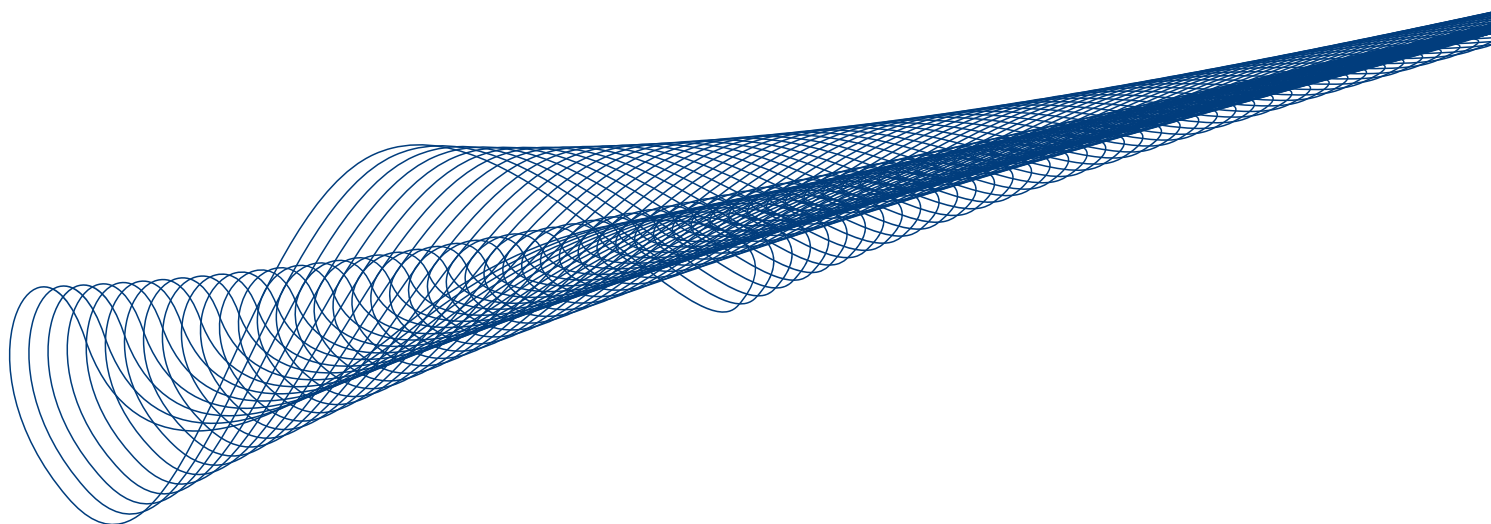


# *Remgro*

## *Beperk*



2014 VOLHOUBARE ONTWIKKELINGSVERSLAG

# VOLHOUBARE ONTWIKKELINGSVERSLAG

“'n Voorvereiste vir voortbestaan is aanpasbaarheid en diensbaarheid.”

(Dr Anton Rupert)

## INLEIDING

Remgro se huidige waardesisteem sluit die riglyne in wat sy stigter, dr Rupert, byna 60 jaar gelede vir die suksesvolle bedryf van sake neergelê het. Hierdie riglyne sluit die volgende in:

- ▶ **Eerlikheid** – want dit duur die langste
- ▶ **Korrektheid** – want dit skep vertroue by vriende en opponente
- ▶ **Hoflikheid** – wat waardigheid sonder hovaardigheid, en vriendelikheid sonder dienstigheid beteken
- ▶ **Diens** – in elke opsig: aan jou klant, jou medemens en jou land
- ▶ **Onderlinge steun** – sodat jy ander teen die leer van sukses kan opdruk terwyl jy self klim, want as jy ander aftrek, sal jy self val
- ▶ **Vertroue** – die geloof dat alles ten goede meewerk as elkeen sy plig doen

Remgro glo dat hierdie waardes die gees beliggaam waarin gestreef word om 'n goeie korporatiewe burger te wees. Uit bogenoemde is dit duidelik dat die drie pilare van volhoubare ontwikkeling, naamlik ekonomiese, maatskaplike en omgewingsvolhoubare praktyke, nog altyd deel van Remgro se kernwaardes was.

Remgro is ten volle daartoe verbind om sy besigheid op 'n volhoubare wyse te bestuur en die hoogste standaarde van etiek en korporatiewe bestuurspraktyke te handhaaf. Terwyl korporatiewe bestuur, risikobestuur en IT-bestuur in die korporatiewe en risiko-bestuursverslae behandel word, verskaf die volhoubare ontwikkelingsverslag 'n beter begrip van Remgro se pogings op maatskaplike en omgewingsgebied om sy kerndoelwitte van maksimum waardeskepping oor die kort, medium en lang termyn te bereik deur op etiese wyse sake te doen. Verwys na die onderstaande tabel vir eksterne erkenning en prestasies in hierdie verband gedurende die tydperk onder oorsig.

## VOLHOUBAARHEIDSHOOGTEPUNTE



## GESAMENTLIKE GERUSSTELLING

Verskaffing van gerusstelling	Sakeprosesse geraak deur gerusstelling	Verskaffer
Onafhanklike eksterne ouditeursverslag	Finansiële rapportering	PricewaterhouseCoopers Geïnk.
Interne auditverslae	Risikogebaseerde keuse van auditgebiede	Remgro se risiko- en interne audit
Interne risikobestuur	Alle sleutelsakerisikogebiede	Interne bestuursoorsigte, bygestaan deur Remgro se risiko- en interne audit
BBSEB vlak 5-bydraerverifikasie	Breë-basis swart ekonomiese bemagtiging	Empowerdex
Eksterne berekening van koolstofvoetspoor	Koolstofvoetspoorberekening	Carbon Calculated, bygestaan deur 'n onafhanklike konsultant

## EKSTERNE GERUSSTELLING

Ons erken die toenemende vereistes van beleggers en regulatoriese, asook ander riglyne, soos King III en die geïntegreerde verslagdoeningsriglyne vir eksterne gerusstelling oor gekose nie-finansiële inligting. Ons erken verder ons aanspreeklikheid teenoor ons aandeelhouers om inligting te verskaf wat relevant, akkuraat en betroubaar is. In hierdie verband moet daarop gelet word dat Remgro 'n gekombineerde gerusstellingsmodel volg wat bestuur, interne audit, en eksterne gerusstelling (bv. verifikasie van BBSEB-telkaart en koolstofopenbaarmakingsprojek (CDP)), soos in die tabel hierbo uiteengesit, insluit. Ons glo dat hierdie metodes die nodige gerusstelling gee oor die gehalte en betroubaarheid van die inligting wat verskaf word. Die verskillende opsies en vlakke van eksterne gerusstelling wat beskikbaar is, word voortdurend herwaardeer om die pad vorentoe te bepaal sover dit eksterne gerusstelling betref.

## BESTUURSBENADERING TOT VOLHOUBAARHEID

Remgro se direksie is in die finale instansie aanspreeklik vir die vertoning van die maatskappy, met inagneming daarvan dat strategie, risiko, prestasie en volhoubaarheid onafskeidelik is. In hierdie opsig het die direksie die algemene oorsig en rapportering oor volhoubaarheid aan die audit-en-risikokomitee, ondersteun deur die maatskaplike-en-etiese komitee, gedelegeer. Die rol en funksie van hierdie komitee word in meer besonderhede hanteer in die korporatiewe bestuursverslag en die verslag van die maatskaplike-en-etiese komitee op bladsy 65 en 78 van die geïntegreerde jaarverslag onderskeidelik.

## ETIEK EN NAKOMING

## Etiek

Die direksie glo dat etiese gedrag uit die toepaslike waardesisteme van die mense in diens van die maatskappy spruit, asook uit die sigbare etiese leierskap en waardegedrewe korporatiewe kultuur wat dit rig en ondersteun. Leierskap wat op etiese beginsels gegrond is, lei tot 'n kultuur van etiese en morele gedrag en die nakoming van wette, reëls, kodes en standaarde. Die direksie beskou dit dus as sy verantwoordelikheid om

'n kultuur van eerlikheid, deursigtigheid, billikheid, verantwoordelikheid en aanspreeklikheid daar te stel en te handhaaf ten einde die maatskappy as 'n voorkeurbeleggingsvennoot te posisioneer. Dit word gerugsteun deur etiese leierskap, aangesien etiek nie gereguleer kan word nie, maar uit persoonlike oortuiging spruit.

In hierdie verband het die maatskappy 'n Etiese Kode (die kode) aanvaar wat die raamwerk vir etiese praktyke en sakegedrag verskaf wat op alle direkteure en werknemers van toepassing is. Die kode is aan alle werknemers op Remgro se intranet beskikbaar en afskrifte daarvan word aan alle nuwe werknemers gegee. Die kode, sowel as 'n formele geskenkbeleid, verskaf duidelike riglyne oor geskenke, uitnodigings of gunste wat van enige verskaffer of ander party ontvang word. Die aanbied van gunste om onregmatige kommersiële voordele te bekom, is ook streng verbode.

Die audit-en-risikokomitee hou toesig oor die nakoming van die kode en hanteer gevalle van bedrog of onreëlmatighede. Gedurende die rapporteringstydperk was daar geen voorvalle van bedrog of onreëlmatigheid nie.

Die maatskappy het 'n **Etiese lyn** ingestel wat enige werknemer of belanghebbende in staat stel om inligting oor waargenome of vermeende onreëlmatige of onetiese gedrag in 'n vertroulike en beheerde omgewing te rapporteer. Die Etiese lyn word deur 'n onafhanklike derde party bestuur en is op 'n 24-uurgrondslag beskikbaar. In die jaar onder oorsig het die Etiese lyn geen oproepe ontvang wat verband gehou het met beweerde bestuurskendings of etiese ongerymdhede by Remgro nie. Wanneer oproepe ontvang word wat verband hou met beweerde onreëlmatighede by maatskappye waarin belê is, word sulke oproepe deur Remgro se verteenwoordigers in die direksies van daardie maatskappye na die toepaslike bestuurstrukture verwys.

Remgro Etiese Blitslyn 0800 86 4726  
of e-pos [ethicsline@kpmg.co.za](mailto:ethicsline@kpmg.co.za)

**Mededinging**

Die groep ondersteun, en hou hom by, relevante mededingings- en antitrustreëls, soos dit van toepassing is in die onderskeie regsgebiede waar hy sake bedryf. Gedurende die jaar is geen navrae ontvang rakende onmededingende, antitrust- of soortgelyke gedrag wat daartoe gelei het dat boetes gehef is nie.

**Nakoming**

In die jaar onder oorsig was daar geen voorvalle van wesentlike nie-nakoming van enige wette, regulasies, aanvaarbare standaarde of kodes nie en geen noemenswaardige boetes is ook gehef nie.

**VERHOUDING MET BELANGHEBBENDES**

Ons verhouding met alle belanghebbendes is gegrond op die volgende waardes wat in Remgro se etiese kode verskans en daardeur ondersteun word:

- ▶ **Verantwoordelikheid** vir die bates en bedrywighede van die maatskappy
- ▶ **Aanspreeklikheid** om sy besluite en bedrywighede teenoor aandeelhouers en ander belanghebbendes te regverdig
- ▶ **Billikheid** in die beoordeling van belanghebbendes se regmatige belange
- ▶ **Deursigtigheid** in die verskaffing van inligting op 'n wyse wat belanghebbendes in staat stel om ingeligte besluite oor die maatskappy se vertoning en volhoubaarheid te maak.

Remgro se direksie is die uiteindelijke bewaarder van sy korporatiewe reputasie en verhoudinge met belanghebbendes. In hierdie verband spel 'n formele beleid Remgro se benadering en strategie ten opsigte van verhoudinge met belanghebbendes uit om te verseker dat 'n inklusiewe benadering tot korporatiewe bestuur gevolg word.

Remgro gebruik 'n wye verskeidenheid kommunikasie-metodes om te verseker dat sy kommunikasie met belanghebbendes duidelik en verstaanbaar, sowel as deursigtig, ewewigtig en geloofwaardig is en alle relevante feite, hetsy positief of negatief, uiteensit. Sorg word gedra dat skakeling met belanghebbendes, waar moontlik, nie slegs eenrigtingkommunikasie behels nie, maar opbouende vennootskapsgegronde betrokkenheid verteenwoordig. Dit verseker dat die regmatige verwagtinge van alle belanghebbendes, sover moontlik, geïdentifiseer en hanteer word.

Remgro, soos ander organisasies, het op verskeie maniere 'n ekonomiese impak op belangegroeppe, onder andere deur die voortbring en verspreiding van waarde, die skep van werkgeleenthede, billike en mededingende vergoeding aan werknemers, asook korporatiewe maatskaplike besteding. Ons bestuur hierdie prosesse deurlopend en kommunikeer met belangegroeppe oor kwessies wat hulle raak, soos elders in hierdie verslag berig word.



### Aandeelhouders en die beleggersgemeenskap

Remgro se hoofdoelwit is om waardeskepping en volhoubare groei te maksimeer en in hierdie verband word besondere moeite gedoen om te verseker dat alle aandeelhouders of aandeelhoudersklasse regverdig behandel word. Spesiale sorg word gedra om minderheidsaandeelhouders teen optrede deur, of in die belang van, die hoofaandeelhouer te beskerm wat tot hul nadeel mag wees. In hierdie verband is 'n hoof onafhanklike direkteur in die jaar onder oorsig heraan gestel om as voorsitter van vergaderings op te tree in omstandighede waar die onafhanklikheid van die bestaande voorsitter potensieel teenstrydig mag wees.

Kommunikasie met beleggers is op die beginsels van tydige, ewewigtige, duidelike en deursigtige inligting gegrond. In hierdie opsig het die beleggersgemeenskap toegang tot dieselfde inligting waarvoor Remgro se aandeelhouders beskik. Duidelike protokolle bestaan wat die aard, omvang en frekwensie van kommunikasie met beleggers reël. Aandeelhouders en die beleggersgemeenskap word aangemoedig om Remgro se algemene vergaderings by te woon, waar aktuele sake openlik bespreek word. Verdere interaksie met institusionele beleggers vind twee keer per jaar by die inbel-aanbieding van tussen- en finale resultate plaas, waar vrae aan die hoofuitvoerende beampte en hoof finansiële beampte gestel kan word. Die beleggersgemeenskap is ook welkom om direk met senior bestuur te skakel.

Die mees onlangse, asook historiese, finansiële en ander inligting word op die maatskappy se webwerf by [www.remgro.com](http://www.remgro.com) gepubliseer.

### Werknemers

Vir Remgro om sy hoofdoelwitte te bereik, is dit noodsaaklik om werknemers van gehalte te werf en te behou. Ons werknemers word billik behandel en mededingend vergoed en Remgro streef daarna om aan alle werknemers die geleentheid te bied om hul potensiaal te verwesenlik. Tydens korporatiewe aksies word spesiaal daarna omsien dat werknemers wat aan die Remgro Ekwiteitsvereffende Aandelegroei-skema deelneem, nie gunstiger as gewone aandeelhouders behandel word nie.

Omdat Remgro 'n beleggingshouermaatskappy met 'n klein personeel op hoofkantoorvlak is, geskied kommunikasie met werknemers informeel by wyse van onder andere e-posboodskappe, die interne intranet, Remgro se webwerf, inligtingssessies en kennisgewingborde. Daar word seker gemaak dat alle kommunikasie met aandeelhouders ook aan werknemers oorgedra word.

### Maatskappye waarin belê word en ander aandeelhouders van hierdie maatskappye

Remgro se prestasie is direk gekoppel aan die vertonings van die onderliggende maatskappye waarin belê word en daarom word kommunikasie met hierdie ondernemings en mede-aandeelhouders as baie belangrik beskou. Verhoudinge met maatskappye waarin belê is, word hoofsaaklik deur direksieverteenwoordiging bestuur, met direkteure of senior bestuur van Remgro wat as nie-uitvoerende direkteure in die direksies van hierdie maatskappye dien. Hierdie verteenwoordigers het tydens direksievergaderings interaksie met die direkteure en senior bestuur van die maatskappye waarin belê word en, indien nodig, word verteenwoordigers van hierdie maatskappye aangemoedig om Remgro se senior bestuur te ontmoet vir besprekings oor hul besighede. Alle transaksies met mede-aandeelhouders in maatskappye waarin belê is, word op 'n billike wyse hanteer en in ooreenstemming met die onderliggende aandeelhouders-ooreenkomste. Remgro streef daarna om waarde tot hierdie beleggings toe te voeg.

### Gemeenskap

Korporatiewe burgerskap, die verbintenis van 'n onderneming om tot volhoubare ekonomiese ontwikkeling by te dra, onderskryf die beginsel dat geen besigheid in isolasie bestaan nie maar onmiskenbaar deel is van die omgewing waarin sake gedoen word.

In sy verhouding met die gemeenskap streef Remgro daarna om 'n waardevennoot te wees en daarom val die klem van sy gemeenskapsbetrokkenheid op armoedebekamping en investering in jongmense uit benadeelde gemeenskappe in die geloof dat sulke beleggings tot ver in die toekoms goeie dividende sal lewer. Remgro se korporatiewe maatskaplike beleggingsinisiatiewe word in meer besonderhede op bladsy 8 tot 12 bespreek.

### Leweransiers en diensverskaffers

Remgro glo daaraan om langtermyn-vennootskappe met diensverskaffers aan te gaan wat op onderlinge vertroue en respek gegrond is. Verskeie maatstawwe speel 'n rol in die keuse van geskikte diensverskaffers, waaronder voldoening aan gehaltestandaarde (indien van toepassing), bestendigheid en 'n bewese rekord van die organisasie en sy ondersteuningsnetwerk.

Aangesien Remgro 'n beleggingshouermaatskappy is, word sy kostestruktuur deurgaans met dié van effektrusters vergelyk om te verseker dat aandeelhouders nie benadeel word nie. As deel van die proses om korporatiewe koste te bestuur, word goeie verhoudinge met diensverskaffers gehandhaaf.

### Suid-Afrikaanse regering en beheerliggame

'n Oop en eerlike verhouding word met die regering en relevante beheerliggame gehandhaaf. In hierdie verband geskied kommunikasie op 'n ad hoc-grondslag soos die behoefte ontstaan en dit vind gewoonlik in die vorm van formele vergaderings plaas. Beheerliggame, soos die Nasionale Tesourie, die Suid-Afrikaanse Reserwebank (SARB) en die JSE Beperk, word op hoogte gehou van korporatiewe aksies in ooreenstemming met alle toepaslike wette en regulasies. Vergaderings met die SARB vind jaarliks plaas om hulle in te lig oor Remgro se buitelandse bedrywighede.

### BREË-BASIS SWART EKONOMIESE BEMAGTIGING (BBSEB)

#### Inleiding

Die direksie glo dat BBSEB 'n maatskaplike, politieke en ekonomiese noodsaaklikheid is en daarom word die inisiatiewe van die maatskappy se filiale, geassosieerdes en gesamentlike ondernemings in hierdie verband ondersteun en aangemoedig. In die mate waarin Remgro se filiale, gesamentlike ondernemings en geassosieerdes BBSEB implementeer, het Remgro se aandeelhouers in effek deel aan hierdie BBSEB-inisiatiewe en die koste en voordele daaraan verbonde.

Remgro meet sy BBSEB-status teen die generiese telkaartmaatstawwe van die Departement van Handel en Nywerheid. Volgens die jongste beoordeling van Remgro se BBSEB-status, wat in Augustus 2014 gedoen is, het Remgro 'n telling van 58.25 behaal en daardeur sy vlak 5-bydraerstatus behou. Die besonderhede van die beoordeling word volledig in Figuur 1 uiteengesit.

Figuur 1

#### BBSEB-TELKAART

Element	Aanwyser	Gewig	Telling
Ekwiteitseienaarskap	Persentasie-aandeel in ekonomiese voordele	20	<b>9.46</b>
Bestuurbeheer	Persentasie swart persone in uitvoerende bestuur en/of uitvoerende direksiekomitees	10	<b>3.11</b>
Gelyke indiensneming	Geweegde gelyke indiensnemingsanalise	15	<b>3.71</b>
Vaardigheidsontwikkeling	Vaardigheidsontwikkelingspandering in verhouding tot die totale betaalstaat	15	<b>6.44</b>
Voorkeurverkryging	Verkryging vanaf bemagtigde ondernemings en dié in swart besit in verhouding tot totale bates	20	<b>15.53</b>
Entiteitsontwikkeling	Gemiddelde waarde van bydrae tot ondernemingsontwikkeling as 'n persentasie van die teiken van 3% van netto wins na belasting	15	<b>15.00</b>
Sosio-ekonomiese ontwikkeling	Korporatiewe maatskaplike belegging tot voordeel van swart persone	5	<b>5.00</b>
<b>Totale telling</b>		100	<b>58.25</b>

Daar moet gelet word daarop dat die beoordeling die BBSEB-inisiatiewe van Remgro se vernaamste onafhanklike bedryfsfiliale, RCL Foods (insluitend Foodcorp en TSB Sugar) en Wispeco, insluit.

#### Ekwiteitseienaarskap

Die verifiëring van BBSEB-eienaarskap word gereël deur die praktykkodes met betrekking tot BBSEB (die kode), wat op 9 Februarie 2007 ingevolge Artikel 9(1) van die Wet op Breë-Basis Swart Ekonomiese Bemagtiging (Nr. 53 van 2003) geproklameer is. Die metode wat vir die verifiëring en sertifisering van Remgro se bydraes tot BBSEB-eienaarskap gebruik word, is ingevolge die bepalinge van Kode-reeks 100, Standpunt 102 – erkenning van die verkoop van bates, ontleen.

Daar moet op gelet word dat, bykomend tot bogenoemde, swart eienaarskap ook ingesluit is in die aandeelhoudings wat institusionele beleggers in Remgro hou (verwys na bladsy 120 van die geïntegreerde jaarverslag waar Remgro se belangrikste aandeelhouers aangedui word). Aangesien besonderhede oor die uiteindelijke begunstigdes van hierdie aandeelhoudings nie gereedlik volgens ras en geslag beskikbaar is nie, is dit nie gekwantifiseer nie.

Hoewel Remgro se BBSEB-telkaart die inisiatiewe van RCL Foods en Wispeco insluit, verwys die bespreking hieronder oor die ander elemente van die generiese telkaartmaatstawwe slegs na die bedrywighede by Remgro se hoofkantoor op Stellenbosch. Vir meer besonderhede oor die BBSEB-inisiatiewe by maatskappye waarin belê is, verwys na die afdeling "BBSEB by maatskappye waarin belê is" op die volgende bladsy.

### Bestuursbeheer

Remgro se direksie is saamgestel op 'n wyse wat verseker dat die gesamentlike vaardighede en ervaring van direkteure geskik is om sy verantwoordelikhede na te kom en die groep se doelwitte te bereik. Die direksie het die afgelope paar jaar aansienlik getransformeer, met vier van die tien nie-uitvoerende direkteure (40%) wat tans swart is. Op bestuursraadvlak is een uit die vyf lede swart.

### Gelyke indiensneming

Gelyke indiensneming is Remgro se grootste transformasie-uitdaging. 'n Jaarlikse arbeidsplan waarin Remgro se transformasiedoelwitte uiteengesit word, word aan die Departement van Arbeid voorgelê. Hoewel pogings aangewend word om die maatskappy se swart verteenwoordiging op bestuursvlak te verbeter, bly die lae personeelomset en geringe organiese groei, beperkende faktore. Meer besonderhede oor gelyke indiensneming word op bladsy 7 aangebied.

Remgro se opgesomde gelyke indiensnemingsverslag, soos op 31 Augustus 2013, word in Figuur 2 aangebied en sit die verspreiding van heelydse werknemers volgens ras en per beroepsvlak uiteen.

### Vaardigheidsontwikkeling

Remgro voldoen aan die vereistes van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling ingevolge waarvan 'n vaste persentasie van die betaalstaat as 'n opleidingsheffing aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens betaal word. 'n Jaarlikse verslag van alle opleiding wat in die maatskappy plaasgevind het, word ook aan die relevante SETA voorgelê.

### Voorkeurverkryging

Aangesien Remgro nie 'n bedryfsmaatskappy is nie, is die verkrygingsfunksie baie klein en word die verkrygingsprofiel deur 'n hoë dienskomponent gekenmerk eerder as deur materiaal aankope. Remgro koop meer as die helfte van sy goedere en dienste van BBSEB-geakkrediteerde handelaars. 'n Verbetering van die voorkeurverkrygingstelling bly 'n fokusgebied vir Remgro.

### Ondernemings- en sosio-ekonomiese ontwikkeling

'n Aansienlike hoeveelheid tyd en hulpbronne word intern gespandeer aan besigheidsontwikkeling en korporatiewe maatskaplike beleggingsinisiatiewe. Meer besonderhede oor die maatskappy se korporatiewe maatskaplike inisiatiewe word op bladsy 8 verskaf.

### BBSEB by maatskappye waarin belê is

Remgro monitor en dra by tot die BBSEB-vertoning van die maatskappye waarin belê is deur sy direksie-verteenwoordiging en deelname en fasilitering van korporatiewe aksies by hierdie maatskappye. Die BBSEB-status van Remgro se maatskappye waarin belê is, word in meer besonderhede behandel in die "beleggingsoorsig"-afdeling op bladsy 34 van die geïntegreerde jaarverslag.

Verdere inligting rakende die BBSEB-status van Remgro se bedryfsfiliale word behandel in die afdeling wat handel oor "volhoubaarheid by bedryfsfiliale" op bladsy 12.

Figuur 2

### OPGESOMDE GELYKE INDIENSNEMINGSVERSLAG (soos op 31 Augustus 2013)

Beroepsvlakke	Mans				Vroue				Buite-landers		Totaal
	S	B	I	W	S	B	I	W	Mans	Vroue	
Topbestuur	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	6
Senior bestuur	1	0	0	13	0	0	0	3	0	0	17
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste, asook middelvlakbestuur	0	1	2	20	0	0	0	8	0	0	31
Opgeleide tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	4	5	1	10	1	8	0	33	0	0	62
Halfgeskoold, met diskresionêre besluitneming	18	26	0	1	7	9	0	0	0	0	61
Ongeskoold, met gespesifiseerde besluitneming	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal heelydse</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>177</b>
Deelydse werknemers	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Groottotaal</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>178</b>

**ONS MENSE**

**Werknemersamestelling**

Remgro glo dat die gehalte van sy personeel 'n belangrike volhoubare voordeel bied. As 'n beleggingshouermaatskappy het hy 'n klein personeelkorps, wat op 30 Junie 2014 uit 173 werknemers (2013: 175 werknemers) bestaan het. Verwys na Figuur 3 waar meer besonderhede oor die samestelling van ons personeel, volgens ras, geslag en ouderdom, aangebied word.

In die jaar onder oorsig was Remgro se personeelomset 9.8% teenoor 8.0% in die vergelykende jaar tot 30 Junie 2013. Die omsetsyfers is bereken deur die totale aantal werknemers op jaareinde te gebruik. Deur slegs bedankings (dus vermybare werknemeromset) in aanmerking te neem, verminder bogenoemde syfers na 4.0% vir 2014 (2013: 2.9%).

**Werwing- en keuringbeleid**

Om te verseker dat Remgro 'n voorkeurbeleggingsvennoot bly, is dit belangrik dat werknemers van die hoogste gehalte gewerf, gekies en behou word. In hierdie verband sal die maatskappy te alle tye probeer om die beste kandidaat in 'n pos aan te stel. Remgro glo dat alle persone op gelyke indiensnemingsgeleenthede geregtig is en daarom word geen diskriminasie teenoor werknemers of aansoekers op grond van geslag, ras, geloof of ander redes toegelaat nie.

**Gelyke indiensneming**

Remgro onderskryf die beginsels van die Wet op Gelyke Indiensneming en in hierdie verband streef hy deur sy gelyke indiensnemingsbeleid daarna om gelyke geleenthede aan alle werknemers te bied en om geskikte individue te

identifiseer, te ontwikkel en te vergoed in ooreenstemming met hul prestasie, toewyding en lojaliteit. Spesiale aandag word aan groepe gegee wat vanweë historiese redes hulself in 'n minder bevoorregte posisie mag bevind.

**Werknemersvergoeding**

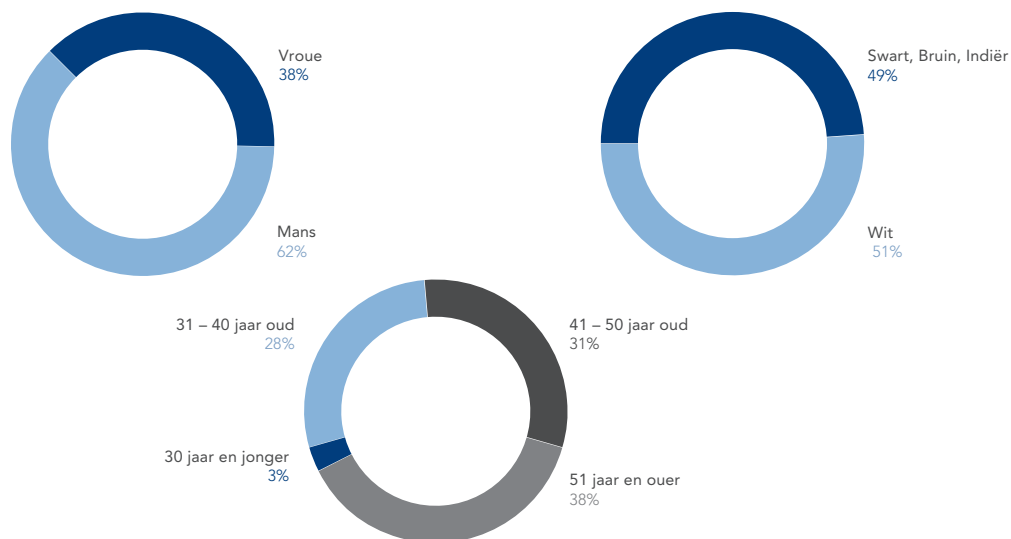
Ons doelwit is om werknemers billik, mededingend en volgens hul vermoë, vaardighede, verantwoordelikheid en prestasievlakke te vergoed. Die vlak van salarisse wat betaal word, is een van verskeie aspekte van ons strategie om mense van gehalte te behou, te motiveer en, waar nodig, te werf. Daarby bied Remgro ook aan sy personeel 'n stimulerende werkomgewing. Remgro het 'n formele vergoedingsbeleid wat die vergoedingsbenadering met betrekking tot direkteure en bestuursraadslede uiteensit. Verwys na die vergoedingsverslag op bladsy 89 van die geïntegreerde jaarverslag waar Remgro se vergoedingsbenadering volledig bespreek word.

Remgro bied aan sy werknemers aftreevoordele in die vorm van 'n omskrewevoordeelfonds (geslote) en omskrewedydraefonds wat onafhanklik van die maatskappy se finansies geadministreer word. Daarby word ook mediese versekering en studiehulp aan werknemers gebied.

**Opleiding en vaardigheidsontwikkeling**

Die hoofdoel van opleiding is om werknemers sodanig toe te rus dat hulle hul volle potensiaal kan verwesenlik tot voordeel van die maatskappy en hulself. Aangesien Remgro, as beleggingshouermaatskappy, oor 'n hoogs gespesialiseerde arbeidsmag beskik, word geen voorgeskrewe opleidingsprogramme aanbeveel nie. Individue

Figuur 3  
SAMESTELLING VAN WERKNEMERS (soos op 30 Junie 2014)





word egter aangemoedig om opleidingskursusse by te woon wat hulle beter kan toerus om hul werk te doen. Die afgelope paar jaar is verskeie werkwinkels en opleidingsessies oor King III, die Maatskappywet en die Kompetisiewet gehou om te verseker dat direkteure en bestuur toegerus is om gesonde korporatiewe bestuurspraktyke te implementeer en toe te pas op alle vlakke waar hulle betrokke is.

### Gesondheid en veiligheid

Die maatskappy het 'n gesondheids-en-veiligheidskomitee wat saamgestel is ingevolge die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid. Die komitee is 'n subkomitee van die risiko-en-IT-bestuurskomitee en verseker dat die maatskappy 'n veilige, gesonde en risikovrye omgewing vir sy personeel en besoekers bied en sien toe dat beheermaatreëls om risiko's te beperk doeltreffend is en toegepas word.

### MIV/vigs

Uit 'n beleggingshouermaatskappy se perspektief bestaan die risiko verbonde aan MIV/vigs uit twee elemente, naamlik:

#### Groeprisiko

Gegewe die potensiële uitwerking van MIV/vigs op markte, menslike kapitaal, die koste van indiensneming en die bedryfsprosesse van ondernemings waarin belê is, word hierdie risiko bestuur binne die strukture van die onderskeie maatskappye waarin belê word. Die vordering van hierdie beleid en strategieë word aan die hand van bestepraktykstandaarde gemonitor. Meer inligting rakende die bestuur van MIV/vigs by Remgro se bedryfsfiliale word op bladsy 12 van die verslag verskaf.

#### Maatskappyrisiko

Remgro het 'n formele MIV/vigs-beleid en is verbind tot daadwerklike stappe om die pandemie, en die besigheidsrisiko's daaraan verbonde, te bestuur. Die beleid maak onder andere vir die volgende voorsiening:

- ▶ Dat alle wetlike verpligtinge met betrekking tot MIV/vigs nagekom word
- ▶ Dat daar op geen wyse teen werknemers of potensiële werknemers gediskrimineer word op grond van hul MIV-status nie
- ▶ Dat inligting oor die MIV-status van werknemers streng vertroulik gehanteer word
- ▶ Dat algemene maatreëls ingestel en bestuur word om toevallige besmetting te voorkom

Die Remedi Mediese Hulpskema, waaraan die meeste Remgro-personeel behoort, beskik oor 'n bestuursplan vir MIV/vigs waaraan werknemers volgens hul keuse deelneem.

### BELEGGING IN DIE GEMEENSKAP

Remgro se korporatiewe maatskaplike bestedingsinisiatiewe en skenkingsprogram dek 'n breë spektrum van die gemeenskap en kan in die volgende kategorieë opgesom word:

- ▶ Gemeenskapsontwikkeling
- ▶ Kulturele ontwikkeling
- ▶ Entrepreneurskap, opleiding en opvoeding
- ▶ Omgewing
- ▶ Gesondheidsorg
- ▶ Sportontwikkeling

Remgro probeer om 'n korporatiewe maatskaplike besteding van 2.5% van sy jaarlikse netto oorskot kontantvloei te handhaaf. In hierdie opsig is daar 'n amptelike donasiekomitee wat gereeld vergader om verdienstelike instansies te oorweeg en skenkings goed te keur. Skenkings aan kwalifiserende instansies word op 'n jaarlikse grondslag vir 'n spesifieke tydperk gemaak en hoewel bydraes oor 'n taamlike breë spektrum strek, is daar twee ooglopende uitsonderings: politieke partye en kerkgenootskappe. Hoewel die maatskappy sy werknemers se reg respekteer om volgens keuse by hierdie instansies betrokke te raak, oefen hyself nie 'n keuse uit nie.

Gedurende die jaar onder oorsig het Remgro se korporatiewe maatskaplike besteding R23 miljoen bedra (2013: R14 miljoen), soos in die onderstaande tabel uiteengesit.

Opsomming van korporatiewe maatskaplike besteding	Jaar 30 Junie 2014 R miljoen	Jaar 30 Junie 2013 R miljoen
Gemeenskapsontwikkeling	8	4
Kulturele ontwikkeling	3	2
Entrepreneurskap, opleiding en opvoeding	9	4
Omgewing	1	2
Gesondheidsorg	1	1
Sportontwikkeling	1	1
	<b>23</b>	14

Die vernaamste inisiatiewe waarby Remgro in die jaar onder oorsig betrokke was, sluit die volgende in:

### Gemeenskapsontwikkeling

**Versterk ons Samelewing (SOS)** – is deur Remgro, saam met die Groter Stellenbosch Ontwikkelingstrust, gestig om die vermoë van 'n gekose groep van 24 liefdadigheidsorganisasies in die omgewing te versterk. Die meeste gemeenskapsinstellinge het nie 'n gebrek aan leierskap of entoesiasme nie, maar gaan dikwels mank aan die strukturele vermoë om deur te breek en hul volle potensiaal te verwesenlik.

Die SOS-inisiatief beoog om die gaping tussen belanghebbende sakeondernemings en liefdadigheidsorganisasies te oorbrug en die begunstigdes met befondsing, kundigheid, menslike verhoudinge, stelsels, bestuur en regskwessies by te staan. Die afgelope jaar is goeie vordering in al hierdie kategorieë gemaak. 'n Baie positiewe gevolg van die SOS-program is die gevoel wat deelnemers ervaar dat hulle iewers tuishoort en na waarde geskat word.

Die SOS-projek het sy tweede siklus in Mei 2014 voltooi en 'n onafhanklike waardebeoordeling is gedoen om die suksesse en uitdagings van die tweede siklus te evalueer. Tot op hede is die volgende belangrike kwantitatiewe suksesaanwysers geïdentifiseer:

- ▶ Altesame 1 580 opleidingsure vir alle organisasies gesamentlik.
- ▶ 'n Totaal van 201 uur vrywillige hulp deur Remgro-werknemers.
- ▶ Elke organisasie het gemiddeld 88 uur se opleiding ontvang.

**Ikamva Labantu** – hierdie breëbasis-gemeenskapsorganisasie voorsien in die behoeftes van brandarm mense in armoedige woongebiede van Kaapstad. Dit volg 'n holistiese benadering ten opsigte van die ontwikkeling van arm gemeenskappe en aandag word veral aan wees- en kwesbare kinders, kleintydse ontwikkeling, die behoeftes van bejaardes, asook gesondheid en welsyn gegee. Die afgelope 14 jaar het Ikamva se vennootskap met Remgro 'n beduidende impak op kwesbare gemeenskappe gehad. Nie net dienste en ontwikkeling is aan hulle verskaf nie, maar ook hoop. Remgro se bydrae help om die enjin te versterk wat stukrag aan die organisasie se inisiatiewe en projekte gee.

**Stellenbosch-Gemeenskapsontwikkelingsprogram (SGOP)** – hierdie inisiatief is gesetel in Kayamandi, 'n woongebied aan die buitewyke van Stellenbosch, waar die meeste van die inwoners in informele nedersettings en in uiterste armoede leef. SGOP se hoofdoel is om wanvoeding te bekamp en sodoende armoede onder begunstigdes te verlig. Kos word aan sowat 2 000 hoër-, laerskool- en

voorskoolse kinders verskaf, terwyl nagenoeg 100 werklose ouers in 'n volhoubare broodwinnersprogram betrek word.

**Stellenbosch Voedingsaksie** – 'n onlangse studie het aangedui dat 28% van die plaaslike bevolking nie voedsel-sekerheid het nie. Voedingsaksie sien om na hierdie nood deur sowat 8 500 maaltye en 1 000 kospakkies per week aan 4 000 behoeftige persone by 30 voedingspunte te verskaf. Ondersteuning word ook aan 25 ander organisasies, soos Jeuguitreik, die Nagskuiling, verskeie crèches en skole gegee. 'n Bykomende fokus van die Voedingsaksie is om deel te neem aan gemeenskapsprojekte wat opheffingswerk onder die jeug doen en ook om uit te reik na terminale pasiënte (MIV/Vigs en TB) deur klinieke te besoek en pasiënte na die bestaande voedingspunte te nooi. Hierbenewens word sowat 3 000 bystaanmaaltye maandeliks versprei, terwyl Stellenbosch se rampbestuur in tye van nood ondersteun word.

**Kinderwelsyn Suid-Afrika (Stellenbosch)** – beskerm, beveilig en bevorder die belange van kinders en hul gesinne. Deur die verskaffing van professionele maatskaplike dienste word na die maatskaplike behoeftes van individue en gesinne omgesien. Gemeenskappe word bemaagtig deur programme en ontwikkelingsprojekte wat kapasiteit bou.

### Kulturele ontwikkeling

**Veldorkesstigting** – het 40 veldorkesprogramme landwyd, waardeur sowat 4 800 jongmense tussen die ouderdom van sewe en 21 bereik word. Dit skep lewensinspirende geleenthede vir die jeug deur die dissipline en kreatiwiteit van musiek en beweging. Komende uit armoedige omstandighede, word die jongmense nie alleen musiek en beweging geleer nie, maar ook selfvertroue en sosiale vaardighede. Dit loop uit op leierskapsopleiding wat hulle die volwasse lewe indra.

Die Cape Whaler-veldorkes, wat deur Remgro geborg word, tree in een van die mees stabiele omgewings van die stigting op en geniet die ondersteuning van verskeie skole in Stellenbosch en Macassar, wat as vergaderplekke vir repetisies gebruik word.

### Entrepreneurskap, opleiding en opvoeding

**TSiBA** – gestig in 2004 met die visie om 'n vonk vir loopbaanontwikkeling te verskaf, help hierdie unieke private sakeskool studente, wat andersins nie toegang tot hoër onderwys kan kry nie, om hul volwasse lewe met 'n voorsprong te begin. Dit word moontlik gemaak deur aan opkomende leiers die geleentheid te bied om hoërgraadse, geakkrediteerde kursusse te volg wat op die ontwikkeling van entrepreneurskap en leierskap ingestel is. TSiBA integreer persoonlike ontwikkeling met sakeopleiding en verskaf 'n groot verskeidenheid leerleenthede deur gekoördineerde internskappe, mentorskappe, asook leierskap-, entrepreneurskap- en loopbaanbestuursprogramme, wat die kern van die graadaanbod vorm.

**Shalamuka-Stigting** – hierdie stigting het in 2006 tot stand gekom om langtermynbefondsing, onder andere deur deelname aan SEB-transaksies, te werf vir die hoogaangeskrewe Penreach-program, 'n nie-winsmakende, holistiese skoolontwikkelingsinisiatief. Die stigting streef daarna om die vaardighede van onderwysers en die gehalte van skoolonderrig in Mpumalanga en omliggende gebiede te verbeter. Nagenoeg 2 400 onderwysers en 400 000 leerders uit 900 skole vind jaarliks baat by hierdie inisiatief – die grootste skoolgebaseerde onderwysuitreik in Afrika. Sowat 91% van alle begunstigdes (onderwysers) is vroue.

**SciMathUS** – sedert die ontstaan daarvan 13 jaar gelede het meer as 700 studente hierdie oorbruggingsprogram van die Universiteit van Stellenbosch suksesvol voltooi, van wie sowat 70% vir voorgraadse studies op Stellenbosch en ander instellinge vir hoër onderwys geregistreer het. Die hoofdoel van die program is om talentvolle swart studente uit benadeelde gemeenskappe te help om toegang tot hoofstroom tersiêre onderwys te kry en hulle verder in fisiese en toegepaste wetenskap, ingenieurswese, mediese en gesondheidswetenskappe en ekonomiese en bestuurswetenskappe te bekwaam.

**Columba Leadership** – bied leierskapsakademies by skole aan met die doel om verantwoordelike leierskap onder Suid-Afrikaanse jeug te bevorder en sodoende aktiewe burgers, met 'n sterk maatskaplike en omgewingsbewussyn, op te lewer wat deur diensbaarheid leiding kan gee. Deur jongmense in hulself te laat glo, en aan hulle 'n raamwerk van waardes te gee, word die potensiaal ontsluit om positiewe maatskaplike verandering teweeg te bring.

**Bergzicht-Opleidingsentrum** – is in 1992 gestig in antwoord op die dringende behoefte aan opleiding vir ongeskoolde en werklose mense in die Wes-Kaap. Met sy setel in Stellenbosch verskaf hierdie sentrum, deur middel van kort- sowel as omvattende kursusse, onderrig in werkverwante vaardighede, soos tuisbestuur, bejaardesorg, spyseniering en kindersorg. Dit het ook 'n interne plasingsburo wat studente na die voltooiing van hul kursusse help om heelydse indiensneming te bekom, of om hul eie werkgeleentheid te skep.

**ORT-Tech** – die afgelope jaar het die Remgro-ORT SEED-projek, wat ten doel het om die lees- en syfervaardighede van graad 6-leerders in twaalf skole in die Stellenbosse distrik te verbeter, voortgegaan om op leerkragontwikkeling in wiskunde te fokus. Matige sukses is behaal, soos blyk uit die toename in slaagpersentasies in die meeste skole wat aan die program deelneem.

Wat egter kommer wek, is die lae vlak van geletterdheid in skole. Ondanks 'n toename in die beskikbaarheid van lees/biblioteekboeke blyk leerders se swak leesvaardigheid 'n kritieke leemte te wees. Dis 'n diepgaande probleem

wat onderrig in alle vakke, wiskunde ingesluit, belemmer. ORT hanteer nou die probleem deur die aanbod van naskoolse leesprogramme vir graad 3- en graad 6-leerders by projekskole.

**Thuthuka-Beursfonds** – die hoofdoel van hierdie fonds is om die aantal geoktrooieerde rekenmeesters (GR'e) in die land te verhoog; om die GR-handelsmerk as 'n gesogte loopbaan te bemark; om die demografie van die professie in ooreenstemming met die demografiese profiel van die land te bring; en om jaarliks sowat 400 swart en Kleurling-studente by SAIGR (Suid-Afrikaanse Instituut vir Geoktrooieerde Rekenmeesters)-geakkrediteerde universiteite te plaas en te ondersteun. Deur hierdie transformasie- en vaardigheidsontwikkelingsinisiatief wil Thuthuka 'n bydrae lewer om die land se ekonomie te versterk.

**Helpmekaar-Beursfonds** – vir meer as 90 jaar reeds is hierdie fonds betrokke by die verskaffing van finansiële hulp aan Afrikaanssprekende studente van alle bevolkings-groepe om aan instellinge van hoër onderrig te studeer. In baie gevalle bestaan geldelike hulp uit 'n lening- sowel as 'n beurskomponent en word daar ruim tyd aan studente gegee om na afloop van hulle studies hul lenings terug te betaal. Die fonds, een van min wat vir die volledige finansiële behoefte van studente voorsiening maak, word aangedryf deur die geloof dat 'n belegging in die talente en vermoë van ons jeug die mees effektiewe manier is om die toekoms positief te beïnvloed en te verseker dat die geleentheid wat deur opleiding geskep word, 'n bydrae lewer om ekonomiese groei volhoubaar te maak.

**Die Click-stigting** – het die innovering en toets van nie-konvensionele tegnologie-gebaseerde oplossings, met skaalpotensiaal, ten doel wat 'n betekenisvolle impak op die onderrig van individue het. Deur die Reading Eggs-geletterdheidsprogram word leerders gehelp om vaardigheid in Engels op die toepaslike ouderdomsvlak te bereik.

**Die Mandela Rhodes-stigting** – 'n Mandela Rhodes-studiebeurs is meer as net 'n beurs. Dit behels 'n unieke leierskapsontwikkelingsgeleentheid op die Afrika-vasteland. Net so belangrik soos die studiekoste, wat ruim tydens die studietydperk gedek word, is die leierskapsontwikkelingskomponent wat aan die beursprogram gekoppel is. Jong Afrikane met akademiese vaardigheid en 'n breë leierskapspotensiaal word na 'n streng benoeming- en seleksieproses tot die Mandela Rhodes-beursprogram toegelaat. Hulle kry dan die geleentheid om 'n nagraadse kwalifikasie op honneurs- of magistervlak te verwerf, met gelyktydige deelname aan 'n pasgemaakte leierskapsprogram vir elke student onder die leiding van die studiebeursbestuurder. Dit sluit die bywoning van drie spesiale werkwinkels vir leierskapsontwikkeling per jaar in.

**SA Kollege vir Toerisme** – elke jaar huisves hierdie kollege 90 jong vroue uit 'n benadeelde agtergrond tydens 'n jaar lange kursus wat uitsluitlik op die verwerwing van diensvaardighede in die gasvryheidsbedryf gemik is. Wanneer hulle sodanig bekwaam is, keer hulle na hul lande van oorsprong terug met 'n goeie kans om werk in die toerismebedryf te vind. Tot op hede het 708 jong vroue hul opleiding by die kollege voltooi. Die afgelope vier jaar het die kollege se Spoonsny-akademie ook 15 spoorsnyers per jaar opgelei.

**Skoleprojek** – as deel van die korporatiewe maatskaplike beleggingsprogram befonds die maatskappy 'n steunprogram vir skole met uitdagende onderrigomstandighede in die Stellenbosse streek wat deel van die Kaapse Wynland-Onderwysdistrik vorm. Met inagneming van die ingewikkeldhede van die onderwysomgewing streef die program daarna om 'n holistiese, geïntegreerde en volhoubare bydrae te lewer.

As deel van bogenoemde het Remgro 'n Stellenbosse breëbandinisiatief begin om breëband vir alle skole in die Stellenbosse munisipale gebied toeganklik te maak. Die doel van die inisiatief is om as katalisator op te tree om die digitale kloof wat in die Stellenbosse omgewing bestaan, te oorbrug. Elke leerder in dié gebied behoort 'n gelyke blootstelling te hê aan die digitale era wat ons nou betree. Gedurende die jaar is 16 van die nagenoeg 40 skole aan die netwerk gekoppel. Die diens is heelwat beter as bestaande kommersiële aanbiedings en skep 'n omgewing wat bevorderlik vir leer en eksperimentering is. Die terugvoer van die skole tot op hede is baie positief. In die nuwe finansiële jaar sal die diens uitgebrei word, met die klem veral op plattelandse skole.

### Omgewing

**Stigting vir Vredesparke (PPF)** – PPF is deur wyle dr Anton Rupert, wyle Prins Bernhard van Nederland, asook wyle oudpresident mnr Nelson Mandela, gestig met die visionêre gedagte om lande in die Suider-Afrikaanse Ontwikkelingsgemeenskap (SAOG) te help om hul natuurlike hulpbronne gesamentlik te bestuur ten einde die sosio-ekonomiese ontwikkelingsgeleenthede wat verhoogde toerisme bied, ten beste te gebruik. In daardie stadium kon hulle nouliks voorsien het dat die SAOG se vredesparke, of oorgrensbewaringsgebiede, 17 jaar later meer as 'n miljoen vierkante kilometer sou beslaan. Suider-Afrika se mededingende voordeel is in sy natuurlewe geleë en 'n groot aantal huishoudings is van hierdie bedryf afhanklik. Die afgelope jaar was daar 'n beduidende toename in natuurlewe-misdade (in die besonder die slagting onder hoëwaarde-spesies, soos renosters en olifante) tot 'n vlak waar dit die voortbestaan van die streek se oorgrensbewaringsgebiede bedreig.

**WWF Suid-Afrika (WWF-SA)** – die afgelope 46 jaar het WWF-SA 'n sleutelrol in die bewaring van ons unieke natuurlike hulpbronne gespeel en oplossings help vind vir omgewingskwessies van nasionale en internasionale belang. Die uitdagings het met die tyd egter toegeneem eerder as afgeneem en tans is Suid-Afrika se natuurbronne onder groter druk as ooit tevore. Klimaatsverandering, onverantwoordelike mynbou- en visvangpraktyke en renosterstropery is slegs enkele van die kwessies waarmee WWF-SA tans worstel. Uiteindelik gaan bewaring oor mense en oor hoe om mense se gedrag te verander. Die hoofdoel van WWF-SA se bestaan is om te verseker dat mense in harmonie met die natuur lewe.

### Gesondheidsorg

**Wits Donald Gordon-Mediese Sentrum (WDGMS)** – Remgro het hom in 2004 verbind om die eerste private akademiese hospitaal in Suid-Afrika vir 'n tydperk van 10 jaar te ondersteun. WDGMS is gestig met die doel om 'n fasiliteit vir die opleiding van topspesialiste in die privaatsektor te skep in 'n poging om hul vaardighede tot voordeel van die gesondheidsorgsektor in Suid-Afrika te behou. 'n Verblydende aspek is dat 'n aansienlike aantal dokters wat hul opleiding oor die jare by die sentrum voltooi het, verkies het om aan te bly en praktyke daar te vestig eerder as om geleenthede elders, of oorsee, te benut.

**Stigting vir Orgaanskenkers van SA** – vir 26 jaar reeds speel die stigting 'n deurslaggewende rol om lewensondersteunende organe te bekom vir diegene wat oorplantings dringend nodig het. Vir ontvangers is die beskikbaarheid van organe dikwels 'n geval van lewe of dood. Remgro het die afgelope jaar weer tot hierdie voortreflike inisiatief bygedra deur 'n aantal vlugte vir die vervoer van organe te borg. 'n Spesiale woord van dank word graag aan die personeel van die lugvaartmaatskappy Falconair oorgedra vir hul wonderlike ondersteuning in hierdie verband.

### Sportontwikkeling

**SA Gholfontwikkelingsraad (SAGOR)** – sedert 1999 het SAGOR 'n netwerk van afrigters en beamptes byeengebring wat die spel landwyd in stede en in van die mees afgeleë gebiede ontwikkel. SAGOR het tans 1 704 aktiewe spelers in die program, met 29 afrigters wat die spelers landwyd afrig. Afrigtingsessies vind op 'n weeklikse grondslag plaas. Benewens sy gewone jaarlikse bydrae borg Remgro ook 'n maandelikse toernooi in die Bolandstreek. Hierdie toernooi gee aan baie spelers die geleentheid om mededingend deel te neem, terwyl bestuurders en afrigters kans kry om die beste beskikbare talent te besigtig.

**Endurocad SA Endurance-akademie** – behels 'n volledige oplossing vir voorste uithou-atlete deur spesialisering in hierdie veld en die aanbied van beroepsafrigting. Die program maak voorsiening vir 'n volledige sportbestuursoplossing, insluitende wedloopbestuur, kontrakopsporing en -onderhandelings, handelsmerk- en ondernemingsontwikkeling, bemarkings- en reputasiebestuur, lewensvaardigheidsontwikkeling en ander ondersteuningsdienste.

#### VOLHOUBAARHEID VAN BEDRYFSFILIALE

Remgro se twee vernaamste bedryfsfiliale, te wete RCL Foods en Wispeco, word op 'n gedentraliseerde grondslag as onafhanklike entiteite, met outonome direksies, bedryf en bestuur. Slegs opgesomde nie-finansiële inligting, wat verband hou met hul bestuurstrukture, sowel as maatskaplike en omgewingsvertonings, word in hierdie verslag verskaf, terwyl hul finansiële vertonings in meer besonderhede in die beleggingsoorsigte op bladsy 38 en 50 van die geïntegreerde jaarverslag behandel word.



#### RCL Foods

##### *Inleiding*

RCL Foods is op die JSE Beperk in die afdeling “Verbruikersgoedere – voedselvervaardigers” genoteer, met die aandelekode “RCL”.

Voorheen het RCL Foods drie bedryfsfiliale gehad, naamlik Rainbow Farms, Vector Logistics en Foodcorp. Met ingang van 1 Januarie 2014 het RCL Foods TSB Sugar RSA Eiendoms Beperk (TSB) van Remgro bekom. TSB is 'n voorste Suid-Afrikaanse produsent van suiker en waardetoegevoegde produkte, wat hoofsaaklik onder die goed gevestigde handelsmerk *Selati* bemark word. Neweprodukte van die suikervervaardigingsproses, soos bagasse en molasse, word in die produksieproses van *Molatek*, TSB se veevoerbedryf, gebruik. Tensy anders vermeld, hou die verslag oor volhoubaarheid wat volg, verband met al RCL Food se bedrywighede.

Rainbow Farms se besigheid sluit die broei en grootmaak in van sy eie pluimvee wat deur sy eie voermeule gevoed word, sowel as die verwerking en bemarking van varsvleis, bevrore, waardetoegevoegde en ander geprosesseerde hoender. Vector Logistics is 'n spesialis-, derdeparty-logistieke diensverskaffer vir die voedselbedryf in Suider-

Afrika. Hierdie diens sluit in bevrore en verkoelde produkte, sowel as produkte wat teen kamertemperatuur vervoer moet word. Vector verskaf geïntegreerde logistieke dienste aan die kleinhandel, groothandel en voedseldienssektore, insluitende dienste aan Rainbow Farms. Rainbow Farms en Vector se handelsmerke soos *Rainbow*, *Farmer Brown*, *Rainbow FoodSolutions*, *Epol*, *Cobb* en *Vector logisticsolutions*, is welbekend.

Foodcorp se handelsmerke is ook goed gevestig en sluit name soos *Nola*, *Ouma*, *Yum Yum*, *Catmore*, *Dogmor*, *Bobtail*, *Mageu*, *Sunbake* en *Piemans* in.

##### *Bestuur, risikobestuur en nakoming*

RCL Food se direksie bestaan uit nege nie-uitvoerende (van wie vyf onafhanklik is) en twee uitvoerende direkteure. Daar moet gelet word daarop dat die voorsitter van die direksie, mnr Jannie Durand, nie onafhanklik is nie, in die lig van sy rol as hoofuitvoerende beamppte van Remgro Beperk, RCL Foods se hoofaandeelhouer. In hierdie verband het RCL Foods mnr R V Smither as hoof onafhanklike direkteur op 30 Augustus 2011 aangestel om as voorsitter van vergaderingsop te tree in omstandighede waar die onafhanklikheid van die voorsitter potensieel teenstrydig mag wees.

Aangesien RCL Foods 'n genoteerde maatskappy is, moet hy aan die noteringsvereistes van die JSE en die aanbevelings van King III voldoen. Die maatskaplike-etiese komitee hersien en monitor en beoordeel die maatskappy se vertoning op terreine soos goeie korporatiewe burgerskap, verbruikersverhoudinge, gelyke indiensneming en arbeidsverhoudinge. RCL Foods se risikokomitee, wat 'n subkomitee van die direksie is, is verantwoordelik vir toesig oor die geskiktheid en algehele doeltreffendheid van die groep se risikobestuursfunksie en die implementering daarvan deur bestuur. Dié komitee word deur 'n interne ouditafdeling ondersteun wat uit 'n toegewyde span toepaslik gekwalifiseerde en tegniese ervare personeel bestaan.

##### *Sleutelvolhoubaarheidsgebiede*

Klante raak toenemend proaktief ten opsigte van kwessies soos gesondheid en veiligheid, boerderypraktyke, diere-welsyn, produkveiligheid en -etikettering. RCL Foods hanteer hierdie kwessies op verskeie maniere en hieronder is 'n verkorte weergawe van sy volhoubaarheidsverslag in hierdie verband. Bestuurstelsels soos ISO, FSSC, OHSAS, NOSA en SANS is oral in RCL Foods geïmplementeer om aan gehaltevereistes en regulasies te voldoen.

## BELANGHEBBENDES SE KOMMER

## WAT ONS DOEN

## Produkgehalte en -veiligheid

Aanstelling van produksinspekteurs en prosesserings- en ingenieurspersoneel om veilige produkte te verseker wat aan bepaalde spesifikasies voldoen

Aanstelling van "Safety, Health, Environmental and Quality Management"-spanne om verwerking, voedselveiligheid en wetlike en gehaltevoldoening deur middel van oudits te verifieer

Voldoening aan ISO 22000 en FSSC 22000

## Etikettering

Voldoen aan die regulasies van die Wet op Voedingstowwe, Kosmetiekware en Ontsmettingsmiddels (Nr. 154 van 1972) en regulasie R146

Ondersteun die Verbruikersgoedereraad van Suid-Afrika (CGCSA) en Globale Standaarde (GS1) in die lys van alle produkte met GS1

## Boerderypraktyke (Rainbow)

Onderskryf die Britse Pluimveeraad se "Assured Chicken Production Programme" wat die hoogste standarde vir die voeding en welsyn van pluimvee daarstel

## Dierewelsyn (Rainbow)

Oudits van dierewelsyn deur onafhanklike geakkrediteerde ouditeure regdeur landboudisipliene om nakoming van dierewelsynvereistes te verifieer

## Huisvesting van hoenders (Rainbow)

Voorraaddigtheid van hokke word bepaal deur vloerspasie van die hok en toerusting daarin

## Voeding

Toegang tot plase word deur streng bio-sekureitsmaatreëls beheer

Voedselgrondstowwe word beheer deur die Wet op Misstowwe, Veevoedsel, Landboumiddels en Veemiddels (Nr. 36 van 1947)

## Dieregesondheid en -veiligheid (Rainbow)

Tropbehandeling word beheer deur die Wet op die Beheer van Medisyne en Verwante Stowwe (Nr. 101 van 1965)

Gereelde DBV-inspeksies

## Halaalstatus (Rainbow en Foodcorp)

Hoenders word deur halaal-slagters geslag en gereelde inspeksies word deur die Suid-Afrikaanse Halaalowerheid (SANHA) en die "Muslim Judicial Council" (MJC) gedoen

By Foodcorp verseker inspeksies deur die MJC en die "Islamic Council of South Africa" (ICSA) dat alle praktyke in ooreenstemming met Halaal standarde by die volgende afdelings is:

- Piemans
- Spesialiteitsvoedsel
- Kruideniersware
- Bakkerie

## Verbruikersinsig

Bemarking- en produkontwikkelingspanne verseker dat RCL Foods mededingende handelsmerke teen mededingende pryse ontwikkel en bemark

### Mense

RCL Foods is daartoe verbind om 'n organisasiekultuur te skep waar alle werknemers hul volle potensiaal kan verwesenlik. Vanweë die onlangse verkryging van TSB, asook Rainbow se besluit om sommige van sy tydelike/geleentheidswerkers heelyds in diens te neem, het RCL Foods se getal heelydse werknemers met 4 650 tot 17 958 op 30 Junie 2014 toegeneem. Deur konstruktiewe erkenningsooreenkomste het RCL Foods 'n bedingings-eenheid daargestel waaraan 78% van sy personeel behoort en waardeur onderhandelings met erkende vakbonde oor salarisse en diensvoorwaardes jaarliks plaasvind. Vanweë die onlangse verkryging van Foodcorp en TSB is RCL Foods in die proses om 'n gewysigde gelyke indiensnemingsplan vir die vyf jaar tot 2020 op te stel. RCL Foods bly daartoe verbind om noodsaaklike transformasie na te streef ten einde 'n diverse en inklusiewe werkerskorps daar te stel wat sy kliëntebasis, asook die samelewing waarin hy sake doen, sal weerspieël. Die samestelling van RCL Foods se werksmag ten opsigte van ras, geslag en ouderdom word in Figuur 4 getoon.

RCL Foods het 'n nasionale gesondheids- en veiligheidsbeleid wat alle bedrywe en geriewe verbind tot die daarstelling en handhawing van 'n gesonde en veilige

werkomgewing. Die maatskappy se afdelings het die volgende "frekwensiekoers ten opigte van belemmerende voorvalle" (DIFR) in 2013 behaal:

- ▶ Rainbow en Vector: 1.8 (2012: 1.7)
- ▶ Foodcorp: 2.1
- ▶ TSB: 1.2

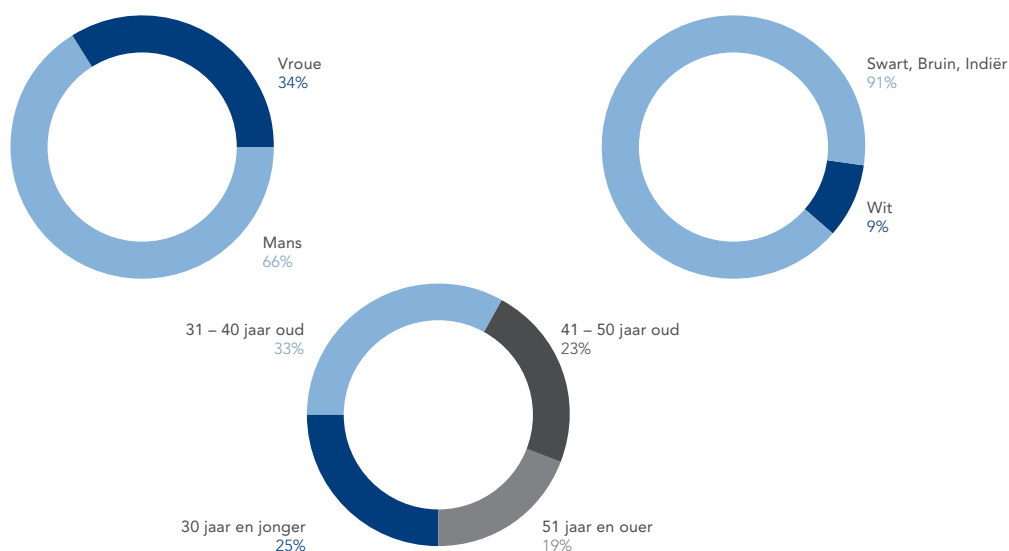
Die DIFR is 'n internasionaal aanvaarde standaard vir die meting van veiligheidsprestasie en hou verband met die aantal ongeskiktheidsvoorvalle vir elke 200 000 man-ure gewerk.

RCL Foods se MIV/vigs-beleid gee leiding aan die maatskappy se bestuur van MIV/vigs, met die klem op onderrig, portuuroopvoeding, voorkoming en vrywillige berading en toetsing. Die beleid verseker ook dat geen diskriminasie in die werkplek plaasvind nie en dat werknemers wat die kliniek bywoon, dit vertroulik doen. Rainbow borg ook MIV/vigs-bewusmakingsdae vir die jeug om die gemeenskap ingelig te hou.

RCL Foods se opleidingsuitgawes vir die jaar tot Junie 2014 het R23 miljoen bedra teenoor R18 miljoen in die jaar tot Junie 2013.

Figuur 4

#### SAMESTELLING VAN WERKNEMERS (soos op 30 Junie 2014)



### BBSEB

RCL Foods se jongste BBSEB-verifikasieproses is gegrond op inligting vir die jaar geëindig 30 Junie 2013 en sluit die resultate van Foodcorp vir die eerste keer in. 'n Vlak 5-bydraevlak, gelykstaande aan 'n verkrygingserkenningsvlak van 80% en 'n totaal van 55.86 punte op die landbousektor se kode, is behaal. RCL Foods glo dat suksesvolle transformasie noodsaaklik is om mededingend te bly en daarom word verbeterings ten opsigte van aangeleenthede soos bestuursbeheer, gelyke indiensneming en voorkeurverkryging voortdurend nagestreef.

### Korporatiewe maatskaplike besteding (KMB)

Ingevolge RCL Foods se KMB-beleid is die volgende twee fokusgebiede geïdentifiseer waar die maatskappy glo hy 'n betekenisvolle en volhoubare langtermynbydrae aan benadeelde gemeenskappe kan maak:

- ▶ Gemeenskapsontwikkeling (bv opvoeding-, sowel as sport- en ontspanningsprojekte) en
- ▶ Voedselsekuriteit

Korporatiewe maatskaplike besteding het in die jaar tot Junie 2014 R11 miljoen (TSB vir slegs ses maande ingesluit) (2013: R4 miljoen Foodcorp uitgesluit) bedra.

### Omgewing

Verwys na die "omgewingsafdeling" op bladsy 17 waar die omgewingspraktyke van RCL Foods ook ingesluit is.

RCL Foods se volledige volhoubaarheidsverslag is op sy webwerf by [www.rclfoods.com](http://www.rclfoods.com) beskikbaar.



### Wispeco

#### Inleiding

Wispeco is 'n volfiliaal van Remgro en een van Suid-Afrika se voorste aluminiumverskaffers. Sy hoofbesigheid is die vervaardiging en verspreiding van uitgedrukte aluminiumprofile, wat hoofsaaklik deur die bou, ingenieurs- en duursame goedere-sektor gebruik word. Tans is die maatskappy die grootste verskaffer van aluminium aan die boubedryf en is die leier op die gebied van die ontwikkeling van boukundige aluminiumprodukte om in markbehoefte te voorsien.

#### Bestuur, risikobestuur en nakoming

Wispeco se direksie bestaan tans uit vier direkteure van wie een onafhanklik is. Die samestelling van die direksie voldoen dus nie aan King III se vereistes rakende onafhanklikheid nie. Remgro het tans twee verteenwoordigers in Wispeco

se direksie en as deel van hul pligte moet hulle toesien dat gesonde bestuurs- en volhoubaarheidspraktyke gevolg word deur die aanvaarding en toepassing van Remgro se beleide, prosesse en prosedures. Wispeco se maatskaplike-en-etiese komitee vergader twee keer per jaar.

Daar moet gelet word daarop dat die samestelling van Wispeco se ouditkomitee ook nie aan die vereistes van die Maatskappywet en King III voldoen nie. In hierdie verband tree hy op as 'n subkomitee van Remgro se oudit-en-risikokomitee en rapporteer aan daardie komitee by wyse van notules van vergaderings wat in die agenda van laasgenoemde, vir inligting en goedkeuring van sy besluite, ingesluit word. Remgro se interne ouditafdeling is verantwoordelik vir alle interne ouditwerk by Wispeco en help die maatskappy se direksie sodoende om 'n omvattende risikobestuurstelsel in stand te hou.

#### Sleutelvolhoubaarheidsgebiede, risiko's en geleenthede

Belanghebbendes se kommer oor kwessies by Wispeco het hoofsaaklik te doen met produkgehalte, veiligheid, grondstofverkryging, kliëntediens en omgewingskwessies. 'n Opsomming van maniere waarop Wispeco hierdie sake hanteer, word op die volgende bladsy verskaf.

Nabootsings van sy produkte, wat teen lae koste ingevoer word, is die belangrikste risikofaktor wat die langtermynvolhoubaarheid van Wispeco se vervaardiging raak. Dit het egter aan die maatskappy die geleentheid gebied om produksiedoeltreffendhede te verbeter en mededingende prysstrukture te ontwikkel.

#### Mense

Die vergoedingskoerse van werknemers wat aan vakbonde behoort (verteenwoordigend van nagenoeg 78% van die healtydse arbeidsmag by Wispeco) word vasgestel deur die hoofooreenkoms wat periodiek deur die Bedingingsraad van die Metaal- en Ingenieursbedrywe en vakbonde onderhandel word. Die driejaar-ooreenkoms wat in Julie 2011 bereik is, het in Junie 2014 verstryk en 'n nuwe ooreenkoms is op 29 Julie 2014 aangegaan. Hierdie ooreenkoms bevat die bepalinge en voorwaardes van indiensneming vir die driejaar-tydperk eindigende 30 Junie 2017. Gelyke indiensneming word deur 'n gelyke indiensnemingskomitee by Wispeco bestuur, wat maandeliks vergader en verskaf insette in die finalisering van die arbeidsplan wat jaarliks aan die Departement van Arbeid voorgelê word. Die meeste transformasie-doelwitte wat in die vorige gelyke indiensnemingsplan in die vooruitsig gestel is, is behaal. Verwys na Figuur 5 waar meer besonderhede oor die samestelling van Wispeco se arbeidsmag volgens ras, geslag en ouderdom verskaf word.



**BELANGHEBBENDES SE KOMMER**

**WAT ONS DOEN**

Produkgehalte
Veiligheid
Grondstofverkryging
Kliëntediens
Omgewingsimpak (verwys ook na die "omgewingsafdeling" op bladsy 17)

Aanstelling van toegewysde gehaltebeheerders op elke produksielyn om te verseker dat produksie binne bepaalde toleransievlakke en spesifikasies geskied

Maandelikse vergaderings waar gehaltetendense gemonitor en probleemgebiede geïdentifiseer en oplossings gevind word

Uitpersprodukte geproduseer volgens BS-EN755, klaarprodukte volgens SANS1796 en SANS999

Toegewysde veiligheidsbeampte, bygestaan deur veiligheidsbeamptes op aanlegvlak

Maandelikse veiligheidsinspeksieverslae vir voorlegging aan die maandelikse veiligheidsvergaderings

Verkryging van hoëgehalte suiver perspale van vier toegewysde bronne oor die wêreld

Uitgebreide verkryging van tweedehandse aluminium, wat gesorteer word om onsuierhede te verwyder en met grondstof gemeng word tot korrekte metallurgiese samestelling, volgens spesifikasie

In ooreenstemming met sy visie van "een-dag-aflewering" is die maatskappy in staat om op kort kennisgewing spaarkapasiteit en oortydskofte in alle bedryfseenhede te aktiveer om verhoogde aanvraag te hanteer

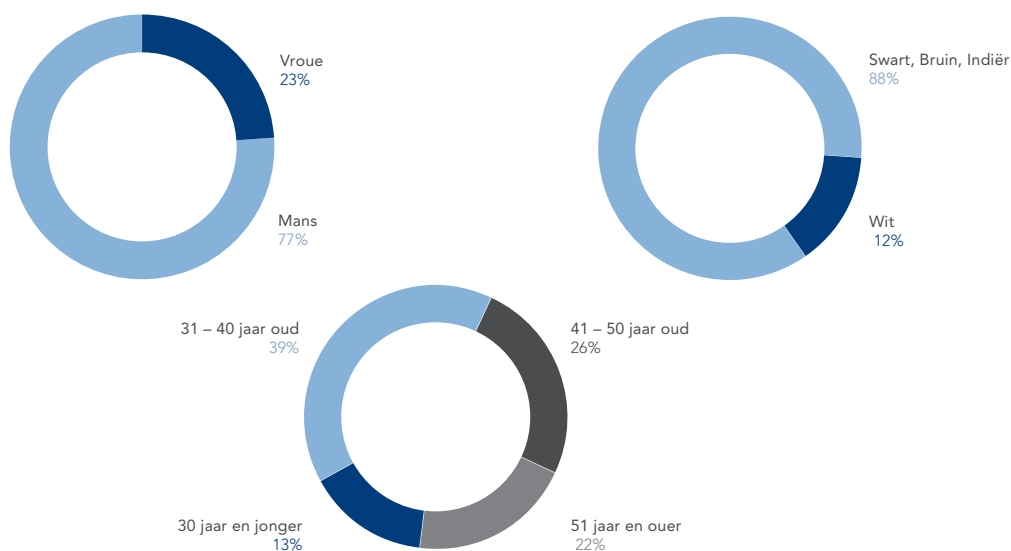
Skofstelsels laat 'n groot mate van buigzaamheid toe ten opsigte van arbeidsbeskikbaarheid en produksievermoë

Buigbare produksieskedulering maak daarvoor voorsiening dat dringende voorkeurbestellings en spesiale versoeke van kliënte daaglik in produksieskedules ingesluit kan word

Die deurlopende monitor en beheer van uitvloeï by die maatskappy se anodiseer- en poeierlaagaanlegte om nakoming van vereiste afvloeïvlakke te verseker

Die deurlopende monitor van energieverbruik om maksimum doeltreffendheid te verseker en om geleenthede vir energiebesparing te identifiseer

Figuur 5  
SAMESTELLING VAN WERKNEMERS (soos op 30 Junie 2014)



Wispeco se bestuur erken sy verantwoordelikheid ten opsigte van gesondheids- en veiligheidsaspekte, asook die daarstelling van 'n gunstige werkomgewing vir personeel. In hierdie verband het Wispeco 'n toegewysde veiligheids-beampte wat vir die bestuur van die maatskappy se gesondheids- en veiligheidsprogram verantwoordelik is. Elke perseel het ook 'n veiligheidsvertegenwoordiger wat maandelikse inspeksies doen. Gedurende die jaar geëindig 30 Junie 2014 het Wispeco 42 beserings gehad wat behandeling kon word in die interne kliniek (2013: 35 beserings). Twaalf gevalle is ingevolge die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes in dieselfde tydperk gerapporteer (2013: 15 gevalle). Die maatskappy het 'n onafhanklike konsultant aangestel om sy gesondheids- en veiligheidsprosesse te audit met spesifieke klem op geraas, stofmetings en die dra van beskermende klere. Die volgende gesondheids- en veiligheidsaudit word in Oktober 2014 gedoen.

Bewusmaking ten opsigte van MIV/vigs geskied hoofsaaklik deur opleidingsprogramme, wat deur 17 portuur-groepopvoeders by Wispeco se hoofkantoor ondersteun word. Die portuurgroepopvoeders verskaf informele steun en leiding aan geaffekteerde personeel en hul gesinne. Die maatskappy ondersteun ook die regering se program vir anti-retrovirale middels en dra sorg dat die MIV-status van alle werknemers vertroulik hanteer word. 'n Gekwalifiseerde mediese praktisyn besoek ook die interne kliniek een keer per week om meer komplekse aangeleenthede by te staan.

'n Goed gevestigde opleidingskomitee by Wispeco het die verantwoordelikheid om die opleidingsbehoefte van personeel te identifiseer en opleidingsprogramme te ontwikkel wat werknemers in staat sal stel om die vereiste vaardighede te ontwikkel en te handhaaf, sodat die maatskappy sy mededingende posisie in die mark kan behou. Hierdie inisiatiewe sluit in: formele opleidingsprogramme in die vorm van leerlingskappe vir leierskapsontwikkeling, sowel as tegniese opleiding in die vorm van vakleerlingskappe. Gedurende die vorige jaar is die bestuursertifikaat (NKR-vlak 3)-opleidingsprogram verder uitgebrei en meer as 50 eerstelynbestuurders en mense met leierskapspotensiaal is by die program in Gauteng en Kaapstad ingeskakel. Die identifiseringsproses vir potensiële kandidate om die program na takke in ander gebiede uit te brei, het ook 'n aanvang geneem. In die vorige jaar is opleidingsprogramme vir hoër NKR-vlakke (vlakke 4 en 5) in Gauteng begin, met 20 bestuurders in die program. Die interne vakleerlingskapsprogram vir ambagslui duur ook voort. Daarby het die maatskappy 'n trotse rekord sover dit die opleiding van gestremdes betref. Formele tegniese opleiding word reeds die afgelope agt jaar aan dowes verskaf. In hierdie verband het die groep van 2013, bestaande uit nege jong swart mans en vroue, die leerlingkap vir aluminiumvervaardiging suksesvol voltooi, terwyl die 2014-groep van 10 leerders ook goeie vordering maak. Die MERSETA het weer diskresionêre toelaagbefondsing aan Wispeco beskikbaar gestel vir die opleidingsinisiatief vir gestremde jeugdiges.

Opleidingsbesteding vir vir beide 2013 en 2014 het meer as R6 miljoen per jaar bedra.

### BBSEB

Wispeco se jongste BBSEB-verifiëringsproses is in Mei 2014 deur "BEEScore" voltooi en 'n vlak 4-bydraervlak is behaal, wat gelykstaande aan 'n 100%-verkrygingserkeningsvlak en 'n telling van 69.72 punte op die generiese telkaart is. Wispeco het, ondanks die toepassing van die nuwe drumpels ten opsigte van gelyke indiensneming en verkryging, goed gedoen om sy BBSEB-gradering op vlak 4 te handhaaf. Die kategorieë, te wete vaardigheds-, ondernemings- en sosio-ekonomiese ontwikkeling, bly 'n prioriteit vir Wispeco.

### Korporatiewe maatskaplike besteding

Wispeco se korporatiewe maatskaplike bestedingsprogram behels hoofsaaklik opleidingsprogramme vir die vervaardiging en installering van produkte vir die boubedryf. Hierdie praktiese opleiding word deur ervare opleiers by tegniese opleidingsentra in Kaapstad, Durban en die maatskappy se hoofkantoor in Johannesburg gefasiliteer. Gedurende die afgelope jaar is nagenoeg 710 mense (2013: 700 mense) opgelei teen 'n koste van sowat R0.8 miljoen. Opleiding sluit bekendstellingsprogramme sowel as gevorderde produkspesifieke leerplanne in. 'n Ander aspek van Wispeco se korporatiewe maatskaplike program is die goed gevestigde SpazAl-kleinsakeontwikkelingsinisiatief. Hierdeur word jong swart entrepreneurs bemagtig om aluminiumvervaardigingsbesighede suksesvol in plattelandse gebiede regoor die land te begin en te bedryf. Tans is daar 16 aktiewe SpazAl-besighede in Gauteng, Limpopo en die KwaZulu-Natal-gebied.

Verwys na die omgewingsafdeling hieronder waarby die omgewingspraktyke van Wispeco ook ingesluit is.

Vir meer besonderhede oor Wispeco verwys ons u na die webwerf by [www.wispeco.co.za](http://www.wispeco.co.za).

### OMGEWING

Remgro erken dat die bedrywighede van sy onderskeie filiale 'n impak op die omgewing het. Terselfdertyd is hierdie bedrywighede afhanklik van kritieke omgewingsdienste, soos drinkwater, vrugbare grond en skoon lug. Daar word ook toegegee dat klimaatsverandering en die agteruitgang van die omgewing 'n risiko inhou in gebiede waar Remgro bedrywig is, terwyl 'n groter bewussyn by verbruikers, en 'n verandering in die vraag na goedere wat 'n lae omgewingsimpak het, geleenthede bied om nuwe markte te ontgin. Dis hoekom Remgro voortdurend bedag is op sy impak op die omgewing, sy reaksie ten opsigte van veranderende omgewingswerklikhede en die ontginning van nuwe geleenthede wat uit verantwoordelike omgewingsbestuur mag voortspruit. 'n Prioriteit is die fokus by filiale op kwessies wat verband hou met koolstofuitlatings, energie, water en die bestuur van afvalstowwe.

Ten einde sy impak op die omgewing te bestuur, het Remgro 'n omgewingsbestuursbeleid (die beleid) geïmplementeer, wat Remgro Bestuursdienste Beperk (RBD – sy dienstemaatskappy), RCL Foods en Wispeco insluit. Die Remgro-direksie is in die finale instansie verantwoordelik vir die implementering van die beleid, maar het hierdie verantwoordelikheid aan die risiko-en-

IT-bestuurskomitee gedelegeer, wat moet toesien dat die omgewingsprosedures wat RBD implementeer en handhaaf, hersien en vir goedkeuring aanbeveel word. Sover dit RCL Foods en Wispeco betref, is dit die verantwoordelikheid van Remgro se verteenwoordigers in daardie direksies om die nodige gerusstelling ten opsigte van die doeltreffendheid van die onderskeie maatskappye se omgewingsprosesse te verkry.

**Koolstofuitlatings**

Remgro maak steeds van die dienste van eksterne konsultante gebruik om die koolstofvoetspoor van elke filiaal, asook sy eie, te bereken en te verifieer.

In 2013 het Remgro 'n plek onder die boonste tien in die leierskap- en prestasie-indekse van die Koolstof-openbaaringsprojek (CDP) in Suid-Afrika behaal. Hierdeur is die jaar-tot-jaar-verbetering in CDP-deelname voortgesit. Die CDP stel Remgro in staat om verslag te doen oor die risiko's en geleenthede verbonde aan klimaatsverandering, wat noukeurig gemonitor word by alle filiale wat daardeur geraak word. Die CDP is 'n beleggersgedrewe inisiatief ingevolge waarvan die voorste 100 genoteerde maatskappye op die Johannesburgse Effektebeurs hul koolstofuitlatingsprofiel en strategieë

ten opsigte van aanpassing by, en tempering van, klimaatsverandering openbaar.

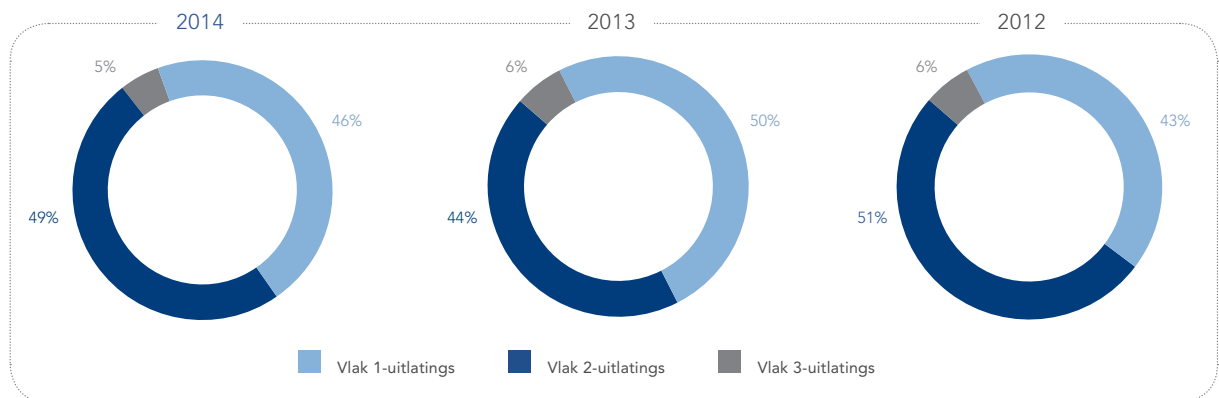
Terwyl die totale koolstofuitlatings toegeneem het vanweë die inkorporasie van Foodcorp, is 'n daling bewerkstellig in die intensiteit van verwante uitlatings per heeltydse werknemer (FTE) van 75.31 tot 64.66 tonnemaat koolstofdioksied-ekwivalent/FTE.

Ingevolge die Kweekhuisgasprotokol (CHG-protokol) kan koolstofuitlatings in die volgende kategorieë ontleed word:

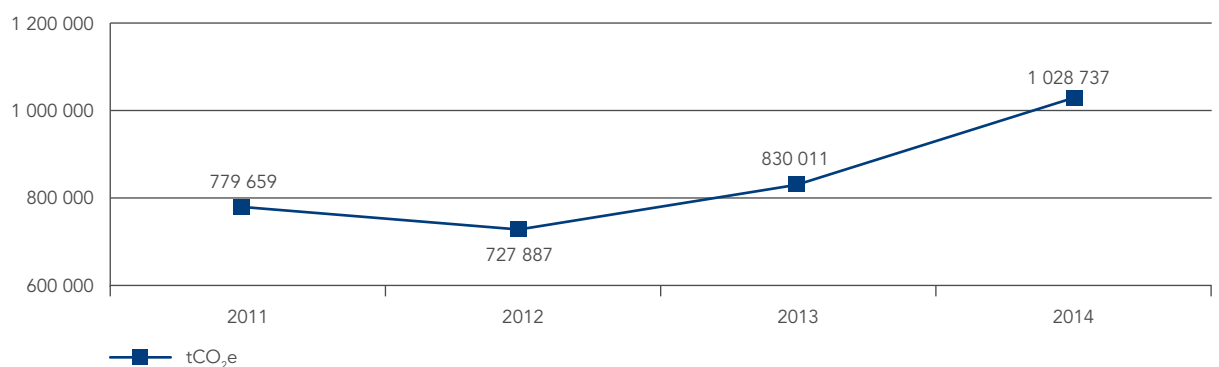
- ▶ Vlak 1 – direkte uitlatings deur toerusting in Remgro se besit, bv. die fabriek van RCL Foods, Wispeco, ens.
- ▶ Vlak 2 – indirekte uitlatings deur die gebruik van elektrisiteit
- ▶ Vlak 3 – indirekte uitlatings deur derdeparty-verskaffers, bv. besigheidsvervoer, kantoorpapier, derdeparty-vervoer, ens.
- ▶ Nie-Kyoto GHG-gasse, bv. freon wat in lugversorgings- en verkoelingstoerusting gebruik word.

Verwys na Figuur 6 vir 'n ontleding van Remgro se GHG-uitlatings per kategorie, uitgedruk in tonnemaat koolstofdioksied-ekwivalent (tCO<sub>2</sub>e).

Figuur 6  
REMGRO SE GHG-UITLATINGS (tCO<sub>2</sub>e)



Figuur 7  
REMGRO SE TOTALE GHG-UITLATINGS



**Energie**

Gesamentlik is Remgro en sy filiale aansienlike gebruikers van verskillende bronne van energie. Hiervan is elektrisiteitsverbruik die grootste bydraer. Hoewel algehele elektrisiteitverbruik sedert 2013 merkbaar toegeneem het, hoofsaaklik weens die insluiting van Foodcorp, het die totale elektrisiteitsverbruik per ton produksie konstant gebly. 'n Aantal kritieke intervensies om elektrisiteitsverbruik gedurende 2014 te verminder, het die volgende ingesluit:

- Wispeco > Installering van 'n nuwe gasverbrandingstelsel, insluitende prosesveranderings, wat die smeltingsproses ondersteun en minder gasverbruik verseker het – 'n besparing van 973 000 kWh.
- RCL Foods > Voortgesette installering van lae-energie LUD-beligting in pluimveehokke – 'n besparing van 2 096 000 kWh.
  - > Kragfaktorregstelling van motoraandrywing in hoendervervaardigingsaanlegte – 'n besparing van 371 000 kWh.
  - > Meer doeltreffende gebruik van stoom deur die implementering van "steam lagging"- en kondensaat-"return"-projekte, waardeur die afhanklikheid van steenkool verminder is – 'n besparing van sowat R2 miljoen in kostes.

TSB gaan voort om 'n groot hoeveelheid elektrisiteit op te wek deur die verbranding van bagasse, 'n hernubare energie-nuweproduk van suikerriet, sowel as die gebruik van hidrokrag, waardeur gesamentlik 165 192 496 kWh hernubare elektrisiteit opgewek is. Hiervan is 32 745 873 kWh, wat nie deur TSB gebruik is nie, na die nasionale elektrisiteitsnetwerk herlei.

**Water**

Die beskikbaarheid en gehalte van drinkwater is 'n ernstige bekommernis vir Remgro se filiale, veral dié in die landbousektor. Die uitwerking van klimaatsverandering en die potensiële verhoogde voorkoms van droogtes en oorstromings vereis noulettende aandag by Remgro se waterafhanklike bedrywe.

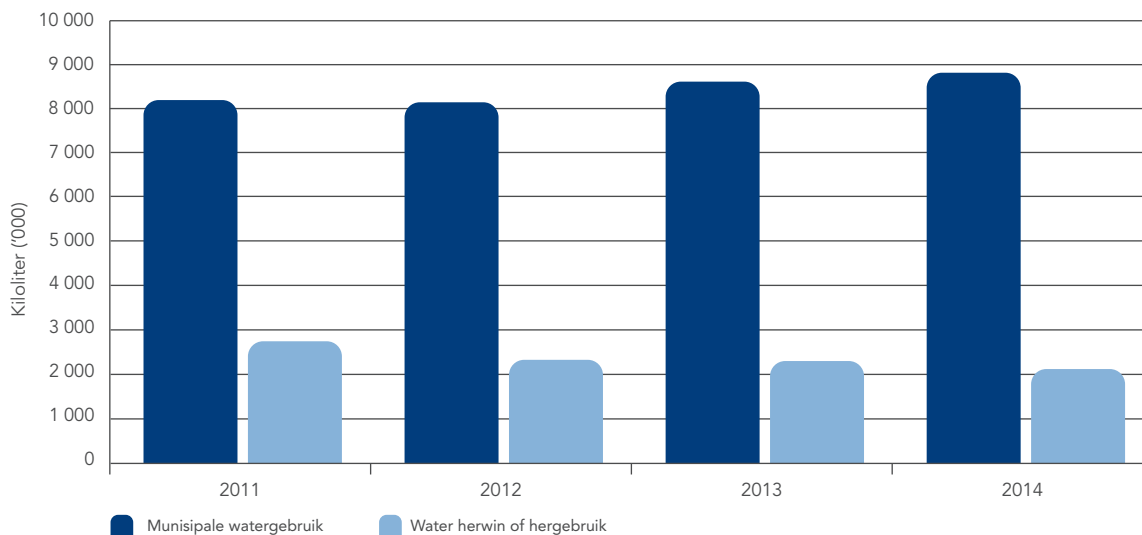
Gevolgtrek word filiale se eie watergebruik fyn dopgehou en, waar moontlik, nuwe en omgewingsvriendelike alternatiewe waterbronne ontwikkel, herwin of hergebruik. Hierdie inisiatiewe het met verloop van tyd tot 'n vermindering in die totale waterverbruik per tonnemaat van produksie gelei.

Enkele sleutelintervensies sluit in:

- RCL Foods > Die risiko van watervoorraadtekorte by hoenderaanlegte is verminder deur opgaardamme te bou wat die vereiste kapasiteit kan lewer in tye van tekorte.
  - > Daar is in twee kunsmatige vleilande belê, waar natuurlike plantegroei gebruik word om die waswater uit pluimveehokke af te breek en organiese materiaal daaruit te onttrek. Watermonsters word op 'n gereelde grondslag by die vleilande geneem om die doeltreffendheid te bepaal van hierdie waterherwinningsoplossing wat geen energie en koolstof vereis nie.

Figuur 8

TOTALE WATERGEBRUIK 2011 – 2014\*



\* Die watergebruik toon 100% van die verbruik by alle filiale.

- > Herwonne water uit die drie vernaamste primêre hoenderverwerkingsaanlegte word as gryswater gebruik vir buite-skoonmaak-prosesse en die vervoer van produksie-afvalstowwe. Water word slegs vrygelaat of gebruik as herwonne water as die biologiese suurstofaanvraag (BOD)- en chemiese suurstofaanvraag (COD)-vlakke tot aanvaarbare perke verminder is.
- TSB > Prestasiemetings en verbruiksdoelwitte is gestel om omgewingsimpak te verminder. Gegewe die voginhoud van suikerriet, plaas TSB meer water terug in die omgewing as wat oorspronklik in die produksieproses gebruik is.
- > 'n Verskeidenheid besproeiingstelsels word op sy suikerrietplase gebruik. Dit wissel van oorhoofse sleepbesproeiers, groot sentrale spilstelsels en drupbesproeiingstelsels wat geskik is vir die spesifieke besproeiingsprofiel van elke gebied. Geen munisipale water word gebruik nie.

#### Afvalstowwe

Die voortbrenging, en veilige verwydering, van afvalstowwe bly 'n belangrike kwessie in Suid-Afrika. Opvullingsterreine is vinnig besig om kapasiteit te bereik en Remgro is bewus daarvan dat sy filiale groot produseerders van afvalstowwe is. Wat dit betref, word maatreëls geïmplementeer om, waar moontlik, afvalstowwe te verminder en word 'n kultuur van vermindering, herwinning en hergebruik by alle filiale gevestig.

Wispeco vestig steeds sy aandag daarop om aluminium wat uit gebruikte produkte herwin is, asook prosesafvalstowwe, as grondstof in sy produksieprosesse te gebruik.

RCL Foods het 'n maatskappydoelwit gestel om voedsel-afval met 30%, en afval na opvullingsterreine met 10%, tussen 2013 en 2020 te verminder.

	RCL Foods (Foodcorp uitgesluit)	TSB	Wispeco
<b>2014</b>			
Afval na opvullingsterrein	<b>6 332 t</b>	<b>137 277 t</b>	<b>1 579 t</b>
Herwonne afval	<b>912 t</b>	<b>216 993 t</b>	<b>26 362 t</b>
<b>2013</b>			
Afval na opvullingsterrein	9 271 t	132 160 t	1 521 t
Herwonne afval	808 t	237 463 t	25 705 t

#### Nakoming

In die jaar onder oorsig was daar geen wesentlike nie-nakoming ten opsigte van enige omgewingswette, regulasies, aanvaarde standaarde of kodes van toepassing op die groep nie, en daar is geen noemenswaardige boetes gehef nie.

## OMGEWINGSAANWYSERS\*

Aanwyser en beskrywing	2014	2013	2012	Eenhede
<b>Uitlatings, afvloei en afval</b>				
<b>Totale direkte en indirekte GHG-uitlatings</b>				
Vlak 1 – Direkte uitlatings	<b>474 796</b>	415 581	311 701	tCO <sub>2</sub> e
Vlak 2 – Indirekte uitlatings	<b>499 120</b>	365 045	368 359	tCO <sub>2</sub> e
Vlak 3 – Indirekte uitlatings	<b>52 315</b>	46 406	44 208	tCO <sub>2</sub> e
Ander relevante indirekte GHG-uitlatings	<b>2 506</b>	2 979	3 619	tCO <sub>2</sub> e
<b>Energie</b>				
<b>Direkte energieverbruik deur primêre bron</b>				
Petrol	<b>397</b>	494	515	kiloliter
Diesel	<b>18 842</b>	12 268	10 734	kiloliter
Vliegtuigbrandstof	<b>1 094</b>	978	1 036	kiloliter
Natuurlike gas	<b>7 732 294</b>	5 571 407	5 556 938	m <sup>3</sup>
Vloeibare petroleumgas	<b>5 795</b>	19 140	30 837	kiloliter
Steenkool	<b>192 183</b>	158 476	112 479	ton
Paraffien	<b>2 360</b>	81	58	kiloliter
Swaar oondolie	<b>1 294</b>	1 320	1 423	kiloliter
Koolstofdioksied	<b>1 531</b>	1 895	1 973	ton
<b>Indirekte energieverbruik deur sekondêre bron</b>				
Elektrisiteit (nie-hernubaar)	<b>606 331 427</b>	451 367 582	458 279 356	kWh
Elektrisiteit (hernubaar)	<b>165 192 496</b>	167 729 602	190 254 941	kWh
<b>Water</b>				
Totale wateronttrekking by bron	<b>8 933 382</b>	8 729 872	8 257 419	kiloliter
Totale volume waterherwinning en hergebruik	<b>2 157 702</b>	2 340 960	2 368 833	kiloliter

\* Die getalle hierbo sluit RCL Foods (insluitende Rainbow, Foodcorp en TSB), Wispeco en RBD in en dek die twaalfmaande-tydperke geëindig 30 Junie 2012, 30 Junie 2013 en 30 Junie 2014.

## TERUGVOER

Ons verwelkom enige terugvoer oor Remgro se volhoubare ontwikkelingspraktyke, asook oor hierdie verslag. Skakel asseblief in dié verband:

Die maatskappysekreteraris

Mariza Lubbe

Tel: +27 (0)21 888 3311, Faks: +27 (0)86 581 0061

E-pos: ml@remgro.com

Posadres: Posbus 456, Stellenbosch 7599