



דוח ESG לשנת 2024



ממשל תאגידי

62	מבנה הממשל התאגידי
64	ניהול סיכונים
65	אתיקה
66	הגנת הפרטיות ואבטחת סייבר

אנשים וקהילות

46	מבנה תחום משאבי אנוש
46	חווית העובד
48	הכשרה מחדש והרחבת מיומנויות
50	גיוון שוויון והכללה
52	בטיחות העובדים
54	ההשפעה החברתית שלנו

אקלים ומים

39	ניהול אקלים ומים
40	ניהול סיכונים אקלים והזדמנויות
41	צמצום טביעת הרגל פחמנית
43	ניהול פסולת, מים ושפכים

שרשרת אספקה מקיימת

29	ניהול שרשרת אספקה מקיימת
30	חומרי גלם נבחרים
34	חקלאות בת קיימה וחוסן שרשרת האספקה
35	צמצום בזבז מזון
36	אריזות וכלכלה מעגלית

תזונה ובריאות

21	מצוינות ובטיחות באיכות המזון
23	אסטרטגיית התזונה לשנת 2024
26	התמקדות בצרכן וסדרת "Now I Can"
27	שיווק אחראי

מבוא

4	מכתב המנכ"ל והיועצת המשפטית
5	עיקרי דוח ESG 2024
6	אודות קבוצת שטראוס
9	קיימות בקבוצת שטראוס
16	התפקיד שלנו במלחמת חרבות ברזל



נספחים

68	אודות הדוח
69	טבלת נתוני GRI, SASB
90	דוח הבטחת מהימנות

מבוא



מכתב המנכ"ל והיועצת המשפטית



מחזיקי עניין יקרים,

אנו שמחים להציג בפניכם את דוח ה-ESG של קבוצת שטראוס לשנת 2024 - שנה רוויית אתגרים משמעותיים ברמה הלאומית, העסקית והאישית לרבים מאיתנו. החברה שלנו, כמו מדינת ישראל ומדינות נוספות בהן אנו פועלים, התמודדה עם תקופה של טלטלות ושינויים. אך לאורך כל הדרך נותרנו מעוגנים בערכי הליבה שלנו: גמישות, אחריות ומחויבות עמוקה כלפי כלל מחזיקי העניין, ובראשם אנשינו בארץ ובעולם.

היעוד של קבוצת שטראוס: להזין ולטפח מחר טוב יותר, הוא שמלווה אותנו בכל צעד. אנו מאמינים שמזון איכותי וטעים הוא הרבה יותר מאשר צורך בסיסי; הוא נקודת מפגש, דרך לחבר בין אנשים, לטפח קהילות ולבנות חיים משותפים. מתוך תפיסה זו, קיימות מהווה מסגרת ערכית שמנחה את פעולותינו. היא מאפשרת לנו לפעול מתוך אחריות, לשאוף לשינוי חיובי תוך שיפור מתמיד גם בפרודוקטיביות העסקית. העיקרון שמנחה אותנו הוא פשוט: לתת בחזרה לאנשים שסביבנו ולסביבה שבה אנו חיים ופועלים. מחר טוב יותר פירושו עבודה משותפת לבניית עולם יציב ובר קיימה, הן עבור עצמנו והן למען הדורות הבאים.

כדי לפרוט את החזון לצעדים משמעותיים ופרקטיים, אנו פועלים בשותפות עם מחזיקי עניין מרכזיים, מקשיבים לצרכים המשתנים ומיישרים קו עם מגמות מקומיות וגלובליות. בהתאם לכך, במהלך שנת 2024 ולצד האתגרים, המשכנו לקדם יוזמות והשקעות בתחומי ESG בהתבסס על חמשת המיקודים שהגדרנו לתחום הקיימות: תזונה ובריאות, שרשרת אספקה מקיימת, אקלים, מים, ואנשים וקהילות. הדוח שלפניכם מציג שיפורים משמעותיים בכל אחד מהתחומים.

חרף התנאים המורכבים, שמרנו על רציפות בייצור ובאספקה, לצד הקפדה ללא פשרות על בריאותם, בטיחותם ורווחתם של אנשינו. מפעלינו בצפון הארץ פעלו ללא הפסקה, עם התייצבות כמעט מלאה של כלל העובדים, אשר הפגינו מסירות יוצאת דופן. היכולת שלנו לשמור על רציפות עסקית

חיזקה את אמון מחזיקי העניין שלנו ואפשרה לנו לתמוך בספקים שלנו ובקהילות הסמוכות.

לצד זאת, המשכנו להשקיע בפיתוח ובחדשנות ובכך שיפרנו את הפרופיל התזונתי של מוצרינו, כך שיתאימו לקהל רב ומגוון של צרכנים. כיום, 34.5% ממוצרי שטראוס ישראל הם טבעוניים ו-70% הם ללא גלוקן.

בתחומי האחריות הסביבתית, אנו פועלים לצמצום פסולת, להפחתת פליטות מזהמים ולמעבר לאנרגיה ירוקה לאורך כל שרשרת הערך שלנו. בשנת 2024, הפחתנו ב-16% את פליטות גזי החממה במכלול 1 ו-2. מפעל הקפה שלנו בגרמניה השיק מערכת דודים חדשנית המייצרת אנרגיה משאריות קפה. בשטראוס מים, הרחבנו את מאמצי השיפוץ והחידוש של מוצרים, וכדי לחזק את חוסן שרשרת האספקה שלנו, אנו מתעדפים רכש מקומי ומסייעים לספקים שלנו בהטמעת מתודולוגיות של חקלאות בת-קיימה, להגדלת התוצר ושיפור האיכות.

בתחומי האחריות החברתית, המשכנו לקדם מאמצים לשוויון מגדרי ולעודד תרבות של גיוון, שוויון והכלה בכלל הצוותים שלנו. סייענו, ועודנו מסייעים, במגוון דרכים ליצירת מרחב רגשי בטוח עבור כולם ותמיכה במאות אנשינו שנקראו לשירות מילואים, תמכנו במשפחות ובקהילות הסובבות אותנו דרך סיוע לחקלאים ובקידום נושאי הביטחון התזונתי בעזרת השותפים החברתיים שלנו.

באוקראינה, 60% מעובדינו השתתפו בתוכנית במרכז לשיקום חברתי ופסיכולוגי בקייב, במסגרתה תרמנו ציוד רפואי ושיפצנו מחלקה לטיפול נמרץ בילדים. בברזיל, תמכנו ביותר מ-150 משפחות העוסקות בגידול קפה בקהילות ילידיות וחיזקנו את מעמדן של נשים מגדלות קפה. בשני המיזמים הללו, 100% מהרווחים הוחזרו ישירות ליצרנים.

במבט קדימה לשנת 2025, נמשיך לדייק את אסטרטגיית הקיימות שלנו ולהטמיע אותה ביעדים העסקיים של החברה. מחויבותנו היא הרבה מעבר לעמידה בדרישות הרגולציה המשתנות אנו שואפים להוביל ביושרה ובשקיפות, ולממש את ייעודנו להזין מחר טוב יותר.

אנו מודים לכם על השותפות ועל האמון במשימתנו המשותפת.

בברכה,

שי באבי"ד

נשיא ומנכ"ל קבוצת שטראוס

יעל נבו

סמנכ"לית בכירה יועצת משפטית ומזכירת החברה



עיקרי דו"ח ESG 2024

תזונה ובריאות

- 34.5% מהמוצרים בשטראוס ישראל טבעוניים
- 70% מהמוצרים בשטראוס ישראל בשנת 2024 ללא גלוטן

שרשרת אספקה אחראית

- 85% מחומרי האריזה שנרכשו על ידי שטראוס ישראל בשנת 2024 ניתנים למחזור
- 74% מהספקים שלנו הם מקומיים
- 100% מספקי החלב שלנו משתתפים בתוכניות לשיפור הקיימות ורווחת הפרות

אקלים ומים

- ירידה של 16% בפליטות SCOPE 1 ביחס לשנת 2023
- ירידה של 16% בפליטות SCOPE 2 ביחס לשנת 2023
- 0.72% הטמנה לכל טון ייצור
- עלייה של 109% בצריכת אנרגיה מתחדשת לעומת 2023
- כ-33 טון פלסטיק נחסכים מדי שנה בזכות שימוש בברי המים שלנו, חיסכון של כ-4 מיליארד בקבוקי פלסטיק של חצי ליטר

אנשים וקהילות

- 90% מעובדי הקו הראשון שלנו השתתפו השנה בתכניות למידה לשדרוג והסבת מיומנויות
- תרומה לקהילה בסך של 20.7 מיליון ₪ (תרומות כספיות ושווי כסף)
- תרומת מוצרים בשווי של כ-9.5 מיליון ₪
- כ-48% מתפקידי הניהול מאוישים על ידי נשים (ללא ברזיל)
- 33% מהעובדים שקודמו בשטראוס בשנת 2024 הן נשים

ממשל תאגידי

- 94% נוכחות בישיבות דירקטוריון
- 67% מחברי הדירקטוריון הן נשים
- 98% מהעובדים השלימו הדרכה מקוונת בנושאי אתיקה



אימפקט כלכלי

מיליוני ש"ח	2024	2023	2022
ערך כלכלי ישיר שייצרה החברה (הכנסות, ריביות על נכסים, השקעות)	7,659	6,878	6,114
ערך כלכלי שהופץ			
הוצאות תפעול (תשלומים לספקים)	4,799	4,473	4,271
משכורות עובדים והטבות	1,437	1,425	1,342
תשלומים לספקי הון	31	775	-22
תשלומים לבעלי מניות	320	38	327
תשלומי מס לממשלות	123	107	111
השקעות בקהילה	20.7	21.9	23.6
סה"כ ערך כלכלי שהופץ	6,731	6,818	6,029
ערך כלכלי שנשאר בחברה	927	57	85

אודות קבוצת שטראוס

הייעוד שלנו:

Nourishing A Better Tomorrow

הייעוד של שטראוס הוא Nourishing A Better Tomorrow, ומבטא את המחויבות להשאיר חותם חיובי בעולם באמצעות מזון, משקאות ואמצעים נוספים. הקבוצה שואפת לעולם שבו אנשים חיים בחברה שוויונית ותומכת, בסביבה בת קיימה שתוסיף לשגשג גם עבור הדורות הבאים. הייעוד מאחד את הקבוצה סביב השקפת עולם משותפת, דרך משותפת וערכים משותפים, והוא משמש כמפצן בכל פעולותיה.

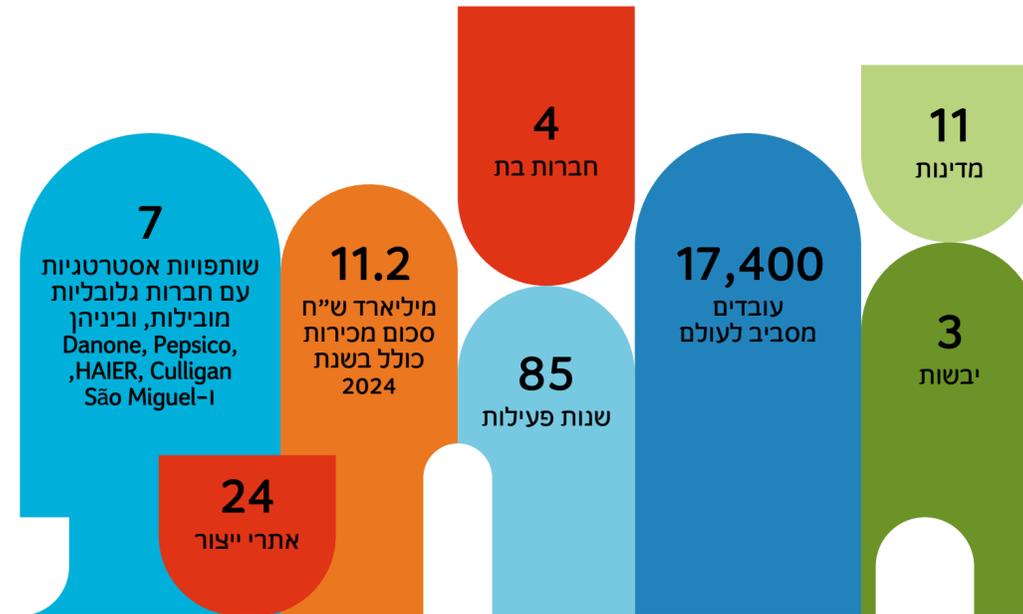
חטיבות עסקיות עיקריות

שטראוס ישראל	14 אתרים הכוללים אתרי ייצור ומרכזים לוגיסטיים 11 תחומי פעילות (כגון מוצרי חלב, שוקולד וממתקים, סלטים ועוד)
שטראוס קפה	בין שלוש החברות המובילות בעולם 8 מדינות
שטראוס מים	#2 בסין #1 בישראל

קבוצת שטראוס היא קבוצה גלובלית חדשנית בתחום המזון והמשקאות, המחויבת לטיפול מחר טוב יותר. במהלך 85 שנות פעילותה, פיתחה הקבוצה מגוון מוצרים רחב שכולל מזון טרי, קפה, מים ומוצרי בריאות ואיכות חיים ומתפתח תדיר כדי לענות על צורכי הצרכנים המשתנים במהירות.

המחויבות ל"טיפול מחר טוב יותר", שמעוגנת בייעוד הקבוצה - Nourishing a better tomorrow - עומדת בבסיס כל החלטה עסקית שמתקבלת. שטראוס ממוקדת בקביעות בבניית עתיד טוב יותר לאנשים ולכדור הארץ, באמצעות פרקטיקות אחראיות ובנות קיימה ומוצרים איכותיים.

מטה החברה ממוקם בישראל, מניויתיה נסחרות במדד תל אביב 35.

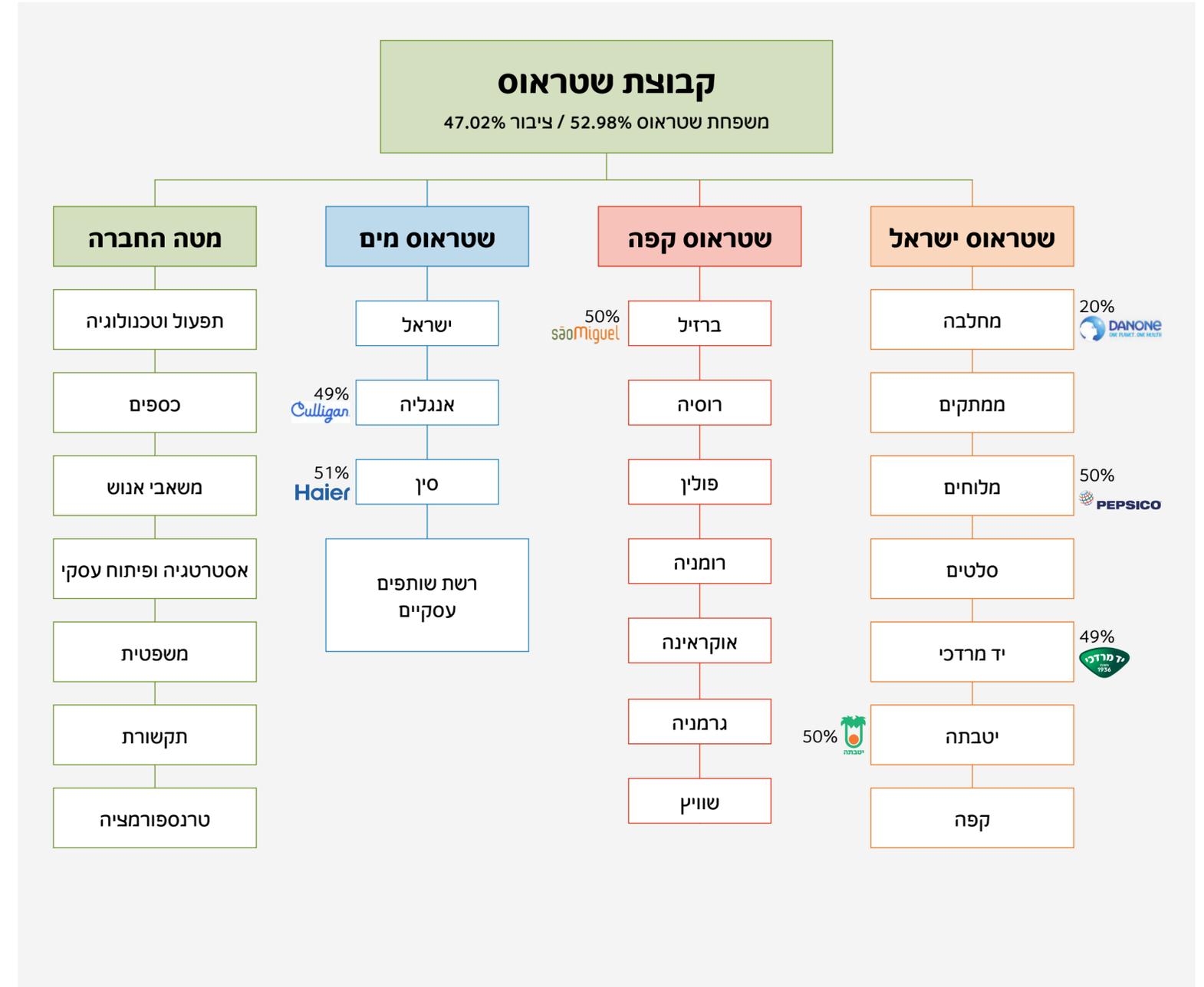
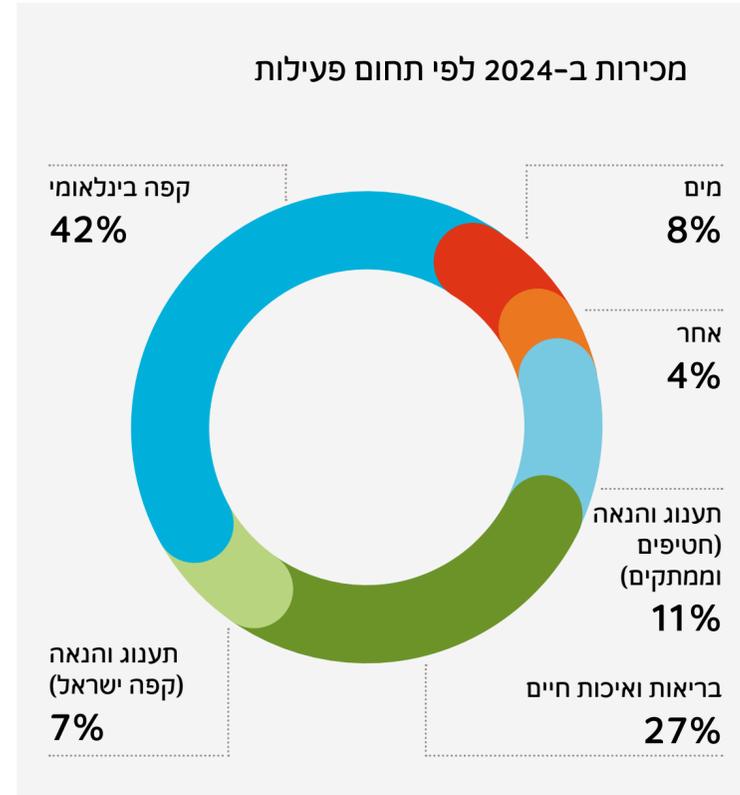
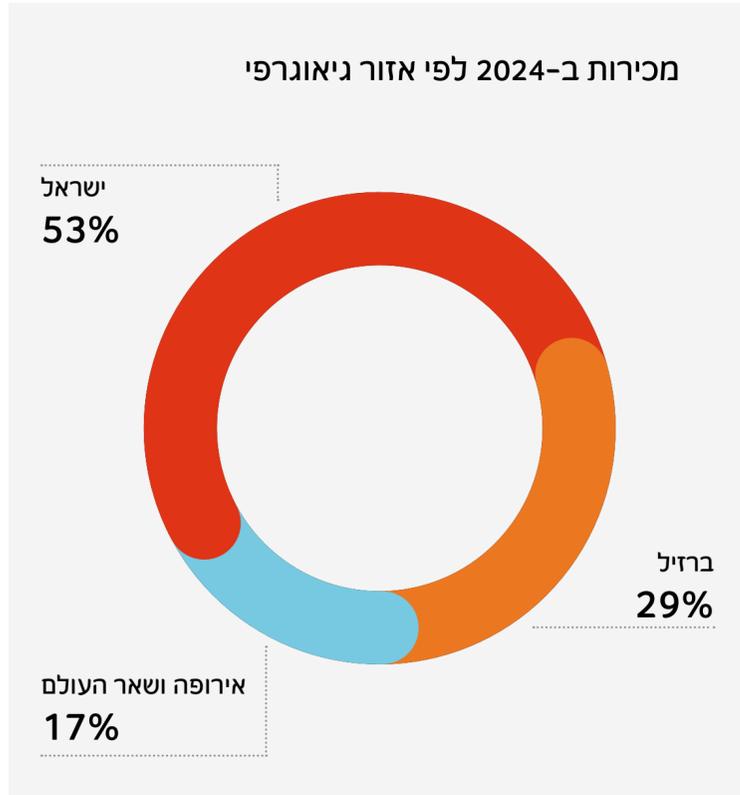


מעל 40

מותגי צריכה מובילים



מבנה ארגוני קבוצת שטראוס



יש לנו מחויבות להיצע מוצרים בריא המעודד תזונה מאוזנת

15%~
Fun For You

חטיפים מלוחים ומתוקים, מעדנים



85%~
Good For You

מוצרי חלב, ממרחים ומטבלים, קפה ומים

אסטרטגיה עסקית מחודשת

שטראוס בוחנת באופן סדיר את תוכניותיה האסטרטגיות ומעדכנת את יעדיה בהתאם לשינויים בסביבה העסקית ולשינויים פנימיים בתוך הקבוצה. בשנתיים האחרונות התרחשו שינויים משמעותיים בסביבה החיצונית, במקביל להתמודדות של שטראוס עם אתגרים פנימיים. כל אלו הובילו לעדכון האסטרטגיה לשנים 2024-2026.

במרץ 2024 אישר דירקטוריון שטראוס את עדכון האסטרטגיה, כפי שמפורט להלן: התמקדות בחיזוק והרחבת הבסיס בישראל, הרחבת הפעילות בתחום הקפה וצמיחה בשוק המים הבינלאומי. במקביל, הקבוצה מתכננת להשקיע בתשתיות וביכולותיה, במטרה להבטיח מצוינות תפעולית ואת איכות המוצרים והשירותים שהיא מספקת לכל מחזיקי העניין שלה.

האסטרטגיה המעודכנת בנויה על שלושה נדבכים מרכזיים: (1) חידוש וחיזוק ליבת העסק (2) הרחבה ובנייה - הרחבת פעילויות קיימות ויצירת תשתיות למנועי צמיחה עתידיים (3) טרנספורמציה - חיזוק משמעותי לחוסן הקבוצה כדי להבטיח שיפור בפרודוקטיביות וברווחיות, לצד מצוינות עסקית.

יסודות חזקים

אנשים

מסורים ומיומנים בעלי תחושה משותפת של גאווה ומחויבות

תשתיות

מפעלי ייצור נרחבים ומודל הפצה ייחודי

מותגים

חזקים, מוכרים ואהובים, בעלי נאמנות גבוהה מצד הצרכנים

פורטפוליו

צמיחה, גיוון והתאמה למגמות עדכניות בין ובתוך קטגוריות, אזורים גאוגרפיים ושותפויות

”אני לא רוצה להיות הכי גדול, אני רוצה להיות הכי טוב במה שאני עושה”

מיכאל שטראוס



קיימות בקבוצת שטראוס

היעוד של הקבוצה משקף את האהבה והמסירות שלנו לתחום המזון. אנו מחויבים לייצור מזון ומשקאות טעימים ואיכותיים שמכוונים להשביע ולשמח אנשים. אך מבחינתה המשמעות היא מעבר להזנה הפיזית.

Nourishing a better tomorrow

השאפה של קבוצת שטראוס היא להזין מערכות יחסים, חברויות, משפחות וקהילות. המטרה היא להעצים אנשים ולעודד אותם לצמוח ולשגשג. הקו המנחה הוא לתת יותר ממה שנלקח, לאנשים כמו גם לכדור הארץ. הרצון הוא לשפר את חייהם של אנשים - לעזור להם לחיות בריא יותר, לחיות יותר זמן ולחיות ביחד.

מחר טוב יותר פירושו עבודה משותפת לבניית עולם יציב ובר קיימה יותר, הן עבור עצמנו והן למען הדורות הבאים. קבוצת שטראוס כאן לטווח הארוך, והיא בונה מחר של נדיבות ושל הכלה.

הקבוצה רואה בקיימות מסגרת לכל פעולותיה, וכחלק מזה חותרת לשינוי חיובי תוך שיפור הפרודוקטיביות העסקית. לטובת כך, מתקיימים שיתופי פעולה עם מחזיקי עניין מרכזיים, יישור קו עם מגמות מקומיות וגלובליות והתבססות על מתווים כמו יעדי האו"ם לפיתוח בר קיימה, כדי לפרוט את החזון לצעדים משמעותיים ופרקטיים.

במסגרת זו גובשו שלוש מחויבויות לקיימות, המפורטות לחמישה תחומי מיקוד, אשר כל אחד מהם מלווה במפת דרכים ברורה להכוננת מאמצי הקבוצה.

אסטרטגיית הקיימות שלנו

אוכל טוב יותר
שימוש בחדשנות ובטכנולוגיה לפיתוח מזון טוב יותר לכולם

בחירות טובות יותר
הצעת אפשרויות בחירה טובות יותר לצרכנים

השפעה טובה יותר
מתן עדיפות לפעילויות בעלות השפעה חיובית על אנשים ועל הסביבה

תחומי המיקוד האסטרטגיים בקיימות:

תזונה ובריאות	שרשרת אספקה מקיימת	אקלים	מים	אנשים וקהילות
<ul style="list-style-type: none"> השקעה במחקר ופיתוח לשיפור הערכים התזונתיים של המוצרים מתן מענה לצרכים תזונתיים ייחודיים, וקידום תזונה מודעת בקרב קהילות מגוונות 	<ul style="list-style-type: none"> קידום פתרונות לכלכלה מעגלית צמצום בזבז מזון אימוץ אריזות מקיימות שיתוף פעולה עם ספקים הפועלים לפי אמנות זכויות אדם ולקידום חקלאות בת קיימה 	<ul style="list-style-type: none"> התחייבות ליישום פתרונות ידידותיים לאקלים הפחתת פליטת גזי חממה מעבר לאנרגיה ירוקה ניהול טיפול בפסולת באופן אחראי 	<ul style="list-style-type: none"> הרחבת הנגישות למים נקיים התייעלות בשימוש תפעולי וחקלאי במים ניהול מים אחראי פיתוח טכנולוגיות לשיפור הגישה למים נקיים 	<ul style="list-style-type: none"> קידום שוויון הזדמנויות נרחב חתירה לשוויון מגדרי קידום נשים לתפקידי הנהלה בכירה בקהילות ובעסקים של הקבוצה קידום זכויות אדם

יעדי 2030:

<ul style="list-style-type: none"> התאמת הפורטפוליו שלנו ליעוד שלנו הרחבת היצע המוצרים לאוכלוסיות עם צרכים מיוחדים התאמת השימוש בחומרי הגלם 	<ul style="list-style-type: none"> הכנסת אריזות מתכלות, ניתנות לשימוש חוזר ולמחזור 50% הפחתה של בזבז מזון ופסולת להטמנה 	<ul style="list-style-type: none"> 100% שימוש בחשמל מאנרגיה מתחדשת באתרים בישראל 	<ul style="list-style-type: none"> הפחתת צריכת המים מתן גישה למי שתייה טובים ל-10 מיליון אנשים 	<ul style="list-style-type: none"> 50% מתפקידי הנהלת ביניים והנהלה בכירה מאוישים על ידי נשים הגדלת הגיוון בתפקידי ניהול
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

בנוסף למחויבויות ולתחומי המיקוד בקיימות, הקבוצה פועלת בעקביות עבור:

- אופטימיזציה של תהליכי רכש, ייצור ולוגיסטיקה, ושדרוג מערכות ותוכנות להפחתת בזבז, צמצום עודפי ייצור ושיפור היעילות
- שיפור איכות המזון ובטיחותו לשם חיזוק השקיפות, הממשל התאגידי והאחריות התאגידית
- בניית תרבות ארגונית חזקה, מוכוונת ביצועים, המקדמת ערכי ESG
- השקעה בחדשנות ובפיתוח מונחה-ערך למקסום הערך לצרכן ולהבטחת המשכיותו לדור הבא

בשנת 2025, הקבוצה תבצע תיקוף לאסטרטגיית הקיימות שלה, כולל יעדיה המוגדרים. כל החטיבות יעבדו בשיתוף פעולה לפיתוח תוכניות עבודה מקיפות ולהבטחת יישום אפקטיבי.

מפת המהותיות

בשנת 2020, הושלם תהליך מקיף לעדכון ולהגדרת הייעוד ואסטרטגיית הקיימות של קבוצת שטראוס. בעקבות זאת, בשנת 2021 בוצעה הערכת מהותיות מקיפה על ידי חברת ייעוץ חיצונית, במטרה לוודא שהסוגיות המהותיות של הקבוצה עולות בקנה אחד עם אסטרטגיית הקיימות והסטנדרטים הגלובליים. ממצאים אלו היוו בסיס לעדכונים ושיפורים שוטפים של סוגיות מהותיות. התהליך כלל בחן ביצועים לחברות דומות ומתן משקל לעניין שגילו סוכנויות דירוג, לציפיות של תקני דיווח מובילים ולמגמות

רגולטוריות עדכניות. בנוסף, התקיימו פגישות עם מובילי תחומים ושיחות עם הנהלת הקבוצה.

בשנת 2024, לאור מגמות מתפתחות, בוצעו התאמות מינוריות בנושאים המהותיים. הנהלת הקבוצה אישרה שינויים אלה במאי 2024.

הנושאים המהותיים שלנו:

סביבה

- שינוי אקלים וניהול סיכונים - התאמת העסק ופעילותו להשפעות שינויי האקלים בטווח הקצר והארוך.
- בזבוז מזון ופסולת - ניהול אחראי של הפסולת הנוצרת עקב פעילות הקבוצה, מניעת זיהום באמצעות צמצום הפסולת הנשלחת להטמנה והפחתת פליטת גזי חממה ושאר ההשלכות המזיקות לסביבה ולבריאות, זאת תוך התמקדות במניעת אובדן מזון בתהליכי ייצור והנצלת מוצרים מוגמרים למיקסום צריכת המזון המיוצר.

חברתי

- תזונה - מעקב אחר הערך התזונתי של מוצרי המזון והמשקאות והבטחת עמידתם בהנחיות תזונתיות.
- איכות ובריאות במוצרים - פיתוח וייצור של מוצרים איכותיים התורמים לאורח חיים בריא: מוצרים איכותיים, בטוחים וטעימים עבור מגוון רחב של אנשים.
- גיוון, הוגנות והכלה - חתירה ליצירת סביבה מכלילה ושוויונית לכל בני האדם, ללא הבדל רקע, זהות או מאפיינים אישיים, והערכתם על נקודת מבטם וכשרונם הייחודי.

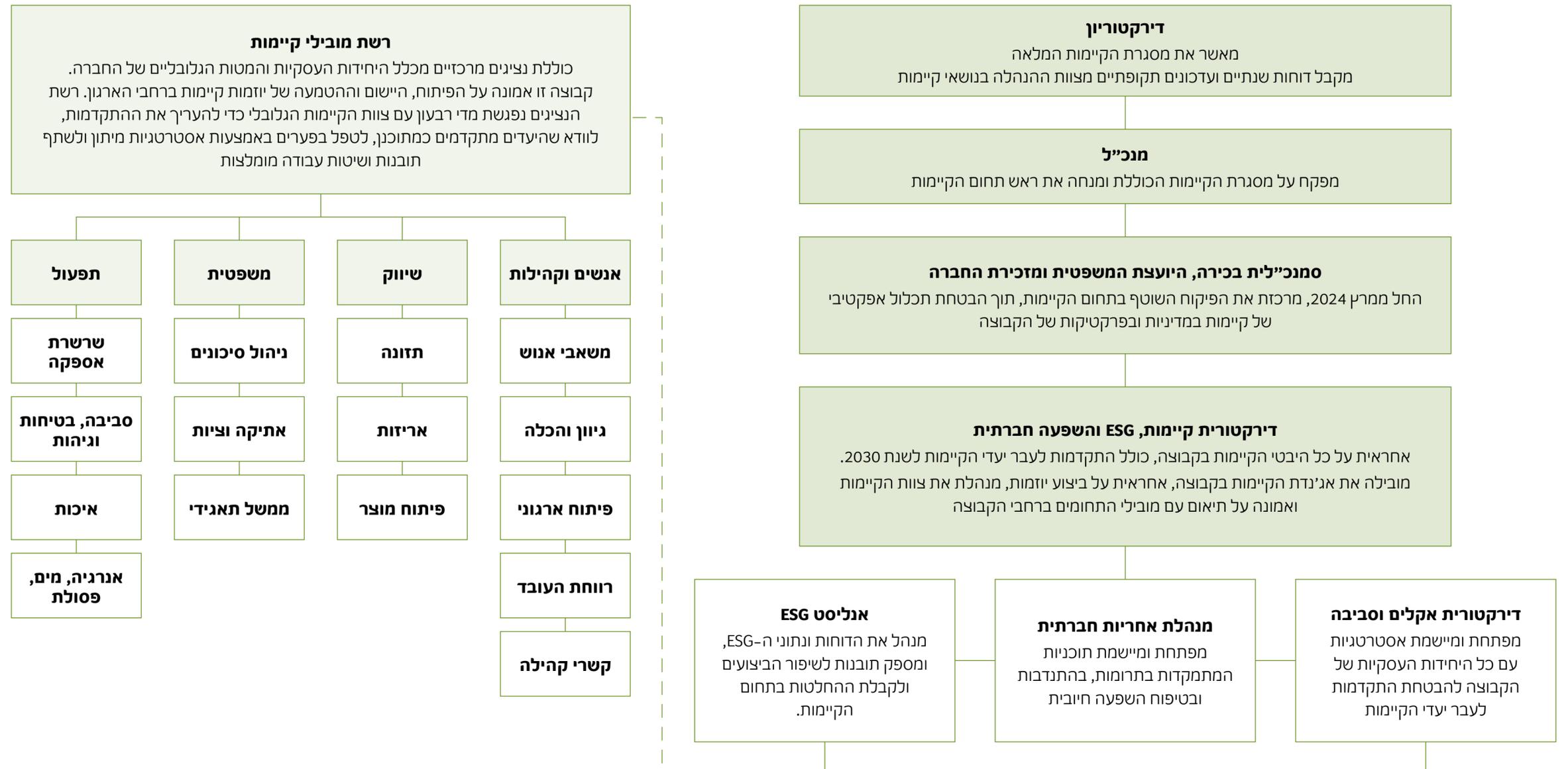
ממשל תאגידי

- אתיקה ומניעת שחיתות - שמירת סטנדרט גבוה של אתיקה אצל הקבוצה והסובבים אותה, והטמעת אמצעים למניעת שחיתות.
- שרשרת אספקה מקיימת - ניהול סיכונים חברתיים וסביבתיים בשרשרת האספקה באמצעות עבודה עם ספקים שמחזיקים בערכים משותפים לקבוצה.
- שיווק ותיוג אחראי - התחשבות בצרכי הלקוחות והטמעת עקרונות של שקיפות והכלה בכל שיטות השיווק, כולל בשיווק להשפעה חברתית.



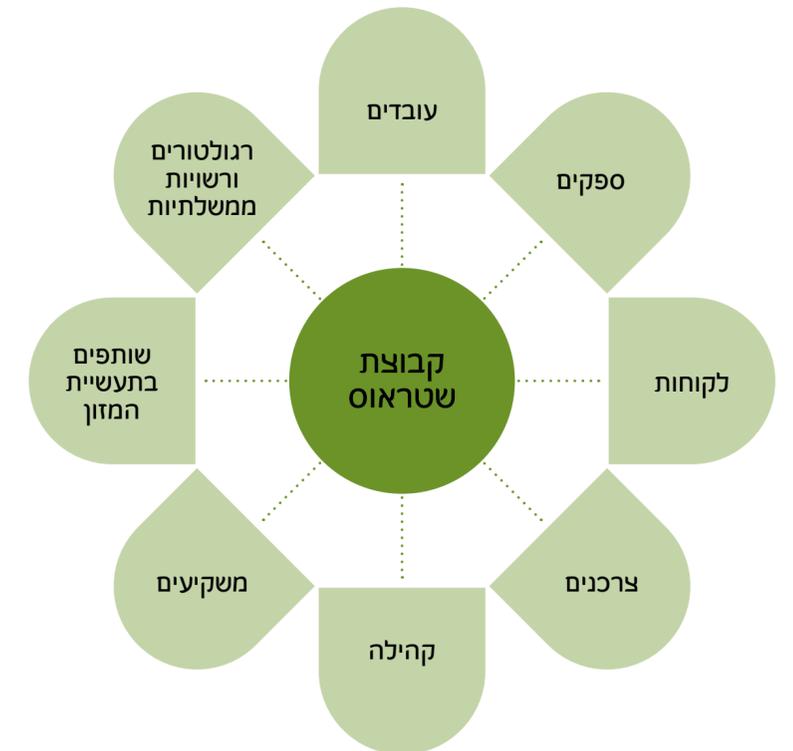
ניהול הקיימות בקבוצת שטראוס

ניהול תחום הקיימות בקבוצת שטראוס הוא מאמץ מתואם המשלב פיקוח אסטרטגי עם יישום מקומי על מנת לשלב אותו בפעילות הליבה של החברה. צוות ייעודי ברמת הקבוצה מגדיר את החזון והיעדים, בעוד מובילי קיימות משולבים במחלקות שונות. יישום חזון הקיימות מובטח באמצעות מדיניות ברורה, מדדי KPI ומסגרת ליישום ולמעקב בכל הקבוצה.



שיח עם מחזיקי העניין שלנו

האסטרטגייה העסקית ואסטרטגיית הקיימות שלנו מתבססות על דיאלוג מתמשך עם מחזיקי העניין המרכזיים המבטיח כי הפעולות המתבצעות תואמות לציפיותיהם, וזאת תוך חתירה מתמדת לשיפור ההשפעה החברתית והסביבתית של החברה.



אנו נמצאים בתקשורת שוטפת עם מחזיקי העניין המרכזיים שלנו: שותפים בתעשיית המזון, עובדים, ספקים, לקוחות, רגולטורים ורשויות ממשלתיות - כולם תורמים להצלחת החברה.

קבוצת מחזיקי העניין	ערוצי תקשורת עיקריים	תחומי עניין מרכזיים
עובדים	<ul style="list-style-type: none"> פורטל ממשל תאגידי אימיילים תאגידיים קבוצות וואטסאפ ארגוניות מסכים המציגים מידע חשוב במפעלי הייצור ובמשרדים מייל ארגוני ייעודי וצי'אטבוט לפניות עובדים עמודי LinkedIn, Facebook, Instagram סקרים ארגוניים מנהלי תקשורת פנים ארגונית במטה ובחברות הבת מנהל דיגיטלי במטה 	<ul style="list-style-type: none"> התחייבויות העובדים ומעורבותם גיוון והכלה יחסי עבודה היגיינה, בריאות ובטיחות למידה, התפתחות מקצועית ואישית והעשרה התפתחות מקצועית
שותפים עסקיים מקומיים ובינלאומיים	<ul style="list-style-type: none"> קשר שוטף לאורך כל השנה באמצעות פגישות, מיילים וכו' דו"חות רבעוניים ושנתיים פגישות קבועות ביקורים וסורים תכופים ישיבות דירקטוריון 	<ul style="list-style-type: none"> ערך משותף תכנון אסטרטגי, יעדים ומדדים שיפור, יעול ושדרוג תהליכי ביצועים אסטרטגייה עסקית, יעדים ומדדי KPI מדיניות ואסטרטגיית קיימות, לרבות בנוגע לעובדים, רווחת בעלי חיים וחקלאות בת קיימה
ספקים	<ul style="list-style-type: none"> תוכניות הדרכה, פגישות ובקורות גורמים רלוונטיים בכל מחלקה/חברה מקיימים קשר שוטף עם הספקים מערכת לניהול הספקים השונים 	<ul style="list-style-type: none"> בטיחות זכויות העובדים מדיניות אתיקה עסקית ומניעת שחיתות גישת לשותפות גיוון והכלה שיפור, יעול ושדרוג תהליכי ביצועים רווחת בעלי החיים חקלאות בת קיימה מניעת בזבז מזון, אריזות מקיימות ומאמצים למחזור
סוכנויות רגולציה וציות	<ul style="list-style-type: none"> תקשורת שוטפת עם המחלקה המשפטית, המחלקה למדיניות ציבורית ומחלקות נוספות תקשורת ישירה עם חברים רלוונטיים מצוות הקיימות אינטראקציה עקיפה דרך התאחדות התעשיינים 	<ul style="list-style-type: none"> עמידה ברגולציה צמצום ההשפעות השליליות על הסביבה שיפור, יעול ושדרוג תהליכי ביצועים

קבוצת מחזיקי העניין	ערוצי תקשורת עיקריים	תחומי עניין מרכזיים
לקוחות	<ul style="list-style-type: none"> ערוצי שירות לקוחות מקוונים וטלפוניים רשתות חברתיות כמו Facebook, LinkedIn, Instagram טופס יצירת קשר באתר החברה מוקד טלפוני לפניות הציבור דואר, אימייל מרכזי מבקרים 	<ul style="list-style-type: none"> שאלות כלליות משוב על פרויקטים חברתיים איכות המזון ובטיחות שירות לקוחות מוצרים פופולריים שהופסקו או שאינם זמינים
בעלי מניות ומשקיעים	<ul style="list-style-type: none"> דיווחים שוטפים במערכת Magna כנסי משקיעים ופגישות אישיות עדכונים ע"י מחלקת קשרי משקיעים אתר האינטרנט לקשרי משקיעים שיח שוטף עם משקיעים ועם נציגי סוכנויות דירוג בינלאומיות 	<ul style="list-style-type: none"> תוצאות פיננסיות ביצועי הקיימות ממשל תאגידי מדיניות מס, אתיקה עסקית ומניעת שחיתות תוכניות עבודה ואסטרטגייה
קהילה ותושבים עמותות	<ul style="list-style-type: none"> תקשורת שוטפת באמצעות שיחות ופגישות השתתפות בכנסים, סדנות, הרצאות, שולחנות עגולים ועוד 	<ul style="list-style-type: none"> הכלה של קבוצות אוכלוסייה בתת ייצוג קידום הבריאות, הבטיחות והרווחה בקהילות מקומיות הפחתת בזבז מזון השפעה באמצעות שיווק חברתי
חברי מערך החדשנות והפודטק	<ul style="list-style-type: none"> קשר עם האקדמיה בארץ ובח"ל באמצעות כנסים ושולחנות עגולים כנס פודטק שנתי 	<ul style="list-style-type: none"> מאמצים להסתגלות לשינויי האקלים מימון הון ראשוני יעילות בייצור אריזות מקיימות חקלאות בת קיימה



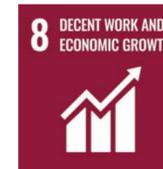
המחויבות שלנו להטמעת יעדי האו"ם לפיתוח בר קיימה

קבוצת שטראוס לוקחת חלק פעיל בקידום יעדי האו"ם לפיתוח בר קיימה (SDG), המתמקד ביעדים הרלוונטיים ביותר עבורה להשפעה משמעותית.

אפס רעב



הקבוצה מחויבת להזין אנשים וקהילות באמצעות הבטחת גישה למזון בטוח, מזין ואיכותי. מהפחתת סוכר ותוספים מלאכותיים ועד להרחבת היצע האפשרויות מן הצומח והמוצרים המועשרים - השאיפה היא להנגיש תזונה טובה יותר לכלל האוכלוסייה. במסגרת המאמצים שהקבוצה מפנה להשפעה חברתית, נתרמים אלפי טונות של מזון למשפחות נזקקות ועודפי ייצור מנותבים לתמיכה בביטחון תזונתי במקום לאובדן מזון. איכות המזון נמצאת בראש סדר העדיפויות, ומבוססת על תהליכי פיקוח קפדניים ותרבות של אחריות משותפת.



תעסוקה יצרנית לכולם

הקבוצה פועלת לטפח צמיחה כלכלית מכילה ובת קיימה על ידי צמצום הפערים בשוק העבודה והרחבת ההזדמנויות עבור כולם. אנחנו מגייסים באופן פעיל אוכלוסיות בתתי-ייצוג ומפעילים תוכניות חונכות הן בתוך הארגון והן בקהילה הרחבה. באמצעות יוזמות להכשרה מחדש ולהרחבת מיומנויות, שטראוס מעצימה עובדים עם מיומנויות חדשות, ובכך מבטיחה התפתחות מקצועית ורלוונטיות עקבית בשוק העבודה. במישור ההשפעה החברתית, מאמצינו מתמקדים בקידום שוויון הזדמנויות, בסיוע ליחידים להשתלב בכוח העבודה ובתמיכה בפיתוח מקצועי בכל שלב בקריירה.

שוויון מגדרי



הקבוצה מחויבת ליישם את ערכיה הלכה למעשה ופועלת לקידום שוויון מגדרי בתוכה ומחוצה לה: 67% ממושביו הדירקטוריון ויותר מ-48% מתפקידי הניהול בקבוצה מאוישים על ידי נשים, ושכר שוויוני, יעדי גיוון, ותוכניות לטיפוח מנהיגות מנחים את התנהלותה השוטפת. הקבוצה מפעילה מיזמי השפעה חברתית להעצמת נשים באמצעות טיפוח מנהיגות והתפתחות מקצועית בתוך הארגון ובחברה בכלל.



צריכה וייצור אחראיים

הקבוצה פועלת להנהיג דפוסי צריכה וייצור מקיימים לכל אורך שרשרת האספקה. הקבוצה חותרת להפחית את ההשפעה הסביבתית בפעילותה באמצעות רכש מקיים, צמצום בזבוז מזון ויוזמות כלכלה מעגלית. באמצעות שותפויות חזקות עם ספקים, חקלאות מתחדשת ואסטרטגיות אריזה חדשניות, שטראוס מצמצמת פסולת באופן פעיל ובה בעת מייעלת את הייצור. קבוצת שטראוס מטמיעה קיימות בכל שלב - ממיקור אחראי של חלב וקפה ועד רכש רכיבים מקומיים. באמצעות שמירה על עקרונות אתיים ושקיפות בשרשרת האספקה, היא יוצרת ערך ארוך טווח עבור כדור הארץ והאנשים החיים בו.

מים נקיים ותברואה



הקבוצה מחויבת להרחבת הגישה למים נקיים בד בבד עם הפחתת ההשפעה הסביבתית של פעילותה. למעלה ממיליון בתים בישראל ומשבעה מיליון בסין משתמשים במערכות הסינון של שטראוס מים, המשפרות את איכות המים ומפחיתות את השימוש בפלסטיק. בפעילותה השוטפת, שטראוס ממטבת את ניהול המים על ידי הפעלת מערכות מים בלולאה סגורה וכן מערכות לטיפול במי שפכים, הממזערות את ריכוז המזהמים וממחזרות כ-80% ממי הייצור להשקיה.



מאבק בשינויי האקלים

הקבוצה נוקטת צעדים משמעותיים להתמודדות עם שינויי האקלים ומציבה יעדים שאפתניים להפחתת פליטות, פסולת וצריכת משאבים. במסגרת זו, שטראוס מכוונת לעבור לשימוש ב-100% חשמל ממקורות מתחדשים עד 2030 תוך שיפור מתמיד ביעילות האנרגטית. קבוצת שטראוס ממחזרת 80% מהמים לטובת השקיה, פועלת לצמצם בחצי את פסולת המזון וההטמנה, ומקפידה לעמוד בתקנים המקומיים לפליטות מזהמי אוויר ואף לעלות עליהם - הכל במטרה ליצור עתיד מקיים יותר לכולם.

שותפויות וחברויות בארגונים

קבוצת שטראוס מאמינה בשותפויות המתבססות על אמון, כנות, תועלת הדדית ולמידה. עקרונות אלה מיושמים במיזמים עסקיים משותפים, ביוזמות של החברה עם עמותות שונות ובהשתתפות ביוזמות ובארגונים חיצוניים המקדמים מגוון נושאים של קיימות ו-ESG.

שותפים אסטרטגיים

השותפויות של שטראוס תומכות בתהליכי השיפור המתמידים שלה, מספקות גישה לטכנולוגיות מתקדמות ולמחקר, מעודדות פיתוח מוצרים במשותף ומקדמות תזונה וחדשנות.



מאז שנות השבעים, ניהלה מחלבת שטראוס מערכת יחסים עם התאגיד העולמי המוביל Danone. בשנת 1996, רכשה 20% Danone ממחלבות שטראוס, מה שחזק את השותפות והדגיש את האמון שלה בשטראוס. לשתי החברות יש דירקטוריון משותף העוסק בחילופי מידע מתמשכים במגוון נושאים, כולל שיטות עבודה מומלצות.



קבוצת שטראוס גאה בשותפות בת 30 שנה עם PepsiCo, שהתפתחה בישראל לחברת שטראוס פריטו ליי; 50% ממניות שטראוס פריטו ליי מוחזקות בעקיפין על ידי PepsiCo. שותפות זו הקימה גם את חברת סברה ולאחר מכן את סברה/אובל, המשווקת סלטים וממרחים בצפון אמריקה, באוסטרליה ובניו זילנד. עד דצמבר 2024, PepsiCo החזיקה ב-50% מהמניות של סברה, ואז רכשה 100% מהן, מה שהוביל ליציאתה של שטראוס מהשותפות.



קבוצת שטראוס מנהלת בברזיל שותפות שווה במניות של חברת הקפה המובילה במדינה São Miguel, Café Três Corações.



שטראוס מים פועלת בסין בשותפות עם Haier, ומחזיקה ב-49% מזכויותיה.



בבריטניה, שטראוס ו-Culligan מחזיקות במשותף ב-Virgin PureUK, כש-51% מזכויות המיזם המשותף מוחזקות בידי שטראוס.



בישראל מתקיימות שותפויות עם שני קיבוצים: יטבתה ויד מרדכי. שם שטראוס מחזיקה בזכויות שליטה.

חברויות בארגוני תעשייה וארגוני ESG

קבוצת שטראוס חברה במגוון ארגונים מקומיים, אזוריים ובינלאומיים המקדמים מטרות חברתיות ו/או סביבתיות תוך שימוש בחוזקות המשותפות של מגוון מגזרים במשק - ממשלה, עסקים וארגונים ללא מטרות רווח.

ברמה הבינלאומית



פורום הצרכנים הוא ארגון גלובלי התומך בשותפויות בין יצרנים וקמעונאים שמטרתן לחזק את אמון הצרכנים ולהניב שינוי חיובי. שטראוס משתתפת בוועידת הפסגה לקמעונאות בת-קיימה (Sustainable Retail Summit) ועוקבת אחר עבודתן של ארבע קואליציות, ביניהן הקואליציה לחיים בריאים (Coalition for Healthier Lives) והקואליציה למניעת אובדן מזון (Food Waste Coalition).



שטראוס חברה בקבוצת החקלאות המעניקה מענה לנושאי שינויי האקלים וקידום חוזק שוק החלבון, כדי לאפשר מעבר למערכות ייצור עמידות לשיפור בטיחות המזון, עידוד צמיחה כלכלית, העצמת הקהילות המקומיות וטיפול שיתופי פעולה אזוריים.



יוזמה משותפת של שטראוס עם הפורום הכלכלי העולמי (WEF) המורכב ממנכ"לים של החברות המובילות בעולם. היוזמה מעודדת תאגידים גלובליים להשפיע ולצמצם את אי השוויון שבעלי מוגבלויות סובלים ממנו. Valuable 500 הושקה בדאבוס ומונה כ-250 מנכ"לים מ-26 מדינות.

פעילות מקומית בישראל



קבוצת שטראוס חברה בארגון ובאיגוד תעשיית המזון במסגרת התאחדות התעשיינים בישראל. שטראוס חברה בפורום המנכ"ליות, שבמסגרתו מקדמת הזדמנויות לנשים כמנטוריות, דוברות ומובילות יוזמות חברתיות בקהילה



שטראוס חברה בארגון מעלה מיום הקמתו, ומשתתפת מדי שנה בדירוג ה-ESG שלו.



שטראוס הצטרפה ליוזמות מחקר שונות ולשותפויות לקידום פתרונות לאתגרים גלובליים. בשנת 2021, שטראוס הייתה מבין מייסדי פורום הקיימות של לשכת המסחר ישראל-אמריקה.



קבוצת שטראוס פעילה בפורום בית הספר ללימודי הסביבה ע"ש פורטר באוניברסיטת תל אביב ובמכללת אפקה. מטרת הפורומים הללו היא ליצור שיח בין-מגזרי לקידום נושאי הקיימות והכלכלה המעגלית בישראל.



המיזם הוקם בשנת 2013 כדי להעלות את אחוז התעסוקה האיכותית במגזר הערבי.



מיסודה של התאחדות התעשיינים בישראל, תאגיד תמיר הוקם במטרה להבטיח כי יצרנים ויבואנים של מוצרים ארוזים וחומרי אריזה יעמדו בחובותיהם על פי חוק האריזות, 2011-5771. שטראוס בעלת מניות וחברה בדירקטוריון התאגיד.

דירוגי ESG, הכרה ופרסים

קבוצת שטראוס רואה גאווה רבה בהסבת ערכיה לפעולה. הביצועים שלנו משתקפים בפרסים שקיבלנו ובהכרה מצד חברות דירוג מקומיות ובינלאומיות, המנתחות את ביצועי ה-ESG של הקבוצה בהתאם למידע הזמין לציבור. שטראוס מלאת תודה על השיח עם ארגונים אלו, שנותן לה דין וחשבון ומסייע לה במציאת המקומות שבהם קיימים פערים ובטיפול בהם ביעילות; כך מתאפשר שיפור רציף על בסיס למידה והיכרות עם הציפיות והמגמות המובילות בארץ ובעולם. בשנת 2024, שטראוס קיבלה הכרה ממספר גופי דירוג וניתוח (על בסיס נתונים שפורסמו לציבור אודות שנת 2023):

<p>DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES</p> <p>C</p>	<p>45</p>	<p>AA - 7.6</p>	<p>3.9</p>	<p>4.78 רמה מובילה</p>	<p>30 - סיכון בינוני</p>
------------------------------------------------------	------------------	------------------------	-------------------	-------------------------------	---------------------------------



<p>מדד מרכזי לחברות המובילות במשק הישראלי. בשנת 2024, דורגה קבוצת שטראוס במקום הראשון בדירוג מקומות העבודה בענף המזון והמשקאות.</p>	<p>תחרות המצוינות במשאבי אנוש. מחלקת משאבי אנוש זכתה בשני פרסי "Trailblazer". מדובר בפרס בקטגוריה הגבוהה ביותר עבור שתי יוזמות שקידמה החברה.</p>	<p>100 המתגנים האהובים והמוערכים בישראל שטראוס דורגה במקום ה-3 בקטגוריית יצרני המזון, ו-9 ממותגי החברה נכללו במדד גלובס לדירוג 100 המתגנים האהובים והנחשבים בישראל.</p>	<p>קבוצת שטראוס נמנית בין 100 החברות המובילות בדירוג Dun's 100</p>	<p>+ Platinum במשך 9 שנים רצופות, אנו זוכים לדירוג הגבוה ביותר של מעלה (פלטינום+) וציון של AAA בדירוג מעלה לחברות ציבוריות.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



התרומה שלנו לקהילות

חבילות עידוד למשפחות מפונות, שהוכנו על ידי 80 עובדים	3,700
שנתרמו לקרן לתמיכה בחקלאים, שהתווספו לסכום מאצי'נג על ידי ארגון "ילקט ישראל" לסכום כולל של 14 מיליון ש"ח.	7 מיליון ש"ח
לתרומת אוכל ומים למטה משפחות החטופים	400,000 ש"ח
מוצרים שהושקו באריזות מיוחדות להנצחת הנופלים והנרצחים	70
נפגעים ומפונים שיצרו קשר עם "יחידות העידוד" של החברה	40,000
משפחות שכולות שקיבלו תמיכה ממרכז השירות "חרבות ברזל" של החברה	600

התפקיד שלנו במלחמת חרבות ברזל

מלחמת חרבות ברזל, שהחלה ב-7 באוקטובר 2023, השפיעה באופן עמוק על חייהם של כל הישראלים ועיצבה משמעותית את מאמצי האחריות החברתית של שטראוס במהלך 2024. איבדנו חבר מוערך בשטראוס במהלך המתקפה, ורבים אחרים חוו אובדן אישי, כמו גם פגיעה פיזית ורגשית.

לאורך 2024, הקבוצה המשיכה להשקיע זמן, משאבים ותשומת לב רבה כדי לתת מענה לצרכים הקריטיים של הקהילה, העובדים ובני משפחותיהם כתוצאה מהמלחמה. פעולות אלו משולבות כעת באופן מלא בפעילות החברה, כדי להבטיח שהן יישארו חלק עקבי ומתמשך מהגישה הארגונית.

ההשפעה הישירה על שטראוס



תמיכה בקהילות במהלך המלחמה

החל מפרוץ המלחמה, הקבוצה נקטה צעדים נרחבים לסיוע לספקים ולקהילה הרחבה באמצעות תמיכה כלכלית, סיוע לוגיסטי ויוזמות נוספות להבטחת המשכיות והבעת סולידריות. עסקים קטנים בעוטף עזה זכו להתייחסות מיוחדת באמצעות קידומי מכירות ושוקים חקלאיים. בנוסף, הקבוצה שמה דגש על חיזוק הקהילה, כחלק מהמחויבות שלה לחוסן, לשותפות ולדאגה בתקופה מאתגרת זו.

קרן תמיכה בחקלאי העוטף

בהיותה חברת מזון ומשקאות המחוברת לחקלאות הישראלית, שטראוס מקיימת שותפויות הדוקות עם חקלאים בפריפריה, שהפכו לחלק בלתי נפרד מפעילותה. כל חטיף, סלט טרי ומוצר אחר מיוצרים בגאווה תוך שימוש בחומרי גלם המגיעים ישירות מהחקלאים ברחבי ישראל, אשר רבים מהם נפגעו באופן ישיר מהאירועים הקשים של ה-7 באוקטובר ומהמלחמה שבאה בעקבותיהם.

בשיתוף פעולה עם עמותת "לקט ישראל" (ארגון ללא מטרות רווח המתמחה בהצלת מזון וניהול קשרים עם חקלאים ישראלים), הקמנו קרן סיוע בשווי של מיליוני שקלים, במטרה לסיוע בשיקום והתאוששות



תמיכה במשפחות שכולות

מאז תחילת המלחמה, הקבוצה מחויבת לסיוע למשפחות המתמודדות עם אובדן וחוסר ודאות, ומעניקה תמיכה מעשית, אספקת מוצרים חיוניים וסיוע בהתמודדות עם בירוקרטיה למשפחות שאיבדו את יקיריהן או ממתניות לשובם של קרוביהן החטופים.

מטה שירות "חרבות ברזל" של שטראוס מים

שטראוס מים הקימה בשיתוף "ברנדז'ת השירות של ישראל" את מטה השירות "חרבות ברזל" כדי לסיוע למשפחות שכולות בהתמודדות עם אתגרים בירוקרטיים. בעת אבל, כל אינטראקציה עם בנק, חברת ביטוח או חדר כושר לצורך ביטול שירותים הופכת לתזכורת מכאיבה לאובדן. המטה הוקם בינואר 2024, ומאז נותר פועל 24/7. 350 מתנדבים פועלים ישירות מול המשפחות ומעבירים את הצרכים הבירוקרטיים שלהן למוקד ייעודי של שטראוס מים, שם עובדי החברה פועלים מול גופים פרטיים וממשלתיים כדי לפתור בעיות במהירות וברגישות. המרכז העניק תמיכה אישית לכ-600 משפחות, כאשר כל משפחה הגישה בממוצע ארבע בקשות.



תמיכה במטה משפחות החטופים והנעדרים

שטראוס מחויבת להמשך הסיוע למשפחות החטופים, באמצעות תמיכה קבועה ויוזמות גיוס תרומות. הקבוצה מספקת באופן שוטף למטה פורום משפחות החטופים מוצרי מזון, מכונות קפה ומערכות מים של שטראוס, ובכך מבטיחה אספקת ארוחות ושתייה. ב-2024 הסתכמו התרומות לפורום ב-400,000 ש"ח. בנוסף, שטראוס מים יזמה קמפיין גיוס תרומות באמצעות בקבוקי מים שעליהם נכתב "BRING THEM HOME NOW", שהכנסותיו הועברו ישירות לפעילויות הפורום.



”אריזות חיוביות” – תגובה יצירתית למשבר

כפי שהמלחמה שינתה את פני החיים בישראל, גם בשטראוס הותאמו אריזות המותגים לאווירה הלאומית. המותג האייקוני 'קפה טורקי' של עלית, עוצב מחדש כך שיקלול מסרים מעודדים ומדרבנים כמו "עם ישראל חיי" ו"חזקים ביחד". מאות אלפי אריזות במהדורה מיוחדת הופצו בליווי שלטי חוצות תואמים, והפכו את המותג לאמצעי לביטוי של אחדות וחוסן לאומי.



תמיכה במשפחות המפונות

כדי לחזק את המורל הלאומי ולסייע למשפחות שפוננו מבתיהן בגבול הצפון, הקבוצה השיקה קמפיין שהזמין את הציבור הישראלי לשלוח חבילות תמיכה ללא עלות. יוזמה זו אפשרה לאלפים להביע תמיכה ולעודד את אלו שהיו זקוקים לכך. במסגרת זו נשלחו 3,700 חבילות מלאות במוצרים חיוניים ובמסרים מרגשים, בכונה לוודא שהמשפחות בצפון ירגישו את חיבוק העם במהלך התקופה המתגרת.



סדרה מיוחדת של קפסולות קפה ישראליות

בשנת 2024 השקנו את "הסדרה הישראלית" – מהדורה מוגבלת של קפסולות קפה עלית, בהשראת תערובות משלושה בתי קפה שנפגעו במלחמה – שניים מהם בעוטף עזה ואחד בצפון הארץ. האריזות סיפרו את סיפורם של בתי הקפה ושל בעליהם, כאשר 10% מההכנסות הוקצו לשיקום שלהם. למיזם זה הייתה משמעות מיוחדת, שכן מנהל מפעל הקפה של שטראוס שבו יוצרו הקפסולות איבד את אחותו, בעלה ושלושת ילדיהם, בני משפחת קוק, ב-7 באוקטובר.



הנצחת הנופלים והנרצחים על מוצרי שטראוס: "אריזות מספרות סיפור"

המיזם "אריזות מספרות סיפור" החל לאחר ה-7 באוקטובר, כאשר משפחות שכולות ביקשו משטראוס להנציח את יקיריהן באמצעות מוצרי הדגל שלה. במהלך השנה האחרונה, עובדים ממחלקות שונות שיתפו פעולה ביצירת 70 אריזות ייחודיות, שכל אחת מהן מספרת את סיפורו של אדם שאבד. האריזות הפכו לכלים משמעותיים לזיכרון ולחיבור. עם סיום הפרויקט, משפחות הנופלים נפגשו עם הנהלת שטראוס לקבלת האריזות, ברגעים מרגשים שכללו דמעות וחיוכים.



תזונה ובריאות

קבוצת שטראוס מחויבת להציע מזון איכותי, טעים ומזין. כחברה עם פורטפוליו רחב של חטיפים, אחת המפרסמות הגדולות ביותר בתחום המזון בישראל, אנו מכירים בהשפעתנו ולוקחים אחריות באמצעות תהליכים לשיפור מתמיד של המוצרים.

מצוינות בבטיחות ובאיכות מזון

המחויבות העיקרית שלנו היא להבטיח את בטיחותם של מיליוני צרכנייה, ולהציע מוצרים איכותיים התואמים למגוון אורחי חיים. כל קטגוריות המוצרים עוברות הערכה לבדיקת השפעותיהן על איכות ובטיחות, ואנו עוקבים אחר שינויי רגולציה על מנת להבטיח עמידה בתקנים ובסטנדרטים הרלוונטיים.

הקבוצה מחויבת לטיפול תרבות איכות בכל הדרגים, ובה כל עובד לוקח אחריות אישית למצוינות המוצר. להשגת מטרה זו, הושק ב-2024 קמפיין פנימי לשינוי תפיסת האיכות בארגון, כך שהיא תיתפס כאחריות משותפת של כלל עובדי החברה ולא כנושא של מחלקת האיכות בלבד. הקמפיין לווה בתוכניות הכשרה מקיפות, ניהול ידע ושיפור מדיניות ונהלים. נוסף על כך, הושם דגש רב יותר על שקיפות וסטנדרטיזציה ב-2024 תוך התמקדות בשיתוף מידע בין המפעלים.

ניהול תחום האיכות

מערך האיכות בשטראוס מונה כ-140 עובדים ברחבי הקבוצה. בשנתיים האחרונות הוטמע שינוי במבנה הארגוני. בעבר, כל מפעל פעל באופן עצמאי, אך כיום קיים מבנה מטריציוני, ובו מנהלי האיכות במפעלים מדווחים למנהל האיכות של מטה הקבוצה, ובמקביל מדווחים ישירות גם למנהלי המפעלים.

כל אחת מהחברות בקבוצת שטראוס מחזיקה בצוות איכות האחראי על:

- איכות המוצרים
- בטיחות המזון
- וידוא שחומרי הגלם והמרכיבים נרכשים, מאוחסנים ומשמשים בצורה ראויה
- מעקב אחר התקנות המקומיות לגבי המוצרים והמרכיבים המיובאים
- פיקוח על מוצרים המיוצרים במיקור חוץ, הכפופים לתקנות האיכות ואמנת

הרכש של שטראוס, וכן למדיניות הניהול של מוצרי צריכה

- שימוש ואחסון של חומרים מסוכנים בצורה בטוחה
- ביצוע שיטתי של ביקורות וניהול פעולות מתקנות ומונעות (CAPA) בהתאם לסטנדרטים של (Global Food Safety Initiative (GFSI
- חתירה לשיפור מתמיד
- פרום מנהלי איכות ומועצת איכות מורכב מ-20 חברים ומתכנס מדי חודש לבחינת כל היבטי מערכות האיכות ובטיחות המזון.

תוכניות איכות

הקבוצה מפעילה מגוון תוכניות להבטחת איכות. ביניהן:

סטנדרטיזציה של תהליכים

נהלים והוראות עבודה מגדירים את תהליכי הייצור, הניקיון, הבקרה ובדיקות המוצר. חריגות מתהליכים אלה נבדקות במפעלים ומדווחות לדרגים הבאים.

הדרכות והכשרות בתחום האיכות

העובדים מקבלים הדרכות והכשרות בנושאי איכות במסגרת תוכנית כוללת להכשרות חובה, המנוהלת בפלטפורמת שטראוס לניהול ידע - פורטל הלמידה הארגוני "לב הידע". תוכנית זו כוללת הכשרה לעובדים חדשים בנוגע לנהלי איכות ובטיחות מזון וכן את כל מסמכי המדיניות. כדי להנחיל ידע ארגוני אודות איכות ובטיחות מזון, שטראוס משתמשת גם בקפסולות למידה למתן הכשרה בנושאים ספציפיים לייצור. בנוסף, כל מפעל מחויב לקיים ימי עיון ייעודיים להדרכה בנושאי איכות ובטיחות מזון. מידע נוסף על הדרכות בתחום האיכות ניתן למצוא [בפרק "אנשים וקהילות"](#).

מערכת בקרה של עלות אי-איכות (COPQ)

מערכת הבקרה (דשבורד), שהושקה בשנת 2024, משקלל אובדן מזון ותרומות מזון כחלק מעלות אי-איכות. הוא עוזר לנטר אובדן ובזבוז, להשוות ביצועים מול תקציב ולעקוב אחר שיפורים לאורך השנים. הנתונים המוצגים ל-COPQ היו זמינים באופן חלקי בעבר אך קשים לגישה; כעת, הנתונים מרוכזים במקום אחד ומוצגים לניתוח נוח. מערך הבקרה צפוי להתרחב בשנת 2025.

מערכת ניהול איכות

Quality Management System (QMS)

בדצמבר 2024 הושלמה מערכת QMS חדשה, שנועדה לשפר את ניהול החריגות באיכות, התיעוד, הדיווח והניתוח. המערכת צפויה להחליף את שיטות המעקב הקיימות במערכת מרכזית, שתוכל להתחבר לכלי ה-BI (בינה עסקית) שלנו לטובת ניתוחים מקיפים יותר. כל אתר של שטראוס יוכל לצפות בנתונים ובנהלים של אתרים אחרים, מה שיחזק את שיתוף הפעולה והשקיפות.

ביקורות

קבוצת שטראוס מבצעת ביקורות פנימיות סדירות להבטחת בטיחות ואיכות האתרים. כמו כן, הקבוצה עוברת ביקורות חיצוניות על ידי ארגוני צד שלישי, כולל משרד הבריאות. במהלך 2024, המבדקים החיצוניים המרכזיים בוצעו על ידי Deloitte, והחל משנת 2025 המבדקים יבוצעו על ידי חברת LRQA. מטרת המבדקים היא להעריך את רמת הבשלות של כל אתר, לזהות נקודות לשיפור וליישם שיטות עבודה מיטביות. שטראוס רואה בביקורות חיצוניות הזדמנות לשיפור מתמיד ומעריכה תובנות העולות מהן, המציעות לרוב נקודת מבט רעננה שתורמת לשיפור תקני האיכות.



התאמת מתכונים משפרת איכות ומפחיתה בזבז

בשנת 2024, הותאמו מתכונים של מוצרים מסוימים במטרה להפחית או להסיר חומרי גלם רגישים ולשפר את איכות המוצר. לדוגמה, כמות הגבינה בכמה ממוצרי הפסטה צומצמה, ובסלט החצילים הופסק השימוש בביצים. בעבר, נאלצה הקבוצה להשליך כ-25 משטחים של סלט חצילים עקב פערים באיכות שנבעו מהשימוש בביצים קשות.

הקבוצה עובדת גם על פיתוח מיונד טבעוני לסלטים מסוימים, אשר יתאים לטעם הצרכנים, יפשט את הייצור ויפחית את הסיכונים הכרוכים במרכיבים מבוססי ביצים הסרת ביצים שיפרה את אחידות המוצר, והביאה לחיסכון משמעותי בעלויות על ידי צמצום הבזבז. נוסף לכך, השינוי הנגיש את המוצר לצרכנים טבעוניים. הקבוצה מתכננת לבחון מתכונים סלטים נוספים כדי לאתר הזדמנויות נוספות לאופטימיזציה של מרכיבים ולצמצום בזבז מזון.



מדדי איכות

להבטחת שיפור מתמיד ואחריות מקצועית, קבוצת שטראוס אוספת ומנטרת מדדים מרכזיים הקשורים לביצועי האיכות.

עלות אי-איכות (COPQ)

מדד ה-COPQ ממלא תפקיד מרכזי בזיהוי חוסר יעילות באמצעות כימות ההשפעה הכספית של בעיות איכות, כגון פגמים במוצרים, עבודות תיקון ובזבז.

תלונות

משוב מחוויית הצרכנים מסייע בזיהוי בעיות שלא אותרו באופן פנימי מבעוד מועד ובטיפול בהן. בשנת 2024 התקבלו 75,400 תלונות שהועברו לטיפול.

הצלחה מלכתחילה Right First Time

מדד זה הוגדר בשנת 2024 וייחל להימדד בשנת 2025. מטרתו היא לבחון באיזו תדירות מלאי משוחרר למכירה מבלי שהתגלו בו בעיות איכות או בטיחות מזון, ובכך לשקף את אחוז הייצור שבוצע כהלכה מלכתחילה.

בקרת איכות ספקים

תהליך מקיף מיושם לצורך בדיקה, הסמכה והערכה של ספקים בהתאם לרמות הסיכון והאיכות שלהם, על מנת להבטיח סטנדרטים גבוהים לכל אורך שרשרת האספקה. ספקים מדורגים לפי רמות סיכון ואיכות, כאשר ספקים בעלי סיכון גבוה יותר עוברים ביקורות תכופות ומעמיקות יותר לצמצום בעיות פוטנציאליות. בנוסף, אנו עובדים בשיתוף עם חברות ביקורת חיצוניות לביצוע ביקורות איכות ובטיחות מזון. השותפים והספקים נדרשים להוכיח שהם מתחזקים מערכות מוסדרות לבטיחות מזון. כל ספק חדש עובר ביקורת כדי לוודא שהוא עומד בתקנים הנדרשים.

הסמכת מפעלי שטראוס:

- 100% מאתרי שטראוס מחזיקים בהסמכת איכות מזון אחת לפחות. (כגון ISO 9001, ISO 22000, FSSC 22000, SQF Food Safety Program או IFS Food)
- 100% מהאתרים מחזיקים בהסמכת FSSC 22000

הוגדרו יעדים מדידים לכל האתרים של הקבוצה:

- תקן אחיד, סטנדרט FDA.
- 0 אירועי ריקול (קריאה להחזרת מוצרים).
- עלות אי-איכות (CoPQ%).
- תרבות איכות.





אסטרטגיית התזונה לשנת 2024

ניהול תחום התזונה

תחום התזונה הוא חלק מרכזי באסטרטגיית הקיימות של קבוצת שטראוס: הקבוצה מציבה יעדים ברורים, עוקבת אחר ההתקדמות ומדווחת על ביצועיה כדי להבטיח שיפור מתמיד. צוות התזונה מעורב בתחומי הפיתוח והשיווק של שטראוס ישראל.

בכל יחידה עסקית בשטראוס ישראל יש דיאטנית ייעודית שמלווה את החטיבה. בשנת 2023, הוקמה קבוצה רבת-תחומית של מובילי אג'נדה

תזונתית, המאגדת צוותי שיווק, תזונה ופיתוח, במטרה לשפר את המוצרים ולחזק את מחויבות החברה לחדשנות בתזונה.

אנו מטמיעים גישה אחידה ומובנית לנושא התזונה, עם נהלים פנימיים לקטגוריות מוצרים מסוימות כגון ממתיקים, מוצרי חלבון ותזונה לגיל השלישי.

ועדת אישור ההצהרות (claims committee) של החברה, הכוללת מומחים פנימיים מתחומי האיכות, הרגולציה, המשפטים, יחסי הציבור, השיווק והתזונה, בוחנת בקפידה כל הצהרה על מוצר כדי להבטיח עמידה בתקנות הרלוונטיות ולשמור על דיוק ואמינות. סוגיות אלו, כמו שיווק לקהלים מסוימים, מועלות להכרעת סמנכ"ל השיווק (CMO) ולמנהלי היחידות העסקיות הרלוונטיות, בהתאם למחויבות החברה לשקיפות ואחריות בתקשורת.

מבנה מערך התזונה בשטראוס ישראל

מנכ"ל שטראוס ישראל

סמנכ"ל שיווק שטראוס ישראל

דיאטנית ראשית, מנהלת התזונה
מטה השיווק
ניהול + ניהול טכנולוגי

דיאטן מו"פ רוחבי	דיאטן מו"פ אחיהוד (מוצרי חלב), מזון	דיאטן מו"פ יטבתה (מוצרי חלב), קפה, חטיפים מלוחים, יד מרדכי, ממתקים
----------------------------	--------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

תחומי אחריות	פיתוח ושיפור של מוצרים	תוכן תזונתי אחראי	רגולציה תזונתית	קהילת דיאטנים	אסטרטגיה תזונה	יעדי תזונה
---------------------	------------------------	-------------------	-----------------	---------------	----------------	------------

ממשקים	תקשורת שיווקית	צוותי פיתוח	צוותי שיווק	שירות לקוחות	מחקר	רגולציה
---------------	----------------	-------------	-------------	--------------	------	---------

בשנת 2024, מיקודי התזונה של שטראוס ישראל פעלה בארבעה עקרונות מרכזיים הכרוכים בחזון החברה "Nourishing a Better Tomorrow".

הפיכת המוצרים למזינים יותר	מעורבות עם דיאטנים מובילים	הקמת פורום מובילי אג'נדה תזונתית	בניית יעדי תזונה אסטרטגיים ל-5 שנים	עקרון מנחה
<ul style="list-style-type: none"> ללא צבעי מאכל מלאכותיים ללא אספרטיים ללא סודיום בנזואט הפחתת הסוכר המוסף הרחבת היצע המוצרים המאפשרים מנה מדודה הגדלת היצע המוצרים הפונקציונליים 	יצירת קהילה משמעותית של הדיאטנים המובילים בשוק.	פורום רב-תחומי (פיתוח + שיווק) שהוקם בסוף 2023 במטרה לתרגם את היעדים התזונתיים לתוכניות פעולה קונקרטיות.	התחייבות ליעד תזונתי שיציב את שטראוס ישראל כחברת מזון ומשקאות מובילה בתחום התזונה.	מיקוד
הושגה התקדמות בכל אחד מהיבטי יעד זה.	דיאטנים מובילים הזמנו לכנסים ולוובינרים בחסות שטראוס לצד שיתופי פעולה עם דיאטנים בהשקת מוצרים חדשים.	הפורום התכנס אחת לרבעון וגיבש יעדים תזונתיים חדשים לשנים 2025-2030.	נבנו יעדים תזונתיים ל-5 השנים הקרובות המתוארים בפרק זה.	תוצאות 2024

יעדי תזונה 2024

ללא צבעי מאכל מלאכותיים	2 כפיות סוכר מוסף	תוויות אדומות	"Now I Can"	מנה מדודה
בכל מוצרי החברה לא ייעשה שימוש בצבעי מאכל מלאכותיים.	מנות אישיות יכילו עד שתי כפיות (8 גרם) של סוכר מוסף.	מעקב על המוצרים עם תוויות אדומות.	הגדלת היצע המוצרים המאפשרים צריכה לקהלים תזונתיים מגוונים.	מוצרי מנות אישיות המכילות פחות מ-200 קלוריות למנה.

מעורבות צוות התזונה בתהליך חדשנות המוצר

קונספט המוצר

התזונאים מנטרים ומשתפים מגמות תזונתיות

פיתוח

הבטחת בחירה של רכיבים המתאימים לקבוצות צרכנים מגוונות

שיווק

שיווק אחראי, הצגת מידע מהימן של כל הצהרות המוצרים

צרכנים

תקשורת תזונתית אחראית, פעילות שיווקית עם דיאטנים משפיעים





100% ממוצרי שטראוס ישראל
לא מכילים אספרטיים

יעדי התזונה לשנת 2030

במהלך 2024 - 2023, הושקעו משאבים רבים בבניית יעדי התזונה של קבוצת שטראוס לשנים 2025-2030. והיעדים שהוגדרו הוצגו להנהלה ולדירקטוריון.

יעדי תזונה 2025-2030

הפחתה	<ul style="list-style-type: none"> • סוכר • שומן רווי • נתרן • קלוריות (מנה מדודה)
ניקוי	<ul style="list-style-type: none"> • מייצבים • חומרים משמרים • צבעי מאכל מלאכותיים
הוספה	חדשנות פונקציונלית
לאפשר	הצעת חלופות בכל קטגוריית ליבה עבור קהלים תזונתיים מגוונים

שיפור הפרופיל התזונתי של המוצרים

לאחר יותר מעשור של מחקר אינטנסיבי, השגנו התקדמות משמעותית בצמצום כמויות המלח, הסוכר והשומן הרווי במוצרים, בהתאם ליעדי התזונה שהוגדרו לשנים 2019-2024. בשנת 2024, המשיכה הקבוצה להשקיע במחקר ופיתוח מתקדמים בתחום זה ונקבעו יעדי תזונה חדשים לשנים 2025-2030.

הפחתת סוכר

אנו מחוייבים להפחתת כמות הסוכר במוצרים, כולל משקאות חלב במהדורה מוגבלת. בשנת 2024, הוחזר לשוק משקה הסחלב עם 25% פחות סוכר, וכן הופחתה תכולת הסוכר במשקה חלב בטעם בזוקה. כמו כן, כמות הסוכר במעדני "מעדן הגולן" וניל ושקולד הופחתה. פעולות אלו מבטיחות מוצרים עם תכולת סוכר נמוכה יותר, ללא התפשרות על הטעם.

גודל מנה

בשנת 2024, 87% ממוצרי החלב באריזות אישיות של שטראוס ישראל הכילו פחות מ-200 קלוריות למנה.

תוויות האדומות

בישראל, כל מוצר מזון ארוז המכיל רמות גבוהות של שומן רווי, סוכר או מלח חייב לשאת תווית אדומה. בשנת 2024, 69% מהמכר של שטראוס ולמעלה מ-63% מהמק"טים היו ללא תווית אדומה.

צבעי מאכל מלאכותיים

לא נעשה שימוש בצבעי מאכל מלאכותיים באף אחד ממוצרי החברה, כחלק ממחויבותה לרכיבים נקיים יותר לצרכניה.

100% ממוצרי שטראוס ישראל
לא מכילים צבעי מאכל מלאכותיים

ממתיקים מלאכותיים

בשנת 2024 הוסר בהצלחה האספרטיים מחטיף דוריטוס "חמוץ חריף", וכעת כל מוצרי החברה אינם מכילים אספרטיים.



הרחבת חדשנות פונקציונאלית במוצרים

אנו שואפים לשפר את התזונה היומיומית בהצעת מזונות פונקציונליים, כאלו המעניקים יתרונות תזונתיים נוספים על ידי שילוב של חלבון, פרוביוטיקה, ויטמינים ומינרלים במוצרים. שטראוס מכוונת לתמוך במגוון רחב של צרכנים - מספורטאים ועד לאוכלוסייה המבוגרת. ההתמקדות שלנו היא בפיתוח מוצרים חדשניים המקדמים בריאות ומאפשרים לצרכנים בחירות תזונתיות טובות יותר.

מולטי: מענה תזונתי ייעודי לאוכלוסייה המבוגרת

סדרת Multi פותחה כדי לתת מענה לצרכים התזונתיים הייחודיים של מבוגרים, והיא דוגמה מייצגת למחויבות קבוצת שטראוס לקהלים מגוונים. הסדרה כוללת יוגורטים ומשקאות פונקציונליים בשנת 2024 הורחבה סדרת 'מולטי' עם טעמים חדשים ומרכיבים בריאים כמו זרעי צ'יה ושיבולת שועל. הסדרה מתוכננת להתרחב עוד ב-2025 עם הכנסת מוצרים עשירים בקולגן.

פרו: פתרונות עשירים בחלבון לאורח חיים פעיל

סדרת Pro פותחה עבור צרכנים המנהלים אורח חיים פעיל, ומציעה מוצרים עשירים בחלבון לספורטאים ולחובבי כושר המאפשרים להישאר בקצב גבוה לאורך היום עם בחירות תזונתיות מתאימות יותר. המוצרים הבולטים בסדרה הם היוגורט, משקאות החלב וחטיף החלבון, המשלבים פינוק לצד ערכים תזונתיים גבוהים.

שטראוס מים מעודדת שתייה בריאה

שטראוס מים הופכת את הרגל שתיית המים לקל ומהנה יותר, על ידי אספקת מים בטוחים, בריאים וטעימים באמצעות ברי מים המתקדמים שלה. עם יותר מ-50 שנות חדשנות ולמידה מתמשכת, החברה משרתת יותר ממיליון משקי בית בישראל ושבעה מיליון בסין.

באמצעות טכנולוגיות סינון מתקדמות כמו מטהר המים MAZE™, שטראוס מבטיחה מים לשתייה באיכות הגבוהה ביותר ובו בזמן טיפול יזום בהופעת מזהמים. ברי המים מצוידים באלגוריתם חכם שעוקב אחר צריכת המים, במטרה לשפר את היעילות האנרגטית. אנו תומכים באורח חיים בריא יותר בבית ובעבודה באמצעות נגישות קלה למתקני המים, המעוצבים להיות שמישים לכולם, כולל אנשים עם מוגבלויות.

מוצרים לאלרגיים

כדי לתמוך בצרכנים עם צרכים תזונתיים מיוחדים, בוצעו שינויים ברכיבים ובתשתיות הייצור, במטרה להרחיב את היצע המוצרים ללא אלרגנים.

מתוך מודעות לאלרגיה לבוטנים, קבוצת שטראוס הסירה בוטנים ממוצרים רבים. בנוסף, החל משנת 2022, מפעל החטיפים המלוחים של החברה פועל עם קו ייצור ללא אלרגן בוטנים. התוכנית העתידית כוללת הסרת אלרגנים נוספים במפעל, כגון סויה וחלב.

מוצרים ללא גלוטן

70% ממוצרי שטראוס ישראל
בשנת 2024 היו ללא גלוטן

אפשרויות המזון לילדים ומבוגרים עם צליאק או רגישות לגלוטן מוגבלות, במיוחד באירועים חברתיים. כדי לתמוך בהם, קבוצת שטראוס מציעה מגוון רחב של מוצרים ללא גלוטן.

[למידע נוסף על מוצרים ללא גלוטן של שטראוס >>](#)

מזון טבעוני וצמחוני

34% ממוצרי שטראוס ישראל
בשנת 2024 היו טבעוניים

כל מוצרי החברה הם צמחוניים, והחברה ממשיכה לפעול להרחבת היצע המוצרים הטבעוניים כדי לתת מענה טוב יותר לצרכנים. בימים אלו נבנה בישראל מפעל חדש לייצור משקאות מן הצומח, שהשלמתו צפויה בשנת 2025. בשנת 2024, שינינו מתכון לשניים מהסלטים הפופולריים ביותר שלנו כדי להוציא את השימוש בביצים וכך להפוך את הסלטים לטבעוניים.

מוצרים כשרים וחלאל

כל מוצרי המזון שלנו כשרים (בסיווגי כשרות שונים) ובכך עונים על דרישות הכשרות והחלאל עבור יהודים ומוסלמים.

התמקדות בצרכן וסדרת "Now I Can"

שטראוס ישראל שואפת, כחלק מרכזי מאסטרטגיית התזונה שלה, להרחיב את הנגישות למוצריה ולהתאים אותם למגוון צרכים תזונתיים, כך שלכמה שיותר אנשים תהיה אפשרות לצרוך ממוצרי החברה ("Now I Can"). שטראוס מתמקדת בהצגת היצע רחב של אפשרויות לאנשים עם צרכים תזונתיים שונים, כגון תזונה ללא גלוטן (לצליאקים או רגישים לגלוטן), דיאטה דלת פחמימות, תזונה עשירה בחלבון, תזונה על בסיס רכיבים מן הצומח או אלרגיות למזון.

אריזות נגישות חדשות לבעלי לקויות ראייה

בספטמבר 2024, הושקו אריזות חדשות למותגי תפוצ'יפס, דוריטוס וצ'יטוס, במטרה לשפר את חוויית הצרכן עבור אנשים עם לקויות ראייה. האריזות פותחו במשך שנתיים בשיתוף עם מספר עמותות העוסקות בנגישות, והן כוללות מיקום קבוע לפרטים מרכזיים, תאריך תפוגה מוגדל וקוד QR שמוביל לעמוד מוצר נגיש.

היזומה התבססה על משוב ישיר מצרכנים עם לקויות ראייה, וכעת היא משפרת את חוויית הצריכה עבור כולם. שטראוס מתכננת להרחיב את היזומה

למוצרים נוספים, ביניהם פסטה בשנת 2025. הצגת המידע התזונתי בחזית אריזות החטיפים המלוחים באופן אחיד ובולט חיזקה את מודעות הציבור למזון שהם צורכים, ובכך צמצמה את מספר פניות הצרכנים בנושא אלרגנים.

[צפו בסרטון הסבר על האריזות החדשות.](#)



שיווק אחראי

בתור אחת המפרסמות הגדולות בישראל, קבוצת שטראוס מגיעה לקהלים מגוונים ברחבי העולם, ומכירה באחריות הנלווית לכך. הקבוצה מוודאת כי השיווק משקף את ערכי הליבה שלה, בדגש על אמון, כבוד ושקיפות בכל צורות התקשורת עם הצרכנים – בין אם בפרסומות ובין אם בתוויות שעל גבי אריזות המוצרים. מעבר למכירת מוצרים, שטראוס עושה שימוש באמצעי הפרסום כדי לקדם נושאים חברתיים ולשבור סטראוטיפים.

ארבעת העקרונות המנחים לגישת השיווק של קבוצת שטראוס:

- **שקיפות** - השיווק והאריזות מספקים מידע ברור ומדויק. קיימת הבדלה ברורה בין תוכן מערכתי לקידום מסחרי, תוך סימון ברור של תוכן שיווקי.
- **אותנטיות** - החברה אינה מסתירה את פעילותה עם משפיענים.
- **הכלה** - מסרים שיווקיים שמדגישים את הגיוון האנושי ונמנעים מקידום סטנדרטים בלתי מציאותיים או בלתי ניתנים להשגה. תוכן השיווק והפרסום מכבד אנשים וקבוצות, ונמנע ממסרים פוגעניים או מזיקים.
- **טענות כנות** - המידע על המוצרים ורכיביהם אמין ומדויק. הליך התביעות מתנהל במתווה קפדני שבו כל הצהרה - בין אם בפרסום ובין אם על גבי האריזה - נבחנת ומאושרת על ידי ועדת אישורי הצהרות ייעודית.

מדיניות לשיווק אחראי

- אופן השיווק של המוצרים משפיעה על הדרך שבה אנשים צורכים מזון. במודעות לאחריותנו לעודד תזונה מודעת, גובשה מדיניות לשיווק אחראי (2019), המפרטת את המחויבות של שטראוס לסטנדרטים הבאים:
- קידום השפעה חברתית חיובית באמצעות מותגי שטראוס.
 - הימנעות משיווק ישיר לילדים מתחת לגיל 16. הימנעות מפרסום במדיה שבה ילדים בגילאי 0-16 הם לפחות 35% מקהל היעד, בערוצי תקשורת או דיגיטל המיועדים לילדים ובזמני הצפייה של ילדים בטלוויזיה.
 - הימנעות מהפצת חומר שיווקי בבתי ספר, במרכזים קהילתיים ובמוסדות חינוך בלתי פורמליים נוספים. עם זאת, מוצרי הקבוצה יכולים להיות מופצים במסגרת שיתופי פעולה ארוכי טווח שאינם מיועדים למטרות שיווק בלבד.
 - לא יכללו מתנות המיועדות לילדים בחבילות לקידום מכירות.
 - הימנעות מסטראוטיפים מגדריים במוצרים ובתקשורת.
 - טיפוח תרבות של הכלה בפעולות שיווקיות, כולל בבחירת תוכן הפרסום ושגרירי המותגים.
- מאז הטמעת הגישה והמדיניות לעיל, קבוצת שטראוס הפסיקה לכלול מתנות

עם דמויות טלוויזיוניות בקידומי מוצרים; נמנעת משימוש בשפה מכוונת מגדר על אריזות; והעבירה את הסימון התזונתי המרכזי לחזית המוצרים המיועדים לילדים, כדי להקל על הורים ומטפלים לזהותם. עקרונות אלו משולבים בתהליכי השיווק והפרסום ומבטיחים שהמחויבות כלפי הצרכנים נמצאת בראש סדר העדיפויות החל משלב התכנון.

שקיפות בסימון מוצרים

תוויות המוצרים הן כלי מרכזי לשיתוף מידע חיוני עם צרכנים, בפרט לגבי ערכים תזונתיים, על מנת שיוכלו לקבל החלטות מושכלות. שטראוס מוודאת שהתוויות ברורות, שקופות ותואמות את דרישות החוק בכלל השווקים שבהם היא פועלת. כאשר שטח האריזה מאפשר זאת, אנו מגדילים את התוויות והכיתוב כדי לספק גישה נוחה למידע חשוב זה. תוויות כדוגמת "vegan-friendly" ו"ללא גלוקטן", מוצגות על גבי מוצרים כדי לסייע לקבוצות צרכנים מסוימות לקבל החלטות מושכלות. כל שינוי בהרכב המוצר או בערכים התזונתיים מודגש באופן ברור על גבי האריזה.

בשנת 2024 לא דווחו מקרים של אי-עמידה בתקנות הנוגעות למידע על מוצרים ושירותים, סימון מוצרים או תקשורת שיווקית.

מידע נוסף על הגישה וההנחיות לשיווק אתי, ניתן למצוא בעמוד [המדיניות לשיווק אחראי](#).

"שיווק מעצב מציאות"

בהתאם לערכים ולייעוד שלה, קבוצת שטראוס מאמצת את מתודולוגיית "שיווק מעצב מציאות", המתבססת על מחקרים המצביעים על פערים משמעותיים בייצוג מגדרי ובתפקידי מגדר בפרסום. המיקוד הראשוני היה בשוויון מגדרי, אך מאז הורחבו המאמצים לטיפול במגוון נושאים חברתיים ואתיים, בשאיפה להבליט גיוון ולתת במה לקבוצות בתת-ייצוג בכל פרסומות מחויבות זו כוללת הכשרת אנשי שיווק חדשים וסוכנויות פרסום, וכן פיתוח חומרי הדרכה חיצוניים המסייעים לחברות אחרות לרתום את תקציבי הפרסום שלהן לקידום שינוי חברתי - כך שכל אדם יוכל לראות את עצמו משתקף בשיח הציבורי.

מותגים עם ייעוד

כמה ממותגי שטראוס פועלים לקידום נושאים חברתיים או סביבתיים כחלק מהשיווק שלהם.

הפחתת תחושת בדידות ביצירת חיבורים על כוס קפה	
ייצוג מגוון של משפחות ישראליות	
שוויון מגדרי	
תמיכה בקהילות ספורט, כולל ספורטאים אולימפיים ופאראולימפיים	
תמיכה באזור הערבה, בו ממוקם המותג	
הנצחת גיבורי השואה ושימור דבורים	
תמיכה בחקלאי הדרום מגדלי תפוחי האדמה	

קבוצת שטראוס מאמינה שהפוטנציאל להשפעה ושינוי בתחום זה הוא עצום. המסרים המרכזיים של שטראוס:

1. **קידום חברה מגוונת** - לעסקים יש הזדמנות ייחודית להוביל את הדרך בקידום גיוון, ובכך לתרום ליצירת עולם שוויוני ומכיל יותר.
2. **תפקיד ההנהגה** - מחויבותה של חברה לגיוון מתחילה בהנהגה. מנהיגים שמקדמים גיוון מעוררים השראה בקרב עובדיהם ויוצרים תשתית לשינוי משמעותי.
3. **ניצול משאבי הארגון** - כאשר נעשה בהם שימוש אסטרטגי, שיווק ותקשורת יכולים לשמש כמנופים רבי עוצמה ליצירת סביבת עבודה מגוונת ומכילה יותר.
4. **גיוון יתרון לכולם** - אימוץ גיוון אינו תורם רק לחברה צודקת יותר; הוא גם משפר ביצועים עסקיים על ידי טיפוח חדשנות, יצירתיות וחיזוק הקשרים עם הלקוחות.

גבינת סימפוניה חוגגת גיוון

בארבע השנים האחרונות, קמפיין הטלוויזיה של גבינת סימפוניה בישראל הציג מגוון רחב של משפחות, כולל זוגות חד-מיניים, משפחות מהקהילה האתיופית, הורים חירשים או כבדי שמיעה, ובשנת 2024, בעלי נכויות או מגבלות. הפרסומות אינן עוסקות בגיוון לשמו, אלא מיועדות לייצג בטבעיות את המגוון הרחב של משפחות שאוהבות את הגבינה.



פסק זמן - לבדיקת גילוי מוקדם לסרטן השד

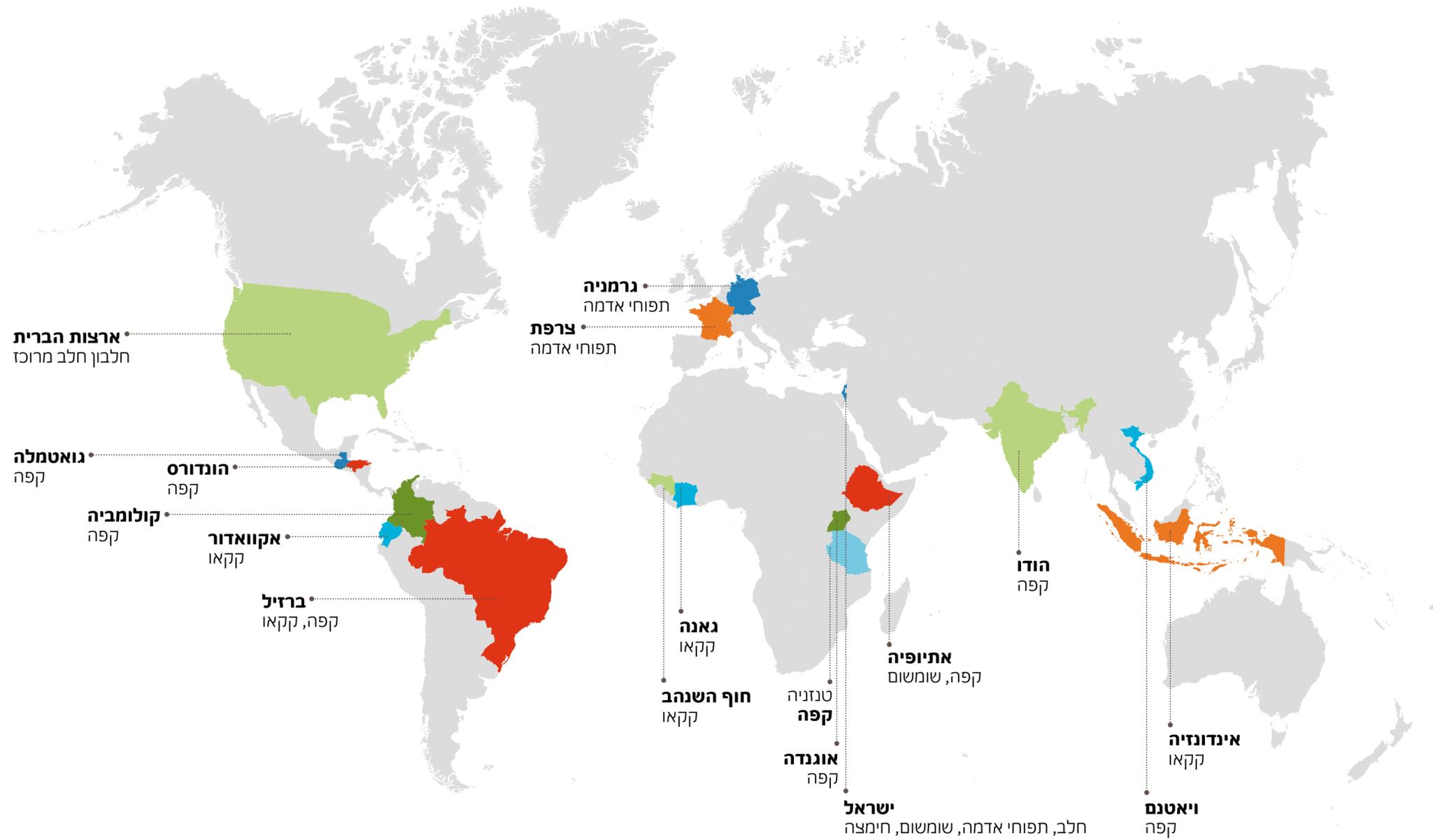
בשנת 2024 הושקה מהדורה מוגבלת של חטיף "פסק זמן" בצבע ורוד, בשיתוף פעולה עם עמותת "אחת מתשע", במטרה להעלות מודעות לחשיבות הגילוי המוקדם של סרטן השד. מעבר לתמיכה בעמותה, האריזה כללה מידע מוסמך על חשיבות הבדיקות המוקדמות ועל דרכי הגישה אליהן.



שרשרת אספקה מקיימת

קבוצת שטראוס לוקחת אחריות לאורך כל שרשרת הערך של מוצריה, מרכש חומרי גלם, דרך ייצור ואריזה ועד הפצת מוצרי המזון והמשקאות. המחויבות אינה מסתיימת כאן - גם מחזור החיים של המוצרים לאחר שימוש נלקח בחשבון, במטרה לצמצם את ההשפעה הסביבתית ולקדם קיימות. בכינון גישה הוליסטית, מהחקלאי לצרכן והלאה, הקבוצה פועלת ליצירת אימפקט חיובי על בני האדם והסביבה בכל שלב בפעילותה.

ניהול שרשרת אספקה מקיימת



הפעילות הגלובלית של קבוצת שטראוס כוללת שיתוף פעולה עם למעלה מ-14,000 ספקים ברחבי העולם, ובהם מעל 10,000 ספקים מקומיים באזורי הפעילות - כולם מהווים חלק בלתי נפרד מהצלחת הקבוצה. שטראוס מחויבת לטפח מערכות יחסים עסקיות הוגנות, אתיות ושקופות, לוודא כי הספקים מבינים את התנאים ומסכימים להם, לכבד הסכמי תשלום ולהציע מחזורי תשלום קצרים ככל האפשר, במטרה לתמוך ביציבותם הפיננסית. מעבר לכך, קבוצת שטראוס עוזרת לספקים להתקדם באמצעות שיתוף ידע, יישום תקני איכות ובניית יכולות - פעולות שמרחיבות את ההשפעה החיובית של הקבוצה על קהילות וכלכלות מקומיות. בזמנים מאתגרים, קבוצת שטראוס מספקת תמיכה מותאמת אישית כדי לסייע לספקים לשמור על עסקיהם, מתוך אמונה כי צמיחתם תורמת להצלחת הקבוצה ולחוסן שרשרת האספקה.

מדיניות הרכש האחראי של הקבוצה, הזמינה לעיון הציבור, מתווה דפוסי פעולה אתיים ובני קיימה מחייבים ומגדירה ציפיות ברורות לספקים. כל ספקי הקבוצה נדרשים לקרוא את הסכם המדיניות ולחתום עליו. לשם יישומה, כל עובדי הרכש עוברים הכשרה בניהול שרשרת אספקה אחראית.

אמנת האתיקה לספקים של שטראוס קובעת סטנדרטים ברורים להתנהלות עסקית אתית, ציות לחוקים ואחריות חברתית, כולל שמירה על זכויות עובדים, קיימות סביבתית ויושרה לאורך כל שרשרת האספקה. כל ספק מחויב לחתום ולפעול על פי אמנה זו כתנאי להמשך ההתקשרות עם קבוצת שטראוס, וכך מחזקת שטראוס את מחויבותה להתנהלות אחראית ולבניית אמון בשרשרת הערך שלה.

זכויות אדם

גישת הקבוצה לזכויות אדם מעוגנת בערכי הליבה של משפחת שטראוס והפרת זכויות אדם אינה מקובלת. הקבוצה שמה את כבוד האדם, זכויותיו ויכולתו לשגשג בראש סדר העדיפויות בכל תחומי הפעילות העסקית.

הקבוצה מחויבת להגן על זכויות האדם ולקדםן בכל שרשרת הערך, כפי שמתווה **מדיניות זכויות האדם** שלה. מדיניות זו מאמצת את עקרונות **ההכרזה האוניברסלית של האו"ם בדבר זכויות האדם** ואת **הצהרת ארגון העבודה הבינ-לאומי על עקרונות זכויות יסוד בעבודה**. בנוסף, שטראוס דוגלת בסטנדרטים אתיים המעודדים כבוד לכל אדם באשר הוא, בכל היבטי פעילותה העסקית.

במסגרת מחויבות זו, קבוצת שטראוס מנהלת תקשורת שוטפת עם ספקיה, כדי להבטיח יישום עקבי של ערכי הקיימות שטראוס יצרה קשר עם 20 ספקים מקומיים בישראל ו-5 ספקים בינלאומיים לצורך הערכת מחויבותם לנושאי קיימות. בין שותפי הקבוצה ניתן למצוא חברות עם תקני קיימות מוכרים, כמו B Corp, וכן ספקים של מותגים גלובליים ידועים המובילים בתחום הקיימות. כשליש מהספקים המקומיים שלנו מתמקדים בכל היבטי הקיימות, בעוד שכ-80% מהספקים הבינלאומיים נותנים עדיפות לקיימות סביבתית.

פליטות מתובלה ולתמיכה בכלכלות המקומיות. בנוסף, שטראוס שמה דגש על פעולה משותפת ומתואמת עם מחזיקי עניין לאורך שרשרת האספקה, משקיעה בשיפור רווחת הפרה ברפתות איתן עובדים, ופועלת להעצמת חוסן שרשרת האספקה לנוכח סיכונים כמו שינויי אקלים הקבוצה פועלת לשיפור מתמיד של שיטות העבודה ולקידום חדשנות, במטרה ליצור עתיד בר קיימה לעסקיה ולקהילות שהיא משרתת.

קבוצת שטראוס מתמקדת ברכש אחראי של רכיבים וחומרי גלם מרכזיים, שלהם פוטנציאל ההשפעה המשמעותי ביותר בתוך שרשרת האספקה, תוך צמצום סיכונים נלווים. הקבוצה נוקטת בגישה משולבת לרכש בר קיימה, המאגדת שיקולים סביבתיים, חברתיים וכלכליים במטרה לייצר שינוי משמעותי. מחויבות זו באה לידי ביטוי במספר תחומים מרכזיים: קידום חקלאות מחדשת לשיפור בריאות הקרקע והמגוון הביולוגי, שימוש בטכנולוגיות חקלאות מדייקת לניצול אופטימלי של משאבים, ותעדוף רכש מקומי להפחתת

חלבון חלב מרוכז (MPC)

חלבון חלב מרוכז (MPC: Milk Protein Concentrate) הוא חומר גלם מועדף במוצרי היוגורט של שטראוס, בשל טעמו הנקי, מסיסותו הגבוהה ותכונותיו הפונקציונליות המגוונות. קבוצת שטראוס פועלת בשיתוף פעולה הדוק עם ספקי MPC כדי להבטיח אספקה אחראית ולשמור על מחויבותה לקיימות. ספקים אלו עושים שימוש בטכנולוגיות ייבוש וסינון ממברנלי חסכוניות באגרניה בתהליך הייצור, שמאפשרות להפחית את ההשפעה הסביבתית תוך שמירה על איכות גבוהה של רכיבי החלבון במוצרים.

כחלק מהמחויבות לקיימות, שטראוס משתפת פעולה עם ספקי MPC המתעדיפים ספקים מקומיים ככל האפשר המקפידים על תקנים גלובליים בתחומי הסביבה והאתיקה. שותפי הקבוצה מעורבים ביוזמות סביבתיות, כולל הערכת מחזור חיים (LCA: Life Cycle Assessment) למדידת טביעת הרגל הסביבתית שלהם ולהפחתתה. בנוסף, הם חלק מתוכניות מובילות בתעשייה כדוגמת Dairy Stewardship Commitment ו-U.S. Dairy Sustainability Alliance, במטרה להפחית את פליטות גזי החממה במכלול 3 ולקדם פרקטיקות מקיימות בתעשיית החלב. כמו כן, הקבוצה מוודאת שהחלב המשמש בייצור MPC עומד בתקני (SDP: Sustainable Dairy Partnership).

חומרי גלם נבחרים

חלב

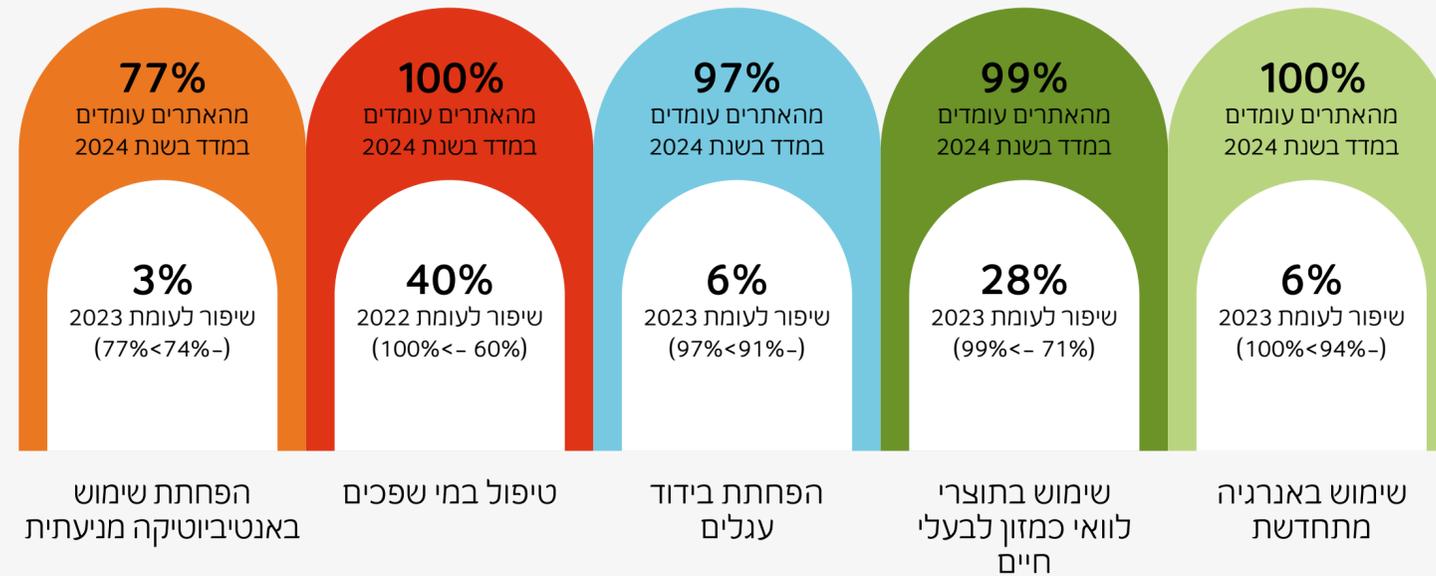
רכש חלב אחראי

קבוצת שטראוס מחויבת לרכש חלב אחראי תוך מתן עדיפות לרווחת בעלי חיים, קיימות סביבתית ושקיפות. ייצור חלב כרוך לרוב באתגרים כגון פליטות גזי חממה מקירור, יצירת פסולת בהיקף נרחב וההשפעה של ייצור מספוא על הסביבה. הקבוצה מטפלת באתגרים אלו באמצעות עבודה צמודה עם הספקים ביישום שיטות בנות קיימה שמפחיתות פליטות, ניהול פסולת באופן אחראי וטיפול אתי בבעלי החיים.

מחלבות מקיימות

מחלבת יטבתה והמחלבה באחיהוד מובילים את תחום הרפתות המקיימות יחד עם וטרינרים ומומחים לתזונה בעלי חיים, גובשו מדדים ברורים לרווחת הפרה ולקיימות סביבתית ברפתות המספקות חלב לקבוצה. כדי לתמרץ את הרפתות, הוקצו 3 מיליון ש"ח לתגמולים כספיים למחלבות העומדות בסטנדרטים שנקבעו. יוזמת רפתות בנות קיימה כוללת התחייבות ל-12 היבטים מרכזיים, וביניהם רווחת בעלי חיים, ניהול סביבתי וניהול פסולת, ומיושמת ב-22 הרפתות המספקות חלב למחלבת יטבתה וב-53 הרפתות המספקות למחלבת אחיהוד. בשנת 2024, כל הרפתות המספקות חלב ליטבתה השיגו 100% מהדרישות כמעט בכל קטגוריה. מאמצים אלו משפרים לא רק את איכות החלב אלא גם מעצימים את רווחת בעלי החיים ועילת הרפתות, ומחזקים את מחויבות קבוצת שטראוס לייצור חלב אחראי.

מדדי קיימות נבחרים ברפתות שאנו עובדים עימן



העצמת מגדלי הקפה בברזיל

תמיכה במגדלי קפה ייחודיים והבטחת שקיפות בשרשרת האספקה של הקפה עומדים במוקד פעילותו של מרכז Rituais בברזיל. המרכז, שהושק באופן סמלי ביום הקפה הלאומי בשנת 2024, מספק למגדלים מחירי פרימיום באמצעות מסחר ישיר, דוחות איכות חנם מטעם SCA, וגישה לתוכניות הכשרה בנושאי ניהול יבול, תכנון פיננסי והמשכיות. כמו כן, המגדלים נהנים מחשיפה דרך תחרויות איכות, בעוד אפליקציית Rituais מרכזת את היבטי המנהל ומאפשרת להם לנהל מכירות, לעקוב אחר עמידה בדרישות ולהשיג גישה למשאבים חיוניים.



“More than a Cup”

באמצעות שותפות עם מגדלי קפה מקומיים וארגונים שונים, קבוצת שטראוס מקדמת פיתוח בר קיימה, מגדילה את הכנסות החקלאים ומבטיחה שימוש אחראי במשאבים. במסגרת התוכנית “More than a Cup”, שהושקה בשנת 2016, קיבלו תמיכה כ-50,000 חקלאים, מהם 51% נשים.

בשנת 2024, התוכנית פעלה בהונדורס, וייטנאם, חוף השנהב, הרפובליקה הדמוקרטית של קונגו, טנזניה, אוגנדה, טוגו ואתיופיה, וכללה נטיעת עצים, הכשרות מקצועיות ושיפור הנגישות לשווקים. באמצעות הקניית ידע ומשאבים לחקלאיות, הקבוצה נותנת להן כלים לחזק את קהילותיהן ולהוביל לשגשוג. למידע נוסף על פעילות הקבוצה עם מגדלי קפה מקומיים בברזיל, ניתן לעיין בדוח הקיימות האחרון של [Sustainability – Grupo 3corações 3corações](#)

קפה

שטראוס היא חברת הקפה הגדולה ביותר בברזיל והשלישית בגודלה בעולם, כך שאספקת פולי הקפה נמצאת בראש סדר העדיפויות שלה. שינויי האקלים מאלצים חקלאים לנטוש אדמות מסורתיות ולחפש שטחים גבוהים יותר, כדי להימנע ממיזקים ומחלות מה שמוביל לכריתת יערות נרחבת. מעבר לאתגרים הסביבתיים, קהילות חקלאי הקפה באזורים כפריים מתמודדות עם חוסר יציבות כלכלית בשל השפעות האקלים ותנודות מחירי הקפה, מה שמוביל בדרך כלל לפרקטיקות גידול לא מקיימות.

תקנת האיחוד האירופי בדבר כריתת יערות (EUDR), שנכנסה לתוקף בדצמבר 2024, מחייבת מעקב קפדני אחר סחורות מסוימות – כולל קפה וקקאו – המקשרת אותן לחלקות הקרקע הספציפיות שבהן גודלו. במסגרת תקנה זו, מוצרים שמקורם בקרקע שעברה בירוא אסורים לייבוא לאירופה. כדי לעמוד בדרישות התקנה, קבוצת שטראוס תשקיע כ-4 מיליון דולר בשנה בעלויות מיקור נוספות על מנת להבטיח שהקפה והקקאו עומדים בתקנות הנדרשות.

כדי לחזק עוד את העקיבות והקיימות באספקת הקפה, קבוצת 3corações, השיקה את COFFEE VERIFIED – פרוטוקול אימות שפותח בשיתוף עם AGROTOOLS, מובילה בטכנולוגיות אגר-עסקיות. יוזמה זו מבטיחה שהיצרנים עומדים הן בתקנות איכות הסביבה בברזיל והן בתקנים בינלאומיים לקיימות. באמצעות ניטור דיגיטלי עצמאי, אפשר לאמת את מקור הפולים בפיקוח מדיד, בר דיווח ומדרגי. בשנת 2024, COFFEE VERIFIED ניטר יותר מ-14,600 הקטר ב-69 אזורים ברחבי ברזיל, כאשר הביזמה (מערכת אקולוגית) של היער האטלנטי היוותה את השטח המרכזי בפיקוח. קבוצת שטראוס מחויבת להרחבת התוכנית כך שעד שנת 2030 100% מפולי הקפה הנרכשים יעמדו בתקני הפרוטוקול.

כמו כן, קבוצת 3corações מחזיקה בתו התקן של Rainforest Alliance, המבטיח שגידולי הקפה מגודלים בצורה אחראית, המיטיבה עם המגדלים, הסביבה, שימור היערות, הנהרות והמגוון הביולוגי.

תוצאות המחקר והשפעותיו



שיפור היבול	גישה לשוק	שיפור האיכות	שיפור הפרנסה
212,860 עצים/שתילים שנשתלו	1 תחנת שטיפה	11 מכונות קילוף	111 קבוצות הלוואות וחסכונות בכפרים
56,375 הדרכות (פרנסה, כלכליות, מגדריות)	1 תחנת איסוף	5 תחנות ייבוש	6 בארות/מאגרי מים
	1 מתקן אחסון	3 מכונות עיבוד לציפה	500 תנורי בישול
		1 מעבדת מיצוי	318 חדרי נוחיות



תפוחי אדמה

החברה פועלת לשיפור תהליכי גידול ורכישה של תפוחי אדמה, תוך התחשבות בהיבטים סביבתיים וחברתיים, וביניהם חטיף הדגל של החברה - תפוצ'פס. הבטחת אספקה אמינה ובת קיימה של תפוחי אדמה איכותיים חיונית לפעילות העסקית של הקבוצה. להלן כמה מהיזמות המובילות שלנו בתחום זה:

בשנת 2024, נבחנו טכניקות שתילה חדשניות במטרה להיטיב את הקרקע ועם החקלאים כמו גם להגדיל את היבול מכל שדה. לדוגמה, שתילת תפוחי אדמה בשלוש שורות במקום בשתיים באותו שטח. שיטת השתילה הצפופה יותר הראתה פוטנציאל רב לעלייה בתפוקה תוך הפחתת שימוש במשאבים כגון מים ודשנים. לשימוש בטכניקה זו, קיים פוטנציאל לעלייה של כ-15% עליה התפוקה, לצד שיפור באחידות תפוחי האדמה.

הקבוצה משתפת פעולה עם חברת AGRIOT, המתמחה בטכנולוגיות חקלאיות, בהיבטים של חקלאות מדייקת. המטרה היא לייעל את גידול תפוחי האדמה על ידי ניטור רמות החנקן באמצעות טכנולוגיה חדשנית לניתוח נתונים מבוסס חיישנים. זוהי כבר השנה השלישית לפרויקט, וכיום חמישה חקלאים מפעילים את המערכת באופן עצמאי. שותפות זו משפרת את יעילות השימוש בדשנים, מצמצמת את ההשפעה הסביבתית, מעלה את אחוז החומר היבש בתפוחי האדמה, ומספקת נתונים חשובים למיפוי השדות, מעקב אחר יישום דשנים והשוואת איכות התפוקה בין זני תפוחי האדמה. אנו מתכננים להרחיב את שיתוף הפעולה עם AGRIOT לחקלאים נוספים.

כמו כן, אנו מבצעים ניסויים בפטריות מיקוריזה, היוצרות סימביוזה עם שורשי הצמח שמשפרת את קליטת חומרי ההזנה ומקבעת את הפחמן בקרקע במקביל. ניסוי ראשוני שהתקיים באביב 2024 הציג תוצאות מבטיחות, עם עלייה ביבול ליחידת שטח. באוקטובר 2024 הורחב הניסוי לבחינת הפוטנציאל לטווח ארוך, כאשר הקציר צפוי להתקיים באפריל 2025.

מרבית תפוחי האדמה שמשמשים בשטראוס גדלים בנגב המערבי, סמוך למפעל הייצור של החברה בישראל. הקרבה בין המפעל לחקלאים מאפשרת קיצור של מרחקי ההובלה וצמצום משמעותי בטביעת הפחמן. בנוסף, פיתחנו זן ייחודי של תפוחי אדמה בשיתוף עם PepsiCo המכיל אחוז חומר יבש גבוה משמעותית. זן זה מאפשר ייצור חטיפי צ'יפס שסופגים פחות שמן - מה שהופך אותם לבריאם יותר, מבלי להתפשר על טעם או מרקם.

קקאו

קקאו הוא חומר גלם מרכזי המשמש בסיס לכל מוצרי השוקולד של שטראוס. כחלק מהמחויבות לרכש אחראי, קבוצת שטראוס עומדת בדרישות תקנת האיחוד האירופי בדבר כריתת יערות (EUDR).

לשם הגברת השקיפות והקיימות בשרשרת האספקה של הקקאו, הקבוצה תומכת בתוכנית Cocoa Horizons. יוזמה זו מקדמת עקיבות, משפרת את תנאי המחיה של חקלאים, מעצימה נשים ומסייעת בשימור המגוון הביולוגי. במסגרת התוכנית, הקבוצה גם תומכת בקהילות מגדלי הקקאו באמצעות אספקת שתילים ושיפור הגישה לחינוך איכותי.

בהסתכלות קדימה, אנו בוחנים פתרונות חדשניים להבטחת אספקת קקאו יציבה. Kokomodo, חברה מחממת הפודטק Kitchen The שטראוס, מובילה פריצת דרך בתחום הקקאו המתורבת באמצעות שימוש בחקלאות תאית. טכנולוגיה זו מציעה חלופה בת קיימה לגידול המסורתי של קקאו, המסייעת להפחית סיכונים הקשורים לשינויי אקלים ולענות על מחסור אפשרי. לאחר הוכחת היתכנות מוצלחת, Kokomodo מהווה צעד מבטיח לקראת תעשיית קקאו עמידה ובת קיימה.





שומשום

שומשום הוא מרכיב מרכזי בטחינה וברבים מהסלטים של שטראוס, כולל חומוס "אחלה" המוביל. מתוך הבנה של הצורך באספקה מקיימת ומקומית יותר, התחלנו מעבר מייבוא שומשום לרכש שלו מגידול מקומי.

רוב השומשום מיובא מאתיופיה, שם תנובת היבול נמוכה, והקציר מתבצע באופן ידני. לעומת זאת, השומשום הישראלי, שנמצא כעת בשלב פיילוט, מניב יבול גדול באופן משמעותי ונקצר באופן מכני המייעל את התהליך ומפחית את התלות בעבודה ידנית.

מעבר לייצור מקומי של שומשום לא רק מבטיח אספקה יציבה ואיכותית יותר, אלא גם משפר משמעותית את השפעה של שטראוס במישור הקיימות:

- צמצום טביעת רגל פחמנית: רכש מקומי מצמצם את הצורך בהובלה, מפחית פליטות הנגרמות משינוע ותורם להפחתת טביעת הרגל הפחמנית הכוללת.
 - שיפור שקיפות ובקרת איכות: גידול שומשום מקומי מבטיח פיקוח הדוק יותר על שיטות החקלאות, מהזריעה ועד העיבוד, שמאפשר לנו לשמור על הסטנדרטים הגבוהים ביותר.
 - אחריות אתית וסביבתית: המעבר לשומשום מקומי עוזר לפתור סוגיות הנוגעות לתנאי העבודה ולשימוש בחומרי הדברה בשומשום המיובא.
- בתוך 5-7 שנים, אנו מצפים להשלים את המעבר לשימוש בלעדי בשומשום ישראלי עבור מפעל הסלטים של החברה בישראל.

גרגירי חומוס (חימצה)

עם חומוס אחלה כאחד ממוצרי הדגל, גרגירי החומוס הם אחד מגומרי הגלם המרכזיים של שטראוס. אולם ב-2024 נתקלה החברה באתגר משמעותי: ירידה חדה בתנובת גידול גרגירי החומוס. הצמצום הניכר יצר מחסור מהותי בחומרי גלם, והדגיש את הצורך בנקיטת צעדים מידיים. כמענה לכך, שטראוס השקיעה משאבים ניכרים בשיפור התנאים למגדלים ובחיזוק הקיימות בפרקטיקות הרכש שלה.

אחד הפתרונות החדשניים שאנו בודקים במיוחד הוא מעבר לשיטת שלושה מחזורי קציר בשנה. שיטה זו עשויה להגדיל משמעותית את תפוקת הקרקע ולספק יתרונות נוספים כמו קיצור זמן ההגעה לשוק, הפחתת עלויות העבודה והקטנת הצורך במים ודשנים.

כדי לעודד פרקטיקות בנות קיימה, שטראוס פועלת בשיתוף פעולה עם האגף לשימור קרקע במשרד החקלאות על מנת לייצר תמריצים כלכליים לחקלאים. אלו כוללים ביקורי שטח, תוכניות גידול מותאמות אישית, ואפשרות לתמיכה כספית ביישום נוהלים בני קיימה. עלויות הפרויקט צפויות להיבחן ולהשתלב בתוכנית העבודה לשנת 2026.

בנוסף, אנו עורכים תוכניות פיילוט לבדיקת שיטות גידול חדשניות לגרגירי חומוס. שיטות אלו כוללות שימוש בטכנולוגיות אגריטיק מתקדמות ושילוב חומרי הדברה אורגניים, במטרה לשפר את בריאות היבול ואיכותו, תוך צמצום ההשפעה הסביבתית ושימור פוריות הקרקע.

ניתוח מחזור החיים של ממרח החומוס הפופולרי

בשנת 2024 בוצע ניתוח מחזור חיים (LCA - Life Cycle Assessment) עבור החומוס הפופולרי של החברה, חומוס "אחלה", אשר העלה כי כ-80% מטביעת הרגל הסביבתית שלו נובעת מהחקלאות. בעזרת חברת ייעוץ חיצונית, נאספו נתונים מרכזיים שהומרו לפוטנציאל התחממות גלובלית (GWP) בערך של 1.58 ק"ג CO₂e על פי EN 15804 ו-3.19 ק"ג CO₂e על פי IPCC 2021. ממצאים אלו מהווים בסיס לתוכנית העבודה לצמצום פליטות ושיפור ניצול המשאבים.



חקלאות בת קיימה וחוסן שרשרת האספקה

חקלאות מחדשת

קבוצת שטראוס מיישמת שיטות חקלאות מחדשת לשיפור בריאות הקרקע והמגוון הביולוגי. בין היוזמות המרכזיות:

- **בחינת שיטות גידול מקיימות:** שטראוס מבצעת פיילוטים לטכניקות חדשניות בגידולים כגון תירס, כרוב, תפוחי אדמה וגרגירי חומוס. הטכניקות הנבדקות כוללות ניהול מזיקים משולב עם חומרי הדברה אורגניים, שיטות עיבוד מתקדמות ואסטרטגיות אגריטק לשיפור היבול תוך צימצום ההשפעה על הסביבה.
- **מניעת סחף קרקע:** באמצעות שימוש בשיטות כגון גידולי כיסוי, הקבוצה שואפת לשמר את איכות הקרקע, להגביר את תפוקת היבולים ולשפר את בריאות הקרקע בטווח הארוך. קרן החקלאים של שטראוס תומכת במאמצים אלו באמצעות מימון המיכון הנדרש ליישום שיטות אלה.
- **גידולים עמידים לשינויי אקלים:** במסגרת מיזמים כמו Crop Wild Relatives Project, קבוצת שטראוס מנהלת מחקר ופיתוח של זני גידולים עמידים לתנאי אקלים משתנים.

חקלאות מדייקת

קבוצת שטראוס ממנפת טכנולוגיות כדי לסייע לספקיה החקלאים בניהול משאבים אופטימלי ושיפור תפוקת היבול במגוון גישות חדשניות. כלי ניטור מתקדמים, לרבות רחפנים, לוויינים, חיישני קרקע ומערכות מידע, משמשים להערכת איכות הקרקע והגידולים, ומהווים מתווה לחקלאות מדייקת. מערכות ניהול מבוססות בינה מלאכותית מסייעות לחקלאים באופטימיזציה של דישון והשקיה, להבטחת שימוש יעיל במשאבים והגברת התפוקה.

שיתופי פעולה ושותפויות

שיתופי פעולה הם מרכיב מרכזי באסטרטגיית הקיימות של קבוצת שטראוס. הקבוצה מטפחת שותפויות עם ספקים, מוסדות מחקר וגופים ממשלתיים, ומשתפת נתוני חקלאות כדי לקדם חקלאים ולעודד חדשנות. דוגמה לכך היא שיתוף הפעולה עם משרד החקלאות לתמיכה במגוון יוזמות חקלאיות מקיימות, מתוך גישה שיתופית להתמודדות עם אתגרי סביבה.

רכש מקומי

מתן עדיפות לרכש מקומי מפחית פליטות פחמן הנובעות משינוע, מחזק את הכלכלות המקומיות ותורם לחוסן שרשרת האספקה. מתוך 14 מיליון ש"ח שהוקצו בשנת 2024 על ידי קרן החקלאים של שטראוס (למידע נוסף, ראו סעיף "חרבות ברזל" בפרק המבוא), 1.5 מיליון ש"ח יועדו למיזמים חקלאיים מקיימים, לרבות ניסויים ויישום של שיטות חדשניות בקרב חקלאים מקומיים. במטרה לקדם קיימות, חוסן קהילתי ולצמצם את התלות ביבוא, קבוצת שטראוס משקיעה בגידולים מקומיים כמו תפוחי אדמה, כרוב, גזר ותירס

חוסן שרשרת האספקה

כדי למתן סיכונים הנובעים משינויי אקלים, אי-יציבות גיאופוליטית ושיבושים בשרשרת האספקה, קבוצת שטראוס פועלת לחיזוק חוסן שרשרת האספקה שלה. המאמצים המרכזיים כוללים הפחתת התלות ביבוא והתייחסות לנקודות תורפה בשרשראות אספקה חקלאיות מול אירועי מזג אוויר קיצוניים.



העדפת דבש מקומי

ביד מרכזי ניתנת עדיפות לדבש מקומי על פני יבוא, לצד חיזוק ענף הדבוראות בישראל. שיתוף הפעולה המקומי תומך לא רק בכלכלה, אלא גם בשמירה על המגוון הביולוגי באמצעות הגברת האבקה, החיונית לחקלאות ולייצור מזון בר קיימה. בחירה בדבש מקומי מפחיתה את טביעת הרגל הפחמנית של החברה, ותורמת לשרשרת אספקה אחראית ומקיימת.



בשנת 2024 תרמנו מוצרי מזון בשווי של 7.8 מיליון ש"ח.
מוצרים אלה, שהיו ראויים לצריכה אך לא למכירה קמעונית עקב פגמים בייצור או קרבה לתאריך התפוגה, ניצלו ובכך נמנעה הטמנתם ובזבוזם



צמצום בזבוז מזון

הקבוצה מכירה בחשיבות צמצום בזבוז המזון, לא רק כמענה למחסור במזון, אלא גם כחלק מהתמודדות עם אתגרים סביבתיים משמעותיים, כולל פליטות גזי חממה ושימוש מיותר במים, באנרגיה ובמשאבים נוספים. האחריות לטיפול בסוגיה זו באה לידי ביטוי בכל שלבי שרשרת הערך - מרכישת חומרי גלם, דרך הייצור ועד ההפצה. בשנת 2024 הוקם צוות ייעודי, שמטרתו העיקרית היא הפחתת בזבוז המזון לאורך שרשרת הערך.

קבוצת שטראוס מנהלת מעקב ומדידה של אובדן מזון כחלק מהמדד הרחב להערכת עלות אי-איכות (Cost of Poor Quality - COPQ). בשנת 2024, השיקה הקבוצה דשבורד חדש להערכת COPQ הכולל מדדים למעקב אחר בזבוז מזון ותרומות במסגרת חישוב העלויות הכללי. הדשבורד מאפשר לנו לנטר פסולת ותרומות, להשוות ביצועים מול תקציב ולעקוב אחר שיפורים לאורך זמן.

החל משנת 2024 ולתוך 2025, שטראוס מטמיעה סטנדרטיזציה של תהליכי איכות בכלל מפעלי החברה בישראל במטרה להבטיח דיווח וניתוח עקביים של נתוני בזבוז מזון. בעזרת יישום אמצעים כגון תיעוד סיבות סטנדרטיות לאובדן מזון במערכות הניהול, החברה פועלת להגברת השקיפות, שיפור האחריות וזיהוי הזדמנויות ממוקדות לצמצום בזבוז.

מאמצי החברה לצמצום בזבוז מזון מתמקדים בשני אזורים מרכזיים:

- **צמצום הפסדי ייצור:** שיתוף פעולה חוצה מחלקות בין צוותי טכנולוגיה, איכות וייצור, מוביל שיפור ביעילות התפעולית באמצעות זיהוי סיכונים לאובדן מזון, אופטימיזציה בעיצוב מכונות ושינוי ייעוד לפסולת באמצעים כדוגמת מכירת פסולת אורגנית לקומפוסט.

- **ניהול מוצרים עם חיי מדף קצרים:** באמצעות יישור קו עם לקוחות לגבי דרישות חיי מדף, שטראוס מנהלת מלאי באופן יזום למניעת בזבוז. מוצרים שאינם ניתנים למכירה אך ראויים לצריכה מועברים לתרומה, כאשר בשנת 2024 נתרם מזון בשווי מוערך של 7.8 מיליון ש"ח.

יחד עם זאת, אובדן מזון עשוי להתרחש עוד לפני שלב הייצור, למשל כאשר חומרי גלם נפגעים או מושמדים. כדי להילחם בשורש הבעיה, הקבוצה משתפת פעולה עם חברות אגריטק ועם הספקים שלה לגידולים חקלאיים. שיתופי פעולה אלו חיוניים לצמצום בזבוז המזון בתוך שרשרת האספקה. כחלק מאסטרטגיית הקבוצה, גם עיצוב המוצרים מתבצע תוך התחשבות בצרכנים, במטרה להגיע לתכולת אריזה מיטבית ולהאריך את חיי המדף.

העלאת מודעות להפחתת בזבוז מזון

בשנת 2024, קבוצת שטראוס השיקה סדרת רשת בשיתוף עם "Thinking Outside the Box" כדי להעלות מודעות לבזבוז מזון. הסדרה, בחסות שטראוס, כוללת 10 סרטונים בהשתתפות שפים ומשפיענים מתחומי הקולינריה והסביבה, המספקים ידע וכלים מעשיים לצמצום בזבוז מזון. [לצפייה בסדרת הסרטונים לצמצום בזבוז מזון >>](#)



הפיכת החזרות לפתרונות מקיימים

בשנת 2024, יישמה שטראוס יוזמה למיחזור דבש ביד מרכזי, במסגרתה הובטח כי דבש שאינו נמכר יוכנס מחדש לתהליך הייצור במקום להיזרק. מהלך זה לא רק מפחית בזבוז, אלא גם מקטין את ההשפעה הסביבתית. באמצעות ייעוד מחדש לדבש, הופחת הצורך ברכישת חומרי גלם נוספים וצומצמו פליטות פחמן הקשורות לפסולת. היוזמה כבר הביאה לחיסכון ניכר בעלויות רכש הדבש, ולהפחתה משמעותית בהיקף הפסולת להטמנה. בהסתכלות קדימה, קבוצת שטראוס תמשיך ללטש ולהרחיב נוהג זה כדי לחזק עוד את גישת הכלכלה המעגלית

אריזות וכלכלה מעגלית

שטראוס מחויבת לשיפור הקיימות של אריזותיה בכל חטיבות החברה דרך התמקדות בהפחתת פסולת והגברת יכולת המחזור. החברה נוקטת גישה מקיפה, ויוזמת מגוון מהלכים חדשניים בכל קווי מוצריה. האסטרטגיה של קבוצת שטראוס לאריזות מקיימות מגובה בניהול חוצה אירגון ובקווים מנחים ברורים.

הקבוצה מרכזת את מאמציה בהפחתת משקל האריזות והתלות בחומרים ראשוניים, תוך מתן עדיפות להוצאת חומרי אריזה שאינם ניתנים למחזור מקומי. נוסף לכך, קבוצת שטראוס התחייבה לשילוב חומרים ממוחזרים באריזות ולהשגת 100% יכולת מחזור בתשתיות המחזור המקומיות בישראל עד 2030.

להשגת יעדים אלו, הקבוצה מקדמת שיתופי פעולה עם מרכזי מיון ומחזור ליישום פתרונות ארוכי טווח לאיסוף, מיון ומחזור של אריזות, תוך עבודה בשותפויות וקואליציות להובלת שינוי משמעותי. במקביל, הקבוצה עובדת עם ספקים חיצוניים לשיפור יכולת המחזור של האריזות. כבעלת מניות וחברה בדירקטוריון ת.מ.י.ר - תאגיד מחזור יצרנים בישראל בע"מ, שטראוס עובדת בשיתוף פעולה הדוק עם הארגון כדי להבטיח שאריזותיה מותאמות לאופן האיסוף הקיים של פסולת למחזור כמו כן, היא מספקת הכשרה למנהלי פיתוח אריזות ולצוותי רכש כדי להבטיח שיבינו את המגבלות המעשיות של תשתיות המחזור המקומיות.

85% מחומרי האריזה שנרכשו על ידי שטראוס ישראל בשנת 2024 ניתנים למחזור

בשנת 2024, קבוצת שטראוס הסכה כ-34 טונות של פלסטיק באמצעות שינוי עובי הציפוי הפלסטיק והלמיניציה באריזות החטיפים המלוחים.

בשנת 2024 בוצעו מספר שינויים מהותיים לשיפור ניהול הקיימות של האריזות. השינויים כללו:



- צמצום משמעותי של פסולת הפלסטיק באריזות החטיפים המלוחים. באמצעות הפחתת עובי הציפויים והלמיניטים, נחסכו 16 טונות פלסטיק במהלך השנה, וזאת מבלי להתפשר על איכות המוצרים. נוסף על כך, הסרנו את הסרט ששימש לציון כשרות לפסח, מהלך שחסך 4.5 מיליון מטרים של פלסטיק. כדי לתכנן קדימה, שטראוס מיישמת פיילוט ללמיניטים מחומר אחיד (mono-material), אשר מותאמות יותר לתהליך המחזור בישראל ומבטיחות אריזות קלות ומקיימות יותר כאחד.
- המעבר מעטיפות צלופן לעטיפה בפלסטיק (שרינק) במגדים של חלק מהממרחים הביא להפחתה של כ-65% בצריכת הפלסטיק.
- בחטיבת הממתקים, המעבר של אריזת המקופלת ללמיניציה בשכבה אחת בלבד הפחית את משקל האריזה בכ-24%.
- הסרת גרפיקה מארזי הקרטון בהם משווקים לקימעונאים טעמי ואגוזי היה מהלך שהפחית את ההשפעה הסביבתית של ההדפסה וצמצם פסולת בתוך התאמתן למגוון מק"טים שונים.
- המעבר מגביע שקוף עם שרוול פלסטיק (שרינק) לכוס לבנה מודפסת עבור כלל הממרחים, שהחל בממרח שוקולד פרה וצמצם את משקל האריזות, חסך כ-4 טונות של פלסטיק בשנה.

כלכלה מעגלית בשטראוס מים

שטראוס מים הרחיבה במידה רבה את פעילות החידוש והמחזור של מוצריה, שמפחיתה משמעותית את כמות הפסולת תוך הצעת פתרון אלטרנטיבי מקיים ומשתלם יותר לצרכנים. במפעל של החברה בצפון מקדוניה, מוחדשו 9,600 יחידות ברי מים בשנת 2024, גידול של 73% ביחס לשנה הקודמת. פעולת המיחדוש מחזירה לשוק אלפי ברי מים מדי חודש, מפחיתה את הפסולת להטמנה ומאריכה את חיי המוצר. מעבר לצמצום של פליטות הפחמן ופסולת הפלסטיק, יוזמה זו מתכתבת עם המחויבות של קבוצת שטראוס להפיכת מי שתייה לנגישים יותר. התוכנית לשנה הקרובה, היא

הרחבת פעילות המיחדוש, במטרה לגידול בכ-30% במספר היחידות המשופצות בשנה הקרובה, לאחר שמחדשנו יותר מ-15,000 יחידות בשנת 2024. בהמשך, מאמצי הקיימות הללו מתוכננים להתרחב למוצרים נוספים, במסגרת המשימה של שטראוס ליצור שרשרת אספקה מעגלית ומקיימת יותר.

כמו כן, שטראוס מים הכניסה ערכת תיקון שנועדה להאריך את חיי ברי המים. בפתיחת האופציה לתיקוני מערכות קירור במקום, מתאפשר צמצום של פסולת אלקטרונית וטביעת רגל סביבתית. בשנת 2024 יוצרו 16,100 ערכות תיקון - עלייה של 18% בהשוואה לשנה הקודמת.

כדי לקדם ניהול אחראי של מוצרים שסיימו את חייהם, שטראוס מים משתפת פעולה עם אלקטרה ועם תאגיד מא"י - מיחזור אלקטרוניקה לישראל בע"מ, למחזור אלפי ברי מים בני למעלה משבע שנים. תהליך המחזור כולל פירוק כל יחידה והפרדת החומרים המרכיבים אותה, בהם פלסטיק, ברזל, נחושת ואלומיניום. בשנת 2024, מחזורנו מעל 160,000 ק"ג של חומרי גלם מברי המים.

בברי המים של שטראוס משתמשים במסננים ובנורות UV מתכלים, המוחלפים באופן תקופתי לשמירה על איכות המים וטעמם. מתוך הבנת ההשפעה הסביבתית של פסולת אלקטרונית זו, החברה לוקחת אחריות

מלאה על מחזור הרכיבים הללו. כדי להקל על הלקוחות בתהליך, שליחי שטראוס מים מציעים לאסוף מסננים ונורות UV משומשים בעת אספקת החלפים החדשים, וכך מובטח מחזור גאות וצמצום של ההשפעה הסביבתית.

שיפורי אריזה בשטראוס מים

במסגרת הגישה המקיפה של שטראוס מים לאריזות, יושמו מספר יוזמות לצמצום פסולת בכל שלב - מייצור ועד לאריזת המוצרים ושילוחם.

במעבדות החברה, נעשה שימוש בקופסות רב-פעמיות למשלוח דוגמיות, להפחתת עודפי אריזה. ברמת המוצר, עברנו לשימוש בקרטון חום ומיטבנו את הגודל והעיצוב באריזות המתכלים (לדוג' מנורות ומסננים), מהלך שחוסך זמן ייצור ומצמצם את טביעת הרגל הפחמנית.

עבור אחד מהמוצרים המובילים, בר המים PRIMO בצבעים לבן ושמנת, שיפרנו את תהליך הייצור כך שהפלסטיק מגיע בצבעו הסופי ללא צורך בצביעה נוספת - מהלך שחוסך אלפי גלונים של צבע בשנה.

נוסף לכך, שיפורים שהוכנסו בשיטות טעינת המכולות ייעלו את ניצול הנפח והגדילו ב-17% את מספר המכשירים הנשלחים בכל מכולה.



אופטימיזציית שילוח

בשנת 2024, קבוצת שטראוס השקיעה באופטימיזציה של תהליכי האריזה והשילוח בכמה אספקטים.

אריזה של יותר מוצרים על משטחי השינוע

בשטראוס ישראל, עבדנו השנה בשיתוף פעולה עם ספקים, כדי למטב את העמסת המכולות והמשטחים, במטרה להכניס יותר פריטים על כל משטח וכך להפחית משקל, נפח ודרישות דלק. קו הפעולה הזה הפחית בהצלחה את מספר המשטחים והמשלוחים הנדרשים, וכך צמצם את היקף התובלה ואת ההשפעה הסביבתית הנלווית.

• **מקסום קיבולת משטחי השילוח:** עבור מוצרים ספציפיים, מספר שכבות הקרטון למשטח הוגדל מעשר לשתיים-עשרה, מה שהפחית משמעותית את כמות המשטחים הדרושה למשלוח.

• **שילוח ללא משטח:** שטראוס ישראל החלה לבחון שילוח מוצרים מסוימים ללא משטחים, תוך שימוש במשטחי החלקה (Slip Sheets) להעמסה ישירה של סחורות למכולות. שיטה זו מגדילה את נפח ההעמסה במכולות, מפחיתה את כמות המכולות הנדרשת ומצמצמת את פליטת הפחמן הקשורה להובלה.

• **שיתוף פעולה עם ספקים:** בוצעה הערכת היתכנות קפדנית להגדלת מספר הפריטים במשלוחים מכל ספק, תוך הבטחת יעילות ובטיחות ההובלה והתאמה לדרישות האריזה והתכונות הייחודיות של כל מוצר.

מעבר למשטחי פלסטיק

בשנת 2024, החלה שטראוס ישראל בתהליך מעבר ממשטחי עץ למשטחי פלסטיק רב-פעמיים בלוגיסטיקה הפנימית של מוצרים יבשים, כולל תנועת סחורה בין מפעלים למרכזי הפצה. יתרונות המעבר כוללים:

- **עמידות משופרת:** תוחלת החיים של משטחי פלסטיק כפולה מזו של משטחי עץ, מה שמפחית פסולת הנובעת מהחלפת משטחים
- **שיפור בטיחות וארגונומיה:** המשקל הקל יותר של משטחי פלסטיק מקטין את הסיכון לפציעות עובדים בתהליכי השינוע וההעמסה
- **מחזור מלא:** משטחי הפלסטיק שהוכנסו לשימוש ניתנים למחזור במלואם על ידי יצרן מקומי, כך שההשפעה הסביבתית פחותה
- **בטיחות מזון גבוהה יותר:** השימוש במשטחי פלסטיק משפר את בטיחות המזון בהשוואה לאלטרנטיבות מעץ

מחזור קפסולות קפה בברזיל

ברזיל, תוכנית Capsula Verde ("קפסולה ירוקה") הופכת פסולת של קפסולות קפה למשאבים חדשים. באמצעות יותר מ-800 נקודות איסוף, יש לצרכנים פרטיים, למשרדים, למפעלים ולמרכזי הפצה אפשרות להחזיר בקלות קפסולות משומשות ופגומות למחזור. קבוצת שטראוס משתפת פעולה עם קואופרטיבים כדי להפוך את הקפסולות למוצרים חדשים כדוגמת מעמדים לקפסולות, בעוד ששאריות פולי הקפה שבתוכן מופנות לדשן אורגני. השאיפה היא למחזור לפחות 3% מכלל הקפסולות המושמשות והפגומות. מידע נוסף זמין לצפייה באתר: www.escolhatres.com



הפחתה של 36% מפליטות הנובעות ממשלוחים אוויריים על ידי שימוש בדלק תעופה בר קיימה

אנחנו תמיד מחפשים דרכים חדשות להפחית את הפליטות שלנו. שיתוף פעולה עם DHL - Express GoGreen Plus - תוכנית המקדמת שימוש בדלק תעופה בר-קיימה (SAF - Sustainable Aviation Fuel) הוא אחד הפתרונות להפחתת פליטות הפחמן ממשלוחי אוויר. דלק תעופה בר-קיימה המיוצר מפסולת ממוחזרת, כמו שמן בישול משומש או משאבים מתחדשים אחרים, מיועד להחליף את הדלק הסילוני המסורתי. בשנת 2024, שטראוס מים הפחיתה 36% מפליטות המשלוחים האוויריים באמצעות SAF וחסכה 4780 ק"ג CO₂eq.



אקלים ומים

שינויי האקלים ומחסור במים, שנובעים בין היתר מפעילות הקבוצה, מציבים אתגרים משמעותיים בפני תעשיית המזון. קבוצת שטראוס מחויבת לניהול ההשפעה הסביבתית של פעילותה ולצמצומה. הקבוצה נמצאת בחיפוש מתמיד אחר פתרונות יעילים ויישומם לאורך שרשרת הערך שלה תוך שמירה על איכות מוצרים גבוהה.

ניהול אקלים ומים



הקבוצה הגדירה מספר יעדי קיימות לשנת 2030, כחלק ממחויבותה לצמצום ההשפעה הסביבתית וטביעת הרגל הפחמנית שלה:

- 100% שימוש בחשמל ממקורות אנרגיה מתחדשים בישראל
- אפס פסולת תעשייתית להטמנה בכל אתרי הקבוצה בישראל

הגישה של שטראוס לניהול אקלים משלבת עקרונות קיימות לאורך כל שרשרת הערך. היא מיושמת במאמץ משותף בין מחזיקי עניין מרכזיים, לרבות:

- **מנהל האנרגיה** - מפקח על צריכת האנרגיה ומוביל יוזמות להתייעלות אנרגטית במטרה לענות על דרישות תאימות ולהציב את הסטנדרטים הגבוהים ביותר בתעשייה

- **מנהל EHS** - מוודא ציות לתקנות הסביבתיות ומפקח על פיתוח והטמעה של מערכות ניהול סביבתי (EMS- Environmental Management Systems)

- **מנהל האקלים** - מוביל מנהיגות אסטרטגית בסוגיות של שינוי אקלים ומקדם את יישום אסטרטגיית האקלים של הקבוצה

בכל אחת מהיחידות העסקיות של קבוצת שטראוס מוגו אנשי מפתח האחראים על קידום פעולות בתחום האקלים והבטחת שילובם של שיקולי קיימות בכל תחומי הפעילות.

הקבוצה משתמשת בתוכנה לניהול נתוני הסביבה בכל תחומי הפעילות, דבר המאפשר דיווח, ניטור ושיפור דיוק של נתוני ה-ESG, ומבטיח עקביות במתודולוגיית הדיווח.

בנוסף, שטראוס שואפת לנהל את אתרי הייצור שלה בהתאם לסטנדרטים הסביבתיים המחמירים ביותר. למעלה משני שלישים מאתרי הייצור מוסמכים לתקן ISO 14001, והאתרים הנותרים מקיימים בפועל ניהול סביבתי קפדני.

מאמצים אלו הובילו להטמעת מודלים של כלכלה מעגלית בפעילותה של הקבוצה שמאפשרים לצמצם שימוש בפלסטיק ולשפר תהליכי מיקור. במסגרת זו ניתנת עדיפות לרווחת בעלי חיים ותמיכה במגדלים ובספקים שעומדים על שטראוס עובדת.

הקבוצה לוקחת אחריות מלאה בנושאי הסביבה, ופועלת באופן רציף למציאת דרכים לשיפורן, הן בשרשרת האספקה והן מול הצרכנים.

- במעלה השרשרת, הקבוצה משקיעה בפיתוח ויישום של מערכות שמפחיתות את צריכת האנרגיה בתהליכי האחסון וההפצה שלה ועובדת עם ספקים לפיתוח מוצרים דלי פחמן.

- במורד השרשרת, הקבוצה נוקטת פעולות אקטיביות במטרה לשפר את ניהול מחזור חיי המוצר, תוך התמקדות בנושאים משמעותיים כגון צמצום אובדן מזון ובהגברת המודעות למיחזור אריזות בקרב צרכנים

בשנת 2024, הקבוצה הטמיעה מספר שיפורים שנועדו לאפשר ניהול יזום של נושאים סביבתיים:

- באוקטובר 2024 נבנתה מדיניות חדשה בישראל לתחקור פנימי של אירועים סביבתיים

- מדיניות הביקורת עודכנה כך שתכלול שלושה סוגי מבדקים, אשר ייושמו בשנת 2025: שתי ביקורות פנימיות, האחת מתמקדת במפעל עצמו והשנייה במערכת לניהול סביבה. ביקורת שלישית הינה ביקורת חיצונית לוודוא תאימות המבוצעת על ידי צד שלישי מוסמך

ניהול סיכוני אקלים והזדמנויות

תעשיית המזון מתמודדת עם אתגרים משמעותיים עקב שינוי אקלים. החל מתרחישי מזג אוויר קיצוניים שעלולים לשבש את הייצור ואת שרשרת האספקה, ועד לעלייה בביקוש הצרכני למוצרים בני קיימה. בפרק זה מוצגות אסטרטגיות מרכזיות לניהול אקלים בתעשיית המזון, בדגש על הפחתת סיכונים לצד זיהוי הזדמנויות חדשות.

סיכונים הקשורים לאקלים מנוהלים בדומה לשאר הסיכונים ומשולבים באופן מלא במתווה הקבוצה לניהול סיכונים תאגידי (ERM), המסייע בזיהוי והערכה של סיכונים מרכזיים. הקבוצה מתייחסת הן לסיכונים פיזיים והן לסיכונים מעבר, תוך מיקוד באלו המשפיעים על האסטרטגיה העסקית.

בשנת 2024, הקבוצה החלה לשתף פעולה עם צוותים רלוונטיים לפיתוח אסטרטגיות להפחתת סיכונים ולזיהוי הזדמנויות. לדוגמה, סיכונים הקשורים לחומרי גלם מרכזיים, כגון ספקים וגידולים חקלאיים, מנוהלים בשיתוף עם צוותי שרשרת האספקה.



סיכוני אקלים עיקריים

<ul style="list-style-type: none"> • אירועי מזג אוויר קיצוניים (בצורות, שיטפונות, גלי חום) שיכולים להשפיע על הפעילות העסקית של קבוצת שטראוס: יבול חקלאי, גידול בעלי חיים ותשתיות. שינויים אלה משפיעים על זמינות חומרי הגלם, איכותם ועלותם • שינויים הדרגתיים בטמפרטורה משפיעים על זמינות המים, פוריות הקרקע והמגוון הביולוגי, שמשפיעים על חומרי הגלם החקלאיים שלנו 	<p>סיכונים פיזיים</p>
<ul style="list-style-type: none"> • רגולציות סביבתיות הולכות ומחמירות בנושאי פליטת גזי חממה, צריכת מים וניהול פסולת • מעבר צרכנים להעדפת מוצרים בני קיימה • טכנולוגיות חדשות בתחומי החקלאות, עיבוד המזון והאריזה, העשויות להשפיע על שיטות העבודה מסורתיות • סיכונים הקשורים לתדמית הציבורית לגבי השפעת החברה על הסביבה 	<p>סיכוני מעבר</p>
<p>הפחתה: הפחתת פליטות לאורך שרשרת הערך</p> <ul style="list-style-type: none"> • יעילות אנרגטית <ul style="list-style-type: none"> - עמידה ביעד לשנת 2030 לצריכת 100% חשמל ממקורות מתחדשים בכל אתרי שטראוס בישראל - אופטימיזציה של צריכת האנרגיה במפעלי הייצור (לדוגמה אור דחוס או קיטור) • דה-קרבונזציה בשרשרת האספקה <ul style="list-style-type: none"> - מיפוי ומדידה של פליטות גזי חממה במכלול 3 לאורך שרשרת האספקה - מעורבות עם ספקים במטרה להפחית פליטות מזהמים (כדוגמת חקלאות מתחדשת ופרקטיקות בנות קיימה ברפתות) - אופטימיזציה של משטחים, אריזה ואחסון - אופטימיזציה בתובלה ובצריכת דלק • צמצום בזבז מזון <ul style="list-style-type: none"> - עמידה ביעד של אפס פסולת תעשייתית בכל אתרי החברה עד שנת 2030 - תכנית הוליסטית לצמצום בזבז מזון בכל שלבי הפעילות • מים ושפכים <ul style="list-style-type: none"> - ניהול סיכוני מים שמתמקד בטכנולוגיות חקלאיות חדשניות במפעלי הייצור ולאורך שרשרת האספקה - ניהול צריכת המים בפעילות הקבוצה תוך מזעור המזהמים והרחבת השימוש במים ממוחזרים • מוניטין <ul style="list-style-type: none"> - פיתוח מוצרים עם השפעה סביבתית נמוכה יותר, בדגש על חלופות טבעוניות ומבוססות רכיבים מן הצומח - הצעת מוצרים נגישים לאוכלוסיות מגוונות (למשל אריזות חטיפים מוגשות לבעלי מוגבלויות ולקויות ראייה) 	<p>אסטרטגיות והזדמנויות לניהול אקלים</p>

במהלך שנת 2026, שטראוס מתכננת לעלות שלב בניהול סיכוני האקלים ולמפות את הסיכונים וההזדמנויות שלה בתחום על פי מתודולוגיות מוכרות כגון ISO 31000-1 COSO Enterprise Risk Management Framework.



צמצום טביעת רגל פחמנית

כחברה יצרנית, קבוצת שטראוס מחויבת להובלת שינוי באמצעות ניהול אנרגיה מערכתית, יעילות תפעולית בשילוח ובתובלה וצמצום בפליטות מזהמים על ידי רכש סחורות מקומיות. הערכה של פליטות גזי חממה מבוצעת מדי שנה באמצעות ניתוח פעילותן של כל חברות הבת של הקבוצה, בהתאם לפרוטוקול גזי החממה עבור מכלולים 1 ו-2.

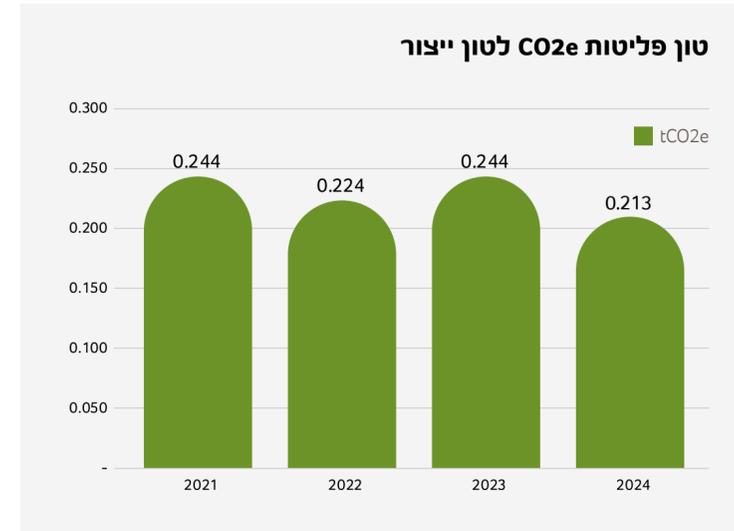
בשנת 2024, החלה הקבוצה להעריך את פליטות גזי החממה העקיפות שלה (מכלול 3), הכוללות פליטות הנובעות משרשרת האספקה.

פליטות אלו, המהוות את רוב ההשפעה הסביבתית של הקבוצה, כוללות מגוון רחב של מקורות עקיפים, ובהם רכש סחורות, תובלה, ניהול פסולת ומחזור חיי המוצרים.

הערכה ראשונית זו, בהלימה עם פרוטוקול גזי החממה (גז"ח) ותקן ISO 14064, השתמשה בנתונים ראשוניים על בסיס מיקום, במידת האפשר, בשילוב נתוני פליטה מבוססים במידת הצורך. בין התחומים המרכזיים שנבדקו ניתן למנות אופטימיזציה בתובלה ובמשטחי השינוע, מעבר לאריזות מחומר יחיד, הטמעת חקלאות מתחדשת והפחתת בזבז מזון לאורך שרשרת הערך. נושאים אלה מפורטים בהרחבה בפרק שרשרת אספקה מקיימת.

בשנת 2024, השלימה הקבוצה את ההוצאה של גז הקירור R22 משימוש בכל מערכות הקירור התעשייתיות שלה במפעלי הקבוצה ישראל. התהליך החל בשנת 2018, כאשר R22 היווה למעלה מ-50% מחומרי הקירור של החברה (34 טון). במהלך 2024, הוחלפה מערכת ה-R22 האחרונה (כ-1 טון). לצד המעבר לגזי קירור בעלי ערכי גז"ח נמוכים יותר, הוחלפו גם מערכות הקירור הישיר למערכות מבוססות צ'ילרים, המפחיתות באופן משמעותי את כמות חומרי הקירור הנדרשת.

קבוצת שטראוס בחרה ב-2016 כשנת הבסיס שלה לחישובי פליטות מזהמים. בחירה זו עולה בקנה אחד עם היערכות החברה ליעדיה לשנת 2030, שהחלה בעקבות אימוץ יעדי האו"ם לפיתוח בר קיימה בשנת 2015.



רכבים חשמליים

הקבוצה מתמקדת בהפיכת צי כלי הרכב שלה לחשמלי בשני אזורים: משאיות הפצה וכלי רכב של עובדים.

משאיות הפצה

בשנת 2023, החלה הקבוצה במהלך משמעותי כאשר התקינה פאנלים סולאריים על חלק ממשאיות ההפצה של מוצרים יבשים. הפאנלים מחוברים למצבר המשאית וכך מצמצמים את השימוש בדלק לצורך קירור אזור המטען. עד סוף 2024, הושלמה התקנת הפאנלים בכל צי המשאיות, 85 במספרן, מה שהביא לחיסכון של כ-3% בצריכת הדלק, תוך צמצום פליטות ושיפור איכות האוויר.

בנוסף, בשנת 2024 החלה הקבוצה לבחון היתכנות למשאיות הפצה חשמליות, כאשר המשאית החשמלית הראשונה צפויה להיכנס לפעילות במהלך שנת 2025. איסוף הנתונים בנוגע לחיסכון בעלויות וליתרונות הסביבתיים של משאיות חשמליות נמצא כעת בעיצומו, טרם הרחבת השימוש בהן. יש לציין כי בעוד הפצת מוצרים יבשים מתבצעת על ידי הקבוצה, הפצת מוצרים מצוננים מתבצעת על ידי מפיצים חיצוניים שאינם בשליטתה.

רכבי עובדים

במסגרת מאמצי הפחתת הפליטות, החברה מעודדת עובדים להשתמש ברכבים חשמליים, היברידיים או ברכבי פלאג אין. בשנת 2024, עברו 25 עובדים לשימוש ברכב חשמלי, לעומת שמונה בלבד בשנת 2023. נכון להיום, כ-20% מצי כלי הרכב של החברה היברידי.

אתר חדש בעל תקן LEED Gold לתחליפי חלב מן הצומח

המפעל החדש לתחליפי חלב מן הצומח שבאחיהוד מתוכנן להתחיל לפעול ב-2025. המפעל נבנה בהתאם לדרישות תקן LEED Gold - תקן עולמי לבנייה ירוקה - ובכך יקבע סטנדרט חדש לייצור אחראי יותר לסביבה. החל במערכות קירור חסכוניות באנרגיה ופאנלים סולאריים, וכלה במערכת חדשנית למחזור מים אפורים המנצלת מים ממערכות מיזוג האוויר - כל פרט תוכנן במחשבה על קיימות. תוכנית מקיפה לניהול פסולת תוודא מיון ומחזור של חומרים במטרה למזער השפעה על אתרי הטמנה. המפעל לא רק מצמצם את צריכת המשאבים, הוא גם מספק סביבת עבודה בטוחים פתוחים וירוקים שמוסיפה לרווחת העובדים



עלייה של למעלה מ-100% באנרגיה מתחדשת בהשוואה ל-2023

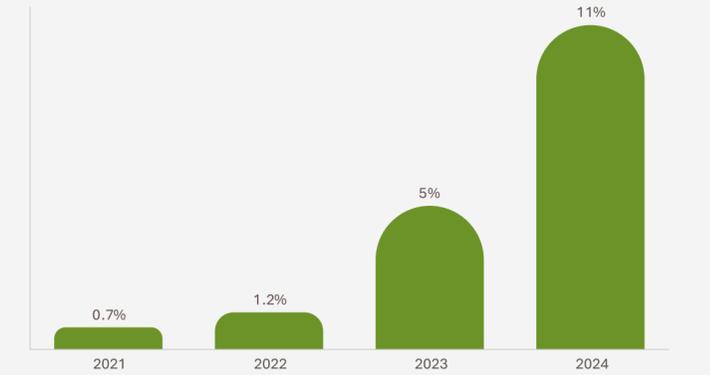
עוצמת פליטה פחמנית בשנת 2024: 0.213 טון CO2e לכל טון ייצור

פליטות Scope 2 לפי שוק: 61,995 טון CO2e

פליטות Scope 1 לפי שוק: 79,376 טון CO2e

ניהול אנרגיה

אחוז אנרגיה ממקורות מתחדשים לטון מוצר



מרכיב מרכזי באסטרטגיית הקיימות של הקבוצה והפחתת ההשפעה הסביבתית, הינו צריכת האנרגיה. קבוצת שטראוס רואה חשיבות רבה במעבר לשימוש באנרגיה מתחדשת, שיסייע לה להקטין את טביעת הרגל הסביבתית ולהפחית את התלות בדלקים מאובנים.

אסטרטגיית האנרגיה של שטראוס ישראל הושקה בשנת 2021, במטרה להגיע לצריכת חשמל מ-100% מקורות מתחדשים עד שנת 2030. התוכנית כוללת בניית תשתיות אנרגיה והתקנת פאנלים סולאריים במפעלי הייצור והמרכזים הלוגיסטיים, לצד שיתוף פעולה עם שדות סולאריים מחוץ למפעלים, וחיבורם לרשת החשמל.

אסטרטגיית ניהול האנרגיה של הקבוצה מתמקדת בשלושה היבטים:

- 1. הפחתה במקור:** פרויקטים לחיסכון באנרגיה במפעלי הייצור (כגון החלפת ציילרים למערכות חדשות ועילות יותר, ואגירת חום שיווי מארובות לחימום מים)
- 2. שימוש באנרגיה מתחדשת:** החלפת מקורות אנרגיה שאינם מתחדשים במקורות מתחדשים (כגון אנרגיה סולארית) או בביוגז (משפכים תעשייתיים)
- 3. מאחר שאין אפשרות לייצר את כל החשמל באתרי הקבוצה, שטראוס רוכשת את יתר החשמל מספקי צד שלישי של אנרגיה מתחדשת**

תוך הכרה בצורך בפעולה משותפת עם חברות אחרות בישראל, הקבוצה לוקחת חלק פעיל ביוזמות שיתופיות להאצת המעבר לאנרגיה מתחדשת. מנהל האנרגיה של החברה הוא ממייסדי הקואליציה הישראלית של חברות

מובילות הפועלות למעבר מלא לחשמל ממקורות מתחדשים (חשמל י"100). בשנת 2024, הדגש הופנה להבטחת המשכיות עסקית בעקבות המלחמה בישראל, לכן חלק מהפרויקטים המתוארים לעיל מתוכננים כעת ל-2025.

כמו כן, דרישות להמשכיות עסקית הביאו לעלייה בצריכת החשמל ב-2024 בהשוואה ל-2023. בעוד שבדרך כלל פעילויות רבות מושבתות בסופי שבוע, אתרים כמו מרכז הלוגיסטיקה במסריק ומחלבת אחיהוד המשיכו בפעילות חיונית כדי להבטיח שירות רציף.

עם זאת, בשנת 2024 הושגו מספר שיפורים (חלקם החלו ב-2023 ונמשכו ב-2024), ביניהם:

- מפעל החטיפים המלוחים בשדרות פועל כעת על גז טבעי באופן כמעט מלא (95% בשנת 2024). גפ"מ (LPG) משמש כגיבוי בלבד
- כ-95% מצריכת הגז במחלבת אחיהוד היא גז טבעי (במקום גפ"מ), בתהליך שהחל בשנת 2023
- מפעל הסלטים בכרמיאל החל את השימוש בגז טבעי בשנת 2024. בנוסף המפעל מנצל חום שיווי מארובות ומציילרים לחימום מים למטרות ייצור ולקיטור
- המרכז הלוגיסטי בכפר מסריק ממשיך לפעול על חשמל מתחדש המסופק מקומית ממערכת אחסון PV+ (החל משנת 2023)
- במחלבת אחיהוד נרכשה מצלמה אקוסטית מתקדמת לאיתור דליפות אוויר במערכות האוויר הדחוס, שידועות בבזבז אנרגיה המשמעותי שלהן. זיהוי מדויק של הדליפות מאפשר תיקון מהיר בתוך המפעל, מה שמוביל לחיסכון ניכר באנרגיה ולהפחתת עלויות תפעול.

אנרגיה מתחדשת בקפה ברזיל

במסגרת התרחבותה בשוק האנרגיה המתחדשת בברזיל, הקבוצה הגדילה באופן משמעותי את נתח האנרגיה המתחדשת של פעילותה בתחום הקפה. נכון ל-2024, כ-96% ממפעלי הקפה של שטראוס בברזיל פועלים על פי תקן לאנרגיה מתחדשת וכך מפחיתים את פליטת גזי החממה (גז"ח) לרמות השוות לפרויקט ייעור מחדש בן 30 שנה לפי חישובי COMERC ו-Sinerconsult. בנוסף, מעבר זה הפחית את עלויות החשמל ושיפר את היעילות האנרגטית, והפחית את הצורך בגנרטורים המופעלים בגז טבעי או דיזל בשעות עומס.

טביעת רגל פחמנית בשטראוס מים

שטראוס מים מקדמת את נושא הקיימות לאורך מחזור חיי מוצריה תוך התמקדות בנושאים הבאים:

- מאז 2013, ברי המים של הקבוצה נושאים את תקן Energy Star®, המעיד על יעילות אנרגטית יוצאת דופן. הם כוללים פונקציות כדוגמת "מצב שינה" עידוד הצרכנים להשתמש באפליקציה כדי לצמצם את צריכת האנרגיה
- הבחירה בגז R-290 לקירור המים במערכות הסינון התת-כיוריות מפחית את צריכת האנרגיה ואת ההשפעה הסביבתית. נוסף על כך, הקבוצה מצמצמת את השימוש בפלסטיק ומשפרת את תכנון האריזות
- ברי המים של שטראוס מים מתוכננים לעבוד שנים רבות, ולראייה, כ-13% מברי המים אצל לקוחות הם בני מעל 10 שנים. מידע נוסף על מחידוש מכשירי מים לעידוד כלכלה מעגלית ניתן למצוא בפרק שרשרת אספקה מקיימת

צמצום צריכת האנרגיה במפעל לחטיפים מלוחים

חטיבת החטיפים המלוחים השיקה בשנת 2024 שני פרויקטים לצמצום צריכת החשמל - האחד התמקד בצריכת האנרגיה בסופי שבוע, והשני באופטימיזציה של פעולת מדחסי האוויר. שיתוף הפעולה בין צוותי הייצור, ההנדסה והתחזוקה הביא ליישום ניהול כיבוי מבוקרים בסופי שבוע, שהפחיתו את צריכת החשמל בכ-50% בנוסף, הורדת לחץ האוויר במדחסים ותיקון יזום של דליפות אוויר הפחיתו את צריכת האנרגיה של המדחסים בכ-25%, הפרויקט החל ביוני 2024 וניטור רציף יבטיח שיפורים, מעקב מדויק אחר חסכונות זיהוי הזדמנויות לחיסכון באנרגיה. במטרה להמשיך ולהפחית את התלות במקורות אנרגיה מזהמים.

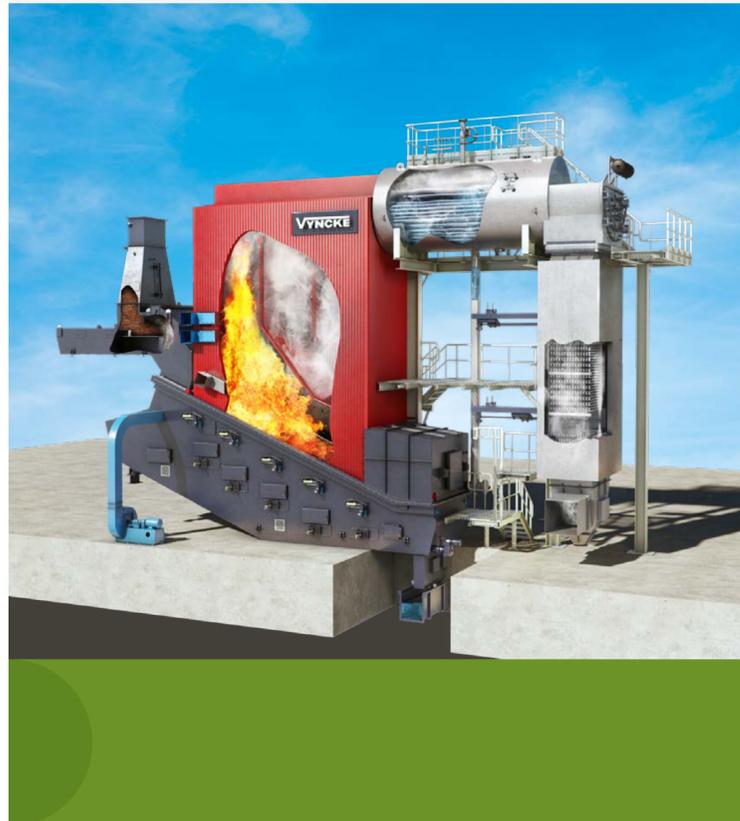
פרויקט מערכת הדודים לניצול שאריות קפה

במפעל הקפה של שטראוס בגרמניה מתוכנן לצאת לדרך פרויקט חדשני ברבעון הראשון של 2025, בצפי לפעילות מלאה עד מאי. במסגרת הפרויקט, שבו הושקעו מעל 10 מיליון אירו (כולל סובסידיה של כ-3.5 מיליון אירו), צפוי חיסכון שנתי של 24 מגה-ואט בצריכת גז.

מערכת הדודים החדשה תשתמש בשאריות קפה משומש, אשר היו נזרקות בדרך כלל, ותמיר אותן לאנרגיה בתהליך הכולל יבוש, גזיפיקציה ובעירה. האנרגיה שתופק תשמש בתהליך ייצור הקפה, ובכך תחליף את השימוש בגז מסורתי.

מהלך זה יפחית את צריכת האנרגיה במפעל באופן משמעותי ויביא לצמצום בצריכת המים ולירידה בפליטות, ובכך יטיב עם החברה והסביבה.

מעבר לתועלות הסביבתיות, הפרויקט מתייחס גם לאתגרים גיאופוליטיים. עליית מחירי האנרגיה וחשש משיבושים באספקת האנרגיה, במיוחד בגרמניה, הפכו את הפרויקט לחיוני.



ניהול פסולת, מים ושפכים

טיפול במי שפכים

הקבוצה מפעילה מתקני טיפול במי שפכים במפעלי הייצור בישראל, המטפלים במי השפכים בהתאם לתקנות לפני העברתם להמשך טיפול ושימוש חקלאי.

השימוש בנתרן באופן נרחב בתהליכי ניקוי, ובמיוחד בתהליכי CIP (Clean-in-Place) לניקוי צנרת וציוד במפעלי ייצור מזון, מהווה אתגר משמעותי. הקבוצה מתמקדת בצמצום השימוש בנתרן במקור כדי למזער את השפעתו על איכות השפכים ולעמוד בדרישות הרגולציה לשימוש חוזר במים.

במהלך 2024 ישמו מספר שינויים שאפשרו הפחתה משמעותית בריכוז המלח במי השפכים.

- במפעל הממתקים, חומר הניקוי הוחלף מחומר מבוסס נתרן הידרוקסידי לחומר מבוסס אשלגן.
- במפעל הסלטים נבנתה חוות מכלים חדשה לאחסון חומרי ניקוי, המדייקת את כמות חומרי הניקוי שמשמשים בתהליך ה-CIP. החווה מייעלת גם את השימוש במים לשטיפת הצנרת, וכתוצאה מכך מופחתת כמות מי השפכים הכוללת.

הקבוצה הטמיעה טכנולוגיות חדשניות לטיפול במי שפכים, כולל מערכת שממירה מי שפכים לביוגז המשמש ייצור חשמל. כ-80% מהמים המשמשים לייצור בישראל מושבים להשקיה, כאשר סינון מתקדם מיושם לאורך תהליכי הייצור במפעלי הקבוצה כדי להבטיח זאת.

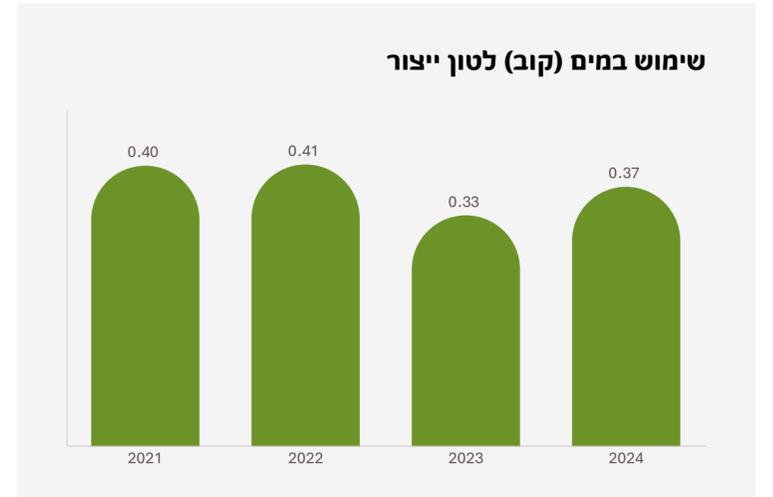
צוות בקרת איכות הסביבה מנטר בקפדנות את מי השפכים כדי להבטיח עמידה בתקנות וקבלת החלטות מושכלות.

ניהול פסולת

אחד מעמודי התווך המרכזיים באסטרטגיית הקיימות של הקבוצה הוא היעד השאפתני להגיע לאפס פסולת תעשייתית להטמנה עד 2030. היעד משקף את המחויבות לכלכלה מעגלית, שבמסגרתה משאבים מוערכים, מנוצלים מחדש וממוחזרים למקסימום הפוטנציאל האפשרי.

הדרך להשגת אפס פסולת מחייבת גישה מקיפה הכוללת:

- **צמצום ייצור פסולת:** הקבוצה פועלת להפחתת פסולת במקור באמצעות תכנון המוצר, יעול תהליכים תפעוליים ויישום רכש מקיים
- **ניצול משאבים מרבי:** תיעודף יוזמות של שימוש חוזר, תיקון ומחזור לכל אורך שרשרת הערך
- **השקעה בפתרונות בני קיימה:** חקר טכנולוגיות חדשות ושותפויות התומכות בצמצום בזבז מזון ומשאבים



צריכת המים בשנת 2024 היתה מעל 1,760,000 קוב

מים הם רכיב חיוני במוצרי שטראוס, ומשאב מרכזי לכל אורך שרשרת האספקה - מעיבוד חומרי גלם כמו חלב, תפוחי אדמה ועגבניות, ועד תהליכי הייצור.

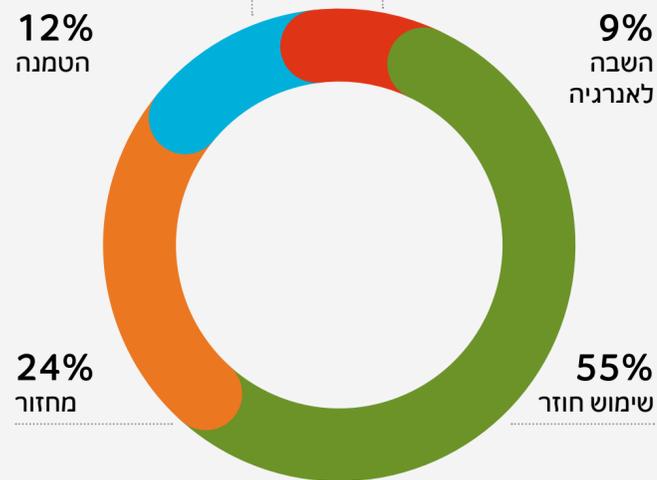
הקבוצה מכירה בכך שמחסור במים הוא אתגר עולמי המשפיע עליה באופן ישיר, במיוחד ביחידות העסקיות בישראל והקהילות שבהן היא פועלת.

המאמצים ליעול השימוש במים מתבצעים במתווה להקצאת שימוש במים לפי יחידת ייצור הלוקה בחשבון את הייחודיות והפעילות של כל אתר.

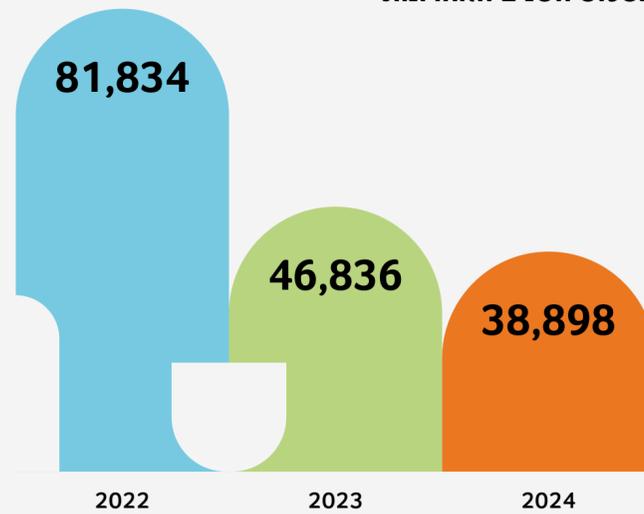
שימוש חוזר במים מצמצם את הצורך במים נקיים וממקסם יעילות של משאבים זמינים ולכן חיוני להפחתה בצריכת המים הכוללת. בין הדוגמאות לשימוש חוזר במים:

- באתר מחלבת יטבתה, שימוש חוזר במים ממערכות מיזוג האוויר עבור מגדלי הקירור חוסך עשרות ליטרים ביום.
- במרכז הלוגיסטי בכפר מסריק, מערכת הקירור פועלת במעגל סגור, כך שמוסיפים מים רק במקרים נדירים של תקלה או דליפה.

קטגוריות טיפול בפסולת

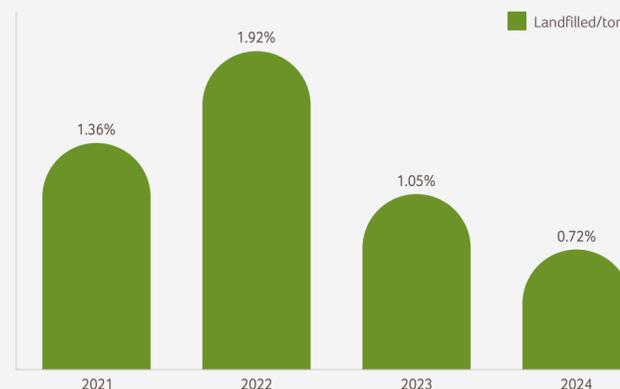


הפחתה של פסולת תעשייתית לא מסוכנת בשלוש השנים האחרונות



הנתונים לא כוללים מי גבינה שרובם מועברים כתוספת למזון פרות ברפתות

פסולת מוטמנת (טון) לטון ייצור



בשנת 2024, 12.2% מהפסולת עברה להטמנה. 20,112 טון של פסולת מזון הוסבה למזון לבעלי חיים

הישגים מרכזיים לשנת 2024:

- יעיל יותר של משאבים. התוצאות צפויות להתבטא בשנת 2025.
- באתר מחלבת אחיהוד הותקנה מערכת חדשנית לדחיסת פסולת. אנו מצפים לראות את האימפקט החיובי של ההשקעה במהלך 2025 (ראו מקרה בוחן)
- במפעל החטיפים המלוחים בשדרות הותקן דחסן פסולת חדש בדצמבר 2024. השפעתה החיובית של ההשקעה צפויה להתבטא במהלך שנת 2025
- שטראוס מים השיקה קו ייצור מחודש למחזור ברי מים (מידע נוסף ניתן למצוא בפרק שרשרת אספקה מקיימת).

- כל מוצרי החלב הפנומים מאחיהוד, מיטבתה ומהמרכז הלוגיסטי בקיבוץ כפר מסריק, יחד עם משקאות מבוססים חלב מן הצומח, הוסבו למזון לבעלי חיים, ואריזותיהם נשלחו לשריפה לצורך הפקת אנרגיה (RDF - Refuse Derived Fuel). מאמצים אלה הובילו לאפס פסולת להטמנה של מוצרים אלה.
- במחלבת יטבתה החלה התקנה של מכונת סחיטת בקבוקים, שהפחיתה בכ- 80% את נפח פסולת הייצור המועברת להטמנה. עם המכונה החדשה, נפח זה צומצם משמעותית לכדי שינוע אחד בלבד לרבעון. משקאות החלב שמוצו מוחזרים לרפתות כמזון לבעלי חיים, בתהליך שממשיך את צמצום הפסולת ומהווה חלק מכלכלה מעגלית מקומית. יוזמה זו תורמת באופן משמעותי לקיימות סביבתית ולניצול

הרחבת המחזור במחלבת אחיהוד

עד 2024, רק כ-30% מפסולת הייצור במחלבת אחיהוד הועבר למחזור. לטיפול בסוגיה, הותקנה מערכת דחיסה חדשנית שמפרידה נוזלים העוברים לטיפול ודוחסת את הפסולת היבשה לצורך השבת אנרגיה.

בהפעלה הראשונה טופלו 7 טונות של פסולת. במהלך החודש שלאחריה, נפח המחזור עלה ל-20 טונות בשבועיים, מה שהביא לצמצום משמעותי בהטמנה. כעת, הפסולת הדחוסה מועברת לייצור אנרגיה (RDF) כאשר המטרה היא להגיע ל-100% ניצול של הדחסן עד סוף 2025.

4 מיליארד בקבוקי פלסטיק בנפח חצי ליטר, כלומר 33 טון פלסטיק, נחסכים מדי שנה הודות לשימוש במתקני שטראוס מים. מעבר להפחתת פסולת הפלסטיק, נחסך גם הצורך בהובלה, פינוי או מחזור של הבקבוקים.¹



1. בהתבסס על צריכה יומית של 6.8 ליטר מים לשתיה ובישול במשפחה בת ארבע נפשות.

אנשים וקהילות

עם יותר מ-17,400 עובדים ברחבי העולם, קבוצת שטראוס מחויבת ליצירת סביבת עבודה שבה כל עובד ועובדת יוכלו להצליח. אסטרטגיית משאבי האנוש שלנו מבוססת על עקרונות של העסקה הוגנת, זכויות יסוד, בטיחות בעבודה, גיוון, שוויון והכלה (DEI) ומתן אפשרויות להתפתחות מקצועית מתמשכת. על אף שפעילות הקבוצה היא גלובלית, המדיניות שלה מותאמת לצרכים מקומיים ופועלת על פי גישה שמעמידה את העובדים במרכז, בכלל הקבוצה וחברות הבת. בנוסף, אנו מחוייבים להשקעה בקהילות הסובבות אותנו, ולקידום התנדבות עובדים. הקבוצה משקיעה מאמצים ומשאבים רבים בקידום תחומי האחריות החברתית.

מבנה תחום משאבי האנוש

בשנת 2024, ההשקעה בהון האנושי התמקדה במספר תחומים מרכזיים: רווחת העובדים, הכשרה מחדש (reskilling) והרחבת המיומנויות (upskilling), שיפור חוויית העובד ופיתוח מנהיגות.

בצל מלחמת חרבות ברזל בישראל, הושם דגש מיוחד על רווחת העובדים בשלושה טווחי זמן: בריאות ובטיחות מיידית, הבטחת המשכיות עסקית לנוכח השיבושים השונים, וצמיחה והתפתחות מקצועית לאורך זמן. בטווח הקצר, סיפקנו לעובדים ציוד בטיחות חיוני, סיוע במעבר מגורים ותמיכה כלכלית דחופה. בטווח הביניים, התמקדנו בייצוב סביבת העבודה ובשמירה על שגרת הפעילות העסקית. האסטרטגיה לטווח הארוך כוללת יוזמות רווחה מתמשכות, תוכניות מנהיגות ופיתוח מיומנויות לטובת תמיכה בהתאוששות ובצמיחה אישית ומקצועית של העובדים. הטמעת פרספקטיבה ארוכת טווח זו הוכחה כמרכיב מכריע בשמירה על האנרגיה והאופטימיות של העובדים לאורך השנה המאתגרת, וכן בחיזוק תחושת היציבות והאמון שלהם.

חוויית העובד

בקבוצת שטראוס, רווחת העובדים אינה נתפסת כהטבה או כיוזמה נקודתית, אלא כנדבך מרכזי בתרבות הארגונית. מדובר בתרבות ארגונית המקדמת את בריאותם ואושרם של עובדיה, בראש סדר העדיפויות.

מודל רווחה הוליסטי

בשנת 2024 השקנו מודל רווחה הוליסטי ששם בראש סדר העדיפויות את תחומי הבריאות הפיזית והנפשית, היציבות הפיננסית וחיזוק תחושת הקהילתיות בקרב העובדים. המודל מבוסס על חזון הקבוצה - "Nourishing a better tomorrow", והוא נועד ליצור סביבת עבודה תומכת המעודדת בריאות, אושר ושייכות. מחויבות זו נתפסת הן כאחריות הקבוצה והן כהשקעה ארוכת טווח שמניעה מעורבות, התייעלות והון אנושי איתן התורם להצלחת החברה.



בשנת 2024, השלימה קבוצת שטראוס הטמעה של מבנה משאבי אנוש חדש, בעקבות שינוי ארגוני רחב היקף שבוצע בשנת 2023. המבנה החדש מאמץ גישה יעילה יותר, המבוססת על צוות HR מרכזי בראשות סמנכ"לית משאבי האנוש האחראי על קביעת סטנדרטים ושיטות עבודה מיטביות בכלל היחידות העסקיות. גישה זו מאפשרת אחידות, מקצועיות ובסיס חזק לתמיכה בכלל העובדים בקבוצה. בנוסף, מופעלות שתי שלוחות למשאבי אנוש:

- **שותפי HR עסקיים:** משולבים בתוך היחידות העסקיות השונות בישראל וברחבי העולם, ומשמשים כמתווכים בין מחלקת משאבי האנוש המרכזית לבין הצרכים הספציפיים של כל יחידה עסקית. לדוגמה, ישנם שותפי HR עסקיים הייעודיים בנפרד לשטראוס ישראל, לשטראוס מים ולפעילות הבינלאומית בתחום הקפה.
- **מרכזי מצוינות במשאבי אנוש (COEs):** ממוקמים במטה הגלובלי של הקבוצה בישראל, ומספקים שירותים מיוחדים לכלל הארגון. נכון להיום פועלים שני מרכזים: תגמול והטבות, ופיתוח ארגוני ולמידה.

בריאות פיזית

כחברה הפועלת בתחום המזון והמשקאות, שטראוס רואה חשיבות רבה בקידום הרגלי תזונה ואכילה בריאים וברווחה כללית של אנשינו. יוזמות החברה כוללות כיסוי בריאותי משלים לעובדים ולבני משפחותיהם, פעילויות והרצאות בנושא תזונה, תוכניות להגברת המודעות לסרטן השד, קבוצות ספורט, תמיכה בשומרי משקל ועוד.

קהילה ושייכות

קבוצת שטראוס מחויבת לטיפוח תחושת שייכות וחיבור באמצעות אינטראקציות משמעותיות, בתוך הארגון ומחוצה לו. בחברה מצוינים חגים מגוונים, מעניקים תמיכה לעובדים בתקופות משמעותיות בחייהם ומפעילים תוכניות להעצמה, במטרה ליצור סביבה מכילה ותומכת.



בריאות נפשית

החברה שואפת ליצור סביבת עבודה המעודדת תקשורת פתוחה, הפחתת דעות קדומות סביב נושאי בריאות הנפש ומנגישה שירותי תמיכה לעובדים ולמשפחותיהם. היצע השירותים כולל ייעוץ פסיכולוגי לעובדים ולמשפחותיהם, סיוע סוציאלי למשברים ולמיצוי זכויות, וכן סדנאות חוסן בעקבות מלחמת חרבות ברזל.

חוסן פיננסי

כ-75% מכוח העבודה של הקבוצה מאייש תפקידים במפעלים, במרכזי שירות ובמכירות, ואנו מזהים את הקשיים הכלכליים שעמם מתמודדים רבים מהעובדים. לתמיכה בהם, הקבוצה מספקת פתרונות בדמות תוספות לשכר, סבסוד מעונות יום, ביגוד, מלגות ומענקים מגוונים. בנוסף, העובדים זכאים לקבלת הלוואות ללא ריבית, ייעוץ פיננסי, הנחות מיוחדות וסיוע ייעודי לנזקקים, במטרה לחזק את יציבותם הכלכלית ורווחתם האישית.

אימוץ טכנולוגיה

קבוצת שטראוס רותמת טכנולוגיות שונות לשיפור תהליכי HR, והופכת אותם למהירים, חכמים, מבוססי נתונים וידידותיים יותר לעובדים.

לוחות מחוונים בניהול משאבי אנוש (HR)

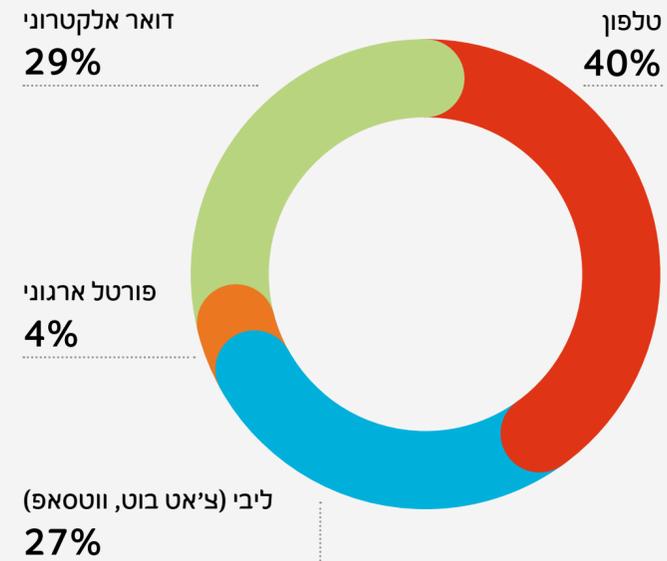
הטמענו שורה של לוחות מחוונים (Dashboards) למעקב אחר מדדי HR ולזיהוי תחומים לשיפור. מהלך זה הוביל לזכייתה של הקבוצה בפרס ה-“Trailblazer” בתחום טרנספורמציה הנתונים. הוויזואליזציה של מדדי HR מרכזיים אפשרה ניטור ושיפור של ביצועים, קבלת החלטות מבוססת נתונים ושיפור חוויית העובד. המהלך אף שיפר את השקיפות ואחריות הדיווח של הקבוצה בכך שהפך את הנתונים לנגישים יותר.

בשנת 2024, צוות משאבי האנוש של הקבוצה זכה בשני פרסי “Trailblazer” (הדירוג הגבוה ביותר בקטגוריה) על שניים מיוזמותיו:

- הטמעת כלי דאטה וטכנולוגיה בניהול אנשים
- קהילות מקצועיות בשטראוס, המהדהדות את שפת ניהול הקהילה, הכלים וההכשרות של החברה
- זכיות אלו משקפות את הדגש שהקבוצה שמה על שיפור מתמיד וחדשנות ביוזמות הקשורות לעובדים.

בשנת 2024, 27% מכלל פניות העובדים טופלו על ידי הצי'אטבוט של משאבי האנוש הפועל 24/7

אופני פניות העובדים למשאבי אנוש בשנת 2024



שימוש בבינה מלאכותית בניהול משאבי אנוש

שטראוס עושה שימוש בכלי בינה מלאכותית ליעול ולשיפור תחומים נוספים במשאבי האנוש, בהם גיוס עובדים וניהול ידע. כלי AI הופכים כיום משימות כמו תמלול ראיונות וחילוק פרטים מרכזיים מקורות חיים לאוטומטיות, כך שהמגייסים מתפנים להתמקד במשימות אסטרטגיות יותר. אליהם מצטרפים בוטים מבוססי בינה מלאכותית המספקים לעובדים גישה למידע ושירותים. פיתוחים אלו מדגימים את מחויבות הקבוצה לחדשנות, וממחישים כיצד בינה מלאכותית משפרת את השירות, מחזקת את עצמאות העובדים ומאפשרת פונקציית משאבי אנוש יעילה ותגובתית יותר.

סקר מדד הבריאות הארגונית לשנת 2024 (OHI)

שטראוס מעניקה חשיבות רבה למשוב העובדים, הן בערוצים פורמליים והן בערוצים בלתי פורמליים. כחלק מכך, בשנת 2024 נערך סקר גלובלי מקיף למדידת הבריאות הארגונית (Organizational Health Index - OHI), בשיתוף McKinsey. הסקר אפשר להשוות את שטראוס ישראל מול חברות אחרות ברחבי העולם לפי אמות מידה מוגדרות, וסיפק הערכה מפורטת בנוגע למעורבות עובדים, מנהיגות, כיוון וביצועים. ממצאי הסקר הצביעו על מעורבות גבוהה של העובדים ובמקביל חידדו תחומים לשיפור. הנתונים מהסקר משמשים לשיפור תהליכים בכל רמות החברה, כשמיקוד מיוחד במאמצים אלה מתוכנן ב-2025. סקר OHI מהווה כלי מרכזי במאמצים של קבוצת שטראוס ליצור סביבת עבודה חיובית, מעורבת ובעלת ביצועים גבוהים.

חיזוק מעורבות העובדים בפעילות החברה בברזיל

בשנת 2024, עובדים בברזיל השתתפו במפגשי משוב עם ההנהגה העסקית וקיבלו את תוצאות סקר האקלים והמעורבות שערכנו, כחלק ממחויבות החברה להקשבה פעילה ולשיפור מתמיד. בהתבסס על שיעור השתתפות של 85% בסקר, גובשו 222 תוכניות פעולה המתמקדות בתחומי צמיחה מרכזיים, כאשר 118 מתוכן נמצאות בשלבי יישום ו-104 כבר הושלמו. בנוסף, הושקה פלטפורמת Pulses לניטור משוב בזמן אמת ולניהול הדינמיקה במקום העבודה, במטרה ליצור סביבת עבודה מעורבת, חדורת מוטיבציה ובעלת ביצועים גבוהים, שבה העובדים חשים מוערכים ונשמעים.

צי'אטבוטים במשאבי אנוש

בשנת 2024, השיקה שטראוס ישראל את “ליבי”, צי'אטבוט שנועד לשפר את חוויית העובדים באמצעות תמיכה 24/7 ואפשרויות שירות עצמי. בעקבות הצלחתו, הושק גם “איתי” - צי'אטבוט ייעודי לתחום ה-IT. ליבי טיפלה בחלק גדול מהפניות במתן מענה מהיר ונגיש - כאשר 85% מהשיחות נפתרו ללא התערבות אנושית. יתר הפניות הועברו לטיפול הצוותים הרלוונטיים. בהמשך, מתוכנן שדרוג של הצי'אטבוט ושילובו באפליקציית עובדים חדשה שצפויה להיכנס לפעילות ב-2025.



גיוס וקליטה, ניידות עובדים

קבוצת שטראוס מטפחת סביבת עבודה דינמית ומכילה, ומלווה אלפי עובדים ברחבי העולם לאורך הקריירה שלהם - מהתפתחות מקצועית ויצירת הזדמנויות מגוונות, ועד לפרישה מכובדת.

כ-300 משרות אוישו בשנת 2024
בתהליכי ניווד פנימי



הכשרה מחדש והרחבת מיומנויות (Upskilling & Reskilling)

90% מעובדי קו ראשון
השתתפו השנה בתוכניות הכשרה מחדש והרחבת מיומנויות

שטראוס רואה בהכשרה והרחבה של מיומנויות נדבך מרכזי בייעוד שלה - לא רק כלפי העובדים, אלא גם כלפי הארגון והחברה בכללותה. השקעה בהתפתחות המקצועית של העובדים מבטיחה שהם יישארו רלוונטיים בעתיד ופותחת עבורם הזדמנויות חדשות במקביל לחיזוק ההצלחה הקולקטיבית של הארגון. מעבר לצורך העסקי, מדובר באחריות - מתן כלים להצלחה בעולם העבודה המשתנה ותרומה לחוסן התעסוקתי הכולל. המחויבות שלנו ברורה - 90% מעובדי קו ראשון השתתפו השנה בתוכניות להכשרה מחדש ולהרחבת מיומנויות, כאשר מחצית מתקציב ההכשרה הוקדש ליוזמות אלה. בשנת 2024 בלבד, השקיעה הקבוצה בכ-175,000 שעות הכשרה.

תוכנית GROW

ב-2024 השיקה שטראוס את תוכנית GROW - אבן פינה במחויבות שלנו לפיתוח העובדים ולטיפוח תודעת צמיחה ברחבי הארגון. התוכנית נפתחה בשבוע למידה ייעודי, שכלל וובינרים, הרצאות מקוונות וקפסולות למידה, בהם השתתפו למעלה מ-400 עובדים. התכנים - הכוללים חומרי לימוד עצמיים, פודקאסטים, הרצאות מוקלטות וקישורים לקורסים מקוונים חינוכיים - מרוכזים בפורטל GROW בתוך מערכת ניהול הלמידה של הקבוצה ונגישים לכלל העובדים.

בקריאה לפעולה "let's grow!", התוכנית מעניקה מעבר למיומנויות מיידיות ומתיישרת עם יעדי השינוי, הצמיחה, הפיתוח והמנהיגות של החברה. במסגרת התוכנית, מתקיימות סדנאות בהובלת מרצים פנימיים וחיצוניים, המספקות כלים בתחומים מתקדמים כמו ניתוח נתונים ומיומנויות רכות. בשנת 2025, תוכנית GROW תורחב עם תכנים חדשים ומפגשים שיחגגו סיפורי הצלחה של עובדים ויוסיפו ביטוי למחויבות של שטראוס לצייד כל אחד בכלים להצלחה, ללא קשר לתפקידו.

תוכנית "Skills" למנהלים לעידוד חשיבה מוכוונת התקדמות

בשנת 2024 שטראוס השיקה את תוכנית "Skills", המציעה תשע סדנאות פרונטליות לפיתוח מקצועי אשר הותאמו ל-250 מנהלים בתפקידים שונים. שיעור ההשתתפות בסדנאות עמד על 86%. בשנת 2025 מתוכננות סדנאות נוספות למנהלים אלו. השקת התוכנית לוותה בפעילות שיווקית יצירתית שעוררה עניין רב בקרב עובדי החברה.

מיומנויות ופיתוח מקצועי למפעילי מכונות

המעבר משיטות של עבודה ידנית לאוטומציה יצר הזדמנויות חדשות עבור עובדי החברה. כדי שיוכלו למצוא אותן ולהתקדם בעזרתן, הושקה ב-2024 תוכנית לפיתוח מקצועי מבוסס מיומנויות שהכשירה 800 עובדים כמפעילי מכונות אוטומטיות. מודל התוכנית מבוסס על ארבע רמות התקדמות עם קריטריונים ברורים ומציע תוכניות פיתוח אישיות הנבנות באמצעות שיח ישיר בין מנהלים לעובדים. באמצעות הכשרות ממוקדות, התנסות מעשית והכשרה מחדש (reskilling), עובדים יכולים להתקדם לתפקידי ניהול או להמשיך ללימודים אקדמיים בסיוע מימון של החברה. לאחר פיילוט מוצלח באחת המחלבות, התוכנית תתרחב למפעל הממתקים ב-2025 ולכל מפעלי שטראוס בישראל בתוך שנתיים.

קמפוס אחזקה

יוזמה זו מתמקדת בהרחבת הכישרים והידע של אנשי תחזוקה, בהם חשמלאים וטכנאים. הקמפוס מניב רווח הדדי בתרומה לשימור עובדים מחד ובקידום רמתם המקצועית מאידך. בשנת 2024 השתתפו בתוכנית 150 עובדים של שטראוס ישראל.

הסבה והרחבת מיומנויות בתחום המכירות

בשנת 2024, בעקבות שינוי רגולציה שהעבירו את אחריות ניהול המדפים בסופרמרקטים לעובדי הרשתות עצמן, עברה מחלקת המכירות של הקבוצה שינוי משמעותי. בתגובה, שטראוס הנהיגה תוכניות מקיפות להסבה ולהרחבת מיומנויות (upskilling) הן לצוותי המכירות בקו הראשון והן להנהלה, כולל העברת עובדים לתפקידים חדשים ומתן הכשרות המתכתבות עם דרישות עולם המכירות החדש.



משמעותית לשינוי פעולה, להעברת ידע ולמעורבות, שמשקפת בדיווח של 90% מהמשתתפים על תחושת שייכות גבוהה. יוזמת קהילות הלמידה מהווה מרכיב מרכזי במתווה קבוצת שטראוס לרווחה הוליסטית, וזכתה בשנת 2024 בפרס היוקרתי "HR Trailblazer".

איגודים ותגמול עובדים

קבוצת שטראוס מחויבת לתעסוקה הוגנת. במסגרת אחריות זו, החברה מגנה על שכר תחרותי וצודק באמצעות ניתוחי שכר ופועלת לבטל פערי שכר מגדירים. תנאי התגמול שמעניקה החברה עולים על הדרישות החוקיות להפרשות לפנסיה ולפיצויים. בישראל, השכר ההתחלתי נקבע ביחס לשוק ובהתאם למקובל בתעשייה וגבוה משכר המינימום, בתוספת תמריצים כמו בונוסים והטבות רכב לתפקידים זכאים. בנוסף, שטראוס מממנת ביטוח בריאות לעובדיה ולבני משפחותיהם, עם כיסוי מורחב לעובדי הקו הראשון. כלל העובדים נהנים מהטבות כגון חופשות, כרטיסי שי לחגים, סבסוד מעונות יום ותמריצים לתפקידים מסוימים, כולל בונוסים מובטחים לעובדים חדשים בתפקידים מבוססי תמריצים.

במהלך החודשים הראשונים של מלחמת חרבות ברזל, החברה העניקה בונוסים לעובדי הקווים והמכירות בדרום כהוקרה וכעידוד להמשך עבודתם. הבונוסים ניתנו בעיקר לעובדים שהתאמצו בצורה יוצאת דופן והגיעו לעבודה למרות המצב הביטחוני המורכב. בסך הכול, שולמו כ-3.3 מיליון ש"ח לכ-750 עובדים.

בנוסף, במהלך הסלמת הלחימה בצפון בין החודשים ספטמבר לאוקטובר 2024, הוענקו בונוסים דומים בהיקף של 2.5 מיליון ש"ח לכ-1,400 עובדים.

איגוד מקצועי

שטראוס מכירה בחופש ההתאגדות של העובדים ומכבדת את זכותם להצטרף לאיגודים מקצועיים ולהשתתף במשא ומתן קיבוצי.

בחיבות שטראוס בישראל מונהגים תשעה הסכמים קיבוציים במפעלים ובמחלקות שונות של החברה, המתעדכנים באופן שוטף במסגרת משא ומתן בין ההנהלה לוועדי העובדים. שטראוס מכבדת את כל ההסכמים עם עובדיה ועם האיגודים המקצועיים ופועלת על פיהם. בשנת 2024 לא התרחשו בחברה אירועים משמעותיים הנוגעים ליחסי עבודה קיבוציים, כגון הכרזה על סכסוכי עבודה או שביתות.

ועד העובדים של שטראוס קפה מייצג את כלל כוח האדם בחברה, בהתאם לחוק העבודה, למעט את הנהלת הביניים. הוועד בוחן את דאגות העובדים תוך שמירה על זכויות הניהול של המעסיקה וקבלת החלטות במסגרת כלכלה חופשית.

העצמה והרחבת מיומנויות לנשים העובדות בייצור

בשנת 2024, 11 עובדות במפעל הממתקים הצטרפו ל"מגשימות" - תוכנית בת 13 מפגשים להעצמת נשים בתפקידי ייצור בעזרת פיתוח מיומנויות טכניות, התמודדות עם חסמים אישיים והכנה לראיונות עבודה. מאז 2016 השתתפו 92 נשים בתוכנית, כאשר 70% מהבוגרות קודמו לתפקידים מקצועיים עד למחזור החמישי ב-2023. מנהלים מדווחים על שיפור בביטחון העצמי, בתקשורת ובניהול מצבי לחץ, שהוביל לביצועים טובים יותר. התוכנית צפויה להתרחב למפעלים נוספים בצפון בשנת 2025.



למידה מתמשכת דרך קהילות

במהלך השנתיים האחרונות פיתחה שטראוס מסלול מסודר לקהילות למידה מקצועיות, שנועד לחזק מיומנויות, לעודד שיתופי פעולה חוצי צוותים ולהטמיע תרבות של חדשנות ולמידה מתמשכת. באמצעות סקרים וראיונות עם מנהלים, זיהינו תחומי ידע קריטיים, מיפינו את העובדים לענפים בין ארגוניים ופיתחנו תוכניות למידה מותאמות אישית הכוללות סדנאות, הרצאות, סיורים וקורסים מקוונים, רבים מהם בהובלת עובדי שטראוס. בשנת 2024, הרחבנו את קהילות הלמידה לתחומים נוספים כגון רכש, בינה מלאכותית, ניהול פרויקטים ואיכות, זאת לצד הקבוצות הוותיקות בתחומי הטכנולוגיה והשיווק. ההשתתפות אינה בגדר חובה ועם זאת, מעל 90% מהמשתתפים הרשומים מגיעים למפגשים, כאשר הביקוש עולה על ההיצע. קהילות אלו נותנות דחיפה

גיוון, שוויון והכלה

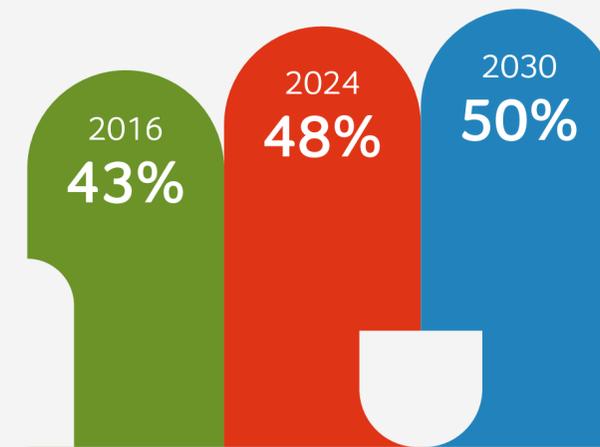
קידום שוויון מגדרי ונשים בתפקידי ניהול

שוויון מגדרי ושוויון הזדמנויות עומדים במרכז מאמצי הקבוצה לקידום גיוון והכלה. הם באים לידי ביטוי ביוזמות מקיפות להבטחת שוויון הזדמנויות לנשים בתפקידי ניהול, המתרחבות עד למדיניות קפדנית של שכר שווה על עבודה שווה.

גיוון, שוויון והכלה (DEI) מוטמעים בשטראוס הן כערכים ארגוניים והן כתפיסה עסקית. עקרונות אלו הם חלק בלתי נפרד מפעילות החברה ומובלים על ידי סמנכ"לית בכירה למשאבי אנוש. הם משקפים את המגוון הרחב של קהל הלקוחות ותומכים במטרת החברה לניס ולשמר את מיטב הכישרונות. ערכים אלו הם דרך חיים בשטראוס ובלתי נפרדים מהאסטרטגיה, האינטראקציות היומיומיות והפעילות העסקית של החברה.

בשנת 2024, המשכנו לשכלל את מנגנוני החברה לאיסוף וניהול נתונים בנושאי גיוון, שוויון והכלה. איסוף הנתונים מתבסס על הצהרה וולונטרית של עובדים בנוגע לסטטוס שלהם והמידע מהווה כעת חלק בלתי נפרד מתהליך הגיוס המעודכן. כמו כן, הנתונים מנוהלים ומבוקרים על ידי מנהלי DEI באמצעות לוח מחוונים ייעודי, שנבנה בהתאם ליעדי הארגון בתחום זה ומאפשר ניתוח וניהול טובים יותר. נוסף על כך, השקנו ערכת גיוס מיוחדת שנועדה לשפר את איסוף המידע הוולונטרי והוספתו למאגר הנתונים. ערכה זו תוכנס לפעילות בשטראוס מים במהלך 2025 עם כוונה להפוך אותה לסטנדרט בכל הקבוצה.

אחוז הנשים המאיישות תפקידי ניהול (ללא ברזיל)



קבוצת שטראוס מגדירה יעדי גיוון ברורים למנהלים ומיישמת יוזמות המקדמות תעסוקה מכלילה. מאמצי הקבוצה לגיוון, שוויון והכלה מתבססים על עקרונות הליבה הבאים:

- **שוויון הזדמנויות לכול:** קידום פעיל של סביבת עבודה סובלנית ומגוונת שמורכבת מעובדים מכל מגדר ורקע.
- **הנהגה מגוונת:** הטמעת תהליכי גיוס מכלילים להבטחת ייצוג מגוון בתפקידי קבלת החלטות.
- **מיקוד פנימי וחיצוני:** מאמצים ארגוניים שמקיפים הן את צוותי החברה ושרשרת הערך והן את הצרכנים והקהילות שבהן שטראוס פועלת.
- **תרבות מכילה:** שאיפה ליצור סביבת עבודה בטוחה ומכבדת, בה כל עובד יכול לבטא את עצמו באופן אותנטי.
- **השפעה גלובלית ומקומית:** השתתפות ביוזמות גלובליות חוצות מגזרים שנועדו לתת מענה לאתגרים כלל-עולמיים, במקביל לקידום יוזמות מקומיות המתמקדות בקהילות בתת ייצוג.
- **מחויבות ארוכת טווח:** השקעה מערכתית בקידום מוביליות חברתית, פיתוח מקצועי, שוויון בשכר ותחושת שייכות לכלל העובדים.

היוזמות של שטראוס לשוויון מגדרי מובלות ע"י סמנכ"לית משאבי האנוש של הקבוצה ומנהלת בכירה אחראית על ניהולן השוטף. מנהלים בכירים מדווחים ישירות למנכ"ל על התקדמות המחלקות והביצועים שלהן ביחס ליעדי החברה. לטובת קידום גיוון מגדרי, קבוצת שטראוס מפעילה תוכניות ויוזמות שונות, לרבות תוכניות מנטורינג, שיתופי פעולה עם ארגוני נשים וכן שמירה על ייצוג מגדרי מגוון במאגרי המועמדים לתפקידי ניהול. מחויבות הקבוצה לשוויון מגדרי משתקפת אף בהרכב הדירקטוריון ובהנהלת החברה. רוב הדירקטוריון מורכב מנשים.





שוויון תעסוקתי לאוכלוסיות מיעוטים

קבוצת שטראוס פועלת ליצירת הזדמנויות תעסוקה עבור קהילות בתת-ייצוג ולטיפוח סביבת עבודה כוללת ומכבדת. המאמצים בתחום זה מתרכזים בשני מישורי פעולה: גיוס מכוון של אנשים עם מוגבלויות ושילוב אוכלוסיות מיעוט בכל מדינה בהתאם למאפיינים הדמוגרפיים המקומיים.

קידום תעסוקה בחברה הערבית בישראל

שטראוס פועלת לאורך שנים לעודד ולמטב שילוב עובדים מהחברה הערבית בארגון. כתוצאה מהמאמצים המתמשכים, עובדים מהחברה הערבית מאיישים 11% מכלל המשרות המקצועיות והניהוליות בשטראוס ישראל ומהווים 23% מכלל העובדים בחברה.

יוזמות לעידוד הכללה ושוויון של עובדים ערבים בישראל

- ציון חגים ומסורות דתיות של החברה הערבית
- עבודה משותפת עם מחלקת הגיוס לאיתור ולגיוס מועמדים מהחברה הערבית
- מפגשים למנהלים בנושא מנהיגות מכילה (inclusive leadership)
- פורום גיון - קבוצה של מנהלים ועובדים מכל רחבי החברה הפועלים לקידום האג'נדה

שילוב אנשים עם מוגבלויות

במסגרת המחויבות לאחריות חברתית, קבוצת שטראוס פועלת באופן אקטיבי לשילוב אנשים עם מוגבלויות בכוח העבודה. צוות ייעודי מוביל יוזמות כגון שיפור נגישות, הכשרת צוותי גיוס וחיזוק התקשורת הפנים ארגונית, כאשר היעד הוא להגדיל את שיעור העובדים עם מוגבלויות בעבודה משותפת עם ארגונים מקומיים ובינלאומיים לקידום הכללה. שטראוס נדרשת לעניין גם ברמת הדירקטוריון, בהרחבת אפשרויות התעסוקה לבעלי מוגבלויות ובשיתוף המאמצים בתחום זה עם הקהילה העסקית הגלובלית.

בשנת 2024 בוצעו צעדים נוספים לקידום גיון, שוויון והכללה עבור בעלי מוגבלויות, בהם:

- הכשרת מגייסים בשיטות גיוס מכילות וליווי תהליכי הגיוס
- פיתוח תוכנית חדשה שתושק ב-2025 ותתמקד בגיוס נכי צה"ל, בעקבות הגידול באוכלוסייה זו מאז פרוץ מלחמת חרבות ברזל.

48% מתפקידי הניהול מאוישים על ידי נשים
67% ממושבי הדירקטוריון מאוישים על ידי נשים

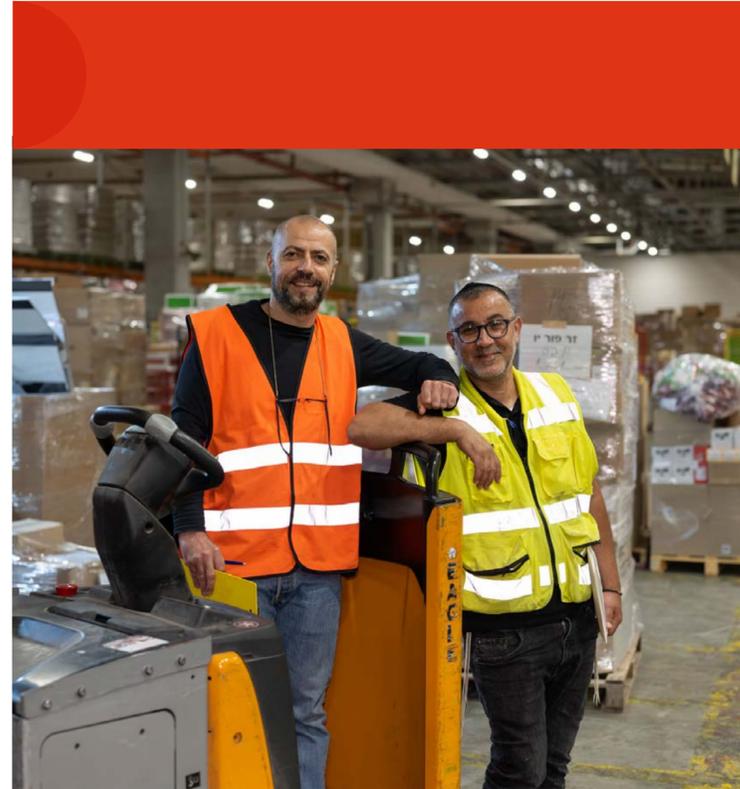
קידום נשים בשטראוס

קבוצת שטראוס פועלת להגדיל את ייצוג הנשים בתפקידי ניהול באמצעות קידום פנימי ויוזמות ממוקדות לתמיכה בפיתוח מקצועי. בשנת 2024 הקבוצה השקיעה בתוכניות לקידום נשים בתפקידי מנהיגות, כולל תוכנית שבמסגרתה נפגשו מנהלות חיצוניות עם מנהלות ועובדות במפעלים ואתרים שונים של שטראוס ברחבי ישראל. בנוסף, שטראוס ישראל מנהיגה יוזמה לקידום נשים בתפקידים חיוניים לייצור, עם דגש מיוחד על המפעל בנצרת, שבו ייצוג הנשים בתפקידי ניהול נמוך. במסגרת יוזמה זו נערכות תוכניות מנטורינג לנשים, כולל תוכנית במכירות שמתמקדת בחיזוק היכולת והביטחון של נשים ערביות בדיבור בעברית במקום העבודה, כך שיוכלו להרחיב את האפשרויות שלהן להתפתחות מקצועית.

33% מהעובדים שקודמו בשנת 2024 הן נשים

קידום שוויון בשכר

שכר שווה לעבודה שווה הוא חלק מהתשתית לקיום שוויון מגדרי במקום העבודה ואבן יסוד במחויבות של שטראוס לשוויון מגדרי. מדי שנה, עורכת שטראוס ניתוח שכר השוואתי על פי המדרוך לשוויון בשכר ובתגמול שנבנה בשנת 2021 לשימוש בכל חברות הקבוצה. בהתאם לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד החל בישראל, **דו"ח שנתי המציג פערי שכר מגדריים** מהשנה הקודמת מפורסם באתר האינטרנט של שטראוס ומצורף לתלושי השכר של כל העובדים והעובדות.



דיווח על תקריות במסגרת בטיחות מונעת

באוגוסט 2024, שטראוס הגדירה נוהל לדיווח ולחקירה של תקריות בטיחות שכמעט התרחשו, כלומר מצבים שבהם אירוע בטיחות עשוי היה להתרחש אך נמנע (הנוהל נקרא "תקריות בטיחות" שכן המונח "כמעט ונפגע" כבר משמש תכלית אחרת ורצינו להימנע מבלבול).

בעקבות יישום נוהל הדיווח על תקריות בטיחות, מספר התקריות שנחקרו עלה ביותר מ-500%

כל תקרית בטיחות מדווחת ונחקרת באופן מעמיק כדי לזהות את שורש האירוע וליישם פעולות מתקנות ברמה הארגונית. היעד שהוגדר בשנת 2024 היה שלושה דיווחים על תקריות בטיחות עבור כל תאונה בפועל, וכמחצית מאתרי שטראוס ישראל עמדו בו. לשנת 2025, היעד הוגדל לשבע תקריות בטיחות מדווחות לכל תאונה. שיטה זו נועדה לעודד גישה פרואקטיבית יותר למניעת תאונות, באמצעות זיהוי והתמודדות עם סיכונים פוטנציאליים עוד לפני שהם גורמים לנזק.

בטיחות העובדים

בטיחות במקום העבודה נמצאת בראש סדר העדיפויות של שטראוס ומושקעים משאבים רבים בהגנה על בריאותם ורווחתם של העובדים באמצעות מערכות מקיפות לניהול בטיחות. מערכות אלו כוללות נהלים, כללים מצילי חיים, סקרי סיכונים, ציוד מגן, הדרכות ותוכניות להעלאת המודעות. בשנת 2024 עברה החברה מגישה תגובתית לגישה פרואקטיבית, בטרנספורמציה שכללה עיצוב מחדש של תהליכי בטיחות, דיווח על אירועים וניתוח גורמי שורש, וצפויה להניע שינוי תרבותי משמעותי ולצמצם במידה ניכרת את שיעור אירועי הבטיחות בשנת 2025 ואילך.

ניהול הבטיחות

ב-2024 מונתה דירקטורית EHS (סביבה, בטיחות ובריאות) חדשה לשטראוס ישראל, המובילה שיפורים בתהליכי הבטיחות. כבעבר, ניהול הבטיחות נותר באחריות צוותים ייעודיים בכל אתר, אך כעת הצוותים בישראל מדווחים בכפיפות עקיפה (dotted line) לדירקטורית ה-EHS. בנוסף, היא מקיימת מפגש חודשי עם צוות התפעול, כולל את כל מנהלי התפעול; מבנה זה מאפשר לה להשפיע יותר על צורת החשיבה והתרבות סביב נושא הבטיחות בחברה.

היבטים נוספים בניהול הבטיחות כוללים:

- **ועדות היגוי לבטיחות** - הוועדות מורכבות ממנכ"ל היחידה העסקית, מנהל הבטיחות, אנשי בטיחות מקצועיים וחברי צוותים טכניים או הנדסיים. הוועדה דנה בתקנים עבור הפעולות השונות (גובה, הובלה וכו'). לכל תקן יש מוביל האחראי לוודא שהוא מיושם כהלכה.
- **נאמני בטיחות** - עובדים הפועלים כמפקחי בטיחות פנימיים. עובדים אלו עברו הכשרה נוספת בתחום הבטיחות והם פועלים כשגרירים וכמומחים לנושא באתרי החברה.
- **דוחות חודשיים** - אחת לחודש מופק דו"ח בטיחות שמקיף את קבוצת שטראוס כולה ומפרט את כל הסיכונים והתאונות שהתרחשו או שנמנעו. תקני הבטיחות והדיווחים כולם בכל הקבוצה, וקבועים בהתאם לתקנים המקובלים בעולם.
- **תקני בטיחות מרצון** - חלק מהמתקנים ומהמפעלים הוסמכו בתקני בטיחות מרצון כגון ISO 45001.

עלייה בדיווחים על תקריות בטיחות



סטנדרטיזציה של מתודולוגיות

בשנת 2024 הושקעו משאבים להטמעת סטנדרטיזציה בהליכים של ביצוע ביקורות, הערכת סיכונים בטיחות וחקירת תקריות בשטראוס ישראל.

ביקורות

החברה איחדה את כל סוגי הביקורות הקודמים לשלושה סוגים עיקריים כדי לשפר את היעילות והאפקטיביות של הביקורות. אנו משתמשים בתוכנה להקצאת משימות לצוותים הרלוונטיים למעקב לעקוב אחר הממצאים שעלו בביקורת. סוגי הביקורות כוללים:

- **ביקורת ממוקדת:** בודקת האם כל דרישות החוק והנהלים הפנימיים מתקיימים במחלקה ספציפית. ביקורות מסוג זה נערכות בחתך רוחבי על ידי מנהלי בטיחות מאתרים אחרים על מנת ליצור תחושת אחריות משותפת בין האתרים.
- **ביקורת מערכת ניהול:** ביקורת מעמיקה של המערכות לניהול בטיחות וסביבה באתר מסוים, הבודקת עמידה בנהלים פנימיים כגון תיעוד, שימוש במערכות מידע וכדומה. ביקורות מסוג זה מתבצעות על ידי צוותי הבטיחות והסביבה.
- **ביקורת תאימות:** ביקורת המתבצעת בכל אתרי החברה אחת לשנתיים על ידי חברה חיצונית.

סטנדרטיזציה של הערכת סיכונים

בנובמבר 2024 הוכנס נהל חדש לניהול סיכונים שנועד לבסס סטנדרט אחיד ולשפר את ההליך להערכת סיכונים בטיחות בכל אתרי העבודה בישראל (למעט שטראוס מים). הנהל מאחד את הערכות הסיכונים מכל סוג לשני סוגים עיקריים:

- **ניתוח בטיחות בעבודה (JSA):** ניתוח המלווה את העובד בכל המשימות המתבצעות מתחילת יום העבודה ודרך כל תחנות העבודה. ניתוחים מסוג זה יאפשרו להדגיש פעולות וסיכונים רבים שטרם זוהו עד כה.
- **ניתוח סיכונים תהליכי (HAZOP):** ניתוח סיכונים המיועד לתהליכים מורכבים (כגון מערכות אמוניה, מערכות CIP, מערכות אנרגיה, תהליכי קלייה וכד').

בנוסף, פיתחנו מטריצה חדשה לסיכונים בטיחות קבילים שתוביל סטנדרטיזציה ברמות הסובלנות לסיכון בין האתרים השונים. המטריצה תאפשר קנה מידה אחיד להערכת כל סיכונים בטיחות באופן עקבי ותשמם בסיס לשקיפות ולשיתוף פערים מול ההנהלה.

חקירת אירועי בטיחות

שטראוס תקננה מתודולוגיה לחקירת אירועי בטיחות בכל אתריה בישראל (למעט שטראוס מים). השיטה מתמקדת בזיהוי גורמי השורש של האירועים במטרה ליישם תיקונים מערכתיים במפעל כולו ולא רק לטפל בתקלה הספציפית.

הסטנדרטיזציה מכניסה איסוף וניתוח של מידע רב שלא היה נגיש בעבר, המאפשר לחברה לרכז משאבים באזורים שיניבו את הערך הגבוה ביותר. לדוגמה, ניתוח הגורמים הניהוליים שבשורש אירוע בטיחות, תוך התמקדות בפרקטיקות הניהול שהיו אמורות למנוע את האירוע.

קידום מעורבות עובדים

שטראוס הציבה כמטרה את הגדלת מעורבות העובדים בבטיחות, הן בלמידה על בטיחות והן בדיווח על אירועי בטיחות. בשנת 2024, מרבית היחידות עברו את היעד השנתי למעורבות עובדים. בחלק מהמקרים, שיעור המעורבות עלה על 100% בשל קליטת עובדים חדשים במהלך השנה.

הכשרות ופעילויות בתחום הבטיחות

“Safety Moments” הם מצגות קצרות על בטיחות ששולבו בשנת 2024 בכל ישיבות ההנהלה התפעולית כדי להעלות מודעות לבטיחות ולספק טיפים פרקטיים לשילוב בטיחות במקום העבודה באופן יום יומי.

במסגרת הצעדים הרבים והמגוונים לקידום הבטיחות במפעלים מתקיים שבוע הבטיחות, שבוע שלם המוקדש לבטיחות העובדים. עוד יזמה במסגרת זו היא יום הבטיחות, שבו עוצרים את פעילות הייצור והאריזה באתרים מסוימים בימי שלישי לטובת הרצאות, תוכניות הסברה ופעילויות עם ממוני הבטיחות שמטרתן לטפח תרבות ארגונית מוכוונת בטיחות.

מניעה של תאונות עבודה ותאונות דרכים

בשנת 2024, המאמצים לקידום בטיחות התרכזו ביישום כלים טכנולוגיים לצמצום נקודות השקה בין כלי רכב לעובדים. הכנסנו מערכות להתרעה חזותיות בצמתים בסיכון גבוה, ובאזורי הייצור והאריזה הוספנו להן פסי LED שמהבהבים באדום כדי להזהיר עובדים מנוכחות גורמי סיכון. נוסף לכך, הותקנו מעקות במעברים, סולמות הוחלפו במדרגות ונוספו חבלי הצלה ונקודות עיגון כדי לאפשר עבודה בטוחה בגובה. השיפורים בפן הארגונומי כללו התאמות בעמדות עבודה, עגלות חשמליות ופלטפורמות הרמה להפחתת העומס המופעל על השלד והשרירים. הכנסנו גם אימוני כושר אופציונליים פעמיים בשבוע, שבמקביל ליתרונותיהם הארגונומיים מקדמים רווחה אישית ומוטיבציה בקרב העובדים.

תאונות מדווחות ושיעור כולל של תקריות בטיחות (TRIR)

בשנת 2024 דווחו 69 תאונות עבודה, מתוכן אחת הוגדרה כמשנת חיים, בהשוואה ל-74 תאונות בשנת 2023, שגם מתוכן אחת הייתה משנת חיים.

בשונה מהתקן בתעשייה, שטראוס מחשבת ומדווחת את השיעור הכולל של תקריות הבטיחות בחברה (TRIR) כמספר תאונות העבודה ל-100,000 שעות עבודה, בעוד שהסטנדרט התעשייתי הוא ל-200,000 שעות עבודה. מדד ה-TRIR של החברה עלה בשנת 2024 בהשוואה ל-2023, עקב עלייה במספר התאונות לצד ירידה של 16% במספר שעות העבודה.

מבט קדימה

תוכנית העבודה המפורטת לשנת 2025 מתמקדת בהעברת האחריות לבטיחות מממוני הבטיחות למנהלים בכל הרמות, כך שתורבות הבטיחות תהפוך לחלק בלתי נפרד מה-DNA הארגוני.



ההשפעה החברתית שלנו



ניהול ההשפעה החברתית

קבוצת שטראוס משתפת פעולה עם ארגונים מקצועיים כדי למקסם את ההשפעה ולהגדיל את סיכויי ההצלחה בהשגת היעדים הרצויים.

בשנת 2024 קיבלנו למעלה מ-600 פניות מארגונים שונים לבקשת תרומה ולשיתופי פעולה. כדי להבטיח תהליך מקצועי ויעיל, כל הפניות מופנות לכתובת דוא"ל ייעודית המנוהלת על ידי צוות שירות הלקוחות. כל פנייה מטופלת בתוך מספר ימים, ולא יותר משבועיים.

תחום זה מנוהל בתיאום עם ועדת ההשפעה החברתית בשטראוס, אשר כוללת את יושבת ראש הוועדה - היועצת המשפטית של הקבוצה, נציגי צוות הקיימות ו-8 מנהלים בכירים ממחלקות שונות. הוועדה מתכנסת מדי רבעון כדי לבחון התקדמות, להנחות אסטרטגיה, לקדם יוזמות ולהחליט באשר לכיווני פיתוח עתידיים.

נוסף לכך, תהליך התרומות מנוהל בפיקוח המחלקה המשפטית של החברה ונסמך על קווי יסוד מובנים כדוגמת מדיניות התרומות, מדיניות ההתנדבות ואמנת ההשפעה החברתית.

רשת מנהיגות חברתית

את פעילות ההתנדבות בישראל מנהיגה רשת ייעודית של 60 מובילים חברתיים ממחלקות שונות, שנתמכים לתפקיד זה לצד עבודתם השוטפת. שטראוס הציבה לה כיעד לפתח פרויקט או שותפות ארוכת טווח בכל יחידה או מחלקה לאור מודל ההשפעה החברתית של החברה. גישה זו מטפחת מומחיות, יוצרת חיבורים אותנטיים בין הארגון למתנדבים ומוסיפה להשפעה הכוללת. כיום, ל-40% מהיחידות יש שותף חברתי ייעודי והיתר מצטרפות לפרויקטים קיימים על בסיס חד פעמי.



היעדים של שטראוס להשפעה חברתית

אנו מתמקדים בהשפעה ישירה על הקהילה ובקידום מטרות חברתיות המחוברות לתחומי ההשפעה העסקית של שטראוס

להגדיל את האמון והשקיפות מול מחזיקי העניין

להגביר את מעורבות העובדים על ידי התנדבות

להשפיע ישירות על חייהם של מיליון בני אדם עד לשנת 2030

עקרונות להשקעה חברתית

בשנת 2024 גובשו בחברה עקרונות מנחים לניהול אפקטיבי של פרויקטים ושיתופי פעולה:

1. חיבור לליבה העסקית - מתן עדיפות ליוזמות שתואמות לתחומים העסקיים של החברה, תוך יצירת ערך משותף לקבוצת שטראוס ולקהילה הרחבה.

2. טיפוח מעורבות עובדים - מעורבות העובדים היא מרכיב מרכזי באסטרטגיית ההשקעה החברתית של החברה. הפרויקטים שנבחרים מעודדים השתתפות פעילה ותרומה משמעותית של העובדים.

3. חיזוק זהות המותג - שותפויות ופרויקטים צריכים לשקף ולחזק את ערכי המותג.

4. פוטנציאל התרחבות גבוה והשפעה משמעותית במדידה - התמקדות ביוזמות שיש להן פוטנציאל להתרחב ולהניב תועלת מדידה וארוכת טווח לקהילות.

5. קרבה גיאוגרפית לאתרים - מתן עדיפות ליוזמות חברתיות באזורים הסמוכים לפעילות העסקית של שטראוס כדי לעודד קשרי קהילה ולמקסם את ההשפעה המקומית של החברה.

6. התאמה לקוד האתי של הקבוצה - כל שותפות ופרויקט חייבים לעמוד בהלימה עם הסטנדרטים האתיים והערכים התאגידיים של קבוצת שטראוס, כדי להבטיח התקשרות מקיימת ושקופה.

7. שותפויות ארוכות טווח - חתירה לבניית מערכות יחסים ארוכות טווח עם השותפים, במטרה להבטיח השפעה בת קיימה ושיתוף פעולה לאורך זמן.



פרויקט Womentoring

המחזור השני של Womentoring, בהובלת שטראוס מים, הציע תוכנית מנטורינג קבוצתית ל-9 מנהלות משאבי אנוש מהחברה הערבית. התוכנית בנויה בסדרה של שישה מפגשים המתמקדים בפיתוח יכולות ומיומנויות מנהיגות. המחזור הנוכחי כוון במיוחד למנהלות משאבי אנוש מחברות ומגזרים מגוונים והתמקד בחיזוק הבסיס המקצועי שלהן לצמיחה והשפעה.

קידום שוויון הזדמנויות והשתלבות בשוק העבודה בחברה הערבית

פרויקט קודואתי ("ההשראה שלי")

שיתוף פעולה המתקיים מזה שלוש שנים עם עמותת אמאניגא ומיועד לקדם שוויון הזדמנויות ושילוב בתעסוקה בחברה הערבית באמצעות מנטורינג ומעורבות חברתית. בשנת 2024, הפרויקט השפיע על 1,500 בני נוער שנפגשו עם מגוון מודלים לחיקוי במסגרת מפגשים בבתי ספר וכנסים אזוריים, בהשתתפות עובדים דוברי ערבית משטראוס ואנשי מקצוע נוספים. בשנה הבאה, הפרויקט יתרחב באמצעות תוכן דיגיטלי, כולל סרטונים ופודקאסטים, במטרה להגיע לקהל צעיר רחב יותר.



"לפידות" - העצמת מנהלות מהחברה החרדית

תוכנית מנהיגות שיזמו בשנת 2024 קבוצת שטראוס וארגון הייעוץ האסטרטגי Go-Up, המיועדת להעצים מנהלות בכירות מהחברה החרדית ולחזק את השפעתן בחברה הישראלית. התוכנית עוסקת במספר תחומים מרכזיים, בתוכם הקניית מיומנויות ניהול בכיר, פיתוח חוסן מנהיגותי ומנטורינג, ועזרת למשתתפות לפתח רשתות קשרים, לבנות שותפויות אסטרטגיות וללוות מנהלות חרדיות בתחילת דרכן. השנה נבחרו 17 מנהלות ממגזרים שונים, מתוך 70 מועמדות. בעקבות ההצלחה, המחזור השני ייפתח ב-2025, ויורחב ל-25 מנהלות תוך שילוב תובנות מהמחזור הראשון.



מוקד 1

קידום שוויון הזדמנויות להשתלבות בשוק העבודה

שטראוס מאמינה כי שוויון הזדמנויות הוא תנאי הכרחי לחברה בריאה ומשגשגת. לאור עקרון זה, אנו פועלים ליצירת סביבה שוויונית ומכילה עבור העובדים והקהילות, תוך השקעה בהכשרה מקצועית, תוכניות מנטורינג ויוזמות המסייעות לאוכלוסיות מודרות להשתלב בשוק העבודה ולהצליח. באמצעות תמיכה בתוכניות קהילתיות, שטראוס מעצימה קבוצות מוחלשות במתן הזדמנויות משמעותיות למיצוי הפוטנציאל שלהן.

כמה מהפרויקטים המרכזיים שבהם התמקדה הקבוצה בשנת 2024:

טיפול מנהיגות המחר

שיתוף פעולה ארוך שנים עם עמותת "שוות"

השותפות עם עמותת "שוות" מהדהדת את המחויבות שלנו לקידום מנהיגות נשית באמצעות השקעה בדור הבא. במסגרת שותפות זו פועלות שלוש תוכניות עיקריות:

- **טיפול מנהיגות המחר** - תמיכה בקבוצות מנהיגות בעכו ובנהריה, בהובלת מנהלות מקבוצת שטראוס שמעבירות מפגשים ומארחות סדורים במפעלים.
- **"תופסות את הכיסא"** - יוזמה שנתית שהחלה ב-2023, ובמסגרתה 140 נערות מבקרות באתרי שטראוס ונחשפות לתחומי עיסוק מגוונים.
- **חסות ל"שבוע הנערה הישראלית"** - כ-100 מנהלות מקבוצת שטראוס משתפות את סיפור הקריירה שלהן עם נערות, ושטראוס לוקחת חלק בטקס ההענקה של אות שוות, המציין הישגים יוצאי דופן.



מוקדי פעילות להשפעה חברתית

מוקד 1

קידום שוויון הזדמנויות להשתלבות בשוק העבודה

מוקד 2

חיזוק ביטחון תזונתי

מוקד 3

קשרי קהילה וסיוע בחירום



מוקד 2

קידום ביטחון תזונתי

כחברה מובילה בתחום המזון, שטראוס מכירה באחריותה לתרום לחיזוק הביטחון התזונתי ולשיפור הנגישות למזון בקרב אוכלוסיות פגיעות. כבר למעלה מ-20 שנה, שטראוס מקיימת שיתוף פעולה הדוק עם ארגון "לתת", בנק המזון הגדול בישראל, התומך ביותר מ-210 ארגונים מקומיים ומספק סיוע במזון, תוכניות חינוך ושירותים חינוכיים לקהילות מוחלשות. שיתוף הפעולה הזה הוא חלק מהמאמץ הפעיל של שטראוס לצמצם מצבים של רעב וחוסר ביטחון תזונתי באמצעות תרומת מזון ותמיכה ביוזמות המסייעות במיגור עוני ורעב. גם השנה המשיכה שטראוס בפעילותה להצלת מזון וחלוקתו למשפחות נזקקות.

[צפו בסרטון של עובדי שטראוס מתנדבים בחלוקת ארוחות חג >>](#)

בשנת 2024 נתרמו 55,000 ארוחות חג
בשיתוף עם "לתת", "פתחון לב"
וארגונים נוספים

הצלת מזון
הקבוצה פועלת בקביעות לשיפור שרשרת הלוגיסטיקה במטרה לנתב מזון בלתי ניתן למכירה לטובת תרומות. מדובר בין היתר במוצרים שתוקפם מתקרב לסיומו ואינם מתאימים למכירה קמעונאית, או בכאלה שיש בהם פגמים מינוריים שאינם משפיעים על בטיחות הצריכה (למשל, הבדלים בין התווית לתוכן המוצר).
אחת היוזמות המרכזיות והמתמשכות של הקבוצה, זו השנה הרביעית, היא שיתוף הפעולה עם ארגון לתת בסניפי רשת הסופרמרקטים יוחננוף, המתמקד בהצלת עודפי מזון מחנויות קמעונאיות. צוותי הסדרנים בסניפים דואגים להוריד מוצרים שמתקרבים לתאריך התפוגה מהמדפים בזמן ולהעביר אותם ישירות לעמותות מקומיות, אשר מחלקות אותם מדי יום למשפחות נזקקות. לקראת שנת 2025, עם כניסת שינויים רגולטוריים שיעבירו את האחריות לניהול המלאי ישירות לקמעונאים, שטראוס מתחייבת למעבר חלק שיאפשר ליוזמה החיונית הזו להמשיך לפעול בהצלחה גם ללא נוכחות ישירה של צוותי החברה בסניפים.

מזון בשווי 7.8 מיליון ש"ח
הוסט בהצלחה מבזבז והועבר לתרומה
למשפחות נזקקות בשנת 2024,
הודות לשיתופי הפעולה של הקבוצה עם
ארגונים ללא מטרת רווח



מוקד 3

קשרי קהילה וסיוע בשעת חירום

קבוצת שטראוס שמה לה למטרה לחזק את הקשרים עם הקהילות שבהן היא פועלת, דרך תמיכה ביוזמות מקומיות ובמגוון פרויקטים קהילתיים. במצבי חירום, החברה פועלת לסייע לקהילות שנפגעו במודעות לכך שעזרה בעתות משבר היא חלק בלתי נפרד מאחריותה החברתית.

השפעה חברתית במלחמת חרבות ברזל

ב-7 באוקטובר 2023, החברה הכירה מיד באחריותה כשחקן מרכזי בישראל בתקופה המתגרת של מלחמת חרבות ברזל. לאחר מבצעי החירום האינטנסיביים שפורטו בדוח הקיימות לשנת 2023, בשנת 2024 הדגש הופנה לפרויקטים ארוכי טווח לתמיכה באוכלוסיות מרכזיות שנפגעו מהמלחמה. מעבר להבטחת המשכיות עסקית בתנאים קיצוניים, החברה תיעדפה את התמיכה המיידית בעובדים שפגו, גויסו או הושפעו מהמצב בדרכים אחרות, במקביל לתיעול יכולותיה לסייע לקהילה הרחבה. מידע נוסף על הפרויקטים הקשורים למלחמת חרבות ברזל ניתן למצוא [בפרק 1](#).



תמיכה בתושבי אוקראינה במהלך המלחמה

המלחמה בין רוסיה לאוקראינה החלה בשנת 2022 ומאז משפיעה עמוקות על החיים באוקראינה, ובהתאם על מאמצי ההשפעה החברתית של קבוצת שטראוס. על רקע המצב, הקבוצה פעלה ופועלת כדי לתמוך בעובדיה באוקראינה, במשפחותיהם ובקהילותיהם ולתת מענה לצרכים פיזיים, נפשיים וכלכליים.

קבוצת שטראוס מנהלת מאמצים ומכוונת משאבים לבריאות הנפש ולחוסן של עובדיה באוקראינה. בנוסף לתוכניות למידה ופיתוח שונות, הקבוצה ארגנה והוציאה לפועל סדנאות אינטראקטיביות שהועברו על ידי פסיכולוגים, צוותי חירום ומומחי בטיחות. הסדנאות מקיפות נושאים רלוונטיים לרבות אסטרטגיות התמודדות לביסוס חוסן נפשי, ניהול מתחים ובריאות רגשית; הדרכת עזרה ראשונה; ומודעות לסיכונים ולבטיחות.

בשנת 2024 קיימנו שורת פעילויות באוקראינה שהמחישה את מחויבות הקבוצה לאחריות חברתית ולרווחת הקהילה - בדגש על תמיכה בילדים במצבי קושי. להלן מספר דוגמאות:

חגיגות יום הילד בעיר אירפין

ביוני 2024, הקבוצה ערכה אירוע לציון יום הילד הבינלאומי עבור ילדים ומשפחות באירפין, אזור שנפגע באופן חמור מהמלחמה ומהעקירה. עשרה מתנדבים מעובדי שטראוס הובילו את החגיגה, שבמסגרתה הושק מגרש ספורט חדש התורם לתשתיות הקהילתיות ומספק מקום קבוע לביילי ולתמיכה רגשית. היום כלל פעילויות לילדים, הופעות וכיבוד מתוק, וקה שטראוס טרי להגאת ההורים. ההשקעה ביוזמה עמדה על 173,000 גריבניה (כ-15,500 ש"ח) ו-32,000 שעות אדם.



"פרסות מרפאות": תמיכה בילדים בצל מלחמה

בחודשים אוגוסט וספטמבר 2024, שיתוף פעולה של קבוצת שטראוס עם חוות הסוסים החברתית "Horse Paradise Social Ranch" הוליד מיזם משמעותי עבור ילדים מקהילת פירווינסקה שבמחוז וישגורוד. במסגרת המיזם ניתן יום שלם של טיפול, תמיכה רגשית ופעילויות העשרה ל-46 ילדים שהוריהם משרתים בחזית או איבדו את חייהם במלחמה. הפעילויות כללו טיפול באמצעות סוסים ויצירה, שהותאמו במיוחד כדי לבסס הקלה רגשית ותחושת שייכות לקהילה. מיזם זה מחדד את מחויבותה של הקבוצה לתמוך באלו המגנים עלינו ולחזק את הקשרים בקהילה. המודל שעל פיו פעל המיזם היה מוצלח, ואנו מתכננים להרחיב אותו בשנה הקרובה כדי להגיע לילדים נוספים.



"גמד וענק" (Secret Santa) לילדי בית היתומים בקייב

בדצמבר 2024, הצטרפה חברת הקפה באוקראינה למיזם Secret Santa במרכז החברתי-פסיכולוגי לשיקום בקייב, בו שוהים ילדים שנפגעו מהמלחמה וממתינים לשיבוץ קבוע במשפחה. המוטיבציה ליוזמה הגיעה מעובדי שטראוס אוקראינה, שביקשו לעשות מעשה טוב בתקופת החורף למען ילדים שזקוקים לתקווה ולתשומת לב. כ-60% מהעובדים לקחו חלק במיזם והגשימו מעל ל-100 משאלות מתוך 27 מכתבים.

הילדים שכתבו חוו טרגדיות אישיות, ובמכתביהם ביקשו מתנות לא רק לעצמם אלא גם לאחיהם. הילדים קיבלו את המתנות מידי של נציג מצוות שטראוס, שהגיע מחופש לסנטה כדי להוסיף לאווירת החג. בכוננתו להפוך את היוזמה למסורת שנתית ולהרחיב אותה למרכזים נוספים בערים אחרות.

מתן סיוע רפואי מציל חיים באוקראינה

חברת הקפה המקומית תרמה מכלי חמצן ומיטות רפואיות מותאמות לילדים חולים הזקוקים לטיפול תומך חיים במרכז הרפואי City of Good. המרכז מספק טיפול פליאטיבי ל-45 ילדים בשנה, הסובלים ממחלות חשוכות מרפא, ליקויים מוטוריים קשים ומצבים רפואיים מורכבים.

תרומה זו עזרה לשפר את איכות הטיפול ואת סיכויי ההשרדות של הילדים. בנוסף, מתנדבים שלנו שיפצו וניקו מחלקה בבית החולים לילדים "Okhmatdyt".



אחריות חברתית בברזיל

תמיכה בחקלאיות הקפה

מאז שנת 2018, פרויקט פלורדה (Florada) של קבוצת Corações 3 שתומך ומעצים מגדלות קפה ברחבי ברזיל. במסגרת הפרויקט מוצע קורס וידאו חינוכי הכולל הכשרות בנושאים כגון ניהול פיננסי, פרקטיקות חקלאיות, והעברת המשק הבין-דורית - במטרה לסייע לנשים לבנות עסקים בני קיימה בענף הקפה. בשנת 2024 הורחב מיזם Florada Educa בשיתוף עם Rehagro - חברה ברזילאית המתמחה בהשכלה וייעוץ בתחום האגרונומיה. כיום המיזם כולל למעלה מ-80 שיעורים על ייצור קפה ייחודי (specialty coffee). תחרות פלורדה השנתית והפופולרית כללה משתתפות מ-408 רשויות מקומיות, והציגה את מיטב מיקרו-חוות הקפה. הקפה הזוכה נמכר בארצות ייחודיות הכוללות את סיפור המגדלת - ובכך מחזקות את הקשר בין החקלאיות לצרכנים. בנוסף, המגדלות שזכו יצאו לסיור לימודי מקצועי באל סלודור לצורך חילופי ידע עם. בקמפיין "Join Them" נמכרו 1.1 מיליון אריזות - וכל הרווחים (100%) הועברו ישירות למגדלות.



מטפחים תרבות של חדשנות

"Caféina Hub" של Corações 3 הוא מרכז חדשנות שהוקם בשנת 2022, כמו הקפה, מחבר בין אנשים, רעיונות ואפשרויות. הגישה הייחודית של המיזם משלבת שיתופי פעולה עם סטארט-אפים לצד תוכניות חדשנות של עובדים בתוך הארגון. בשנת 2024, התקיים אירוע Cafeína Week השנתי שכלל למעלה מ-10 שעות של תוכן מעשיר: פודקאסטים, סדנאות, האקתון, וטקס פרסים. התוכנית תרמה להאצת הטרנספורמציה הדיגיטלית של החברה ולטיפוח תרבות חדשנות פנימית חזקה. היא השיגה ציון 93 במדד נאמנות לקוחות, יצרה ערך של 8.1 מיליון ריאל ברזילאי מרעיונות עובדים, והשיקה מספר הוכחות היתכנות עם סטארט-אפים במסגרת תוכנית Cafeína Open. כחלק מההכרה בהישגיה, Corações 3 דורגה בין 150 החברות החדשניות ביותר בברזיל וזכתה ב-חמישה פרסים בתחום היזמות הפנים-ארגונית.

העצמת קהילות ילידיות של מגדלי קפה

פרויקט Tribos שהושק בשנת 2019 על ידי Grupo 3Corações, נועד להעצים קהילות ילידיות במדינת רונדוניה שבברזיל, תוך יישום מודל בר קיימה המבוסס על מנהיגות ילידית, שמירה על היערות, וגידול קפה רובוסטה 100% אמזוני. באמצעות הפרויקט, קהילות ילידיות משתפות את ההיסטוריה שלהן, מחזקות את הכלכלה המקומית, ומקדמות ייצור קפה בר קיימה. הפרויקט פועל בערים Alta Floresta D'Oeste ו-Cacoal ביותר מ-150 משפחות. מאז השקת הפרויקט, יוצרו במסגרתו למעלה מ-600 טון של קפה איכותי, כאשר 100% מהרווחים חוזרים ישירות לידי המגדלים. בשנת 2024 הגיע הפרויקט להישג היסטורי - קפה של ראש השבט רפאל סורואי (Chief Rafael Suruí) היה הראשון מסוג רובוסטה שקיבל ציון מושלם של 100 נקודות. קפה נדיר זה צפוי לצאת במהדורה מיוחדת ברבעון השני של שנת 2025. סרט דוקומנטרי שהופק על ידי Grupo 3Corações מתעד את סיפור ההצלחה של הפרויקט, ובמקביל מונתה סלסטה פייטשאיב סורואי (Celeste Paytxayeb Suruí), לשגרירה החדשה של המיזם - והיא גם הבריטה הילידית הראשונה בברזיל.





חיזוק קשרי קהילה ועידוד התנדבות

קבוצת שטראוס פועלת להשפיע באופן חיובי ומשמעותי על הקהילה באמצעות התנהלות עסקית המבוססת על ייעוד מוגדר. החברה ממוקדת בהבנת הצרכים של כל מחזיקי העניין שלנו ובמתן מענה יעיל עבורם. בשטראוס מאמינים כי קהילות חזקות הן הבסיס לעסקים חזקים, ופועלים בשאיפה לבנות ולטפח קשרים קרובים עם הקהילות המקומיות, הן בפעילות העסקית והן באמצעות יוזמות חברתיות.

- במחסן הסחורה, ומפתחים מיומנויות עבודה לקראת עתידם המקצועי.
- שטראוס מים שיתפה פעולה עם "מאירים" בקיום אירוע חווייתי עבור 60 משפחות של ילדים עם צרכים מיוחדים באור יהודה, בהשתתפות עובדי החברה ובני משפחותיהם.
- יחידת המסחר של שטראוס חברה לארגון "קרן רועי לא אחסר" באריזה ומכירה של חבילות שי, והעברת ההכנסות לעמותת איל"ן התומכת בילדים עם צרכים מיוחדים.

ביום השיא שקיימנו למיזמי ההתנדבות ב-2024, 800 עובדים מ-20 יחידות התנדבו יחד במשך קרוב ל-3,000 שעות

בשנת 2024, הקבוצה עודדה את עובדיה להתנדב 34 שעות בשנה במסגרת שעות העבודה, מה שהוביל לעלייה משמעותית במספר שעות ההתנדבות בהשוואה לשנה הקודמת. בשנת 2024, עובדי שטראוס ברחבי העולם התנדבו במשך 16,725 שעות

מומחיות מקצועית בהתנדבות "קפה-עצה עם שטראוס"

מעבר למעורבות קהילתית מקומית, קבוצת שטראוס מקדמת התנדבות מקצועית, שבמסגרתה עובדים חולקים את המומחיות שלהם עם ארגונים חברתיים. השנה, חברנו לקבוצת עוגן בתוכניתה מנט-אור ל"קפה-עצה עם שטראוס". במיזם זה, 18 ממנהלי שטראוס הנחו שלושה מפגשי ייעוץ ממוקדים בנושאי שיווק, פיננסים, אסטרטגיה ומשאבי אנוש, כדי לעזור למנהלי עמותות להשתקם לאחר שנפגעו מהשלכות מלחמת "חרבות ברזל". התוכנית מחזקת לא רק את הארגונים החברתיים אלא גם את כישורי המנהיגות והמנטורינג של עובדי הקבוצה כשהיא משמשת להם במה ליצירת השפעה משמעותית.

עובדי שטראוס השתתפו במאות פעילויות במהלך 2024 בשיתוף פעולה עם ארגונים שונים. להלן מספר דוגמאות לפרויקטים מתמשכים וחד-פעמיים שהתקיימו השנה:

- חיבור מתוק בין יד מרדכי לניצולי שואה: 15 עובדים מיד מרדכי (דבש) התנדבו עם ארגון "עמר", וחלקו ערב מרגש עם ניצולי שואה. הם חברו ל-30 ניצולים לאירוע שבו שוחחו, רקדו, אכלו ויצרו חיבור בין-דורי משמעותי.
- מחלבת יטבתה מקדמת פרויקטים קהילתיים, החל מחניכת יזמים צעירים ועד תמיכה בקבוצת רובטיקה בבית ספר מקומי - שזכתה השנה בתחרות יזמות. בנוסף, המחלבה תומכת במרכז "בית יחדיו" לאימהות חד-הוריות, באמצעות תרומות מוצרים שבועיות ופעילויות חג מיוחדות למשפחות.
- יוזמת הדגל של מחלבת אחיהוד - בין יתר פעילויות ההתנדבות - היא תמיכה מתמשכת בכפר הילדים "פנימיית אהבה". עובדי המחלבה מובילים פעילויות חודשיות ומארגנים אירועים מיוחדים ומפגשי תרבות, לרוב בשיתוף גמלאי החברה. השנה, הצוות עודד את הילדים לקחת חלק בפעילות התנדבותית משמעותית משלהם, שבה חילקו חבילות שי לפצועים.
- יחידת הלוגיסטיקה של שטראוס בשהם משתפת פעולה עם בית הספר התומר, ומסייעת לתלמידים, כולל תלמידים עם צרכים מיוחדים, לרכוש ניסיון תעסוקתי. פעמיים בשבוע, 20 תלמידים משתתפים בפעילויות מעשיות



ממשל תאגידי

בניית ושימור יחסי אמון בין קבוצת שטראוס ובין מחזיקי העניין שלה, הצרכנים והמשקיעים בפרט, מחייבות שקיפות, בייחוד בנושאים של התנהלות איתת, קשרים אחראיים וניהול סיכונים. הקבוצה נוקטת באמצעי זהירות לצמצום סיכונים פוטנציאליים כדי להבטיח עמידה עקבית בדרישות ומתבססת על מערכת ממשל תאגידי חזקה לשמירה על פעילות תקינה.

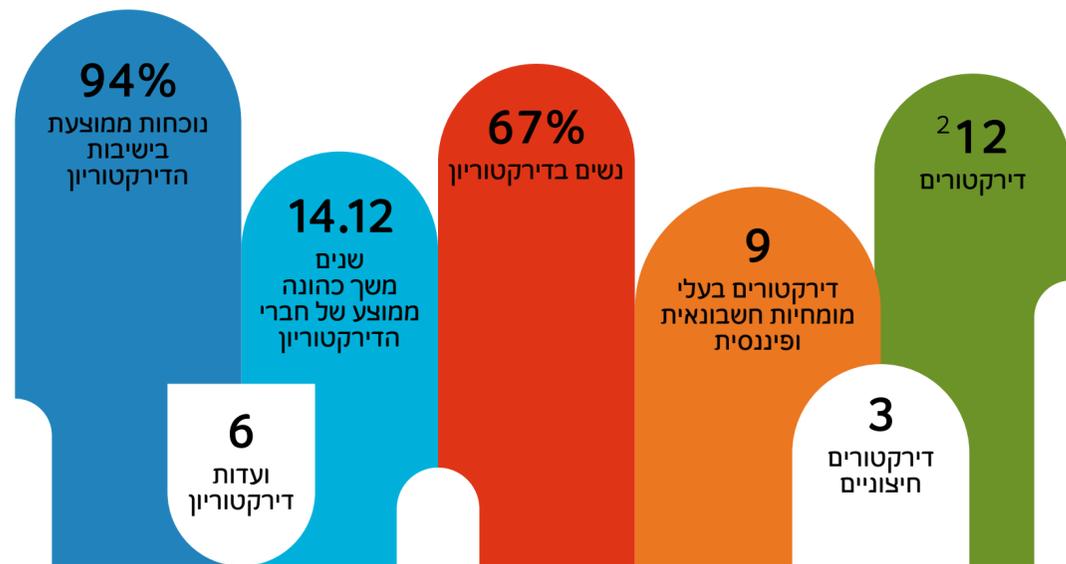


מבנה הממשל התאגידי

מבנה הממשל התאגידי של קבוצת שטראוס מבוסס על עקרונות מודל שלושת הקווים, המהווה פרקטיקה מקובלת לניהול סיכונים וממשל תאגידי אפקטיבי. מודל זה מגדיר תפקידים ותחומי אחריות ברורים, על מנת להבטיח אחריותיות ולטפח תרבות של יושרה ושקיפות. המבנה נועד להניע פעילות עסקית מוצלחת תוך חיזוק האמון שנבנה עם מחזיקי העניין, והוא מיושם מלמעלה למטה ברחבי החברה כדי לכוון דרכי התנהלות ותהליכים - כך מובטחת התאמה למטרות ולערכים של קבוצת שטראוס.

הנהלת קבוצת שטראוס (נכון ל-31.12.2024)

מידע על אודות דירקטוריון הקבוצה¹:



הילה מקויסיוס
סמנכ"לית בכירה, משאבי אנוש, קבוצת שטראוס



אריאל שטרית
סמנכ"ל בכיר, כספים קבוצת שטראוס החל מ-1.5.25 מכהן טובי פישבין בתפקיד סמנכ"ל הכספים (CFO) של הקבוצה



רון זוהר
סמנכ"ל בכיר, משנה למנכ"ל קבוצת שטראוס



שי באביד
מנכ"ל קבוצת שטראוס



אסתי כרמלי
מנכ"לית שטראוס מים



רענן קובלסקי
מנכ"ל שטראוס ישראל



אלעד קומיסר
סמנכ"ל בכיר, פיתוח עסקי ואסטרטגיה, קבוצת שטראוס



יעל נבו
סמנכ"לית בכירה, יועצת משפטית ומזכירת החברה, קבוצת שטראוס

1. המידע לעיל מתייחס להרכב הדירקטוריון נכון ל-31 בדצמבר 2024. במרץ 2025, שני דירקטורים ביקשו לסיים את כהונתם בדירקטוריון.
2. נכון למרץ 2025: 10 דירקטורים

הרכב הדירקטוריון, מינויו ועצמאות

הדירקטוריון הוא הארגון האחראי על קביעת המדיניות והאסטרטגיה בחברה בכלל, ובנושא הממשל התאגידי בפרט. נוסף לכך, באחריותו של הדירקטוריון לפקח על הנהלים והתהליכים להטמעה ולחיזוק של קשרי הגומלין בקבוצה שהם הבסיס לממשל תאגידי אפקטיבי, לצד יתר התפקידים האסטרטגיים והפיקוחיים שהקנה לו החוק.

מינוי הדירקטוריון מתבסס על הערכה של מרכיבים שונים הכוללים מומחיות פיננסית וכשירות מקצועית, השכלה, ניסיון רלוונטי, ידע בתחום פעילותה של קבוצת שטראוס ועוד. כך מובטח כי הדירקטוריון מחזיק במיומנויות ובידע הנדרשים להובלת הארגון ולפיקוח על פעילותו. התגמול של הדירקטוריון מוגדר במדיניות התגמול לנושאי משרה של קבוצת שטראוס, בהתאם לחוק החברות בישראל, וזמין לידעת הציבור בפלטפורמת הבורסה (TASE). מדיניות התגמול מאושרת מחדש על ידי ועדת התגמול, הדירקטוריון ובעלי המניות אחת לשלוש שנים - לאחרונה בשנת 2022.

תנאי המינוי של דירקטורים בקבוצה נועדו להבטיח את עצמאותם ואת יכולתם להפעיל שיקול דעת חופשי; לאפשר להם למלא את תפקידיהם והתחייבויותיהם בהתאם לחוק; להבטיח כי הם פועלים באופן מקצועי ואחראי לטובת החברה; ולאפשר גיוס דירקטורים בעלי הניסיון, הידע, המומחיות והמיומנויות הנדרשים. למידע נוסף, ראו תקנה 21 בדוח השנתי של קבוצת שטראוס לשנת 2024. על ידי הבטחת עצמאות ועידוד התנהלות אחראית, קבוצת שטראוס מאפשרת לדירקטוריון להנהיג פיקוח והכוונה אוניברסיטאיים.

הרכב הדירקטוריון משקף את מחויבותה של הקבוצה לשוויון מגדרי, ומהווה ביטוי לערכים ולסדרי העדיפויות של החברה. כהונתה של גבי עפרה שטראוס כיו"ר הדירקטוריון מהווה הוכחה נוספת למחויבות זו.

הקבוצה שואפת לשמור על עצמאות הדירקטוריון, ולכן אף אחד מחברי הדירקטוריון לא כיהנו בתפקידי ניהול בכירים בתוך הקבוצה. בנוסף, רק שניים מבני משפחת שטראוס - עפרה שטראוס ועדי שטראוס - מכהנים בדירקטוריון. הדירקטוריון מקבל דיווחים מהנהלת החברה ומהביקורת הפנימית, המספקים ערוץ לאחירותיות כלפי מעלה. במקביל, הדירקטוריון מאציל סמכויות, מספק הכוונה ומפקח על עבודת ההנהלה, וכך מבטיח יישור קו עם היעדים האסטרטגיים ותיאבון הסיכון.

מומחיות וכשירות מקצועית של הדירקטוריון

בהתאם להחלטת הדירקטוריון, נדרשים לפחות שלושה דירקטורים בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית. החלטה זו התבססה בין היתר על גודל

החברה, היקף פעילותה, מספר חברי הדירקטוריון המכהנים ומידת מורכבות הדיווח הכספי שלה. נכון ל-31 בדצמבר 2024, תשעה דירקטורים מחזיקים במומחיות זו, וכל חברי הדירקטוריון עומדים בדרישות הכשירות המקצועית בהתאם לתקנות החברות, 2005.

קבוצת שטראוס חותרת דרך קבע לשיפור. לשם חיזוק אפקטיביות הדירקטוריון, פיתחנו תוכניות להכשרת דירקטורים. כל חברי דירקטוריון חדש משתתף בתוכנית השתלמות, כדי להבטיח את הכשירות המקצועית של הדירקטורים שלנו בפעילות הליבה העסקית של קבוצת שטראוס ובפרקטיקות הנדרשות על פי החוקים והתקנות המקומיים. נוסף על כך, מתקיימים קורסי רענון לדירקטורים מכהנים. המטרה היא להבטיח שהדירקטוריון יכיר היטב את פעילות קבוצת שטראוס, את הסביבות העסקיות שבהן פועלת הקבוצה ואת הדרישות והציפיות המשתנות.

למידע נוסף על הדירקטוריון, ראו תקנה 26: הדירקטורים של קבוצת שטראוס [דוח השנתי לשנת 2024](#).



ועדות הדירקטוריון

הדירקטוריון מורכב משש ועדות המתכנסות באופן סדיר. הוועדות עוסקות בתחומים הרלוונטיים והמהותיים ביותר בניהול של קווי המדיניות והפיקוח בקבוצת שטראוס ופועלות לפי חוק החברות של מדינת ישראל.

ועדות הדירקטוריון (נכון ל-31 בדצמבר 2024)			
מספר פגישות	שיעור נוכחות	מספר חברים	
7	94.6%	4	ועדת הביקורת
10	100%	3	ועדת תגמול
5	100%	3	ועדת בחינת דוחות כספיים
4	90%	5	ועדת משא"ן, מינויים וממשל תאגידי
12	95%	4	ועדת כספים והשקעות
3	100%	5	ועדת ניהול סיכונים

תפקידה של ועדת הביקורת הוא בעיקר לסייע לדירקטוריון במעקב אחר הציות של קבוצת שטראוס לחוקים ולתקנות, לעמוד על ליקויים בניהול העסקי של הקבוצה, להנחות את עבודת הביקורת הפנימית בקבוצת שטראוס ולפקח עליה, ולמלא את תפקידיה בהתאם לחוק.

תפקידה של ועדת בחינת דוחות כספיים הוא בין היתר לבחון את הדוחות הכספיים של החברה, לנסח המלצות לדירקטוריון באשר לדוחות הכספיים ולוודא כי קיימים אמצעי בקרה הולמים בתהליך ההכנה של הדוחות הכספיים בחברה. על הוועדה לדווח לדירקטוריון על כל אי-התאמה או נקודת תורפה המתגלות בתהליך ההכנה של הדוחות הכספיים ועל אמינותם של הנתונים המופיעים בדוחות הכספיים.

תפקידה של ועדת תגמול, בין היתר, הוא להעריך ולספק המלצות לדירקטוריון בנוגע למדיניות תגמול המבטיחה שכר הולם לבעלי ובעלות תפקידים בחברה, ושגם משרתת את יעדי החברה והאסטרטגיה העסקית שלה.

ועדת משאבי אנוש, מינויים וממשל תאגידי אחראית, בין היתר, לבחון ולהעריך את המדיניות והאסטרטגיות של משאבי האנוש בחברה, לנתח את היעדים והיוזמות של מחלקת משאבי אנוש ולפקח על תהליך המינוי של דירקטורים לדירקטוריון.

תפקידה של ועדת כספים והשקעות הוא לסייע לדירקטוריון בתפקידי הקשורים לניהול הפיננסי ולמעמדה הפיננסי של החברה.

ועדת ניהול סיכונים מפקחת על יישום מדיניות ה-ERM של הקבוצה (ניתוח סיכונים, הערכת סיכונים, ניטור סיכונים וגיבוס תוכניות הפתחה) ומדווחת לדירקטוריון על פערים משמעותיים בין הצהרת תיאבון הסיכון לבין הטיפול בסיכונים.



ניהול סיכונים

קבוצת שטראוס גיבשה מדיניות רשמית ואחידה בתחום הניהול של סיכונים ארגוניים (Enterprise Risk Management), המתבססת על מתודולוגיית ניהול הסיכונים של COSO ERM. מדיניות זו היא חלק בלתי נפרד מהממשל התאגידי של הקבוצה, הנסמך על האסטרטגיה וערכי היסוד שלה. תהליך ה-ERM מסייע להנהלה להתמודד בעילות במצבי חוסר ודאות ומשפר את היכולות ליצור ערך ולהגן עליו בתהליך קבלת ההחלטות. כדי להבטיח את יעילות ה-ERM, קבוצת שטראוס מטפחת תרבות ארגונית של פתיחות ושיתוף, מעודדת למידה מהצלחות ומהכישלונות. בתוך כך, הקבוצה מקצה אחריות ברורה לניהול כל סיכון, מנהיגה קו ארגוני ברור לניהול אפקטיבי של סיכונים, וחותרת לתרבות לניהול הסיכונים בתהליכי העבודה השוטפים, המחברים לתוכנית האסטרטגית ויעדים הקבוצה.

תפקידים ותחומי אחריות ב-ERM

התפקידים ותחומי האחריות ב-ERM נגזרים מהמבנה הארגוני וממודל שלושת הקווים:

- **קו ראשון** - חטיבות עסקיות, יחידות עסקיות, פונקציות קבוצתיות: מנהלות סיכונים הקשורים ישירות לתפקידיהן באספקת מוצרים ושירותים לצרכנים, תוך יישום פעולות שוטפות (בקרות, הגברת מודעות, הגדרת נהלים ותהליכים וכו') לצמצום סיכונים.
- **קו שני** - יחידת האתיקה, ניהול סיכונים והציות: מספקת מומחיות מקצועית, בקרה ופיקוח על קו הראשון בניהול אפקטיבי של הסיכונים בהתאם למדיניות.
- **קו שלישי** - ביקורת פנימית

ממשל תאגידי בתחום ה-ERM

הממשל התאגידי ל-ERM כולל את הגופים הבאים:

- **דירקטוריון** - מאשר את הערכת הסיכונים השנתית של הקבוצה, מדיניות ERM, תוכנית ה-ERM השנתית והצהרת תיאבון הסיכון התאגידי לכל סוג סיכון.
- **ועדת הדירקטוריון לניהול סיכונים** - מפקחת על ביצוע תוכנית ה-ERM בקבוצה על בסיס רבעוני (ניתוח סיכונים, הערכת סיכונים, ניטור סיכונים וגיבוש תוכניות תיקון) ומדווחת לדירקטוריון על פערים משמעותיים בין הצהרת תיאבון הסיכון לבין הטיפול בסיכונים, לפי צורך.
- **הנהלת הקבוצה** - מוודאת כי כל המערכים בקבוצה מתנהלים על פי המסגרת התפעולית ל-ERM, הכוללת ניתוח תרחישי סיכון, הערכת סיכונים, ניטור סיכונים וגיבוש תוכניות תיקון.

מסגרת תפעולית ל-ERM

המסגרת התפעולית כוללת:

1. ניתוח תרחישי סיכון הכולל:
 - סיכוני מאקרו כגון גיאופוליטיקה, אקלים ופיננסים
 - סיכוני תעשייה כגון רגולציה, בטיחות ואיכות מזון, שרשרת אספקה, מגמות צרכנים ו-ESG (השקעות משיקולי סביבה, חברה וממשל תאגידי)
 - סיכונים ייחודיים כגון אסטרטגיה ומעמד תחרותי, משאבי אנוש שותפויות
2. תהליך הערכת סיכונים המתחשב בהשפעת הסיכון ובסבירות הסיכון
3. ניטור סיכונים המתבצע באופן רציף בהתאם למתודולוגיית ה-ERM ומתבסס על מדדים (אינדיקטורים) בגישה מבוססת נתונים כדי להבטיח תהליך מדיד ובר קיימה
4. גיבוש תוכניות להפחתת הסיכון לרמה הקבילה (בהתאם לתיאבון הסיכון), והבטחת השלמת התוכנית בהתאם לזמן ולמשאבים שהוגדרו
5. הגדרת תיאבון סיכון ברור לצורך קביעת טיפול מותאם לסיכון



ביקורת פנימית

הקו השלישי במודל שלושת הקווים מיוצג על-ידי פונקציית הביקורת הפנימית, המספקת הבטחה בלתי תלויה ואובייקטיבית. פעילות הביקורת הפנימית מבוצעת על-ידי צוות ייעודי של מבקרים פנימיים, ונתמכת, בעת הצורך, במומחי תוכן בתחומים ספציפיים, לצורך כיסוי מקצועי ומקיף.

המבקר הפנימי הראשי אחראי לביצוע ביקורות שנתיות בהתאם לתכנית העבודה של הביקורת הפנימית, אשר מבוססת על סיכונים ומתעדכנת בהתאם לשינויים בפעילות העסקית של הקבוצה, לרבות מטה הקבוצה וחברות הבת הפועלות בישראל ומחוצה לה.

במיזמים המשותפים (JV) של הקבוצה, פעילות הביקורת הפנימית מתבצעת כך:

- ב-Tres Corações הפועלת בברזיל, הביקורת מבוצעת בעיקר על-ידי מבקר פנימי מקומי, שכיר של החברה.
- ב-Haier Strauss Water הפועלת בסין, הביקורת מתבצעת על-ידי פונקציית הביקורת הפנימית של Haier.
- בחברות בהן הביקורת הפנימית אינה מבוצעת על-ידי מבקר הקבוצה, מבקר הקבוצה בוחן את מידת התאמתה של פונקציית הביקורת המקומית.
- במיזם Sabra (שנמכר בסוף 2024), הביקורת הפנימית בוצעה לסירוגין - שנה אחת על-ידי צוות הביקורת של הקבוצה, ובשנה שלאחריה על-ידי צוות הביקורת של PepsiCo.

המבקר הפנימי מדווח ישירות ליו"ר דירקטוריון הקבוצה ולוועדת הביקורת, ומגיש לאורך השנה דוחות בכתב ליו"ר, לוועדת הביקורת, למנכ"ל הקבוצה, למנכ"לי החברות הבנות ולמנהלים האחראים על התחומים שנבדקו.

מבנה דיווח זה, הכולל קשר ישיר עם יו"ר הדירקטוריון וועדת הביקורת, מבטיח את עצמאות הביקורת הפנימית ומאפשר תקשורת פתוחה באשר לממצאים מרכזיים והמלצות.

תכנית העבודה מגובשת בהתייעצות עם יו"ר הדירקטוריון, חברי ועדת הביקורת, מנכ"ל הקבוצה, חברי הנהלה והממונה על הביקורת הפנימית, ומובאת לאישור ועדת הביקורת והדירקטוריון. תכנית זו מבוססת על הערכת סיכונים של הקבוצה ונקבעת לפי שיקולים מגוונים, לרבות מבנה ארגוני, כיסוי תחומי הליבה, רמות סיכון קיימות וסיכונים מתהווים, מגמות עולמיות בתחום הביקורת, מחזוריות הביקורת, ומעקב אחר יישום המלצות.

באמצעות גישה מבוססת סיכון, הביקורת הפנימית מספקת הבטחה ממוקדת בנקודות הקריטיות ביותר, ותורמת לחיזוק ניהול הסיכונים בארגון. עבודת

הביקורת מתבצעת בהתאם לסטנדרטים מקצועיים מקובלים. המבקר הפנימי מועסק במשרה מלאה בקבוצת שטראוס וממונה על-ידי הדירקטוריון, בכפוף להמלצת ועדת הביקורת. עבודתו מוסדרת בנוהל "המבקר הפנימי בקבוצת שטראוס".

ביקורת פנימית בנושא איסוף, אמינות ושליטה בנתונים להשגת יעדי הקיימות

במהלך המחצית הראשונה של שנת 2023 (פברואר עד מאי), ביצעה הביקורת הפנימית של החברה ביקורת שעסקה באיסוף נתונים, אמינותם ושליטה עליהם, לצורך עמידה ביעדי הקיימות שהוגדרו על-ידי קבוצת שטראוס, עבור התקופה ינואר 2022 - מאי 2023.

הביקורת בוצעה בהתאם לסטנדרטים מקצועיים מקובלים, בהתאמה להקשר הספציפי של הארגון, והתמקדה בפעילות מטה הקבוצה וחברות הבת בהיבטי ניהול מידע הרלוונטיים ליעדי הקיימות. יעדים מרכזיים שנבחרו מתוך אסטרטגיית הקיימות לשנת 2030 - כפי שפורסמה בדוח הקיימות של הקבוצה - שימשו כנקודות התייחסות לביקורת.

לצורך ביצוע הביקורת, קיים צוות הביקורת הפנימית פגישות עם בעלי עניין רלוונטיים, ביצע בדיקות מבוססות דגימה, בחן מסמכים וניתח מידע מחברות עסקיות שונות, חטיבות ומיחידת הקיימות.

בתום הביקורת, הוצגו הממצאים להנהלת הקבוצה ולדירקטוריון, ובהמשך גובשו תכניות פעולה לטיפול בפערים שאותרו. בהתאם להמלצה מרכזית של הביקורת, הושקה בספטמבר 2023 מערכת לניהול ואיסוף נתוני ESG, והוטמעה לאורך 2024 בקבוצה לשם שיפור שלמות הנתונים וחיזוק יכולות המעקב אחר התקדמות לעבר יעדי הקיימות.

בשנת 2025 מתכננת הקבוצה לעדכן ולאשר מחדש את אסטרטגיית הקיימות ויעדי 2030, ולהביאם לאישור הנהלה ולשלבם בפעילות השוטפת.

אתיקה

הקוד האתי של קבוצת שטראוס

הקוד האתי מתאר את מחויבות הקבוצה להתנהלות אתית, תוך הדגשת ערכים כגון יושרה, כבוד ואחריות. הוא עוסק בנושאים כמו יחס הוגן לעובדים, מניעת אפליה וקידום סביבת עבודה בטוחה ומכילה. הקוד אף מתייחס לחשיבות של שקיפות, מניעת שחיתות ושימוש אחראי במשאבי הקבוצה. יתר על כן, הוא מדגיש את המחויבות לשיעור רצון הלקוחות, בטיחות המוצרים והקיימות הסביבתית. מסמך זה משמש כמדריך לעובדים בהתמודדות עם דילמות אתיות, ושמירה על הסטנדרטים של הקבוצה בכל תחומי העשייה העסקית.

הקוד נשען על המורשת, החזון והערכים של שטראוס, בשאיפה להשפיע באופן חיובי על חיי אנשים. הוא מעודד את העובדים לפעול באומץ וברגישות, ולקדם חדשנות ושיתוף פעולה. הקבוצה מחויבת להבטחת סביבת עבודה בטוחה ובריאה, ולוודא יחס הוגן ואי אפליה על רקע גזע, דת, מגדר או כל מאפיין אחר.

כמו כן, מודגשת החשיבות של עמידה בסטנדרטים גבוהים של איכות ובטיחות מוצרים, במקביל לזיודא תיוג הוגן ומדויק. הקבוצה נאמנה להגנה על פרטיות הצרכן ולשיווק אחראי. מעבר לכך, הקוד מתאר את מחויבות הקבוצה לאחריות חברתית, תמיכה בפיתוח קהילתי וטיפוח חוסן כלכלי.

הקבוצה מעודדת את אנשיה לדווח על הפרות אתיות באמצעות ערוצים שונים, כולל קו דיווח אנונימי. הקבוצה מחויבת לבחון את הדיווחים ברצינות ולנקוט צעדים משמעותיים הכרחיים. הקוד נבדק ומתעדכן באופן שוטף כדי לשמור על הרלוונטיות והאפקטיביות שלו.

כל עובדי שטראוס מחויבים להשתתף בהדרכה שנתית ממוחשבת בנושא אתיקה, המבוסס על הקוד האתי. בשנת 2024 98% מהעובדים הרלוונטיים השלימו את ההדרכה. יישום הקוד מפוקח באמצעות תוכניות ציוד תאגידיות רלוונטיות, כגון מניעת שוחד ושחיתות, מניעת הטרדות מיניות, סביבת עבודה בטוחה, איכות הסביבה, תביעות מוצרים ופרסום, פרטיות מידע ותחרות.

יחידת ניהול הסיכונים, אתיקה וציות אחראית על פיקוח ליישום תוכניות אלו.

מניעת שוחד ושחיתות

התוכנית למניעת שוחד ושחיתות מצייתת לסטנדרטים של כל החוקים והתקנות למניעת שוחד ושחיתות החלים על קבוצת שטראוס (שעשויים לכלול את חוק השוחד של ארה"ב (FCPA, 1977), חוק השוחד הבריטי (2010) וחוקים ותקנות אחרים).

הפרת החוקים למניעת שחיתות, או הפרתם לכאורה, עלולה לפגוע קשות במוניטין של קבוצת שטראוס ועובדיה ולהוביל לעונשים הקבועים בחוק, לרבות קנסות כספיים והכנסת בכירים למאסר.

בהתאם למדיניות של קבוצת שטראוס, כל הפרה של החוקים נגד שחיתות מצד עובדים או ספקים תוביל לפעולות משמעותיות, ביניהן הפסקת העבודה או ההתקשרות עם הקבוצה. מידע נוסף ניתן למצוא במדיניות [מניעת שוחד ושחיתות](#).

המדיניות והנהלים של קבוצת שטראוס למניעת [שוחד ושחיתות](#) דורשים יושרה בניהול העסקים. בהתאם לכך, הקוד האתי והנהלים למתנות ואירוח חותרים למנוע התנהגות פסולה או כל יתרון לא הוגן אחר. נהלים אחרים נוגעים למניעת שחיתות של צדדים שלישיים ותרומות, ולהגנה על עובדים חושפי שחיתות.

התוכנית של קבוצת שטראוס למניעת שוחד ושחיתות

התוכנית כוללת קביעת מדיניות ונהלים, הערכת סיכונים, ניטור שוטף והדרכות לעובדים, בהתאם למקצועות הרלוונטיים. ההכשרה בנושא מניעת שוחד ושחיתות מתבצעת באמצעות כלי למידה ממוחשבים (e-learning), מפגשים פרונטליים או וירטואליים, או שילוב ביניהם, בהתאם להערכת הסיכונים.

בשנת 2024, 100% מהעובדים הרלוונטיים השלימו את ההדרכה הממוחשבת בנושא מניעת שוחד ושחיתות.

מניעת שחיתות בשרשרת האספקה

כפי שנקבע בקוד האתי, קבוצת שטראוס מתחייבת לבחור ולבצע עסקים עם השותפים והספקים שלה בהוגנות, יושרה וללא משוא פנים, ולוודא כי הם מקדמים את הערכים והעקרונות להתנהגות אתית של קבוצת שטראוס. מידע נוסף על המאמצים בשרשרת האספקה ניתן למצוא בפרק שרשרת אספקה מקיימת.

דיווח ושקיפות

בשנת 2009 נפתח המוקד לחושפי שחיתות של קבוצת שטראוס, הפועל באופן עצמאי מינואר 2011 ומאפשר דיווח של הפרות פוטנציאליות. אנו מעודדים את כל מחזיקי העניין שלנו בעולם לדווח על הפרות דרך המוקד הזה, ללא כל חשש מנקמות או מהטרדות. פלטפורמת המוקד השתפרה רבות לאורך השנים, כולל שינוי אתר האינטרנט של המוקד כך שיהיה קל יותר לשימוש ונגיש במספר שפות.

מעורבות פוליטית, תרומות ושדלנות

קבוצת שטראוס נמנעת מהשתתפות באירועים פוליטיים, ממתן תרומות ומאיסוף תרומות עבור כל מפלגה או פוליטיקאי. כמו כן, היא נמנעת מקידום דעות של מפלגה פוליטית או מועמד פוליטי כחלק מעבודתה, או תוך שימוש במפעלים או במוצרים שלה, בכל מדינה בה היא פועלת.

הליכים משפטיים עקב התנהגות לא תחרותית, התנהלות מונופוליסטית והגבלים עסקיים

הקבוצה שואפת לנהוג ביושרה ומכירה באחריותה לשמירה על תחרות הוגנת. קבוצת שטראוס מקפידה על נהלים אחידים, פנימיים ופורמליים, של תחרות הוגנת, הכוללים תוכנית אכיפה פנימית של חוק התחרות הכלכלית התשמ"ח-1988, וחוק קידום התחרות בענף המזון התשע"ד-2014.

רשות התחרות הכריזה על קבוצת שטראוס כמונופול בארבע קטגוריות: מעדנים, טבלאות שוקולד, קפה נמס ואבקת קקאו לצריכה ביתית. מידע נוסף ניתן למצוא תחת דיני תחרות בפרק ב', תיאור הפעילות העסקית של החברה [בדוח השנתי של קבוצת שטראוס לשנת 2024](#)



הגנת הפרטיות ואבטחת סייבר

קבוצת שטראוס גיבשה את אמנת הגנת המידע והפרטיות, המונה עקרונות יסוד המשקפים את גישתה לנושא הגנת הפרטיות. האמנה כוללת את העקרונות הבאים:

- שקיפות כלפי נושאי המידע
- עמידה בעקרונות הגנת הפרטיות ומידע אישי
- אמצעי אבטחת מידע ברמה גבוהה

מידע נוסף ניתן למצוא באמנת הגנת המידע והפרטיות.

כדי לוודא עמידה מלאה באמנת הגנת המידע והפרטיות, ברגולציה האירופית להגנת מידע (GDPR), בדיני הגנת הפרטיות הישראליים וורגולציה רלוונטית אחרת להגנת מידע אישי, הקבוצה יוצרת ומיישמת תוכניות ציות מתאימות, המאפשרות הבטחה של מעורבות ההנהלה והעובדים, והקצאה של משאבים לפי הצורך לביצוע פעולות נדרשות. תוכנית הציות לפרטיות כוללת נהלים, מדיניות והדרכה מקיפה לעובדים. לעתים קרובות נערכות ביקורות ובקורות פנימיות, כדי לוודא עמידה גאוה בדרישות בנושא הזה.

שטראוס מתייחסת במלוא הרצינות לפרטיות ואבטחת מידע של לקוחותיה, עובדיה וגופים נוספים עימם היא פועלת. איומי סייבר מהווים סיכון משמעותי, שכן הם עלולים לגרום לפגיעה בפרטים ובחברה, לחשוף סודות מסחריים ולשבש תהליכים עסקיים מרכזיים. יתרה מזאת, אירוע סייבר משמעותי עלול לגרום להשבתת מערכות חשובות, שירותים קריטיים ותהליכי ליבה החיוניים לארגון. לכן, קבוצת שטראוס מבצעת פעילויות רבות בתחום זה, החל מביצוע סקרי סיכונים, בדיקות חדירה, עמידה בתקני סייבר, והטמעת מערכות הגנה מהמובילות בעולם. החברה מבצעת פעילויות אלו גם באמצעות חברות ייעוץ חיצוניות בעלות נסיון בינלאומי המבצעות סקר סיכונים מקיף המתבסס על מתודולוגיות מקובלות בתעשייה. בנוסף, החברה גיבשה אסטרטגיית סייבר לשנים הבאות. הסקר וממצאיו, כמו גם האסטרטגיה, הוצגו בפני הנהלת הקבוצה, חברי הדירקטוריון והמבקר הפנימי. מעבר לכך, הקבוצה עוקבת כל העת אחר ההתקדמות של יישום תוכנית ההגנה וסגירת הפער שנוצרו.

מנהל הגנת הסייבר מנהל את תוכנית הגנת הסייבר של החברה, וכפוף לסמנכ"ל מידע ומערכות דיגיטליות. תפקידו כולל, בין היתר, את ניהול מערך ההגנה בסייבר, זיהוי סיכונים סייבר רלוונטיים, גיבוס מדיניות ונהלים להתמודדות עימם, מעקב אחר אסטרטגיית הסייבר ויישומה, העלאת המודעות בקרב העובדים וההנהלה ופיקוח על אופן הניהול של אירועי סייבר.

הקבוצה עושה שימוש בטכנולוגיות שונות לאיתור סיכונים בשלבים מוקדמים, ובשירותי ניטור ותגובה חיצוניים לאורך כל השנה. מידע בזמן אמת מתקבל מהרשות הלאומית להגנת הסייבר בישראל בנוגע לאיומים פוטנציאליים ואמצעי התמודדות. כמו כן, הקבוצה חברה בפורום מנהלי אבטחת מידע ובקבוצות סייבר רלוונטיות, המובילות את התעשייה בשיתוף ידע ובהגברת החוסן ההגנתי.

מעבר לכך, הנהלת החברה עורכת תרגילי מוכנות להתמודדות עם משברי סייבר, הכוללים תרגול יישום הנהל שגיבשה החברה לטיפול באירועים מהסוג הזה. ועדת הביקורת של הדירקטוריון אחראית לבדוק את תוצאות הביקורת ולעקוב אחר יישום המלצותיה.

נספחים



אודות הדוח

דוח ה-ESG של קבוצת שטראוס לשנת 2024 בתחומי הסביבה, החברה והממשל התאגידי (ESG) משקף את מחויבותנו לשקיפות ותקשורת אפקטיבית עם מחזיקי העניין שלנו. הדוח נערך בהתאם לשתי מסגרות הדיווח למידע לא-פיננסי המובילות בעולם: Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

השנה, עבר הדוח לראשונה תהליך של הבטחת מהימנות חיצונית (Assurance) עבור פרמטרים מסוימים, כמפורט בדוח הבטחת מהימנות המוגבלת בהיקפה (Limited Assurance) המצורף. הביקורת בוצעה על ידי פירמת KPMG סומך חייקין, בהתאם לתקן הביקורת הבינלאומי ISAE 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.

המידע הכלול בדוח זה מתייחס לשנת 2024. מסגרת הדוח עוצבה בהתאם לאסטרטגיית הקיימות של קבוצת שטראוס ומתמקדת בחמשת עמודי הקיימות שלנו. הדוח כולל את כלל החברות הנמצאות בשליטה תפעולית של הקבוצה, לרבות מיזמים משותפים המדווחים כיחידות מלאות. אלא אם צוין אחרת, כלל הנתונים המוצגים בדוח הינם מצרפיים עבור חברות אלו.

דוח ה-ESG לשנת 2024 אינו חלק מהדוחות הכספיים, הדיווחים המידיים או התקופתיים של קבוצת שטראוס. במקרה של אי התאמה - הדוחות הכספיים הם הקובעים. יש לציין כי בעקבות הטמעת מערכת חדשה לאיסוף נתוני ESG בשנת 2023, בוצע סיווג מחדש של חלק מהנתונים אשר הוצגו בדוחות קודמים.

אנו מודים לכם על ההתעניינות בדוח, ונשמח לקבל משוב. ניתן לשלוח שאלות והערות בנוגע לדוח ולפעילות הקיימות של קבוצת שטראוס לכתובת המצוינת בתחתית המכתב.

לי זינגר שניר

דירקטור קיימות גלובלית
ESG ואימפקט חברתי
קבוצת שטראוס

דוא"ל: lee.singer-snr@strauss-group.com

Global Reporting Initiative (GRI) Content Index

General Disclosure

Standard	Index	Description	Response
Organizational profile			
GRI 2: General Disclosure 2021	2-1	Organizational details	About Strauss Group
	2-2	Entities included in the organization’s sustainability reporting	Sustainability at Strauss Group
	2-3	Reporting period, frequency and contact point	About this Report
	2-4	Restatements of information	Disclosures
	2-5	External assurance	Limited Assurance Report
	2-6	Activities, value chain and other business relationships	About Strauss Group
	2-7	Activities and workers	Workplace Experience
	2-8	Workers who are not employees	NA
	2-9	Governance structure and composition	Our Corporate Governance Structure
	2-10	Nomination and selection of the highest governance body	Our Corporate Governance Structure
	2-11	Chair of the highest governance body	Our Corporate Governance Structure
	2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Sustainability at Strauss Group
	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	Sustainability at Strauss Group
	2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	Sustainability at Strauss Group
	2-15	Conflicts of interest	Ethics
	2-16	Communication of critical concerns	Ethics
	2-17	Collective knowledge of the highest governance body	Our Corporate Governance Structure
	2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	Our Corporate Governance Structure
	2-19	Remuneration policies	Our Corporate Governance Structure
	2-20	Process to determine remuneration	Our Corporate Governance Structure

Standard	Index	Description	Response
GRI 2: General Disclosure 2021	2-21	Annual total compensation ratio	NA
	2-22	Statement on sustainable development	Sustainability at Strauss Group
		strategy	About Strauss Group
	2-23	Policy commitments	Our Corporate Governance Structure
	2-24	Embedding policy commitments	Our Corporate Governance Structure
	2-25	Processes to remediate negative impacts	NA
	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Our Corporate Governance Structure
	2-27	Compliance with laws and regulations	Our Corporate Governance Structure
	2-28	Membership of associations	Sustainability at Strauss Group
	2-29	Approach to stakeholder engagement	Sustainability at Strauss Group
2-30	Collective bargaining agreements	People and Communities Disclosures	
Material Topics			
GRI 3: Management approach 2021	3-1	Process to determine material topics	Sustainability at Strauss Group
	3-2	List of material topics	Sustainability at Strauss Group
Economic Performance			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1	Direct economic value generated and distributed	About Strauss Group
	201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	About Strauss Group
	203-1	Infrastructure investments and services supported	About Strauss Group
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Ethics
	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	Ethics
	206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Ethics
Sustainable Packaging			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Packaging and Circular Economy
GRI 301: Materials 2016	301-1	Materials used by weight or volume	Disclosures
	301-2	Recycled input materials used	Disclosures
GRI 302: Energy 2016			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Reducing Our Carbon Footprint
GRI 302: Energy 2016	302-1	The organization's energy consumption intensity	Disclosures
	302-3	Reductions in energy requirements of products and services	Reducing Our Carbon Footprint
GRI 302: Energy 2016	302-4	The organization's energy consumption reduction	Disclosures

Standard	Index	Description	Response
Water and Effluents			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Waste, Water and Wastewater Treatment
GRI 303: Water and Effluents 2018			
	303-2	Management of water discharge - related impacts	Waste, Water, an Wastewater Treatment
	303-4	Water discharge	Disclosures
	303-5	Water consumption	Disclosures
Animal welfare			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Sourcing Our Ingredients
Preventing food waste			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Reducing Food Waste
GRI 305: Emissions 2016			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Reducing Our Carbon Footprint
GRI 305: Emissions 2016	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	Disclosures
	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Disclosures
	305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	NA
	305-4	GHG emissions intensity	Disclosures
	305-5	Reduction of GHG emissions	Disclosures
	305-6	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Disclosures
	305-7	Nitrogen oxides (NO _x), sulfur oxides (SO _x), and other significant air emissions	Disclosures
GRI 306: Waste 2020			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Waste, Water and Wastewater Treatment
GRI 306: Waste 2020	306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	Disclosures
	306-2	Management of significant waste-related impacts	Waste, Water and Wastewater Treatment
	306-4	Waste generation and significant waste-related impacts	Disclosures
	306-5	Waste directed to disposal	Disclosures
GRI 401: Employment 2016			
GRI 401: Employment 2016	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Workplace Experience

Standard	Index	Description	Response
GRI 403: Occupational Health and Safety			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Our People's Safety
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-5	Worker training on occupational health and safety	Our People's Safety
	403-6	Promotion of worker health	Our People's Safety
	403-9(a)	Work-related injuries	Disclosures
	403-10(a)	Work-related ill health	Disclosures
GRI 404: Training and Education 2016			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Upskilling an Reskilling
GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Average hours of training per year per employee	Disclosures
	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Upskilling an Reskilling
Diversity and Equal Opportunity			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Diversity Equity and Inclusion
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversity of governance bodies and employees	Diversity, Equity and Inclusion
	405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Disclosures
Community Involvement			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Our Social Impact
GRI 413: Local Communities 2016	413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Our Social Impact
Product Nutrition and Health & Promoting Healthy Lifestyles and Access to Nutrition			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	2024 Nutritional Strategy
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1	Assessment of the health and safety	Excellence in Food Safety and Quality
		impacts of product and service categories	2024 Nutritional Strategy
	416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	Excellence in Food Safety and Quality
GRI 417: Marketing and Labeling 2016			
GRI 3: Management approach 2021	3-3	Management of material topics	Marketing Responsibly
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1	Requirements for product and service information and labeling	Marketing Responsibly
	417-2	Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	Marketing Responsibly
	417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications	Marketing Responsibly

Environmental Disclosure

In 2023, a company-wide system was implemented to calculate all environmental data across the company's sites. Comparison data from previous years was updated in accordance with the new system. As a result, some historical figures may differ from those reported in earlier reports. The 2024 data does not include Sabra and Obela.

BASE DATA

	Unit	2021	2022	2023	2024
Total tons food/bev' production output - all company sites	Ton	725,536	680,154	686,769	658,230

Energy consumption

	Unit	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024	Annual Change 2023->2024	
Total energy consumption	GJ	FB-NB-130a.1 FB-MP-130a.1 FB-PF-130a.1	302-1	2,102,990	2,029,777	2,268,178	1,981,846	-13%	
Total fuel consumption	kWh			393,139,290	380,881,603	435,040,911	385,067,135	-11%	
Natural gas	kWh			216,741,253	216,528,006	236,957,554	216,242,309		
Fuel oil	kWh			30,988,289	32,505,984	32,411,104	31,093,939		
LPG	kWh			46,851,220	32,350,240	56,123,006	23,144,052		
Gasoline	kWh			37,300,003	40,462,079	44,651,571	44,066,283		
Diesel	kWh			61,258,525	59,035,294	64,897,676	59,066,402		
Biogas	kWh			NA	NA	NA	11,454,149		
Total purchased electricity	kWh				189,639,208	180,720,231	191,089,949	176,899,781	-7.4%
Total renewable energy generated or purchased directly and through RECs'	kWh				1,385,434	2,225,061	9,050,404	18,900,165	109%
Purchased Renewable Electricity through REC/PPA	kWh			302-1	NA	NA	5,131,983	6,450,028	
Total on-site renewable energy generated and sold	kWh			302-1	1,385,434	2,225,061	3,918,421	995,940	
Energy intensity	Gj / ton			302-3	2.8985	2.9843	3.3027	3.0109	-8.8%

GHG emissions

	Unit	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024	Annual Change 2023->2024
Scope 1 GHG emissions	TCO ₂ -e	FB-MP-110a.1	305-1	85,764	84,895	94,746	79,376	-16%
Scope 2 GHG emissions	TCO ₂ -e		305-2					
location based	TCO ₂ -e			91,119	67,543	72,509	60,860	-16%
market based	TCO ₂ -e			91,119	72,402	68,646	61,995	-10%
Total direct GHG emissions (Scope 1+2)	TCO ₂ -e							
location based	TCO ₂ -e			176,883	152,437	167,256	140,236	-16%
market based	TCO ₂ -e			176,883	157,296	163,393	141,371	-13%
GHG emissions intensity scope 1+2 (TCO ₂ -e per ton of product)	TCO ₂ -e per ton of product			305-4	0.244	0.224	0.244	0.213

Air pollutant emissions

	Unit	GRI	2021	2022	2023	2024	Annual Change 2023->2024	comments
NO _x	Ton	305-7	47.8	90.8	47	24		Air pollutant emissions figures include data from Strauss Israel activity only
SO _x	Ton		15.9	77.9	73	51		
PM	Ton		12.3	40.9	2.7	2.15		
CO	Ton		65.7	67.9	46.8	48		
Total air pollutant emissions	Ton			142	278	170	125	

Emissions of ozone-depleting substances (ODS) and CO2 refrigerants

	Unit	GRI	2021	2022	2023	2024	comments
Carbon dioxide	kg	305-6	1,883	6,221	2,542	5,559	In 2021 we improved our infrastructure and as part of that, we replaced parts of our cooling systems. The new system relies on gas with lower environmental impacts (R-134A) relative to the gas on which the old systems relied.
R-404a	kg		50.4	130	6.8	1.00	
R-407c	kg		18.4	48	5	31.7	
R-410A	kg		86	1,629	544	204.5	
R-22/HCFC-22	kg		1,68	650	1,239	552	
R32/HFC-32	kg		NA	NA	3.3	0.3	
R-134A/HFC-134a*	kg		823	777	1,534	135	

Water and Effluents

Water withdrawal	Unit	GRI	2021	2022	2023	2024	Annual Change 2023->2024
Total water withdrawal	m3	303-3	1,794,734	1,676,353	2,065,600	1,760,217	-15%
Municipal water supplies or other water utilities	m3		1,683,049	1,614,239	2,065,600	1,760,217	
Groundwater	m3		110,576	61,764	NA	NA	
Rainwater collected directly and stored by the organization	m3		250	350	NA	NA	
Surface water	m3		859	NA	NA	NA	
Wastewater discharge	Unit	GRI	2021	2022	2023	2024	Annual Change 2023->2024
Total wastewater	m3	303-4	1,419,084	1,342,564	1,313,811	1,194,274	-9%
Municipal water supplies or other water utilities water total	m3		1,419,084	1,319,990	1,313,811	1,194,274	
Surface water	m3		NA	22,574	NA	NA	
Municipal wastewater treatment	m3		NA	NA	633,797	100,561	
On-Site treatment before Municipal wastewater treatment	m3		NA	NA	1,035,661	NA	
Total water consumption	m3	303-5	375,650	333,789	751,789	565,943	-25%
Water intensity (m3 water withdrawal per ton of product)	m3 / ton		2.47	2.46	3.01	2.67	-11%

Waste

	Unit	GRI	2021	2022	2023	2024	Annual Change 2023->2024	comments	
Non-Hazardous Waste Total	metric ton	306-4	102,094	80,798	46,435	38,873	-16%	The presented data excludes whey from Ahihad dairy, most of which is used for feeding in dairy farms	
Non-Hazardous waste landfilled	metric ton		9,884	13,028	7,232	3,883			
Non-Hazardous waste incinerated (including energy recovery)	metric ton		17,693	10,938	5,189	4,253			
Non-Hazardous waste Incinerated (without energy recovery)	metric ton		n/a	189	n/a	20			
Non-hazardous waste recycled	metric ton		10,828	12,659	10,550	9,465			
Non-Hazardous waste reused	metric ton		62,314	14,800	23,455	21,252			
Other recovery operations	metric ton		1,375	29,185	10	NA			
Hazardous Waste Total	metric ton			36	1,036	400	26	-94%	The presented data excludes whey from Ahihad dairy, most of which is used for feeding in dairy farms
Hazardous waste landfilled	metric ton		1	2	7	8			
Hazardous waste incinerated (without energy recovery)	metric ton		NA	18	NA	8			
Hazardous waste recycled	metric ton		22	1,005	394	10			
Hazardous waste reused	metric ton		13.0	0.5	NA	NA			
Other recovery operations	metric ton		NA	9.7	NA	NA			

Environmental compliance

	Unit	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Total monetary value of significant fines	NIS	FB-MP-140a.3	2-27	0	0	NA	1,670,000
Total number of monetary sanctions	#			0	0	NA	1
Total number of non-monetary sanctions	#			0	0	NA	22

Total amounts of raw materials

	Unit	GRI	2024
Green Coffee	metric ton	301-1	334,974
Cocoa	metric ton		9,470
Chickpeas	metric ton		2,845
Milk	metric ton		293,009
Water Bar	metric ton		1,555
purifier & UV	metric ton		790
CO2 cylinder - W.O Gas	metric ton		197
Total amounts of raw materials	metric ton		

Packaging materials

	Unit	GRI	2024
Cardboard, pulp and paper	metric ton	301-2	25,043
Aluminum	metric ton		34
Glass	metric ton		19,770
Triplex	metric ton		757
Laminate	metric ton		7,751
Metal	metric ton		4,321
Wooden pallets	metric ton		782
PS	metric ton		2,606
PP - plastic	metric ton		4,177
LDPE - plastic	metric ton		1,170
HDPE - plastic	metric ton		1,147
PET - plastic	metric ton		3,503
Other	metric ton		3,811
Recycled packaging materials (Plastic, Paper, glass, metal etc.) or materials that includes recycled materials	metric ton		541
Total weight of ALL packaging materials	metric ton		75,413

*The packaging materials data in this table does not include Strauss Water

Social Disclosure

Note that the number of employees reported in this year's document differs from the figure in Strauss Group's 2024 annual report. This discrepancy is primarily due to a different classification of temporary workers and agency staff in Brazil. The 2024 data does not include Sabra and Obela.

EMPLOYEES

	Unit	GRI	2022	2023	2024
Total number of employees	#	2-6	16,538	17,116	17,346
>women	#		6,381	6,594	6,669
>men	#		10,157	10,522	10,677
Breakdown of Employees by Contract and by Role					
Employees hired on a permanent contract					
TOTAL	#	2-6	16,009	15,990	15,060
>women	#		6,075	10,029	5,638
>men	#		9,934	5,961	9,422
Employees hired on a fixed term / temporary contract					
TOTAL	#	2-6	182	705	685
>women	#		82	413	389
>men	#		100	292	296
Employees in full time positions					
TOTAL	#	2-6	16,442	16,538	15,514
>women	#		6,308	6,234	5,840
>men	#		10,134	10,304	9,674
Employees in part-time positions					
TOTAL	#	2-6	96	540	580
>women	#		73	360	371
>men	#		23	180	209

Employees covered by collective bargaining agreement	Unit	GRI	2022	2023	2024
TOTAL	#	2-30	10,995	10,985	11,461
>women	#		3,414	3,232	3,740
>men	#		7,581	7,662	7,721
Employees, by level and gender	Unit	GRI	2022	2023	2024
Senior managers >Men	#	405-1	40	38	121
Middle managers >Men	#		428	453	317
Emerging management/entry-level >Men	#		883	940	866
Non-management >Men	#		8,806	9,051	8,579
Senior managers >Women	#		16	18	94
Middle managers >Women	#		349	370	236
Emerging management/entry-level >Women	#		583	638	592
Non-management >Women	#		5,433	5,568	5,289
Gender representation % of total management					
Senior managers >Men	%	405-1	2%	2%	1%
Middle managers >Men	%		19%	18%	2%
Emerging management/entry-level >Men	%		38%	38%	5%
Senior managers >Women	%		1%	1%	1%
Middle managers >Women	%		15%	15%	1%
Emerging management/entry-level >Women	%		25%	26%	4%
Gender representation % of level					
Senior managers >Men	%	405-1	71%	68%	56%
Middle managers >Men	%		55%	55%	57%
Emerging management/entry-level >Men	%		60%	60%	59%
Non-management >Men	%		62%	NA	62%
Senior managers >Women	%		29%	32%	44%
Middle managers >Women	%		45%	45%	43%
Emerging management/entry-level >Women	%		40%	40%	41%
Non-management >Women	%		38%	NA	38%

Managers, by gender					
Total managers	#	405-1	2,299	2,457	2,226
>women	#		948	1,026	922
>men	#		1,351	1,431	1,304
Managers, by gender					
>women	%	405-1	41%	42%	41%
>men	%		59%	58%	59%
Age diversity - Number of employees, by age groups					
30<	#	405-1	4,184	4,155	3,968
30-50	#		9,887	10,249	9,834
50>	#		2,467	2,667	2,299
Age diversity - Number of employees, by age groups					
30<	%	405-1	25%	24%	
30-50	%		60%	60%	
50>	%		15%	16%	
Number of women in top ten highest salary packages	#		259	0	200
Percentage of women in top ten highest salary packages	%		40%	42%	27%
Number of minority employees, by level and gender					
Manager< Men	#	405-1	631	41	226
Manager< Women	#		270	33	99
Non managers< Men	#		6,078	894	1,257
Non managers< Women	#		2,906	778	895
Employees with disabilities, by level and gender					
Manager< Men	#	405-1	32	26	32
Manager< Women	#		10	12	13
Non managers< Men	#		300	305	376
Non managers< Women	#		128	135	137

Volunteering and Donations	Unit	2021	2022	2023	2024
Number of employee volunteering hours	#	14,218	18,733	18,769	16,725
Tons of product donated - Sabra donations	ton	119	0	839	NR
Tons of product donated - Israel donations	ton	897	0	819	615

Promotions, by gender	Unit	2022	2023	2024
Senior managers< Men	#	2	4	6
Middle management< Men	#	101	64	68
Emerging management/entry-level< Men	#	306	170	98
Non-management< Men	#	1,226	1,407	1,166
Senior managers< Women	#	0	3	7
Middle management< Women	#	64	56	28
Emerging management/entry-level< Women	#	148	112	83
Non-management< Women	#	567	605	530

SAFETY

Safety Incident Data (Employees- work-related injury)	Unit	SASB	GRI	2022	2023	2024
Total # of work-related injuries; (First Aid - no lost days)	#	FB-MP-320a.1	403-9 403-10	98	31	156
Total # of work-related injuries; (minor injuries led to lost days)	#			224	138	68
Total # of high-consequence work-related injuries	#			36	34	1
Total # of work-related fatalities	#			1	0	0
Total # of work-related illness	#			82	22	14
Total # of days missed	#			2026	4416	2,128
Injury Rates	Unit	SASB	GRI	2022	2023	2024
Work-related recordable injuries		FB-MP-320a.1	403-9	2.56	1.310	1.397
Work-related high-consequence injuries				0.00	0.198	0.020
Work-related fatalities				0.00	0	0
Near Miss Events	Unit	SASB	GRI	2022	2023	2024
Number of Near Miss Events- unplanned event that did not result in an injury, illness or damage, but had the potential to do so >Employees		FB-AG-320a.1	403-9	19,868	25,511	27,359
Number of Near Miss Events- unplanned event that did not result in an injury, illness or damage, but had the potential to do so >Contracted workers			403-9	1	NA	NA

* Data from Strauss Israel activity only

TRAINING

Training in all forms (including online), in all topics: professional, role-specific, ethics/human rights/anti-corruption etc.	GRI	2021	2022	2023	2024	
Number of training hours >Senior managers	404-1	503	349	29,755	634	
Number of training hours >Middle managers		7,437	3,661		4,974	
Number of training hours >Emerging manager/entry managers		41,838	18,050		19,069	
Number of training hours >Non-managers		177,594	149,596	163,553	132,117	
Total training hours			227,372	171,656	193,308	156,794
Number of employees >Senior managers		54	56	2,457	215	
Number of employees >Middle managers		759	777		553	
Number of employees, Emerging manager/entry >managers		1,442	1,466		1,458	
Number of employees >Non-managers		13,751	14,239	14,619	13,868	
Average training hours per employee >Senior managers		9.31	6.23	12.11	2.95	
Average training hours per employee >Middle managers		9.8	4.71		8.99	
Average training hours per employee, Emerging manager/entry >managers		29.01	12.31		13.08	
Average training hours per employee >Non-managers		12.92	10.51	11.19	9.53	
Health and Safety training for employees		GRI	2021	2022	2023	2024
Number of training hours >Senior managers	403-5	21	156	3,696	115	
Number of training hours >Middle managers		182	756		185	
Number of training hours >Emerging manager/entry managers		2,006	3,259		1,140	
Number of training hours >Non-managers		20,104	25,191	56,469	8,421	
Total training hours - Health and Safety			22,313	29,362	60,165	9,861
Number of employees >Senior managers		54	56	2,457	215	
Number of employees >Middle managers		759	777		553	
Number of employees > Emerging manager/entry managers		1,442	1,466		1,458	
Number of employees >Non-managers		13,751	14,239	14,619	13,868	
Average training hours per employee >Senior managers		0.38	2.79	1.50	0.53	
Average training hours per employee >Middle managers		0.24	0.97		0.33	
Average training hours per employee >Emerging manager/entry managers		1.39	2.22		0.78	
Average training hours per employee >Non-managers		1.46	1.77	3.86	0.61	

Ethical conduct and anti-corruption policies training for employees	GRI	2021	2022	2023	2024
Number of training hours >Senior managers	403-5	58	63	1,567	10
Number of training hours >Middle managers		318	431		152
Number of training hours >Emerging manager/entry managers		1,348	1,727		1,111
Number of training hours >Non-managers		8,865	10,905	10,901	8,388
Total training hours - Ethical conduct and anti-corruption policies		10,589	13,126	12,468	20,267
Number of employees >Senior managers		54	56	2,457	215
Number of employees >Middle managers		759	777		553
Number of employees >Emerging manager/entry managers		1,442	1,466		1,458
Number of employees >Non-managers		13,751	14,239	14,619	13,868
Average training hours per employee >Senior managers		1.07	1.13	0.64	0.05
Average training hours per employee >Middle managers		0.42	0.55		0.27
Average training hours per employee >Emerging manager/entry managers		0.93	1.18		0.76
Average training hours per employee >Non-managers		0.64	0.77	0.75	0.60
Quality control / product safety training for employees	GRI	2021	2022	2023	2024
Number of training hours >Senior managers	403-5	NA	580	1931.18	NA
Number of training hours >Middle managers		140	2,421		45
Number of training hours >Emerging manager/entry managers		1,458	5,914		208
Number of training hours >Non-managers		12,887	30,311	19,436	4,431
Number of employees >Senior managers		54	56	2,457	215
Number of employees >Middle managers		759	777		553
Number of employees >Emerging manager/entry managers		1,442	1,466		1,458
Number of employees >Non-managers		13,751	14,239	14,619	13,868
Average training hours per employee >Senior managers		NA	10.36	0.79	0
Average training hours per employee >Middle managers		0.18	3.12		0.08
Average training hours per employee >Emerging manager/entry managers		1.01	4.03		0.14
Average training hours per employee < Non-managers		0.94	2.13	1.33	0.32

EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEWS

	Unit	GRI	2021	2022	2023	2024
Number Employees Performance Reviews	#	404-3	10,068	7,986	2,531	6,468
Total number of employees	#		16,006	16,838	17,071	16,094
Percentage of employees receiving performance review	%		63%	47%	15%	19%

* 2023 data does not include strauss israel preformance reviews

SUPPLY CHAIN

Number of Suppliers and local procurement	Unit	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Total number of suppliers	#		204-1	15,468	17,585	7,004	14,488
Number of local suppliers	#			14,374	16,277	3,369	10,662
Supplier Environmental Assessment	Unit	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
New suppliers that were screened using environmental criteria	#	FB-PF-430a.2	308-1	31	3	1	1
Number of critical suppliers assessed for environmental impacts	#			343	17	13	15
Number of existing critical suppliers identified as having significant actual and potential negative environmental impacts	#			286	0	0	0
Number of critical suppliers with which relationships were terminated as a result of assessment	#			2	0	0	0
Supplier Social Assessment	Unit	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
New suppliers that were screened using Social criteria	#		414-1 414-2	28	8	2	1
Number of Tier 1 suppliers assessed/audited for Social impacts by internal or third party audits	#			321	16	37	15
Number of Tier 3 suppliers assessed/audited for Social impacts by internal or third party audits	#			0	0	0	0
Number of suppliers with which relationships were terminated as a result of assessment	#			0	0	0	0
Suppliers audited regarding human rights	Unit	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Total suppliers audited in regards to human rights	#			11	25	0	30
Total Number of human rights audits conducted	#			44	0	0	30
Number of suppliers trained on ethics and human rights	#			75	70	4	30
Number of suppliers trained on quality assurance	#			99	256	661	2

Interactions with water as a shared resource

	Unit	GRI	2022	2023	2024
Number of suppliers located in one of the following countries- Qatar, Lebanon, Iran, Jordan, Libya, Kuwait, Saudi Arabia, Eritrea, United Arab Emirates, San Marino, Bahrain, India, Pakistan, Turkmenistan, Oman and Botswana	#	303-1	3	N/A	4
Number of all local suppliers from Israel	#		3,170	N/A	3,240

Improved Nutrition

	unit	2024
Gluten free Products	Percentage of SKU's effected	70%
High in Saturated Fat	Percentage of SKU's effected	27%
High in Sodium	Percentage of SKU's effected	1.6%
High in Sugar	Percentage of SKU's effected	24.5%
Lactose free products	Percentage of SKU's effected	2.9%
Low Lactose products	Percentage of SKU's effected	4.5%
Sugar free or no added Sugar products	Percentage of SKU's effected	8.4%

*Data from Strauss israel products only

Food Safety

	SASB	Response	Comments
Global Food Safety Initiative (GFSI) audit (1) non-conformance rate and (2) associated corrective action rate for (a) major and (b) minor non-conformances	FB-PF-250a.1	(1) 0 (2) (a) 0, (b) 0	All 7 of our production sites operate in accordance with GFSI (Global Food Safety Initiative) standards, specifically FSSC 22000 certification
Percentage of ingredients sourced from Tier 1 supplier facilities certified to a Global Food Safety Initiative (GFSI) recognized food safety certification program	FB-PF-250a.2	100%	
(1) Total number of notices of food safety violation received, (2) percentage corrected	FB-PF-250a.3	(1) 0 (2) 0	
(1) Number of recalls issued and (2) total amount of food product recalled	FB-PF-250a.4	(1) 0 (2) 0	

Marketing & Product Labeling &

	SASB	Response	
Percentage of advertising impressions (1) made on children and (2) made on children promoting products that meet dietary guidelines 3	FB-PF-270a.1	(1) 0% (2) 0%	

Governance Disclosure

Board of Directors

Data Description	GRI	2021	2022	2023	2024
Total # of directors	405-1	12	12	12	12
Number of non-executive directors on board		12	12	12	12
Number of external directors		3	3	3	3
Number of independent directors		4	3	3	3
Separate chair and CEO		Yes	Yes	Yes	Yes
Average tenure of Board members (years)		12.9	13.9	14.1	14.1
Women directors on Board (%)		58%	58%	67%	67%
Total number of Board meetings held		17	24	20	20
Attendance rate - board meetings (%)		95%	96%	94%	94%
Audit Committee - # of members		5	5	4	4
Audit Committee - # of meetings		10	12	7	7
Audit Committee - attendance rate (%)		98%	97%	94.6%	94.6%
Remuneration Committee - # of members		3	3	3	3
Remuneration Committee - # of meetings		6	11	10	10
Remuneration Committee - attendance rate (%)		100%	100%	100%	100%
Financial Statements Review Committee - # of members		4	4	3	3
Financial Statements Review Committee - # of meetings		4	4	5	5
Financial Statements Review Committee - attendance rate (%)		100%	100%	100%	100%
Human Resources, Nominating, and Corporate Governance Committee - # of members		5	6	5	5
Human Resources, Nominating, and Corporate Governance Committee - # of meetings		3	1	4	4
Human Resources, Nominating, and Corporate Governance Committee -attendance rate (%)		100%	100%	90%	90%
Finance and Investment Committee - # of members		4	4	4	4
Finance and Investment Committee - # of meetings		7	9	12	12
Finance and Investment Committee - attendance rate (%)		93%	86%	95%	95%
Risk Management Committee - # of members	5	5	5	5	
Risk Management Committee - # of meetings	2	1	3	3	
Risk Management Committee - attendance rate (%)	100%	100%	100%	100%	

Customer service

Strauss Israel	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Consumers were very satisfied with the service they received			87%	83%	90%	94%
Consumers stated that they continued to purchase the product about which they had complained			92%	91%	92%	91%
Consumers stated that their opinion of Strauss was very positive or positive			90%	86%	89%	85%

Compliance

	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Report the total number of incidents of non-compliance with regulations and/or voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship, classified by their result: fine or warning		417-3	0	0	0	0
Incidents of corruption	SASB	GRI				
Total number of confirmed incidents in which employees were dismissed or disciplined for corruption		205-3	0	0	1	0
Total number of confirmed incidents when contracts with business partners were terminated or not renewed due to violations related to corruption			0	0	0	0
Public legal cases regarding corruption brought against the organization or its employees during the reporting period and the outcomes of such cases			0	0	0	0
Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Total number of incidents of non-compliance with regulations and/or voluntary codes concerning the health and safety impacts of products and services within the reporting period, by:						
Incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty		416-2	0	0	0	7
Incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning			1	0	0	4
Incidents of non-compliance with voluntary codes			0	0	0	0

Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Number of incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty	FB-NB-270a.3	417-2	4	0	0	1
Number of incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning			1	0	0	9
Number of incidents of non-compliance with voluntary codes			0	0	0	0
Incidents of non-compliance concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Number of incidents of non-compliance with regulations resulting in a fine or penalty		417-3	0	0	0	0
Number of incidents of non-compliance with regulations resulting in a warning			0	0	0	0
Number of incidents of non-compliance with voluntary codes			0	0	0	0
Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	SASB	GRI	2021	2022	2023	2024
Significant fines and non-monetary sanctions for non-compliance with laws and/or regulations in the social and economic area in terms of:						
Total monetary value of significant fines		417-3	0	0	0	0
Total number of non-monetary sanctions			0	0	0	0
Cases brought through dispute resolution mechanisms			0	0	0	0

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Content Index

TOPIC	ACCOUNTING METRIC	CODIFIED METRIC CODE	Comments
GHG Emissions	Gross global Scope 1 emissions	FB-MP-110a.1	Reducing Our Carbon Footprint
	Discussion of long-term and short-term strategy or plan to manage Scope 1 emissions reduction targets, and an analysis performance against those targets	FB-MP-110a.2	Reducing Our Carbon Footprint
Energy Management	(1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity, (3) percentage renewable	FB-PF-130a.1, FB-MP-130a.1	Energy Management Disclosures
	(1) Operational energy consumed, (2) percentage grid electricity and (3) percentage renewable	FB-NB-130a.1	Energy Management Disclosures
Management	Description of water management risks and discussion of strategies and practices to mitigate those risks	FB-PF-140a.3, FB-MP-140a.2	Waste, Water, and Wastewater Management
Food Safety	(1) Total number of notices of food safety violation received, (2) percentage corrected	FB-PF-250a.3	Disclosures
	(1) Number of recalls issued and (2) total amount of food product recalled ²	FB-PF-250a.4	Disclosures
Health & Nutrition	Discussion of the process to identify and manage products and ingredients related to nutritional and health concerns among consumers	FB-PF-260a.2, FB-NB-260a.2	2024 Nutritional Strategy
Packaging Lifecycle Management	Discussion of strategies to reduce the environmental impact of packaging throughout its lifecycle	FB-PF-410a.2, FB-NB-410a.2	Waste, Water, and Wastewater Management
Antibiotic Use in Animal Production	percentage of animal production that received (1) medically important antibiotics and (2) not medically important antibiotics, by animal type	FB-MP-260a.1	Selected Raw Materials
Workforce Health & Safety	Description of efforts to assess, monitor, and mitigate acute and chronic respiratory health conditions	FB-MP-320a.2	Our People's Safety



סומך חייקין
מגדל המילניום KPMG
רחוב הארבעה 17, תא דואר 609
תל אביב 6100601
03 684 8000

דוח בלתי תלוי להבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה (Limited Assurance) לקוראי/משתמשי דוח ESG לשנת 2024 של שטראוס גרופ בע"מ

הנהלת שטראוס גרופ בע"מ, הסוללת את כלל החברות הנמצאות בשליטה תפעולית של הקבוצה, לרבות מיזמים משותפים המדווחים כיחידות מלאות (להלן: "שטראוס" או "הקבוצה") התקשרה עמנו לצורך ביצוע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה (Limited Assurance), בנוגע לנתונים הספציפיים המצוינים בטבלה המופיעה בדוח הבטחת המהימנות (להלן: "נושאים ספציפיים"), בנוגע למידע הנכלל בדוח ה-ESG של שטראוס לשנת 2024 (להלן "הדוח" או "דוח ה-ESG"). יצוין כי הבטחת המהימנות התייחסה למידע ולנתונים שנכללו בנושאים המפורטים בטבלה זו, בשנה המצוינת, בלבד. להלן רשימת הנושאים עליהם בוצעה הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה בהקשר למידע ולנתונים הספציפיים:

נושא	יחידת מידה	נתון 2024
סה"כ עובדים	#	17,346
סה"כ עובדים לפי מגדר - נשים	#	6,669
סה"כ עובדים לפי מגדר - גברים	#	10,677
סה"כ עובדים לפי גיל - מתחת ל-30*	#	3,968
סה"כ עובדים לפי גיל - בין 30 ל-50*	#	9,834
סה"כ עובדים לפי גיל - מעל ל-50*	#	2,299
עובדים אשר השלימו לומדת אתיקה	%	98
סה"כ רכישת חשמל	קוט"ש	176,899,781
סה"כ צריכת דלקים	קוט"ש	385,067,135
מוצרי שטראוס ישראל טבעוניים	%	34.5
מוצרי שטראוס ישראל ללא גלוטן	%	70
סה"כ חומר גלם - קפה ירוק	טון	334,974

*פירוט עובדים לפי גיל אינו כולל עובדי מח אדם.

מידע ופירוט נוסף, לרבות היקף, תכולה, הנחות ואומדנים שנקבעו על ידי הקבוצה בנוגע לנתונים הספציפיים שנכללו בתהליך, ניתן למצוא בפרקים הרלוונטיים בדוח ה-ESG של הקבוצה.

אחריות הנהלת שטראוס הינה (א) לעריכתו והצגתו של דוח ה-ESG, בהתאם לעקרונות ה-GRI (SASB) Board, כפי שמופיעים בדוח, וכן כל המידע והמצגים הרלוונטיים הנכללים בדוח; (ב) לקביעת היעדים של שטראוס בהתייחס לביצועים ודיווח בנוגע לפיתוח בר-קיימא; (ג) מיסודן ותחזוקתן של מערכות מתאימות לבקרה פנימית ולבחירת הביצועים והתוצאות הניהוליים, הנוגעות לעריכתו והצגת דוח ה-ESG באופן שאינו מכיל הצגה מוטעית מהותית, בין אם בעקבות הונאה ובין אם בעקבות טעות; (ד) זיהוי מחזיקי העניין והנושאים המהותיים לדיווח.

אחריותנו הינה לבצע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה ולהביע מסקנה בהתבסס על העבודה שבוצעה. ביצענו את ההתקשרות בהתאם לתקן הבינלאומי להתקשרויות לצרכי ביצוע הבטחת מהימנות *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* (ISAE 3000), שיצא לאור על-ידי המועצה הבינלאומית לתקני ביקורת והבטחת מהימנות (IAASB). תקן זה דורש, כי אנו נעמוד בדרישות אתיות מקובלות, כולל דרישות איתנות, וכן שהעבודה תתוכנן ותבוצע על מנת לבצע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה בהתייחס לכך שהנושאים שבדקנו בדוח אינם כוללים טעות מהותית.

התקשרות לבצע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה, בהקשר למידע ונתונים הנכללים בנושאים הספציפיים בדוח ה-ESG כוללת ביצוע ראיונות, בדגש אל מול הגורמים האחרוניים בשטראוס להכנתו של המידע המוצג בדוח ויישומן של בדיקות אנליטיות ונהלים נוספים לאיסוף ראיות תומכות בהיקף נאות. נהלים אלה כללו את הפעולות הבאות:

- בחינת נושאים ספציפיים בתכולת הדוח לצורך תהליך ביצוע הבטחת מהימנות מוגבלת בהתבסס על מקורות מידע ציבוריים, הכרות עם פעילות הקבוצה, ומידע השוואתי אל מול ארגונים דומים.
- קיום ראיונות עם גורמי הנהלה על מנת לקבל הבהרה בנוגע לנושאים הספציפיים.
- קיום ראיונות עם גורמים רלוונטיים בקבוצה האחרים לספק את המידע הנדרש לצורך עריכת הדוח.
- ביצוע השוואה כי הנושאים הספציפיים המוצגים בדוח תואמים לאסמכתאות הקיימות במקורות המידע הרלוונטיים לעריכת הדוח, וזאת על מנת לקבוע האם כל המידע המהותי הקיים במקורות אלה נכלל בדוח.
- בהתאם לרלוונטיות, קיום ראיונות בנוגע לאופן החישוב, החיבור והשיטות ששימשו לאיסוף המידע המהותי ודיווח הנושאים הספציפיים.
- קריאת המידע המוצג בדוח על מנת לקבוע אם הוא עומד בקנה אחד עם הידע הכללי והניסיון הידוע בהקשר לביצועי שטראוס בהיבטי ESG.

כחלק מתהליך ביצוע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה סקרנו את הגרסה הסופית של הדוח על מנת להבטיח שהיא משקפת את ממצאינו.

היקף נהלי האיסוף ובחינת מידע תומך המבוצעים בתהליך הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה (Limited Assurance), הינם פחותים מאלה המיועדים לשם ביצוע הבטחת מהימנות בהיקף סביר (Reasonable Assurance), ולפיכך ניתנת רמה נמוכה יותר של הבטחת מהימנות, בנוגע לדוח ה-ESG של שטראוס גרופ בע"מ.

בהתבסס על הנהלים שתוארו לעיל בביצוע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה, לא הובא לידיעתנו דבר היכול להעיד כי הנתונים הספציפיים בדוח ה-ESG של שטראוס בע"מ לשנת 2024, אינם מוצגים, מכל הבחינות המהותיות, באופן נאות, בהתאם לעקרונות ה-GRI וה-SASB ולקריטריוני הדיווח של שטראוס.

הבטחת המהימנות המוגבלת בהיקפה ניתנה אך ורק עבור שטראוס גרופ בע"מ והינה בהתאם לתנאי ההתקשרות ביננו לבין הקבוצה. עבודותינו נעשתה כדי שנוכל לבצע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה עבור שטראוס על הנושאים אותם נתבקשנו לבחון במסגרת עבודתנו ולא לאף מטרה אחרת. אנו לא מקבלים או מניחים כי קיימת לנו אחריות כלפי גורם כלשהו מלבד שטראוס גרופ בע"מ, בהקשר לעבודה שבוצעה או מסקנות הבטחת המהימנות המוגבלת בהיקפה.

KPMG סומך חייקין
תל אביב
19 באוגוסט 2025