、研究中心和大型办事处中，环境、健康和安

全方面的绩效通过已实施的全球数据收集系统进行跟踪和管理。这些数据由我们的内部 EHS 职能部门持续监控，并定期汇总在能源与安全记分卡中，上报到企业领导团队。

此外，在获得 ISO 14001 和责任关怀认证的分支机构，以及获得 OHSAS 18001 和自愿保护计划认证的分支机构，会就环境管理方面进行第三方审核。我们使用世界资源研究所和世界可持续发展工商理事会的温室气体议定书来计算我们在范畴 1 与范畴 2 中的排放量数据。

与社会责任、员工和社区计划相关的数据是从社会责任、人力资源和社区投资方面的数据库中收集。这些信息已经由负责维护数据库的部门进行了审查和验证。



联系信息

我们欢迎您对本报告和艾利丹尼森公司的可持续发展工作进行反馈。  
请发送电子邮件至 [sustainability@averydennison.com](mailto:sustainability@averydennison.com)。

© 2011 艾利丹尼森公司。保留所有权利。艾利丹尼森和所有其他艾利丹尼森品牌、产品名称及代码为艾利丹尼森公司的商标。所有其他品牌和产品名都是其各自公司的商标。Box Tops for Education 是 General Mills 公司的商标，需经许可，方能使用。FSC 是 Forest Stewardship Council 的商标。IndustryWeek 是 Penton Media, Inc. 的商标。L.I.F.E. 和 TLM/I L.I.F.E. 是 Tag & Label Manufacturers Institute, Inc. 的商标。United Way 是 United Way of America 的注册商标。样例中描述的个人名字、公司名称以及其他信息均属虚构。如与真实名称和地址有任何雷同，纯属巧合。

## 附录

### 全球报告倡议组织 (GRI) 索引

本报告是根据全球报告倡议组织的“G3 报告指南”撰写。GRI 并未检查这些指南的运用情况，但我们自行宣布本报告符合应用等级 B 级的要求。本索引提供了报告各部分的参考，读者可在其中查找与艾利丹尼森公司报告的绩效指标相关的信息。

GRI 绩效指标	包含	在报告中的位置或披露程度
<b>战略与分析</b>		
1.1 组织最高决策者声明	是	第 4 页
1.2 主要影响、风险与机遇的描述	是	第 16-22 页
<b>组织概况</b>		
2.1 组织名称	是	第 2 页 (目录)
2.2 主要品牌、产品与/或服务	是	第 6 页
2.3 组织的运营结构	是	第 6 页
2.4 组织总部的地点	是	第 5 页
2.5 组织在多少个国家/地区运营，及各国家/地区的名称	是	第 8 页
2.6 所有权的性质及法律形式	是	第 7 页
2.7 组织所供应的市场	是	第 6 页
2.8 组织规模	是	第 5 页
2.9 组织在报告期间的重大变化	是	无重大变化
<b>报告项目</b>		
3.1 信息报告期间 (如财年/西历年)	是	第 2 页
3.2 上一份报告的日期 (如有)	是	第 65 页
3.3 报告周期 (每年、每两年一次等)	是	第 65 页
3.4 查询报告或报告内容的联络点	是	sustainability@averydennison.com
3.5 报告内容定义过程	是	第 65 页
3.6 报告的界限	是	第 65 页
3.7 报告范围或界限的特别限制	是	第 65 页
3.8 根据什么基础来报告合营公司、子公司、租赁设施等。	是	第 65 页

附录  
GRI 索引

GRI 绩效指标	包含	在报告中的位置或披露程度
<b>报告项目 (续)</b>		
3.9 数据测定技法与计算基础	是	第 65 页
3.10 重整旧报告所载信息的结果说明	是	未重整信息
3.11 报告范围、界限及所有计算方法与以往报告的重大分别	是	无重大分别
3.12 报告中标准披露所在位置一览表	是	第 67-74 页
3.13 为报告寻求外部认证的政策与现行措施	是	第 65 页
<b>治理、承诺与参与</b>		
4.1 组织的治理结构，包括最高管治机关辖下的个委员会	是	第 10-11 页
4.2 指出最高管治机关的主席有否兼任其他行政职位	是	第 10 页
4.3 最高管治机关中独立及/或非行政成员的人数	是	第 10 页
4.4 股东与雇员向最高管治机关提出建议或经营方向的机制	是	第 7 页
4.5 有关最高管治机关成员、高层管理人员及行政人员的薪酬与组织绩效之间的关系	是	第 11 页
4.6 避免最高管治机关出现利益冲突而实施的程序	是	第 11 页
4.7 最高治理机关成员在经济、环境和社会方面的资格与专长确定程序	是	第 12 页
4.8 内部制定的使命或价值观、行为准则与关乎经济、环境及社会绩效的原则，及其实施状况	是	第 9 页、第 12 页、第 52 页



附录  
GRI 索引

GRI 绩效指标	包含	在报告中的位置或披露程度
<b>治理、承诺与参与 (续)</b>		
4.9 最高管治机关对组织确定和管理经济、环境与社会绩效进行监督的程序	是	第 12 页
4.10 从经济、环境、社会绩效等诸方面评估最高管治机关绩效的程序	是	第 12 页
4.11 说明组织是否制定了预防方法、相关原则、以及运用了何种方法	是	第 31 页
4.12 外界发起的经济、环境与社会章程、原则、以及组织同意并承诺的其他倡议	是	第 41 页、第 54 页、第 59 页
4.13 组织拥有的协会（如行业协会）及/或国内外	是	第 15 页
4.14 组织引入的利益相关者群体清单	是	第 14 页
4.15 确定与挑选要引入的利益相关者的根据	是	第 14-15 页
4.16 引入利益相关者的方针，包括按不同形式及组别引入利益相关者的频密程度	是	第 14-15 页
4.17 利益相关者参与的过程中提出的主要项目与关注点，以及组织如何回应那些主要项目与关注点，包括以报告形式回应	是	第 14-15 页、第 17-22 页
<b>经济</b>		
EC1 核心 创造和分配的直接经济价值	是	第 7 页
EC2 核心 组织因气候变化而采取行动所带来的	是	第 19 页
EC3 核心 组织固定福利计划的覆盖范围	是	第 48 页
EC4 核心 政府给予组织的重大财务支持	否	
EC6 核心 在主要运营场所对从当地供应商采购的政策、惯例和比例	否	
EC7 核心 在主要运营场所雇用当地员工的程序和聘用当地高级管理人员的比例	否	
EC8 核心 通过商业活动、提供实物或免费专业服务而开展的主要面向大众福利的基础设施投资与服务及其影响	是	第 61-64 页

附录  
GRI 索引

GRI 绩效指标			包含	在报告中的位置或披露程度
<b>环境</b>				
EN1	核心	按重量或体积细分的原料总用量	是	第 42-44 页
EN2	核心	所用原料中可循环再生材料的百分比	否	
EN3	核心	使用一次能源资源的直接能源消耗	是	第 34-36 页
EN4	核心	使用一次资源的间接能源消耗	是	第 34-36 页
EN7	追加	减少间接能源耗用的措施，以及措施所取得的成效	是	第 36 页
EN8	核心	按源头划分的总耗水量	是	第 34 页、第 40 页
EN11	核心	组织在环境保护区或保护区毗邻地区及保护区之外生物多样性丰富的区域拥有、租赁或管理的土地地理位置和面积	否	
EN12	核心	描述组织活动、产品和服务对保护区内及保护区之外生物多样性丰富的地区的生物多样性的影响	否	
EN16	核心	按重量计算的直接或间接温室气体排放总量	是	第 34-37 页
EN17	核心	按重量计算的其他相关间接温室气体排放量	是	第 34-37 页
EN18	追加	减少温室气体排放的措施，以及措施所取得的成效	是	第 35-37 页
EN19	核心	按重量计算的臭氧消耗物质的排放	否	
EN20	核心	按照类型和重量计算的氮氧化物、硫氧化物以及其他对环境有重大影响的气体排放量	否	
EN21	核心	按质量和目的地统计的总排水量	否	
EN22	核心	按种类和处置方法统计的废物总量	是	第 34 页、第 38 页
EN23	核心	重大溢漏的总次数及漏量	否	
EN24	追加	被视为危险废物的运输、进口、出口或处理数量	是	第 38 页
EN26	核心	减轻产品与服务对环境影响的措施及影响减轻的程度	是	第 18 页、第 27-29 页
EN27	核心	可分类回收的售出产品及其包装材料百分比	否	
EN28	核心	因违反环境法律法规所受到的重罚金额和非经济制裁的次数	是	请参见截至 2011 年 1 月 1 日止的财年的 10-K 报表中的“法律程序”（第 I 部分，第 3 条）

附录  
GRI 索引

GRI 绩效指标		包含	在报告中的位置或披露程度
<b>劳工惯例</b>			
LA1	核心	按雇用类型的员工总数	是 第 46-47 页
LA2	核心	按年龄组别划分员工流失总量和比例	是 第 47 页
LA4	核心	受集体谈判协议保障的员工比例	否
LA5	核心	向员工通报重大业务变化的最短通知期, 包括 指出该通知期是否在集体协议中订明	是 第 51 页
LA7	核心	工伤率、职业病率、误工率、缺勤率以及工伤事故	是 第 57-58 页
LA8	核心	为帮助员工及家人或社区成员而推行的有关严重疾病的教育、培训、咨询辅导、预防和风险控制计划	是 第 59 页
LA10	核心	根据员工类别划分, 每位员工每年接受培训的平均时数	否
LA12	追加	接受定期绩效和职业发展考评的员工比例	是 第 49 页
LA13	核心	按照性别、年龄组别、少数族裔成员及其他多样性指标划分, 说明各管治机关的成员和每类员工的组成细分	是 第 48 页
LA14	核心	按员工类别划分, 男性与女性员工的基本工资比例	否
<b>人权</b>			
HR1	核心	包含人权条款或已经通过人权审查的重要投资协议的总数及比例	否
HR2	核心	已通过人权审查的重要供应商和承包商的比例, 及组织采取的行动	是 第 54-56 页
HR4	核心	歧视个案的总数, 及组织采取的行动	否
HR5	核心	已发现可能严重危害协会结社自由和集体谈判权的运营活动, 以及保障这些权利所采取的行动	是 第 56 页
HR6	核心	已发现可能会发生严重危害童工的运营活动, 以及有助于消除使用童工的措施	是 第 56 页
HR7	核心	已发现可能会导致严重的强迫或强制劳动的运营活动, 以及有助于消除所有形式的强迫或强制劳动的措施	是 第 56 页

附录  
GRI 索引

GRI 绩效指标			包含	在报告中的位置或披露程度
<b>社会</b>				
SO1	核心	评估和管理组织运营社区所造成影响（包括进、出社区及运营）的任何计划及行为的性质、范围及有效程度	是	第 61-64 页
SO2	核心	已作腐败风险分析的业务部门的总数和比例	是	第 52-53 页
SO3	核心	已接受组织的反腐败政策与程序培训的员工比例	是	第 52-53 页
SO4	核心	针对腐败个案所采取的行动	是	第 52 页
SO5	核心	对公共政策的立场，以及参与公共政策的制定及游说的情况	是	第 16 页
SO8	核心	因违反法律法规所受到的重罚金额和非经济制裁的次数	是	2011 年 1 月 1 日止的财年的 10-K 报表中的“法律程序”（第 I 部分，第 3 条）
<b>产品责任</b>				
PR1	核心	为改良而评估产品及服务在其生命周期各阶段对健康和安全的影 响，以及必须接受这种评估的重要产品 和服务类别的比例	是	第 18 页、第 28 页
PR2	追加	按结果划分，在产品和服务的生命周期中，在健康和 安全方面违反法规和自愿性守则的事件总数	是	第 32 页
PR3	核心	按照程序要求的产品及服务的信息种类，以及满足此类信息要求的重要产品和服务的比例	是	第 31-32 页
PR6	核心	为遵守与市场宣传相关的法律、标准和自愿性守则 而开展的项目	是	第 32 页
PR7	追加	违反与市场宣传相关的法规和自愿性守则的次数	是	第 32 页
PR9	核心	违反涉及产品和服务的提供与使用的相关法律法规所受到的重罚金额	否	