



וְאַתָּה
בְּרִית
מְלֵאָה



דוח קיימות
2016/17

10 שנים של שקייפות



2012

הגברת השקייפות
לפרנסים דרך הערכאים
הдинיטיים של שטראוואו

השות夫 אלפא שטראוואו
לקידום קהילת
FoodTech

חקלאות בת ניימא -
שיתופי פעולה נרחב
עם חקלאים
ומגזרים מקומיים

2013

השיקת אסטרטגייה
הקיימות החדשנית
לשנת 2020

התמקדות בינוי ובקידום
נשים בקבוצאה ובקהילאות
בוחן אנו פועלם

מודול מנהיגות חדש
– MOVE –
לסיעוע בקידום
מנהלים בתחום הארגון

2014

חדשנות
سبיבית בטיפול
בשפכים

השות夫 The Kitchen-
FoodTech-
חומרה של שטראוואו

פתרונות תזונתיים
חדשים ומתקנים
לצריכים בריאותיים
וארכניים שונים

2015

שיפור הפרקטי
התזונוני של מוצרי
קיימות אורך חיים
בריא בראש ההשקעה
החברתית שלנו

תכנית חברתית
לעבדדים – שכר מינימום
בשטרואו ישראלי,
תכנית חסוך לכל עובד,
השתתפות בהוצאות
מעוננות יומם

חדשנות נרחבת
במושרים לקידום
אורח חיים בריא
שטרואו קפה תומכת
בקואופרטיבים לגידול
קפה בעלות נשים
ברחבי העולם



* בשנת 2002 נכתב דוח האחראיות החברתית הראשון של לנו, אשר לא ראה או בסופו של דבר, אך סייע לנו בהבנת תהליכי הדיווח וסלל את הדרך לעשר שנים השקייפות העתידיות שלנו.



רכש קפה מהדורות ברלי קיילא

2007

דו"ח קיימות ראשון
על פי
עקרונות ה-GRI

גיבוש אסטרטגיית
הקיימות הראשונה

תוכנית האתיקה
של שטראויס יוצאת
לדרך עם השקת
הקוד האתי

2008

רכש קפה
מקומיות
ברזי קיימת

הטמעת גיוו
והכליה כגישה
אסטרטגית

השקת
מדיניות בריאות
חדשנית לקבוצת

2009

התמבעת אחראית
תאגידית בשרשראת
האספקה

פיתוח עסקי
لتחרום מי
השתייה הנקיים

הישנים סביבתיים
משמעותיים עם
הפחתה בצריכת
אנרגניה ומים

2010

העסקה שירה
של עובדי קבוץ
בשטרואיס

הפחיתה
משמעותית בשיעור
הפניות בעבודה

העמקה במערכות
ובדיאלוג עם
מחזקי עניין

2011

עד חדש לקבוצת -
50% נשים
בתפקיד ניהול

שינויים חיוביים
בעקבות המחאה
החברתית בישראל -
הורדות חיררים,
шибורים במוצרים,
הרחבת תנאים
סוציאליים לעובדים



56

הגנה על
הסביבה

64

שרשרת אספקה
אתית

78

יוזמת הדיווח העולמית
(Global Reporting Initiative)
אינדקס תוכן

אזרחות דוח זה

הנתונים המוצגים בדוח זה מתיחסים לשנת 2016 הkalndrit, והדוח אף מציג דוגמאות לפעולות שלנו בתחום, במהלך שנת 2017. הדוח האחרון שלנו פורסם בשנת 2016 וכיוסה את הפעולות שהתקיימה בשנת 2015. אין הצנה מחדש מהותית של המידע; התאמות קלות מחדש אימצנו - "רישון חברתי לפועל", מונחים שנעשו מצוינות לצד הנתונים כפי שהם מוצגים. לא היו שינויים משמעותיים בנושאים מהותיים או בגבולות הדיווח.

אנו רואים בקיימות דרך ניהול סיכון בפעולות שלנו ולסייע בذיהוי הزادניות לקדם חברה אנושית בת קיימה - ועולם בר קיימה - למען מחזיקו העניין שלנו. המஸל התאגידי האיתן שלנו, ערכיו הליברואטיק, וכן קידום הנישה הנהולית אותה אימצנו - "רישון חברתי לפועל", מונחים בסיס כל הפעולות שלנו. דוח זה משלב בין כל המרכיבים הללו ומציג את הפעולות המרכזיות בהן נקטנו.

זה דוח הקימות השנתי העשירי של קבוצת שטראווס, והוא מתאר את הפעולות המרכזיות בהן נקטנו במהלך שנת 2016 הkalndrit לקידום הביצועים שלנו בתחום הקימות, בעסקים הכלובליים שלנו. מטרת הדוח היא לעדכן את מחזיקי העניין שלנו, באופן תמציתי ובקצרה, בנוגע לעיקרי הביצועים וההשפעות שלנו. בנוסף, הדוח אף מראה עמידה במחייבות שלנו לדיווח ליוזמת ה- Global Compact של האו"ם.

4

אודות
דוח זה

10

אודות קבוצת
שטרاؤס וקימוט

22

בריאות
ותזונה

42

מקום העבודה
מועדף

קשר עם הנהלת הקימות הגלובלית שלנו, דניאלה פרוסקי-שיואן, בכתבובה:
daniela.sion@strauss-group.com

יעוצים אלה בוחנים ומתרגמים את המידע והנתונים במסגרת תהליך הדיווח בהתאם לצורך.

ישיותו הכלולות בדוח זה הן אלה, אשר נכללו בדוחות הכספיים המאוחדים של קבוצת שטרاؤס לשנת 2016, פרט לפעולות של מקס ברנר (אשר נמכרה בתחילת שנת 2017).

דוח זה הוכנה בהתאם לתקני יוזמת הדיווח העולמית, Global Reporting Initiative (GRI) Standards Core, שפורסמו בשנת 2016, ברמת דיווח.

דוח זה לא עבר אימות על ידי גורמים חיצוניים. המדיניות שלנו היא להבטיח כי הנתונים כפויים לאמצאי בקרה קפדיים. בנוסף, אנו עובדים בשיתוף עם יועצים חיצוניים בהכנות דוח,

למידע נוסף אודות קבוצת שטראויס, בקרו באתר שלנו בכתבובה:
WWW.STRAUSS-GROUP.COM

אנו מודים לכם על התעניינותכם בדוח זה, ונשמעת לקבל את המשוב שלכם. הנכם מוזמנים ליצור

יצירת תנועה לשיפור



שוק מוצרים נטולי סוכר, אנחנו מוביילים שניינו בהרגלי צריכה. שאנו רוכשים פול' קפה מחווות נשים המגדלות קפה באפריקה, באמריקה הלטינית ובאסיה, אנו מוביילים שניינו חברתי בקהילות מקומיות. שאנו שמים לנו לעד 50% נשים בתפקידי ניהול לרוחב הארגון הגלובלי שלנו, אנו מוביילים העצמה והכללה. שאנו משקימים חומום לא מהונדס גנטית בארה"ב, אנו מוביילים את הפרקטייה המיטבית בייצור מזון בריא. שאנו משייעים בשכול מנונוני המஸל התאגידי שלנו בחברה באופן אשר מרחיק מעבר לדרישות החוק, אנו מבינים שזה הבסיס האיתן לקיומו כארון עסקי לאורך זמן.

כל זאת, לא משומם שימושו דרש מאייתנו לבצע את הדברים הללו, אלא משומם שאנו מרחיבים את הרוח המסורתית של שטרاؤס בהקשרים של השוק כיום. אסטרטגיית התזונה שלנו מוגעה רחוק יותר מאי פעם בהכוונת העסקים שלנו להביא בריאות ותזונה ללקחות ולצרכים שלנו באופןholisti, תוך שינוי יסודי באופן שבו אנו ניגשים לפיתוח מוצרים ותוך העצמתנו, כדי שנאפשר החלטות טובות יותר, בריאות יותר לצרכנים

היום, רוחם של סבי וסבתاي ממשיכה להתקיים בשטראוּס והיא אשר מכוונת את פועלותינו, אלא שהעולם השתנה. התפיסה של עסקים שעושים טוב לחברה בה הם פועלים הפכה מעניין של בחירה לחובה, מגורם מבדל לכרטיס כניסה לנוף התחרותי, מכותרת מחמיהה בעיתון לתנאי לקבלת רישיון חברתי לפעול ותנאי לאמון. את הבריאות והבטיחות ואת כדור הארץ לפני שורת הרוחות.

בעולםנו החדש, נדרשת מחויבות רבה יותר ליצור איון חדש. הצרכנים שלנו מצפים לסתדרת בסיסי של התנהגות אחראית, והם לא מתפשרים. גיבוש האסטרטגיה העסקית שלנו על בסיס "הרישון" (Social License to Operate) בא כטגובה ישירה לציפיות החדשנות הללו, ומחייב אותנו להיות קשובים עוד יותר לצרכנים, לעובדים ולקהילה אותן אנו משרתים.

יחד עם זאת, علينا להרחק לכת עוז יותר – علينا להוביל. علينا להוביל להחלה של החלטות היומיומיות שלנו השפעה עמוקה על אנשים. שאנו מכנים

אנחנו מפרסמים היום את דוח הקיימות העשירי שלנו שמהווה ביטוי למחויבות عمוקה של קחנו על עצמנו למדוד ולהוכיח בשקיפות על כל ההשפעות החברתיות, הכלכליות והsocietal של החברה שלנו ולפעול באופן רציף ועקבyi כדי להשתפר. חברות מזון ומשקאות שמוצריה פוגשים בכל יום מיליון אנשים והעסקה מעל 14,000 עובדים בעולם, בהורלנו שהמשימה של קחנו על עצמנו לשפר את חיים של אנשים, מתחילה במחויבות הפנימית שלנו להשתפר, לקיים דיאלוג פתוח עם מחזקי העניין שלנו ולשלב את הציפיות והצריכים שלהם בדרכי הפעולה של החברה באופן שיאפשר לנו לחתה מענה מדויק ככל הניתן לצרכיהם.

כמי שגדלה במשפחה שהיא מבעלי החברה ושם הוא כשם החברה, הבنتי שהעסק הוא שלוחה של מי שאנו והערך שאנו רוצים ליצר. סבי וסבתاي שיסדו את שטראוּס היו נוחשים לשקף את הערכים המשפחתיים החביבים בחברת שטראוּס ולהעניק לצרכנים שלנו חוויה ייחודית ומעיליה. חברת שטראוּס הייתה ביתוי לרוח שלם, ולמחויבותם לכל מי שהעשיה שלנו נוגעת בהם.



שלנו בעולם כולו, החלטות שיישירו את חייהם. כבעליים וכייר קבוצת שטרاؤס, הפרטקטיביה שלי לגביה האופן שבו אנחנו מובילים, הן מבחינות מבנה ממשל תאגידי פורמלי והן מבחינות תרבויות העבודה שלנו, הייתה מאז ומתמיד מבוססת ערך. עם המוטיבציה הנכונה לעשות שינוי לטובה ולשפר את חיים של אנשים, ביחד עם תהלי'ר למשל פנימי איתן, נוכל להמשיך ולשנגן עסק ולבלא את תפkidנו בסיווע למימוש עידפות גלובליות, כדוגמת אלו המנוסחות ב"מטרות הפיתוח ברות-הק"מ" של האו"ם.

שנה זו היא השנה העשרית בה אנו מודחים על האופן בו אנו מושפרים את חייהם של אנשים באמצעות ייצירת תנואה לשיפור בישראל, בסיס הבית שלנו, ובעולם כולו. אני מקווה שדו"ח זה יחזק את האמון שלכם בקבוצת שטראויס ויעודד יניע אתכם לקבל החלטות מאוזנות ובריאות.

שלכם,

ייר קבוצת שטראויס
עוופרה שטראויס

עשור של השקעות



נכנסנו לעולם המוצרים האורוגניים באמצעות חברת אובלה באירופה, וכך צאת, מאמצינו לשימור הסביבה שוב הביאו לצמצום הצורך משאבי מרכזים ביחס לתפקידו שלנו.

כל אלה תומכים בבסיס עסקינו איתן, אשר בשנת 2016 הניב הכנסות בסך של 7.9 מיליארד ש' ורוחן כלכלי משמעותי.

ברור לנו, שעסקים ברוי קיימת יצרים השפיעות חיוביות רבות. זהו הבסיס ליחסים קרובים, לשיפור מתמשך ולאמן שאנו מקווה שככלנו בקבוצת שטראות נהייה ראויים לו גם בשנים הבאות. אני מודה לכם על התעניינותכם בדוח זה, ונשמעת לשאלותיכם ולהערותיכם.

שלכם בהערכתה,

גדי ליס

נשיא ומנכ"ל קבוצת שטר翱ו

עדכנו את האסטרטגיה העסקית שלנו והתאמנו את תוכניות העבודה באופן שיאפשרו מתן מענה מדויק יותר לציפיות ולצריכים כפי שהשתקפו על ידי מחזקី העניין שלנו.

בשנה החולפת התקדמנו בתחוםים משמעותיים נוספים לעסקי הליבה שלנו. השקעת אסטרטגיית ההזונה הראשונה בקבוצה, שנעדה להניע החלטות ושיפורים בתחום פיתוח המוצרים, היא צעד קרייטי בכיוון יצירת השפעה חזקה יותר לקידום אורח חיים בבריא. ערכנו שניים ממשמעותיים בסל המוצרים שלנו במטרה להפחית בסוכר, מליח ושותם במוצרים השונים שלנו. היוזמה החברתית שלנו בישראל, של מתנות מושפרות לעובדינו, אשר זיכתה אותנו באות המעסיק החברתי, הינה ממשמעותית להמשכיות העסקיית שלנו, לרוחות העובדים שלנו בטוויה הארוך, וליכולות חברותית איתנה יותר בקהילות שבתוכן אנו פעילים. השקענו ואנו ממשיכים לפתח מיזם עולמי לרכש פול' קפה מחוזות וקוואופרטיבים בעלות נשים ברחבי העולם ובכך לתרום לפיתוח החברתי-כלכלי של הקהילות המקומיות כמו כן,

אני גאה ונרגש להציג בפניכם את דוח הקימות העשירי של קבוצת שטר翱ו. הכנס ופרסום הדוח הפכו לתהילה שגרתי בחברה, זהה שהפרק לחלק מתרבות העבודה שלנו והוא מאפשר לנו למדוד את עצמנו ואת ההשפעות שלנו על כל מחזקី העניין שלנו באופן רציף ועקבי, להשתפר ולקבל משוב חזזר מאלו המעניינים בו.

חברה הדוגלת בשקיפות ודיאלוג מתמיד ופתוח עם מחזקី העניין שלו, זו מחייבתנו לנצל את מכילו היבטי ההשפעות של פעילותנו העסקית, לקדם השפעה חיובית ולדוח על כל השפעה באופן מהימן, מלא ועקבי.

لدוח הקימות האחרון שלנו לשנת 2015, קראנו "להקשיב, לפעול ולשפר". זה מבטא היטב את הנישה שלנו ביחס למסע שלנו לעבר היוטנו חברה מקיימת יותר ובעלת רישון לחברתי לפעול. זו הסיבה שנס בשנת 2016 ו-2017 המשכנו בನישה זו והעמכו בהתמעה של גישת הרישון לפעול, הרחכנו את ערכינו התקשורתית והדיאלוג עם מחזקី העניין שלנו,

אמון, תאגידים ושיפור חוו אנשים



בתחום זה. הדיאלוג והמשובים שאנו מקבלים בעקבותיו מאפשרים להמשיך את תהליכי השיפור.

אנו מקות שכל אלו מכנים לנו את הרישון החברתי לפועל ואת הזכות להיות חלק מחייהם של אנשים, אם כעובדם בקבוצאה, צרכנים של החברה, כספקים ושותפים בדרך או כמשקיעים וכבעלי מנויות.

תודה מכרב לב לכל מי שלקח איתנו חלק במסע השיפור במהלך העשור האחרון. אנו מצופות לעשות הבא!

מחזיקי העניין השונים שלנו, בכלל היבטי העסק, ובכך להבטיח שהקימיות מהווה חלק מרכזי ובלתי נפרד מדרך הערכית, התרבותית והעסקית.

לצד מסורת ארוכת שנים של דיווח שקופה ומלא על ההשפעות החברתיות, הסביבתיות והכלכליות שלנו בשטרואס, הקפדנו לשים דגש משמעותי במהלך השנים האחרונות על היבטים שהונדרו כמשמעותיים ביותר לעידוי העובדים והצרכים שלנו. הכתת הדוח בתדירות שנתית, מזה עשר, מאפשרת לנו לקיים תהליכי עקבוי של מדידה ובקרה של היבטים השונים

בעולם של היום, הציפיות מתאנידים עמוקות וمتרכבות באופן מתמיד. אנו בשטרואס, כקבוצת מזון ומשקאות בינלאומית, מודעים לכך שאנו משפיעים על איכות החיים של אנשים רבים. זה מחייב אותנו לחתוך על עצמנו רמת אחריות גבוהה ו邏輯ית לשיפור מתמיד של כל השפעותינו עסקיות בכל היבטי הארגון.

הבנות אלו מובילות להתאמות תכופות באופן ניהול השפעותינו הכלכליות, החברתיות והסביבתיות ולשינוי מתמיד של דפוסי חשיבה בניהול תחום הקימיות בחברה. ניהול תחום הקימיות בתחום עסק כל דבר, דורש הסתכלות אסטטנית מהתפתחת ומתקדמת, המנהלת דיגיטלית עסוקה בכל דבר, התורמת לבניית היחסים והאמון שבין העסק ובין כלל מחזקי העניין שלנו, באמצעות זיהוי הציפיות והצריכים שלהם ושיילובם באסטרטגייה העסקית ובתוכניות העבודה באופן אחראי ובצורה מיטבית.

האתגר המרכזי שלנו בשטרואס, הינו הנעת הארגון כלפיים שיש ודיאלוג عمוק, מותאם וモבנה עם

דניאלה פרוסקין-שיון
 מנהלת קיימות
 ותקשורת פנים גלובלית

א依萊特 戈拉尼
 סמנכ"ל תקשורת,
 דיגיטלי וקיימות

אזרחות קבוצת שטרاؤס

אצלנו בשטרاؤס, תמיד ייחסנו ערך רב לשותפות. מתוך אמונה שהן יוצרות פלטפורמה ברוח קיימא להרחbat ההיצעה שלנו לטובת הצרכנים שלנו ברחבי העולם. אנחנו שותפים עם חברות רבות-

לאומיות מכובדות ומובילות בתחום כדוגמת דנונה, פפסיקו, האיר, ו-וירג'ין, וכן עם חברות מקומות מובילים כגון Miguel São בברזיל,يطבתה ויד מרדכי, במטרה להביא לצרכנים שלנו מוצרים איכותיים וחכניים, אשר מציעים מבחן בריא ותורמים לאורה חיים בר קיימא.

קבוצת שטראויס היא חברת מזון וمشקאות, אשר שמה לה למטרה לשפר את חייהם של אנשים באמצעות מוצרים טריים, טעימים, מזינים וחדשניים. פורטפוליו העסקי שלנו, אשר כולל חמישה מגזרי פעילות עיקריים, נותן מענה לשתי מגמות מרכזיות בצריכת מזון ומשקאות: בריאות ואיכות חיים ותענוג והנאה. בסיס הבית ומטה החברה הם בישראל, והוא מייצרים ומשווקים את המוצרים שלנו בכ-22 מדינות בעולם. בשנת 2016, מחזור המכירות המאוחד שלנו הסתכם בכ- 7.9 מיליארד נ.

קבוצת שטראויס, מכירות לפי אזורים – 2016:



מקדמת עסקים קטנים ובינוניים בבעלות נשים יהודיות וערביות בישראל, ומשמשת גם כי"ר לשכת המסחר ישראל-ארצות הברית. נשייא ומנכ"ל הקבוצה, גדי לסין, הוא חבר בפורום השולחן העגול הממתקי בראשות ראש ממשלת, אשר מטפל בנושאים כלכליים דרכו שיתוף פעולה בין בכירים המגזר העסקי והמנזר השלישי. מנהלים נוספים בקבוצהה משתתפים בארגונים אחרים וממלאים בהם תפקידים שונים.

שטר-aos היא חברה בארגון מעלה – עסקים מנהיגים אחראיות חברתית, והיא מופיעה בדירוג החברות הציבוריותאותו עורך הארגון מדי שנה, מאז שפורסם לראשונה לפני למעלה מעשור. ב-5-6 השנים האחרונות שטר-aos זכתה בדירוג הנבוה ביותר – פלטינה פלאו.

נכן ל- 31.12.16 היו בדיקטוריון הקבוצה 11 דיקטורים, מתוכם 6 נשים. במחצית הראשונה של 2017 הצטרפו שני דיקטורים חדשים, גבר ואישה, אשר החליפו ארבעה דיקטורים שתפקידם כהונתם על פי חוק הגעה לסיממה. כולם מכונים בדיקטוריון הקבוצה 9 דיקטורים, 4 מהם נשים ו-2 מהם דיקטורים חיצוניים שנדרש על פי חוק. איש מהדיקטורים אינו מכון כנושא משרה בקבוצת שטר-aos. 6 דיקטורים הם בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית, בהתאם להגדרה בהוראת החוק הרלוונטי. בישראל,



הישגים בתחום הקיימות בשנת 2016-17

בריאות ותזונה



220

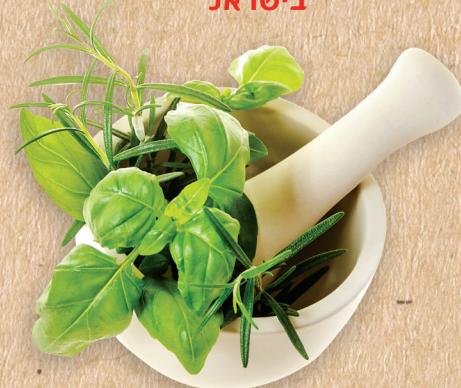
מוצרים נטולי גלוטן
בישראל

3-22%

הוזלה במחירים. מוצרים
בישראל

100%

השקת סדרת "100%"
אחלאה", חומוס ללא
חומרם שמרם



מפעלים עם מטרה

PLANTS WITH A PURPOSE
של חברת סבורה, ששמה לה
ליעד להילחם בהשפעתן של
"מדבריות מזון" בארץ"ב



22%

שיפור בשביועות
רצון ל��וחות בחברת
שטרואס מים

2024

אסטרטגיית תזונה
ובתיות מזון
ל-2024

הגנה על הסביבה

15%

הפחטה בצריכת המים
במפעל שטרואס קפה
בגרמניה

30%

הפחטה בכמות
הפסולת המועברת
להטמנה

10%

הפחטה בפליטות
נד' חממה לטון
מוצר



מקום העבודה מועדף

43%

נשים בתפקיד
 ניהול

4.4 מיליאון ₪

הושקעו על ידי שטרاؤס
בתוכניות חברותיות למען
העובדים

28%

הפחתה
בשיעור הਪציעות
במקום העבודה

התנדבות בקהילה
על ידי העובדים שלנו
בקהילות המקומיות

מעל 16,000 שענות



שרשרת אספקה אתית

608 מיליאון ₪

הוצאות בקרוב ספקים קטנים או
ספקים בבעלות נשים בישראל

קוד אתי חדש
לספק סבירה בארה"ב

**תמיכה בנשים
מגדלות קפה**

יוזמה חדשה של
שטרاؤס קפה לתמיכה
בקואופרטיבים לנידול קפה
בבעלות נשים באפריקה,
באמריקה הלטינית ובאסיה

**יחסים עם
מחזיקי עניין**

המשך קיום דיאלוג פורה
עם מחזיקי העניין, והטמעת
ニישת ה"רשות החברתי
לפועל" לאורן שרשרת
הערך שלנו

סיכום ביצועי קיימות

שנתיים	2016	2015	2014	2013	2012	יחידה	
9%	13,359	12,242	12,792	12,068	11,732	מספר	סה"כ עובדים בסוף השנה
=	99%	99%	96%	99%	98%	%	עובדים עם קבועות
2%	43%	42%	41%	39%	37%	%	נשים בנהלה
2%	41%	40%	40%	41%	43%	%	נשים בכוח העבודה הכלול
=	24%	24%	29%	33%	29%	%	עובדים חדשים
-19%	19%	24%	28%	31%	32%	%	תחלופת עובדים
	21%	ל/ר	25%	25%	18%	%	עובדים שעברו הערכת鄙יעוטים
	52%	ל/ר	49%	48%	47%	%	עובדים מאוגדים
	17%	ל/ר	13%	10%	13%	%	עובדים מעל גיל 50
שנתיים	2016	2015	2014	2013	2012	יחידה	בתיוחות
-28%	2.44	3.38	2.91	4.54	5.16	ל-100 עובדים	שיעור פציעות
-33%	40.85	60.75	66.49	94.98	113.61		שיעורימי עבודה אבודים
	2.0%	ל/ר	2.5%	0.8%	0.4%	%	שיעור היידראיות
סבירה	2016	2015	2014	2013	2012	יחידה	
0%	1,267,637	1,264,625	1,297,849	1,332,657	1,184,820	גינה ניאול (G)	צרכית אנרגניה ויראה
1%	598,308	591,946	529,617	504,855	473,932	גינה ניאול	צרכית אנרגניה עקיפה
1%	1,865,945	1,856,570	1,827,466	1,837,512	1,658,752	גינה ניאול	סה"כ צרכית אנרגניה
-1%	3.18	3.22	3.28	3.70	3.52	גינה ניאול	צרכית אנרגניה לטון מוצר
-11%	89,519	100,851	96,507	113,393	83,265	טון ש"ע פחמן דו-חמצני (CO2e)	פליטת גזי חממה (מכלול 1)
-4%	60,056	62,726	67,315	82,168	88,432	טון ש"ע פחמן דו-חמצני	פליטת גזי חממה (מכלול 2)
-8%	149,573	163,192	163,388	161,650	171,697	טון ש"ע פחמן דו-חמצני	סה"כ פליטת גזי חממה
-10%	0.25	0.28	0.29	0.32	0.35	טון ש"ע פחמן דו-חמצני	פליטת גזי חממה לטון מוצר
9%	1,844,313	1,697,047	1,670,794	1,721,527	1,506,410	מ"ק	סה"כ שאיבת מים
7%	3.20	2.99	3.06	3.54	3.28	מ"ק	שאיבת מים לטון מוצר
-26%	62,353	84,394	85,284	61,836	57,357	טון	פסולת לשימוש חוזר ולמייחזר
-30%	11,216	15,939	17,716	12,374	15,371	טון	פסולת להטמנה
-24%	75,800	100,333	103,000	74,210	72,728	טון	סה"כ פסולת
-2%	82%	84%	83%	83%	79%	%	פסולת שמוחזרה/ שנעשה בה שימוש חוזר
-26%	0.13	0.18	0.19	0.15	0.16	טון	פסולת לטון מוצר



2016	2015	2014	2013	ערך כלכלי למחזיקי עניין (מיליון ₪)
5,294	5,206.64	5,458.44	5,652.82	ערך כלכלי ישיר מיוצר על ידי החברה (הכנסות, רווחת על נכסים ו השקעות)*
3,442	3,447.42	3,657	3,722.65	ערך כלכלי מחולק הוצאות תפעוליות (ספקי)
1,151	1,113.62	1,106	1,172.86	שכר ותנאים גלויים
200	385	380	323.60	תשומים לספקיו הון
470	208	103	236.15	תשומים לבבלי המניות
213	39	131	119.75	תשומים לממשלה
	-53			
12.5	11.70	12.10	11.80	השקעות בקהילה
5,488	5,151.73	5,389.10	5,586.80	סה"כ ערך כלכלי מחולק
-196	54.91	69.34	66.01	ערך כלכלי שנוצר בידי החברה

99% מהערך הכספי שאנו מייצרים כקבוצה מחלקים בחרזה למחזיקי העניין שלנו. בכלל, כ- 65% משמשים לתשלום בעבר הסחורות והשירותים אותם אנו מקבלים כדי לקיים את הפעולות שלנו, ו- 22% מהווים תשלום ותגמול עבור העובדים שלנו. 0.2%- 0.3% מהכנסותינו מייצגים השקעות ישירות בקהילות בהן פועלים, כתרומות בסוסף או כשותות התנדבות של עובדים.

*אינו תואם את סך מחזור הפעולות כפי שמדד בדוחות הכספיים, בשל בסיס חישוב שונה. בכל הנוגע לנתחנים פיננסיים הדוחות הכספיים הם קובעים.

אסטרטגיית הקיימות ומיקוד המרכדי

מסגרת קיימות אסטרטגית

אחת

6 תחומי קיימות מהותיים חוצי ארגון



גיוון בכל
מה שנחננו
עושים



השכעה
בעובדים
שלנו



השקעות
במצריים
ושיווק אחראי



עוצום צדינית
משאבים
ויצירת פסולות



שרות
ASFKA
אתית



קיימות
אווח חיים
בריא

שטרואס ישראל שטרואס קפה שטרואס מים סבורה/אונבה
מטרות ויעדים לפי חברות

مثال תאגידי
והבולט קיימות

הדרך של שטרואס -
התנהלות אמית

רישון חורמי
לפועל

יעדים לפיתוח בנו
קיימת של האו"ם

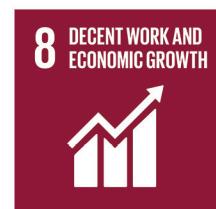
השנה עדכנו את אסטרטגיית הקיימות שלנו, והתאמנו אותה על מנת שתעליה בקנה אחד עם תחומי ההשפעה הספציפיים יותר של כל אחת מהפעולות של קבוצת שטרואס, תוך שילוב מרכיבים חשובים חדשים שעלו מzd פיתחנו את האסטרטגיה שלנו לראשונה, לפני שלוש שנים. לדוגמה, מסגרת הרישון החברתי לפועל הפחיתה למנוע אסטרטגי קרייטי, בתכנון הפעולות השנתית הפנימי שלנו, והיעדים הנגלובליים לפיתוח ברקיימה של האו"ם צברו תאוצה כמסגרת התychיות גלובלית חיונית. האסטרטגיה החדשה שלנו מאמצת את המרכיבים הללו, ומעניקה כיוון אסטרטגי אשר מאפשר לכל אחת מהחברות בקבוצה לישם את המסגרת, תוך התמקדות בפעולות וביעדים שהם הרלוונטיים והמהותיים ביותר לכל חברה וחברה.



יעדי פיתוח בר קיימא של האורם

17 היעדים לפיתוח בר קיימא (Sustainable Development Goals – SDG) אושרו על ידי העצרת הכללית של האומות המאוחדות בחודש ספטמבר 2015, והם מייצגים אנ'ג'נדה גלובלית לפעולה, שמטרתה לייצר עידן בר קיימא. בעוד אנו תורמים בדרכים שונות למטרת היעדים לרוחב הפעילויות שלנו, ה-SDG שימושים את התרומה הנגדולה ביותר שלנו להם:

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



רישיון חברתי לפעול – SLO (Social License to Operate)

הנה בעלת חשיבות מרכזית לכל מחזיקי העניין של שטרاؤס: בעלי מנויות, עובדים, לקוחות, ספקים ונותני שירותים, גופי ממשלה, הקהילות בהן אנו פועלים והסביבה.

עשית הדברים הנכונים בדרך הנכונה, תתרום לשיפור מתמיד בממשל התאגידי ותבטיח את חוסנה והצלחתה של החברה בטוחה הארור.

באופן عمוק בהיבטים שונים בניהול העיסוק. במהלך השנה האחרונות בוצעה עבודה עמוקה בקשר על מנת לרענן את שיטות העבודה שלנו בתחומים. במסגרת תהליך זה גובשה מדיניות אשר קבעה כי קבוצת שטראווס מחויבת לפיתוח ולשמירה על עקרונות ומודל תפעולי של ממש תאגידי בرمמות הגבוהות ביותר. אנו מאמינים כי שמירה על סטנדרטים גבוהים של ממש תאגיד

בשנתיים האחרונות אנחנו מטמיעים את הנישאה הניהולית שלנו, "רישיון חברתי לפעול", להרחיב חברות הקבוצה. הרישיון החברתי לפעול מבוסס על רמת מעורבות גבוהה עם אותם מחזיקי עניין, שהם בעלי ההשפעה הרבה ביותר על הפעולות שלנו – כולל עובדים, צרכנים, דיאטנים ותזונאים, ועוד. אנו שואפים לבנות אמון דרך הבנת הצרכים שלהם ועל ידי מתן מענה באמצאות הדרכם לנו מקבלים החלטות עסקיות מדי יום. בשנה 2016, כל חברה וחברה בקבוצת שטראויס פיתחה יעדים מובוסטי SLOS בהתאם למשוב שהתקבל ממחזיקי העניין באמצעות הליך הסקר השנתי שלנו.

התנהלות אתית

הקוד האתי שלנו, שפורסם ב-11 שפות, מדריך ומench את העובדים שלנו לבני ההתנהגות המצוופה מהם כחלק מקבוצת שטראויס. כל עובד חדש עובר הדרכה לעניין הקוד האתי, וכל העובדים עוברים רענון בנושא מדי שנתיים. בנוסף, אנו מדריכים עובדים בסיכון, באופן ספציפי, בנוגע למניעת שחיתות, ולא התרחשו בקבוצת כל אירוע שחיתות שאומתה ככלה במשך שנה 2016.

ממשל תאגידי והובילת קיימות

סוגיות הממשל התאגידי עוסרת שניים ככל שעולה הצפיה לשיקיפות ולפיוח מנגנוני בקרה המבטיחים התנהלות תקינה של החברה. רמת האחריות של דירקטוריונים עולה ומעמיקה וכתוצאה לכך הם נדרשים להיות מעורבים

**כל איש להטמעת גישת
הרישיון החברתי לפעול:**

צrho מפה: מי מושפע מההחלטות שלי?	
דרוג: מה העוצמה של ההשפעה על אותם מחזיקי עניין (נסו לבנות מדרגן)	
נתחו: האם אני מנהל מערכתיחסים ישירה עם הגורמים הללו?	
בחנו את עצמכם: מה אני יכול לעשות נכון למערכתיחסים זו, כדי להגדיל השפעה חיובית ולהקטין את השילית, דרך ההחלטה שלי?	
הסיקו מסקנה: איזה החלטה אני מקבל לאור התשובה לעיל?	



אמון מחזקיק העניין

ומנהה ותומר בכיוון, באסטרטגיה ובתכניות הפעולה שלנו. הנהלות הבכירות שלנו מודוחות לדירקטוריון הקבוצה מדי שנה אודות ההתקדמות שהושגה בתחום. אנו רואים בכל חברי הנהלות הבכירות אחרים לקיימות, ובכל חbraה קיימ גורם שטראתו לקדם את סדר היום ואסטרטגיה שלנו בנושא זה.

הנהגה ושותפות. פעילות הדירקטוריון בשטראות נעשית תוך עבודה משותפת ובשיתוף פעולה מלאעם הנהלת החברה, והוא משלים, תומכת ומחזקת את עבודת צוות הנהלה.

תהליכי הדירקטוריון

בהובלת הי"ר, עפרה שטראות, דירקטוריון הקבוצה מעורב ביותר בנושא הקימות,

גילוי נאות ובהירות לבני הציפיות שלנו והאופן בו אנו פועלים בנושאי ממשל תאגידי, יחזק את האמון והרישון שניתן לנו לפעול על ידי מחזקיק העניין שלנו, יתמוך בערכים, בתרבויות, בהתנהלות האתית של הארגון, ובקיימות, וכן יותר לניהול טוב יותר של החברה, ולמצוות נאות ממשל תאגידי טוב מבוסס על עקרונות של

**שש ההשפעות המהוותיות
שבבוסיס אסטרטגיית הקיימות
שלנו לשנת 2020 הן:**



קיידום אוורח חיים בריאות

שייפור איכות חייהם העובדים
והצרכנים שלנו



שרותת אספקה אתית

ניהול סיכון
חברתיים וסביבתיים



**מצומצם צירינכת משאבים
וניציבות פסולת**

שמירה על כדור הארץ
לדוחות הבאים



שיקיפות נמצריות ושיווק אחורי

סיעוע לצרכנים בקבלה
החלטות מושכלות



**יצירות מעורבות והשקעה
נעונדי החנינה**

התאמת הארגון להשנת יעדיו הקיימות



גיוון בכל מה שהוא נושא

תמייהה בחידושים, ביצירתיות
ומתן הزادמניות לכל

אשר התקיים לפני 3 שנים, והן זכו לתיקוף חוזר מדי שנה בבדיקות הנהלה ובסקרים חיצוניים שנערכו בקרב מחזקី העניין שלנו (צרכנים, דיאטנים ותזונאים, עובדים, ספקים, נופים וגולגולותרים וארגוני חברתיים) נותרו ממשמשים כמטרות להנדחת הכוון האסטרטגי שלהם, – כל חברות הקבוצה קבעו יעדים לשנה הקרובה – כל תחומי ההתמקדות הספציפיים של מחזקី העניין.

סוגיות הליבה אשר מיצגות את ההשפעות החשובות ביותר ואשר הינן בעלות המשמעות הרבה ביותר עבור מחזקី העניין שלנו (צרכנים, דיאטנים ותזונאים, עובדים, ספקים, נופים וגולגולותרים וארגוני חברתיים) נותרו אותן סוגיות אשר זיהינו בשנת 2014, והן ממקמות את אורח החיים הבריא בלב העדויות שלנו. סוגיות אלה הוגדרו בתהליך התיעצות עם מחזקី העניין,

נושאים מהותיים

**תחומי עניין מרכזיים בקרב מחזקី העניין, אליהם קיימת
התיחסות בדוח זה:**

**ההזדמנויות להיות
מעורבים, שותפים,
ויחסי מסחר הוגנים**

ספקים

**מבחן מדוננות
בריאותך,
תמהחו בר
השלגה**

齊יות ואכיפה, שיתוף בידין

צרכנים ואנשי מקצוע
בתחום התזונה

rangletotrim

**שוויון ההזדמנויות,
שכר מחייה בכבוד,
התפתחות אישית**

עובדים

**תמייהה
בקהילות, שמיירה
על הסביבה**

ארגוני חברתיים

יעדים לשנת 2017 לפי חבורות

סאורה- זואגלה

קידום
המודעות לאורח
חיים בריא

שיפור הפרופיל
התזונתי של
המוחרים (מלח,
סוכר, שומנים)

קידום איתור ספקים
ומקורות אספקה
מקומיים לרכש
חומרי גלם עיקריים

שמירה על רמת
הביטחונים או שיפורם
בתחומי האנרגיה, המים
והפסולת להטמנה
(לעומת שנת 2016)



סרג'טס איס

קידום
המודעות לאורח
חיים בריא

שיפור
השירות לקוחות

הגדלת מיחזור מסני
ברי המים ב-10%
עד שנת 2018
(לעומת שנת 2017)

ישום טכנולוגיה
חדשנית לצמצום צריכת
האנרגיה של ברוי
המים ב-50% ליום
במהלך 2018

הפחחת משקל
האריזה של מוצרי
מפתח ב-5% עד שנת
2018 (לעומת 2017)

הגעה לשיעור מיחזור
של 40% של נורות ברוי
המים עד שנת 2018

סרג'טס קפה

מעורבות ביוזמה לאיתור
ספקים ומקורות אספקה
אתיים לרכש קפה

צמצום ההשפעות
הסביבתיות לטון מוצר
(לעומת שנת 2016):
אנרגיה: 2%
CO2e: 3%
מים: 2%
פסולת להטמנה: 19%

סרג'טס ישראל

קידום
המודעות לאורח
חיים בריא

שיפור הפרופיל
התזונתי של
המוחרים (מלח,
סוכר, שומנים)

שיפור
רווחתם הכלכלית
של העובדים

שיפור נגישות
המוחרים
(affordability)

צמצום ההשפעות
הסביבתיות לטון מוצר
(לעומת שנת 2016):
אנרגיה: 2%
CO2e: 16%
מים: 5%
פסולת להטמנה: 6%



ה*רְגִינְגְּ* ו*גַּסְטְּוָרְנִיכְּ* נוֹנוֹנָה



תזונה במרקץ - ה*גַּיְשָׁה* החדש שלנו

מזון כבר אינו מספיק. הנורמה החדשה היא מזון מזון. על פי ארגון הבירות העולמי, עם הנטול הכפול של תת-תזונה, למעלה מ-2.3 מיליארד איש ברחבי העולם מושפעים מחתת תזונה או מיתר תזונה. בשנת 2015, 600 מיליון איש היו במצב של השמנת יתר חולנית. תזונה לקויה ממשיכה להיות הנורם לקרוב למחצית ממקרי המות בקרב ילדים מתחת לגיל 5, בעוד ששמנת יתר ושמנות יתר חולנית מתפשטות בכלכליות המתחפות בקצב הגבואה ב-30% ביום למידינות המפותחות. כבר לא מדובר בביטחון בבית של מזון, אלא בביטחון תזוני.

"**לחברות מזון ומשקאות
תפקיד רב בעוצמה בסיווע
בהתרמודדות עם משבר
התזונה הגלובלי האנור.**"

ממד T2 (גישה לתזונה)



האגינגדה הגלובלית של האו"ם, שמטרתה בין היתר להילחם בעוני העולמי ולשפר את הבריאות עד שנת 2030, אשר מתבטאת ב-17 יעדים לפיתוח בר קיימא, כולל שני יעדים (מינור הרעב ובריאות ורוחה כללית) המיצנים את מערכת היחסים המורכבת שבין אוכל למזונה. מובן, שחובה של רעים יהיה מספיק אוכל. אבל, קלוריות מזינות בלבד יתמככו בבריאותם הטובה. בדומה, אוכלוויות הסובלות מהשמנת יתר או משמנות יתר חולנתית יירוד אותן הן צורכות, כדי להגן על בריאותן ולהיות חיים פרודוקטיביים.

1.9

מיליארד מבוגרים
בעלי עוזף משלקל

462

מיליון מבוגרים
מצאים בתת משלקל

אנחנו בשטרاؤס, מאמינים שיש לנו כאן תפקיד, שהוא כפי הנראה ההפקייד החשוב ביותר של הפעילות שלנו והדרך בה אנו משפיעים על החברה האנושית באופן המשמעותי ביותר. אמם לעזר לאנשים לקים אורה חיים בריא נמצא מזמן ותמיד בראש סדר העדיפויות שלנו, אלא שבשנה האחרונות הגדרנו יעד שהוא יותר מובנה, מكيف וממוקד בהתאם לממה שהעולם צריך, כמו גם מה שהצרכנים שלנו רצים. תהליך זה אף קשור ישירות למשמעות שקיבלנו כחלק מהתהילה הרישוי החברתי לפועל.

"אסטרטגיית התזונה של שטראויס" הראשונה שלנו היא תוכנית מרחיקת לכת להגברת ההשפעה שלנו על קיום אורה חיים בריא, לתמיכה בצרכים ובקהילות שלנו ולתרומה לעתיד בר קיימא משותף. האגינדה שלנו מונעת על ידי שינויים רצופים בזרה הרגולטורית, אותן עליינו לכבד לרוחב כל פעילותינו; התקדמות טכנולוגיות, המנגשות מזונות חדשים ומשופרים; ותובנות צרכניות ביחס לאתגרים בריאותיים ותזונתיים.

78%
מהמוצרים שלנו היום הם
טובים בשביילן!



מדד גישה לתזונה - Access to Nutrition Index

השוואת הביצועים של קבוצת שטרاؤס למסגרת זו תסייע לנו למלא את תפקידינו בתזונה הגלובלית באופן המיטב. על סמך ביקורת מומחית זו, אנו מאמינים שקבוצת שטראוֹס הייתה מדורגת בין 10, Access to Nutrition Index החברות המובילות במדד גישה לתזונה.

בabit מתקדם יותר, עבדנו עם מומחה חיצוני לביצוע ביקורת של פורטפוליו המוצרים באמצעות המетодולוגיה של מדד גישה לתזונה לשנת 2016, מסגרת המבוססת על עקרונות וסטנדרטים מדעיים בינלאומיים ועל פרקטיקה העסקית המיטבית. החברות הכלולות במדד זה מייצגות את 20 יצרני המזון והמשקאות הנדולים בעולם, אשר כולם גדולים ממשמעות מקבוצת שטראוֹס. אולם,

בצעד ראשון, מיפויו את כלל הפורטפוליו הגלובלי שלנו מול השוואות תזונתיות עולמיות, שפיתחנו בתוך הקבוצה בעזרת הדיאטנים והתזונאים המ מקצועיים שלנו. גילינו שרוב מוצרינו כבר מספקים פרופיל תזוני חיובי. המתירה שלנו היא להפוך מוצרים שהם "טובים בשביבר" לטוביים עוד יותר, תוך העלאת הרמה הכוללת של מוצרים אלה בתיק המוצרים שלנו.



אסטרטגיית תזונה 360° של קבוצת שטרاؤס

אסטרטניה זו ממקמת את התזונה בrama של דפוס חשיבה חדש, לפיו כל החלטה בתחום פיתוח מוצרים מונחת על ידי עקרונות תזונתיים וחליה על כל המוצרים בפורטפוליו שלנו.

הגישה שלנו אינה מתמקדת בפיתוח מוצרים בלבד, והוא כוללת גם יצרת מעורבות עם מחזקי העניין באופן הוליסטי בנוגע התזונה. אנו מקשטים כל העת לצרכנים שלנו וקשבים לצרכיהם המתפתחים. בנוסף, אנו מרחיבים את אמצעי המ"פ שלנו לשם תמייכה בתזונה טוביה יותר, מפתחים את עקרונות השיווק האתי שלנו, עובדים בשיתוף עם קבוצות וארגוני שם פעילים בתחום הקשורים לתזונה, וממעיקים את המעורבות שלנו ביוזמות לאומיות לקידום תזונה טובה יותר.

טור שימוש בכיוון אסטרטגי זה כבסיס שאנו אימzano בשנת 2016, אנחנו שוקדים עתה על פיתוח ייעדים מובוסי השפעה לרוחב הקבוצה, אשר ישקפו את תרומתה ההולכת ומשתפרת של קבוצת שטראוֹס לתזונה, לבリアות ולaicות חיים.

בין הייעדים הראשונים שכבר הגיעו:



שיווק אחורי, בעיקר לילדיים
ולאוכליות פגימות

עמידה מלאה בתקנות המזון ובטיחות המזון בכל מקום בו אנו פועלמים





מבחן בריא של מוצריים לכל המשפחה

הפחיתה סוכר בשוקו: כפיפות סוכר לליטר משקה

הפחיתה
עד שנת
2018
63%



על פי ממוצע סקר שערכנו
6 חודשים לאחר השקעה

80%

הצרכנים לא הושפטו מהתיק
למוצר "השוווק של".

לעודד את הצרכנים להתרגל לטעם של מוצריים ללא סוכר, וזאת במקומם להרגיל אותם לתוכלת סוכר מופחתת. אנו מאמינים שהצרכנים יכולים להמתיק את המוצריים שהם צורכים בעצמם, אם הם ממש מרננים בכך צורף. גישה זו מעכילה את הצרוך בכך שהוא מאפשרת לו לשלוות בחחלהות התזונה שלו, ויחד עם זאת מיצעה מוצריים שהם בריאות יותר ומוסכים קהיל יעד מגוון יותר. השקנו את "גמדים של" (בטעם וניל) ואת "השוווק של" (חלופה נטולות סוכר לשניים מהמושגים האהובים ביותר שלנו, תוך לקיחת סיכון מסוים, היית שהטעם הוא שונה באופן מובהק.

שוקו וחטיפי תפו אדמה, תפויי פס, הרק שניים מהמושגים שבהם ביצענו - וממשיכים לבצע - הפחיתה משמעותית בكمויות רכיבים, בהם בעלי ערך תזונתי ירוד. בנוסף, השקנו את דנונה PRO, יוגרט עם תוספת חלבון, המכיל פחות 30% סוכר מוסף ו- $\sim 5\%$ שומן. בשנים הקרובות, נבצע רוח-פורמלציה של כמעט כל המוצריים בתיק המוצריים של טטרואס במטרה להפחית את תכולת המלח, הסוכר, והיין שרלוונטי - את תכולת השומן.

לא סוכר מההתחלת

בשנת 2016 החלטנו לישם גישה חדשה -

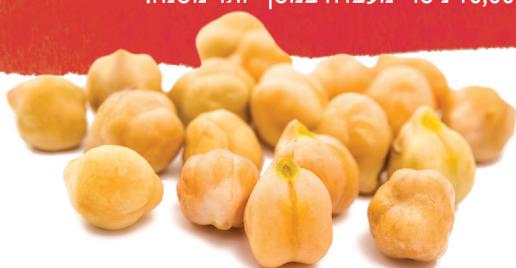


וופלים ללא גלוטן ועוז

בשנת 2016 השלמנו השקעה של 3.5 מיליון ש"ח בKO ייעודי לייצור ופלים ללא גלוטן לאורך כל השנה במפעל שלנו בצפון הארץ, שהוא בעל היתר TIIN (תנאי יצור נאותים). במפעל קיימים כיו"ם 4 קווים יצור נטול גלוטן למוסטיקים, טופו, טבלאות שוקולד וعصשו – גם ופלים. יצור נטול גלוטן לאורך כל השנה מהיבק קיום תהליכי מקיפים, כולל הפרדה של חומרי גלם, כניסה מבוקרת לרצפת הייצור, הדרכת כל העובדים בניהלים ונוהלים קפדיים לביקורת בקרת איכות.

חומוס ללא חומרים משמורים

בשנת 2016, השקנו את סדרת "100% אחלה", חומוס ללא חומרים משמורים. בישראל, חומוס מהוווה חלק מהתפריט הבסיסי, וכי שנה אנו אוכלים למעלה מ-30,000 טוןינו. בעדרת חדשנות פורצת דרך בתחום טכנולוגיית המזון, שמוננה בחלוקת על ידי המದען הראשי, הבנו לשוק את מוצר החומוס הראשון עם 0% חומרים משמורים. למוצריו החומסום בסדרת 100% אחלה מיידף הזחה למוצרים המשומרים, והם מאפשרים לצרפן להנות מהטעם של חומוס טהור, ללא תוספות מיותרות. על מנת לעורוב לטיעוני האיכות והיציבות ביחס למוצר 100% אחלה, ערכנו למעלה מ-10,000 ניסויי מעבדה במשך יותר משנה.



3 מוצרים חדשים, מוכנים לאכילה: עדשים, שעועית אדומה וחומוס נחלופות לאורחות בפני עצמן או לשימוש בהכנות מאכלים מהירי הכנה.



מגוון יוקוט טריים ארכוזים, כולל גזר אגדית ותירס, גזר, ניבוי קיל, חסה סלנובה, רוקט ועלים יוקוטים, לשימוש כבסיס לכלسلط יוקוט.



**יומר טרי,
והרבה יומר נוח**

בשנת 2016, השקנו מגוון רחב של מוצרים טריים, מוכנים לאכילה. הנגשת אכילה בריאה יותר לצרכנים המנהלים סדר يوم עמוס היא חלק מהיעוד שלנו. אנחנו ממשיכים להוביל בתחום זה בישראל על ידי הרחבת ריצפה של מגוון מוצרי הסלטים המוכנים שלנו, תוך הרחבת הגיוון והבחירה מדי שנה. ברוב המקרים, ההצעות החדשנות שלנו הוחידושים בשוק המקומי, אשר מעניקים לצרכנים חוות חדשות. בתקופה 2016/2017, השקנו בין היתר:

תומכנים נבריאות בחינוך
פרופ' אייל שמעוני, סמנכ"ל הטכנולוגיה של קבוצת שטרואס, הוא חבר שולחן העגול חזקה המגזרים מטעם משרד החינוך, שתפקידו לקדם חינוך לארוחה חיימ בריא לבני ספר ובוגרי ילדי. יוזמה זו עתידה להוולד הצעות, שעשוות להיות בעלות השפעות מרחיקות לנכונות האינטלקטואלית של הדורות הבאים בארץ.

אנרג'י לאנרגיות טובות

חתפי דגנים באזיזה מבוקרת מנה ומబוקרת קלוריות - מעתה עם יותר דגנים מלאים ופחות מלחה. אנחנו ממשיכים לשפר ולשדרוג את המותג אנרג'י, חתפי דגנים בעלי ערך תזונתי לצרכנים שזקוקים לחלווה בריאה יותר לחטייף בין ארוחות. בשנת 2016 הפחתנו את תכולת המלח המוסף ב-30% במעט כל המוצרים במותג, והעליינו ל-80% את תכולת הדגנים המלאים.



סלטיס טרייס – גם באירופה: דzon חדשה ונוריה לאכול ולחבר בין אנשים

אובלה מתרחבת עם רכישת חברת Florentin באירופה בשנת 2016, המזם המשותף הנגלבי שלנו עם חברת פפסיקן, Florentin, רכש חברת הולנדית מובילה בייצור מזון אורגני – Organic Kitchen – במטרה להציג דרכם חדשנית ורענון לאכילה ולחייב חברות בתעשיית החומרים לצרכנים באירופה. פלורנטין נרכשה תמורה כ-10 מיליון דולר, וכעת אנו משקיעים כ-3 מיליון דולר בכך ייצור חדש לחומום, אשר יושק באמצעות שנתי, תור המשך שיווק המוצריים האורגניים של פלורנטין כהשלמה למגון המזון הבריא הנוכחי שלנו.



הצעדים הראשונים באימוץ גישה של "מהשדה לצלחת" בתהליכיים שלנו כוללים הוצאות מייצבים מוספים וחומרה טעם ותוספי צבע מסויימים ממוצריו יוגורט וגבינות רכות, כמו גם קידום יוזמה להחלה חלק מהפירוט המבויאים בהם אנו משתמשים ביגורטים שלנו בפירות שנרכשים מספקים מקומיים. הצעדים הללו תורמים לנישה שהיא יותר ברת קיימת בפעולות המחלבה שלנו.

מזון מקומי ועוני, תור שמירה על האיכות והטעם. קיימת היום מגמה של "חזרה לטבע", כשחצרכנים הופכים מודעים יותר למקור המזון שהם אוכלים, תור שהם בוחנים את השפעת המזון שלהם על בריאותם ועל הסביבה. תפקידנו כחברה אשר מספקת מזון למלילינו בני אדם מדי יום הוא להבטיח שהוא פועלם באופן האחראי והקיים ביותר ביותר בהקנת המוצרים שלנו, תור שאנו מספקים לצרכנים שלנו את הביטחון ואת האמון, אותו הם מבקשים.

"התפקיד שלי הוא לבדוק את מוצריו המזון שלנו בעין בוחנת מנוקדת מבט הוליסטי, כל הדzon מהמקורות מהם הורכיבים נורכשים, דzon התכוון, הפומולציה, העיבוד והאריזה, נשאני בוחנת את העורך הכלול הסופי שככל מוצר מביא לצרכן. עד כה, ביחס עם טכנולוגיית המזון וצורת השיווק, זיהינו מספר וכיינס או תהליכיים אותם ניתן לשיפור, להתאים או להזדול מהם לגמורי בכך למצוין פרופילים משופרים וטبيعيים יותר למוצרים שלנו, ותוספת ערך לצרכנים שלנו."

מיכל בנשתי, גסטרונומית מחלבות שטראו

"מהשדה לצלחת" – חינוי חדש בפיתוח מוצרים

מעבר לשיפורים הספציפיים בקטגוריות ובמורים, בשנת 2016 התקדמנו עד נוסף: אנו מעסיקים גסטרונומית במשרה מלאה על מנת שתוביל מהלך הוליסטי, "מהשדה לצלחת", תור לקייחה בחשבון של ההשלכות האדיוריות השונות שיש למזון שאנחנו צורכים עליינו, על הסביבה, על החברה האנושית ועל הכלכלת. פירוש הדבר הוא בחינה שוטפת של תיק המוצרים שלנו במטרה לזהות הזדמנויות להמשיך ולשפר ערכיהם של "אכילה נקייה" כגון עיבוד מינימלי, סימון ברו,

תזונה בריאה לצורנים ולקהילה

"מדבריות מזון" באלה"ב, המשכו להשיק
בבטיחות מזון מעבר לנדרש בחוק.

יותר מוצרים בהישג יד

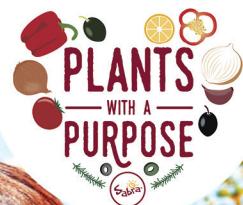
בשנת 2016 המשכו לישם את התקנית להוזלות במוצרים מוביילים בארץ במטרה לאפשר לצרכנים מבחר מוצרים רחב יותר, במחירים שהם יכולים להרשות לעצם. בהמשך להוזלות הראשונות שנעשו בשנת 2015 במתוגנים כגון יטבתה, מלקי, ג'וי, אקטיביה, בשנת 2016 הוזלו את מחירי דונגה פרי, קפה מגראן וחומוס. היכולת שלנו להוזיל מוצרים היא תולדה של תכנית אינטנסיבית של התיעליות או שינוי פורמלזייה, אשר הביאו לחסוך אותו ואנו שמחים לגנגל לצרכנים שלנו.

זכותו הבסיסית של כל אדם היא למזון שאפשר לו קיום תזונה מאוזנת ואורח חיים בריא, מזון בטוח לאכילה, וכךže שמיוצר תוך שמירה מיטבית על הסביבה. لكن, הבטחת קיומן של חלופות מזון בריאות יתרה בשוק היא צעד חשוב לשיפור אורח החיים של הצרכן. בנוסף, אנו גם שותפים לאחריות להנגשים מוצרים כאלו לצרכנים ולשפר את חייהם של קהילות. פירוש הדבר הוא, שעלינו לקדם אורח חיים בריא יותר בקרב הצרכנים ולהיות מעורבים בקהילות כדי לסייע בשינוי תפיסות, לתרום לחינוך בנושא הרגלי אכילה וה吐ועלות שבأكلיה מאוזנת, ולשפר את הנגישות של המזון המתאים. בשנת 2016, ביצענו הפחתה נוספת במחיר הקמעוני במנון מוצרי חלב בישראל,קידמנו תוכנית למיגור



הוזלות של בין % 22-3% בマンגן מוצרים בישראל:





מהו מדוברות מזון?

מדוברות מזון מוגדרות כקהילהות בהן חסנה נiska מספקת למזון טרי, בריא ושווא לכל כיס. מדובר בקהילהות שבן לפחות 500 איש או 30% מהאוכלוסייה, גרים יותר מ-1 מייל (1.6 ק"מ) מהטופר או חנות המכolumbia החקלאים. בנוסף, לרוח מדובר בעבלי הכנסה נמוכה, עם שיעור עוני של לפחות 20%. על פי ההערכות, למעלה מ-23 מיליון אמריקאים חיים במידבריות מזון (נתוני משרד החקלאות האמריקאי).



כמה מחברי הנהלת סברה בניהול הירק במפעל סברה בוירגיניה

מפעלים עם מטרה: התמודדות עם בעיית מדוברות המזון

התלמידים כדי להרחיב ולשפר את "גן האכיל" שבחרר בית הספר, כולל שתילת 450 שתילים. סברה תומכת ומארכת פעילויות נספנות כגון שוקי איכרים במפעל סברה. סברה מחייבת להמשיך ולתמוך ביוזמה חשובה זו גם בעתיד, ולהרחיב אותה לאתרים נוספים של סברה לאתרים נוספים. יוזמה זו היא בהלימה עם מטרתה של סברה לעודד דרכים רעננות וחדשות לאוכל ולחבר בין אנשים, ותורמת לקידומה.

עובדים מתנדבים מסברה, הוקמה גינה אורגנית המשתרעת על פני כ-372 מ"ר במתוחם מפעל סברה במחוז צ'סטרפילד. 35 עובדי סברה מתנדבים על בסיס קבוע לטיפול בגינה, והთצרת מוחלקת בקרבת עובדי סברה ובאזורו "מדוברות מזון" שבסביבה. בנוסף, סברה השקעה סך של 50,000 דולר ועובדים תרמו למעלה מ-1,700 שעות לתמיכת פרויקט חינוכי נוסף של עמותת Renew Richmond בבית ספר תיכון מקומי. מתנדבים מסברה עבדו ביחד עם

מכונית השקעה חברתית אסטרטגית בחברת סברה שמטרתה לשפר את הגישה למזון טרי ובריא בארה"ב. בשנת 2016, יצאה סברה למשימה שמטרתה לשיער בהתמודדות עם הבעה המתחרבת של "מדוברות מזון" באזורי עירוניים וכפריים בארה"ב. לשם כך, "Plants with a Purpose" תכנית מעורבות בקהילה, שהחלה "בחזר האחורית" של מפעל סברה ברייצ'מונד שבמדינת וירגיניה. תוך שיתוף פעולה עם עמותת Renew Richmond, שהיא לה למטרה לחזק קהילות דרך גינון עירוני, ובעדרת

"לשיפור מוצלח של מדוברות מזון קיימים מספר מרכיבים. גישותה של תוצאה אינטואטיבית ושווא לכל כיס צריכה להיתمر על ידי חינוך רלוונטי וקשרים קהילתיים... אנחנו שמחים שסברה לקחה על עצמה תפקיד מוביל בקידום מתן מענה לצרכים הללו ברמה המקומית ובהשפעה דרוקר על הבעיה ברמה הלאומית". ד"ר מ. ריי מק'קיני, דיקן זמני, המככללה לחקלאות באוניברסיטה וירגיניה

**שיפור
מדוברות
מזון**

שטרاؤס מים - הצוכנים שותים יותר

בשנת 2016, עסקנו רבות בחשברה סביב יתרונות שתיתת המים אלטרנטיביה הבריאותית ביותר. סקר שערכנו באותה שנה הראה שצרכנים שותים יותר מ-6 כוסות מים ליום בבית כorrisו ברשותם בר מים, לעומת 4.3 כוסות בבתים שבהן אין בר מים.

אוכנים שיש בוניהם נו מים שותים

40%
יותר מים

81%

מאשרים בני
המשפחה שותים
יותר מים

72%

מאשרים בני
המשפחה שותים
יותר מים

29%
שותים נמות
גדולה פי 2

שטרاؤס מים - SHIPORO שירות לקוחות

שטראוואס מים השיקה תכנית חדשה לשדרוג השירות לקוחות על ידי תגבור המוקדים הטלפוניים שלנו, העברת הדרכות גסופת לנציגים ולטכנאים בנושא שירות איכוטי, ושיפור האינטראקטיות וה נגישות שלהם בעולם הדיגיטלי. מאמצים אלו כבר הובילו לתוצאות חיוביות.

השירות הוא בעל חשיבות מרכזית לקוחותינו, כפי שלמדנו ממשוב שקיבלנו במהלך תחילת השירות החברתי לפועל. בשטראוואס מים, אנחנו מתקשרים עם לקוחותינו באופן קבוע באמצעות נציגי המכירות והשירות לקוחות ובאמצעות הטכנאים שלנו בשטח. בשנת 2016,



רבעון 1, 2017	2016	שטראוואס מים - שירות לקוחות
8.3	6.8	שיעור רצון לקוחות
1.35	4.02	זמן המתנה למענה במקד הטלפוני (דקות)
84%	51%	זמן טכני בתוך 48 שעות





בתחילת 2017 נפגשנו עם קובע מדיניות בגולתינו שנ마다 מילנד באוהו"נ בצד להציג את סבורה ואת התוכנית שלנו להמשך השקעה בבטיחות הצורכנית. התחיינו לעדכן את ה-FDA (מין'הן המזון והתרופות האמריקאי) כדי ובעוון בוגען להתקדמות שלנו.

עומדים בקצב הוגולzie ב תעשיית המזון

גייסנו את הארגון שלנו לעמידה בתקנות המזון החדשנות בישראל.

בשנת 2016, נכנס לתוקף חוק הגנה על בריאות הציבור (מזון), התשע"ו-2015. החוק מציב דרישות חדשות החלות על יצרנים, מושקים, מייבאים ומפיצים של מוצרים מזון בארץ. נקבעו בכל האמצעים האפשרים על מנת להבטיח שאנו מקיים את הוראות החוק החדש, כולל בדיקה ועדכון נהלי הרכש והיבוא שלנו היכן שנדרש, והעברת הדרכות לכל המנהלים המקומיים בנוגע להוראות החוק החדש.

"החוק החדש להגנה על בריאות הציבור הוא טוב לצרכן – הוא מגביר את המחרות ומשפר את מדי בטיחות המזון ואיכותו. החוק מחייב את השחקנים בתעשייה המזון לקחת אחריות מלאה למוצרים שהם מייבאים, מפיצים, מייצרים או משוקרים לצורכני. אצלנו בשטרואס, פועלם ברוח זה מזה זמן, ואף מעבר לנזרש בתקנות."

ニיצה יונטני, מנהלת רגולציה, שטרואס ישראל

מחוייבות לבטיחות מזון

בעקבות האירוע, סקרה התchingiba מחדר לשמירה על סטנדרטים בטיחותיים מחמירים ולשיטוף פעולה פרואקטיבי לרווחה התעשייתית ומן מינהל המזון והתרופות, במטרה להעלות את הרף בתחום התקנים לבטיחות מזון ואמצעי בקרה על מזון מוכן לאכילה. בנוסף, ערכנו שינויים בתהליכי הייצור על מנת להרחב את האפשרויות לנילוי סיכוןים אפשריים לבטיחות מזון. המפעלים שלנו פועלים על פי הסטנדרטים הגבוהים ביותר בביטחון מזון ושוافים לספק לצרכנים מוצרים בטוחים, ללא יוצא מהכלל. בשנת 2016, אספקת מוצרים בריאים על ידינו שובשה כאשר במהלך ביקורת, נתגלו סימנים לזמן ציוד במפעל סקרה ביירג'יניה, ארה"ב. בעודם במורים עצם לא נתגלה כל דיזום ולא אירעו מקרים מאומתים של מחלה הקשורה בחומוס שלנו, הרי שנוכחות חידקים במפעל הייתה חמורה דיה לחיבר ריקול (Ricall) מרוץ וسنירה יזומה של המפעל למשך 3 ימים לצורך ניקיון יסודי וחיטוי.



חדשנות ושיתופי פעולה

מיזמי סטארט-אף מ"דרגה ראשונה" (early stage) ומאייצה את התפתחותם. במקביל, אנו ממשיכים במעורבות ובתמיימה שלנו בקהילה המזון המקצועית דרך הקשבה, לימוד, שיתוף ופיתוח משותף ותומכים בקידום מחקר באמצעות מכון שטר翱ס ובחיבור אנשי הטכנולוגיה שלנו לגופי מחקר וליזמות המקדמת שיפור בענף.

מאז ומתמיד, תמכנו בנישה שיתופית לחידושים במזון לטובת היוצרים, תעשיית המזון, שטר翱ס וכמוון, הזרים. העבודה המשותפת מאפשרת לחידושים לשגשג. המיזם שלנו, אלפא שטר翱ס, אותו השקנו בשנת 2012, ממשיך למלא את ייעודו בוגלי ותמייכה בחידושים בתחום ה-FoodTech, בממן את FoodTech שלן, The Kitchen, וממן את

יופיקס פרוביוטיקס היא פלטפורמה מבוססת צמחים למזונות פרו-ביוטיים. המוצר הראשון של יופיקס, יוגurt טבעי, כבר זמין לרכישה בחוויות נבחרות.



צוות חממת The Kitchen

THE KITCHEN חברות חדשות בשנת 2016

MY FAVOREATS

פלטפורמת תזונה אישית שיודעת להתחאים כל מהכן אינטראקטיבי לצרכו האישיים של המשתמש. על ידי שימוש באלגוריתמים של למידה عمוקה (חת-תחום בתחום למידת מכונה), טכנולוגיית "החלפה תכמה" מספקת למשתמש המלצות לריכבים חלופיים, תוך שמירה על שלמות המנה.

FLYING SPARK

חברה המפתחת מקרנות חלבון חלופיים למאכל אדם, אשר יוצרה חלבון משובח מזוחלים של צבוב הפירות. החלבון המשובח דמי הבשר יוסוף למוציאי מזון שונים בהיקף תעשייתי.

AMAI PROTEINS

מיימנת תכנון חלבוניים ממוחשב מתקדם ביחד עם שיטות יצור בי-טכנולוגיות לייצור תחליפ סוכר בעל פרופיל טעם אופטימלי, בריא ויציב.



מיזם אלפא שטרاؤס נוסד במטרה לקדם את התפתחות קהילת ה-FoodTech הישראלית.

עד כה, אלפא שטראויס בדק מעלה מ-700 טכנולוגיות. בשנת 2016 בלבד בודק 54

טכנולוגיות חדשות, ומתוכן, 20 התקבלו כבעלות פוטנציאלית לפיתוח לטבות הפעילות של שטראויס

ו-2 חודשים ישמו. מאז שנת 2012, 36 יוזמות טכנולוגיות שונות נמצאות בשימוש אצל שטראויס.

בין החידושים - שיטות חדשות להפקחת סוכר ומלח, הארצת חי המדף של מוצרי, התיעוליות שביבתיות, בדיקות מוצרים מהירות יותר, בקרת איכות באינטרנט, ועוד.

הממל THE KITCHEN מתרחבת

בשנת 2015 השקנו את The Kitchen בשותפות עם רשות החדשנות (לשעבר המדן הראשי).

ה-Kitchen היא חטמת FoodTech, שמטרתה למן ולטפח את צמיחת מיזמי סטארט-אפ בתחום

FoodTech לטבות עולם טוב יותר וצונה נכונה יותר לכלם. בשנת 2015, הצטרכו שלוש חברות

סטארט אפ לחממה, ובשנת 2016, התקבלו שלוש חברות נוספות לחממה. יחד עם שורה ארוכה של

גופים ויוזמים, מטפח חמתת The Kitchen קהילה שפועלת כדי לקדם את תעשיית המזון בכללותה

ולהפוך אותה לבעל יכולות מובילות בעולם.

The Kitchen ממוקמת בעיר אשדוד, והינה חברה פעילה בקהילה הההי-טק התומכת בעיר.

**"נמצאות הנסכם, לוירג'יניה טק
ולקלילית וירג'יניה הזרמו אדייה
לא ורק למצוא פתרונות לאתגר שמצוין
הצורך לאכילת שני מיליארדי בני אדם
נוספים ברמה הגלובלית, אלא גם להגדיל
את מספור השותפות שיממן מחקרים
ויקדמו צמיחה כלכלית."**

טום תומפסון, סגן דיקן ומנהל תכניות בינלאומיות, וירג'יניה טק

**בשנת 2016 קיימו
את הוועידה השנתית
החוותישית
של מכון שטרاؤס**

**בהתreffות למלחה
מ-100 נציגים מהקהילה
המדעית, קהילת התזונה
והקהילה הופואית**

חדשנות במדzon בשיתוף עם אוניברסיטת וירג'יניה טק

בשנת 2016, נקבעה שטראווס כתמונה על מדון הבנות עם אוניברסיטת וירג'יניה (ווירג'יניה טק), שמטרתו לסייע למיזם סטארט-אפ ישאלים בתחום ה-FoodTech-הארה"ב, תוך תמקה בפיתוח התעשיית והחקלאות להתרחב ברחבי וירג'יניה. הנסכם כולל מגוון תחומי מחקר, כולל טכנולוגיות להפחחת סוכר,מלח וושומנים, טכניקות לנידול בעלי חיים, שיטות תזונה משופרות, פתרונות דיגיטליים, בטיחות מזון, חקלאות ימית, מדעי הקרקע, ופיתוח אינטלקט תחילתי מזון ותוצרת. על פי הנסכם, שטראווס תשתף פעולה בתחוםי מחקר מבטיים ותתמותר בכנסית מיזמי סטארט-אפ ישראליים בתחום ה-FoodTech על מנת לבסס נוכחות במדינת וירג'יניה.

תמינה במחקרים לקידום התזונה בישראל

מכון שטראווס ממשיך לתמוך בתזונאים ובחוקרי תזונה באמצעותם לקדם אורח חיים בריא ולהשפייע על הרגeli התזונה של הציבור הישראלי. מדי שנה אנו מקיימים סדנאות ומפגשים, בהם אנו משתפים במידע ומציעים דרך בפיתוח כישורים לשם תמיכה בקהילה המקצועית. בשנת 2016, המכון העניק 3 מלגות לחוקרים צעירים בתחום התזונה, ובכך עלה מספר המלגות שהוענקו במהלך חמש השנים האחרונות, ל-16.



גישה נגישה למי שתיה

בשנת 2017, שטרاؤס מים השיקה מתקן קירור מים להתקנה על הקיר, נגיש למשותמשי כסאות גלגלים, על מנת לאפשר נגישות מלאה לאוכלוסייה זו או לבibili מוגבלות אחרות. דלקק המים הנגיש החדש שלו מועד לפעולת לצד הקולרים המותקנים של שטראויס מים, והוא כולל ברז למילוי בקבוקי מים וכן ברז שתיה, ומאפשר לאנשים עם מוגבלויות ליהנות ממים מסוננים במצבה נוחה. תכנון המוצר הוא בהתאם לסטנדרטים הבינלאומיים המתקדמים ביותר לנגישות מי שתיה במקומות ציבוריים, וכן עומד בתיקן ישראלי ת"י 1918 (נגישות הסביבה הבניה: עקרונות ודרישות כלליות), אשר חל על מוסדות ציבוריים, משרדי ממשלה, משרדים מוניציפליים ובנייני מוגבלים.

מציעה פתרון נגיש לחילוטין המאפשר גישה למים טריים ושימוש נוח לבibili מוגבלות.



זוכי מלגות מכון שטראויס לשנת 2017

כפota חומוס
מדי יומם הן שווות ערך
לצריכת הקטניות השבועית
המלצת על ידי משרד
החקלאות האמריקאי

2



מובילים את שיח החומוס בארצות הבורית

כחול מקידום התזונה הבריאה בקבוצת שטריאו, אנו מקיימים דיאלוג עם קהילת הבריאות בארץות הברית על מנת להזכיר להם את הערכיהם והaicיות התזונתיות של חומוס. בסוגרת זו עבדת סברה עם רשות צומחת של דיאטנים מוסמכים. אנחנו משתפים קחל זה באינגרות מידע רביעוניות, אשר זוכות לאחדה רבה, ובוחן טיפים להכנת ארוחות ומתכונים, וחשוב מכל, עדכנים בדבר המחקר מבוסס המדע שלנו, שעומד בבסיס הערך של החומוס. חלופה לממרחים על בסיס שומנים.

לדוגמה, בשנת 2016 עבדנו בשיתוף עם דוקטור טילור ואלאס על פיתוח "ספר לבן", אשר נועד לקדם את הראיות המדעית ביחס לsigmoidות התזונתיות של רכיבי החומוס ואת תפקידיו בדף אכילה בריאים. סקירה זו צפופה להח嗣ום בכתב העת המקאטUi, "Nutrients".Cutת לנו ממקדים את המחקר בתועלות של החומוס בקשר פערונות, במטרה להמחיש את ההשפעות החזויות על המערכת החיסונית ועל פעולת העיכול.

" אנחנו מלאים תפקיד קבוע בתחום השותפות האסטרטגיית MyPlate של המרכז למדיניות הדנה ולקידום (CNPP -Center for Nutrition Policy and Promotion) באה"ב במטרה להציג את תפקיד החומוס כמשמעותי לאנשים לקיים את המלצות MyPlate ועל מנת לבנות קשרים עם מוביל דעה בתחום מדיניות התזונה. אנחנו פועלים בראת הכללה וחבה יותר מהדורות "הנחיות התזונה לאmericains" העדכנית, שתפורסם בשנת 2020."

טולין טוזל, סמנכ"ל טכנולוגיות, חברת סברה

**"השענו במיזם 360 החמה לעסקים חברתיים
היא דרך נוספת ליצור השפעה חברתית בתחום הלינה
העסקית והחברתית שלנו, קידום תזונה מאוזנת
ואורח חיים בריאות. חברותינו ממעצה המיעצת של
יוזמה חשובה זו מאפשרת לנו ליצור חיבורים נכונים
בין היוצרים בחמה לעסקים חברתיים לבין אנשי
ה咤ע בשטרاؤס."**

דניאל פרוצקי-שיון, מנהלת קיימות גלובלית,
קבוצת שטראוֹס

חמה חברתיות-עסקית לקידום אורה חיים בריאות

בשנה החולפת בהברה שטראוֹס השקיעו במיזמים עסקתיים הפועלים במסגרת תחום ההשעקה החברתית המרכזי שלה לקידום אורח חיים בריאות. כ. ר. חברה שטראוֹס ל- "360 החמה לעסקים יזמים עסקתיים-חברתיים", ארגון שטטרטו להכשיר יזמים עסקתיים-חברתיים הממחישים להגדיל את השפעתם בשוק המקומי והגלובלי. התכנית, הכוללת שלב מאיצ' ושלב חמה, מציעה ליווי מקצועי ומעטפת רחבה של שירותים לבאים על ידי טובי המומחהים. שטראוֹס בהברה השקיעו במסלול "יעודי" ליזמים אשר להם מיזמים עסקים חברתיים בתחוםים המקדים והתרומות לתזונה מאוזנת ואורח חיים בריאות. במסגרת שתוף הפעולה, מעניקת בנוספים קבוצת שטראוֹס הכוננה מקצועית ומשאבים נוספים למיזמים הנבחרים.



אקווט סלאניר ויסקי



חלק מהדרך הערכית המאפיינת את שטראות מבוססת על המחויבות שלנו להיות מעסיק מועדף וליצור מקום העבודה מאפשר ומעצם עבור מגוון רחב של אנשים במדינות רבות, בתפקידים שונים ובמצבים אישיים ייחודיים להם. העובדים שלנו הם מקור היצירתיות, החידשות והיכולת שלנו לחולל פלאות מדברים הבסיסיים ביותר. אנו פעילים בעקביות כדי להקשיב למשמעותם של העובדים, להבין את צרכיהם ולתת מענה מיטבי מתוך הבנה שהם בוחרים בנו כל יום מחדש. הגישה שלנו בהקשר של להיות מקום עבודה מועדף כוללת תמייה שעובדים שלנו מתוקר כבוד לזכויותיהם, תנמול הוגן, שווין ההזדמנויות וסיכוי להשתתפות אישית וצמיחה מקצועית.

על כל, למרות הגדל שלנו, אנחנו נאמנים לערכם המשפחתיים שלנו. בשנותיהם האחרונות, תהליכי הרישוי החברתי שלנו לפעול חולידי תובנות חדשות לגבי צרכים שמתפתחים מצד העובדים, מפגשי דיאלוג עמוקים שקיימו הובילו אותנו להגדר מידיניות ופעולות שונות במטרה לשפר את סביבת העבודה ותנאי העסקה בחלק מדיניות הפעילות שלנו.

שטרاؤס מתחייבת לשכר מינימום האגודה מהמוגדר בחוק



העסק החברתי המצריין : בשנת 2016 זכתה שטרاؤס במקום הראשון בתחרות "העסק החברתי המצריין" מטעם קרן מעגלים ועיתון כלכלי, כאות הוקרה על הצעדים שננקטו לשיפור תנאי העבודה של העובדים. ציון בלס, מנכ"ל שטראויס ישראל ודבורה מסיק, סמנכ"ל משאבי אנוש בטקס קבלתאות.

בשנת 2016, ההשקעה של שטראווס ישראל בתמיכת תכניות החברתיות לעובדים הסתכמה ב-

**4.4
 מיליון ₪**



בשנת 2016 השקנו שלב נוסף בתכנית החברתית – תכנית המשך שלנו לעובדים בישראל, כאשר אלפי עובדים נהנים מהטבות כספיות, אשר מסייעות בהתמודדותם עם האתגר היוםימי של "לנגורו את החודש", ולפשר חסכו לטוויה הבינני. התכנית יושמה על רקע עלויות רצופות ביקור המחייה בארץ, והפער ההולך ונגדל בין בעלי הכנסה נבואה לנוכח. אנו חשים שהזוי אחוריותנו, לא רק כלפי העובדים שלנו, אך כלפי החברה האנושית בכללותה, להבטיח שהעובדים יתוגמלו באופן שמאפשר להם לחיות בכבוד, ואף מעניק רמה מסוימת של ביטחון כלכלי בטוח הארו.

באחצט ענף 2016 יישמו הטבות לעובדים זכאים, במסגרת 3 תכניות עיקריות:

עובדים בעלי ותק של שנה אחת זכאים לתשלום בסך 500 ש"ח לחודש עבורי כלILD עד גיל 3 שנים.



שכר המינימום בשטראויס נקבע כ-300 ש"ח מעל לשכר המינימום הקבוע בחוק בישראל. עובדים שהשתכו פחת מהסכום האמור זכו להעלאה בשכרם.



לכל העובדים תאפשרה תכנית חסכוון, הכוללת הפקודות מעסיק ועובד לקון השתלמות, הפקודות אשר בצדן הטבת מס.



1,873 עובדים (62% נשים) נהנים מתכניות אלו, החל מחודש يولי 2016.

כבוד העונד וזכויותיו הם עורך עליון בשטרואס, מעל כל דבר אחר. זהוי מורשת ומסורת שהחלה אצל דור המייסדים, והוא עוברת מדור לדור. אנחנו מרגישים שיש לנו אחריות — לא רק לעובדים שלנו, אלא לחברת ולקהילה בכללותה, לתמגמל את העובדים באופן שמאפשר להם לחיות בכבוד ועם רמה מסוימת של ביטחון כלכלי בטוחה הארון.

צyon בלס, מנכ"ל, שטרואס ישראל



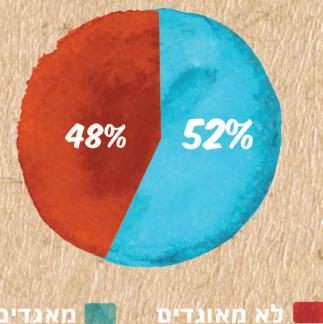
כוח העבודה שלנו

עובדים לפי אדריכים ניאוגרפיים ומגדר

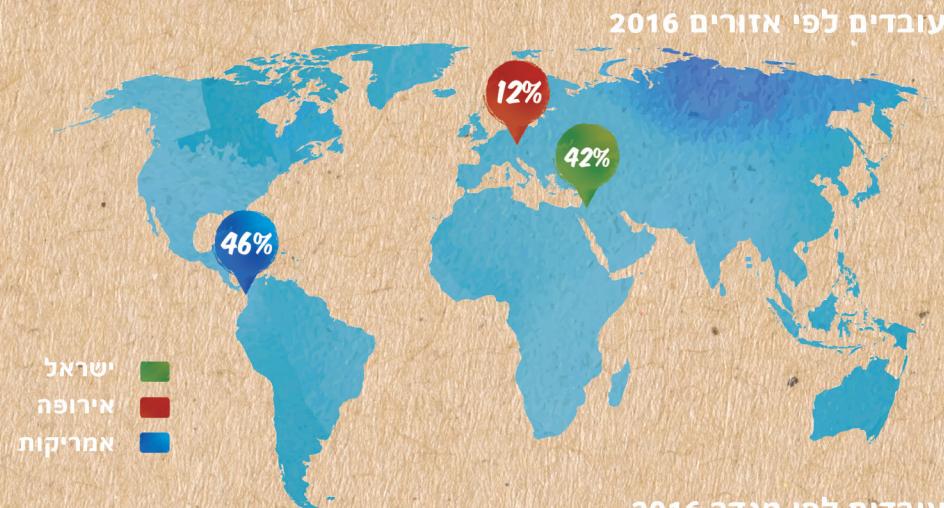
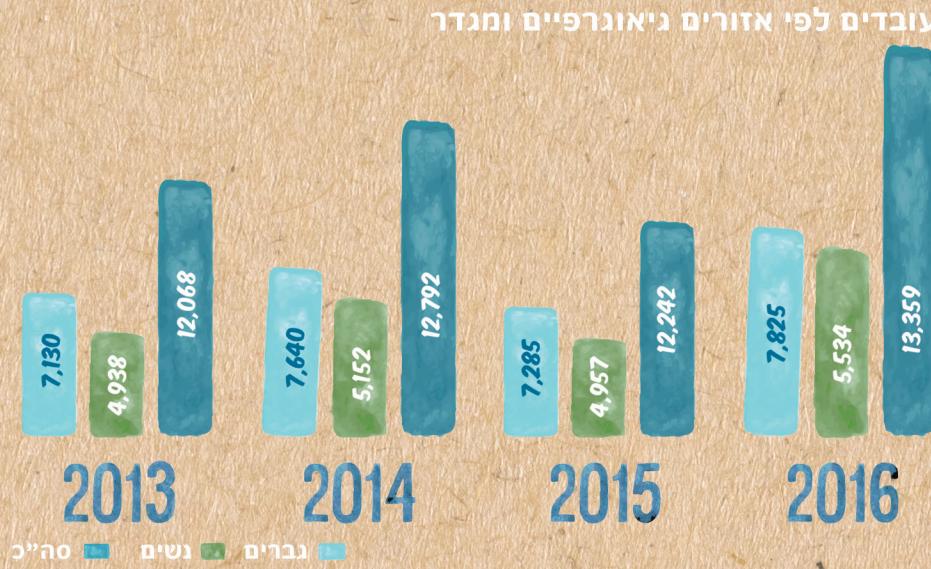
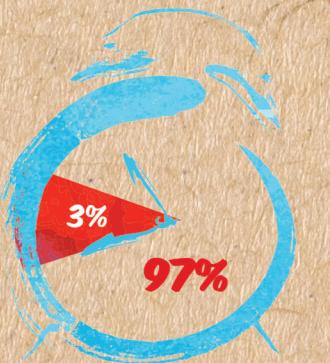
ממוצע שנות הדרכה
לעובד בשנת 2016

13.91

עובדים לפי הסכמים
קיבוציים 2016:



עובדים לפי היקף
משרה 2016:



עובדים לפי מגדר 2016



**אנו שואפים להשיג שוויון מגדרי מלא
בדיקטוריון הקבוצה. ב-2016, הורכב
הדיקטוריון מ-6 נשים ו-6 גברים. כיום,
לאחר מספר שינויים שנדרש בחוק, מונה
הדיקטוריון 4 נשים ו-5 גברים.**

כוח העבודה שלנו

לפנינו כעשור בחרנו לפעול לקידום שוויון מגדרי והצבנו לעצמנו
יעד שתורף מספר שנים יעדם שיעור הנשים בתפקידים ניהול על
50%. מבחינת שיעור הנשים בהנהלה הבכירה יש עוד כברת דרך
לפנינו, כאשר נשים מייצנות 22% מההנהלה הבכירה בקבוצה.
יחד עם זאת, באופן כללי, הודות לעובדותנו הרציפה להשרשת
תרבות של שוויון הדמנויות ולהנעת מנהלים לקידום גזון מגדרי
לטובת הקבוצה ולטבות החברה בכלל, אנו רואים עלייה שנתית
בשיעוריהם הכלליים של נשים בתפקידים ניהול.



43% נשים בתפקידים ניהול

* ללא ברזיל



יחס עלות שכר לפי מגדר:

2012 ■ 2013 ■ 2014 ■ 2016 ■



יחס עלות שכר נשים-גברים
(מנהלים בכיריהם)



יחס עלות שכר נשים-גברים
(עובדים לא מנהלים)

אנו מאמינים בשוויון ההזדמנויות מבחינת תגמול, והשכר המשולם בקבוצת בכליותה הנז שווה בתמורה לשרות מקובלות. ברמת הנהלת הבכירה אנו שומרים על שוויון או קרוב לשווין שנה אחריה שנה על מנת להמחיש את יישום המדיניות בפועל. בקרוב העובדים שאינם מנהלים, מדיניות זו תחל לחובב כלל המשרתות. אולם, השוואה בין עלויות השכר הכספיות לרוחב כלל הנשים בתפקידים שאינם תפקידי ניהול יתר על נשים, עקב תפקידי ניהול מצבעה עליחס נמוך יותר לנשים, עקב תמהיל המשרתות המגוונות בכל שנה נתונה, המואישות על ידי גברים ונשים. אנו בודקים את הנתונים הללו מדי שנה, ומטפלים בapurim היכן שרלוונטי.

יום האישה הבינלאומי כמנוף לשיח שיויון ההזדמנויות עם מגוון הkılות

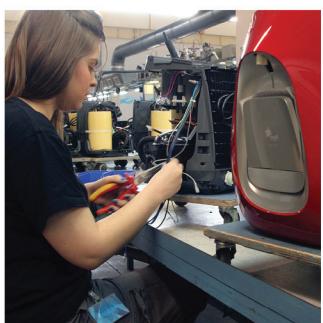
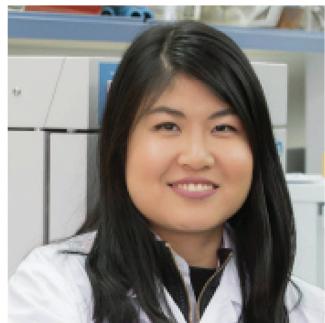
בקבוצת שטראויס, יום האישה הבינלאומי המצויב 8-8 במרץ, הוא הzdמנות לציין את מחויבותה של הקבוצה לאיון מגדרי על ידי העלאת המודעות, חיגת השיאים ועידוד דיאלוג. בנוסף לפעילויות לציין האישה הבינלאומית שהתקיימו בכל אתרי הקבוצה, בשנת 2016 קיימו גם פעילות מיוחדת, בהשתתפות הנהנת החברה, במטרה לעודד דיאלוג ומודעות לנושא. פעילות אלו הינה חלק מתפיסה כוללת של הנעת שיפור, אשר מzieva את נשוא קידום הנשים בהבדית העשייה הפנים ארגונית והן בחזית העשייה החברתית-קהילתית, באמצעות תמיכה ושיתוף פעולה הדוק הם ארגונים חברותיים שנושא הגיון וקידום והעצמה כלכלית של נשים הינו בלבית פעילותם החברתית.

משמעותה של קבוצת שטראויס בקשר
לנשים בשנת 2016:



דו-שיח עם עובדות הייזור שלן

קיימו 15 מפגשי שלוחן עגול באטריום הקבוצה בארכ, שבכל אחד השתתפו 12-10 נשים בתפקיד הייזור. כל מפגש נוהל על ידי סמנכ"ל משאבי האנוש של שטראויס ישראל, ביחד עם מנהל בכיר נוסף. תוכרי המפגשים הובילו לשינויים במדיניות ובתכניות של משאבי אנוש



יוזמות יום האישה הבינלאומי 2017

נשים מקדמות נשים

י.ר הקבוצה, עפרה שטרואס, הזמינה את הנשים בשטרואס ישראל לכתוב ישרות אליה אודות דעתיהן ותחשוויתיהן כנשים שעבודות בשטרואס. הנשים שנענו הזמננו להשתתף במפגשים לשם דיון בשוויון מגדרי ונתקבקשו לפעול כדי להביא לשינוי במסגרת תפקידין הנוכחיים.

יוזמת "ארגון שווה"

השkenו תחרות שבמסגרתה הזמננו העובדים להציג רעיון לפROYיקט לקידום איזון מגדרי, והמענה היה פשוט מהמם! ועדת היגיון המורכבת ממנהלים בכירים, בראשות נשיא ומנכ"ל הקבוצה, בחרה בחמשה צוותים אשר נתקבקשו להוציא את הפרויקטים שלהם לפועל, ולשם כך הוקטו להם תקציב ומשאבים. חמישה הפרויקטים הם:



ארגון שווה

גברים מקדמי איזון מגדרי

מספר פעילות בחוגת
מנהלים גברים לקידום הבנה
างינדה משותפת לתמיכה
באיזון מגדרי.

יום עבודה קצר בשבוע

יוזמה לקידום הנגשת יום
עובדות קצר אחד בשבוע
במטרה להקל על איזון בין
עובדות לחיים פרטיים בקרבת
נשים וגברים אחד.

אישה לאישה

תכנית "מנטורינג"
למנהיגות ועובדות, שעומדת
להתמודד עם תפקידן
הנימיולי הראשון.

**קהילה
האקדמיית-|צהיה**

90% מהעבדים בתפקיד
מצירות ומנהלhn han
נשים. קבוצה זה מפגשיהם
ביןין לשיתף בעיות
ובՀזדמנויות.

מגשימות

תכנית הדרכה והעצמה לנשים
העובדות בקווי הייצור במפעל
המתקנים בישראל, בתמיכת ארגון
חיצוני אשר מתחילה בתכניות מסוג
זה. הנשים השתתפו ב-11 מפגשים
במטרה לסייע לבניית כישורים
להתמודדות עם אתגרים ולהפגנת
יוטר יוזמה ופרואקטיביות בעבודה
ובחיבם הפרטיים.



"מגשימות" – קבוצת הענקת יכולות תעסוקתיות לנשים

קבוצה המיועדת לעובדות שאינן מנהלות ומעוניינות לעשות שינוי מקצועית או אישי אך חשורת בהזדמנויות לפיתוח, במילויו או לאישרים שיסייעו להן לעשות שינוי זה. הקבוצה כוללת עשרה מפגשים בהם ניתנו למשתתפות כלים ומימוניות אישים ובין אישים.



מדברים שייון הגדמניות

בנושא קיום הרצאה בסוגנון טד. ההרצאות הוקלטו והונցחו לכלל עובדי שטראווס.

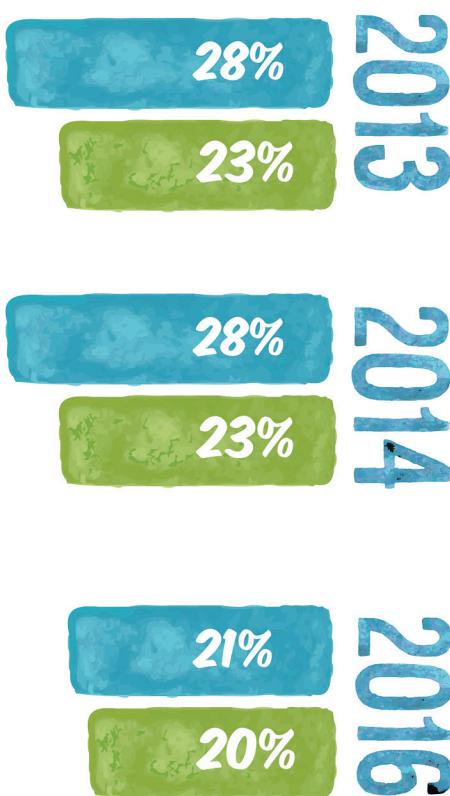
לבסוף, בחרנו ליצור מגוון רחב ועשיר של תוכן דיגיטלי בערוצי המדיה של שטראווס, על מנת לקדם שיח של שייון הגדמניות מול כל מחזקי העניין שלנו.

בנוסף לפעולות הללו, נקראו עובדי החברה בניאוגרפיה ישראל אל אשר הרגשו כי יש להם לומר בנושא שייון הגדמניות וקידומו במקום העבודה, לקיים הרצאות קצרות בסוגנון טד העולמי, בפני קהל החברה. אלו שבחרו לשאת דברים,קיבלו הכשרה מיוחדת, הן בנושא המגדרי והן

STRAUSS TALKS

מקום העבודה מעזים

**הערכתות ביצועים
לפי מגדר:**



גברים ■ נשים

הן במסגרת תפקודם בקבוצה והן בתחוםים נוספים בחיים. נכון להיום, 30% מהמשתתפים במחוז קדם של התכנית התקדמו לתקדים מרכיבים יותר.

מנהיג ביצועים

68% מהמנהלים בקבוצה עברו הערכת ביצועים רשמית בשנת 2016.

אנו מקיימים דיאלוג פתוח עם כלל העובדים ונותנים להם משוב לגבי ביצועיהם, באופן שמשמע להם להבין את החזקוות שלהם ולפעול כדי לשפר את תרומתם. שני-שליש מחברי הנהלה עוברים הערכת ביצועים פורמלית מדי שנה, ובשנת 2016, 14% מהעובדים שאינם מנהלים קיבלו אף הם הזדמנות לשיחת הערכת פורמלית.

מנהיג ביצועים חדש בשטרاؤס קפה

הערכת מעקב מבוססת ענן לקביעת יעדים והערכת ביצועים משופרת.

בשנת 2016, חלק מתכנית התמරיזים השנתית, שטראוואס קפה ישמה את הפלטפורמה מבוססת הענן הראשונה לקביעת יעדים והערכת ביצועים, אשר תושק בכל יחידות שטראוואס קפה לרווח הניאוגרפיות השונות בשנת 2017. הפלטפורמה תומכת במערכת אחת לקביעת יעדים, בחינה ותקורת, עם אפשרות נישה מכל התקן מחובר. בשנת 2017, העובדים יתחלו בתהליך עליידי קביעת יעדים אישיים לבחינה על ידי מנהליהם היישרים. הפיכת נתוני הביצועים לגניים ולשקופים הינה בעלת חשיבות עצומה לשם תמיכה בשיפור הביצועים לאורך זמן. הפלטפורמה היא הראשמה מסווגה בקבוצת שטראוואס.

מעבר לאיזון המגדרי, אשר מפתחת תרבות של העצמה המשרתת הן את הנשים והן את הגברים בקבוצה, אנו שואפים ליצור מקום עבודה שבו כל עובד ועובד יוכל לצמוח מבחןיה מڪצועיים ובאופן שבו אנחנו מתקשרים עם העובדים שלנו אודוט הביצועים שלהם, ואנו מקיימים מספר תכניות לפיתוח כישורים במטרה להעצים את העובדים לטובת התפתחותם האישית.

מנוהלים את הדרכן שלנו - LEADING OUR WAY

בנייה כישורי המנהיגות הנכונים לאנשים ולארגון. תכנית כישורי המנהיגות הנכונים Leading Our Way היא תכנית כלל ארגונית לפיתוח מנהלים בכירים, אותה אנו מקיימים מדי שנתיים. התכנית כוללת מפגשי פנים אל פנים, הערכת⁹ 360 ב Amendments מודל המנהיגות מבוסס העריכים של שטראוואס, למידה משותפת בזוגות ועבודה עצמאית. המפגש הראשון התקיים בינואר 2017, ובו השתתפו 23 מנהלים ממחברות שטראוואס ברחבי העולם בכנס בן 4 ימים. הרכה של תכנית מנהיגות מסווג זה הוא בהיותה אירוע משנה חיים עבור המשתתפים, אשר חווים שינוי عمוק באפקטיביות

האישית
ובתפיסות
וכישורים
מנהיגיים אשר
marshatis
אותם היבט,



33%

**ירודה בשיעור ימי
נעוצה אבודים כתוצאה
מפצעיה בשנת 2016
לרווח הקבוצה.**



שיעור ימי עבודה אבודים
ל-100 עובדים

ליישם תרבות של שיפור מתמיד. היום, הנהלת המפעלים מפעיצה דיווחים יומיים של אירועי "כמעט ונפגע" בקשר כלל עובדי המפעלים לשם למידה והסקת מסקנות לגבי הדריכים למניעת אירועים דומים. תהליכי זה מסיע להעלות את מודעות העובדים ומנהליים ומחבר אותם לנושא הבטיחות ובכך תורם לצמצום משמעותו של מפגעים בתחום העבודה. בשנת 2016, דווחו יותר אירועי "כמעט ונפגע" מאשר אי פעם, דבר המצביע על קרבתו של הלב למניעה מתחילה להניב תוצאות.

הריבט הארגונומי

שיפור הארגונומיה בלוגיסטיקה

בשנת החולפת ערכה הנהלת שטרاؤס ישראל סקר סיכונים ארגונומיים בכל האתרים הלוגיסטיים, והעבירה הדרכה לכל העובדים, כולל נגוי ההפקה, בנוגע פרקטיקות עבודה ארגונומיות נכונות. אנו מאמינים שפעילות זו תרמה לסביבת עבודה טובת יותר, ולשיפור הבריאות ושביעות הרצון של העובדים. אנו נמשיכ בתהליך לצמצום סיכונים לפחות ארגונומיות ומחלות מקטוע גם בשנים הבאות.

בטיחות בעבודה

אנו ממשיכים להטמע תרבות בטיחות בכל האתרים שלנו ברחבי העולם כולל במפעלי הייצור, במרכזי הלוגיסטיים ובמשרדים. זאת, תוך מיקוד בפעולות זמות כדוגמת: כמעט ונפגע, פעילות מובייל בטיחות, ו hematuta סטנדרטים בטיחות. בנוסף, אנו מודאים צוות לכל דרישות הרגולציה בטיחות חילוץ עליינו, ומקיים תכנית הדרך מקיפה עבור כל העובדים ומנהליים.

בשנת 2016, שיעורי הפטיעות והימים האבודים בכל אתרינו השתפרו באופן ניכר. הישג זה הוא תולדה של מchn תושמתה לב עקבית לדוחו וטיפול בסיכוןים בטיחותיים וקיים תקשורת בנושא עבודה בטוחה.

דוח על אירועי "כמעט ונפגע"

**בשנת 2016, שמו דגש על דיווח אירועי
"כמעט ונפגע".**

תהליכי "כמעט ונפגע" מבוצע בכל יחידות הארגון בישראל. במפעליינו שבצפון הארץ, לדגמא, שילבנו דוח וחקירה של אירועי "כמעט ונפגע" בתהליך-h Gemba walk. הבטיחותי שלנו, תהליך ניהול יומי אשר מאפשר לנו



שיעור העדרות

28%
ירידה בשיעור
פצעות בשנת 2016,
לרווח הקבוצה

מובילים את הדור

במחלבה, כמו גם באתרים נוספים בישראל, מונע 10 מובייל, בטיחות, אשר מהווים קבוצה מקצועית שטטרת יצירת שני יום יומי בהיבט הבטיחות באתר. פעילות המוביילים כוללת חנייה של קבלנים ועובדים, סיורי מפגעים, הכנת הנחיות בטיחות, והתמחות בתחום ספציפיים והובלתם (כיבוי אש, חומרים מסוכנים, עזרה ראשונה ועוד). תכנית נאמני הבטיחות תורהב למפעלים נוספים במהלך שנת 2017.



תורמים ומשכיעים בקהילה שלנו

הערך הכללי של תרומותינו לקהילה עלה בשנת 2016 והסתכם ב- 12.5 מיליון ש"ח. סך זה כולל תרומות בכסף ובשווה כסף, וכן את ערךן של שעות התנדבות של העובדים שלנו.

צורך, ומאפשרים לעובדים לנקח את הזמן הדרוש על מנת להתנדב. בשנה החולפת, תרמו העובדים למשלה מ- 16,000 שעות למיזמים קהילתיים.

עובדינו קבוצת שטר-aos מקיימים קשר הדוק עם הקהילות המקומיות בתוכן אנו פעילים, ואנחנו מעודדים את העובדים להתנדב במסגרת תוכניות חברתיות קרובות לplibם.

אנחנו מנהלים מגוון רחב בפרישה גלובלית של שיטופי פעולה עם שותפים קהילתיים רבים במדינות השונות, ועוסקים במאזות תוכניות חברתיות לאורך השנה - 100% מדיניות הפעולות שלנו. אנחנו תורמים כסף ושווי כסף בדמות מוצרי מזון וצדיד היכן שקיים

2016	2015	2014	2013	סוג השקעה (מיליוני ₪)
3.4	3.2	3.1	3.8	תרומה כספית
6.6	5.8	6.5	5	תרומה מוצרים (במחיר עלות)
2.5	2.7	2.5	3	ערך שעות התנדבות העובדים וקשרי קהילה
12.5	11.7	12.2	11.8	סה"כ ב מיליון ₪



עובדינו מתנדבים בפעילויות בבית ספר מקומי בוירג'יניה

מתנדבים לمدن כל החבורה בישראל

עובדים למען עובדים

בשנת 2015, חברת שטרاؤס ישראל לUMBOTOT "קסם חברתי", שייעודה הוא להעביר מנוטוריין לאנשים בעלי רקע סוציאו-כלכלי נמוך ולסייע להם להתמודד עם האתגרים מולמים הם ניצבים בחיה היומיום. חלק מהטכנולוגיות, עובדי שטראויס לקחו על עצמן תפקיד חדש – תמיינה בעובדים שלנו הזוקקים לליוי ותמיכה. 14 מנטוריים מתנדבים משטראויס נפגשים מדי שבוע עם נציגיהם, עובדי החברה שלנו בישראל, על מנת להנחות, להכין ולהדריך אותם. הקבוצה כוללת נפגשות פעמי בחודש כדי לשותף בחוויות. המתנדבים שלנו עוברים דרך אישית וקובוצתית על מנת לתגבור את כישוריהם כמנטורים. זהה תכנית ייחודית עבורנו, אשר מעבירה את העובדים לתמוך בעמיהם ובקהילה, תוך שיפור כישוריים בנושאים יקרי ערך, ובהילה, תוך פיתוח מערכות יחסים מתוגמלות, כשהעובדים אמורים מהתקנition לומדים להתמודד עם האתגרים הניצבים בפניהם. בשנת 2016 הוקמה קבוצה במפעל המתקנים בנצרת עילית.



קסם חברתי

בשטראויס מתקיימות פעילויות חברתיות רבות ומגוונות נוספות בהשתתפות מאות אנשים החברה. תכנית סינרגיה היא דוגמא אחת לתוכנית המשלבת מנהלים בכירים לחברים בוועד המנהל או כি�ושבי ראש ועד מנהל של חברות חברתיות. במסגרת סינרגיה, אשר

אנו מפעילים בשיתוף עם ניינט ישראל ועם ארגון ציונות 2000, מאותרים מנהלים בכירים בשטראויס המקבלים ליווי וסיעוע בהשתלבות בוגדים מנהלים של עמותות חברתיות. בדרך זו, המנהלים תורמים מכישוריהם לעמותה ומוסעים בקדום מטרותיה החברתיות ואילו הם למדים על דרך התנהלותם של ארגונים חברתיים ונתרמים בחזרה מעשייה זו.

הצלה מזון בישראל

בישראל, עובדת שטראויס עם בנק המזון והארגונים המובילים להצלת מזון ולהנצלו, בראשם ארגון "لتת". אנו תורמים מוציאי מזון רבים ומגוונים לשם חלוקתם לנזקים ומקפידים על ניתוח ופיקוח הדוק על תהליכי התכנון והלוגיסטיקה בשטראויס על מנת להציג כל משטח מזון אפשרי לטובת אלו הזוקקים לו. שטראויס היא אף בין המובילות, יחד עם חברות מזון נוספות, של פורום "מצילים מזון", בשיתוף איגוד חברות המזון בהתאחדות התעשיינים וארגון "لتת". מטרת הפורום לשפר את תהליכי הצלה מזון בקשר תעשיית המזון כולה על מנת להפחית בפסולת מזון, תוך כדי סיוע ותמיכה באלו הסובלים מאי בטיחון תזונתי. זוקקים לאוטו מזון שאחרת מתבצע מדי יום.



LATET

**קבוצות שטראויס –
ההשקעה בקהילה
(במיליארדי ₪)**

11.8

2013

12.2

2014

11.7

2015

12.5

2016



הסאלאה



אנו מקיימים את מחויבותנו להגנה מירבית על הסביבה ולהפחחת השפעותינו על שינוי האקלים, ופועלים בגישה של זהירות מוגנת, אשר בוחנת סיכוןם פוטנציאליים עקב שינוי אקלים והזדמנויות להפחחתם. בכל הפעולות שלנו, אנו חותרים לשימוש יעל יותר במים ובאנרגיה, להפחחת פסולת ולהגדלת הייפוי המיחזור.

יעדים סביבתיים לשנת 2017/2018 לפי חברות



סגוליג'ג

שמירה על רמת הביצועים או שיפורה בתחום אנרגיה, מים ופסולת להטמנה לעומת שנת 2016

פ. א. ים

הגדלת מייחזר מסוני ברי המים ב-

10%

עד שנת 2018
(לעומת שנת 2017)

פ. קפה

צמצום ההשפעות הסביבתיות לטון מוצר (לעומת שנת 2016)

פ. טלקטן

צמצום ההשפעות הסביבתיות לטון מוצר (לעומת שנת 2016)

הפחחת משקל הארץיה של מוצר מפתח ב-

5%

עד שנת 2018
(לעומת שנת 2017)

הנעה לשיעור מייחזר של

40%

נורות ברי המים עד שנת 2018

ישום טכנולוגיה חדשה לצמצום צריכה האנרגיה של ברי המים ב-

50%

ליום בשנת 2018

אנרגיה
2%

CO₂e
3%

מים
2%

פסולת להטמנה
19%

אנרגיה
2%

CO₂e
16%

מים
5%

פסולת להטמנה
6%

מעורבות ביוזמה לאייתור ספקים ומקורות אספקה אתיים לרכש קפה

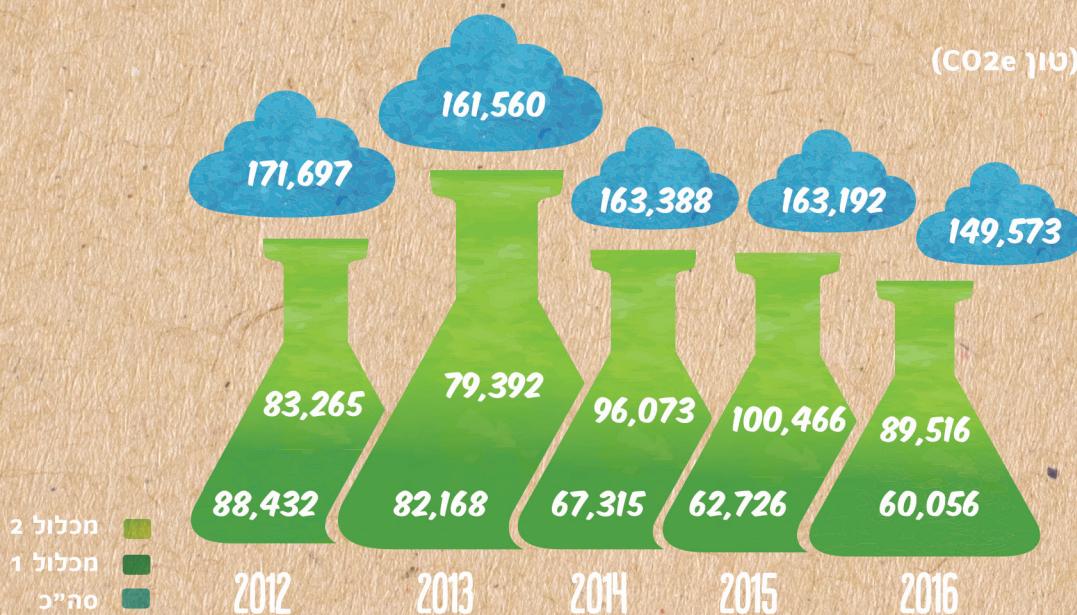
ניצועים סביבתיים

שימוש באנרגיה (JM) (מגה ג'ואל)



Legend: Segment 1 (Chlorophyll A + B) ■ Segment 2 (Chlorophyll B + C) ■ Total (JM)

פליטת גזי חממה (טון CO₂e)



פליטות גזי חממה לטון מוטר
(טון CO₂)



שימוש באנרגיה לטון מוטר
(ז'ו) (גיגה ג'יאול)



כלול כל הפעילות פרט לאובלה באסוטROLה ובמקסיקו.
לטון מוטר מחושב עבור פעילותות הייצור בלבד: שטראויס ישראל, שטרואיס קפה, סברה.
גזי חממה שנכללו בהישוב Co₂ הם: פחמן דו-חמצני, מלחן והמצנדו –
חנקן. פקטורי פליטת דלק נלקחים מבסיס הנתונים IPCC Emissions Factor Database (האנל הבין-ממשלתי לשוני אקלים). פקטורי פליטת חשמל עבור ישראל, גרמניה ורומניה נלקחים מרשות החשמל הארצית, כל יתר פקטורי פליטת חשמל הם בהתאם לפרטוקול גזי חממה.
אינו קיום חיפום, קירור או קיטור, אינו מכוון חשמל, חימום, קירור או קיטור.
שימוש באנרגיה מבוימת כפה ובזיג מתפקיד בשפכים מודוז כאפס פליטות.

Mean 1 Mean 2 Total

שאייבת מים
(מ"ק לטון מוצר)





	2016	2015	2014	2013	2012	פסולת (טון)
דישון	1,084	0	0	0	0	
מחזור	14,651	7,096	10,256	7,638	9,629	
שימוש חוזר	47,702	77,298	75,028	54,198	47,728	
הטמנה	11,216	15,939	17,716	12,374	15,371	
סה"כ פסולת	75,800	100,333	103,000	74,210	72,728	



כולל כל הפעולות פרט לאובלה באוסטרליה ובמקסיקו.
טון מזרר מחושב עבורי פעילותות הייצור בלבד: שטראוואו' ישראל, שטראוואו' קפה, סברה.
סה"כ פסולת כולל כמות קטנה מאד (<70 טון) של פסולת מסוכנת, אשר מעוררת להטמנה.
כל הזרמות המים מבוצעות למתיקני טיפול.
אין גוף מים נמשמעותי, שהם מושפעים ממים הניגרים ממפעלי הייצור שלנו.

יעילות משאבים

כל המפעלים והפעליות הלוגיסטיות שלנו עורכים שינויים תוספיים בפעולותם היומיומית במטרה לשפר את יעילות המשאבים שלנו ואת טبيות הרגל האקולוגי שלנו באופן כללי.

הפחתת פסולת בצפת

55% הפחתה בכמויות הפסולת להטמנה במפעל שלנו בצפת בשנת 2016, מפעל שטר-aos קפה בצפת הנציג את כמויות הפסולת למיחזור בעקבות בדיקה של כל נחלי הטיפול בפסולת במפעל. תכנית נרחבת להגדלת המיחזור יצאה בדרך, וכללה התקנת פחים להפרדת פסולת ברחבי האתר, הדרכות לעובדים ומינוי 8 מובילים סביבתיים. כמו כן, ערכנו את החוזים שלנו עם חברות מיחזור על מנת להבטיח את קיומן של הפרקטיות המיטביות לטיפול בפסולת.

"עד כה, התכנית הזאת היא הצלחה פנומנלית. ציפינו ל-20% הפחתה בפסולת להטמנה – לא חלמנו שנוכל להגיע ליותר מ-50% בפחות משנה! זה מה ש��ורה כשגם הנהלה וגם העובדים מקדישים את כל כולם כדי לאגורם לשינוי לטובה."

בועז בן-ארי, מנהל איות, בטיחות ואיכות הסביבה במפעל הקפה בצפת



שיפור טביעת הרגל המימית שלנו בגרמניה

לעומת 2013 – שיעור המתבטטא ב-55,000 מ"ק לאורך השנה כולה. באותו זמן, היישנו הפחתה בעליות תחילה המים, כולל עיבוד ותובלה של שפכים, של 22% לטון מוצר בשנת 2016 לעומת 2014, וכן זינו להחזיר ההשקה שלנו בצד ימין ותהליכיים חדשים תוך שנה, והוכחנו שיפור עלילות המים הוא טוב גם לעסקים, וגם לסביבה.

צורך המים הכללת שלנו, להפחית את כמותו השפכים ולהגדיל את מייחזר המים בתהילך. בעקבות תרגילים כלל מיפוי של כל צורות המים והኒקוז במפעל, יישנו שינוי המאפשר למים לזרום בollowה סגורה ולהתמחזר חזרה לתהילך הייצור במקום לצרום לניקוז, כמו גם אמצעי תמייה נוספים. התוצאה הייתה בשנת 2016 הפחתנו את צורך המים הכללת שלנו ב-20%

בשנת 2016, שטרاؤס קפה הפחיתה את צרכית המים בגרמניה ב-20% לעומת שנת 2013 במפעל הקפה שלנו בגרמניה, היישנו לראשונה בשנת 2016 חסוך לאורך שנה שלמה כתוצאה מהיזמות שלנו במשך 4 השנים האחרונות לשפר את השימוש במים באופן אופניטי. יש לציין שהשימוש במים במפעל לייצור קפה מוביל בהקפה הוא גבוה במיוחד. המטרה שלנו הייתה להגביל את

מייחזר מסננים ושטראוואס מים

בשנת 2016, שטראוואס מים המשיכה לעודד את לקוחותיה למחרז חקלם מתוקני התחזקה והאיכות הקבועים לברים למים, הלוקחות שלנו נדרשים להחליף את המסננים מדי 6 חודשים, ואת נורות ה-UV מדי שנה. היוות שחלפים אלו אינם מתרקרים באופן טבעי, יש לדאוג לסילוקם בדרך אחראית מן ההיבט הסביבתי. החל משנת 2015 אנו מספקים ללקוחות מערכת לניטוב חלפים משומשים לנוקודות מייחזר ברחבי ארץ. בשנת 2016 אספנו קרוב ל-30 טון מסננים ונורות UV מאלפי לקוחות.



מפעל הקפה בגרמניה, NDK



הכטבון כטבון אלג'ינט



שרשת האספקה הגלובלית שלנו קשורה עם למעלה מ-14,000 ספקים, המספקים למפעלי הייצור שלנו מרכיבים, סחורות ושירותים בערך כולל של **כ-5.7 מיליארד ש"ח** מדי שנה. רוב הייצור מתקיים ב-**26** המפעלים שלנו ברחבי העולם, אשר נתמכים על ידי מערך של פעילותות אחסון, לוגיסטיקה והפצה, שמספק את המוצרים ללקוחות.

לאורך שרשת אספקה מורכבת זו, אנו שואפים להבטיח יחסים הוגנים ואחראים עם הספקים שלנו, רכש בר קיימת ואתה של רכיבי המזון שאנו מייצרים, של חומרי גלם נוספים וחומרי אריזה, כמו גם לקוחות את הסטנדרטים הנכוחים ביותר של זכויות אדם בכל פעולותינו הפנימיות והחיצונית אחת.

כל מוצרינו המזון שלנו בכל מדינה ומדינה כפויים לקווים מנחים רגולטוריים מחמורים, כולל אלו החלים על סימון רכיבי המוצרים ומידע תזונתי. אנו מישמים את התקנות הרלוונטיות במלואן, ובמשך השנה الأخيرة לא התרחשו כל אירוע אי-ציות, אשר הביאו להטלת קנסות או סנקציות.



קוד אתי לספקים נוחות סבואה

בשנת 2016, סבואה פרסמה קוד התנהגות לספקים אשר חל על ספקי החברה צעד נוסף להבטחת שרשרת אספקה אתית, סבואה פיתחה ופרסמה קוד התנהגות עבור ספוקיה בארץ"ב. החזים והזמןות הרכש הסטנדרטיים של סבואה, המוצאים כיום לספקים, כוללים את קוד התנהגות, וכך קיימת החברה מתקנים לחותם ביחס להסכםם למלא אחר הכללים. הן בסבואה והן בעסקיות שלנו בישראל, כולל הספוקים החדשניים מאשרים את הסכםם לקיים את הסטנדרטים האתיים.

קשובים לספקים שלנו

תכנית חדשה לשיפור היחסים עם ספקים בשטרואוס ישראל
בשנת 2016, קיינו בישראל בחינה מלאה של כלל ניהול שרשרת האספקה, העברנו הדרוכות לאנשי הרכש שלנו וערכנו סקר בקרב 50 ספוקים לקבלת תובנות, שיעזרו לנו לשפר את הפרקטיקות שלנו בשרשראת האספקה. כתוצאה מהמשמעות שקיבלוינו ערכנו מספר שינויים, כגון העמדת נקודות קשר ייחודית המרכזת את כל פניות הספוקים למחלקה הרכש שלנו.

**"יש לי עניין רב בקידום
ספקים קטנים וכאליה
שבבעלות נשים בשטראות.
אני מאמין שזה משפר
את שרשרת האספקה
שלנו, וכן תומנית תורם
תרומה ובת ערך לכלכלה
המקומית. קשה לדוחות
עסקים כאליה, ולכן
אנחנו פורשים רשות
רוחבה ומפיגינים גמישות
בנדיב להתאים את עצמנו
לצרכים שונים."**

משה ריעני, סמנכ"ל שרשרת
אספקה, שטרואס ישראל

ג'וון בשורת האספקה

בישראל, צוותי הרכש שלנו ממשיכים לשקד על איתור וגיוס ספקים קטנים ועסקים בעלות נשים, או על הרחבת הקשרים שלנו עם ספקים קיימים דומים.

תוצאות מממצוי ג'וון
ספקים בשטרואס ישראל
בשנת 2016:



עסקים בבעלות נשים:
הוצאה בסך כולל של
כ- 90 מיליון ₪ אצל
262 ספקיות



עסקים קטנים:
הוצאה בסך כולל של
517 מיליון ₪ אצל
408 ספקים

העסקת אנשים עם מוגבלות

הצדמנויות העבודה לאנשים עם מוגבלות
אובלה אוסטרליה עובדת באופן קבוע עם חברות
בדפורד, עסק חברתי המפעיל אנשים אשר חיים
עם מוגבלות לצרכי אריזה. עובדי בדפורד עושים
לאród מחדש קרקרים וממרח גואקמולה באריזות
המתאימות ללקחות. במשך 3 השנים האחרונות,

מוסעדים ב-4 מפעלים של המשקם ומרכזים
אריזות שונות למוצרי שטרואס כגון קופסאות
קפה, חבילות שי וארזים.
אובלה וביפורד יוצרים הצדמנויות תעסוקה למלعلا
מ-100 אנשים בעלי מוגבלות.
בישראל, הקבוצה התקשרה עם חברת המשקם,
אשר מעסיקה אנשים עם מוגבלות, לאריזות
�וצרי הקבוצה במפעלה. כיום, כ-100 עובדים

מוסעדים ב-4 מפעלים של המשקם ומרכזים
אריזות שונות למוצרי שטרואס כגון קופסאות
קפה, חבילות שי וארזים.

אושרו אורגניים – כ-2.5% מסך כל הכמות הדרושים לסרטה. הקציר הראשון של חוממו אורגני בארץ "ב" יתקיים בסתיו 2017.

בשנת 2016, סברה החלה בשיתוף פעולה עם קואופרטיבים מקומיים בארץ"ב לפיתוח הייכולת לנגדל גנריי חוממו אורגניים. עד כה, מעלה מ-3,000 דונם אדמה לנידול חימצה

గורגי חוממו אורגניים בסבירה

בעמם הראשונה בארץ"ב – סברה תרכוש גנריי חוממו אורגניים מגידול מקומי



דאש על קיימות ברפנות העובדות איתנו

הפסקת הנוגה של סימון פרום

עוצום השימוש באנטיביוטיקה

על ידי החלטת גנשה ברורנית לגבי אותן תרופות אנטיביוטיות, הידועות כמידיקות בטוווח הארוח. החלטת הגנשה הסלקטיבית לשימוש באנטיביוטיקה נדרשת אך ורק בתקופה בה הפרה לפני המלטה ואינה נוננת חלב כלל. זאת מכיוון שככל החלב שמניע למחלה מAMILא אינו מגע מפרות שנחותות תחת טיפול אנטיביוטי וכן אף מבצעים בדיקה קפדנית בעת קבלת כל ליטר חלב על מנת לוודא כי אכן אין אנטיביוטיקה בחלב הנכנס לעיבוד במחלבה.

עוצום בידוד עגלים

לזמן המזעריר, במקום
בידודו למשך שבועות.

טיפול המזון לפרות

על ידי החלפת מזון
מיובא במזון טבעי לבני
חיים מקומותיים מקומיים
מוסרים.

מדידת פליטה גדי והחמהה

ברפנות שלנו על ידי ניתוח
מחזר חיים ובדיקה נקודת
השפעה המרכזית.

אנו מקיימים קשרים קרובים
ארוכי טווח עם 60 הרפננים
שלנו בישראל, ומתגמלים
אותם עבור איות וביצועים
טובים ועקבאים מול ביקורת
תהליכיים ומוצרים רבעוניים.

שטרואס ישראל מלאה מקרוב את הרפננים עמו עובדים, כדי להבטיח קיימות במשקים שלהם

במשך השנים ביצענו שינויים ממשמעותיים אצל הרפננים שלנו, כגון שיפורים בתחום הרפנות, הנדלת מרחב המחייה של הפרות והפחיתה של שיעורי דלקות העטיין. בשנת 2016, החלטנו לעלות מדרגה. מיפויו את תהליכי הרפנות שלנו ותיעדפנו חמישה תחומים שיש לטפל בהם בשנתיים הקרובות, במטרה לשפר את רווחת בעלי החיים ואת איכות החלב:



Dairy Sustainability Framework

מיישרים כו עם הפרויקט ה米尔יטיבית הגלובלית

בשנת 2016, שטרاؤס ישראל הצטרפה ליזומה גלובלית המקדמת קיימות בענף המחלבות (DSF) – Dairy Sustainability Framework. ליצרנים העוסקים בעיבוד מוצר חלב, לרופטים ולארגוני נספחים, לחבריה מאמצים ומקדים את הקרייטריונים לקיימות ומודווים על התקדמותם מדי שנה. מסגרת-ה-DSF פותחה כחלק מה- Global Dairy Agenda for Action (GDAA) להגדר מטרות כולליות וליצור תיאום במגזר החלב ברמה הגלובלית בדרך לקיימות. שטראוֹס גאה להיות החברה הראשונה בישראל שהצטרפה ליזומה זו.

מחויבות לנשים בשראות האספה של שטרاؤס קפה

בשנת 2016, שטראווס קפה החלה ליישם מחויבות רב-שנתית, אשר מקיפה פרויקטים רבים ומדיניות רבות, לתמיכה בנשים מוגדרות קפה ולקיים שוויון מגדרי באפריקה, באסיה ובאמריקה הלטינית. יוזמה זו נועדה להעצים את מוגדרות הקפה על ידי מתן תשתיות, נכסים ממשיים והדרכה, בכדי לסייע להן להגיעה לתפקידים ולהאיכות משופרת, להעצים את תחושת المسؤولות והביטחון העצמי שלهن ולשפר את הכנסתן השנתית. תמיכה במוגדרות הקפה היא אחד האמצעים להשגת שיפור בשגשוגם של קהילות ואזרחים שלמים.

캐חת מוגדרות הקפה הירוק הנגדולות בעולם, שטראויס מאמין שבכוחה לעשות הבדל. מינוף המשאים וכוח הקנייה שלנו משרות את הייעוד שלנו על ידי העצמת נשים, תמיכה בכלכלות והBAT קפה משובח לצרכנים שלנו.

התהייבנו להתקשר-6-שותפות עם קואופרטיטיבים לנידול קפה בבעלות נשים ובפרויקטים אשר מקדמים שוויון מגדרי, עד סוף שנת 2017 ועמדנו בעבר זה. בכל אחת מהשותפות, אנו משפרים את היכולות והקibilitת של מוגדרות הקפה על ידי מתן טכנולוגיה, משאבים וידע בהתאם לצרכים הדחופים ביותר של המוגדרות. הקפה הנרכש מהשותפות הילדי ישמש במוגדרים המובילים של שטראויס קפה כדוגמת קפה עליית, MK Café, Doncafé, אמבסדור ועוד.

מקצת מן השותפות הפעילות כיום*:



שטראווס קפה
תרמה למוגדרות
לייבוש פוליס
להגדלת
התפקה.





שטרואוס קפה
ממן את
חידושן של תחנות
לשטיift קפה לשם
הગדרת התפוקה.



שטרואוס קפה
משקיעה בצד
לעיבוד קפה על
מנת לשפר את
איכות הקפה.

מהחווה למדף

יצירת קשר ישיר בין
הצרכנים שלנו לבין
מקור הקפה שלנו –
זו היא הדורן החדשה
שלנו לשפר את שרש-
ות העון בקפה



* בעית פרסום דוח זה, סה"כ 6 חוות של מגדלות קפה פועלות במסגרת יוזמה זו של שטרואוס קפה. לשולשה המתוários לעיל הוצרפו גם חוות מסלבדור, אוגנדה וקולומביה.



אודות מגילות קפה בהונדורס

בשנת 1993, קבוצת נשים יסדה את COMUCAP להעלאת המודעות ולקידום זכויות הנשים. כיום, 286, נשים עובדות בייצור קפה וצמחי האלווי (aloe). השותפות שלנו הינה מיזם משותף עם חברת מולינוס דה הונדורס (HPM), חברת מקומית העוסקת בסחר בקפה, מקבוצת Volcafe. ארגון הבירות העולמי סימן את הונדורס כמדינה אלימה בעלת השיעורים הגבוהים ביותר של התעללות בנשים. קואופרטיבים מהווים חלק חילוני לנשים, כשהם מציעים ייעוץ, חינוך, דרך עסקית ונישה לאשרהו, ובכך מאפשרים לנשים לפרנס את משפחתייהן, למעלה מ-36% מאזוריה המדיניה חיים בתנאי 'עוני כפרי קיזוני', על פי הנדרת קרן הבינלאומית לפיתוח חקלאי. תמייה לבנותם באמצעות השקעה בקואופרטיבים מאפשרת להן לשפר את תנאי החיים של משפחותיהן ושל הקהילה כולה.

אודות מגילות קפה בויאטנאם

"בנייה יכולות הנשים בויאטנאם" היא תכנית, אשר תומכת ב-300 מגדילות קפה - אלמנות, נשים בזדמנות, בנות מיעוטים ונשים בעלות הכנסה נמוכה/נטולות הכנסה, במטרה לסייע להן להגיעה לעצמאות כלכלית. התכנית היא מיזם משותף של חברות הסחר בקפה ACOM וחברה מקומית, ובמסגרתה הנשים למדו טכניקות חדשות וכיישורים, שיישעו להן לשפר את תפוקות הקפה ולנהל את העסקים הקטנים שלהן. וייתנאמם היא כיום הייצרנית והיצרנית המובילת בעולם של קפה מן ריבוטה, שבו נעשה שימוש רחב בייצור קפה נמס, ומתן אפשרות לנשים למלא תפקיד בכלכלה הרובוסטה מהוות דרכה ממשוערת לשיפור הפרנסה של כולן.

אודות מגילות קפה בקונגו

"שייקום תקויות הנשים" (RWH) הוא ארגון מקומי, אשר תומך ב-1,200 מגדילות קפה בעיר בונקהו. RWH פועל לשיקום התקווה והכבד של נשים במדינה, בה הנשים נחונות תDIR לסכנות אלימות. השותפות שלנו היא מיזם משותף עם חברת SHIFT Social Impact Solutions, Coffeelac, אשר מעבדת ומיצאת קפה, ועם חברת Rebuilding Women's Hope – RWH, אשר מתמקדת בשרשראת אספקה אחראית ובהעכמתן הכלכליות של נשים. לימוד נשים להסביר את עיסקי הקפה שלهن משפר את מעמדן של נשים רבות בקונגו באופן ניכר.

מה הלאה?

בשנה הקרובה אנו מתקנים לפתח שותפות עם קואופרטיבים נוספים בעולם ועל ידי כך, לסייע ליותר מ Hundreeds קפה נוספים.





השפעות המוחכות של
תמייקה במגדלות קפה:

"לא מדובר רק בקפה.
פגשנו את הנשים שהן
חברות בקואופרטיביהם.
אנחנו רואים שלא ורק
שאנחנו עוזרים להן
לגדל קפה, אנחנו
עווזרים להן לפתח את
תחום העורך העצמי
שלهن. זה מගביר
את הביטחון שלهن
בתפקיד הקפה שלهن,
אבל גם את הביטחון
העצמי שלهن נשים
חזקות ובulerות יכולות,
שמסוגלות להתמודד
עם כל אתגר."

סלין באניינו, סמנכ"לית שיוק,
שטראו אס קפה

"אנחנו מספקים לኮואופרטיבים של הנשים את הדברים בהם הם הכו זקנים, ועל ידי כן, אנחנו יוצרים ערך נוסף, שהוא מעבר לקהילות שלהן. בטעות הארון, אנחנו שואפים לשתף פעולה עם מספר קופאופרטיבים וחווות של נשים במדינות שונות. זהה הדרן שלנו להתמודד עם הצרכים ארכוי הטווה האמיתיים של תעשיית הקפה ובנו-זמןית, להשפיע לטובה על חיים של אנשים".

עמיר לין, סמנכ"ל תפועל, שטרاؤס קפה

ממשיכים לרכוש קפה י록

בשנת 2016, רכשנו 7,900 טון של קפה י록 שאושר על ידי פלטפורמת הקפה הגלובלית, כמות אשר מיצגת 13% מסך כל רכש הקפה שלנו. בשנת 2017, ארגנו 4C התמזג עם HDI, וכך נוצרה פלטפורמת הקפה Global Coffee (Platform - GCP). שטראויס קפה היא חברה ב-GCP, וחתה יבנו להמשיך ולרכוש קפה בר קיימת מארגון זה במטרה לעודד את הכלכלות של קהילות מקומיות.





This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

UN GLOBAL COMPACT

(UNG) UN GLOBAL COMPACT היא יוזמת מדיניות אסטרטגית של האו"ם, המעודדת חברות עסקיות ברחבי העולם לדבוק בעשרה עקרונות לעסקים אחרים אשר מתייחסים לזכויות אדם, לתקנים בעבודה, להגנת הסביבה ולמניעת שחיתות. קבוצת שטרاؤס משתתפת ביוזמתה – UNGC מאז שנת 2008.

הצהרת המשך תמינה ב-UNG

בשם קבוצת שטראווס, הנהני מאשר את ההשתתפות המתמשכת שלנו ב-UNG GLOBAL COMPACT. אנחנו מתחייבים לקיים ולקדם את עשרת העקרונות של ה-UNGCG וلتמוך ביעדים הרחבים של מטרות חברותיות, הומיניטריות וסביבתיות. אנחנו מאשרים את כוונתנו להמשיך ולדבוק בעקרונות הללו ולקדם בחברות שלנו ועם שותפינו העסקים. אנו נדוחים מידי שנה על התקדמותנו במסגרת דו-שנתיי הקיימות השנתיים שלנו, המופיעים באתר האינטרנט של הקבוצה.



גדי ליסון

נסיה ומנכ"ל קבוצת שטראויס

העמדה שלנו	מדד GRI	עקרונות הגלובל קומפקט
<p>כבוד זכויות האדם הוא ערך ליבת בקבוצת שטרاؤס. אנו מנהלים את העסקים שלנו באחריות על פי סטנדרטים האתיים הנbowים ביותר, לרבות יחס של כבוד לכל בני האדם באשר הם וחברה בזכויותיהם. אנו מידיעים את הספקים שלנו בדבר סטנדרטים שלנו לעניין זכויות אדם ומעודדים אותם לאמץ סטנדרטים דומים.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • היבט זכויות אדם 	<p>על עסקים לתמוך ולכבד את השמירה על זכויות אדם בינהומיות מוצהרת</p> <p>1</p>
<p>אנחנו מכבדים את זכויות העובדים לחופש התאגדות. אנחנו מקיימים עם העובדים מערכת ייחודיים המושתתת על שיתוף פעולה ומכבדים את זכויותיהם. אנחנו מנהלים מנגנון של עובדים ולחכיר בצוותם ניהול מומ"ק קיבוצי</p>	<ul style="list-style-type: none"> • היבט זכויות אדם • היבט קהילות מקומיות • היבט חופש התאגדות ומומ"ק קיבוצי • היבט ייחודי עובדים/הנאהה 	<p>על עסקים להבטיח שהם אינם שותפים להפרת זכויות אדם</p> <p>2</p>
<p>אנו מנתנים לעובדה בכפיה. כל עובדי שטראויס מועסקים בהתאם להוראות החוק ומרצונם החופשי.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • עבודות כפיה 	<p>על עסקים לתמוך במיגור העבודה כפיה על כל צורחותה</p> <p>3</p>
<p>אנחנו מכבדים את זכויותיהם של ילדים ותומכים בהם. אנחנו לא מweisרים ילדים בכל חלק שהוא בעסקים שלנו.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • העסקה ילדים 	<p>על עסקים לתמוך בביטול בפועל של עבודות ילדים</p> <p>4</p>
<p>אנחנו מקיימים מדיניות של שוויון הזדמנויות לפני עובדים חדשים וקויימים בכל הנוגע לעובודתם בקבוצת שטראויס.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ניהול העסקה ועבודה הוגנת 	<p>על עסקים לתמוך במיגור אפליה בהעסקה ובעבודה</p> <p>5</p>
<p>אנו מקיימים פרקטיקות שהן מכוגנות להגנה על הסביבה בכלל הפעולות שלנו, ובבענו יעדם לצמצום השפעותינו על הסביבה. אנו שואפים להנעת תהליכיים אלו לרוחב ואורך שרשרת האספקה שלנו, ופועלים לאיטור טכנולוגיות מזון אשר תומכות באספקת מזון יעילה ובהפחיתה בזבוז מזון.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • היבטים סביבתיים 	<p>על עסקים לתמוך בניהול זהירות המבוססת על עיקרונות זהירותם המונעת נוכחות אתגרים סביבתיים</p> <p>6</p>
<p>אנו מחייבים לנוהג ביישרה ולפעול נגד שחיתות על כל צורחותה. אנחנו מחייבים אשר תומכות באספקת מזון יעילה ובהפחיתה בזבוז מזון.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • היבטים סביבתיים 	<p>על עסקים להתחייב ליזמות להגברת האחריות הסביבתית</p> <p>7</p>
<p>על עסקים לעודד פיתוח והפצה של טכנולוגיות ייחומיות לסביבה</p>	<ul style="list-style-type: none"> • היבטים סביבתיים 	<p>על עסקים לפועל נגד שחיתותה על כל צורחותה, לרבות שחיטה ושוד ציבוריות</p> <p>8</p>

יוזמת הדיווח העולמית - אינדקס תוכן

אינדקס התוכן של ה-(GRI) Global Reporting Initiative: נילויים כלליים

השמטה	עמוד	גלוּי	תקן GRI
	10	שם הארגון	102-1
	10	פעילות, מוצרים ושירותים	102-2
	10	מקום מושבו של מטה הארגון	102-3
	10	مدنנות הפעולות	102-4
	10	בעלות ומבנה משפטית	102-5
	10	שוקיים אותם משרת הארגון	102-6
	10	היקף הארגון	102-7
	45	מידע על עובדים	102-8
	64	שרשרת אספקה	102-9
	5	שינויים מהותיים	102-10
	56	עיקנון זהירות המונעת	102-11
	11,17,69,76	יוזמות חייזניות	102-12
	11	חברות בארגונים	102-13
	8	הצהרת מנהל בכיר	102-14
	11	ערכים, עקרונות, סטנדרטים	102-16
	11	מבנה הממשל התאגידי	102-18
	20	רשימת קבועות מחזקי עניין	102-40
	45	הסכםים קיובצים	102-41
	20	זיהוי ובחרת מחזקי עניין	102-42
	20	יצירת מעורבות בקשר מחזקי עניין	102-43
	20	נושאי עניין מרכזיים שהועלו על ידי מחזקי עניין	102-44
	5	ישיותו כללות	102-45
	5	תכני הדוח ונובלות נושאים	102-46
	20	רשימת נושאים מהותיים	102-47
	5	הציג מחדש של נתונים	102-48
	5	שינויים בדיוח	102-49
	5	תקופת דיווח	102-50
	5	תאריך הדוח האחרון	102-51
	5	מחזור הדוח	102-52
	5	איש קשר	102-53
	5	דיווח בהתאם למדי ה-GRI	102-54
	78	אינדקס התוכן של ה-GRI	102-55
	5	אימות חייזני	102-56

102
נילויים כלליים
2016

אינדקס התוכן של ה-GRI: נילויים כלליים

השמטה	עמוד	גלו依 GRI ספציפיים	גישה הגהנה עמי'	תקן / מדריך GRI	עדיפות מהותית
15		1-201: ערך כלכלי מיוצר ומחולק עמוד 15	:101-1-3 עמוד 15	GRI 201: bijouxim כללים	
,32-37 43,66,70		2-203: השפעות כלכליות עקיפות משמעויות בקהילה המקומית	:101-1-3 עמוד 33, 70,64,43	GRI 203: השפעות כלכליות עקיפות	אורח חיים בריא
54-55		1-413: פעילות בהן קיימת מעורבות בקהילה המקומית	:101-1-3 עמוד 54	GRI 413: קהילות מקומיות	
58		302-1 : שימוש באנרגיה	:101-1-3 עמוד 56	GRI 302: אנרגניה	
59		302-3 : עצימות אנרגטית			
58		305-1 : פליטת גז חממה ישירות (מכלול 1)	:101-1-3	GRI 305: פליטות	
58		305-2 : אנרגניה-פליטת גז חממה יעקיפות (מכלול 2)	עמוד 56		
59		305-4 : עצימות פליטת גז חממה			
82		305-6 : פליטת חומרים מדללי אווזון			
82		7-305 : פליטות תחומות חנקן (oxn), תחומות גפרית (sox) ואחרות			
61		303-1 : שאיבת מים לפיה מקורות	:101-1-3 עמוד 56	GRI 303: מים	
82		306-1 : הזרמת מים	:101-1-3	GRI 306: קולחין ופסולת	
61		306-2 : פסולת לפי סוגים ואופן טיפול	עמוד 56		
61		306-3 : שפיכות משמעויות			
61		306-5 : גוף מים מושפעים מהזרמות			
64		417-1 : דרישות לעניין מידע וימון מוצריים ושירותים	:101-1-3 עמוד 64	GRI 417: שיווק וימון	סימון מוצריים ברור ושיווק אחראי
64		417-3 : אי קיימ תקנות לעניין תקשורת שיווקית			
19		205-3 : מקרים שחייבות שאומתו ופעולות שננקטו	:101-1-3 עמוד 19	GRI 205: מניעת שחיתות	רכש ושרות אספקה אתומים
65		414-1 : ספקים חדשים שסוגנו על פי קריטריונים חברותיים	:101-1-3 עמוד 65	GRI 414: הערכת ספקים בהיבט החברתי	
11,45,46		405-1 : גיון בניפוי ממשל ועובדים	:101-1-3 עמוד 46	GRI 405: גיון ושוויון הדדיות	גיון בכל מה שأنחנו עושים
47		405-2 : יחס בין שכר בסיס ותגמול נשים וגברים			

80	1- 401 : גיוס עובדים חדשים ותחלופת עובדים	3-101-1: עדות 42	GRI 401 תעסוקה	השקה בעובדים ופתרונות
45	1- 404 : ממוצע שעות הדריכה	3-101-1: עדות 42	GRI 404 הדרכה וחינוך	
48,50,51	2- 404 : תכניות לשדרוג כישורי עובדים			
51	3- 404 : עובדים אשר עברו הערכת ביצועים			
52,53	2- 403 : סוג פגיעות ושיעורי פגיעות, מחלות תעסוקתיות, ימים אבודים, הידרויות ומקרי מוות	3-101-1: עדות 52	GRI 403 בריאות ובטיחות תעסוקתית	בריאות, בטיחות ורווחת העובדים

טבלאות נתוניים

8- GRI 102: עובדים לפי אזורים גיאוגרפיים ומגדר

2016			2015			2014			2013			אמריקות
גברים	נשים	סה"כ										
6,148	2,106	4,042	5,820	1,970	3,850	5,665	1,898	3,767	5,012	1,682	3,300	ישראל
5,662	2,784	2,878	4,794	2,309	2,485	5,493	2,597	2,896	5,394	2,588	2,806	אירופה
1,549	644	905	1,628	678	950	1,634	657	977	1,662	688	994	סה"כ
13,359	5,534	7,825	12,242	4,957	7,285	12,792	5,152	7,640	12,068	4,938	7,130	

1- GRI 401: שיעורי גיוס ותחלופת עובדים לפי אזורים גיאוגרפיים (2016)

סה"כ קבוצה		אמריקות		ישראל		אירופה		נשים
עובדים חדשניים שעדבו	גברים	עובדים חדשניים שעדבו	גברים	עובדים חדשניים שעדבו	גברים	עובדים חדשניים שעדבו	גברים	
7.4%	10.9%	3.3%	3.5%	3.3%	4.9%	0.8%	1.6%	
12.0%	12.9%	6.2%	6.7%	4.4%	4.6%	1.5%	1.6%	גברים
19.5%	23.7%	9.5%	10.2%	7.7%	9.5%	2.3%	3.1%	סה"כ

1- GRI 401: שיעורי גיוס ותחלופת עובדים לפי גיל (2016)

סה"כ קבוצה		גילאי 50 ומעלה		גילאי 50-30		עד גיל 30		נשים
עובדים חדשניים שעדבו	גברים	עובדים חדשניים שעדבו	גברים	עובדים חדשניים שעדבו	גברים	עובדים חדשניים שעדבו	גברים	
7.4%	10.9%	0.6%	0.7%	3.3%	4.9%	3.5%	5.3%	
12.0%	12.9%	0.9%	0.5%	5.7%	5.3%	5.5%	7.1%	גברים
19.5%	23.7%	1.5%	1.1%	9.0%	10.2%	9.0%	12.4%	סה"כ

GRI 404-3: הערכות ביצועים לפי קטגוריות עובדים ומגדר

2016		2014		2013		מי שאינם מנהלים מנהל דרג בינוניים מנהלים בכיריהם סה"כ לפי מגדר
גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	
14%	13%	22%	16%	20%	15%	
69%	66%	69%	64%	71%	65%	
75%	94%	86%	91%	78%	61%	
21%	20%	28%	23%	28%	23%	

GRI 403-2: שיעור פרניות ל-100 עובדים

2016	2015	2014	2013	ישראל אירופה ארצות הברית סה"כ
3.76	4.71	3.48	4.71	
1.16	1.47	2.92	1.75	
1.55	2.58	2.37	4.91	
2.44	3.38	2.91	4.54	

GRI 403-2: שיעור ימי עבודה אבודים ל-100 עובדים

2016	2015	2014	2013	ישראל אירופה ארצות הברית סה"כ
65.75	77.51	54.00	57.79	
15.75	57.40	87.28	65.12	
24.24	47.46	75.08	140.80	
40.85	60.75	66.49	94.98	

GRI 302-1: מקורות עיקריים לצריכת אנרגיה ישירה לפי סוגי (MJ)

2016	2015	2014	2013	2012	ביומסה / ביו דלקים בנין גפ"ם ביומסת קפה דיזל (fuel) מדוט גז טבעי
59	58	61	0	54	
113	94	110	141	139	
245	246	247	298	281	
3	3	17	75	30	
174	179	146	92	96	
94	90	90	134	162	
555	575	617	592	422	

(GRI 305-1) מקורות עיקריים לפליטות אנרגיה ישירה (טון CO₂e)

2016	2015	2014	2013	2012	
15,485	15,543	16,019	19,352	18,279	ג'ז"מ
8,055	6,788	7,761	9,912	9,816	בנזין
12,945	13,470	10,898	6,914	7,234	דיזל (fuel)
7,329	6,987	6,992	10,463	12,620	מדוט
35,666	34,638	34,078	32,712	23,299	גז טבעי

(GRI 305-6) פליטות חומרים מدلלי אוזון (טון CO₂e)

2016	2015	2014	
4,977	11,305	6,145	R-22
0	0	0	R-12
128	585	673	R-134A
0	2	105	424A
23	28	17	407C
0	6,715	9,603	507
181	117	116	R-410A
5,309	18,753	16,658	סה"כ מدلלי אוזון

(GRI 305-7) פליטות מזחמי אויר אחרים (CO₂e)

2016	2015	2014	2013	
76	63	44	110	NOX
97	105	104	151	SO2
17	16	14	26	PM
44	52	43	32	CO
235	236	204	318	סה"כ

(GRI 306-1) הדרמת מים (טון)

2016	2015	2014	2013	
538	360	457	662	TSS
1,789	1,479	2,114	2,284	COD
1,123	992	791	1,063	BOD
3,450	2,831	3,362	4,009	סה"כ

תודה ונבואה!

אנחנו מודים לכם על התענייניותכם בדוח הקיימות שלנו. מאד נשמח לקבלת המשוב שלכם, אשר ישע לנו במתן מענה מדייק יותר לצרכים שלכם. אנא בקרו גם באתר שלנו בכתובת :
שם תוכלו למצוא מידע נוסף וכן את בלוג הקיימות שלנו, אותו אנחנו דואגים לעדכן באופן שוטף.

אנחנו מודים לכל אנשי שטראוס, אשר תורמים באופן שוטף לעסוקים ולביצועי הקיימות שלנו, על עבודתם הקשה, על הלהט ועל המהיבות שלהם, וכן ליותר מהם שתרמו תכנים ספציפיים לדוח קיימות זה.

תודותינו נתנות לך:

ביונד ביזנס בע"מ – אילין כהן וairois רקוביץ' (כתייה ותוכן)
שר יעוץ והדרכה בע"מ (נתונים סביבתיים)
סטודיו מרחב (עיצוב גרפי)
לנדה גיטר (תרגום ועריכה)

למתן משוב על דוח זה

אנא צרו עמנו קשר: דניאלה פרוסק-שיון, ניהול קיימות ותקשורת פנים גלובלית, קבוצת שטראוס :
daniela.sion@strauss-group.com

למידע נוסף אוחזת קבוצת שטראוס
WWW.STRAUSS-GROUP.COM





www.strauss-group.com