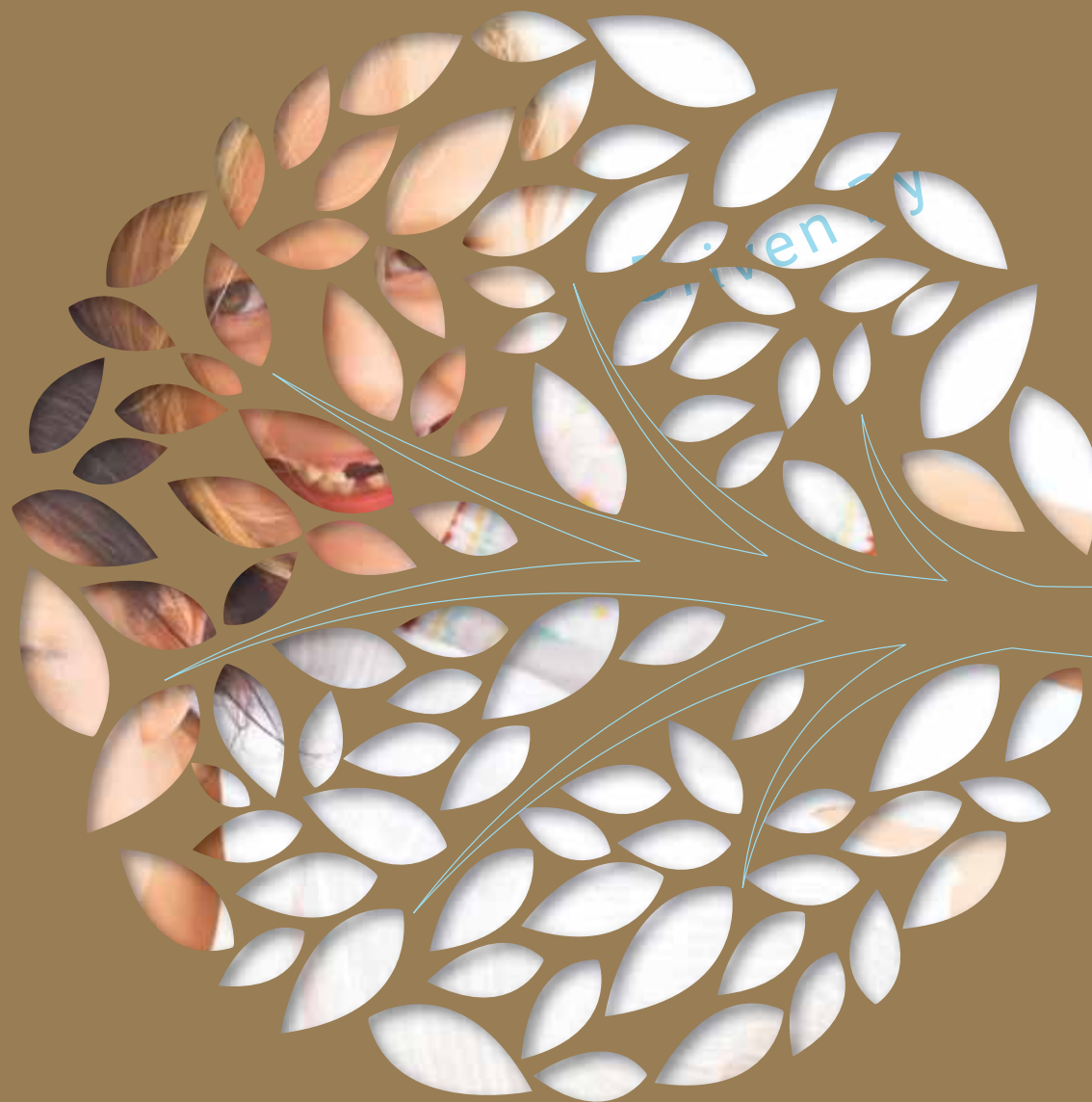


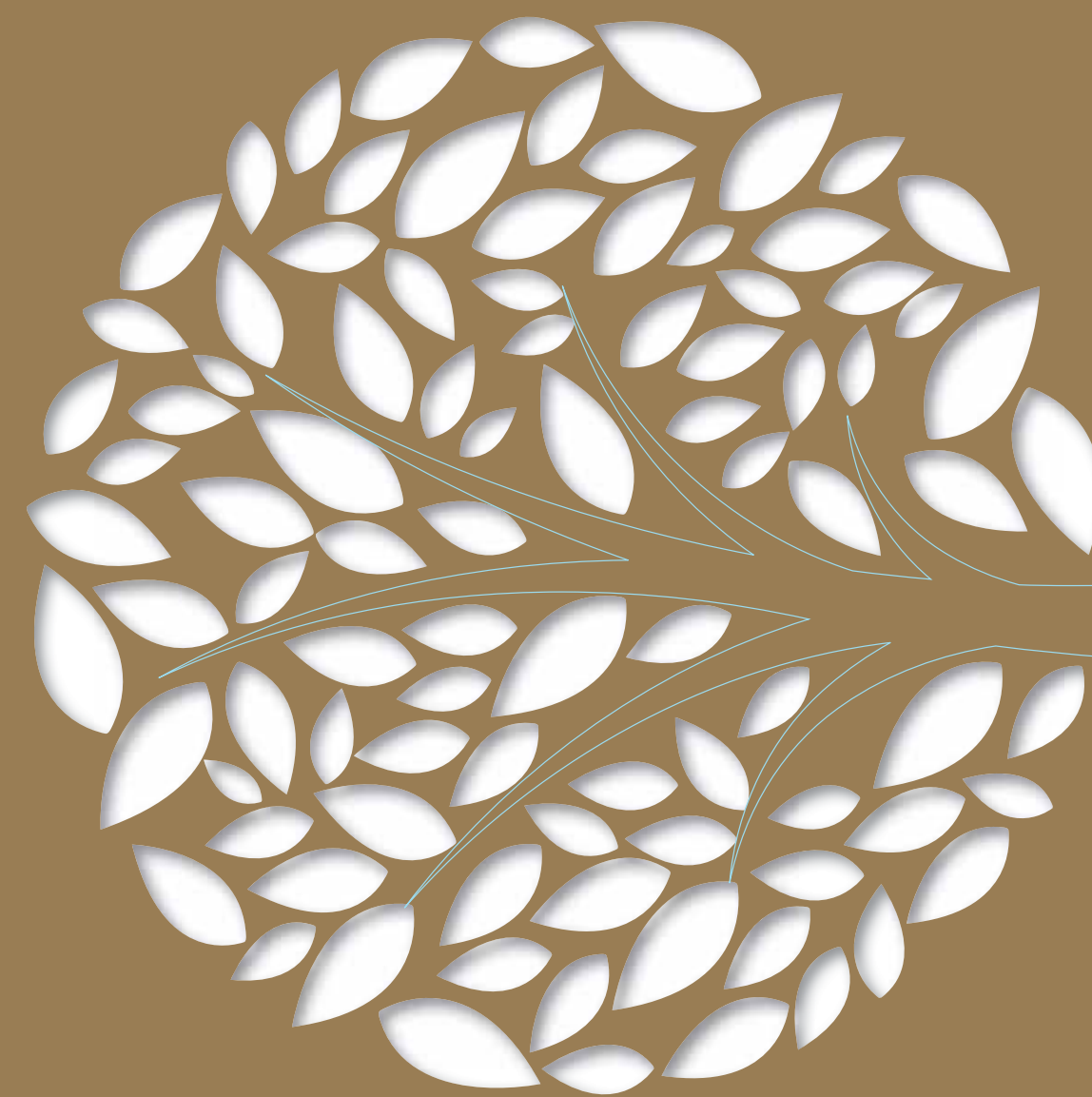


דו"ח אחריות תאגידית 2010
Driven By Responsibility





Driven By Responsibility





66

פרק 5: איכות הסביבה

ניהול התחום
טיפול בפסולת
חומרים מסוכנים
צריכת אנרגיה
פליטת גזי חממה
טביעת רגל פחמנית
חסכון במים
טיהור שפכים
הפחתת זיהום אוויר
תחבורה
ריכוז נתוני השפעות סביבתיות

85

אינדקס ה - GRI
אינדקס UN Global Compact



58

פרק 4: מעורבות בקהילה

חזון שטראוס בנושא מעורבות בקהילה
אסטרטגיית ההשקעה החברתית שלנו
היקף ההשקעה החברתית
תכניות מעורבות בקהילה



42

פרק 3: סביבת העבודה

גיוון והכלה
העסקה הוגנת
השקעה בפיתוח קריירה ומיומנויות של עובדינו
הטבות לעובדים ופעילויות רווחה
דיאלוג עם עובדים ותקשורת פנים ארגונית
בטיחות ובריאות בסביבת העבודה



30

פרק 2: הסביבה העסקית

אחריות מוצרים
תוכניות לקידום אורח חיים בריא
שירות צרכנים
שיווק אחראי
ספקים ורכש אתי



12

פרק 1: הדרך שלנו

גיוון
ממשל תאגידי
אתיקה
ניהול אחריות תאגידית
השפעות על מחזיקי העניין שלנו



6

מבוא - אודות הדו"ח

ראיון עם היו"ר ונשיא ומנכ"ל הקבוצה
קבוצת שטראוס במבט על

תוכן

מבוא - אודות הדו"ח

אנו גאים לפרסם את דו"ח האחריות התאגידית השנתי הרביעי של קבוצת שטראוס, שנכתב בהתאם להנחיות ארגון הדיווח העולמי, ה-GRI (Global Reporting Initiative). כמו קודמיו, זכה הדוח לדירוג A, שהנו הדירוג הגבוה ביותר של ה-GRI, המלמד על רמת שקיפות מקסימלית של הדוח.

החל מהשנה - דיווח שוטף במרחב הדיגיטלי

על מנת להגביר עוד יותר את השקיפות, לאפשר דיווח ועדכון שוטף ולשפר את הדיאלוג עם מחזיקי העניין שלנו, הוחלט השנה להעביר את מרחב הדיווח לזירה הדיגיטלית, המתאפיינת בדינמיות, אינטראקטיביות ונגישות. לשם כך, הוקם מרחב אחריות תאגידית ייעודי לקבוצת שטראוס, אשר יכלול, בין היתר, את דו"ח האחריות התאגידי השנתי של הקבוצה, תחת הכתובת www.strauss-group.com.

מעבר למידע הכלול בדו"ח השנתי, כולל אתר האחריות התאגידית החדש של הקבוצה מידע רב על פעילותה השוטפת של קבוצת שטראוס בתחומי האחריות התאגידית השונים, כמו גם אמצעי המחשה נוספים כמו סרטונים ודרכים מגוונות להשאת תגובות, משוב ויצירת קשר ישיר עם הגורמים האחראים לנושאים הרלוונטיים בקבוצה. כמו כן, קיים חיבור ישיר לכל הרשתות החברתיות בהן הקבוצה פעילה, מתוך מטרה לתת לגולשים את מרב האפשרויות לקבלת מידע אודות אחריות תאגידית בשטראוס ומתוך רצון אמיתי לקבל את תגובת הקוראים. האתר מעודכן באופן שוטף ויספק עדכונים לאורך כל השנה.

לפיכך, הדו"ח המודפס השנה הינו מהדורה תמציתית ומקוצצת של דו"ח האחריות התאגידית, הכוללת בעיקר את הנושאים לגביהם חלו חידושים בשנת הדיווח 2010, כמו גם מספר דגשים חשובים בכל תחום. יתר המידע מופיע במלואו באתר האינטרנט לעיל, שם ניתן למצוא הרחבות על ביצועי שנת 2010, על ביצועי השנים הקודמות ומידע כללי ושוטף.

דיווח ייחודי לתעשיית המזון

בהתאם לדרישות ה-GRI, החל משנת 2012 תידרשנה חברות בתעשיית המזון לדווח על פי פרמטרים ייחודיים למגזר זה, על מנת לזכות בדירוג השקיפות הגבוה ביותר: A. עם זאת, ולמרות שהדבר עדיין אינו נדרש, קבוצת שטראוס הינה בין החברות הראשונות בעולם אשר החלה לדווח בהתאם לפרמטרים אלה כבר בדיווח הנוכחי, עוד טרם כניסות הנחיות אלו לתוקפן.

תחולת הדו"ח

למעט במקומות בהם מצוין אחרת, דוח זה מתייחס לכלל פעילות קבוצת שטראוס בעולם ומציג מדדי ביצוע ונתונים שנאספו לגבי שנת 2010, ובמקומות בהם הדבר התאפשר, גם בהשוואה לנתוני 2009. עם זאת, מאחר ונערכים מדי פעם שינויים מבניים בקבוצה (רכישות, מיזוגים וכיו"ב), ומאחר ואנו פועלים כל העת לשיפור מנגנוני הדיווח של יחידות הקבוצה, לעתים קיים קושי בהצגת נתוני ההשוואה לשנה קודמת. אנו שואפים לשפר מדי שנה את הדיווח, ולהציג נתוני השוואה רב שנתיים בעתיד. למעט במקומות שבהם מצוין אחרת, הנתונים המספריים המופיעים בדוח נכונים ליום 31 בדצמבר 2010. הסכומים המופיעים בדו"ח, שאינם מופיעים בש"ח, נמדדו במטבעות המדינות הרלוונטיות והומרו לדולר ארה"ב בהתאם לשער ההמרה נכון ליום 31 בדצמבר, 2010.

הערה: הנתונים 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.



”כמשפיעים, עלינו לקבל את זה שללא בקרה שקופה ומתוקשרת על אופן ניהול עסקינו - לא רק אנחנו עלולים להיפגע. העולם כולו עלול להיפגע.”

עופרה שטראוס, יו"ר קבוצת שטראוס

ראיון שאלות ותשובות

עם עופרה שטראוס יו"ר קבוצת שטראוס
ועם גדי לסין נשיא ומנכ"ל קבוצת שטראוס

איך היית מתאר את הגישה של קבוצת שטראוס לאחריות תאגידית?

נדי לסיין:

”האחריות התאגידית הינה חלק מאסטרטגיה העסקית של קבוצת שטראוס ואנחנו מנהלים אותה כמו את שאר הפעילות העסקית שלנו – באופן עקבי, בסטנדרטים המתקדמים ביותר ותחת יעדים וכלי מדידה מחייבים.

כחברת מזון אנחנו נוגעים באנשים ובמזון שהם צורכים ושהם נותנים לילדיהם, אנחנו שותפים לחיי המשפחה ולחיי החברה של האנשים. אנחנו משפיעים על בריאותם ועל תוחלת חייהם, עושים שימוש בגידולים חקלאיים, במים ובאנרגיה, מפעילים קווי אספקה, מעסיקים אנשים – כל אלה מטילים עלינו אחריות רבה. אין לי ספק שהיכולת שלנו לטפל במכלול ההשפעות שלנו על סביבתנו היא חשובה יותר מאי פעם לביסוס יחסים ארוכי טווח עם צרכנינו, עם לקוחות ושותפים ועם הציבור הרחב, שהוא היום ציבור מודע, תקשורתי ומשפיע. למעשה, בעולם של היום, חובת ההוכחה עברה אל החברות והן עומדות למשפט הקהל כל יום מחדש בכל ההיבטים של התנהלותן. לכן, כחברה גלובלית, אנחנו מנהלים את ההשפעות החברתיות והסביבתיות שלנו בכל אתר ובכל שוק בו אנחנו פועלים, ומשתדלים לקחת את האחריות שלנו תמיד צעד אחד קדימה, וכך להיות מובילים בתחום. ברור לי שהשפעת המדיניות הזאת ניכרת בתוצאות העסקיות שלנו ובדימוי הציבורי שלנו. אני מאמין שיש קשר ישיר בין המוטיבציה הפנימית שלנו לעשות טוב ורמת הניהול המקצועית של התחום, לבין העובדה שאנחנו באמת נתפסים כחברה אחראית וטובה יותר.

בשלוש השנים האחרונות מפרסמת הקבוצה בכל שנה דו"ח אחריות תאגידית. יצאנו לדרך מתוך תפיסה שקודם צריך להתנהל באחריות, ורק אחר כך לתקשר, אך עצם קיום תהליך המדידה והדיווח מניע אותנו להשתפר ולהיות חברה טובה יותר. הצעד שאנו מבצעים השנה, לוקח למעשה את ניהול התחום צעד נוסף קדימה. בחרנו להשיק ערוץ דיגיטלי שיאפשר לנו לנהל דו-שיח יומיומי על ההיבטים של האחריות העסקית שלנו ולא להסתפק בדיווח אחת לשנה. דו"ח האחריות התאגידית הדיגיטלי מאפשר דו-שיח עם מגוון רחב יותר של קהלים. דו"ח זה הינו רק אות הפתיחה למהלכים נוספים שנבצע בזירה הדיגיטלית, מתוך אמונה ששטראוס מחויבת לשתף את מחזיקי העניין שלה במגוון ההשפעות שלה, וכי חברת שטראוס רוצה את מעורבותם ואת שותפותם בקידום איכות החיים שלהם ושל אנשים נוספים.

אני מאמין שהדו"ח מביא לידי ביטוי את השאיפה האמיתית של קבוצת שטראוס להיות חברה קרובה לאנשים, אשר מונעת מתוך אכפתיות ומחויבות לשפר את איכות חייהם.

אילו מתחומי האחריות התאגידית הם לדעתך המאתגרים ביותר?

עופרה שטראוס:

”מטבע עיסוקינו יש לנו נגיעה ישירה במגוון רחב של נושאים מרתקים ומאתגרים, שביניהם אני יכולה לציין כחשובים ביותר את נושאי המיחזור והקיימות, בריאות ואיכות חיים ומניעת השמנה – בעיקר של ילדים. אני מוצאת עניין מיוחד ואתגר בנושא תקשור מידע תזונתי לצרכנינו, כדי שיוכלו לבצע בחירות מושכלות וכדי שנוכל לסייע להם לשפר את איכות חייהם. וכמובן – הנושא הקרוב ביותר לליבי באופן אישי – נושא הגיוון וההכללה, והעסקה מגוונת כחלק ממנו.

... התחום הפך להיות מנוהל על ידי אנשי מקצוע, בכל תחום בחברה. ההתקדמות והפערים נמדדים בכלים מקצועיים, ורמת הדיווח והיקף הנושאים הנכללים בדו"ח האחריות התאגידית עולה משנה לשנה.

נושא הגיוון וההכללה מביא לידי ביטוי את אמונתנו שככל שיהיה, בכל הרבדים של החברה, מגוון רחב של בני אדם ממקומות שונים, מתרבויות ואמונות שונות, עם תפיסות שונות ויכולות מגוונות, כך נהיה לחברה הוגנת ואנושית יותר. ברור שכחברה מגוונת נהנה גם מהצלחה עסקית גדולה יותר, מאחר ובדרך זאת נוכל גם לשקף טוב יותר את כל קשת הקהלים שאליהם אנחנו פונים. מאחר שאי אפשר לדבר על גיוון אנושי בלי להתחיל בגיוון מגדרי, חברנו לארגון קטליסט העולמי והבאנו את פעילותו לישראל. רק לפני מספר חודשים השקנו יחד בישראל, בשיתוף שדולת הנשים, מפקד מיוחד שבדק את החברות המובילות במשק ואת הקשר בין שגשוג עסקי ואיוש תפקידים בכירים על ידי נשים. כדי להניע שינוי אמתי ועמוק בתחומי הגיוון וההכללה ארוך נדרש שיתוף פעולה צמוד בין גורמים שלטוניים, עסקיים וחברתיים, ואנחנו עוסקים לא מעט ביצירת שותפויות כאלה.”

מהם המנועים העסקיים לאחריות תאגידית בשטראוס? נדי לסיין:

”קודם כל – האחריות והאכפתיות הן חלק מה-D.N.A שלנו. ומלבד זאת – לעשות טוב זה טוב לעסקים, וזו לא רק סיסמא. זה מוכיח את עצמו ביום יום, בכל פעילויותינו:

זה משפיע ישירות על שביעות הרצון ועל הנאמנות של הצרכנים והלקוחות שלנו שמקבלים מוצרים איכותיים שעברו תהליכי איכות מוקפדים ביותר, מתוך מקצועיות וגם מתוך אכפתיות אמיתית. הם מצפים מאיתנו להיות עסק מצליח תוך כדי העלאת תרומה אמיתית לסביבה, לחברה ולקהילה, ואנחנו עומדים בציפיות.

זה משפיע על עובדי החברה – עובדים שנהנים מסביבת עבודה הוגנת ומקדמת המעודדות גיוון ושונות הם עובדים טובים יותר.

המשאבים הניכרים שאנחנו משקיעים במזעור השפעותינו המזיקות על הסביבה, מקטינים את טביעת הרגל הפחמנית שלנו, אבל גם מביאים לחיסכון עצום בעלויות התפעוליות שלנו.

גם המדיניות של Beyond compliance מאפשרת לנו למזער סיכונים ולצפות אותם מראש באמצעות מהלכים יוזמים בתחומי רגולציה שונים. ”

באילו מתחומי האחריות התאגידית הצליחה הקבוצה לבצע קפיצה משמעותית בשנה האחרונה? נדי לסיין:

”אנחנו ממשיכים להתקדם בנחישות אל עבר מימוש היעדים הסביבתיים שלנו. בראש ובראשונה אני רוצה לציין את העובדה שלראשונה הוצבו יעדים סביבתיים חוצי חברה בשטראוס ישראל, ואנחנו בדרך להצבת יעדים ברמת הקבוצה. דבר נוסף שכדאי לציין הוא אופן השגת היעדים הסביבתיים שהצבנו לעצמנו: כדי לשפר את ההישגים הסביבתיים שלנו, כללנו את נושא העמידה ביעדים אלה כאבן בוחן בתהליך המדידה וההערכה האישית של המנהלים והעובדים. צעד זה השפיע

הפעילות במקומות שונים על פני הגלובוס מאפשרת לנו להיות שותפים פעילים בקהילת העסקים הבינלאומית ולהתחבר לאג'נדות חברתיות וסביבתיות גלובליות.

באופן מיידי וישיר על רמת ניהול התחום, ואחד ההישגים שאנחנו כבר יכולים להתגאות בהם הוא הפחתת טביעת הרגל הפחמנית שלנו ב-15%. גם בתחום הגיוון וההכללה חלה התקדמות עם הנחתה של תשתית כלל ארגונית להטמעת הנושא ברמת הקבוצה. הגדרת יעדים לשילוב אוכלוסיות מגוונות ומתן ביטוי לנושא בתהליכי הגיוס. בנוסף לפעילות הפנים ארגונית הנושא מקבל ביטוי גם באמצעות פעילות קשרי הקהילה שלנו. ”

בשנת 2007 פרסמה קבוצת שטראוס את דו"ח האחריות התאגידית הראשון שלה. כיצד התפתחה האחריות התאגידית בשטראוס מאז? נדי לסיין:

”תוך מספר שנים הפכה האחריות התאגידית ממושג חדש בארגון שלנו, לחלק מהדרך בה אנחנו עושים עסקים. בשנת 2005 הכרזנו לראשונה על אחריות תאגידית כעל אחד מששת היעדים החזוניים – עמודי התווך המרכזיים שלנו. השנה אישרנו וכללנו

הדו"ח מביא לידי ביטוי את השאיפה האמיתית של קבוצת שטראוס להיות חברה קרובה לאנשים, אשר מונעת מתוך איכפתיות ומחויבות לשפר את איכות חייהם.

אותו כיעד חזוני מוביל גם ל-7 השנים הבאות. במהלך שנים אלו התחום הפך להיות מנוהל ע"י אנשי מקצוע, בכל תחום בחברה. ההתקדמות והפערים נמדדים בכלים מקצועיים, ורמת הדיווח והיקף הנושאים הנכללים בדו"ח האחריות התאגידית עולה משנה לשנה. רמת האחריות של שטראוס זוכה להכרה ציבורית רבה בארץ ובעולם ואנחנו ממשיכים ללמוד, להתמחות בנושא ומצטרפים לעוד ועוד ארגונים בינלאומיים העוסקים בקידומו.”

באיזו דרך באה לידי ביטוי, באחריות התאגידית שלנו, היותנו חברה גלובלית? עופרה שטראוס:

”מצד אחד, כחברה גלובלית יש לנו הן חובה והן הזדמנות לפעול במקומות שונים ובקרב קהילות שונות ומגוונות ולפתח סוגים שונים של מעורבות ויכולות, בהתאם לצרכים האנושיים והחברתיים בכל מקום. מצד שני הפעילות במקומות שונים על פני הגלובוס מאפשרת לנו להיות שותפים פעילים בקהילת העסקים הבינלאומית ולהתחבר לאג'נדות חברתיות וסביבתיות גלובליות. אני מייצגת בגאווה רבה את קבוצת שטראוס בלא מעט כנסים בינלאומיים, פורומים וצוותי חשיבה ופעולה רב-לאומיים בנושאים הקשורים לאחריות תאגידית. אני מרגישה שיש לנו הרבה ללמוד מהפרקטיקות העולמיות שנצברות בתחומים השונים, אבל גם שיש לנו תרומה אמיתית וחשובה לנושאים העומדים בראש סדר העדיפויות של האנושות. הכניסה שלנו לתחום המים, לדוגמה, היא בהחלט צעד עסקי בעל משמעויות אנושיות וסביבתיות רחבות ביותר.”



קבוצת שטראוס במבט-על

14,000

קבוצת שטראוס, קבוצת המזון והמשקאות השנייה בגודלה בישראל, היא כיום חברה בינלאומית המעסיקה כ-14,000 עובדים, מפעילה 22 אתרי ייצור ופעילה ב-23 מדינות.

5

שטראוס קפה מקבוצת שטראוס הינה קבוצת הקפה החמישית בגודלה בעולם במונחי רכש קפה ירוק. שטראוס בעלת שותפויות אסטרטגיות עם חברות ענק גלובליות בתחום המזון והמשקאות (דנונה ופפסיקו).

6.85

הקבוצה מציגה צמיחה מזה שש שנים ברציפות, ומחזור הפעילות שלה הגיע ל- 6.85 מיליארד ש"ח בשנת 2010, כש-46% מתוכו נובעים מפעילות בינלאומית.

6.1

שווי השוק של הקבוצה כ- 6.1 מיליארד ₪ בתום שנת 2010.

5

קבוצת שטראוס מתמקדת בחמישה עסקי ליבה: שטראוס ישראל, שטראוס קפה, שטראוס מים, סברה ומקס ברנר.

+AA

הקבוצה נסחרת במדד תל אביב 25, הכולל את החברות הציבוריות הגדולות בישראל, ובעלת דירוג אשראי +AA מחברת Maalot Standard & Poors, ודירוג Aa1 על סדרות האג"ח שבמחזור מחברת מידרוג.

הדרך שלנו



RUSSIA

KAZAKHSTAN MONGOLIA

שטראוס קפה - מחוללים פלאות מפולי קפה

שטראוס קפה היא חברת הקפה החמישית בגודלה בעולם במונחי רכש קפה ירוק, ובשמונה השנים האחרונות הפכה לאחת מחברות המזון בעלות שיעור הצמיחה המהיר ביותר בעולם. בשנים הללו שטראוס קפה שילשה את גודלה ממיליארד ש' בשנת 2010. שטראוס קפה ברוסיה רכשה בחודש נובמבר 2010 את חברת Le Café הרוסית. הרכישה ממקמת את שטראוס קפה כחברה השלישית בגודלה בתחום הקפה הנמס ברוסיה.



מקס ברנר - קונספט ייחודי של שוקולד בר

נכון לחודש שנת 2010 פעלו ברחבי העולם 33 סניפים של הרשת בישראל, ארה"ב, אוסטרליה, סינגפור ופיליפינים. בשנת 2010 נפתח סניף בלאס וגאס ובחילת 2011 נפתח סניף נוסף בבוסטון.



שטראוס מים - מחוללים פלאות מהטבע

שטראוס מים היא חברת המתקדת בפיתוח מערכות לטיהור, סינון, חימום וקירור מי שתייה, ופעילה בישראל, בבריטניה ובסין. בשנת 2010 נחתם חוזה השותפות בין שטראוס מים לחברת Haier ענק האלקטרוניקה הביתית הסיני והוקמה חברה משותפת Strauss Water - Haier, שמטרתה לספק פתרונות מים ביתיים ואיכותיים לחושבי סין. **שטראוס להוות חברה גלובלית המעניקה פתרונות שתיית מים לסביבות ביתיות וציבוריות.**



שטראוס בישראל - מחוללים פלאות בבית

שטראוס ישראל היא בסיס הבית של הקבוצה, והיא אחראית לכ-54% מן המחזור העסקי הכולל של הקבוצה. שטראוס ישראל מחזיקה בכ-11.2% משוק המזון והמשקאות הקמעונאי בישראל על פי נתוני חברת StoreNext.



סברה - מחוללים פלאות מיזמות

סברה הפכה לחובילת שוק הסלטים הטריים ותחום הסלטים המצוננים בארצות-הברית עם נחת שוק של כ-47%. סברה חתמה בחודש אוקטובר 2010 על הסכם לרכישת עסקי הסלסה והמטבלים הטריים המצוננים של החברה הגדולה בארה"ב בתחום הסלסה הטריה - California Creative Foods.



במאי 2010 חנכה סברה את מפעל Heights, וירג'יניה, ארצות הברית. המפעל, שהוקם כמפעל הירוק הראשון בקבוצת שטראוס, הוגדר בין המפעלים הבודדים בתעשיית המזון אשר זוכים לאות הכסף תחת US Green Building Council's LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

החזון: לחולל פלאות מהחומרים הבסיסיים ביותר

ערכי הליבה שלנו הם:

תעוזה ואכפתיות
להט ואחריות
צוות





המתגים שלנו

גיוון

קבוצת שטראוס שמה לה כיעד להוביל בעולם העסקים את המודעות ליתרונות הגיוון, מתוך אמונה כי תרבות של הכלת השונה וגיוון בכוח הניהולי ובליבה העסקית מהווים מנוע לצמיחה וליזמות מתמשכת. קידום ערך הגיוון מוטמע בשטראוס הן פנימה והן כלפי חוץ: **במישור הפנים ארגוני**, מופעלת תוכנית אסטרטגית להפיכת שטראוס לקבוצה מגוונת יותר מבחינת ההון האנושי שלה. **במישור החברתי-ציבורי** שטראוס ממקדת את אסטרטגיית ההשקעה החברתית בנושאי גיוון והכלה, החלטה הבאה לידי ביטוי בתמיכה בעמותות וארגונים המקדמים אוכלוסיות מגוונות. התרחבות הקבוצה מרחיבה את חשיפת מותגיה לקהלי צרכנים חדשים, תוך למידת תרבותם וגיוון סל המוצרים המשפרים את איכות החיים של הצרכנים.



ממשל תאגידי

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	שעון
להמשיך להשתפר, להתפתח ולחדש, על מנת ליצור ערך מתמיד עבור בעלי המניות שלנו	ניהול סיכונים – בוצע תהליך מיפוי על מנת לקבל החלטות בדבר סדרי העדיפות לטיפול בסיכונים השונים של החברה ואופן ההתמודדות עם כל תחום. שטראוס אימצה את המלצות ועדת גושן לבחינת קוד לממשל תאגידי בישראל.	
להמשיך בטיפוח מערכות יחסים מקצועיות, המבוססות על קידום אינטרסים משותפים, עם רשויות ממשלתיות וגופים ציבוריים	עפרה שטראוס, יו"ר קבוצת שטראוס, התמנתה ליו"ר ארגון "מעלה".	
להיות שחקנים הוגנים וישרים בכל השווקים בהם אנו פועלים	מיכאל אבנר, חבר הנהלת הקבוצה והממונה על אחריות תאגידית, התמנה ליו"ר הפורום העסקי למניעת שוחד בשיתוף התאחדות התעשיינים.	

 עמידה ביעדים
  התקדמות משמעותית
  פעילות מתקדמת
  החילת פעילות

תקרא

דירקטוריון הקבוצה וועדותיו
האסטרטגיה והפעילות העסקית של קבוצת שטראוס נמצאות בפיקוח דירקטוריון הקבוצה. במסגרת הדירקטוריון שלנו פועלות שש ועדות דירקטוריון: ביקורת, כספים, משאבי אנוש ותגמול, אחריות תאגידית, מאזן, והשקעות מיזוגים ורכישות.

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.

קבוצת שטראוס רואה בשמירה על סטנדרטים מובילים של ממשל תאגידי את אחד העקרונות המנחים בהתנהלותה.

ניהול סיכונים
ניהול סיכונים בכל תחומי הפעילות שלנו הוא נושא שהחברה החלה לטפל בו באופן מובנה ברמת הקבוצה כולה, לרבות הכנת תוכניות ייעודיות להקטנת הסיכונים במספר תחומים שזוהו כבעלי סיכון גבוה להשגת היעדים של הקבוצה. התהליך הוא תהליך ארוך טווח, כשהכוונה היא שכל מנהל יחידה יהיה אחראי על ניהול הסיכונים המצויים בתחומו ועל עדכון ודיווח תקופתי.

תוכנית ציות ואכיפה
החברה מקיימת תוכניות ציות ואכיפה בתחומים הבאים: אתיקה, מניעת הטרדה מינית, סביבת עבודה וזכויות עובדים, איכות הסביבה, בטיחות וגהות בעבודה, אבטחת מידע והגבלים עסקיים.
לפרטים נוספים – ראה פרק ממשל תאגידי בדוח הדירקטוריון של החברה.





הטמעת הקוד האתי

בשנת 2010 נמשכו באופן סדיר הדרכות הרענון בנושא האתיקה ביחידותינו בישראל ובעולם על פי תכנית עבודה שנתית מסודרת. בנוסף, עובדים ומנהלים חדשים אשר נקלטו בקבוצה התוודעו לקוד באופן מעמיק יותר במסגרת יום הקליטה.

נאמני האתיקה והאחריות התאגידית ביחידות השונות

עם השקת הקוד ב-2007 מונה בכל אחת מיחידותינו העסקיות נאמן אתיקה, שחפיקו להיות הגורם הראשון שאליו יכולים העובדים לפנות במידה ומתעוררות שאלות, דילמות, או תלונות בנושא אתיקה ו/או בדבר אופן יישום הקוד האתי. בנוסף לכך, נאמן האתיקה אחראי על הטמעת האמור בקוד האתי במסגרת היחידה העסקית שבה הוא פועל.

בשנת 2010 הרחבנו את תפקידי נאמני האתיקה והגדרת תפקידים שונתה ל- **נאמני אחריות תאגידית**. הנאמנים, משמשים כשגרירים של תחום האחריות התאגידית ביחידות העסקיות בישראל ובעולם, אמונים על הטמעת הנושאים השונים הנוגעים לאחריות תאגידית בקרב היחידות העסקיות ובייחוד בעולמות האתיקה. פורום נאמני אחריות תאגידית של הקבוצה מתכנס אחת לשנה במחכונת קבוצתית, ופעמיים בשנה במחכונת מקומית.

הקו האתי של שטראוס - מוקד הדיווח בנושאי אתיקה

הקו האתי מהווה ערוץ, העומד לרשותם של עובדי הקבוצה בנוסף לנאמני האתיקה בכל היחידות העסקיות, לשם פניות ודיווח בכל נושא שנתפס בעיניהם כפעולה לא תקינה, חריגה מהחוק ומנהלי הקבוצה או התנהלות בלתי אתית מצד גורם כלשהו בחברה. הקו האתי זמין ועומד לרשות העובדים 24 שעות ביממה במגוון שפות רלוונטיות לעובדי החברה במקומות שונים בעולם. בשנת 2010 פעל הקו האתי בישראל, רומניה ופולין ובשנת 2011 תונח התשתית להפעלת הקו האתי גם במדינות נוספות. הגישה לקו האתי הינה באמצעות מספר הטלפון: 1800949494 או ב- straussgroup.ethicspoint.com.

התנהלות אתית מול ספקינו

בשנת 2010 המשכנו את תהליך ההחתמה של ספקינו על האמנה החברתית לספקים של שטראוס. כמו כן, במכתב אשר נשלח לספקינו, ביקשנו מהם להימנע ממחן מתנות לעובדי שטראוס, מלבד מתנות קטנות לשימוש במשרד, וזאת בהתאם לנאמר בקוד האתי של שטראוס.

אתיקה בקבוצת שטראוס

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	התקדמות
להטמיע את הקוד האתי של שטראוס, כחלק מהאחריות והמחויבות שלנו לסביבת עבודה אתית והוגנת בכל היחידות העסקיות שלנו, תוך התאמה מרבית לעבודה היומיומית ולדילמות הספציפיות של כל יחידה ואחר.	הרחבת הגדרת התפקיד של נאמני האתיקה של הקבוצה לנאמני אחריות תאגידית של היחידות העסקיות בישראל ובעולם. קיום ריענוני אתיקה למרבית עובדי הקבוצה, והנחת תשתית לריענון מערך ההדרכה של תכנית האתיקה הארגונית, תוך שימת דגש על: - דילמות ספציפיות מחיי היום יום של כל יחידה. - מתן סל של פתרונות הדרכתיים תוך שימוש במתודולוגיות הדרכה שונות, בהתאם לקהלי היעד המגוונים בקבוצה. - תקשור פנים ארגוני מוגבר לעובדי הקבוצה על מגוון הערוצים העומדים לרשותם לפתרון דילמות אתיות.	



על פי סקר העמדות הגלובאלי שנערך בקבוצה, **בשנת 2010** :
84% מבין העובדים סבורים כי החברה מנוהלת תוך **שמירה על כללי האתיקה** זאת לעומת 75% מבין העובדים שהשיבו באופן דומה בסקר העמדות הגלובלי שנערך בשנת 2008.

84%

ניהול האחריות התאגידית

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	שעון התקדמות
לנהל את תחום האחריות התאגידית של הקבוצה כחלק בלתי נפרד מהאסטרטגיה והליבה העסקית של הקבוצה	החל משנת 2010, כחלק מהדוח החודשי המועבר לדירקטורים ולחברי ההנהלה, מצורף דיווח בנושא אחריות תאגידית.	
להתנהל באופן אחראי ואכפתי בכל פעילויותינו - בתוך החברה ומחוצה לה - מול כל מחזיקי העניין שלנו	בשנת 2010 קיימנו כנס שנתי של פורום האחריות התאגידית הקונצרני שהתמקד באסטרטגיה וקיימות.	
	זכינו להוקרה בגין פועלנו בתחום האחריות התאגידית: דירוג פלטינה במסגרת דירוג מעלה לאחריות תאגידית בישראל, מגן שקיפות על שקיפות המידע באתר האינטרנט של הקבוצה בכל הנוגע לאחריות תאגידית, פרס השר להגנת הסביבה עבור מצוינות סביבתית בישראל ועוד.	

פרסים שהתקבלו בשנת 2010 בתחום אחריות תאגידית

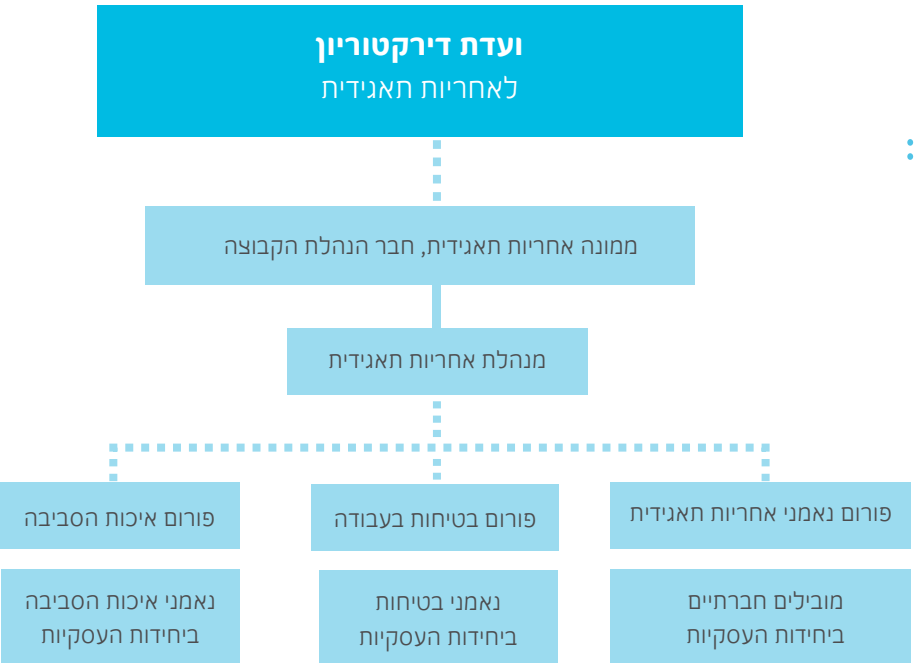
- אות מעלה על חברות ב- UN Global compact.
- דירוג פלטינה במסגרת דירוג מעלה לאחריות תאגידית, ישראל.
- אחת מעשר החברות המובילות בדירוג החברות שטוב לעבוד בהן והמובילה בתעשיית המזון והמשקאות בישראל- הסקר השנתי של "דה מרקר" וחברת הייעוץ BDI.
- פרס השר להגנת הסביבה עבור מצוינות סביבתית - הפרס הוענק במעמד נשיא מדינת ישראל.
- מקום שלישי במדד השקיפות של עסקים בישראל 2010 מטעם חברת הייעוץ בתחום אחריות תאגידית Beyond Business בישראל.



ניהול אחריות תאגידית כחלק מיעדיה החזוניים של הקבוצה

היעדים החזוניים של שטראוס, אותם אנו מגדירים מחדש מדי חמש שנים, משלימים את הערכים של שטראוס. אחד מהיעדים החזוניים שלנו הוא לנהל את תחום האחריות התאגידית של הקבוצה כחלק בלתי נפרד מהאסטרטגיה והליבה העסקית של הקבוצה. אנו מנהלים תחום זה באמצעות מערכת של יעדים ומדדי ביצוע.

התרשים הבא מתאר את מנגנון ניהול האחריות התאגידית בקבוצת שטראוס:



פורום אחריות תאגידית

כנס שנתי של

מדי שנה מתקיים כנס שנתי של פורום האחריות התאגידית. חברי הפורום, נציגי היחידות העסקיות מישראל והעולם, התכנסו גם בשנת 2010 למפגש משותף לצורך למידה, העשרה ושיתוף בהצלחות ואתגרים בנושאים שונים של אחריות תאגידית. הכנסים מתמקדים מדי שנה באחד מעולמות התוכן של אחריות תאגידית, כאשר ב-2010 המיקוד היה באסטרטגיה וקיימות.



מחזיקי העניין שלנו

הדיאלוג המתמשך כמקור ללמידה נמצא בבסיס היחסים שלנו עם מחזיקי העניין. מתוך הסתכלות זו, מנוהל תחום התקשורת בקבוצה תוך הקפדה על שקיפות ודיאלוג מתמשך עם כל מחזיקי העניין שלנו והתקשורת נעשית תוך שימוש באמצעים מגוונים להשגת מטרה זו. בשנת 2010, הונחה תשתית רחבה לפעילות הקבוצה במרחב הדיגיטלי, אשר תהווה פלטפורמה הולכת ומתרחבת לדיאלוג מתמשך עם עובדינו, שותפינו העסקיים, צרכנינו, לקוחותינו, ספקינו ושאר מחזיקי העניין.

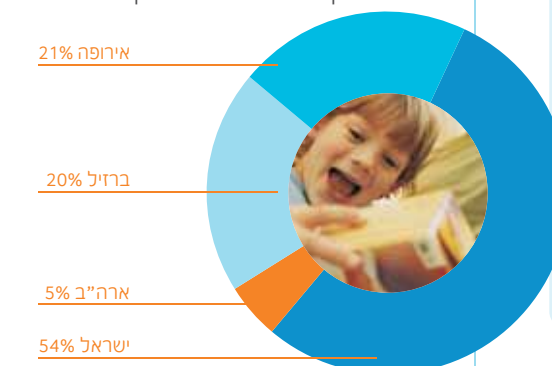
השפעותינו על מחזיקי העניין שלנו

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	התקדמות
להעמיק ולבסס את הדיאלוג עם מחזיקי העניין שלנו	הנחנו את התשתית להרחבת הפעילות בערוצי הדיגיטל והמדיה החברתית על מנת להעמיק את השיח שלנו עם מחזיקי העניין השונים שלנו: צרכנים, עובדים, ספקים, קהילות, גורמי ממשל ורשויות ועוד.	
להגדיל את הערך הכלכלי עבור מחזיקי העניין שלנו	בשנת 2010, צמחה פעילותנו בכ- 8% (במונחי מכירות מאוחדות נטו)	



DIALOG DIALOG

הדיאלוג המתמשך כמקור ללמידה נמצא בבסיס היחסים שלנו עם מחזיקי העניין

מחזיקי העניין שלנו	דיאלוג	השפעות כלכליות										
העובדים שלנו אנו מעסיקים באופן ישיר כ - 12,350 עובדים ומנהלים ברחבי העולם (לא כולל 1,535 עובדים זמניים ועובדי קבלן).	בשנת 2010 ערכנו סקר עמדות מקיף בקרב כלל עובדי קבוצת שטראוס, למעט עובדי Trés Corações בברזיל. אנו מנהלים קבוצות מיקוד תקופתיות ומפגשי משוב בכל הדרגים בחברה. בשנת 2010 הושק פורטל "הצבעים של שטראוס", אתר האינטראנט הגלובלי, אשר מאפשר לעובדים גישה לידע של הקבוצה, שיתוף, עדכונים על אירועים בקבוצה.	בשנת 2010, הכנסתה הכוללת של קבוצת שטראוס ממכירות עמדה על סך של כ- 6.9 מיליארד ש"ח. להלן התפלגות הכנסות הקבוצה ממכירות בחלוקה לאזורים גיאוגרפיים:  <table><tr><th>אזור</th><th>אחוז מכירות</th></tr><tr><td>ישראל</td><td>54%</td></tr><tr><td>אירופה</td><td>21%</td></tr><tr><td>ברזיל</td><td>20%</td></tr><tr><td>ארה"ב</td><td>5%</td></tr></table>	אזור	אחוז מכירות	ישראל	54%	אירופה	21%	ברזיל	20%	ארה"ב	5%
אזור	אחוז מכירות											
ישראל	54%											
אירופה	21%											
ברזיל	20%											
ארה"ב	5%											
הצרכנים שלנו אנו מייחסים חשיבות מיוחדת להחלת הסטנדרטים הגבוהים ביותר של איכות ובטיחות המוצר, מתוך מחשבה על בריאותם של צרכנינו ותזונתם.	אנו משקיעים משאבים רבים בהפעלת מרכזי שירות בישראל ובעולם, הזמינים תמיד לקבלת משוב מצרכנינו. אנו עורכים סקרי שביעות רצון בקרב הצרכנים על מנת להכיר לעומק את צורכיהם ולבחון היכן באפשרותנו להשתפר. בשנת 2010 הנחנו את החשתיית להרחבת הפעילות בערוצי הדיגיטל והמדיה החברתית על מנת להעמיק את השיח שלנו עם צרכנינו ולהתנהל בשקיפות.	הקבוצה שילמה בשנת 2010 סכום של כ - 4.8 מיליארד \$ לספקיה ברחבי העולם עבור סחורות, שירותים ועלויות תפעוליות שונות.										
הספקים ונותני השירות שלנו בשנת 2010 רכשנו מוצרים, שירותים וחומרי גלם מכ- 17,000 ספקים ברחבי העולם. אנו מעודדים קיימות, אחריות חברתית וסחר אתי, בקרב ספקינו.	אנו מנהלים פגישות תקופתיות עם ספקינו המרכזיים, על מנת לחקשר עמם על בסיס מתמשך בנושאים הרלוונטיים להם ומקיימים כנס ספקים בכל שנה.	בהתנהלותנו העסקית אנו מייצרים הכנסה ורווחים עבור לקוחותינו ושותפינו העסקיים, ומסייעים באופן עקיף ביצירת מקומות עבודה נוספים והזדמנויות מגוונות.										
הלקוחות והשותפים עסקיים שלנו אנו שואפים לקדם ולנהל סחר הוגן ואתי לכל אורך שרשרת האספקה שלנו.	אנו מנהלים מנגנונים שונים ועורכים סקרים לקבלת משוב מהלקוחות שלנו; כמו כן, אנו מציעים קו שירות לקוחות, על מנת לאפשר ללקוחותינו ליצור עמנו קשר.											

מחזיקי העניין שלנו	דיאלוג	השפעות כלכליות
בעלי המניות אנו משקיעים את מרב המאמצים להיות הטובים ביותר במה שאנו עושים, ושואפים להשתפר, להתפתח ולצאת ביוזמות חדשות כדי להמשיך ליצור ערך עבור בעלי המניות שלנו.	אנו מקפידים לעדכן את ציבור המשקיעים ובעלי המניות שלנו באופן מלא באשר למתרחש בארגון, ומאפשרים להם גישה למידע שיסייע להם בקבלת החלטותיהם.	בשנת 2010 חולק דיבידנד לבעלי המניות של הקבוצה בסכום כולל של כ- 200 מיליון \$. לספקי האשראי שלנו הועברו בשנת 2010 כ- 88 מיליון \$, אשר שולמו לבנקים ולמלווים אחרים בגין הוצאות ריבית על הלוואותינו.
רשויות הממשל אנו מקפידים תמיד להפגין אזרחות טובה, מצייתים לחקיקה החלה עלינו ומשחפים פעולה עם כל הרשויות הממשלתיות.	אנו מייחסים חשיבות רבה לשמירת קשר רציף עם הרשויות ומקפידים לעדכן בכל המידע הרלוונטי בנוגע למיזוגים, רכישות, נושאי מיסוי ומשברים.	בשנת 2010 שילמנו סכום כולל של כ- 147 מיליון \$ במסים לרשויות השונות באזורי הפעילות שלנו. כמו כן, קיבלנו סיוע כלכלי מהרשויות בצורת מענקים בסך של כ- 2 מיליון \$, והנחות מס חברות ומס ערך מוסף באזורים מועדפים.
הקהילות בהן אנו פועלים 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.	כל אחד מאתרי הפעילות של הקבוצה נמצא בקשר צמוד ושוטף עם שותף קהילתי - עמותה או ארגון חברתי - וממנו לומד על הצרכים הייחודיים.	בשנת 2010 תרמנו 9,676 מיליון \$ במזומן ובמוצרים לארגונים, לגופים ולאנשים שונים, במסגרת פעילותנו במדינות בהן אנו פועלים.
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.	אנו מקיימים דיאלוג עם ארגונים סביבתיים. שטראוס ישראל מוסרת מידע לצורך דיווחים ושותפה לפרויקטים של ארגונים סביבתיים, ובהם עמותת "אזרחים למען הסביבה בגליל" ועמותת "אדם, טבע ודין". שטראוס קפה רומניה חברה בהתאחדות הרומנית לנושא הסביבה והאריזות (ARAM) ומקיימת שיח בנושא פסולת שנובע מאריזות ומחזור. שטראוס קפה פולין משתפת פעולה עם חברות שונות לשם קידום נושאים סביבתיים, כגון ניהול פסולת, גז טבעי, טיפול במים, מחזור ועוד.	בשנת 2010 השקיעה הקבוצה בישראל ומחוצה לה כ- 10.6 מיליון \$ בהשקעות בתשתיות לשיפור ההיבטים הסביבתיים של מפעלי הקבוצה ולמזעור הסיכונים הנובעים מפעילותה, ועוד כ- 10.9 מיליון \$ מושקעים בניהול השוטף בתקורות ובהוצאות שוטפות בנושא.

הסביבה העסקית



תרומת המוצרים שלנו לאורח חיים בריא

שטראוס מפתחת מוצרים עם ערך בריאותי מוסף, שהם גם טעימים ומלהיבים, תוך הקפדה על איכות גבוהה.

בשנת 2010 המשכנו לפעול בשני מישורים:



1. פיתוח ושיפור מוצרים:
שקדנו על פיתוח מוצרים חדשים ועשירים ברכיבים תזונתיים מיטביים במגוון רחב יותר של קטגוריות ועל שיפור ההרכב התזונתי של מוצרים קיימים.

2. תמיכה שיווקית:
הדגשנו באמצעות האריוזות והקמפיין השיווקי את הערכים התזונתיים וההיבטים הבריאותיים של מוצרים אלה, וזאת מתוך הכרה במודעות הגוברת של צרכנינו לחשיבות השמירה על אורח חיים בריא.



אחריות מוצרים

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	שעון התקדמות
להמשיך ולשפר את ערכם התזונתי של מוצרינו ולהגדיל את מגוון המוצרים שאנו מציעים לצרכנינו, תוך מתן דגש למוצרים עם ערכים תזונתיים מיטביים.	אנו ממשיכים לפתח מוצרים בעלי ערכים תזונתיים מיטביים, כגון סדרת הדגנים המלאים של אקטיביה, טחינה משומשום מלא וחמוס עם טחינה משומשום מלא. מכון שטראוס עוסק בקידום מידע ומחקר בתחום אורח חיים בריא.	
לשפר באופן מתמיד את הסימון על אריוזות המוצרים	אנו פועלים להעלאת המודעות לתזונה נכונה באמצעות הדגשת הערכים התזונתיים על גבי האריוזות ובאמצעות תמיכה שיווקית. בשנת 2010 עדכנו את האריוזות של ארוחות הפסטה והובלנו קמפיינים לגבינות קוטג' וסקי בדגש על העלאת המודעות לתזונה נכונה. אנו ממשיכים לעדכן מעת לעת את "מדריך האריוזות של שטראוס" המתאר את הקריטריונים הפרטניים, שלפיהם יש לעצב כל אריוזה, חלקם מעבר לדרישות חוק.	
להרחיב את פעילותנו בתחום המים על מנת לספק מענה לצורך הבסיסי במים נקיים ובטוחים, תוך דאגה למים ולסביבה	הרחבנו את פעילותנו בתחום המים, הקמנו את Haier – Strauss Water לשם כניסה לשוק הסיני ובבריטניה השקנו מחדש את מכשיר T6.	

מדיניות הבריאות של קבוצת שטראוס

שלושת "עמודי התווך" של מדיניות הבריאות שלנו הינם:

הרחבת פורטפוליו המוצרים בעלי ערכים תזונתיים משופרים במגוון רחב יותר של קטגוריות

שיווק עם דגש על בריאות

הגברת השקיפות והצגה בולטת וברורה יותר של מסרים תזונתיים ובריאותיים על גבי המוצרים

מקרא



תחילת פעילות



פעילות מתקדמת



התקדמות משמעותית



עמידה ביעדים



חלב ומוצרי
אקטיביה של דגונה הינו יוגורט פרוביוטי שפותח במיוחד כדי לסייע לפעילות העיכול. בתהליך הפיתוח של אקטיביה הוסיפו חיידקי Bifidus אקטיביה זוכה להכרה בינלאומית, ובינואר 2010 נבחר, על ידי מגזין "Ad Age", לאחד מעשרת המוצרים של העשור. בשנת 2010 הושקה סדרת הדגנים המלאים של אקטיביה, אשר זכתה בפרס "מוצר השנה לשנת 2011", על פי בחירת הצרכנים, בקטגוריית היוגורט הלבן.



סלטי אחלה
עם טחינה משומשום מלא
בשנת 2010 הוספנו לחומוס טחינה העשויה משומשום מלא והשקנו סלט טחינה עשיר בשומשום מלא. זאת לאחר שבשנת 2009 החלפנו את שמן הסויה **בכל** סלטי "אחלה" של שטראוס בשמן **קנולה**.



חטיבת המלוחים
תפוציפס קידס בצורת מקלות - חטיף תפוח אדמה אפוי, ללא צבעי מאכל מלאכותיים, מונוסודיום גלוטומט וחוספת חומרים משמרים. המוצר זכה להצלחה משמעותית וגם עומד בקטגוריה המחמירה של חברת פפסיקו העולמית כמוצר **Better For You**, אשר בהקשר החטיפים המלוחים, נחשב להישג משמעותי. בשנת 2010 פותח תפוציפס קידס בצורת מקלות, שזכה בפרס "מוצר השנה לשנת 2010", על פי בחירת צרכנים.



עולם התענוג וההנאה
מזה מספר שנים כל מוצרי קבוצת שטראוס מיוצרים ללא שימוש בחומצות שומן מסוג טראנס שאינן טבעיות*. כמו כן, כל מוצרי קבוצת שטראוס מיוצרים **ללא שימוש בצבעי מאכל מלאכותיים**.
*מוצרי חלב וחלק מהשמנים מכילים חומצות שומן טראנס באופן טבעי.



ארוחת פסטה
מאוזנת טרייה ובריאה למשפחה
בשנת 2010 הוספנו סמל המסמן כי **הארוחה איננה מכילה חומרים משמרים**, הוצאנו את החומרים המשמרים מסדרת ארוחות הפסטה שלנו והדגשנו באמצעות האריזות את נושא הארוחה המאוזנת.



ובעולם.... סברה
בשנת 2010 רכשה סברה את החברה הגדולה בארה"ב בתחום **הסלסה הטריה** California Creative Foods. הסלסה של CCF טרייה ומצוננת, ומכילה מרכיבים תזונתיים וללא חומרים משמרים.

תוכניות לקידום אורח חיים בריא

שטראוס מובילה מגוון פעילויות התומכות באורח חיים בריא. להלן תפורטנה התוכניות המרכזיות שמפעילה שטראוס בנושא זה:

מכון שטראוס

מכון שטראוס עוסק בתמיכה בקידום מידע ומחקר בתחום אורח חיים בריא, עריכת כנסים מדעיים למשפיעני בריאות (כגון: רופאים, תזונאים ועוד), בנושאים מדעיים מקצועיים בתחום אורח חיים בריא ופיתוח של כלים לקידום אורח חיים בריא.

שיתופי פעולה עם אנשי מקצוע בתחום הבריאות, התזונה וסגנון

בשנת 2010 שטראוס ישראל השתתפה בכנסים מרכזיים בתחום הבריאות, בהם ארחה מושבים מקצועיים. פרט לכך, שטראוס ערכה מפגשים קבועים עם משפיעני בריאות (כגון: מדענים מעולם התזונה, דיאטנים ורופאים בכירים) ומפגשים עם צוותים בבתי חולים. מטרת המפגשים היא דיון במדיניות הבריאות של שטראוס ובסוגיות מהותיות.

תוכניות המקדמות אורח חיים בריא בקרב ילדים

"הצלחת של שטראוס":

במסגרת מאמצינו לקדם אורח חיים בריא ותזונה נבונה, פיתחה קבוצת שטראוס כלי ייחודי ופשוט המאפשר לצרכן להרכיב לעצמו ארוחה בריאה. הצלחת של שטראוס חולקה לקהלים שונים, בין היתר, ככלי עבודה לדיאטניות ורופאים. הצלחת מציגה, בשלושה שלבים, את הדרך להרכבת ארוחה מזינה ומהנה. מידע נוסף אודות כלי זה ניתן למצוא בדוח אחריות תאגידית 2009 המופיע באתר.



שירות צרכנים

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	שעון התקדמות
להעניק לצרכנינו את השירות הטוב ביותר	בסקר שביעות רצון שנערך בקרב צרכנים ב- 2010, העניקו הצרכנים לשביעות הרצון הכללית משירות הצרכנים ציון של 4.5 (מתוך 5).	
להפחית את כמות המשברים, תלונות הצרכנים ואירועי אי שביעות הרצון	בשנת 2010 שודרגה מערכת ניהול הידע, המסייעת לנציגי השירות בעת מענה לצרכנים, הן בהיבט הטכנולוגי והן בהיבט התוכני.	

מרכז שירות הצרכנים של שטראוס ישראל

מרכז השירות שלנו הינו ערוץ משמעותי ביותר לחקשורת עם צרכנינו, ואנו משקיעים משאבים ניכרים בהפעלתו. בשנת 2010 הגיעו למרכז שירות הצרכנים שלנו 161,806 פניות. כ- 75% מהפניות היו בנושא איכות המוצרים או בעיות בנקודות המכירה ו- ה 25% מהפניות היו שאלות אודות המוצרים או הסימון על גביהם, בקשות, הצעות, פניות בנוגע למבצעים ועוד. בשנת 2011 פתחנו ערוצים דיגיטליים שונים לחקשורת עם צרכנינו ובהם אתר שטראוס שלי, הפייסבוק, צ'אט ישיר דרך האתר ועוד, ואנו צופים שהדבר יגדיל את כמות הפניות ויתרום רבות לחקשורת הישירה שלנו עם צרכנינו.

מקרא



תחילת פעילות



פעילות מתקדמת



התקדמות משמעותית



עמידה ביעדים

נגישות בשירות

בשנת 2010 גיבשנו תוכניות להנגשת שירות הצרכנים של שטראוס בישראל לטובת ציבור בעלי המוגבלויות.

כמו כן, שטראוס מגבשת תכניות להנגשת אתר האינטרנט של הקבוצה לטובת בעלי מוגבלויות, שיכלול, בנוסף ליכולת הגדלת הפונט הקיימת כיום, גם העברה בשמע של התכנים המופיעים באתר וניידות נוחה בין דפי האתר ללא שימוש בעכבר. פרט לכך, החל גיבוש תוכניות להמשך הנגשת מרכזי המבקרים של שטראוס ישראל בשיתוף גורמים מומחים, עמותת ״נגישות ישראל״ ומנהל בטיחות, בריאות וחומרים מסוכנים בשטראוס ישראל.

שדרוג מערכת ניהול הידע

בשנת 2010 שודרגה מערכת ניהול הידע במרכז שירות הצרכנים של שטראוס ישראל, המסייעת לנציגי השירות בעת מענה לצרכנים, הן בהיבט הטכנולוגי והן בהיבט התוכני.

סקרי שביעות רצון

בסקר שביעות רצון שנערך בשנת 2010 בקרב צרכנים בשטראוס ישראל, העניקו הצרכנים ציון של 4.5 מתוך 5 כשנשאלו בדבר שביעות רצונם הכוללת מהחברה ובדבר גילוי רגישות והבנה מצד נציגי החברה.

שביעות רצון

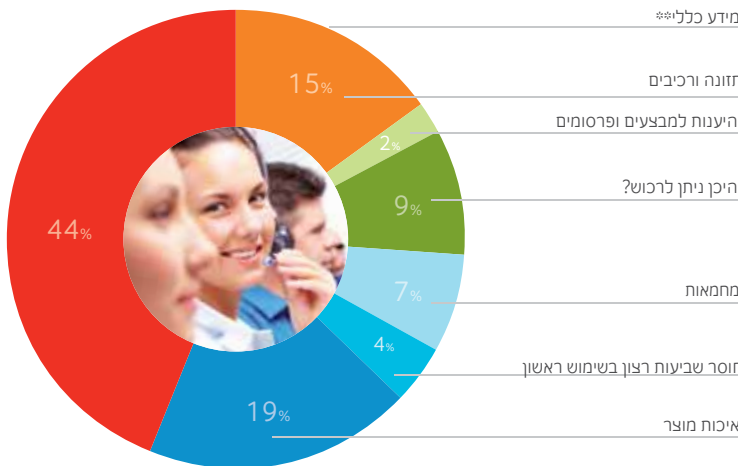
4.5

ובעולם...

סברה ארצות הברית

במהלך שנת 2010 מוקד שירות הצרכנים של סברה עבר למיקור חוץ בידי שירות הצרכנים של פריטו-ליי. בשנת 2010*, התקבלו כ- 5,370 פניות מצרכנים בנושאים שונים. להלן תרשים המציג את פילוח הנושאים שבעניינם קיבלנו פניות צרכנים בתקופה זו:

סברה 2010 פילוח פניות צכנים על פי נושאים בשנת 2010



* הנחונים מחייבים לחודשים מאי-דצמבר 2010, אם כי כוללים גם פניות שהגיעו לסברה לפני מועד זה וטופלו במנגנון החדש. ** פניות בנושא ״מידע כללי״ כוללות אורך חיי מדף, שאלות בנושא קירור והקפאה, בקשות/תגובות לקופונים, מידע אודות החברה, בקשת פרטי התקשורת, חיפוש עבודה וכיו״ב.

שטראוס קפה רומניה

מסקר שביעות רצון שנערך בקרב צרכנים של שטראוס קפה ברומניה עלה כי ממוצע שביעות הרצון ב- 2010 עמד על 4.53 (בדירוג 0-5).

Três Corações ברזיל

בשנת 2010 בוצע סקר שביעות רצון בקרב צרכנים שתוצאותיו טרם פורסמו. אנו נפרסם את תוצאותיו בעדכון הבא לדו"ח אחריות תאגידית של קבוצת שטראוס.

שטראוס מים

במוקד שירות הצרכנים של שטראוס מים יושבים כמאה נציגים, העונים לפניות של לקוחות בנושאים שונים. השאלות נלמדות והנהלת החברה מנתחת את המגמות ומתרגמת את המידע לשיפור תהליכי השירות והמכירה, לשיפורים ולשינויים במוצרי החברה וליצירת מסלולי שירות חדשים. מעבר למענה לפניות של הלקוחות, אנשי השירות יוצרים קשר עם הלקוחות בשיחות טלפון יוזמות, כדי להבטיח כי בכל רגע נתון ייהנו הלקוחות משתיית מים מעולים.

שיווק אחראי

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	שעון התקדמות
להקפיד על שיווק, פרסום והעברת מסרים צרכניים בצורה אחראית	במהלך 2010 הקפדנו על העברת מסרים באופן אתי ואחראי, לרבות בפעילותינו המרחבת במדיה החברתית.	

מקרא
 תחילת פעילות
 פעילות מתקדמת
 התקדמות משמעותית
 עמידה ביעדים



המחויבות שלנו

במסגרת תהליכי השיווק והפרסום של מוצרינו, אנו מקפידים שהתקשורת השיווקית שלנו לא תכיל מסרים פוגעניים, לא חוקיים, בלתי מוסריים, בלתי אחראיים או שגויים.

אנו שמים דגש על כך שהתוכן המתוקשר לצרכנים יהיה מותאם לגילם, צרכיהם, שפתם ועל כל הרגישות המתבקשת בפנייה אליהם.





עמידה ביעד ואף מעבר לכך
הצבנו לעצמנו יעד לרכוש 2,250 טון קפה בר קיימא בשנת 2010 באמצעות הארגון . בפועל, בשנת 2010 רכשה שטראוס 2,788 טון קפה בר קיימא באמצעות הארגון, שהם כ-4.36% מסך רכש הקפה בשטראוס באותה שנה, שעמד על כ- 60,230 טון (לא כולל רכש הקפה בברזיל). בכך עמדנו בהצלחה ביעד שהצבנו לעצמנו בנושא ואף עברנו אותו ב- 24%.

אחריות חברתית-סביבתית בשרשרת האספקה - טיפול נאות בבעלי חיים בקרב יצרני החלב של שטראוס
כחברה העוסקת בייצור חלב ומוצרים, אחד ההיבטים החשובים במסגרת האחריות והאתיקה בשרשרת האספקה שלנו הוא רמת הטיפול בבעלי החיים שמהם מופקת התוצרת ובמקרה זה - הפרות ברפתות ובמשקים החלב השונים בכל רחבי הארץ, שעמם אנו מתקשרים לצורך רכישת החלב לתהליכי הייצור שלנו. יש לציין כי משקאות החלב אינם בבעלות קבוצת שטראוס, אך אלו מפוקחים הן ע"י משרד החקלאות בישראל והן ע"י הקבוצה עצמה. לפירוט נוסף ראו אתר אחריות תאגידית של קבוצת שטראוס.

בחברות הקבוצה בעולם

- **בסברה** הספק המרכזי לקרטון גלי - חברת International Paper, פועלים ומאשרים ע"י PNW . Sustainable Forestry Initiative (SFI), הספק הבלעדי של החומס, מדווח כי כל המגדלים שלהם פועלים על פי הנחיות Natural Resource Conservation Service (NRCS). בנוסף, 10%-5% מבין הספקים מאשרים על ידי Food Alliance Certified (FAC)).
- **ב Trés Corações - בברזיל** מתבצעת הערכה לספקים בנושא עמידה בדיני עבודה באמצעות קבלת מסמכים רלוונטיים מדי חודש.
- **בשטראוס קפה אדריאטיק** נערכו מספר בדיקות במסגרת הערכת הספקים על ידי גורם חיצוני, ביניהן: בדיקה לשם בחינת עמידת הספקים בדיני העבודה, בדיקה סביבת העבודה מבחינת בטיחות ובריאות ובדיקה לבחינת היבטי שמירה על הסביבה.

האמנה החברתית לספקים

האמנה החברתית לספקים כוללת את כללי ההתנהלות אשר שטראוס ישראל מחייבת את ספקיה לקיים בהיבטים אתיים שונים של התנהלות עסקית. הסוגיות המופיעות באמנה הן: ציות לחוק, סחר הוגן, זכויות עובדים, סביבת עבודה, תגמול הוגן, זכויות אדם, אחריות מוצר ובטיחות בריאות עובדים, איכות הסביבה ויושרה עסקית. התקשרות עם ספק חדש בישראל מותנית בחתימתו על אמנת האחריות החברתית של שטראוס ישראל ואנו נמצאים בשלב מתקדם של החתמת כל הספקים הקיימים על האמנה. בשנת 2010 חתמו על האמנה החברתית כ- 400 ספקים, כך שעד כה חתמו על האמנה החברתית כ- 500 ספקים.

רכש אתי וקפה שמקורו בסחר הוגן

אנו מאמינים כי ייצור קפה יכול להיות בר קיימא רק אם הוא מאפשר כבוד לזכויות אדם ותנאי עבודה ומחיה הוגנים לחקלאים, לבני משפחותיהם ולעובדיהם. רכש מספקים המקפידים על ייצור בר-קיימא הוא גם ביטוי למחויבותנו להגנה על הסביבה ולשימור אנרגיה.

רכש קפה באמצעות ארגון ה- 4C

שטראוס משתפת פעולה עם ארגון ה- 4C (Common Code for the Coffee Community Association) ורוכשת קפה בר קיימא באמצעותו. מדובר באיגוד גלובלי, המהווה בין יצרנים, ארגוני סחר, תעשייה והחברה האזרחית. 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.

ספקים ורכש אתי

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	שעון התקדמות
להגדיל את היקף הרכש של קפה בר-קיימא באמצעות ארגון 4C ב-50% בכל שנה	בשנת 2010 רכשה שטראוס 2,788 טון קפה בר-קיימא באמצעות ארגון 4C. בכך עמדנו בהצלחה ביעד שהצבנו לעצמנו בנושא ואף עברנו אותו ב- 24%.	
לפתח תהליכים להערכת ביצועיהם החברתיים והסביבתיים של ספקינו ולהשפיע עליהם לנהוג באחריות חברתית וסביבתית	במהלך 2010 עברו 50 ספקים (לעומת 23 ספקים בשנת 2009) תהליך מלא של הערכת ספקים, אשר כלל פרמטרים הקשורים בנושאי אחריות תאגידית.	
לסייע לספקים ולנותני שירותים מאזורי פריפריה	החתמנו קרוב ל-400 (וסה"כ 500 עד כה) מספקי שטראוס ישראל על האמנה החברתית לספקים, הכוללת סעיפים הנוגעים לסחר הוגן, זכויות עובדים, אחריות מוצר, איכות הסביבה ועוד.	
	אנו רוכשים מוצרים ושירותים מספקים הפועלים באזורי ספר ובאזורים מתפתחים ועובדים עם חברות המעסיקות אנשים בעלי צרכים מיוחדים.	

אנו מבצעים ניטור קבוע של הבטחת האיכות. רובם הגדול של הספקים שעמם אנו מנהלים עסקים נדרשים לאמץ את תקני האיכות והבטיחות הקפדניים ביותר, כגון תקני אריזות, ISO 22000, ISO 14000, ISO 9001 ו-HACCP - מתודולוגיית בטיחות המזון אשר מנהלת ומנטרת את כל נקודות הבקרה הקריטיות בתהליך הייצור. אנו מעניקים עדיפות לספקים המספקים אישורים או מצהירים כי הינם פועלים על פי עקרונות הסחר ההוגן.

בשטראוס ישראל אנו מבצעים הערכה שוטפת של ספקינו, כחלק מן האסטרטגיה שלנו, ובוחנים מספר פרמטרים ובהם היבטים אתיים, איכות, שירות, עלות אפקטיבית, שקיפות ועוד. ספקי כח אדם מצהירים שהם מתחייבים לשלם לעובדים את כל ההפרשות על פי חוק ונבדקים מדגמית ע"י רואה חשבון. במהלך 2010 עברו 50 ספקים תהליך מלא של הערכת ספקים, בנוסף ל- 23 ספקים שעברו תהליך זה בשנת 2009 .

התקשרות עם ספקים מקומיים

אנו עושים מאמצים בכדי להגדלת להגדיל את היקף הרכש שלנו מספקים מקומיים בכל מקום בו אנו פועלים. 80% מכלל הספקים של **שטראוס ישראל** הינם ספקים ישראליים. **שטראוס קפה** רוכשת פולי קפה ירוק (פולים לפני קלייה) אשר מיוצרים בלמעלה מ- 60 מדינות וגורמים מכ- 50 ספקים שונים. למעט רכש הקפה, ההתקשרות היא עם ספקים מקומיים. **לסברה** התקשרויות משמעותיות עם מספר ספקים מקומיים באזורים בהם פועלת.

תהליך הערכת ספקים

התנהלות אתית בשרשרת האספקה שלנו בקבוצת שטראוס מהווה את הבסיס לקיימות, איכות ובטיחות בתהליכי הייצור של מוצרינו. במסגרת תהליך הערכת הספקים,

מקרא

תחילת פעילות

פעילות מתקדמת

התקדמות משמעותית

עמידה ביעדים

סביבת העבודה





45



על פי סקר העמדות הגלובאלי שנערך בקבוצה בשנת 2010:

80% מכלל עובדי הקבוצה סבורים כי הארגון מתייחס לעובדים בצורה שווה, ללא קשר למין, גיל, מוצא וכיוצ"ב, זאת לעומת 72% מהעובדים שציינו זאת בסקר העמדות הקודם.

80% מבין הנשים העובדות בקבוצת שטראוס סבורות כך, זאת לעומת 68% מבין העובדות שציינו זאת בסקר העמדות הקודם.

85% מכלל עובדי הקבוצה סבורים כי החברה מבינה ומכבדת את ההבדלים הקיימים בין העובדים (למשל: מין, מוצא, דת, גיל, לאום וכו').

85% מבין הנשים העובדות בקבוצת שטראוס סבורות כך.

תחולה

למעט במקומות שבהם צוין אחרת במפורש, נחוני פרק זה מתייחסים לכלל יחידות הקבוצה: מטה הקבוצה, שטראוס ישראל, סברה, שטראוס קפה בישראל ובעולם, מקס ברנר (ישראל וארה"ב) ושטראוס מים, ובסה"כ קרוב ל - 12,350 עובדי הקבוצה (לא כולל עובדי קבלן).

כלים ליישום גיוון והכלה בקבוצה

אנו ממקדים את עשייתנו, בין היתר, בהיבטים של הגברת המודעות, ההבנה והפתיחות לנושא הגיוון וההכלה בקרב עובדינו ומנהלינו. לשם כך, אנו מסתייעים בתקשורת התאגידית ברמותיה השונות - מגזינים פנימיים, הודעות תקשורתיות ושירות הנושא במגוון תחומים ותשתיות.

המחויבות שלנו

אנו בשטראוס רואים בעובדינו את הנכס החשוב ביותר שלנו ומייחסים להם חלק מרכזי בהצלחת החברה. אנו פועלים ליצירת סביבת עבודה פורייה, מתגמלת ומפתחת.

גיוון והכלה בקבוצת שטראוס

בשנים האחרונות גיבשה קבוצת שטראוס חזון חברתי המתמקד בגיוון והכלה. אנו שואפים לקיים סביבת עבודה סובלנית אשר מכבדת ומעריכה את השונות, מעניקה הזדמנות שווה ומאפשרת לכל אדם וקבוצה לתרום את המיומנויות הייחודיות להם על מנת להגשים ערכינו ויעדינו ולשפר את מדיניות החברה, המוצרים והשירות.

שעון התקדמות



ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010 בסקר העמדות הגלובלי שערכה קבוצת שטראוס בקרב עובדיה בשנת 2010, 84% מהעובדים ציינו כי שביעות הרצון שלהם מהעבודה בשטראוס היא "גבוהה" או "גבוהה מאוד" (לעומת 79% מהעובדים שציינו זאת בסקר העמדות הקודם). כמו כן, 87% מהעובדים ציינו שהם גאים לעבוד בקבוצה (לעומת שיעור של 83% בסקר הקודם).

שטראוס שומרת על דירוגה בעשירייה הראשונה ברשימת "החברות שהכי טוב לעבוד בהן" בדירוג שנערך בישראל על ידי חברת המידע העסקי BDI בשיתוף עם עיתון The Marker.



לגייס, לתגמל ולקדם בצורה הוגנת ושוויונית

בשנת 2010 גויסו 2,208 נשים לקבוצת שטראוס, (בהשוואה ל- 1,911 בשנת 2009).



לקדם ערכים של גיוון והכלה במסגרת תהליכי גיוס עובדים



לסייע בצמיחה אישית ופיתוח הקריירה של עובדינו

עובדי שטראוס ישראל השתתפו בהכשרות מקצועיות שהסתיימו בלמעלה מ- 2,000 שעות כיחה, לצד לומדות ותהליכי למידה בסביבת העבודה.

כמדי שנה, הרוב המכריע של עובדי הקבוצה עברו שיחות משבו והערכה.

מקרא



חחילה פעילות



פעילות מתקדמת



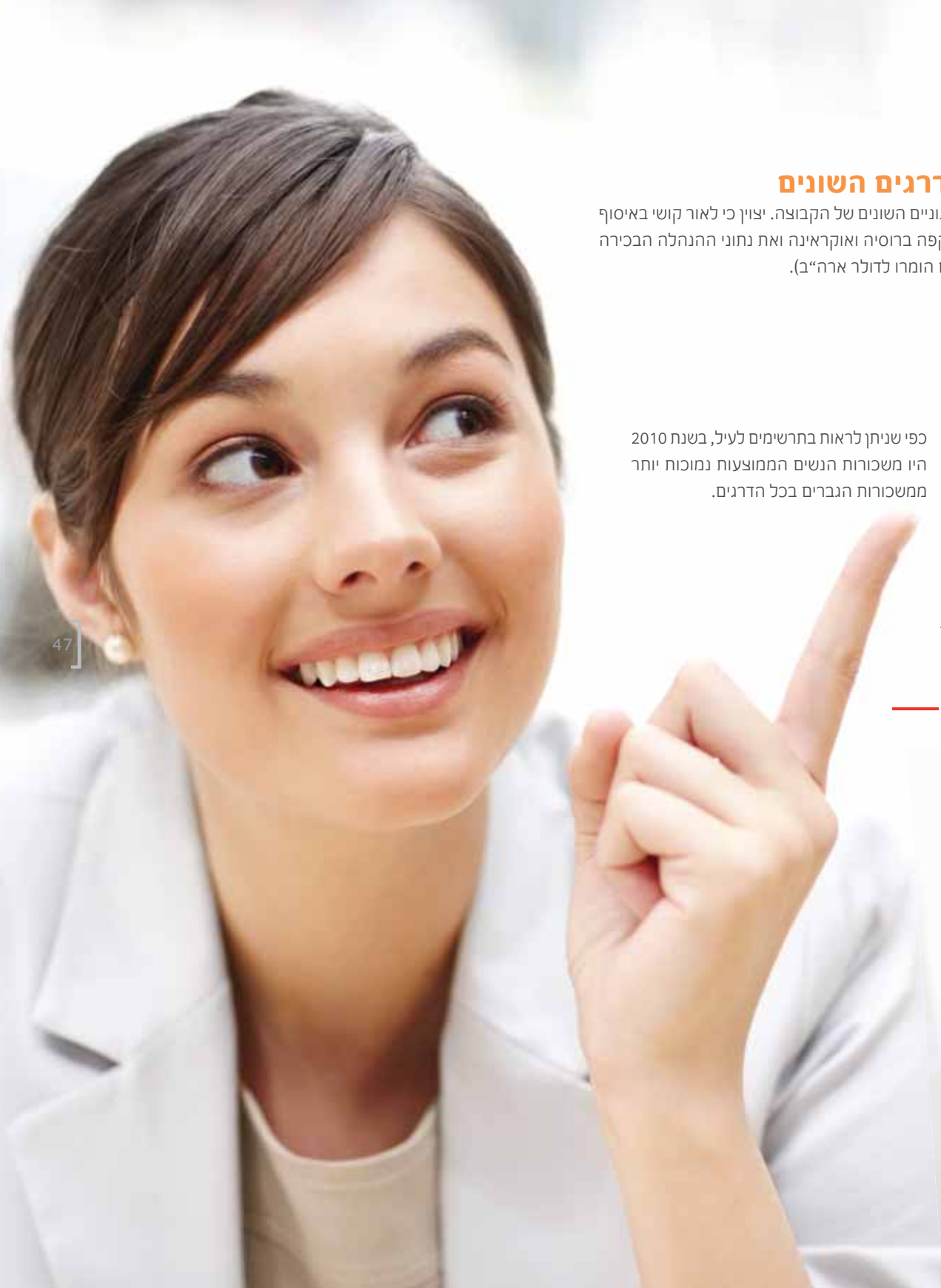
התקדמות משמעותית



עמידה ביעדים

44

87% מהעובדים ציינו שהם גאים לעבוד בקבוצה



פערי שכר ממוצע בין נשים לגברים בדרגים השונים

התרשים שלהלן מתאר את פערי השכר בין נשים לגברים בדרגים הארגוניים השונים של הקבוצה. יצוין כי לאור קושי באיסוף הנתונים לא ניתן היה להציג לעניין זה את נתוני עליית קופי, שטראוס קפה ברוסיה ואוקראינה ואת נתוני ההנהלה הבכירה בשטראוס אדריאטיק (הנתונים מתייחסים לעלות שכר והסכומים כולם הומרו לדולר ארה"ב).



שטראוס שומרת על דירוגה בעשירייה הראשונה ברשימת "החברות שהכי טוב לעבוד בהן" בדירוג שנערך בישראל על ידי חברת המידע העסקי BDI בשיתוף עם עיתון The Marker, שעסק ב" 50 החברות שהכי כדאי לעבוד בהן", דורגה שטראוס בשנת 2010 במקום השמיני, ובמקום הראשון מבין חברות המזון והמשקאות בישראל, בדומה למיקומנו בשנת 2009.

נשים בשטראוס

שיעור הנשים המנהלות בגופי ההנהלה הבכירה של הקבוצה - 2010 מול 2009

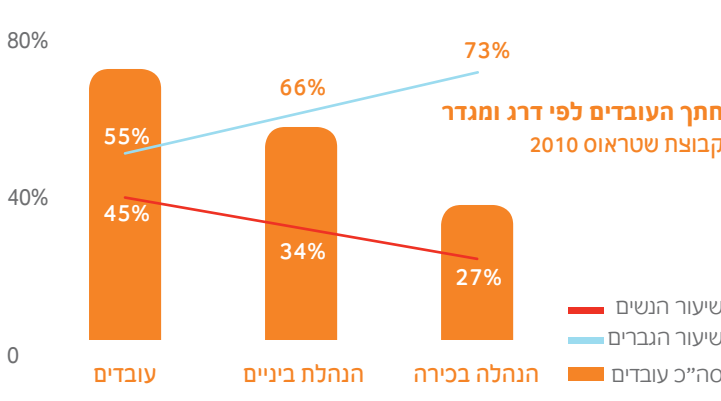
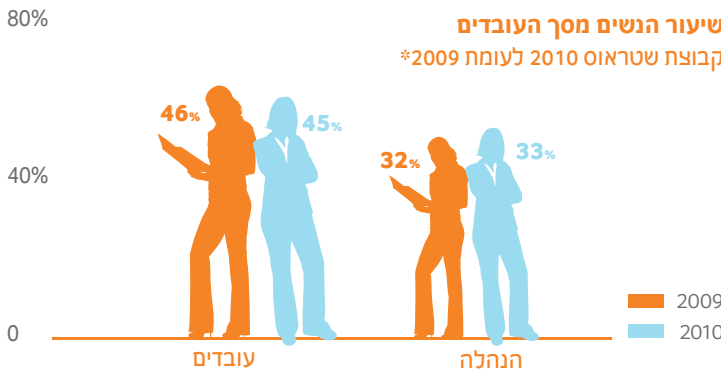
הגוף המנהל	מספר מנהלים כולל		מספר נשים מנהלות		שיעור הנשים המנהלות	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
דירקטוריון קבוצת שטראוס	11	11	4 כולל יו"ר	4 כולל יו"ר	36%	36%
הנהלת קבוצת שטראוס (כולל המנכ"ל)	8	9	1	1	12.5%	11%

שיעור הנשים בדרגים השונים ביחידות הקבוצה
בקבוצת שטראוס, נכון לשנת 2010, אנו מעסיקים כ-43.9% נשים. התרשים שלהלן מתאר את שיעור הנשים בדרגי ההנהלה לעומת שיעור הנשים בדרג העובדים בכלל יחידות הקבוצה שנכללות בפרק זה בדוח. כפי שניתן לראות בתרשים, בשנת 2010 הנשים ביחידות המדווחות בקבוצת שטראוס מהוות 45% מדרג העובדים ו- 33% מדרגי ההנהלה.

* נתוני 2009 המוצגים כאן שונים מהנתונים שהוצגו בדוח האחריות התאגידית של 2009, עבור דרג העובדים וזאת מאחר ונפלה טעות באיסוף נתוני המגדר באחת מיחידותינו בשנה שעברה.

כפי שניתן לראות בתרשים שלהלן, שיעור הנשים (המוצג באמצעות הקו האדום) יורד ככל שעולה הדרג הארגוני.

נשים 43.9%



העסקת אוכלוסיות מגוונות בשטראוס

קבוצת שטראוס מקדמת באופן פרואקטיבי שילובם של בני מיעוטים, בעלי מוגבלויות ונשים לתפקידי הנהלה במסגרת תכניתיה השונות לגיוון והכללה. במסגרת מאמצי קבוצת שטראוס לשלב אוכלוסיות מגוונות, אנו מקיימים שיחופי פעולה ברמה מקומית עם עמותות וארגונים העוסקים בתחום, לשם סיוע, בין היתר, באיתור מועמדים, הדרכת העובדים והמנהלים בקבוצה והעלאת המודעות.

הודות לשיחופי הפעולה עם הארגונים השונים קלטת קבוצת שטראוס לשורותיה עובדים פגועי נפש, נכים ואסירים משוחררים בתהליכי שיקום. בנוסף, נערך קורס הכשרה לקראת קליטת עובדים מאוכלוסיות מוחלשות, שכלל למידת מיומנויות שונות, קרוא וכתוב, כישורי מחשב וכו'.

העסקת עובדים בעלי מוגבלויות

אנו מקבלים בברכה למשפחת שטראוס אנשים בעלי צרכים מיוחדים ומחויבים לבצע את ההתאמות הנדרשות באתרינו על מנת לאפשר להם להשתלב כראוי בארגון ולתפקד בצורה נוחה.

על פי הנתונים הנמצאים בידינו, בשנת 2010 הועסקו בקבוצת שטראוס כ- 120 עובדים הסובלים ממוגבלויות מדווחות. עם זאת, יודגש כי המדובר במקרים מדווחים בלבד וכי מתוך כבוד לפרטיותם של עובדינו, ובהתאם לדרישות תיקון 15 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (ישראל), לא מתקיים איסוף פעיל של נתונים מסוג זה ועל כן הנתון המפורסם הוא בגדר הערכה גסה בלבד.

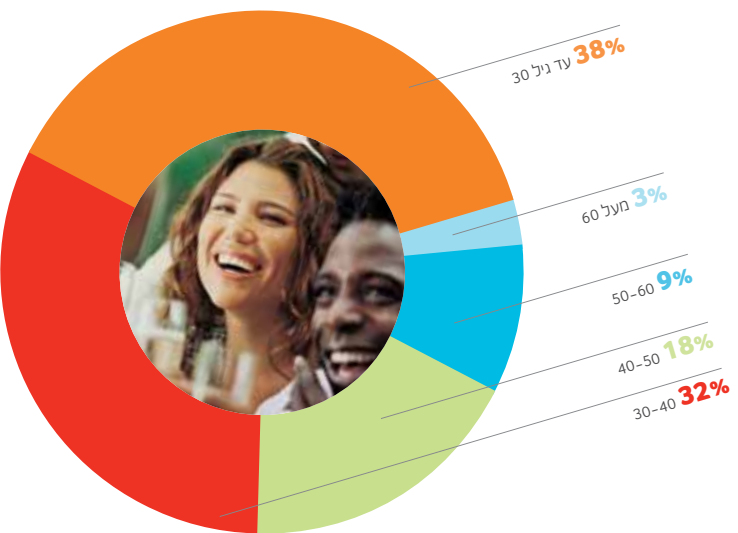


נגישות במקום העבודה בקבוצת שטראוס

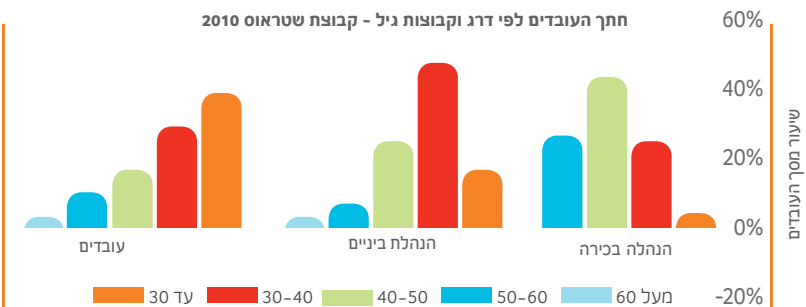
אנו עושים את מירב המאמצים על מנת לאפשר לעובדינו בעלי הצרכים המיוחדים את התנאים המיטיביים לעבודה ומבצעים פעולות שונות לשם הקלת הגישה והניידות שלהם במקום העבודה.

קבוצות גיל

בשטראוס ישנו ייצוג לכל קבוצות הגילאים. קבוצת הגילאים הגדולה ביותר היא קבוצת העובדים עד גיל 30 המהווה 38% מעובדי היחידות הכלולות בפרק. הקבוצה הבאה בגודלה היא קבוצת בני ה-30 - 40, המהווה 32% מהעובדים.



בחרשים הבא המציג את התפלגות הדרגים ביחידות בקבוצת שטראוס המדווחות בפרק זה - ניתן לראות, שכ- 32% מדרג העובדים, כ-47% ממנהלי דרג הביניים, וכ-26% מדרג הנהלה הבכירה הם בגילאים 30-40. בקבוצת הנהלה הבכירה כ-44% מהמנהלים הם בגילאים 40-50.



גיוס עובדים מתוך קהילות מקומיות

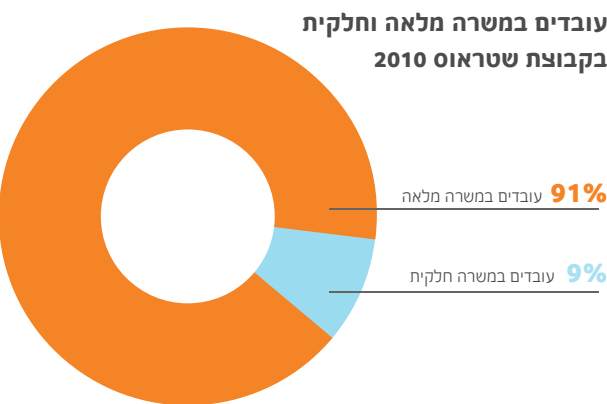
כמדניות, בכל המקומות בהם אנו פועלים, אנו מעסיקים עובדים מקומיים, בכל הדרגים והתפקידים. הטבלה הבאה מתארת את שיעור המנהלים שאינם מקומיים (Ex-Pat) ביחידות הקבוצה הכלולות בנתוני פרק זה. מתוך סך של 1,160 מנהלים ביחידות השונות (מדרגי הנהלה הבכירה והנהלת הביניים), 9 הנם עובדים חיצוניים, היינו - אינם חלק מהקהילות המקומיות, והם מהווים שיעור של כ- 0.8% מסך המנהלים בקבוצה.

שכר מינימום

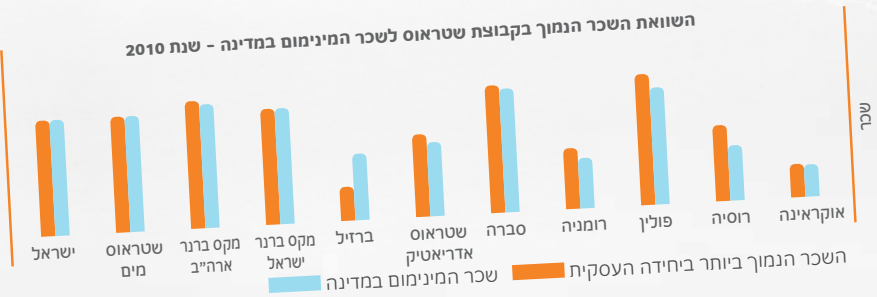
החרשים שלהלן מציג השוואה בין גובה שכר המינימום, לבין השכר הנמוך ביותר המשולם לעובדים ביחידה המדווחת. כפי שניתן לראות בחרשים שלהלן, למעט בברזיל, באף אחד מיחידותינו המדווחות השכר הנמוך ביותר המשולם לעובדים אינו נמוך משכר המינימום הנהוג במדינה. בברזיל כ- 2.1% מן העובדים מרוויחים שכר הנמוך משכר המינימום הקבוע במדינה, אך יצוין כי עובדים אלה הינם תלמידים מתמחים, ואין מדובר בהפרה של החוק במקרה זה. ברוב המקרים, השכר הנמוך ביותר המשולם על ידינו עולה על שכר המינימום באותה מדינה.

עובדים במשרה מלאה וחלקית

החרשים שלהלן מציג את שיעור העובדים במשרה מלאה לעומת שיעור העובדים במשרה חלקית בקבוצת שטראוס בשנת 2010.

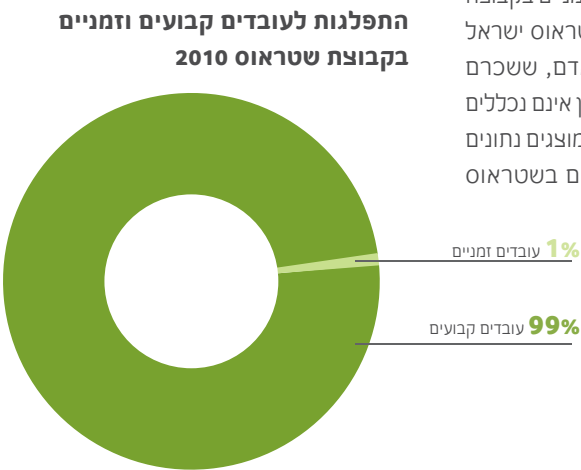


שטראוס ישראל	שטראוס קפה בישראל ובעולם	שטראוס מים	סברה	מקס ברנר (ישראל וארה"ב)	סה"כ
302	628	74	89	67	1160
0	7	2	2	1	12
0.0%	1.1%	2.7%	2.2%	1.5%	1.03%



עובדים במשרה מלאה וחלקית עובדים זמניים וקבועים

ניתן לראות כי שיעור העובדים הזמניים בקבוצה בשנת 2010 עמד על 1%. 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.





65%

בשנת 2010 כ - 65% מהעובדים שהועסקו באמצעות קבלני כוח אדם בשנת 2009 הפכו להיות עובדי הקבוצה.

50

עובדי קבלן

הממוצע החודשי של מספר עובדי הקבלן בכוח העבודה שלנו בשטראוס ישראל עמד בשנת 2010 על 465. ככלל, אנו עושים מאמצים ניכרים בכדי להפחית את מספר עובדי הקבלן המועסקים על ידי שטראוס ישראל, מתוך כוונה להפוך כמה שיותר עובדי קבלן לעובדי שטראוס. לשם כך, יצרנו נוהל פנימי, אשר קובע שאין להעסיק עובדי קבלן לחקופה העולה על שישה חודשים, אלא אם כן ניתן לכך אישור ספציפי, וכי לא ניתן להעסיק מחדש את אותו עובד לאחר תקופת ניתוק הקצרה מתשעה חודשים מלאים מתום ההעסקה. בשנת 2010 כ - 65% מהעובדים שהועסקו באמצעות קבלני כוח אדם בשנת 2009 הפכו להיות עובדי הקבוצה. אנו עושים כמיטב יכולתנו לוודא כי עובדי הקבלן מתוגמלים באופן הולם בהתאם לחוק. מסיבה זו, אנו דורשים מכל קבלן כוח אדם העובד עמנו לחתום על חוזה המבטיח ציות לחוקי התעסוקה לגבי כל עובדיו. ביתר היחידות שלנו בעולם, למעט שטראוס ישראל, עמד הממוצע החודשי של עובדי הקבלן שהועסקו בשנת 2010 על 1,026 עובדים.

חופש ההתאגדות

שטראוס מכירה בחופש ההתאגדות של העובדים ומכבדת את זכותם להצטרף לאיגודים מקצועיים ולהשתתף במו"מ קולקטיבי. מרבית עובדי שטראוס ישראל חתומים על הסכמי עבודה קיבוציים וכל עובדי Trêš Corações בברזיל ורומניה חתומים על הסכמי עבודה קיבוציים. קבוצת שטראוס מגנה על זכותם של עובדיה להתאגד ומכבדת את כל הסכמיה והתחייבויותיה כלפי האיגודים המקצועיים.

תחלופת עובדים

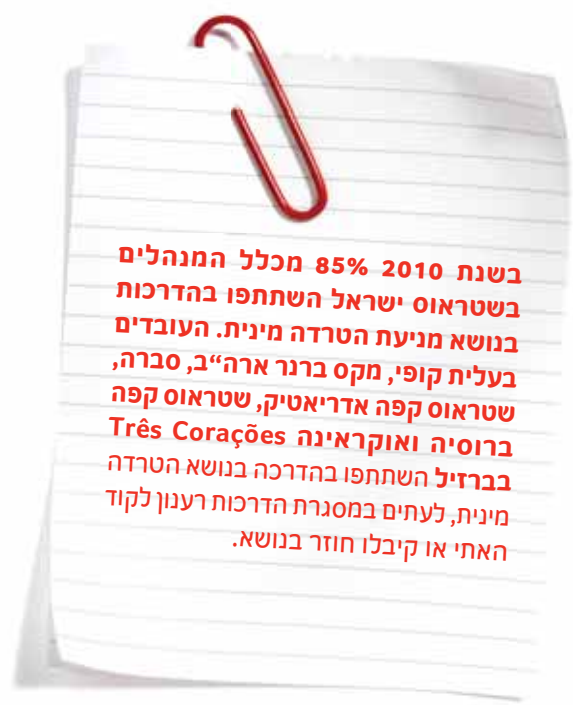
במהלך 2010, כמות כוללת של 5,505 עובדים חדשים הצטרפה ליחידות העסקיות בקבוצת שטראוס הכלולות בפרק זה, מתוכם 2,208 היו נשים. בנוסף, בשנה זו התקבלו לעבודה 50 עובדים בעלי מוגבלויות מדווחות. מידע זה נאסף במסגרת הטמעת תוכנית גיוון פנימית.

בשנת 2010 5,092 עובדים סיימו את עבודתם בחברה, מתוכם 2,228 היו נשים. נתון זה מעיד על תחלופה גבוהה יחסית,

עקב חברות בקבוצה המתאפיינות בתחלופת עובדים גבוהה מחוקף עיסוקן (דוגמת מקס ברנר, עלית קופי ושטראוס מים) וכן עקב שינויים מבניים בחלק מיחידותינו בעולם.

מדיניות ופרקטיקה נהוגה כנגד הטרדות

כאמור בקוד האתי שלנו, אין אנו סובלים התנהגות מפלה מכל סוג או 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.



בשנת 2010 85% מכלל המנהלים בשטראוס ישראל השתתפו בהדרכות בנושא מניעת הטרדה מינית. העובדים בעלית קופי, מקס ברנר ארה"ב, סברה, שטראוס קפה אדריאטיק, שטראוס קפה ברוסיה ואוקראינה Trêš Corações בברזיל השתתפו בהדרכה בנושא הטרדה מינית, לעתים במסגרת הדרכות רענון לקוד האתי או קיבלו חוזר בנושא.

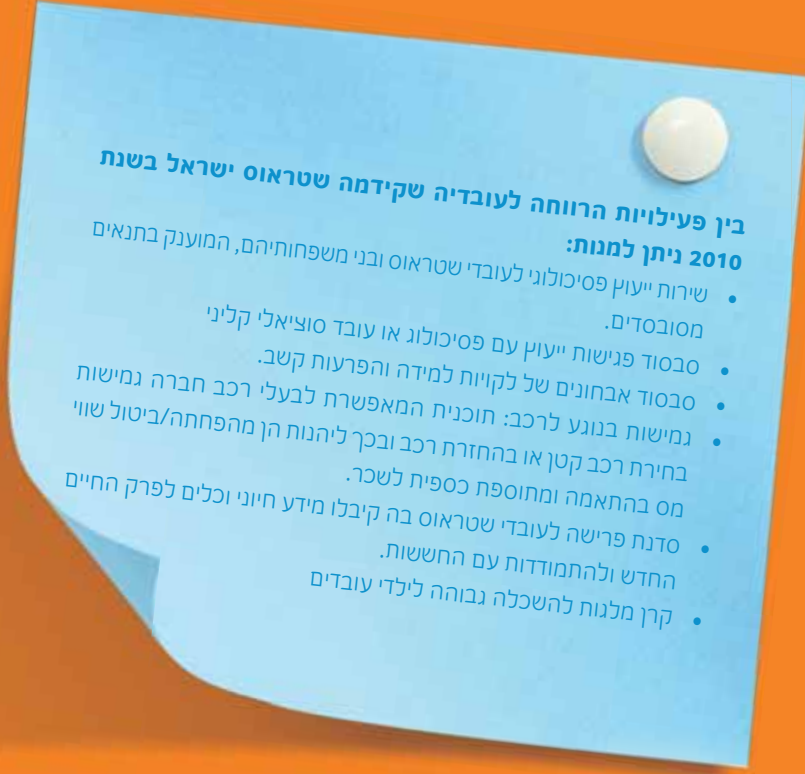
השקעה בפיתוח קריירה ומיומנויות של עובדינו

אנו משקיעים בהתפתחותם המקצועית של עובדינו, על מנת לשמר אותם בקבוצה בטווח הארוך ולאפשר להם להפיק ולהעניק את המרב במסגרת עבודתם. אנו מעניקים הכשרות מקצועיות בהתאם לצרכיו האישיים והמקצועיים של העובד (לרבות הכשרה לצורך החפקיד והשכלה אקדמית, באם הדבר נדרש).

שטראוס קפה יצאה לדרך בשנת 2010 עם תוכנית הכשרה למנהלי השיווק של החברה מרחבי העולם לשם הטמעת סטנדרטים אחידים, מתן כלים ושכלול המיומנויות, שיאפשרו להתמודד טוב יותר עם השינויים והאתגרים האסטרטגיים בתעשיית הקפה. התכנית - Marketing capabilities development (MCD) הציבה יעד ליצור רשת עמיתים ברחבי אזורי הפעילות של החברה ולפתח מרכז ידע גלובלי מקוון.

הטבות לעובדים ופעילויות רווחה

שטראוס ישראל מעניקה לעובדיה הטבות וזכויות סוציאליות. אנו מעניקים קרנות פנסיה, ביטוח מנהלים, ביטוח בריאות בסיסי ותשלומי הבראה לכל עובדינו, וכן קרנות השתלמות בהתאם לתפקיד ורמת הבכירות. בנוסף, אנו מעניקים חופשות שנתיים משפחתיות יחד עם הקבוצה, וכן השתתפות בשכר הלימוד של הילדים, בקייטנות ובגני ילדים בחלק מהיחידות העסקיות.



בין פעילויות הרווחה לעובדיה שקידמה שטראוס ישראל בשנת 2010 ניתן למנות:

- שירות ייעוץ פסיכולוגי לעובדי שטראוס ובני משפחותיהם, המוענק בתנאים מסובסדים.
- סבסוד פגישות ייעוץ עם פסיכולוג או עובד סוציאלי קליני
- סבסוד אבחונים של לקויות למידה והפרעות קשב.
- גמישות בנוגע לרכב: תוכנית המאפשרת לבעלי רכב חברה גמישות בחירת רכב קטן או בהחזרת רכב ובכך ליהנות הן מהפחתה/ביטול שווי מס בהתאמה ומחוספת כספית לשכר.
- סדנת פרישה לעובדי שטראוס בה קיבלו מידע חיוני וכלים לפרק החיים החדש ולהתמודדות עם החששות.
- קרן מלגות להשכלה גבוהה לילדי עובדים

ובעולם

עובדינו ביחידות 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.

- **סברה ארה"ב** - זכאות לביטוח בריאות, ביטוח חיים, ביטוח נכות, סבסוד לימודים, תוכנית פרישה.
- **מקס ברנר ארה"ב** - זכאות לביטוח בריאות ונכות.
- **Trêš Corações בברזיל** - זכאות לביטוח חיים, סבסוד ארוחות, סיוע בטיפול בנושאים בריאותיים ותנאים מועדפים בביטוח שיניים.

פעילות בנושא אורח חיים בריא עבור עובדינו

כחברת מזון, אנו רואים חשיבות בהקניית מודעות לעובדינו בנושאי תזונה נכונה ואורח חיים בריא. כחלק משיפור איכות החיים של עובדיה, קבוצת שטראוס השקיעה בשנת 2010 משאבים בפעולות הבאות:

- שדרוג תשתיות ההסעדה והחזות החיצונית בחלק מחדרי האוכל באתרים השונים.
- שדרוג מערכות המיזוג, הריצוף הבטיחותי המונע החלקה.

דיאלוג עם עובדים ותקשורת פנים ארגונית

חשוב לנו לשמוע את נקודות המבט והדעות השונות של עובדינו, בנושאים השונים בהם עוסקת הקבוצה. לשם כך, אנו מקיימים דיאלוג פעיל עם העובדים במגוון ערוצים:

- **פורטל "הצבעים של שטראוס"**: אחר אינטראנט גלובלי משודרג, שהושק במרץ 2010 והחליף את הפורטל הגלובלי הישן. הפורטל מאפשר לעובדים גישה לידע של הקבוצה, עדכונים על אירועים בקבוצה ועל חדשות עסקיות, בלוגים בנושאים עסקיים שונים, וכיו"ב.
- **לב העניינים**: פורטל התקשורת פנים ארגוני בישראל שמטרתו לתקשר לעובדים את המידע על הנעשה בחברה. בשנת 2010 הושקה מחדש גרסה משודרגת ורעננה של הפורטל, אשר מספק כלים רבים יותר לקיום דיאלוג עם העובדים, באמצעות מערכת תגובות חדישה, ושיפור הגגשת המידע.
- **משוב:** מרבית העובדים משתתפים בשיחות הערכת יכולות מסודרת אחת לשנה ובהתאם גבנית מסלול הקריירה.
- **סקר עמדות גלובלי:** סקרי עמדות בקרב כלל עובדי הקבוצה נערכים אחת לשנתיים. סקר העמדות לשנת 2010 מקיף את כלל עובדי קבוצת שטראוס, למעט עובדי Trêš Corações בברזיל. כל העובדים מעודכנים על ממצאי הסקר וחלקם משתתפים בדיונים אודותם, בהתאם לדרג ולתפקיד. ממצאים מרכזיים של הסקר משובצים לאורך דוח זה.
- **דיאלוג עם נציגות העובדים**: אנו מקיימים דיאלוג שוטף בין ההנהלה לנציגות העובדים באמצעות ועד העובדים בכל אתר שבו פועל ועד או עם נציגות העובדים.



פעילויות חוצות ארגון בתחום הבטיחות והבריאות בעבודה בשנת 2010

במהלך שנת 2010 בוצעו מספר פעילויות חוצות ארגון בתחומי הבטיחות, הבריאות והחומרים מסוכנים בקבוצה:

- **פעילות על פי תקנים בינלאומיים וולונטריים בתחום בטיחות ובריאות בעבודה** – במסגרת פעילות ליישום תקן לניהול מערכת בטיחות OHSAS 18001 החל תהליך ההטמעה בשטראוס קפה רומניה ושטראוס קפה פולין. התקן מוטמע זה מספר שנים במחלבה באחיהוד, ישראל. בכוונתנו להטמיע תקן בטיחות זה בהדרגה בכל היחידות העסקיות בשטראוס ישראל.
- **מבדקים** – ערכנו מבדקים מסוגים שונים במפעלי החברה בישראל כגון מבדקי אכיפה של חוקי ונהלי בטיחות וחומרים מסוכנים, ביקורות בטיחות לאיתור סיכונים, בדיקות רעש ותאורה, בדיקת סביבת העבודה באשר לחשיפה לאבקות וחומרים מזיקים, ובעקבות ביקורות אלה הוכנו תוכניות עבודה לשיפור.
- **פעילויות בנושא היערכות למצבי חירום** – כולל עריכת נוהל חירום וביצוע תרגולים לשעת חירום, תוך הפקת לקחים וביצוע פעילויות שיפור.
- **מנגנוני דיווח ובקרה** – כל מפעל או אתר לוגיסטי מדווח אחת לחודש על מספר מדדי בטיחות: מספר תאונות עבודה, תכיפות תאונות העבודה, הפסד ימי עבודה בגין תאונות עבודה. מדי תקופה מבוצע ניתוח סטטיסטי של הנתונים ומופק דו"ח קונצרני המתייחס לנתונים אלה. מדדי הבטיחות והדוחות מופקים ברמה הקונצרנית או היחידתית, בהתאם לצורך ולרלוונטיות ומשמשים כבסיס לקבלת החלטות לשיפור הבטיחות בארגון.
- **פורום מקצועי של ממוני הבטיחות.**
- **השקעה ברכישת ציוד, אמצעי מיגון מכונות ביחידות השונות.**
- **הכשרות והדרכות** – אנו מקיימים פעילויות הדרכה והטמעה בנושאי בטיחות, בריאות וחומרים מסוכנים, ובוחנים באופן שוטף את מידת יישומם. במהלך 2010 החלה פעילות לבטיחות במכירות, מונה ממונה בטיחות למכירות ונבנתה תוכנית עבודה לקידום הנושא.
- **תכניות למניעת מחלות** – אנו מקיימים הדרכות בנושא בריאות עובדים בסביבת עבודה, מניעת מחלות שמועברות במין ומגפות ואלכוהול וסמים. כמו כן, אנו מאפשרים ייעוץ רפואי של רופא שמועסק במספר מפעלים ומסייעים בביצוע בדיקות דם ושתי שנתיות ובדיקות ממוגרפיה ובלוטת הערמונית לחלק מן העובדים.

המחויבות שלנו

אנו מחויבים להעניק לעובדינו סביבת עבודה בטיחותית ובריאה. לצורך כך, מבוצעות בין היתר, באופן שגרתי, פעילויות תחזוקה ושיפור בכל יחידות החברה, שמטרתן להגן על בטיחותם ובריאותם של עובדינו ועל המשאבים והמתקנים המשמשים להם במילוי תפקידם. בנוסף לכך, אנו מקיימים באופן שוטף פעילות להטמעת תהליכי בטיחות ובריאות לעובדים בכל יחידות הקבוצה.

מערך הבטיחות והבריאות בעבודה בקבוצת שטראוס

מנהל בטיחות, בריאות וחומרים מסוכנים

אחריותו של מנהל הבטיחות, הבריאות והחומרים המסוכנים הינה לפתח ולשפר את מערך ניהול הבטיחות והבריאות, תוך יישום מנגנוני הערכה ובקרה של ביצועי הבטיחות והבריאות, וכן להעלות את מודעות העובדים לכללי עבודה והתנהגות למניעת תאונות עבודה ומחלות מקצוע.

ממונים על בטיחות ובריאות במפעלי הקבוצה

בכל אחד מהמפעלים בישראל וברחבי העולם קיים גורם מקצועי הממונה על נושאי בטיחות ובריאות המדווח מקצועית למנהל הבטיחות, בריאות וחומרים מסוכנים של מטה מערך האיוכות.

בעולם, כפופים ממוני הבטיחות במפעלים, במרבית המקרים, ישירות למנהל המפעל. ביחידות בהן לא קיימים מפעלים, הנושא נמצא באחריות גורם בכיר כגון מנהל הפעול. מידע מפורט ניתן למצוא באתר אחריות תאגידית של שטראוס.

על פי סקר העמדות הגלובאלי שנערך בקבוצה בשנת 2010: מעובדי קבוצת שטראוס סבורים כי הארגון מספק סביבת עבודה בטוחה ובריאה 83%

בטיחות ובריאות בסביבת העבודה

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	שעון התקדמות
לפעול לשיפור תנאי הבטיחות במתקנים של החברה ולהגביר את הכשרת העובדים ומודעותם לנושאים אלה.	במהלך 2010 בוצעה תוכנית הדרכה קונצרנית לבטיחות וחומרים מסוכנים למנהלים ועובדים.	
לצמצם את כמות תאונות העבודה ולהגביר את פעילות המניעה והפקת הלקחים מאירועים.	במהלך 2010 החלה פעילות לבטיחות בחטיבת המכירות. במסגרת תוכנית זו מונה ממונה בטיחות בחטיבת המכירות, ונבנתה תוכנית עבודה להטמעת נושאי בטיחות.	
לשפר את אמצעי המדידה והניטור שלנו, כמו גם את נהלי העבודה שלנו, בתחום הבטיחות ולבנות, ככל הניתן, אחדות קונצרנית בנושא זה.	בעקבות פעילותנו המתמשכת לשיפור רמת הבטיחות, הורדנו בשטראוס ישראל את כמות תאונות העבודה, שגרמו ליותר מ - 3 ימי היעדרות, ב-22% בשנת 2010, לעומת שנת 2009.	
	הטמענו את תחום הבטיחות בתהליך "מצוינות תפעולית" במערך התפעול בשטראוס ישראל ועמדנו ביעד שהוצב ליישום את מדדי הבטיחות בלוחות הבקרה, ב-50% מלוחות הבקרה.	
	בשנת 2010 ביצענו מבדקי אכיפה בנושאי בטיחות, תוך סגירת 72% ממקרי אי התאמות בתחום הבטיחות והחומרים המסוכנים בכל המפעלים (כאשר היעד שהצבנו לעצמנו היה 60%).	

מקרא



תחילת פעילות



פעילות מתקדמת



התקדמות משמעותית



עמידה ביעדים

תאונות עבודה ופציעות

בעקבות פעילותנו המתמשכת לשיפור רמת הבטיחות, חלה בשנת 2010 ירידה של 22% בתאונות עבודה שגרמו למעל 3 ימי היעדרות בשטראוס ישראל (תפעול ולוגיסטיקה).

הטבלה הבאה מרכזת את האירועים של תאונות עבודה ואבדן ימי עבודה כתוצאה מהן ביחידות הכלולות בפרק זה, למעט רוסיה ואוקראינה, לשנת 2010, בהשוואה לנתוני 2009:

היחידה העסקית		מספר עובדים		מספר אירועי תאונות עבודה/מחלות מקצוע שגרמו ליותר מ- 3 ימי היעדרות		מספר כולל של ימי היעדרות כתוצאה מתאונות עבודה		מספר מקרי מוות כתוצאה מתאונות עבודה/מחלות מקצוע	
2009		2010		2009		2010		2009	
שטראוס ישראל - מערך התפעול והלוגיסטיקה		כ- 2100 (עובדי מערך תפעול ולוגיסטיקה)		76 (65 במערך התפעול תפעול ו-11 במערך הלוגיסטיקה)		59 (46 במערך התפעול ו-13 במערך הלוגיסטיקה)		0	
שטראוס קפה פולין		421		4		9		0	
שטראוס קפה רומניה		318		0		3		0	
שטראוס אדריאטיק		239		2		6		0	
Três Corações ברזיל		3898		76		94		0	
סברה		538		12		5		0 חסר הנתון	
שטראוס מים		815		לא נאספו נתונים		לא נאספו נתונים		לא נאספו נתונים	

שילוב הבטיחות במצוינות התפעולית

תחום הבטיחות שולב בפרויקט המצוינות התפעולית בשטראוס ישראל בשנת 2010 במספר אופנים ובהם בניית מדדי בטיחות להתנהגויות של מנהלים ועובדים, תצפיות של נאמני בטיחות הנמצאים בקווי הייצור והוכשרו לכך, הצגת הנתונים והמדדים על פני לוח הבקרה, ניהול שיחות עם העובדים בנושאי בטיחות, פרסום הציון השבועי של קו הייצור על פני לוח הבקרה, ככלי לבחינת החוזקות והחולשות.

מצוינות תפעולית - Operational Excellence

בשנת 2009 התקבלה החלטה בהנהלת התפעול בשטראוס ישראל להטמיע תהליך של מצוינות תפעולית בשיתוף חברת ייעוץ מארה"ב. הפעילות ליישום המצוינות התפעולית בוצעה בשנת 2010 על ידי צוותי עבודה בנושאי הייצור, האחזקה, הלוגיסטיקה ועוד. יישום המחודלוגיה ימקם את שטראוס כמובילה בתעשיית המזון ברמה הגלובלית בתחום זה.

מטרות התהליך

בין יעדי המהלך ניתן למנות: יצירת תרבות ארגונית - העצמת עובדים, יצירת סביבה פרואקטיבית והתמצאות ברצפת הייצור, אשר תוביל למדדי ייצור טובים יותר, העלאת האיכות, יצירת יתרון תחרותי והתייעלות. הפרויקט שואף ליצור תהליכים ופרקטיקות עבודה אחידות כלל ארגוניות, ולהגביר את שיתוף הפעולה בין כלל הגורמים הרלוונטיים בארגון.

עקרונות יישום התהליך

- התהליך הנו חוצה ארגון, מלמעלה למטה - עד לקו הייצור.
- פירמידה הפוכה: עובדי קו הייצור נוטלים חלק מרכזי בניבוי תוכנית העבודה והעלאת הפתרונות להתייעלות, וזאת בשל הבנתם העמוקה של מורכבות הייצור.
- הניהול הויזואלי: הדיונים אודות המדדים, ההצלחות והתקלות של קווי הייצור עובר מחדרי ההנהלה אל קווי הייצור עצמם. סמוך לקווי הייצור ממוקם לוח בקרה הכולל מדדים הנוגעים לתכנון, איכות, בטיחות, תקלות, משימות לביצוע וסטטוס ביצוע.
- התהליך החל בפיילוט בקווי הייצור במחלבה באחיהוד (ישראל) ובמפעל בנצרת (ישראל) ובהמשך צפוי להתרחב לכלל היחידות העסקיות.

העצמת עובדים והגדלת מחויבותם לנושא

- נאמני הבטיחות, אשר נבחרים בהמלצת המנהלים וממונה הבטיחות המפעלי, חשים שותפים וגאים על תרומתם למפעל וסיועם למנהלים. כחלק מהטמעת תרבות הדיווח, מפגעים ותקלות המחועדים בתצפיות, כמו גם מדדי הבטיחות, מופיעים על לוח הצגת הנתונים והמדדים על לוח הבקרה מקדמת שקיפות, אמון ודיאלוג ישיר בין המנהלים והעובדים בנוגע להתנהגות בטוחה, מפגעי בטיחות ודרכים אפשריות לשיפור.
- אחד הסממנים להעלאת המודעות בקרב העובדים לסוגיות הבטיחות הוא בדיווח היוזום ובהתרעות מצד העובדים עצמם בדבר אירועי בטיחות לנאמני הבטיחות.
- בשנת 2010 שודרנה מחודלוגיית חחקירי אירועי הבטיחות, על פיה מנהלי התחום, מנהלי האגף, אחראי המשמרת, נאמני הבטיחות, ולעתים מנהל המפעל מעורבים בניחוח שורש האירועים, הפצת התחקירים והשיחות עם העובדים בעקבותיו.

מעורבות בקהילה





יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	שעון התקדמות
להמשיך בהטמעת אסטרטגית השקעה חברתית ממוקדת ואחידה, המבוססת על עסקי הליבה וחזוננו החברתי	יום אחריות תאגידית התקיים השנה בסימן גיוון והכלה, בו השתתפו כ- 2000 עובדים בכל אחרי שטראוס בעולם בכ- 60 פעילויות מגוונות.	
להשתמש בעוצמתנו ובהשפעתנו על מנת לסייע בשיפור העולם שסביבנו וחייהם של האנשים שחיים בו, בפרט בתחומי הפעילות והמומחיות שלנו	נרקם שיתוף הפעולה בין ארגון קטליסט, שדולת הנשים בישראל וקבוצת שטראוס בנושא גיוון מגדרי וקידום נשים בעולם העסקים.	
להקים מנגנונים שיאפשרו לנו לנהל, להעריך ולמדוד בצורה טובה יותר את השפעת פעולותינו והשקעתנו בקהילה	השקענו 17,000 שעות התנדבות עובדים בשנת 2010 ברמת הקבוצה, לעומת 8,459 שעות התנדבות בשנת 2009 - עליה בשיעור הקרוב ל- 100%.	
	הגשמו בהצלחה מרובה את היעד החמש שנתי של שרשרת האספקה שלנו בתוכנית "100 שגרירים": תוך 3 שנים בלבד ישנם 105 מנהלים ועובדים בשרשרת האספקה, הפעילים באופן שוטף בפרויקטים שונים של מעורבות בקהילה.	
	גם בשנת 2010 שיתפנו פעולה בישראל עם ארגון ציונות 2000 המתמחה בליווי ארגונים בקשרי הקהילה שלהם, לשם ליווי מקצועי לאחרי שטראוס ברחבי ישראל, בנושא הידוק שיתוף הפעולה עם שותפינו הקהילתיים וניהול הקשר עימם בצורה מיטבית. בנוסף, התחלנו בניבוי תכניות להטמעת מנגנוני הערכה ומדידה של אסטרטגית ההשקעה החברתית שלנו בכל אתרינו בעולם.	



עמידה ביעדים



התקדמות משמעותית



פעילות מתקדמת



תחילת פעילות

מקרא

תרומות כספיות ושוות כסף

במהלך שנת 2010, קבוצת שטראוס השקיעה בקהילה סכום כולל של כ- 9.6 מיליון ש"ח, כשבכלל זה תרומות כספיות, תרומות בשווה כסף ותרומות מוצרים.

התנדבות עובדים

הקבוצה השקיעה שעות התנדבות רבות של עובדים בגופים וארגונים שונים בקהילה. שעות ההתנדבות בקבוצת שטראוס עלו בצורה ניכרת בשיעור הקרוב לעליה של 100% לעומת השנה הקודמת, כאשר לעומת 8,459 שעות התנדבות עובדים בשנת 2009, הגענו לכ- 17,000 שעות התנדבות עובדים בשנת 2010. שווי שעות העבודה שהושקעו בפעילות בקהילה בשנת 2010 נאמד על סך של כ 591,000 - ש"ח. שעות ההתנדבות הינן במימון מלא של קבוצת שטראוס.

תכניות מעורבות בקהילה

להלן מספר דוגמאות לתכניות דגל, המבטאות את מחויבותנו להשקעה בקהילה ומהוות יישום מעשי לערכים שלנו:

תכניות בתחום גיוון והכלה

בשנת 2010 מיקדנו את אסטרטגיית ההשקעה החברתית שלנו בקידום נושא גיוון והכלה באמצעות תמיכה בארגונים המקדמים אוכלוסיות מגוונות ומסייעים בשילובן בחברה, בתעסוקה ובמסגרות לימודיות.

חזון שטראוס בנושא מעורבותנו בקהילה בה אנחנו חיים

המחויבות שלנו לקהילה בה אנחנו פועלים הפכה ממורשת משפחתית לרוח המפעמת בחברה עסקית שלמה, ומבוססת על אכפתיות, דאגה ומעורבות בקהילה. כיום, בהיותנו ארגון גלובלי וגדול, אנו מודעים ליכולותינו להשפיע על הקהילות בהן אנו נוכחים, כמנוף כלכלי-חברתי ואזורי, ובחרים למקד את פעילותינו במקומות בהם היא נחוצה ביותר.

אסטרטגית ההשקעה החברתית שלנו

אסטרטגיית ההשקעה החברתית של שטראוס בשנת 2010 התמקדה בתחום הגיוון וההכלה. ההשקעה בתחום זה באה לידי ביטוי בתמיכה בפרויקטים חברתיים ובארגונים בקהילה המטפחים ומסייעים לאוכלוסיות מגוונות ומודרות בישראל ובעולם. אנו יוזמים

היקף ההשקעה החברתית

שטראוס מפעילה וחומכת בעשרות תכניות ופרויקטים בישראל וברחבי העולם במדינות בהן אנו פועלים, לשיפור רווחתן של האוכלוסיות החיות סביב אתרינו. התכניות השונות, המנוהלות באופן מקומי על ידי כל אתר, נותנות מענה למגוון רחב של צרכים, החל מצרכים לימודיים, חברתיים, תרבותיים, תעסוקתיים וכלה בצרכים קיומיים. מרבית אחרי קבוצת שטראוס מקיימים פעילות למען הקהילה באופן רציף ומאורגן, מול שותפים קהילתיים קבועים - בין אם בהתנדבות, בין אם בתרומה ובין אם בשילוב בין סוגי התמיכה.



גיוון והכלה בתעסוקה - דוגמאות לפרויקטים בישראל

חלון לעתיד, בשיתוף היחידה לקידום נוער בעיריית נצרת-עלית

במסגרת הפרויקט, שהחל כפיילוט במפעל הממתקים בנצרת-עלית וכעת אנו פועלים לשכפולו, נבחרים נערים ונערות מרקע סוציו-אקונומי נמוך ובעלי קשיי התמדה במסגרות לימודיות, לעבודה במפעל. הנערים מתקבלים כעובדי שטראוס לכל דבר, ומקבלים תלוש שכר מסודר בכל חודש, ובמקביל הם מתחייבים למסגרת לימודית. הנערים מוצמדים לחונכים, עובדי שטראוס, אשר מלווים אותם בעבודתם ומשמשים להם דמות בוגרת ומלווה.

פרויקט החממה התעסוקתית

מתקיים במרכז הלוגיסטי של שטראוס "תפנית" בצריפין, ישראל, בשיתוף פעולה עם עמותת תב"ת ("תנופה בתעסוקה", ארגון משותף לג'וינט ישראל ולממשלת ישראל). הפרויקט מסייע לאוכלוסיות בעלות מוטיבציה לעבוד, המתקשות להשתלב בשוק התעסוקה (במקרה זה עולים יוצאי אתיופיה) לקבל כלים והכשרה, כך שיוכלו למצוא תעסוקה יציבה ואיכותית בעלת פוטנציאל ואפשרויות קידום בטווח הארוך, באמצעות הכשרה עיונית ומעשית קצרה וממוקדת.

פרויקט העסקת אסירים משוקמים

שטראוס מעסיקה אסירים משוקמים במרכז הלוגיסטי "תפנית", בצריפין, ישראל, אשר מאפשר לאסירים לקבל הכשרה מקצועית אשר תשמש עבורם בסיס תעסוקתי לקראת שחרורם מהכלא לחיי חברה נורמטיביים.

עמותת 50 פלוס מינוס

מטרות העמותה הינן לשרש דעות קדומות ואפליה שמונעים מבני אדם לעבוד ולהתפרנס אחרי גיל 40, לרתום את מוסדות השלטון, את המגזר העסקי ואת הציבור כולו כדי לאפשר לכל אדם שרוצה ויכול לממש את זכותו לעבוד. קבוצת שטראוס תומכת בעמותה ומסייעת לה בקידום מטרותיה.

תכניות בתחום גיוון וקידום נשים

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.

עמותת יסמין לקידום נשים ערביות בתעסוקה

"יסמין", איגוד ישראלי, המייצג ומקדם מנהיגות כלכלית של נשות עסקים מן המגזר היהודי והערבי כאחד. קבוצת שטראוס, באמצעות ארגון המתמחה במתן ייעוץ לארגוני מגזר שלישי, מעניקה ייעוץ ניהולי שוטף לעמותה ולראשיה וסיוע בגיוס כספים.



העמותה להעצמה כלכלית לנשים

העמותה ממקדת את מאמציה בנשים מקבוצות מוחלשות בחברה הישראלית, רובן מן הפריפריה הגיאוגרפית והכלכלית. בעשר שנות פעילותה, פיתחה העמותה כלים והתמחות לקידום פעילות יזמית של נשים. שטראוס תומכת בעמותה להעצמה כלכלית לנשים במגוון רחב של דרכים, במשאבים כספיים ושווי כסף כולל משאבי ניהול, אירוח במשרדי ומפעלי שטראוס ותמיכה שוטפת בפרויקטים.

פידל - לחינוך ושילוב חברתי של יוצאי אתיופיה בישראל

העמותה פועלת בערים ובשכונות בהן מרוכזת אוכלוסיית יוצאי אתיופיה ומפעילה פרויקטים חינוכיים וחברתיים במטרה לקדם ולשלב בני נוער יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית ולסייע להם לממש את מלוא הפוטנציאל שלהם. קבוצת שטראוס תומכת במרכז פידל בפתח תקווה, מקום מושבו של מטה הקבוצה, באמצעות התנדבות עובדים, תרומת כסף ושווה כסף.



טקס הענקת מלגות לימודים לקידום נשים ע"ש הילדה שטראוס

תכניות בתחום הבריאות מכון שטראוס

אנו ממשיכים בפעילותנו הענפה במסגרת מכון שטראוס בעשייה למען קידום המודעות והמחקר בתחום התזונה ואורח החיים הבריא.

תכניות לשיפור רווחת קהילות

שטראוס מפעילה עשרות תכניות ופרויקטים ברחבי ישראל והעולם לשיפור רווחתן של האוכלוסיות החיות סביב אתריה. התכניות, המתמקדות בקידום אוכלוסיות מגוונות, נותנות מענה למגוון רחב של צרכים, בין היתר צרכים קיומיים של תרומת מזון.

תרומות מוצרי מזון

אנו רואים בתרומת מוצרי מזון מחויבות טבעית שלנו המתבקשת מעצם עיסוקנו ולפיכך אנו ממשיכים בתרומת מוצרים על בסיס קבוע לאורך כל השנה לשתי עמותות מזון מרכזיות בישראל, "לתת" ו"לקט ישראל" המספקות מזון לעשרות עמותות ונזקקים. בנוסף, אנו תורמים מוצרי מזון, ממתקים ודברי מאפה שונים על בסיס קבוע לארגונים רבים התומכים בבני נוער, בילדים ובמבוגרים, לארגונים העוסקים בהעצמה חברתית וכלכלית ובקידום נשים. תרומות המוצרים לשנת 2010 לארגונים השונים הסתכמה בכ- 5.6 מיליון ש.

מעורבות בקהילה בעולם בשנת 2010

רוסיה ואוקראינה

- התמקדות בסיוע לילדים ובני נוער בסיכון מרקע חברתי מגוון
- תרומה והתנדבות במעון לילדים נזקקים, כולל חומרים לשיפוץ המעון, בגדים, צעצועים, מזון, ארגון אירועים לימודיים ועוד.

שטראוס קפה אדריאטיק

- התנדבות ותרומה לבית יתומים
- תרומה בכסף ובמוצרים לארגונים הומניטאריים שונים

שטראוס קפה פולין

- איסוף תרומות של צעצועים וספרים לטובת בית יתומים
- שיפוץ גני ילדים
- הצטרפות עובדים למאגר תרומת מח עצם וקיום הרצאות להעלאת המודעות לנושא.

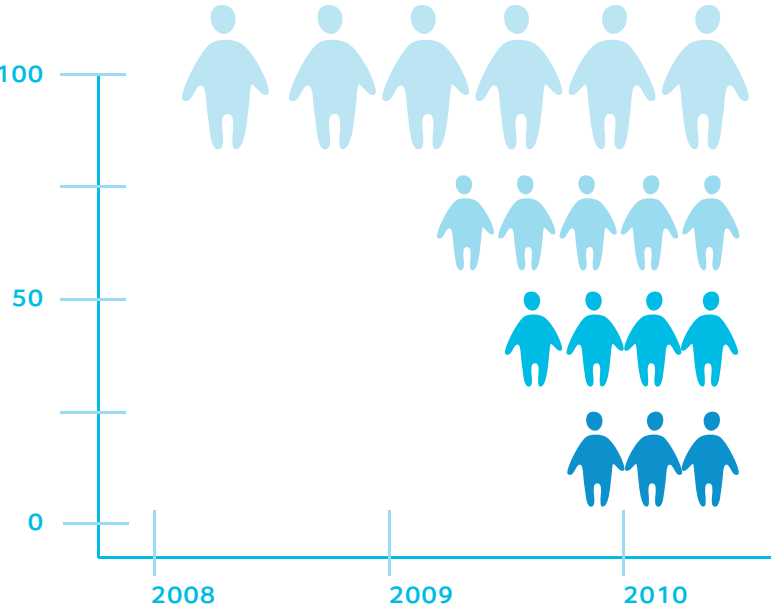
שטראוס קפה רומניה

- תרומת מוצרים לעמותות שונות
- תרומות למימון ניתוחי עיניים לילדים ממשפחות מעוטות יכולת

100 שגרירים

עמידה ביעד חמש שנתי בשרשרת האספקה של שטראוס ישראל בתחום המעורבות בקהילה

"100 שגרירים" היא תכנית אשר החלה בשנת 2008 והציבה יעד חמש שנתי, לפיו עד לסוף שנת 2012, יהיו בשרשרת האספקה של שטראוס ישראל לא פחות מ-100 מנהלים ועובדים המעורבים באופן שוטף וקבוע בפעילות למען הקהילה. כיום, כשלוש שנים לאחר יריית הפתיחה של התוכנית מימשנו את היעד שלנו: יש בשרשרת האספקה של שטראוס ישראל כ-105 מנהלים ועובדים הפעילים באופן שוטף בפרויקטים שונים של מעורבות בקהילה, ומפעילים קבוצות שונות של התנדבות ופעילויות בתוך הארגון ומחוצה לו.

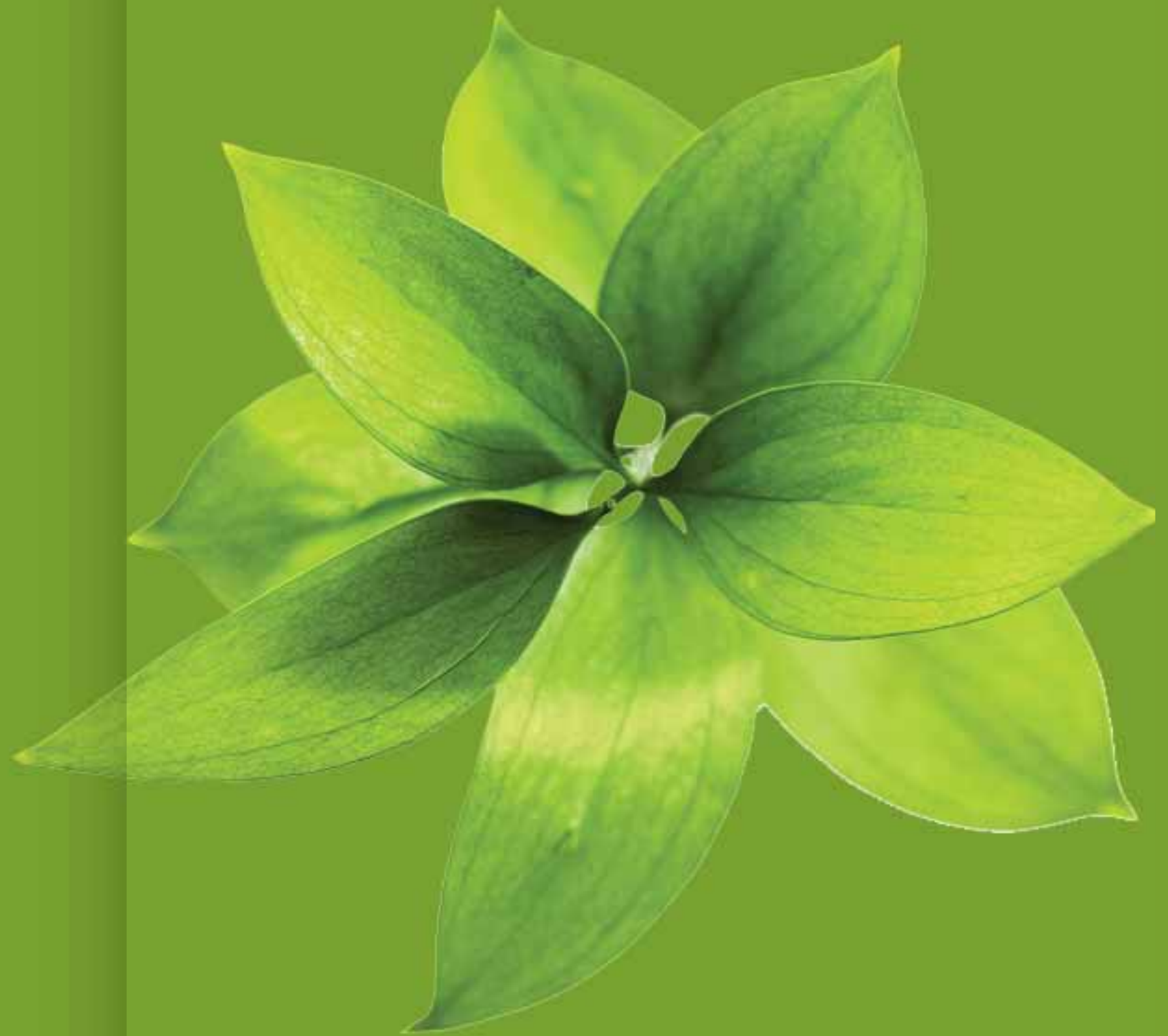


יום אחריות חברתית 2010 בסימן גיוון והכלה

בהמשך למסורת השנתית של הקבוצה, כחלק ממחויבותנו לקידום והטמעת נושאי האחריות התאגידית בכל רחבי הארגון, התקיים גם בשנת 2010 יום אחריות תאגידית קונצרני. יום האחריות התאגידית בשטראוס לשנת 2010, התקיים בסימן גיוון והכלה. באתרי החברה בכל המדינות בהן שטראוס פועלת, התקיימו בו זמנית, ביום 18/11/2010 כ-60 פעילויות שונות, שמטרתן תרומה לקהילות שבהן אנו פועלים, היכרות עם קהילות בעלות מאפיינים שונים ומגוונים והגברת המודעות והמעורבות של עובדינו ומנהלינו במתרחש באותן קהילות. יום אחריות תאגידית, בו לקחו חלק כ-2,000 עובדים, הצליח במטרתו לחזק את רוח ההתנדבות בקבוצה.



איכות הסביבה





חלילת פעילות



פעילות מתקדמת



התקדמות משמעותית



עמידה ביעדים

יעדים	ההישגים העיקריים שלנו לשנת 2010	התקדמות
הפחתת כמויות פסולת והעלאת שיעור הפסולת הנשלחת לשימוש חוזר	הפחתת משקל הפסולת לטון מוצר בשיעור של 25% משנת 2009 לשנת 2010 (עקב שינוי מערך הטיפול בפסולת בקבוצה). העלאת שיעור הפסולת הנשלחת לתהליכי שימוש חוזר בפעילות הקבוצה בישראל, מ-62% ל-68%	
שטראוס ישראל - הפחתת כמות הפסולת לטון מוצר ב- 15% לאורך השנים 2015-2008.	שטראוס ישראל - הפחתת משקל הפסולת הנוצרת ביחס לטון מוצר בשיעור של 22% משנת 2009 לשנת 2010	
שטראוס ישראל - הפחתת פליטות גזי חממה לטון מוצר בערך כולל של 16% בהשוואה לנתוני 2008 - צמצום פליטות מעבר ליעד האסטרטגי הכולל לשנת 2015 תוך שנתיים.	שטראוס ישראל - הפחתת פליטות גזי החממה לטון מוצר בערך כולל של 16% בהשוואה לנתוני 2008 - צמצום פליטות מעבר ליעד האסטרטגי הכולל לשנת 2015 תוך שנתיים.	
הפחתת צריכת אנרגיה (חשמל - קילו וואט לשעה וצריכת דלק לטון מוצר) בחטיבות ואתרי הקבוצה השונים, בהתאם ליעדים פרטניים.	ירידה של 2% בצריכת האנרגיה בשטראוס ישראל לטון מוצר בשנת 2010 בהשוואה לשנת 2009. כמות אנרגיה כוללת שיוצרה מפסולת פולי קפה במפעל הקבוצה בצפת בשנת 2010 בערך של GJ 86,520 (ג'יגה ג'אוול), שהיא כמות גדולה ומשמעותית עבור פרויקט מסוג זה.	
הפחתת צריכת המים לטון מוצר ב- 20% בין השנים 2015-2008 בשטראוס ישראל.	צריכת המים לטון מוצר בשטראוס ישראל ירדה ב-6% בשנת 2010 בהשוואה לשנת 2009. בשילוב עם הירידה שהושגה בצריכת המים בשנת 2009, בשיעור של 5.5%, יש בכך משום עמידה במחצית מהיעד האסטרטגי הרב-שנתי (10%) מאז 2008. מפעל המלוחים בשדרות הפחית את צריכת המים לטון מוצר ב-16% בשנת 2010. סה"כ, הפחית המפעל במשך שנתיים, כ- 54% מצריכת המים לטון מוצר.	
צמצום המזהמים בשפכי האתרים השונים בקבוצה.	למרות הגידול בייצור בשנה החולפת, בעקבות הפעילויות השונות בקבוצה לצמצום המזהמים בשפכי האתרים, בשנת 2010 נוצרה ירידה אבסולוטית בכל ערכי מזהמי השפכים. ערכי המוצקים המרחפים (TSS) ירדו בכ-191 טון בשנה, וערכי עומס המזהמים האורגנים (COD ו-BOD) בשפכי אתרי הקבוצה ירדו בכ-1,221 ו-787 טון בשנה בהתאמה.	
בניית אתרי ייצור והפצה "ירוקים"	במאי 2010 נחנך בווינג'יניה, ארה"ב מבנה אתר ייצור הסלטים החדש של חברת "סברה", אשר הינו אחד מאתרי ייצור המזון הבוודים בעולם שקיבל את עיטור אות "הכסף" ע"י מנהלת ה-LEED האמריקאית.	

המחויבות שלנו

קבוצת שטראוס שמה לעצמה למטרה להטמיע את הטיפול בנושאי איכות הסביבה בפעילויותיה השונות.

מערך האיכות של הקבוצה, בישראל ובעולם, מוביל תהליכים רבים ומגוונים לצמצום ההשפעות הסביבתיות השליליות, הנובעות מפעילות הקבוצה, על ידי ניהול סביבתי ועשייה פרואקטיבית. במהלך השנים האחרונות הוטמע מערך ניהול סביבתי הן במטה הקבוצה והן ביחידות העסקיות השונות. באתרים השונים מונח ממוני איכות סביבה, האמונים על הנושא והוקמו "צוותי חסכון" להטמעת פעילויות חסכון באנרגיה ומים. בנוסף, הקבוצה פועלת לקידום מצוינות תפעולית ע"י יישום ערכי ה-Lean Production המובילים לניהול משאבים נכון ולחסכון בצריכת המים, האנרגיה ויצור הפסולת כתוצאה מפעילות הקבוצה.

תחולה

פרק זה מכיל נתונים אודות הביצועים הסביבתיים הן של פעילויות שטראוס בישראל והן של פעילויותנו באתרי שטראוס בעולם.

בשנת 2010 נאספו לראשונה גם נתונים אודות הביצועים הסביבתיים של חברת "שטראוס מים" ושל "עלית קופי". מאחר וחברות אלו הינן בעלות אופי פעילות שונה מיתר החברות בקבוצה (שטראוס מים - ייצור מתקני טיהור מים, ועלית קופי - חברת ממכר משקאות ומזון), הוחלט כי נתוני פעילות הקבוצה בישראל יכללו נתונים כמותיים אודות חברות אלו. עם זאת, נתונים מנורמלים לטון מוצר יוצגו בנפרד לשתי חברות אלה, ולא יהיו כלולים בנתונים המוצגים עבור **שטראוס ישראל**.

השקעה כספית

לצורך הטיפול השוטף בנושאי איכות הסביבה הושקעו בשנת 2010 באתרי הקבוצה בישראל למעלה מ-10,000,000 ₪ (כ-2.8 מיליון דולר ארה"ב), וכ-1,513,000 ₪ (כ-426 אלף דולר ארה"ב) נוספים ביחר אתרי הקבוצה בעולם.
טיפול שוטף זה כולל בדיקות ניטור ומדידה של תחומי איכות אוויר, טיפול בפסולות ושפכי האתרים, תחזוק מערך איכות הסביבה בקבוצה וכן הדרכות לעובדים בנושא. כמו כן, בשנת 2010 השקיעה קבוצת שטראוס למעלה מ-9,780,000 ₪ (כ-2.75 מיליון דולר ארה"ב) בפרויקטים שונים בתחום איכות הסביבה באתרי הקבוצה בישראל ולמעלה מ-2,500,000 ₪ (כ-704 אלף דולר ארה"ב) בפרויקטי סביבה שונים ביחר אתרי הקבוצה בעולם.



למעלה מ-

10 מיליון ₪

הושקעו בשנת 2010
בטיפול השוטף בנושאי
איכות הסביבה

ביצועים סביבתיים בשנת 2010

פסולת

אחד היעדים האסטרטגיים המרכזיים שהוגדרו בקבוצת שטראוס בתחום איכות הסביבה הוא הפחתת כמויות הפסולת הנוצרות במערך הייצור.

כמות פסולת ביחס לכמות ייצור

שטראוס ישראל הגדירה

יעד אסטרטגי רב שנתי של הפחתת כמות הפסולת המתקבלת בייצור לטון מוצר ב-15% במהלך השנים 2008-2015



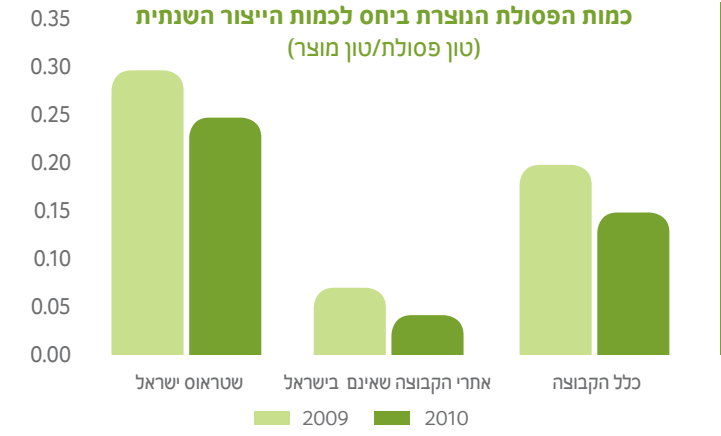
התרשים שלהלן מלמד על כך ששטראוס ישראל הפחיתה כ-22% מכמות הפסולת הנוצרת פר טון מוצר בשנת 2010 לעומת 2009.

מקור ההצלחה נעוץ בהעלאת הניצולת, בעיקר עקב העברת חלק גדול ממי הגבינה ופסולת החלב במחלבת אחיהוד בשנת 2010 למתקן טיפול השפכים במחלבה, זאת בהשוואה לפינוי פסולת למטרת האבסת בעלי חיים, כפי שנעשה בשנים עברו.

שינוי מערכתי זה הוביל לעמידה ביעד

האסטרטגי של שטראוס ישראל לצמצום הפסולת לטון מוצר (15%) תוך שנה בלבד ואף מעבר לכך.

בשנת 2010 נרשמה הפחתה משמעותית בכמות הפסולת הנוצרת ביחס לכמות הייצור, בהשוואה לשנת 2009 (ירידה של כ-36%), גם באתרי הקבוצה שאינם בישראל. גם במקרה זה, ההפחתה נובעת מצמצום ניכר בכמות הפסולת המועברת לשימוש חוזר והאבסת בעלי חיים. **בסיכום הכולל הצליחה בשנת 2010 הקבוצה להפחית ב-25% את כלל כמות הפסולת השנתית הנוצרת ביחס למשקל הייצור באותה השנה.**



טיפול בפסולת

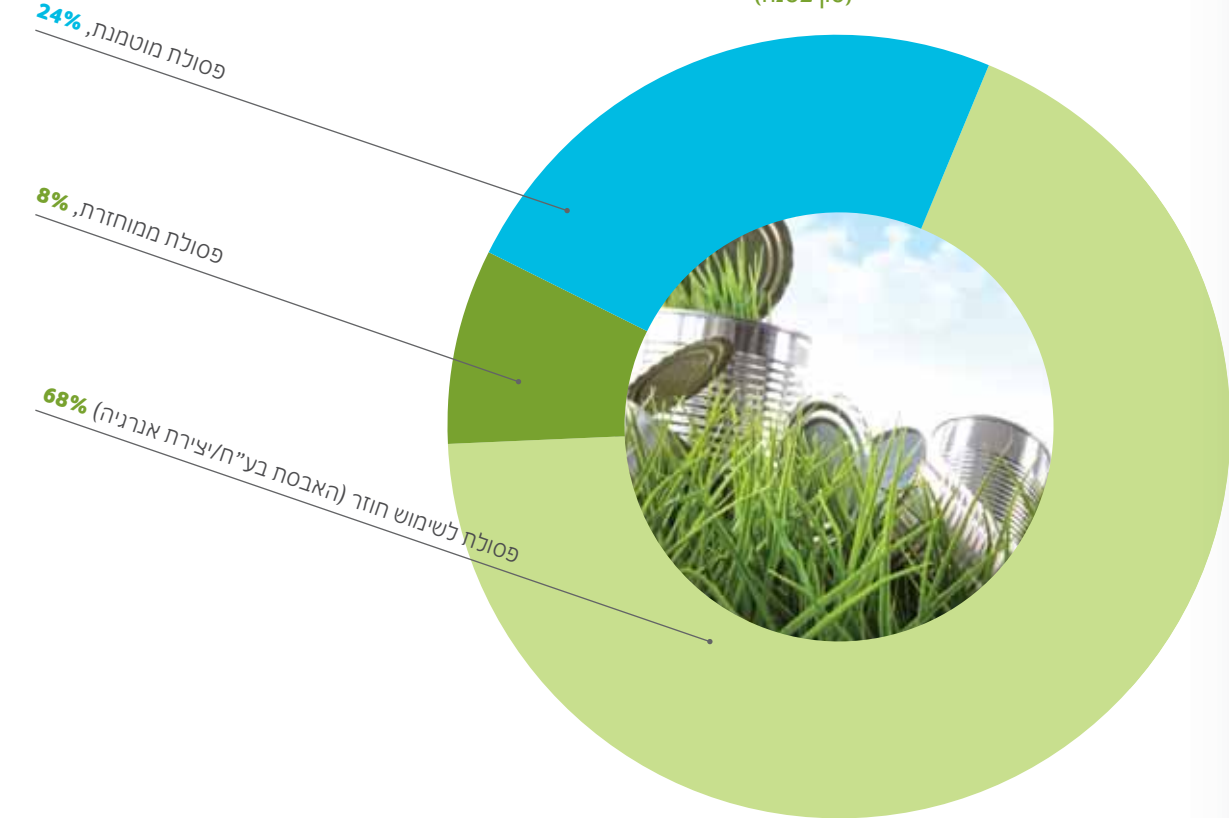
בשנת 2010 פחתה כמות הפסולת המועברת להטמנה באתרי הטמנה מורשים **מפעילות הקבוצה בישראל** בכ-250 טון בהשוואה לשנת 2009, זאת על-אף הגדלת מערך הייצור בשנת 2010. התרשים שלהלן מתאר את החלוקה באחוזים של אופני הטיפול השונים בפסולת בקבוצת שטראוס בשנת 2010.

כמות הפסולת אשר נשלחה למחזור מפעילות הקבוצה בישראל (פלסטיק, נייר וקרטון, עץ, מתכת וזכוכית) הייתה 2,762 טון בשנת 2010. יש לציין כי גם בשנת 2010 מרבית הפסולת מפעילות הקבוצה בישראל הופנתה לשימוש חוזר ליצירת אנרגיה (פסולת סחיט הקפה ממפעל הקפה נמס) ולהאבסת בע"ח (סה"כ 39,961 טון).

באתרי הקבוצה שאינם בישראל, בהם כמות הפסולת השנתית נמוכה יותר, כמות הפסולת אשר הועברה להטמנה באתרים מורשים בשנת 2010 הסתכמה ב-3,357 טון. כמות הפסולת שנשלחה למחזור הייתה 2,019 טון, וכמות הפסולת שהועברה לשימוש חוזר/האבסת בע"ח הייתה 2,055 טון.

מפעל סברה בוויירג'יניה ארה"ב החל בשנת 2010 להשתמש בפוליאתילן ממוחזר (PET) באריזות מוצריו. כ-80% מאריזות המפעל בשנת 2010 יוצרו משאריות פלסטיק ממוחזר (45%-30) שמקורו מפסולת שואספה מהצרכנים.

טיפול בפסולת בקבוצת שטראוס בשנת 2010 (טון בשנה)



בשנת 2010 נשלחו לראשונה למחזור 1,434 טון של פסולת אריזות מוצרים ממפעל החברה בפולין ו-50 טון פסולת אריזות ממפעל החברה באדריאטיק

חומרים מסוכנים ופסולת מסוכנת

השימוש בחומרים מסוכנים מפוקח בצורה קפדנית בכל אתרי הקבוצה (מפעלים ומרכזים לוגיסטיים). בכל אתר קיים אחראי רעלים וקיימים נהלים קונצרנים ברורים לנושא. בנוסף, אכיפת האחזקה והטיפול בחומרים המסוכנים במתקנים מתבצעת ע"פ דרישות החוק תוך ביצוע מבדקי אכיפה ובקרה תקופתיים לנושא ע"י חברות חיצוניות.

בשנת 2010 לא נרשמו בקבוצת שטראוס אירועי שפיכות חומרים מסוכנים או כימיקלים אחרים בקנה מידה אשר היה עלול להוביל בצורה כלשהי לזיהום סביבתי. המקרים המעטים בהם נוצרת פסולת מסוכנת בתהליכי הייצור בקבוצה, נובעים משימוש בחומרי תחזוקה וניקוי שפג תוקפם או משימוש בכימיקלים שונים המשמשים לאנליזות בפעילויות של מעבדות בקרת האיכות והפיתוח השונות. כל הפסולת המסוכנת נאספת באתרינו בצורה מבוקרת, לרבות אחסון וסימון נאות לצורך מניעת זיהום. אנו מעריכים שכתוצאה מכלל פעילויותינו בשנת 2010

נוצרה באתרי קבוצתנו השונים כמות של כ-3.76 טון פסולת מסוכנת, אשר הועברו ע"י מובילי פסולת מסוכנת מורשים לאתרי הטמנת וטיפול פסולת מסוכנת המאושרים בחוק.

צריכת אנרגיה בקבוצה

קבוצת שטראוס שואפת לצמצם את צריכת משאבי הטבע ולהפחית את פליטת גזי החממה שלה, ולכן אחד מיעדיה המרכזיים הוא צמצום צריכת האנרגיה. בחטיבות הקבוצה השונות (כגון: תפעול, לוגיסטיקה וכו'), הוצבו יעדי הפחתת צריכת אנרגיה מוגדרים (קוואט"ש לטון מוצר) אשר מהם נגזרים יעדי הפחתת פליטות גזי החממה. גם השנה, המשיכו לפעול במפעלי הקבוצה צוותי חסכון באנרגיה אשר הובילו ויזמו פעילויות תפעוליות והדרכתיות רבות בנושא, לצד הקמת פרויקטים לשיפור היעילות האנרגטית וצמצום צריכת האנרגיה במפעלי הקבוצה השוני.



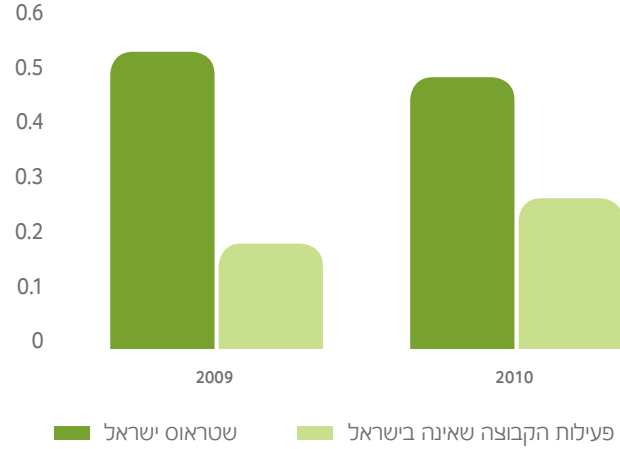
פרס על מצוינות סביבתית בתעשייה

ביולי 2010 קיבלה קבוצת שטראוס את פרס השר להגנת הסביבה למצוינות סביבתית בתעשייה, בטקס חגיגי שנערך בבית הנשיא, במעמד נשיא המדינה והשר להגנת הסביבה. הפרס ניתן לקבוצה בנין מדיניות הניהול והפחתת גזי חממה, הצבת יעדים מדידים רב שנתיים בתחום זה, ויישום פרויקטים בלמעלה מ 25 מיליון ש"ח התורמים להפחתת פליטות גזי החממה של הקבוצה.

המשך הטמעת תהליך המצוינות התפעולית במפעלי הקבוצה, לצד יישום פרויקטים הנדסיים מגוונים בתחום התייעלות וחסכון באנרגיה (צמצום צריכת החשמל והדלקים בקבוצה) הובילו להפחתת פליטות גזי החממה באתרי הקבוצה. פליטות אלו בשטראוס ישראל פחתו בשנת 2010 בכ- 8% ביחס לטון מוצר מיוצר בהשוואה לשנת 2009. צמצום זה מתווסף להפחתה של 5.8% שהתקבל בשנת 2009 לעומת שנת 2008.

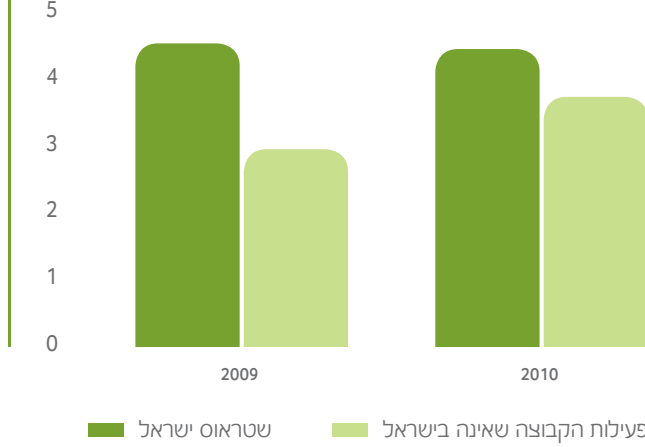
עמידתה של שטראוס ישראל בהפחתת פליטות גזי החממה לטון מוצר בערך כולל של 16% בהשוואה לנתוני 2008 מהווה הישג משמעותי והצלחה בצמצום הפליטות.

טביעת רגל פחמנית לטון מוצר בקבוצת שטראוס
(מבוטא כטון אקוויולנט CO₂ לטון מוצר)



התרחשים מציג את טביעת הרגל הפחמנית של אתרי קבוצת שטראוס, בחלוקה לשטראוס ישראל ולפעילות הקבוצה בעולם. כפי שצוין, טביעת הרגל הפחמנית לטון מוצר בשטראוס ישראל קטנה ב- 2010 בהשוואה לשנת 2009. בנתוני פעילות הקבוצה שאינה בישראל, ניכר גידול בערך הפליטות לטון מוצר, אשר מקורו בהכנסת פעילות קבוצת סברה בארה"ב לכלל נתוני הפליטות, שהיא קבוצה המתאפיינת בטביעת רגל פחמנית גבוהה לטון מוצר ביחס ליחידות אחרות של הקבוצה. פרט לכך, מפעלי הקפה באירופה ובברזיל החלו לדווח בשנת 2010 באופן מלא על צריכת דלקים לתחבורה, מה שהוסיף לנתוני טביעת הרגל הפחמנית, ללא הגדלה של היקף הייצור.

צריכת אנרגיה לטון מוצר בקבוצת שטראוס
(GJ לטון מוצר)



התרחשים מציג את צריכת האנרגיה לטון מוצר בשנים 2009 ו- 2010 בשטראוס ישראל ובאתרי הקבוצה בעולם.

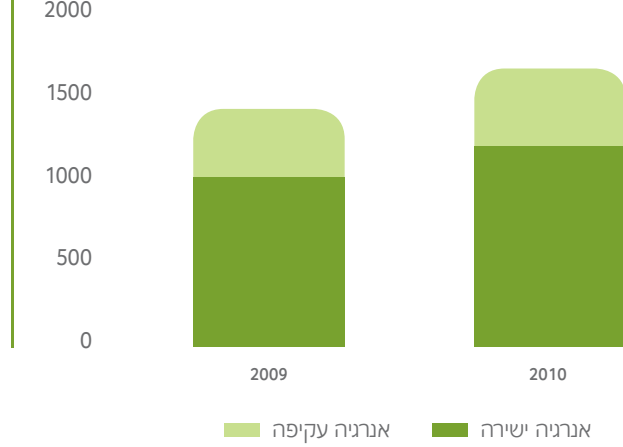
בשנת 2010 הייתה ירידה של 2% בצריכת האנרגיה לטון מוצר בשטראוס ישראל. ההפחתה נובעת מיישום צעדים תפעוליים שונים והשלמת פרויקטים הנדסיים מגוונים להתייעלות וחסכון באנרגיה באתרי הקבוצה בישראל.

הגידול המשמעותי בצריכת האנרגיה לטון מוצר, העולה מניתוח הנתונים באתרי הקבוצה שאינם בישראל נובע מהטמעת פרויקט איסוף נחושי סביבה חדשני וכולל שהושלם ב-2010.

צמצום פליטות גזי חממה

אחד מיעדיה האסטרטגיים המרכזיים של קבוצת שטראוס בתחום איכות הסביבה הוא צמצום פליטות גזי החממה הנוצרות כתוצאה מפעילות הקבוצה. היעד הרב-שנתי שהוצב בשטראוס ישראל הינו הפחתת פליטות גזי חממה לטון מוצר ב- 15% במהלך השנים 2008-2015.

צריכת אנרגיה ישירה ועקיפה בקבוצת שטראוס
(אלפי GJ)



התרחשים מלמד כי הן צריכת האנרגיה הישירה (הנובעת משריפת דלקים במתקני הקבוצה) והן צריכת האנרגיה העקיפה (הנובעת מצריכת חשמל) במתקני כלל הקבוצה בשנת 2010 עלו, ביחס לצריכת האנרגיה בשנת 2009 (עליה כוללת של 256,000 GJ המהווים גידול של כ- 18%). מקורו של גידול זה הוא בהגדלת מערך הייצור ובמקביל שיפור והרחבת מערך איסוף נחושי הסביבה מאתרים שלא נכללו בדוח האחריות התאגידית של הקבוצה לשנת 2009 (שטראוס מים, עלית קופי, בניין המטה ועוד).

שריפת פסולת אורגנית לשם יצירת אנרגיה

כמות האנרגיה הכוללת שיוצרה מפסולת פולי הקפה במפעל הקבוצה בצפת בשנת 2010 הייתה 86,520 GJ. אנרגיה זו המשמשת

ליצירת קיטור לפעילות המפעל מיוצרת בדוד קיטור חדיש המיועד לשריפת ביומסה ואשר נכנס לפעילות בשנת 2009. שריפת פסולת פולי הקפה בדוד החדש מחליפה ברובה את דלק המזוט אשר שימוש במפעל ליצירת קיטור. חלק משאריות פולי הקפה שנשרפו בשנת 2010 מקורם בשאריות שנאגרו במהלך השנתיים האחרונות (2008-2009).

דיווח וולונטרי לארגון ה-CDP

בשנת 2010 דיווחה לראשונה קבוצת שטראוס באופן וולונטרי לארגון ה-CDP (Carbon Disclosure Project) פליטות גזי החממה בקבוצה בשנת 2009 (פליטות, פרויקטים לצמצום הפליטות ואסטרטגיה עתידית). בכך הייתה קבוצת שטראוס לאחת משלוש החברות הראשונות בישראל שדיווחו, ולראשונה שעשתה זאת באופן וולונטרי.

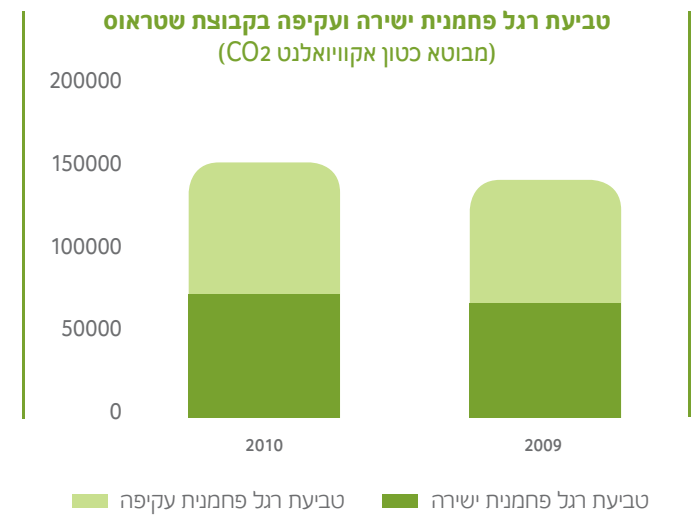


הדלק העיקרי המשמש לייצור באתרי הקבוצה השונים
שאינם בישראל הוא גז טבעי, הנחשב לבעל ערך פליטת גזי חממה
הנמוך ביותר מבין כל הדלקים הפוסיליים הקיימים.

השתתפות בפיילוט מנגנון הדיווח לפליטות גזי חממה של המשרד להגנת הסביבה

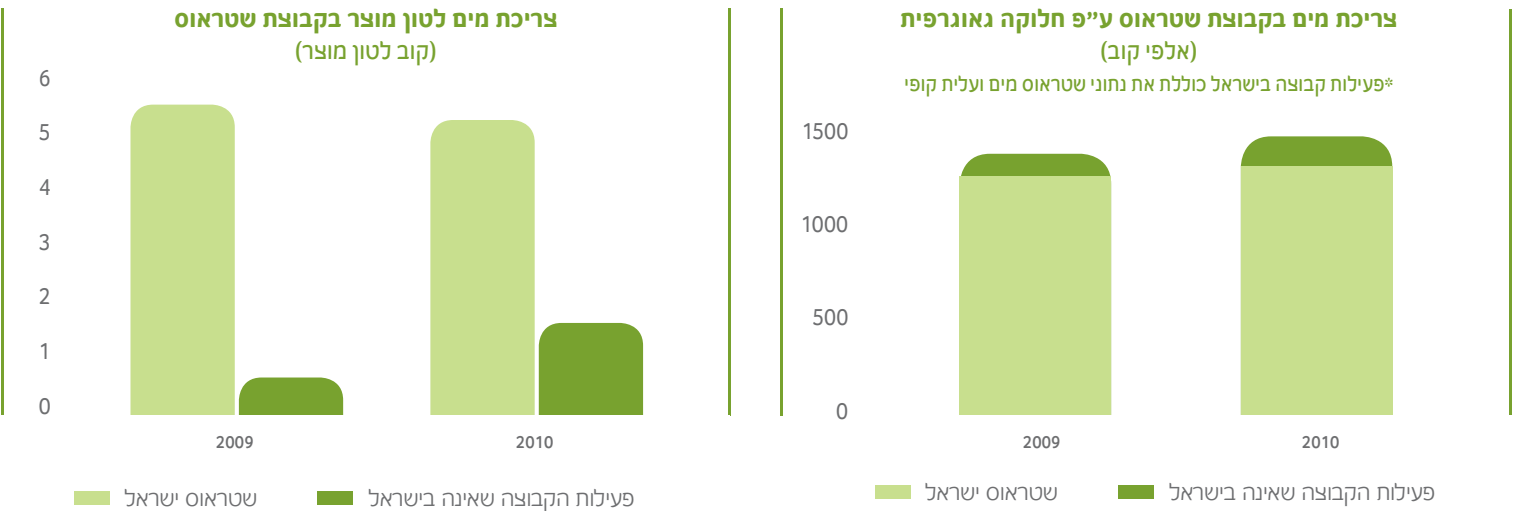
קבוצת שטראוס הייתה אחת מן החברות הראשונות במשק הישראלי, וחברת המזון הראשונה, אשר הצטרפו באופן וולונטרי לפיילוט מנגנון הדיווח לפליטות גזי חממה שהקים המשרד להגנת הסביבה בשנת 2010. בעקבות הצטרפותה לפיילוט, החלה הקבוצה לנטר בשנת 2010 גם את פליטות גזי החממה שמקורן בפליטות פריאון ממערכות הקירור בקבוצה. פליטות נוספות אלו לא שולבו בהצגת הפליטות הכוללת בדוח אחריות תאגידית לשנת 2010, והן מוצגות בנפרד, זאת על מנת ליצור מערך דיווח והשוואה אחיד לשנת 2009.

פליטות גזי חממה שמקורן בפליטות פראון ממערכות קירור בקבוצה (ישראל ואתרי הקבוצה שאינם בישראל) היו 9,983 טון אקוויולנט פחמן דו-חמצני.



טביעת הרגל הפחמנית הישירה בקבוצת שטראוס נגרמת בעיקר כתוצאה משריפת דלקים (גפ"מ, מזוט, סולר בנזין ועוד) במתקני ורכבי הקבוצה. כפי שמוצג בתרשים לעיל, טביעת הרגל הפחמנית הישירה של הקבוצה עלתה בשנת 2010 ב-5,387 טון אקוויולנט CO₂ לעומת שנת 2009. הסיבה העיקרית לכך נובעת מגידול במערך הייצור בקבוצה במהלך 2010 אשר הוביל לעלייה בצריכת הדלקים לייצור. גם טביעת הרגל הפחמנית העקיפה בקבוצה, הנובעת מצריכת חשמל, עלתה בשנת 2010 בשל סיבות זהות.

חסכון במים



התרחשים לעיל מציג את נתוני צריכת המים הכוללת בקבוצה. מהתרחשים עולה כי צריכת המים בפעילות הקבוצה בישראל עלתה בערך שולי בשנת 2010 (13 קוב) בהשוואה לשנת 2009, זאת למרות הגידול בייצור ולמרות הכללת נתוני יחידות עסקיות שלא נכללו בדוח אחריות תאגידית לשנת 2009 (שטראוס מים ועלית קופי). העלייה החדה בצריכת המים באתרי הקבוצה שאינם בישראל נובעת בעיקר מאיסוף נחוני צריכת מים מקיף וכוללני באופן משמעותי בהשוואה לדוח אחריות תאגידית לשנת 2009 (שילוב של נתוני קבוצת "סברה" המתאפיינת בצריכת מים גבוהה לטון מוצר באופן יחסי ליחידות אחרות של הקבוצה ואיסוף נתונים משופר של אתרי אירופה וברזיל), זאת בנוסף גם לגידול בייצור בשנת 2010 באתרים אלו ביחס לשנה הקודמת.

מתוך הכרה במצבו של משק המים בישראל, הוחלט בשטראוס ישראל על יעד רב שנתי של הפחתת 20% מצריכת המים לטון מוצר, בין השנים 2008-2015. צריכת המים לטון מוצר בשטראוס ישראל ירדה ב-6% בשנת 2010 בהשוואה לשנת 2009 (ירידה כוללת של יותר מ-10% תך שנתיים). הגידול המשמעותי בצריכת המים לטון מוצר באתרי הקבוצה שאינם בישראל נובע מהוספת נתוני צריכת המים של חברת "סברה" לדוח זה והגדלת מערך איסוף נחוני המים של אתרי הקבוצה שאינם בישראל.

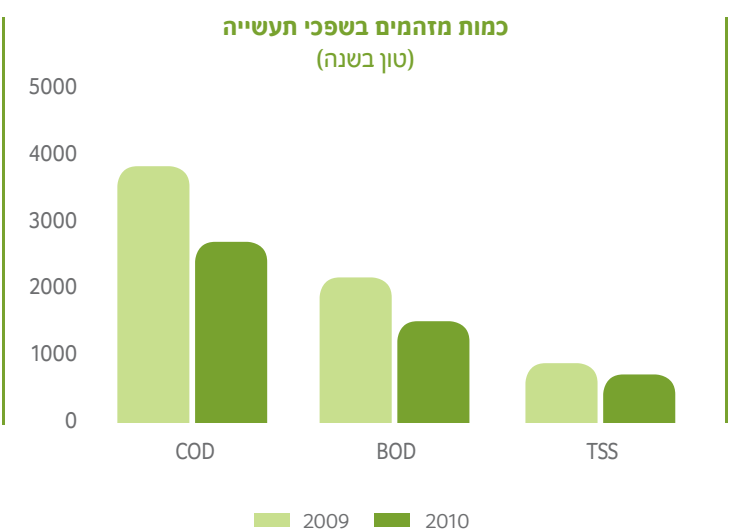
הפחתת צריכת המים במפעל המלוחים בשדרות בשנת 2009 רשם המפעל הפחתה של 38% בצריכת המים לטון מוצר, ובשנת 2010 הפחית המפעל 16% נוספים בצריכת המים לטון מוצר. סה"כ, הפחית המפעל במשך שנתיים, כ-54% מצריכת המים לטון מוצר.

כ-54%
הפחתה בצריכת המים לטון מוצר בשנתיים האחרונות במפעל הקבוצה בשדרות

טיהור שפכים

קבוצת שטראוס מפנה את שפכי כל אתריה השונים למתקני טיהור אזוריים, ובמרבית האתרים אף מבוצע טיפול מקדים בשפכים טרם ההזרמה למתקן האזורי.

בשנת 2010 החל לפעול במחלבת אחיהוד מתקן קדם טיפול אנארוכי בשפכים, שהוקם בעלות של כ-12 מליון ₪. רמת החומר האורגני המופק במתקן נמוכה בכ-80% מהרמה הנדרשת על פי החוק, זאת לצד הפקת ביוגז המחליף בכ-30% את הגפ"מ הנדרש להסקת דודי הקיטור במחלבה.



התרחשים מלמד כי למרות הגידול בייצור בקבוצה בשנת 2010, נרשמה ירידה אבסולוטית בכל ערכי מזהמי השפכים. ערכי המוצקים המרחפים בשפכים (TSS) ירדו בכ-191 טון בשנה, וערכי עומס המזהמים האורגנים (COD - צריכת חמצן לצורכי פירוק כימי של חומר אורגני ו-BOD - צריכת חמצן לצורכי פירוק ביולוגי של חומר אורגני) בשפכי אתרי הקבוצה ירדו בהתאמה בכ-1,221 ו-787 טון בשנה. הירידה נובעת מהפעילויות השונות שבוצעו בקבוצה לצמצום המזהמים בשפכי האתרים.

חומרים מדללי שכבת אוזון (ODS)

בשל היותנו קבוצה הנמנית על תעשיית המזון, מרבית השימוש בגזי קירור בשטראוס נעשה במערכות קירור מורכבות וגדולות, וזאת בנוסף לשימוש השולי בגזים אלו במערכות המיזוג במשרדי הקבוצה. מאחר ובתהליכי הייצור בקבוצה אין כל פליטה של חומרים מדללי אוזון, מדידת חומרים אלו מבוססת על הוספת הגזים הנ"ל למערכות הקירור והמיזוג בפעולות התחזוקה השונות בקבוצה. בשנת 2009 הוספו כ-14.5 טון פראון למערכות הקירור בקבוצה, ואילו בשנת 2010 דווח על הוספה כוללת של כ-6 טון פראון למערכות הקירור בקבוצה - כאשר רובם היו R-22 ורק אחוזים שוליים של R134 ו-R410 נתון זה מהווה ירידה משמעותית של כ-60% ביחס לשנת 2009. הסיבות לירידה בפליטות הפראון בקבוצה מקורן בהידוק הפיקוח על הנושא והקטנת המלאים באתרי הקבוצה.

הפחתת זיהום האוויר

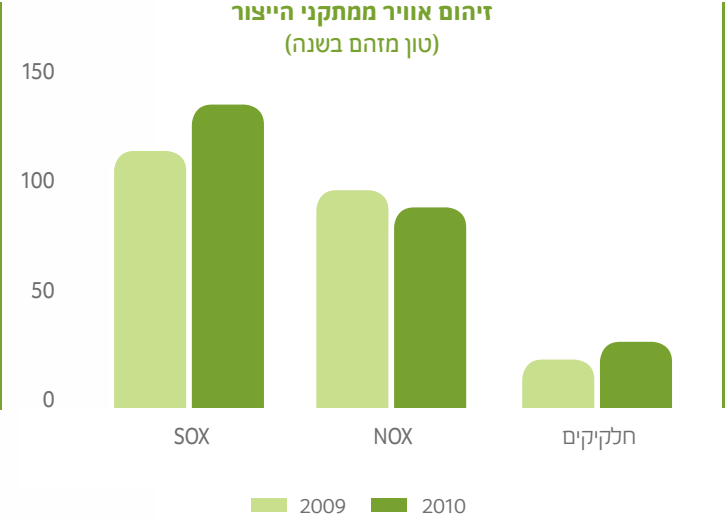
שימוש בדלקים להפעלת מתקני הקבוצה (תנורים, דוודים ועוד) בתהליכי הייצור השונים גורם לפליטת מזהמים שונים לאוויר (חלקיקים, תחמוצות חנקן NOx ותחמוצות גופרית SOx). מזהמים אלו מנוטרים באופן קבוע, לרוב על בסיס שנתי או דו-שנתי, בארובות המתקנים בהתאם לדרישות החוק ותקנות משרדי הגנת הסביבה המקומיים במדינות בהם אנו פועלים. קבוצת שטראוס מוודאת באמצעות ניטורים אלו כי אין כל חריגה מערכי המזהמים הקבועים בחוק, ומבצעת שיפורים נדרשים לצמצום הפליטות מהמתקנים בעת הצורך. במרבית אתרי הקבוצה בעולם, הדלק העיקרי המשמש במתקני הייצור הוא גז טבעי, המהווה את הדלק בעל ערכי פליטות המזהמים הנמוך ביותר מבין כל הדלקים הפוסיליים הקיימים, דבר התורם באופן משמעותי להפחתת פליטות מזהמים לאוויר ממתקני הייצור של הקבוצה באתרים אלו.



השפעות סביבתיות הנובעות מתחבורה

שטראוס משקיעה מאמצים לצמצום ההשפעות הסביבתיות השונות של ההובלה, שמתבצעת ברובה על ידי קבלני משנה. כחלק מן המאמץ מנטרת קבוצת שטראוס את תמהיל הדלקים המשמש לרכבי הקבוצה השונים. עיקר ההשפעה הסביבתית של צי התחבורה בקבוצה הוא פליטות מזהמי אוויר כתוצאה משרפת דלקים במנועי הרכבים. הערכת פליטות מזהמי האוויר בצי התחבורה מתבססת על הידע המקובל עבור פליטת מזהמים מצריכת דלקים לתחבורה. עיקר המזהמים הנפוצים בפליטות התחבורה בקבוצה הם גזים מסוג NOx ו-CO.

בתרשים הבא ניתן לראות כי על אף הגדלת הייצור באתרי החברה השונים בשנת 2010 ועל אף הרחבת מערך איסוף נחוני פליטת מזהמי האוויר בחהליך הייצור (בעיקר מאתרי הקבוצה שאינם בישראל), נרשם גידול מתון ביותר בערך האבסולוטי של פליטות חלקיקים ותחמוצות גופרית SOx (טון מזהם לשנה) ממתקני הייצור בקבוצה בהשוואה לשנת 2009. מאידך, ניתן לראות כי בשנת 2010 ירד סך פליטות תחמוצות החנקן, NOx, ממתקני הייצור בהשוואה לשנה הקודמת בכ-6 טון (ייתכן כי ירדה שולית זו בפליטות מקורה בשינוי מערך הדיווח באתרי הקבוצה בחו"ל).





נתוני חברות "שטראוס מים" ו"עלית קופי" נכללו לראשונה רק בדיווחי 2010. נתונים יחסיים לפעילות הקבוצה בישראל, אינם כוללים את "שטראוס מים" ו"עלית קופי" מאחר וחברות אלו הינן בעלות אופי פעילות שונה מיתר החברות בקבוצה

נתוני פעילות כלליים לכלל הקבוצה			
מדד		2009	2010
מזהמי שפכים שנתיים (נתונים אבסולוטים ביחידות טון מזהם לשנה)	COD	3,877	2,656
	BOD	2,276	1,489
	TSS	912	721
פליטת מזהמי אוויר (נתונים אבסולוטים ביחידות טון מזהם - בתהליכי ייצור בלבד)	SOX	115	138
	NOX	98	92
	חלקיקים	19	28
פליטות פריאון (ODS- Ozone Depleting Substances) לכלל הקבוצה (טון לשנה)		14.5	6.07
פסולת מסוכנת שנתית שפונתה (נתונים אבסולוטים ביחידות טון פסולת מסוכנת)		2.7	3.76 העליה בנתון נובעת מגידול בפעילות הקבוצה והרחבת מערך איסוף הנתונים

ריכוז נתוני השפעות סביבתיות

מדד		פעילות הקבוצה בישראל		פעילות הקבוצה בעולם	
		2009	2010	2009	2010
השקעה כספית בנושאי סביבה (ש"ח לשנה)	עלויות שוטפות לטיפול בנושאי איכות סביבה	9,000,000	10,000,000	500,000	1,513,000
	פרויקטים בתחום איכות הסביבה	8,500,000	9,780,000	2,000,000	2,500,000
פסולת שנתיית (נתונים יחסיים ביחידות טון פסולת לטון מוצר)		0.30	0.24	0.07	0.04
צריכת אנרגיה שנתיית (נתונים יחסיים ביחידות כ"ס לטון מוצר)		4.39	4.25	2.89	3.74 העליה בנתון נובעת מהטמעת פרויקט איסוף נתוני אנרגיה חדשני וכולל שהושלם ב-2010
טביעת רגל פחמנית (נתונים יחסיים ביחידות טון CO2e לטון מוצר)		0.51	0.47	0.17	0.26 העליה בנתון מקורה בהוספת פעילות קבוצת סברה בארה"ב לנתוני 2010 - קבוצה המתאפיינת בטביעת רגל פחמנית גבוהה לטון מוצר. בנוסף, מפעלי הקפה באירופה ובברזיל החלו לדווח בשנת 2010 באופן מלא על צריכת דלקים לתחבורה, מה שהוסיף לנתוני טביעת הרגל הפחמנית, ללא הגדלה של היקף הייצור
צריכת מים שנתיית (נתונים יחסיים ביחידות מ"ק לטון מוצר)		5.62	5.29	0.64	1.49 הגידול המשמעותי בצריכת המים לטון מוצר באחרי הקבוצה שאינם בישראל נובע מהוספת נתוני צריכת המים של חברת "סברה" לדוח 2010 (קבוצה המתאפיינת בצריכת מים גבוהה לטון מוצר) והגדלת מערך איסוף נתוני המים של אחרי הקבוצה שאינם בישראל

INDEX

ניתן למצוא את פירוט אינדקס ה- GRI (Global Reporting Initiative) ו- UNGC (UN Global Compact) באתר אחריות תאגידית של קבוצת שטראוס

www.strauss-group.com

תודות

ברצוננו להודות לכל האנשים בתוך שטראוס ומחוצה לה שתרמו רבות להשלמת דו"ח זה לאורך השנה. אנו מודים לכל עובדי ומנהלי קבוצת שטראוס בישראל ובעולם שסייעו באיסוף הנתונים הרבים וביצירת תמונה מלאה ואמינה.

אנו מודים ל- PwC Israel ולשר ייעוץ והדרכה על הסיוע בכתיבת הדו"ח ולסטודיו מרחב על עיצובו.

לסיום, אנו מודים לכל מחזיקי העניין שלנו ולכל קוראי הדו"ח ומזמינים אתכם לגלוש לאתר קבוצת שטראוס www.strauss-group.com שם תוכלו למצוא את הגרסה המלאה של דו"ח אחריות תאגידית 2010 של קבוצת שטראוס, כמו גם מידע מקיף ומתעדכן אודות פעילותנו בתחומי האחריות התאגידית. האתר נבנה כך שניתן להגיב בו לכל התכנים, להציע הצעות לשיפור וליצור עמנו קשר ישיר בכל שאלה. אנו מזמינים אתכם לגלוש בו! אנו בטוחים שגם השנה יסייע דו"ח האחריות התאגידית של קבוצת שטראוס לשיפור הדיאלוג שלנו עם כולכם, מחזיקי העניין שלנו, ולהפיכתנו לחברה טובה יותר.

אופן יצירת קשר בשאלות / הערות על דו"ח זה:

דניאלה פרוסקי-שיאון, מנהלת אחריות תאגידית,

הסיבים 49 פתח תקווה 49517 ישראל.

03-6752400 daniela.sion@strauss-group.com



תוכן אינדקס ה-GRI

חלק 1: פרופיל

פרופיל	תיאור	עמוד	פרופיל	תיאור	עמוד
1. אסטרטגיה וניחוח					
1.1	הצהרת מקבל ההחלטות הבכיר ביותר בארגון	7-9			
1.2	תיאור השפעות, סיכונים והזדמנויות עיקריות	10-18, 26-29, אתר החברה			
2. פרופיל ארגוני					
2.1	שם הארגון	כריכה חיצונית			
2.2	מותגים, מוצרים ו/או שירותים עיקריים	10, 17-18, אתר החברה			
2.3	מבנה תפעולי של הארגון, לרבות אנפים עיקריים, חברות פעילות, חברות-בנות ומיזמים משותפים	אתר החברה			
2.4	מיקום ההנהלה הראשית	95			
2.5	מספר המדינות בהן הארגון פועל, שמות המדינות בהן קיימת פעילות מרכזית או המדינות הרלוונטיות במיוחד לסוגיות הקיימות הכלולות בדו"ח	10-18, אתר החברה			
2.6	סוג הבעלות ומבנה חוקי	אתר החברה			
2.7	שווקים בהם מתקיימת פעילות (כולל התפלגות גיאוגרפית, מגזרים וסוגי לקוחות/מוטבים)	10-18, אתר החברה			
2.8	היקף הפעילות של הארגון המדווח	10-18, אתר החברה			
2.9	שינויים מהותיים במהלך תקופת הדיווח בנוגע לגודל, מבנה או בעלות	10-18, אתר החברה			
2.10	פרסים\אותות שהתקבלו בתקופת הדיווח	24, 73			
3. פרמטרים לדיווח					
3.1	תקופת הדיווח (לדוגמה שנת כספים/שנה אזרחית) עבור המידע המדווח	6			
3.2	תאריך הדו"ח האחרון העדכני ביותר	6			
3.3	מחזור הדיווח (שנתי, דו-שנתי וכו')	6			
3.4	אופן יצירת קשר לשאלות בנוגע לדו"ח או תוכנו	95			
3.5	תהליך הגדרת תוכן הדו"ח	6			
3.6	תחולת הדו"ח (לדוגמה: מדינות, חברות-בת, מיזמים משותפים)	6			
3.7	תיאור מגבלות ספציפיות על היקף או תחולת הדו"ח	6			
3.8	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			
3.9	טכניקות למידת 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	6, 45, 54, 69, אתר החברה			
3.10	הסבר על ההשפעה של כל הצגה מחדש של מידע מדו"חות קודמים והסיבות להצגה מחדש (לדוגמה: מיזוגים/רכישות, שינוי של שנות/תקופות הבסיס, אופי העסק, שיטות מדידה)	46			
3.11	שינויים מהותיים ביחס לתקופות דיווח קודמות מבחינת ההיקף, התחולה או שיטות המדידה שהוחלו על הדו"ח	17, 69, אתר החברה			
3.12	טבלה המגדירה את מיקום הדיווח אודות האינדיקטורים של GRI	82			
3.13	מדיניות לגבי בקרה חיצונית לדו"ח ויישומה בדו"ח	N/A			
4. ממשל תאגידי, התחייבויות ומחויבויות					
4.1	מבנה הממשל התאגידי בארגון, לרבות ועדות הדירקטוריון, האחראיות למשימות ספציפיות כגון קביעת אסטרטגיה או פיקוח על פעילות הארגון	אתר החברה			
4.2	האם יו"ר הדירקטוריון הוא גם מנהל בחברה?	אתר החברה			
4.3	מספר החברים בדירקטוריון שהנם עצמאיים/חיצוניים	אתר החברה			
4.4	מנגנונים באמצעותם יכולים בעלי המניות והעובדים להגיש המלצות או הצעות לדירקטוריון	23			
4.5	הקשר בין התגמול לחברי הדירקטוריון וחברי ההנהלה הבכירה (לרבות הסדרי פרישה) לבין ביצועי הארגון (כולל ביצועים חברתיים וסביבתיים)	דו"ח כספי 2010, אתר החברה			

פרופיל	תיאור	עמוד
4.6	תהליכים המאפשרים לדירקטוריון לוודא כי נמנעים ניגודי אינטרסים'	21, 23
4.7	תהליכים לקביעת כישוריהם ומומחיותם של חברי הדירקטוריון להכוונת אסטרטגיית הארגון בנושאים כלכליים, סביבתיים וחברתיים	אתר החברה
4.8	הצהרות מדיניות, קודים אתיים ועקרונות או ערכים שפותחו בתוך הארגון, הרלבנטיים לביצועים הכלכליים, הסביבתיים והחברתיים, וסטטוס היישום של הצהרות אלו	אתר החברה
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	24-25, אתר החברה
4.10	תהליכים להערכת ביצועי הדירקטוריון, במיוחד בנוגע לביצועים כלכליים, סביבתיים וחברתיים	אתר החברה
4.11	הסבר כיצד מיושם בארגון עקרון הזהירות (precautionary prin- ciple) - לדוגמא נישת הארגון לניהול סיכונים בפיתוח והשקה של מוצרים חדשים	אתר החברה

חלק 2: מדיניות ההנהלה

G3	DMA	תיאור מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות השונות של הארגון	עמוד
DMA EC		מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות כלכליות	27
DMA EN		מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות סביבתיות	69
DMA LA		מדיניות ההנהלה בנוגע לזכויות עובדים	51

פרופיל	תיאור	עמוד
4.12	הצהרות, עקרונות או יוזמות אחרות שפותחו מחוץ לארגון בנושאים כלכליים, סביבתיים וחברתיים, אשר הארגון פועל על פיהן או תומך בהן	21
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.	21
4.14	רשימת קבוצות מחזיקי עניין שהארגון מנהל עמן דיאלוג	28-29
4.15	בסיס לזיהוי ובחירה של מחזיקי עניין עמם מנוהל דיאלוג	27
4.16	גישות לדיאלוג עם מחזיקי עניין, לרבות תדירות הדיאלוג על פי סוג ועל פי קבוצת מחזיקי העניין	28-29
4.17	נושאים ועניינים עיקריים אשר הועלו באמצעות דיאלוג עם מחזיקי העניין.	אתר החברה, 23

G3	DMA	תיאור מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות השונות של הארגון	עמוד
DMA HR		מדיניות ההנהלה בנוגע לזכויות אדם	אתר החברה
DMA SO		מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות חברתיות של הארגון	61
DMA PR		מדיניות ההנהלה בנוגע לאחריות המוצר	32-33

חלק 3: מדדי ביצוע

מדד ביצוע	תיאור	עמוד
כלכלי		
EC1	שווי כלכלי ישיר שנוצר באמצעות פעילות הארגון, לרבות הכנסות, עלויות תפעול, חגמול עובדים, תרומות והשקעות אחרות בקהילה, רווחים שנותרו ותשלומים לספקי הון ולממשלות.	10, 28-29
EC2	השלכות כלכליות, סיכונים והזדמנויות הקשורים לפעילות הארגון עקב שינוי האקלים.	29, 69
EC3	פירוט התחייבויות הארגון מבחינת תוכניות הטבות לעובדים.	28, 51, אתר החברה
EC4	סיוע פיננסי משמעותי שהתקבל מהממשלה.	29
EC5	השוואה בין השכר המינימאלי המשולם בארגון לבין שכר המינימום המקומי באזורי פעילות משמעותיים.	49
EC6	המדיניות, הפרקטיקה והפרופורציה של הוצאות על ספקים מקומיים באזורי פעילות משמעותיים.	40, אתר החברה
EC7	נהלים לגבי גיוס והעסקת עובדים מקהילות מקומיות ושיעור המנהלים הבכירים שמגיעים מתוך הקהילה המקומית באזורי פעילות משמעותיים.	49
EC8	פיתוח והשפעה של השקעות בתשתיות ושירותים אשר מיועדים בעיקר לטובת הציבור.	29, 35, 61
EC9	הבנה ותיאור של השפעות כלכליות עקיפות משמעותיות לרבות היקף ההשפעה.	28-29
סביבתי		
EN1	חומרים שנמצאים בשימוש לפי משקל או נפח.	אתר החברה
EN2	אחוז החומרים שבשימוש המהווים חומרי קלט ממחוזרים.	70-71
EN3	צריכת אנרגיה ישירה על ידי מקור אנרגיה ראשי.	72, אתר החברה

מדד ביצוע	תיאור	עמוד
EN4	צריכת אנרגיה עקיפה על ידי מקור אנרגיה ראשי.	72, אתר החברה
EN5	חיסכון באנרגיה עקב שיפורים והתייעלות.	71-72
EN6	יוזמות שמטרתן לספק מוצרים או שירותים בעלי ניצולת אנרגיה טובה או כאלה המבוססים על ניצול חוזר של אנרגיה, וצמצום בדרישת האנרגיה עקב יוזמות אלה.	אתר החברה
EN7	יוזמות לצמצום צריכת אנרגיה עקיפה וההפחתות שהושגו.	אתר החברה
EN8	שימוש כולל במים על פי מקור.	76, אתר החברה
EN9	מקורות מים אשר מושפעים משמעותית מהשימוש במים.	N/A
EN10	נפח כולל ובאחוזים של המים הממוחזרים והמנוצלים מחדש.	77
EN11	מיקום וגודל הקרקע שבבעלות החברה, הקרקע המוכרכת או הקרקע המנוהלת, שנמצאת על או ליד אזורים מוגנים או אזורים שאינם אזורים מוגנים אך הנם בעלי ערך גבוה מבחינת גיוון ביולוגי.	אין
EN12	תיאור השפעות מהותיות של פעילויות, מוצרים ושירותים על הגיוון הביולוגי באזורים מוגנים או אזורים שאינם מוגנים אך הנם בעלי ערך גבוה מבחינת גיוון ביולוגי.	אין
EN13	בתי גידול מוגנים או משוקמים.	אין
EN14	אסטרטגיות, פעילות נוכחית ותוכניות לעתיד לגבי ניהול ההשפעות על הגיוון הביולוגי.	אין
EN15	מספר הזנים ברשימה האדומה של ארגון IUCN והזנים ברשימת השימור הארצית אשר בתי הגידול שלהם מצויים באזורים המושפעים מפעילות החברה, לפי סדר סכנת ההכחדה.	אין
EN16	פליטה כוללת עקיפה וישירה של גזי חממה לפי משקל.	73-74
EN17	פליטה עקיפה רלוונטית נוספת של גזי חממה לפי משקל.	73-74

מדד ביצוע	תיאור	עמוד
EN18	יוזמות לצמצום פליטת גזי החממה וההפחתות שהושגו.	73-74
EN19	פליטת חומרים מדללי אוזון לפי משקל.	77
EN20	פליטת SOX, NOX וכן פליטות משמעותיות אחרות לאוויר לפי סוג ומשקל.	77-78
EN21	סילוק מים כולל לפי איכות ויעד.	77
EN22	משקל פסולת כולל לפי סוג ושיטת סילוק.	70-71, 77
EN23	כמות כוללת ונפח כולל של שפכים משמעותיים.	71
EN24	משקל פסולת שהובלה, יובאה, יוצאה או טופלה ואשר נחשבת למסוכנת על פי אמנת בזל נספחים I, II, III, IV ואחוז מתוך הפסולת שהובלה - שהובלחה בינלאומית.	78, אחר החברה
EN25	זהות, גודל, סטטוס הגנה וערך הגיוון ביולוגי של מאגרי מים ובתי גידול המקושרים אליהם, אשר מושפעים מסילוק וניקוז המים על ידי הארגון המדווח.	אין
EN26	יוזמות לצמצום ההשפעה הסביבתית של מוצרים ושירותים והיקף הפחתת ההשפעה.	70
EN27	אחוז מתוך המוצרים שנמכרים וחומרי האריזה שלהם - המוחזרים למפעל, לפי קטגוריה.	70-71
EN28	ערך כספי של קנסות משמעותיים וכמות כוללת של סנקציות בלתי כספיות בגין אי ציות לחוקים ותקנות בעניין איכות הסביבה.	אין
EN29	השפעות סביבתיות מהותיות של הובלת מוצרים וסחורות וחומרים אחרים המשמשים לפעילות החברה וכן של הסעת ונסיעות עובדים.	78, אחר החברה
EN30	עלויות והשקעות כוללות הנוגעות להגנת הסביבה לפי סוג.	69, 73

מדד ביצוע	תיאור	עמוד
חברתי: סביבת עבודה		
LA1	כוח האדם הכולל על פי סוג ההעסקה, חוזה ההעסקה ואזור.	48-49
LA2	מספר כולל ושיעור תחלופת העובדים לפי קבוצות גיל, מין ואזור.	50
LA3	הטבות המוענקות לעובדים במשרה מלאה שאינן מוענקות לעובדים זמניים או במשרה חלקית לפי יחידות עסקיות.	49-51
LA4	אחוז העובדים המכוסים בהסכמי העסקה קיבוציים.	50
LA5	תקופות הודעה מוקדמת מינימאליות בנוגע לשינויים ארגוניים מהותיים, והאם הדבר מצוין בהסכמים הקיבוציים.	N/A
LA6	האחוז מכלל כוח האדם המיוצג בוועדות משותפות פורמאליות של ההנהלה והעובדים לענייני בריאות ובטיחות, המסייעות בניטור ובייעוץ לגבי תוכניות בריאות ובטיחות בעבודה.	אחר החברה
LA7	שיעור תאונות העבודה, מחלות הקשורות לעבודה, אובדן ימי עבודה וחיסורים, ומספר מקרי המוות בגין תאונות עבודה - לפי אזור.	54
LA8	תוכניות חינוך, הכשרה, ייעוץ, מניעה ובקרת סיכונים המיושמות על מנת לסייע לעובדים, משפחותיהם או חברי קהילה בנוגע למחלות חמורות.	53
LA9	נושאי בריאות ובטיחות הכלולים בהסכמים רשמיים עם איגודים מקצועיים.	אין
LA10	מספר שעות הדרכה ממוצע בשנה לכל עובד לפי קטגוריית העובד.	51, 53, אחר החברה
LA11	תוכניות לניהול מיומנויות וללמידה ארוכת טווח התומכות בהתאמתם המתמשכת של העובדים לתעסוקה ומסייעות להם בניהול הפסקת הקריירה.	51, אחר החברה

מדד ביצוע	תיאור	עמוד
LA12	אחוז העובדים המקבלים באופן קבוע משוב על ביצועיהם וסיוע בפיתוח קריירה.	אחר החברה
LA13	הרכב גופי ההנהלה והתפלגות העובדים לפי קטגוריה מבחינת מגדר, קבוצת גיל, חברות בקבוצת מיעוטים ומדדי גיוון אחרים.	46-48, אחר החברה
LA14	יחס בין משכורת הבסיס של גברים ונשים לפי קטגוריית העובד.	47
חברתי: זכויות אדם		
HR1	שיעור ומספר כולל של הסכמי השקעה משמעותיים, הכוללים הצהרות בתחום זכויות האדם או אשר נבחנו תוך התייחסות להיבטי זכויות אדם.	אין
HR2	שיעור ספקים וקבלנים משמעותיים אשר פעילותם נבחנה תוך התייחסות לנושאי זכויות אדם ופעולות שננקטו.	40-41, 50
HR3	כמות שעות כוללת של הדרכת עובדים במדיניות ובנהלים הנוגעים להיבטי זכויות האדם הרלוונטיים לפעולות הארגון, לרבות שיעור העובדים שעברו הדרכה.	23, 50, אחר החברה
HR4	כמות מקרים כוללת של אפליה והפעולות שננקטו.	אין
HR5	פעילויות שזוהו ככאלו אשר בהן חופש ההתאגדות והזכות למו"מ קיבוצי עשייתם להיות בסיכון משמעותי, והפעולות שננקטו כדי לתמוך בזכויות אלה.	אין
HR6	פעילויות שזוהו כבעלות סיכון משמעותי לעבודת ילדים, ואמצעים שננקטו כדי לתרום לחיסול התופעה של עבודת ילדים.	אין
HR7	פעילויות שזוהו כבעלות סיכון משמעותי לעבודה כפויה, ואמצעים שננקטו על מנת לתרום לחיסול העבודה הכפויה.	אין
HR8	שיעור אנשי סגל הבטיחות אשר הוכשרו במדיניות החברה או נהליה הקשורים לזכויות האדם והרלוונטיים לפעולות החברה.	אין
HR9	מספר כולל של מקרי הפרת זכויותיהן של אוכלוסיות מקומיות והפעולות שננקטו.	אין

מדד ביצוע	תיאור	עמוד
חברתי: החברה		
SO1	אופיין, היקפן ויעילותן של תוכניות ופרקטיקות להערכה וניהול של השפעות פעילות החברה על קהילות, לרבות שלב הכניסה, שלב הפעילות עצמה ושלב היציאה.	61-63, אחר החברה
SO2	שיעור ומספר כולל של יחידות עסקיות אשר נותחו בהיבט של הסיכון לשחיתות.	23, אחר החברה
SO3	שיעור העובדים שעברו הכשרה במדיניות ובנהלים של החברה נגד שחיתות.	23, אחר החברה
SO4	פעולות שננקטו בתגובה למקרי שחיתות.	אין
SO5	עמדות בנוגע למדיניות ציבורית והשתתפות בפיתוח מדיניות ציבורית ובפעילות שדולות.	אין
SO6	ערך כולל של תרומה בכסף ובמוצרים למפלגות פוליטיות, פוליטיקאים ומוסדות קשורים, על פי מדינה.	אין
SO7	מספר כולל של הליכים משפטיים בגין התנהלות הפוגעת בתחרות, הגבלים עסקיים ופעולות מונופוליסטיות וחוצאותיהן.	אין
SO8	ערכם הכספי של קנסות משמעותיים וכמות כוללת של סנקציות בלתי כספיות בגין אי ציות לחוקים ותקנות.	אין
חברתי: אחריות מוצר		
PR1	השלבים במחזור החיים של המוצרים או השירותים שבהם השפעתם הבריאותית והבטיחותית עוברת הערכה לצורך שיפור, ואחוז המוצרים והשירותים העיקריים העוברים בדיקות אלו.	32-33, אחר החברה
PR2	מספר כולל של מקרי אי-ציות לתקנות ולתקנונים וולונטריים הנוגעים להשפעות בריאותיות ובטיחותיות של מוצרים ושירותים במשך מחזור חייהם, על פי סוג התוצאה.	אין
PR3	סוג המידע על השירותים והמוצרים הנדרש על ידי הנהלים, ושיעור המוצרים והשירותים העיקריים הכפופים לדרישות מידע אלה.	אחר החברה

מדד ביצוע	תיאור	עמוד
PR4	מספר כולל של מקרי אי ציות לתקנות ולתקנונים וולונטריים הנוגעים למידע על מוצרים ושירותים ולתוויות, לפי סוג התוצאה.	אין
PR5	פרקטיקות בתחום שביעות רצון לקוחות, לרבות תוצאות סקרים המודדים שביעות רצון לקוח.	36-37, אתר החברה
PR6	חוכניות הנוגעות לציית לחוקים תקנים ותקנונים וולונטריים, המתייחסים לתקשורת שיווקית, לרבות פרסום, קידום מכירות וחסייות.	38-39, אתר החברה

מדד ביצוע	תיאור	עמוד
PR7	כמות כוללת של אירועי אי ציות לתקנות ותקנונים וולונטריים בנוגע לתקשורת שיווקית לרבות פרסום קידום מכירות וחסייות, לפי סוג התוצאה.	אין
PR8	מספר כולל של תלונות מבוססות בנוגע לפגיעה בפרטיות הלקוחות ואובדן נתוני לקוח.	אין
PR9	ערכם הכספי של קנסות משמעותיים בגין אי ציות לחוקים ותקנות בנוגע לאספקה ושימוש במוצרים ושירותים.	אין

נספח תעשיית המזון

מדד'י ביצוע	תיאור	עמוד
DMA SC	מדיניות ההנהלה בנוגע לשרשרת האספקה	
היבטים	שמירה על משאבי טבע	76
	מצעור רעילות	71
	סחר הוגן	41
	שכר הוגן בעבור עבודה	אתר החברה
	עקיבות - היכולת לקשר את המוצרים לחברה	אתר החברה
	הנדסה גנטית	N/A
	טיפול בבעלי חיים בשרשרת האספקה	אתר החברה
	דלקים חלופיים	אתר החברה
DMA SO	מדיניות ההנהלה בנוגע להשפעות חברתיות	
היבטים	מזון בריא ונגיש כלכלית	32-33
DMA AW	מדיניות ההנהלה בנוגע לטיפול בבעלי חיים	
היבטים	הרביית בעלי חיים והנדסה גנטית	אין
	ניהול הטיפול בבעלי חיים	אתר החברה
	שינוע, יחס ושחיטה	אתר החברה
מדד'י ביצוע		
שרשרת האספקה -		
היבטים כלליים בשרשרת האספקה		
FP1	שיעור הרכש מספקים העומדים במדיניות הרכש של החברה	40-41
FP2	שיעור הרכש מספקים העומדים בחקנים בינלאומיים של ייצור אחראי	40-41
כלכלי		
FP3	שיעור שעות העבודה האבודות עקב סכסוכי עבודה, שביחות וכד'	אין
בריאות ובטיחות בסביבת העבודה		
מזון בריא ונגיש כלכלית		
FP4	חוכניות ופעילות לקידום אורח חיים בריאף מניעת מחלות כרוניות, הנגשת מזון בריא ושיפור הרווחה בקהילה	35, 63, אתר החברה

מדד'י ביצוע	תיאור	עמוד
בריאות ובטיחות צרכנים		
FP5	שיעור הייצור שנעשה במתקנים אשר צד שלישי בלתי תלוי אישר כי הינם פועלים בהתאם לתקנים בינ"ל בתחום בטיחות המזון	אתר החברה
FP6	שיעור מחוך כלל המכירות, של מוצרים בעלי ערכים נמוכים של שומן רווי, שומן טרנס, נתרן וסוכרים	33-34
FP7	שיעור מחוך כלל המכירות, של מוצרים בעלי ערכים מוגברים של סיבים חזונתיים, ויטמינים, מינרלים, ותוספי תזונה	33-34
סימון מוצרים		
FP8	מדיניות ופעילות תקשורת צרכנים בנוגע לרכיבים ומידע חזונתי מעבר לנדרש בחוק	אתר החברה
טיפול בבעלי חיים		
הרבייה וגנטיקה		
FP9	שיעור ומספר בעלי החיים שגודלו ו/או עובדו בחלוקה על פי זנים	אתר החברה
ניהול הטיפול בבעלי חיים		
FP10	מדיניות ופרקטיקה בנוגע לשינויים פסיים בבעלי חיים ושימוש בחומרי הרדמה	אתר החברה
FP11	שיעור ומספר בעלי החיים שגודלו ו/או עובדו בחלוקה על פי זנים ועל פי בתי גידול	אתר החברה
FP12	מדיניות ופרקטיקה בנוגע לשימוש באנטיביוטיקה, תרופות אנטי דלקתיות, הורמונים ו/או טיפולי גדילה על פי זנים	אתר החברה
שינוע, סחר ושחיטה		
FP13	מספר מקרי אי ציות לחוקים, תקנות או תקנים וולונטריים בנוגע לפרקטיקות שינוע, יחס ושחיטת בעלי חיים הנדלים על היבשה או במים	אין

קריטריונים לרמות יישום של GRI-G3

רמת היישום		C	+C	B	+B	A	+A
סוג הדיווח הנדרש	דיווח נדרש לפי G3 בנושא פרופיל החברה	יש לדווח על: 1.1 2.10 – 2.1 3.1–3.8	דיווח 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	דיווח עבר בקרה חיצונית	זהה לדרישה ברמה B	דיווח עבר בקרה חיצונית
	דיווח נדרש בדבר גישת הנהלה לפי G3	לא נדרש		דיווח בדבר גישת הנהלה לכל קטגוריית מדדים		דיווח בדבר גישת הנהלה לכל קטגוריית מדדים	
	מדדי ביצוע לפי G3 + מדדי ביצוע ספציפיים למגזר	יש לדווח על 10 מדדי ביצוע לכל הפחות, כאשר לפחות אחד מהם שייך לכל אחת מהקטגוריות הבאות: כלכלי, סביבתי, חברה.		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 כל מדד עיקרי מתוך G3 והתוספות לפי מגזר* – חוץ התייחסות מתאימה לעיקרון המהותיות על ידי אחת האפשרויות: (א) דיווח על המדד (ב) הסבר על הסיבה להיעדרו.	

* החוספת 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.

עקרונות UN Global Compact	גישת שטראוס	היכן ניתן למצוא זאת?	הפניה צולבת למדדי GRI
זכויות אדם			
1. על עסקים לתמוך ולכבד את ההגנה על זכויות האדם המוגנות בזירה הבינלאומית;	אנו מקנים חשיבות רבה לזכויות האדם, בתור הבסיס רב הערך המאפשר לנו לחפקד כחברה 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.	23, 44–53, אתר החברה	HR1–9
2. להקפיד שהם אינם נוטלים חלק בפגיעה בזכויות אדם.		44–53	HR1 – 2, HR8
תקני עבודה			
3. על עסקים לתמוך בחופש ההתאגדות ולהכיר באופן פעיל בזכות למו"מ קולקטיבי;	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.	אתר החברה, 50,	HR5; LA4, LA5
4. חיסול העבודה בכפייה על כל צורותיה;	שטראוס מעולם לא לקחה חלק, ומעולם לא תיקח חלק, בפעולה כלשהי המערבת עבודה בכפייה.	אתר החברה	HR7
5. חיסול בפועל של עבודת ילדים;	קבוצת שטראוס אינה מעסיקה קטינים מתחת לגיל העבודה החוקי במדינות בהן היא פועלת. לא נעשה דבר שיפור את זכויותיהם של ילדים, ינצל אותם או יזיק להם בכל דרך שהיא.	אתר החברה	HR6
6. חיסול האפליה בנוגע לתעסוקה ולעבודה.	בקוד האתי של שטראוס כתוב: "אנו מעניקים הזדמנות שווה לכולם, ומעודדים 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.	46–48, 50, אתר החברה	HR4; LA2, LA13, LA14

הפניה צולבת למדדי GRI	היכן ניתן למצוא זאת?	גישת שטראוס	עקרונות UN Global Compact
סביבה			
4.11	אתר החברה, 69	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 לתמוך בגישה זהירה אל מול אתגרים סביבתיים;
EN 5-7, EN10, EN13-14 EN18, EN 21-22 EN 26-27, EN30	68-81		8. לנקוט ביוזמות על מנת לעודד אחריות סביבתית גבוהה יותר;
EN2, EN 5 - 7 EN 10, EN 18 EN 26-27	68-81		9. לעודד את פיתוחן והטמעתן של טכנולוגיות ידידותיות לסביבה.
פעילות נגד שחיתות			
SO2-4	אתר החברה, 23	בקוד האתי שלנו כתוב: "אנו מנהלים את עסקינו תוך מחויבות לשמור על הסטנדרטים הגבוהים ביותר בניהול, תוך קיום יושרה, 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.