

Verkorte volhoubare ontwikkelingsverslag

Volhoubaarheidshoogtepunte

Remgro bly 'n deelnemer aan die **FTSE4Good-indeksreeks** na die hersiening daarvan in Junie 2021

Volgehoue deelname aan die **CDP (voorheen Koolstof-openbaarmakingsprojek)**

Voortgesette lidmaatskap van die **Etiek Instituut van Suid-Afrika**

Verkryging van **vlak 5**-bydraerstatus ingevolge die **BBSEB-telkaart**

Inkorporering van ESG in alle **komiteemandate en direksiehandves**

“Die **beste definisie** wat ek van 'n maatskappy gehoor het, is dat dit 'n instansie is wat die **gemeenskap eerbaar** teen 'n wins **dien.**”

Dr Anton Rupert



Volledige verslag aanlyn beskikbaar by www.remgro.com.

Inleiding

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

- **Eerlikheid** – want dit duur die langste
- **Korrektheid** – want dit skep vertroue by vriende en opponente
- **Hoflikheid** – wat waardigheid sonder hovaardigheid en vriendelikheid sonder dienstigheid beteken
- **Diens** – in elke opsig: aan jou klant, jou medemens en jou land
- **Onderlinge steun** – sodat jy ander teen die leer van sukses kan opdruk terwyl jy self klim, want as jy ander aftrek, sal jy self val
- **Vertroue** – die geloof dat alles ten goede meewerk as elkeen sy plig doen
- **Aanspreeklikheid** – dat mense verantwoordelik is vir hul optrede en die ywer waarmee hulle die maatskappy se bates en inligting administreer
- **Diversiteit** – om vennootskappe te bou met mense van uiteenlopende maatskaplike en etniese agtergrond

Remgro glo dat hierdie waardes die gees beliggaam waarin gestreef word om 'n goeie korporatiewe burger te wees. Uit bogenoemde is dit duidelik dat die drie pilare van volhoubare ontwikkeling, naamlik ekonomiese, maatskaplike en omgewings-volhoubare praktyke, nog altyd deel van Remgro se kernsisteem van waardes was en hiervolgens erken Remgro sy maatskaplike en omgewingsverantwoordelikheid. Remgro het 'n doelbewuste interaksie, en reaksie, ten opsigte van die geleenthede en uitdagings wat die dinamiese stelsel, geskep deur hierdie drie pilare, bied, asook die kapitaal tot sy beskikking, waaronder finansiële, vervaardigings-, intellektuele, menslike, maatskaplike verhoudings- en omgewingskapitaal.

Remgro is ten volle daartoe verbind om sy besigheid volhoubaar te bestuur en die hoogste 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 te streef na maksimum waardeskepping oor die kort, medium en lang termyn. Verwys na die volhoubaarheidshoogtepunte op die vorige bladsy vir Remgro se eksterne erkenning en prestasies in hierdie verband gedurende die tydperk onder oorsig.

Remgro-groepbeginsels

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

Groepmaatskappye word gevolglik aangemoedig om:

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

Gesamentlike gerusstelling

Verskaffing van gerusstelling	Sakeprosesse geraak deur gerusstelling	Verskaffer
Onafhanklike eksterne ouditeursverslag	Finansiële verslagdoening	PricewaterhouseCoopers Geïnk.
Interne ouditverslae	Risikogebaseerde keuse van ouditgebiede	Remgro se risikobestuur en interne audit
Interne risiko- en geleentheidsbestuur	Alle sleutelsakerisiko- en geleentheidsgebiede	Interne bestuursoorsigte, bygestaan deur Remgro se risikobestuur en interne audit
BBSEB-bydraerverifikasie	Breë-basis swart ekonomiese bemagtiging	AQRate Eiendoms Beperk
Eksterne berekening van koolstofvoetspoor	Koolstofvoetspoorberekening	Carbon Calculated, bygestaan deur 'n onafhanklike konsultant
Veiligheid-, gesondheid- en omgewingsprosedures	Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid (Nr. 85 van 1993) en verwante nakoming	EHS Green Leaf Consultancy

- Saam met regerings en gemeenskappe te werk in gemeenskappe waar hulle sake doen om die lewensgehalte in daardie gemeenskappe spesifiek met betrekking tot hul onderwys, kulturele, ekonomiese en maatskaplike welsyn.
- Bekostigbare mediese ondersteuning aan alle werknemers te verskaf.
- Die toepassing van hierdie beginsels te bevorder by diegene met wie sake gedoen word.

Eksterne gerusstelling

Ons erken die toenemende vereistes van beleggers en regulatoriese, asook ander riglyne, soos die King IV Verslag oor Korporatiewe Bestuur vir Suid-Afrika (2016) (King IV) en die geïntegreerde verslagdoeningsriglyne, vir eksterne gerusstelling oor gekose nie-finansiële inligting. Ons erken verder ons aanspreeklikheid teenoor ons aandeelhouers om inligting te verskaf wat relevant, akkuraat en betroubaar is. In hierdie verband moet daarop gelet word dat Remgro 'n gekombineerde gerusstellingsmodel volg wat bestuur, interne audit, en eksterne gerusstelling (bv. verifikasie van BBSEB-telkaart en CDP (voorheen Koolstofopenbaarmakingsprojek)), soos in die tabel op bladsy 114 uiteengesit, insluit. Ons glo dat hierdie metodes die nodige gerusstelling gee oor die gehalte en betroubaarheid van die inligting wat verskaf word. Die verskillende opsies en vlakke van eksterne gerusstelling wat beskikbaar is, word voortdurend evalueer om die pad vorentoe te bepaal sover dit eksterne gerusstelling betref.



Bestuur se benadering tot volhoubaarheid

Remgro se direksie is in die finale instansie aanspreeklik vir die vertoning van die maatskappy, met dien verstande dat strategie, risiko, prestasie en volhoubaarheid onafskeidbaar is. In hierdie opsig het die direksie die algemene oorsig en rapportering oor volhoubaarheid aan die oudit-en-risikokomitee, ondersteun deur die maatskaplike-en-etiesekomitee, gedelegeer. Die rol en funksie van hierdie komitees word in meer besonderhede hanteer in die korporatiewe bestuursverslag en die verslag van die maatskaplike-en-etiesekomitee onderskeidelik op bladsy 70 en 111 van die geïntegreerde jaarverslag.



Etiek, mededinging en nakoming

Etiek

Die direksie glo dat etiese gedrag uit die toepaslike waardesisteme van die mense in diens van die maatskappy spruit, asook uit die sigbare etiese leierskap en waardegedrewe korporatiewe kultuur wat dit rig en ondersteun. Leierskap wat op etiese beginsels gegrond is, lei tot 'n kultuur van etiese en morele gedrag en die nakoming van wette, reëls, kodes en standaarde. Die direksie beskou dit dus as sy verantwoordelikheid om 'n kultuur van eerlikheid, integriteit, bevoegdheid, deursigtigheid, billikheid, verantwoordelikheid en aanspreeklikheid daar te stel en te handhaaf ten einde die maatskappy as 'n voorkeurbeleggingsvennoot te posisioneer wat daarna streef om volhoubare belangegroepwaarde oor die lang termyn te skep. Dit word gerugsteun deur etiese leierskap, aangesien etiek nie gereguleer kan word nie, maar uit persoonlike oortuiging spruit.

In hierdie verband het die maatskappy 'n Etiese Kode (die kode) aanvaar wat die raamwerk vir etiese praktyke en sakegedrag verskaf wat op alle direkteure en werknemers van toepassing is. Die kode is aan alle werknemers op Remgro se interne intranet beskikbaar en afskrifte daarvan word aan alle nuwe werknemers gegee. Die kode, sowel as 'n formele Geskenkebeleid, verskaf duidelike riglyne oor geskenke, uitnodigings of gunste wat van enige verskaffer of ander partye ontvang word. Die aanbied van gunste en/of geskenke

om onregmatige kommersiële voordele te bekom, is ook streng verbode.

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

Die oudit-en-risikokomitee hou toesig oor die nakoming van die kode en hanteer onder andere, enige gevalle van bedrog of onreëlmatighede wat mag voorkom. Die maatskappy het 'n doeltreffende bedrogvoorkomings- en opsporingsbeleid wat nakoming en risikovermindering verseker. Geen wesentlike ondersoeke met betrekking tot Remgro, sy werknemers of amptenare 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. Gedurende die jaar onder oorsig is geen beweerde insidente rakende Remgro, sy werknemers of amptenare gerapporteer nie. Wanneer oproepe ontvang mag word wat verband hou met beweerde onreëlmatighede by onderliggende beleggings, maak die stelsel voorsiening vir die oproepe om deur Remgro se verteenwoordigers op die direksies van daardie maatskappe, na die toepaslike bestuurstrukture verwys te word.

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

Mededinging

Die maatskappy ondersteun, en voldoen aan die relevante mededingings- en anti-trustreëls, soos dit van toepassing is in die onderskeie regsgebiede waarin die groep sake bedryf. Gedurende die jaar onder oorsig is geen navrae ontvang rakende onmededingende, anti-trust- of soortgelyke gedrag wat daartoe gelei het dat boetes gehef is nie.

Nakoming

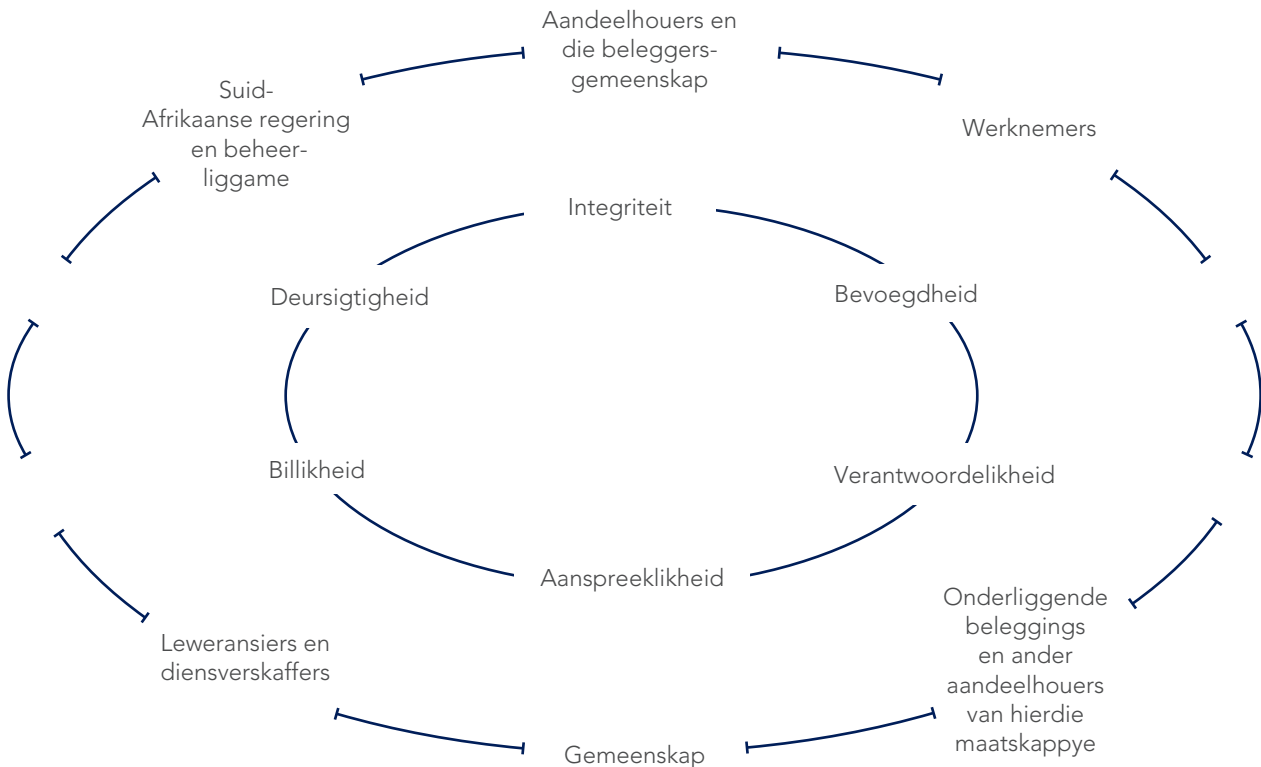
Gedurende die jaar onder oorsig was daar geen wesentlike voorvalle van nie-nakoming van enige wette, regulasies, aanvaarbare standaarde of kodes nie en geen boetes is ook gehef in hierdie verband nie.

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

Verhoudinge met belanghebbendes

Ons verhouding met alle belanghebbendes is gegrond op die volgende waardes wat in Remgro se Etiese Kode verskans en daardeur ondersteun word, waardes wat effektiewe leierskap deur die Remgro-direksie ondersteun om met verloop van tyd strategiese doelwitte en positiewe uitkomst te behaal:

- **Integriteit**, deur eties op te tree, bo en behalwe gewone nakoming
- **Bevoegdheid**, om te verseker dat die nodige sorg, kundigheid en omsigtigheid gehandhaaf word
- **Verantwoordelikheid**, vir die bates en bedrywighede van die maatskappy
- **Aanspreeklikheid**, om sy besluite en bedrywighede teenoor aandeelhouers en ander belanghebbendes te regverdig



- **Billikheid**, in die oorweging van belanghebbendes se regmatige belange
- **Deursigtigheid**, in die verskaffing van inligting op 'n wyse wat belanghebbendes in staat stel om ingeligte besluite oor die maatskappy se vertoning en volhoubaarheid te maak

Remgro se direksie is die uiteindelijke bewaarder van sy korporatiewe reputasie en verhoudinge met belanghebbendes. In hierdie verband spel 'n formele beleid Remgro se benadering en raamwerk ten opsigte van verhoudinge met belanghebbendes uit om te verseker dat die benadering die toepaslike riglyne van korporatiewe bestuur in ag neem.

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

Remgro, soos ander organisasies, het 'n ekonomiese impak op sy belangegroep, onder andere deur die voortbring en verspreiding van waarde, die skep van werkseleenthede, billike en mededingende vergoeding aan werknemers, asook korporatiewe maatskaplike besteding. Daar word deurlopend met belangegroep gekommunikeer oor relevante kwessies, soos elders in hierdie verslag berig word.

Aandeelhouders en die beleggersgemeenskap

Om sy hoofdoelwit van waardeskepping na te streef en volhoubare groei te maksimeer, doen Remgro besondere moeite om te verseker dat alle aandeelhouders of

aandeelhoudersklasse, regverdig behandel word. Spesiale sorg word geneem om minderheidsaandeelhouders teen optrede deur, of in die belang van, die hoofaandeelhouer te beskerm wat tot hul nadeel mag wees. In hierdie verband tree die hoof onafhanklike direkteur op as voorsitter van vergaderings in omstandighede waar die onafhanklikheid van die bestaande voorsitter potensieel teenstrydig mag wees.

Kommunikasie met beleggers is op die beginsels van tydige, ewewig, duidelike en deursigtige inligting gegrond. In hierdie opsig het die beleggersgemeenskap toegang tot dieselfde inligting waaroor Remgro se aandeelhouders beskik. Duidelike protokolle bestaan wat die aard, omvang en frekwensie van kommunikasie met beleggers beheer. Aandeelhouders en die beleggersgemeenskap word aangemoedig om Remgro se algemene jaarvergaderings by te woon, waar aktuele sake openlik bespreek word. Verdere interaksie met institusionele beleggers vind minstens 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. Buiten hierdie geleenthede, neem die bestuurspan van tyd tot tyd aan ons beleggersamesprekings deel, hoofsaaklik met die doel om te verseker dat dit Remgro se ekwiteitsverhaal so wyd moontlik verstaan en weerspieël word in heersende kapitaalmark-evaluerings. Ons streef daarna om voortdurend ons kommunikasie, boodskapoordrag en openbaarmaking te verbeter sodat aandeelhouders bestuur se siening van waarde beter kan verstaan. Ons glo dat deursigtige kommunikasie ons beter posisioneer om wyer institusionele dekking en sigbaarheid in internasionale kapitaalmarkte te geniet met die oog op groter investering. Ons bly egter gedissiplineerd om die behoefte om met die beleggers-gemeenskap te kommunikeer, te balanseer met die noodsaak om inligtingsongelykheid te vermy en nakoming van die relevante openbaarmakingsvereistes en regulasies ingevolge die noteringsvereistes van die JSE Beperk (JSE) te verseker. In hierdie verband word aandeelhouders, asook die beleggersgemeenskap, aangemoedig om Remgro se beleggers-verhoudingsbestuurder direk te skakel met navrae oor enige



beleggersverwante aangeleenthede. Die kontakbesonderhede vir beleggersverhoudinge is beskikbaar in die beleggersegment op die maatskappy se webwerf.



Die mees onlangse, asook historiese, finansiële en ander inligting word op die maatskappy se webwerf by www.remgro.com gepubliseer.

Werknemers

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

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

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

- Werkwinkels aangaande diversiteit, inklusiwiteit, vertroue en spanwerk
- Geteikende funksionele en leierskapontwikkeling
- Formele en doeltreffende kommunikasiekanale
- Robuuste persoonlike ontwikkeling en prestasie-bestuursprosesse.

Voor die Covid-19-inperkings het die SFF-reis goeie momentum gekry en is baie van die inisiatiewe of geïmplementeer of was dit in 'n proses om gefinaliseer te word vir implementering. Gedurende die inperkings tyd het die bestuursraad en senior bestuur met 'n proses begin om die SFF-veranderingsbestuursplan te versterk ten einde maatskappygroeï in die tydperk na die RMH-ontbondeling en die Covid-19-pandemie te ondersteun. Hierdie veranderinge is in die jaar onder oorsig gefinaliseer en in die maatskappy bekendgestel.

Figuur 1

BBSEB-telkaart

Element	Aanwyser	Gewig	Telling
Ekwiteitseienaarskap	Persentasie-aandeel in ekonomiese voordele	25	20.30
Bestuursbeheer	Persentasie swart persone in uitvoerende bestuur en/of uitvoerende direksiekomitees	19	8.21
Vaardigheidsontwikkeling	Vaardigheidsontwikkelingspandering in verhouding tot die totale betaalstaat	20	11.87
Onderneming- en verskafferontwikkeling	Aankope van bemaagtigde ondernemings in swart besit in verhouding tot totale bates, sowel as die gemiddelde waarde van bydraes ten opsigte van verskaffer- en ondernemingsontwikkeling as 'n persentasie van na-belaste wins	40	33.22
Sosio-ekonomiese ontwikkeling	Korporatiewe maatskaplike belegging tot voordeel van swart persone	5	5.00
Totale telling		109	78.60

Onderliggende beleggings en ander aandeelhouders van hierdie maatskappy

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

Gemeenskap

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

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

Leweransiers en diensverskaffers

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

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



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

Suid-Afrikaanse regering en beheerliggame

'n Oop en eerlike verhouding word met die regering en relevante beheerliggame gehandhaaf. In hierdie verband geskied besprekings op 'n *ad hoc*-grondslag soos die behoefte ontstaan en dit vind gewoonlik in die vorm van formele vergaderings of aansoeke plaas. Beheerliggame, soos die Nasionale Tesourie, die Suid-Afrikaanse Reserwebank (SARB), die Mededingingskommissie, die Transaksie-hersieningspaneel en die JSE, word op hoogte gehou van korporatiewe aksies in ooreenstemming met alle toepaslike wette en regulasies. Vergaderings met die SARB vind jaarliks plaas ten einde hul op hoogte te hou van Remgro se buitelandse bedrywighede.

Breë-basis swart ekonomiese bemagtiging (BBSEB)

Inleiding

Die direksie glo dat BBSEB 'n maatskaplike, politieke en ekonomiese noodsaaklikheid is en daarom word die inisiatiewe van die maatskappy se filiale, geassosieerdes en gesamentlike ondernemings in hierdie verband ondersteun en aangemoedig tot die mate waarin Remgro se filiale, gesamentlike ondernemings en geassosieerdes BBSEB implementeer, het Remgro se aandeelhouders 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, Nywerheid en Kompetisie. Volgens die jongste beoordeling van Remgro se BBSEB-status, wat in September 2021 gedoen is, het Remgro 'n telling van 78.60 (2020: 72.70) behaal en daardeur sy vlak 5-bydraerstatus verkry. Die besonderhede van die beoordeling word volledig in Figuur 1 op die vorige bladsy uiteengesit en sluit die BBSEB-inisiatiewe van Remgro se vernaamste onafhanklike bedryfsfiliale, RCL Foods Beperk (RCL Foods), Distell Group Holdings Beperk (Distell), Siqualo Foods Eiendoms Beperk (Siqualo Foods) en Wispeco Holdings Eiendoms Beperk (Wispeco), in.

Ekwiteitseienaarskap

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

Daar moet op gelet word dat swart eienaarskap ingesluit is by die aandeelhoudings van institusionele beleggers in Remgro (verwys bladsy 152 van die geïntegreerde jaarverslag, waar Remgro se vernaamste aandeelhouders 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 bepaling 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 ekwiteitseienaarskapstelling	Teiken-telling	30 Junie 2021	30 Junie 2020
Swart persone met stemreg	4.00	3.68	3.08
Swart vroue met stemreg	2.00	2.00	1.88
Swart persone met ekonomiese belang	4.00	3.56	3.14
Swart vroue met ekonomiese belang	2.00	2.00	1.98
Ekonomiese belang van breë-basis eienaarskap skemas	3.00	3.00	3.00
Nuwe swart toetreders	2.00	–	–
Netto waarde	8.00	6.06	5.22
	25.00	20.30	18.30

Hoewel Remgro se BBSEB-telling die inisiatiewe van RCL Foods, Distell, Siqualo Foods en Wispeco insluit, hou die bespreking hieronder oor die ander elemente van die generiese telkaartmaatstawwe slegs verband met die bedrywighede by Remgro se hoofkantoor op Stellenbosch. Vir meer besonderhede oor die BBSEB-inisiatiewe by maatskappye waarin beleggings gehou word, verwys na die afdeling "BBSEB by onderliggende beleggings" op bladsy 119.



Bestuursbeheer

Die direksie het met verloop van tyd getransformeer, met ses van die elf nie-uitvoerende direkteure (55%) wat swart persone is. Op bestuursraadvlak is een uit die vyf lede 'n swart persoon.

Gelyke indiensneming

Gelyke indiensneming is Remgro se grootste transformasie-uitdaging. 'n Vyfjaar gelyke indiensnemingsplan waarin Remgro se transformasiedoelwitte uiteengesit word, word aan die Departement van Indiensneming en Arbeid voorgelê. Vordering ten opsigte van die plan word jaarliks aan die Departement van Indiensneming en Arbeid gerapporteer. Hoewel pogings aangewend word om die maatskappy se swart verteenwoordiging op bestuursvlak te verbeter, bly die lae personeelomset en beperkte organiese groei, beperkende faktore. Meer besonderhede oor gelyke indiensneming word op bladsy 119 aangebied.



Remgro se opgesomde gelyke indiensneming, soos op 30 Junie 2021, word in Figuur 2 op die volgende bladsy aangebied en sit die verspreiding van heeltydse werknemers volgens ras en per beroepsvlak uiteen.

"Dit is daarom noodsaaklik om werknemers van die hoogste gehalte te werf, te kies en te behou."



Figuur 2

Opgesomde gelyke indiensnemingsverslag (soos op 30 Junie 2021)

Beroepsvlakke	Mans				Vroue				BB		Totaal
	S	B	I	W	S	B	I	W	M	V	
Topbestuur	-	1	-	3	-	-	-	1	-	-	5
Senior bestuur	-	2	-	13	1	-	1	3	-	-	20
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste, asook middelvlakbestuur	-	1	2	19	2	3	-	7	-	-	34
Opgeleide tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente	4	11	-	12	2	10	1	24	-	-	64
Halfgeskoold, met diskresionêre besluitneming	20	20	-	-	4	6	-	-	-	-	50
Groot totaal	24	35	2	47	9	19	2	35	-	-	173

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

Vaardigheidsontwikkeling

Remgro voldoen aan die vereistes van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Nr. 97 van 1998) ingevolge waarvan 'n vaste persentasie van die betaalstaat as 'n opleidingsheffing aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens betaal word. 'n Jaarlikse verslag van alle opleiding wat in die maatskappy plaasgevind het, word ook aan die relevante SETA voorgeleë.

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. Hoewel die verkrygingsfunksie klein is, streef Remgro daarna om sover moontlik BBSEB-geakkrediteerde verskaffers (vlak 3 en hoër) te gebruik.

Ondernemings- en sosio-ekonomiese ontwikkeling

'n Aansienlike hoeveelheid tyd en hulpbronne word intern spandeer aan besigheidsontwikkeling en korporatiewe maatskaplike bestedingsinisiatiewe (KMB). Meer besonderhede oor die maatskappy se KMB word op bladsy 121 verskaf.

BBSEB by onderliggende beleggings

Remgro monitor en dra by tot die BBSEB-vertoning van onderliggende beleggings deur sy direksievertegenwoordiging en deelname en fasilitering van korporatiewe aksies by hierdie maatskappye. Die BBSEB-status van Remgro se onderliggende beleggings, word in meer besonderhede aangedui in die "beleggingsoorsig"-afdeling op bladsy 42 van die geïntegreerde jaarverslag.

Verdere inligting rakende die BBSEB-status van Remgro se bedryfsfiliale word behandel in die afdeling wat handel oor "volhoubaarheid by bedryfsfiliale" in die volledige volhoubare ontwikkelingsverslag wat op die maatskappy se webwerf by www.remgro.com beskikbaar is.

Ons mense

Werknemersamestelling

Remgro glo dat die gehalte van sy personeel 'n belangrike volhoubare voordeel bied. As 'n beleggingshouermaatskappy het hy 'n klein personeelkorps, wat op 30 Junie 2021 uit 173 werknemers (2020: 179 werknemers) bestaan het. Verwys na Figuur 3 op bladsy 120 waar meer besonderhede oor die samestelling van ons personeel, volgens ras, geslag en ouderdom, aangebied word.

Vir die jaar onder oorsig was Remgro se personeelomset 5.2% teenoor 10.6% in die vergelykende jaar tot 30 Junie 2020. 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 1.7% vir 2021 en 6.1% vir 2020.

Werwing- en keuringsbeleid

Om te verseker dat Remgro 'n voorkeurbeleggingsvennoot bly, is dit noodsaaklik dat werknemers van die hoogste gehalte gewerf, gekies en behou word. Die maatskappy se werwing- en keuringsproses is so ontwerp om nie 'n kandidaat te oordeel op sy inherente eienskappe nie, wat tot diskriminasie teenoor werknemers of aansoekers op grond van geslag, ras, geloof of enige ander faktor, soos in die indiensnemingswetgewing gedefinieer, kan lei nie.

Gelyke indiensneming

Remgro onderskryf die beginsels van die Wet op Gelyke Indiensneming (GI) (Nr. 55 van 1998) en in hierdie verband streef hy deur sy gelyke 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 ervaring. Spesiale aandag word aan groepe gegee wat vanweë historiese redes die kriteria pas van "voorheen benadeelde persone".



Die huidige GI-plan is ontwikkel en goedgekeur na 'n robuuste proses van betrokkenheid via die goed gevestigde raadplegende GI-forum en leidskomeestruktuur. Ondanks die talle uitdagings wat Covid-19 gebied het gedurende die jaar onder oorsig ten opsigte van gereelde vergaderings, is die goedgekeurde plan in aksie en is ons goed geposisioneer om voort te gaan met die implementering van die kwalitatiewe en kwantitatiewe doelwitte daarvan. Jaarlikse vordering ten opsigte van die plan word aan die Departement van Indiensneming en Arbeid en die maatskaplike-en-etiese-komitee gerapporteer.

Werknemersvergoeding

Ons doelwit is om werknemers billik, mededingend en volgens hul vermoë, vaardighede, verantwoordelikhede, ervaring en prestasievlakke te vergoed. Die vlak van salarisse wat betaal word, is een van verskeie aspekte van ons strategie om mense van hoë 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 89 van die geïntegreerde jaarverslag waar Remgro se vergoedingsbeginsels in detail bespreek word.

Remgro bied aan sy werknemers aftreevoordele in die vorm van 'n omskreevoordeelfonds (geslote) en omskreebydraefonds wat onafhanklik van die maatskappy se finansies geadminestreer word. Daarby word ook mediese versekering, toegang tot groepsleuens- en ongeskiktheidsdekking, studiehulp en ander voordele wat kenmerkend van 'n verantwoordelike werkgewer is 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. As beleggingshouermaatskappy beskik Remgro oor 'n hoogs gespesialiseerde arbeidsmag en word ontwikkeling op voortgesette professionele ontwikkelingsbehoefte, die bou van kapasiteit om toekomsgeraad te bly en leierskapsontwikkeling toegespits. Individue word daarby aangemoedig om opleidingsprogramme by te woon, soos geïdentifiseer deur ons **My Contribution**-prestasie- en loopbaanontwikkelingsproses. Gedurende die afgelope paar jaar is werkwinkels en opleidingsessies oor teenkorrupsiepraktyke, die Wet op die Beskerming van Persoonlike Inligting (Nr. 4 van 2013) (POPIA) en die Wet op Mededinging (Nr. 89 van 1998), gehou om te verseker dat Remgro se direkteure, bestuur en werknemers toegerus is om gesonde korporatiewe bestuurspraktyke te implementeer en toe te pas op alle vlakke waar hulle betrokke is.

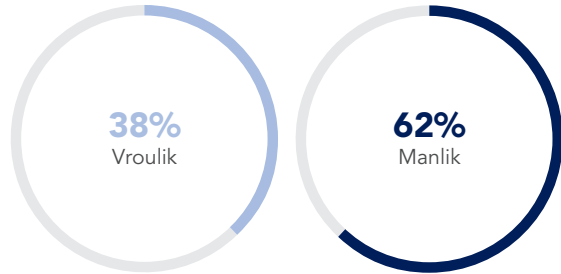
Gesondheid en veiligheid

Die maatskappy het 'n behoorlik saamgestelde veiligheids-, gesondheids- en omgewingskomitee, soos vereis deur die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid (Nr. 85 van 1993). Die komitee is 'n subkomitee van die risiko-, geleentheids-, tegnologies- en inligtingsbestuurs- operasionele subkomitee en verseker dat die maatskappy 'n veilige, gesonde en risikovrye omgewing vir sy personeel en besoekers bied en sien toe dat beheermaatreëls om risiko's te beperk doeltreffend is en toegepas word.

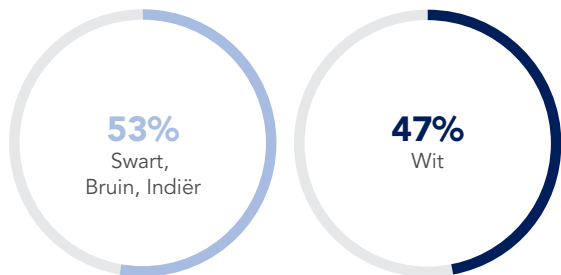
Figuur 3

Samestelling van werknemers (soos op 30 Junie 2021)

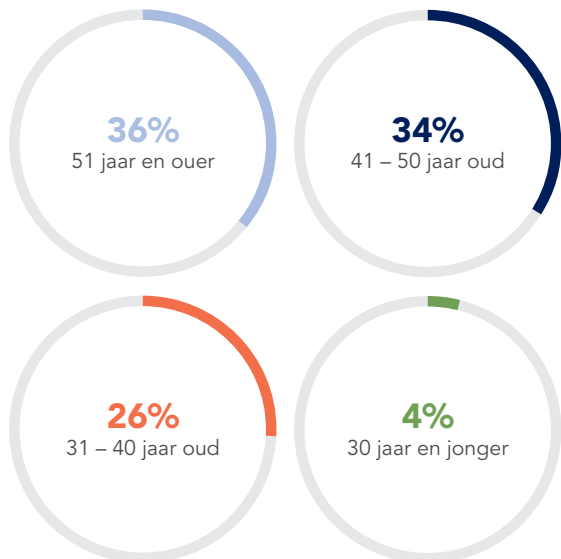
Geslag



Ras



Ouderdom



Covid-19

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

- Die daarstelling van 'n Covid-19-reaksiespan en die aanstelling van 'n persoon verantwoordelik vir Covid-19.
- Dat alle wetlike verpligtinge met betrekking tot Covid-19 nagekom word.
- Instaatstelling van werknemers om sover moontlik tuis te werk.
- Voorkomende maatreëls wat by maatskappypersoneel getref is om die verspreiding van die virus te bekamp.
- Algemene Covid-19-bewusmakingsveldtogte.
- Deur 'n proses van volgehoue monitoring, gereelde inligting- en onderrigssessies, asook vinnige en beslissende optrede waar positiewe gevalle voorgekom het, kon ons die risiko van blootstelling en oordrag tussen werknemers tot 'n minimum beperk. Hoewel ons hartseer is oor een noodlottige geval in die jaar onder oorsig, was ons gelukkig om 'n baie lae positiewe toetskoers onder werknemers te hê.

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 onderliggende beleggings. Die vordering van hierdie toepaslike beleid en strategieë word aan die hand van beste praktyk standarde 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:

- Nakoming van alle wetlike verpligtinge met betrekking tot MIV/vigs
- Geen diskriminasie teen werknemers of potensiële werknemers op grond van hulle MIV-status nie
- Streng vertroulikheid van inligting oor die MIV-status van werknemers
- Algemene maatreëls word ingestel en bestuur om toevallige besmetting te voorkom

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

Belegging in die gemeenskap

Twee noemenswaardige donasies wat nie by Remgro se jaarlikse korporatiewe maatskaplike besteding (KMB) ingesluit is nie, is die volgende:

- Die eenmalige donasie in die vorige finansiële jaar van R500 miljoen aan The South African SME Relief Trust (SA SME Relief Trust) ter ondersteuning van die Sukuma-bystandfonds (Sukuma-fonds) en
- 'n Bedrag van R25 miljoen wat bewillig is vir die Khaya Lam (my huis)-grondhervormingsprojek (Khaya Lam-projek), waarvan R8 miljoen in die jaar onder oorsig toegeken is (2020: R9 miljoen).

Die Sukuma-fonds, wat meer as R1 miljard in totale donasies ontvang het, is tot stand gebring om finansiële bystand en

verligting te bied aan klein- en mediumgroot-ondernemings (KMO's) wat nadelig geraak is deur maatreëls wat ingestel is om die verspreiding van die Covid-19-pandemie te bekamp. Die Sukuma-fonds is in Desember 2020 gesluit en uitbetalings tot 30 Junie 2021 was soos volg:

- Sagte lenings aan 1 304 KMO's ten bedrae van R747 miljoen
- Oorlewingsstoelaes aan meer as 1 270 KMO's en 2 600 formele alleeneienaars ten bedrae van R97 miljoen.

Die aantal werknemers wat by hierdie inisiatief baatgevind het, het 32 527 bedra.

Die SA SME Relief Trust het ook R200 miljoen bewillig aan 'n aantal inisiatiewe wat op KMO's gerig is, waaronder die restaurant-herstelprogram, bedryfskapitaalbystandspogram, maatskaplike onrusbystandspogram, rentevrye lenings vir tegniese ondersteuning en voorspraakprogramme vir KMO's.

Die Khaya Lam-projek ondersteun die toestaan van titelaktes aan kwalifiserende dorpsinwoners en help hulle om sodoende verby die burokratiese rompslomp te kom wat hulle hierdie reg ontnem het. Die onderliggende uitgangspunt van hierdie inisiatief is dat die verkryging van titelaktes eienaars 'n ondubbelsinnige reg van toegang tot verhandelbare eiendomsbates gee en dus hul toegang tot die formele markte sal vergemaklik. Die inisiatief fokus tans op die Wes-Kaap, waar dit begin is. Sover dit die eerste R9 miljoen betref, wat deel is van die R25 miljoen wat bewillig is, is nagenoeg 2 908 titelaktes oorhandig, of is in 'n proses van oorhandiging. Ingevolge die tweede toekenning van R8 miljoen, wat betrekking het op twee projekte wat nog in hul kinderskoene is, word 470 oordragte vir Wupperthal ('n tweejaarprojek) en 2 100 vir Brown's Farm beplan.

Remgro se KMB-inisiatiewe en donasieprogram dek 'n breë spektrum van die gemeenskap en kan as volg opgesom word:

- Gemeenskapsontwikkeling
- Kulturele ontwikkeling
- Entrepreneurskap, opleiding en onderwys
- Omgewing
- Gesondheidsorg
- Sportontwikkeling

Remgro probeer om 'n KMB van ongeveer 2.5% van sy jaarlikse netto vrye kontantvloei te handhaaf. In hierdie opsig is daar 'n amptelike KMB-komitee wat gereeld vergader om verdienstelike instansies te oorweeg en skenkings goed te keur. Donasies aan kwalifiserende instansies word op 'n jaarlikse grondslag vir 'n spesifieke tydperk gemaak en hoewel bydraes oor 'n taamlik breë spektrum strek, is daar twee ooglopende uitsonderings: politieke partye en godsdienstige instellings. Remgro respekteer sy werknemers se keuses om by hierdie instansies betrokke te raak, maar oefen nie self 'n keuse uit nie.

Gedurende die jaar onder oorsig het Remgro se KMB R22 miljoen bedra (2020: R25 miljoen), soos in die onderstaande tabel uiteengesit.

Opsomming van KMB	Jaar geëindig 30 Junie 2021	Jaar geëindig 30 Junie 2020
	R miljoen	R miljoen
Gemeenskapsontwikkeling	6	6
Kulturele ontwikkeling	3	3
Entrepreneurskap, opleiding en opvoeding	8	11
Omgewing	2	2
Gesondheidsorg	1	–
Sportontwikkeling	2	3
	22	25



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

Volhoubaarheid van bedryfsfiliale

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



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

Omgewing

2021 was 'n jaar wat groter begrip gebring het oor die noodsaaklike rol wat omgewingsdienste in die globale ekonomie speel. Verskeie faktore het as aansporing hiervoor gedien, waaronder die Covid-19-pandemie en die begeerte dat die heropbou beter sal wees; verhoogde aandrag deur beleggers op deursigtigheid, veral met betrekking tot klimaatsverandering; veranderde verbruikersgedrag; en 'n toename in die frekwensie en erns van uiterste weersomstandighede. Al Remgro se besighede word deur sulke tendense beïnvloed en, as individuele entiteite, is hulle verantwoordelik teenoor hul diverse belangegroepes, sowel as teenoor Remgro, hul moedermaatskappy, vir die behoorlike bestuur van kritieke omgewingskwessies, soos kweekhuisgasuitlatings, energie, waterverbruik en die skep en veilige opruiming van afvalprodukte.

In ooreenstemming met Remgro se veiligheids-, gesondheids- en omgewings (VGO)-beleid is die direksie van Remgro

oorhoofs verantwoordelik vir die omgewingspraktyke wat deur Remgro Bestuursdienste Beperk (RBD – die diensmaatskappy) geïmplementeer en gehandhaaf word. Toesig hieroor word deur beide die maatskaplike-en-etiesekomitee en die risiko-, geleentheids-, tegnologie- en inligtingsbestuurs- operasionele subkomitee ('n subkomitee van die oudit-en-risikokomitee) gehou. Die VGO-beleid verbind Remgro en sy filiale, wat deur die diensmaatskappy bestuur en geadministreer word, tot volle regulerende nakoming, die minimalisering van omgewingsimpak, deelname aan relevante rapporterings-uitsette, verantwoordelike omgewingsinvestering, asook deursigtigheid in verslagdoeningsprosedures rakende die omgewing. In die komende jaar sal 'n formele omgewings-, maatskaplike en bestuurs(ESG)-komitee van die Remgro-direksie, sowel as bestuursbedryfskomitee, saamgestel word om volgens 'n formele opdrag aandag aan ESG-kwessies te gee.

Op die afsonderlike bedryfsfiliaalvlak (t.w. RCL Foods, Siqalo Foods, Distell en Wispeco) is omgewingsbestuur die verantwoordelikheid van die individuele uitvoerende bestuursspanne, van wie verwag word om aan Remgro se VGO-beleid te voldoen en aan hul direksies, waar Remgro verteenwoordig is, verslag te doen. Elke maatskappy stel sy eie omgewingsteikens, in ooreenstemming met sektorverwagtinge, en het outonome besluitnemingsmagte oor hoe hierdie teikens bereik word.

As afsonderlik genoteerde maatskappye op die JSE rapporteer RCL Foods en Distell ook deur hul jaarlikse geïntegreerde en volhoubaarheidsverslae, en aan derdeparty-rapporterings-inisiatiewe, soos die CDP (voorheen Koolstofopenbaarmakingsprojek) vraelyste, oor hul impak op klimaatsverandering, watersekuriteit en bosboubedryf.

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

