



Remgro
Beperk

2018
VOLHOUBARE
ONTWIKKELINGS-
VERSLAG

VOLHOUBARE ONTWIKKELINGSVERSLAG

'N GOEIE DEFINISIE VAN 'N KORPORATIEWE BURGER IS DAT DIT 'N INSTANSIE IS WAT DIE GEMEENSAP EERBAAR DIEN, TERWYL WAARDE VIR SY BELANGHEBBENDES

OP VOLHOUBARE WYSE
GESKEP WORD.

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 riglyne sluit die volgende in:

- **Eerlikheid** – want dit duur die langste
- **Korrektheid** – want dit skep vertrou 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 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 wat Remgro gebruik, waaronder finansiële, vervaardigings-, intellektuele, menslike, maatskaplike verhoudings- en natuurlike kapitaal, en, as deel van sy oorsigfunksie, word die Remgro-direksie ingelig oor die maatskappy se lewensvatbaarheid met betrekking tot sy afhanklikheid van die voorgenoemde kapitaalvorme.

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, 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 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 Remgro se eksterne erkenning en prestasies in hierdie verband gedurende die tydperk onder oorsig.

Volhoubaarheidshoogtepunte

1

Suksesvolle deelname in die FTSE/JSE se Verantwoordelike Beleggingsindeks

2

Volgehoue deelname aan die openbaar-makingsprojek vir koolstofuitlating (CDP)

3

Voortgesette lidmaatskap van die Etiekinstituut van Suid-Afrika

4

Verkryging van vlak 8-bydraerstatus ingevolge die BBSEB-telkaart

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 risiko- en geleentheidsbestuur en interne audit
Interne risiko- en geleentheidsbestuur	Alle sleutelsakerisiko- en geleentheidsgebiede	Interne bestuursoorsigte, bygestaan deur Remgro se risiko- en geleentheidsbestuur en interne audit
Breë-basis swart ekonomiese bemagtiging (BBSEB)-bydraerverifikasie	BBSEB	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 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 koolstofopenbaaringsprojek (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 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 onafkeidbaar is. In hierdie opsig het die direksie die algemene oorsig en rapportering oor volhoubaarheid aan die oudit-en-risikokomitee, ondersteun deur die maatskaplike-en-etiese komitee, gedelegeer. Die rol en funksie van hierdie komitees word in meer besonderhede hanteer in die korporatiewe bestuursverslag en die verslag van die maatskaplike-en-etiese komitee onderskeidelik op bladsy 55 en 75 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. 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 om onregmatige kommersiële voordele te bekom, is ook streng verbode.

Die oudit-en-risikokomitee hou toesig oor die nakoming van die kode en hanteer gevalle van bedrog of onreëlmatighede. Die groep het 'n doeltreffende bedrogvoorkomings- en opsporingsbeleid wat nakoming en risikovermindering verseker. Geen wesentlike ondersoeke 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 het die Etiese blitslyn 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 op die direksies van daardie maatskappye na die toepaslike bestuurstrukture verwys.

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, antitrust- of soortgelyke gedrag wat daartoe gelei het dat boetes gehef 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 in hierdie verband gehef 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 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 die benadering die toepaslike riglyne van korporatiewe bestuur in ag neem.

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



AANDEELHOERS EN DIE BELEGGERSGEMEENSAP

Remgro se hoofdoelwit is om waardeskepping en volhoubare groei te maksimeer en in hierdie verband word besondere moeite gedoen om te verseker dat alle aandeelhouers of aandeelhouersklasse regverdig behandel word. Spesiale sorg word geneem om minderheidsaandeelhouers 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, ewewigtige, duidelike en deursigtige inligting gegrond. In hierdie opsig het die beleggersgemeenskap toegang tot dieselfde inligting waarvoor Remgro se aandeelhouers beskik. Duidelike protokolle bestaan wat die aard, omvang en frekwensie van kommunikasie met beleggers reël. Aandeelhouers 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 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 Aandelegroei-reg-skema deelneem, nie gunstiger as gewone aandeelhouers behandel word nie.

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

MAATSKAPPYE WAARIN BELÊ WORD EN ANDER AANDEELHOERS 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-aandeelhouers as baie belangrik beskou. Verhouding

met maatskappye waarin belê is, 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 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-aandeelhouers in maatskappye waarin belê is, 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 waardevennoot 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 op bladsy 8 tot 11 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.

Aangesien Remgro 'n beleggingshouermaatskappy is, word sy kostestruktuur deurgaans met dié van effekterusts vergelyk om te verseker dat aandeelhouers nie benadeel word nie. As deel van die proses om korporatiewe koste te bestuur, word goeie verhouding 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.

Figuur 1

BBSEB-TELKAART

Element	Aanwyser	Gewig	Telling
Ekwiteitseienaarskap	Persentasie-aandeel in ekonomiese voordele	25	17.45
Bestuur en kontrole	Persentasie swart persone in uitvoerende bestuur en/of uitvoerende direksiekomitees	19	7.37
Vaardigheidsontwikkeling	Vaardigheidsontwikkelingspandering in verhouding tot die totale betaalstaat	20	12.18
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	24.48
Sosio-ekonomiese ontwikkeling	Korporatiewe maatskaplike belegging tot voordeel van swart persone	5	5.00
Totale telling		109	66.48

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 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 2018 gedoen is, het Remgro 'n telling van 66.48 (2017: 55.19) behaal en daardeur sy vlak 8-bydraerstatus verkry. Die besonderhede van die beoordeling word volledig in Figuur 1 uiteengesit en sluit die BBSEB-inisiatiewe van Remgro se vernaamste onafhanklike bedryfsfiliale, RCL Foods Beperk (RCL Foods), Distell Group Holdings Beperk (Distell) 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 Breë-basis 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 125 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 – Erkennung 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 2018	30 Junie 2017
Swart persone met stemreg	4.00	2.93	1.60
Swart vrouens met stemreg	2.00	1.72	0.90
Swart persone met ekonomiese belang	4.00	2.98	1.70
Swart vrouens met ekonomiese belang	2.00	1.84	1.02
Ekonomiese belang van swart aangewese groepe	3.00	3.00	–
Netto waarde	8.00	4.98	3.38
	25.00	17.45	8.60

Remgro se ekwiteitseienaarskapstelling vir 2018 het aansienlik verbeter hoofsaaklik danksy die uitsluiting van die maatskappy se buitelandse bedrywighede (vir die eerste keer) en die insluiting van sekere ou bateverkooptransaksies wat nie die vorige jaar in ag geneem is nie.

Hoewel Remgro se BBSEB-telling die inisiatiewe van RCL Foods, Distell 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 maatskappye waarin belê is" op die volgende bladsy.

BESTUURSBEHEER

Die direksie het die afgelope jare aansienlik getransformeer, met vyf van die tien nie-uitvoerende direkteure (50%) wat nou swart persone is. Op bestuursraadvlak is twee uit die ses lede swart persone.

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 beperkte organiese groei, beperkende faktore. Meer besonderhede oor gelyke indiensneming word op bladsy 7 aangebied.

Remgro se opgesomde gelyke indiensneming, soos op 30 Junie 2018, 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, 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 beleggingsinisiatiewe (KMB). Meer besonderhede oor die maatskappy se KMB 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 direksieverteenwoordiging 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 32 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 11.

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 2018 uit 182 werknemers (2017: 172 werknemers) bestaan het. Verwys na Figuur 3 waar meer besonderhede oor die samestelling van ons personeel, volgens ras, geslag en ouderdom, aangebied word.

Figuur 2

OPGESOMDE GELYKE INDIENSNEMINGSVERSLAG (SOOS OP 30 JUNIE 2018)

Beroepsvlakke	Mans				Vroue				Buitelanders		
	S	B	I	W	S	B	I	W	Mans	Vroue	Totaal
Topbestuur	1	1	-	3	-	-	-	1	-	-	6
Senior bestuur	-	2	-	13	-	-	-	3	-	-	18
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste, asook middelvlakbestuur	-	-	2	19	1	3	-	10	-	-	35
Opgeleide tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	3	10	-	12	2	7	1	28	-	-	63
Halfgeskoold, met diskresionêre besluitneming	23	22	-	-	6	9	-	-	-	-	60
Ongeskoold, met gespesifiseerde besluitneming	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal heelydse	27	35	2	47	9	19	1	42	-	-	182
Deelydse werknemers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Groottotaal	27	35	2	47	9	19	1	42	-	-	182

S = Swart B = Bruin I = Indiër W = Wit

In die jaar onder oorsig was Remgro se personeelomset 6.0% teenoor 5.2% in die vergelykende jaar tot 30 Junie 2017. 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 3.3% vir 2018 en 0.6% vir 2017.

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. In 'n poging om die transformasie-uitdaging te verminder, probeer die maatskappy om alle geleenthede wat personeelomset bied, te benut om toepaslik gekwalifiseerde en ervare individue uit die aangewese groep aan te stel. Die maatskappy se werwing- en keuringsproses is so ontwerp dat dit geen inherente eienskappe het wat tot onbillike 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 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.

Gedurende die 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 nuwe strukture wat daargestel is, was teen jaareinde byna voltooi en dit verseker 'n baie meer inklusiewe proses van betrokkenheid.

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 86 van die geïntegreerde jaarverslag waar Remgro se vergoedingsbeginsels in detail bespreek word.

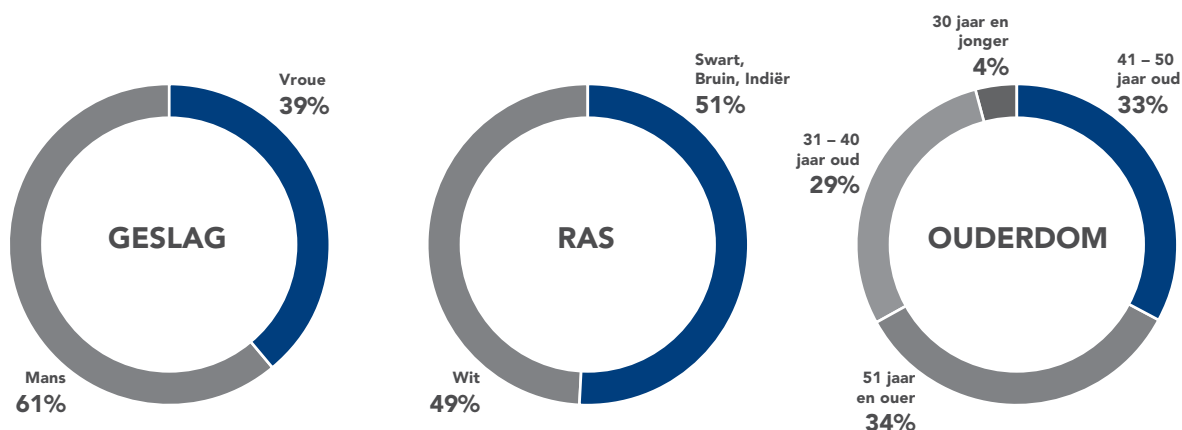
Remgro bied aan sy werknemers aftreevoordele in die vorm van 'n omskrewevoordeelfonds (geslote) en omskrewebydraefonds wat onafhanklik van die maatskappy se finansies geadminestreer word. Daarby word ook mediese versekering en studiehulp aan werknemers gebied.

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

Figuur 3

SAMESTELLING VAN WERKNEMERS (SOOS OP 30 JUNIE 2018)



gespesialiseerde werksmag beskik, word geen voorgeskrewe opleidingsprogramme aanbeveel nie. Individue word eger 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 IV, Teenkorrupsiepraktyke, in afwagting van die wetgewing rakende die beskerming van persoonlike inligting, en die Kompetisiewet, Nr. 89 van 1998 gehou om te verseker dat Remgro se 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, Nr. 85 van 1993. Die komitee is 'n subkomitee van die risiko-, geleentheids-, tegnologie- en inligtingsbestuurskomitee 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 toepaslike beleid en strategieë word aan die hand van bestespraktykstandaarde 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 potensiële werknemers gediskrimineer word op grond van hul 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 Hulpskema, waaraan die meeste Remgro-personeel behoort, beskik oor 'n bestuursplan vir MIV/vigs waaraan werknemers volgens hul keuse deelneem.

BELEGGING IN DIE GEMEENSAP

Remgro se korporatiewe maatskaplike bestedingsinisiatiewe (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 2.5% van sy jaarlikse netto oorskot kontantvloeï te handhaaf. In hierdie opsig is daar 'n amptelike KMB-komitee 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 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 KMB R27 miljoen bedra (2017: R23 miljoen), soos in die onderstaande tabel uiteengesit.

	Jaar 30 Junie 2018 R miljoen	Jaar 30 Junie 2017 R miljoen
Opsomming van KMB		
Gemeenskapsontwikkeling	6	6
Kulturele ontwikkeling	4	3
Entrepreneurskap, opleiding en opvoeding	13	10
Omgewing	2	2
Gesondheidsorg	1	1
Sportontwikkeling	1	1
	27	23

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

GEMEENSAPONTWIKKELING

Versterk ons Samelewing (SOS) – is deur Remgro, saam met die Groter Stellenbosch Ontwikkelingstrust, gestig om die vermoë van 'n gekose groep 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 regs-kwessies by te staan. 'n Baie positiewe gevolg van die SOS-program is die gevoel wat deelnemers ervaar dat hulle iewers tuishoort en na waarde geskat word.

Gedurende die afgelope jaar het die SOS-aktiwiteite ingesluit:

- verdere uitbouing van verhoudings met alle huidige vennote
- strategiese beskouing van hul huidige status
- lewering van ondersteuning en intervensies, waar nodig

Ikamva Labantu – hierdie breë-basis-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 18 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) handeldrywend as Love to Give – hierdie inisiatief is gesetel in Kayamandi, 'n woongebied aan die buitewyke van Stellenbosch. Love to Give se hoof-fokus is om wanvoeding uit te wis en neem sodoende stappe om armoede onder sy begunstigdes te verlig. Dit verbind hom om maandeliks meetbare vordering te behaal in die volgende vyf kategorieë, naamlik volhoubare lewensbestaan en ondernemingsontwikkeling, effektiewe voeding, verbouing van voedsel-tuine, gesonde leef- en gesin-swelstand, sowel as goeie bestuur. 'n Boekdeel-program en biblioteek vir hul begunstigdes word ook van die sentrum af bestuur. Gedurende die jaar onder oorsig is 2 000 kinders elke skooldag gevoed, 1 200 groot kospakkies maandeliks aan behoeftige gesinne uitgedeel, 171 begunstigdes in bemarkbare vaardighede opgelei en 225 CV's voorberei, wat 113 werksgeleenthede help skep het, terwyl 30 mikro-besighede met lenings en mentorskap ondersteun is.

Stellenbosch Voedingsaksie – verskaf sowat 10 000 maaltye en 1 000 kospakkies per week aan 5 000 behoeftige persone by 45 voedingspunte. Sowat 25 ander organisasies, soos Jeuguitreik, Stellenbosch Rampbestuur en behoeftige crèches, word gereeld met kosvoorrade en maaltye ter aanvulling van hul beperkte begrotings ondersteun. Kos en maaltye word ook in nood-situasies verskaf.

Kindersorg 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 kapasiteitsbouprogramme en ontwikkelingsprojekte. Sowat 12 900 jongmense is bereik deur programme wat gefokus het op waardes, sosiale media, afknouery, dwelmmisbruik en sportbeoefening as teenvoeter vir bendebedrywighede. Gedurende die jaar het 387 gemeenskapslede en hul gesinne, ingevolge die Kinderwet, opleiding ontvang om ouerlike verantwoordelikhede te vertolk, maar ook om beweerde verwaarlosing van kinders te identifiseer en aan te meld. Altesaam 17 kinders tussen ses en 14 jaar oud, wat nog nooit enige onderwys-onderrig ontvang het nie, is deur middel van 'n tuisonderrig-program suksesvol in skole geplaas.

KULTURELE ONTWIKKELING

Veldorkesstigting – bedryf 46 veldorkeste landwyd, waardeur sowat 5 331 jongmense tussen die ouderdom van sewe en 21 bereik word. Dit skep geleenthede vir die ontwikkeling en selfbemaagtiging van jongmense deur deelname aan musiek, dans en aktiewe burgerskapsprojekte. Die Stigting glo dat verbeterde lewenskwaliteit spruit uit 'n holistiese beskouing van individuele en gemeenskapswelstand. 'n Kritiese massa selfversekerde jongmense, wat 'n gepaste balans tussen persoonlike regte en hul kollektiewe verantwoordelikhede het, sal tot 'n lewensvatbare samelewing bydra.

Die Cape Whalers-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, Cloetesville en Macassar, wat vir repetisies gebruik word.

ENTREPRENEURSKAP, OPLEIDING EN OPVOEDING

TSiBA – geregistreer by die Suid-Afrikaanse Departement van Hoër Onderwys en Opleiding, is TSiBA 'n unieke tersiëre vlak Besigheidskool wat daarop gemik is om die toekoms van opkomende talent uit voorheen benadeelde gemeenskappe beduidend te verander. Dit word bereik deur hoë-potensiaal studente te kies vir toelating tot die fooi-befondsde TSiBA Baccalaureus Besigheidsadministrasie-graad – 'n besigheidskwalifikasie wat daarop gemik is om gegraduatees toe te rus om werknemers te word wat 'n verskil kan maak. TSiBA se visie is om gehalte-onderwys 'n verdiende reg te maak, sodat TSiBA studente hul volle potensiaal kan ontsluit deur toegang tot kwaliteit befondsde onderwys.

SciMathUS – sedert sy ontstaan in 2001 het meer as 1 300 studente hierdie oorbruggingsprogram van die Universiteit van Stellenbosch suksesvol voltooi, van wie sowat 75% vir voorgraadse studies op Stellenbosch geregistreer is. Tot aan die einde van die 2017-akademiese jaar, het net meer as 270 studente met 'n eerste kwalifikasie by die Universiteit van Stellenbosch gegraduateer, terwyl 70 'n tweede kwalifikasie verkry het. 'n Verdere 26% het met 'n derde kwalifikasie gegraduateer. Die hoofdoel van die program is om studente van opvoedkundig benadeelde gemeenskappe te help om toegang tot hoofstroom tersiëre onderwys te verkry en hulle verder in fisiese en toegepaste wetenskap, ingenieurswese,

mediese en gesondheidswetenskappe en ekonomiese en bestuurswetenskappe te bekwaam.

Columba Leadership – bied leierskapsopleiding by skole aan met die doel om verantwoordelike leierskap onder die Suid-Afrikaanse jeug te bevorder en sodoende aktiewe burgers, met 'n sterk maatskaplike en omgewingsbewussyn, 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.

Community Keepers – bied belangrike, voltydse geestesgesondheidsdienste aan leerders, ouers en onderwysers in skole. Alle geestesgesondheidsdienste word deur geregistreerde en gekwalifiseerde beraders, maatskaplike werkers en sielkundiges gelewer. Al die dienste wat verskaf word, is dus van professionele aard, maar gratis vir die direkte begunstigdes van hierdie dienste. Die doelwit is om die psigososiale welsyn van benadeelde kinders te bevorder, 'n goeie grondslag vir geestelike en fisiese welsyn te lê vir vroeë kinderontwikkeling, om ouers en onderwysers toe te rus om doeltreffend te wees in hul rolle teenoor benadeelde kinders en jeug. Hul werk ook saam met ander organisasies om benadeelde kinders op 'n holistiese wyse by skole te ondersteun en te ontwikkel.

Helpmekaar-Studiefonds (HSF) – vir bykans 102 jaar reeds is hierdie fonds betrokke by die verskaffing van finansiële hulp aan Afrikaanssprekende studente van alle bevolkingsgroepe om aan instellings van hoër onderrig te studeer. Die organisasie bestaan uit twee entiteite:

- 'n Studiefonds wat lenings beskikbaar stel aan voornemende studente vir die volle studietydperk teen baie gunstige rentekoerse.
- 'n Studiefonds Trust wat die fonds in staat stel om rentebeurse te gee aan behoeftige studente wie se ouers nie die rente op hulle lenings kan bekostig terwyl hulle studeer nie. In 2018 het die HSF rentebeurse aan 159 studente toegeken. 'n Bykomende 12 volle beurse is ook aan voorheen benadeelde studente toegeken.

Die Click-stigting – het die innovering en toets van nie-konvensionele tegnologiegebaseerde 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 'n 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 vaardighede en 'n breë leierskapspotensiaal word ná 'n streng benoemings- en keuringsproses 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 – 85 jong vroue en ses jong mans uit landelike gesinne waarvan die jaarlikse inkomste minder as R36 000 is, word tans in diensvaardighede in die gasvryheidsbedryf opgelei. Twee jong vroue, beide uit San-gemeenskappe, asook 22 jong mans uit soortgelyke gesinsomstandighede ondergaan geakkrediteerde opleiding in spoorsny by die Kollege se Spoorsny-akademie. Nog 12 jong mans het in Januarie hierdie jaar aangesluit by die kollege se nuutgestigte Herder-akademie, waar hulle opleiding in die Kollege se jaarlange, ten volle geakkrediteerde, herderopleidingsprogram ontvang. Die studente se opleiding word moontlik gemaak deur donateurs se bydrae wat die Kollege in staat stel om volle, nie-terugbetaalbare beurse aan die studente beskikbaar te stel.

Die opleiding van twee jong vroue in spoorsny is van geskiedkundige belang, want tradisioneel was spoorsny nog altyd die eksklusiewe domein van die manlike geslag in Suidelike Afrika.

Die Kollege het 'n 100%-slaagsyfer in 2017 gehandhaaf en daarin geslaag om meer as 93% van die afgestudeerde studente in die toerismebedryf in diens te stel.

Remgro Beperk is die SA Kollege vir Toerisme se grootste, enkele Suid-Afrikaanse donateur.

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 gaping wat in die Stellenbosse omgewing bestaan, te oorbrug. Elke leerder in dié gebied behoort 'n gelyke blootstelling te hê aan die digitale era waarin ons ons nou bevind. Altesaam 37 skole van die nagenoeg 40 skole is aan die netwerk gekoppel. Dit sluit skole in die landbougebied in. 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 is baie positief.

OMGEWING

Stigting vir Vredesparke (PPF) – PPF is in Februarie 1997 deur wyle dr Anton Rupert, wyle Prins Bernhard van Nederland, asook wyle oudpresident 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 benut. In daardie stadium sou hulle nouliks kon voorsien dat die SAOG se vredesparke, of oorgrensbewaringsgebiede, 21 jaar later meer as 'n miljoen vierkante kilometer sou beslaan. Suider-Afrika se natuurlewe bied aan hom 'n belangrike mededingende voordeel en 'n groot aantal huishoudings is van hierdie bedryf afhanklik. Die afgelope jare was daar 'n beduidende toename in natuurlewe-misdade (in die besonder die slagting onder hoëwaardespesies, soos renosters en olifante) tot 'n vlak waar dit die voortbestaan van die streek se oorgrensbewaringsgebiede bedreig.

WWF Suid-Afrika (WWF-SA) – die afgelope 50 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

Stigting vir Orgaanskenkers van SA – vir 30 jaar reeds speel die stigting 'n deurslaggewende rol om lewensondersteunende organe te bekom vir diene 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 voortrefflike inisiatief bygedra deur vier vlugte vir die vervoer van organe te borg. 'n Spesiale woord van dank word 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 2 618 aktiewe spelers in die program, met 46 afrigters wat die spelers landwyd afrig. Afrigtingsessies vind op 'n weeklikse grondslag plaas.

Endurocad SA Endurance-akademie – behels 'n volledige oplossing vir belowende uithou-atlete deur spesialisering in hierdie veld, en die aanbied van beroepsafrigting. Dit sluit

ook breër loopbaanontwikkeling in om volhoubaarheid vir atlete oor die langtermyn te verseker. Die program maak voorsiening vir 'n volledige sportbestuursoplossing, insluitende wedloopbestuur, kontrakopsoring en onderhandelings, handelsmerk- en ondernemingsontwikkeling, bemaking en reputasiebestuur, lewensvaardighedsontwikkeling en ander ondersteuningsdienste.

VOLHOUBAARHEID VAN BEDRYFSFILIALE

Remgro se drie vernaamste bedryfsfiliale, naamlik RCL Foods Beperk (RCL Foods), Distell Group Holdings Beperk (Distell) en Wispeco Holdings Eiendoms Beperk (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, 39 en 45 van die geïntegreerde jaarverslag behandel word.



RCL FOODS

INLEIDING

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

RCL Foods het drie afdelings: "verbruiker" (wat Rainbow sowel as Foodcorp se kruideniers-, drank-, pastei- en spesialisafdelings insluit), "suiker- en meulbedryf" (wat TSB, Rainbow se voer-afdeling (Epol) en Foodcorp se meul- en bakafdelings insluit) en "Vector" (logistieke en verkoopsdienste van RCL Foods en derdeparty-kliënte). Deur hierdie afdelings vervaardig en versprei RCL Foods 'n wye reeks huishoudelike handelsmerke, insluitende *Selati-suiker*, *Supreme-meel*, *Rainbow-* en *Farmer Brown*-hoender, *Pieman's*-pasteie, *Mague Number 1*, *Sunbake*-brood, *Nola*-mayonnaise, *Yum Yum*-grondboontjiebotter, *Bobtail-* en *Catmor*-troeteldierprodukte en die voorste dierevoer-handelsmerke van *Epol* en *Molatek*.

BESTUUR, RISIKOBESTUUR EN NAKOMING

RCL Foods se direksie bestaan uit nege nie-uitvoerende (van wie vyf onafhanklik is) en twee uitvoerende direkteure. Daar moet op gelet word dat die voorsitter van die RCL Foods direksie, mnr Jannie Durand, nie onafhanklik is nie in die lig van sy rol as hoofuitvoerende beampte van Remgro Beperk, RCL Foods se hoofaandeelhouer. In hierdie verband het RCL Foods mnr R V Smither op 30 Augustus 2011 as hoof onafhanklike direkteur aangestel om as voorsitter van vergaderings op 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, tot die

mate wat sy aanbevole praktyke geïnkorporeer is in die noteringsvereistes van die JSE, die King IV Verslag oor Korporatiewe Bestuur vir Suid-Afrika (2016) (King IV) voldoen. Die maatskaplike-en-etiese komitee van RCL Foods 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 van RCL Foods 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 pro-aktief ten opsigte van kwessies soos gesondheid en veiligheid, boerderypraktyke, dierewelsyn, 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 en SANS is oral in RCL Foods geïmplementeer om aan gehaltevereistes en regulasies te voldoen.

MENSE

Die ontwikkeling van talent, die vorming van leiers en die skep van die regte organisasie en kultuur is deurslaggewend vir RCL Foods se groeistrewe en passie vir besigheid. Om hierdie rede het RCL Foods 'n besondere reis aangepak om 'n unieke organisasie en kultuur te bou, waar werk veilig, pret, betekenisvol en verrykend is en die potensiaal en skeppende vermoë van sy 20 000 mense ontsluit kan word. Ten einde 'n gemeenskap van inspirerende, doeltreffende en produktiewe mense, met 'n gemeenskaplike doel, daar te stel, het RCL Foods vier sleutelgebiede geïdentifiseer:

- Leierskap- en talentontwikkeling
- Kultuur en diversiteit

- Meewerkende werknemerverhoudinge en -betrokkenheid
- Werknemergesondheid, -veiligheid en -welsyn

RCL Foods se heelydse aantal werknemers het, soos op 30 Junie 2018, met 470 tot 20 581 toegeneem. Deur konstruktiewe erkenningsooreenkomste beskik RCL Foods oor 'n betekenisvolle bedingingseenheid, waaraan 76% van die werknemers behoort en waardeur onderhandelings met erkende vakbonde oor salarisse en diensvoorwaardes jaarliks plaasvind. 'n Hersiene gelyke indiensnemingsplan vir vyf jaar tot 2020 is na die verkryging van Foodcorp en TSB aanvaar. 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 arbeidsmag ten opsigte van ras, geslag en ouderdom word in Figuur 4 getoon.

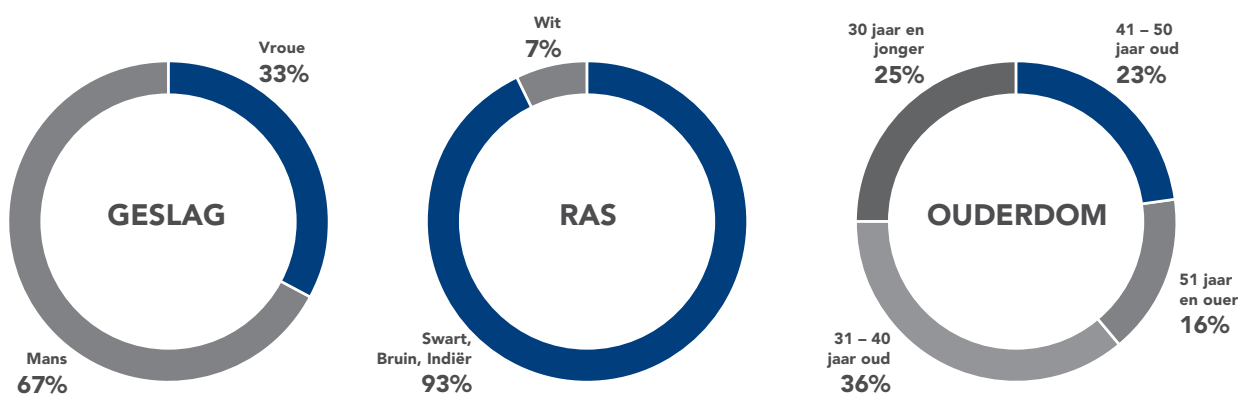
RCL Foods beskou werknemers as kernbates en is daartoe verbind om hul gesondheid, veiligheid en welsyn deur toepaslike programme en ondersteuningsinisiatiewe te bevorder. RCL Foods is tans besig om 'n gekonsolideerde strategie te ontwikkel ten opsigte van werknemergesondheid, -veiligheid en -welsyn, wat beide beroeps- en primêre gesondheidsorg insluit.

Beroepsgesondheid word deur wetgewing gereguleer om te verseker dat werknemers gemonitor, risikoblootstelling tot 'n minimum beperk en 'n veilige en gesonde werkomgewing daargestel word. 'n Kernberoepsveiligheidsdiens word by alle bedryfspersoneel verskaf, terwyl kleiner en meer afgeleë persele op 'n gereelde grondslag deur mobiele klinieke bedien word.

Primêre gesondheid- en nood sorg is noodsaaklike ondersteuningsdienste in enige groot vervaardigingsmaatskappy. Die belang van betroubare primêre gesondheidsorg aan werknemers en hul gesinne word in aanmerking geneem en die maatskappy is bewus daarvan dat primêre gesondheidsorg (mediese hulp) vir baie werknemers onbekostigbaar is.

Figuur 4

SAMESTELLING VAN WERKNEMERS (SOOS OP 30 JUNIE 2018)



BELANGEGROEP	SLEUTELKWESSIES	RCL FOODS SE REAKSIE
Beleggers	<p>Ooraanbod in die hoender- en suikermarkte</p> <p>Blootstelling aan kommoditeitsvoedsel</p> <p>Regulerende impak van suikerinvoertariewe en belasting op suikerdrinkies</p> <p>Verbruikersvraag</p>	<p>Volgehoue skakeling met regering en bedryf om toepaslike oplossings te vind vir oormatige invoere.</p> <p>Beweeg na 'n meer gebalanseerde en gediversifiseerde portefeulje wat hoëmarge-waardetoegevoegde komponente insluit.</p> <p>Koop van verskansingsinstrumente om blootstelling aan grondstowwe en wisselkoersskommeling te bestuur.</p>
Werknemers	<p>Loopbaanontwikkeling en groei</p> <p>Onderwys en opleiding</p> <p>Diversiteit en gelyke geleentheid in die werkplek</p> <p>Konstruktiewe werknemerverhoudinge en -betrokkenheid</p> <p>Werknemerwelsyn</p>	<p>RCL Foods se prestasies in 2018 in navolging van sy "Inspireer Uitmuntende Mense"-strategie beklemtoon sy verbintenis om 'n gemeenskap van inspirerende, doeltreffende en produktiewe mense, met 'n gemeenskaplike doel, te bou.</p> <p>Vier fokusgebiede is geïdentifiseer wat sy groeistrewe en passie ondersteun:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkel leiers en potensiële talent • Kultuur en diversiteit • Meewerkende werknemerverhoudinge en -betrokkenheid • Werknemer gesondheid, -veiligheid en -welsyn • Implementering van sy vergoedingstrategie om mededingende vergoeding te verseker.
Gemeenskappe	<p>Maatskaplike ontwikkelingsbehoefte in die gemeenskappe waarin dit sake bedryf, insluitende vroeë kinderontwikkeling en wanvoeding</p> <p>Ekonomiese ontwikkeling in gemeenskappe waaruit arbeid kom, insluitende die bemagtiging van kleinskaalse verbouers</p>	<p>Gee stukrag aan voedingsagenda ten opsigte van vroeë kinderontwikkeling en wanvoedingsprogram.</p> <p>Loodsing van maatskaplike en ekonomiese ontwikkelingsprogramme in die drie groot gemeenskappe waarin dit sake bedryf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nkomazi-kleinboer-groente-ondersteuningsprogram • DoenMeer4Hamarsdale-voedsel- en ekonomiese sekerheidsprogram • Worcester-nul-wangroei-inisiatief <p>Deur volhoubare boerderyprogramme en gekoppelde sakemodelle bemagtig RCL Foods sy gemeenskappe om hulself te help terwyl die verskaffing van suikerriet aan sy suikermeule tot die maatskappy se belangrike waardeketting bydra.</p>
Regering (plaaslik, provinsiaal en nasionaal)	<p>Volgehoue voldoening aan regulerende raamwerke</p> <p>Vennootskappe vir gesamentlike oplossings</p> <p>Werkskepping en transformasie</p>	<p>RCL Foods monitor alle nakomingsvereistes noukeurig en het uitgebreide skakeling met die regering om beter begrip van enige voorgestelde veranderinge te kry.</p> <p>RCL Foods het wyd met die regering geskakel om die benarde posisie van die hoender- en suikerbedrywe te beklemtoon en gesamentlike oplossings te probeer vind.</p> <p>Met die ondersteuning van die Departement van Landelike Ontwikkeling en Grondhervorming het RCL Foods se suikerbesigheidseenheid in vennootskap met boere in KwaZulu-Natal en Mpumalanga gegaan om 550 000 ton suikerriet in die 2017/18-seisoen te produseer.</p>

BELANGEGROEP	SLEUTELKWESSIES	RCL FOODS SE REAKSIE
Kliënte (klein- en groot-handelaars, voedseldiens-bedryf en sneldiens-restaurante)	<p>Produkgehalte en voedselveiligheid</p> <p>Groei en winsgewendheid</p> <p>Reaksie-ingesteldheid</p> <p>Pasgemaakte verkoopsoplossings</p> <p>Onderlinge voordelige vennootskappe</p> <p>Een RCL Foods-verkoopspan</p>	<p>Gebruik hefvermoë van RCL Foods om aan sy voedseldienskliënte 'n groeiende en winsgewende portefeulje oplossings te verskaf.</p> <p>Implementering van 'n enkele verkoopskontakvlak vir kliënte wat algemene prosedures navolg om met alle kliëntspanne volgens "beste-in-sy klas"-diensmetodes te werk.</p> <p>Uitbreiding van sy mandjie om 'n wyer reeks produkoplossings te bied.</p>
Verskaffers	<p>Groei en ontwikkeling</p> <p>Transformasie en ondernemingontwikkeling</p> <p>Vermoë om aan RCL Foods te verskaf</p> <p>Sake-etiek</p>	<p>Volgehoue ondersteuning om plaaslike boere te help deur onderling gekoppelde sakemodelle.</p> <p>Verhoog besteding aan BBSEB-verskaffers met R758 miljoen.</p> <p>RCL Foods het sy BBSEB-verifiëring voltooi en 'n vlak 4-telling behaal.</p>
Verbruikers	<p>Produkgehalte en voedselveiligheid</p> <p>Produkbekostigbaarheid</p> <p>Produkgerief</p> <p>Verbintenis tot, en nakoming van, kwessies wat deur die regering gereguleer word (bv. etikettering, sout en suiker)</p>	<p>RCL Foods se volgehoue belegging in sy handelsmerke het tot bevredigende markaandeelgroei gelei.</p> <p>RCL Foods se voortgesette verbintenis tot voedselveiligheid en -gehalte is nog verder na die listeriose-krisis versterk.</p> <p>Internasionale Standaard Organisasie (ISO)-beginsels is vasgelê in sy geïntegreerde bestuurstelsels wat die verskaffingsketting oorspan.</p>

RCL Foods het 'n laekoste-mediesehulpplan, asook gesondheidsvoordele vir werkers op die fabrieksvloer, beskikbaar gestel, waarby 1 080 mense gedurende die finansiële jaar aangesluit het. RCL Foods het ook sy gesondheid- en welstandsprogramme uitgebrei deur middel van finansiële welstandsbewustheidsopleiding. Die maatskappy se afdelings het die volgende "frekwensiekoers ten opsigte van belemmerende voorvalle" (DIFR) behaal:

- Verbruiker: 1.2 (2017: 1.0)
- Suiker- en meulbedryf: 0.9 (2017: 1.7)
- Logistiek: 1.3 (2017: 1.9)

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 opleidingsuitgawes vir die jaar tot Junie 2018 het R45 miljoen bedra vergeleke met R43 miljoen vir die jaar tot Junie 2017. Altesame 43% van RCL Foods se bestuur en 100% van sy uitvoerende beamptes het nou reeds aan een van RCL Foods se leierskapontwikkelingsprogramme deelgeneem.

BBSEB

RCL Foods het sy verifiëringsproses in ooreenstemming met die JSE se regulasies met betrekking tot die BBSEB-wet, en die landbousektorkodes, voltooi. As 'n groep het RCL Foods daarin geslaag om in die jaar geëindig Junie 2018 sy SEB-prestasie tot 'n vlak 4-telling te verbeter, terwyl die suikerbesigheidseenheid

daarin kon slaag om vir die derde agtereenvolgende jaar 'n vlak 2-telling te handhaaf.

RCL Foods glo dat BBSEB 'n komponent van die breër transformasienoodsaak in die land is. Die maatskappy se transformasiebeleid was nog altyd daarop gefokus om 'n gesonde en volhoubare besigheid te bou wat waarde vir al sy belanghebbendes skep en tot nasiebou bydra.

KORPORATIEWE MAATSKAPLIKE BESTEDING (KMB)

RCL Foods het in Julie 2017 die "Doen Meer-Stigting" as 'n aparte nie-winsgewende organisasie geloods sodat 'n groter groep belanghebbendes aan sy belangrikste KMB-inisiatiewe kan deelneem. Die kerngedagte is dat ons saam meer kan doen om 'n wesentlike verskil in arm gemeenskappe in Suid-Afrika te maak. Die stigting is besig om goed op dreef te kom, met groeiende deelname deur bestaande en nuwe belanghebbendes. Deur die fasilitering van samewerkende vennootskappe tussen die regering, besigheid, NRO's en NWO's wat sy visie deel, is die "Doen Meer-Stigting" besig om deur samewerkende projekte wesenlike verandering in drie fokusareas te bewerkstellig:

- Bevordering van voeding vir jong kinders deur 'n gesamentlike aksie teen wangroei.
- Bevordering van voedselsekerheid in gemeenskappe met ekonomiese en maatskaplike uitdagings.
- Bemagtiging van Suid-Afrika se jeug deur werkskepping, opleiding en vaardigheidsontwikkeling.

KMB-besteding in die jaar tot 30 Junie 2018 het R9 miljoen (2017: R13 miljoen) bedra.

OMGEWING

Verwys na RCL Foods se webwerf by www.rclfoods.com, sowel as die Omgewingsafdeling op bladsy 21 waarby die omgewingspraktyke van RCL Foods ook ingesluit is.

RCL Foods se volledige volhoubaarheidsverslag is op sy webwerf by www.rclfoods.com beskikbaar



DISTELL

INLEIDING

Distell is op die JSE genoteer in die "drankafdeling", wat 14% van die algehele markkapitalisasie van die JSE uitmaak.

Distell is 'n globale besigheid met sy wortels in Suid-Afrika en produseer en bemark 'n uiteenlopende portefeulje alkoholiese handelsmerke wat gereeld toekennings verwerf en deur vernuftige mense wêreldwyd gemaak word.

Distell se handelsmerke is sy erfenis, maar ook sy toekoms.

Distell is daartoe verbind om 'n blywende nalatenskap te skep. Dit beteken dat geleenthede langs elke punt van die waardeketting gevind moet word ten einde meer en beter te doen en positiewe verandering in die lewe van alle belanghebbendes te bewerkstellig. Distell streef na volhoubare en opbouende deelname in sy gemeenskappe, dra by tot verantwoordelike drankgebruik, bevorder transformasie, ondersteun plaaslike verkryging, skep en onderhou indiensneming en bestuur sy verskaffingsketting op 'n volhoubare wyse.

MISSIE	Distell skep eiesoortige alkoholiese drankhandelsmerke, bevorder onvergeetlike oomblikke en inspireer verantwoordelike plesier. Die waarde wat dit skep verryk die lewe van sy mense, aandeelhouders en die gemeenskappe waarin hy leef en werk.
VISIE	Distell is 'n alkoholiese drankmaatskappy van Afrika, met 'n trotse erfenis, globale teikenmark, wêreldklas mense en die vermoë om uitsonderlike dinge te doen!
WAARDES	Kliënt- en verbruikersfokus: Distell is passievol oor sy kliënte en verbruikers Moed: Distell is ondernemend en dapper in die manier waarop uitdagings en geleenthede aangepak word Verantwoordelikheid: Distell neem eienaarskap van sy woord, optrede en verbintenisse Respek: Distell respekteer mense se sienings, houdings en menings Integriteit: Distell tree te alle tye met integriteit op Samewerking: Distell is een span

BESTUUR, RISIKOBESTUUR EN NAKOMING

Distell se direksie is daartoe verbind om die vereistes van die Maatskappywet, Nr. 71 van 2008, soos gewysig, die noteringsvereistes van die JSE en die King IV Verslag oor Korporatiewe Bestuur vir Suid-Afrika (2016) (King IV) na te kom. Dit word gedoen deur prosesse en raamwerke wat op langtermyn-volhoubaarheid en die optimalisering van waarde vir aandeelhouders en ander belanghebbendes gemik is, terwyl daar ook tot nasionale welvaart bygedra word.

Die direksie van Distell bestaan uit nege nie-uitvoerende direkteure (van wie agt onafhanklik is) en twee uitvoerende direkteure. Die beherende aandeelhouer (Remgro) se verteenwoordiger in die direksie is mnr Jannie Durand, wat voorsitter van Distell se direksie is, maar gegewe sy rol as HUB van Remgro Bepker, 'n nie-onafhanklike nie-uitvoerende direkteur is. In nakoming van King IV en die noteringsvereistes van die JSE, en om te waak teen enige vermeende belangebotsing, kies die direksie jaarliks 'n hoof onafhanklike direkteur (HOD). Die huidige HOD is mnr André Parker. Die hoofdoel van die HOD is, onder andere, om leiding te neem en, sonder om afbreuk te doen aan die gesag van die voorsitter, die direksie te adviseer wanneer die voorsitter 'n botsing van belange het. Al 16 beginsels van King IV is deur Distell aanvaar, en word as sodanig toegepas, om leierskap, etiek en korporatiewe burgerskap te verseker.

SLEUTELVOLHOUBAARHEIDSGEBIEDE

Klante tree toenemend pro-aktief op met betrekking tot kwessies soos gesondheid en veiligheid, boerderypraktyke, produkveiligheid en produktikettering. Distell hanteer hierdie kwessies op verskeie maniere en hieronder is 'n verkorte uittreksel van die maatskappy se volhoubaarheidsverslag wat hierdie pogings weerspieël.

MENSE

Distell se werknemers is van kritieke belang vir toekomskepping en doelgemaakte handelsmerke. Distell is daartoe verbind om 'n positiewe en veilige werkomgewing te skep, met geleenthede vir loopbaanontwikkeling. Die belangrikste is dat die werkplek aan werknemers moet bied wat hulle nodig het om te groei en gemotiveerd, passievol en toegewyd aan Distell te bly.

Distell is verbind tot goeie werknemerverhoudinge en billike arbeidspraktyke in ooreenstemming met arbeidswetgewing, sy gedragskode, diensvoorwaardes, kollektiewe bedingingsooreenkomste en sy regstellende aksie-kode. Distell ondersteun sy werknemers se reg tot vryheid van assosiasie ten volle en erken hul reg om aan 'n vakbond van hul keuse te behoort, of nie te behoort nie. Om openlike kommunikasie te bevorder, ontmoet bestuurders en vakbondvertegenwoordigers mekaar gereeld op aanlegvlak.

Distell se Suid-Afrikaanse komponent heeltydse werknemers het op 30 Junie 2018 met 255 tot 4 150 afgeneem. Algeheel het Distell se getalle ontwikkel as gevolg van verbeterings in die bedryfsmodel en die afstanddoening van nie-kernbedrywighede, wat in ooreenstemming met Distell se groeiverwagtinge is. Hierdie inisiatiewe het ook gelei tot 'n beter en meer doeltreffende benutting van mense en bates regdeur Distell se besigheid. Die samestelling van Distell se Suid-Afrikaanse arbeidsmag, volgens ras, geslag en ouderdom, word in Figuur 5 geïllustreer.

Distell se werknemer-waardeaanbod (WWA) fokus op:

- Grootse maatskappy, kultuur, leiers: werknemers kan leer en groei binne 'n wye reeks globale prosesse en funksies wat deel van Distell se uitgebreide waardeketting vorm
- Welstand: Distell se benadering tot welstand is holisties en sluit 'n fokus op loopbaan, fisiese, spirituele, finansiële, gemeenskaps- en maatskaplike welsyn in
- Opwindende werk: Distell is verbind tot die skepping van 'n opwindende werkplek wat tot 'n doeltreffende en produktiewe werkplekkultuur bydra
- Ontwikkelingsgeleenthede: Distell verskaf stimulerende opleiding- en ontwikkelingsgeleenthede wat aan werknemers se individuele ontwikkelingsplanne gekoppel is
- Beloning: Distell kyk na die beginsels van markmededingendheid, interne regverdigheid en prestasievergoeding om te verseker dat die beloning wat aangebied word billik en in ooreenstemming met beste praktyke is.

Distell is daartoe verbind om toekomstige leiers te ontwikkel en belê in opleidingsprogramme, wat leerlingskappe, vaardigheidsprogramme, vakleerlingskappe en basiese

opleiding vir volwassenes, insluit. Distell se opleidingsbesteding vir die jaar tot Junie 2018 het R34 miljoen bedra teenoor R33 miljoen in die jaar tot Junie 2017.

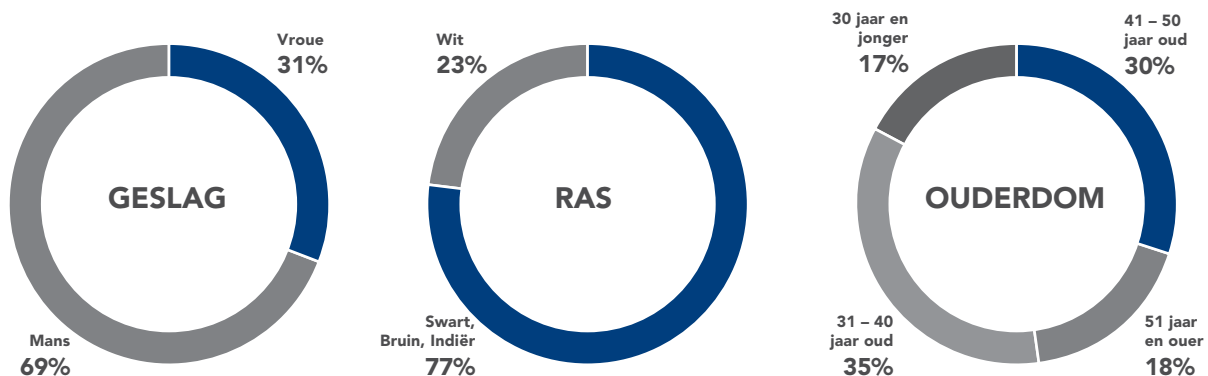
BBSEB

Distell handhaaf 'n vlak 4 BBSEB-status suksesvol danksy 'n geïntegreerde benadering tot BBSEB, wat in die waardeketting vasgelê en deur verskeie belanghebbendes in die besigheid besit word. Elke BBSEB-element het 'n werkvloei-aanvoering en 'n span wat die uitvoering daarvan dryf om te verseker dat 'n sosio-ekonomiese impak verkry, en interne saketeikens bereik word. Sommige van die suksesse in die vorige tydperk sluit in:

- Onderneming- en verskafferontwikkelings (OVO)-bedrywighede het daartoe gelei dat ses beleggingsake afgehandel is, twee sake-ontwikkelingsmaatskappye daargestel is, vier verskaffersontwikkelingsmaatskappye opgerig, nege besighede aangesluit het vir sake-ontwikkeling en meer as 40 poste geskep is deur die impak daarvan op OVO-begunstigdes. Distell se OVO-begunstigdes is klein en medium-grootte sakeondernemings wat in die huidige verkrygingspoel geïdentifiseer word, of die potensiaal het om as toekomstige verskaffers tot Distell se verskaffersketting toe te tree.
- Voorkeurverkryging het die aankope van 'n aantal besighede in swart besit met 44.9% laat toeneem, wat 'n styging van 12.9% tot gevolg gehad het, en 'n toename van 112.5% in die aantal besighede in die besit van swart vroue, met 'n gepaardgaande styging van 92.6% in besteding.
- Vaardigheidontwikkeling regdeur Distell se besigheidseenhede, wat 297 leerlingskappe vir werkloses, 360 vir mense in diens en 85 leerlingskappe vir leerders met gestremdhede ingesluit het.

Figuur 5

SAMESTELLING VAN SUID-AFRIKAANS GEBASEERDE WERKNEMERS (SOOS OP 30 JUNIE 2018)



BELANGEGROEP	DISTELL SE BENADERING	TOEKOMSTIGE FOKUSGEBIEDE
Werknemers	Om talent te behou, wil Distell seker maak dat werknemers toegewyd en passievol oor hul werk en die maatskappy bly en trots is op Distell as 'n werkgever van keuse.	Begrip vir en bevordering van bestuurbedrywighede om werknemerbehoud te verbeter, die ontwikkeling van die besigheid se volgende geslag leiers en aanmoediging aan werknemers om saam met die maatskappy te groei. Verbeter werknemerkommunikasie oor die maatskappy se reputasie as 'n uitstekende plek om te werk.
Verskaffers	Distell werk saam met verskaffers om volgehoue innovasie te ondersteun wat oplossings voortbring om koste te optimaliseer, vennootskappe te bou en besigheidsdoelwitte te bereik.	Volle integrasie van verskaffers by strategiese beplanning, waardeur verskaffers strategies deel van die besigheid gemaak word.
Strategiese sakevennote	Distell se geografiese groeistrategie is afhanklik van geleenthede vir onderlinge verhoudinge wat lang termyn van aard en respekvol in wese is.	Pro-aktiewe betrokkenheid van sleutelstrategiese vennote om gesamentlik aandag aan kwessies van belang, en dit wat kommer wek, te gee om onderlinge voordeel oor die kort en lang termyn te behaal.
NROs en gemeenskappe	Distell streef daarna om deursigtig en openlik te wees in sy betrokkenheid by gemeenskappe en moedig positiewe gesprekke aan wat kwessies van onderlinge belang, soos indiensneming en ekonomiese ontwikkeling, bespreek en oplossings probeer vind.	Vennootskappe met nie-regeringsorganisasies, gemeenskappe en wêreldwye voorspraakorganisasies om te reageer, en aandag te gee, aan kernuitdagings wat gemeenskappe in die gesig staar waar Distell bedrywig is.
Regering	Stewige verhoudinge tussen die regering en die privaatsektor is goed vir Suid-Afrika en die gemeenskap as 'n geheel. Distell skep waarde deur bemagtigende wetgewing, deelname aan gemeenskapontwikkeling- en bemagtigingskwessies, asook die handhawing van sy lisensie om besigheid te doen.	Verminder risiko deur kwessies en geleenthede te identifiseer wat nodig is vir 'n maatskaplike lisensie om te floreer. Gaan vennootskappe aan tussen die publiek en privaatsektor om 'n bemagtigende sakeomgewing daar te stel.
Beleggers	Beleggers het 'n gevestigde belang in Distell as verskaffers van kapitaal en Distell wil hulle ingelig hou oor sy finansiële vertoning en volhoubaarheid. Distell bou beleggersvertroue deur aan te toon dat hy voldoen aan die hoogste standaarde van korporatiewe bestuur en dat dit 'n maatskappy is wat waarde skep en 'n goeie beleggingsopbrengs verseker vir alle belanghebbendes.	Implementering van 'n korporatiewe bestuurstrategie wat korporatiewe burgerskap, deursigtigheid en vertroue weerspieël.
Handelskliënte	Distell se betrokkenheid by handelskliënte help om 'n goeie begrip van sy besigheid en handelsmerkportefeulje te bewerkstellig.	Oorweeg alle insigte oor hoe Distell kliëntervaring kan verbeter om sakegroei en groter kliëntbevrediging te verwesenlik.
Verbruikers	Distell moet verbruikersgefokus wees en waarde, gehalte en innoverende produkte aanbied. Distell bied unieke ervarings deur die verantwoordelike bemerking van sy produkte. Distell wil dit ook makliker vir verbruikers maak om met die maatskappy te skakel, veral ten opsigte van produkaanbiedinge.	Probeer om sy verbruikers selfs beter te verstaan.
Distell se omgewing	Distell se hulpbrondoeltreffendheidsteikens vir 2020, met betrekking tot die gebruik van water, elektrisiteit en fossielbrandstofgedrewe energie in sy produksieprosesse, sal dit in staat stel om jaarlikse verbeterings aktief na te streef om die maatskappy se langtermyn doelwitte te bereik.	Distell is verbind tot verantwoordelike waterbestuur wat sy gemeenskappe, verbruikers en die omgewing waarin dit sake bedryf, in aanmerking neem. In die komende jaar wil Distell met enersdenkende belanghebbendes saamwerk met betrekking tot hoogs doeltreffende intervensies wat volhoubare uitkomst vir die bewaring van varswaterlewe kan verseker. Distell bly daartoe verbind om sy omgewingsvertoning te monitor om selfverbetering, sover dit sy omgewingsteikens betref, te verseker.
Bedryfsliggame	Bedryfsliggame kan, namens lede, 'n gesamentlike siening aan die regering en ander belanghebbendes oordra.	Distell bly verbind tot die versterking van sy bedryfsvennootskappe.

KORPORATIEWE MAATSKAPLIKE BESTEDING (KMB)

Volgens Distell se KMB en korporatiewe maatskaplike verantwoordelikhede(KMV)-verbintenis, is die volgende strategiese fokusgebiede waar die maatskappy dink hy 'n verskil kan maak:

- Alkoholiese skadevermindering
- Ondernemende gemeenskappe

Die KMB- en KMV-besteding vir die jaar tot 30 Junie 2018 het R22 miljoen bedra, 'n styging van R3 miljoen teenoor die vorige jaar se besteding van R19 miljoen. In sy fokusgebiede het Distell vennootskappe met geloofwaardige organisasies wat projekte namens hom bedryf. Die meeste projekte word beoordeel deur gebruik te maak van die "maatskaplike opbrengs op belegging (MOOB)-metode. As 'n verlenging van die maatskappy se KMB-bedrywighede word werknemers aangemoedig om op hul eie besondere manier iets terug te gee aan gemeenskappe waaroor hulle passievol is. Die TenGoede-aanlynvrywilligersplatform vir werknemers is so 'n voorbeeld, wat werknemers in verbinding bring met sake van hul keuse.

MAATSKAPLIKE NAKOMING

As Suid-Afrika se laaste globale drankmaatskappy in plaaslike besit, is Distell vasbeslote om die leiding in maatskaplike nakoming te neem. Distell is besig om 'n beste-in-sy-klas maatskappywye maatskaplike standaardraamwerk te skep om sy standaarde in ooreenstemming met belangrike nasionale en globale maatskaplike nakomingsraamwerke te bring. Distell glo dat sy waardes sinoniem is met voortgesette pogings om die gesondheid, veiligheid en fundamentele regte van werknemers te verbeter en die gemeenskap en omgewing waarin dit gedy, te beskerm.

Distell werk saam met sy vervaardigers, verskaffers en verspreiders om te verseker dat al sy produkte gekweek, geoes en vervaardig word in ooreenstemming met dieselfde omgewings-, etiese en menseregte-standaarde. Dit sluit samewerking in met voorste bedryfspelers, soos die Wyn- en Landboukundige Etiese Handelsvereniging (WIETA), om 'n landwye nakomingsraamwerk te ontwikkel wat deur ander organisasies en besighede oral in Suid-Afrika gebruik kan word vir groter reikwydte en impak.

BELANGHEBBENDES

Om stewige verhoudinge met sy belanghebbendes te bou en te handhaaf, is 'n sleutel tot Distell se sukses, want dit help om risiko's te verminder en sakedoelwitte in ooreenstemming met die verwagtinge van belanghebbendes te bring. As voorbeeld kan genoem word die langdurige droogte in die Wes-Kaap wat 'n bron van groot kommer vir baie van Distell se belanghebbendes was. In hierdie verband het Distell die media, bedryfsliggame en verskaffers by gesamentlike en afsonderlike werkswinkels betrek oor sy sakevoorsettingsplanne en waterbesparingspogings en in hoe 'n mate hierdie pogings

sy gemeenskappe, verbruikers en die omgewing waarin dit optree, in ag neem.

OMGEWING

Distell begryp dat sy langtermyn-volhoubaarheid onafskeidbaar gekoppel is aan die natuurlike hulpbronne waarvan hy afhanklik is, van die plaas tot by die verbruiker en weer terug. Distell moet dus die planeet help koester, bewaar en beskerm. Die maatskappy se omgewingsbeleid berus op ses kernbeginsels. Die beleid erken sy verantwoordelikheid ten opsigte van die omgewing en gemeenskap en verbind Distell daartoe om die omgewingshulpbronne waarvan hy afhanklik is, te bewaar en te beskerm. Distell bestuur sy produksiebedrywighede nougeset volgens ISO 14001 EMS, 'n internasionaal aanvaarbare stelsel vir omgewingsbestuursertifisering. Distell se volledige omgewingsbeleid is aanlyn beskikbaar by www.distell.co.za.

Distell se volledige volhoubaarheidsverslag is beskikbaar op sy webwerf by www.distell.co.za.



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 goederesektor 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. 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-etiese komitee vergader twee keer per jaar.

Wispeco se ouditkomitee bestaan uit drie nie-uitvoerende lede en ingevolge die Maatskappywet, Nr. 71 van 2008, word dit beskou as 'n behoorlik saamgestelde ouditkomitee wat direk aan Wispeco se direksie rapporteer. Remgro se oudit-en-risikokomitee is tevrede dat genoemde komitee onafhanklik funksioneer. Remgro se interne ouditafdeling is verantwoordelik vir alle interne ouditwerk by Wispeco en ondersteun laasgenoemde se direksie om 'n omvattende risikobestuurstelsel te handhaaf.

BELANGHEBBENDES SE KOMMER

Produkgehalte

Veiligheid

Grondstofverkryging

Kliëntediens

Omgewingsimpak
(verwys ook na die "omgewingsafdeling" op bladsy 21)

WAT ONS DOEN

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 suiwer perspale van vier toegewysde bronne oor die wêreld.

Uitgebreide verkryging van tweedehandse aluminium, wat gesorteer word om onsuiverhede 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 buigsaamheid toe ten opsigte van arbeidsbeskikbaarheid en produksievermoë.

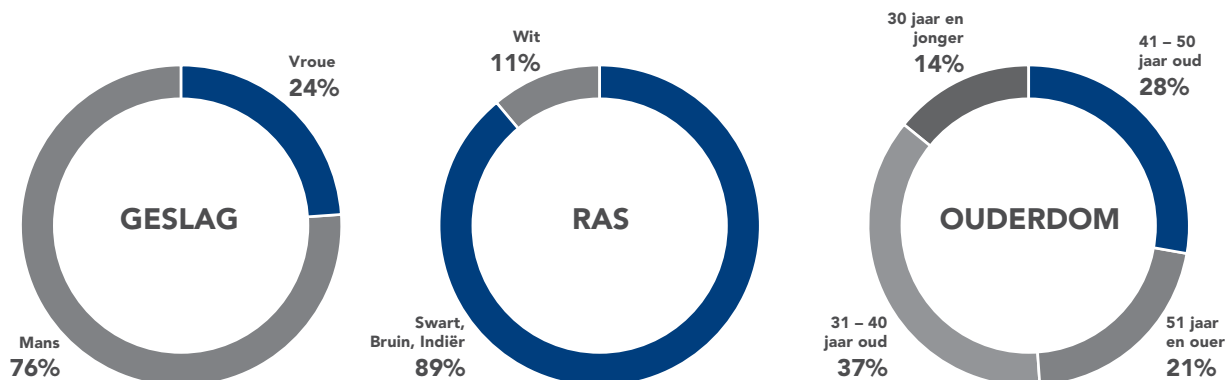
Buigbare produksieskedulering maak daarvoor voorsiening dat dringende voorkeurbestellings en spesiale versoeke van kliënte daaglik in produksieskedules ingesluit kan word.

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 6

SAMESTELLING VAN WERKNEMERS (SOOS OP 30 JUNIE 2018)



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 bladsy 19 verskaf.

Nabootsings van sy produkte, wat teen lae koste ingevoer word, is die belangrikste risikofaktor wat die langtermyn-volhoubaarheid van Wispeco se vervaardigingsbesigheid 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 80% van die heeltidse arbeidsmag by Wispeco) word vasgestel deur die hoofooreenkoms wat jaarliks deur die Bedingingsraad van die Metaal- en Ingenieursbedrywe en vakbonde onderhandel word. Die huidige skikkingsooreenkoms is afgehandel en strek oor drie jaar tot 30 Junie 2020.

Gelyke indiensneming word deur 'n gelyke indiensnemingskomitee by Wispeco bestuur, wat maandeliks vergader en insette verskaf in die finalisering van die arbeidsplan wat jaarliks aan die Departement van Arbeid voorgelê word. Die doelwitte vir die 2017-verslagtydperk is suksesvol behaal. Die fokus is op die bewusmaking van die gelyke indiensnemingsbeleid wat bepaal dat swart, vroulike werknemers aangestel en behou word. Verwys na Figuur 6 waar besonderhede oor die samestelling van Wispeco se arbeidsmag volgens ras, geslag en ouderdom verskaf word.

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 veiligheidsbeampte wat vir die bestuur van die maatskappy se gesondheids- en veiligheidsprogram verantwoordelik is. Elke perseel het ook 'n veiligheidsverteenwoordiger wat maandelikse inspeksies doen. In die jaar tot 30 Junie 2018 het Wispeco 19 beserings gehad wat behandel kon word in die interne kliniek (2017: 23 beserings). Gerapporteerde gevalle ingevolge die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, Nr. 130 van 1993, het 16 in die jaar onder oorsig bedra (2017: 25 gevalle). Die maatskappy het 'n onafhanklike konsultant aangestel om sy gesondheids- en veiligheidsprosesse te oudit met spesifieke klem op geraas, stofmetings en die dra van beskermende klere. Die volgende gesondheids- en veiligheidsoudit word in Oktober 2018 gedoen.

Bewusmaking ten opsigte van MIV/vigs geskied hoofsaaklik deur opleidingsprogramme, wat deur 22 portuurgroep-opvoeders 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 met meer komplekse kwessies behulpsaam te wees.

'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. Wispeco het lynbestuurders opgelei en gee nou aandag aan die ontwikkeling van leierskap binne die spanne. In die vorige finansiële jaar het 30 leerders in Alrode 'n sertifikaat in bestuur (NKR-vlak 3) verwerf, terwyl nege leerders die kwalifikasie in Kaapstad behaal het. In die vorige finansiële jaar het 12 leerders 'n sertifikaat in bestuur: prosesvervaardiging (NKR-vlak 4) in Alrode verwerf, terwyl nege leerders die kwalifikasie in Kaapstad behaal het. Wispeco het met nog 'n groep van 14 potensiële leiers begin wat in Gauteng geïdentifiseer is om 'n NKR-vlak 3-sertifikaat in bestuur te verwerf. Die maatskappy gaan ook twee nuwe kwalifikasies voor die einde van die kalenderjaar bekend stel. Die produksietegnologie (NKR-vlak 2)-kwalifikasie is daarop gemik om vaardighede op die fabrieksvloer te verhoog en 'n kultuur van volgehoue verbetering op alle vlakke van die besigheid te kweek. Die produktiwiteitertifikaat (NKR-vlak 5) is daarop gemik om toekomstige leierskapspotensiaal in die organisasie te identifiseer.

Die maatskappy het ook 'n trotse rekord sover dit die opleiding van mense met gestremdhede betref en formele tegniese opleiding aan dowes is die afgelope 10 jaar verskaf. In hierdie verband kan genoem word dat 11 dowe studente uit voorheen benadeelde gemeenskappe in 2017 die aluminium-vervaardigingsleerlingskap voltooi het, terwyl die 2018-groep ook goeie vordering maak. Soos in 2017 het MERSETA weer diskresionêre toelaagbefondsing vir die opleiding van hierdie groep dowe leerders beskikbaar gestel. Wispeco het sy leerlingskapprogram uitgebrei deur in vennootskap met die V.N. Naik-skool vir dowes in KwaZulu-Natal 'n loodsprojek van stapel te laat loop. Die leerlingskap is gelykstaande aan die NKR 2-leerlingskap vir dowe studente in Alrode en die nege studente wat in Januarie 2017 ingeskryf is, vorder goed. Wispeco beoog om hierdie studente op te lei en werkseleenthede vir hulle te probeer vind en sodoende te verseker dat hulle suksesvol in die werkplek geïntegreer word. Wispeco het 'n totaal van 22 mense met gestremdhede wat hul leerlingskappe voltooi het, gehelp om loopbaangeleenthede in die aluminiumbedryf te bekom.

Opleidingsbesteding vir 2018 het meer as R17 miljoen (2017: R15 miljoen) bedra.

BBSEB

Wispeco se jongste BBSEB-verifiëringsproses is in Julie 2018 afgehandel en 'n vlak 7-status is behaal. Dit is gelykstaande aan 'n 50%-verkrygingserkenningvlak en 'n telling van 62.77 punte op die generiese telkaart (2017: vlak 6; 70.64 punte). Wispeco het planne in werking gestel om hierdie telling in die volgende paar jaar te verbeter en mik daarna om binne die volgende twee tot drie jaar 'n vlak 5-status te behaal. Vaardighede- en ondernemingsontwikkeling, asook sosio-ekonomiese ontwikkeling bly voorkeuraspekte vir Wispeco.

KORPORATIEWE MAATSKAPLIKE BESTEDING (KMB)

Wispeco se KMB-program behels hoofsaaklik opleiding 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 857 mense (2017: 868 mense) opgelei teen 'n koste van sowat R3 miljoen. Opleiding sluit bekendstellingsprogramme sowel as gevorderde produksiespesifieke leerplanne in. 'n Ander aspek van Wispeco se korporatiewe maatskaplike program is die goed gevestigde SpazAL-agentskappe. Hierdeur word jong swart entrepreneurs bemaagtig om aluminiumvervaardigingsbesighede suksesvol in plattelandse gebiede regoor die land te begin en te bedryf. Tans is daar 10 aktiewe SpazALs in Gauteng, Limpopo en Durban. Sedert die program in 2006 begin het, het hierdie SpazALs gesamentlik meer as R15 miljoen se aluminium en hardewareprodukte van Wispeco aangekoop. In 2018 is die ondersteuning vir die SpazALs-inisiatief voortgesit, met voertuie en houers ter waarde van R806 000 wat geskenk is. Volgehoue ondersteuning en opleiding sal deur Wispeco verskaf word ten einde die oorlewing en voorspoed van die SpazALs te verseker. Een spesifieke SpazAL-eienaar het besonder goed gepresteer en verdien vermelding. Sabelo Mkhonto, eienaar van Mamelodi Glass & Aluminium, het 'n geleentheid gekry om homself te bewys toe 'n grondvloerprojek in die Tshwane-winkelsentrum aan hom toegeken is. Die sukses van hierdie projek kan tot meer sulke geleenthede in die toekoms lei. Wispeco het 'n mentor aangestel om tydens die projek leiding en ondersteuning aan hom te gee.

OMGEWING

Verwys na die omgewingsafdeling op hierdie bladsy waarby die omgewingspraktyke van Wispeco ook ingesluit is.

Vir meer besonderhede oor Wispeco verwys ons u na die webwerf by www.wispeco.co.za.

OMGEWING

In die 2018-finansiële jaar het verskeie ernstige omgewingsrisiko's na vore gekom wat dringende bestuur vereis en beklemtoon het hoe regdeur Remgro se filiale, bedrywighede van 'n gesonde en werkende ekostelsel afhanklik is. Onder hierdie kwessies was die volgehoue droogte in verskeie dele van Suid-Afrika, en in die besonder die Wes-Kaap, wat tot waterbeperkings vir besighede en huishoudings gelei het. Ander belangrike kwessies het voortgesette inflasiedruk op energie ingesluit, asook regulerende ontwikkelings wat verskeie verslagdoeningsuitsette vereis het. Remgro se reaksie het beide die identifisering en bestuur van hierdie risiko's geverg, asook om te verseker dat sy eie impak op die omgewing tot 'n minimum beperk bly.

Onderliggend tot Remgro se reaksie is die maatskappy se omgewingsbestuursbeleid, van toepassing op Remgro Bestuursdienste Beperk (RBD – die dienstemaatskappy), RCL Foods Beperk (RCL Foods), Distell Group Holdings Beperk (Distell) en Wispeco Holdings Eiendoms Beperk (Wispeco), wat die omvang, grense en bestuurstrukture van Remgro se omgewingsverpligtinge uiteensit. Die direksie van Remgro is uiteindelik verantwoordelik vir die implementering van die beleid, maar deleger hierdie taak na die risiko-, geleentheids-, tegnologie- en inligtingsbestuurskomitee ('n subkomitee van die oudit-en-risikokomitee) en die maatskaplike-entetiesekomitee, wat die omgewingsprosedures wat deur RBD geïmplementeer en in stand gehou word, hersien en aanbeveel vir goedkeuring. Sover dit RCL Foods, Distell en Wispeco betref, is dit die verantwoordelikheid van Remgro se verteenwoordigers in die direksies van hierdie maatskappye om gerusstelling te kry oor die doeltreffendheid van die onderskeie omgewingsbestuursprosesse. As 'n sentrale funksie onderneem Remgro 'n jaarlikse oorsig van omgewingsrisiko's by sy filiale en word omgewingsvertoning in verskeie risikobestuursraamwerke ingesluit.

Koolstofuitlatings, klimaatsverandering, energie, water en die bestuur van afvalstowwe bly die belangrikste omgewingskwessies vir Remgro se filiale en elke besigheid monitor hierdie omgewingsaspekte noukeurig en doen verslag daarvoor aan die direksie van Remgro. RCL Foods en Distell, as genoteerde entiteite op die JSE, stel hul eie volhoubaarheidsverslae op waarin volledige inligting verskaf word oor hul omgewingsvertoning. Toepaslike teikens vir omgewingsimpak word deur die filiale self gestel met betrekking tot hul sektore en eie geografiese en omgewingswerklikhede.

Uit 'n omgewingsvertoningsperspektief gesien, doen Remgro verslag oor die omgewingsresultate van daardie filiale waarin hy 'n ekwiteitsbelang van meer as 50% het. Dit geskied aan die hand van bestaande omgewingsrapporteringspraktyke en sluit RBD, RCL Foods en Wispeco in. Ingevolge Remgro se koolstofvoetspoor, en in ooreenstemming met die

kweekgasuitlatingsprotokol (GHG), is die ekwiteitsgedeelte-benadering aanvaar, waarvolgens koolstofuitlatings aan Remgro toegeedeel word ooreenkomstig sy ekwiteitseienaarskap van die filiaal, dus: RBD – 100%; Wispeco – 100%; en RCL Foods – 71%. Remgro is bewus daarvan dat nuwe rapporteringsriglyne vir beleggingshuise deur die GHG-protokol ontwikkel word. Wanneer dit gereed is, sal Remgro beste praktyke aanvaar wat toepaslik vir sy bedrywighede is.

HOOGTEPUNTE VAN 2018 SE OMGEWINGSVERTONING

- 'A-' gradering vir 2017 se CDP (koolstof-openbaarmakings-protokol)-klimaatsveranderingsvoorlegging, en 'n plek in die boonste persentiel van Suid-Afrikaanse maatskappye. Die CDP is 'n beleggersgedrewe inisiatief ingevolge waarvan die voorste 100 genoteerde maatskappye op die JSE hul koolstofuitlatingsprofiel en strategieë ten opsigte van aanpassing by, en tempering van, klimaatsverandering openbaar.
- 7%-vermindering in vlak 1 & 2 bedryfs-GHG-uitlatings
- Voortgesette implementering van hernubare energie-inisiatiewe
- 9%-vermindering in verbruik van munisipale water
- Vermindering in afval-tot-opvullingsterrein-volumes
- Styging in herwonne afvalvolumes

KOOLSTOFUITLATINGS EN KLIMAATSVERANDERING

Klimaatsverandering hou fisiese, wetlike en reputasie-risiko's vir Remgro se filiale in. As gevolg daarvan word alle aspekte van die plaaslike en internasionale koolstofbestuursomgewing, insluitende koolstofbelasting en GHG-rapporteringsvereistes, gemonitor. In 2017 is nasionale GHG-rapporteringsregulasies in Suid-Afrika geïmplementeer, die voorgestelde koolstof-belastingswetsontwerp na die parlement verwys en die Wet op Nasionale Klimaatsverandering vir openbare kommentaar vrygestel.

'n Remgro-koolstofvoetspoor, wat RBD, Wispeco en die ekwiteitsgedeelte van RCL Foods insluit, word jaarliks onderneem. Uitlatings wat direk verband hou met die bedrywighede van hierdie entiteite (bv. uitlatings van eie toerusting/voertuie en van elektrisiteitsverbruik) het met 7% afgeneem. Hierdie afname is hoofsaaklik gedryf deur energiedoeltreffende en lae koolstofinisiatiewe wat hieronder verder bespreek word. Hierdie inisiatiewe het ook 'n vermindering in intensiteit, as GHG-uitlatings per heelydse werknemer gemeet, tot gevolg gehad. Dit het met 10% afgeneem.

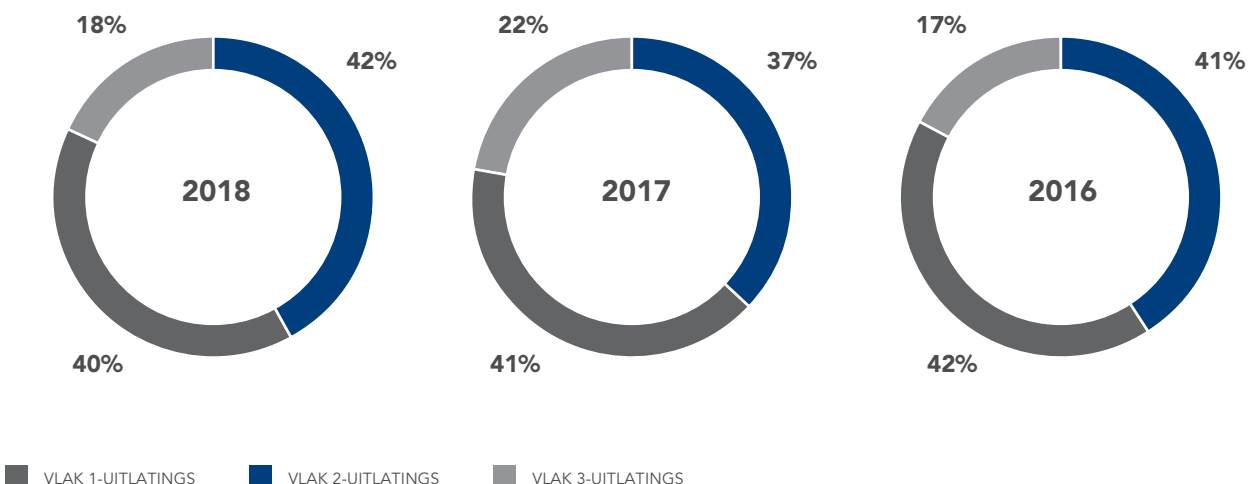
Ingevolge die GHG-protokol kan koolstofuitlatings in die volgende kategorieë ontleed word:

- **Vlak 1** – direkte uitlatings deur toerusting in Remgro se besit, bv. die fabriek en voertuigvloot van RCL Foods, Wispeco, ens.
- **Vlak 2** – indirekte uitlatings deur die gebruik van elektrisiteit gekoop.
- **Vlak 3** – indirekte uitlatings deur derdeparty-verskaffers, bv. besigheidsreise, kantoorpapier, derdeparty-vervoer, ens.
- **Buite vlakke** – uitlatings wat verband hou met die brand van bagasse en die generering van biogas, sowel as nie-Kyoto GHG-gasse, bv. Freon wat in lugversorgings- en verkoelingstoerusting gebruik word.

In 2017 het Remgro 'n algehele 'A-' gradering gekry vir sy jaarlikse CDP-voorlegging oor koolstofuitlatings aan die internasionale beleggingsgemeenskap. Dié telling erken Remgro as 'n voorste Suid-Afrikaanse maatskappy sover dit bewuswording van, en reaksie ten opsigte van, klimaatsverandering betref.

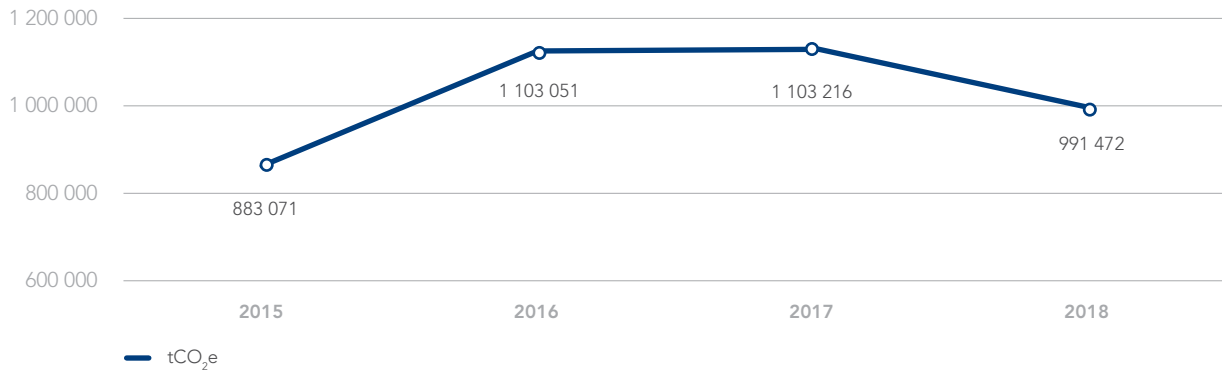
Figuur 7

REMGRU SE GHG-UITLATINGS (tCO₂e)



Figuur 8

REMGR O SE TOTALE GHG-UITLATINGS (VLAK 1, 2, 3 EN NIE-KYOTO GASSE)



ENERGIE

Energiedoeltreffendheid en die aanvaarding van lae (skoon) koolstofenergie bly die fokus van Remgro se pogings om energiesekerheid te verkry, koste te verminder en GHG-uitlatings te verlaag.

Remgro koördineer 'n forum tussen die maatskappye waarin belê word, waar die fokus op elektriese kragsekerheid en ekonomie val. Hierdie groepkragnisiatief help om die betrokke maatskappye in te lig en aan te moedig om optimale energiedoeltreffendheid na te streef. Die inisiatief stel maatskappye in staat om toekomstige kragkoste tot 'n minimum te beperk en die impak van kragonderbrekings te verminder. Die groepkragnisiatief het gevolglik befondsingstrukture geskep wat die installering van 'n toenemende aantal daksonkragpanele regdeur die groep ondersteun. Die impak van hierdie projekte, sover dit werkskepping en koolstofverlaging betref, word deur die onderskeie maatskappye gerapporteer. Voortgesette werk op hierdie gebied sal lei tot die bekendstelling van krag uit ander hernubare energiebronne oor die volgende paar jaar.

In 2017 het RCL Foods die grootste afval-tot-energieprojek in Afrika by sy Worcesterse hoenderaanleg van stapel laat loop. Die proses, waarvolgens metaangas uit afvloeiwatertrekkings onttrek word, verskaf 35% van die aanleg se elektrisiteitsbehoefte (sowat 926 673 kWh) en genoegsame volumes skoon afvalwater wat elders in die aanleg vir nie-drinkbare doeleindes gebruik word. Chemikalieë vir die behandeling van ongesuiwerde water het met 10% afgeneem. Hierdie tegnologie word nou ook elders in die maatskappy oorweeg.

RCL Foods is besig om sy steenkoolverbruiksprosedures te optimaliseer in 'n poging om die vraag na fossielbrandstof by sy stoomketels te verminder. Die maatskappy het ook 271 daksonkragpanele by sy nuwe Westville-kantoor geïnstalleer, wat nagenoeg 200 000 kWh elektrisiteit (sowat 11% van wat die gebou benodig) opwek.

Die verbetering in droogte-omstandighede het daartoe gelei dat die brand van bagasse ('n nuwe produk van suikerriet) om hernubare elektrisiteit by die aanleg op te wek, toegeneem

het. Dit verskaf voldoende surpluselektrisiteit wat, hangende goedkeuring, by ander bedrywe van RCL Foods gebruik kan word. Daarby het twee bagasse-ontwateringsprojekte die hoeveelheid steenkool verminder wat in die bagasse-voorbereidingsproses benodig word.

Al hierdie prosesse sal RCL Foods help om sy doelwit te bereik om energieverbruik sodanig te verminder dat die absolute koolstofverminderingsteiken van 10% teen 2020, met 2015 as basisjaar, gehaal word. Hierdie teiken is gestel in ooreenstemming met die Suid-Afrikaanse regering se teiken om nasionale GHG-uitlatings met 34% teen 2020, vanaf 2009, te verminder – teenoor 'n "sake-soos-gewoonlik"-scenario.

Wispeco werk saam met die Suid-Afrikaanse Departement van Handel en Nywerheid se nasionale skoner-produksiesentrum om sy energieverbruikspatrone te oudit en projekte te identifiseer om verbruik te verminder. Dit is 'n voortgaande inisiatief en sover is kragfaktorregstellings gedoen om elektrisiteitsaanvraag te verminder.

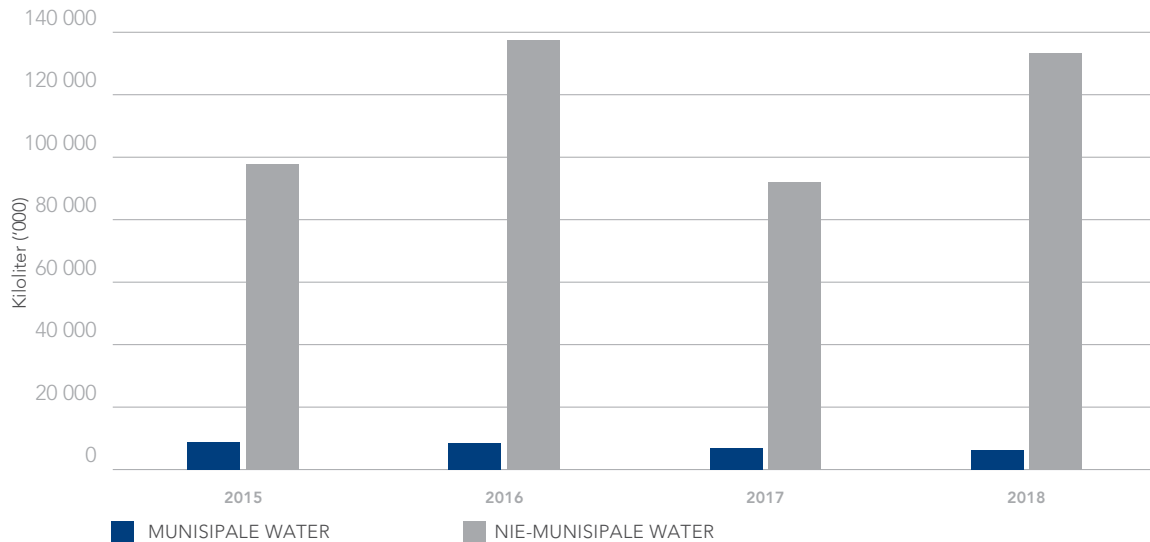
Remgro se elektrisiteitsverbruik uit die nasionale netwerk het van 540 587 MWh in 2017 tot 559 377 MWh in 2018 toegeneem, terwyl elektrisiteitsverbruik uit hernubare bronne ook van 116 163 MWh in 2017 tot 159 603 MWh in 2018 gestyg het. Die toename in algehele elektrisiteitsgebruik is toe te skryf aan die herstel in die suikerbedryf nadat die droogte, wat produksie in 2016/17 ernstig benadeel het, in die meeste dele van die land gebreek is.

WATER

Die uitwerking van die langdurige droogte word steeds gevoel, veral binne RCL Foods. Terwyl die nasionale droogte grootliks gebreek is in Suid-Afrika, ervaar die Wes-Kaapstreek steeds die ernstigste droogte in die aangetekende geskiedenis, met waterbeperkings wat in Kaapstad en omstreke ingestel is en aansienlike stygings in watertariewe wat afdgedwing word.

Die Kaapse droogte het die aandag gevestig op waterbesparingspogings in die streek en die afval-tot-energieprojek by RCL Foods se Worcesterse aanleg het meegebring dat

Figuur 9

TOTALE WATERGEBRUIK 2015 – 2018*

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

behandelde afvloeiwatervir skoonmaak-doeleindes aangewend kon word, waardeur die verbruik van munisipale waterbronne aansienlik verminder is.

Ander waterhergebruik- en -herwinningsinisiatiewe is by RCL Foods se Rustenburg-hoenderaanleg geïmplementeer, wat tot 'n vermindering van 1.5% in munisipale waterverbruik gelei het.

Hierdie inisiatiewe het 'n netto vermindering in die verbruik van munisipale water van 9% tot gevolg gehad. Afvloeiwatervrbruik uit riviere en boorgate het toegeneem vanweë die terugkeer na gemiddelde suikerrietproduksievlakke na die beëindiging van 2016/17 se droogte en die toename in watertoekennings aan RCL Foods en gesamentlike ondernemingsplase.

By RCL Foods se suikerbedrywigheede het die vervanging van ondoeltreffende besproeiingstelsels deur ondergrondse drupbesproeiing oor 'n driejaarperiode, en die skedulering van besproeiing om die regte hoeveelheid op die regte tyd toe te dien, hoogs suksesvol blyk te wees. Die suikerbedrywigheede het 'n doelwit gestel om totale munisipale en ongesuiwerde wateraanvraag met 12% te verminder om die besigheid meer droogtebestand te maak.

Hierdie pogings is in ooreenstemming met RCL Foods se algehele teiken om waterintensiteit per eenheid van produksie jaarliks met 5% in alle afdelings te verminder.

AFVALBESTUUR

Namate opvullingsterreine in Suid-Afrika vinnig maksimum kapasiteit bereik, kan 'n styging in die koste van afvalstowwe verwag word. Dit, bykomend tot die GHG-uitlatings wat met opvullingsterreine geassosieer word, verskaf motivering vir streng

afvalbestuurspraktyke, wat 'n vermindering in afvalgenerering en 'n toename in afvalherwinning tot gevolg sal hê, waardeur die druk op opvullingsterreine verlig kan word.

RCL Foods het teikens gestel om voedselafvalstowwe met 30% en afval-tot-opvullingsterrein met 10% te verminder. Die aansienlike vermindering in afval-tot-opvullingsterrein in 2018 is grootliks te danke aan meer akkurate rapportering en metings by sy suikermeule en 'n afname in produkvolume by die hoenderbedrywigheede. RCL Foods se herwonne afvalvolumes het toegeneem danksy verhoogde herwinningsaktiwiteite en meer akkurate metings in sy verbruikersvoedselbesighede.

Wispeco gaan voort om gebruikte aluminium te hersmelt as 'n primêre grondstofbron - 'n praktyk wat netto koolstof- en energiedoeltreffendheid tot gevolg het.

	RCL Foods	Wispeco
2018		
Afval-tot-opvullingsterrein	122 968 t	2 434 t
Herwonne afvalstowwe	2 623 t	46 t
2017		
Afval-tot-opvullingsterrein	175 234 t	2 651 t
Herwonne afvalstowwe	1 537 t	135 t

NAKOMING

Geen filiaal van Remgro het in die 2018-finansiële jaar noemenswaardige boetes gekry nie.

OMGEWINGSAANWYSERS

Uitlatings, afvloeï en afval ⁽¹⁾	2018	2017	2016	2015	Eenhede
Totale direkte en indirekte GHG-uitlatings					
Vlak 1 – Direkte uitlatings ⁽²⁾	375 793	434 343	435 110	409 449	tCO ₂ e
Vlak 2 – Indirekte uitlatings	387 326	387 783	427 178	431 682	tCO ₂ e
Vlak 3 – Indirekte uitlatings ⁽³⁾	170 559	235 247	177 640	37 957	tCO ₂ e
Ander relevante indirekte GHG-uitlatings ⁽⁴⁾	57 794	45 843	63 123	3 983	tCO ₂ e

⁽¹⁾ Die syfers waarna hierbo verwys word, sluit Remgro se ekwiteitsgedeelte van RCL Foods, Wispeco en RBD in.

⁽²⁾ Die afname in Vlak 1 – Direkte uitlatings van 2017 tot 2018 hou verband met verskeie energiedoeltreffendheidsinisiatiewe en die afname in steenkoolverbruik by RCL Foods danksy die groter beskikbaarheid van bagasse as 'n plaasvervangende brandstofbron na die beëindiging van die 2016/17-droogte in geaffekteerde gebiede.

⁽³⁾ Afname in verskaffingskettinguitlatings is grootliks die gevolg van verminderde brandstofgebruik in RCL Foods se uitgekontraheerde logistieke bedrywighede weens laer produksietse in die verbruikersafdeling en 'n laer volume afval-tot-opvullingsterrein by RCL Foods en Wispeco.

⁽⁴⁾ CO₂-uitlatings met betrekking tot die brand van bagasse wat sedert 2016 ingesluit is. Toename in uitlatings van 2017 tot 2018 weens die brand van bagasse, danksy 'n groter beskikbaarheid van suikerrietvoorrade na die beëindiging van die droogte van 2016/17.

Energie ⁽¹⁾	2018	2017	Eenhede
Direkte energieverbruik deur primêre bron			
Diesel	17 060	18 842	kiloliter
Vliegtuigbrandstof	877	1 023	kiloliter
Natuurlike gas	6 479	6 887	ton
Vloeibare petroleumgas	3 939	3 996	kiloliter
Steenkool ⁽²⁾	173 455	203 468	ton
Paraffien	2 545	2 140	kiloliter
Swaar oondolie	622	785	kiloliter
Koolstofdoksied	1 390	1 420	ton
Indirekte energieverbruik deur primêre bron			
Elektrisiteit (nie-hernubaar)	559 376 926	540 586 835	kWh
Elektrisiteit (hernubaar) ⁽³⁾	159 602 712	116 163 078	kWh
Water⁽¹⁾			
Totale wateronttrekking by bron	6 098 582	6 734 567	kiloliter
Ongesuiwerde water (boorgat, rivier, damme) ⁽⁴⁾	133 304 348	91 896 659	kiloliter

⁽¹⁾ Die syfers waarna hierbo verwys word, sluit 100% van RCL Foods, Wispeco en RBD in.

⁽²⁾ RCL Foods se steenkoolverbruik het met 15% afgeneem vanweë 'n vermindering in produk vloei in die verbruikersafdeling, energiedoeltreffendheidsmetings by sy Malelane-suikermeule en 'n toename in die gebruik van bagasse as energiebron, wat die behoefte aan steenkool vervang het (sien hieronder).

⁽³⁾ Styging in hernubare energie danksy die toename in gesamentlike opwekking by RCL Foods deur die brand van bagasse ('n nuwe produk van suikerriet), wat meegebring is deur die herstel van suikerrietvoorrade nadat die droogte van 2016/17 tot 'n einde gekom het.

⁽⁴⁾ RCL Foods se ongesuiwerde waterverbruik het met 45% toegeneem vanweë verhoogde watertoekennings na afloop van die droogte van 2016/17 in groot dele van Suid-Afrika.

TERUGVOER

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

Die maatskappysekretaris

Danielle Heynes

Tel: +27 (0)21 888 3373, Faks: +27 (0)86 581 0061

E-pos: dh@remgro.com

Posadres: Posbus 456, Stellenbosch 7599