



דו"ח

אחריות תאגידית

2008



דו"ח אחריות תאגידית 2008



**אופן יצירת הקשר במקרה של שאלות/  
הערות בנוגע לדו"ח זה:**

מיכאל אבנר, סמנכ"ל בכיר ויועץ משפטי  
ראשי, מנהל אחריות תאגידית  
שטראוס גרופ בע"מ  
רח' הסיבים 49  
פתח תקווה 49517  
ישראל  
03-6752499  
liat.askari@strauss-group.com



משרדי קבוצת שטראוס:

רח' הסיבים 49

פתח תקווה, 49517

ישראל

[www.strauss-group.com](http://www.strauss-group.com)

הדו"ח הודפס על נייר אקולוגי





**”מה מניע אותי?”**

התמדה, אמונה,

**אהבת האדם  
וההנאה**

להתעורר בכל בוקר לעשות את מה

**שאני אוהב.”**

מיכאל שטראוס



# מבוא



## ותכולת הדו"ח

להנחיות הדיווח של ארגון ה-GRI, ומכיל בין היתר תיאור של פרופיל החברה, קווי אסטרטגיה ומדיניות ומדדי ביצוע בתחומים השונים המרכיבים את האחריות התאגידית שלנו. הדו"ח מציג מידע ונתונים מפורטים בנוגע לפעילויות החברה ולעשייתה בכל אותם תחומים, במטרה לשתף בחזון האחריות התאגידית והעשייה של חברתנו.

דו"ח זה הנו הדו"ח השני המופק על ידי קבוצת שטראוס בהתאם להנחיות ה-GRI (G3) לכתיבת דו"חות אחריות תאגידית, וזאת בהמשך להצהרתנו בשנה שעברה על כוונתנו להמשיך ולפרסם דוחות אחריות תאגידית באופן שגרתי ולשפר את ביצועינו ואת איכות הדיווח במהלך השנים. השנה, בדומה לשנה שעברה, קיבלנו מארגון GRI דירוג A, שהנו הדירוג הגבוה ביותר בהתייחס לרמת השקיפות בדו"ח. הכנת דו"ח אחריות תאגידית מצריכה איסוף נרחב של נתונים ומידע מפורט, אשר במקרים רבים אינם נאספים כדבר שבשגרה. השקענו מאמצים רבים באיסוף מידע רב ככל הניתן. למעט בפרקים המציינים בנפרד מה תולדתם, דו"ח זה מתייחס ל-98.5% מכלל הפעילות העסקית שלנו בהיבט של היקף המכירות, ומקיף את כלל יחידותינו העסקיות, למעט מקס ברנר. הדו"ח מציג מדדי ביצוע ונתונים שנאספו לגבי שנת 2008, ובמקומות בהם הדבר התאפשר ו/או רלוונטי, גם בהשוואה לנתוני 2006 ו-2007. מרבית הסכומים המופיעים בדו"ח, שאינם מופיעים ב-ש, נמדדו תחילה ב-ש ולאחר מכן הומרו לדולר בהתאם לשער ההמרה נכון ליום 31 בדצמבר, 2008:  $1 \text{ US } \$ = 3.8 \text{ ש.כ.}$  כל המטבעות האחרים הומרו אף הם לדולר ארה"ב בהתאם לשער החליפין היציג של אותו מועד.

**א**חריות תאגידית מהווה חלק בלתי נפרד מהזהות שלנו והיא ניזונה מערכי הליבה שלנו. תהליכים שהתרחשו בעולם שסביבנו הובילו אותנו להגדיר אחריות תאגידית כאחד מששת היעדים המרכיבים את החזון שלנו. כחברת מזון בינלאומית מובילה, אנו מאמינים כי חובתנו ואחריותנו להפגין מנהיגות בעשייה החברתית והסביבתית שלה. לפיכך, אנו שואפים לעמוד בסטנדרטים הגבוהים ביותר בתחומים אלה, ולהתאים את ערכי החברה ואת יעדיה החזוניים לסטנדרטים אלה. החזון שלנו, **"לחולל פלאות מהמרכיבים הבסיסיים ביותר"** מתורגם להחלטות ניהוליות והופך יום יום למציאות. אנו פועלים בלהט ובאחריות בכל מעשינו, כלפי פנים, כלפי חוץ, ואל מול כל מחזיקי העניין שלנו.

### **החזון שלנו כחברה אחראית מתורגם להחלטות ניהוליות, והחזון שלנו - "לחולל פלאות מהמרכיבים הבסיסיים ביותר" - הופך למציאות.**

הטמעת אסטרטגיה יעילה של אחריות תאגידית מובילה אותנו למדוד ולנהל את ביצועינו החברתיים-סביבתיים. זהו המניע מאחורי היוזמה לכתוב ולפרסם דו"ח זה. אנו רואים בדו"ח כלי לשיפור הדיאלוג המתקיים בינינו לבין מחזיקי העניין שלנו ולהגברת השקיפות שלנו בכל התחומים. דו"ח זה נערך בהתאם

הנתונים הכספיים המפורטים בדו"ח זה לא עברו ביקורת חשבונאית, או כל תהליך בקרה חיצונית אחר, ובכל מקרה של סתירה בין הנתונים המפורטים בדו"ח זה לבין דו"חות כספיים של החברה, יקבעו הדו"חות הכספיים של החברה.

## הערכים המרכזיים שלנו

משקפים את מה שאנו מבקשים לייצג **ומעצבים את האופן** שבו אנו נוהגים, הן בינינו לבין עצמנו והן בקשרינו עם מחזיקי העניין של החברה. ערכי החברה **ייחודיים** ומהווים עבורנו קו-מנחה ומתווה-דרך באשר אנו שם.

ערכי קבוצת שטראוס הגם...

**תעוזה ואכפתיות**

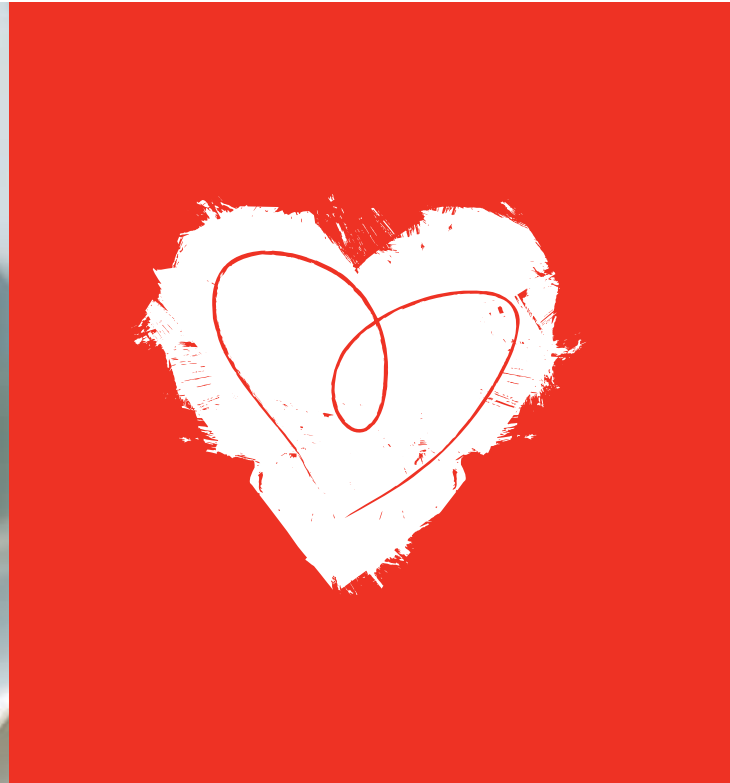
**להט ואחריות**

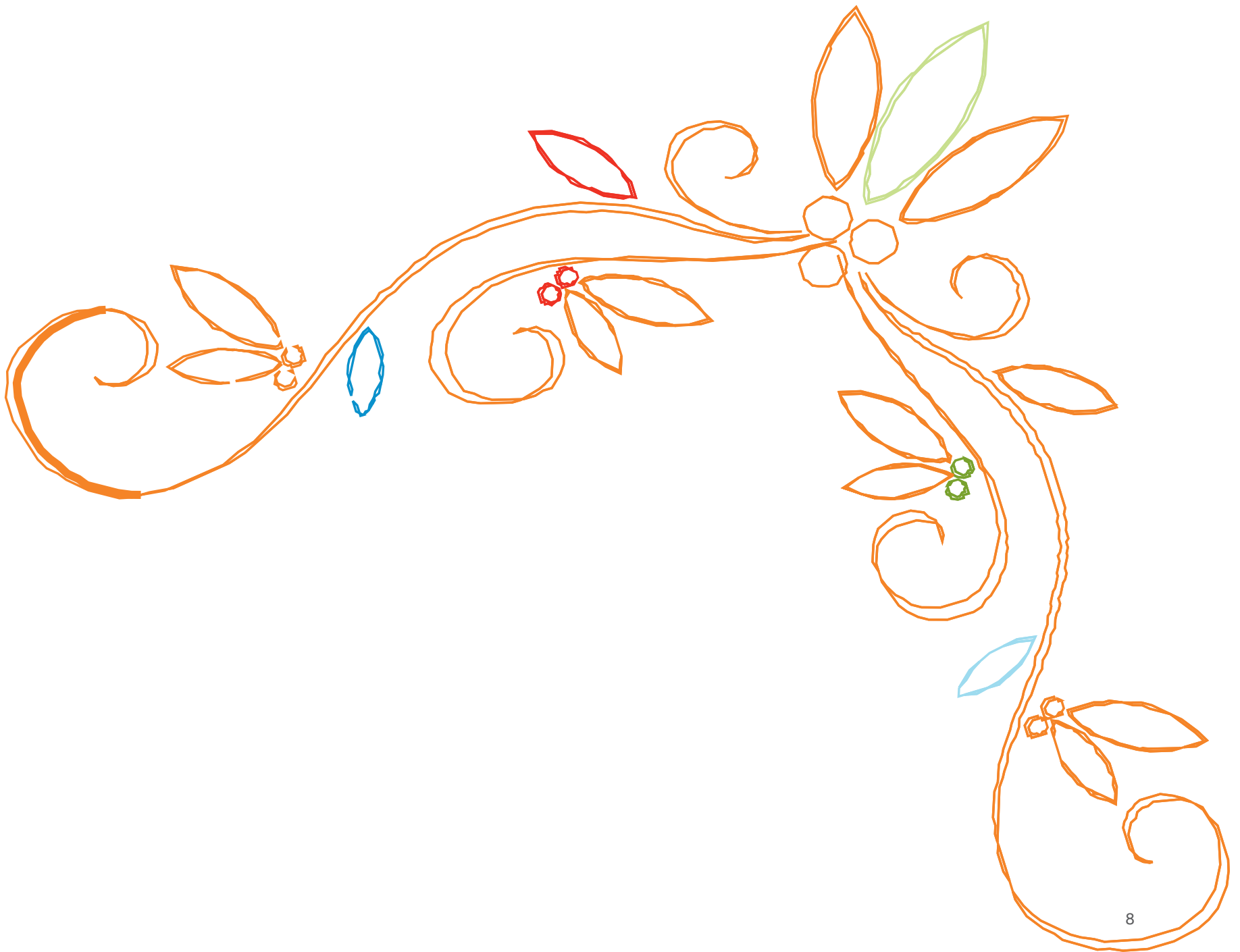
**צוות**











# צעד נוסף, ציון דרך נוסף, דווקא עכשיו!



קבוצת שטראוס גאה להציג את דו"ח האחריות התאגידית השני שלה. בעיני דו"ח זה הינו הרבה מעבר לאקט פורמלי נכון וראוי - הדו"ח הזה כמו הדו"ח הראשון שקדם לו וכמו הדו"חות הבאים שיבואו אחריו הוא הצהרה על הערך המיוחד שאנחנו מייחסים לשקיפות.

התכנים שתמצאו במסמך שלפניכם, לגבי מידת האחריות הרחבה שאנחנו לוקחים על עצמנו כחברה - הם כשלעצמם חשובים, אבל, לא פחות חשוב בעיני הוא עצם הדיווח השיטתי, הגלוי הפתוח, המזמין דעות נוספות, דיאלוג ואפילו ביקורת. במובן הערכי, הרחב, חשוב לנו לומר לעולם כולו שאנחנו חלק ממנו, שמה שמעניין את החברה האנושית הוא ענייננו. שהעובדה שאנחנו ומוצרינו מהווים חלק מחייהם של בני אדם כל כך רבים מטילה עלינו אחריות שחשוב לנו מאוד לעמוד בה.

מבחינה עסקית השקיפות הזאת היא הבסיס ליחסי אמון שאנחנו רוצים להמשיך ולקיים עם כל מחזיקי העניין שלנו. שקיפות היא הרבה מעבר להצהרה. שקיפות היא גישה ואוסף של מאות אלפי פעולות, שקיפות מתבטאת בדיווח, באופן שבו אנו פועלים, בראיונות שאנו נותנים ובדרך שבה אנו מנהלים תהליכי קבלת החלטות. תהליך שאין לו סוף.

השנה, הדו"ח יוצא לאור בעיצומו של משבר כלכלי עמוק בו שרוי העולם. המשבר הזה הוא בראש ובראשונה משבר אמון. קשה מאוד לשקם אמון שנפגע. אני מאמינה שהדרך לאחות לאט לאט את האמון ולשקם את הכלכלה היא להיות שקוף, גלוי, פתוח לביקורת. לכן, דווקא עכשיו, מחזיקי העניין והחברה כולה חייבים לדעת, לראות ולהיות מסוגלים לבדוק ולוודא שאנחנו "עושים עסקים" בצורה נכונה.

אמנם, המשבר הכלכלי עלול לשנות את האופן או את המידה בה חברות פועלות למימוש המחויבות החברתית שלהן, אבל אני משוכנעת שהוא אינו סיבה להפסיק. אחריות חברתית היא בפרוש לא רק עניין של כסף - אחריות חברתית היא המשקפיים בהם אנחנו רואים את העולם. אחריות חברתית היא חלק ממורשת המייסדים שלנו וטבועה עמוק ב-DNA של הקבוצה כולה. הרגישות החברתית, תחושת המחויבות והאחריות לפעול אינן תלויות בזמן או במקום. לכן, גם אם המצב יכפה עלינו להתנהל מעט אחרת אין בכוננתנו להוריד את הדגל הזה. לא נחדל מהמאמצים להמשיך ולהיות שותפים פעילים בתוך החברות אשר בתוכן אנחנו פועלים וגורם משמעותי בתהליכים החברתיים והסביבתיים הגלובליים.

יתר על כן, דווקא משום שאנחנו נמצאים בתהליך התרחבות גלובלית וככל שאנו נוגעים בחייהן של יותר ויותר אוכלוסיות שונות, עלינו לייחס היום יותר משקל להשפעתנו על אנשים ועל הסביבה שבה הם חיים. הגיוון התרבותי והאנושי של קהל הצרכנים המתרחב שלנו הוא גם אחת הסיבות שבחרנו לקדם בתוך החברה את תפיסת הגיוון וההכללה. תפיסה זאת גורסת שגיוון מעשיר, שריבוי זוויות השקפה, דעות ותרבויות ויצירת דיאלוג מפרה ביניהן משפרים את החברה הכללית וכן את התוצאות העסקיות.

אני עצמי לקחתי על עצמי לקדם את הנושא ולשלב בכל פעילויות החברה: ממדיניות העסקת עובדים, תרבות ארגונית, הקצאת משאבי ספקים ופיתוח מוצרים מגוונים עבור קהלים שונים, ועד האופן שבו אנו מתקשרים ופועלים בתוך הקהילה.

אין לי ספק שהעשייה החברתית שלנו היא רק בתחילת הדרך ושיש לנו עוד הרבה להעניק לחברה ולסביבה. הדו"ח הפרוש כאן לפניכם הוא רק עוד צעד קטן, אך בעל חשיבות, בדרך אל הפלאות שברצוננו ובכוחנו לעשות.

  
בברכה,

**עופרה שטראוס**

יו"ר הדירקטוריון

קבוצת שטראוס

# הדרך המיוחדת של שטראוס

שנת 2008 הייתה אחת מהשנים המאתגרות ביותר אי פעם בעולם העסקים הגלובלי בכלל, ולנו כחברה בפרט. חווינו בשנה הזאת כולנו משבר פיננסי גלובלי, שיצר אי וודאות כלכלית ושבר באמון ובביטחון של צרכנים, וכתוצאה מכך התפתח מיתון גלובלי שמתפתח במהירות לכל השווקים בעולם.

כחברה, השכלנו להתמודד עם האתגרים יוצאי הדופן הללו בצורה טובה, באמצעות ניהול יומיומי קפדני של העסקים שלנו, עם "רגליים נטועות חזק בקרקע". באותו זמן לא הפסקנו להשקיע בתשתיות, ולבצע מהלכים ופעולות, שיתמכו בהמשך הצמיחה וההתרחבות שלנו בשנים הבאות.

הפעולות הללו, כללו רכישות של חברות ופעילויות נוספות מחוץ לישראל, הכנסת TPG כשותפה פיננסית (ב-25%) בחברת הקפה שלנו, ואת פפסיקו ("פריטו-ליי") כשותפה (ב-50%) בפעילות סברה בצפון אמריקה, יישום המבנה הארגוני החדש בישראל והטמעת הזהות התאגידית החדשה שלנו, לרבות השקת מותג החברה - בשלב זה בעיקר בישראל, כנדבך חשוב בתהליך בניית שטראוס כחברה גלובלית מוכרת ומוערכת בכל מקום שבו אנו פועלים.

מקום חשוב מאד במכלול התהליכים הללו הוקדש לתחום האחריות החברתית, תחום שבו עשינו קפיצת מדרגה בשנת 2008, תוך הגדרת המודעות לחשיבות הנושא, הטמענו את הקוד האתי בכלל הקבוצה, השקנו דו"ח חברתי גלובלי ראשון, התחלנו במסורת של ציון יום אחריות חברתית גלובלית, הצטרפנו לאמנה בינלאומית לקידום סחר הוגן בקפה, וחנכנו פרויקטים חברתיים וסביבתיים רבים, תוך שהמשכנו לתרום לקהילה בישראל ובעולם.

שנת 2008 הייתה ללא ספק שנה של קריסת תפיסות והגדרה מחדש של כללי משחק חדשים. דווקא בשנה זו, למדנו שוב את החשיבות של המרכיבים הבסיסיים ביותר בעולם העסקים ובכלל, אלה שתמיד היו נכונים ויהיו נכונים גם בעתיד, אלה שתמיד עובדים ותמיד גם יעבדו.

בין המרכיבים הללו בולטת החשיבות של מנהיגות, של אחריות, של שקיפות, של אמינות ושל אתיקה. חשובה גם ההבנה, שכל אלה הינם אבני יסוד החיוניות ליצירת אמון בין חברות עסקיות לבין בעלי העניין ובכלל

זה הצרכנים שלנו. אלה הם מרכיבים, המהווים תנאי הכרחי לפיתוח ולביסוס של חברה טובה, חזקה ומצליחה לאורך זמן. על רקע זה גוברת המחויבות שלנו, להמשיך ולהשקיע בפיתוח ובקידום נושא האחריות החברתית על כל היבטיו.

בחרנו לפרסם השנה דו"ח חברתי רחב ושקוף, הכולל יחידות עסקיות נוספות, שלא נכללו בדו"ח הראשון. כמו כן בחרנו לפרסם דו"ח זה ביחד עם פרסום הדו"חות הכספיים השנתיים שלנו, בכדי להדגיש את החשיבות שאנו רואים בהצגת התמונה המלאה של מכלול ההשפעות עלינו כחברה בשלושה היבטים עיקריים: חשבונאי-פיננסי-כלכלי, חברתי וסביבתי.

זהו צעד נוסף ביישום הדרך המיוחדת של שטראוס והוא משקף את התפיסה שלנו סביב האחריות לדווח על מכלול ההשפעות שלנו לרוחב כל עסקי הקבוצה, בכל מקום שבו אנחנו פועלים.

הדרך המיוחדת הזאת, היא הדרך של כולנו, ויחד נמשיך את המסע הארוך והמרתק, שלוקח את כולנו קדימה צעד אחרי צעד.

  
בברכה,  
**ארז יגודמן**  
נשיא ומנכ"ל קבוצת שטראוס



# שקיפות ואחריות

קבוצת שטראוס מתכבדת לפרסם את דו"ח האחריות התאגידית השני שלה וגאה לחלוק דו"ח זה עם כל מחזיקי העניין של שטראוס. הנחונים והתוצאות המוצגים בדו"ח זה משקפים את העבודה הנרחבת שנעשתה על ידינו בתחום האחריות החברתית- סביבתית, ובה בעת משקפים את הדרך הארוכה שעוד ניצבת בפנינו על מנת להגביר את המודעות בחברה לנושאי האחריות החברתית-סביבתית ולשפר את ביצועינו בתחום.

מטרת הדו"ח, מעבר להצגת הנחונים והעשייה בתחום, הינה בעיקר לשמש כמדד וכאמת מידה לכל הנושאים השונים הדורשים תוכניות עבודה, במטרה לשפר את עשייתנו בתחום האחריות החברתית-סביבתית, הן במטה התאגיד והן בכל אחת מן היחידות העסקיות שלנו.

הדו"ח מציג בצורה שקופה ואחריות למחזיקי העניין נתונים ופרטים בנוגע לקבוצת שטראוס, ועונה על הדרישה הבסיסית של אחריות תאגידית, הבוחנת את פעילות התאגיד בשלוש רמות - כלכלי, סביבתי וחברתי (triple bottom line). נוכחנו לדעת עד כמה חשובים כל אחד מהתחומים הללו למחזיקי העניין השונים, וזאת על רקע הפיכתנו לחברה גלובאלית אשר מחויבת לפעול בסטנדרטים בינלאומיים בכל אחד מהיבטים הנ"ל.

במהלך שנת 2008 ביצעה קבוצת שטראוס מספר מהלכים משמעותיים בתחום האחריות התאגידית, כפי שמשקף בדו"ח שלפניכם. בין היתר, בשנה זו השלמנו את ההטמעה של הקוד האתי של שטראוס, מונו מנהלי איכות סביבה בשטראוס ישראל ובשטראוס קפה, הושלמה עבודת תשתית בתחום קשרי קהילה ותרומות אשר אמורה להוות בסיס לגיבוש מדיניות ברורה ורב שנתית בתחום חשוב זה. בנוסף, גובשה תכנית ציות ואכיפה אשר תושק ותיושם במהלך שנת 2009 בכל יחידות הקבוצה. פרויקט 4C לרכישת קפה ירוק ממגדלים המחויבים לזכויות עובדים וסביבת עבודה ניאוחה - הורחב בצורה משמעותית. הקבוצה השקיעה רבות בתחום התזונה ואורח חיים בריא במוצריה.

גובשו תכניות שונות על מנת לקדם את היעד של גיוון והכללה במישור העסקה בשטראוס ותרומה לקהילה.

בתקופת המשבר הכלכלי בה אנו מצויים, מקבל הנושא של אחריות תאגידית משנה תוקף, ומחייב את קבוצת שטראוס לפעול ביתר שאת על מנת לנסות ולהקטין את ההשפעות השליליות של המשבר. הדבר בא לידי ביטוי בעיקר בתחום קשרי קהילה ותרומות, בטיפול במשאב האנושי בחברה ובשמירת הסביבה באמצעות חיסכון באנרגיה.

ברצוני להודות מקרב לב לכל השותפים להכנת דו"ח זה ולאחל למחזיקי העניין של שטראוס וכל קוראי הדו"ח קריאה מהנה. אני משוכנע כי הצגת הפעילות של קבוצת שטראוס בתחום האחריות התאגידית תגדיל את האמון של מחזיקי העניין בשטראוס.



בברכה,  
**מיכאל אבנר**

סמנכ"ל בכיר, יועץ משפטי ראשי, מזכיר החברה  
מנהל אחריות תאגידית, קבוצת שטראוס

# תוכן העניינים



## 14

### קבוצת שטראוס במבט על

צמיחה והתרחבות	.....	18
עסקים חובקי-עולם	.....	19
מותגים	.....	24
ראשית דבר	.....	28
אופק חדש לקבוצת שטראוס	.....	34
מחזיקי העניין שלנו	.....	36

## 126

### ביצועים סביבתיים

חיסכון במים	.....	130
צריכת אנרגיה לפעילות ייצור	.....	131
הפחתת זיהום אוויר	.....	133
טיהור שפכים	.....	134
טיפול בפסולת	.....	135
פסולת מסוכנת	.....	136
שימוש בחומרים מסוכנים	.....	136
שימוש בחומרים	.....	136
טביעת הרגל הפחמנית שלנו	.....	138

## 72

### ביצועים חברתיים

<b>.....74 אחריות מוצרים</b>		
קידום תזונה נכונה ואורח חיים בריא	.....	75
פניות צרכנים וניהול משברים	.....	86
בטיחות מזון	.....	90
שיווק אחראי	.....	90
פרטיות צרכנים	.....	91
<b>.....96 לעבוד בשטראוס</b>		
גיוון והכללה	.....	97
דיני עבודה והעסקה הוגנת	.....	102
בריאות ובטיחות בעבודה	.....	108
<b>.....114 ספקים ורכש אתי</b>		
<b>.....118 החברה בה אנו חיים</b>		
מעורבות בקהילה	.....	118
הגבלים עסקיים	.....	125

## 66

### השפעות כלכליות

57

תוכנית אתיקה

50

ממשל תאגידי

42

ניהול אחריות תאגידית

156

אינדקס UN Global Compact

150

תוכן אינדקס ה-GRI

142

יעדים לעתיד







A close-up photograph of a woman's face, smiling broadly. Her right hand is raised towards her eye, with fingers slightly curled. The image is overlaid with a blue graphic consisting of a solid line and a dotted line, both with small blue dots at their ends. The text is positioned in the lower-left quadrant of the image.

קבוצת שטראוס  
**במבט על**

ק  
בוצת שטראוס, החברה השנייה בגודלה בישראל בתחום המזון והמשקאות, הפכה בשנים האחרונות לתאגיד בינלאומי בעל קצב צמיחה מרשים מחוץ לגבולות ישראל. קבוצת שטראוס מעסיקה 11,633 עובדים, מייצרת מאות מוצרים תחת מספר רב של מותגים ופועלת בכ- 20 מדינות. עם למעלה מ-70 שנות מצוינות וחדשנות, שטראוס מציעה מוצרים הנותנים מענה למגוון רחב של טעמים וצרכים.

לחולל

א



פ

מהמרכיבים הבסיסיים ביותר

הקבוצה מתמקדת בשלוש מגמות צריכה  
עיקריות בתעשיית המזון: 

- בריאות ואיכות חיים
- תענוג והנאה
- קפה

# ות



## צמיחה והתרחבות

במהלך שש השנים האחרונות, השיגה קבוצת שטראוס צמיחה משמעותית, ויותר מהכפילה את היקף הפעילות בתקופה זו, מתוך כוונה להמשיך באותה מגמה גם בעתיד על ידי התרחבות עסקית בינלאומית. במהלך 2008, צמחה פעילות הקבוצה בכ-4.8%, ייצרה מחזור של 6.24 מיליארד ש"ח, אשר 47% ממנו נבעו מפעילות בינלאומית ושווי השוק שלה בתום השנה עמד על למעלה מ-3.88 מיליארד ש"ח. כיום, הקבוצה בעלת מעמד מוביל בעסקים ובשוקים השונים שבהם היא פועלת.

התרחבות הקבוצה במהלך שש השנים האחרונות נובעת מיישום מוצלח של פילוסופיית צמיחה ייחודית. פילוסופיה זו ממוקדת במגמות צמיחה עיקריות בתעשיית המזון ובהתפתחות של כל אחת מהן באזורים הגיאוגרפיים בעלי פוטנציאל הצמיחה

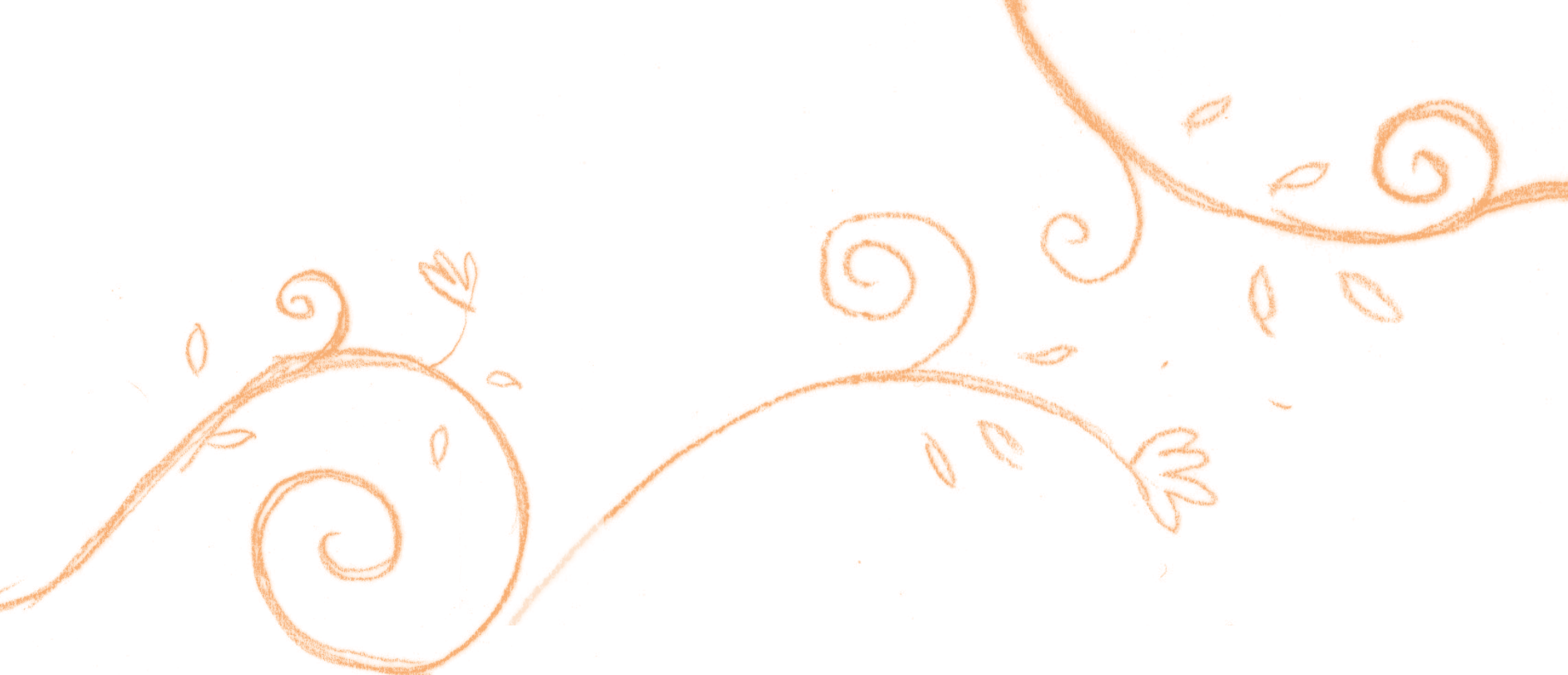
כמעט כל מותגי קבוצת שטראוס מדורגים במקומות מובילים בקטגוריות שלהם, במסגרת השווקים בהם הם פועלים.

מוצרנו מיוצרים בטכנולוגיות שונות, מופצים באמצעות מרכזי השיווק וההפצה הנרחבים שלנו ונמכרים בנקודות מכירה שונות בשוק הקמעוני - רשתות סופרמרקט גדולות, חנויות מכולת; ובשוק "מחוק לבית" - מלונות, משרדים, מכונות לממכר מזון (Vending), בארצות רבות.

במשך השנים, התמקדה קבוצת שטראוס ביצירת שותפויות המציגות הזדמנויות חדשות לצמיחה ולגיוון. הקבוצה משתפת פעולה עם מספר חברות רב-לאומיות - Danone, Lavazza ו-PepsiCo (Frito-Lay).

**הקבוצה משתפת פעולה עם מספר חברות רב-לאומיות - Danone, Lavazza ו-PepsiCo (Frito-Lay)**





של למעלה מ-50 מיליארד דולר.

הגדול ביותר.

## עסקים חובקי-עולם

### שטראוס ישראל

שטראוס ישראל היא בסיס הבית של החברה, ובסוף שנת 2008 היא אחראית לכ-53% מן המחזור העסקי הכולל של הקבוצה. המותגים שלנו בכל הקטגוריות המרכזיות של פעילותינו נטועים בשורשים בהווה ובתרבות הישראלית, מובילים בשוק המזון הישראלי וכוללים רבים מן המוצרים המועדפים על הצרכן הישראלי. שטראוס מחזיקה בכ-12% משוק המזון והמשקאות הקמעונאי בישראל ומתמקדת בשלוש מגמות צריכה עיקריות בתעשיית המזון בישראל: בריאות ואיכות חיים, תענוג והנאה וקפה.

### סברה

פעילות סברה משמשת מנוע צמיחה חשוב לקבוצה. סברה מפתחת, מייצרת ומוכרת סלטים טריים בסגנון ים תיכוני בכל רחבי צפון אמריקה. באמצעות מוצרים בריאים בתחום המתפתח במהירות באזור זה, הפכה סברה למובילת שוק הסלטים הטריים בארה"ב עם נתח שוק של כ-34%. על רקע הצלחת המותג והפוטנציאל הטמון בתחום, הפכה PepsiCo לשותפה בחברה (50%) וכיום מנוהלת סברה כשותפות בין קבוצת שטראוס ו-PepsiCo.

### שטראוס קפה

שטראוס קפה הנה חברת הקפה השישית בגודלה בעולם במונחי רכש קפה ירוק, ובחמש השנים האחרונות הפכה לאחת מחברות המזון והמשקאות בעלות שיעור הצמיחה המהיר ביותר בעולם. במשך תקופה זו, שילשה שטראוס קפה את גודלה וכעת היא נהנית מעמדה מובילה בשוקי הקפה בישראל, מרכז ומזרח אירופה וברזיל. כיום מדורגת החברה במקום הראשון או השני כמעט בכל השווקים שבהם היא פועלת. בחודש ספטמבר 2008 נרכשו 25.1% ממניות שטראוס קפה על ידי TPG Capital, חברת השקעות הון פרטית מן המובילות בעולם, המנהלת נכסים בשווי

### מקס ברנר

רשת השוקולד בר "מקס ברנר", מהווה קונספט שיווקי חדשני המגלם במהותו את מגמת הפינוק. כיום, פועלים ברחבי העולם 24 סניפים. הקבוצה מתכננת לפתוח סניפים נוספים בעתיד ורואה פוטנציאל גבוה למותג ייחודי זה.

### H2Q

H2Q הינה חברת הזנק (Start-up) המפתחת טכנולוגיה חדשנית לטיהור מים. אחת הסיבות החשובות להשקעה בפרויקט היא היבט האחריות התאגידית שלו, בכך שנועד לאפשר לאנשים



# שטראוס

מסביב  
לעולם



פולין



אוקראינה



בולגריה



ישראל



סינגפור



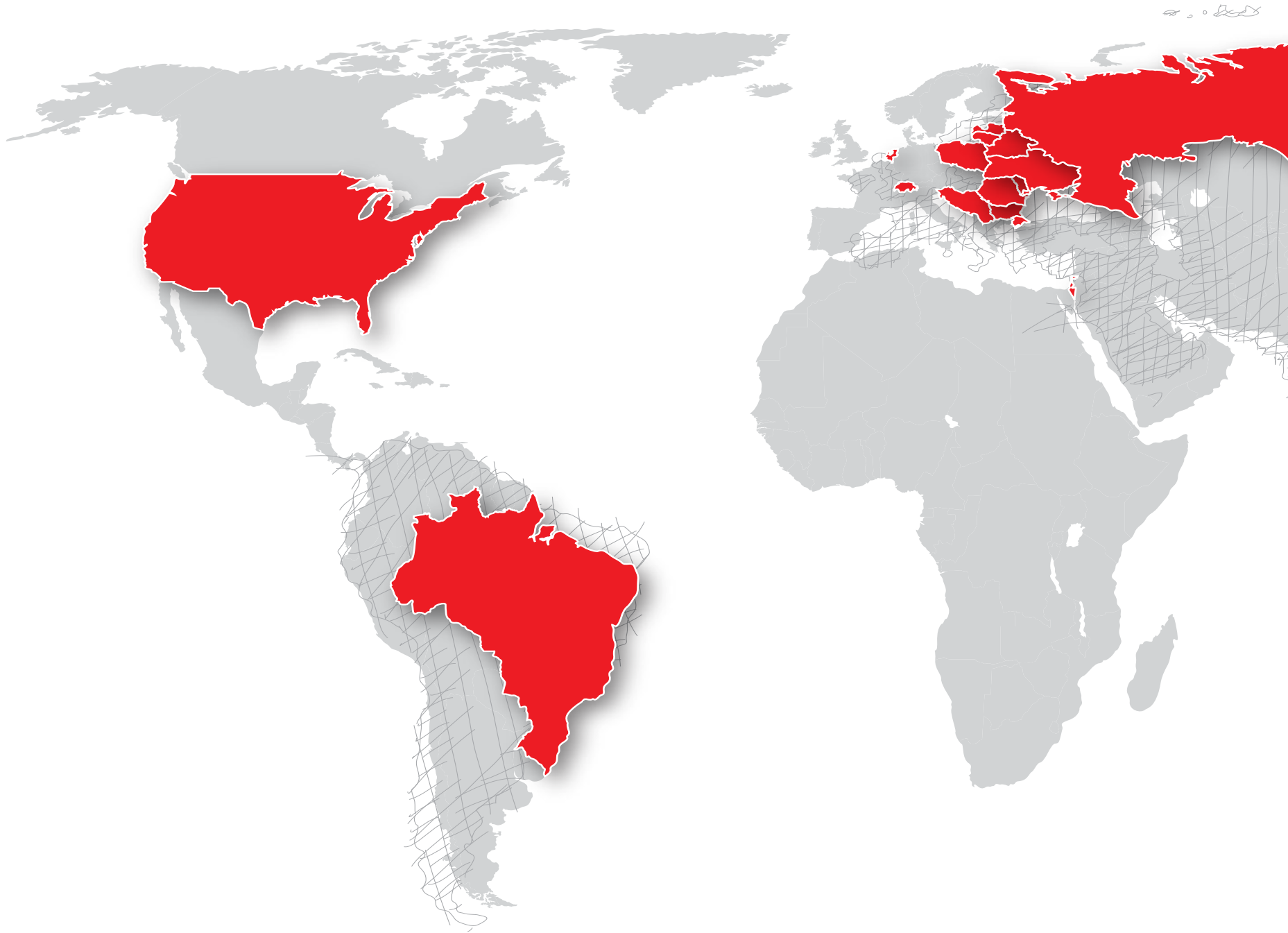
רומניה



ברזיל



ארצות הברית



שוויץ



הולנד



אוסטרליה



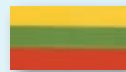
רוסיה



סרביה



אלבניה

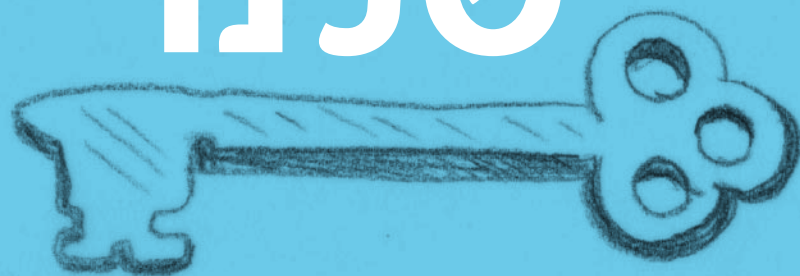


ליטא



פיליפינים

# הצוות שלנו



**בשטראוס**

הנכס החשוב ביותר שלנו הוא

**האנשים.**

בהיותנו חברה שהחלה

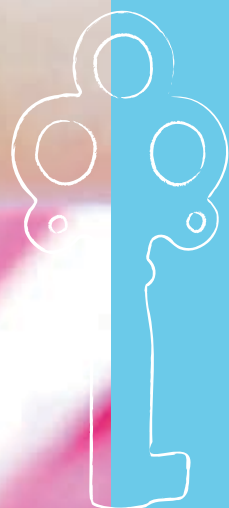
כעסק **משפחתי,**

אנו עדיין רואים בכל

**אחד ואחד מחברי**

הקבוצה

**חלק** מן המשפחה.







# מותגים

**מ**ותגים הם בין נכסי הליבה שלנו. בעזרתם אנו מיישמים את ההבטחה שלנו לצרכנים. ברחבי העולם כולו אנו מגלים יותר ויותר אנשים המחברים למותגים שלנו. מותגים אלה מלווים אנשים במשך כל שעות היום ומעשירים את חיי היומיום שלהם. אנו מאמינים בכל ליבנו כי מותגים חזקים מהווים בסיס לחברה מצליחה. מרבית המותגים שלנו הם בעלי שם מבוסס ומגובים במורשת תרבותית חזקה, הקושרת אותם היטב לשוק שבו הם פועלים. אך לא די לנו בכך. אנו תמיד מחפשים חידושים, פתרונות חדשניים ומותגים חדשניים הנותנים מענה לצורך הגובר בחום וקרבה, בתחושת יחד, קידמה וגלובליזציה, בריאות ותענוג. המותגים שלנו נותנים מענה לצריכה ביתית ולצריכה מחוץ לבית עבור מגוון רחב של פלחי שוק וצרכים - תוך התמקדות בשלוש מגמות צריכה עיקריות: בריאות ואיכות חיים, תענוג והנאה וקפה.

בקטגוריית בריאות ואיכות חיים, המוצרים העיקריים שלנו כוללים יוגורט, גבינות ומוצרי חלב תחת המותגים דנונה, אקטימל, אקטיביה, מילקי, דני, גמדים, סקי, סימפונייה וקוטגי שטראוס; משקאות החלב של יטבתה; סלטי אחלה (חומוס, חצילים, כרוב וכו'); דגני Energy וחטיפי גרנולה; וכן דבש, שמן זית וריבות יד-מרדכי. בנוסף, אנו משווקים מוצרים שאינם מיוצרים על ידינו, כגון מיצים טבעיים של גניר וחלב המיוצר במחלבת רמת הגולן. בארה"ב אנו משווקים סלטים בסגנון ים תיכוני תחת המותג Sabra.

בקטגוריית התענוג וההנאה, משווקים מוצרים תחת המותג עלית. במסגרת זו, משווקים ממתקים וחטיפי שוקולד תחת המותגים פסק זמן, מקופלת, פרה וכיף-כף; מסטיק וסוכריות תחת מותג מאסט; חטיפים מלוחים תחת המותגים תפוצ'פס, שוש, דוריטוס וצ'יטוס; ופיצוחים שונים תחת המותגים סבבה ופיצוחי עפולה. "מקס ברנר" הוא שם המותג שבו אנו מתגאים לכנות את רשת בתי השוקולד שלנו ומוצרי שוקולד שונים במספר ארצות.

בקטגוריית הקפה, המוצרים העיקריים שלנו הנם קפה קלוי וטחון, קפה נמס, אבקת שוקו ומשקאות אחרים בצורת אבקה. הקבוצה מייצרת, מוכרת ומפיצה בישראל מוצרים תחת המותגים עלית קפה, ארומה, פלטינום, שוקולית והמותג הבינלאומי Jacobs. המותגים שלנו מחוץ לישראל כוללים את: Elite Cafe, Doncafe, C-KAFA, FORT, MK, Sahara, Roberto Totti, Chornaya Karta Pedro's, Selected, Elita ו-Elita במרכז ובמזרח אירופה; Café Tres Coracoes ו-Santa clara בברזיל. במספר מדינות, הקבוצה מפיצה קפה אספרסו תחת שם המותג Lavazza.



"יותר ויותר צרכנים מגלים עניין אמיתי בחברה העומדת מאחורי המותג. בבסיס הבטחתנו מונח ערך האחירות. אחריותנו מתבטאת באופן שבו אנו מפתחים את המוצרים, מעצבים את האריזות ומתקשרים עם הצרכנים שלנו."



Alain Loss  
סמנכ"ל בכיר לשיווק  
קבוצת שטראוס

## מותגים עיקריים תחת שותפות



## המותגים העיקריים שלנו



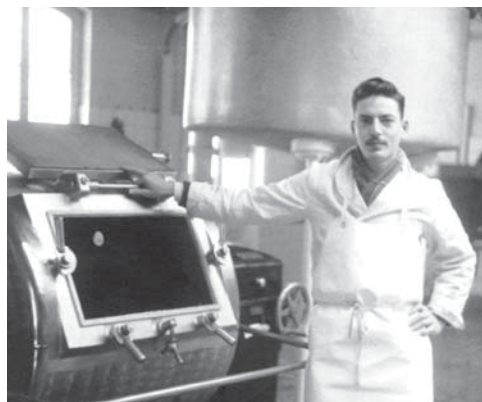
ROBERTO TOTTI®





# המוצרים שלנו

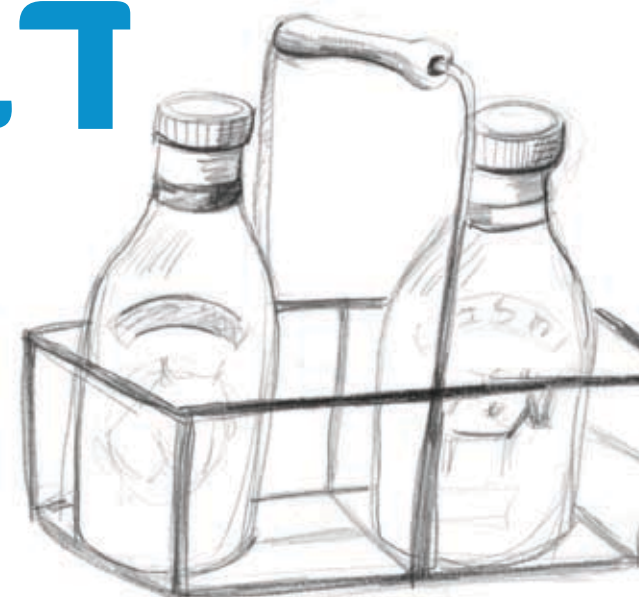




**ק**בוצת שטראוס, החלה את דרכה בשנת 1936 כאשר ד"ר ריכרד והילדה שטראוס ובנם הפעוט מיכאל ברחו לארץ ישראל מאימת השלטון הנאצי בגרמניה. הם בחרו לבנות את ביתם בעיירה הצפונית נהריה והקימו בה רפת קטנה של שתי פרות. המחלבה הקטנה החלה למכור חלב, גבינה ושמנת לחושבי הסביבה. המוצרים של משפחת שטראוס זכו במהירות בפרסים שונים וסללו את הדרך להקמת המחלבה הראשונה ולהצלחה ארצית. סיפורה של קבוצת שטראוס הוא סיפורה של הציונות, של ערכים ומורשת משפחתית אשר הפכו לנחלתה של חברה שלמה.

באותה תקופה עקב התגברות האנטישמיות ועליית הנאצים לשלטון, הגיע ארצה אליהו פרומצ'נקו יצרן ממתקים מריגה שבלטביה, הוא צירף אליו שש משפחות והקים את חברת עלית. עלית החלה לייצר שוקולד איכותי, סוכריות וסוגים שונים של מחוקים. שתי החברות ייצרו מוצרי פרימיום מפנקים אשר התקבלו בהתלהבות על ידי צרכני המדינה שבדרך.

# ראשית דבר...

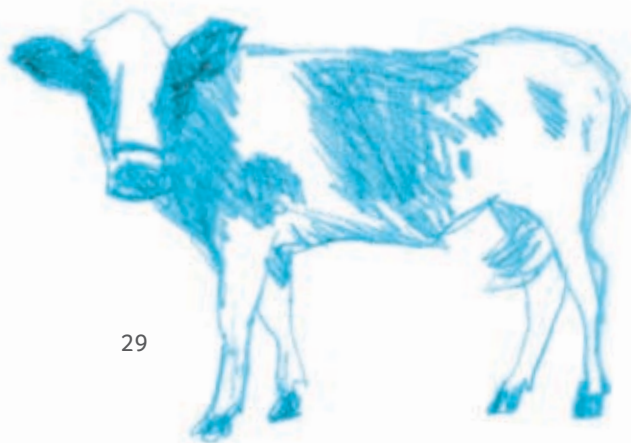




בשנת 2007 שונה שם החברה "לשטראוס-גרופ" והושק לוגו חדש במטרה ליצור חברה בינלאומית אחת בעלת זהות ממוקדת, בהירה ואחידה עם שם אחד.

מודל הפעילות של הקבוצה הינו ייחודי, באופן שבו הוא ממנף מיזמי צמיחה בשוק המקומי, שותפויות אסטרטגיות גלובליות ומקומיות והתרחבות בינלאומית.

היום קבוצת שטראוס היא חברת ישראלית-בינלאומית, השנייה בגודלה בתחום המזון בישראל עם מרכיב הולך וגדל בפעילות מחוץ לישראל שבמרכזה עומדת פעילות הקפה הקלוי והטחון.



ב-1950 שטראוס הרחיבה פעילותה והחלה ליצר גם גלידות, במקביל עלית התרחבה לתחומי הקפה והמסטיקים. שתי החברות הראו במהלך השנים צמיחה יוצאת דופן, שתוגברה על ידי השקעות ורכישות שונות.

ב-1977 חברה מחלבות שטראוס לחברת דנונה הבינלאומית, שותפות זו הפכה להיות אחת ההשקעות הראשונות הבולטות של חברה בינלאומית בתעשייה ישראלית.

בשנות ה-90 נוצרו שותפויות נוספות. נוצרה השותפות עם חברת פפסיקו העולמית, ענק המזון הבינלאומי יוניליוור נכנס לשותפות עם גלידות שטראוס ובמקביל החלה עלית בצעדי ההתרחבות מחוץ לישראל בעיקר בשוקי הקפה הקלוי והטחון באירופה.

במשך השנים, גדלו שתי החברות להיות חלק בלתי נפרד מהחיים במדינה עם מותגים הנטועים עמוק בשורשים בהווה ובתרבות הישראלית.

דרכם של שני הסמלים הישראלים התלכדה רשמית בשנת 1997, כאשר שטראוס רכשה את השליטה בעלית ובאופן הדרגתי הובילה למיזוג מלא בין שתי החברות בשנת 2004.

# ראשית דבר...

## שטראוס



**1977**

Danone רוכשת 28% ממניות מחלבות שטראוס



**1974**

**בשורת היוגורט מגיעה לישראל**  
שיתוף הפעולה בין שטראוס ו-Danone מניב פירות ושטראוס מביאה לישראל בשורה בריאותית חדשה ועולמית - יוגורט.



**1951**

כניסה לתחום הגלידה והקמת מפעל בעיר עכו



**1936**

ד"ר הילדה וריכרד שטראוס עולים לארץ ישראל ומייסדים את מחלבת שטראוס

## עלית



**1963**

עלית מתרחבת לתחום הקפה הקלוי והטחון ורוכשת יצרן מפעל קפה בלוד



**1958**

**העם החליט קפה עלית-**  
עלית נכנסת לתחום הקפה



**1933**

**עלית נוסדה ע"י אליהו פרומנצינקו**  
יחד עם שישה שותפים שמקימים מפעל לשוקולד וממתקים בעיר הגנים - רמת גן. המפעל נושא את השם "עלית".





**1995**

קונצרן Unilever רכש 51% מגלידות שטראוס



**1991**

שטראוס נכנסת לתחום החמוס ורוכשת מפעל ומתחילה לייצר חמוס תחת המותג "אחלה"



**1982**

בעקבות החרם הערבי שטראוס רוכשת בחזרה את מניותיה מחברת Danone



**1979**

שטראוס מתחילה לייצר את מעדן החלב "מילקי" שיהפוך למותג מצליח ולאחד הסמלים של החברה.



**1992**

עלית חותמת הסכם ידע עם ענק המזון האמריקאי ויצרן החטיפים המלוחים הגדול בעולם FritoLay.



**1991**

עלית מקימה החברה מפעל לייצור קפה בפולין



**1973**

עלית מונפקת בבורסה של תל אביב

# 2004



מיזוג שטראוס עלית יוצא לדרך



**1997**

- שטראוס רוכשת את השליטה בעלית
- שטראוס רוכשת 51% ממחלבות יטבתה



**1996**

- השותפות ההיסטורית של שטראוס עם Danone מתחדשת
- Danone רוכשת 20% ממחלבות שטראוס



**1998**

- ענקית המזון PepsiCo נכנסת לשותפות עם עלית
- ורוכשת 50% מעלית מזון - חברת החטיפים המלוחים של עלית

## שטראוס

## עלית



**1995**

- עלית מתרחבת לתחום הקפה הקלוי
- והטחון ברומניה

# 2008

# 2007

# 2005



## שנה של קפיצת מדרגה

- שטראוס נכנסת לשותפות 50/50 בסברה, יחד עם תאגיד PepsiCo.
- קרן ההשקעות פרטית מובילה TPG Capital - הופכת לשותפה בשטראוס קפה (25.1%)
- שטראוס רוכשת את המותג Chornaya Karta ברוסיה, מותג מוביל של קפה נמס וקלוי.
- נחתם הסכם עם Doncafe איטליה לרכישת המותג Doncafe ופעילות הקפה שלה באלבניה ומקדוניה.

## שטראוס עלית משנה את שמה לשטראוס גרופ

משיקה לוגו חדש במטרה ליצור חברה בינלאומית אחת בעלת זהות ממוקדת, בהירה ואחידה עם שם אחד.

שטראוס חותמת על הסכם עם משפחת Lima למיזוג עסקי הקפה שלה בברזיל עם חברת הקפה Santa Clara (50/50). החברה הממוזגת היא כיום חברת הקפה השנייה בגודלה בברזיל.

## אופן חדש לקבוצת שטראוס

בין היתר כתוצאה מהשינוי הארגוני שעברנו, בחרנו להגדיר מחדש את הזהות והתרבות הארגונית שלנו, כאשר בין הערכים ששמנו במרכז נמצאים שיתוף הפעולה ברחבי הארגון, משמעת ביצועית ונושא גיוון והכללה. שדרגנו את התהליכים חוץ הארגון כמו גם את ההתמחות ורמת המקצועיות שלנו בתחומים שונים, כגון שיווק, שרשרת האספקה והתפעול, וזאת מתוך כוונה להשיג גם מצוינות בתפעול. בסיועה של חברת ייעוץ בינלאומית, הובילה הנהלת הקבוצה את התהליך על ידי אימוץ מודל תפעולי חדש, אשר התבסס על מבנה מטריציוני, המשלב יחידות עסקיות האחראיות לצמיחה רווחית, עם יחידות מרכזיות במטה הקבוצה בישראל, וזאת על מנת לנהל את תהליכי הליבה והתהליכים התומכים ברחבי הארגון.

השינויים העיקריים שהונהגו בקבוצה במסגרת השינוי הארגוני הנם:

- הפעילות בישראל עברה ארגון מחדש, והיחידות העסקיות אורגנו מחדש במסגרת חטיבות המתבססות על מגמות צריכה - בריאות ואיכות חיים, תענוג והנאה, קפה - כאשר כל יחידה אחראית לצמיחה ולרווחיות הספציפיות שלה. חטיבת התפעול מרכזת את ניהול כל אתרי הייצור של החברה על פי אסטרטגיית תפעולית כוללת, והנה אחראית על ביצוע תוכניות ייצור בהתאם למסגרות שנקבעו על ידי מחלקת התכנון בחטיבת שרשרת האספקה.

- מטה הקבוצה נטל על עצמו סמכויות ותחומי אחריות חדשים, במטרה לסייע בניהול ובתמיכה ביחידות העסקיות בתחומים מקצועיים שונים כגון שיווק, אסטרטגיית עסקית, פיתוח עסקי, מיזוגים ורכישות, משאבי אנוש, כספים, טכנולוגיית מידע, תקשורת ואחריות תאגידית.

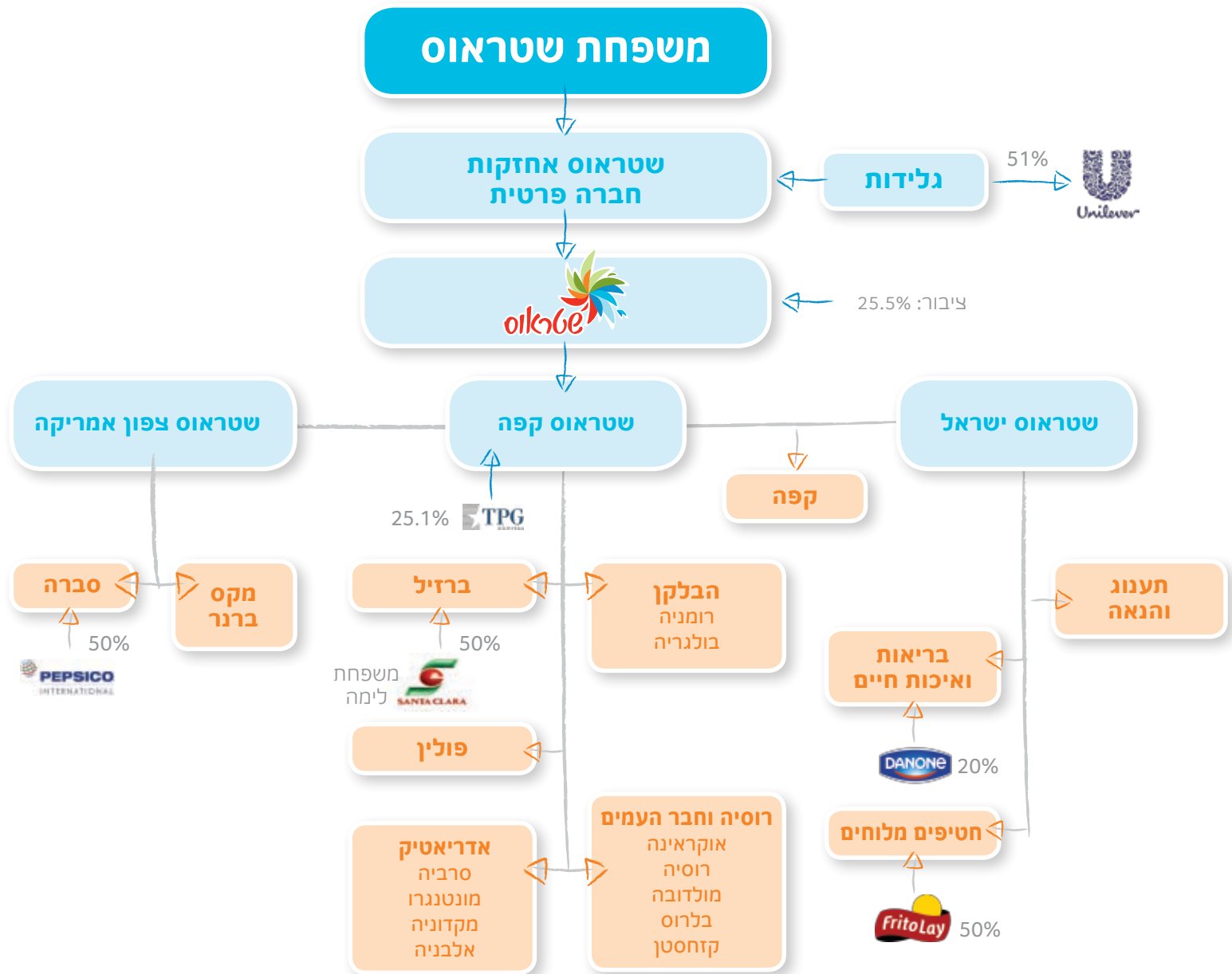
הפעילויות העסקיות של הקבוצה בישראל, ובייחוד בחו"ל, התרחבו באופן ניכר מאז המיזוג בין שטראוס לעלית. המיזוג הביא עמו שינוי ארגוני, שהתרחש ביוני 2007, והוביל לשינויים במודל התפעולי של הקבוצה, במבנה הארגוני, מטה התאגיד והפעילות בישראל. המטרה העיקרית בשינוי זה הייתה להתאים את פעילות הארגון ומבנהו לגידול בצמיחה, להאצת קצב ההתפתחות ולהתרבות התוכניות האסטרטגיות שלו, ולאפשר לו להתפתח לקבוצה רב-לאומית אחת הפועלת בסטנדרט בינלאומי.

### הפעילויות העסקיות של הקבוצה בישראל, ובייחוד בחו"ל, התרחבו באופן ניכר מאז המיזוג בין שטראוס לעלית.

בנוסף, השינוי נועד למנף את יכולותיו התחרותיות של הארגון, להתמקד בהבנת הצרכנים ומגמות הצריכה המובילות כיום, לשפר את מבנה העלות ואת רווחיות החברה ולהקצות משאבים באופן נכון, על מנת לאפשר את המשך ההתרחבות הבינלאומית של הארגון.

### בין היתר כתוצאה מהשינוי הארגוני שעברנו, בחרנו להגדיר מחדש את הזהות והתרבות הארגונית שלנו, כאשר בין המימדים ששמנו במרכז נמצאים שיתוף הפעולה ברחבי הארגון, משמעת ביצועית ונושא גיוון והכללה.

התרשים הבא מתאר את המבנה הארגוני ומבנה האחזקה של הקבוצה כפי שהוא כיום:

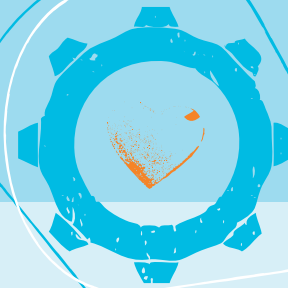


Tarrant Capital IP, LL בעלות רשות רשומים בבעלות TPG, TPG CAPITAL וסימנים וסמלילים (סמליל=logo) נלווים הם סימני שרות או סימני שרות רשומים בבעלות TPG, TPG CAPITAL

# מחזיקי העניין שלנו

## הצרכנים שלנו

אנו מייחסים חשיבות מיוחדת להחלת הסטנדרטים הגבוהים ביותר של איכות ובטיחות המוצר, מתוך מחשבה על בריאותם של צרכנינו ותזונתם. אנו עושים את המיטב על מנת לענות על הצרכים שלהם, ובה בעת לספק להם את השירות הטוב ביותר.



## השותפים העסקיים שלנו

אנו מעריכים את הספקים, הלקוחות והשותפים העסקיים שלנו, ומקפידים להעניק להם יחס מכובד ומקצועי. אנו שואפים לקדם ולנהל סחר הוגן ואתי ולשמור על התנהלות אתית לכל אורך שרשרת האספקה שלנו.



## העובדים שלנו

אנו מבקשים להעשיר את חייהם של עובדינו, על ידי יצירת סביבת עבודה מהנה ומאתגרת. אנו שואפים לספק להם סביבת עבודה בטוחה, בריאה ומגוונת, לנהוג בהם בהגינות ולסייע להם להתמקד בפיתוח האישי והתעסוקתי שלהם.



## הקהילות שלנו

אנו עושים כמיטב יכולתנו להתנהל באורח הגון ואחראי ולשמור על יחסים טובים עם הקהילות שאנו משרתים. אנו תורמים כספים, מוצרים ומשאבים במטרה לסייע לקהילות שסביבנו.



## הסביבה

אנו מודעים באופן מתמיד להשפעתנו על הסביבה, ולפיכך משתדלים להפחית את השפעותינו השליליות על הסביבה ולשפר את ביצוענו בתחום איכות הסביבה בכל היחידות העסקיות שלנו. אכפת לנו מהעולם שאנו חיים בו ולכן אנו פועלים ליצירת עולם טוב יותר, עבורנו ועבור הדורות הבאים.





## בעלי המניות

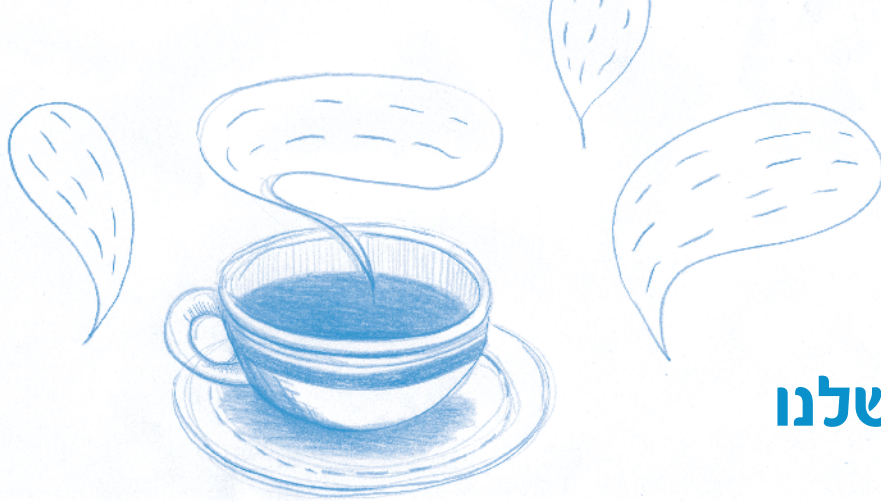
אנו עושים את מרב המאמצים להיות הטובים ביותר במה שאנו עושים, ושואפים להשתפר, להתפתח ולצאת ביוזמות חדשות כדי להמשיך ליצור ערך עבור בעלי המניות שלנו, כך שיהיו גאים להחזיק במניות של החברה.



## רשויות הממשל

אנו מקפידים תמיד להפגין אזרחות טובה, מצייתים לחקיקה החלה עלינו ומשתפים פעולה עם הרשויות הממשלתיות. אנו חולקים את העושר שלנו עם הקהילה באמצעות תשלום המסים לרשויות בכל מקום שבו אנו בוחרים לפעול.





## דיאלוג מתמשך עם מחזיקי העניין שלנו

אנו מאמינים **שלקוחותינו**, המהווים חוליה חשובה בשרשרת האספקה של החברה בכך שהם מקשרים בינינו לבין הצרכנים, זכאים להפיק תועלת מהיחסים בינם לבין החברה, וליהנות ממצב שבו שני הצדדים יוצאים נשכרים. אנו מקפידים לשמור על הקשר הרציף עם לקוחותינו, מתאמצים להבין את צרכיהם ועושים כל שביכולתנו כדי לסייע להם בפיתוח העסקים שלהם. אנו מנהלים מנגנונים שונים ועורכים סקרים לקבלת משוב מהלקוחות שלנו; כמו כן, אנו מציעים קו שירות לקוחות, על מנת לאפשר ללקוחותינו ליצור עמנו קשר.

אנו מקפידים לעדכן את **המשקיעים** ו**בעלי המניות** שלנו באופן מלא באשר למתרחש בארגון, ומאפשרים להם גישה לכל הנתונים ומקורות המידע שסייעו להם בקבלת החלטותיהם. אנו עורכים כנסים על מנת לתקשר את התוצאות, ההתפתחויות השונות והאסטרטגיות של החברה, כבסיס ליצירת אמון ושקיפות.

**לרשויות השלטון** יש מקום משמעותי בהיבטים רבים של פעילותנו. אנו מייחסים חשיבות רבה לקשר רציף עם הרשויות ומקפידים לעדכן בכל המידע הרלוונטי בנוגע למיזוגים, רכישות, נושאי מיסוי ומשברים.

בנוסף לכל אלה, הקמנו השנה אתר אינטרנט חדשני מגוון ומקיף. האתר מכיל מידע מפולח לפי נושאים וקהלים והחבה מדווחת בו באופן שותף על כל פעולה מהותית שהיא מבצעת, מתוך תפיסה ששיתוף ושקיפות הם תנאי לבניה של מערכות יחסים קרובות.

מידע נוסף לגבי התקשורת שלנו עם מחזיקי העניין השונים ניתן למצוא בפרקים העוסקים במחזיקי העניין הפרטניים בדו"ח זה או באתר שטראוס [www.strauss-group.com](http://www.strauss-group.com)

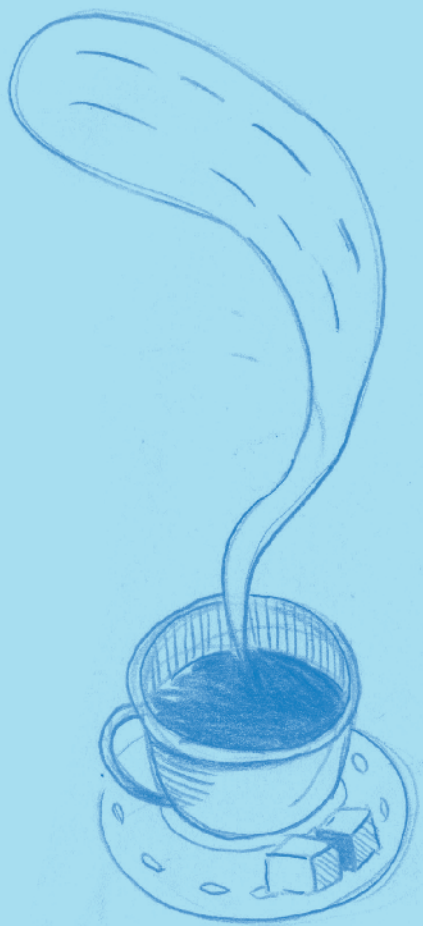
**מ**ערכות היחסים שלנו עם הקבוצות השונות של מחזיקי העניין שלנו חשובות לנו מאוד, ואנו עושים את מירב המאמצים על מנת לטפח יחסים אלה. אנו מקפידים לקיים דיאלוג מתמשך עם מחזיקי העניין השונים, תוך שימוש באמצעים מגוונים לשם השגת מטרה זו.

אנו רואים **בעובדים** שלנו את הנכס המשמעותי ביותר של החברה. מסיבה זו פיתחנו מנגנונים וערוצי תקשורת מגוונים בין הדרגים השונים בארגון ובין העובדים לבין עצמם. אנו מנהלים קבוצות מיקוד תקופתיות ומפגשי משוב בכל הדרגים בחברה. לרשות העובדים עומדים אמצעי תקשורת שונים, כגון אתר אינטרנט פנימי, עלונים של החברה, עיתונים מקומיים וגלובליים ועוד. כמו-כן יצרנו מגוון של פעילויות לפיתוח התקשורת הפנים ארגונית. אנו מקפידים לעדכן ולחאם את כל המסרים בתוך הארגון ומחוצה לו, ומבססים את פעולותינו על העיקרון שלפיו העובדים הם תמיד הראשונים לדעת על כל צעד משמעותי בו נוקטת החברה.

אנו מקפידים תמיד להיות ערים לתגובות של **צרכנינו**, למידת שביעות הרצון שלהם ממוצרנו וכמובן להיות שם בשבילם בכל מקרה של בעיה או חוסר סיפוק מהמוצר ולתת מענה בעת הצורך. לשם כך אנו משקיעים משאבים רבים בהפעלת מרכז שירות הזמין תמיד לשמוע את המשוב של צרכנינו, במניעה ובטיפול הולם במשברים ובאירועים של חוסר שביעות רצון.

דוגמה נוספת לחשיבות שאנו מייחסים לשמירה על קשרים הדוקים היא **הספקים** שלנו. אנו עושים כמיטב יכולתנו ליידע את ספקינו בנוגע לכל שינוי או עדכון מהותי ומנהלים פגישות תקופתיות עם ספקינו המרכזיים, על מנת לתקשר עמם על בסיס מתמשך בנושאים רלוונטיים.





מערכות היחסים שלנו עם הקבוצות השונות של מחזיקי העניין חשובות לנו מאוד, ואנו עושים את מירב המאמצים על מנת לטפח יחסים אלה. אנו מקפידים לקיים דיאלוג מתמשך עם מחזיקי העניין השונים, תוך שימוש באמצעים מגוונים לשם השגת מטרה זו.

**אנו רואים בעובדינו את הנכס המרכזי של החברה. מסיבה זו פיתחנו מנגנונים וערוצים שונים לשיפור התקשורת עמם.**



"האופן שבו אנו מנהלים אחריות חברתית והעובדה שבחרנו להוציא דו"ח חברתי בכל שנה משקפת את המחוייבות העמוקה שלנו לחיזוק היחסים עם מחזיקי העניין המרכזיים של החברה. דו"ח זה מהווה ביטוי לשקיפות המהווה בסיס ליחסי אמון ולשיפור התקשורת עם מחזיקי העניין שלנו, הפנימיים והחיצוניים. אנו משתפים במידע ובמקביל מזמינים דיאלוג ומשוב כבסיס להכרה ולשיפור מתמיד".

אסנת גולן  
מנהלת תקשורת תאגידית  
קבוצת שטראוס





ניהול

# אחריות תאגידיית



# האחריות התאגידית טבועה ב-DNA שלנו מאז הקמת החברה. בשנים האחרונות, נטלנו על עצמנו מחויבות לבנות מערכת מסודרת לניהול ביצועי האחריות התאגידית של החברה, על מנת לשמר ולמנף מורשת זו.

להכרה שיש צורך לנהל את תחום האחריות התאגידית באופן מובנה ומאורגן ולשלב כחלק בלתי נפרד מהחזון של החברה. בשנת 2005 הגדירה שטראוס שישה יעדים חזוניים, אשר ביניהם יעד האחריות התאגידית. הקבוצה פועלת באופן תמידי ומתמשך להשגת יעדים אלה.

מאז ומעולם ביססה שטראוס את פעילותה על ערכים - מערכי משפחה ועד לערכים אתיים וחברתיים במישור הגלובלי. מאז הקמתנו, תמיד ניהלנו את עסקינו תוך גילוי אחריות חברתית. עם זאת, בשנים האחרונות בעקבות הצמיחה וההתרחבות של החברה ומגמות השינוי בעולם בתחום זה, הגענו

**חברה אחת -** קבוצה המייצגת חברה אחת, שם אחד, מבנה ארגוני אחד והנהלה אחת, אשר פועלת בשיתוף על פי אסטרטגיה אחת, שלה תהליכים מרכזיים משותפים, לקראת חזון אחד ומטרה אחת. הקבוצה תפעל על פי "הדרך של שטראוס", היא הרוח, התרבות, החזון, הערכים, היעדים החזוניים והאסטרטגיים, הזהות התאגידית וכל אותם נכסים משותפים המאפשרים את הצמיחה והקיימות שלנו לאורך זמן, ומהווים את הבסיס להיותה של שטראוס חברה גלובאלית אחת.

**מעסיק מועדף -** יצירת חברה מוטת אנשים, בה האווירה המשפחתית הייחודית שלנו בשילוב התשוקה לצמיחה ותעוזה עושים את כל ההבדל. כחברה מועדפת, קבוצת שטראוס שואפת להעסיק צוות עובדים בעלי עוצמה אישית, החיים ופועלים בדרכה של קבוצת שטראוס.



**איכות חיים -** בהיותנו חברת מזון, אנו מאמינים כי באחריותנו לספק לצרכנים יותר מאשר מוצרים העונים על הצרכים הבסיסיים של החיים. משכך, אנו שואפים לגרום לשינוי, ליטול חלק משמעותי בחיי הצרכנים על ידי שיפור איכות החיים שלהם באמצעות המותגים והמוצרים שלנו.

**אחריות תאגידית -** קבוצת שטראוס מאמינה בניהול העסק מתוך הכרה, הבנה ומחויבות חברתית וסביבתית. אנו שואפים לעשות זאת באופן שמתחשב בצרכי החברה והסביבה בכל מקום שבו אנו פועלים.

**קונספט ייחודי -** אנו שואפים להיות ייחודיים ביכולתנו לפתח רעיונות בלעדיים ומודלים עסקיים בלתי שגרתיים. אנו מבקשים ליצור בסיס ייחודי לפיתוח ויישום של רעיונות בינלאומיים מקוריים, וכן סביבה ארגונית המעודדת חשיבה מקורית ויכולות ייחודיות.

**יעדים פיננסיים -** היעד שהצבנו לעצמנו הוא להכפיל את סך המכירות עד לסוף שנת 2009 (בהשוואה ל-2005), כאשר הפעילות הבינלאומית תהווה 50% מהמכירות.

**מטרתם של יעדים אלו להפוך את שטראוס לחברה בינלאומית חזקה שתזכה להכרה כפורצת דרך במגוון תחומים בתעשיית המזון.**

## ניהול האחריות התאגידית

בתוך החברה ומחוצה לה - מול כל הגורמים מחזיקי העניין שלנו: בעלי מניות, שותפים, ספקים, צרכנים, לקוחות והעובדים שלנו. על מנת להפוך את החזון למציאות, החלטנו להתייחס לתחום זה באותו האופן שבו אנו מתייחסים לכל אחד מהיעדים העסקיים שהצבנו לעצמנו ולהקדיש למטרה זו תשומת לב ומשאבים ניהוליים משמעותיים.

כצעד מרכזי ראשון, מונתה ועדת היגוי לתחום האחריות התאגידית, בהובלת חבר ההנהלה הבכירה של הקבוצה, מיכאל אבנר, סמנכ"ל בכיר והיועץ המשפטי הראשי של קבוצת שטראוס. הצוות מורכב ממנהלים בכירים מתחומים רלוונטיים שונים, הפועלים בשיתוף ליישום היעד החזוני שלנו בתחום האחריות התאגידית. תפקידה של ועדת היגוי הוא לנהל ולספק תמיכה מקצועית עבור כל פעילויות החברה בתחום זה, ולתת מענה לכל היבטי המפתח בנושאים הרלוונטיים. הוועדה מתכנסת באופן קבוע, על פי הצורך ובהתאם למשימות השונות העומדות לביצוע.

בכל אחת מהיחידות העסקיות שלנו מונה "נאמן אחריות חברתית", על מנת לאפשר ניהול אפקטיבי של העשייה בתחום וכן מעורבות מעמיקה של מספר עובדים גדול ככל הניתן. כל אחד מנאמני האחריות החברתית מייצג את היחידה העסקית שלו ומהווה איש קשר להטמעת התהליכים השונים ברחבי החברה, וזאת לאחר שעברו הכשרה מקצועית מתאימה בתחום האחריות החברתית. על מנת ליצור שיתוף אפקטיבי ולאפשר תקשורת טובה וזרימת אינפורמציה בין נאמני האחריות החברתית ביחידות השונות, הוקם פורום אחריות תאגידית, הכולל את הנאמנים מהיחידות העסקיות השונות בעולם. הפורום מקיים כנס אחת לשנה, במסגרתו נפגשים נאמני האחריות החברתית, מחליפים רשמים ומידע, עוברים הכשרות ומקבלים תכני העשרה בתחומים רלוונטיים. בנוסף, דירקטוריון הקבוצה הקים ועדת אחריות תאגידית, שתפקידה לאשר את אסטרטגיית האחריות התאגידית של הקבוצה ולפקח על תהליך הביצוע שלה.

היעדים החזוניים שלנו, אותם אנו מגדירים מחדש מדי כמה שנים, משלימים את החזון והערכים של שטראוס. "דרך שטראוס" ייחודית זו היא המייחדת את החברה ומניעה את העובדים והמנהלים בכל רחבי העולם. הערכים של שטראוס: "תעוזה ואכפתיות", "להט ואחריות" ו"צוות". ערכים אלה מבוססים על החזון המרכזי, "לחולל פלאות מהמרכיבים הבסיסיים ביותר". ב-2007 השקנו זהות תאגידית חדשה, התואמת באופן מלא למרכיבי החזון של החברה.

### חזון האחריות התאגידית שלנו

להיות מחוברים לחברה באמצעות קשר של אחריות ומחויבות. להפגין אכפתיות ואנושיות בכל מעשינו, בכל מקום שבו אנו פועלים ובכל מגע עם החברה ועם הסביבה. לטפח את העובדים, השותפים, הצרכנים, המשקיעים, הספקים וכל מחזיקי העניין של החברה, שהם סיבת קיומנו וסוד הצלחתנו.

כאמור, אחד מהיעדים החזוניים שלנו הוא לנהל בהצלחה את תחום האחריות החברתית והסביבתית של הקבוצה כחלק בלתי נפרד מהאסטרטגיה העסקית של הקבוצה. שאיפתנו היא לנהל חברה מצליחה ומתפתחת, המשלבת רווחיות בת-קיימא עם החלטות המבוססות על שיקולים ערכיים, אתיים, חברתיים וסביבתיים כחלק מהאופן שבו פועלת החברה להשגת מטרותיה העסקיות. אנו מתגאים בהתנהלות אחראית ואכפתית בכל פעילויותינו -





## מפגש שנתי של פורום אחריות תאגידית - 2008

### דיווח חברתי-סביבתי

- השקת דו"ח האחריות התאגידית של קבוצת שטראוס לשנת 2007 - הצגת הדו"ח, סקירת תוכנו והנחונים המופיעים בו, חשיבותו, המתודולוגיה המנחה בעריכתו, מטרות הדו"ח, ניתוח פערים, יעדים, תוכנית תקשור הדו"ח למחזיקי העניין של הקבוצה ועוד.
- דירוג מעלה (ראה פירוט להלן בעמוד 49) - הצגת תוצאות קבוצת שטראוס בדירוג מעלה לשנת 2007, ניתוח פערים ותוכניות עבודה להמשך, לצורך המשך שיפור ביצועיה החברתיים-סביבתיים של הקבוצה ושמירת מעמדה הגבוה בדירוג מעלה.

### גיוון והכללה

- הצגת נושא ע"י סמנכ"לית משאבי אנוש קונצרנית נורית טל שמיר - הרקע וההקשר התרבותי, דוגמאות מן העולם ותוכניות עבודה עבור הקבוצה בתחום גיוון והכללה.

### אחריות סביבתית בקבוצת שטראוס

- הצגת פרויקטים ויוזמות ביחידות עסקיות שונות בקבוצה בתחום האחריות הסביבתית כגון הפחתת משקל אריזות, צמצום שימוש באנרגיה, מחזור פסולת ועוד (לפרטים ראה פרק איכות הסביבה בעמוד 126).
- הרצאת אורח: שימוש בפרסום לקידום והגברת המודעות בנושאי אחריות סביבתית.

המפגש השנתי השלישי של פורום האחריות התאגידית של הקבוצה התקיים בשנת 2008 בישראל. נאמני האחריות החברתית מן היחידות השונות בישראל ובחו"ל, מנהלי איכות סביבה, מנהלי שיווק ומוזמנים נוספים נחשפו לתכנים רבים ולקחו חלק בפעילויות שונות, כולל הצגת מידע אודות העשייה אצלם ביחידות.

ביום הגעתם הוזמנו המשתתפים לאירוע ארוחת ערב במעמד יו"ר הקבוצה הגב' עפרה שטראוס, אשר שוחחה עם אודות חזון האחריות התאגידית שלה עבור הקבוצה בכלל ואודות תפיסותיה בתחום הגיוון וההכללה בפרט.

למחרת, התקיים כנס במטה הקבוצה בפתח תקווה, ובמסגרתו הועברו בין היתר התכנים הבאים:

### אחריות תאגידית ביחידות העסקיות

- דברים מפי מנהל האחריות התאגידית של הקבוצה, מיכאל אבנר, אודות תפקיד נאמן האחריות החברתית בקבוצת שטראוס, היעדים והאתגרים העומדים בפניו ותוכניות לעתיד.
- ארבעה מנאמי האחריות החברתית הציגו את תוכנית העבודה של היחידה העסקית אותה הם מייצגים בתחום האחריות החברתית, וכן דילמות אתיות שהועלו ברמת היחידה העסקית.
- דיון פתוח בנושא תפקיד נאמן האחריות החברתית ודילמות אתיות.

● שיפור הביצועים החברתיים והאתיים בשרשרת האספקה, ובכלל זה יוזמות כגון הצטרפות לארגון 4C. לפרטים נוספים, ניתן לעיין בסעיף "ספקים ורכש אתי" בעמוד 114.

● קביעת החזון החברתי שלנו בנושא גיוון והכללה, ובמיוחד בתחום השונות המגדרית. קביעת החזון והטמעתו מבוססים על תוכנית עבודה שהוכנה במיוחד למטרה זו, ומגדירה את המטרות והיעדים של הקבוצה לקידום הנושא. לפרטים נוספים ניתן לעיין בפרק "לעבוד בשטראוס", בעמוד 96.

● מיקוד התוכניות והאסטרטגיה של השקעה בקהילה בנושא "גיוון והכללה", במיוחד בתחומי השונות המגדרית והמיעוטים. לפרטים נוספים, ניתן לעיין בפרק "החברה בה אנו חיים" בעמוד 118.

למרות המאמצים הרבים שאנו משקיעים בתחום, אנו חשים שזוהי רק ההתחלה. אנו מודעים לשינויים התכופים המתרחשים בעולם ולאתגרים היומיומיים הניצבים מולנו, ומחויבים להיענות בצורה עקבית לכל אתגר שיעמוד בפנינו.



הצוות החל במילוי המשימה של הטמעת אסטרטגיית האחריות התאגידית בקבוצה. אחד הפרויקטים הראשונים שהוצאנו לפועל במסגרת זו היה בנייה והטמעה של תוכנית אתיקה אפקטיבית ברחבי הארגון, המהווה בסיס משמעותי ביותר לניהול אפקטיבי של אחריות תאגידית בקבוצה. התהליך שעברה החברה כולה, על בסיס גלובאלי מתואר בפרק "תוכנית אתיקה בקבוצת שטראוס" בעמוד 57.

בהמשך, בנינו מסגרת של יעדים ומדדי ביצוע, במטרה ליצור את התשתית הנדרשת למדידה, לדיווח ולניהול של הביצועים בתחום, והתחלנו לבצע פרויקטים שונים במגוון נושאים במסגרת האחריות החברתית והסביבתית. בין היתר נמנים במסגרת זו הפרויקטים הבאים (פרטים נוספים בנוגע לפרויקטים השונים ניתן למצוא בפרקים הבאים של הדו"ח):

● קידום תזונה נכונה ואורח חיים בריא, באמצעות גיבוש מדיניות בריאות כלל קונצרנית חדשה ומקיפה. לפרטים נוספים ניתן לעיין בפרק "אחריות מוצרים" בעמוד 74.

● ניהול ושיפור הביצועים בתחום איכות הסביבה והקמת הבסיס למדידה ולדיווח בדבר השפעתנו על הסביבה כתשתית לשיפור הביצועים בתחום זה. לפרטים נוספים, ניתן לעיין בפרק "ביצועים סביבתיים" בעמוד 126.

● ניהול ושיפור רמת הבטיחות בעבודה בתוך הקבוצה; מדידה ודיווח על רמת הבטיחות בעבודה כבסיס לשיפור הביצועים בתחום. לפרטים נוספים, ניתן לעיין בסעיף העוסק בבטיחות בעבודה בעמוד 108.

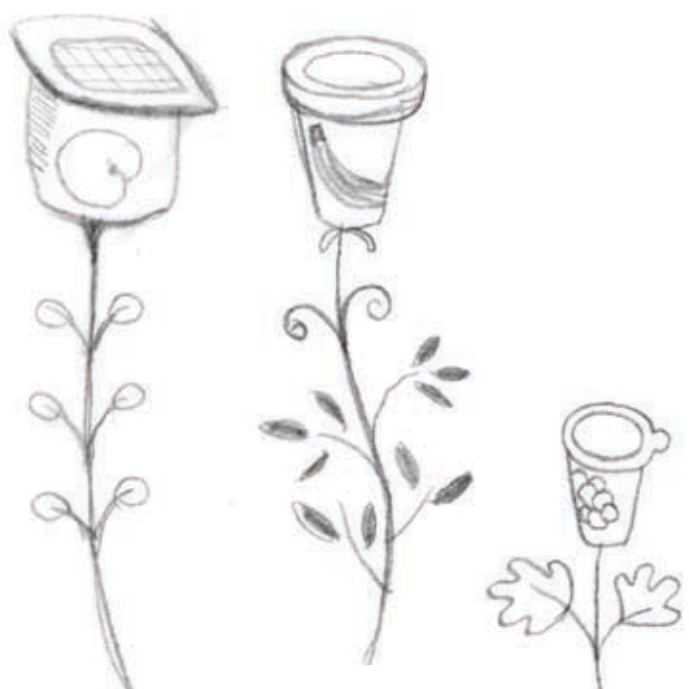




## **ארגון "מעלה": עסקים מנהיגים אחריות חברתית**

שטראוס היא חברת מנהיגות פעילה ועמיתה ב"מעלה", ארגון ללא כוונת רווח בישראל, המוביל את הקידום, הייעוץ, החינוך וההדרכה בתחום האחריות החברתית. כמו כן, מעודד הארגון חברות לקדם את תחום המעורבות בקהילה, האחריות הסביבתית והחברתית והדיווח (למידע נוסף, ניתן לבקר באתר [www.maala.org.il](http://www.maala.org.il)).

שטראוס מדורגת בעשיריה הראשונה ב"דירוג מעלה לאחריות חברתית" בכל שנה, מאז השקת הדירוג לראשונה בשנת 2003.







# מחטל

## תאגידי

בקבוצת שטראוס אנו מאמינים שניהול תקין צריך להיות הקו המנחה של כל היבט בעסק שלנו. מדיניות הממשל התאגידי שלנו מבטיחה שאנו פועלים בהתאם לכל החוקים והתקנות, תוך התבססות על עקרונות ניהול תקין, בישראל ובכל רחבי העולם. שטראוס פועלת בהתאם לסטנדרטים הגבוהים ביותר, ומבססת את פעילותה על עקרונות כגון מחויבות ליושר, שקיפות, חשיפה לציבור ואחריות לפעולותיה מול מחזיקי העניין השונים שלה.



## הדירקטוריון וועדותיו הקבועות

האסטרטגיה והפעילות העסקית של קבוצת שטראוס נמצאות בפיקוח דירקטוריון הקבוצה. החל מיוני 2008, מונה הדירקטוריון 11 חברים, בעלי רקע ותחומי התמחות שונים, כולל ארבעה דירקטורים בלתי תלויים ובהם שני דירקטורים חיצוניים (בהתאם לדרישות החוק בישראל), ולא חברים בו דירקטורים נושאי משרה. עופרה שטראוס, יו"ר הדירקטוריון, אינה משמשת כנושאת משרה בהנהלת החברה. במסגרת הדירקטוריון שלנו פועלות שלוש ועדות דירקטוריון:

### ועדת הביקורת

תפקידה המרכזי של ועדת הביקורת הוא לפקח על איכות בקורות הפנים בארגון. הוועדה מקבלת מידי מבקר הפנים של החברה דו"חות המתייחסים למערכת החשבונאית ולמערכת הבקרה הפנימית של כלל החברה.

### ועדת מאזן וכספים

ועדת המאזן והכספים מפקחת על הפעילויות הפיננסיות של החברה, על הדיווח הכספי, על הציות לחוק ועל ניהול הסיכונים בחברה. הוועדה מעריכה את ההשקעות, סוקרת את תכנון המס, בוחנת דו"חות כספים לפני הצגתם לדירקטוריון וקובעת את המדיניות לגבי עסקאות נידור (חומרי גלם ומטבעות). תפקיד הוועדה לוודא כי המדידה והדיווח אודות ביצועיה הפיננסיים של החברה נערכים כראוי ויש לוועדה גישה בלתי מוגבלת לרואי החשבון המבקרים של החברה.

## ועדת משאבי אנוש, תגמול ואחריות תאגידית

ועדת משאבי אנוש, תגמול ואחריות תאגידית עוסקת במדיניות ואסטרטגיה בנושאי משאבי אנוש, תכנון המשכיות ניהול, תגמולים ותנאי העסקה. ועדה זו גם מעלה בפני הדירקטוריון המלצות להענקת אופציות ותוכניות תגמול מבוססות הון.

תחום האחריות התאגידית בשטראוס נמצא אף הוא בפיקוחה של ועדה זו. הוועדה מאשרת את תוכניות העבודה, המדיניות והנהלים בנושא זה ומפקחת על ביצועם.

### הקו החם החדש שלנו

אנו נמצאים בתהליך הקמתו של קו חם וגיבוש נהלים חדשים לטיפול בתלונות של עובדים ושל הציבור הרחב בכל נושא למעט נושאי צרכנות, המטופלים במחלקת שירות צרכנים. קיומו של הקו החם יאפשר להגיש תלונות באמצעות הטלפון או הדואר האלקטרוני. כל תלונה תטופל כראוי, בהתאם לנוהלי הטיפול החדשים.



## אתיקה

אנו בשטראוס מאמינים שבבסיסו של ממשל תאגידי תקין עומדים עקרונות אתיים איתנים. במהלך השנים 2006 ו-2007 גיבשנו בקבוצה קוד אתי ותוכנית אתיקה, אשר הוטמעו באופן מקיף בכל רחבי הארגון, בתהליך שהושלם במהלך שנת 2008. למידע נוסף, ניתן לעיין בפרק העוסק בתוכנית האתיקה בעמוד 57.

**אנו בשטראוס מאמינים שבבסיסו של ממשל תאגידי תקין עומדים עקרונות אתיים איתנים.**

## תגמול מנהלים בכירים

התגמול השנתי למנהלים הבכירים מבוסס על מנגנון הקושר את התגמול הן לביצועים הכספיים של הקבוצה, בהתבסס על יעדים ומדדים מוגדרים, והן ליעדים ומדדים איכותיים אישיים. המנכ"ל של החברה קובע את היעדים האיכותיים האישיים עבור כל אחד מחברי ההנהלה של הקבוצה, יו"ר הדירקטוריון קובע את יעדי המנכ"ל וועדת התגמול מאשרת את היעדים שנקבעו.





## הערכת ביצועים שנתית של הדירקטוריון

הדירקטוריון שלנו עורך תהליך שנתי של הערכה עצמית, בהתאם לתוכנית עבודה מפורטת. במסגרת התהליך, אשר מתבצע בסיוע חברת ייעוץ מחו"ל. כל אחד מהדירקטורים עובר ראיון אישי, בו הוא מתבקש לתת משוב והערות לגבי התפקוד של הדירקטוריון וועדותיו. הנקודות הספציפיות שהוא נשאל לגביהן כוללות נושאים כגון האפקטיביות של פעילות הדירקטוריון והוועדות השונות שלו, ישיבות הדירקטוריון והדינאמיקה במהלכן, סדרי עדיפויות ותוכניות העבודה בדיוני הדירקטוריון, הכנת חומרים לישיבות, ציפיות מהנהלה ומהמנכ"ל, הליכים ותהליכים בירוקרטים בעבודת הדירקטוריון, ההתנהלות במהלך הישיבות, עומק הדיונים ועוד. לאחר השיחות האישיות נאסף כל החומר שהתקבל בהן ומוצג בפני הדירקטוריון לדיון ולהערכה.

## חברות בארגונים ושותפויות

קבוצת שטראוס היא חברה פעילה בהתאחדות התעשייתיים בישראל, ושותפה באיגוד תעשיות המזון בהתאחדות. אנו לוקחים חלק פעיל בקידום נושאים ופעילויות של ההתאחדות למען כלל ענף המזון בישראל. כמו כן, שטראוס חברה בהנהגה העסקית של ארגון "מעלה" (ראה עמוד 49) ומסייעת בקביעת סדר היום והדרך של הארגון ובפיתוח תחום האחריות החברתית והסביבתית בישראל.

## ניהול סיכונים

מבקר הפנים מבצע ניתוחי סיכונים שנתיים ברחבי הקבוצה. ביחידות העסקיות הרלוונטיות יש ועדות שמנתחות ומעריכות את הסיכונים ומציעות אמצעי זהירות הולמים. בנוסף, ועדת הביקורת של הדירקטוריון מקבלת דו"חות שוטפים, למטרת פיקוח והערכה קבועים של נושאים הקשורים לניהול סיכונים.

## תוכנית ציות ואכיפה

בימים אלה משיקה החברה מספר תוכניות ציות ואכיפה, בתחומים הבאים: אתיקה, מניעת הטרדה מינית, סביבת עבודה וזכויות עובדים, איכות הסביבה, בטיחות וניהול בעבודה, אבטחת מידע והגבלים עסקיים. התוכניות יתופעלו על ידי מנהלי המפעלים והאתרים בקבוצה, תוך דיווח חצי שנתי לממונה על האכיפה בקבוצה. מטרת התוכנית היא לוודא קיום הוראות החוק ונהלי החברה בתחומים אלה.







תכנית

# אתיקה

בדרך  
שלנו,

מערכים

למעשים

הערכים של קבוצת שטראוס הם:

**אכפתיות ותעוזה**

**להט ואחריות**

**צוות**

העקרונות המתוארים בקוד האתי שלנו נועדו לסייע לכל אחד ואחת מאתנו בשטראוס לתרגם את הערכים שלנו להחלטות ולמעשים.



בדבר היותנו קבוצה אחראית ואכפתית, המחויבת לנורמות חברתיות, סביבתיות ואתיות ונכונה ליטול על עצמה סטנדרטים גבוהים מאלה הנדרשים על פי חוק.

פרק זה מתאר את התהליך שעברה קבוצת שטראוס בעת יצירת הקוד האתי, ואת תהליך ההטמעה המתמשך ברחבי החברה.

בבסיסו של הקוד האתי שלנו עומדת הגישה שנורמות אתיות איתנות הן הבסיס והתשתית לניהול הולם של אחריות תאגידית. הקוד האתי שלנו מגדיר את עקרונות ההתנהלות האתית שאנו מחויבים לה מול כל אחת מקבוצות מחזיקי העניין של החברה - עקרונות שאנו רואים בהם גורם הכרחי ליכולתנו לשרוד כארגון בעולם העסקים.

בחרנו להוביל את התהליך על בסיס חוצה-חברה, בשיתוף עובדים ומנהלים רבים ככל הניתן, מדרגים מגוונים ומיחידות עסקיות שונות. התהליך נעשה ברוח של עבודת צוות, כך שהתוצאה שלו נובעת מהמורשת, מהחזון ומהערכים שלנו, ומשקפת את המהות של זהותנו ואת מי שאנו, כחברה, שואפים להיות.

ה תנהגות אתית, ערכים ועקרונות מוסריים היו מאז ומעולם הבסיס האידיאולוגי של חברת שטראוס. בחיפוש אחר "הדרך של שטראוס" הבנו את חשיבותם של יצירת חזון ייחודי מחד ושל אימוץ המורשת של המשפחות המייסדות מאידך. מסיבה זו בחרנו בחזון שבאמצעותו נוכל להשיג את המטרות העסקיות.

**הקוד האתי שלנו הוא הצהרה ציבורית בדבר היותנו קבוצה אחראית ואכפתית המחויבת לנורמות חברתיות, סביבתיות ואתיות ונכונה ליטול על עצמה סטנדרטים גבוהים יותר מאלה הנדרשים על פי חוק.**

בשנת 2006, הקבוצה נטלה על עצמה יוזמה חשובה: גיבוש והטמעה של קוד אתי ותוכנית אתיקה מקיפה בכל יחידות הקבוצה, וזאת על מנת לתרגם את החזון והערכים שלנו לפעילויות שגרתיות, בהתבסס על מי שאנחנו ומתוך מטרה להגדיר את מי שאנו שואפים להיות. הקוד האתי שלנו הוא הצהרה ציבורית

**”אנו נשתמש בעקרונות המנחים המופיעים בקוד האתי שלנו, כדי לקבוע את אופן התנהלותנו במערכות היחסים עם מחזיקי העניין שלנו ... במקומות בהם אנו פועלים.”**  
**הקוד האתי של שטראוס**





## התהליך - גיבוש וכתובת הקוד האתי

בקוד האתי. החומרים שהפיקו קבוצות המיקוד השונות בכל רחבי העולם נאספו, נסקרו, נערכו ועובדו לכדי עקרונות התנהלות אתית, המשקפים את מה שנאמר במסגרת הישיבות. עקרונות אלה הועברו לקבוצות לתיקוף, ולאחר מכן נערכו כמסמך אחד - הקוד האתי שלנו. מסמך זה אושר על ידי דירקטוריון הקבוצה, והופץ בקרב כל עובדי הקבוצה.

לקוד האתי שלנו צירפנו "נספח דילמות", מסמך המתאר מגוון דילמות שעשויות לעלות במסגרת העבודה היומיומית בקבוצת שטראוס בנושאים שפרקי הקוד השונים עוסקים בהם, ומציג את דרכי הפעולה שאנו כחברה מצפים שהעובדים והמנהלים ינקטו בהן, כאשר הם נתקלים בדילמות אלה או בדילמות דומות במסגרת עבודתם.

השלב הראשון בגיבוש הקוד האתי היה זיהוי כל קבוצות מחזיקי העניין הקשורים לארגון: עובדים, צרכנים, ספקים ולקוחות, מתחרים, רשויות ממשלתיות, הקהילות שבהן אנו פועלים והסביבה. לכל קבוצת מחזיקי עניין הוקצה צוות (קבוצת מיקוד), של עובדים ומנהלים, שתפקידיהם בחברה מתקשרים לאותה קבוצת מחזיקי עניין. את הצוותים הובילו מנהלים בכירים, כאות לרמת המחויבות הגבוהה של הנהלת החברה בדרגים הבכירים ביותר לנושא זה.

כל אחת מקבוצות המיקוד ניהלה דיונים נרחבים בנושאים הרלוונטיים לקבוצת מחזיקי העניין שלה. הקבוצות העלו וסקרו דילמות אתיות בנושאים השונים, ובסופו של דבר קבעו את הקווים המנחים והעקרונות שעליהם מבוססים הפרקים הרלוונטיים

”כל אחד ואחת מאיתנו, בהיותו חלק מחברה  
בינלאומית אחת, ושותף לדרכה, מקבל על עצמו  
את האחריות להכיר את הקוד האתי, להבין את  
הנאמר בו, לצעוד בדרך אותה הוא מתווה, ולשמש  
כדוגמה לאחרים.”

הקוד האתי של שטראוס



”בשטראוס, מאד ומעולם ניהלנו את עסקינו  
תוך עמידה בסטנדרטים גבוהים של אתיקה.  
קיומו של קוד אתי רשמי מאפשר דיון פתוח  
ולגיטימי בשאלות מוסריות.”

איתי אנגלנדר,  
מנהל תפעול, חטיבת תענוג הנאה,  
שטראוס ישראל





## התהליך - הטמעת הקוד האתי בארגון

רגישות מבחינה אתית. אנו מעודדים את העובדים שלנו להפנות כל שאלה שיש להם לממונה הישיר שלהם, לנאמני האחריות החברתית או למנהל האחריות התאגידית בשטראוס. נאמני האחריות החברתית שלנו אמונים על הטיפול בבעיות שמעלים העובדים ומציאת הדרך הנכונה לניהול נושאים מהסוג הזה. כאשר יש צורך בכך, אנו מטפלים בנושא בצורה רחבה יותר, באמצעות העברת הדרכות ופעילויות נוספות בנושאים נקודתיים או כלליים רלוונטיים, במטרה להבטיח שכל העובדים יכירו את מערכת העקרונות והערכים שלנו ואת אופן ההתנהלות שאנו מצפים מהם לנקוט בה.

במהלך שנת 2008 הסתיים תהליך ההטמעה של הקוד האתי בכל רחבי הארגון, וכל העובדים החדשים קיבלו אף הם הדרכות.

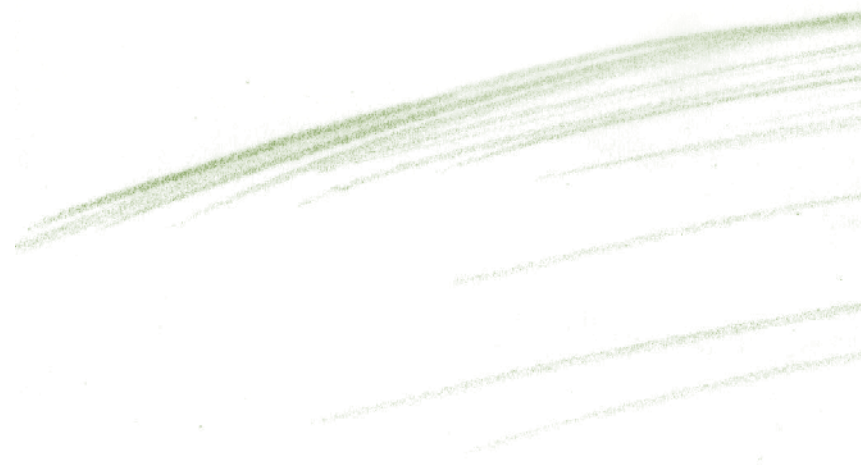
במסגרת סקר "האקלים האתי" שערכה החברה בשנת 2007, עלה כי כ-75% מהעובדים חושבים שהחברה מנהלת באופן אתי, שהמנהלים בה פועלים באופן אתי וכי בהתנהלות היומיומית החברה שמה דגש על התנהלות אתית.

כמו-כן, במהלך השנה, נערך רענון של הקוד האתי של הקבוצה, כולל התייחסות כללית לנושא האתיקה, לתהליך שנערך בחברה, לפרקי הקוד השונים ולתכנים המובאים בו. בנוסף, נערך דיון באופן ההתמודדות הרצוי עם דילמות אתיות בעת שעובדים נתקלים בהן, בדילמות אתיות שהתעוררו במהלך העבודה בארגון ובדילמות לדוגמה שהועלו לצורך הניתוח.

עם השלמת תהליך כתיבת הקוד האתי והשקתה המוצלחת של תוכנית האתיקה בחברה, התחלנו בגיבוש תוכנית הטמעה מתמשכת, שכללה את כל הדרגים וכל היחידות העסקיות, מרמת ההנהלה הבכירה ועד לרמת העובד הזוטר. הקו המנחה של תהליך ההטמעה היה זהה לרעיון המרכזי של הקוד האתי שלנו: על התהליך להתחיל מבפנים. מסיבה זו בנינו סדנאות וכלים והעברנו אותם ראשית למנהלים הבכירים, אשר היו אלה שהעבירו את התכנים לעובדיהם, המנהלים הזוטרים וכך נמשך התהליך, בשרשרת ממנהלים לעובדיהם עד להשלמת העברת התכנים לכל עובדי החברה.

### הקו המנחה של תהליך ההטמעה היה זהה לרעיון המרכזי של הקוד האתי שלנו: על התהליך להתחיל מבפנים.

על מנת להתמודד עם סוגיות ודילמות אתיות המתעוררות בחברה על בסיס יומיומי ולהדגיש את מחויבותנו העמוקה לנושא זה, מינינו נאמני אחריות חברתית בכל אחת מהיחידות העסקיות שלנו. תפקידם של נאמני האחריות החברתית במישור האתיקה הוא בין היתר לסייע בהובלת תהליך ההטמעה של תוכנית האתיקה ביחידות השונות, לשמש ככתובת לתלונות, דילמות והתייעצויות של עובדים בנושאים אתיים שונים ולתמוך במנהלים ובעובדים בהתמודדות עם סוגיות



## יום אחריות תאגידית קונצרני בשטראוס - 2008

החברתי לכלל העובדים, הוסברה מטרתו של פרסום דו"ח כזה והרקע לעריכתו וכן ניתוח של עיקרי הממצאים שעלו מהדו"ח ומהחומרים שפורסמו בו.

כמו-כן, נסקרו בכל יחידה עסקית תוכניות העבודה של אותה יחידה בתחום האחריות התאגידית, עבור השנים 2007-2008 - בניתוח פערים אל מול ביצועים בפועל, ותוכניות לעתיד עבור שנת 2009.



כחלק ממחויבותנו לקידום והטמעת נושאי האתיקה והאחריות התאגידית בכל רחבי הארגון וביחידות העסקיות השונות שלנו, הוחלט בשטראוס לפתוח במסורת שנתית של קיום יום אחריות תאגידית קונצרני, אחת לשנה. במסגרת יום זה, לצד הפעילות השוטפת של עבודתנו, כבכל יום אחר, מועברים לעובדים ולמנהלים תכנים בתחומי האתיקה והאחריות החברתית והסביבתית, הן באמצעות התקשורת התאגידית והן במסגרת של שיחות ומצגות שמעבירים המנהלים לעובדיהם, לכל הדרגים של הארגון.

הרעיון העומד מאחורי קיום יום כזה על בסיס שנתי, לצד המשך פעילות שוטפת כרגיל, הוא להעביר את המסר שבשטראוס, אתיקה ואחריות תאגידית הנם חלק בלתי נפרד מההתנהלות היומיומית ומהעבודה שלנו, וכן לערוך רענון ולהעביר תכנים רלוונטיים לעובדים.

יום האחריות התאגידית הקונצרני התקיים ב-15 בספטמבר 2008. במסגרת זו, לאור הסמיכות לפרסום דו"ח האחריות התאגידית של הקבוצה לשנת 2007, שפורסם זמן קצר לפני כן, הוצג הדו"ח

## הצטרפות קבוצת שטראוס ל-UN Global Compact

בחדש יולי 2008 הצטרפה קבוצת שטראוס באופן רשמי לארגון ה-Global Compact של האו"ם.

### מהו ה-Global Compact?

בעולם כולו, ומהווה רשת עולמית לאזרחות תאגידית - הגדולה בעולם.

לאמנה שותפים כ-4,000 עסקים ממדינות רבות ברחבי העולם ומאות ארגונים אזרחיים וציבוריים. על מנת להצטרף לאמנה, מתחייבות החברות המצטרפות לשלב אל תוך האסטרטגיה העסקית שלהן עשרה עקרונות בתחומי זכויות האדם, סביבת העבודה, איכות הסביבה ומאבק בשחיתות.

אמנה בינלאומית ביוזמת האו"ם, שמטרתה לעודד עסקים ברחבי העולם לאמץ מדיניות של אחריות חברתית-סביבתית בקרב עסקים. האמנה מנחה את העסקים המובילים בעולם אל עבר היעדים החברתיים והסביבתיים העולמיים הבערים ביותר, וקובעת סטנדרטים גבוהים ומחייבים של עשייה חברתית, דיווח ומעקב. היוזמה מאפשרת דיאלוג ושותפויות בין חברות עסקיות, ממשלות, אקדמיה וארגונים חברתיים



פינת אתיקה בשטראוס

## עשרת העקרונות של UN Global Compact

### זכויות אדם

1. לתמוך ולכבד את אמנת זכויות האדם הבינלאומית.
2. לתמוך ולהבטיח שאין לפירמה חלק בהפרת זכויות אדם בתחומי פעילותה.

### סביבת עבודה

3. לאפשר לעובדים את הזכות להתאגד ולקיים משא ומתן על זכויותיהם.
4. לא לאפשר מצב של עבודה בכפיה או בתנאי עבודה לא הוגנים.
5. לאסור עבודת ילדים בתנאים בלתי הולמים.
6. להבטיח אי אפליה וכיבוד חופש העיסוק באשר הוא.

### סביבה

7. לאמץ מגמה של נקיטת אמצעי זהירות בטיפול בהשפעות סביבתיות.
8. לתמוך ביוזמות להגברת האחריות החברתית.
9. לעודד מחקר ופיתוח של טכנולוגיות לשמירה על הסביבה.

### מאבק בשחיתות

10. לפעול נגד כל סוג של שחיתות כולל סחיטה ואיומים.

קבוצת שטראוס הינה בין החברות המובילות את מהלך ההצטרפות לאמנה בישראל. יו"ר הדירקטוריון של הקבוצה, הגב' עפרה שטראוס, נשאה דברים במסגרת טקס ההשקה של הארגון שקיים משרד החוץ הישראלי בשיתוף עם ארגון "מעלה", במעמד שרת החוץ ויו"ר ארגון ה-Global Compact.

## בעתיד...

בשנת 2008 הושלם תהליך ההטמעה של הקוד האתי בקרב כלל עובדי החברה בכל העולם, באמצעות הדרכות ומגוון תוכניות. עם זאת, עבורנו זהו רק השלב הראשון בתהליך מתמשך המתעדכן כל העת, ומהווה חלק בלתי נפרד משגרת העבודה בחברה, מפעילותנו וממערכות היחסים שלנו עם קבוצות מחזיקי העניין שלנו. אנו פועלים באופן שוטף על מנת להעלות את המודעות לנושאים אלה באמצעות העברתם באמצעי התקשורת של החברה, בפגישות צוות, במסגרת "יום האחריות התאגידית" השנתי של החברה, בפניות אתיקה הקיימות בכל אתר ברחבי החברה ועוד.

אנו מחויבים לכך שהקוד האתי יהיה ברור ונגיש לכל העובדים והמנהלים בארגון, ופתוח לעיונם של כל קבוצות מחזיקי העניין שלנו. אנו מקפידים על כך שהמדיניות, האסטרטגיה והיעדים שלנו בכל התחומים יעלו בקנה אחד עם העקרונות האתיים והערכים שלנו, הבאים לידי ביטוי במסגרת הקוד האתי ויתאימו לרוח ולדרך שבחרנו לעצמנו במסגרת תהליך כתיבת הקוד האתי.





# השפעות כלכליות

הפרשות לפנסיה, ביטוח לאומי, זכויות סוציאליות אחרות והטבות נוספות, מה שהופך את עובדינו למעשה למוטבים המשמעותיים והגדולים ביותר של הערך המוסף הכלכלי שלנו. מתוך סכום זה, סך של 123 מיליון ש"ח שולמו בגין ההטבות הסוציאליות ותוכניות הפנסיה של עובדינו.

במהלך 2008 העברנו תשלומים לגופים ממשלתיים באזורים השונים של פעילותנו, בדמות מיסים והיטלים שונים בסך של כ-155 מיליון ש"ח. קיבלנו סיוע כספי מממשלות באזורים בהם אנו פעילים, בצורת סובסידיות והטבות מס שונות בסכום כולל של כ-9 מיליון ש"ח.

תרמנו סכום של כ-8.6 מיליון ש"ח במזומן ובסחורות לקהילות השונות הסובבות אותנו באזורי פעילותנו ברחבי העולם, כחלק ממחויבותנו להשקעה ומעורבות בקהילה בשנת 2008. בשל קשיים במדידה מדויקת, סכום זה אינו כולל את שעות העבודה של העובדים שהשתתפו בפעילות התנדבות.

לספקי האשראי וההון שלנו הועברו בשנת 2008 כ-74 מיליון ש"ח, אשר שולמו לבנקים ולמלווים אחרים בגין הוצאות ריבית על הלוואותינו.

**ב**בסיס הפעילות העסקית שלנו, השאיפה לפתח מוצרים שאנשים אוהבים, מתוך רצון לספק את צרכיהם ומאוייהם. בד בבד, פעילותנו העסקית יוצרת הכנסה עבור רבים ממחזיקי העניין השונים שלנו ובהם בעלי המניות שלנו, עובדי החברה, הספקים, הלקוחות ויתר השותפים העסקיים שלנו, רשויות הממשלה במקומות שבהם אנו פועלים והחברה בכללותה. כגוף עסקי, יצירת הון היא היבט ראשון במעלה של האחריות התאגידית שלנו. פרק זה מתאר את השפעותינו הכלכליות על מחזיקי העניין שלנו בהיבטים שונים ועל מערכות כלכליות במקומות שבהם אנו פועלים ברמות שונות. בין היתר יציג הפרק את הערך הכלכלי שאנו מביאים לעולם שסביבנו ואת האופן שבו הוא נחלק בין מחזיקי העניין השונים שלנו.

בשנת 2008, הכנסתה הכוללת של קבוצת שטראוס ממכירות עמדה על סך של 6.24 מיליארד ש"ח. הקבוצה שילמה 4.59 מיליארד ש"ח לספקיה ברחבי העולם עבור סחורות, שירותים ועלויות תפעוליות שונות.

נוסף על כך שילמה הקבוצה 967 מיליון ש"ח בדמות תגמול ל-11,633 עובדינו ברחבי העולם, לרבות שכר ומשכורות,

**חלק משמעותי מפעילותנו מחוץ לישראל מתבצע במדינות מתפתחות. הדבר מעניק לנו הזדמנות לתרום את חלקנו להתקדמותן של מדינות אלה ולפרנסתם של תושביהן, ובכך מעניק לאוכלוסיות מוחלשות סיכויים טובים יותר להעצמה והתפתחות.**

\*\* הנתונים הפיננסיים הכלולים בפרק זה רלוונטיים לקבוצת שטראוס בכללותה.

# השפעותינו על קבוצות מחזיקי העניין שלנו

העובדים שלנו

הצרכנים שלנו

קמעונאים, לקוחות  
ושותפים עסקיים

שרשרת האספקה שלנו

בעלי המניות שלנו

הקהילות שלנו

ממשלות

הסביבה



משתלמת עבור כספם. על מנת לגלות אחריות כלפי הצרכנים, בכל הנוגע למוצרינו ופעילותנו העסקית, אנו משקיעים משאבים באופן מתמיד לקידום נושאים כגון אורח חיים בריא, תזונה מאוזנת וסגנון חיים. גם פרסום ושיווק אחראיים נמצאים במקום גבוה בסדרי העדיפויות שלנו, ואנו מקדישים תשומת לב קפדנית למסרים ולמידע שאנו מעבירים על גבי אריזות מוצרינו ולמסרים המועברים בפרסומנו השונים.

## לקוחות ושותפים עסקיים

בהתנהלותנו העסקית אנו מייצרים הכנסה ורווחים עבור לקוחותינו ושותפיו העסקיים, ומסייעים באופן עקיף ביצירת מקומות עבודה נוספים והזדמנויות מגוונות אצל לקוחות ושותפים עסקיים בכל מקום בו אנו פועלים בעולם.

## שרשרת האספקה שלנו

בשנת 2008 רכשנו מוצרים, שירותים וחומרי גלם מכ-18,000 ספקים ברחבי העולם. רכישות אלה מסייעות בתמיכה במשרות נוספות בקהילות שונות. רמת השפעתנו בקרב הספקים משתנה בהתאם לגודל הספק ולכוח הקנייה שלנו, אך בכל מקום בו יש לנו אפשרות להשפיע, אנו מעודדים קיימות, אחריות חברתית וסחר אתי. בימים אלה אנו עובדים על תוכנית להערכת ספקים בהיבטים של התנהלות אתית, אשר בכוונתנו ליישם בעתיד הקרוב.

## השפעותינו על קבוצות מחזיקי עניין שלנו

בכל מקום בו אנו פועלים, אנו שואפים לקחת על עצמנו תפקיד אחראי בחברה, למקסם ככל הניתן את התועלת של פעילויותינו ולהפחית את השפעתנו השלילית. הרשימה הבאה מסבירה בקצרה את אופייה של השפעתנו הכלכלית על כל אחת מקבוצות מחזיקי העניין שלנו. מידע ונתונים מפורטים יותר אודות מערכות היחסים שלנו עם מחזיקי העניין השונים ופעילותנו מולם ועמם ניתן למצוא בפרקים הרלוונטיים למחזיקי העניין השונים בדו"ח זה.

## העובדים שלנו

אנו מעסיקים באופן ישיר 11,633 עובדים ברחבי העולם. שאיפתנו היא ליצור השפעה חיובית על חייהם של עובדנו בכך שנספק להם מקום עבודה מגוון, בריא ובטיחותי, תגמול הוגן עבור עבודתם, הערכה על תרומתם לארגון, הזדמנויות לקידום אישי ומקצועי ובטחון כלכלי להם ולמשפחותיהם.

## הצרכנים שלנו

אנו פועלים במגוון שווקים ותרבויות ברחבי העולם, ונוגעים בחייהם של צרכנים רבים ומגוונים. שאיפתנו היא להבטיח כי כל המוצרים שאנו מייצרים ומוכרים לקהל צרכנינו יהיו בטוחים, טעימים להפליא ובעלי איכות מעולה, ויעניקו לצרכנים תמורה

”בשנים האחרונות חוונו בסברה צמיחה מדהימה. תוך כדי כך, נותרנו נאמנים לתחומי האחריות הבסיסיים שלנו, לצרכנים, למוצרים, ללקוחות, לבעלי המניות ולעובדים... אך מעל לכל, מעולם לא שכחנו את האחריות החברתית בה אנו נושאים.”

מייקי טולמן,  
סמנכ"ל תפעול, סברה





## בעלי המניות שלנו

אנו פועלים כל העת על מנת להעניק לבעלי המניות שלנו תשואה מקסימלית על השקעתם, מתוך מחויבותנו ליצירת ערך עבורם.

## הקהילות שלנו

לפעילותנו השפעה מהותית על הקהילות בהן אנו פועלים, ובפרט במקומות בהם נמצאים מתקני הייצור ואתרי הפעילות שלנו. השפעתנו הכלכלית על הקהילות שסביבנו כוללת תרומות והשקעה לטובת חברי הקהילות שבהן אנו פועלים, תוך מיקוד בנושא גיוון והכללה. בשנת 2008 תרמנו למעלה מ-8.6 מיליון ש"ח במזומן ובמוצרים לארגונים, לגופים ולאנשים שונים, במסגרת פעילותנו במדינות בהן אנו פועלים. נוסף על כך, עובדינו השתתפו בפעילויות התנדבות שונות.

## ממשלות

לעסקינו השפעה חיובית על כלכלותיהן של המדינות והמקומות בהם אנו פועלים, הנובעת, בין היתר, מכך שאנו מייצרים מיליוני דולרים בהכנסות עבור הממשלות, באמצעות מסים המשולמים ישירות על ידי קבוצת שטראוס, ובעקיפין על ידי עובדינו, משקיעינו, שותפינו המסחריים והספקים. בשנת 2008 שילמנו סכום כולל של כ-155 מיליון ש"ח במסים לממשלות השונות באזורי הפעילות שלנו. כמו-כן, קיבלנו סיוע כלכלי מממשלות בצורת מענקים/סובסידיות בסך 9 מיליון ש"ח.

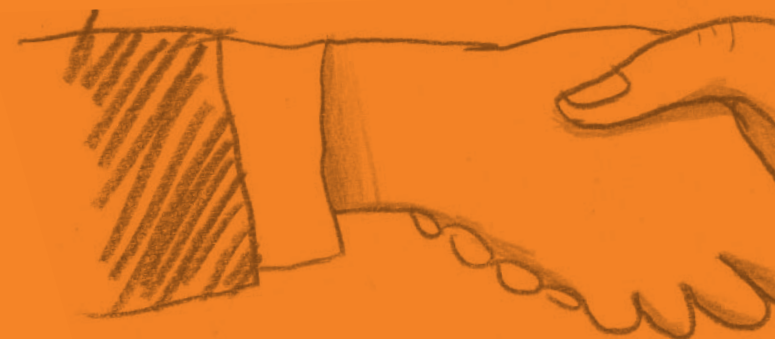
## הסביבה

אנו מודעים להשפעה שיש לנו על הסביבה הפיזית המקיפה אותנו. לפיכך, אנו משקיעים משאבים משמעותיים בהפחתת השפעותינו השליליות ובתרומה חיובית לקיימות ארוכת הטווח של הסביבה והמשאבים הטבעיים על פני כדור הארץ. בשנת 2008 השקענו למעלה מ-11.5 מיליון ש"ח ביוזמות ובתהליכים המבוצעים במהלך התפעול השוטף, מתוך מטרה להפחית את השפעתנו על הסביבה.



"האחריות החברתית היא פשוט דרך נוספת להחדיר מוטיבציה בקרב העובדים, לשמור על נאמנות הצרכנים ולשפר את האמון בחברתנו בקרב שותפינו העסקיים. בעיניי, לפעול באחריות ובהתאמה מוחלטת לחוק היא הדרך היחידה לבנות את העתיד."

*Nebojsa Mijatovic*  
מנהל לקוחות גדולים, שטראוס אדריאטיק



# ביצועים חברתיים





# אחריות מוצרים



”אנו שואפים להוות חלק משמעותי מחייהם של הצרכנים שלנו ולחולל בהם שינוי מתמיד לטובה. אנו עושים זאת מתוך אכפתיות, דאגה ואחריות מלאה למעשינו”

הקוד האתי של שטראוס

חברה לייצור מזון ומשקאות, מטרתנו היא לספק מוצרים מזינים ומהנים. אנו עושים זאת על ידי כך שאנו מגלים אחריות כלפי צרכנינו, אורח החיים שהם בוחרים לנהל, היבטים בטיחותיים וסוגיות אחרות הנוגעות למוצרים, ובה בעת נשארים מעודכנים במגמות עכשוויות ושינויים. פרק זה עוסק בהיבטים שונים של אחריותנו כלפי הצרכנים העושים שימוש במוצרינו ובכלל זה פעילויות לקידום אורח חיים בריא בקהילה, תזונה נכונה, בטיחות, מידע וסימון מוצרים, טיפול בתלונות, משברים וסוגיות צרכניות שונות וניהול נושאי שיווק.

## קידום תזונה נכונה ואורח חיים בריא

היצע של מגוון רחב של מזונות יחד עם מגוון רחב של הזדמנויות צריכה והנגשת מידע תזונתי בצורה בהירה מאפשרים לצרכן לנהל אורח חיים בריא יותר. שטראוס פועלת כל העת להרחבת מגוון המוצרים והפעילויות התומכים באורח חיים בריא, וכחברת מזון מובילה ואחראית חברתית, אנו מחויבים לנושא זה ומתעדכנים בהתאם למגמות החדשות ביותר.

### 2008 - מדיניות הבריאות החדשה של שטראוס

במהלך שנת 2008 גיבשנו מדיניות בריאות כלל-קונצרנית חדשה ומקיפה. המדיניות גובשה במסגרת התכנון האסטרטגי של קווי המוצרים שלנו, כחלק מתפיסת העולם של החברה, המציבה את הצרכן במרכז ושואפת לספק לו אלטרנטיבות של מוצרים שיאפשרו לו לבחור בקיום אורח חיים בריא יותר. לצורך יישום והטמעת המדיניות החדשה בתחום הבריאות, השקענו רבות בפיתוח כלים ייחודיים ומתודולוגיות שיסייעו לנו לפתח מוצרים העולים בקנה אחד עם המדיניות החדשה.

להלן פירוט של שלושת "עמודי התווך" שעליהם בנויה מדיניות הבריאות החדשה שלנו, והכלים השונים שפותחו לשם מימוש עקרונות המדיניות:

● **הרחבת פורטפוליו המוצרים בעלי ערכים תזונתיים מיטביים**, במטרה להציג לצרכן מגוון גדול יותר של אלטרנטיבות לבחירה, כך שתעמוד בפניו האפשרות לקבל החלטות ולבחור במוצרים שיסבו לו הנאה ובד בבד יסייעו לו לנהל אורח חיים בריא ומאוזן.

**הכלי המיועד ליישום עיקרון זה של מדיניותנו** על מנת לאפשר לנו להגדיל את מגוון המוצרים בעלי ערכים תזונתיים מיטביים שאנו מציעים לצרכנינו, פיתחנו כלי ייחודי - תוכנת מחשב, הנושאת את השם NutriPass. תוכנה זו בוחנת את ההרכב התזונתי של כל מוצר, וקובעת ציון עבורו, באופן שממפה את כלל המוצרים לשלוש רמות בריאות, בהתבסס על הנחיות התזונה של ארגון הבריאות העולמי, לקיום אורח חיים בריא ומאוזן. כל אחד ממוצרינו, חדש או קיים, נבחן במסגרת NutriPass על ידי הזנת כל רכיביו למנגנון התוכנה, ומקבל את הציון המתאים. התוכנה מאפשרת לבדוק באמצעותה מה יקרה בכל שינוי אפשרי של הרכיבים התזונתיים של מוצר נתון ובכך מהווה כלי עזר משמעותי בפיתוח המוצרים ובביצוע שיפורים מתמידים במוצרים קיימים. כלי זה מאפשר לנו למפות את מוצרינו בכל הקטגוריות ולבחון את הסטאטוס התזונתי של קטגוריות מוצרינו בכל נקודת זמן ולכל מטרה. במהלך 2008, מופו כל מוצרי הקבוצה באמצעות מדד NutriPass. המדד הוכנס למערכת היעדים השנתיים של קבוצת שטראוס ונקבעו יעדי שיפור לשלושת השנים הקרובות, כשהמטרה לשפר את ערכם התזונתי של המוצרים.

**אנו ממשיכים במגמה שהתחלנו זה מכבר וממשיכים להקפיד על כך שכל מוצרי שטראוס אינם מכילים שומני טרנס וצבעי מאכל מלאכותיים**



### ● "הפרויקט הטבעי" -

מטרת "הפרויקט הטבעי" הנה להגדיל את כמות הרכיבים הטבעיים במוצרינו השונים, וזאת בכדי לתת מענה למגמה הגלובלית הגוברת בשנים האחרונות להעדיף מוצרים טבעיים או בעלי יותר רכיבים טבעיים. במסגרת פרויקט זה, אנו מתייחסים לשני היבטים - האחד, הצעת מגוון רחב יותר של מוצרים טבעיים - המבוססים על חומרים טבעיים, וההיבט השני - הגדלת שיעור הרכיבים הטבעיים במוצרים קיימים. לפיכך, בשנת 2008 השלמנו, בין היתר, את המהלך שהתחלנו בו עוד בשנה הקודמת, להוצאת כל צבעי המאכל המלאכותיים ממוצרינו, ערכנו מיפוי מקיף של המוצרים ובחנו את רכיביהם מתוך מטרה להגדיל את השימוש ברכיבים טבעיים על חשבון רכיבים מלאכותיים כגון מייצבים שונים, חומרים משמרים, חומרי טעם וריח ועוד.

### הכלי המיועד ליישום עיקרון זה של מדיניותנו

אנו נמצאים כעת בעיצומו של תהליך פיתוח כלי חדש, שיסייע לנו ביישום הגישה העומדת בבסיס עקרון זה של מדיניותנו. גם כאן מדובר בתוכנת מחשב, המכונה NaturePass, שמספקת מדד למיפוי רכיביו השונים של כל מוצר ומעניקה לכל מוצר ציון, המתבסס על רמת הטבעיות שלו, כפי שהיא נגזרת, בין היתר, מסקר של תפיסות ומודעות צרכנים באשר למושג "טבעיות" בכל הנוגע לרכיבי מוצרים בקטגוריות מזון שונות.

### ● הגברת השקיפות והצגת האינפורמציה בצורה בולטת וברורה

#### יותר של מסרים תזונתיים ובריאותיים על גבי המוצרים -

הדגשה והעצמה של היתרונות הבריאותיים והתזונתיים של המוצרים במקום בולט על גבי האריזות, על מנת לאפשר לצרכן להבין וללמוד בצורה ברורה ויעילה מהם היתרונות הבולטים של כל אחד מהמוצרים ובאילו תחומים הוא מקבל ערך מוסף במידה ויבחר לצרוך את המוצר.



## דוגמאות מעולם מוצרינו

### מוצרי המחלבה

דוגמא נוספת בתחום מוצרי המחלבה היא הרחבת מגוון הטעמים של **גבינות סימפּוניה** המוכרות והאהובות שלנו, שהן גבינות שמנת עשירות מאוד בטעמן אך בעלות אחוז שומן נמוך יחסית (3%-5%).

כצעד נוסף שמטרתו להתאים את מוצרינו לצרכים ורצונות של צרכנינו, מחלבת יטבתה השיקה בשנת 2008 **חלב המכיל 2% שומן**, ובכך החווספה אלטרנטיבה למבקשים לצרוך חלב דל בשומן אך עשיר ומהנה בטעמו. עד כה, האפשרויות שעמדו בפני הצרכנים היו חלב המכיל 3% שומן, שנתפס כשמן באופן יחסי וחלב המכיל 1% שומן, שלעתים נתפס כדל מדי בטעמו.

**יוגורט לבן -** מוצרי היוגורט הלבן ידועים בערכם התזונתי ובתרומתם המשמעותית לבריאות, ומומלצים מאוד לצריכה. על מנת לעודד הגברת הצריכה של יוגורט לבן, החלטנו להרחיב את קטגוריית היוגורטים הלבנים על ידי השקת קרם יוגורט לבן, המכיל פירות בתחתית הגביע, דבר המשפר את טעמו של היוגורט אך עדיין מאפשר צריכת יוגורט לבן וכך יכולים צרכנינו ליהנות מיתרונות היוגורט הלבן, בתוספת הפירות. בנוסף לכך, הרחבנו בשנת 2008 את מגוון הטעמים של קווי מוצרים בריאים, והוספנו טעמים חדשים דוגמת **יוגורט אקטיביה דיאט עם משמש**. אנו שואפים ופועלים כל העת על מנת להגדיל את מבחר המוצרים, האפשרויות והטעמים המוצע לצרכנינו, לענות על צרכיהם הבריאותיים ולספק את מאוייהם במישור הטעם וההנאה מהמוצרים.





החמוס הינו קטנייה עשירה בחלבונים מן הצומח, סיבים תזונתיים וחומרי טבע נוספים. בסלטי חומוס אחלה, הוגדלה כמות גרגרי החומוס והופחתה כמות השומן בצורה דרמטית מ-23% ל-16% שומן, וזאת לצד החלפת השמן משמן סויה לשמן קנולה המכיל כאמור חומצות שומן בעלות תרומה גבוהה יותר לבריאות. כל מנה של חומוס אחלה החדש עשירה יותר בטעמה, במרקמה ובהרכבה התזונתי. חומוס אחלה החדש מכיל שילוב ייחודי של מרכיבים המאפשרים ליהנות מחומוס בריא יותר ועשיר יותר במרכיבים תזונתיים, הוא מכיל יותר גרגרי חומוס וכן שומן שמקורו בשמן קנולה, בעל הרכב תזונתי התורם יותר לבריאות וכן בטחינה, הידועה אך היא בערכה התזונתי החיובי.

## סלטי אחלה

### החלפת השמן הסויה בקנולה והפחתת אחוזי השומן בחצי

מתוך מטרה לספק את שביעות רצונם של צרכנינו ולאפשר להם ליהנות ממוצרים המיטיבים יותר עם בריאותם, קו המוצרים של סלטי אחלה עבר שינוי דרמטי בשנת 2008, במסגרתו הוחלף השמן בכל הסלטים משמן סויה לשמן קנולה. שמן קנולה הוא שמן המכיל הרכב חומצות שומן הידועות בתרומתן הגבוהה לבריאות. כך למשל, מכיל שמן זה כמות גדולה יותר של חומצות השומן אומגה 3 ואומגה 6, הידועות בתכונותיהן המטיבות עם הבריאות.

### חומוס אחלה - הפחתת כמות שומן

החומוס, אחד המאכלים האהובים על הציבור הישראלי והנצרכים על ידו בתדירות גבוהה, מבוסס על גרגרי חומוס,





## דבש יד מרדכי

הדבש הנו מקור טבעי לאנרגיה זמינה לגוף, המציע צירוף ייחודי של יתרונות תזונתיים, ויטמינים, מינרלים ואנזימים חיוניים. עם זאת, בישראל, צריכת הדבש מתרכזת ברובה סביב תקופת חגי תשרי, ובפרט ראש השנה. בשנת 2008, השקנו מוצרי דבש חדשים במטרה לאפשר לצרכנינו להרחיב את הזדמנויות צריכת הדבש במהלך השנה כולה.

### סימון מוצרים

אחד הנושאים המצויים גבוה ביותר בסדר העדיפויות שלנו הוא הקפדה על סימון תזונתי הולם, אשר משקף בצורה ברורה את הרכיבים והמידע התזונתי בהתאם לכל החוקים ועל פי הסטנדרטים הגבוהים ביותר. משכך, בנינו את **"מדריך התוויות של שטראוס"** אשר מתאר את הקריטריונים הפרטניים שלפיהם יש לעצב כל אריזה. בטרם השקת מוצר כלשהו, כל אריזה חדשה עוברת סבב בדיקה אצל אנשי מקצוע רלוונטיים (טכנולוג, מעצב, דיאטן וכו'). הקריטריונים כוללים פרמטרים שונים חלקם על פי דרישות החוק וחלקם מעבר לחוק, לרבות מידע בנוגע לאלרגיות, גודל המנה, טבלאות ערכים תזונתיים המופיעות בכל השפות הדרושות, סמל שירות הלקוחות והקפדה על כך שכל המידע קריא וברור.

### עבודה עם אנשי מקצוע בתחום הבריאות, התזונה וסגנון החיים

במהלך 2008, הרחבנו והעמקנו את היקף עבודתנו עם אנשי מקצוע בתחומי הבריאות, התזונה ואורח החיים הבריא, כגון רופאים, דיאטנים, מאמנים וחוקרים, וזאת על מנת להפיץ ידע וממצאי מחקרים חדשים בסוגיות הנוגעות לבריאות ולתזונה, ולספק להם כלים מדעיים והבנה תזונתית בנוגע למוצרינו.

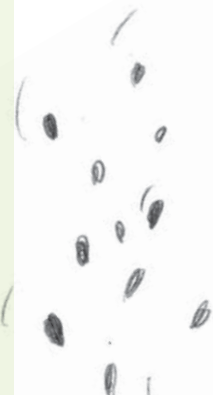


## שוקולד 92 קלוריות

במסגרת חטיבת התענוג וההנאה שלנו, אנו פועלים כל העת על מנת להציע לצרכנינו מוצרים טעימים ומענגים, שיוסיפו לחייהם הנאה ופינוק. עם זאת, אנו תמיד מודעים לחשיבותם של תזונה נכונה וניהול אורח חיים בריא, ולצרכים והרצונות של קהל צרכנינו להיטיב ולשפר את רמת הבריאות במאכלים ובחטיפים שהם נהנים מהם. מתוך מחשבה זו, פיתחנו את **שוקולד 92 הקלוריות** - מדובר בפיתוח ייחודי של שוקולד מופחת קלוריות, שהצלחנו להפיק כתוצאה מהחלפת הסוכרים בשוקולד בפחמימות כהליות ייחודיות, הוספת דגנים, סיבים תזונתיים מסוג אינולין, שהם למעשה סיבים פרה-בייטיים, והוספת סידן בכמות משמעותית לחטיף. כך יצרנו למעשה שוקולד המופחת בצורה משמעותית בכמות הקלוריות שהוא מכיל (92 קלוריות בלבד לחטיף במשקל 25 גרם) ועל פי מבחני טעם שביצענו, אינו שונה בטעמו משוקולד רגיל.

על שוקולד 92 הקלוריות שלנו נערכו מגוון רחב של בדיקות ובוצע **מחקר קליני** ב-3 מרכזים אוניברסיטאיים - הטכניון, מכון וייצמן ואוניברסיטת סידי באוסטרליה. במסגרת המחקר הקליני שנערך באוסטרליה אנשים התבקשו לאכול את השוקולד ולאחר האכילה נמדדו פרמטרים שונים בדם של המשתתפים, מהם נקבע האינדקס הגליקמי (GI) של השוקולד. ממצאי המחקר הראו שהאינדקס הגליקמי של השוקולד עמד על 20 יחידות בלבד, לעומת שוקולד רגיל שהאינדקס הגליקמי שלו עומד על כ-50 יחידות. 20 יחידות הם ערך שנחשב נמוך במיוחד, אף בהשוואה למוצרים שונים ולא רק חטיפי שוקולד אחרים (דוגמה להמחשה - לחם סובין, שיבולת שועל או דגנים, מכיל אינדקס גליקמי של 48).

שוקולד זה זכה לשבחים רבים בקרב צרכנים ובפרט **"מוצר השנה - פרס החדשנות, בחירת הצרכנים 2008"** בקטגוריית השוקולד, על פי סקר מוצר השנה שנערך בקרב כ-2000 צרכנים בישראל.



## קידום אורח חיים בריא בקהילה - מכון דנונה ישראל, מיסודה של קבוצת שטראוס

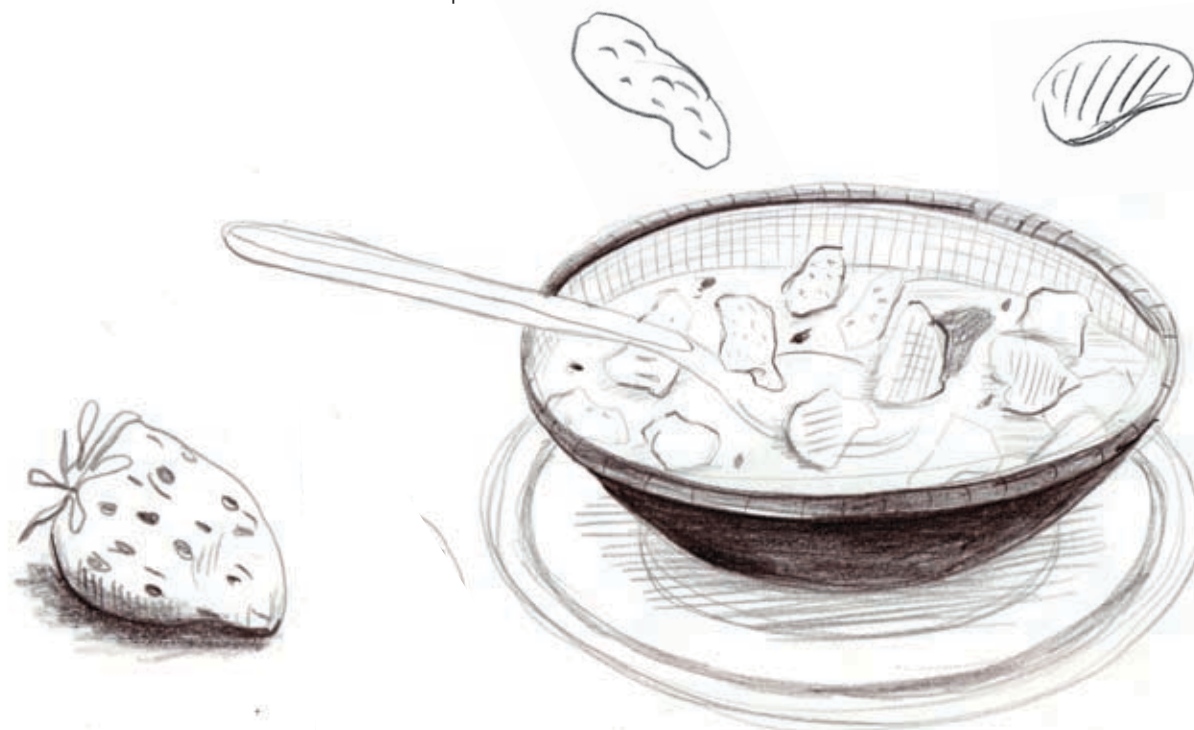
**עפרה שטראוס** בירכה על הקשר בין שטראוס לקהילה המדעית וציינה את הקשר בין תזונה לאיכות החיים והאחריות שיש לנו, כחברת מזון, מלבד על הטעם וההנאה של המוצרים גם על הבריאות של צרכנינו. הליווי המקצועי של מכון דנונה מסייע לנו להשתפר ובכך להיות טובים יותר.

**מכון דנונה ישראל** הוא חלק מארגון גלובלי ללא מטרות רווח, המעודד חינוך לבריאות ולתזונה נכונה. בין חברי הנהלת הארגון מדענים ידועים מבתי חולים, מאוניברסיטאות ומהמכון הישראלי לחקלאות וכן נציגים של חברת שטראוס. מכון דנונה מקיים פעילויות מגוונות, ובהן כנס שנתי לאנשי מקצוע מתחום הבריאות והתזונה, מלגות למדענים צעירים החוקרים את תחומי הבריאות והתזונה, פרסומים מדעיים וכן פעילויות מעורבות בקהילה, הכוללת בין היתר אספקת ארוחות מזינות לילדים מאוכלוסיות נחשלות, עריכת הצגות וספורים מוזיאוניים לילדים, שמטרתם חינוך לתזונה טובה יותר ופעילויות רבות נוספות. מכון דנונה מהווה מרכיב משמעותי בפעילותנו לקידום מחקר התזונה בישראל, כחלק מהחשיבות שאנו מייחסים לבריאות ואיכות חיים.

כתמיד, גם בשנת 2008 פעלנו להגדלת מעורבותנו בקהילה בישראל, על מנת לעודד אורח חיים בריא וזאת, בין היתר, באמצעות **מכון דנונה ישראל**.

קבוצת שטראוס היא חלוצת חברות המזון בקידום מחקר התזונה בישראל, והמכון שהוקם ביוזמת משפחת שטראוס ודנונה העולמית, הוא למעשה מכון המחקר הראשון בישראל אשר הוקם על ידי חברה ליצור מזון.

**בשלהי שנת 2008 נערך כנס חגיגות העשור למכון דנונה בישראל.** במסגרת הכנס, שעסק השנה בנושא **"תזונה בונה עתיד - חזון, מחקר ויישום"**, לקחו חלק אנשי מדע מהמובילים בתחום - אנשי מחקר, טכנולוגים, רופאים ודיאטניות לצד מיכאל ועופרה שטראוס, מבעלי הקבוצה, מנהלים וטכנולוגים משטראוס. הכנס כלל הרצאות מרתקות שהועברו על ידי מיטב המומחים בתחום ועסקו בקשר בין תזונה מיטבית והשפעתנו על גופנו ובריאותנו, על ההבנה של חשיבותם של כל מרכיבי התזונה לגוף ולנפש, ועוד.





## 10 עובדות על מכון דנונה מיסודה של קבוצת שטראוס

- 1,230 ילדים בגילאי 5-7, הלומדים בחטיבות צעירות בשכונות מצוקה בדרום תל אביב מקבלים זו השנה הרביעית ארוחת בוקר עשירה בחלבון, סידן וויטמין D.
- 2 הפדרציות היהודיות בניו יורק ולוס אנג'לס, עירית תל אביב, הג'וינט, משרד הבריאות הישראלי וקבוצת שטראוס שותפים בפרויקט ארוחת הבוקר לילדי דרום תל אביב.
- תוכנית הערכה לפרויקט ארוחת הבוקר לילדי תל אביב שבוצעה על ידי המרכז הלאומי לבקרת מחלות בשיתוף הפדרציות היהודיות, משרד החינוך והג'וינט, הוצגה בכנס הבינלאומי לתזונה שנערך בספטמבר 2008 ביפן בפני אלפי דיאטנים מרחבי העולם.
- פרופ' שיגורו יממוטו, האחראי על תחום ההזנה בבתי הספר ביפן, הגיע בליווי ארבע סטודנטיות לישראל וביקר בארבע כיתות בחטיבה הצעירה ויצמן ביפו, על מנת ללמוד על ייחודיות פרוייקט ארוחת הבוקר.
- המכון הוקם ביולי 1998 ביוזמת משפחת שטראוס ומכון דנונה העולמי.
- המכון הינו חלק מרשת של 17 מכוני דנונה הפזורים ברחבי העולם.
- מכון דנונה העולמי מרכז את פעילות המכונים ומעניק מדי שנתיים את הפרס העולמי בתזונה בסך 120,000 יורו לחוקר מוביל בתחום.
- במכון דנונה ישראל חברים רופאים, דיאטנים וחוקרים בתחום התזונה, נציגי אוניברסיטאות ומכוני מחקר מהמובילים בארץ.
- אלפי דיאטנים ורופאים השתתפו בכנסים המדעיים שערך מכון דנונה ישראל בעשור לקיומו.
- מכון דנונה העניק 30 מענקי מחקר ל-48 חוקרים בסכום של 2 מיליון\$, לנושאים העומדים בחזית המחקר בתזונה.

אנו רואים במזון הרבה יותר מתזונה בלבד ופועלים מתוך ההבנה שלמרכיבי התזונה יש השפעה מרכזית על בריאות הגוף והנפש. כנס דנונה וההרצאות שהועברו במסגרתו הגם חלק ממערכת היחסים המתמשכת שלנו עם הצרכנים בה אנו מעוניינים לעזור להם לבחור נכון - להבין כיצד נכון לצרוך מזון.

# אחריות בפעולה - שימוש בחומרי גלם חקלאיים מובחרים העומדים בדרישות ובתקנים בכל הנוגע לשאריות חומרי הדברה

המעוניינים באופן טבעי למכור את מרכולתם ולשם כך מבקשים לייצר תוצרת יפה במראה ובעלת משקל מרבי, אינם נענים לדרישות החוק מבחינת סוגי חומרי הדברה שבהם משתמשים מחד, והכמות המרוססת על התוצרת מאידך.

כתוצאה מכך, מוצרים רבים שלמעשה אינם ראויים למאכל מחמת עודף שאריות חומרי הדברה ו/או בחומרי הדברה אסורים לשימוש מוצאים את דרכם לחנויות, לרשתות ולשווקים השונים ומשם לגופם של הצרכנים, דבר המסכן את בריאותם בטווח הקצר והארוך כאחד. משרד החקלאות הישראלי, בניסיון להתמודד עם התופעה הבעייתית, עורך בדיקות מדגמיות של תוצרת חקלאית טרייה לצורך איתור שאריות חומרי הדברה, בהתאם לתקנים ולרמות המאושרות. עם זאת, המשרד מקיים רק כ - 1,000 בדיקות מדגמיות בשנה, שהוא מספר נמוך ביותר ביחס להיקפי התוצרת החקלאית הגדלים ומשווקים בארץ, והדבר גורם לאוזלת יד משמעותית בנוגע ליכולת לאכוף את התקנים הקיימים. כך למעשה סחורות חקלאיות רבות ממשיכות להימכר לצריכה, כשהן נגועות בחומרי הדברה אסורים לשימוש בכמותם או במהותם. היבט נוסף של הבעיה הוא שבמקרים רבים לא יודעים הסוחרים בשווקים ובנקודות המכירה השונות מניין למעשה הגיעה הסחורה ומי המגדל וכך אין אפשרות להתחקות אחר אופן הגידול ומידת השימוש בחומרי הדברה בשדות שמהם מגיעים הגידולים.

## הפתרון שלנו - מה שטראוס עושה?

מתוך מחויבותנו העמוקה כלפי ציבור צרכנינו ותפיסת האחריות שלנו על מוצרנו, נטלנו על עצמנו מעל ומעבר לדרישות החוק ואף מעבר לנוהג המקובל בקרב רשתות שיווק ויצרני מזון, להשקיע משאבים משמעותיים ביותר על מנת לוודא בעצמנו כי התוצרת החקלאית שאנו מציעים לצרכנינו ומשלבים במוצרנו היא לא רק הטובה והמשובחת ביותר, אלא אף עומדת בדרישות התקנים הישראליים בכל הנוגע לשאריות חומרי הדברה.

בין מגוון המוצרים העצום שקבוצת שטראוס מציעה ללקוחותיה, קיימים שני קווי מוצרים מרכזיים המתבססים על תוצרת חקלאית וגידולים טריים מסוגים שונים - **שטראוס ירקות טריים**, המציעה מגוון של ירקות וסלטים טריים, שטופים וחתוכים בשקיות, **וסלטי אחלה** - סלטים מסוגים שונים (חמוס, חצילים, כרוב... ועוד סלטים רבים נוספים), העשויים אף הם מירקות טריים מהשדה, עשבי תיבול ושאר תוצרת חקלאית טרייה.

חומרי הגלם ששטראוס משתמשת בהם לצורך הפקת מוצרים אלה הם תמיד מהמובחרים, הטובים והטריים ביותר שניתן למצוא אצל מיטב המגדלים במשק החקלאות הישראלי, ולשם כך משקיעה שטראוס משאבים רבים ומדיניות של אפס פשרות.

**חומרי הגלם ששטראוס משתמשת בהם לצורך הפקת מוצרים אלה הם תמיד מהמובחרים, הטובים והטריים ביותר שניתן למצוא אצל מיטב המגדלים במשק החקלאות הישראלי, ולשם כך משקיעה שטראוס משאבים רבים ומדיניות של אפס פשרות.**

## הרקע - הבעייתיות בשוק התוצרת החקלאית

כידוע, ירק טרי, כמו כל גידול חקלאי אחר, חשוף לחרקים וסוגים שונים של מזיקים בעת צמיחתו בשדה, וכתוצאה מכך מתעורר צורך בהגנה על הצמח והפרי. כחלק מאסטרטגיית ההגנה על הגידולים השונים, משתמשים המגדלים גם בריסוס חומרי הדברה מסוגים שונים. בישראל, קיימת בעייתיות רבה עם נושא השימוש בחומרי הדברה. רשימת החומרים המותרים לשימוש על ידי משרד החקלאות הישראלי, האמון על נושא זה, היא רשימה מצומצמת ביותר, אשר למעשה גורמת לקושי משמעותי לפעול לפיה, מאחר ולמזיקים ישנה יכולת לפתח עמידות לחומרים אלה והאפקטיביות שלהם פוחתת ומאבדת מכוחה. מצב זה גרם לכך שחקלאים רבים,





### בין הצעדים בהם אנו נוקטים -

● החל מסוף שנת 2007, אנו מעסיקים בשטראוס אגרונום במשרה מלאה, הפועל תחת מטה האיכות של הקבוצה. האגרונום עובד בממשק מלא ובתיאום יומיומי מול מבקרי איכות ומבקרי קבלת סחורה של החברה, שתפקידם הוא לוודא כי הסחורה החקלאית שאנו רוכשים לצורך שילוב במוצרינו נרכשת מהמגדלים הטובים ביותר ועומדת בדרישות החוק והתקנים הישראליים הרלוונטיים בכל הנוגע לשאריות חומרי הדברה. אגרונום החברה מתלווה לכל עסקת רכש של תוצרת חקלאית ורק לאחר אישורו מתבצעת העסקה. האגרונום מבצע בדיקה יסודית בשטח, כולל בשטח הסובב את החלקה על מנת למצוא מפגעים, סכנות סביבתיות ובעיות פוטנציאליות, מצלם תמונות ותצלומי אוויר ומבצע אף בדיקות שנחשבות חריגות כגון בדיקת מתכות כבדות בקרקע וזיהומי משנה שונים והכול על מנת לוודא רכישה של תוצרת טרייה ונקייה מזיהומים ושאריות חומרי הדברה.

● אנו מקפידים לעבוד עם ספקים המוכרים לנו היטב ועובדים איתנו לאורך שנים. במקרי הצורך בהם אנו נדרשים לעבוד עם ספקים מזדמנים, אנו מבצעים בדיקות יסודיות ועצמאיות של התוצרת החקלאית, תוך שליחה למעבדות על מנת לבדוק את

מצבה של הסחורה בטרם ההתקשרות - כל ספק מזדמן נבדק באופן פרטני. במקרים רבים עלות הסחורה גבוהה יותר ממה שיכולנו להשיג אלמלא ההקפדה היתרה, אך אנו מוכנים לשלם את המחיר על מנת לאפשר לצרכנינו ליהנות ממוצרים בריאים יותר ומביטחון כי הסחורה שהם קונים מאיתנו היא הטובה ביותר גם בהיבט זה.

● ספקי בית אסטרטגיים, דהיינו, ספקים שאנו עובדים עמם באופן קבוע ובהיקפים גדולים, יהיו רק ספקים הנושאים את תו התקן לייצוא - Global Gap, הניתן על ידי מכון התקנים הישראלי ומחייב ביצוע סקר סיכונים, אותו מלווה אגרונום החברה שלנו באופן אישי.

● אנו מבצעים סוגים שונים של בדיקות ודגימות של הסחורה החקלאית אצל ספקינו והמגדלים השונים - הן דגימות תקופתיות הנקבעות מראש בהתאם לתוכנית שנתיית, והן דגימות פתע בלתי מתואמות, במהלכן אנו מגיעים לשדה של החקלאי, לבית האריזה או למשאית שמביאה את הסחורה אלינו מטעמו, לוקחים חלק מן התוצרת ושולחים למעבדה לבדיקת שאריות חומרי הדברה. בדיקות אלה מתבצעות ביוזמתנו ועל חשבוננו, מבלי כל דרישה חוקית או אחרת לכך ובמקרים שבהם התוצרת מתגלה כבלתי



”בכל בוקר כשאני קם לעבודה, אני הולך לבחון תוצרת חקלאית ששטראוס תספק לצרכניה, מתוך תחושה שאני בוחן תוצרת של מזון שהילדים שלי יאכלו. זו התפיסה ששטראוס מייחסת לכל מוצריה, ואני גאה להיות חלק מקבוצה שרואה כך את אחריותה כלפי קהל צרכניה.”



**מעוז אביב,**  
**אגרונום ראשי של קבוצת שטראוס,**  
**אחראי תחום איכות ספקים חקלאיים בשטראוס.**

ראויה לשימוש אנו מבטלים במקום את העסקה. במהלך 2008 ביצענו 354 בדיקות מדגמיות מסוג זה. אנו משתמשים במכשירים הטובים והיקרים ביותר שיש, גם כאלה שמשרד החקלאות אינו משקיע בהם מחמת היותם יקרים מדי.

● אנו מקיימים שיתופי פעולה ומשקיעים משאבים רבים על מנת לתמוך בחקלאים שאנו עובדים עמם ולסייע להם לממן התקנת מערכות של חקלאות חכמה ומדייקת, שיטות גידול לשימוש בכמות מזערית ככל הניתן של חומרי הדברה, ליווי צמוד של אגרונום החברה וביצוע שיפורים אגרוטכניים שונים, כאשר בחלק מן המקרים אנו מעניקים להם את המימון. בנוסף, אנו קושרים קשרים עם חברות מסחריות שונות לצורך בדיקת טכנולוגיות חדשות וזנים עמידים אצל מגדלי הבית שלנו, וזאת על מנת לסייע לחקלאים שאנו עובדים עמם באופן קבוע ולפעול למען המעטה בריסוס ככל הניתן.

אנו מבצעים את כל הפעולות הללו מתוך תחושת האחריות שלנו כלפי צרכנינו והסחורה שאנו מספקים להם, משקיעים משאבים משמעותיים לצורך כך והכל כדי להמשיך ולהצדיק את האמון שרוכשים לנו צרכנינו.



## פניות צרכנים וניהול משברים

”הצרכנים שלנו הם  
מקור כוחנו. אנו  
פועלים כדי לשפר  
את איכות חייהם,  
ליצור עבורם חוויות  
ולשמח אותם.  
אנו עושים זאת  
מתוך הכרה מלאה  
באחריות שלנו  
להצדיק את האמון  
שהם נותנים בנו.”

הקוד האתי של שטראוס

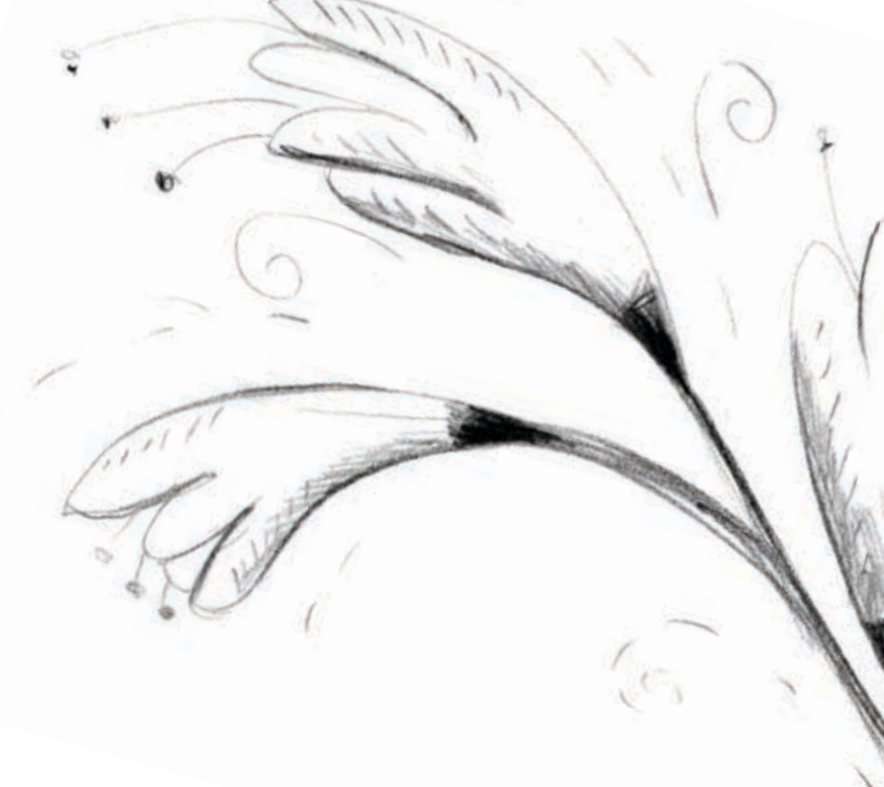


כל פניה צרכנית מטופלת בצורה מקצועית, וזוכה למלוא תשומת לבנו, על מנת להביא לשביעות רצון מלאה של הלקוח. אנו מפקים תועלת רבה משיחות עם צרכנים ועושים שימוש במשובים שלהם או במידע שאנו מקבלים מהם לתהליכי שיפור בחברה. תלונות חמורות, הדורשות תשומת לב מיוחדת, אנו מעבירים על בסיס יומי אל היחידה העסקית הרלוונטית, ומבצעים מעקב אחר כל דבר שעלול להצביע על פגם בשירות שאנו מעניקים, כאשר אחת לתקופה אנו מציגים סיכום של נתוני כל יחידה.

יתרה מכך, כאשר מתקבלות תלונות חוזרות לגבי מוצר, סדרה או קו ייצור מסוימים, אנו מקפידים לדווח עליהן ליחידה העסקית הרלוונטית לצורך טיפול וממשיכים לעקוב אחר ההתפתחויות.

במקרה שמתקבלת תלונה חמורה, הדבר נלקח במלוא הרצינות הראויה. יש לנו נוהל ברור ומוגדר לטיפול, הכולל ביקור בבית הלקוח, איסוף המוצר, שליחתו לבדיקה במעבדה מתאימה וביצוע פעולות שונות של הבטחת איכות, שלאחריהן מועברת תשובה מהירה ללקוח.

## **אנו תמיד שואפים לעשות כמיטב יכולתנו, ותמיד פתוחים לשמוע מצרכנינו באיזה אופן ובאלו תחומים אנו יכולים להשתפר...**



### **היעדים שלנו עינינו**

מחלקת קשרי הצרכנים של שטראוס מתמקדת בהשגת שני יעדים עיקריים:

- כלפי חוץ - היעד המרכזי הניצב לנגד עינינו הוא מתן מענה מהיר ויעיל לביטויים, שאלות ותלונות של צרכנינו, תוך הכרה בחשיבותן של כל ההערות, ההמלצות והמשוב שהם מעבירים אלינו. המוקדנים שלנו עושים כל מאמץ להתייחס ולהשיב לפניית במהירות וביעילות המרביות.
- פנימה - שטראוס מתמקדת ללא הרף בשיפור שביעות רצונם של הצרכנים. אנו מאמינים כי הקשבה לצרכנים, הקדשת תשומת לב ראויה לצרכיהם ונכונות ללמוד מהמשוב שלהם היא דרך טובה להשגת מטרה זאת.

### **מרכז השירות שלנו**

מרכז השירות שלנו, הינו ערוץ נוסף לתקשורת עם הצרכנים שלנו. המרכז פתוח בכל יום בין השעות 08:00 ל-22:00, מעסיק כ-50 מוקדנים, שלושה מנהלי משמרת ומנהל בכיר. צוות זה מטפל בלמעלה מאלף פניות ביום, בין אם בטלפון - עם זמן המתנה ממוצע של 15 שניות, או באמצעות דואר אלקטרוני. מוקדני מרכז השירות שלנו נבחרים בקפידה ועוברים תהליכי הערכה, הכשרה, סדנאות ופיקוח מתמיד. הם מטפלים בכל אחת ואחת מהפניות, הבקשות או התלונות אשר מועלות על ידי הצרכנים.

צוות ניהול המשברים הרב-תחומי שלנו הוכשר להיות ערוך למקרה שבוקיים אף הסיכוי הקלוש ביותר להתרחשותו של משבר. דו"חות שוטפים מוגשים למנהל המשברים שלנו, ליחידה העסקית הרלוונטית ולמחלקת התקשורת התאגידית. בנוסף, אנו דואגים ליידע בהקדם את הרשויות הרלוונטיות, לטפל במצב בהתאם לנהלים שנקבעו וכן, במקרה שמתעורר חשד כי אחד ממוצרינו פגום או ניזוק בצורה כלשהו, אנו מבצעים הליך מידי של איסוף מוצרים על מנת להסיר באופן מלא מוצרים פגומים מהמדפים בכל מקום. מצבים כאלה מטופלים באמצעות נהלים ספציפיים, המתוקשרים על בסיס שוטף לכל המנהלים הרלוונטיים בחברה. צוותי המכירות שלנו עוברים הכשרות והדרכות תקופתיות, בכדי לוודא שבמקרה שייקבע כי מוצר כלשהו הנו פגום, הוא יוסר מכל מדפי המכירה במהירות וביעילות האפשריות.

## כמו כל חברת מוצרי צריכה, אמון הצרכנים הוא ערך עליון עבורנו, ובהיותנו חברה לייצור מזון - על אחת כמה וכמה.

בכל מצב בו אנו חשים כי קיים צורך ליידע את הציבור על כך שאחד ממוצרינו עלול להוות סיכון, אנו משדרים את כל המידע הרלוונטי באמצעי התקשורת, תוך הפניית כל הביורורים והשאלות למרכז שירות הלקוחות. במקרים כאלה אנו מקפידים לתגבר את המוקדנים שלנו, על מנת לאפשר תגובה מהירה ויעילה, וכן מעמידים לרשות הציבור מומחים ואנשי מקצוע רלוונטיים אחרים, המוסמכים לענות על שאלות הצרכנים.

### ניהול משברים

**כחברה לייצור מזון, אנו נושאים באחריות לבריאות ולאיכות החיים של הציבור הצורך את מוצרינו. אחריות זו דורשת שמירה על הסטנדרטים הגבוהים ביותר במוצרינו, אך היא דורשת גם מחויבות כלפי צרכנינו ולקוחותינו, המתבטאת בקיום דו-שיח מתמשך ושקוף עמם, על בסיס שוטף וכמובן בתזמון מתאים, במיוחד במקרה קיומו של משבר, העשוי להשפיע עליהם בצורה כלשהי.**

לעיתים, למרות כל מאמצינו המתמשכים להבטיח שכל מוצר שאנו מייצרים יהיה בטיחותי, בריא ובאיכות מעולה, מתרחשים אירועים בלתי רצויים ותקלות. אחד האתגרים הגדולים ביותר שלנו במצבים מעין אלה הוא לטפל בצרכנים כראוי ולהעניק להם את השירות הטוב ביותר בעתות משבר. אנו מגדירים מצב של משבר ככל מצב בו מתגלה בעיה או תקלה העשויה לגרום לכך שהחברה לא תממש את ההבטחה שלה מבחינת איכות או בטיחות המוצר, לרבות מקרים בהם התקלה עלולה לגרום לנזק גופני או לסיכון בריאותי, או להיתפס ככזו באופן סביר על ידי צרכנינו.



”בשירות הצרכנים של שטראוס, אחריות חברתית פירושה בראש ובראשונה הקשבה לצרכנים ולאחר מכן עיבוד המשוב המתקבל מהם על מנת לשפר באופן מתמיד את מוצרינו ושירותנו.”

**קרן עופר,  
מנהלת שירות צרכנים,  
שטראוס ישראל**





## בטיחות מזון

בדומה לחברות מוצרי צריכה רבות אחרות בתחום המזון, אנו משתמשים בחומרי גלם המובאים מכל רחבי העולם, מתוך מטרה לעשות שימוש ברכיבים הטריים, הטעימים ובעלי האיכות הגבוהה ביותר שניתן להשיג. בטיחות מזון היא ערך עליון בעת בחירת חומרי הגלם, ואנו גאים במוניטין המתמשך שלנו לגבי אספקת מוצרים בטיחותיים, בריאים ומזינים עבור צרכנינו. על מנת להבטיח שמוצרינו יהיו באיכות הטובה ביותר, אנו משתמשים אך ורק במזון, ברכיבים ובחומרי אריזה אשר נקבעו כבטוחים על ידי טכנולוגים בתחום המזון ועברו בדיקה בהתאם לכל חקיקה רלוונטית.

### מערכת ניהול סיכונים בריאותית - HACCP

על מנת להבטיח את בריאותם ובטיחותם של צרכנינו, וכאמצעי לבדוק את מוצרי המפעל ולמנוע סיכונים במידת האפשר, הטמענו את מערכת HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points - ניתוח סיכונים ונקודות בקרה קריטיות) כמעט בכל מפעלינו. מערכת זו מסייעת בזיהוי סיכונים הקשורים לרכיבים ולתהליכי ייצור, ובכך יכולה לאפשר לנו לעקוב אחר סיכונים בריאותיים ובטיחותיים בקו היצור, לאתר את מקור הבעיה ולטפל בה לפני שהמוצרים עוזבים את המפעל.



## שיווק אחראי

בעת השיווק והפרסום של מוצרינו, אנו מפעילים שיקול דעת מעמיק בנוגע לכל קהל שעשוי להיחשף לקידום המכירות שלנו, ומקפידים שהתקשורת השיווקית שלנו לא תכיל מסרים פוגעניים, לא חוקיים, בלתי מוסריים, בלתי אחראיים או שגויים. עבורנו שיווק אתי הוא סוגיה נרחבת ומורכבת, המכילה פירושים והיבטים רבים. מכיוון שאנו מכירים בכך כי לא קיימת "מידה אחת המתאימה לכולם" - אנו שומרים בכל עת על ערנות ורגישות לגבי המסרים שאנו מעבירים.

במהלך ההכשרה השיווקית של העובדים ובתהליך הטמעת תוכנית האתיקה שלנו, אנו מתייחסים למספר סוגיות הנוגעות להתנהלות אתית ואחראית בהקשר לתוויות ולסימון המוצרים, לפרסום, לשיווק ולקידום המכירות.

בעת טיפול בסוגיות כגון אמת, דיוק המידע, רגישויות של קבוצות שונות, זהירות בנוגע לעידוד אכילת יתר, כבוד כלפי נשים וקבוצות מיעוטים, פרסום לילדים וכן הלאה - אנו משתמשים בתקשורת ברורה, אשר מדגישה תמיד את מחויבותנו לנוהגי שיווק אחראיים ואתיים.

**"אנו בשטראוס רוחשים כבוד רב לכל אדם באשר הוא, ונוקטים משנה זהירות בכל הקשור לאופן הניסוח וההצגה של הפרסומות והתקשורת שלנו עם הציבור, כדי להימנע מפגיעה ברגשות ומתן הבטחות שווא."**

**הקוד האתי של שטראוס**



"יצירת מוצרים באיכות הטובה ביותר, המגובים בבטיחות ובאכפתיות וכן בכבוד לסביבה, היא הדבר שיבטיח בסופו של דבר עתיד מזהיר לחברה."

**Vladan Vlahovic**  
**ייצור, שטראוס אדריאטיק**





## פרסום אחראי לבני נוער

אחת הדוגמאות שאנו מציגים כדילמה שיש צורך להתמודד עמה באמצעות הקווים המנחים של הקוד האתי שלנו מתייחסת למסע פרסום שהוצע לנו על ידי משרד פרסום, אשר הציג בני נוער המפריעים למורה במהלך השיעור. על אף שקונספט כזה במסגרת מסע פרסום עשוי היה להיות אפקטיבי עבורנו, בכך שייגע בבני הנוער ויגרום להם להזדהות עם המוצר שאנו מבקשים למכור, הנחינו את צוותי השיווק שלנו לבחור בגישה שונה לצורך פרסום המוצר. כך הבהרנו את עקרונות האתיקה וסדרי העדיפויות שלנו בנושא זה.

## בעתיד...

נמשיך לשאוף להעניק לצרכנים מוצרים בטוחים לשימוש באיכות הגבוהה ביותר, עם הטעמים הטובים ביותר וערך תזונתי מיטבי, והכול על מנת לספק את צרכיהם ומאוייהם. אנו מתכננים פיתוח מוצרים המעניקים תועלת תזונתית או פונקציונאלית גבוהה, ואנו משפרים ללא הרף רעיונות ומוצרים. שטראוס תמיד תהיה זמינה וקשובה לצרכניה, תקדיש תשומת לב למה שיש להם לומר ותיקח לתשומת ליבה את דבריהם. אנו מתאמצים מאוד למנוע כל משבר או מצב של אי שביעות רצון ממוצרינו ועומדים הכן להתמודד עם כל בעיה שעשויה לעלות. תמיד נפעל באחריות כלפי הצרכנים הקיימים והפוטנציאליים שלנו בתקשורת השיווקית והפרסומית שלנו, וננקוט בזהירות מיוחדת כאשר הדבר נדרש. בנוסף, מטרתנו לעתיד היא לצמצם משמעותית את כמות תלונות הצרכנים ואת מספר החזרות המוצרים או המשברים הקשורים למוצרינו.

## פרטיות צרכנים

זוהי סוגיה חשובה ביותר מבחינת שטראוס, ואנו עושים כל מאמץ על מנת לשמור בקפדנות על פרטיות צרכנינו ועל כל מידע שהם מפקידים בידינו. אנו כמובן מצייתים לכל החוקים, הכללים וההתקנות החלים עלינו הנוגעים לנושא זה. כל מידע אישי, המתקבל באמצעות מחלקת שירות הצרכנים שלנו נשמר בחיסיון מלא, ושיתופו עם גורם כלשהו מחוץ לחברה נאסר.



**לחולל**

**לאות**

**המרכיבים הבסיסיים ביותר**



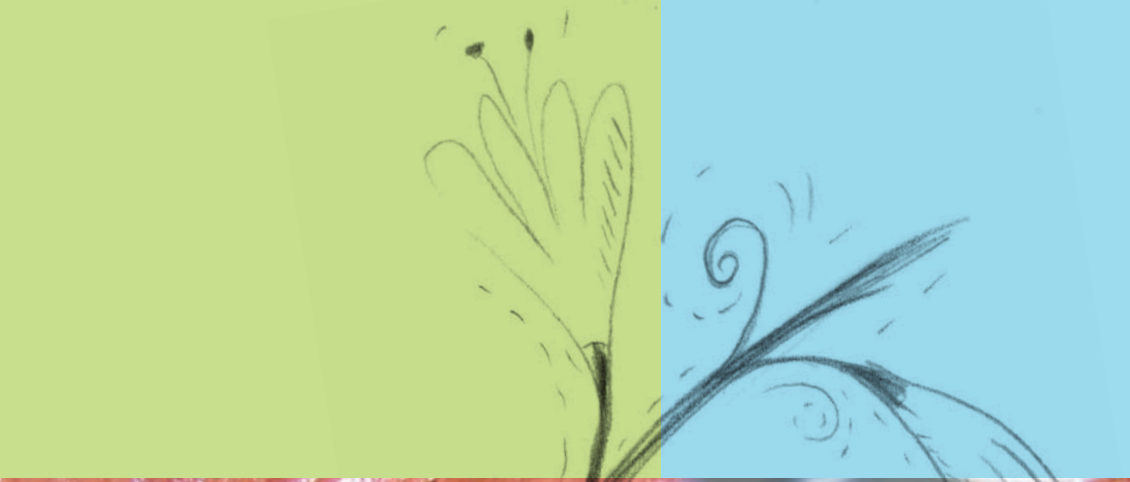
# למה אנו אוהבים לבוא לעבודה בכל בוקר?

זה לא רק כדי לעמוד ביעדים פיננסיים, למרות שגם  
הם חשובים כמובן. **המשימה** העומדת לנגד  
עינינו היא הדבר אשר מניע אותנו **לחדש** ללא  
הרף ולהעשיר את **חייהם של אנשים** על ידי  
הפיכת המרכיבים הבסיסיים ביותר ל...

## עולם של פלאות.







# לעבוד בשטראוס



”אנו בשטראוס מחויבים להיות חברה הממוקדת בעובדיה, בה הרוח והתרבות המיוחדות לנו חוברות ללהט לצמוח ולתעוזה לשנות. אנחנו חברה המעצימה יחידים וצוותים ומעודדת אותם ליזום ולחדש... אנו פועלים במטרה להעשיר את הגיוון והשונות האנושית הקיימים בשטראוס.”

הקוד האתי של שטראוס

## גיוון והכללה

**על פי סקר העמדות הגלובאלי הראשון שנערך בקבוצה, בשנת 2008, נמצא כי 72% מעובדי קבוצת שטראוס סבורים כי הארגון מתייחס לעובדים בצורה שווה, ללא הבחנה על רקע מין, גיל, מוצא, מוגבלות או כל קריטריון זר אחר. מקרב הגברים העובדים בחברה, זו הייתה עמדתם של 75% ומקרב הנשים הייתה זו עמדתן של - 68%.**

העמודים הבאים מציגים ניתוח של התפלגות עובדי שטראוס בפילוחים ובהיבטים שונים, וזאת על מנת להציג ולהדגים נתונים מתוך הפרקטיקה הנהוגה אצלנו בכל הנוגע לגיוון והכללה.

### נשים בשטראוס



בחברתנו, לנשים יש זכויות שוות. אישה יכולה להביע את מחשבותיה, יכולה לקבל החלטות ויודעת כיצד לקבל על עצמה אחריות תוך שימוש בעוצמה שבתבונה."

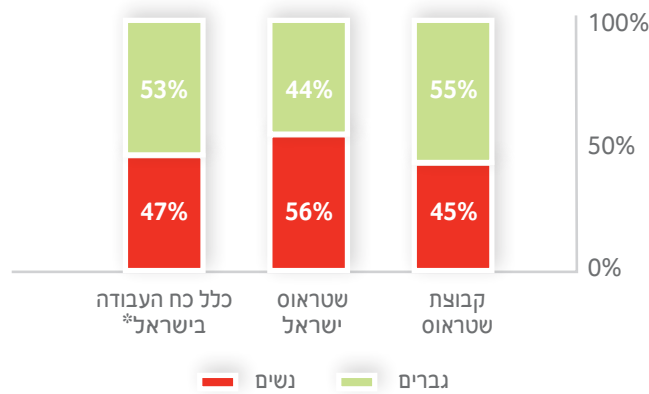
**Sanja Markovic**  
**מנהלת חשבונות,**  
**שטראוס אדריאטיק**



**א**נו בשטראוס רואים בעובדינו את הנכס החשוב ביותר שלנו ומייחסים להם חלק מרכזי בהצלחת החברה. אנו מבססים את מערכות היחסים שלנו עם עובדינו על אכפתיות ואמון, ומשקיעים אף בקבלת משוב מן העובדים באשר לאופן שבו דברים נעשים בשטראוס, כמו גם לגבי תחושתם בנוגע למקום העבודה שלהם. פרק זה מתאר את הפרקטיקות והמדיניות שלנו בהקשר ליחסינו עם עובדי הקבוצה, בכל הנוגע לגיוון, הכללה ושוויון הזדמנויות, מנהגי עבודה הוגנים, בריאותם ובריאותם של עובדינו במקום העבודה וכמובן זכויות אדם. בשל קשיים טכניים, פרק זה אינו כולל את כל היחידות העסקיות של קבוצת שטראוס ברחבי העולם. למעט במקומות שבהם צוין אחרת במפורש, נתוני פרק זה מתייחסים ליחידות הבאות: שטראוס ישראל, סברה ושטראוס קפה ובסה"כ ל-9,735 עובדים מתוך כולל 11,633 העובדים בקבוצת שטראוס.

**על פי סקר העמדות הגלובאלי הראשון שנערך בקבוצה, בשנת 2008, נמצא כי רמת המחויבות לחברה של עובדי קבוצת שטראוס עומדת על ציון של 3.88 בסולם של 1 עד 5. בנוסף לכך, 83% מהעובדים ציינו כי הם גאים לעבוד בארגון, ו-79% מהעובדים הביעו שביעות רצון גבוהה עד גבוהה מאוד מהעבודה בשטראוס.**

**יחס גברים/נשים - קבוצת שטראוס בשנת 2008 בהשוואה לכלל כוח העבודה בישראל (נתוני למ"ס 2007)**

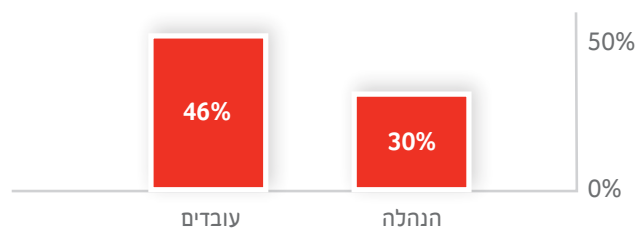


\* נתוני כוח העבודה בישראל נכונים לסוף 2007, ולקוחים מתוך אתר האינטרנט של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

**יחס נשים מול גברים בדרגים השונים ביחידות הקבוצה**

הגרף שלהלן מתאר את שיעור הנשים בדרגי הנהלה לעומת שיעור הנשים בדרג העובדים בכלל יחידות הקבוצה שנכללות בפרק זה בדו"ח. כפי שניתן לראות בגרף, הנשים ביחידות המדווחות בקבוצת שטראוס מהוות 46% מדרג העובדים ו-30% מדרג הנהלה.

**שיעור הנשים מסך העובדים - קבוצת שטראוס 2008**



הגרפים בעמוד הבא מתארים את עובדי הקבוצה בחתך לפי דרג ומגדר, כאשר הגרף העליון מתייחס לקבוצת שטראוס ישראל (5,090 עובדים, ובהם 24 חברי הנהלה הבכירה של הקבוצה כולה, הפועלים מרבית הזמן במטה החברה בישראל) ואילו הגרף התחתון מתאר את כלל היחידות המדווחות בפרק זה, בחלוקה לדרג עובדים ודרג הנהלה.

**גיוון מגדרי בגופי הנהלה הבכירה בקבוצת שטראוס**

הטבלה הבאה מציגה את מספר ושיעור המנהלות בגופי הנהלה הבכירה של הקבוצה, ובהם דירקטוריון הקבוצה, בשנת 2008 ובהשוואה לנתונים שדווחו בשנת 2007. כפי שניתן לראות בטבלה, שיעור הנשים בגופי הנהלה עלה הן בדירקטוריון הקבוצה, הן בהנהלה הבכירה בשטראוס ישראל והן בהנהלה הבכירה של שטראוס קפה. כמו כן, באף יחידה לא נרשמה ירידה בשיעור הנשים.

**שיעור הנשים המנהלות בגופי הנהלה הבכירה של הקבוצה - מול 2007**

הגוף המנהל	מספר מנהלים כולל		מספר נשים מנהלות		שיעור הנשים המנהלות	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
דירקטוריון קבוצת שטראוס	11	9	4 כולל יו"ר	3 כולל יו"ר	36%	33%
צוות הנהלת קבוצת שטראוס (GMT)	8	8	1	1	12.5%	12.5%
הנהלה בכירה שטראוס ישראל*	11	11	5	4	45%	36%
הנהלה בכירה שטראוס קפה*	12	11	2	1	17%	9%
הנהלה בכירה סברה	לא דווח	לא דווח	1	לא דווח	14.3%	לא דווח

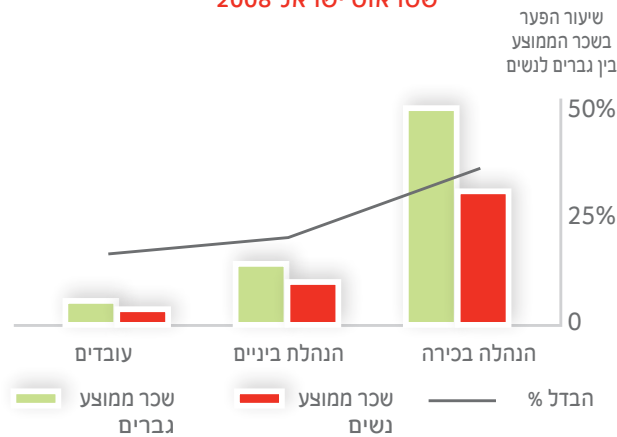
\* מבין המנהלות הנזכרות כאן, מנהלת אחת חברה בשתי הנהלות ונספרת פעמיים.

**היחס בין נשים לגברים בקבוצת שטראוס - 2008**

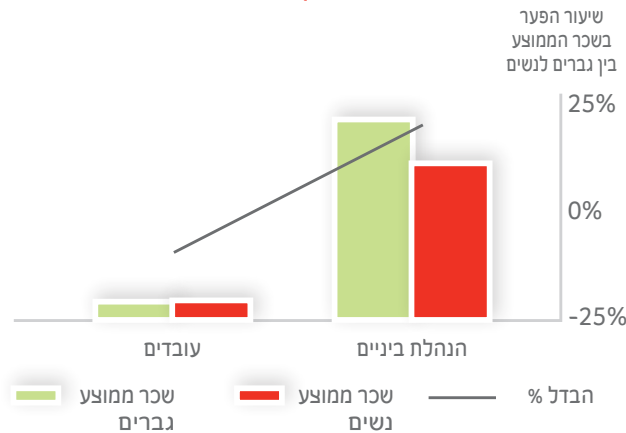
על פי הנתונים המעודכנים ביותר המפורסמים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בישראל, בשנת 2007 היוו הנשים 47% מכוח העבודה הישראלי. כפי שניתן לראות בגרף הבא, נכון לשנת 2008, ובדומה לנתונים שהצגנו בשנת 2007, אנו גאים להעסיק בשטראוס ישראל רוב של 56% נשים. במסגרת כלל יחידות הקבוצה שנכללות בפרק זה בדו"ח, שיעור הנשים עומד על 45%.

כפי שניתן לראות בגרפים להלן, ובדומה לנתונים שהצגנו בשנת 2007, בשנת 2008 משכורות הנשים הממוצעות היו נמוכות יותר ממשכורות הגברים בכל הדרגים.

### פערים בשכר הממוצע בין גברים לנשים - שטראוס ישראל 2008

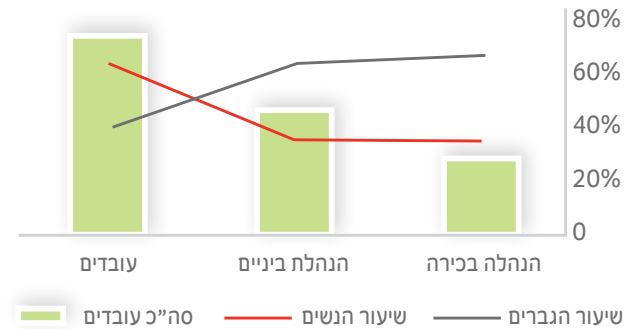


### פערים בשכר הממוצע בין גברים לנשים - יחידות בחו"ל 2008 (פולין, רומניה, סברה, ברזיל)

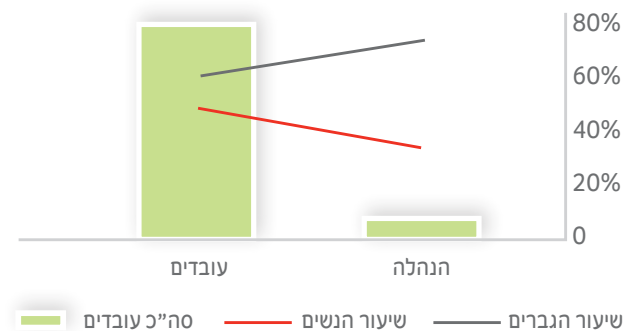


בבדיקה שערכנו בשטראוס ישראל, אין פערים הגדולים מ-5% בין נשים וגברים כאשר מדובר בתפקידים זהים. הפער המוצג כאן נובע מכך שהתפקידים בהם שיעור הנשים גבוה יותר הם תפקידים בהם השכר המקובל בשוק נמוך יותר. נוסף על כך, כאשר נמצאו מקרים בהם בתפקיד מסוים היו פערים בין נשים וגברים, ניתן היה להסביר את הפער האמור, ברוב המקרים, ע"י משתנה וותק (לגברים היה וותק גבוה יותר מאשר לנשים).

### חתך העובדים לפי דרג ומגדר - קבוצת שטראוס ישראל 2008



### חתך העובדים לפי דרג ומגדר - קבוצת שטראוס 2008



כפי שניתן לראות בשני הגרפים, שיעור הנשים (המוצג באמצעות הקו האדום) יורד ככל שעולה הדרג הארגוני. אנו מודעים לפער זה וכפי שהוצג לעיל בנתוני גופי ההנהלות הבכירות, ומתואר להלן במסגרת תיאור העשייה ותוכניותינו לעתיד בתחום הגיוון וההכללה, אנו פועלים לצמצום הפער ולשינוי מגמה זו.

### ... הבדלי שכר ממוצע בין נשים לגברים בדרגים השונים

הגרפים שלהלן מתארים את הבדלי השכר בין נשים לגברים בדרגים הארגוניים השונים של הקבוצה. יצוין כי לאור קושי באיסוף הנתונים ניתן היה להציג לעניין זה את נתוני שטראוס ישראל, נתוני סברה ונתונים אודות שלוש מיחידות שטראוס קפה - ברזיל, רומניה ופולין (הסכומים כולם הומרו לדולר ארה"ב).



## העסקת מיעוטים

סעיף זה, העוסק במיעוטים, מתייחס רק לפעילותנו בישראל. הגדרת המונח "מיעוטים" במדינות האחרות הכלולות בדו"ח זה מורכבת בהרבה, ולכן בשלב זה לא נאספו נתונים בנושא.

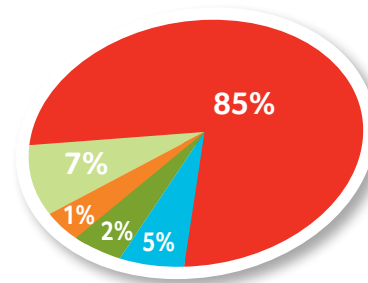
### ... היחס בין יהודים לבין עובדים המשתייכים לקבוצות

#### מיעוטים בשטראוס ישראל בשנת 2008

על פי הנתונים המעודכנים ביותר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (לשנת 2007), היוו המיעוטים בישראל כ-24% מהאוכלוסייה. התרשים להלן מציג את ההתפלגות של עובדי שטראוס ישראל בשנת 2008 בהתאם למוצאם.

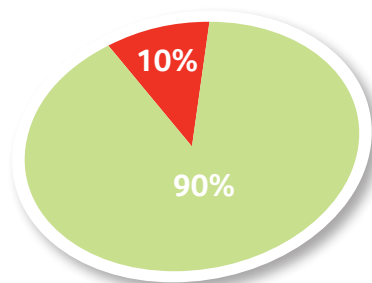
כפי שניתן לראות, רוב עובדינו בישראל הם יהודים, והם מהווים 85% מסגל העובדים שלנו. המגזר הבא כולל 7% המורכבים מעובדים שלא דיווחו על דתם, ולאחר מכן 5% מוסלמים, 2% דרוזים ו-1% נוצרים. יצוין כי בנתונים אלה לא חל כל שינוי מהותי מהשנה שעברה.

#### התפלגות עובדי שטראוס ישראל על פי שיוך דתי - 2008



● לא מיעוטים (יהודים) ● לא ידוע ● דרוזים ● נוצרים ● מוסלמים

#### עולים חדשים בשטראוס ישראל - 2008

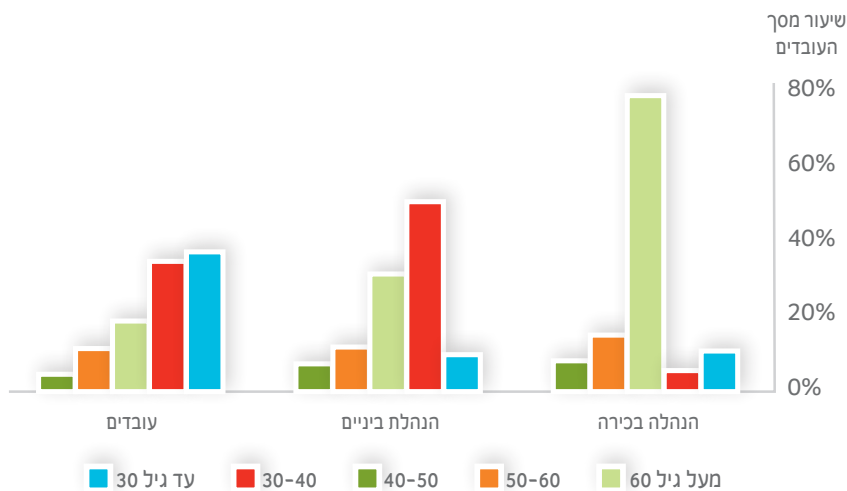


● ותיקים ● עולים חדשים

### עולים חדשים בשטראוס ישראל

מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עולה כי נכון לשנת 2007, היוו העולים החדשים שהגיעו ארצה בעשר השנים האחרונות כ-5% מכוח העבודה בישראל. כפי שניתן לראות בתרשים להלן, בשנת 2008 בשטראוס ישראל, אחוז העולים החדשים גבוה מכך ועומד על כ-10%.

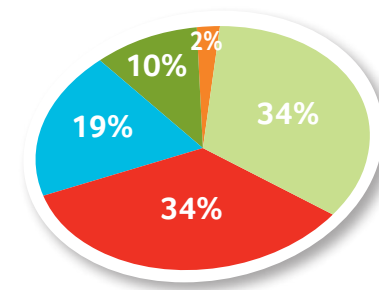
## חתך העובדים בחברה לפי דרג וקבוצת גיל - קבוצת שטראוס 2008



## קבוצות גיל

התרשים הבא מתאר את התפלגות קבוצות הגיל השונות בקרב יחידות הקבוצה המדווחות בפרק זה. כפי שניתן לראות, שתי קבוצות הגילאים הגדולות ביותר בקבוצת שטראוס הן עובדים עד גיל 30 ועובדים בין הגילאים 30-40, כאשר כל אחת מהן מורכבת מ-34% מעובדי היחידות הכלולות בפרק. הקבוצה הבאה בגודלה היא קבוצת בני הגילאים 40-50, המונה 19% מן העובדים.

## חתך העובדים בחברה לפי קבוצות גיל - קבוצת שטראוס 2008



● עד גיל 30 ● 30-40 ● 40-50 ● 50-60 ● מעל גיל 60

## עובדים עם מוגבלויות

על פי הנתונים המדווחים הנמצאים בידינו, מספרם הכולל של העובדים עם מוגבלויות מדווחות שהועסקו בקבוצת שטראוס ישראל בשנת 2008 היה 37, מתוך 5,090 עובדים. ביחידות האחרות שלנו באתרינו השונים הכלולים במסגרת נתוני פרק זה (4,645 עובדים) מועסקים 67 עובדים בעלי מוגבלויות מדווחות. עם זאת, יודגש כי המדובר במקרים מדווחים בלבד וכי מתוך כבוד לפרטיותם של עובדינו, איסוף הנתונים בנושא זה מטופל ברגישות וייתכן כי קיימים מקרים שאינם מדווחים ומתועדים ברישומים. אנו עושים כמיטב יכולתנו על מנת להציע הזדמנויות תעסוקה שוות לאנשים בעלי צרכים מיוחדים, מקבלים אותם בברכה למשפחת שטראוס ומחויבים לבצע את ההתאמות הנדרשות באתרינו על מנת לאפשר להם להשתלב כראוי בארגון ולתפקד בצורה נוחה.

## גיוס עובדים מתוך קהילות מקומיות

כמדיניות, בכל המקומות בהם אנו פועלים, אנו מעסיקים עובדים מקומיים, בכל הדרגים והתפקידים. להלן טבלה המתארת את שיעור המנהלים שאינם מקומיים (Ex-Pat) ביחידות השונות הנכללות בנתוני פרק זה. כך למשל, ברומניה, מתוך סך של 41 מנהלים ביחידה, 4 הנם עובדים חיצוניים, היינו - לא מקהילות מקומיות, והם מהווים שיעור של 9.8% מסך המנהלים.

התרשים הבא מציג את ההתפלגות בחלוקה גסה של הדרגים ביחידות בקבוצת שטראוס המדווחות בפרק זה - ההנהלה הבכירה, הנהלת הביניים והעובדים - לקבוצות הגיל השונות. לדוגמה, כפי שניתן לראות בתרשים, קרוב ל-50% ממנהלי דרג הביניים וכ-35% מדרג העובדים הם בגילאים 30-40, בעוד שדרג ההנהלה הבכירה מורכב מ-4% בלבד של מנהלים בקבוצת גיל זאת, וקרוב ל-80% בגילאי 40-50.

## העסקת קטינים

קבוצת שטראוס אינה מעסיקה קטינים מתחת לגיל המותר באף אחת מן מדינות בהן היא פועלת. אנו מציינים לכל החוקים והתקנות בכל היבט הנוגע לעסקינו, ומגלים אכפתיות מיוחדת לרווחתם של ילדים. לא נעשה דבר שיפר את זכויותיהם של ילדים, ולא ננצל אותם או נזיק להם בשום צורה. איננו מנהלים פעילות שקיים בה סיכון לעבודת ילדים, ומעולם לא התקיימו אצלנו מקרים מסוג זה.

### שיעור המנהלים שאינם מקומיים ביחידות השונות

סה"כ	מטה הנהלת הקבוצה	סברה	שטראוס קומודיטיס	שטראוס אדריאטיק	ברזיל	רומניה	פולין	חבר העמים	מטה שטראוס קפה	שטראוס ישראל	סה"כ מנהלים מקומיים
326	24	49	4	30	78	41	62	27	6	11	סה"כ מנהלים
10	1	3	0	1	1	4	0	1	4	0	מנהלים שאינם מקומיים
3%	4.2%	6.1%	0.0%	3.3%	0.01%	9.8%	0.0%	3.7%	66.7%	0%	שיעור המנהלים שאינם מקומיים

## דיני עבודה והעסקה הוגנת

### "אנו מספקים לעובדינו תגמול הולם עבור עבודתם ותנאי עבודה נאותים."

#### הקוד האתי של שטראוס

בעמודים הבאים מוצג פירוט של מידע ותרחישים הבאים להציג את הפרקטיקות הנהוגות אצלנו בכל הנוגע לקיום דרישות דיני עבודה והעסקה הוגנת של עובדינו במגוון תחומים, ובמקרים רבים אף מעבר לכך.

#### שכר מינימום

התרחים שלהלן מציג השוואה בין גובה שכר המינימום בכל אחת מהמדינות בהן פועלות היחידות שלגביהן עלה בידינו להציג נתונים בנושא, לבין השכר הנמוך ביותר המשולם לעובדים באותה יחידה. מהתרחים, ניתן לראות כי באף אחת מיחידותינו המדווחות לא נופל גם השכר הנמוך ביותר המשולם לעובדים משכר המינימום הנהוג במדינה. במקרים מסוימים דוגמת סברה ופולין, השכר הנמוך ביותר המשולם על ידינו עולה על שכר המינימום באותה מדינה.

### עשייה ותוכניות לעתיד בתחום גיוון והכללה

ב-2007 גיבשה קבוצת שטראוס חזון חברתי המתמקד בגיוון והכללה. חזון זה משקף את האופן בו אנו רואים את הייחוד שבכל אדם או מגזר בחברה, את הכבוד שאנו רוחשים לשונות אלה ואת מאמצינו ליצור מרקם עשיר וצבעוני לטובת כולם. בהתאם לכך, אנו שואפים לפתח סביבת עבודה מגוונת, ולהציע הזדמנויות שוות למגוון רחב של אנשים ללא קשר למין, גיל, לאום, מוצא, רקע אישי ושאר מאפיינים המבדילים בין אדם לחברו. עבורנו גיוון הוא הייחוד שכל אדם מביא עימו להגשמת ערכינו ויעדינו, והכללה היא שילוב של נשים, מיעוטים, עולים חדשים ואנשים בעלי צרכים מיוחדים בכל היבטי הפעילות העסקית, בין אם מדובר בעובדים, בלקוחות, בספקים או בכל מחזיק עניין אחר.

בשנת 2008 מיקדנו את עשייתנו בתחום הגיוון וההכללה בכיוון תרבותי, בהיבטים של הגברת המודעות, ההבנה והפתיחות לנושא של עובדינו, ומנהלינו. זאת, מתוך תפיסה לפיה קבלת האחר במישור העבודה וההתנהלות היומיומית, אינו דבר שניתן להכתיב באמצעות מדיניות, אלא צריך להגיע מתוך הבנה מעמיקה של הנושא, מודעות ויכולות לקבל, להעריך ולהיות סובלני כלפי השונה.

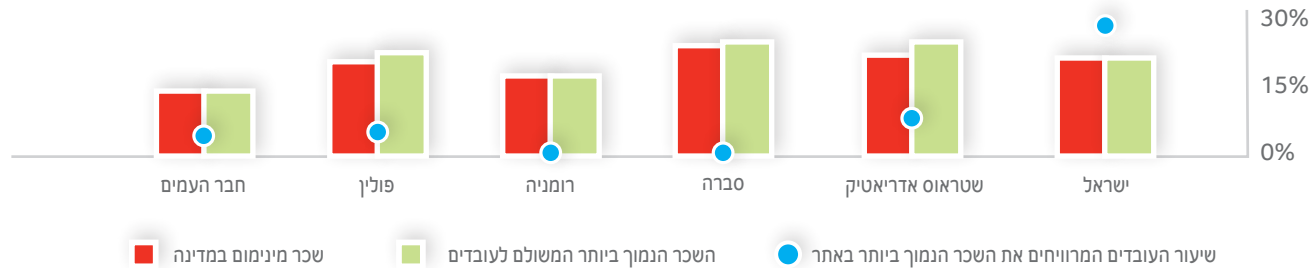
בין היתר, לצורך הגברת המודעות של עובדינו בתחומים אלה, פעילותנו השנה באה לידי ביטוי במישור התקשורת התאגידית ברמותיה השונות - מגזינים פנימיים, הודעות תקשורתיות ושזירת הנושא במגוון תחומים ותשתיות.

בימים אלה אנו ממשיכים בפיתוח תוכניות, כלים ותהליכים שיהפכו בעתיד את שטראוס למקום עבודה מגוון יותר, תוך דגש על גיוון מגדרי וקידום נשים, וזאת לצד מיקוד בנושא במישור המעורבות בקהילה ובמעגלים השונים של החברה שלנו.



**השוואת השכר הנמוך בקבוצת שטראוס לשכר המינימום במדינה ושיעור העובדים המרוויחים את השכר הנמוך ביותר באחר**

שיעור העובדים המרוויחים את השכר הנמוך ביותר באחר



**עובדים במשרה מלאה וחלקית בשטראוס ישראל 2008**



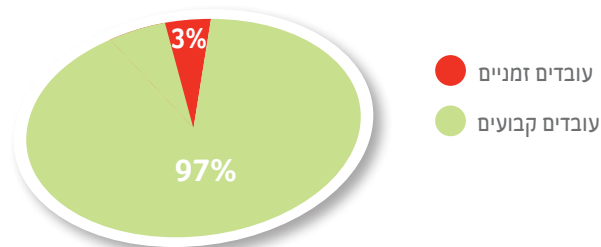
**עובדים במשרה מלאה וחלקית**

התרשים שלהלן מציג את שיעור העובדים במשרה מלאה לעומת שיעוד העובדים במשרה חלקית בשטראוס ישראל בשנת 2008. מהתרשים עולה כי מרבית עובדי שטראוס ישראל מועסקים במשרה מלאה - 77%, לעומת 23% המועסקים במשרה חלקית, כאשר יצוין כי שיעור המשרה הממוצע של עובדים המועסקים בפחות ממשרה מלאה עומד על 7.3%. לא חל שינוי מהותי בנתונים אלה משנת 2007. בכל יתר היחידות המדווחות בפרק זה (סה"כ 4,645 עובדים), דווח על 9 עובדים המועסקים בהיקף משרה הנמוך מ-100%.

**עובדים זמניים וקבועים**

התרשים שלהלן מציג את שיעור העובדים הקבועים והעובדים הזמניים ביחידות העסקיות שלנו בחו"ל, הכלולות בפרק זה. ניתן לראות כי שיעור העובדים הזמניים עומד על 3%. בשטראוס ישראל מועסקים עובדי קבלני כוח אדם, ששכרם משולם על ידי קבלני משנה ועל כן אינם נכללים בנתונים המוצגים כאן. בהמשך מוצגים נתונים אודות עובדי הקבלן המועסקים בשטראוס ישראל וביחידות נוספות.

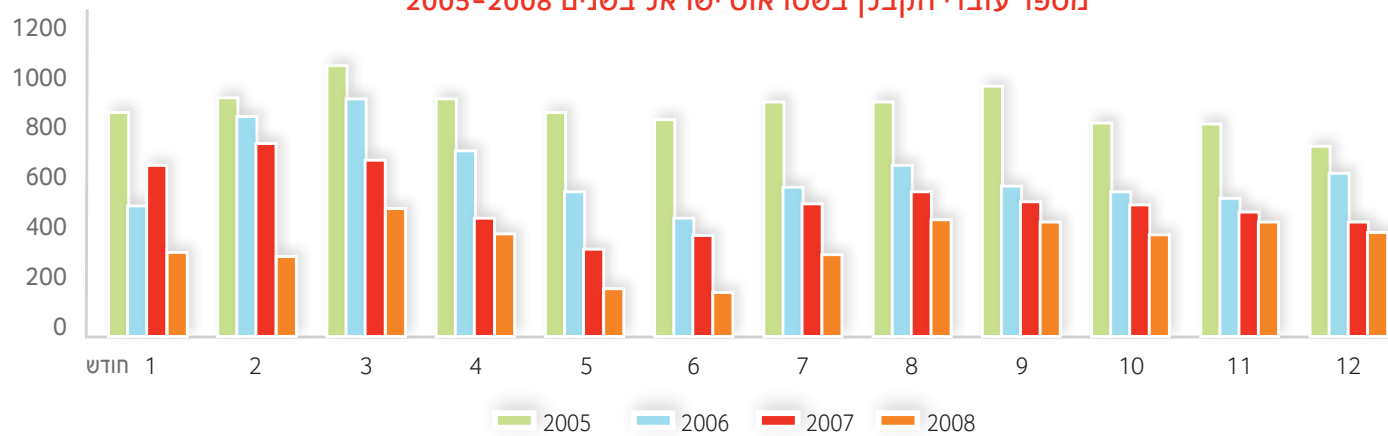
**התפלגות לעובדים קבועים וזמניים - יחידות בחו"ל 2008**



**מעסיק מועדף - שטראוס עולה בדירוג 2008 לעומת 2007**

**בדירוג שנערך בישראל על ידי חברת המידע העסקי BDI בשיתוף עם עיתון The Marker, שעסק ב"50 החברות שהכי כדאי לעבוד בהן", עלתה שטראוס במיקומה ביחס לשנת 2007, ודורגה במקום השביעי במסגרת העשירייה הראשונה**

## מספר עובדי הקבלן בשטראוס ישראל בשנים 2005-2008



## עובדי קבלן

למרות שאין לשטראוס אחריות חוקית על עובדי קבלן, אנו עושים כמיטב יכולתנו לוודא כי תנאי העסקתם חוקיים, וכי הם מתוגמלים באופן הולם בהתאם לחוק. מסיבה זו, אנו דורשים מכל קבלן כוח אדם העובד עמנו לחתום על חוזה המבטיח צייתות לחוקי התעסוקה לגבי כל עובדיו. בעתיד, בכוונתנו להקים מנגנוני בקרה ולבחון את צייתות הקבלנים לחוזים אלה.

הגרף לעיל מציג את מספר עובדי הקבלן שהועסקו בשטראוס ישראל, בכל אחת מהשנים 2005 עד 2008, בחלוקה לפי חודשים קלנדריים.

מהמוצג בגרף עולה כי מספר עובדי הקבלן שהצטרפו לכוח העבודה שלנו בישראל בממוצע בחודש בשנת 2008 עמד על 367 (לעומת 521 לחודש בממוצע ב-2007), כאשר הכמות החודשית הנמוכה ביותר של עובדי קבלן עמדה על 182 (לעומת 389 בשנת 2007). מספר זה עולה באופן עקבי לשיא במהלך ו/או לפני חודשים בהם חוגגים את חגי ישראל (כגון אוגוסט/ספטמבר - לפני ובמהלך חגי תשרי, ומרק/אפריל - לפני ובמהלך חג הפסח). זאת, היות שאנו נדרשים להעסיק עובדים נוספים בתקופות אלו בהן היקפי העבודה עולים. מקרים נוספים שבהם אנו עשויים להעסיק עובדי קבלני כוח אדם הם החלפת עובדות בחופשת לידה או בחופשה זמנית אחרת, איוש משרה זמנית לפרויקט שיימשך לפרק זמן מוגבל, פעילות חדשה שעדיין לא התייצבה, עובדים בתקופות ניסיון לפני העסקתם באופן קבוע וכו'.

ניתן לראות בבירור כי כמות עובדי הקבלן המועסקים על ידי שטראוס ישראל הולכת ופוחתת עם השנים, מכיוון שאנו שואפים להפוך כמה שיותר עובדי קבלן לעובדי שטראוס. לשם כך, יצרנו נוהל פנימי, אשר קובע שאין להעסיק עובדי קבלן לתקופה העולה על שישה חודשים, אלא אם כן ניתן לכך אישור ספציפי, וכי לא ניתן להעסיק מחדש את אותו עובד לאחר תקופה הקצרה מארבעה חודשים מתום ההעסקה.



"אנשי החברה והמנהיגות שאנו דואגים לטפח הם הנכס המרכזי שלנו ומהווים את הבסיס ליכולות, לייחודיות ולרוח המיוחדת של שטראוס. כחברה גלובלית צומחת, אנו מאמינים כי סוד העוצמה של פעילותנו העסקית טמון בהיותנו חברה של אנשים, הפועלים למען אנשים מתוך ערכים וקודים מוסריים ברורים, בלהט ובתשוקה, באחריות ובמחויבות, בכבוד הדדי ושיאיפה למצוינות ולחדשנות. כחלק מתפיסה זו בחרנו לקבוצה יעד חזוני של 'מעסיק מועדף' אשר מביא לידי ביטוי את החשיבות שאנחנו מיחסים לאנשים שלנו ואת הרצון ליצור עמם שותפות אמיתית לדרך."



**נורית טל שמיר**

**סמנכ"ל משאבי אנוש קונצרני, קבוצת שטראוס**

## השקעה בפיתוח קריירה ומיומנויות של עובדינו

על מנת למשוך אלינו את הכישרונות להם אנו זקוקים ולשמר אותם בחברה, אנו משקיעים בהתפתחותם המקצועית של אנשינו. אנו מעניקים הכשרה אישית ותוכניות התפתחות בהתאם לצרכיו האישיים של העובד (לרבות הכשרה לצורך התפקיד והשכלה אקדמית, באם הדבר נדרש). אנו מציעים גם תוכניות הכשרת מנהלים ופיתוח מנהיגות, אשר מיושמות בחלק מהיחידות העסקיות בחברה, כאשר בכוונתנו להרחיבן בעתיד הקרוב לכלל החברה. אנו מבצעים בכל שנה הערכת ביצועים ויכולות ופיתוח קריירה עבור עובדינו.

## חופש ההתאגדות

שטראוס מכירה בחופש ההתאגדות של העובדים ומכבדת את הזכות להצטרף לאיגודים מקצועיים ולהשתתף במו"מ קולקטיבי. כ-76% מעובדינו בישראל ומרבית עובדי שטראוס קפה ביחידות ברזיל וחבר העמים, חברים באיגודים מקצועיים. שטראוס מגנה על זכותם לעשות זאת ומכבדת את כל הסכמיה והתחייבויותיה כלפי האיגודים המקצועיים. לא היו אירועים בהם חופש ההתאגדות והמו"מ הקולקטיבי עמד בסיכון כלשהו, ובכוונתנו להמשיך לשמור על סטאטוס קוו זה.

## תחלופת עובדים\*

במהלך 2008, כמות כוללת של 1,634 עובדים חדשים הצטרפה ליחידות העסקיות בקבוצת שטראוס הכלולות בפרק זה, מתוכם 869 היו נשים, ו-926 היו בקבוצת הגילאים עד גיל 30. כמו כן, 1323 עובדים סיימו את עבודתם בחברה, מתוכם 677 היו נשים ו-567 בקבוצת הגילאים עד גיל 30.

## הטבות לעובדים

שטראוס ישראל מעניקה לעובדיה הטבות וזכויות סוציאליות, העולות על הנדרש החוק. בין ההטבות שמקבלים עובדי הקבוצה בישראל - ביטוח בריאות, קרנות חיסכון ופנסיה והטבות סוציאליות נוספות. אנו מעניקים תוכניות פנסיה ותשלומי הבראה לכל עובדינו, וכן קרנות השתלמות בהתאם לתפקיד ורמת הבכירות. הטבות הבריאות והרווחה בחברה כוללות ביטוח בריאות ללא תשלום עבור העובדים ובני משפחותיהם למקרים של השתלת איברים וניתוחים בחו"ל, חופשות שנתיות משפחתיות יחד עם הקבוצה, שוברי ביגוד, מתנות לחגים ולאירועים מיוחדים וכן השתתפות בשכר הלימוד של הילדים, בקייטנות ובגני ילדים בחלק מהיחידות העסקיות. עובדינו ביתר יחידות הקבוצה בחו"ל הכלולות בפרק זה מקבלים זכויות סוציאליות והטבות בהתאם לחוקים במדינות השונות בהן אנו פועלים, ובחלק מהמקרים גם מעל ומעבר לנדרש על פי חוק.



"יצירת אווירה משפחתית בחוך החברה אינה משימה קלה. המנהלים נדרשים לגלות אכפתיות ואחריות כלפי כל הסובבים אותם. כשזה קורה, כל היתר כבר יגיע מעצמו".

**מתי הררי**  
**משנה למנכ"ל,**  
**שטראוס קפה**



\*פסקה זו אינה כוללת נתונים אודות היחידה בברזיל, מחמת קושי באיסוף הנתונים.





## לעתיד...

אנו פועלים כל העת מתוך שאיפה לעמוד ביעד החזוני שלנו להיות מעסיק מועדף ולהעניק לעובדינו ערך מוסף משמעותי מהעבודה בשטראוס. כאמור, אנו רואים בעובדים שלנו את הנכס החשוב ביותר של החברה וסבורים שמה שמייחד את שטראוס הוא איכות העובדים שלה. גם בעתות משבר, דוגמת המשבר הכלכלי שפוקד את העולם בימים אלה, אנו עושים הכל על מנת לצמצם הוצאות בכל מקום אפשרי בכדי ולהימנע מפיטורי עובדים. אנו מתחייבים להמשיך ולפעול על מנת לספק לעובדינו סביבת עבודה מפרה ומגוונת, לגייס, לתגמל ולקדם בצורה הוגנת ושוויונית, להגביר את הגיוון וההכללה, להגן על זכויות העובדים, להתייחס אליהם בכבוד ולסייע בצמיחה אישית ופיחוח הקריירה ולעשות כל מה שביכולתנו על מנת להיות תמיד מקום העבודה הטוב ביותר שאנו יכולים להיות.

## מדיניות ופרקטיקה נהוגה כנגד הטרדות

כאמור בקוד האתי שלנו, אין אנו סובלניים כלפי התנהגות מפלה מכל סוג או כלפי כל צורה של הטרדה, לרבות הטרדה מינית, פיזית או רגשית, או כל סוג של רדיפה מכל סיבה שהיא. לחברה מדיניות ברורה נגד הטרדה, ואנו מקיימים מפגשי הדרכה וסדנאות לצורך חינוך העובדים לגבי ההתנהגות המצופה מהם וכיצד להתמודד עם מצבים מסוימים במקרה שייתקלו בהם. אנו מתייחסים לסוגיה זאת ברצינות רבה, ובמידה שמתרחש מקרה הרי שהוא מטופל באופן מיידי ובחומרה המתאימה.

## זכויות אדם

**עבור שטראוס, לזכויות האדם יש ערך עצום כבסיס קריטי ליכולתנו לתפקד כחברה עסקית וליצור קשרי גומלין זה עם זה. אנו מחויבים לשמירה ולהגנה על כל זכויות האדם שנקבעו בחוק, ורואים בכך חלק בלתי נפרד מחיי היומיום שלנו. כחברה רב לאומית, אנו מחויבים לכבד ולעודד את השמירה על זכויות האדם בכל המדינות בהן אנו פועלים, ורואים בכך חלק מתפקידנו כארגון מסחרי.**

# שטראוס ישראל במבצע "עוטף עובדים" -

## חיזוק אנשינו בדרום וביישובי עוטף עזה תחת מתקפות הטילים ובמבצע "עופרת יצוקה"



בשלהי שנת 2008 התקיימה מערכה צבאית בין צה"ל לארגון החמאס ברצועת עזה - מבצע "עופרת יצוקה".

למעלה מ-700 מעובדי שטראוס מתגוררים באזור הדרום והיו נתונים למתקפות טילים יומיומיות לכל אורך תקופת המבצע ואף זמן מה קודם לכן. בנוסף, עשרות מעובדינו גויסו לשירות מילואים פעיל ולקחו חלק במערכה.

על מנת לסייע ולתמוך באנשינו ובבני משפחותיהם, שנאלצו להתמודד עם מציאות לא פשוטה, ביצעה שטראוס מגוון פעילויות במסגרת ההתארגנות וההתמודדות עם המצב הביטחוני:

- **קו חם לעובדים** - מערך משאבי האנוש של שטראוס הקים "קו חם", הנותן מענה לשאלות ולפניות של עובדים בנושאים הקשורים להעסקה במצב בטחוני קשה ומספק שירותים וסיוע לעובדים בדרום. כמו כן ניתן סיוע ותמיכה ישירה לעובדים בנושא עזרה סוציאלית ע"י חברת אשחר.

- **ליווי ותמיכה נפשית** - שטראוס דאגה לספק ליווי לעובדים ולבני משפחותיהם ולסייע להם גם בהיבטים של ההתמודדות הנפשית עם המצב. במסגרת זו פעלו צוותים פסיכולוגיים של נט"ל (נפגעי טראומה על רקע לאומי), אשר קיימו סדנאות ומפגשים עם עובדים על בסיס יומיומי ובהתאם לצורך גם עם בני משפחותיהם. דגש מיוחד הושם על הפעלת סדנאות מוגברות למנהלי המפעל המצויים בקשר יומיומי עם עובדים, מתוך הבנה שאלה נדרשים לתמוך בעובדים תוך המשך הפעילות השוטפת והתמודדות עם המתח האישי שלהם כתוצאה מהמצב.

- **מיגון פסי של מפעל המלוחים בשרות**, בהשקעה של מיליוני שקלים - התאמת המפעל לסטנדרטים המחמירים ביותר של פיקוד העורף וגורמי הביטחון השונים, הוספת עמדות מיגון, מיגון חדר האוכל של המפעל והכולל כדי להגן על ביטחונם של העובדים ולתרום לחושתם הטובה.

- **סיוע לעובדים שרכושם נפגע מירי הטילים**, סיוע מול הרשויות וכן סיוע בפינוי המשפחות לבתי הארחה לצורך התארגנות.

- **בנוסף, במטרה לרומם את מצב רוחם של העובדים ובני משפחותיהם, קוימו פעילויות רווחה שונות ובהן:**

- **"סבבי התרעננות"** - שטראוס מימנה הוצאת עובדים ובני משפחותיהם למלון "כפר המכבייה" במרכז הארץ.

- **מועדוניות לילדים** - החברה פתחה שלוש מועדוניות לילדי עובדים, ובהן פעילויות שונות משעות הבוקר ועד לאחר הצהריים, במסגרתן קיבלו הילדים ארוחת בוקר וארוחת צהריים ונהנו ממגוון הפעלות, דוגמת ליצנות, יצירה, סדנאות להפגת מתחים ועוד.

- **תמיכה מקצועית ומוראלית** - מנהלים מאזור המרכז והצפון הגיעו באופן שוטף לכל אזורי הפעילות של החברה בדרום. מטרת הביקורים, מעבר לעידוד וחיזוק, הייתה לבחון את המצב הקיים, להקשיב לבעיות שעולות ולמצוא פתרונות הולמים, וכן לסייע ולתמוך מקצועית בהמשך העבודה השוטפת.

- **עובדי שטראוס התנדבו לארוז "סלי כיף" למען עובדינו ביישובי הדרום ובעוטף עזה** - במסגרת המבצע, נרתמו כ-80 מעובדינו ומנהלינו אשר הגיעו חדורי מרק ומוטיבציה, עם רצון עז לעשות, לעזור, להשתתף ולסייע במטרה להמתיק מעט את מציאות החיים של חבריהם בדרום. במבצע נארוז למעלה מ-800 חבילות שהועברו למפעלים ולאחרים וחולקו באופן אישי לעובדים, במטרה לסייע בזמן שהייה הממושך בבית ולהעניק להם רגעים של פינוק והנאה. בין המוצרים שנכללו בחבילות: חלב עמיד, ממרח שוקולד, גרנולה ומגוון מוצרים מתוקים ומלוחים. לחבילות צורף גם דף מידע הכולל מספרי טלפונים חיוניים ובהם מספר הטלפון של ה"קו החם" ושל חברה הנותנת מטעם שטראוס סיוע ותמיכה לעובדים.

## בריאות ובטיחות בעבודה

# ”אנו מחויבים להעניק לעובדינו סביבת עבודה בריאה ובטוחה, ולספק להם את כל הציוד והידע הנדרשים לצורך כך.”

### הקוד האתי של שטראוס

הקוד האתי שלנו כולל מחויבות להעניק לעובדינו סביבת עבודה בטיחותית ובריאה. מטרתנו היא לתכנן, לבנות, לתחזק ולתפעל את כל מתקני החברה באופן שיגן על בטיחותם ובריאותם של אנשינו ועל המשאבים והמתקנים המשמשים להם במילוי תפקידם.

בכל הנוגע למתקני החברה, ובפרט למפעליה, שיפור ביצועי הבטיחות וטיפול בסוגיות הנוגעות לבריאות ובטיחות נמצאים במקום גבוה בסדרי העדיפויות של ההנהלה. היעד שלנו הוא להטמיע תרבות של בטיחות ולהגיע למצב של אפס תאונות, תוך מגמה ברורה של שיפור מתמשך בכל הנוגע להפחתת תאונות עבודה ופציעות, הגברת מודעות העובדים לנהלי בריאות ובטיחות ויישומם, הפקת לקחים ולמידה מתמדת לצורך שיפור.

על מנת לקדם את היעד שהצבנו לעצמנו, לשפר את ביצוענו ותוצאותינו בתחום זה ולשמור כל העת על רמה נאותה של פיקוח ומודעות לנעשה במתקני החברה, אנו נוקטים במגוון אמצעים ומשקיעים בנושא משאבים רבים. פרק זה יתאר את המערכים והאמצעים שאנו מפעילים בשטראוס ישראל ובשטראוס קפה (למעט מפעלינו בברזיל).

### מערך הבטיחות וגהות בעבודה

במטה מערך האיכות הכולל של ישראל קיים מנהל בטיחות, גהות וחומרים מסוכנים, אשר מועסק במשרה מלאה ומדווח למנהל מערך האיכות הכולל של הקבוצה בישראל, כאשר בכל אחד מהמפעלים קיים גורם פנימי הממונה על נושא זה ומדווח למנהל במטה מערך האיכות. גם במפעלי הקבוצה ביחידות בחו"ל הכלולות בפרק זה, קיים ממונה בטיחות המועסק בהיקף משרה מלא או חלקי, בהתאם לצורך במפעל המדובר, שתפקידו לטפל בכל עניין הקשור לבריאותם ולבטיחותם של העובדים באותו מפעל, ואשר כפוף ברוב המקרים ישירות למנהל המפעל. ביחידות בחו"ל בהן לא קיימים מפעלים, נושא הבריאות והבטיחות נמצא באחריות גורם בכיר רלוונטי כגון מנהל תפעול.

בתחום אחריותו של מנהל הבטיחות, הגהות והחומרים המסוכנים לבנות, לפתח ולשפר את מערך ניהול הבטיחות והבריאות תוך יישום מנגנוני הערכה ובקרה של ביצועי הבטיחות והבריאות, לפתח מודעות לכללי עבודה והתנהגות למניעת תאונות עבודה ומחלות מקצוע עם סביבת עבודה בטוחה.

מנהל הבטיחות אחראי בין היתר על ניהול הדרישות הפנימיות והחיצוניות בתחום בטיחות העובד, גהות וחומרים מסוכנים (כולל גולציה וארגונים סביבתיים). במסגרת זו אחראי מנהל הבטיחות על פעילות הדרכה והסמכה בנושאי בטיחות, גהות וחומרים מסוכנים בהתאם לדרישות החוק, כולל היערכות למצבי חירום. בנוסף לכך, הוא מהווה מנהל מקצועי של ממוני הבטיחות באתרי הארגון ואמון על בניית פורום בטיחות, בנייה והטמעה של מתודולוגיות ושיטות עבודה בתחומו, מדידת מצב הבטיחות והבריאות התעשייתית של העובדים בארגון, לרבות הנחייה לביצוע מבדקים פנימיים פעולות מתקנות/מונעות, וידוא ביצוע תהליך הפקת לקחים בעקבות אירועים חריגים ושאר פעילויות חוצות ארגון, הכוללות ממשקים בתחומי בטיחות, גהות וחומרים מסוכנים.



להלן טבלה המתארת את מערך הבטיחות והבריאות בעבודה ביחידותינו השונות הכלולות בפרק זה:

היחידה העסקית	הממונה על מערך האיכות והבטיחות	היקף משרה	למי מדווח	ועדת בטיחות וגהות
שטראוס ישראל	ממונה בטיחות בכל מפעל, וכן מנהל בטיחות, גיהות וחומרים מסוכנים לשטראוס ישראל	לרוב משרה מלאה, כאשר קיים מספר מתקנים שבהם ממונה הבטיחות מועסק חלקית	מנהל בטיחות וניהות, המדווח למנהל מערך האיכות הכולל של שטראוס ישראל.	חובות וסמכויות: לברר סיבות ונסיבות של תאונות ולהמליך על אמצעים למניעתן; להמליך על שיפורים בבטיחות ולייעץ בקביעת כללי בטיחות; לקבל דיווח מנאמני הבטיחות, לבקר ולתאם את פעולותיהם; להתלוות למפקח עבודה בעת סיורו במפעל.
שטראוס קפה פולין	מומחה בטיחות ובריאות	חלקית	מנהל התפעול, האחראי על כלל נושאי בריאות ובטיחות ביחידה	מורכבת ממומחה הבריאות והבטיחות, רופא, וגורם ממשאבי אנוש
שטראוס קפה רומניה	מנהל תפעול	לא דווח	לא דווח	מורכבת ממנהלי משמרות, מנהל תחזוקה ומנהל אדמיניסטרטיבי.
שטראוס אדריאטיק	מהנדס בטיחות, אמון על נושאי בריאות ובטיחות, אבטחה, בטיחות אש.	מלאה	מנהל תחזוקה	מורכבת ממגוון בעלי תפקידים בתחומים שונים, בין תפקידיה לבחון את תחום הבריאות והבטיחות, כולל בטיחות אש ולתת המלצות לשיפורים בתחומים אלה.



חדש, התקנת אמצעי בטיחות עבור המכונות, סקרי סיכונים, סקרי ארגונומיה, תרגילי חירום ועוד. בין היעדים המשמעותיים שלנו עבור שנת 2008 היה צמצום מספר תאונות העבודה בכל מערך המפעלים והלוגיסטיקה שלנו, שמטבע הדברים נוטה יותר להיות נתון לאירועים ותאונות עבודה בהשוואה לעבודת מטה משרדית, וכן הכנת המפעלים ומערך הלוגיסטיקה לתקינה בתחום עבודה בגובה. לשם קידום מטרות אלה נקבע תקציב, נערך סקר במפעלים ובמערך הלוגיסטיקה, התבצעו הדרכות עובדים רלוונטיות ופעילויות להגברת מודעות קבלני משנה למניעת תאונות בגובה, כולל הדרכתם, ובדיקת תעודותיהם טרם הכניסה לעבודה. כמו כן נערכו סקרי סיכונים ומפגעים באתרי המפעלים ומערך הלוגיסטיקה. מפעלנו באחיהוד עומד בתקן הבטיחות והגהות הישראלי ת"י 18001, ואנו פועלים בכדי להכין מפעלים נוספים לתקני בטיחות וגהות בעתיד הקרוב.

## מנגנוני דיווח ובקרה

כל מפעל מפיק מספר דוחות תקופתיים, בהתאם לנדרש על פי החוק ו/או הנהלים הפנימיים בחברה. הסוגיות המדווחות במסגרת דו"חות אלה (באופן הרלוונטי למפעל ספציפי) כוללות תאונות עבודה ופציעות, סיכונים בריאותיים ובטיחותיים, בקרת רעש, ניתוח חקירות תאונות עבודה או אירועים של כמעט תאונה, הדרכות בנושא בריאות ובטיחות, ממצאים של בדיקות בריאות ובטיחות תעשייתיות ושל מבדקי מומחים וכדומה. דו"חות אלה מופקים עם העתקים לכל הרשויות הרלוונטיות בהתאם לצורך, והם נלמדים על ידי החברה.

## הכשרה והדרכות

מתוך הכרה בחשיבותה של מודעות העובדים לבטיחות ובריאות בעבודתם ולהיכרות מעמיקה עם כל החוקים ונהלי הבטיחות הרלוונטיים לתפקידם. אנו דואגים לספק לעובדינו העוסקים בתחומים בעלי ממשק עם סוגיות שונות של בטיחות ובריאות, מפגשי הדרכה בנושאי בריאות ובטיחות על בסיס קבוע, הן בהתאם לדרישות החוק והן בנושאי העשרה שונים, לרבות נושאים כגון עזרה ראשונה, בטיחות כללית, חשיפה לרעש, עבודה עם חומרים מסוכנים, בטיחות במעבדות כימיות, ציוד בטיחות אישי, הגנה על המכונות, כיבוי אש, הכשרת צוות חירום, בטיחות במחסנים, עבודות גובה ועוד. אנו רואים את מחויבותנו הניהולית ואחריותנו לנושא זה כחשובה ביותר והיא מתבטאת בין היתר בהכשרה ויישום של מתודולוגיה לניהול סיכונים ומפגעים. במפעלי החברה כדי לבצע פעילויות מניעה בבטיחות.

## פעילויות, תוכניות ויוזמות בתחום הבריאות והבטיחות בשנת 2008

במהלך שנת 2008, כבכל שנה, נקטנו בפעולות שונות בהיבטים של בריאות ובטיחות בעבודה, והקצינו תקציב מהותי (0.5% מכלל התקציב לשנת 2008 בישראל, 1.15% בשטראוס קפה פולין, 3% בשטראוס קפה רומניה ו-2.5% בשטראוס אדריאטיק) לקידום נושא זה וליזמות שונות בתחום. הפעולות שנעשו ב-2008, מלבד הכשרת העובדים, כללו בין השאר ביקורות/סיורים בטיחותיים, בדיקות רעש ותאורה, בדיקות שמיעה לעובדים הפועלים בסביבות רועשות במיוחד, רכישת בגדי עבודה חדשים וציוד עזרה ראשונה

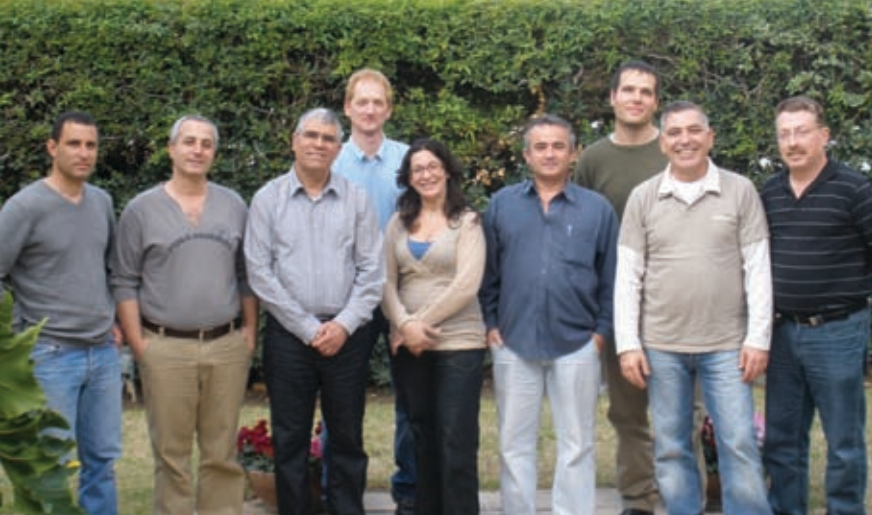


## תאונות עבודה ופציעות

למרבה הצער, לא עלה בידינו למנוע לחלוטין מקרים של תאונות עבודה ופציעות, אם כי כאמור יעד של אפס תאונות הינו יעד מרכזי עבורנו ואנו משקיעים בכך משאבים רבים. פרטים אודות פרויקט ניהול בטיחות מיוחד ומקיף שאנו מבצעים לצמצום כמות תאונות העבודה במפעלינו ראו להלן.

הטבלה הבאה מרכזת את האירועים של תאונות עבודה ואבדן ימי עבודה כתוצאה מהן ביחידות הכלולות בפרק זה לשנת 2008:

מספר מקרי מוות כתוצאה מתאונות עבודה/ מחלות מקצוע	מספר כולל של ימי היעדרות כתוצאה מתאונות עבודה	מספר אירועי תאונות עבודה/ מחלות מקצוע	מספר עובדים	היחידה העסקית
0	816	93 תאונות/פציעות שגבו למעלה מ-3 ימי היעדרות (65 במערך התפעול ו-28 במערך הלוגיסטיקה)	1950 במערך התפעול והלוגיסטיקה	שטראוס ישראל - מערך התפעול והלוגיסטיקה
0	258	7	441	שטראוס קפה פולין
0	0	0	401	שטראוס קפה רומניה
0	0	0	292	שטראוס אדריאטיק
0	0	0	193	שטראוס קפה חבר העמים
0	0	0	8	שטראוס קומודיטיס
0	2	1 תאונת דרכים	6	מטה שטראוס קפה



קבוצת הבטיחות של שטראוס

וניחוח של הממצאים והמדדים, ממלאים שאלונים ומקיימים שיחת משוב, הכוללת הענקת ציונים ליחידה הנצפית - כל זאת תוך תהליך שיפור מתמיד.

המשוב והציונים שמקבלים מנהלי היחידות נבדקים והם נמדדים על תוצאות אלה ועל תהליך הלמידה והפקת הלקחים שלהם בהמשך לתצפיות.

פרויקט "אקלים איכות כוללת" מתקיים כאמור במפעלנו באחיהוד החל משנת 2003, ואכן ניתן לראות ירידה משמעותית בכמות תאונות העבודה לאורך השנים. כך, בשנת 2002 נספרו כ-30 תאונות עבודה במפעל, ואילו בשנת 2003, לאחר תחילת הפרויקט ירד המספר בלמעלה מ-50% ל-13 תאונות, והוסיף לרדת עם השנים עד כי בשנת 2008 הגענו להיקף של 7 תאונות בלבד.

פרויקט זה תרם רבות להעלאת המודעות של עובדינו ומנהלינו לנושאים השונים הקשורים באיכות, בריאות ובטיחות ובכוננתנו להרחיב אותו בהמשך למפעלים נוספים.

## פרויקט ניהול בטיחות בשטראוס - הפחתת תאונות עבודה

אנו מייחסים חשיבות רבה למחויבותנו לספק לעובדים מקום עבודה בטיחותי ובריא בכל יחידות הארגון, ולתת להם את כל הכלים והמשאבים הדרושים, על מנת שיוכלו לבצע את עבודתם בצורה האיכותית והבטיחותית ביותר, תוך מודעות לסיכונים הכרוכים בעבודתם, ובפרט במפעלים ומתקני ייצור.

בהתאם לכך, מזה מספר שנים אנו מקיימים במסגרת פעילות "אקלים איכות כוללת", פרויקט מיוחד ויעודי להעלאת המודעות להתנהגות בטיחותית והפחתת תאונות עבודה. בשלב זה הפרויקט מתנהל במפעלינו באחיהוד ובנצרת, ועיקר מטרתו היא מניעה באמצעות העלאת המודעות, ההבנה והפקת לקחים מתאונות העבודה, ממצבים של "כמעט תאונה" ומפרקטיקות העבודה שלנו בשגרה, כמו גם יצירת ממשק בין מנהלים לעובדים עם דגש על התנהגות העובדים לבטיחות.

הפרויקט מתבצע בסיוע ייעוץ חיצוני - בשיתוף עם הפקולטה להנדסת תעשייה וניהול בטכניון, והוא מורכב בעיקרו מסדרות של תצפיות המתבצעות על ידי קבוצת עובדים ומנהלים שהוכשרו לכך. התצפיות מתבצעות תוך הנחייה והתייחסות לרשימה ברורה ומנוסחת מראש של פרמטרים בתחום האיכות, הבריאות, הניקיון, סביבת העבודה והבטיחות. לאחר התצפיות, מקיימים העובדים והמנהלים דיונים



"במהלך חודש מרץ 2008 קיימנו לראשונה את פורום הבטיחות שכלל את כל האחראים על תחום הבטיחות והגיהות בשטראוס בישראל. מפגשים אלו מהווים חלק מהעשייה שלנו בכל הקשור לבטיחות וגיהות העובדים, והם צפויים לתרום באופן משמעותי להובלת תהליכי הטמעת התרבות, מחויבות ומודעות בכל הארגון"

**נדעון מאור, מנהל בטיחות,  
גיהות וחומ"ס שטראוס ישראל**



**מטרתנו היא להגשים  
את כל היעדים הללו,  
ואנו נמשיך לעבוד קשה  
ולהקצות משאבים  
לנושא, על מנת להבטיח  
את בריאותם ובטיחותם  
של העובדים בכל אתרי  
הקבוצה.**



## **לעתיד...**

למותר לציין כי החברה מחויבת לפעול מתוך מטרה למנוע לחלוטין את כל תאונות העבודה והפציעות בעתיד, והיא שואפת לשפר את ביצועיה מבחינת בריאות ובטיחות. הצבנו יעדים ספציפיים במספר תחומים, לרבות שיעור הפציעות בעבודה, חקירת תאונות והפקת לקחים, תוכניות הכשרה בנושאי בטיחות, מפגשי ועדת בטיחות וכן מגוון תהליכים ותשתיות כגון סקרי סיכונים.

במסגרת יעדינו לשנת 2009, בנינו תוכנית הדרכה קונצרנית לבטיחות, הכוללת הדרכות בתחומים שונים ובהם: בטיחות במעבדות, עגורנים, מלגזנים, שינוע חומרים מסוכנים, מפעילי דוודים, בטיחות אש, צוותי חירום, לומדות בטיחות ממוחשבות, ימי הכשרות לממוני הבטיחות ועוד. בנוסף לכך, הוכנה תוכנית עבודה קונצרנית ל-3 השנים הבאות וממנה ייגזרו תוכניות עבודה פרטניות עבור כל מפעל. בין הנושאים העיקריים הכלולים בתוכנית:

- מבדקי אכיפה ובטיחות.
- מבדקי חומרים מסוכנים.
- סקר סיכונים.
- הערכות לחירום כולל תרגילי חירום.
- הורדה משמעותית של תאונות עבודה.
- העלאת מודעות בדיווחי "כמעט תאונה".
- יישום תקן בטיחות וגהות 18001.
- גיבוש נהלי בטיחות קונצרניים.
- יישום מדדי בטיחות וקביעת יעדי שיפור.
- העלאת המודעות לבטיחות על ידי יישום פרויקט "אקלים בטיחות" (ראה לעיל) תוך דגש על פעילויות פרו-אקטיביות והטמעת שגרות ניהול לבטיחות, הכוללות מדדים אחידים ומדויקים לבדיקה והשוואה של תכיפות התאונות וחומרתן עם מדדי שיפור.

# ספקים ורכש אתי

”אנו מחויבים לנהוג  
כלפי הספקים והלקוחות  
ביושר, ומתוך כבוד  
לזכויותיהם. אנו מחויבים  
לנהוג בהגינות במשא  
ובמתן בינינו ובפעילותנו  
השוטפת... אנו מתחייבים  
לפעול כדי להבטיח  
שהספקים שלנו יתנהלו  
בהתאם לקריטריונים  
אתיים נאותים.”

## הקוד האתי של שטראוס

והגיננו מבחינה עסקית. התנהלות אתית בשרשרת האספקה שלנו מהווה את הבסיס ליושרה, קיימות, איכות ובטיחות בתהליכי הייצור של מוצרינו. בעתיד, כחלק מתוכנית העבודה שלנו בתחום האחריות החברתית-סביבתית, שמנו לנו למטרה לשנים הבאות לפתח תהליכים להערכה ולניטור של ביצועי הספקים בתחומים אלה, אשר יהפכו לתנאי מוקדם ליצירת שותפות עמם.

## בעתיד...

- פיתוח תהליכים להערכת ביצועי ספקינו בהיבטים חברתיים וסביבתיים.
- עבודה עם קבוצת ספקים מגוונת יותר.
- תמיכה בספקים ונותני שירותים מקומיים ומהפריפריה.

## הספקים שלנו

**ק**בוצת שטראוס מנהלת עסקים עם כ-18,000 ספקים ברחבי העולם, ושואפת לבנות עמם מערכות יחסים ארוכות טווח המבוססות על ערכים משותפים ותהליכים ברי קיימא. הספקים מהווים שותפים עסקיים של החברה, ואנו מקפידים לקיים עם שותפינו העסקיים מערכות יחסים טובות, הבנויות על אמון, ורואים את השותפות שלנו עמם ככזאת המבוססת על אחריות הדדית. מחד, אנו מכירים בכך שכחברה גדולה ובעלת עוצמה אנו נושאים במחויבות ובאחריות כלפי שותפינו העסקיים וכלפי החברה ככלל. מאידך, אנו מצפים מהספקים שלנו לנהל את עסקיהם בצורה אחראית - הן מהבחינה הכלכלית והן מהבחינה החברתית-סביבתית וכן למלא את מחויבויותיהם - בהתאם לכל החוקים וההסכמים.

אנו שואפים לעבוד עם מגוון רחב של ספקים, ולפעול על מנת לתמוך בשחקנים חלשים יותר באזורים בהם אנו פועלים, כגון ספקים באזורי הספר ובאזורים מתפתחים וחברות המעסיקות אנשים בעלי צרכים מיוחדים. בעתיד, בכוונתנו לקבוע מדיניות ויעדים להגדלת היקף עבודתנו מול ספקים מקומיים בכל מקום בו אנו פועלים וכן מול ספקי שירותים כגון אבטחה, ניקיון, הסעדה וכדומה.

אנו מצפים מהספקים שלנו לפעול תוך עמידה בסטנדרטים הגבוהים ביותר מבחינת איכות, בטיחות ובריאות, בנוגע לכל מוצר או תהליך המתקיים אצלם בחברה. אנו מבצעים הערכה שוטפת של ספקינו, לרבות ניטור קבוע של הבטחת האיכות. רובם הגדול של הספקים שעמם אנו מנהלים עסקים נדרשים לאמץ את תקני האיכות והבטיחות הקפדניים ביותר, כגון ISO ו-HACCP (ניתוח סיכונים ונקודות בקרה קריטיות) - מתודולוגיית בטיחות המזון אשר מנהלת ומנטרת את כל נקודות הבקרה הקריטיות בתהליך הייצור.

אתיקה בעסקים הוא ערך מרכזי ומשמעותי בשטראוס, לא רק משום שזהו הדבר הנכון לעשות, אלא גם מכיוון שהדבר נכון



## רכש אתי, סחר הוגן ו-Sustainable Coffee

אנו מאמינים כי ייצור קפה יכול להיות בר קיימא רק אם הוא מאפשר תנאי עבודה ומחיה הוגנים לחקלאים, לבני משפחותיהם ולעובדיהם, כולל כבוד לזכויות האדם ותנאי העסקה הולמים.

חברתית וסביבתית ולכן ראינו לנכון לפעול לקידום הנושא ולהביע את מחויבותנו באמצעות רכש של קפה המיוצר בתהליכים כאלה. אנו בחרנו לשם קידום מטרה זו להצטרף ליוזמה של ארגון ה-C4, ולהתחיל ברכישת Sustainable Coffee העומד בקריטריונים שמציב הארגון ובאמצעותו, כפי שמפורט להלן.

שטראוס היא אחת מיצרניות הקפה הגדולות ביותר במרכז ומזרח אירופה, ובברזיל. כחברה אחראית חברתית, אנו מתייחסים במלוא הרצינות למתרחש בתעשיית הקפה ובפרט לתנאים החברתיים, הכלכליים והסביבתיים של שרשרת אספקת הקפה, ושל האנשים התלויים בה למחייתם.

בעשור האחרון, שינויים כגון טכנולוגיות חקלאות חדשות, שינויים מחזוריים בייצור, שווקים הפכפכים, מצביחוסר איזון מבני בכלכלת העולם והתפתחויות פוליטיות המביאות לכך שמחירי הקפה נמוכים באופן שאינם מכסים את עלויות הייצור - גבו מחיר חברתי וסביבתי. אנו מאמינים כי ייצור קפה יכול להיות בר קיימא רק אם הוא מאפשר תנאי מחיה הוגנים לחקלאים, לבני משפחותיהם ולעובדיהם, כולל כבוד לזכויות האדם ותנאי העסקה הולמים. בנוסף, אנו מאמינים כי הגנה על הסביבה ושימור אנרגיה הם אלמנטים חשובים ביותר ביצור קפה בר קיימא.

יכולת קיום כלכלית, לרבות רווחים סבירים לכל האנשים המעורבים בשרשרת אספקת הקפה, היא הבסיס לקיימות

”כחברת מזון מובילה, האחריות שלנו מתחילה בראשית שרשרת האספקה. לא רק פעולותינו שלנו, אלא גם בחירה בספקים החולקים עמנו את אותן השקפות, לכל אורך השרשרת, עד ולרבות הטיפול בפסולת האריזות אשר נותרת לאחר השימוש במוצרינו.”



**ברק מסה,**  
**מנהל לוגיסטיקה, חטיבת שרשרת אספקה,**  
**שטראוס ישראל**

## שרשרת אספקה של Sustainable Coffee - שטראוס וארגון ה-4C



הארגון הנם התקנון, כללי השתתפות למסחר ותעשייה, מנגנוני תמיכה בחקלאי קפה, מערכת בקרה ומבנה הממשל של הארגון. המשימה העומדת לנגד עיניו היא "להגיע למנהיגות גלובלית כיוזמת קו הבסיס לשיפור תנאי ייצור, עיבוד וסחר כלכליים, חברתיים וסביבתיים עבור כל מי שמתפרנס מענף הקפה".

שטראוס בחרה בארגון זה כמתאים ביותר לשיתוף פעולה, הצטרפה כחברה לארגון והחלה ברכישת קפה בר קיימא באמצעות הארגון. בדומה לארגון ה-4C, אנו מאמינים שעידוד קיימות בענף הקפה בר הקיימא היא דרך פרודוקטיבית, תחרותית ויעילה לשפר את התנאים הכלכליים של האנשים העובדים בגידול, בעיבוד ובמסחר של קפה. כך, אנו מציעים נקודת מבט ארוכת טווח על תהליך הפיתוח, המאפשרת לספקים ליצור בסיס חדש לתחרות מבחינת איכות המוצר והקיימות בשיטות הייצור ולקדם רעיון זה בשווקים ה"רגילים".

כתוצאה משינויים ומאירועים גלובליים ומהשפעתם השלילית החמורה על שרשרת אספקת הקפה, נוצרו ארגונים ויוזמות שבאמצעותם מנסים תאגידי גדולים ורבי עוצמה לשפר את המצב, או לפחות להבטיח שהקפה שהם קונים מיוצר באופן הוגן ואחראי.

אחת מאותן יוזמות היא ארגון שנקרא "התקנון המשותף של איגוד קהילות הקפה" (Common Code for the Coffee Community Association - המוכר בשם 4C). איגוד גלובלי זה מחבר בין יצרנים, סחר, תעשייה והחברה האזרחית, שבאחריותם הניהול הכלכלי, החברתי והסביבתי של מגזר הקפה, על מנת להביא להגברת הקיימות בענף הקפה. מטרת הארגון היא לטפח קיימות בשרשרת אספקת הקפה הירוק ה"רגיל" ולהגדיל את כמות הקפה העומד בקריטריונים בסיסיים לקיימות בהיבטים של העסקה הוגנת, זכויות אדם, הגנה על הסביבה ויכולת קיום כלכלית. עמודי התווך של



”החלטתנו להצטרף לארגון ה-4C מבוססת על העובדה שמיליוני אנשים בארבע יבשות מתפרנסים כיום מענף הקפה. הגישה של הארגון היא גישה ארוכת טווח, המטפלת בנושאי קיימות חברתית, סביבתית וכלכלית בייצור, עיבוד ומסחר של פולי קפה, תוך התייחסות לכל הגורמים בשרשרת האספקה. מסיבה זו היא מתאימה לקוד האתי שלנו באופן מושלם.”



**Paul Borgers,**  
**מנכ"ל שטראוס קומודיטיז**  
**(אחראי רכש של תחום הקפה**  
**הירוק בקבוצה)**



מטבע הדברים, רכישת קפה בר קיימא באמצעות הארגון מייקרת את עלויות רכש הקפה ודורשת תשלום דמי חבר בהתאם להיקף הרכישה מהארגון. אנו מקבלים על עצמנו עלויות נוספות אלה מתוך מחויבותנו לקידום שרשרת אספקה אתית בייצור קפה, לעקרונותיו של הארגון, ולכללי ההשתתפות ביוזמה.

## **נתוני רכישת Sustainable Coffee באמצעות ארגון ה-4C ויעדינו לעתיד**

בשנת 2008 רכשה שטראוס 1,000 טון Sustainable Coffee באמצעות הארגון, שהם כ-1.6% מסך רכש הקפה בשטראוס בשנת 2008 שעמד על כ-63,000 טון.

מחויבותנו עבור שלוש השנים הבאות היא להגדיל את היקף הרכש שלנו בתחום זה ב-50% בכל שנה ולעמוד ביעדי רכש של 1,500 טון בשנת 2009, 2,250 טון בשנת 2010 ו-3,375 טון בשנת 2011.

בדומה לחברות גדולות אחרות ברחבי העולם, אין באפשרותנו לרכוש בשלב זה את כל הקפה שאנו זקוקים לו מספקים אחראיים חברתית, עקב העלויות הגבוהות יותר, אשר איננו מעוניינים לגלגל ללקוחותינו. עם זאת אנו מחויבים מאוד לנושא ומציבים לעצמנו יעדים לשיפור מתמיד בתחום זה.

**אנו שואפים תמיד לעשות יותר ולהישאר נאמנים לערכינו. בעתיד, בכוונתנו לבחון אפשרויות להצטרף לתוכניות וליוזמות נוספות של קפה בר קיימא. הדבר יבטיח ייצור אחראי ותהליכי רכש קפה אחראיים על ידי חברתנו, על בסיס מערכת קריטריונים חברתיים וסביבתיים לנוהגי גידול קפה אחראיים וניהול חקלאי יעיל.**



# החברה בה אנו חיים

מפוזרים בפריפריה ומהווים גורם כלכלי וחברתי חשוב בהתפתחות אזורים אלה. לאחרונה הגדירה הקבוצה את המיקוד החברתי שלה והתאימה אותו למגמות המתפתחות בעולם בתחום. בחרנו בנושא גיוון והכללה כנושא שיצבע את הדרך שלנו בניהול אחריות חברתית ויקבל ביטוי בין היתר בפרויקטים החברתיים שניזום בעתיד לצד קידום הנושא במעגלים נוספים.

## מעורבות בקהילה

”אנו פועלים למען העצמת הקהילות בהן אנו מנהלים את עסקינו, ומעודדים את עובדינו לקחת חלק באופן אישי בפעילויות החברתיות אותן אנו יוזמים.”

### הקוד האתי של שטראוס

כחלק מהמחויבות שלנו לתרום את חלקנו לשיפור איכות החיים בקהילות בהן אנו פועלים ולשמירה על האמון של חבריהן בנו, בנינו מסורת ארוכה ומשגשגת של מעורבות בקהילה. אנו מעורבים באופן פעיל בקהילה, ומגלים רגישות לצרכים ולאינטרסים של חבריה.

אנו משתפים פעולה עם ארגונים שונים על מנת למנף את השקעתנו בקהילה ולהרחיב את היקף פעילותנו, תוך שילוב מספר גדול ככל שניתן של עובדינו.

”אנו זוקפים את הצמיחה המתמדת שלנו גם לזכותו של האמון הרב שרוחשים לנו חברי הקהילות בהן אנו פועלים. אנו חשים על כן מחויבות עמוקה לגלות אחריות חברתית כלפי הקהילות בכל מקום בו אנו פועלים.”

### הקוד האתי של שטראוס

בכל מקום בו אנו פועלים או מנהלים את עסקינו, אנו רואים עצמנו כחלק בלתי נפרד מהחברה בה אנו חיים, וחשים אחריות ומחויבות להשפיע באופן חיובי על הקהילות הסובבות אותנו. פרק זה מתאר את מעורבותנו בקהילות בהן אנו פועלים ומספק מידע בנוגע למערכת היחסים שלנו עמן.

המחויבות החברתית שלנו הפכה ממורשת משפחתית לרוח המפעמת בחברה שלמה. זוהי מחויבות המבוססת על מסורת ארוכה של אכפתיות, דאגה ומעורבות בקהילה - ערכים אשר הונחלו בחברה עוד מימיה הראשונים. כיום בהיותנו ארגון גדול, לנוכחותנו במקום מסוים כמעסיק גדול המעורב חברתית, יש השפעה כמנוף כלכלי חברתי ואזורי. אנו מודעים להשפעה זו ובחרים למקם אותה במקום בו היא נחוצה ביותר. המפעלים והמרכזים שלנו בישראל







על ידי חברה ליצור מזון. פרטים אודות פעילות שטראוס במסגרת מכון דנונה ניתן לראות בפרק המתייחס לאחריות המוצר, בעמוד 80-81.

### ... תרומת מזון

בהיות המזון ליבת פעילותנו העסקית, הדבר הטבעי ביותר שנעשה הוא תרומה של כמויות מזון גדולות ככל שניתן לכל מי שזקוק לו ובכל מקום שבאפשרותנו להגיע אליו. אנו תורמים מוצרים קצרי מועד (מוצרים אשר קיים זמן קצר יחסית עד שיחול מועד פקיעת חוקפם) על בסיס קבוע לאורך כל השנה לשתי עמותות מזון גדולות המספקות מזון לעשרות עמותות ונזקקים בכל רחבי הארץ. בנוסף, אנו תורמים מוצרי מזון, ממתקים ודברי מאפה שונים על בסיס קבוע לארגונים רבים התומכים בחיילים, בבני נוער, בילדים ובמבוגרים, לארגונים מעודדי עליה והעצמת נשים.

### ... חינוך ותרבות

שטראוס רואה בחינוך דרך חשובה ביותר ליצור ולשפר הזדמנויות לצעירים, במיוחד כאלה המגיעים ממשפחות מעוטות אמצעים. בהתאם לכך, בין פעילויותינו עבור הקהילה בשנת 2008 נכללו תרומות של כסף ומלגות למוסדות חינוכיים שונים, תוך שימת דגש על תמיכה בנשים המגיעות ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, במטרה לאפשר להן לרכוש השכלה ולפתח כישורים שסייעו להן במציאת



## תחומי התמקדות

אנו פועלים במספר תחומי התמקדות עיקריים, תוך לקיחת חלק בעשרות פרויקטים ברחבי המדינה: אורח חיים בריא, חינוך ותרבות, העצמה אישית, תרומת מזון ועוד. קצרה היריעה בדוח זה מלפרט ולכלול נתונים לגבי כל התוכניות בהן אנו לוקחים חלק. אך הבאנו מספר דוגמאות לפרויקטים קהילתיים בהם אנו מעורבים:

### ... אורח חיים בריא

בהיותנו חברה ליצור ושיווק מזון, אנו מייחסים חשיבות רבה לקידום אורח חיים בריא ותזונה נכונה ולעודד את המדע, החינוך והמחקר בתחומים אלה.

## תקציב מכון דנונה ופעילויותיו לשנת 2008 עמד על סך של 730 אלפי ₪.

כמו תמיד, גם בשנת 2008 פעלנו להגדלת מעורבותנו בקהילה בישראל, על מנת לעודד אורח חיים בריא וזאת בין היתר באמצעות מכון דנונה ישראל.

קבוצת שטראוס היא חלוצת חברות המזון בקידום מחקר התזונה בישראל, והמכון שהוקם בדנונה, ביוזמת משפחת שטראוס ודנונה העולמית, הוא למעשה מכון המחקר הראשון בישראל אשר הוקם

ברחבי העולם. בין היתר, אנו רוכשים כרטיסים ומגיעים לצפות בהופעות של הלהקה, תומכים ברקדנים ומעודדים אותם.

### ... צמיחה אישית והעצמה

אנו בשטראוס מאמינים בהעצמה אישית ועזרה עצמית, וביכולתו של כל אדם ליטול אחריות ולפעול למען עתידו. אנו שואפים ליצור פלטפורמות על מנת לתמוך באמצעים שיסייעו לאנשים מרקע חלש לבנות את ביטחונם העצמי ולרכוש מיומנויות שיעזרו להם במציאת תעסוקה יציבה, ברכישת עצמאות ובפרנסה לטווח הארוך. לשם קידום מטרה זו, בחרנו לפתח שותפות עמוקה עם עמותת "בעצמי", העוסקת בקידום ושילוב אוכלוסיות מעוטות הזדמנויות בעולם העבודה.

השתתפות בפרויקט העסקת אסירים משוקמים, במסגרתו מעסיקה שטראוס אסירים משוקמים במסגרת "תפנית" - המרכז הלוגיסטי שלנו, כחלק בלתי נפרד מהצוות. האסירים זוכים להכשרה מקצועית ומקבלים שכר על עבודתם וזכויות שונות, באופן שימשם עבורם בסיס תעסוקתי לקראת שחרורם מהכלא. מספר אסירים אף נקלטו בחברה כעובדים מן המניין.

מקורות הכנסה ותעסוקה, שיספקו להן פרנסה הולמת ויפתחו בפניהן אפשרויות לקידום עצמאות והעצמה אישית.

בנוסף לכך, אנו תורמים לקידום גיוון והכללה במסגרת מוסדות לימודיים ואקדמיים שונים, בין היתר על מנת להרחיב את אפשרויותיהם של עולים חדשים ובני מיעוטים לרכוש השכלה והעשרה בתחומים שונים. כך למשל אנו מממנים מלגות לימודים בבית הספר לקולנוע על שם שפיגל, המיועדות למימון לימודיהם של עולים חדשים ובני מיעוטים, שמבקשים לפתח קריירות בתחום הקולנוע, וכן מלגות לימודים בבית הספר הריאלי העברי בחיפה לתלמידים מקהילת יוצאי אתיופיה.

## בשנת 2008 תרמנו מזון בדמות מוצרים קצרי מועד ומוצרי מזון שונים בשווי של כ-5 מיליון ₪.

בתחום התרבות, אנו תומכים במספר להקות מחול ושירה ובהן להקת הנוער מצפון הארץ מורן ולהקת הסטודנטים האתיופיים ביתא - סטודנטים יוצאי אתיופיה אשר משמרים את הריקוד האותנטי המסורתי האתיופי. אנו מסייעים להם הן בהשלמת לימודיהם האקדמיים והן בהעלאת המודעת לאומנות הריקוד





## שותפות לדרך - שטראוס ועמותת "בעצמי"

### שיתוף הפעולה של קבוצת שטראוס עם עמותת "בעצמי" - למען קידום אוכלוסיות מיעוטי הזדמנויות

אנו בשטראוס בחרנו בעמותת "בעצמי" כשותפה מרכזית ומשמעותית למימוש חזון מעורבותנו והשקעתנו בקהילה, מתוך מחויבות עמוקה והזדהות עם הערכים שהעמותה פועלת לקדם, ומתוך תפיסה שזוהי דרך נכונה עבורנו לתרום את חלקנו לקהילה שסביבנו.

מערכת היחסים ההדוקה שלנו עם העמותה, ומעורבותנו הפעילה בתמיכה בדרכה ובסיוע לה לממש את חזונה, מתחילה בדרגים הגבוהים ביותר של הקבוצה. מזה מספר שנים, יו"ר הועד המנהל של העמותה הוא נשיא ומנכ"ל שטראוס, ארז ויגודמן, אשר לוקח

עמותת "בעצמי", הפועלת בישראל משנת 1995, היא ארגון ללא מטרת רווח ששם לו כחזון להוביל לשינוי מפת התעסוקה בישראל, באמצעות שילוב וקידום אוכלוסיות מעוטות הזדמנויות בעולם העבודה. העמותה מפתחת ומפעילה תוכניות תעסוקה חדשניות ואפקטיביות, המסייעות לאוכלוסיות מעוטות הזדמנויות בכל רחבי הארץ למצוא בעצמן את היכולת לצאת ממצב של אבטלה, ולהשתלב בתעסוקה יציבה והולמת. תוכניות התעסוקה של "בעצמי" כוללות: סדנאות תעסוקה קבוצתיות, אימון וליווי אישי ארוך טווח ומלגות להכשרות מקצועיות ויזמות עסקית.

"בעצמי" מפעילה כיום 31 פרויקטים ב-25 יישובים בכל רחבי הארץ, מחצור הגלילית בצפון ועד באר-שבע בדרום.

יצוין כי התוכניות הללו פונות למגוון רחב של אוכלוסיות, מתוך רצון לקדם גיוון והכללה ולאפשר לאנשים הבאים מרקעים שונים ונחונים לנסיבות חיים שונות להשתלב בתעסוקה ולסייע בפרנסת ביתם. בין משתתפי התוכניות גברים, נשים, יהודים, ערבים, אמהות חד הוריות מגוון גילאים שונים, כולל הגיל השלישי, עולים חדשים וותיקים, אסירים משוחררים ועוד.

חלק פעיל בניהול העמותה ומעורב בעשייתה. גם חבר ההנהלה הבכירה והיועץ המשפטי הראשי של שטראוס, מיכאל אבנר, חבר בוועד המנהל של העמותה, ומעורב בעבודה ובפעילות המשותפת של שטראוס עמה. מעבר לכך, מנהלים ועובדים רבים בשטראוס נוטלים חלק בקידום ומימוש השותפות עם "בעצמי".  
**אנו מסייעים לעמותה, ובאמצעותה, תורמים לתמיכה וסיוע באוכלוסיות מעוטות יכולת במספר רבדים שונים:**



"מרכיב התעסוקה בעולם המודרני מהווה נדבך מרכזי ומשמעותי בחייהם של פרט, משפחה, קהילה וחברה. מעבר להיבטים הכלכליים המתבקשים, מאפשרת התעסוקה אורח חיים עצמאי, מימוש יכולות והגשמה אישית. בישראל כיום ישנם מאות אלפי נשים וגברים הזקוקים לתמיכה ולסיוע על-מנת שיוכלו להשתלב במעגל התעסוקה. הסיבות לכך הן רבות ומגוונות והמענה מחייב



התערבות ייחודית אשר מותאמת לצרכיו ויכולותיו של כל אדם. אנו בעמותת 'בעצמי' מוקירים את תמיכתה המשמעותית של שטראוס למען קידום פעילות העמותה וגאים על הזכות להיות חלק משותפת המבוססת על הרצון להעניק הזדמנות שווה, לכל אדם, לממש את הפוטנציאל הטמון בו".

**היאלי הראל,  
מנהלת פיתוח משאבים  
בעמותת "בעצמי"**

שטראוס מעניקה סיוע כספי שוטף לעמותת "בעצמי" מזה מספר שנים, ומאפשרת לה בשל כך להמשיך ולקיים מגוון תוכניות, שיש בהן כדי לפתוח דלתות והזדמנויות לאוכלוסיות שונות ולהעניק להן כלים לפיתוח עצמאות ויכולת עמידה בזכות עצמן. בין תוכניות אלה, אחת התוכניות בה שטראוס תומכת ומעורבת במיוחד היא **תוכנית "מפנה" בעכו**, הממומנת בשיתוף עם פדרציית טורונטו. מדובר בתוכנית הפונה לאנשים שאינם מועסקים מזה ששה חודשים לפחות, או מועסקים בעבודות שלא מאפשרות להם לפרנס את משפחותיהם ולצאת ממעגל העוני. התוכנית משלבת שלושה מרכיבים מרכזיים:

- סדנאות העצמה ממוקדות תעסוקה.
- ליווי ואימון אישי ובניית תוכנית עבודה שנתית ייחודית עבור כל משתתף.
- מלגות למשתתפים, לסיוע במימון לימודים או לחילופין בהקמת עסק זעיר.

שלושת המרכיבים הללו נועדו לעודד שינוי בחייהם של אנשים, ולהביאם ממצב של חוסר עבודה וחוסר תפקוד למצב של תעסוקה ובשאיפה אף לשדרוג תעסוקתי בהמשך, כאשר מדובר בתחילה בעבודה זמנית, בדרך לעבודה טובה ומתאימה יותר, בשילוב עם תוכנית מפורטת ותוך תמיכת העמותה בכל שלב. התוכנית בעכו ששטראוס משתתפת בתמיכה שלה היא תוכנית לשלוש שנים שהחלה בשנת 2007.

תוכנית נוספת במימון מלא של שטראוס נקראת "בעזרת העובדים" - מדובר בתוכנית שנועדה לסייע לקרובי משפחה מדרגה ראשונה של עובדים בשטראוס שהם בלתי מועסקים במסגרת מודל דומה לתוכנית "מפנה".





## שטראוס מביאה קצת מהבית לחיילים בדרום - מבצע "עופרת יצוקה"

לחיילים באמצעות אתר האינטרנט של חברת "רשת", זכיינית ערוץ 2, דאגנו להדפיס מאות מכתבים שהועלו לאתר וחילקנו אותם בין החיילים במהלך הפעילות.

אנשינו בשטח דיווחו שהשמחה הייתה אדירה וכי הפעילות חיממה את הלב והמכתבים ריגשו את החיילים וחיזקו אותם. סך התרומה לפעילות זו עמד על כ-434 אלפי ש.

אנו נמשיך לתמוך בחיילי צה"ל ולקיים פעילויות שונות להעברת מסר של חיזוק ואהבה אליהם - בשגרה וודאי בעתות מלחמה, ועושים זאת מתוך מחויבותנו כלפי הקהילה שלנו בישראל, שחיילי צה"ל הם בניה.

שטראוס תומכת לאורך השנים בחיילי צה"ל - הן בימי שגרה והן בעתות מלחמה. כתמיד, גם במהלך מבצע "עופרת יצוקה" שהחל בשלהי שנת 2008 והתקיים בדרום הארץ וברצועת עזה, בחרנו לחזק, לשמח ולחמם את ליבם של החיילים בציר עוטף עזה עם מוצרי השוקולד והמתקים שלנו ולהעביר להם מסר של אהבה ותמיכה.

**במסגרת פעילות זו נכללו שני סבבים של יוזמות:** האחת, מספר שעות טרם כניסת חיילי צה"ל לעזה, בשעה 06:00 בבוקר, הגיעה שיירת משאיות שטראוס עמוסות ממתקים למוקדי ההתכנסות של החיילים על מנת להמתיק ולשמח את ליבם ברגעים שלפני הכניסה למערכה.

לאחר מכן, במשך כשבוע, ביצענו פעילות שוטפת למען חיילי צה"ל הנלחמים בדרום, כאשר בכל יום יצאו שלוש ניידות שטראוס עמוסות בכל טוב, עצרו בדרכים ובטרמפיאדות השונות בהן עמדו חיילים והגיעו לכל בסיס של חיילים ולכל גבעה בה המתינו חיילים או יצאו מהלחמה בעזה למספר שעות של התרענות. הצוות של שטראוס פתח בפריסת שולחן עמוס - מעדנים, קפה, שוקו חם, שוקולד, עוגות וחטיפים מתוקים ומלוחים, ובעזרת צוות בידור הנעים לחיילים את הזמן בשירה ובמוסיקה. בנוסף, הזמנו את כל אזרחי המדינה לכתוב מכתבי תמיכה



"גם לציניים שבינינו קשה היה שלא להתרגש מפעילות זו - להגיע אל החיילים ממש קרוב לעזה ולהמתיק להם את הרגעים הקשים והלוחמה - תחושה של להיות חלק ממשוה גדול, היכולת להחזיר לחיילים שלנו מעט מול המחויבות המוחלטת שלהם... לפגוש את האנשים ששומרים עלינו - הורים, בנים, אחים - כולם למרות המלחמה - שומרים על מורל ומודים לנו בהתרגשות על שאנו בעורף חושבים עליהם"

**אתי גנון, מנהלת הפקות, שטראוס ישראל**



עת אפשרה להם לחזות מקרוב באתלטים, מחזיקי שיאי עולם ובין היתר זכתה החברה בפרסים יוקרתיים על כך.

**שטראוס קפה בחבר העמים -** בחבר העמים בחרנו להעניק תרומה כספית לקרן המסייעת בהחזקת מעון לגמלאי צבא, כאשר עובדי החברה ביקרו מספר פעמים במעון, והתנדבו במטרה לסייע לדיירים בדרכים שונות.

**שטראוס קפה בברזיל -** חברת Santa Clara בברזיל מבצעת פעילויות רבות ומגוונות בתחום מעורבות בקהילה, חינוך וכדומה.

## סיכום תרומות לקהילה בשנת 2008

במהלך שנת 2008, קבוצת שטראוס השקיעה בקהילה סכום כולל של למעלה מ-8.6 מיליון ש"ח, כשבכלל זה תרומות כספיות, תרומות בשוה כסף, תרומת מוצרים ומוצרים קצרי מועד. כמו-כן הקבוצה השקיעה שעות התנדבות של עובדים בגופים וארגונים שונים בקהילה בישראל.



"לשטראוס אדריאטיק ישנה הסטוריה ארוכה של תמיכה בקהילה המקומית. בשנת 2008 התמקדנו בפעילויות של תרומות כסף וציוד למען שיפור תנאי המחיה, ההיגיינה והסניטציה במרכזים של ילדים ללא מסגרת משפחתית. אך אנו לא מסתפקים בכך- אנו מאמינים שעלינו גם לפעול עם הקהילה: העובדים שלנו מבקרים את הילדים ומארגנים להם



טיולים ומסיבות, כולל ביקורים במפעל דונקפה החדש שלנו. זוהי פעילות ברוכה ומחממת-לב עבור כל המעורבים בה."

**,Vesna Marinovic**

**מנהלת משאבי אנוש, שטראוס פולין**

## מעורבות בקהילה גם בחו"ל

את המורשת החברתית שלנו, שהוכיחה את עצמה בישראל, אנו לוקחים איתנו גם כאשר אנו פועלים בחו"ל. להלן מספר דוגמאות להשקעה בקהילה בחלק מאתרינו השונים בחו"ל:

**שטראוס אדריאטיק בסרביה -** בסרביה, פועלת שטראוס אדריאטיק בין היתר למען הגנת האם והילד. כחלק מפעילותנו השוטפת למען הקהילה, הענקנו תרומה כספית שמטרתה רכישת ציוד חדש להכנת מזון מחלב עבור ילדים הסובלים מרגישויות גבוהות למזונות שונים ובהם פגים תינוקות ופעוטות. הציוד, שכלל כיורים ושולחנות מיוחדים יאפשר הכנת 500 ארוחות ביום בבית החולים הגדול ביותר בבלקן המשרת את סרביה ושכנותיה (מונטנגרו, בוסניה הרצגובינה ומקדוניה). פרויקטים נוספים שסייענו בקידום באמצעות תרומה כספית במהלך שנת 2008 הם בין היתר בניית מגרשי משחקים לילדים במרכזים קהילתיים, מעון לילדים, בית חולים לילדים, וכן מיסדנו תרומה קבועה של מנות מזון לנזקקים במטבחים קהילתיים.

**שטראוס קפה בפולין -** כדי לעודד אורח חיים בריא ופעיל ולספק תמריץ לדור האתלטים הצעיר בפולין, יצרה שטראוס חיבור בין פלטפורמת התקשורת של המותג Pedro's לתחרויות האתלטיקה של גביע פדרו (Pedro's Cup). שטראוס סיפקה חוויה בלתי נשכחת לקהל הנוכחים באצטדיון ולצופים בטלוויזיה



"כחלק ממחויבותנו המתמשכת לאחריות חברתית, החלטנו, בשטראוס פולין, להפיץ את שמחת חג המולד בקרב הקהילה המקומית שלנו. העובדים שלנו ארגנו מסיבה מיוחדת אליה הוזמנו ילדים ממשפחות במצוקה. הילדים קיבלו מתנות מסנטה קלאוס, ואף צפו בהופעת חג-מולד מיוחדת. היה מאד מרגש לראות איך מחווה קטנה יכולה לחולל שינוי גדול!"

**,Malgorzata (Gosia) Szwarc**

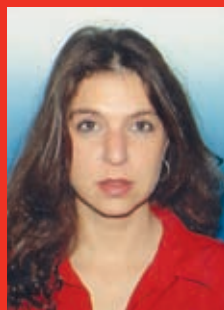
**מנהלת משאבי אנוש, שטראוס פולין**



**”אנו פועלים באופן  
מתמיד כדי להיות  
מובילים בכל תחום בו  
אנו עוסקים וכדי לעמוד  
באתגרים שאנו מציבים  
לעצמנו. אנו עושים  
כל זאת מתוך הכרה  
באחריות המוטלת עלינו  
לשמור על יושרה ועל  
כללי תחרות הוגנת...  
אנו מתחייבים לשמור  
על כללי משחק הוגנים  
וראויים במערכות  
היחסים שלנו עם ואל  
מול המתחרים שלנו...”**

**הקוד האתי של שטראוס**

”כאישה העובדת בחברה שיו”ר  
הדירקטוריון שלה גם היא אשה, ובה  
תפקידי מפתח רבים המובלים ע”י  
נשים, אני שמחה לקדם מידי יום את  
נושא שוויון זכויות והעצמת נשים גם  
בקרב הקהילה שסביבנו.”  
**עינת ברייטמן-שפירא,  
אחראית קשרי קהילה ותרומות**



## **בעתיד...**

בשנת 2008 בנינו מדיניות קונצרנית אחידה וממוקדת עבור קבוצת שטראוס בנושא ההשקעה בקהילה, המחברת בין מעורבותנו בקהילה ובין הפרופיל העסקי שלנו והחזון העומד לנגד עינינו. בין עקרונות המדיניות בחרנו נושאים המתרכזים בהיבטים שונים של גיוון והכללה.

במסגרת דרישות המדיניות החדשה, כל אתר ביחידותינו השונות בישראל ייקח חלק בפרויקט ויאמץ שותף קהילתי, הנוגע בנושא גיוון והכללה מזווית כלשהי. בשלב הראשון בחרנו למקד את פעילותנו החברתית והקהילתית בפרויקטים לעידוד ולהעצמה של נשים ובני קבוצות מיעוטים כשהדגש בשנת 2009 יהיה על יוצאי אתיופיה והמגזר הערבי.

כל פרויקט משמעותי שאנו מוציאים אל הפועל נמדד בהתאם ליעדים שנקבעו מראש. בכוונתנו לפעול במהלך שנת 2009 על מנת לשפר את המנגנונים העומדים לרשותנו לצורך ניטור, הערכה וניהול ההשפעות של פעולותינו על הקהילה ותוצאותיה של השקעה זו.

## **הגבלים עסקיים**

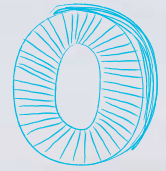
בחלק מן השווקים בהם אנו מנהלים עסקים, נתח השוק בו אנו שולטים הוא משמעותי בגודלו ובשיעורו, ואנו תמיד מודעים לעוצמה, לאחריות ולמחויבויות המשפטיות הנובעות מכך. אנו רואים עצמנו מחויבים לפעול על פי כללי משחק הוגנים, לציית לכל דברי החקיקה הרלוונטיים לפעילותנו העסקית ומפגינים יושרה בכל פעילויותינו.

על מנת להבטיח שעובדינו יהיו מודעים למחויבויותיהם ולציפיותינו מהם, ערכנו ”נוהל התנהגות עסקית בתחום הגבלים העסקיים”, אשר הופץ בקרב העובדים הרלוונטיים בישראל (בה נתח השוק המוחזק בידינו במוצרים מסוימים הוא משמעותי).

הנוהל מפרט את גישתנו לנושאי הגבלים עסקיים ואת הדרישות החוקיות הרלוונטיות ששטראוס ועובדיה כפופים להן - בתחום הפלילי והאזרחי כאחד - מבחינת מערכות היחסים שלנו עם המתחרים, הלקוחות, הספקים וכו'. החוברת כוללת דוגמאות אמיתיות אשר מבארות את הסוגיות ומסבירות את דרכי הפעולה הרצויות בהן יש לנקוט.

בנוסף, בנינו תוכנית הדרכה להכשרת כל העובדים הרלוונטיים בכדי להבטיח שיהיו מודעים לאחריות בה הם נושאים ויבינו את הדרישות החוקיות שחלות עליהם. אנו מקיימים סדנאות לכל העובדים הרלוונטיים על בסיס קבוע, כדי ללמד אותם (באמצעות דוגמאות ומצגות אינפורמטיביות) כיצד להתמודד עם מצבים בעייתיים בהם הם עשויים להיתקל במהלך עבודתם.

# ביצועים ביבתיים







**”כחברה יצרנית אנו מודעים להשפעות של פעולותינו על איכות הסביבה ומקבלים על עצמנו אחריות מלאה עליהן. אנו מודעים לכך שנקיטת גישה של אחריות סביבתית מצידנו עשויה לתרום לסביבה בת קיימא עבור הדורות הבאים. לפיכך, אנו רואים זאת כיעד וכאתגר לצמצם את השפעת פעולותינו על הסביבה ולהגביר את המודעות לשמירה על הסביבה בקרב עובדנו, ספקנו והצרכנים שלנו....”**

**... אנו מתחייבים לפעול כדי לשפר את הביצועים הסביבתיים שלנו בכל מקום בו אנו פועלים. נפעל מתוך מודעות סביבתית, תוך שילוב שיקולים סביבתיים בתהליכי קבלת ההחלטות השונים. נחתור למצוינות בשמירת הסביבה, הן בהיבטי יצור, הן בתכנון מוצרים והן במעגל חיי המוצר. נפעל כדי להגביר את המודעות לחשיבותה של השמירה על איכות הסביבה בקרב עובדנו, לקוחותינו והצרכנים שלנו.”**

**מתוך המדיניות הסביבתית של קבוצת שטראוס**

א

נו פועלים כל העת להרחבת פעילותנו לצמצום השפעותינו השליליות על הסביבה ומחויבים לשיפור מתמיד של הביצועיים הסביבתיים של כל יחידות הארגון.

## מחויבותנו לסביבה מתבטאת, בראש ובראשונה, בשאיפתנו לשפר באופן מתמיד את תהליכי הניהול הסביבתי שלנו. לשם כך, הוגדרה מדיניות סביבתית קונצרנית.

בפרק זה יתוארו הביצועיים הסביבתיים שלנו, בכל הנוגע למפעלים הבאים: מחלבת אחיהוד, מחלבת יטבתה, מפעל הממתקים בנצרת, מפעל קפה נמס צפת, מפעל קפה קלוי טחון בלוד, מפעל חיתוך הירקות הטריים - שביט, מכוורת יד מרדכי, מפעל החטיפים המלוחים, מפעל הסלטים בכרמיאל, ארבעה מרכזי הפצה (כיחידה אחת), מפעל שוקולד הגורמה מקס ברנר, ומחלבות אביב. במסגרת יחידותינו העסקיות בחו"ל, מפעלי שטראוס קפה שנכללו בתכולת דו"ח זה הנם המפעלים ברומניה, סרביה, פולין וברזיל (5 מפעלים).

במסגרת הדיווח השנה נכללו 9 יחידות נוספות לעומת הדיווח בשנה שעברה. כמו כן, הוכנסה התייחסות לנושא הנסועה, הן בהיבט של זיהום אויר והן בהיבט של טביעת הרגל הפחמנית של הארגון.



## האלמנטים העיקריים באסטרטגיית האחריות הסביבתית שלנו:

- שימוש מושכל במים וחיסכון במשאב קריטי זה.
- צמצום צריכת האנרגיה על מנת לצמצם את פליטת המזהמים וגזי החממה אל האוויר.
- צמצום המזהמים בשפכים על מנת לצמצם את זיהום הקרקע ומאגרי המים.
- טיפול נכון בפסולת, תוך הפחתת כמות הפסולת, הגברת כמות הפסולת המועברת למחזור ושימוש מחדש בפסולת המיועדת לקבורה.
- צמצום טביעת הרגל הפחמנית של הארגון.
- שילוב ההיבטים הסביבתיים של המוצר כבר בשלבי פיתוח המוצר.
- הטמעת ערכי הסביבה ושמירה על הסביבה בקרב עובדינו.

מתוך הכרה באחריותנו כלפי הסביבה בה אנו חיים והמודעות לחשיבותם של ניטור, בקרה וניהול ביצועינו הסביבתיים, מינינו השנה אחראית איכות סביבה לשטראוס ישראל. בין תפקידיה הרבים: הטמעת המדיניות הסביבתית בחברה, מיפוי וזיהוי השפעות שליליות וחויבות של מפעלי הארגון על הסביבה, מיפוי והערכת דרישות החוק הסביבתיות החלות על יחידות החברה ומתן כלים לעבודה אינטגרטיבית של יחידות החברה בתחום הניהול הסביבתי.

במקביל, מונה אחראי איכות הסביבה במפעלי הקפה שיתן מענה דומה לזה של מנהלת איכות הסביבה בישראל למפעלי הקפה בחו"ל.

## תקנים ותשתיות לניהול סביבתי

במפעל הממתקים בנצרת, במחלבה באחיהוד ובמחלבת יוטבתה קיימת מערכת ניהול סביבתי בהתאם לתקן ישראלי ISO 14001. יחידת הלוגיסטיקה נמצאת בתהליך הסמכה לתקן זה.

במפעל המלוחים בשדרות ובמפעל הקפה בלוד, תתחיל השנה בניית מערכת הניהול הסביבתי. בשנים הקרובות יכנסו לתהליך זה שאר מפעלי הקבוצה בישראל, ותוך כשלוש שנים כל מפעלי הקבוצה בישראל יהיו בעלי מערכת לניהול סביבתי על פי תקן ISO 14001. בהקשר זה, היחידות העסקיות מזהות את הדרישות החוקיות הרלוונטיות לאותו מפעל, מקיימות סקרי סביבה וקובעות מטרות ויעדים לשיפור המערכת על ידי בניית תוכניות סביבתיות.

## השקעה כספית

בשנת 2008 השקיעה קבוצת שטראוס משאבים רבים בנושאים סביבתיים. השקעה זו מתבטאת הן ברכישת ציוד: בניית מתקן לטיפול בשפכים במחלבת אחיהוד, השקעות בתקורות כגון הצבת אחראי איכות סביבה ביחידות השונות והן בעלויות שוטפות, כגון חומרים לתחזוקת מתקני טיפול בשפכים ומניעת פליטות לאוויר, הדרכות עובדים ועוד.

בכל הנוגע להשקעה בתשתיות לשיפור ביצועיו הסביבתיים של התאגיד ולמזעור הסיכונים הנובעים מפעילותו, הושקעו בשנת 2008 למעלה מ-6.5 מיליון ₪ בישראל, כאשר מפעלי הקונצרן באירופה השקיעו למעלה מ-50 אלף יורו (בשיפור מערך הפליטות) וכ-240 אלפי דולר במפעלי הקפה בברזיל הושקעו בשיפור מערך הייצור.

גם בניהול שוטף מושקעים מדי שנה סכומים משמעותיים, כאשר ב-2008 הושקע בישראל סכום של 5 מיליון ₪, בין היתר ברכישת כימיקלים למתקני טיפול, הוצאות שכר של עובדי מערך הניהול הסביבתי ועוד, וזאת לצד סך של למעלה מ-80 אלף יורו שהושקעו על ידי מפעלי הקונצרן באירופה וכ-30 אלף דולר במפעלי הקבוצה בברזיל, שהושקעו אף הם בהוצאות שוטפות.



”בהיותנו חלק מחברה גלובלית, שהולכת וגדלה, ניתנה לנו הזדמנות נדירה להשפיע באופן משמעותי על הפעילות למען הסביבה. מעגלי ההשפעה שלנו מתחילים מפעילות מפעלי הייצור שלנו, וצמצום השפעותיהם הסביבתיות. לאחר מכן מגיעים מעגלי ההשפעה לעובדים שלנו. הטמעת ערכי איכות הסביבה בקרב



עובדי החברה, תוביל לכך שהעובדים יישמו ערכים אלה גם בביתם, בקרב משפחותיהם, ובשכונת מגוריהם, ומעגל השפעת הפעילות הסביבתית ילך ויתרחב.

אני מאמינה כי בפעילות למען הסביבה ילך ויגבר שיתוף הפעולה בין חברות תעשיות, בין חברות לבין האקדמיה ובין חברות לבין ארגונים סביבתיים. כחלק משיתופי פעולה אלה השפעתנו כחברה על סדר היום הסביבתי תלך ותגבר. נחתור בהתמדה לשיפור מתמיד בכל מעגלי ההשפעה הסביבתית שלנו, והתוצאות ידברו בעד עצמן”.

**רונית שחר,**

**מנהלת איכות הסביבה,**

**שטראוס ישראל**

להלן פירוט בדבר ביצועיו הסביבתיים לשנת 2008, ובמקומות בהם הדבר התאפשר, אף בהשוואה לשנים קודמות, בחלוקה לפי תחומים ונושאים רלוונטיים לאיכות הסביבה:

## חיסכון במים

בשנת 2008, משבר המים בישראל החרף עוד יותר בהשוואה לשנים קודמות. אנו בשטראוס מודעים לעובדה שמים הם משאב מתכלה, ההופך ליותר ויותר יקר ערך ונדיר ברחבי העולם בכלל ובישראל בפרט. מכיוון שבישראל המחסור במי שתייה היווה תמיד סוגיה קריטית, אנו משקיעים מאמץ רב בפעילות לצמצום השימוש במים ובמחזור מים לצרכי ניקיון.

## צריכת אנרגיה לפעילויות יצור

אנו רואים חשיבות רבה בצמצום צריכת האנרגיה שלנו, וזאת בין היתר מכיוון שהדבר מאפשר צמצום פליטת מזהמים וגזי חממה אל האוויר והפחתת טביעת הרגל הפחמנית של החברה.

צריכת אנרגיה מורכבת מארבעה מקורות עיקריים: חשמל, גפ"מ (גז פחמני מעובה), סולר לצרכי ייצור וגז טבעי (בו נעשה שימוש בעיקר במפעלי החברה בחו"ל).

במרבית מפעלי החברה מתבצע אחת לשנה סקר צריכת אנרגיה, שבו נבדקת צריכת האנרגיה של היחידה העסקית תוך תכנון תוכנית חיסכון עתידית. להלן חלק מן הפעולות שננקטו במפעלינו במטרה לחסוך בצריכת האנרגיה:

- מחלבת יטבתה משתמשת בגז הנפלט ממתקן טיפול השפכים בשטחה. הגז מחליף שימוש באנרגיה פוסילית נרכשת בהיקף השווה ערך ל-260 טון מזוט.
- מפעל הקפה ברומניה הפחית את צריכת החשמל שלו ב-10% עקב תהליכי התייעלות.
- מפעל הממתקים חסך יותר מ-10% מצריכת החשמל בעקבות פרויקטים שונים, בניהם: בידוד מיכלי שוקולד, ייעול מערכות הקירור במפעל, בידוד מיכלי מים חמים למניעת "בריחת" חום, החלפת מערכות מיזוג אוויר למערכות חסכוניות ועוד.
- מפעל הסלטים הפעיל מספר שיפורים שהביאו לחסכון ניכר בצריכת החשמל כמו ניצול חום שיורי של מערכות קירור במקום שימוש באנרגיה ישירה (גז).
- במחלבת אחיהוד ובמפעל הקפה בצפת הושם דגש על נושא תאורה חסכונית וחסכון בשימוש בתאורה היכן שאין בה צורך וטיפול במקורות שגרמו לבזבוז אנרגיה.
- במפעל הקפה בצפת יצא לדרך פרויקט לשריפת פסולת קפה, הפרויקט צפוי להוביל לחיסכון של כ-70% בצריכת הדלק הגולמי במפעל.
- במחלבת אחיהוד מוקם מתקן אנארובי לטיפול בשפכים.
- כחלק מפעילותו של המתקן ייווצר ביו-גז אשר ינוצל להסקת דודי הקיטור, ויחליף כ-30% מצריכת הגפ"מ של המפעל.

מפעלי הקבוצה בישראל הציבו לעצמם יעד לשימוש במים לשנת 2008, ואנו גאים לציין כי השימוש בפועל היה 95% מהיעד שהוצב. בסך הכול נרשם קיטון של בין 3% ל-25% בצריכת המים בכלל יחידות הקבוצה בהשוואה לשנת 2007. חלק מהיחידות צמצמו את צריכת המים בצורה משמעותית ושלוש מהן אף השכילו להשתמש במים הנוצרים בתהליכי הייצור לשימושים אחרים כמו ניקיון.

יחידותינו העסקיות שמות דגש על מדידת צריכת המים והכנת תוכניות לחיסכון במים.

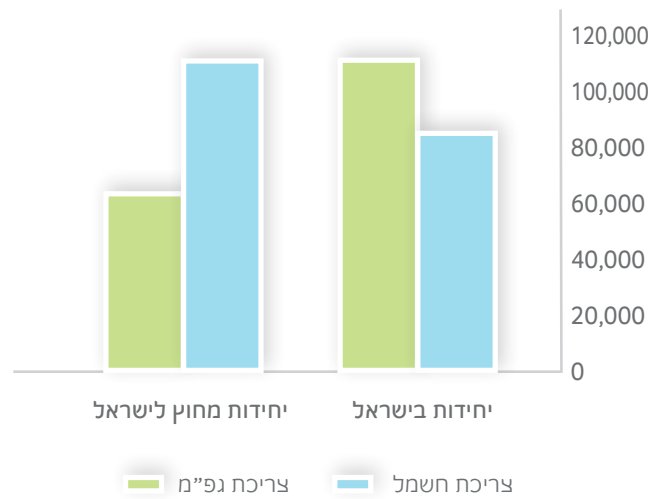
### להלן מספר דוגמאות:

- מפעל הסלטים בכרמיאל הציב מוני מים ברחבי המפעל, ביצע פרויקטים של אופטימיזציה בתהליכים המשתמשים במים, ומיסד תהליך של בקרה צמודה וניהול של משאב חשוב זה. **המפעל הציג השנה חסכון של 17% בצריכת המים בהשוואה לשנה שעברה.**
  - במחלבת יטבתה משתמשים במים מותפלים לצורכי ניקיון, כמות העומדת על כ-1500 ממ"ק בשנה. **המחלבה הצליחה לחסוך השנה 10% בצריכת המים לעומת שנה שעברה.**
  - מפעל הקפה בצפת ממשיך להציג חסכון בצריכת המים. **השנה חסך המפעל 19% מצריכת המים בהשוואה לשנה שעברה, הודות לפרויקטים קיימים ולפרויקט חדש של איסוף מי העיבוי ממתקן לריכוז תרמי, ושימוש חוזר בהם לקירור אטמי משאבות.**
  - מפעל הקפה ברומניה החל לעסוק במדידת צריכת מים, דבר שלא התקיים בעבר, וכך **הצליח לחסוך יותר מ-25% מצריכת המים במפעל בהשוואה לשנה הקודמת** בעיקר בעזרת צמצום נזילות.
- בהשוואת צריכת המים לטון מוצרים שיוצרו במהלך השנה, הצריכה ירדה מ-10.2 טון מים לטון מוצר בשנת 2007 ל-8.5 טון מים לטון מוצר בשנת 2008.

שלא דווחו בשנים הקודמות, דבר אשר מקשה על ההשוואה בין השנים. כפי שניתן לראות בתרשים, ב-2008 עלתה מעט צריכת החשמל, ולעומתה חלה עליה גבוהה בצריכת הגפ"מ. חשוב לציין בהקשר זה כי מעבר משימוש בחשמל לשימוש בגז תורם לשמירה על איכות האוויר.

בבחינת צריכת האנרגיה לטון מוצרים המיוצרים בארגון נראה כי צריכת האנרגיה עלתה בשנת 2008 לעומת שנת 2007. קבוצת שטראוס שמה לה ליעד לשפר את הביצועים בתחום זה בשנים הבאות.

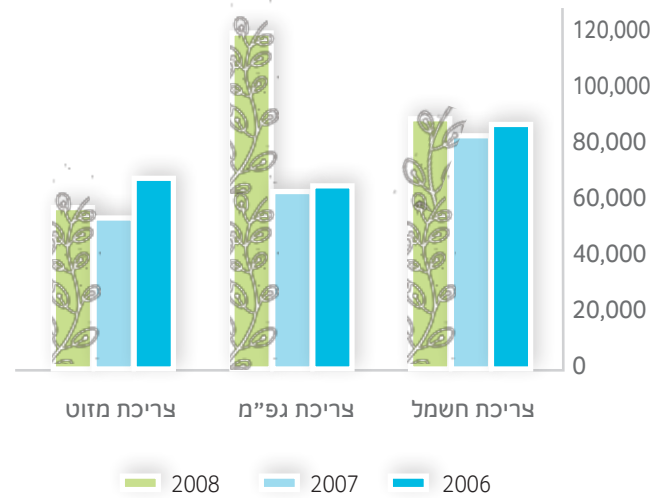
#### צריכת אנרגיה קונצרנית לשנת 2008 (אלפי קו"ט לשנה)



הגרף לעיל מציג את סך צריכת האנרגיה הקונצרנית בחלוקה של יחידות הממוקמות בישראל לעומת אלה הממוקמות בחו"ל (אירופה וברזיל). ניתן לראות כי בסה"כ צריכת החשמל במפעלינו בחו"ל גדולה מזו של היחידות בישראל. לעומת זאת בחלוקת צריכת האנרגיה לטון המוצרים המיוצרים בכל אזור, צריכת החשמל בחו"ל נמוכה יותר לטון מוצרים מיוצרים: 0.33 אלפי קו"ט לטון מוצרים מיוצרים בחו"ל לעומת 0.59 בישראל.

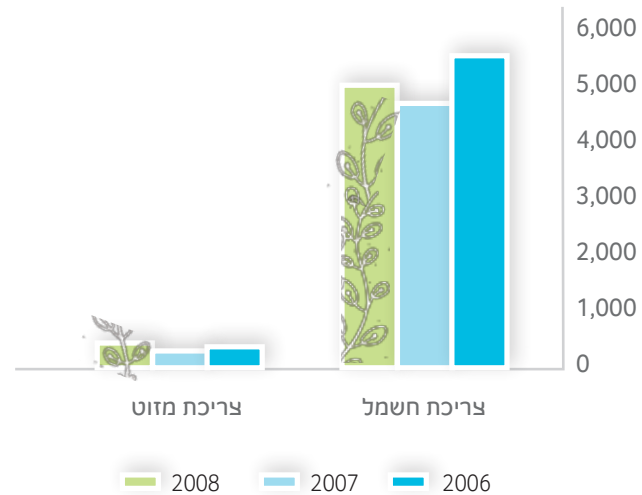
בגרף הבא מוצגת צריכת האנרגיה במפעלים בשנים 2006-2008.

#### צריכת אנרגיה - ישראל (אלפי קו"ט לשנה)



הגרף מציג צריכה של מספר סוגי אנרגיה שונים (חשמל, גפ"מ ומזוט) באלפי קילו-וואט, ומייצג את הפעילות בישראל בלבד. חשוב לציין כי בשנת 2008 נוספו נתונים של מספר יחידות

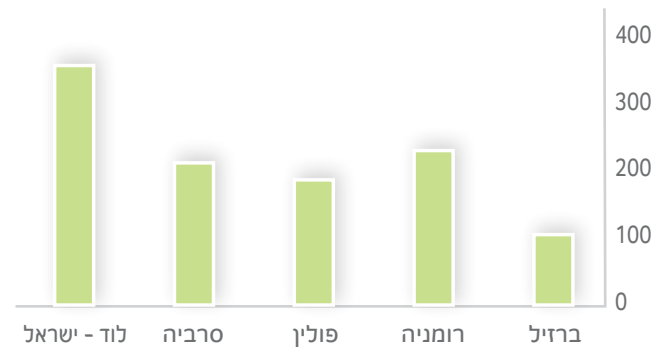
#### צריכת אנרגיה - ישראל (קו"ט לטון מוצרים לשנה)





נתון מעניין נוסף הוא השוואה של צריכת החשמל ביצור מוצרי קפה קלוי טחון בין היחידות השונות בעולם, כפי שמובאת בגרף הבא:

**צריכת חשמל לטון מוצרים מיוצרים (2008) - מפעלי קפה קלוי טחון (קו"ט לטון מוצר)**



מהנתונים עולה שונות גדולה בין היחידות השונות המייצרות מוצרי קפה קלוי. בשנים הקרובות יעשה מאמץ לבצע למידה ארגונית בתחום ניצול האנרגיה ביחידות השונות לצורך שיפור כולל בביצועים בתחום, תוך אימוץ פתרונות קיימים ביחידה אחת ליחידות נוספות.

במבט אל העתיד, אנו מכירים ביתרון המשמעותי של שימוש באנרגיה אלטרנטיבית (אנרגיה סולרית, אנרגיית רוח וכדומה), ופועלים על מנת להנהיג טכנולוגיות אלה באחרי הייצור שלנו. במקביל, אנו מגדירים יעדים עבור האתרים השונים ועבור הארגון כולו על מנת להפחית את צריכת האנרגיה באופן כללי ואת צריכת החשמל במיוחד.

## הפחתת זיהום אוויר

תהליכי הייצור במפעלינו דורשים שימוש באנרגיה לצורך קלייה, אפייה ותהליכים אחרים הכוללים שימוש בחום. המפעלים נוהגים להשתמש בחשמל, בגז פחממני מעובה (גפ"מ) ובנפט גולמי לצורך הפעלת תנורים שונים ודוודי קיטור.

מפעלי הקבוצה בחו"ל משתמשים בגז טבעי לצורכי תהליכי הייצור, דבר המפחית באופן משמעותי את זיהום האוויר. בישראל נושא

השימוש בגז טבעי טרם הוטמע והדבר חלוי בתשתיות שהמדינה תעמיד לרשות מפעלים.

מפעלי הקונצרן בחו"ל משתמשים כיום בלמעלה מ-7 מיליון מטר קוב של גז. בעתיד נבצע מעקב גם אחר צריכת הגז הטבעי ונשתדל להפחית גם צריכתו.

כאשר נעשה שימוש בדלקים וחשמל נפלטים מזהמים שונים אל האוויר (חלקיקים, חנקן דו-חמצני NO<sub>2</sub> וגופרית דו-חמצנית SO<sub>2</sub>). ארובות המפעלים מנוטרות לפחות אחת לשנתיים, ופעולות שונות מתבצעות על מנת לצמצם את הפליטה אל האוויר: שימוש בתוספים ייחודיים בתהליכי העבודה, שיפור תפקודם של מיכלי הקיטור, שימוש מופחת בנפט ובדלקים אחרים ותחזוקה נאותה של המתקנים.

## טיהור שפכים

במרבית ממפעלי הקונצרן, הממוקמים ברובם בישראל, נושא השפכים הוא המשמעותי ביותר בבחינת ההיבטים הסביבתיים של הארגון.

למפעלי הקפה הקלוי טחון (בארץ ובחו"ל) השפעה קטנה על היבט סביבתי חשוב זה, למרות גם שם יש לטפל בשפך לנהרות ובבארות מים הממוקמים בחלק מיחידותינו מחוץ לישראל. מטבע הדברים, השפכים הנוצרים במפעלי יצור מזון דורשים טיפול בעומס אורגני משמעותי. יחידות הארגון מטפלות בשפכים על ידי הקמת מתקני טיהור ייעודיים במפעלים, ועל ידי העברת מי שפכים למתקני טיהור אזוריים. במהלך הטיפול בשפכים נוצרות בוצות אותם המפעלים מעבירים בעיקר למחזור (מזון בעלי חיים) ובחלק מן המקרים להטמנה.

המפעלים נדרשים לציית לדרישות קפדניות מטעם הרשויות, ופועלים למטרה זו באמצעות ביסוס מערכת של בדיקות השפכים המועברים לטיפול הרשויות.

להלן דוגמאות לפעילויות בהקשר זה:

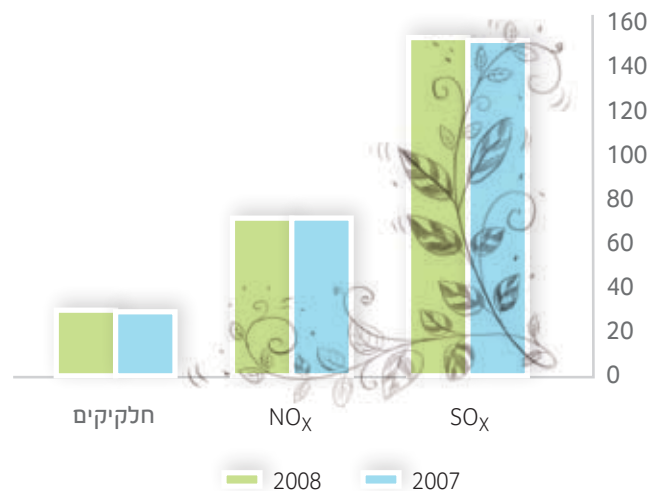
- **מחלבת אחיהוד** - הוקם מתקן מיוחד לטיהור שפכים בעלות של 2 מיליון דולר, אשר אמור לתת מענה לבעיית החומרים האורגניים והשמנים בשפכי המחלבה.
- **מפעל הממתקים** - מתקן הטיהור עבר תהליך שדרוג ושיפוץ במהלך 2008 ומתוכנן לעבור שיפורים נוספים בשנת 2009.
- **מפעל יד מרדכי** - מערכת טיהור השפכים נמצאת בתהליכי תכנון סופיים.

התרשים להלן מתאר את הפליטה של מזהמים עיקריים לתוך השפכים (טון מזהמים לשנה). מזהמים אלה מייצגים את החומרים האורגניים המועברים אל השפכים.

המונחים COD (צריכת חמצן לצורכי פירוק כימי של חומר אורגני) ו-BOD (צריכת חמצן לצורך פירוק ביולוגי של חומר אורגני) מתארים את כמות החומר האורגני בשפכים ומייצגים את מידת הזיהום הנפלט ע"י המפעל. ערכי ה-TSS (סך כל מוצקים המומסים בשפכים) מתארים את כמות המוצקים בשפכים. המטרה היא לצמצם חומרים אלה בשפכים.

הגרף הבא מתאר את פליטות המזהמים העיקריים לאוויר, כתוצאה משימוש באנרגיה, ביחידות של טון מזהם לשנה. בבחינת התוצאות לשנת 2008, נמצא כי הן כמעט זהות לאלה של שנת 2007 (ההבדלים הקלים נובעים מהכללת נתוני המפעלים בחו"ל, שרובם משתמשים בגז טבעי ולכן השפעתם על הזיהום פחותה).

מזהמי אויר (פעולות יצור) - טון לשנה



## חומרים מדללי שכבת האוזון

נוזלי קירור הם חומרים חיוניים המשמשים בתעשיית המזון. ניתן למצוא אותם במערכות קירור שונות ובמזגנים משרדיים, אך מרבית נוזלי הקירור שנעשה בהם שימוש באתרינו מצויים במערכות הקירור הנמצאות בשימוש על ידי המחלבות ובמחסני הענק שבמרכזי ההפצה. כיום עדיין נעשה שימוש בפריאון 22, גז הגורם לדילול שכבת האוזון, ואנו פועלים בימים אלה להחלפתו בגזים ידידותיים יותר לשכבת האוזון.

השנה, הצבנו לעצמנו יעד לאיסוף נתונים אמין מכל היחידות המשתמשות בגזי הקירור. כתוצאה מכך למדנו כי בשנת 2008 הוספו 19 טון פראון למערכות הקירור בכלל היחידות (בארץ ובחו"ל). נתונים אלה מציגים עלייה לעומת השנים הקודמות (כ-10 טון בשנת 2006 ו-6.7 טון בשנת 2007), אשר מוסברת בדיווח מקיף יותר של היחידות.



החקיקה המקומית במפעלינו באירופה מחייבת את היחידות ביעדי מחזור מוגדרים של רוב סוגי הפסולת הנמצאת במפעלים. בשנת 2008 התקדמו יחידותינו העסקיות בפעילות הפרדת הפסולת, איסופה ומחזור. היחידות השונות הוציאו אל הפועל תוכניות מחזור אשר כללו הצבת מיכלים ייעודיים לסוגי הפסולת השונים, איתור מקורות אלטרנטיביים לספיגת פסולת והכשרה אינטנסיבית של עובדים בנושא הפרדת פסולת ומחזור.

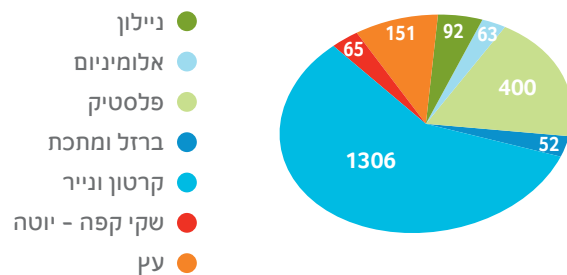
בשנים שעברו המעקב אחר כמויות הפסולת שהועברו למחזור והטמנה לקה בחסר ולא היו ניתן היה לקבל נתונים אמינים בתחום זה. בשנת 2008 חל שיפור משמעותי בבקרה ובדיווחים וחלק מהיחידות החלו לבצע מעקב על הנושא. בשנים הבאות אנו מתכוונים להשלים את ביצוע המעקב ולהפכו לשיטתי.

פסולת המועברת למחזור ושימוש חוזר כוללת פלסטיק, אריזות ריקות ופסולת, קרטון, נייר, עץ ומתכת, כמו גם תוצרי לוואי של התהליכים השונים, כגון שאריות מיצוי קפה, וופלים וכדומה. חלק מפסולת המפעלים משמש כמזון לבעלי חיים, וחוסך את הצורך בקבורת הפסולת ובזבז משאבי קרקע, כשבמקביל הדבר חוסך בשימוש בחומרי גלם חדשים להזנת בעלי החיים.

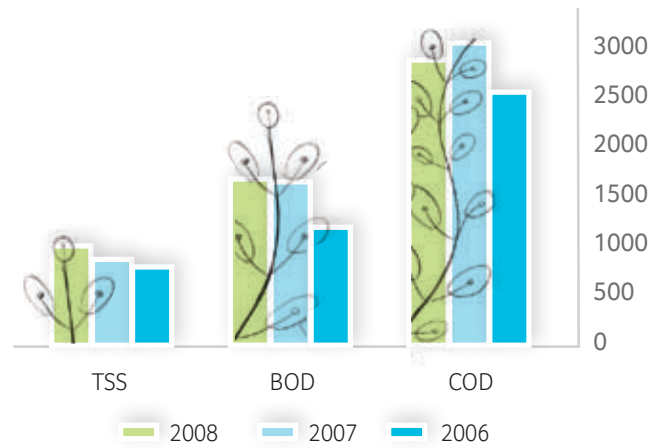
על פי ההערכות, כ-7,500 טון פסולת יוצאים מאתרי הייצור לאתרי קבורה מורשים, וכמות הגדולה מכך פי שישה ויותר (47,000 טון) יוצאת למחזור ולשימוש חוזר.

הגרף הבא מציג את כמויות חומרי האריזה המופנים למחזור סה"כ 2,129 טון. בנוסף חשוב לציין כי למעלה מ-45,000 טון של פסולת מוצרים (מעבר לאריזות - מוצרים פסולים, שאריות ותוצרי לוואי מיצור המוצרים) מופנים למחזור והזנת בעלי חיים.

### מיחזור פסולת אריזות (טון) - 2008



### מזהמים בשפכים (טון לשנה)



מניתוח הנתונים המוצגים בגרף עולה לא עלה בידנו להגיע להישגים משמעותיים בתחום הפחתת המזהמים האורגניים בשנת 2008.

אתגר חשוב נוסף שעומד בפני חלק קטן ממפעלי הקבוצה הינו הפחתת רמת הנתרן בשפכים. הנתרן זורם לשפכים מתמיסות הניקוי בהן אנו משתמשים, המבטיחות את ניקיון הקו ואת איכות מוצרינו. היות ובישראל, השפכים המטופלים מופנים להשקיה חקלאית, קיימת מגבלה על רמת הנתרן המותרת.

אנו צופים כי ההשקעות המשמעותיות שהושקעו בטיפול בשפכים בשנתיים האחרונות יישאו פרי בשנת 2009 וכי שדרוג מתקני הטיהור וחיזוק הבקורות במהלך השנים הבאות יובילו להפחתה משמעותית בכמות המזהמים. על מנת להגיע ליעדים אלה, נקבעו יעדים בתחום זה עבור מנהלי היחידות הגדולות, והם יימדדו בכל הנוגע להישגיהם בהיבט זה.

## טיפול בפסולת

ניהול הפסולת הינו היבט חשוב בהשפעות הסביבתיות של מפעלנו. אנו פועלים לצמצום כמויות הפסולת הנוצרות בתהליכי הייצור שלנו ולניצול הפסולת לשימוש חוזר ולמחזור. באמצעות תכנון מחודש של אריזות מוצרינו אנו מפחיתים את משקל האריזה, וכך מפחיתים גם את משקלה כפסולת, לאחר שהמוצר נאכל.

## פסולת מסוכנת

ככלל, מפעלי שטראוס אינם מייצרים פסולת מסוכנת, ותוצרי הלוואי של פעילויותיהם אינם מסוכנים. במקרים בהם נוצרת פסולת מסוכנת, הדבר נובע משימוש בחומרי ניקוי שפג תוקפם או מחומרי תחזוקה, נורות ניאון, סוללות ומצברים.

בסך הכל, אנו מעריכים שכתוצאה מפעילויותינו, נוצרה כמות של 2.7 טון פסולת מסוכנת במהלך 2008. השנה החלו היחידות באיסוף נתונים על פינוי פסולת זו ולכן הכמות המדווחת בשנת 2008 גבוהה לעומת זו של 2007 (שעמדה על 1 טון). אנו מעריכים כי הנתונים המוצגים כאן מוטים כלפי מטה עקב כשלים במערך איסוף הנתונים. בשנה הבאה, יבוצע שיפור מערך איסוף הנתונים, דבר אשר יאפשר לנו להציג נתונים בעלי רמת אמינות גבוהה יותר.

בהתאם לנדרש בחוק, הפסולת המסוכנת מועברת מאתרי הייצור לאתר הפסולת המסוכנת ברמת חובב, אתר מרכזי לקבורת חומרים מסוכנים באישור הרשויות בישראל. פסולת מסוכנת נאספת ביחידות בצורה מבוקרת, לרבות הסימון הנדרש. אנו שמים דגש אף על אחסון נאות, כך שלא ייגרם זיהום לקרקע ולמאגרי המים.

## שימוש בחומרים מסוכנים

מטבע הדברים, יחידותינו השונות משתמשות בחומרים המוגדרים כמסוכנים לצורך ניקוי ותחזוקה.

בשנת 2008 נאספו נתוני השימוש בחומרים מסוג זה על מנת להציב יעדים לשיפור בשנים הבאות.

בהמשך לפעילות שהתחלנו בה בשנת 2007, גם השנה המשכנו במיפוי החומרים המסוכנים, בזיהוי עמידתנו בדרישות תחיקתיות בסימון חומרים אלה, הצבת שילוט והנחיות כתובות לטיפול בחומרים במקרה של שפך, על מנת למנוע זיהום של הקרקע ושל מאגרי מים.

בכל היחידות בהן נעשה שימוש בחומרים מסוכנים, כמויותיהם מבוקרות ומתאימות לדרישות הרשויות בנושא.

## שימוש בחומרים

חומרי הגלם המשמשים בייצור המוצרים השונים כפופים לבקרה מתמדת ביחידות תכנון הייצור של החברה. באופן טבעי, המטרה היא צמצום השימוש בחומרי גלם גם ממניעים כלכליים, אך באמצעות מטרה זו אנו משיגים אף תועלת ושיפור בתחום איכות הסביבה. שטראוס מיישמת מתודולוגיית ייצור הסכנית - Lean Production, בניסיון לצמצם את צריכת חומרי הגלם והאריזה, תוך שמירה על האיכות והבטיחות של המוצרים.

בשנת 2008 הושג שיפור משמעותי בצריכת חומרי אריזה. הקטנת השימוש בחומרי אריזה הביא לחסכון מחד, ולשמירה על הסביבה מאידך, באמצעות צריכת משאבים קטנה יותר ויצירת פסולת פחותה יותר.

להלן מספר "סיפורי הצלחה" בהקשר זה:

- בפרויקט להפחתת משקל האריזות, הופחת המשקל של אריזות הוופל מ-325 גרם למ"ר ל-300 גרם למ"ר. המשקל של המכסה לעוגה הופחת מ-420 גרם למ"ר ל-400 גרם למ"ר, וכן הופחתו משקלי אריזות מקרטון. הפחתת משקל אריזות אלו הביאו להפחתה של כ-80 טון במשקל חומרי האריזה עבור המוצרים שנכללו בפרויקט. פרויקטים נוספים מתנהלים בימים אלה במטרה להמשיך מגמה זו.

- מפעלי הקפה בישראל התמודדו גם הם עם שינוי אריזות, צמצום משקל אריזה, מתן פיתרון "ריפיל" (מילוי מחדש) בשקית גמישה לצנצנת זכוכית ובכך הפחתת כמות צנצנות הזכוכית וכן הפחתת משקל אריזת השוקולית עקב מעבר מאריזות פח לאריזות פלסטיק. החיסכון בחומרי אריזה עבור המוצרים שנכללו בפרויקט הסתכם בכ-340 טון אריזות.

- שינוי אריזת "שוקולית" כלל גם שינוי עיצוב הקופסא למבנה קוני (צורת קונוס) השינוי הביא גם להקטנת ההשפעות הסביבתיות של שינוע האריזה הריקה, כיוון שכעת ניתן לשנע יותר אריזות ליחידת נפח לעומת האריזה הישנה. במחלבת אחיהוד הופחת משקל אריזות מוצרים והסתכם בחיסכון של כ-36 טון אריזות עבור המוצרים שנכללו בפרויקט.



”מחלקת פיתוח אריזה בקבוצת שטראוס רואה כערך עליון את ההשפעה על איכות הסביבה וסוגיה זו מהווה נתון חשוב בזמן תכנון האריזה.  
אנו שוקדים ללא הרף להפחית את משקל האריזות, להפחית את צריכת האנרגיה בתהליכים השונים ולעבור ככל האפשר לשימוש חומרים ידידותיים יותר לסביבה.”

**שירה רוזן,  
מנהלת פיתוח אריזות,  
שטראוס ישראל**





## טביעת הרגל הפחמנית שלנו

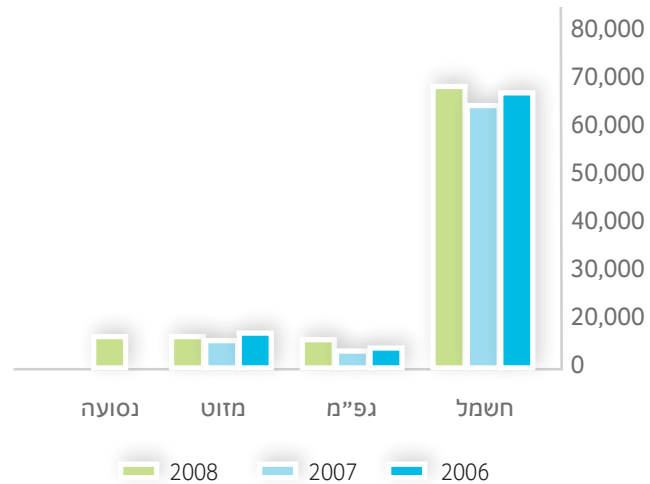
השנה, הצבנו לעצמנו אתגר בתחום זה כאשר הוספנו לחישובי הפליטות גם את נושא הנסועה (צריכת דלק עבור כלי רכב בחברה) שלא התחשבנו בו בעבר. הנסועה כוללת את שינוע המוצרים מהמפעלים למרכזים הלוגיסטיים, מהמרכזים הלוגיסטיים ללקוחות ונסועת רכבים פרטיים.

פליטת גזי החממה על ידי שטראוס ישראל ב-2008 הגיעה ל-120,000 טון במונחים של CO<sub>2</sub> (כולל פעילות הנסועה). מאחר ובשנים קודמות לא נלקחה בחשבון פעילות ההובלה והשינוע, מספר זה גדול יותר לעומת שנים עברו בצורה משמעותית.

שטראוס פועלת בהתמדה לצמצום משמעותי של פליטת גזי החממה, הנגרמת כתוצאה מפעילויותיה השונות. בשלהי שנת 2008 הוחלט על הצבת יעד זה כחלק מיעדי התפעול בישראל עבור שנת 2009.

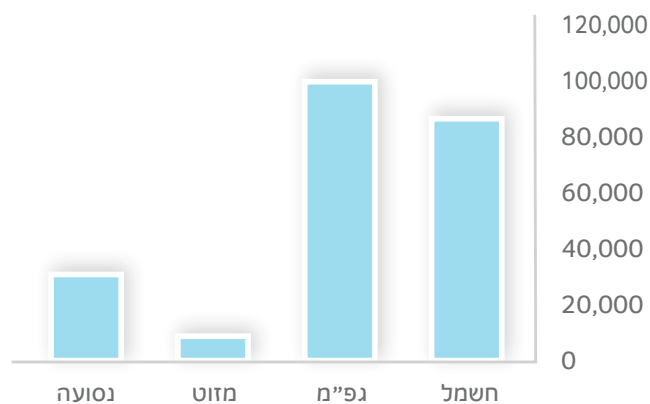
אנו מודעים להשפעות של פעולות הייצור וההובלה שלנו על ההתחממות הגלובלית ועל השינוי באקלים, ומודעים גם להשפעתם של שינויים אלה על פעילויות מפעלינו: עליית מחירי חומרי הגלם בעקבות שיטפונות, גלי חום ושאר אירועי טבע, צמצום פעולות הייצור עקב דלדול מקורות המים הנקיים, העלייה בעלויות הייצור עקב העלייה במחירי החשמל ועוד.

**פליטת גזי חממה (ישראל) עפ"י מקורות - מבוטא בטון CO<sub>2</sub>**



הגרף הבא מיצג את טביעת הרגל הפחמנית של כלל יחידות הארגון. הצבנו לעצמנו יעד לצמצם את טביעת הרגל הפחמנית ככל שניתן בשנים הבאות.

**פליטת גזי חממה (מבוטא בטון CO<sub>2</sub>) - כלל החברה 2008**



האתגר העיקרי העומד לנגד עינינו הוא צמצום פליטת גזי החממה ממקורות ישירים (דלקים ותהליכי שריפה) וממקורות עקיפים (חשמל). הצמצום יושג על ידי ייעול תהליכי הייצור והשימוש באנרגיה, ייעול תהליכי ההובלה ושינוי מודעותם של עובדינו לנושא.

בנטרול פעילות הנסועה, פליטת גזי החממה מפעילויות הייצור בשנת 2008 עומדת על מעט יותר מ-95 אלף טון, המבוטא ב-CO<sub>2</sub>.

העלייה לעומת שנת 2007 מוסברת הן בדיווח נוסף של יחידות בישראל שלא דיווחו בשנה שעברה והן בהעדר יעדים ברורים בנושא ומדידה לצורכי שיפור, דבר שהחל להיות מוטמע בשנת 2009 ביעדי התפעול בישראל.

**פליטת גזי חממה (ישראל - מבוטא בטון CO<sub>2</sub>) בנטרול פעילות הנסועה**



בגרף הבא מוצג פירוט של פליטות גזי החממה ע"פ מקורות הפליטה (עבור יחידות בישראל בלבד):



## חדשנות סביבתית - מפעל קפה נמס צפת דואג לסביבה ירוקה יותר

נהוג עד היום ותיחסך כמחצית מכמות המזוט שנרכשה ע"י המפעל. המניע לתהליך היה הרצון לחסוך בעלויות המזוט ושינועו למפעל, וחסכון בעלות שינוע הפסולת לאתרי ההטמנה. במקביל, בהיבט הסביבתי, פליטת הזיהום תהא קטנה יותר הן מהארובות והן ממשאיות, וכמו כן ניצור פחות פסולת ונטמין פחות פסולת בקרקע. ערך מוסף משמעותי לפרויקט הינו צמצום הרעש באזורי המגורים בו ממוקם המפעל.

בימים אלה מקים מפעל הקפה בצפת דוד קיטור שיפיק אנרגיה מפסולת קפה וזאת במקום הפקת אנרגיה משימוש בדלקים מזהמים.

פסולת הקפה, שעד היום הועברה להטמנה, תועבר לתוך דוד ייעודי שתוכנן ע"י מהנדסי המפעל. החום שיווצר מתהליך השרפה ינותב להפקת קיטור לצורכי המפעל. בצורה זו, הקיטור לא יופק על ידי שריפת מזוט כפי שהיה





אנו מאמינים כי אימוץ גישה של אחריות לסביבה תסייע בשמירה על קיימות סביבתית למען הדורות הבאים, ועל כן, עבורנו צמצום השפעתנו השלילית על הסביבה תוך שיפור מודעותם של עובדינו לסוגיה קריטית זאת מהווים מטרה ואתגר כאחד.

## יעדים לעתיד...

אנו פועלים כל העת על מנת למצוא דרכים לשפר את ביצועינו הסביבתיים, ובין היעדים שבחרנו להתרכז בהם בשנים הבאות:

- הפחתת טביעת הרגל הפחמנית שלנו באמצעות הפחתת הצריכה האנרגטית במפעלינו, הפחתת צריכת הדלק ברכיבנו והפחתת כמויות הפסולת במפעלינו.
- המשך הפחתת משקל אריזות מוצרינו.
- ביסוס והרחבת מערכת הניהול הסביבתי בארגון.
- הטמעת והעמקת תרבות לאיכות סביבה בקרב עובדינו, ספקינו ולקוחותינו.



# יעדים לעתיד







## הצרכנים שלנו

- להמשיך ולשפר את מוצרינו לשביעות רצונם של הצרכנים
- להגדיל את מגוון המוצרים שאנו מציעים לצרכנינו, תוך שימת דגש מתאים על תחום הבריאות
- לשפר את ערכם התזונתי של מוצרינו ואת הסימון על אריזותיהם
- להעניק לצרכנינו את השירות הטוב ביותר
- להפחית את כמות המשברים, תלונות הצרכנים ואירועי אי שביעות הרצון
- להקפיד על שיווק, פרסום והעברת מסרים צרכניים בצורה אחראית



## השותפים העסקיים שלנו

- לשמור על תהליכי מיקור-חוך ורכש איתם
- לפתח תהליכים להערכת ביצועיהם החברתיים והסביבתיים של ספקינו ולהשפיע עליהם לדבוק באחריות חברתית וסביבתית
- ליצור קבוצה מגוונת של ספקים ושותפים עסקיים לתמוך בספקים ובנותני שירותים מקומיים ומהפריפריה
- להמשיך לנהל את עסקינו ויחסינו עם שותפינו ביושרה

## האנשים שלנו

- לספק סביבת עבודה מגוונת
- לגייס, לתגמל ולקדם בצורה הוגנת ושוויונית להגביר את הגיוון וההכללה
- לפעול לשיפור תנאי הבטיחות במתקנינו ולהגביר את הכשרת העובדים ומודעותם לנושאים אלה
- לצמצם את כמות תאונות העבודה
- להגן על זכויות העובדים, להתייחס אליהם בכבוד ולסייע בצמיחה אישית ופיתוח הקריירה
- להיות תמיד מקום העבודה הטוב ביותר שאנו יכולים להיות



## הסביבה

- לשפר את ביצועינו הסביבתיים ולצמצם את השפעתנו השלילית על הסביבה בכל תחום רלוונטי
- ליצור תהליכים ושיטות שיאפשרו לנו לנטר ולנהל את השפעתנו על הסביבה
- לשפר את ביצועינו על ידי צמצום פליטת מזהמים אל האוויר, צמצום הרעלים בביוב, הפחתת צריכת האנרגיה והפחתת גזי החממה



## החברה בה אנו חיים, הממשלה ובעלי המניות

- לציית לחוק בכל מקום בו אנו פועלים
- להיות שחקנים הוגנים וישרים בכל השוקים בהם אנו פועלים
- להמשיך להשתפר, להתפתח ולחדש, על מנת להמשיך וליצור ערך עבור בעלי המניות שלנו



## הקהילות שלנו

- לבנות וליישם מדיניות ממוקדת ואחידה להשקעה בקהילה, המבוססת על הפרופיל העסקי והחזון שלנו
- להשתמש בעוצמתנו ובהשפעתנו על מנת לסייע בשיפור העולם וחייהם של האנשים שחיים בו, בפרט בתחומי הפעילות והמומחיות שלנו
- להקים מנגנונים שיאפשרו לנו לנטר, להעריך ולנהל בצורה טובה יותר את השפעת פעולותנו והשקעתנו בקהילה



## תקשור דו"ח האחריות התאגידית שלנו למחזיקי העניין

אנו רואים בדו"ח האחריות התאגידית שלנו ערוך ליצירת דיאלוג עם מחזיקי העניין השונים שלנו בנוגע לכל הסוגיות הרלוונטיות בתחומים השונים של האחריות התאגידית שלנו. בד בבד דו"ח זה מאפשר לנו להציג את הישגינו ולבנות יעדים ותוכניות לשיפור.

בכוונתנו לתקשר סוגיות אלה בצורה יעילה באמצעות דיאלוג פתוח הכולל תקשורת הדדית ומשוב, הן באופן פנימי והן כלפי חוץ, לכל מחזיקי העניין השונים, ובהתאם לכל קהל יעד רלוונטי.

דו"ח האחריות התאגידית שלנו יתוקשר בקבוצה, החל מהדירקטוריון והנהלת הקבוצה, ומשם, לצוותי הניהול בכל היחידות העסקיות. בדיונינו על הדוח עם כל קבוצה או פורום, נדגיש את סוגיות המפתח הרלוונטיות לכל קהל יעד ספציפי, נציג את מסקנותינו ונמשיך בדיאלוג פתוח לצורך ניתוח הישגים, המטרות לשיפור ותוכניות העבודה לעתיד.

כלפי חוץ, נציג את דו"ח האחריות התאגידית שלנו למחזיקי עניין חיצוניים, לרבות בעלי המניות, שותפינו העסקיים ברחבי העולם, ארגונים חברתיים וכלל הציבור באמצעות התקשורת.

אנו מייחסים חשיבות רבה למשוב, ומזמינים את כל קוראינו להעביר אלינו את דעותיהם והערותיהם החשובות בנוגע לכל הסוגיות המפורטות בדו"ח זה.



אופן יצירת הקשר במקרה של שאלות/הערות  
בנוגע לדו"ח זה:

מיכאל אבנר, סמנכ"ל בכיר ויועץ משפטי ראשי,  
מנהל אחריות תאגידית  
קבוצת שטראוס בע"מ  
רח' הסיבים 49  
פתח תקווה 49517  
ישראל  
03-6752499  
[liat.askari@strauss-group.com](mailto:liat.askari@strauss-group.com)



# תוכן אינדקס ה-GRI

## חלק 1: פרופיל

פרופיל	תיאור	עמוד	פרופיל	תיאור	עמוד
<b>1</b>	<b>אסטרטגיה וניתוח</b>		<b>3.8</b>	הבסיס לדיווח על מיזמים משותפים, חברות-בנות, מתקנים בחכירה, פעולות במיקור חוץ, ומיזמים אחרים אשר עשויים להשפיע משמעותית על ההשוואה בין התקופות השונות ו/או בין הארגונים	N/A
<b>1.1</b>	הצהרת מקבל ההחלטות הבכיר ביותר בארגון	8-11	<b>3.9</b>	טכניקות למדידת נתונים ובסיס החישובים, לרבות הנחות וטכניקות שעומדים בבסיס ההערכות שבוצעו לצורך איסוף המדדים ושאר המידע בדו"ח זה. הסבר לגבי החלטות שלא ליישם, או לסטות משמעותית מפרוטוקול מדדי GRI	4
<b>1.2</b>	תיאור השפעות, סיכונים והזדמנויות עיקריות	36-39	<b>3.10</b>	הסבר על ההשפעה של כל הצגה מחדש של מידע מדו"חות קודמים והסיבות להצגה מחדש (לדוגמה: מיוזמים/רכישות, שינוי של שנות/תקופות הבסיס, אופי העסק, שיטות מדידה)	N/A
<b>2</b>	<b>פרופיל ארגוני</b>		<b>3.11</b>	שינויים מהותיים ביחס לתקופות דיווח קודמות מבחינת ההיקף, התכולה או שיטות המדידה שהוחלו על הדו"ח	4
<b>2.1</b>	שם הארגון	בכריכה, 4	<b>3.12</b>	טבלה המגדירה את מיקום הדיווח אודות האינדקס של GRI	150
<b>2.2</b>	מותגים, מוצרים ו/או שירותים עיקריים	15-27	<b>3.13</b>	מדיניות לגבי בקרה חיצונית לדו"ח ויישומה בדו"ח	N/A
<b>2.3</b>	מבנה תפעולי של הארגון, לרבות אנפים עיקריים, חברות פעילות, חברות-בנות ומיזמים משותפים	35	<b>4</b>	<b>ממשל תאגידי, התחייבויות ומחויבויות</b>	
<b>2.4</b>	מיקום ההנהלה הראשית	בכריכה	<b>4.1</b>	מבנה הממשל התאגידי בארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון, האחראיות למשימות ספציפיות כגון קביעת אסטרטגיה או פיקוח על פעילות הארגון	51-55
<b>2.5</b>	מספר המדינות בהן הארגון פועל, שמות המדינות בהן קיימת פעילות מרכזית או המדינות הרלוונטיות במיוחד לסוגיות הקיימות הכלולות בדו"ח	19-21	<b>4.2</b>	האם יו"ר הדירקטוריון הוא גם מנהל בחברה?	53
<b>2.6</b>	סוג הבעלות ומבנה חוקי	35	<b>4.3</b>	מספר החברים בדירקטוריון שהנם עצמאיים/חיצוניים	53
<b>2.7</b>	שווקים בהם מתקיימת פעילות (כולל התפלגות גיאוגרפית, מגזרים וסוגי לקוחות/מוטבים)	15-27	<b>4.4</b>	מנגנונים באמצעותם יכולים בעלי המניות והעובדים להגיש המלצות או הצעות לדירקטוריון	53
<b>2.8</b>	היקף הפעילות של הארגון המדווח	15-27	<b>4.5</b>	הקשר בין התגמול לחברי הדירקטוריון וחברי ההנהלה הבכירה (לרבות הסדרי פרישה) לבין ביצועי הארגון (כולל ביצועים חברתיים וסביבתיים)	53-54
<b>2.9</b>	שינויים מהותיים במהלך תקופת הדיווח בנוגע לגודל, מבנה או בעלות	34	<b>4.6</b>	תהליכים המאפשרים לדירקטוריון לוודא כי נמנעים ניגודי אינטרסים	60, 53-55
<b>2.10</b>	פרסים\אותות שהתקבלו בתקופת הדיווח	103, 49	<b>4.7</b>	תהליכים לקביעת כישוריהם ומומחיותם של חברי הדירקטוריון להכוננת אסטרטגיית הארגון בנושאים כלכליים, סביבתיים וחברתיים	53-55
<b>3</b>	<b>פרמטרים לדיווח</b>				
<b>3.1</b>	תקופת הדיווח (לדוגמה שנת כספים/שנה אזרחית) עבור המידע המדווח	4			
<b>3.2</b>	תאריך הדו"ח האחרון העדכני ביותר	4			
<b>3.3</b>	מחזור הדיווח (שנתי, דו-שנתי וכו')	4			
<b>3.4</b>	אופן יצירת קשר לשאלות בנוגע לדו"ח או תוכנו	149, כריכה			
<b>3.5</b>	תהליך הגדרת תוכן הדו"ח	4			
<b>3.6</b>	תכולת הדו"ח (לדוגמה: מדינות, חברות-בת, מיזמים משותפים)	4			
<b>3.7</b>	תיאור מגבלות ספציפיות על היקף או תכולת הדו"ח	4			



פרופיל	תיאור	עמוד
4.13	שותפויות בארגונים (כגון איגודים מקצועיים של הענף בו פועל הארגון) ו/או ארגוני תמיכה ארציים/בינלאומיים שבהם הארגון מחזיק בעמדות בגופי שליטה; משתתף בפרויקטים או בוועדות; מעניק מימון מהותי מלבד דמי החבר הרגילים; או רואה בחברות בארגון אלמנט אסטרטגי.	121, 81, 55
4.14	רשימת קבוצות מחזיקי עניין שהארגון מנהל עמן דיאלוג	36-40
4.15	בסיס לזיהוי ובחירה של מחזיקי עניין עמם מנהל דיאלוג	36-40
4.16	גישה לדיאלוג עם מחזיקי עניין, לרבות תדירות הדיאלוג על פי סוג ועל פי קבוצת מחזיקי העניין	36-40
4.17	נושאים ועניינים עיקריים אשר הועלו באמצעות דיאלוג עם מחזיקי העניין, וכיצד הגיב הארגון בנוגע לנושאים ועניינים עיקריים אלה, לרבות באמצעות הדיווח של הארגון	36-40 60-65 86-88

פרופיל	תיאור	עמוד
4.8	הצהרות מדיניות, קודים אתיים ועקרונות או ערכים שפותחו בתוך הארגון, הרלבנטיים לביצועים הכלכליים, הסביבתיים והחברתיים, וסטטוס היישום של הצהרות אלו	60, 44-48
4.9	נהלים עבור דירקטוריון החברה, על מנת שיפקח על זיהוי וניהול הביצועים הכלכליים, הסביבתיים והחברתיים של הארגון, לרבות סיכונים והזדמנויות רלוונטיים, ומידת העמידה או הציות לתקנים, תקנוני התנהגות ועקרונות מוכרים בינלאומיים	60, 53-55
4.10	תהליכים להערכת ביצועי הדירקטוריון, במיוחד בנוגע לביצועים כלכליים, סביבתיים וחברתיים	55
4.11	הסבר כיצד מיושם בארגון עקרון הזהירות (precautionary principle) - לדוגמה גישת הארגון לניהול סיכונים בפיתוח והשקת של מוצרים חדשים	55
4.12	הצהרות, עקרונות או יוזמות אחרות שפותחו מחוץ לארגון בנושאים כלכליים, סביבתיים וחברתיים, אשר הארגון פועל על פיהן או תומך בהן	64-65, 49

## חלק 2: מדיניות ההנהלה

עמוד	תיאור מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות השונות של הארגון	G3 DMA
106	מדיניות ההנהלה בנוגע לזכויות אדם	DMA HR
118	מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות חברתיות של הארגון	DMA SO
74-76	מדיניות ההנהלה בנוגע לאחריות המוצר	DMA PR

עמוד	תיאור מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות השונות של הארגון	G3 DMA
68	מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות כלכליות	DMA EC
128-129	מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות סביבתיות	DMA EN
96-97	מדיניות ההנהלה בנוגע לזכויות עובדים	DMA LA

## חלק 3: מדדי ביצוע

עמוד	תיאור	מדד ביצוע	עמוד	תיאור	מדד ביצוע
					<b>כלכלי</b>
131-133	חיסכון באנרגיה עקב שיפורים והתייעלות.	EN5			
131-133	יזמות שמטרתן לספק מוצרים או שירותים בעלי ניצולת אנרגיה טובה או כאלה המבוססים על ניצול חוזר של אנרגיה, וצמצום בדרישת האנרגיה עקב יזמות אלה.	EN6	68	שווי כלכלי ישיר שנוצר באמצעות פעילות הארגון, לרבות הכנסות, עלויות תפעול, תגמול עובדים, תרומות והשקעות אחרות בקהילה, רווחים שנתרו ותשלומים לספקי הון ולממשלות.	EC1
131-133	יזמות לצמצום צריכת אנרגיה עקיפה וההפחחות שהושגו.	EN7	138-139, 71	השלכות כלכליות, סיכונים והזדמנויות הקשורים לפעילות הארגון עקב שינוי האקלים.	EC2
130-131	שימוש כולל במים על פי מקור.	EN8	105, 68	פירוט התחייבויות הארגון מבחינת חוכניות הטבות לעובדים.	EC3
N/A	מקורות מים אשר מושפעים משמעותית מהשימוש במים.	EN9	68	סיוע פיננסי משמעותי שהתקבל מהממשלה.	EC4
130-131	נפח כולל ובאחוזים של המים הממוחזרים והמונצלים מחדש.	EN10	102-103	השוואה בין השכר המינימאלי המשולם בארגון לבין שכר המינימום המקומי באזורי פעילות משמעותיים.	EC5
אין	מיקום וגודל הקרקע שבבעלות החברה, הקרקע המוכרת או הקרקע המנוהלת, שנמצאת על או ליד אזורים מוגנים או אזורים שאינם אזורים מוגנים אך הנם בעלי ערך גבוה מבחינת גיוון ביולוגי.	EN11	115, 68	המדיניות, הפרקטיקה והפרופורציה של הוצאות על ספקים מקומיים באזורי פעילות משמעותיים.	EC6
אין	תיאור השפעות מהותיות של פעילויות, מוצרים ושירותים על הגיוון הביולוגי באזורים מוגנים או אזורים שאינם מוגנים אך הנם בעלי ערך גבוה מבחינת גיוון ביולוגי.	EN12	101-102	נהלים לגבי גיוס והעסקת עובדים מקהילות מקומיות ושיעור המנהלים הבכירים שמגיעים מתוך הקהילה המקומית באזורי פעילות משמעותיים.	EC7
אין	בתי גידול מוגנים או משוקמים.	EN13	80-81, 118-125	פיתוח והשפעה של השקעות בתשתיות ושירותים אשר מיועדים בעיקר לטובת הציבור.	EC8
אין	אסטרטגיות, פעילות נוכחית ותוכניות לעתיד לגבי ניהול ההשפעות על הגיוון הביולוגי.	EN14	68	הבנה ותיאור של השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות לרבות היקף ההשפעה.	EC9
אין	מספר הזנים ברשימה האדומה של ארגון IUCN והזנים ברשימת השימור הארצית אשר בתי הגידול שלהם מצויים באזורים המושפעים מפעילות החברה, לפי סדר סכנת ההכחדה.	EN15	136	חומרים שנמצאים בשימוש לפי משקל או נפח.	EN1
			135	אחוז החומרים שבשימוש המהווים חומרי קלט ממוחזרים.	EN2
138-139	פליטה כוללת עקיפה וישירה של גזי חממה לפי משקל.	EN16	131-133	צריכת אנרגיה ישירה על ידי מקור אנרגיה ראשי.	EN3
			131-133	צריכת אנרגיה עקיפה על ידי מקור אנרגיה ראשי.	EN4
					<b>סביבתי</b>

עמוד	תיאור	מדד ביצוע
130-139	עלויות והשקעות כוללות הנוגעות להגנת הסביבה לפי סוג.	EN30
<b>חברתי: סביבת עבודה</b>		
96-106	כוח האדם הכולל על פי סוג ההעסקה, חוזה ההעסקה ואזור.	LA1
105	מספר כולל ושיעור תחלופת העובדים לפי קבוצות גיל, מין ואזור.	LA2
105	הטבות המוענקות לעובדים במשרה מלאה שאינן מוענקות לעובדים זמניים או במשרה חלקית לפי יחידות עסקיות.	LA3
105	אחוז העובדים המכוסים בהסכמי העסקה קיבוציים.	LA4
N/A	תקופות הודעה מוקדמת מינימאליות בנוגע לשינויים ארגוניים מהותיים, והאם הדבר מצוין בהסכמים הקיבוציים.	LA5
109-חלקי	האחוז מכלל כוח האדם המיוצג בוועדות משותפות פורמאליות של ההנהלה והעובדים לענייני בריאות ובטיחות, המסייעות בניטור ובייעוץ לגבי חוכניות בריאות ובטיחות בעבודה.	LA6
111	שיעור תאונות העבודה, מחלות הקשורות לעבודה, אובדן ימי עבודה וחיסורים, ומספר מקרי המוות בגין תאונות עבודה - לפי אזור.	LA7
אין	חוכניות חינוך, הכשרה, ייעוץ, מניעה ובקרת סיכונים המיושמות על מנת לסייע לעובדים, משפחותיהם או חברי קהילה בנוגע למחלות חמורות.	LA8
אין	נושאי בריאות ובטיחות הכלולים בהסכמים רשמיים עם איגודים מקצועיים.	LA9
110-חלקי	מספר שעות הדרכה ממוצע בשנה לכל עובד לפי קטגוריית העובד.	LA10

עמוד	תיאור	מדד ביצוע
138-139	פליטה עקיפה רלוונטית נוספת של גזי חממה לפי משקל.	EN17
138-139	יוזמות לצמצום פליטת גזי החממה וההפחתות שהושגו.	EN18
134	פליטת חומרים מדללי אוזון לפי משקל.	EN19
134	פליטת NOX, SOX וכן פליטות משמעותיות אחרות לאוויר לפי סוג ומשקל.	EN20
130-131	סילוק מים כולל לפי איכות ויעד.	EN21
134-136	משקל פסולת כולל לפי סוג ושיטת סילוק.	EN22
134-135	כמות כוללת ונפח כולל של שפכים משמעותיים.	EN23
136	משקל פסולת שהובלה, יובאה, יוצאה או טופלה ואשר נחשבת למסוכנת על פי אמנת בזל נספחים I, II, III, IV ואחוז מתוך הפסולת שהובלה - שהובלתה בינלאומית.	EN24
אין	זהות, גודל, סטטוס הגנה וערך הגיוון ביולוגי של מאגרי מים ובתי גידול המקושרים אליהם, אשר מושפעים מסילוק וניקוז המים על ידי הארגון המדווח.	EN25
אין	יוזמות לצמצום ההשפעה הסביבתית של מוצרים ושירותים והיקף הפחתת ההשפעה.	EN26
135-136	אחוז מתוך המוצרים שנמכרים וחומרי האריזה שלהם - המוחזרים למפעל, לפי קטגוריה.	EN27
אין	ערך כספי של קנסות משמעותיים וכמות כוללת של סנקציות בלתי כספיות בגין אי ציות לחוקים ותקנות בעניין איכות הסביבה.	EN28
138-139	השפעות סביבתיות מהותיות של הובלת מוצרים וסחורות וחומרים אחרים המשמשים לפעילות החברה וכן של הסעת ונסיעות עובדים.	EN29

עמוד	תיאור	מדד ביצוע
אין	פעילויות שזוהו כבעלות סיכון משמעותי לעבודה כפוייה, ואמצעים שנקטו על מנת לחרום לחיסול העבודה הכפוייה.	HR7
אין	שיעור אנשי סגל הבטיחות אשר הוכשרו במדיניות החברה או נהליה הקשורים לזכויות האדם והרלוונטיים לפעולות החברה.	HR8
אין	מספר כולל של מקרי הפרת זכויותיהן של אוכלוסיות מקומיות והפעולות שנקטו.	HR9
<b>חברתי: החברה</b>		
118-125	אופיין, היקפן ויעילותן של תוכניות ופרקטיקות להערכה וניהול של השפעות פעילות החברה על קהילות, לרבות שלב הכניסה, שלב הפעילות עצמה ושלב היציאה.	S01
60-63, 53-55	שיעור ומספר כולל של יחידות עסקיות אשר נותרו בהיבט של הסיכון לשחיתות.	S02
N/A	שיעור העובדים שעברו הכשרה במדיניות ובנהלים של החברה נגד שחיתות.	S03
אין	פעולות שנקטו בתגובה למקרי שחיתות.	S04
אין	עמדות בנוגע למדיניות ציבורית והשתתפות בפיתוח מדיניות ציבורית ובפעילות שדולות.	S05
אין	ערך כולל של תרומה בכסף ובמוצרים למפלגות פוליטיות, פוליטיקאים ומוסדות קשורים, על פי מדינה.	S06
אין	מספר כולל של הליכים משפטיים בגין התנהלות הפוגעת בתחרות, הגבלים עסקיים ופעולות מונופוליסטיות וחוצאותיהן.	S07
אין	ערכם הכספי של קנסות משמעותיים וכמות כוללת של סנקציות בלתי כספיות בגין אי ציות לחוקים ותקנות.	S08

עמוד	תיאור	מדד ביצוע
105	תוכניות לניהול מיומנויות ולמידה ארוכת טווח התומכות בהתאמתם המתמשכת של העובדים לתעסוקה ומסייעות להם בניהול הפסקת הקריירה.	LA11
105	אחוז העובדים המקבלים באופן קבוע משוב על ביצועיהם וסיוע בפיתוח קריירה.	LA12
96-104	הרכב גופי ההנהלה והתפלגות העובדים לפי קטגוריה מבחינת מגדר, קבוצת גיל, חברות בקבוצת מיעוטים ומדדי גיוון אחרים.	LA13
99	יחס בין משכורת הבסיס של גברים ונשים לפי קטגוריית העובד.	LA14
<b>חברתי: זכויות אדם</b>		
אין	שיעור ומספר כולל של הסכמי השקעה משמעותיים, הכוללים הצהרות בתחום זכויות האדם או אשר נבחנו תוך התייחסות להיבטי זכויות אדם.	HR1
114-117	שיעור ספקים וקבלנים משמעותיים אשר פעילותם נבחנה תוך התייחסות לנושאי זכויות אדם ופעולות שנקטו.	HR2
אין	כמות שעות כוללת של הדרכת עובדים במדיניות ובנהלים הנוגעים להיבטי זכויות האדם הרלוונטיים לפעולות הארגון, לרבות שיעור העובדים שעברו הדרכה.	HR3
אין	כמות מקרים כוללת של אפליה והפעולות שנקטו.	HR4
אין	פעילויות שזוהו ככאלו אשר בהן חופש ההתאגדות והזכות למו"מ קיבוצי עשויים להיות בסיכון משמעותי, והפעולות שנקטו כדי לתמוך בזכויות אלה.	HR5
אין	פעילויות שזוהו כבעלות סיכון משמעותי לעבודת ילדים, ואמצעים שנקטו כדי לחרום לחיסול החופעה של עבודת ילדים.	HR6

עמוד	תיאור	מדד ביצוע	עמוד	תיאור	מדד ביצוע
87	פרקטיקות בתחום שביעות רצון לקוחות, לרבות תוצאות סקרים המודדים שביעות רצון לקוח.	PR5			
90-91	חוכניות הנוגעות לציאות לחוקים תקנים ותקנונים וולונטריים, המתייחסים לתקשורת שיווקית, לרבות פרסום, קידום מכירות וחסויות.	PR6			
אין	כמות כוללת של אירועי אי ציאות לתקנות ותקנונים וולונטריים בנוגע לתקשורת שיווקית לרבות פרסום קידום מכירות וחסויות, לפי סוג התוצאה.	PR7	אין	מספר כולל של מקרי אי-ציאות לתקנות ותקנונים וולונטריים הנוגעים להשפעות בריאותיות ובטיחותיות של מוצרים ושירותים במשך מחזור חייהם, על פי סוג התוצאה.	PR2
אין	מספר כולל של חלונות מבוססות בנוגע לפגיעה בפרטיות הלקוחות ואובדן נתוני לקוח.	PR8	79	סוג המידע על השירותים והמוצרים הנדרש על ידי הנהלים, ושיעור המוצרים והשירותים העיקריים הכפופים לדרישות מידע אלה.	PR3
אין	ערכם הכספי של קנסות משמעותיים בגין אי ציאות לחוקים ותקנות בנוגע לאספקה ושימוש במוצרים ושירותים.	PR9	אין	מספר כולל של מקרי אי ציאות לתקנות ותקנונים וולונטריים הנוגעים למידע על מוצרים ושירותים ולחויבות, לפי סוג התוצאה.	PR4

### חברתי: אחריות מוצר

## קריטריונים לרמות יישום של GRI-G3

+A	A	+B	B	+C	C	רמת היישום
דו"ח עבר בקרה חיצונית	זהה לדרישה ברמה B	דו"ח עבר בקרה חיצונית	יש לדווח על כל הקריטריונים הרשומים עבור רמה C ובנוסף: 1.2 3.9, 3.13 4.13-4.5, 4.17-4.16	דו"ח עבר בקרה חיצונית	יש לדווח על: 1.1 2.1 - 2.10 3.1-3.8	דיווח נדרש לפי G3 בנושא פרופיל החברה
	דיווח בדבר גישת ההנהלה לכל קטגוריית מדדים		דיווח בדבר גישת ההנהלה לכל קטגוריית מדדים		לא נדרש	דיווח נדרש בדבר גישת הנהלה לפי G3
	יש לדווח על כל מדד עיקרי מתוך G3 והתוספות לפי מגזר* - תוך התייחסות מתאימה לעיקרון המהותיות על ידי אחת האפשרויות: (א) דיווח על המדד (ב) הסבר על הסיבה להיעדרו.		יש לדווח על 20 מדדי ביצוע לכל הפחות, כאשר לפחות אחד מהם שייך לכל אחת מהקטגוריות הבאות: כלכלי, סביבתי, זכויות אדם, עבודה, חברה, אחריות מוצר.		יש לדווח על 10 מדדי ביצוע לכל הפחות, כאשר לפחות אחד מהם שייך לכל אחת מהקטגוריות הבאות: כלכלי, סביבתי, חברה.	מדדי ביצוע לפי G3 + מדדי ביצוע ספציפיים למגזר

\* התוספת לפי מגזר בגירסא האחרונה.

# אינדקס UN Global Compact

האינדקס הבא מסביר כיצד עקרונותינו משקפים את עקרונות ארגון ה-UN Global Compact, ומפנה לעמודים הרלוונטיים בדו"ח זה, שבהם ניתן למצוא מידע נוסף על כל נושא.

הפניה צולבת למדדי GRI	היכן ניתן למצוא זאת?	גישת שטראוס	עקרונות UN Global Compact
<b>זכויות אדם</b>			
HR1-9	96-106	אנו מקנים חשיבות רבה לזכויות האדם, בתור הבסיס רב הערך המאפשר לנו לחפקד חברה עסקית. אנו מחויבים לקיום ולתמיכה בכל זכויות האדם שנקבעו בחוק, ורואים בכך חלק בלתי נפרד מחיי היומיום שלנו. אנו גם מאמינים שכחברה רב לאומית, אנו מחויבים לכבד ולעודד את זכויות האדם במדינות בהן אנו פועלים, במסגרת יכולתנו כארגון מסחרי.	1. על עסקים לתמוך ולכבד את ההגנה על זכויות האדם המוגנות בזירה הבינלאומית;
HR1 - 2, HR8	96-106		2. להקפיד שהם אינם נוטלים חלק בפגיעה בזכויות אדם.
<b>תקני עבודה</b>			
HR5; LA4, LA5	105	שטראוס מכירה בזכות העובדים לחופש ההתאגדות ומכבדת זכות זאת - להצטרף לאיגודים מקצועיים ולעסוק במו"מ קולקטיבי. למעשה, חלק גדול מעובדינו משתתפים בפעילות מעין זאת. שטראוס מכבדת את כל הסכמיה והתחייבויותיה כלפי האיגודים המקצועיים.	3. על עסקים לתמוך בחופש ההתאגדות ולהכיר באופן פעיל בזכות למו"מ קולקטיבי;
HR7	106	שטראוס מעולם לא לקחה חלק, ומעולם לא תיקח חלק, בפעולה כלשהי המערבת עבודה בכפייה.	4. חיסול העבודה בכפייה על כל צורותיה;
HR6	101	קבוצת שטראוס אינה מעסיקה קטינים מתחת לגיל העבודה החוקי במדינות בהן היא פועלת. לא נעשה דבר שיפר את זכויותיהם של ילדים, ינצל אותם או יזיק להם בכל דרך שהיא.	5. חיסול בפועל של עבודת ילדים;
HR4; LA2, LA13, LA14	97	בקוד האתי של שטראוס כתוב: "אנו מעניקים הזדמנות שווה לכולם, ומועודים גיוון תעסוקתי והתפתחות אישית". ב-2007 בנתה קבוצת שטראוס את החזון החברתי שלה, המתמקד בגיוון והכללה. בימים אלה אנו נמצאים בתהליך של יצירת תוכנית עבודה מפורטת והגדרת יעדים לשיפור ביצועינו בתחום זה.	6. חיסול האפליה בנוגע לתעסוקה ולעבודה.

הפניה צולבת למדדי GRI	היכן ניתן למצוא זאת?	גישת שטראוס	UN Global Compact עקרונות
<b>סביבה</b>			
4.11	126-141	כיצרנים, אנו מודעים להשפעת כל פעולותינו על הסביבה ולוקחים אחריות מלאה עליהן. אנו מבינים כי אימוץ הגישה של אחריות סביבתית תסייע לשמירה על סביבה בת קיימא למען הדורות הבאים, וחברתנו רואה בצמצום השפעותינו השליליות על הסביבה והגברת מודעות עובדינו לסוגיה זאת יעד ואתגר.	7. על עסקים לחמוך בגישה זהירה אל מול אתגרים סביבתיים;
EN 5-7, EN10, EN13-14, EN18, EN 21-22, EN 26-27, EN30	126-141		8. לנקוט ביוזמות על מנת לעודד אחריות סביבתית גבוהה יותר;
EN2, EN 5 - 7, EN 10, EN 18, EN 26-27	126-141		9. לעודד את פיתוחן והטמעתן של טכנולוגיות ידידותיות לסביבה.
<b>פעילות נגד שחיתות</b>			
SO2-4	53-55,60-63	בקוד האתי שלנו כתוב: "אנו מנהלים את עסקינו תוך מחויבות לשמור על הסטנדרטים הגבוהים ביותר בניהול, תוך קיום ישרה, אמינות, מהימנות, מקצועיות והגינות...". לא התרחשו בחברתנו מקרים כלשהם של שחיתות או שוחד, ותמיד נפעל נגד קיומם של מקרים מעין אלה.	10. על עסקים לפעול נגד שחיתות על כל צורותיה, לרבות סחיטה ושוחד.

## תודות

ברצוננו להודות מקרב לב לכל האנשים שלקחו חלק בהכנת דו"ח זה, ובמיוחד ל:  
אסנת גולן ושרית רוטברט, תקשורת תאגידית  
אריאל שטרית, חשב הקבוצה  
אודי מלמד ורונית שחר, איכות הסביבה  
אורית שירי-דניאל, מולטימדיה  
קרוליין ארנטס ומירב בר, משאבי אנוש  
גדעון מאור, מנהל בטיחות וגיהות  
עמלי מסיקה, שיווק  
מעוז אביב, אגרונום  
עינת ברייטמן-שפירא, קשרי קהילה

וליעצינו:

הילי קריזלר, נעמה פורת ומירון אבידן מקסלמן פיננסיים,  
PriceWaterhouseCoopers ישראל  
שרון ראובני מחברת שר יעוץ והדרכה בע"מ  
עיצוב הדו"ח, סטודיו מרחב: מיכל מרחב, דוד גולדשטיין ושני רוזנברג  
איורים: אורית ברגמן

לסיום, אנו מעוניינים להודות לכל מחזיקי העניין שלנו ולכל קוראי דו"ח זה.  
אנו מקווים שדו"ח זה יסייע לשיפור הדיאלוג שלנו עמכם, מה שיביא אותנו להיות  
חברה טובה יותר.





