

VERKORTE VOLHOUBARE ONTWIKKELINGSVERSLAG

VOLHOUBAARHEIDSHOOGTEPUNTE

SUKSESVOLLE INSLUITING IN DIE
FTSE/JSE SE VERANT-
WOORDELIKE
BELEGGINGSINDEKS
OP 30 JUNIE 2020

VOLGEHOUE DEELNAME AAN DIE
OPENBAARMAKINGS-
PROJEK VIR KOOLSTOF-
UITLATING (CDP)

VOORTGESETTE
LIDMAATSKAP VAN DIE

ETIEKINSTITUUT VAN
SUID-AFRIKA

VERKRYGING VAN **VLAK 6-**
BYDRAERSTATUS INGEVOLGE DIE
BBSEB-TELKAART

INSTALLERING VAN
**'N SONENERGIE-
STELSEL BY REMGRO
SE HOOFKANTOOR**

"ONS **WERKLIKE KRAG**
LÊ NIE IN ENERSHEID
NIE, MAAR IN ONS **RYK
DIVERSITEIT:**
DIVERSITEIT VAN PLANTE EN
DIERE; MENSE
EN KULTURE."

Dr Anton Rupert



Volledige verslag aanlyn beskikbaar by www.remgro.com

INLEIDING

Remgro se waardesisteem sluit die riglyne vir die suksesvolle bedryf van sake in wat sy stigter, dr Rupert, byna 60 jaar gelede neergelê het. Hierdie waardes 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
- **Aanspreeklikheid** – dat mense verantwoordelik is vir hul optrede en die ywer waarmee hulle die maatskappy se bates en inligting administreer
- **Diversiteit** – om vennootskappe te bou met mense van uiteenlopende maatskaplike en etniese agtergrond

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 omgewings-volhoubare praktyke, nog altyd deel van Remgro se kernsisteem van waardes was en hiervolgens erken Remgro sy maatskaplike en omgewingsverantwoordelikheid. Remgro het 'n doelbewuste interaksie, en reaksie, ten opsigte van die geleenthede en uitdagings wat die dinamiese stelsel, geskep deur hierdie drie pilare, bied, asook die kapitaal tot sy beskikking, waaronder finansiële, vervaardigings-, intellektuele, menslike, maatskaplike verhoudings- en omgewingskapitaal.

Remgro is ten volle daartoe verbind om sy besigheid volhoubaar te bestuur en die hoogste standarde van etiek en korporatiewe bestuurspraktyke te handhaaf. Terwyl korporatiewe bestuur, risiko- en geleentheidsbestuur en tegnologie- en inligtingsbestuur

in die korporatiewe en risiko- en geleentheidsbestuursverslae behandel word, verskaf die volhoubare ontwikkelingsverslag 'n beter begrip van Remgro se pogings op maatskaplike en omgewingsgebied om te streef na maksimum waardeskepping oor die kort, medium en lang termyn. Verwys na die volhoubaarheidshoogtepunte op die vorige bladsy vir Remgro se eksterne erkenning en prestasies in hierdie verband gedurende die tydperk onder oorsig.

REMGRO GROEPBEGINSELS

As maatskappy het Remgro 'n verantwoordelikheid om die Remgro-groepmaatskappye te motiveer om altyd binne die bestek van die reg, en met integriteit, besigheid te doen. Remgro-groepmaatskappye word aangemoedig om so maatskappybeleide, prosedures, opleiding- en interne rapporteringstrukture te ontwikkel en te implementeer wat hul verbintenis tot hierdie beginsels regdeur hul organisasies duidelik sal weerspieël. Remgro glo dat die toepassing van hierdie beginsels sal bydra tot groter verdraagsaamheid en onderlinge begrip tussen mense en 'n vredeskultuur sal bevorder.

Groepmaatskappye word gevolglik aangemoedig om:

- Hul ondersteuning vir algemene menseregte te gee, in die besonder dié van hul werknemers, die gemeenskappe waarin hulle bedrywig is en partye met wie besigheid gedoen word.
- Gelyke geleenthede vir werknemers op alle vlakke van die maatskappy te bevorder met die nodige sensitiwiteit tot kwessies van kleur, ras, geslag, ouderdom, etnisiteit of geloof en om enige gedrag te vermy wat kan lei tot die uitbuiting van kinders, fisiese straf, misbruik van vroue, dwangarbeid of enige ander vorm van mishandeling.
- Werknemers se reg tot vryheid van assosiasie te respekteer.
- Werknemers regverdig te vergoed om hulle in staat te stel om minstens in hul basiese behoeftes te voorsien terwyl geleenthede verskaf word om vaardighede en vermoë te ontwikkel om hul lewensstandaard te verhoog.
- 'n Veilige en gesonde werkplek te verskaf; menslike gesondheid en die omgewing te beskerm en volhoubare ontwikkeling te bevorder.

GESAMENTLIKE GERUSSTELLING

VERSKAFFING VAN GERUSSTELLING	SAKEPROSESSE GERAAK DEUR GERUSSTELLING	VERSKAFFER
Onafhanklike eksterne ouditeursverslag	Finansiële verslagdoening	PricewaterhouseCoopers Geïnk.
Interne auditverslae	Risikogebaseerde keuse van auditgebiede	Remgro se risikobestuur en interne audit
Interne risiko- en geleentheidsbestuur	Alle sleutelsakerisiko- en geleentheidsgebiede	Interne bestuursoorsigte, bygestaan deur Remgro se risikobestuur en interne audit
BBSEB-bydraerverifikasie	Breë-basis swart ekonomiese bemagtiging	AQRate Eiendoms Beperk
Eksterne berekening van koolstofvoetspoor	Koolstofvoetspoorberekening	Carbon Calculated, bygestaan deur 'n onafhanklike konsultant
Veiligheid-, gesondheid- en omgewingsprosedures	OSH-wet en verwante nakoming	EHS Green Leaf Consultancy

- Billike mededinging, waaronder respek vir intellektuele en ander eiendomsregte, te bevorder en geen omkoopgeld aan te bied, te betaal of te aanvaar nie.
- Saam met regerings en gemeenskappe te werk in gemeenskappe waar hulle sake doen om die lewensgehalte in daardie gemeenskappe spesifiek met betrekking tot hul onderwys, kulturele, ekonomiese en maatskaplike welsyn.
- Bekostigbare mediese ondersteuning aan alle werknemers te verskaf.
- Die toepassing van hierdie beginsels te bevorder by diegene met wie sake gedoen word.

EKSTERNE GERUSSTELLING

Ons erken die toenemende vereistes van beleggers en regulatoriese, asook ander riglyne, soos die King IV Verslag oor Korporatiewe Bestuur vir Suid-Afrika (2016) (King IV) 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 op bladsy 106 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 evalueer om die pad vorentoe te bepaal sover dit eksterne gerusstelling betref.

BESTUUR SE BENADERING TOT VOLHOUBAARHEID

Remgro se direksie is in die finale instansie aanspreeklik vir die vertoning van die maatskappy, met dien verstande dat strategie, risiko, prestasie en volhoubaarheid onafskeidbaar is. In hierdie opsig het die direksie die algemene oorsig en rapportering oor volhoubaarheid aan die audit-en-risikokomitee, ondersteun deur die maatskaplike-en-etiesekomitee, gedelegeer. Die rol en funksie van hierdie komitees word in meer besonderhede hanteer in die korporatiewe bestuursverslag en die verslag van die maatskaplike-en-etiesekomitee onderskeidelik op bladsy 65 en 103 van die geïntegreerde jaarverslag.

ETIEK, MEDEDINGING 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, integriteit, bevoegdheid, deursigtigheid, billikheid, verantwoordelikheid en aanspreeklikheid daar te stel en te handhaaf ten einde die maatskappy as 'n voorkeurbeleggingsvennoot te posisioneer wat daarna streef om volhoubare belangegroepwaarde oor die lang termyn te skep. 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 Geskenkebeleid, verskaf duidelike riglyne oor geskenke, uitnodigings of gunste wat van enige verskaffer of ander partye ontvang word. Die aanbied van gunste en/of geskenke om onregmatige kommersiële voordele te bekom, is ook streng verbode.

Die groep vereis ook etiese gedrag van sy verskaffers en sakevennote en maak seker dat handelsvoorwaardes en verwante ooreenkomste etiese gedrag benadruk, tesame met verantwoordelike omgewingsverbruik en die nakoming van menseregte, soos in wetgewing vasgelê.

Die audit-en-risikokomitee hou toesig oor die nakoming van die kode en hanteer onder andere, enige gevalle van bedrog of onreëlmatighede wat mag voorkom. Die groep het 'n doeltreffende bedrogvoorkomings- en opsporingsbeleid wat nakoming en risikovermindering verseker. Geen wesentlike ondersoek is gedurende die rapporteringstydperk gedoen nie.

Die maatskappy het 'n **Etiese blitslyn** 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 blitslyn word deur 'n onafhanklike derde party bestuur en is op 'n 24-uurgrondslag beskikbaar. In die jaar onder oorsig is geen beweerde insidente gerapporteer nie. Wanneer oproepe ontvang mag word wat verband hou met beweerde onreëlmatighede by onderliggende beleggings, maak die stelsel voorsiening vir die oproepe om deur Remgro se verteenwoordigers op die direksies van daardie maatskappye, na die toepaslike bestuurstrukture verwys te word.

Remgro Etiese Blitslyn 0800 222 536
of e-pos remgro@tip-offs.com

MEDEDINGING

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

NAKOMING

Gedurende die jaar onder oorsig was daar geen voorvalle van wesentlike nie-nakoming van enige wette, regulasies, aanvaarbare standaarde of kodes nie en geen boetes is ook gehê in hierdie verband nie.

Verder is geen voorvalle van beweerde skending van enige menseregte of omgewingswanpraktyke gerapporteer of geïdentifiseer nie.

VERHOUDINGE MET BELANGHEBBENDES

Ons verhouding met alle belanghebbendes is gegrond op die volgende waardes wat in Remgro se Etiese Kode verskans en



daardeur ondersteun word, waardes wat effektiewe leierskap deur die Remgro-direksie ondersteun om met verloop van tyd strategiese doelwitte en positiewe uitkomst te behaal:

- **Integriteit**, deur eties op te tree, bo en behalwe gewone nakoming
- **Bevoegdheid** om te verseker dat die nodige sorg, kundigheid en omsigtigheid gehandhaaf word
- **Verantwoordelikheid** vir die bates en bedrywighede van die maatskappy
- **Aanspreeklikheid** om sy besluite en bedrywighede teenoor aandeelhouders 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 raamwerk ten opsigte van verhoudinge met belanghebbendes uit om te verseker dat die benadering die toepaslike riglyne van korporatiewe bestuur in ag neem.

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

Remgro, soos ander organisasies, het 'n ekonomiese impak op sy belangegroepes, onder andere deur die voortbring en

verspreiding van waarde, die skep van werksgeleenthede, billike en mededingende vergoeding aan werknemers, asook korporatiewe maatskaplike besteding. Daar word deurlopend met belangegroepes gekommunikeer oor kwessies wat hulle raak, soos elders in hierdie verslag berig word.

AANDEELHOUDERS EN DIE BELEGGERSGEMEENSAP

Om sy hoofdoelwit van waardeskepping na te streef en volhoubare groei te maksimeer, doen Remgro besondere moeite om te verseker dat alle aandeelhouders van aandeelhouersklasse regverdig behandel word. Spesiale sorg word geneem om minderheidsaandeelhouders teen optrede deur, of in die belang van, die hoofaandeelhouer te beskerm wat tot hul nadeel mag wees. In hierdie verband tree die hoof onafhanklike direkteur op as voorsitter van vergaderings in omstandighede waar die onafhanklikheid van die bestaande voorsitter potensieel teenstrydig mag wees.

Kommunikasie met beleggers is op die beginsels van tydige, ewewigige, duidelike en deursigtige inligting gegrond. In hierdie opsig het die beleggersgemeenskap toegang tot dieselfde inligting waaroor 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 jaarvergaderings 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 beamppte en hoof finansiële beamppte gestel kan word. Die beleggersgemeenskap word aangemoedig om direk met die Remgro beleggersverhoudingsbestuurder in aanraking te kom rakende enige beleggersverwante navraes. Die kontakbesonderhede is beskikbaar onder die beleggerssegment op die maatskappy se webwerf.





Die mees onlangse, asook historiese, finansiële en ander inligting word op die maatskappy se webwerf by 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 omgesien dat werknemers wat aan die Remgro Ekwiteitsvereffende Aandegroeireg-skema, Aandegroeiregplan (SAR) en Voorwaardelike Aandeelplan (CSP) deelneem, nie gunstiger as gewone aandeelhouers behandel word nie.

Omdat Remgro 'n beleggingshouermaatskappy met 'n klein personeelkorps op hoofkantoorvlak is, geskied kommunikasie met werknemers oor die algemeen informeel en deur 'n verskeidenheid kanale, waaronder e-posboodskappe, die interne intranet, Remgro se webwerf, inligtingsessies, digitale konferensies en kennisgewingborde. Daar word seker gemaak dat alle kommunikasie met aandeelhouers ook aan werknemers oorgedra word.

Die maatskappy het onlangs begin met die "Staying Future Fit" (SFF) bestuursveranderingsprogram om te fokus op 'n aantal inisiatiewe wat spesifiek gedurende werknemerfokusgroepe geïdentifiseer is. Hierdie inisiatiewe sluit onder andere die volgende in:

- Werkwinkels rakende diversiteit, inklusiwiteit, vertroue en spanwerk
- Geteikende funksionele en leierskapontwikkeling
- Formele en doeltreffende kommunikasiekanale
- Robuuste persoonlike ontwikkeling en prestasiebestuursprosesse.

Voor die Covid-19-inperking het die SFF-reis goeie momentum gekry en is baie van die inisiatiewe of geïmplementeer of was dit in 'n proses om gefinaliseer te word vir implementering. Gedurende die inperkingstyd het die bestuursraad en senior bestuur met 'n proses begin om die SFF-bestuursveranderingsprogram te versterk ten einde maatskappygroei in die tydperk na die RMH-ontbondeling en die Covid-19-pandemie te ondersteun. Hierdie veranderinge sal in die nuwe finansiële jaar gefinaliseer en in die organisasie bekendgestel word.

FIGUUR 1

BBSEB-TELKAART

Element	Aanwyser	Gewig	Telling
Ekwiteitseienaarskap	Persentasie-aandeel in ekonomiese voordele	25	18.30
Bestuurskontrole	Persentasie swart persone in uitvoerende bestuur en/of uitvoerende direksiekomitees	19	6.92
Vaardigheidsontwikkeling	Vaardigheidsontwikkelingspandering in verhouding tot die totale betaalstaat	20	12.83
Onderneming- en verskafferontwikkeling	Aankope van bemagtigde ondernemings in swart besit as 'n gedeelte van totale bates, sowel as die gemiddelde waarde van bydraes ten opsigte van verskaffer- en ondernemingsontwikkeling as 'n persentasie van na-belaste wins	40	29.65
Sosio-ekonomiese ontwikkeling	Korporatiewe maatskaplike belegging tot voordeel van swart persone	5	5.00
Totale telling		109	72.70

ONDERLIGGENDE BELEGGINGS EN ANDER AANDEELHOERS VAN HIERDIE MAATSKAPPYE

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

GEMEENSAP

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 en teenoor wie sekere verantwoordelikhede verskuldig is.

In sy verhouding met die gemeenskap streef Remgro daarna om 'n waardevenoot te wees en daarom val die klem van sy gemeenskapsbetrokkenheid op armoedebekamping en investering in jongmense uit voorheen benadeelde gemeenskappe in die geloof dat sulke beleggings tot ver in die toekoms goeie dividende sal lewer. Remgro se korporatiewe maatskaplike beleggingsinisiatiewe en donasies word in meer besonderhede in die volledige volhoubare ontwikkelingsverslag wat op die maatskappy se webwerf by www.remgro.com beskikbaar is, 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 gehaltstandaarde, bestendigheid en 'n bewese rekord van die organisasie se BBSEB-status en sy ondersteuningsnetwerk.



As deel van 'n proses om te verseker dat diensverskaffers in ooreenstemming met Remgro maatskappywaardes gebring word, het Remgro begin met die opdatering van diensvlak-ooreenkomste met sleutelverskaffers om sy verwagtinge ten opsigte van omgewingsverantwoordelikheid, die nakoming van menseregte- en teenkorrupsiebeleide te weerspieël.

Aangesien Remgro 'n beleggingshouermaatskappy is, is dit vasgestel dat sy kostestruktuur deurgaans met dié van effektrusters vergelyk word om te verseker dat aandeelhouers 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 (JSE), 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 tot 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 voordele en koste 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 September 2020 gedoen is, het Remgro 'n telling van 72.70 (2019: 72.95) behaal en daardeur sy vlak 6-bydraerstatus verkry. Die besonderhede van die beoordeling word volledig in Figuur 1 op die vorige bladsy uiteengesit en sluit die BBSEB-inisiatiewe van Remgro se vernaamste onafhanklike bedryfsfiliale, RCL Foods Beperk (RCL Foods), Distell Group Holdings Beperk (Distell), Siqalo Foods Eiendoms Beperk (Siqalo Foods) en Wispeco Holdings Eiendoms Beperk (Wispeco), in.

EKWITEITSEIENAARSKAP

Verifiëring van BBSEB-eienaarskap word gereël deur die gewysigde beste praktykkode rakende BBSEB, wat op 11 Oktober 2013, ingevolge Artikel 9(1) van die Wet op Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging (Nr. 53 van 2003), geproklameer is.

Daar moet op gelet word dat swart eienaarskap ingesluit is by die aandeelhoudings van institusionele beleggers in Remgro (verwys bladsy 144 van die geïntegreerde jaarverslag, waar Remgro se vernaamste aandeelhouers openbaar gemaak word). 'n Jaarlikse oefening word gedoen om die indirekte swart eienaarskap betrokke by hierdie gemagtigde beleggings te bepaal, en gevolglik in te sluit. Daarby word die bepalings van Kodereeks 100, Standpunt 102 – Erkenning van die verkoop van bates, sowel as die uitsluiting van buitelandse bedrywighede, ook in aanmerking geneem.

Remgro se ekwiteitseienaarskapstelling is soos volg:

Geverifieerde ekwiteits-eienaarskapstelling	Teiken-telling	30 Junie 2020	30 Junie 2019
Swart persone met stemreg	4.00	3.08	2.85
Swart vrouens met stemreg	2.00	1.88	1.65
Swart persone met ekonomiese belang	4.00	3.14	2.82
Swart vrouens met ekonomiese belang	2.00	1.98	1.74
Ekonomiese belang van swart aangewese groepe	3.00	3.00	3.00
Nuwe swart toetreders	2.00	–	–
Netto waarde	8.00	5.22	4.70
	25.00	18.30	16.76

Hoewel Remgro se BBSEB-telling die inisiatiewe van RCL Foods, Distell, Siqalo Foods en Wispeco insluit, hou die bespreking hieronder oor die ander elemente van die generiese telkaartmaatstawwe slegs verband met die bedrywighede by Remgro se hoofkantoor op Stellenbosch. Vir meer besonderhede oor die BBSEB-inisiatiewe by maatskappye waarin beleggings gehou word, verwys na die afdeling "BBSEB by onderliggende beleggings" op bladsy 111.

BESTUURSBEHEER

Die direksie het met verloop van tyd getransformeer, met vyf van die elf nie-uitvoerende direkteure (45%) wat swart persone is. Op bestuursraadvlak is een uit die vyf lede 'n swart persoon.

GELYKE INDIENSNEMING

Gelyke indiensneming is Remgro se grootste transformasie-uitdaging. 'n Vyfjaar gelyke indiensnemingsplan waarin Remgro se transformasiedoelwitte uiteengesit word, word aan die Departement van Indiensneming en Arbeid voorgelê. Vordering ten opsigte van die plan word jaarliks aan die Departement van Indiensneming en Arbeid gerapporteer. Hoewel pogings aangewend word om die maatskappy se swart verteenwoordiging op bestuursvlak te verbeter, bly die lae personeelomset en beperkte organiese groei, beperkende faktore. Meer besonderhede oor gelyke indiensneming word op bladsy 111 aangebied.

Remgro se opgesomde gelyke indiensneming, soos op 30 Junie 2020, word in Figuur 2 op die volgende bladsy aangebied en sit die verspreiding van healtydse werknemers volgens ras en per beroepsvlak uiteen.

"DIT IS DAAROM
NOODSAAKLIK OM
WERKNEMERS
VAN DIE HOOGSTE
GEHALTE TE LOK,
TE KIES EN TE
BEHOU."

FIGUUR 2

OPGESOMDE GELYKE INDIENSNEMINGSVERSLAG (SOOS OP 30 JUNIE 2020)

BEROEPSVLAKKE	MANS				VROUE				BB		TOTAAL
	S	B	I	W	S	B	I	W	M	V	
TOPBESTUUR	-	1	-	3	-	-	-	1	-	-	5
SENIOR BESTUUR	-	2	-	13	-	-	1	3	-	-	19
PROFESSIONEEL GEKWALIFISEERDE EN ERVARE SPESIALISTE, ASOOK MIDDELVLAKBESTUUR	-	1	2	20	2	3	-	9	-	-	37
OPGELEIDE TEGNIESE EN AKADEMIES GEKWALIFISEERDE WERKERS, JUNIOR BESTUUR, TOESIGHOERS, VOORMANNE EN SUPERINTENDENTE	4	12	-	12	2	10	1	25	-	-	66
HALFGESKOOLD, MET DISKRESIONÊRE BESLUITNEMING	20	19	-	1	5	7	-	-	-	-	52
GROOTTOTAAL	24	35	2	49	9	20	2	38	-	-	179

S | Swart B | Bruin I | Indiër W | Wit BB | Buitelandse Burgers M | Mans V | Vroue

VAARDIGHEIDSONTWIKKELING

Remgro voldoen aan die vereistes van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Nr. 97 van 1998) 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 spandeer aan besigheidsontwikkeling en korporatiewe maatskaplike bestedingsinisiatiewe (KMB). Meer besonderhede oor die maatskappy se KMB word op bladsy 113 verskaf.

BBSEB BY ONDERLIGGENDE BELEGGINGS

Remgro monitor en dra by tot die BBSEB-vertoning van onderliggende beleggings deur sy direksieverteenwoordiging en deelname en fasilitering van korporatiewe aksies by hierdie maatskappye. Die BBSEB-status van Remgro se onderliggende beleggings, word in meer besonderhede behandel in die "beleggingsoorsig"-afdeling op bladsy 38 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" in die volledige volhoubare ontwikkelingsverslag wat op die maatskappy se webwerf by www.remgro.com beskikbaar is.

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 2020 uit 179 werknemers (2019: 184 werknemers) bestaan het. Verwys na Figuur 3 op bladsy 112 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 10.6% teenoor 5.4% in die vergelykende jaar tot 30 Junie 2019. 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 6.1% vir 2020 en 2.2% vir 2019.

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. Die maatskappy se werwing- en keuringsproses is so ontwerp om nie 'n kandidaat te oordeel by sy inherente eienskappe nie, wat tot diskriminasie teenoor werknemers of aansoekers op grond van geslag, ras, geloof of enige ander faktor, soos in die indiensnemingswetgewing gedefinieer, kan lei nie.

GELYKE INDIENSNEMING

Remgro onderskryf die beginsels van die Wet op Gelyke Indiensneming (GI) (Nr. 55 van 1998) en in hierdie verband streef hy deur sy gelyke indiensiensnemoingsbeleid 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 die kriteria pas van “voorheen benadeelde persone”.

Gedurende die 2018- finansiële jaar is ’n proses voltooi om nuwe lewe te blaas in die raadplegende GI-strukture ter voorbereiding van ’n nuwe GI-plan, soos deur die wet vereis. Die raadplegende proses, wat geskied deur die daargestelde strukture, verseker ’n baie meer inklusiewe proses van betrokkenheid. Deur hierdie inklusiewe raadplegingsproses is ’n nuwe GI-plan ontwikkel wat deur die maatskaplike-en-etiese komitee goedgekeur en aan die Departement van Indiensneming en Arbeid voorgelê is. Jaarlikse vordering ten opsigte van die plan word aan die Departement van Arbeid en die maatskaplike-en-etiese komitee gerapporteer.

WERKNEMERSVERGOEDING

Ons doelwit is om werknemers billik, mededingend en volgens hul vermoë, vaardighede, verantwoordelikhede 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 vergoedingsbeginsels vir die organisasie as geheel uiteensit. Verwys na die vergoedingsverslag op bladsy 84 van die geïntegreerde jaarverslag waar Remgro se vergoedingsbeginsels in detail bespreek word.

Remgro bied aan sy werknemers aftreevoordele in die vorm van ’n omskreevoordeelfonds (geslote) en omskreebydraefonds wat onafhanklik van die maatskappy se finansies geadminestrer word. Daarby word ook mediese versekering en studiehulp aan werknemers gebied.

OPLEIDING EN VAARDIGHEIDSONTWIKKELING

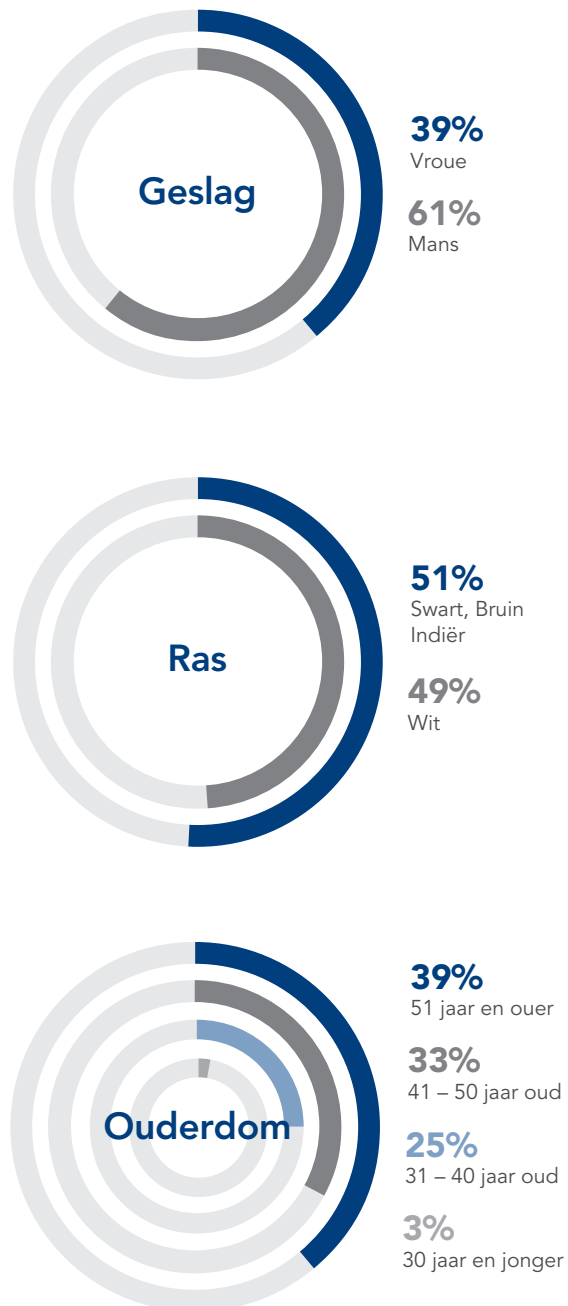
Die hoofdoel van opleiding is om werknemers sodanig toe te rus dat hulle hul volle potensiaal kan verwesenlik tot voordeel van die maatskappy en hulself. Aangesien Remgro, as beleggingshouer maatskappy, oor ’n hoogs gespesialiseerde arbeidsmag beskik, word geen voorgeskrewe opleidingsprogramme aanbeveel nie. Individue word egter aangemoedig om opleidingskursusse by te woon wat hulle beter kan toerus om hul werk te doen. Die afgelope paar jaar is werkwinkels en opleidingsessies oor King IV, Teenkorrupsiepraktyke, in afwagting van die wetgewing rakende die beskerming van persoonlike inligting, en die Wet op Mededinging (Nr. 89 van 1998), gehou om te verseker dat Remgro se direkteure, bestuur en werknemers 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 (Nr. 85 van 1993). Die komitee is ’n subkomitee van die risiko-, geleenthede-, tegnologie- en inligtingsbestuurs-

FIGUUR 3

SAMESTELLING VAN WERKNEMERS (SOOS OP 30 JUNIE 2020)



operasionele subkomitee 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.

COVID-19

Ten einde 'n veilige omgewing vir personeel en besoekers tydens die Covid-19-pandemie te verseker, is 'n formele Covid-19-gereedheids- en reaksieplan opgestel, wat steeds geïmplementeer word. Die plan maak onder andere vir die volgende voorsiening:

- Dat alle wetlike verpligtinge met betrekking tot Covid-19 nagekom word
- Instaatstelling van werknemers om sover moontlik tuis te werk
- Voorkomende maatreëls wat by maatskappypersonele getref is om die verspreiding van die virus te bekamp
- Algemene Covid-19-bewusmakingsveldtogte

MIV/VIGS

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

GROEPRISIKO

Gegewe die potensieële 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 onderliggende beleggings. Die vordering van hierdie toepaslike beleid en strategieë word aan die hand van besteparkystandaarde gemonitor.

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 potensieële werknemers gediskrimineer word op grond van hulle MIV-status nie
- Dat inligting oor die MIV-status van werknemers streng vertroulik hanteer word
- Dat algemene maatreëls ingestel en bestuur word om toevallige besmetting te voorkom

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

BELEGGING IN DIE GEMEENSAP

Gedurende die jaar onder oorsig het Remgro twee noemenswaardige donasies gemaak wat nie by die maatskappy se jaarlikse korporatiewe maatskaplike besteding (KMB) hieronder ingesluit is nie.

'n Eenmalige donasie van R500 miljoen is aan die The South African SME Relief Trust ter ondersteuning van die Sukumbystandfonds gemaak. Die fonds is gestig om finansiële bystand te verleen aan klein- en mediumgroot-ondernemings wat nadelig geraak is deur maatreëls wat ingestel is om die verspreiding van die Covid-19-pandemie te keer. Teen die middel van Augustus 2020 is finansiële bystand van meer as R750 miljoen aan meer as 3 400 klein besighede bewillig, waardeur meer as 31 000 werknemers positief beïnvloed is.

'n Bedrag van R25 miljoen is aan die Khaya Lam-projek bewillig, waarvan R9 miljoen in die jaar onder oorsig toegeken is. Die projek streef daarna om die toekenning van titelaktes aan kwalifiserende dorpsinwoners te fasiliteer en hulle sodoende te help om verby die burokratiese rompslomp te kom wat hulle hierdie reg ontnem het. Die uitgangspunt van die inisiatief is dat die verkryging van titelaktes aan die eienaars 'n ondubbelsinnige reg van toegang tot verhandelbare eiendomsbates sal gee, waardeur hul toetred tot die formele mark vergemaklik sal word. Die inisiatief fokus tans op die Wes-Kaap, waar dit begin is.

Remgro se KMB- 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 KMB van ongeveer 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 taamlik breë spektrum strek, is daar twee ooglopende uitsonderings: politieke partye en godsdienstige instellings. 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 KMB R25 miljoen bedra (2019: R24 miljoen), soos in die onderstaande tabel uiteengesit.

Opsomming van KMB	Jaar geëindig 30 Junie 2020	Jaar geëindig 30 Junie 2019
	R miljoen	R miljoen
Gemeenskapsontwikkeling	6	7
Kulturele ontwikkeling	3	3
Entrepreneurskap, opleiding en opvoeding	11	10
Omgewing	2	2
Gesondheidsorg	–	1
Sportontwikkeling	3	1
	25	24

Meer inligting rakende Remgro se KMB kan gevind word in die volledige volhoubare ontwikkelingsverslag wat op die maatskappy se webwerf by www.remgro.com beskikbaar is.

VOLHOUBAARHEID VAN BEDRYFSFILIALE

Remgro se vier vernaamste bedryfsfiliale, naamlik RCL Foods, Distell, Siqalo Foods en Wispeco, word op 'n gedentraliseerde grondslag as onafhanklike entiteite, met outonome direksies, bedryf en bestuur.

Verwys asseblief na die volledige volhoubare ontwikkelingsverslag wat op die maatskappy se webwerf by www.remgro.com beskikbaar is vir verdere inligting rakende die maatskaplike en omgewingsprestasies van hierdie filiale.

OMGEWING

Alle Remgro-besighede is op een of ander wyse afhanklik van omgewingshulpbronne vir die vervaardiging, verpakking en verspreiding van produkte ten einde ekonomiese groei deur hul onderskeie waardekettings te bewerkstellig. In hierdie verband beskou filiaalmaatskappye, oor wie Remgro oorsig het, omgewingsvolhoubaarheid enersyds as die verantwoordelike bestuur van hul omgewingimpak, en andersyds as die bestuur van risiko's en geleenthede wat die natuurlike omgewing vir hulle besighede inhou. Dit sluit kwessies in soos klimaatsverandering, energieverkaffing, hoeveelheid en gehalte van watervoorraad en afvalbestuursdienste.

In ooreenstemming met Remgro se veiligheids-, gesondheids- en omgewings (VGO)-beleid is die direksie van Remgro oorhoofs verantwoordelik vir die omgewingspraktyke wat deur Remgro Bestuursdienste Beperk (RBD – die diensmaatskappy) geïmplementeer word. Toesig hieroor word deur beide die maatskaplike-en-etiesekomitee en die risiko-, geleentheds-, tegnologie- en inligtingsbestuurs- operasionele subkomitee ('n subkomitee van die oudit-en-risikokomitee) gehou. Die VGO-beleid verbind Remgro en sy filiale, wat deur die diensmaatskappy bestuur en geadministreer word, tot volle regulerende nakoming, die minimalisering van omgewingsimpak, deelname aan relevante rapporteringsuitsette, verantwoordelike omgewingsinvestering, asook deursigtigheid in verslagdoeningsprosedures rakende die omgewing.

Op 'n afsonderlike bedryfsfiliaalvlak (t.w. RCL Foods, Siqalo Foods, Distell en Wispeco) word die verantwoordelikheid na die bestuurders afgeskuif, van wie daar verwag word om hul omgewingsimpak in ooreenstemming met die verwagtinge van Remgro se VGO-beleid te bestuur. Van

hulle word ook verwag om hul eie teikens vir 'n verbeterde omgewingsvertoning te stel en hieroor aan hul direksies, waarop Remgro direkte verteenwoordiging het, verslag te doen. As afsonderlik genoteerde maatskappye op die JSE rapporteer RCL Foods en Distell ook aan die publiek deur hul jaarlikse geïntegreerde en volhoubaarheidsverslae, en aan derdeparty-rapporteringseinisiatiewe, soos die CDP (voorheen "Koolstofopenbaringsprojek"), oor hul impak op klimaatsverandering en watervoorsiening.

Meer inligting rakende Remgro se inisiatiewe om sy impak op die omgewing te minimaliseer, word in die volledige volhoubare ontwikkelingsverslag verskaf, wat op die maatskappy se webwerf by www.remgro.com beskikbaar is.



TERUGVOER

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

Die maatskappysekretaris
Danielle Dreyer
Tel: +27 (0)21 888 3373
Faks: +27 (0)86 581 0061
E-pos: ddreyer@remgro.com
Posadres: Posbus 456,
Stellenbosch 7599