

מיינעוד לעשייה



Nourishing a better tomorrow

קיימות בקבוצת שטראוס 2023



תוכן עניינים

3	1. מכתב נשיא ומנכ"ל קבוצת שטראוס	
4	2. מכתב הנהלת הקיימות בקבוצת שטראוס	
5	3. אודות קבוצת שטראוס	
6	3.1 אסטרטגיית הקיימות שלנו	
9	3.2 יעדי הקיימות 2030	
9	3.3 הביצועים הפיננסיים שלנו	
10	3.4 פרסים, אותות ודירוגי ESG	
11	3.5 שותפויות	
14	3.6 דיאלוג עם מחזיקי עניין	
17	3.7 נושאים מהותיים	
19	3.8 ניהול הקיימות וה-ESG	
21	3.9 אודות הדוח	
22	4. ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו	
24	4.1 ניהול אנרגיה	
27	4.2 ניהול פסולת	
31	4.3 ניהול מים ושפכים	
33	4.4 סיכוני אקלים והזדמנויות	
34	4.5 אריזות מקיימות	
36	4.6 חקלאות מקיימת	
40	4.7 גישה למי שתייה נקיים ובריאים	
43	4.8 חדשנות במזון	
45	4.9 פעילות אקלימית	
49	5. גיוון והכלה	
50	5.1 קידום שוויון מגדרי ונשים בהנהלה	
52	5.2 קידום שוויון תעסוקתי לאוכלוסיות מיעוט	
54	5.3 שילוב וקידום בעלי מוגבלויות	
55	6. טיפוח אנשים	
57	6.1 בטיחות בעבודה	
60	6.2 מסלול חיי העובד והעובדת	
63	6.3 למידה והכשרה	
67	6.4 קידום רווחה אישית	
69	6.5 מדיניות תגמול ואיגודים	
71	7. ההשפעה החברתית שלנו	
73	7.1 תעשיית מזון מקיימת	
76	7.2 מעורבות קהילתית והתנדבות	
83	7.4 קידום שוויון הזדמנויות מגדרי ומגזרי	
85	7.5 קידום השפעה חברתית באמצעות שיווק	

87	הגינות בשרשרת האספקה	7.6
91	זכויות אדם	7.7
92	בחירות טובות יותר עבור הצרכנים שלנו	8
93	אג'נדת תזונה	8.1
94	התאמה לתזונה ואורח חיים מגוון	8.2
96	איכות ובטיחות מזון	8.3
99	9. ממשל תאגידי	
103	אסטרטגיה והמשכיות עסקית	9.1
106	המשכיות עסקית בשעת חירום ומשבר	9.2
108	ניהול סיכונים	9.3
109	10. הדרך שאנו פועלים בה	
109	מניעת שוחד ושחיתות	10.1
111	ניהול פרטיות וסייבר	10.2
112	שירות לקוחות	10.3
114	שיווק אחראי	10.4
117	11. דוח בלתי תלוי להבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה (Limited Assurance)	
119	אינדקס תוכן GRI-SRS 2021	
123	אינדקס מדד SASB	

1. מכתב נשיא ומנכ"ל קבוצת שטראוס

השנה החולפת הייתה שנה יוצאת דופן, שנה שבה עמדנו כולנו בפני אתגרים חסרי תקדים שהביאו למבחן את היכולת שלנו כחברה לשמור על לכידות, להמשיך להתקדם ולתמוך בעובדינו, בקהילתינו, ובשותפינו העסקיים. אנו רואים בעקרונות הקיימות שלנו מצפן ערכי המנחה אותנו בימים של שגרה כמו גם בעתות משבר.

אירועי ה-7 באוקטובר והמלחמה שלאחריהם הציבו בפנינו אתגרים מורכבים. תחת אש, עובדינו הפגינו מסירות יוצאת דופן, והמשיכו לעבוד מסביב לשעון כדי להבטיח אספקה שוטפת של מזון לאזרחי ישראל. הם היו לא רק עובדים, אלא גם שותפים למאמץ הלאומי. ברצוני גם לנצל את הבמה ולהביע את הערכתי

העמוקה לעובדינו שהתגייסו למילואים והלכו להגן על המדינה. אומץ לבם ותרומתם היו מכריעים.

ברגעים הקשים ביותר, עמדנו יחד כקהילה תומכת, הן כלפי פנים והן כלפי חוץ. תרמנו מוצרים, התנדבנו במיזמים לתמיכה בעורף, וסיפקנו סיוע לקהילות שנפגעו בצורה ישירה. המלחמה חידדה את חשיבותה של המשכיות עסקית, ואנו גאים על כך שהצלחנו להמשיך ולספק את מוצרינו, לעמוד בסטנדרטים הגבוהים שהצבנו לעצמנו, ולתמוך בכל מי שהיה זקוק לכך.

אנו רואים בעקרונות הקיימות שלנו מצפן ערכי המנחה אותנו בימים של שגרה כמו גם בעתות משבר. המלחמה הדגישה את חשיבותה של הקיימות. היא הראתה לנו עד כמה חיוני להשקיע במערכות מזון יציבות ובנות קיימא, שיוכלו לספק מזון איכותי גם בתנאי משבר. בעודנו מתמודדים עם האתגרים הביטחוניים, המשכנו לקדם את יעדי הקיימות שלנו, מתוך הבנה כי הקיימות והחוסן הארגוני הולכים יד ביד.

השנה, השקענו מאמצים רבים בשילוב בין הצלחה כלכלית ושמירה על הסביבה, תוך דגש על אחריות חברתית ועסקית. המשכנו להפחית פליטות, לשפר את היעילות האנרגטית ולהגדיל את השימוש במקורות אנרגיה מתחדשים. במקביל, המשכנו לטפח סביבות עבודה מגוונות, ולתמוך בקהילות המקומיות ובמיזמים חברתיים.

זו השנה ה-16 שבה אנו מפרסמים דו"ח קיימות, והשנה הוא משקף את ההתקדמות שלנו בצמצום בזבז מזון, בהגברת שימוש באנרגיות מתחדשות ותמיכה באנשים וקהילות. השנה, הצלחנו להגדיל את צריכת האנרגיה המתחדשת שלנו ב-306% בהשוואה לשנה הקודמת, תרמנו למעלה מ-10 טון מזון, ושיפרנו את תהליכי המחזור שלנו כך ש-86% מהאריזות שלנו ניתנות למחזור. הדוח השנה מדגיש את ההשקעה שלנו בפיתוח העובדים והקהילה, עם למעלה מ-18,000 שעות התנדבות שתרמו עובדי שטראוס ברחבי העולם.

כשאנו מביטים אל העתיד, אנו מחויבים להמשיך ולפעול ברוח ערכי הקיימות שלנו, להתקדם ולהתפתח, ולשמור על מחויבותנו לכלל בעלי העניין - עובדינו, לקוחותינו, שותפינו העסקיים והקהילות שבהן אנו פועלים. נמשיך להוביל מתוך ראייה הוליסטית השואפת לאזן בין הצלחה עסקית, אחריות סביבתית, ושמירה על ערכים חברתיים.

בברכה,

שי באב"ד

נשיא ומנכ"ל קבוצת שטראוס



2. מכתב הנהלת הקיימות בקבוצת שטראוס

אנו שמחים להשיק את דו"ח הקיימות של שטראוס לשנת 2023. קיימות מהווה חלק בלתי נפרד מהגשמת הייעוד העסקי שלנו "להזין ולטפח מחר טוב יותר". אסטרטגיית הקיימות של שטראוס גובשה תוך הסתכלות מעמיקה על מגמות מקומיות וגלובליות וחיבור ליעדי הפיתוח בר קיימא של האו"ם (SDGs) ומתמקדת בחמישה תחומים מרכזיים: תזונה ובריאות, שרשרת אספקה בת קיימא, אקלים, מים ואנשים וקהילות.

אי אפשר לדבר ולסכם את 2023, מבלי לציין את מה שמתחולל פה בשנה האחרונה – מלחמת חרבות ברזל, שהרי המחויבות הראשונה שלנו בסוף היא למקום עצמו ולאנשיו. השנה החולפת בחנה את החוסן שלנו בדרכים חסרות תקדים, על אף הקשיים הללו, נותרנו איתנים, ומחויבים לערכי שטראוס של אחריות חברתית, עסקית וסביבתית.

כהתמודדות מול אותם האתגרים התמקדנו בשלושה תחומים עיקריים: הבטחת בטיחותם ורווחתם של אנשינו ובני משפחותיהם, שמירה על המשכיות עסקית ותמיכה בקהילות בהן אנו פועלים. במסגרת זו, פעלנו לסיוע לחיילים ולמשפחות מפונות, לתמיכה בחקלאים שנפגעו, ולהבטחת אספקת מזון רציפה גם בזמן סגירת מפעלים. נקטנו בצעדים כדי לטפח הכלה בתוך הארגון תוך מתן סיוע ותמיכה לאנשינו בזמנים מאתגרים אלה. הודות לכל אלה שבנו לפעילות רגילה, תוך הצגת עמידות ויכולת הסתגלות יוצאת דופן.

מעבר לכך, בשנת 2023 הקדשנו רבות לעשייה חברתית לצד צעדים משמעותיים שנקטנו להשגת היעדים הסביבתיים שלנו. אנשינו תרמו מעל 18,000 שעות התנדבות למען הקהילה, כ-21 מיליון ש"ח הושקעו בפרויקטים החברתיים השונים ומעל ל-800,000 טון מזון ניצלו מהשמדה ונתרמו. רשמנו הישגים משמעותיים בתחום הסביבתי עם ירידה של 28.7% בכמות ייצור הפסולת. רשמנו עלייה של 76.1% בצריכת אנרגיה ממקורות מתחדשים בהשוואה לשנת 2022, בין היתר על ידי הטמעה של מערכות ביו-גז חדשות. הפחתנו ב-11% בכמות הפליטות שנגרמות מגזי קירור בעלי השלכות על אפקט החממה וכן השלמנו את הסרת כל גז ה-R22 מהמערכות שלנו בפעילויות הבסיס, ובכך השגנו את היעד שהוגדר להוצאתו עד שנת 2024.

משנת 2024 ואילך אנו נערכים לרגולציה המתגברת בתחומי ESG, וכחלק מזה פועלים לניהול סיכונים והפחתת עלויות הציות. אנו משקיעים בפיתוח מערכות חדשניות ותהליכים יעילים יותר לניהול ההיבטים השונים. עמידה בדרישות הרגולטוריות לצד הפחתת טביעת הרגל הפחמנית הינם מרכיבים קריטיים באסטרטגיית הקיימות שלנו, כאשר היערכות לנושאי אקלים היא מרכזית. כמו כן, אנו מכירים בחשיבות חיזוק עמידותן של מערכות המזון שלנו על ידי התאמת שרשרת האספקה שלנו להתמודדות עם השפעות משבר האקלים ומודעים לכך שאין פתרון אחיד לכלל הצרכים. הגישה שלנו כוללת תכנון לעתיד של אפס פליטות, מיסוי פחמני, עידוד כלכלה מעגלית, עידוד השקעות והבטחת מעבר צודק לכלכלת פחמן NET ZERO.

ההתקדמות שלנו מונעת על ידי האנשים המחויבים שלנו, שותפויות עם ספקים, עמותות ושיתוף פעולה עם פורומים בתעשייה. במבט קדימה, נמשיך להסתגל, לחדש ולבחון את הפעילות שלנו דרך עקרונות ה-ESG על מנת להבטיח שהמאמצים שלנו יוצרים ערך גם לדורות הבאים.

יעל נבו

סמנכ"לית בכירה, יועצת משפטית ראשית ומזכירת החברה



3. אודות קבוצת שטראוס

GRI: 2-1, 2-2, 2-6, 2-28, 201-1

"קבוצת שטראוס" היא חברת מזון ומשקאות חדשנית, מבוססת מותגים, החולשת על מגוון קטגוריות. הקבוצה נסחרת בבורסה בת"א (STRS: Ticker) והיא חלק ממדד TA-35 (החברות הציבוריות הגדולות בבורסה). שטראוס מדורגת ב-**ilAA** בדירוג מעלות S&P ו-**ilAa1negative** במדרוג Moody's (שווה ערך ל- A-/BBB+, A3/Baa1- I A-). בקנה מידה בין-לאומי).

מכירות הקבוצה ברווח מתואם בשנת 2023 עמדו על כ-10.5 מיליארד ש"ח (כולל מכירות במסגרת שותפויות). שטראוס פועלת בשישה מגזרי דיווח, כמפורט בהערה 25 לדוחות הכספיים של החברה לתאריך 31 בדצמבר 2023 (להלן: "הדוח הכספי"), ואילו ארבעה מגזרים מרוכזים בשתי מסגרות פעילות עיקריות: הפעילות בישראל ופעילות הקפה.

במסגרת ייעודה "להזין ולטפח מחר טוב יותר", קבוצת שטראוס מחויבת לפיתוח בר-קיימה ולשיפור מתמיד בכל תחומי פעילותה. הקבוצה שומרת על המחויבות לשפר את איכות החיים של צרכניה באמצעות פרקטיקות חדשניות ואחריות, המבטיחות ערך ארוך טווח לכל מחזיקי העניין. מידע נוסף על פעילויות התאגיד ותיאור של הפיתוח העסקי ניתן למצוא בסעיף "תיאור הפעילות העסקית של התאגיד" בחבילת הדיווח של הקבוצה לשנת הכספים 2023.

תחומי הפעילות של קבוצת שטראוס:

שטראוס ישראל

שטראוס ישראל פועלת בשוקי החלב ומוצריו, המטבילים והממרחים הטריים, החטיפים המלוחים והממתקים, שמן הזית, הדבש ועוד. החברה מייצרת, מוכרת, משווקת ומפיצה מגוון רחב של מוצרי מזון ומשקאות תחת מותגיה השונים בישראל. שטראוס ישראל מקיפה עשרה תחומי פעילות נפרדים ומנהלת 12 אתרים, הכוללים מפעלי ייצור ומרכזים לוגיסטיים. החברה מעסיקה כ-6,000 עובדים ולה תרומה ניכרת לכלכלה המקומית ולתעשיית המזון. מידע מפורט יותר ניתן למצוא בפרק ב' "תיאור הפעילות העסקית של התאגיד" בחבילת הדיווח של הקבוצה לשנת הכספים 2023.

שטראוס קפה

אחת מחמש חברות הקפה הגדולות בעולם במונחים של נתח שוק, לפי נתוני Euromonitor. החברה פועלת בתשע מדינות, בהן ישראל, ברזיל, רוסיה, אוקראינה, פולין, רומניה ושווייץ, ומשווקת 13 מותגים שונים. "שטראוס קפה" מובילה את שוק הקפה בישראל וברזיל. הצלחת החברה מונעת על ידי שירותי ליבה מרכזיים התומכים במותגים מקומיים מצליחים במיוחד, בשילוב אפקטיבי של מומחיות מקומית וידע עולמי. אסטרטגיה זו מבטיחה אספקה של מוצרי קפה איכותיים העונים על העדפות צרכנים מגוונות בשווקים שונים¹.

¹ הערה: בדוח הכספי לתקופה Q1 2024, נתוני "קפה ישראל" דווחו תחת הפעילות בישראל ולא תחת חברת הקפה.

שטראוס מים

"שטראוס מים" היא חברה בין-לאומית מובילה המתמחה בפתרונות של מים מטוהרים ואיכותיים לשתייה. החברה מפתחת, מייצרת (באמצעות קבלני משנה), מרכיבה, מוכרת, משווקת ומספקת שירותים לברי מים חדשניים וידידותיים לסביבה המציעים מים חמים, מים קרים ומים מוגזים לשימוש ביתי ועסקי. מערכות המים מבוססות בעיקר על טכנולוגיה חדשנית ומוגנת בפטנט שפיתחה הקבוצה, המשלבת פיתוחים מתקדמים בתחומי ההנדסה, הכימיה והמיקרוביולוגיה, כדי להבטיח איכות מים מעולה בנקודת השימוש (POU). שטראוס מים מובילה את השוק בישראל ופועלת בסין באמצעות שותפות עם Haier (HSW) ובבריטניה בשותפות עם Culligan (Virgin Pure).

סברה ואובלה

קבוצת שטראוס, בשיתוף עם פפסיקו, מפעילה שלושה מותגים בין-לאומיים בתחום המטבלים והממרחים: סברה, אובלה ופלורנטיין. המיזם המשותף פועל בעיקר בצפון אמריקה, אוסטרליה, מקסיקו, גרמניה, הולנד וניו זילנד, עם עובדים וכ- 50,000 נקודות מכירה ברחבי ארה"ב וקנדה.

מותגים אלו נמצאים בחזית הפיתוח והצמיחה בקטגוריית המטבלים והממרחים. אובלה, ראוי לציין, מחזיקה בנתח השוק הגדול ביותר של חמום ברוב השטחים שבהם היא פועלת. במהלך הרבעון הראשון של 2023 הפסיקה קבוצת שטראוס את פעילותה העסקית של אובלה במערב אירופה. מידע ופרטים נוספים ניתן למצוא בהערה 11.6.1 תחת "חבילת הדיווח של הקבוצה לשנת הכספים 2023". מידע נוסף על הערכים והפעולות שלנו ניתן למצוא בפרק **הדרך שאנו פועלים בה**.

3.1 אסטרטגיית הקיימות שלנו

GRI: 2-24, 2-22, 2-23
TCFD: ממשל תאגידי, ניהול סיכונים, אסטרטגיה, מדדים ויעדים

שטראוס הקפידה תמיד לשלב את תפיסת הקיימות בלב העסק. הציפיות של צרכנים, עובדים ועובדות, משקיעים ומשקיעות ושאר מחזיקי העניין משולבות בדרכי הפעולה שלנו. כדי להבטיח את מימוש היעדים העתידיים שהצבנו, בנינו אסטרטגיית קיימות מקיפה שתתמוך בצמיחה עסקית בתיקיימה תוך יצירת ערך למחזיקי עניין שונים. בפיתוח אסטרטגיה זו בדקנו לעומק את האג'נדות והמגמות המקומיות והגלובליות, הבאנו בחשבון ציפיות של מחזיקי עניין וניתחנו מסגרות עבודה כמו יעדי האו"ם לפיתוח בר-קיימה (SDGs) כדי לזהות סוגיות מכריעות, הכול בהקפדה על שיטות עבודה מומלצות. מתוכן, אנו מתמקדים בתחומי השפעה מרכזיים ובתחומים שבהם טמון הפוטנציאל הגבוה ביותר ליצירת ערך משותף לנו ולמחזיקי העניין שלנו.

במסגרת הייעוד הארגוני הכולל שלנו – "Nourishing a Better Tomorrow", להזין ולטפח מחר טוב יותר – הערכים והמחויבויות שלנו יצרו את משימת הקיימות שלנו: אוכל טוב יותר, בחירות טובות יותר והשפעה טובה יותר.

אוכל טוב יותר

אנו מחויבים להמשיך ולהכין מוצרי מזון אהובים ולפעול דרך קבע לשיפור המוצרים שלנו, תוך שימוש בחדשנות ובטכנולוגיות שיאפשרו בניית עתיד בריקיימה לכול.

בחירות טובות יותר

אנו מחויבים להרחיב את מגוון האפשרויות ליותר נשים ואנשים, כדי שיוכלו להחליט על בסיס הזדמנויות איכותיות יותר בבחירת מעסיק, שותף או מותג, בהחלטות המשפיעות על הסביבה, על החברה האנושית ועל רווחים.

השפעה טובה יותר

אנו מחויבים לייצר, דרך כל תחומי הפעילות שלנו, השפעה חיובית על קהילות ועל כדור הארץ ולהטמיע בארגון תפישה מודעת, עמוקה ורחבה יותר להצלחה עסקית מבוססת ייעוד וציפיות של כלל מחזיקי העניין.

כדי להשיג את היעדים שלנו, הגדרנו חמישה תחומי מיקוד. בחלקם כבר יש לנו פעילות ענפה, ואחרים ידרשו מאמץ רב יותר בעתיד. עבור כל אחד מהם, הגדרנו מפת דרכים לשנת 2030 הכוללת יעדים קצרים, בינוניים וארוכי טווח, שינחו ויניעו אותנו קדימה. השגת יעדים אלה תדרוש התאמות לפעילות ולתשתית שלנו וכן שינויים במוצרים קיימים ופיתוח מוצרים חדשים. ההחלטות שלנו בחברה מונחות על ידי הייעוד, המשימות ותחומי המיקוד האסטרטגי שלנו.

בשנת 2021 השקנו את האסטרטגיה המקיפה שלנו וקבענו את אבן הדרך הראשונה להשגת יעדינו בסדרה של מטרות קצרות טווח שיושגו עד שנת 2030. דוח זה לשנת 2023 מאפשר לנו לבחון את המיקוד השנתי ואת ההתקדמות שלנו להשגת יעדים אלה.

תחומי המיקוד שלנו בקיימות:

תזונה ובריאות

מתן אפשרויות מזון טעימות, מזינות ובמחיר סביר כדי לשפר את האושר ואת הרווחה הכללית של הקהילות ושל הצרכנים שלנו

בשילוב אסטרטגיית תזונה הצופה אל העתיד – אסטרטגיה שנוצרה במחשבה על האנשים ועל כדור הארץ שלנו. היעדים שלנו בנושא הם שיפור הערכים התזונתיים של פורטפוליו המוצרים שלנו, התייחסות להעדפות ולדרישות תזונה ייחודיות של לקוחותינו וכן תמיכה, חתירה למחקר, פיתוח וקידום תזונה מודעת בקרב קהילות שונות.

שרשרת אספקה מקיימת

לקדם פתרונות במסגרת כלכלה מעגלית ולשפר את פרנסתם של כל השותפים בשרשרת הערך הגלובלית שלנו

מטרתנו היא לשאת באחריות לכל חלק במסע שעברו המוצרים שלנו – מחומרי הגלם, דרך הצורה שבה אנו מייצרים, אורזים ומשנעים את האוכל שלנו ועד השלבים שלאחר השימוש בו. אנו נוקטים גישה הוליסטית של "מהשדה לצלחת". יעדינו בנושא הם לצמצם בזבז מזור ב-50% ולשפר את קיימות האריות שלנו, הן בהיבט של מחזור החיים והן בהיבט של יכולת השימוש במוצר וחיי המדף שלו. הגישה ההוליסטית הזו מחייבת אותנו לבחון את שרשרת הערך כולה, ובמסגרת זו להידרש לקשרים שלנו עם הספקים, לשיטות של חקלאות בתיקיימה, לתוכניות לבניית יכולת ולקשר של הספקים שלנו עם עובדיהם. כשכל אלה נגד עינינו, אנו מנהלים תהליך הדרגתי בנושאים הקשורים לזכויות אדם במסגרת הפעילות שלנו ובין הספקים המרכזיים שלנו.

אקלים

לעבוד ביחד כדי לתרום את חלקנו למאבק העולמי לבלימת משבר האקלים

שינויי האקלים הם האתגר הדחוף ביותר של חיינו כיום בחברה המודרנית. אנו מכירים בחלקנו בשינויי האקלים וחותרים להשתתף במאמץ למציאת פתרונות פעולה למיתון משבר האקלים. היוזמות שלנו מתמקדות בהפחתת פליטות גזי החממה שלנו, מעבר לאנרגיה ירוקה בתיקיימה ויישום שיטות אחראיות לניהול פסולת.

מים

להרחיב נגישות למים נקיים ולשפר יעילות של צריכת מים

המטרה שלנו היא לאפשר לכולם ליהנות מהזכות הבסיסית למי שתיה נקיים ובטוחים. המים חיוניים לבניית עתיד בתיקיימה לשרשרת הערך שלנו. שימוש במים ביעילות תפעולית וחקלאית וניהול חכם שלהם הם מרכיבים חיוניים במאמציו להנגיש את המים. אנו נפעל בחריצות כדי לפתח טכנולוגיות לשיפור הגישה למים ואיכותם ונשתתף ביוזמות כדי להגדיל את הגישה למים בקהילות שבהן היא מוגבלת, וכן להעלות את המודעות הציבורית לחשיבות של צריכת מים נקיים.

אנשים וקהילות

לספק ליותר אנשים הזדמנויות ובחירות טובות יותר מבלי לוותר על אף אחד בדרך

אנו שואפים ושואפות להשיג שוויון מגדרי דרך קידום חלוקה שוויונית של תפקידי ניהול והנהגה בכירים ודרך קידום נשים מנהיגות בעסקים שלנו ובקהילה. אנו מחויבים ומחויבות לקדם זכויות אדם כעיקרון וכערך בסיסי לאורך שרשרת האספקה הגלובלית שלנו ולעודד הכלה חברתית-כלכלית באמצעות קידום הזדמנויות לקהילות בתיקיימה. המעורבות שלנו בקהילות שמסביבנו, בצורה ישירה ודרך הקמפיינים השיווקיים שלנו, היא חלק מהאחריות שלנו לעתיד טוב יותר. החברות בקבוצת שטראוס התאימו את אסטרטגיית הקיימות של הקבוצה לתחומי הפעילות שלהן וליכולות ההשפעה שלהן. כל אחת מהן מתמקדת בחלקים שונים של האסטרטגיה והיעדים, כגון השפעה על הסביבה, שרשרת האספקה והאנשים והקהילות, בהתאם לרלוונטיות של

הנושא לחלקה בפעילות העסקית. כמו כן, החברות בקבוצה הציבו יעדים שאפתניים, כאשר שנת 2016 משמשת קו ההתחלה למדידת ההישגים העתידיים.

3.2 יעדי הקיימות 2030

תזונה ובריאות	שרשרת אספקה מקיימת	אקלים	מים	אנשים וקהילות	
למנף את המותגים, האוכל, המשקאות, המוצרים והשירותים שלנו לשם שיפור הבריאות, התזונה, האושר הכללי והרווחה של הקהילות והצרכנים שלנו.	לקדם סביבה ללא פסולת ולשפר את פרנסתם של כל השותפים בשרשרת הערך הגלובלית שלנו.	לתרום את חלקנו למאבק העולמי לבלימת משבר האקלים.	להרחיב את הנגישות למים נקיים ואת ההתייעלות בצריכת מים.	לספק ליותר אנשים ונשים הזדמנויות ואפשרויות בחירה טובות יותר בלי לזכות על אף אחד בדרך.	יעד
- התאמת הפורטפוליו שלנו לייעוד שלנו - הרחבת היצע המוצרים הנותנים מענה לצרכים ייחודיים - התאמה ופיתוח של חומרי הגלם שלנו - תיעול הטכנולוגיה ליצירת שינוי - השפעה על חייהם של מיליוני אנשים באמצעות תזונה טובה יותר דרך פרויקטים	- הפחתה, אריזות מתכלות, ניתנות לשימוש חוזר ולמיחזור - הפחתה של פסולת מזון ופסולת מוצקה ב-50% - עבודה עם ספקים וחקלאים לשיפור מחייתם	100% חשמל באנרגיה מתחדשת (באתר בישראל)	הפחתה של צריכת המים מתן גישה למי שתייה טובים ל-10 מיליון אנשים	50% נשים בהנהלה הבכירה ובמשרות ניהול ביניים - גיוון בייצוג בתפקידי ניהול	יעדי 2030

3.3 הביצועים הפיננסיים שלנו

GRI: 2-1, 2-4

רוב הערך הפיננסי שאנו מייצרים כקבוצה מופץ בחזרה למחזיקי העניין שלנו. כ-65% משמשים לתשלום בעבור מוצרים ושירותים שאנו מקבלים כדי לתמוך בפעילות שלנו, ו-20% משולמים לעובדינו כגמול על הפעילות שלהם. כ-0.31% מההכנסות שלנו מייצגים השקעה ישירה בקהילות שלנו, בדמות של תרומות עובדים ושעות התנדבות.

מיליוני ש"ח	2021	2022	2023
ערך כלכלי ישיר שייצרה החברה (הכנסות, ריביות על נכסים, השקעות)	6,084	6,114	6,878
ערך כלכלי שהופך			
הוצאות תפעול (תשלומים לספקים)	3,805	4,271	4,473
משכורות עובדים והטבות	1,325	1,342	1,425
תשלומים לספקי הון	204	-22	775
תשלומים לבעלי מניות	392	327	38
תשלומי מס לממשלות	145	111	107
השקעות בקהילה	22	23.6	21.9
סה"כ ערך כלכלי שהופך	5,893	6,029	6,818
ערך כלכלי שנשאר בחברה	191	85	59

3.4 פרסים, אותות ודירוגי ESG

GRI: 2-28

אצלנו בקבוצת שטראוס, הסבת הערכים שלנו לפעולה גורמת לנו גאווה רבה. יש לנו מחויבות לדיווח ההשפעות שלנו על מחזיקי העניין ולפעולה מתמדת לשיפור הביצועים שלנו במדדי ESG. השאיפה שלנו היא לצמצם את ההשפעות השליליות על הסביבה ובה בעת לחזק ולהרחיב את השפעותינו החיוביות על החברה, זאת לצד שמירה על מערכות חזקות של ממשל תאגידי.

הביצועים שלנו באים לידי ביטוי בפרסים שקיבלנו ובהכרה מצד חברות דירוג מקומיות ובין-לאומיות, המנתחות את ביצועי ה-ESG של הקבוצה בהתאם למידע הזמין לציבור.

אנחנו מלאי תודה על השיח עם הארגונים האלו, שנותנים לנו דין וחשבון ועוזרים לנו למצוא את המקומות שבהם יש לנו פערים ולטפל בהם ביעילות, זאת כדי להמשיך ולהשתפר על בסיס למידה והיכרות עם הציפיות והמגמות המובילות בארץ ובעולם.

בשנת 2023, קבוצת שטראוס נכללה בדירוגים של מספר סוכנויות דירוג וניתוח (על בסיס נתונים שפורסמו לציבור בשנת 2022). כמו בשנים הקודמות, מינפנו את התובנות שקיבלנו מסוכנויות הדירוג השונות כדי לשפר את מאמצי הקיימות שלנו וליישם אותם בתהליך העבודה שלנו.

נכללנו בדירוגים הבאים:

Sustainalytics, Bloomberg ESG Disclosure Score, FTSE4Good, Maala ESG Platinum +, Bloomberg Gender Equality Index, MSCI.

כמו כן, המוצרים והעבודה של קבוצת שטראוס זכו להערכה בארץ ובעולם בשנת 2023, כאשר זכינו במספר פרסים בקליפורניה, ישראל ורומניה.

	100 המותגים המובילים קבוצת שטראוס נמנית בין 100 החברות המובילות בדירוג Dun's 100
	100 המותגים האהובים והמוערכים בישראל שטראוס דורגה במקום הראשון בקטגוריית יצרני מזון, ושבעה מותגים נוספים שלנו דורגו במדד גלובס, שקבע מה הם 100 המותגים האהובים והמוערכים בישראל.
	תחרות המצוינות במשאבי אנוש מקום ראשון בתחרות המצוינות במשאבי אנוש עם 3 תוכניות גיוון פורצות דרך
	Superbrands ישראל 2024 בטקס הענקת הפרסים השנתי של Superbrands, שטראוס מים קיבלה השנה "אות ההוקרה על תרומה לקהילה" ע"ש פאולה מוזס ז"ל, שהוענק השנה למותגים שתרמו תרומה מיוחדת במלחמת חרבות ברזל.

3.5 שותפויות

GRI: 2-28, 2-6

קידום קיימות ותמיכה בקהילות

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

שותפויות עסקיות מתמשכות

לקבוצת שטראוס יש מספר שותפויות עסקיות אסטרטגיות ברחבי העולם. מאז שנות השבעים מנהלות מחלבות שטראוס מערכת יחסים עם התאגיד העולמי המוביל **דנונה**. בשנת 1996 רכשה דנונה 20% ממחלבות שטראוס, מה שחזק את השותפות



והדגיש את האמון שלה בשטראוס. לשטראוס ודנונה יש דירקטוריון משותף העוסק בחילופי מידע מתמשכים במגוון נושאים, כולל שיטות עבודה מומלצות.

שיתוף פעולה נוסף שהפך לשותפות הוא העבודה של שטראוס עם PepsiCo. מערכת היחסים הזו, שנמשכת כבר שלושים שנה, התפתחה לחברת שטראוס פריטו ליי בישראל, אשר PepsiCo מחזיקה בעקיפין ב-50% ממניותיה. כמו כן, השותפים הקימו יחד את חברת סברה ולאחר מכן את סברה/אובלה, המשווקת סלטים וממרחים בצפון אמריקה, באוסטרליה ובניו זילנד. PepsiCo מחזיקה ב-50% מהמניות של סברה.

קבוצת שטראוס מנהלת בברזיל מיזם משותף במניות שוות עם חברת הקפה המובילה שם כיום São Miguel, Café Três Corações (או C3). שטראוס מים פועלת בסין בשותפות עם Haier ומחזיקה ב-49% מהזכויות. ובבריטניה, שטראוס ו-Culligan מחזיקות במשותף ב־Virgin PureUK כש־51% מהזכויות מוחזקות בידי שטראוס.

כל השותפויות ומערכות היחסים האלו עוזרות לשיפור התהליכים, מאפשרות לנו גישה לטכנולוגיות מתקדמות ולמחקר, מעודדות פיתוח מוצרים במשותף ומקדמות תזונה וחדשנות.

בישראל, קבוצת שטראוס חברה לשני קיבוצים – יטבתה ויד מרדכי – משנת 1997, שטראוס מחזיקה ב־40% ממחלבות יטבתה במסגרת שותפות עם קיבוץ יטבתה, ומשנת 2022 היא מחזיקה ב־51% ממיזם משותף עם קיבוץ יד מרדכי.

רשות החדשנות הישראלית

קבוצת שטראוס משתפת פעולה עם רשות החדשנות בתוכנית החממות הטכנולוגיות של המדען הראשי מאז שנת 2015, שבה הושקה החממה הטכנולוגית שלה – The Kitchen. החממה נועדה להגדיל את הפודטק הישראלי באמצעות השקעה כבר מהשלבים המוקדמים במיזמים טכנולוגיים המציעים פתרונות לתעשיית המזון העולמית. ב-2023 פתחנו את Kitchen Hub 2, שמפעיל מרכז פודטק וחממת חדשנות. מידע נוסף ניתן למצוא בפרק **חדשנות במזון**.

מערכות יחסים ושותפויות לקידום קיימות ואחריות תאגידית

קבוצת שטראוס חברה במגוון ארגונים מקומיים ובין-לאומיים המקדמים מטרות חברתיות וסביבתיות תוך שימוש בחוזקות המשותפות של מגוון מגזרים במשק – ממשלה, עסקים וארגונים ללא מטרות רווח.

ברמה הבינלאומית

- **יוזמת ה־Global Compact של האו"ם:** קבוצת שטראוס חתומה על היוזמה מאז 2008. ב-2023, דירקטור הקיימות של קבוצת שטראוס נכלל ברשימת חלוצי ה-SDG של הארגון.
- **פורום הצרכנים הגלובלי:** פורום הצרכנים הגלובלי הוא ארגון עולמי התומך בשותפויות בין יצרנים וקמעונאים שמטרתן לחזק את אמון הצרכנים וליצור שינוי לטובה. 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).
- **WEP:** בשנת 2022 חתמה שטראוס על מסמך "עקרונות להעצמת נשים" (WEPs), מערכת עקרונות שנועדה להדריך עסקים בנושא של קידום שוויון מגדרי והעצמת נשים במקום העבודה, בזירת המסחר ובקהילה.

- **AIM for Climate:** משימת החדשנות בחקלאות למען האקלים (AIM for Climate/AIM4C) היא יוזמה משותפת של ארצות הברית ואיחוד האמירויות הערביות. AIM for Climate חותרת לטפל במשבר האקלים וברעב העולמי דרך איחוד המשתתפים. מטרת הקואליציה המשותפת היא להגדיל ולהאיץ משמעותית את ההשקעה (או כל תמיכה אחרת) בחקלאות חכמה ובחדשנות מערכות מזון בתוך חמש שנים (2021-2025). שטראוס חברה בקבוצת חקלאות תאית: טיפול בשינויי אקלים וקידום החזקה בשוק החלבון כדי לאפשר מעבר למערכות ייצור עמידות לשיפור בטיחות המזון, עידוד צמיחה כלכלית, העצמת הקהילות המקומיות וטיפול שיתופי פעולה אזוריים.
- **Valuable 500:** 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.

ברמה המקומית

- **התאחדות התעשיינים בישראל:** קבוצת שטראוס חברה בארגון ובאיגוד תעשיות המזון במסגרת התאחדות התעשיינים בישראל. סמנכ"לית התקשורת, מותג החברה והקיימות של שטראוס משמשת יו"ר ועדת האמון של איגוד תעשיות המזון.
- **הפורום הכלכלי-חברתי הישראלי:** קבוצת שטראוס מובילה קבוצת עבודה שמקדמת שינויים בכוח העבודה ומתמקדת בשוויון לחברה הערבית. מטרת צוות הקבוצה היא לייצר פתרונות לאומיים וחוצי מגזרים לצמצום אי-שוויון חברתי-כלכלי באמצעות הגדלת חלקו של המגזר הערבי בפריזם המשק הישראלי.
- כמו כן, שטראוס ישראל משתתפת ב־**Israel Business Round Table**, מיזם של הפורום הכלכלי-חברתי שמטרתו לבסס מנהיגות עסקית וכלכלית כדי למצוא פתרונות לאתגרים המרכזיים העומדים בפתחה של מדינת ישראל.
- **ארגון "מעלה":** שטראוס השתתפה בהקמת מעלה, הפועלת לקידום אחריות תאגידית בישראל. במסגרת המחויבות של שטראוס לקדם אחריות תאגידית בישראל, יו"ר הקבוצה, עפרה שטראוס, כיהנה בעבר כיו"ר ארגון מעלה, ואילו גם סמנכ"לית התקשורת והקיימות חברה בדירקטוריון הארגון. שטראוס חברה בארגון מעלה מיום הקמתו ומשתתפת מדי שנה בדירוג האחריות התאגידית שלו. בכל תשע השנים האחרונות (כולל 2021), קיבלה שטראוס את הדירוג הגבוה ביותר של מעלה (פלטינום+) וציון של AAA בדירוג מעלה לחברות ציבוריות.
- **הפורום להתייעלות אנרגטית בישראל:** הפורום, בהובלת מכללת אפקה, מקדם מעבר לשיטות עבודה חסכוניות באנרגיה בקרב החברות המסחריות המובילות בישראל. מנהל תחום האנרגיה בשטראוס ישראל משמש יו"ר הפורום.
- **לשכת המסחר ישראל-אמריקה (AmCham):** שטראוס הצטרפה ליוזמות מחקר שונות ולשותפויות לקידום פתרונות לאתגרים גלובליים. בשנת 2021, שטראוס הייתה מבין מייסדי פורום הקיימות של לשכת המסחר ישראל-אמריקה. מנהל הטכנולוגיות הראשי של החברה שימש יו"ר משותף של הפורום, עד שהוחלף על ידי מנהל הקיימות בנובמבר 2022. פורום הקיימות, הרחבה של פורום הכלכלה המעגלית שהושק בשנת 2020, הפעיל שלוש תוכניות בשנת 2022: קורס הנדסה מעגלית, פלטפורמת החדשנות המעגלית וקבוצת העבודה לפלסטיק.
- **הפורום לניהול קיימות,** שהוקם בשיתוף עם Deloitte ולשכת המסחר ישראל-אמריקה, הוא ארגון למידת עמיתים ובנצ'מרק למנהלי ESG בחברות מובילות בישראל.
- **פורום כלכלה מעגלית בזירה הסביבתית:** קבוצת שטראוס פעילה בפורום הישראלי הזה, שהוא יוזמה של בית הספר ללימודי הסביבה ע"ש פורטר באוניברסיטת תל אביב. מטרת הפורום היא ליצור שיח ב־מגזרי לקידום נושאי הקיימות והכלכלה המעגלית בישראל.
- **מיזם קוראימפקט (Co-Impact):** המיזם הוקם בשנת 2013 כדי להעלות את אחוז התעסוקה האיכותית במגזר הערבי.
- **יוזמת "קווים אדומים" של "שיתופים"** – השותפות למניעת אלימות בזוגיות: יוזמה רב-מגזרית ליצירת מענים מערכתיים שסייעו בצמצום ומניעה של תופעת האלימות בזוגיות.

- **תמיר - תאגיד מיחזור האריזות בישראל בע"מ** תמיר - תאגיד מיחזור האריזות בישראל בע"מ: חברת ת.מ.י.ר תאגיד מיחזור יצרן/יבואן בישראל בע"מ - (חל"צ) ("תמיר") מיסודה של התאחדות התעשיינים בישראל, הוקם כדי לאפשר ליצרנים ויבואנים של מוצרים ארוזים ואריזות שירות לקיים את חובותיהם על פי החוק להסדרת הטיפול באריזות, התשע"א - 2011 ("חוק האריזות"). שטראוס בעלת מניות וחברה בדירקטוריון של "תמיר".
 - **ארגון לתת** נוסד בשנת 1996 והוא אחד מארגוני הסיוע ההומניטרי הגדולים ביותר בישראל. ארגון לתת הוא ארגון גג ל-180 ארגונים מקומיים ב-115 יישובים ברחבי הארץ, אשר פועל כבנק מזון לאומי המספק צרכים בסיסיים של אוכלוסיות בכל מגזרי החברה, בצורה שוויונית: שטראוס עובדת עם "לתת" כשותפה אסטרטגית עיקרית בכל הנוגע למניעה של בזבז מזון וסיוע במצבי רעב.
- שטראוס חברה גם בארגונים נוספים, ביניהם DSF (מסגרת קיימות בענף החלב), איגוד השיווק הישראלי, הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה, קהילת המנהלות בפורום נשים בתעשייה ופלטפורמת הקפה העולמית (GCP).

תמיכה בעמותות כדי לתת מענה לצרכים של קהילות ברחבי העולם

להשקפתנו, מעורבות בקהילה היא חלק מהאחריות שלנו. לכן, החברה משקיעה משאבים רבים כדי לתמוך בקהילות שבהן היא פעילה ברחבי העולם. אנו עובדים עם עשרות עמותות ממדינות שונות, אשר מסייעות לנו לזהות צרכים וקהלי יעד שזקוקים לתמיכה, לספק ארגון ולוגיסטיקה ליעול ההשקעה שלנו ולמדוד את רמות היעילות וההצלחה של היוזמות והמיזמים השונים.

בין השותפים האלו נמצאים הארגונים הבאים: לתת, לקט ישראל, החברה למתנ"סים, האגודה למען החייל, אג"ק, יוניסטרם, אורט, אקסס ישראל, אמאניא, ארגון ידידי צה"ל, שוות, אהבה - כפר ילדים ונוער, אלשוג'עאן, המכללה - HerAcademy, יוזמות עתיד, קרן אילת, ישראייד, רובין פוד, מצילות המזון, 121 - מנוע לשינוי חברתי, המרכז לחיילים בודדים, יסמינה, Social Banca de, Associação Estação da Luz, "Anhely dopomohy" Charity Foundation, Raimundo Fagner Foundation, Feeding America, Hungry feed the, Alimente Bucuresti, Asociația Teach for Romania ועוד. מידע נוסף ניתן למצוא בפרק ההשפעה החברתית שלנו.

3.6 דיאלוג עם מחזיקי עניין

GRI: 2-16, 2-18, 2-19, 2-26, 2-29, 3-1

היעוד שלנו: להזין ולטפח מחר טוב יותר

ייעודנו משקף את התשוקה שלנו לאוכל. הוא משקף את המסירות שלנו לייצור מזון ומשקאות טעימים ואיכותיים, שמטרתם להעצים, לפנק ולשמח אנשים. זוהי עדות למחויבות שלנו לשפר את מוצרינו ולהרחיב את המגוון שאנו מציעים. הייעוד שלנו מראה לאנשים מי אנחנו - בעלי רוח של אכפתיות, נתינה ורצון אמיתי להזין ולטפח.

עבורנו, **להזין** פירושו לתת לאחרים, באמצעות אכפתיות ואמפתיה. רוח זו היא חלק מהותי ממה שמגדיר אותנו כיחידים וכחברה. השאיפה שלנו היא להזין מערכות יחסים, חברויות, משפחות וקהילות. חשוב לנו להעצים אנשים ולעודד אותם לצמוח ולשגשג. אנחנו רוצים לתת יותר ממה שאנחנו לוקחים, גם לאנשים וגם לכדור הארץ. אנחנו רוצים לשפר את חייהם של אנשים - לעזור להם לחיות בריא יותר, לחיות זמן רב יותר ולחיות ביחד.

מחר טוב יותר פירושו שנעבוד יחד כדי לבנות עולם יותר יציב וברקיימה, הן לעצמנו והן למען הדורות הבאים. החזון הזה ל"טוב יותר" מבוסס על דרך חיים של שאיפה מתמדת להשתפר. חשיבה על מחר טוב יותר היא מחויבות להווה ולעתיד: אנחנו כאן לטווח הארוך. אנחנו בונים ובונים מחר של נדיבות ושל הכלה. בעבודה משותפת, יש לנו היכולת לחולל שינוי.

הייעוד שלנו מבטא בצורה אותנטית את שאיפתנו לעשות טוב בהווה ולמען הדורות הבאים, עם כל מחזיקי העניין שלנו. לכן, אנחנו מנהלים דיאלוג מתמשך עם כל מחזיקי העניין שלנו כדי להבטיח שפעילותנו עומדת בציפיות שלהם, תוך חתירה מתמדת לשיפור ההשפעות החברתיות והסביבתיות שלנו.



אנחנו בקבוצת שטראוט, באמצעות המחלקות והחברות השונות שלנו, פועלים ופועלות בצורה שוטפת עם מחזיקי העניין העיקריים שלנו - השותפים שלנו בתעשיית המזון, העובדים, הספקים, הלקוחות, הרגולטורים והרשויות הממשלתיות. כל אלו תורמים להצלחת החברה.

הערוצים העיקריים שלנו לשיח עם מחזיקי עניין מתוארים להלן:

קבוצת בעלי העניין	ערוצי שיח	נושאים עיקריים וחששות שעלו
עובדים	- פורטל ממשל תאגידי - אימיילים תאגידיים - קבוצות וואטסאפ ארגוניות - מסכים במפעלי הייצור ובמשרדים שבהם מוצג מידע חשוב ועדכני - מייל ארגוני ייעודי לפניות עובדים - עמודי Facebook, Instagram, LinkedIn - סקרים ארגוניים - מנהל תקשורת פנים ארגונית במטה ומנהלי תקשורת פנים ארגונית בחברות הבת - מנהל דיגיטלי במטה	- התחייבויות העובדים ומעורבות - גיוון והכלה - יחסי עבודה - היגיינה, בריאות ובטיחות - למידה, התפתחות מקצועית ואישית והעשרה - התפתחות מקצועית
שותפים מקומיים ובינלאומיים	- קשר שוטף לאורך כל השנה באמצעות פגישות, מיילים וכו'. - דוחות רבעוניים ושנתיים - פגישות קבועות - ביקורים וסיורים תכופים	- ערך משותף - תכנון אסטרטגי, יעדים ומדדים - שיפור, יעול ושדרוג של תהליכי ביצוע - אסטרטגיה עסקית, יעדים ומדדי KPI - מדיניות ואסטרטגיה של קיימות, לרבות בנוגע לעובדים, לרווחת בעלי חיים ולחקלאות בת-קיימה, בליווי שותפינו לשרשרת האספקה בברזיל, בישראל ובמקומות אחרים
ספקים	- תוכניות הדרכה, פגישות ובקורות - גורמים רלוונטיים בכל מחלקה או חברה - מקיימים קשר שוטף עם הספקים - מערכת לניהול הספקים השונים	- בטיחות - זכויות העובדים - מדיניות אתיקה עסקית ומניעת שחיתות - גישה של שותפות - גיוון והכלה - שיפור, יעול ושדרוג של תהליכי ביצוע - רווחת בעלי החיים - חקלאות בת-קיימה - מניעת בזבז מזון, אריזות מקיימות ומאמצים למיחזור
סוכנויות רגולציה וציות	- המחלקה המשפטית, המחלקה למדיניות ציבורית ונוספות - אינטראקציה ישירה של נציג החברה - קשר עקיף דרך התאחדות התעשיינים	- עמידה ברגולציה - צמצום ההשפעות השליליות על הסביבה - שיפור, יעול ושדרוג של תהליכי ביצוע
לקוחות	- ערוצים מקוונים וטלפוניים לשירות לקוחות, רשתות חברתיות כמו Facebook, Instagram, LinkedIn ואחרות - רשתות חברתיות כמו Facebook, Instagram, LinkedIn ועוד - טופס יצירת קשר באתר החברה - מוקד טלפוני לפניות הציבור - דואר, דואר אלקטרוני - מרכזי מבקרים	- שאלות כלליות - משוב על פרויקטים חברתיים - איכות המזון ובטיחותו - שירות לקוחות - מוצרים פופולריים שהופסקו או שאינם זמינים - מחירים

קבוצת בעלי העניין	ערוצי שיח	נושאים עיקריים וחששות שעלו
בעלי מניות, משקיעים ואנשי כספים	- דוחות במערכת מנגא - כנסים של משקיעים ופגישות אישיות - קשר שוטף של מנהל קשרי המשקיעים של הקבוצה עם המשקיעים - קשר שוטף של מחלקת קשרי המשקיעים עם המשקיעים - אתר האינטרנט לקשרי משקיעים - שיח שוטף עם המשקיעים ועם נציגי סוכנויות דירוג בינלאומיות	- ביצועים כלכליים - ביצועי קיימות - ממשל תאגידי - מדיניות מיסים, אתיקה עסקית ומניעת שחיתות - תוכניות עבודה ואסטרטגיה
קהילה רשויות מקומיות ותושבים עמותות	- תקשורת שוטפת באמצעות שיחות ופגישות - השתתפות בכנסים, הרצאות, שולחנות עגולים ועוד - אירועי קהילה גדולים	- הכלה של קבוצות אוכלוסייה בתתי-יצוג - קידום הבריאות, הבטיחות והרווחה בקהילות מקומיות - צמצום של בזבז מזון - השפעה באמצעות שיווק חברתי
חברים במערכת האקולוגית של החדשנות והפודטק	- קשר עם האקדמיה בארץ ובחו"ל באמצעות כנסים ושולחנות עגולים - כנס פודטק שנתי - חממת 'The Kitchen' - חקלאות בת-קיימה	- מאמצים להסתגלות לשינויי האקלים - מימון הון ראשוני - יעילות בייצור - אריזות מקיימות

3.7 נושאים מהותיים

GRI: 3-1, 3-2, 2-29

בשנת 2020 השלימה שטראוס תהליך מקיף לעדכון ולהגדרת היעד ואסטרטגיית הקיימות של קבוצת שטראוס. בהתאם לאסטרטגיית הקיימות שלנו, הרכבנו את רשימת הנושאים המהותיים בתחום. אלה הנושאים שזוהו כמשמעותיים ביותר לקבוצה, לאור חשיבותם לפעילות העסקית, למחזיקי העניין ולפוטנציאל ההשפעה ויצירת הערך. התהליך נערך בהתייעצות עם קבוצות שונות של מחזיקי עניין², כדי להבין את סדרי העדיפויות שלנו. תהליך העדכון שערכנו בשנת 2023 אישר כי נושאי הקיימות המהותיים שזוהו נותרו רלוונטיים וחשובים. תהליך זה כלל השוואת ביצועים של חברות דומות, עניין שנילו סוכנויות דירוג, ציפיות של תקני דיווח מובילים ומגמות רגולטוריות עדכניות. כמו כן, ערכנו פגישות עם מנהלי תחומים ולבסוף קיימנו דיון בהנהלה הבכירה של הקבוצה שאשרה אף היא את הרלוונטיות של נושאי הקיימות המעודכנים; זיהינו פערים והתקדמות בתחומים השונים וקבענו אילו נושאים יש להוסיף, לנסח מחדש או לתעדף.

² מחזיקי העניין שקיימנו עימם דיאלוג הם צרכנים, עובדים, שותפים, הציבור הרחב וארגונים ללא מטרות רווח המייצגים אינטרסים חברתיים וסביבתיים. כמו כן, התייחסנו לשיטות עבודה מומלצות לניהול ולדיווח ESG, כפי שהקהילה המקצועית משקפת ולאור תקני דיווח ודרישות דירוג בין-לאומיות. תהליך ההתייעצות והדיאלוג כלל קשר ישיר עם מחזיקי עניין בערוצים שונים ובחינת הגישות שלהם בנושאים ובחששות שהם העלו.

מטריצת נושאי הקיימות המלאה מוצגת להלן. הנושאים סומנו במטריצה בהתאם לחשיבותם לקבוצת שטראוס ולמחזיקי העניין שלנו. ככל שהנושא קרוב יותר לפינה הימנית העליונה של המטריצה, כך הוא מהותי הן לקיימות החברה והן למחזיקי העניין שלה. נושאים אלה, אשר מסונכרנים עם אסטרטגיית הקיימות שלנו, מפורטים בהרחבה בדוח זה.



סביבה

- ניהול סיכונים אקלים - התאמת העסק והפעילות שלנו להשפעות שינויי האקלים בטווח הקצר והארוך.
- פסולת ואובדן מזון - ניהול אחראי של הפסולת הנוצרת עקב הפעילות שלנו, מניעת זיהום באמצעות צמצום הפסולת הנשלחת להטמנה והפחתתה של פליטת גזי חממה ושאר ההשלכות המזיקות לסביבה ולבריאות הנובעות מפסולת. כל זאת באמצעות התמקדות במניעת אובדן מזון בתהליכי הייצור ובהצלת מוצרים מוגמרים, כך שמקסימום מהאוכל המיוצר נצרך.

אחריות חברתית

- תזונה - בחינת הערכים התזונתיים של מזון ומשקאות ווידוא שהם עומדים בהנחיות התזונה.
- איכות המוצר ובריאותו - ייצור ופיתוח של מוצרים איכותיים התורמים לאורח חיים בריא: מוצרים איכותיים, בטוחים וטעימים למגוון אנשים.
- ניוון, שוויון והכלה - חתירה לטיפול סביבה מכילה ושוויונית לכל אחד ואחת, ללא קשר לרקע, לזהות או למאפיינים אישיים, שמעריכה ייחודיות של נקודות מבט וכישרונות.

ממשל תאגידי

- אתיקה ומניעת שחיתות - שמירה על סטנדרט גבוה של אתיקה, אצלנו ואצל הספקים שלנו, ויישום אמצעים למניעת שחיתות.
- שרשרת אספקה מקיימת - ניהול סיכונים חברתיים וסביבתיים בשרשרת באמצעות עבודה משותפת עם הספקים שלנו.
- אחריות בשיווק ובמיתוג - התחשבות בצורכי הלקוחות שלנו ויישום עקרונות של שקיפות והכלה בכל שיטות השיווק שלנו ובשיווק ההשפעה החברתית שלנו.



3.8 ניהול הקיימות וה-ESG

GRI: 2-13

TCFD: ממשל תאגידי

מדיניות וממשל תאגידי

בקבוצת שטראוס, הקיימות היא דפוס חשיבה. היא חלק בלתי נפרד מפעילויות הליבה שלנו, החל מהגדרת הייעוד והמשימה שלנו ועד האופן שבו מוצבים יעדים ומתקבלות החלטות תפעוליות. ב-2020 השקנו את אסטרטגיית הקיימות ל-2030, הנובעת מהייעוד שלנו - להזין ולטפח מחר טוב יותר (Nourishing a Better Tomorrow). האסטרטגיה מפרטת את משימתנו לאוכל טוב יותר, לבחירות טובות יותר ולהשפעה טובה יותר, מגדירה את יעדינו ומטרונינו ומזהה סוגיות מרכזיות לפעולה. במסגרת זו, כל חברה וחטיבה בקבוצת שטראוס פיתחו מפה ותוכנית פעילות, ובהן נקבעו סדרי עדיפויות ברורים בתחומים מרכזיים כגון תפעול, ייצור, שיווק ופוטנציאל השפעה, במטרה להשיג את יעדינו לשנת 2030.

מידע נוסף על האסטרטגיה שלנו ניתן למצוא בעמוד **אסטרטגיית הקיימות שלנו**. האסטרטגיה שלנו היא למעשה מפת הדרכים, המציגה היכן אפשר להשפיע וכיצד נרצה לנהל את השינוי שלנו ולבנות מחר טוב יותר. כל זה מבוצע באמצעות מדיניות ברורה, מדדי KPI ומסגרת ליישום ולמעקב בכל הקבוצה.

הקבוצה מכירה בחשיבותה של אנג'דת 2030 של האו"ם לפיתוח בר-קיימה, ומשכך, האסטרטגיה שלנו נוסחה בפרספקטיבה הבוחנת כיצד קבוצת שטראוס יכולה לתמוך בקידום המאמצים העולמיים למימוש יעדי התוכנית. אנו גאים וגאות לקבל את פרס חלוצי ה-SDG לשנת 2023, בהוקרה על מאמצינו לשלב ולקדם את יעדי התוכנית לפיתוח בר-קיימה במגזר הפרטי בבסיס הבית שלנו. מידע נוסף ניתן למצוא במדד SDG שלנו.

עמוד תווך בניהול ה-ESG שלנו הוא מדיניות פנימית המיושמת ברחבי הקבוצה ומתייחסת להיבטים רבים בתחום הקיימות, ביניהם: מדיניות זכויות אדם ושיטות עסקיות אתיות, שמירה על איכות הסביבה והגנה על בטיחות העובדים והמוצרים. מידע נוסף ניתן למצוא בעמוד **המדיניות שלנו**.

לתחומים שונים שזיהינו ציוותנו מנהל או מנהלת מדרג ניהול בכיר כדי שיקדמו אותו בחברה: לשטראוס קבוצות עבודה ב"ך מחלקות המפגישות אנשי מקצוע מתחומים שונים, שהוקמו כדי לסייע בהטמעת שינויים בתהליכי העבודה, בפתרון בעיות ובחשיבה על רעיונות חדשניים במטרה לחולל שינוי מהותי בנושא המיועד.



ההנהלה הבכירה של הקבוצה מפקחת על מתווה הקיימות המלא ומדווחת לדירקטוריון, שמקבל דוחות שנתיים ועדכונים מצוות ההנהלה. מנכ"ל הקבוצה אחראי לכל היבטי הקיימות בקבוצה. מאז מרץ 2024, הפיקוח היום-יומי על קיימות ברמת הקבוצה נמצא באחריות הסמנכ"לית הבכירה, היועצת המשפטית ומזכירת החברה. מנהלת הקיימות העולמית והצוות שלה אחראים, בין היתר, ליישום אסטרטגיות והוצאה לפועל של יוזמות קיימות. הקידום של אג'נדת הקיימות ויעדיה לפסים מעשיים מושג דרך עבודה עם מנהלי תחומים על כל נושא דיסציפלינרי ועם מנהלי קיימות, החברים בצוות הנהלת החטיבה בחברות. מצופה מכל מנהלי המחלקות לקדם קיימות בתחומי הפעילות שלהם ולבחון איזו התקדמות הם יכולים לעשות, בתמיכת הנהגת הקיימות. בשנת 2023, הטיפול בנושאי אקלים וקיימות סביבתית הפך לעדיפות עליונה בשטראוס. כדי לעמוד בחוד החנית בתחום זה, החברה גייסה דירקטור גלובלי שיוביל את המיזמים והאסטרטגיות הנוגעים לאקלים ולקיימות סביבה.

ממצאי הביקורת הפנימית לשנת 2023 בעניין **איסוף נתונים, מהימנות ובקרה על עמידה ביעדי הקיימות** הוצגו להנהלת הקבוצה ולדירקטוריון. בהמשך נקבעו תוכניות ושיטות עבודה בנושא.

ניהול קיימות

קבוצת שטראוס ממשיכה לקדם וליישם את אסטרטגיית הקיימות שלה לשנת 2030. במהלך שנת 2023 יושמה אסטרטגיית הקיימות ונדונו עדכוני יעדים בהנהלת החברה ובחטיבות הקבוצה, וגובשו מיקוד ויעוד שנתיים. פותחו תוכניות עבודה לחטיבות העסקיות והתפעוליות. התוכניות, שהוצגו בישיבות הנהלה חטיבתיות, כללו את המטרות והיעדים המובחנים של החטיבות, הנגזרות מאסטרטגיית הקבוצה.

ניהול הקיימות בקבוצת שטראוס בנוי מלמעלה למטה, כאשר כל חבר הנהלה אוחד בבעלות על תחום ספציפי באשכול קיימות ואימפקט. לכל תחום מוקצה מנהל תחום ייעודי ברמה של סמנכ"ל או דירקטור, המחזיק ביעדים, במטרות ובמדדי KPI רבעוניים או חצי שנתיים.

התחומים נתונים לפיקוח המנהלים שהוקצו לכל אחד מהם ואלה מדווחים מדי תקופה להנהלת הקבוצה, במטרה להבטיח התאמה מתמשכת לאסטרטגיית הקיימות ומעקב יעיל אחר ההתקדמות. גישה מובנית זו מספקת את הכלים והידע הדרושים לחטיבות ומאפשרת ביצוע מותאם, בשמירה על אסטרטגיה אחידה ברחבי הארגון.

בניית יכולת קיימות

עבור צוותי הקיימות מופעלת תוכנית הכשרה לקיימות, הכוללת הרצאות וסדורים בתחומים שונים, בהתאם לדרישות התפקיד. 70 מהנדסים ומהנדסות בחברה עברו תוכנית מקיפה של הכשרה לקיימות הנוגעת במגוון נושאים הרלוונטיים לתפקידם, במשך שלושה ימים של הדרכה, למידה עצמית וסדור. התוכנית נועדה להעמיק את הידע ואת ההיכרות של מנהלי הטכנולוגיות עם נושאי קיימות ולסייע במימוש אסטרטגיית הקיימות.

3.9 אודות הדוח

GRI: 2-2, 2-3

דוח הקיימות של קבוצת שטראוס לשנת 2023 תומך במאמצים של קבוצת שטראוס לשקיפות ולתקשורת יעילה עם מחזיקי העניין שלה. הדוח נערך בהתאם לשני תקנים בין-לאומיים מובילים לדיווחים לא פיננסיים: יוזמת הדיווח העולמית (GRI) ומועצת התקינה לחשבונאות מקיימת (SASB³). השנה הרחבנו את מדד TCFD ושכללנו את ניהול הסיכונים וההזדמנויות הנוגעים לאקלים. זו השנה שבה קבוצת שטראוס מבצעת את תקן ISAE3000 בצד שלישי: הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה, המקיימת את תקני GRI ו-SASB.

הדוח משלב ומשקף את מחויבותה של הקבוצה לקידום יעדי האו"ם לפיתוח בר-קיימה (SDG). כמו כן, הדוח מייצג את הדיווח השנתי של הקבוצה למיזם Global Compact של האו"ם (UNGC), שבו היא חברה מאז 2008.

המידע הכלול בדוח זה נוגע לשנה הקלנדרית 2023. דוח הקיימות המקיף הקודם שלנו פורסם בשנת 2022 ונגע לשנת 2022. בכוונתנו להמשיך ולפרסם את דוח הקיימות שלנו על בסיס שנתי, כפי שעשינו ב-16 השנים האחרונות.

הדוח נוצר בהתאם לאסטרטגיית הקיימות של קבוצת שטראוס ומתמקד בחמשת עמודי התווך של הקיימות בקבוצה. דוח זה מקיף את פעילות כל החברות שבשליטת הקבוצה, לרבות מיזמים משותפים המדווחים כישויות מלאות⁴. כל הנתונים המוצגים לאורך הדוח הם נתונים מצטברים של כל החברות הללו, אלא אם צוין אחרת במפורש.

דוח הקיימות לשנת 2023 אינו חלק מהדוחות הכספיים, המידיים או התקופתיים של קבוצת שטראוס. במקרה של סתירה כלשהי בין המידע המובא בדוח זה ובין הדוחות האמורים, יש עדיפות למובא בדוחות הכספיים. בעקבות כניסתה של מערכת חדשה לאיסוף נתוני ESG, בוצע סיווג מחדש רטרואקטיביות לנתונים שהוצגו בדוחות קודמים.

כמו כן, חשוב לציין כי מספר העובדים המדווח במסמך השנה שונה מהנתון בדוח השנתי של קבוצת שטראוס לשנת 2023. פער זה נובע בעיקר מסיווג שונה של עובדים זמניים ועובדי מנהלה בברזיל.

אנו מודים לכם על התעניינותכם בדוח ונשמח לקבל מכם משוב. הנכם מוזמנים לשלוח שאלות והערות בנוגע לדוח ולמאמצי הקיימות של קבוצת שטראוס אל:

שי ביאליק

דירקטורית, קיימות גלובלית ואתיקה, קבוצת שטראוס

דואר אלקטרוני: Shay.Bialik@strauss-group.com

³ הדוח נכתב על פי שלושה תקני SASB לסקטורים השונים: משקאות לא אלכוהוליים (SICS FB-NB), מזון מעובד (SICS FB-PF) ובשר, עופות ומוצרי חלב (SICS FB-MP)

⁴ שטראוס קפה, שטראוס ישראל, שטראוס מים ופפסיקורשטראוס מטבלים וממרחים טריים

4. ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו



GRI: 3-3, 2-23, 1-24, 305-2, 303-3, 306-3

SASB: 1-430a, 1-130a, 2-410a, 2-110a, 2-110a, 2-110a

TCFD: מממשל תאגידי, ניהול סיכונים

קבוצת שטראוס אחראית למסע שעוברים מוצריה במחזור חייהם לאורך שרשרת הערך - ממקור חומר הגלם, דרך האופן שבו אנו מכינים, אורזים ומספקים את האוכל שלנו ועד לשלב שלאחר השימוש בו. גישה הוליסטית של "מהשדה לצלחת".

יש לנו מחויבות לנהל ולצמצם את ההשפעות הפעילות שלנו על הסביבה. אנו בחיפוש מתמיד אחר פתרונות יעילים שנוכל ליישם לאורך שרשרת הערך שלנו, בד בבד עם שמירה על האיכות הגבוהה של מוצרינו.

השקפתנו על הסביבה מתמקדת בכמה היבטים. כדי להפחית את ההשפעה על הסביבה, אנו דוחפים לחדשנות באמצעות אריזות מקיימות, צמצום של בזבז מזון, ניהול סיכונים אקלים והזדמנויות, שיפור היעילות אנרגטית, הפחתת פליטות, ניהול מים אחראי וניהול שרשרת הערך שלנו.

מאמצים אלו הובילו ליישום מודל של כלכלה מעגלית בפעילות שלנו, תוך מציאת דרכים חדשות לצמצם את טביעת הרגל האקולוגית שלנו בתחום הפלסטיק ולשפר את הליכי המיקור שלנו, לרבות דאגה לרווחת בעלי החיים ושיפור היכולות והפרנסה של החקלאים והספקים שאנו עובדים עימם.

א. אסטרטגיה ומדיניות להגנת הסביבה

קבוצת שטראוס מכירה באחריותה כיצרנית מזון גלובלית, בהשפעת הפעילות שלה על הסביבה ובהשפעת הסביבה על פעילות העסק. אנו מאמינים ומאמינות שנוכל להמשיך להתרחב ולספק את צורכי לקוחותינו רק אם ננהל אחריות ונמזער השפעות אלה. יתרה מזאת, ברור לנו שלצרכנים, ללקוחות, לעובדים ולמחזיקי עניין אחרים שלנו יש ציפיות מאיתנו, וחשוב לנו לעמוד בהן.

לקבוצת שטראוס יש מדיניות ברורה של אקלים וסביבה,⁵ המתארת את הדרך שבה הקיימות הסביבתית מיושמת בפועל בכל הארגון שלנו. במסגרת זו אנו מנהלים את ההיבטים הסביבתיים של הפעילות שלנו:

- **אריזות מקיימות** - בתוכן כלולים ארבעת ההיבטים הסביבתיים (הפחתה, שימוש חוזר, מיחזור ושינוי ייעוד) והיבטים חברתיים כמו פתיחה נגישה.
- **בזבז מזון** - צמצום בזבז ואובדן של מזון והגדלת מספר המוצרים שהקבוצה מצילה באמצעות תרומות או פתרונות חדשניים.
- **פליטות גזי חממה** - הגדלה של צריכת האנרגיה המתחדשת ושיפור של יעילות התפעול כדי לצמצם את פליטת גזי החממה.

⁵ ראו: "מדיניות שטראוס לקיימות סביבתית" בכתובת <https://www.strauss-group.com/wp-content/blogs.dir/3/files/sites/3/Environmental-Sustainability-Policy-Jan-2020-accessible.pdf>



- **ניהול אנרגיה** – הגברת יעילות האנרגיה והפחתת הכמות הנצרכת ממנה.
 - **איכות האוויר** – הפחתת פליטות מזהמי אוויר.
 - **מים ושפכים** – ניהול צריכת המים בפעילות שלנו תוך מזעור המזהמים והרחבת השימוש במים ממוחזרים.
 - **ניהול פסולת** – צמצום של ייצור הפסולת תוך מיון ומיחזור של כל סוגי הפסולת לאורך שרשרת הערך שלנו, במטרה להגיע לאפס פסולת להטמנה עד שנת 2030.
 - **שרשרת אספקה מקיימת** – צמצום ההשפעה על איכות הסביבה ושיפור רוחת בעלי החיים, במקביל לניטור ושיפור של שיטות העבודה אצל הספקים החקלאיים שלנו.
- *מידע מפורט על כל חלק במסגרת העבודה שלנו ניתן למצוא בדוח הקיימות הזה, בפרקים הנושאים את שמות החלקים הרלוונטיים.

ב. ממשל סביבתי

תפקידים רבים בארגון מוקדשים לניהול ההשפעות שלנו על הסביבה ומטרתם להטמיע פרקטיקות מקיימות ברמות ובחברות השונות בקבוצה. בחברות הבת שלנו תפקידים שונים, כגון מנהלי אנרגיה ומנהלי סביבה, האמונים על היבטים שונים של השפעותינו על הסביבה. מלבד זאת, צוות מקומי דואג להיבטים הטכניים והיום-יומיים בכל מחלקות הייצור.

בשנת 2023, גייסנו מנהל בכיר האחראי על נושאי אקלים וסביבה בקבוצה. יישום האסטרטגיות בכל יחידה עסקית נערך בהובלת חבר הנהלה שמתפקד כמוקד לענייני קיימות ובהנחיית מנהל התחום המקומי, במטרה להניע יוזמות בנושאי קיימות ולהבטיח התאמה ליעד הקיימות הכולל של הקבוצה.

מערכת לניהול סביבה (EMS) בכל תחומי התפעול מאפשרת לנו לשלוט בביצועים הסביבתיים שלנו, לשפר אותם ולהבטיח עמידה בכל תקנות הסביבה הרלוונטיות ברמה המקומית והאזורית. כשני שליש מאתרי הייצור שלנו הם בעלי אישור ISO14001, תקן בינלאומי המפרט את הדרישות למערכת ניהול סביבתי. הקבוצה מיישמת ניהול סביבתי כנדרש ומקיימת את הוראות התקן גם באתרים שטרם קיבלו את האישור.

ניהול מדדי ביצוע מרכזיים (KPI) בנושאי סביבה מתבצע עם מומחי איכות סביבה מחברת ייעוץ סביבה חיצונית. ניהול מדדי הביצוע המרכזיים בתחום הסביבה כולל הגדרת יעדים, מעקב חודשי, ניהול נתונים ופגישה חצי שנתית של כל האתרים, שבה אפשר לחלוק מהניסיון בכל הנוגע לענייני סביבה.

משנת 2023 שטראוס עובדת עם מערכת איסוף נתוני ESG שהוטמעה בקבוצה. בעקבות כניסתה של מערכת חדשה זו, נתוני השנים 2021-2022 נערכו ועודכנו. השינויים בנתונים קודמים משקפים דיוק ועקביות משופרים במתודולוגיית דיווח ה-ESG.

ג. השפעות על איכות סביבה

יש לנו מחויבות לכלכלת סביבה אחראית באמצעות מערכות ופרוטוקולים מקיפים לניהול סביבתי, המיושמים בכל תחומי הפעילות שלנו. אנו פועלים להרחיב את שיטות העבודה העדיפות לסביבה גם ליצרנים מצד שלישי ולספקים שלנו. נוסף על כך, אנחנו שוקלים תדיר הזדמנויות לשיפורי קיימות – במעלה הזרם בשרשרת האספקה שלנו, ובמורד הזרם באמצעות הלקוחות והצרכנים שלנו.

במעלה הזרם, בכוונתנו ליישם את הפתרונות הטובים ביותר לצמצום ההשפעה שלנו ואנו מצפים מהספקים שלנו להנהיג שיטות עבודה אחראיות לסביבה כדי שנוכל ליצור יחד שרשרת אספקה אחראית יותר.

במורד הזרם, השאיפה שלנו היא להשפיע על תהליכים בסוף חיי המוצר באמצעות יוזמות שונות, ביניהן פיתוח מנגנונים לצמצום פסולת שמקורה במזון ועידוד הפרדת פסולת אריזות למיחזור ולשימוש חוזר על ידי הלקוחות שלנו.

4.1 ניהול אנרגיה



GRI: 302-1, 302-3, 302-4

SASB: FB-NB-130a.1, FB-PF-130a.1, FB-MP-130a.1

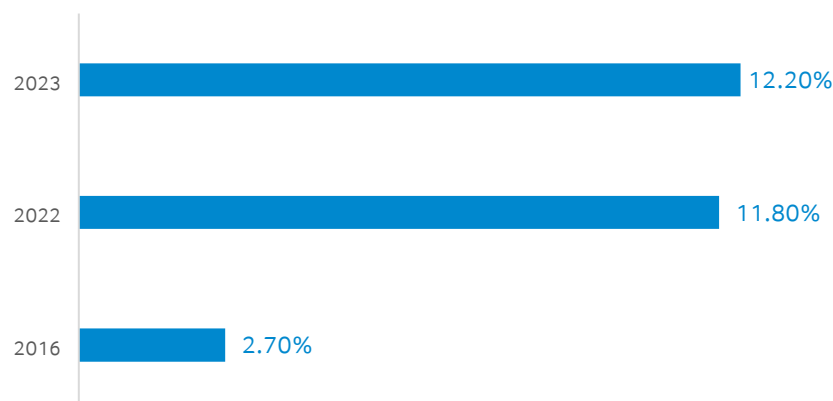
בשנים האחרונות, ניתן לראות צמיחה מעריכית בייצור וביעילות האנרגיה המתחדשת ברחבי העולם. קבוצת שטראוס רואה חשיבות רבה במעבר לשימוש באנרגיה מתחדשת ונקייה, שתסייע לנו להקטין את טביעת הרגל הסביבתית שלנו, להפחית את התלות שלנו ולהיערך טוב יותר לעתיד.

ניהול האנרגיה שלנו באתרים ברחבי העולם רותם 1.45% מצריכת האנרגיה ממקורות מתחדשים. הגדלנו את הצריכה ממקורות מתחדשים מ-2.2 מיליון קוט"ש בשנת 2022 ל-9.05 מיליון קוט"ש בשנת 2023. המפעלים בברזיל פועלים אך ורק על גז טבעי ואנרגיה מתחדשת ממקורות חיצוניים. המרכז הלוגיסטי החדש שלנו, שהושק בקיבוץ כפר מסריק, פועל על אנרגיה מתחדשת במהלך היום.

אסטרטגיית האנרגיה שלנו לבסיס הבית הושקה בשנת 2021 ומאז אנו מיישמים את מפת הדרכים המתמקדת בעיקר בהגדלת הייצור והצריכה של אנרגיה מתחדשת. התוכנית כוללת בניית תשתיות אנרגיה סולאריות במתקני ייצור ולוגיסטיקה, לצד שיתוף פעולה עם שדות סולאריים מחוץ למפעלים שלנו וחיבורם לרשת החשמל.

יעדי חשמל מתחדש

% חשמל ממקורות מתחדשים בבסיס הבית*



תרשים I* מבוסס על רכישה ישירה של אנרגיה מתחדשת, נתח האנרגיה המתחדשת ברשת החשמל הישראלית בשנים 2023-2022 ואנרגיה מתחדשת המופקת או נרכשת ישירות דרך התקני REC.



צריכת החשמל היא כמעט 50% מכלל האנרגיה שצורכת פעילות שטראוס בישראל. לכן, המעבר למקורות מתחדשים של חשמל והנעת תהליכים באמצעותם הוא אבן דרך משמעותית (2030) להשגת היעד השאפתני שלנו – 100% אנרגיה ממקורות מתחדשים באתרים בישראל עד שנת 2030.

4.1.1 יעילות באנרגיה במפעלי שטראוס

בישראל פועל צוות התייעלות פנימי רב-תחומי, המורכב מנציגים מכל מפעלי החברה. משימת הצוות היא לזהות השקעות שונות בהפחתת צריכת הגז והדלק שהובילו לירידה משמעותית בטביעת הרגל הפחמנית של שטראוס, להמליך עליהן ולקבל עליהן אישור. במהלך השנים האחרונות נעשו מאמצים לשיפור היעילות דרך יוזמות וצעדים רבים.

כדי לשפר את היעילות האנרגטית שלנו ולהפחית את כמות הפליטות שלנו, פורום האנרגיה של שטראוס ישראל נעזר במפת דרכים. מפת הדרכים שלנו מתבססת על שלוש אבני יסוד:

1. **מעקב אחר יעילות הייצור והגברתה** בעזרת צמצום הפסדי האנרגיה (דליפות, מכונות מושבות וכו') והתקנת ציוד לחיסכון באנרגיה, כולל הפיכה למתקן בטא עבור טכנולוגיות חדשות (Panoramic Power, Altec, EcoPlant ועוד).
2. **צמצום של פליטת גז קירור** באמצעות החלפת מכונות ישנות למכונות עם גז ידידותי יותר לסביבה והתקנת מערכות חדשות שעבורן נדרש פחות נזל קירור.
3. **המרת מקורות אנרגיה למקורות אנרגיה בניקיימה** באמצעות התקנת לוחות סולאריים (מגוון סוגי מערכות), חימום סולארי, מערכת לשחזור חום, ביוגז וטכנולוגיות נוספות.

אנו מתעלים שפכים לאנרגיה באמצעות הפקת ביוגז מתהליכי הטיפול בשפכים שלנו. הביוגז המופק מנוצל לפעילות באתר. פרויקטים אלה מוערכים ברציפות כדי לשפר את התפוקה ולייעל את ניצול הביוגז המופק.

במהלך 2023 בוצע שדרוג של מערכת הביוגז באתר יטבתה, שאפשר גידול של 35% בהפקת הביוגז ממחלקת השפכים. הביוגז המדובר מתדלק את דוד הקיטור של מחלבות יטבתה ומספק כ-15% מצריכת הדלק של מערכת הדודים כתחליף למזוט. כמו כן, באתר מחלבת אחיהוד אנו בתהליך להקמת מפעל קוגנרציה שינצל את הביוגז המופק לייצור חשמל וקיטור, ובכך ישפר את ניצול הביוגז בשיעור של עד 25% בהשוואה לפרקטיקה הנוכחית.

מפעל מוצרי חלב מחלבון צמחי: ייצור מוצרי חלב בריקיימה

במפעל מבוסס הצמחים שלנו, אנו מחויבים להוביל את הדרך בייצור חלב בריקיימה. הגישה שלנו משלבת את חוד החנית של הטכנולוגיה באחריות סביבתית ויוצרת מודל לעתיד תעשיית המזון. המפעל שלנו קיבל את הסמכת הזהב של תקן LEED לבנייה ירוקה, הישג שממחיש את המחויבות שלנו לשיטות בנייה בנות-קיימה. אנו גאים וגאות לעמוד בחזית הייצור המקיים של מוצרי חלב ולקבוע סטנדרטים חדשים לתעשייה. מרכיבי קיימות עיקריים במפעל:

שרשרת אספקה מקיימת: הטמענו עקיבות מלאה, מחומרי הגלם עד למוצר הסופי. האריזות שלנו עומדות בתקנים ירוקים אירופים מתקדמים, לרבות פקקי בקבוקים מחוברים, להפחתת פסולת פלסטיק.

פעולת אקלים: תהליכי הייצור שלנו מתוכננים לשחזור ושימור של אנרגיה. מערכות ניטור מתקדמות בקומת הייצור שלנו מספקות נתונים בזמן אמת לטובת אופטימיזציה. כמו כן, אנחנו עוברים לאנרגיה מתחדשת באמצעות עמדות טעינה לרכב חשמלי ולוחות סולאריים.



ניהול מים: הכנסנו טכנולוגיה חדשנית לטיפול בשפכים, חסרת תקדים בישראל, לסילוק חנקן וזרחן. המערכת שלנו ממירה שפכים לביוגז לייצור חשמל. אנחנו ממחזרים 80% מהמים בהשקיה ומחייבים סינון מתקדם למים המשמשים בתהליכי ייצור.

צמצום פסולת: 73% מפסולת המחלבות שלנו (2,200 טונות בשנה) מועבר כיום להטמנה - זהו נתח של 35% מסך פסולת ההטמנה של שטראוס ישראל. אנו עובדים באופן פעיל על אסטרטגיות להפחתת שיעורים אלו.

ב-2024, אנחנו עוברים שדרוג של מתקן טיהור שפכים במטרה לטפל בשפכים אסורים וחריגים וכך לצמצם עוד יותר את ההשפעה שלנו על הסביבה.

4.1.2 קידום החיסכון באנרגיה דרך המוצרים שלנו

מעבר לפעילות הפנימית שלנו לשיפור ביעילות האנרגיה וצמצום הצריכה שלה, נעשים אצלנו גם מאמצים לחיסכון באנרגיה במוצרינו. משנת 2013, מוצרי שטראוס מים קיבלו את אישור Energy Star®, כאשר הם עומדים בקריטריונים מחמירים של יעילות אנרגטית שקבעו הסוכנות להגנת הסביבה של ארה"ב או משרד האנרגיה של ארה"ב. המשמעות היא שלברי המים שלנו יש תכונות ייחודיות המשפרות את היעילות האנרגטית שלהם. לצד צמצום בכמות האנרגיה הנדרשת להפעלתם, מכשירי המים מגיעים עם הגדרות שונות המאפשרות לחסוך באנרגיה אף יותר. למשל, למוצרים שלנו יש "מצב שינה" לצריכת אנרגיה מינימלית כאשר הם אינם בשימוש. כמו כן, מכשירי המים מצוידים במנגנון "חימום חכם", ש"לומד" מתי הלקוחות משתמשים במים חמים במהלך היום ומחמם את המים בהתאם. המנגנונים האלו ליעילות אנרגטית מאפשרים ללקוחותינו לחסוך בכסף ובאנרגיה כאשר הם משתמשים במוצרינו. בשנת 2023 קיבלה שטראוס מים "פרס פלטינה" שהתבסס על ההסמכות שלנו בחמש קטגוריות שונות: מערכת ניהול איכות, בטיחות מוצר, ביצועי מוצר וקיימות מוצר וייצור, קווי ייצור, אישורי קיימות ובטיחות.

מקרה בוחן: חימום באמצעות שיירי קרקע, אתר בגרמניה

הפרויקט הפעיל הגדול ביותר שלנו הוא דוד החימום באתר הייצור שלנו בגרמניה, המופעל באמצעות שיירי ייצור. באתר זה, אנו מנצלים את הביומסה המבוזבזת מתהליך הייצור שלנו כדי להפיק קיטור שישמש מקור של אנרגיה מתחדשת בתהליך הייצור.

את פרויקט הדוד החדש הניעו מספר שיקולים:

1. **מזעור הסיכון להשבתה:** בשל הסיכון של ניתוק אספקת הגז מרוסיה ומחסור באירופה.
2. **מזעור התלות באנרגיה:** מתוך שקלול של עלויות האנרגיה, הספקים והתנודתיות הגבוהה של מחירי האנרגיה.
3. **מזעור ההשפעה על האקלים:** הפחתת הזיהום משטחי קפה באמצעות הפחתה של פליטת ה-CO₂ וצריכת המים וכן אפס פסולת אורגנית, ובמקביל מתן מענה לירידה בסובלנות לדלק מאובנים כמקור אנרגיה.
4. **הגדלת פריון העבודה:** עם חיסכון מוערך של 70% בצריכת גז ו-20% במים ושפכים.



4.2 ניהול פסולת

GRI: 306-5, 306-4, 306-2, 306-1, 301-2, 3-3

SASB: FB-PF-140a.1, FB-PF-140a.2

7,232 טונות

של פסולת שהוסטה
מהטמנה

10.3 כ"טונות מזון נתרמו
באמצעות פרויקטים לצמצום בזבז מזון

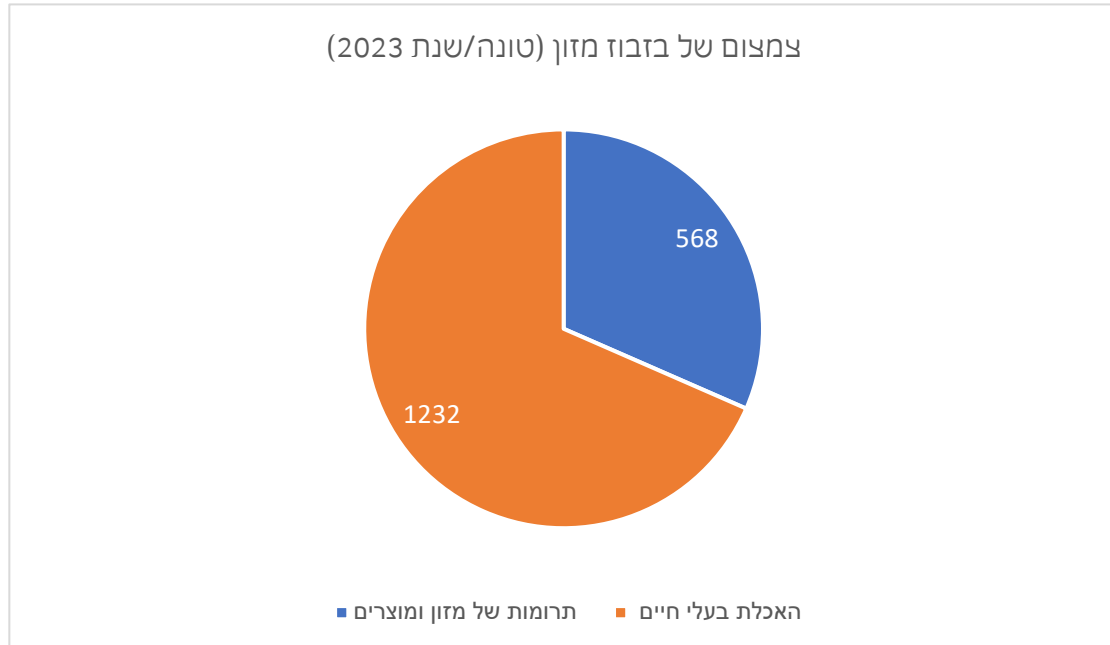
28.7% הפחתה של
בפסולת שנוצרת

10,550 טונות פסולת נשלחת למיחזור מחוץ למפעל
הפחתה של 16.66% לעומת 2022

4.2.1 מניעה וצמצום של בזבז מזון

GRI: 416-2, 306-2, 306-1, 301-2, 3-3

SASB: FB-PF-250a.4



בתור חברה מובילה בתעשיית המזון, צמצום של בזבז המזון הוא יעד מרכזי בעבורנו. נוסף על כך, קבוצת שטראוס משתתפת בפורום הצרכנים העולמי, המארח ועידה עולמית בנושא בזבז מזון. בשנת 2023 השלים את עבודתו כוח משימה ייעודי רב-תחומי בראשות אחד ממנכ"לי החברה לשעבר, שהוקצה להתמקד בצמצום של פסולת ואובדן מזון. הצוות הגדיר יעדים למניעה וצמצום של אובדן מזון:

(1) יישום בפעילות ובשרשרת האספקה שלנו.

(2) שמירה או הצלה של מזון והקצאתו לתרומה או לשימוש פנימי.

(3) העלאת מודעות.

בזבז מזון מתרחש גם כאשר מוצרי מזון ניזוקים או נהרסים לפני הייצור. בדקנו את קווי הייצור שלנו כדי לזהות סיכונים לאובדן פוטנציאלי של חומרי גלם, מזערנו ומנענו מראש יצירת פסולת בייצור דרך תכנון מיטבי של מכונות ומציאת שימושים אלטרנטיביים לפסולת הנוצרת. להלן חלק ממאמצינו: יצירת תכולה לכל אריזה בהתאמה לצורכי הצרכנים ולחיי מדף ארוכים יותר, שליחה ומכירה של כל הפסולת האורגנית מקווי הייצור לייצור קומפוסט והפחתה ככל האפשר של הפסולת הנוצרת במהלך פיתוח מוצרים. חלק משמעותי מהתוכנית שלנו לצמצום של אובדן מזון כולל עבודה עם הספקים שלנו, שהם חקלאים, כדי למזער את אובדן המזון מצידם. אנו משתפים פעולה עם חברות אגריטק ועם חקלאים כדי למנוע אובדן כבר במקור - השדות. מידע נוסף ניתן למצוא בפרק חקלאות מקיימת.

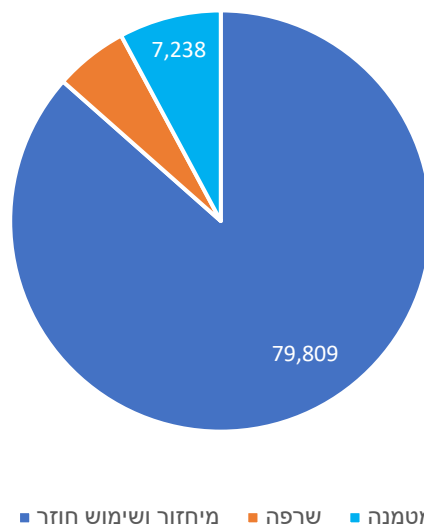
המזון שנחסך לתרומה מחולק בין עמותות מקומיות שונות, בתוכן "לתת", "פתחון לב", "לקט ישראל", Feeding America ו-Food More ובנקי מזון עולמיים כמו Feed the Hungry. מידע נוסף ניתן למצוא בפרק ההשפעה החברתית שלנו.

4.2.2 הפחתה, מיחזור ושימוש חוזר בשטראוס

בשטראוס הצבנו יעד של אפס פסולת להטמנה עד שנת 2030. יישום הגישה של ארבעת היבטי הסביבה - הפחתה, שימוש חוזר, מיחזור ושינוי ייעוד - על פני כלל הפעילות שלנו מאפשר לנו לעמוד ביעד הזה. לצורך כך, נבחנות הזדמנויות חדשות לצמצום הפסולת, לייעול התהליך ולשיפור הטיפול בפסולת.

הפחתה של פסולת היא האפקטיבית ביותר בהשפעתה על הסביבה, ולכן היא מוגדרת ביעדים השנתיים של ההנהלה והצוות שלנו בשרשרת האספקה ובפעילות השוטפת. משכך, העדיפות הראשונה שלנו היא להפחית באריזות מיותרות, בפסולת ייצור ועוד. העדיפות הבאה היא **שימוש חוזר ושינוי ייעוד**, שכן יש לנצל ככל האפשר חומר שכבר קיים, עם כמה שפחות טיפול נוסף. לבסוף, שאיפתנו היא **למחזר**, להעניק לחומר הקיים חיים חדשים. כמו כן, אנו עובדים יד ביד עם מחזיקי העניין שלנו בלמידה משותפת ובהגדרת ציפיות לשיפור בקרב הספקים שלנו, ומספקים ידע והדרכה ללקוחותינו כדי למזער את ייצור הפסולת במורד הזרם.

קטגוריות טיפול בפסולת (טונה/שנת 2023)



שנת הייתה שנה של שיפור בניהול פסולת פנים-ארגונית, שכן הטמענו נהלים חדשים לסילוק פסולת ומיחזור. הנה כמה מההתקדמויות המשמעותיות ביותר שלנו השנה:

- לכל מפעלי הייצור שלנו יש מנהל ייעודי להגנת הסביבה האחראי על כל הנהלים הרלוונטיים.
- כל מוצרי החלב הפגומים מאחידוד, מיטבתה ומהמרכז הלוגיסטי בקיבוץ כפר מסריק, וכן המשקאות הצמחיים, הוסבו למזון לבעלי חיים ואריזותיהם נשלחו לשרפה לניצול חוזר של האנרגיה. מעגל הפעולה הזה הביא לשליחת אפס פסולת למטמנות באזורים הללו.
- תוכנית חדשנית להשגשת ברי מים הושקה בישראל. בשנת 2023, 8.6% מברי המים שנמכרו במדינה חודשו לצורך השמשה.
- נערכו תוכניות הכשרה בכל הקבוצה בנושאי ניהול פסולת וכלכלה מעגלית, להעלאת המודעות ולקידום מעורבות העובדים והעובדות במציאת פתרונות חדשים בתחום.
- כל נוהלי סילוק הפסולת עודכנו כדי שישקפו את המחויבות שלנו לאפס פסולת.

- בשנת 2023 הצלחנו למנוע את השימוש בכ-3,186 מיליון בקבוקים חד-פעמיים של חצי ליטר, שהם למעלה מ-31,863,770 ק"ג פלסטיק.
- במהלך 2023 יעד הפחתת פסולת ארגונית היה רכיב בתגמול הכספי.

4.2.3 מיחזור ומודעות ברמת הארגון

באתרים שלנו יש נקודות להשלכה אחראית של סוללות וכן עמדות איסוף לחלקי אלקטרוניקה ומסננים של שטראוס מים במקומות הרלוונטיים.

ברוב אתרי שטראוס יישמנו מדיניות של אפס חד-פעמי. לצורך יישום המדיניות נרכשו כוסות, צלחות וסכו"ם רב-פעמיים, הותקנו מדיחי כלים והועלתה המודעות בקרב העובדים באמצעות קמפיין שנערך ברמה הפנימית.

מפעל ייצור הקפה בבוקרשט הפסיק להשתמש בנייר. כל החתימות, החוזים, בקשות הרכש והחשבוניות נערכות בצורה אלקטרונית ובארכיון דיגיטלי. עד שנת 2027, היעד הוא לצמצם את צריכת הנייר ב-50% מזו שהייתה בשנת 2022, בהיקף של חיסכון ב-15 אלף גיליונות נייר מדי שנה. לכך ייווצרו יתרונות נוספים, כגון חיסכון בעלויות וצמצום בזבזת הזמן של העובדים ב-14%.

בסברה וירג'יניה, כל כפפות הניטריל החד-פעמיות המשמשות מקבלות כעת חיים חדשים. במקום להשליך אותן לפח, הן נאספות ונשלחות למפעלי מיחזור, שם הן משמשות לייצור מוצרי צריכה חדשים כמו אדניות, כיסאות וריהוט גן. המיזם הזה נערך עם התוכנית למיחזור נכון של Kimberly Clark, ואילו סברה מחויבת להעסקת אנשים עם מוגבלות. יוזמת המיחזור הפשוטה אך העוצמתית הזו עוזרת לנו להשיג יעדי קיימות, למנוע מפסולת להגיע למזבלות ולהפחית את עלויות הפסולת והשפעתה השלילית על איכות הסביבה.

בהחלטה אסטרטגית, שטראוס מים החלה לאמץ את שוק היד השנייה עבור מוצריה. חידוש מכשירי המים שלנו מרחיב את השימוש במוצרים קיימים ושומר על מים באותה האיכות הגבוהה. בשנת 2023 הרחבנו את תהליך החידוש להשמשה כך 8.6% מסך המכירות המקומיות של ברי המים היה מכונות משומשות שחודשו ואז נמכרו לצרכני הקצה. התכנון שלנו הוא להגדיל את כמות המוצרים המחודשים ל-10% עד 2025 ובה בעת להכניס מוצרים נוספים לתהליך.

4.3 ניהול מים ושפכים



GRI: 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
SASB: 140a.1, 140a.3, 140a.3, 140a.3, 140a.3, 140a.3, 140a.3, 140a.3

23%

עלייה בצריכת המים האבסולוטית
(לעומת 2022. שימו לב שבשנה זו נכללים גם נתונים מסברה ואובלה)

3.01

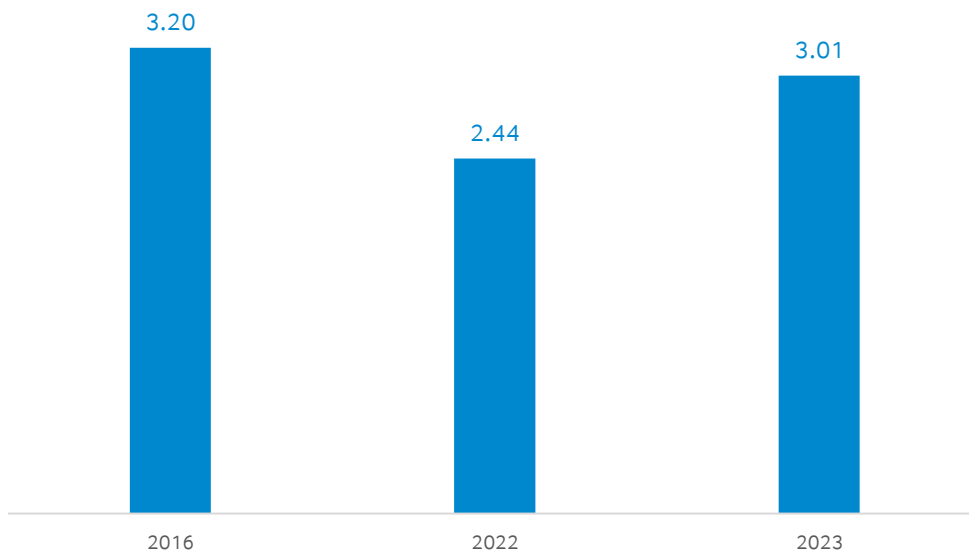
עצימות המים בקבוצה* - קו"ב מים לטונה מוצר
(לעומת 2.44 בשנת 2022)

6.5%

ירידה בעצימות המים
(לעומת 2016)

*נתוני המים מכסים 96% מפעילות הקבוצה (לא כולל סברה ואובלה)

עצימות מים בשטראוס
(קו"ב/טונה מוצר)*



הפעילות העסקית שלנו בקבוצת שטראוס תלויה במשאבי מים. מים הם מרכיב קריטי ברבים ממוצרי הקבוצה, וכן משמשים בגידול ועיבוד של חומרי גלם כגון חלב, תפוחי אדמה ועגבניות. ללא כמות מספקת של מים באיכות טובה לאורך שרשרת

האספקה, שטראוס תתקשה לטפח ולרכוש תוצרת חקלאית לחומרי גלם ולייצר מוצרים. כעסק שהוא גם ספק מוביל של מערכות טיהור וסינון מים ברחבי העולם, הצבנו את המים כאחד מחמשת עמודי התווך שלנו בתחום הקיימות.

יש לנו מחויבות לשפר את ניהול המים ולהטמיע מערכות מים חכמות בכל רמות הפעילות התפעולית והחקלאית שלנו. בהצבת כלכלת מים אחראית בעדיפות מובילה, שאיפתנו היא ליצור עתיד שבו הצורך הבסיסי במים נקיים ייענה בקרב כולם.

שינויי האקלים, בצירוף גדילת האוכלוסייה בעולם, מאיצים את הדרך למשבר מים הממשמש ובא. מחסור במים הוא איום של ממש עבור מיליוני אנשים ברחבי העולם, והוא משפיע קשות על נשים וילדים. לכן, עלינו לנהל את המים שלנו באחריות.

נוהלי הטיפול בשפכים משתנים בין האתרים השונים שלנו. בכל מפעלינו בישראל מופעלים מתקני טיפול בשפכים. השפכים מטופלים ברמת הטיפול הנדרשת ולאחר מכן נעשה בהם שימוש חוזר בחקלאות המקומית.

4.3.1 ניהול מים באחריות

רמות הגשם השנתיות הבלתי עקביות והגמזות יחסית בישראל הפכו את ניהול המים והמחסור בהם למוקד מרכזי, מה שהוביל לפריצות דרך טכנולוגיות חדשניות ולהטמעת מערכות יעילות לניהול מים.

בתור חברת מזון ומשקאות מובילה בישראל, שטראוס ישראל היא שחקנית מפתח בניהול המים והשימוש בו בארץ. ניהול מים ושפכים בתעשיית המזון והמשקאות דורש אסטרטגיית ניהול מקיפה וחזקה. אצלנו בשטראוס, המים הם אחד מחמשת עמודי התווך העיקריים של אסטרטגיית הקיימות.

מאמצינו לנהל את צריכת המים בפעילויות שלנו נקבעו לפי תוכנית, בהתאם לייצור הספציפי ולצרכים והפעילות הייחודיים של כל אתר. אנחנו בחתירה מתמדת להפחית את צריכת המים בפעילות שלנו. שיטה אחת היא חיסכון במים דרך שימוש חוזר, וזו יושמה בשנת 2023 במחלבת יטבתה. מחלבה זו נמצאת במדבר, שם המים הם משאב חיוני עוד יותר. במגדלי הקירור נעשה שימוש חוזר במים מהמיזוג. בדרך זו נחסכים עשרות ליטרים ביום. דוגמה נוספת היא מערכת הקירור החדשה שהותקנה במרכז הלוגיסטי בקיבוץ כפר מסריק, אשר מפעילה את המים בלולאה סגורה ולכן אין צורך להוסיף אלא במקרה של תקלה או נזילה.

בדרום הארץ, ניהול המים הוא חיוני. יטבתה מתפילה את כל מי הבארות המליחים שלה. כ-80% מהמים באזור מותפלים. נתון זה מדגיש את חשיבות הטכנולוגיה באזורים דלי מים.

עוד על משימתנו ליצור ולאפשר את ההנאה שבזכות הבסיסית למי שתייה בטוחים ונקיים ניתן לקרוא בפרק *גישה למי שתייה נקיים ובריא*.

4.3.2 טיפול בשפכים

נוהלי הטיפול בשפכים משתנים בין האתרים השונים שלנו. בכל מפעלינו בישראל מופעלים מתקני טיפול בשפכים. שטראוס ישראל משתמשת במפעלים האלו כדי לטפל בשפכים בהתאם לרגולציה המקומית ולהעביר אותם להמשך טיפול במפעלים אזוריים לשימוש חוזר בחקלאות.

כדי להשתמש בשפכים שוב בחקלאות, עליהם לעמוד תחילה בקריטריונים מסוימים של איכות מים, ביניהם הגבלת ריכוז המזהמים במים. אחד המזהמים המאתגרים ביותר הוא הנתרן, שכן הוא משמש בכל תהליך הייצור שלנו, בפרט בתהליכי



הניקוי. מכיוון שלא מסירים אותו בתהליך הטיפול, השיטה העיקרית שלנו להפחתת ריכוזי הנתרן היא הצמצום בשימוש בו מלכתחילה. נושא ריכוזי הנתרן משפיע משמעותית על מאמצינו לצמצם את צריכת המים בפעילות שלנו.

צוות איכות המים בשטראוס אחראי לרמות האיכות של מי השפכים שלנו ומנהל אחריהן מעקב. הצוות מבצע בדיקות שוטפות כדי לוודא שרמות האיכות עומדות בדרישות הרגולציה. תוצאות הבדיקות מוצגות בפני הנהלת החברה לצורך מעקב ומשמשות בסיס לתהליכי קבלת החלטות.

4.4 סיכוני אקלים והזדמנויות



GRI: 305-5, 305-2, 3-3, 201-2

SAB: FB-MP-110a.1 FB-MP-110a.2

TCFD: ממשל תאגידי, ניהול סיכונים

משבר האקלים הוא אחד מהאתגרים הגדולים ביותר של זמננו. לפי הפורום הכלכלי העולמי, איומים הקשורים לאקלים הם חלק ניכר מעשרת הסיכונים המובילים שאיתם יתמודדו אוכלוסיות ברחבי העולם.⁶

אנו מחויבים להערכת סיכוני אקלים ולהיערכות מותאמת להתמודדות עימם. יעדי אסטרטגיית הקיימות שלנו (2020) הם ניהול אקלים, שבמסגרתו הפחתת פליטות, צמצום השימוש במשאבי מאובנים ו-100% מעבר לאנרגיה מתחדשת בפעילות בסיס הבית שלנו. כמו כן, נקבעו יעדים להשפעה בתחומים קשורים כגון פסולת, בזבז מזון ואריזות, והעבודה עליהם כבר בעיצומה.

"מערכות מזון תורמות ליותר מ-30% מפליטת גזי החממה... טרנספורמציה במערכות מזון היא אפוא חיונית."

ד"ר תאודרוס אדהנום גברה-יסוס, המנהל הכללי של ארגון הבריאות העולמי.⁷

תעשיית המזון אחראית כיום, על פי ההערכות, לשליש מכלל הפליטות של גזי החממה² בעולם בשנה. לנוכח זאת, שינויי האקלים ממלאים תפקיד מפתח באופן בניית העסק שלנו והרחבתו.

בתור חברה בין-לאומית שעובדת עם אלפי חומרי גלם מספקים ברחבי העולם ועם חומרי גלם חקלאיים, אנחנו חשופים לסיכוני אקלים רבים לאורך שרשרת האספקה שלנו מאחר שאנו חשופים לאותם הסיכונים שמאיימים על כל יבול, מה שמדגיש את הצורך בניהול סיכוני אקלים חזק ואפקטיבי. מבחינה גאוגרפית, המטה שלנו ממוקם בישראל, שלפי ה-OECD היא אחת המדינות החשופות ביותר לטמפרטורות קיצוניות כתוצאה משינויי אקלים.⁸

לכן, הקדשנו את אחד מחמשת תחומי המיקוד האסטרטגיים שלנו בשדה הקיימות לנושא של סיכוני אקלים.

ב-2022, במסגרת דוח ה-ESG, פרסמה הקבוצה גילוי סיכוני אקלים על פי עקרונות ה-TCFD. מבחינת ממשל תאגידי, בשנת 2023 מונה דירקטור לאקלים וסביבה בקבוצה. מבחינת ניהול סיכונים, הערכת סיכוני אקלים ראשונית נערכה בהתאם למתודולוגיות ניהול סיכונים כלל תאגידי (REM) הנהוגות בקבוצה.

⁶ מידע נוסף ניתן למצוא ב: WEF "These are the biggest global risks we face in 2024 and beyond":

<https://www.weforum.org/agenda/2024/01/global-risks-report-2024/>

⁷ UN Nutrition: "עבור בני האדם, כדור הארץ והשמש: תזונה בוועידת האו"ם לשינוי האקלים לשנת 2023 (COP28):

<https://www.unnnutrition.org/news/people-planet-and-prosperity-nutrition-cop28>

⁸ ראו דוח Climate Action Monitor של ה-OECD לשנת 2023: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/60e338a2-en.pdf?expires=1718725636&id=id&accname=quest&checksum=D5977302FE8C7469A460AAE9E6AE4B81>



בשנת 2024, שטראוס מתכוונת לפתח תוכנית ניהול סיכונים אקלים במסגרת מערך ניהול הסיכונים הכולל שלה, במאמץ משותף של צוותי האקלים וצוותי ניהול הסיכונים.



4.5 אריזות מקיימות

GRI: 301-2, 303-3

SASB: FB-NB-410a.1, FB-NB-410a.2, FB-PF-410a.1, FB-PF-410a.2

86%

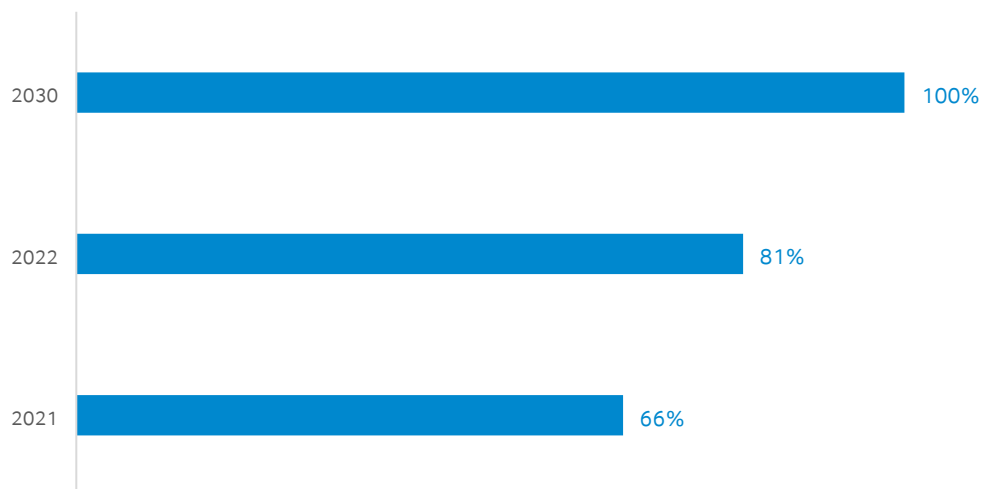
חומרי אריזה ניתנים למיחזור בבסיס הבית
(מתאימים למפעלי מיחזור מקומיים)

70%

שטראוס מים עושה שימוש בחומרים ממוחזרים ב- מהאריזות שלה

100% מהאריזות מסומנות בסימון ברור של פח המיחזור הייעודי לחומר האריזה

100% מהאריזות יהיו, ניתנות למיחזור או מתכלות עד שנת 2030



* נציין כי נתונים אלו מכסים 91% מפעילות הקבוצה

אסטרטגיית האריזה שלנו נוגעת הן לפן החברתי והן לפן הסביבתי, הראשון מתואר בהמשך דוח זה, ואת האחרון ניתן למצוא בפרק **ההשפעה החברתית שלנו**.

היעדים שלנו בתחום:

1. הפחתה של משקל האריזות הכולל ושל השימוש במשאבי גלם; תיעדוף של פתרונות להימנעות משימוש בחומרים שאינם ניתנים למיחזור יעיל באזור.
2. הגדלת הנתח של חומר ממוחזר בקו ברי המים. 100% אריזות מזון ניתנות למיחזור עד שנת 2030 בבסיס הבית.
3. יצירת שיתופי פעולה עם מרכזי מיון ומיחזור ועם ארגונים הפועלים בנושא כדי להטמיע פתרונות ארוכי טווח להחזרה, מיון ומיחזור של אריזות.
4. עבודה במסגרת שותפויות וקואליציות.

כדי להשיג את היעדים האלו, נדרשים חידושים ברמה הפנימית, בעבודה עם הספקים שלנו ולאורך כל שרשרת הערך שלנו.

כדי לשפר את קיימות האריזות שלנו, פעלנו ב-2023 לפי קווי היסוד שניסח כוח המשימה הרב-תחומי (2021), ואף הצבנו צוות ניהול אחראי בכל אתר. כמו כן, כל חברה בוחנת היכן היא יכולה להפחית בצורה האפקטיבית והיעילה ביותר את השפעת האריזות שלה על הסביבה ומיישמת פתרונות ספציפיים ומדויקים, המכוונים להשקעה בחדשנות בתקיימה, חתירה ליעילות ותפוקה. צוות משימה פנימי בשטראוס מים, המורכב ממהנדסי מוצר, עובדי תפעול וחברי יחידת הלוגיסטיקה, הוקצה למצוא יוזמות שונות שבאמצעותן תוכל החברה לצלוח את אתגרי האריזות שלה.

אחת הדרכים שבאמצעותן אנו מצליחים לשפר את הפרודוקטיביות, להוריד יותר מ-500 משלוחים ולחסוך באחסון היא שיפור של יעילות המשטחים, באופן שמגדיל את מספר המוצרים לכל משטח וממקסם את ניצול המקום. חלק משיפור היעילות הוא הגדלת מספר השקיות לקופסה באריזות החטיפים המלוחים שלנו. ההשפעה הייתה משמעותית - קיצוץ בצריכה של מעל 150,000 קרטונים ועזרי אריזה כגון יריעות ניילון נצמד, וכן ירידה של 9,880 משטחים מתוך המספר הנדרש. הרחבנו את היוזמה הזו לחטיבות אחרות; לדוגמה, בסקטור המזון הטרי שלנו, ראינו ירידה של 10% בצריכת הקרטונים בקו הפסטה והפחתה של 34,000 קרטונים בשניים ממוצרי הירקות הטריים הארוזים.

אנו גם משפרים את עיצוב המוצר לצורך מיחזור או שימוש חוזר. לדוגמה, החלפנו את כל מגשי ה-PET השחורים בשקופים כדי לסייע להפרדה נכונה לפח מיחזור המיועד ל-PET ולתרום למיחזור יעיל בשלב סוף החיים. פרויקט נוסף שהושלם בתחילת 2023, שפותח בתמיכת UNIDO, היה השקת של גביע PP (פוליפרופילן) חדש ושל שרוול קישוט חדשני מפלסטיק PO, המבטיחים מיון יעיל ותאימות מלאה למיחזור כ-Mono PP. הגביע והשרוול העשויים Mono PP הם חלק מהמחויבות שלנו לקיימות.

בקו מוצרי "אצבעות השוקולד" שלנו, חידשנו את כל קונספט האריזה באמצעות ביטול העטיפה בנייר שעווה, שאינו ניתן למיחזור, והחלפתו באריזה גמישה המתאימה למיחזור מקומי. נוסף על כך, המארז עשוי מונו PP (פוליפרופילן) ומודפס עם איורים בפנים, שהופכים אותו מתאים לשימוש חוזר בטרנדים יצירתיים של "עשה זאת בעצמך" כמו עטיפת ספרים.

אנו פועלים למזעור ההשפעה של הדיו והצבע. שינוי המבנה של כל אריזות השוקולד החיצוניות שלנו אפשר לנו את ההזדמנות לצמצם את השימוש בדיו להדפסה, במיוחד באזורים גדולים שאינם מוצגים בצורה בולטת. מעבר לזאת, שינוי תהליך הצביעה בברי המים שלנו - מהתזה למריחת פיגמנט ומידיני לאוטומטי - שיפר את הבריאות והבטיחות בעבודה, חסך 2.5 טונות צבע בשנה והפחית את מספר המשאיות הדרושות לאספקת הצבעים.

במסגרת ההתקדמות שנעשתה בשנת 2023, התחלנו להשתמש באריזות קרטון ממוחזרות ודקות יותר, המיוצרות מ-100% חומר אריזה ממוחזר ממוצרים קודמים. יוזמה זו תביא להפחתה שנתית של 5 טונות פסולת קרטון. אנו פועלים ופועלות ללא הרף למיטוב הטיפול בפסולת. שטראוס בעלת מניות וחברה בדיקטוריון תמיר – תאגיד מיחזור האריזות בישראל בע"מ (חברה לתועלת הציבור) (ת.מ.י.ר), הארגון האחראי על איסוף, עיבוד ומיחזור של אריזות בארץ. כל המוצרים שלנו בישראל נושאים את סימון המיחזור, הממוקם באופן מיטבי על האריזה כדי לעזור ללקוחותינו להפריד את הפסולת שלהם.

לברי המים שלנו מסננים מתכלים ונורות UV, שיש להחליף מדי חצי שנה כדי להבטיח את איכות המים וטעמם. מכיוון שמדובר בפסולת אלקטרונית בעלת השפעה גבוהה על הסביבה, אנו נושאים באחריות למחזור את המסננים ואת נורות ה-UV. כאשר נשלחים הפריטים המתכלים החדשים, השליחים שלנו אוספים מהלקוחות את הפריטים המשומשים.

ביצענו פיילוט מוצלח בשנת 2023 עם לקוחותינו בעיר מרכזית אחת בישראל, ובמסגרתו העבירו הלקוחות את החומרים המתכלים לאחת מ-60 נקודות האיסוף של מ.א.י – תאגיד למיחזור אלקטרוניקה לישראל בע"מ. מידע נוסף על השותפות שלנו עם מ.א.י ניתן לקרוא בפרק גישה למי שתייה נקיים ובריא.



4.6 חקלאות מקיימת

GRI: 3-3

SASB: FB-MP-260a.1, FB-PF-430a.1

חקלאות היא ליבת הפעילות העסקית של קבוצת שטראוס: שרשרת האספקה החקלאית הבין-לאומית שלנו חיונית בעיקר עבור קפה, קקאו ושומשום, ושרשרת האספקה החקלאית המקומית שלנו מספקת בעיקר חלב, תפוחי אדמה, עלים ירוקים, עגבניות ועוד. בברזיל, גם הקפה מופק מהחקלאות המקומית. החברה נותנת עדיפות לפרקטיקות חקלאיות בנות־קיימה המפחיתות את הלחץ על משאבי הטבע, לטובת שיפור ושיקום של מערכות אקולוגיות וקידום הסתגלות בקרב חקלאים. שאיפתנו היא לעזור לחקלאים להסתגל לשינויים עולמיים ולספק זווית ראייה ארוכת טווח לצורכי העתיד, שתתמוך במחייטם וכתוצאה מכך ברווחתם, ותבטיח שרשרת אספקה אמינה ורציפה ליצרני המזון. תהליך השינוי הזה מתבצע בשיתוף פעולה עם הספקים שלנו.

4.6.1 שימוש באנטיביוטיקה בגידול בעלי חיים

בפעילות המחלבות שלנו, אנו חותרים למזער שימוש באנטיביוטיקה ובד בבד לשמור על בריאותם ורווחתם של בעלי החיים. הגישה שלנו משלבת שני כיוונים:

1. שימוש לצורכי טיפול: פחות מאחוז אחד מעדר החולבות בשתי המחלבות שלנו טופלו באנטיביוטיקה לצורך רפואי.
2. שימוש מונע: במחלבת יטבתה, בערך כ-25% מהעדר קיבל טיפול אנטיביוטי מונע. באשר לרפתות המספקות חלב למחלבת אחיהוד, כ-70% נותנות טיפול אנטיביוטי סלקטיבי עבור "פרות יבשות" (כחודשיים לפני המלטה) ואנטיביוטיקה מונעת ניתנת רק בעת הצורך. גישה סלקטיבית זו מביאה בחשבון שינויים עונתיים, גורמים סביבתיים והשפעות רלוונטיות אחרות.

נתונים אלה מדגימים את המחויבות שלנו לשימוש אחראי באנטיביוטיקה, תוך איזון בין הצורך בבריאות בעלי החיים ובין הדאגה הכללית למניעת עמידות מיקרוביאלית.

4.6.2 מחלבה - חלב גולמי

חלב גולמי הוא חומר הגלם העיקרי, והוא תופס נתח של יותר מ-25% מסך הרכישות של חומרי גלם ואריזה בסגמנט.⁹

שטראוס היא חברה פעילה ב-DSF (Dairy Sustainable Farming - חקלאות חלב מקיימת) - ארגון בין-לאומי עם חזון לשימור משאבי הטבע ולהבטחת פרנסה ראויה בכל הענף. **כל החלב שלנו הוא DSF 100%**. ההתקדמות שלנו בהשגת הקריטריון של DSF מדווחת מדי שנה. מידע נוסף זמין באתר האינטרנט של [DSF](#)

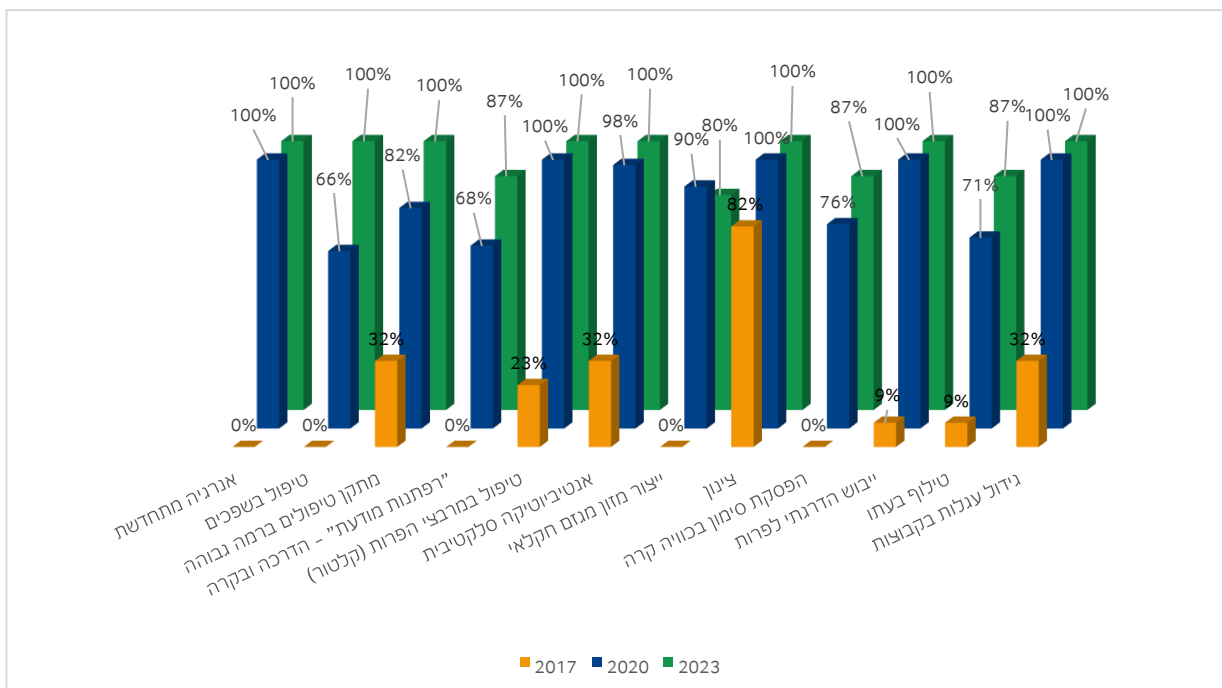
רכש חלב ברקיימה בשטראוס מתבצע דרך שני פרויקטים, שניהם עומדים בדרישות הרגולציה הקפדניות ביותר:

1. "רפת מקיימת" ביטבתה.

2. "זמן פרה" במחלבת אחיהוד.

4.6.3 "רפת מקיימת" ביטבתה

לפרויקט יטבתה שלוש מטרות עיקריות: להבטיח את רווחת הפרה, לשמור על הסביבה ולשמור על שקיפות מול הצרכנים. מאז 2017 שטראוס פועלת לשפר את הביצועים במספר קריטריונים במחלבות שלה, כולל גידול עגלים בקבוצות, הנהגת ייבוש חלב הדרגתי בפרות, הפחתת השימוש באנטיביוטיקה, ניהול שפכים, שימוש באנרגיה מתחדשת ועוד. ביכולתנו לדווח בגאווה על ההתקדמות ביישום התוכנית שלנו בשרשרת אספקת החלב, כשהיעד הוא 100% בכל הקריטריונים:



⁹ עוד יש לציין: ענף החלב בישראל מוסדר על כל היבטיו במסגרת חוק תכנון משק החלב, התשע"א - 2011, ומועצת החלב היא הגוף האמון על מדיניות התכנון והפיקוח ויישומה (חבילת דיווח שטראוס-2023-Q4)



ב-2023 השלמנו ניסוי קליני שערכה חברת [Mileutis](#), במסגרתו השתמשנו במוצר הקרוי Imilac. מוצר זה מסייע בהפחתת השימוש באנטיביוטיקה ומשפר את כמות החלב ואיכותו. הניסוי הביא להגדלת תנובת החלב ואיכותו, עם עלייה ממוצעת של 957 ק"ג חלב לפרה ושיפורים באיכות החלב, שכללו עלייה של 7.2% בחלבון ועלייה של 4% בשומן החלב. הניסוי גם קיצר את "תקופת היובש" והאריך את טווח ימי החליבה של הפרות, מה שהוביל לעלייה נוספת של 236 ק"ג חלב לפרה, ללא אנטיביוטיקה.

4.6.4 "זמן פרה" במחלבת אחיהוד

הפרייקט מגדיר את קריטריונים של קיימות לספקי החלב במחלבת אחיהוד, בתוכם רווחת בעלי החיים, קרבת הפרה לטבע, שמירה על הסביבה המקומית וצמצום ההשפעות על שינויי אקלים.

כחלק מהתהליכים לשיפור רווחת הפרות, הקריטריונים למשקים מספקי־חלב כוללים איסור על דרבון פרות באמצעים חשמליים, בדיקת היריון באמצעות בדיקת חלב, טילוף בעמידה במקום בשכיבה, גידול עגלים בקבוצות, האכלה עם פטמה במקום דלי, גדיעת קרניים באלחוש, הפחתת השימוש באנטיביוטיקה ועוד.

נכון לסוף 2023, 90% מהמחלבות שלנו עומדות בפרמטרים המשמעותיים ביותר מבין אלה. כמו כן, חברנו לארגון "Conscious Dairy Farming" כדי לקדם ולשפר את פעילות משקי החלב באמצעות הכשרה מערכתית באתר העבודה. ההכשרה נערכת בשפות שונות בהתאם לצורכי הצוות וכוללת שילוב של ידע וטרינרי ורווחיות המחלבה, הצגת חידושים וידע מקצועי, מעקב צמוד, בקרה במקום ועוד.

4.6.5 תפוחי אדמה

בשטראוס פריטו ליי, הממוקמת בדרום הארץ, שיתוף הפעולה שלנו הוא בעיקר עם חקלאים מקומיים. בשנת 2023 ערכנו סקר קיימות כדי לאמוד את הידע והפעולות הקשורים בקיימות בקרב החקלאים.

כל ספקי תפוחי האדמה של שטראוס פריטו ליי עומדים בתקני ISO 9000-I A.P, EurepGAP, GLOBALG.

תוצאות הסקר הראו שכל המגדלים משקיעים בחיסכון במים באמצעות שיטות של חקלאות מדייקת. 77% מהמגדלים מבינים את ההשלכות של עודף דישון ופועלים לצמצומו. על בסיס ממצאי הסקר ומחקר מקיף, פיתחנו תוכנית הכוללת הורדה במינון החנקן בדישון לטובת צמצום פליטת גזי חממה ומניעת זיהום מים.

החקלאים כבר מאמצים מספר עקרונות קיימות, לרבות אחסון ידידותי לסביבה עם חומרים טבעיים ופתרונות חכמים, טכניקות של חקלאות מדייקת כמו השקיה בטפטפות, ניטור באמצעות רחפנים ואפליקציות לניהול חקלאי. הם גם משתפים פעולה עם PepsiCo בפתרונות חדשניים אחרים.

בשנת 2023 יצרנו שותפות עם AGRIOT, סטארט-אפ מוביל בתחום האגריטק, כדי להפעיל את הטכנולוגיה החדשנית שלו לחישה מרחוק. טכנולוגיה זו מנטרת מקרוב עלים מנידולי תפוחי אדמה כדי להעריך את רמות החנקן באמצעות אפליקציה ניידת המנתחת את צבע העלים. דרך זיהוי מחסור בחנקן, האפליקציה מסייעת לחקלאים לייעל את השימוש בדשן, במטרה להשיג תפוקת יבול זהה או אפילו גבוהה יותר לדונם עם שימוש בפחות משאבים.

4.6.6 קידום החקלאות

בסברה, חברת הסלטים והמטבלים שפועלת בארה"ב, כל החומס שלנו מגיע מאזורים חקלאיים במחוז פאלוז, הנמצא בצפון-מערב האוקיינוס השקט. מערכת היחסים הקרובה עם המגדלים המקומיים מאפשרת לנו לסייע להם ליישם שיטות חקלאות בנות-קיימה. השנה התחלנו את התהליך בשיתוף איתם, ונשתף את התקדמות הפרויקט בדוחות עתידיים.

גידול חצילים וחסה

פיתחנו תוכנית לחקלאות מדייקת מתקדמת בגידולי חצילים וחסה בישראל. אנו עובדים בשיתוף עם חברת ייעוץ המתמחה בביולווגיה של קרקע ובמתן אספקה מדויקת של חומרי הדברה ודשנים, כדי להבטיח שהגידולים יקבלו את המינון הנדרש ללא עודפי הדברה ודשן באדמה.

בשנת 2023 השלמנו פיילוט ביבולי החסה והחצילים. במהלך הפיילוט הראשוני, הפחית מגדל חצילים את הדישון באשלגן ב-60% לעומת חלקת הבקרה, וזאת ללא פגיעה בתפוקה שהגיבה חלקת הפיילוט. מגדל זה ימשיך לעבוד עם חברת הייעוץ באופן עצמאי. פיילוט החסה לא הצליח באותה מידה.

4.6.7 דבש

המותג שלנו "יד מרדכי" מחזיק בלמעלה מ-45% מנתח השוק המקומי. לדרך הפעולה שלנו יש אפוא השפעה משמעותית. לכן, רכש בריקיימה הוא אחד מהמוקדים האסטרטגיים שלנו ב"יד מרדכי", לצד קידום אריזה בתיקיימה, שיטות כלכלה מעגלית, הסתמכות על חקלאות מקומית, רכש מגוון והפחתת בזבז מזון.

הדגש על רכש בריקיימה מחדד את חשיבותה של אוכלוסיית הדבורים; המותג יד מרדכי שואף להעלות את המודעות לחשיבותן של הדבורים בעולם בשל תפקידן הקריטי בהאבקת זנים של מזון. על פי מחקר של האו"ם, דבורת הדבש אחראית להאבקה של למעלה מ-70% ממיני המזון המזינים את בני האדם.¹⁰

בשנת 2023, חבר מותג יד מרדכי להוצאת "מטר" כדי ליצור ולהוציא לאור ספר ילדים בשם "מלח, מים" המלמד על חשיבות הדבורים בעולם, תרומותיהן ותפקידן החיוני בטבע.



10 על פי מחקר של ארגון המזון והחקלאות (FAO) של האו"ם

4.6.8 מאמצים משותפים לטיפול חקלאות טובה יותר

קבוצת שטראוס הצטרפה למיזם AIM for Climate, שהובילו ארה"ב ואיחוד האמירויות בשנת 2022, כדי לטפל בשינויי אקלים באמצעות חדשנות חקלאית. המיזם שואף לקדם חקלאות חכמה מבוססת אקלים וחדשנות בתעשיות המזון בטווח זמן של חמש שנים. שטראוס פעילה בקבוצת העבודה של חלבון מתורבת, ביוזמת "אלף פארמס".

בשנת 2022 בישראל פורום Just Transition, במטרה לטפח שיתופי פעולה בין חקלאות ובין טכנולוגיות פורצות דרך לייצור מזון טרי, תוך התמודדות מיטבית עם האתגר המשולש: משבר האקלים, חזוק הביטחון התזונתי והבטחת

ביטחון כלכלי.

מידע נוסף ניתן למצוא בדוח הפורום לשנת 2023.

עם פרוץ מתקפת הטרור בשבעה באוקטובר, חקלאים בנגב המערבי - מחוז האחראי למעל רבע מהתוצרת החקלאית של ישראל, כולל יותר מ-60% מהייצור של תפוחי אדמה ו-70% מייצור העגבניות - סבלו הפסדים הרסניים לשדותיהם, לבתיהם ולפרנסתם. כשרוחת הספקים שלנו וההמשכיות העסקית עומדות שתיהן בראש מעיינו, סיפקנו סיוע כספי מיידי לחקלאים שנפגעו. בנוסף, ייסדנו תוכנית ארוכת טווח לסיוע בשיקום הפעילות שלהם באמצעות פתרונות חדשניים.

4.7 גישה למי שתייה נקיים ובריאים



GRI: 302-3, 302-2

SASB: 140a.3-FB-PF, 140a.3-FB-MP

3.1 מיליון בקבוקי פלסטיק של חצי ליטר נחסכו משימוש.

כ-32 אלף טונות פלסטיק נחסכו משימוש.

מים הם מקור החיים, המשאב היקר לנו מכול, והם חיוניים לקיומנו ולאיכות החיים שלנו. אנו בשטראוס מים מאמינים ומאמינות שלכל אחת ואחד יש את הזכות הבסיסית למי שתייה בטוחים ונקיים.

השותף שלנו במיחזור המסננים המתכלים ונורות ה-UV של ברי המים, מ.א.י. - תאגיד למיחזור אלקטרוניקה לישראל בע"מ, השיק בשנה שעברה את המפעל הראשון בישראל. מדובר במפעל המתקדם בעולם למיחזור מקררים, מזגנים ומערכות מים, שיפחית מדי שנה את פליטת גזי החממה בשיעור השווה לפליטת כל כלי הרכב החדשים בישראל. הראשונה שהרימה את הכפפה הייתה חברת שטראוס מים, שחתמה לאחרונה על הסכם עם תאגיד מ.א.י. להעברת אלפים מברי המים תמ"4 למיחזור ברמה הגבוהה ביותר מבחינת איכות סביבה. המיחזור מתקיים במפעל המתקדמים בעולם, הממוקם בשדרות ומביא איתו



תרומה משמעותית לקידום הפריפריה החברתית והגאוגרפית בישראל, שנפגעה קשות ממתקפת הטרור ב-7 באוקטובר ועדיין סובלת מהשפעתה הכבדה של מלחמת חרבות ברזל.

על פי ההסכם שנחתם, בסיבוב הראשון תעביר שטראוס מים כ-50 טונות של ברי מים משומשים למיחזור: בסך הכול 3,626 יחידות הכוללות כ-600 טונות פחמן דו-חמצני. מברי המים ימוחזרו חומרי גלם, לרבות 15 טונות פלסטיק, 20 טונות ברזל, 1 טונה נחושת, 4 טונות אלומיניום ו-5 טונות קצף בידוד פוליאוריתן (PUR). בעתיד ימוחזרו עשרות אלפים של ברי מים מדי שנה, בתהליך מיחזור מתקדם המונע פליטת CO₂. מידע נוסף על המתווה שלנו למיחזור משותף עם לקוחות ומ.א.י ניתן למצוא בפרק **אריזות מקיימות**.

4.7.1 חדשנות בשטראוס מים

שטראוס מים מספקת לכולם, בבית ובעבודה, מים בטוחים, בריאים וטעימים המופקים בטכנולוגיה מתקדמת ובתקיימה. המים חיוניים לבני האדם ולכדור הארץ כאחד. עם זאת, הצורך והביקוש לפתרונות מים אמינים ובתקיימה הולכים וגוברים. אפשר לייחס זאת למספר גורמים, כמו החשיבות ההולכת וגדלה של בריאות והיגיינה בבית, הגדילה בצפיפות האוכלוסין ובזיהום בכדור הארץ וההידרדרות של מערכות המים הטבעיות.

עם 50 שנות חדשנות ולמידה מתמשכת, אנו משרתים כעת למעלה מ-898,120 משקי בית.

ברי המים שלנו אף תורמים משמעותית לאיכות הסביבה בשל צמצום השימוש בבקבוקי מים חד-פעמיים, והוכח כי הם משפרים הרגלי שתייה. המכשירים שואבים את המים מהברז, מסננים אותם ומחזירים מים נקיים. הלקוחות מקבלים גישה למים נקיים ואיכותיים ממכונה רב-פעמית, במקום לרכוש בקבוקי פלסטיק חד-פעמיים. פתרון זה יוכל להחליף את השימוש במאות מיליוני בקבוקי פלסטיק חד-פעמיים מדי שנה.

שטראוס מים מחויבת לפיתוח ושיווק של מוצרים עם התמקדות בקיימות מאז ראשיתה. צמצום טביעת הרגל הסביבתית של מוצרינו חשובה לנו, כחלק מהחתימה המתמדת לשיפור איכותם והקיימות הכוללת שלהם למען אנשים וכדור הארץ.

פיתוח מכשיר מים חדש דורש תהליך ארוך. עם זאת, הפעילות לשיפור המוצרים שלנו נמשכת גם לאחר השקתם.

במסגרתה נבחנים המרכיבים העיקריים הבאים:

- 1. איכות המים** – התפקיד העיקרי של מכשירי המים שלנו הוא טיהור המים, ומאמצים רבים מושקעים בשיטות טיהור מתקדמות. MAZE™, מסנן המים שלנו, הוא מהמתקדמים ביותר בקטגוריית המכשירים לשיש, והוא מטפל במגוון רחב של זיהומים הנישאים במים. שטראוס מים עוקבת מקרוב אחר קטגוריות חדשות שנועדו לוודא את איכות המים וכרגע אין עדויות על ההשפעות הבריאותיות שלהן, בין היתר בשל רמות העקבות שהתרכובות האלו משאירות כיום.
- 2. יעילות אנרגטית** – למוצרים החדשים שלנו תכונות שמספרות את היעילות האנרגטית שלהם ומצמצמות את השימוש באנרגיה. חיסכון נוסף מתבצע דרך שימוש באפליקציה במוצרי סדרת Edge, המאפשרת להגדיר אפשרויות חיסכון באנרגיה ומצב שינה גם מרחוק.
- 3. חומרים ותהליך ייצור** – במפגש שבין הייצור ובין הקיימות, אנו מחפשים פתרונות לצמצום את השימוש בפלסטיק גולמי ולהפחית בכמות ובמשקל של מוצרים ושל חומרי אריזה נוספים. אנו מחפשים גם פתרונות חדשניים למזער את כמות הנייר והאריזות שעוטפות את המוצרים שלנו בשינוע, בלי לפגוע בחוויית הלקוח ובאיכות המוצר. במהלך 2023, שינינו את סט החלקים להחלפה (מסנן ומנורת UV) לקרטון חום וצמצמנו גם את זמן האריזה. מהלך זה מאפשר לנו לקצץ ב-15 טונות של קרטונים בשנה.



4. **רעש** - הבתים שלנו לעיתים רועשים מאוד מהמכשירים השונים שנמצאים בהם. חשוב לנו שהמכשירים שלנו יוסיפו לכך כמה שפחות.
5. **נגישות** - מבעלי מוגבלויות לפעוטות ועד בני ובנות הגיל השלישי, לכולם מגיעה גישה נוחה למים. שטראוס שואפת לחדש ולהעניק פתרונות סבירים שלא רק הופכים את מוצריה לנגישים לקהל רחב יותר, אלא גם מאפשרים ליותר אנשים ליהנות ממים באיכות גבוהה.
6. **מחזור חיים ארוך של מוצרים** - מעל 13% מהמוצרים שלנו "חיים" בבתי הלקוחות במשך יותר מ-10 שנים. כמו כן, יש לנו שוק חזק למוצרים משומשים "אהובים מראש" שמאריך עוד את תוחלת החיים שלהם ומסב לנו גאוה רבה, שכן לאמונתנו, מוצרים עמידים לאורך זמן טובים יותר לכדור הארץ ולאנשים שעליו.
- בהיבט זה, tami4tap מתחת לכיור משלב חומרים כמו פלדת אל-חלד ואלומיניום שניתנים למיחזור מלא. השירות השנתי שלנו כולל מחויבות לתחזוקת המוצר בבית הלקוח עם טיפול ייעודי לסניטציה ולהסרת אבנית, המבטיח משך חיים ארוך של המכונה.
7. **תהליכים לשיפור מיחזור** - במהלך שנת 2023 השקנו פיילוט עם לקוחות נבחרים למיחזור המסננים ונורות ה-UV. החלקים נאספים ונלקחים לאחת מ-60 נקודות המיחזור של מ.א.י. הפרושות במיקומים שונים.
8. **קידום צריכה נכונה של מים** - תשומת הלב שלנו מופנית גם לעידוד שתיית מים וצריכת נוזלים נבונה. במסגרת פן זה הופעל בשנת 2023 פרויקט "Water Truck". במהלך אוגוסט 2023, שטראוס מים חילקה במתנה 15,000 בקבוקים לשימוש רב-פעמי במספר מקומות בישראל. מלבד זאת, במהלך המלחמה תרמנו לקהילות, לבתי חולים ולמרכזים ששיכנו אוכלוסיות מפונות מעל 4,000 בקבוקים ויותר מ-200 ברי מים.

במהלך 2023 השקנו בר מים חדש, תת-כיורי - tami4tap. הבר התת-כיורי מפעיל יכולות סינון מתקדמות לטיפול במי השתייה, השומרות על הטיהור המתקדם של MAZE. ה-tami4tap תוכנן להתקנה יעילה מתחת לכיור, המספקת מענה למגבלות מיקום במרחב המגורים. המערכת התת-כיורית מפעילה יכולות סינון מתקדמות לטיפול אסתטי במים ולהגנה מציסטות ומחומרים מזדהמים, כגון: מתכות כבדות וטפילים ממקור חקלאי, תרכובות ממקור לא ידוע או מזדהמים מקריים, שנוצרו משימוש אישי וממקורות סביבתיים ותעשייתיים.

מערכת הקירור שב-tami4tap מופעלת בגז הטבעי R-290 ולכן יכולה לצרוך פחות חשמל בהליך הקירור וגם לסייע להאריך את חיי המכשיר.

4.7.2 פעילות אקלימית בשטראוס מים

השוואת פתרונות

במסגרת עידוד לקוחותינו לאורח חיים בריא ומקיים, ערכנו השוואה בין תהליך הייצור של ברי המים שלנו לחלופה של צריכת מים מבקבוקי 1.5 ליטר מהזווית של איכות סביבה.

הממצאים היו חד משמעיים. על פי ההערכות, משפחה ממוצעת בת ארבע נפשות צורכת 6.8 ליטר מים ביום, חצי בשתייה וחצי בבישול, בחלוקה שווה בין מים חמים לקרים. לפי ממצאי ההשוואה:

- ברי המים שלנו פולטים 70% פחות גזי חממה לעומת בקבוקי 1.5 ליטר.
- לפי חישוב המתייחס למאגר הלקוחות שלנו בישראל ובאנגליה, נחסכו 3,186,377,079 בקבוקי חצי ליטר חד-פעמיים.



- כמעט 32 אלף טונות של פסולת פלסטיק נחסכים מדי שנה בעקבות שימוש בברי המים שלנו (בחישוב לפי בקבוקי 0.5 ליטר).

4.7.3 ניהול מים כמשאב חכם

שטראוס מיישמת גישה כוללת לניהול מים, המכירה במים כמשאב משותף. מדי חודש (לכל הפחות) נערכות בדיקות לאבחון תכולת המלח באספקת המים שלנו כדי לקבוע את מקורה, תוך הבחנה בין מים מותפלים למי באר. נוהל זה מאפשר לנו לנטר ביעילות את דפוסי הצריכה ואת מקורות המים שלנו. על בסיס בדיקות אלו ובהתחשב בכך שכל המים המשמשים במפעל יטבחה הם מים מותפלים (מתוך נתוני המקום), לצד הנחה שהמים במפעלי שמרת וברור־חיל אינם מותפלים (מתוך היעדר מידע ספציפי), הערכותינו הן ש-80% מכלל צריכת המים שלנו עשוי להגיע ממקורות מותפלים.

זוהי גישה מבוססת נתונים שתומכת במחויבות שלנו לכלכלת מים אחראית, שכן היא מדייקת את הבנתנו לגבי טביעת הרגל המימית שלנו והשפעותיה הפוטנציאליות על משאבי המים המקומיים. עם זאת, אנו מכירים באפשרות לצורך בחקירה נוספת כדי לאשר נתונים אלה ביתר ודאות.

4.8 חדשנות במזון



GRI: 3-3

SASB: 260a.1, 260a.2, 260a.2, FB-NB-260a.2, FB-PF-260a.1, FB-PF-260a.2

26

סטארט־אפים בחממת 'The Kitchen'

4 סטארט־אפים חדשים

התווספו לפורטפוליו של חממת 'The Kitchen'

345 מיליון דולר גיוסו

על ידי החברות בפורטפוליו של חממת Kitchen

4.8.1 השפעה באמצעות פודטק

GRI: 201-2, 3-3

TCFD: ניהול סיכונים, אסטרטגיה

ניאו שטראוס



כדי לטפח ולהאיץ חדשנות, הקמנו ב-2011 את "אלפא שטראוס" – קהילת הפודטק הישראלית. ב-2022, במסגרת השינוי המבני והארגוני בקבוצה, הוקמה במטה החברה יחידת "ניאו שטראוס", חממה חדשה לעסקים. לאחר שהמומחים שלנו ב"ניאו" קבעו שאפשר ליישם את הפתרון בשטראוס, השלב הבא הוא הטמעתו בפעילות הקבוצה על ידי ניאו שטראוס, שהופכת פתרונות לעסקים ממשיים. **ניאו עוזרת להפוך את הפתרונות הנבחרים למוצרים ולתהליכים חיים.**

פעילות החדשנות נובעת מייעוד החברה – להזין ולטפח עתיד טוב יותר. בהתאם לכך, רוב הפיתוחים שלנו מתמקדים בפתרונות מזינים יותר ובנייקייה יותר. למשל, הכנת חטיפים בריאים יותר, קיצור שרשרת האספקה, הקמת מודלים של כלכלה מעגלית או הרחבת הגבולות הקיימים לחדשנות מזון מהצומח ולתחליפי חלבון. לאמונתנו, השימוש באוכל כדי לעשות טוב בעולם מתכתב עם העשייה והערכים שלנו.

ניאו מתמקדת בחדשנות סביב הליבה של שטראוס במטרה להתאים אותה לעתיד.

היא פועלת בכמה מישורים:

- חדשנות עסקית, במסגרתה תלווה ניאו יוזמות כמו Hummus Next Gen מתחילת דרכן עד כניסתן לשוק.
- חדשנות טכנולוגית, במסגרתה תתמוך ניאו ביחידות העסקיות ("BUs") באמצעות מרכיבים וציוד חדשניים מבחון.
- חדשנות מוצר, במסגרתה תציג ניאו מוצרים וקטגוריות חדשים מהעולם כפתרון לצרכים שטרם הושגו או להיעדר יכולות רלוונטיות בשטראוס. נוסף על צורכי היחידות העסקיות, יש לנו את צורכי החברה המצטלבים שלהלן:
- תחליפי חלבון וחלבונים צמחיים
- הפחתת הסוכר והחלפתו ברכיב אחר.
- ארוחות וחטיפים חדשים
- בטיחות
- אוכל כשירות – התקדמויות טכנולוגיות היוצרות שרשראות אספקה קצרות יותר או מבטיחות טריות וחיי מדף ארוכים

מידע נוסף ניתן למצוא בסעיף 15, מחקר ופיתוח, בפרק ב', **תיאור הפעילות העסקית של החברה FY 2023.**

'The Kitchen' מבית שטראוס, חממת פודטק

'The Kitchen' היא חממת הפודטק של קבוצת שטראוס, אשר נוסדה בשנת 2015 בשיתוף פעולה עם רשות החדשנות. חממת 'The Kitchen' מאפשרת לנו לתמוך בסטארט-אפים וחידושים מבטיחים בשלבי פיתוח מוקדמים או מתקדמים יותר. סטארט-אפים עובדים בחממת 'The Kitchen' כדי להמשיך לפתח את הרעיונות פורצי הדרך שלהם ולהפוך אותם למוצרים שאפשר לשווק.

עד היום, החברות שעברו דרך 'The Kitchen' גייסו למעלה ממיליארד ש"ח ופיתחו מוצרים המשווקים כיום בארץ ובעולם. הישגים אלו תרמו ליצירה של יותר מ-300 מקומות עבודה חדשים והשפיעו באופן ניכר על הכלכלה המקומית ועל המערכת האקולוגית של הפודטק הגלובלי.

חממת 'The Kitchen' מחוללת מהפכה בתעשיית המזון בהיותה חוד החנית בחדשנות ובטכנולוגיה. היא כבר השקיעה ב-26 חברות בשלבים מוקדמים המתמקדות בחלבונים חלופיים, בטיחות מזון, מרכיבים פונקציונליים ובריאים חדשים ועוד.

The Kitchen מספקת סביבה יצרנית למגוון סטארט-אפים בשדה הפודטק, וזו מצמיחה פיתוחים חדשניים של חלופות מזון בריאות, של רכיבים השומרים על איכות המזון ושל חומרי גלם בנייקייה. בשנת 2023 עברה החממה לרחובות, עיר שידועה



בביוטכנולוגיה ובמדע, סמוך לפקולטה לחקלאות של האוניברסיטה העברית ולמכון וייצמן, בכוונה לטפח שיתופי פעולה מקומיים וייזום תוכניות עם סטודנטים. המיקוד בחממה מופנה לעתיד המזון ולטכנולוגיות מורכבות המסייעות להתמרה מביוטק לפודטק.

4.8.2 פודטק ושינויי אקלים

GRI: 305-5, 305-2, 3-3, 201-2

SASB: FB-MP-110a.1, FB-MP-110a.2

תחליפי החלבון תופסים נתח גדול בתעשיית הפודטק והם מרכיב מרכזי בחממת הפודטק The Kitchen של שטראוס. לחלבונים חלופיים יש פוטנציאל ממשי כשיטה לצמצום ההשפעה על איכות הסביבה ביחס למקורות חלבון מסורתיים, מבחינת שימוש בקרקע, שימוש במים, שימוש באנרגיה ופליטת גזי חממה (GHG). כמו כן, סטארט-אפים מפתחים שיטות גידול והרכבה של חומרי גלם מסורתיים בעלי עמידות טובה יותר לאקלים המשתנה. דוגמאות ניתן למצוא בסעיף "הפורטפוליו של The Kitchen".

4.9 פעילות אקלימית



GRI: 305-7, 305-6, 305-5, 305-4, 305-3, 305-2, 305-1, 3-3

SASB: FB-MP-110a.1, FB-MP-110a.2

TCFD: מדדים ויעדים

76.1%

גידול בצריכה הכוללת של אנרגיה ממקורות מתחדשים (במקום ממקורות אנרגיה מסורתיים, לעומת 2022)

306%

גידול באנרגיה ממקור מתחדש לעומת 2022

5%

הפחתה בעצמות של פליטות גזי חממה (לעומת 2016)

167,256

טון פליטות 1+2 של טונה שווה ערך לפחמן דו-חמצני (TCO₂-eq) בשנת 2023

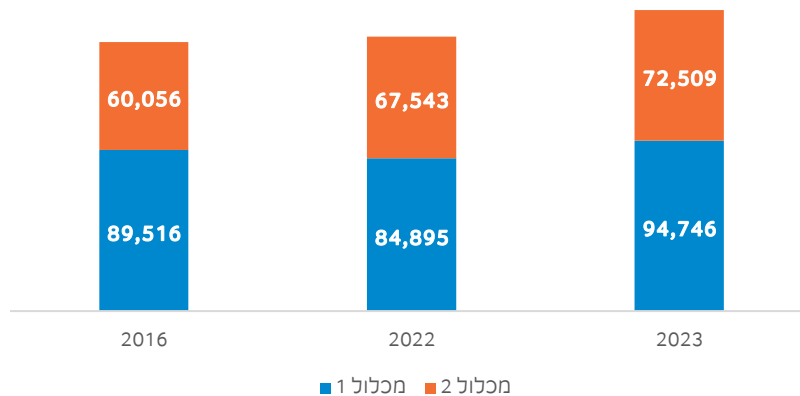
40,918

טון פליטות 3 של טונה שווה ערך לפחמן דו-חמצני (קטגוריה 3)

אומדן של פליטת גזי החממה שלנו מתבצע באמצעות ניתוח שנתי של הפעילות בכל חברות הבת של הקבוצה לפי פרוטוקול גזי החממה עבור פליטות בטווח 1 ו-2¹¹.

קבוצת שטראוס בחרה בשנת 2016 כקו ההתחלה לחישובי הפליטות שלה. בחירה זו מתיישבת עם היערכות הקבוצה ליעדי 2030, שהחלה בתגובה ליעדים שאימץ האו"ם לפיתוח בר-קיימה בשנת 2015. כשבחרה בשנת 2016 קבעה שטראוס נקודת התחלה החופפת למועד שבו החלה במאמצי הקיימות ארוכי הטווח שלה.

פליטות גזי חממה במכלול 1 ו-2

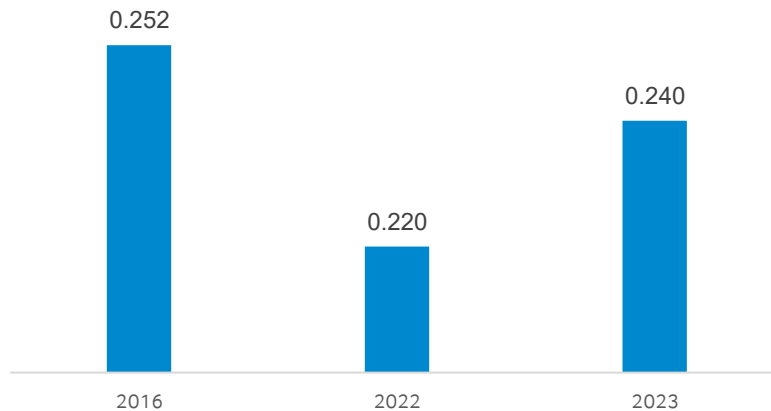


בשנת 2023 מתבצע חישוב של פליטות בטווח 3 עבור שתי קטגוריות בפרוטוקול גזי החממה: קטגוריה 3 (פעילויות הקשורות לדלק ואנרגיה) וקטגוריה 5 (פסולת הנוצרת בפעילות). ערכים אלו הם הצעד הראשון במסע לכימות טביעת הרגל הפחמנית המלאה שלנו לאורך כל שרשרת הערך. מאז 2023 מיושמת בשטראוס מערכת לאיסוף נתוני ESG שתאפשר לנו להרחיב את איסוף הנתונים שלנו ולחשב קטגוריות נוספות בטווח 3.

קבענו יעדים שאפתניים לצמצום הפליטות, עם תחנות בדרך ותוכניות עבודה ייעודיות ומסודרות.

¹¹ ראו: שימוש מודרך במלאי גזי החממה בטווח 1 ו-2 להכנת רשימת מצאי של גזי חממה ולכימות הפליטות https://ghgprotocol.org/sites/default/files/2023-03/Guidance_Handbook_2019_FINAL.pdf
¹² כל הרכיבים המשמשים לחישוב פליטות בטווחים 1, 2 ו-3 מבוססים על נתוני DEFEA.

פליטות גזי חממה (מכלול 1 + 2) עצימות/טונה



אנו מתקדמים בהתמדה לעבר היעד שלנו לעצימות פליטת גזי חממה¹³. בשנת 2023, בעיקר עקב שיפור בשיטות לאיסוף הנתונים והטמעת מערכת חדשה, נרשמה עלייה קלה. עלייה זו משקפת דיווח מדויק ומקיף יותר ולא גידול ממשי בפליטות. למרות זאת, מחויבותנו ליעדים ארוכי הטווח שלנו נותרת על כנה ונמשכים הצעדים להורדת העצימות הכוללת של פליטות גזי החממה שלנו.

4.9.1 הוצאת כל גז הקירור R22 עד שנת 2024

11% ירידה בסך כל הפליטות שוות ערך לפחמן דו-חמצני של חומרי קירור וחומרים מדללי אוזון (בהשוואה ל-2022)

O שימוש ב-R22 בפעילות בסיס הבית.

R-22 הוא גז חממה עוצמתי, חזק פי 1,810 מפחמן דו-חמצני. אחד היעדים האסטרטגיים שקבענו לעצמנו הוא הסרת כל גז הקירור R22 ממערכות מיזוג האוויר של שטראוס. כדי לייצר מפת דרכים של תחליפי גז ומערכות, נערך מיפוי של כל מפעלי הייצור. מדובר בדרישה בסיסית הנוגעת לכל המערכות החדשות. בפעילות בסיס הבית שלנו, השלמנו את הסרתו של גז R22 מכל המפעלים.

¹³ הגזים הכלולים בחישוב הם CO₂, CH₄, N₂O ו-HFCs.

פעולת האקלים שלנו מתמקדת באסטרטגיה לניהול אנרגיה. מקורות אנרגיה קונבנציונליים הם אחד מהגורמים העיקריים לפליטות גזי חממה ולהתחממות הגלובלית.

האסטרטגיה שלנו:

- שימוש במגוון מקורות אנרגיה והגדלת ההסתמכות על מקורות אנרגיה מתחדשים ודלים בפחמן.
- כצעד ביניים, יחברו חלק ממפעלי הייצור שלנו לגז טבעי. 95% מהפעילות במחלבת אחיהוד ו-100% מהפעילות במפעל החטיפים המלוחים בשדרות מבוססות על גז טבעי. יותר ויותר מפעלי ייצור עוברים את השינוי הזה, בהם מפעל כרמיאל שעתיד לפעול על גז טבעי עד שנת 2024.
- שיפור היעילות של פעילותנו והפחתה בעצימות האנרגיה ובפליטות גזי חממה.

כחלק מאסטרטגיית האנרגיה המקיפה שלנו קבענו יעדים לטווח הבינוני והקצר ולטווח הארוך, לרבות צריכת חשמל ממקורות מתחדשים ב-100% עד שנת 2030 ואפס פליטות אנרגיה עד שנת 2040 בבסיס הבית שלנו. תכונות חדשות לחיסכון באנרגיה בסדרת ברי המים Edge קיבלו את הסמכת Energy Star (הסוכנות להגנת הסביבה של ארצות הברית ומחלקת האנרגיה של ארצות הברית).

מידע נוסף על אסטרטגיית ניהול האנרגיה שלנו והיעדים שלנו ניתן למצוא בפרק ניהול אנרגיה.

חלק ניכר מפליטות כלי הרכב שלנו מגיע מההובלה הקשורה לתפעול, ואנו חותרים ללא הרף להתייעלות באמצעות תכנון מדויק יותר. אנו נעזרים בקבלנים עבור הובלת כבדות. העברנו חלק מפעילות התובלה בקנה מידה קטן יותר לחברות שילוח חיצוניות. גישה זו מאפשרת לנו להציע פתרונות שילוח מותאמים אישית הנתפרים לצרכים הספציפיים של כל לקוח, ובסופו של דבר להפחית את הפליטות הקשורות לתובלה.

לברי המים שלנו מסננים מתכלים ונורות UV, שיש להחליף מדי חצי שנה כדי להבטיח את איכות המים וטעמם. אריזה של ערכות הרכיבים והרכבתן מתבצעת בסמוך למרכז הלוגיסטי של שטראוס מים. כך, פוחת הצורך בהובלת הערכות והחבילות טרם מסירתן מהמרכז הלוגיסטי ללקוחות ומצטמצמות עלויות, צריכת דלק ופליטות פחמן.

באשר למשאיות, ב-2022 התחלנו בפיילוט עם Apollo, סטארט-אפ ישראלי המייצר לוחות סולאריים גמישים. הלוחות האלו, המספקים אנרגיה נקייה בשלב ההובלה, מחליפים גם את הצורך בבוסטר התנעה. השימוש בלוחות, המכסים את החלק העליון של משאיות המשלוחים שלנו, צפוי להפחית את צריכת הסולר בכ-5%, בהתאם לשימוש. הפיילוט הורחב במהלך 2023, ו-36 נהגים נהנו מיתרונות אלו.

המרת צי הרכבים של החברה ברכבים חשמליים כרוכה בעבודה ניכרת. גזי החממה ומזהמי האוויר הנפלטים מכלי רכב חשמליים נמוכים משמעותית מאלה של כלי רכב הפועלים על דלק. ב-2023 השקנו תוכנית פיילוט לבדיקת כלי רכב חשמליים כחלק מצי הרכב שלנו. במהלך הפיילוט היה לנו חשוב להבין את התפעול מול נותני השירות, לבחון עלות מול תועלת ולמדוד את שביעות הרצון של העובדות והעובדים מהמעבר לרכב חשמלי. לאחר תקופת הערכה בת שישה חודשים, מצאנו יתרונות בכל הפרמטרים והחלטנו לשלב רכבים חשמליים כחלק ממגוון אפשרויות הרכב לעובדים. בשנת 2024 יורחב הפיילוט ויכלול עוד עשרות רכבי עובדים.

אנו מחויבים להפחית את פליטות האוויר השונות הנובעות מהפעילות שלנו ולעמוד בכל הדרישות והתקנות שקבעו הרשויות. המאמצים האלה מתקיימים בפעולות ובאתרים השונים שלנו בעולם. כל אחד מהמפעלים שלנו נדרש לציית לתקנות איכות האוויר המקומיות כנדרש בחוק, בשאיפה ללכת עוד צעד קדימה ולהתנהל בצורה קפדנית אף יותר. כדי לוודא שהחברה עומדת בתקנות, בחלק מהמדינות מגיעים נציגי המוסדות הרלוונטיים לערוך ביקורת חיצונית מדי שנה.

מאמצינו מתמקדים בפליטות מארובות ובמטרדי ריח במפעלים שנמצאים בערים. הפליטות האלו נבדקות על בסיס קבוע, וכל תלונה נחקרת, נבחנת ומטופלת במידת הצורך. כמו כן, כחלק מתוכנית העבודה השנתית שלנו, מחלקת EHS של הקבוצה עורכת ביקורות לאיתור חריגות מהתקנות שלנו ובדיקות שנתיות כדי לוודא שדודי הקיטור תקינים ופועלים כראוי. הדודים, המשמשים בתהליכי ייצור האנרגיה שלנו, פולטים גזים מזהמים וחלקיקים (PM).

5. גיוון והכלה



GRI: 1-413, 2-405, 3-405

גיוון, שוויון והכלה מוטמעים בשטראוס הן כערכים ארגוניים והן כתפיסה עסקית. בשבילנו ערכים אלו הם דרך חיים ובלתי נפרדים מהאסטרטגיה שלנו, האינטראקציות היום-יומיות שלנו ופעילותנו העסקית. גיוון הוא תוצר של שוויון והכלה, ואילו הם תוצר של כבוד, הערכה ואכפתיות כלפי החיים שיש לנו השפעה עליהם, דרך אלפי הנשים והאנשים המועסקים אצלנו.

המאמצים שלנו לגיוון, שוויון והכלה מתבססים על מספר עקרונות מפתח:

- שוויון הזדמנויות לכול:** אנחנו מקפידים לעודד ולהעסיק מכל המגדרים והאוכלוסיות ומקדמים סביבת עבודה סובלנית ומכילה.
- גיוון, שוויון והכלה בתפקידי מנהיגות:** אנו שואפים ושואפות להטמיע בתהליכי הגיוס שלנו שיטות עבודה מכילות ולבסס מנהיגות מגוונת ומכילה במעגלי קבלת ההחלטות.
- כלפי פנים והחוצה:** מאמצים רבים מושקעים הן ברמה הפנימית, בקרב אנשינו, והן כלפי חוץ בשרשרת הערך שלנו, מול הצרכנים ובקהילות שבהן אנו פועלים.
- תרבות מכילה כיסוד מפתח:** חשוב לנו ליצור תרבות מכילה בתוך הארגון כדי להבטיח שכלל אנשינו ירגישו רצויים ובטוחים להגיע לעבודה, בדיוק כפי שהם.
- עבודה ברמה העולמית והמקומית:** אנו מקדמים ושותפים למאמצים בין-לאומיים חוצי מגזרים בנושאים אוניברסליים, עם יוזמות מקומיות המתמקדות בקהילות בתת ייצוג בשוק העבודה.
- מאמצים מערכתיים וארוכי טווח:** כדי להרחיב את הגיוון ולהבטיח שכל אחד ואחת מאנשינו ירגישו רצויים ומוערכים, נדרשת השקעה רבה ומתמשכת ומאמצים לשמירה ושיפור ההישגים. אנחנו מעודדים ניידות חברתית ומספקים את האמצעים לפיתוח מקצועי תוך פעילות למען שוויון מוחלט בשכר, כך שכלל האנשים בתפקידים שווים, שמספקים ביצועים שווים, יקבלו את אותו השכר ואותן ההטבות.

העקרונות האלו מנחים את המאמצים שלנו לגיוון, שוויון והכלה והם הבסיס לפעילותנו. מידע נוסף על העקרונות האלו ניתן למצוא [במדיניות הגיוון וההכלה שלנו](#).

הכלה בסביבת העבודה, בתרבות ובניהול

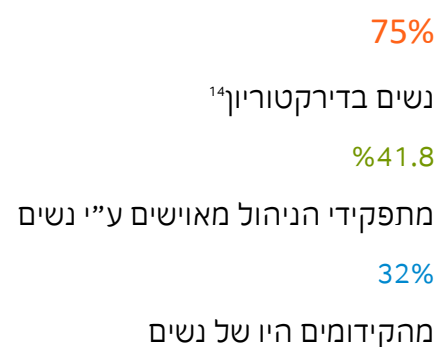
אחד מהעקרונות המנחים של אסטרטגיית הגיוון, השוויון וההכלה שלנו הוא יצירת תרבות, תהליכים, והכלה בסביבת העבודה. כביטוי לכך, אנו חוגגים ומציינים את החגים והמנהגים של התרבויות והדתות השונות של אנשי ונשות החברה דרך שליחת ברכות, ציון המועדים באתרינו, הענקת מתנות מתאימות ומתן הסברה למנהלים ומנהלות על מנהגי החג והדרכים לתמוך במסורות אלו. במהלך השנה, אנו יוזמים אירועים הרלוונטיים לקהילות שלנו ולמודעות אליהן, כמו יום האישה, יום המאבק באלימות כלפי נשים, חודש הגיוון, היום הבין-לאומי לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, עיד אל פיטר, הסיגד, חג המולד, חודש הגאווה, חגים ומועדים של הדתות השונות ועוד, כדי להעלות את המודעות לנושאים אלה ולעודד את אנשינו לתמוך בהם.

בשנת 2023, כחלק מיום הגיוון, קיימנו סדנאות מקומיות וגלובליות עבור המנהלים והמנהלות שלנו להטמעת תפיסת ה- Leadership Inclusive – הסדנאות שהועברו ע"י מומחית חיצונית בנושא כללו היכרות עם תפיסת הניהול המכליל הרחבה, זיהוי הדפוס האישי וקבלת כלים לניהול מכליל.

אנו מוודאים שהמסרים החשובים בתקשורת הפנימית שלנו, כולל נהלים ארגוניים כמו סקרים ומשוב, מועברים בכמה שפות. פעילויות הרווחה שלנו מותאמות לקהל מגוון, כדי שכולם ירגישו רצויים.

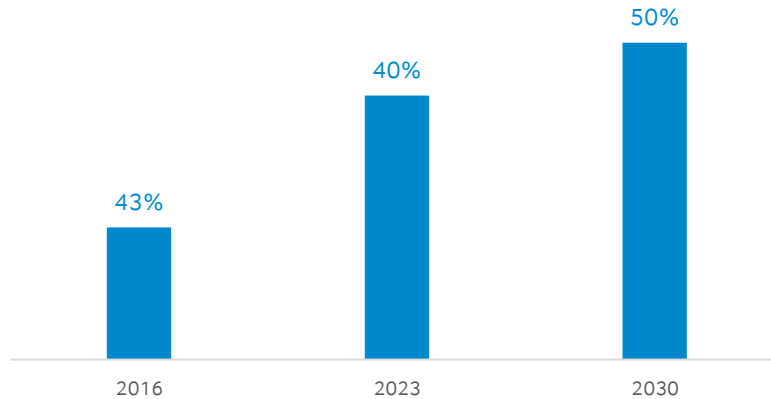


5.1 קידום שוויון מגדרי ונשים בהנהלה



¹⁴ לפי דיווח דוחות החברה השנתיים על 2023FY, 31 בדצמבר 2023

אחוז הנשים המאיישיות תפקידי ניהול



בסך הכול מעל 40% מכלל תפקידי הניהול בקבוצה מאוישים ע"י נשים. שוויון מגדרי ושוויון הזדמנויות ניצבים במרכז מאמצינו לקידום גיוון והכלה - החל במאמצים הנרחבים שלנו להבטיח הזדמנות שווה לנשים באיוש תפקידי הנהלה, וכלה במדיניות הקפדנית שלנו לשוויון בשכר - שכר שווה על עבודה שווה. שטראוס מדווחת שנייה ברציפות למדד השוויון המגדרי של בלומברג. בדירוג 2022 קיבלה שטראוס ציון גבוה במיוחד של 79.89.

הפעילות שלנו בתחום השוויון המגדרי מפקחת חברת ההנהלה סמנכ"לית משאבי אנוש, ומנהלת בכירה ממונה על ניהול התחום בשוטף. מנהלים ומנהלות בכירים מדווחים למנכ"ל על התקדמות המחלקות והביצועים שלהן ביחס ליעדי החברה. קבוצת שטראוס מיישמת צעדים ותוכניות שונות לקידום הגיוון המגדרי, כגון תוכניות חונכות, שיתופי פעולה עם ארגוני נשים, רשימה מגוונת מגדרית של מועמדים ומועמדות לתפקידי ניהול ועוד.

5.1.1 קידום שוויון בשכר

שכר שווה על עבודה שווה הוא היבט חיוני של שוויון מגדרי במקום העבודה והוא עמוד תווך מרכזי בהשקעה שלנו בשוויון מגדרי.

בשנת 2021 בנינו מדריך לשיטות עבודה מומלצות לשכר ותגמול שווים בקרב החברות בקבוצת שטראוס. המדריך ("נשים בעבודה: שוויון מגדרי בשכר") מחזק את המחויבות שלנו לבטל את פערי השכר המגדריים ומציג את תוכנית הקבוצה לביקורות שנתיות בנושא פערי שכר מגדריים. בביקורות אלו מתבצעת הערכה של מצב הפערים בשכר, של יישום מדיניות השוויון בשכר ושל התקדמות לעבר שכר שווה. תוצאות הביקורות השנתיות האלו מוצגות להנהלה הבכירה של הקבוצה. בהתאם לחוק השכר השווה, דוח שנתי המציג פערי שכר מגדריים מהשנה הקודמת, מתפרסם באתר האינטרנט שלנו ומצורף לתלושי השכר של כל העובדים והעובדות (קישור).

5.1.2 קידום נשים לתפקידי ניהול ומנהיגות

המחויבות לשוויון מגדרי מיושמת גם בהרכב הדירקטוריון והנהלת הקבוצה. בדירקטוריון הקבוצה יש רוב נשי, הגדלת הייצוג של נשים בתפקידי ניהול ברחבי הקבוצה הוא תהליך מתמשך. אחת מהדרכים שלנו לחזק את ייצוג הנשים בתפקידי ניהול היא קידום פנימי: 32% בתפקידים ניהוליים היו של נשים



שטראוס חברה בפורום הנשים המנכ"ליות בהתאחדות התעשיינים בישראל, דרך קידום הזדמנויות לנשים שלנו כחונכות, דוברות ומובילות יוזמות בקהילה. כמו כן, קבוצת שטראוס חתומה על עקרונות להעצמת נשים של ה-UN Women ו-UNGC.

בשנת 2023 המשכנו לפתח את היוזמות לקידום נשים בחברות "סברה" ו"אובלה", ופתחנו מחזור נוסף של תוכנית הפיתוח האישית "נשים במנהיגות". התוכנית נמשכה 15 שבועות, ובמהלכה נפגשו נשות המחזור הנוכחי עם נשות המחזור הקודם במסגרת סדנאות פיזיות ווירטואליות, שעסקו בפיתוח יכולות עסקיות ופיננסיות, תקשורת מנהיגותית ובניית מודעות עצמית מנהיגותית.

יו"ר קבוצת שטראוס, עפרה שטראוס, לקחה חלק בתוכנית והעבירה למשתתפות סדנה אינטרוספקטיבית, בהתבסס על ספרה של וירג'יניה וולף "חדר משלך". הסדנה התאפיינה באווירה תומכת ומאפשרת, כדי לאפשר לכל אישה לשתף את סיפורה, כמו גם לתמוך ולהיתמך במשתתפות האחרות.

5.1.3 קידום הנשים בשטראוס

כחלק מעבודתנו למען קידום העובדות שלנו ותמיכה בהן, יזמנו והוצאנו לפועל תוכניות פנימיות תומכות בהתפתחות המקצועית והאישית של העובדות. תוכנית "מגשימות" לעובדות קווי הייצור במפעל הממתקים תומכת בהתפתחות האישית של המשתתפות דרך שיפור הביטחון העצמי שלהן, הצבת יעדים ומתן מיומנויות ושיטות להתמודדות עם מכשולים פנימיים וחיצוניים. תוכנית המנטורינג הפנים-ארגונית, "מדברות במכירות", מכוונת לחזק את מיומנויות השפה העברית והבטחון התעסוקתי של נשים מהחברה הערבית במערך הסדרנות, ובכך לתמוך בקידומן ובהרחבת אפשרויות התעסוקה שלהן.



5.2 קידום שוויון תעסוקתי לאוכלוסיות מיעוט

GRI: 405-1, 3-3

אנו פועלים לספק הזדמנויות תעסוקה לקבוצות בתת ייצוג בשוק העבודה וכדי ליצור סביבת עבודה מכילה ומכבדת. הפעילות שלנו בנושא מתמקדת בשני תחומים: גיוס אנשים עם מוגבלויות והתמקדות באוכלוסיית מיעוט ספציפית בכל מדינה ומדינה, בהתאם לרלוונטיות.

5.2.1 ניידות תעסוקתית לאנשים מאוכלוסיות מיעוט ובקרב עובדינו

אנטלאקה - זינוק - "גשר לתעסוקה" מבית שטראוס

במהלך שנת 2022, לאחר חמש שנות שיתוף פעולה ועבודה הדדית, הצטרפו שטראוס ישראל ושטראוס מים לקהילת בוגרי-Co Impact - שותפות בין-מגזרית שהוקמה בשנת 2013 כדי להגיע לפריצת דרך בהעסקה של בני ובנות הקהילה הערבית בישראל.



אנטלאקה – זינוק, היא תוכנית שמביאה לידי ביטוי את השותפות של שטראוס עם קו אימפקט, יחד עם קו משווה, קרן רוטשילד ומעוז.

התוכנית מספקת הזדמנויות לפיתוח קריירה בקרב סטודנטים וסטודנטיות מהחברה הערבית. בשנת 2022 התקיים המחזור הראשון של תוכנית זו בשטראוס ולאור הצלחתה, התקיים המחזור השני בשטראוס בשנת 2023, ואף הורחב לשני ארגונים עסקיים נוספים. במחזור השני נקלטו לשטראוס 11 סטודנטים וסטודנטיות מדיסציפלינות שונות (כספים, מערכות מידע, טכנולוגיה והנדסה, משאבי אנוש, רכש ועוד) בשנתם האחרונה לתואר. הסטודנטים השתתפו בתוכנית הכשרה אינטנסיבית בת שנה, וזאת לצד השתלבותם במשרות הקשורות בתחום לימודיהם.

WoMentoring

WoMentoring היא תוכנית בהובלת מנכ"לית שטראוס מים ובשיתוף עם Co-Impact, המיועדת לנשים ערביות. התוכנית היא פלטפורמה להעצמת נשים ערביות בתפקידי ניהול, שמטרתה להעניק ידע, מיומנויות, תמיכה והשראה למשתתפות דרך נשים אחרות, מנהלות מנוסות בשטראוס מים. לתוכנית הצטרפו תשע נשים, שהשתתפו בשישה מפגשים המתמקדים בכלי ניהול, הדרכה ודרכי התמודדות עם דילמות ואתגרי ניהול, לצד העצמה אישית ולמידת עמיתים בתוך הקבוצה. בשנת 2023 נפתחה קבוצה נוספת בהובלת סמנכ"לית מש"א של חברת המים עם מנהלות משאבי אנוש מהחברה הערבית.

5.2.2 קידום גיוון, שוויון והכלה של

לאורך השנים אנחנו פועלים כדי לשלב טוב יותר את העובדות והעובדים מהאוכלוסייה הערבית בארגון שלנו. האוכלוסייה הערבית מהווה כחמישית מאוכלוסיית ישראל וכרבע מכלל עובדי שטראוס ישראל, שטראוס מים ומטה הקבוצה. בזכות המאמצים המתמשכים לחיזוק הגיוון וההכלה, עובדים ועובדות החברה ערביים מאיישים 6.7% מכלל התפקידים המקצועיים והניהוליים בגאוגרפיית ישראל. גדילה זו היא תוצאה של המיקוד שלנו בהגדלת אחוז העובדים והעובדות מהחברה הערבית בתפקידים ניהוליים ואקדמאיים, וזאת בין היתר באמצעות תהליכי גיוס וניוד מותאמים ומכילים, פיתוח העובדים והעובדות שלנו ללא קשר לדת, גזע או מין. בשנת 2023 25% הגיוסים החדשים של עובדים ועובדות היו מהקהילה הערבית.

במסגרת המאמצים שלנו להגביר את ההכלה והשוויון למען העובדים הערבים בישראל נקטנו את היוזמות הבאות:

- **ציון חגים ומועדים של כלל הדתות** – ברכות לחוגגים, מידע למנהלים ות מש"א, גלויות והודעות על המסכים ובתקשורת הפנים.
- **ארוחת איפטר** עם עובדים ועובדות מוסלמים, יחד עם מנכ"ל הקבוצה.
- **עבודה עם מחלקת הגיוס** על סורסינג וגיוס מועמדים מהחברה הערבית.
- **מפגש מנהלים** ות בנושא **Inclusive Leadership**.
- **פורום גיוון** – קבוצת מנהלים ועובדים מכלל החברה לקידום האג'נדה.
- **ליווי של מנהלים** במוקדי השירות ובהדרכה על ידי יועצת ארגונית מטעם "קו אימפקט" – לטובת חיזוק החשיבה על כמות העובדים מהחברה הערבית.

בכדי לתת הזדמנות תעסוקתיות ושירות מותאם משנת 2022 פועל מוקד שירות הוקם בשיתוף עם Babcom, חברת מיקור חוץ של משאבי אנוש המתמקדת במתן הזדמנויות תעסוקה לאנשים מקהילות בתתי-ייצוג בשוק העבודה. מוקד השירות כולל עובדים מיישובים ערביים ומשרת את אזור מגדל העמק בצפון הארץ.

מלחמת חרבות ברזל 2023

אירועי ה-7 באוקטובר והמלחמה לאחרים הפגישה אותנו כארגון מגוון – לו צוותים רבים הכוללים ערבים ויהודים – עם דילמות והתמודדויות ארגוניות, ניהוליות ואישיות מורכבות. המטרה בתקופה זו הייתה להצליח לשמר את הלכידות בתוך הארגון ובתוך הצוותים המגוונים, להמשיך לספק תחושת בטחון אישית לכל עובד ועובדת ולשמר את תחושת השייכות.

החל מתחילת המלחמה, עסקנו בחיזוק הלכידות, מתן כלים ותמיכה למנהלים. וות ביחידות וצוותים מגוונים וחיזוק תחושת הקול והשייכות של עובדים ועובדות מהחברה הערבית. עשינו זאת באמצעות תוכנית מקיפה

- **קייט למנהלים.ות** – שמירה על לכידות בצוותים מגוונים בזמן מלחמה, שנותן רקע וכלים להתמודדות
 - **סדנאות ומפגשים** לצוותי הנהלות וצוותים ניהוליים בנושא ניהול מגוון בזמן המלחמה ומתן כלים להתמודדות עם דילמות וסיטואציות שונות, קיימנו כ-15 סדנאות לצוותי הנהלות וצוותים ניהוליים ברחבי הארגון
 - **מפגש פורום עמיתים** ועובדים מהחברה הערבית שמאפשר שיח פתוח על תחושותיהם וצרכים
 - **מכתב מנכ"ל** והנחיות בחלק מהיחידות שמחדד את המחויבות לשמירה על הבטחון של כולם
- לקריאה על תוכניות גיוון בחברה הכללית קראו את הפרק **ההשפעה החברתית שלנו**.



5.3 שילוב וקידום בעלי מוגבלויות

GRI: 1-405, 3-3

כחלק מתפיסת האחריות החברתית של החברה אנו פועלים לשילוב אנשים ונשים עם מוגבלויות

צוות ייעודי לקידום אנשים עם מוגבלויות מקדם יוזמות שונות בחברה, למשל הגברת הנגישות, הכשרה של צוותי גיוס וניהול תקשורת פנימית בין עובדי החברה.

שטראוס חרתה על דגלה להעלות את אחוז העובדים והעובדות עם מוגבלויות.

אנו משתפים פעולה עם ארגונים בארץ ובעולם כדי לקדם הכלה בתוך שטראוס, בקהילה העסקית ובחברה כולה. שטראוס חברה בארגון העסקי העולמי *Valuable 500*, ובמסגרת זו התחייבנו להעלות לסדר היום שלנו בדירקטוריון בעלי מוגבלויות, להעסיק יותר אנשים עם מוגבלויות ולחלוק את המחויבות שלנו עם הקהילה העסקית ועם העולם.

צעדים למען גיוון, שוויון והכלה למען אנשים עם מוגבלויות בשנת 2023

- שיפור הנגישות הפיזית והדיגיטלית לאתרי החברה ולשירותיה, מעבר לדרישות החוק.
- ביסוס והעמקת שותפויות עם ארגונים המקדמים נגישות לבעלי מוגבלויות.
- הדרכה של צוותי גיוס בנוגע לאופן היישום של שיטות גיוס מכילות והכוונה לאורך תהליכי הגיוס.
- תקשורת פנימית וקמפיינים להעלאת המודעות והמעורבות של העובדות והעובדים.
- עבדנו עם "כל יכול" – ארגון שמטרתו לחולל שינוי חברתי דרך הזדמנויות תעסוקה – כדי לזהות מהם התפקידים המתאימים לאנשים עם מוגבלויות ולאפשר להם להצטרף בהצלחה לצוות שלנו. בשנת 2022 קלטנו באתרים הלוגיסטיים של שטראוס מים שלושה עובדים נוספים עם מוגבלויות, שהצטרפו ל-13 עובדים שגויסו בשנת 2021. כמו כן, במסגרת עבודתנו עם "כל יכול" ערכנו חמישה מפגשי הכשרה לתהליכי גיוס מכילים יותר, בהשתתפות מנהלים וצוות משאבי האנוש בשטראוס.

בשנת 2015 התחלנו בפרויקט הנגשת משרדי שטראוס בישראל והתאמת הפעילות שלנו לדרישות החוק הישראלי לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. במסגרת זו שיפרנו את הנגישות של משרדינו לעובדות ולעובדים ואת נגישות השירותים שלנו ללקוחותינו. בשנת 2019 סיימנו בהצלחה את תהליך ההתאמה המקיף.

משנת 2021 חברנו ל"נגישות ישראל" (Access Israel) - ארגון ששם לו למטרה לקדם את הנגישות בישראל, וכן לחברת ייעוץ בנושאי נגישות, כדי לערוך סקר נגישות באתרים השונים שלנו. בחברה פועלו צוות נגישות בִּיֶּאֱרָגוֹנִי, בשיתוף פעולה עם "נגישות ישראל"

מאמץ זה חורג מרף העמידה בדרישות הסף, וזאת כדי לשפר את הנגישות בכל האתרים והמפעלים שלנו ולקבל מגוון רחב יותר של אנשים.

בשנת 2023 המשכנו לשפר את איסוף הנתונים שלנו בנושאי הגיוון, השוויון וההכלה ואת מנגנוני הניהול. איסוף הנתונים שלנו מסתמך על הצהרות וולונטריות של עובדות ועובדים באשר לסטטוס שלהם. שיפרנו את טופסי ההצהרות האלו, והם יהיו חלק בלתי נפרד מהשיטה החדשה לקליטת עובדים.

6. טיפוח אנשים



2-7, 3-3: GRI

הייעוד שלנו, "להזין ולטפח מחר טוב יותר", הוא המצפן שמנחה ומוביל אותנו ומכווין את המחויבות שלנו לאנשים בכלל ובתוך כך לאנשי שטראוס. הטמעת הידעו בקרב אנשי ונשות הקבוצה מביא לתרגום הערכים והרעיונות לכדי לייצר שפה משותפת ותנועה קדימה.

אנשי ונשות שטראוס נמצאים בלב הפעילות שלנו, והם הנכס והמשאב החשוב ביותר שלנו. כארגון עסקי בין-לאומי עם מעל 17000 עובדים ועובדות ברחבי העולם, אנחנו פועלים באחריות לקדם תנאי העסקה הוגנים וצודקים לכל מי שלוחק חלק בשרשרת הערך שלנו. את המאמץ הזה אנו מקדמים במספר אופנים. החל מכך שעובדינו מקבלים תגמול הוגן, הגנה על זכויות חיוניות כמו עסקים וכבני אדם והבטיחות התעסוקתית שלהם מוקפדת. השקעה רבה נעשית בהכשרת ובפיתוח אנשינו, לצד פיתוח של סביבת העבודה וקידום יוזמות ומודעות לרווחתם. המחויבות שלנו לתמיכה באנשינו באה לידי ביטוי בפעילות ההכלה וקידום השוויון והזדמנויות להגברת הגיוון - (מידע נוסף ניתן למצוא בפרק "שיון והכלה").

האסטרטגיה האנשים שלנו נבנתה ומנוהלת במטה משאבי האנוש של הקבוצה. מטה משאבי האנוש יחד עם מנהלות משאבי האנוש ברחבי הארגון פועלים ופועלות לפיתוח העקרונות וההנחיות הקובעים את גישת משאבי האנוש בחברות הקבוצה. תפיסת משאבי האנוש שלנו מעוגנת בייעוד, באמנות הארגון מעל הכל במחויבות שלנו לאנשים - אכפתיות עם אחריות אמיתית לאנשינו, מחויבות לקדם גיוון והכלה ואחריות לבריאות העובדים; עקרונות אלו תומכים ביכולת של למימוש עצמי של אנשינו, יוצרים תרומה לשיפור מיומנויות ויכולות, ויוצרים הזדמנות לחולל שינוי ויכולת לצמוח עם החברה. הפעילות שלנו משתנה בין אזורים, מותגים וקטגוריות. לכן, כל חברת בת מיישמת את מדיניות הקבוצה בהתאם למקום הפעילות.

הצעת ערך לעובדים ולעובדות

בשנת 2023 המשכנו להשקיע בחיזוק הצעת הערך לעובדינו ובמיתוג שלנו כמקום עבודה משמעותי לאנשי שטראוס. הצעת הערך היא הליבה של פעילות מיתוג המעסיק, היא מבוססת על כבוד הדדי והערכה בין החברה המעסיקה לאנשיה, בצירוף התכונות הייחודיות של החברה שלנו, המבדילות אותנו מהשאר (מידע נוסף ניתן למצוא בפרק מסלול חיי העובד והעובדת).

ארבעת עמודי התווך של הצעת הערך:



בבניית מיתוג המעסיק, בחרנו להתמקד ביכולת של כל עובד ועובדת לחולל שינוי ולהשפיע. מדובר בתרומה של כל אדם, בהשפעה חיובית ובעשיית טוב.

זאת ועוד, אנו שמים דגש על ערכי התפתחות וצמיחה, אכפתיות כלפי אנשים ותחושת משמעות. כקבוצה, חשוב לנו לעודד את אנשינו להעלות רעיונות חדשניים וליצור סביבה שבה הם יכולים ויכולות להביא את עצמם ואת היצירתיות שלהם לתוך העבודה שלהם.

אנו משקיעים בצורה שוטפת בפיתוח וביישום של אסטרטגיית מיתוג מעסיק, שבה נתקלים העובדים בכל שלב ובכל אינטראקציה שהם מקיימים במהלך עבודתם בשטראוס.

6.1 בטיחות בעבודה

GRI 3-3, 416-1, 416-2

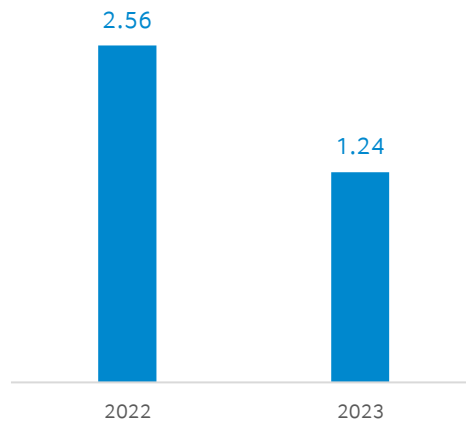
FB-PF-250a.1 FB-PF-250a.2, FB-PF-250a.3, FB-PF-250a.4, FB-MP-320a.1, FB-MP-320a.2: SASB

בטיחות עובדים נמצאת בראש סדר העדיפויות של החברה ומושקעים משאבים רבים בכדי להבטיח את הבטיחות, הבריאות והרווחה של אנשינו.

כמקום עבודה בכלל ותעשייה בפרט, אנחנו נערכים ומנהלים את סיכוני הבטיחות והבריאות של אנשינו, באתרים ובדרך אל ומהם. באתרי החברה קיימים סיכונים בטיחות מסוגים שונים, למשל שימוש במכונות כבדות, חשיפה לחומרים מסוכנים, רעש, עבודה עם חשמל, שימוש בכלי שינוע ועוד. אנו מבצעים הדרכות ותדריכים באופן קבוע לאנשינו על מנת להקטין את סיכוני הבטיחות, ווקיימות תוכניות לשמירה על בטיחותם גם בזמנים ומקרי קיצוני כמו מגפות, אירועי אקלים ומזג אוויר קיצוני או לחימה. עובדי המשרדים מתמודדים עם סיכונים הקשורים בישיבה ממושכת ושעות מול צגים החושפים לאור כחול. כדי למזער את הסיכונים האלו, בחלק מהמשרדים בוצעה פעילות והתאמה של ציוד ארגונומי ובדיקה מתמדת לשיפורים וחדשנות.

כדי לנהל את סיכוני הבטיחות הנלווים לפעילות ולצמצם אותם, קבענו מדיניות מחמירה ומנגנונים קשיחים לבטיחות. כך הצלחנו להפחית את שיעור הפציעות השנתי הממוצע ב-48% לעומת שנת 2022.

שיעור פציעות בעבודה (TRIR)



6.1.1 ניהול הבטיחות

החברות בקבוצה הטמיעו מערכת מקיפה לניהול הבטיחות. המערכת כוללת נוהלי בטיחות וכללים מצילי חיים, סקרי סיכונים, אמצעי אבטחה, ציוד מגן אישי, הדרכה ייעודית, פעילויות להעלאת המודעות ועוד.

בשנת 2023 בוצעה הפרדה בין תחום הבטיחות ואיכות הסביבה לבין תחום האיכות. עד כה היו תחומים אלה יחידה אחת במבנה הארגוני, וההפרדה נועדה לאפשר הקדשה של תשומת לב ראויה לכל אחד מתחומים אלו בנפרד. כחלק ממהלך זה, הוקצה לראשונה תקן למנהל בטיחות ואיכות סביבה ב"שטראוס ישראל".

כדי להבטיח שסיכוני הבטיחות השונים הנלווים לפעילות שלנו מנוהלים בצורה קפדנית, יצרנו מבנה חזק של ממשל תאגידי הכולל:

- **ועדות בטיחות** – הוועדות מורכבות ממנהל היחידה, מנהל הבטיחות, אנשי בטיחות מקצועיים וחברי צוות טכני או הנדסי נוספים. הוועדה דנה בתקנים לפעולות השונות (גובה, הובלה וכו'). לכל תקן יש אחראי או אחראית שתפקידם לוודא כי הוא מיושם כהלכה.
- **נאמני בטיחות הפועלים כמפקחי בטיחות וכמנהיגים** – עובדים שקיבלו הכשרה נוספת ונאמנים על הבטיחות והסיכונים. נאמני הבטיחות פועלים כשגרירים ומומחים בכל האתרים שלנו, ומסייעים לממוני הבטיחות בביצוע תפקידם.
- **דוחות חודשיים** – אחת לחודש מופק דוח בטיחות שבו מפורטים כל הסיכונים והתאונות שהתרחשו או נמנעו. תקני הבטיחות והדיווח זהים בכל הקבוצה וקבועים בהתאם לתקנים המקובלים בעולם.
- **תקני בטיחות וולונטריים** – חלק מהאתרים ומהמפעלים שלנו הוסמכו לפי תקני בטיחות וולונטריים כגון ISO 45001 התקן הבינלאומי למערכות ניהול של בריאות העובדים ובטיחותם, ותקני הבטיחות ואיכות הסביבה של חברת פפסיקו GEHSMS.

6.1.2 יוזמות לבטיחות מונעת

יוזמת דיווח על אירועי "כמעט ונפגע" החלה בישראל, כדי למנוע מפגעי בטיחות. בכל פעם שמתרחש מפגע באתר, מנהל העבודה או העובד מדווחים אותו באפליקציה ייעודית לנייד.

האפליקציה מהווה מערכת ניהול הנמצאת בשימוש בארבע השנים האחרונות ומכילה את כל הנתונים מביקורת השטח, דוחות על פעולות שבוצעו, תקנות ועוד. כדי לעודד את העובדים והעובדות לדווח, נקבעו יעדים לכמות דיווחים. בהתאם לדיווחי האירועים והסכנות, מוקצות משימות ומתבצעים מעקבים.

6.1.3 הכשרה לבטיחות

מניעה של תקריות בטיחות מתחילה במודעות ובתרבות של בטיחות. לכן אנו משקיעים בהדרכות לעובדינו. כל העובדים והמנהלים שלנו עוברים הדרכות בטיחות כלליות. את ההדרכות האלו מעבירים מנהלים מיומנים של החברה ומומחי בטיחות חיצוניים שאנו עובדים עימם בהתאם לתקנות המקומיות.

חלק מהעבודה באתרים שלנו כרוכה בסיכונים מסוימים הדורשים הכשרת בטיחות ברמה גבוהה יותר. כל מי שעובד באזורים מיוחדים אלו מקבל הכשרה מותאמת ומעמיקה יותר.

6.1.4 הנחלת שיטת הדיווח על אירועי "כמעט ונפגע"

אנו פועלים ליישם את מתודולוגיית הבטיחות GEHMS של PepsiCo בחלק מאתרינו, מתוך הבנה עמוקה יותר של התקנים במתודולוגיה ושימוש בתקנים חדשים, לרבות התאמה של רצפת ייצור וביצוע ההשקעות הנדרשות. בין שלל הצעדים לקידום הבטיחות במפעלים אפשר למצוא את שבוע הבטיחות - שבוע שלם המוקדש לבטיחות העובדים. בנוסף לכך ישנם צעדים נוספים כמו יום הבטיחות הכולל את הפסקת הייצור והאריזה בחלק מהאתרים בימי שלישי לטובת שיחת בטיחות, קמפיינים לבטיחות, פעילות עם אחראי בטיחות ועוד, במטרה להנחיל תרבות של בטיחות. כמו כן, כחלק מהגישה המונעת, צוות ההנהלה והעובדים נוקטים בשיטת דיווח על אירועי "כמעט ונפגע" - דרך פרואקטיבית למנוע תאונות עבודה. מספר הדיווחים על אירועי "כמעט ונפגע" גדלו משמעותית משנת 2019 ועד 2023, דבר שמצביע על מעורבות גבוהה מצד העובדים וההנהלה.

6.1.5 מניעת תאונות עבודה ותאונות דרכים

בשנים האחרונות, ההתמקדות בקידום הבטיחות התבטאה בהכנסה של כלים טכנולוגיים שמטרתם לצמצם את המפגש בין כלי רכב לעובדים. פותחו מערכות להתרעה חזותית שמטרתן להתריע על כלי שינוע שמתקרבים לעובדים, בפרט בצמתים מסוכנים שבהם יש סיכון גבוה למפגשים כאלו. נוסף על כך, למערכות ההתרעה באזורי הייצור והאריזה נוספה תאורת LED אדומה המהבהבת ברצפה בזמן תהליכים מסוכנים, כדי להזהיר את העובדים מפני סכנות באזורים אלו. בנוסף בשנת 2023, נוספו שבילים עם מעקים, הסולמות הוחלפו במדרגות ונוספו חבלי הצלה ונקודות עוגן במקומות שבהם לא התאפשרה בניית גשר או רחבה, כדי לאפשר עבודה בטוחה בגובה. כמו כן, הושקעו מאמצים רבים בארגונומיה. תחנות העבודה במפעל השתנו כאשר העגלות הידניות הוחלפו בחשמליות והותקנו משטחי הרמה, כדי להפחית את העומס על השרירים ולהקל את העבודה. הוספנו בחלק מהאתרים אימונים גופניים לעובדות ולעובדים הרוצים בכך, אשר נערכים בחלק מהמחלקות פעמיים בשבוע במהלך יום העבודה. מדריכי ספורט מקצועיים מגיעים למפעל עם ציוד ומעבירים את השיעורים. מעבר ליתרונות הארגונומיים שלה, תוכנית האימונים תורמת לשיפור ברווחת העובדים והעלאת המוטיבציה שלהם. בשנת 2023 דווח על 203 פציעות, מתוכן 34 פציעות בסיכון גבוה לעבודה.



קבוצת שטראוס מעסיקה אלפי נשים וגברים, בכל הגילאים, ברמות השכלה שונות ובתחומים מקצועיים מגוונים. כקבוצה גלובאלית, דינמית ומתפתחת, אנו חותרים לייצר עבור אנשי המקצוע הטובים ביותר, מקום עבודה מאתגר, מהנה, מעניין, המאפשר להתפתח, להתקדם, להיחשף להזדמנויות תעסוקתיות מגוונות לאורך כל חייהם המקצועיים, ולבסוף לפרוש בכבוד.

היצע התפקידים בשטראוס הוא גדול ובנוי מהתמחויות שונות: עובדי ייצור במפעלים, טכנאי שטח, נציגי מכירות ושירות לקוחות, אנשי אבטחת איכות, שיווק, טכנולוגיה, הנדסה, רכש, לוגיסטיקה, אנשי כספים, אסטרטגיה, מערכות מידע, משאבי אנוש וכן תפקידי ניהול שונים ומגוונים. כמו כן, במטות החברה תפקידים חוצי ארגון הנושאים עימם אחריות גלובלית לפעילות שלנו.

בסוף 2022 השקנו את מיתוג המעסיק בישראל תחת הסלוגן 'יש לך מקום להשפיע', אחרי תהליך מחקר אסטרטגי מעמיק הנועד לחדד אתהבידול שלנו בשוק התעסוקה ולתת מענה לאתגרי הגיוס ושימור העובדים.

לאורך שנת 2023 התחלנו ליישם את תוכנית העבודה של מיתוג המעסיק לאורך כל מעגל חיי האנשים ותוך מענה לקהלי היעד שונים – מועמדים פוטנציאליים, עובדים, אנשים בתהליכי גיוס וכדומה.

בהתאם, שינינו את האופן בו אנחנו מספרים את הסיפור הארגוני שלנו בכל נכסי התוכן שלנו – מחוץ ובתוך הארגון השינוי נעשה ברמת הקופי, המסרים וברמה הויזואלית, כשבכולם העובדות והעובדים עומדים במרכז.

בעולמות הגיוס יצרנו מודעות מעוצבות חדשות בהן נשות ואנשי החברה מתארים את חווית העבודה והמוטיבציות השונות לתפקיד בדגש על השפעה בשטראוס. בנוסף השקנו את 'חבר מביא חבר' וקמפיין 'יעודי בכל ערוצי התקשורת הפנימיים'.

במקביל, הרחבנו את הנוכחות שלנו בסושיאל, לרבות דף מיתוג מעסיק בפייסבוק שהגיע לנתונים גבוהים של חשיפה – ומעורבות, תוך שהוא שמביא לידי ביטוי שבוע אחר שבוע דרך עיני העובדות והעובדים את מיקודי הצעת הערך שלנו גיוון, התפתחות וצמיחה, אנושיות והשפעה, בתוך מרחב אינטימי של אוכל ומשקאות.

בעולמות תקשורת הפנים הטמענו את השפה החדשה – בקופי, בויזואל ובבחירת התכנים. יצרנו שגרות תוכן וכלים חדשים כדי להגיע לכל הקהלים ולהביא את הצעת הערך לקדמת הבמה דרך האנשים. לצד זה, העמקנו את המיקוד באנשים גם בעולמות יחסי הציבור ותקשורת החוץ.

השפה החדשה, ליוותה אותנו לאורך השנה גם בתהליכי שינוי ארגוני וגם במשברים כמו מלחמת 'חרבות ברזל' בהם, התאמנו את מיקודי הצעת הערך בהתאם לשלבי המשבר השונים ודאגנו לספר את סיפור השותפות, ההתמודדות ההירתמות וההשפעה בחיבור ישיר לשפת מיתוג המעסיק ובכלים החדשים שיצרנו.

בסוף 2023, שטראוס זכתה בפרס מיתוג מעסיק בקטגוריה הראשית בתחרות – החברה עם מיתוג המעסיק הטוב בישראל לשנת 2023.

6.2.1 גיוס עובדים חדשים לחברה וקליטתם

ההכרה בחשיבותה של חווית העובד כערך מוביל כבר בשלב הגיוס לחברה מביאה אותנו לפעול כל העת כדי לשפר ולהתאים את תהליכי הגיוס והמיון לתמורות החלות בשוק העבודה. פעמים רבות תהליך הגיוס הוא הממשק הראשוני של המועמד או המועמדת עם החברה, ועל כן אנו חותרים לייצר תהליך מקצועי, מכבד ונעים.

הגדלת אחוזי הגיוס של אנשים מאוכלוסיות בתת-ייצוג בשוק התעסוקה היא יעד אסטרטגי של הקבוצה, כפי שניתן לקרוא בהרחבה בפרק שניאה! מקור ההפניה לא נמצא.. כדי להגדיל את מאגר המועמדים והמועמדות מאוכלוסיות מגוונות ולהביא לקליטתם והסתגלותם המוצלחת, שטראוס משתפת פעולה עם עמותות וארגונים ייעודיים לנושא. כך לדוגמה, החל משנת 2022 שטראוס עורכת ירידי תעסוקה עם עמותות המקדמות תעסוקה של אנשים המשתייכים לאוכלוסיות גיון, לדוגמה: קבוצות שכולו טוב, קרן דואליס, סיכוי שווה ומיזם קו-אימפקט, במטרה לקדם תעסוקה בקרב אוכלוסיות מגוונות.

כדי להגיע לשקיפות מרבית, כל תהליכי הגיוס נערכים במערכת גיוס אוטומטית, המציגה את סטטוס המועמדים בכל שלב בתהליך ואף בשנת 2023 הוקם דשבורד מדידה פנימי המרכז בתוכו את כלל נתוני הגיוס והמועמדים, כדי להמשיך לבחון את כל תהליכי הגיוס בחברה, ללמוד ולשפרם באופן מתמשך.

6.2.2 דיגיטציה בגיוס

למערכת הגיוס בשטראוס מגיעים מדי שנה עשרות אלפים של קורות חיים ממקורות גיוס שונים, ואנו נעזרים בכלים טכנולוגיים חדשניים כדי לטפל בהיקף הפניות, לספק מענה מהיר ככל האפשר ולהקל על המועמדים.

לדוגמה, הטמענו אפשרות לערוך ראיון וידאו דיגיטלי באופן נגיש וזמין בעת גיוס למשרות מסוימות, וכן שימוש בבוט ממוחשב כדי לערוך ראיון ראשוני קצר וממוקד.

חלק מתהליך ההיכרות הראשוני של העובדים החדשים עם מקום העבודה, מבוצע כיום באמצעות אפליקציה ייחודית המלווה את תהליך קליטתם ומשלבת למידה.

6.2.3 קידום וניוד פנים ארגוני

גישתנו לטיפול כישרונות ועובדים בעלי פוטנציאל בתוך החברה מתבטאת בהעדפה ברורה לקידום פנים ארגוני, כאשר השמה חיצונית נעשית רק במקרה שמוצו האפשרויות הקיימות בארגון לאיוש התפקיד. על כן, משרות פתוחות מתפרסמות ראשית באופן פנים ארגוני בפורטל ובאמצעי תקשורת פנים ארגוניים נוספים, ואם לא אוישו הן מפורסמות לציבור הרחב. יתר על כן, בתהליכי הגיוס וההתאמה לתפקידים מסוימים, הן במהלך ניווד וקידום פנים ארגוני והן בקליטת עובדים מחוץ לחברה, שאיפתנו היא **לתת עדיפות לפוטנציאל על פני כישורים, ניסיון או השכלה**. בשנת 2023 כ-500 משרות אוישו בתהליך ניווד פנימי.

תוכנית הכוונה תעסוקתית – יצרנו תוכנית להכוונה תעסוקתית פנימית המאפשרת לעובדים הנמצאים בצומת דרכים במהלך הקריירה לבחון את המשך אפשרויות התעסוקה העומדות בפניהם, ולבחון את המטרות והאתגרים הבאים. במסגרת התוכנית, העובדים משתתפים בשיחת ייעוץ ומשוב עם מומחי קריירה מתוך החברה.



תהליך פיתוח המוקדים לדור Z – התהליך, אשר זכה בפרס הון אנושי בישראל – פרס פורץ דרך לחדשנות ומצוינות, מתמקד בהתאמה לדור ה-Z. אחרי ארבעה חודשים בתפקיד מקבל העובד או העובדת אפשרות להרחבת התפקיד, על ידי מילוי שאלון תחומי עניין והעדפות. מתוך התהליך הוקמו 20 אופציות של תפקידים חדשים שלא היו עד כה כמו בניית תוכנית ומיתוג מעסיק. התוכנית פעילה במוקדי שטראוס מים בישראל

6.2.4 תהליכי פרישה ועזיבה

בשנת 2021 הוגדרו חזון ואסטרטגיה עסקית חדשים לקבוצה, שמהם נגזרים יעדים עסקיים, תפעוליים ושיווקיים. במסגרת זאת הוגדר גם מבנה ארגוני חדש, נבנו מרכזי מצוינות ומרכזי שירותים משותפים והופרדו היחידות התפעוליות מהיחידות העסקיות, כך שכל המפעלים ושרשרת האספקה בגאוגרפיה ישראל אוחדו ליחידה אחת המנוהלת תחת המשנה למנכ"ל, שהוא גם ה-COO. במקביל, היחידות העסקיות, לרבות השיווק והמכירות, פועלות תחת מנכ"ל שטראוס ישראל ומטרתן היא התמקדות בצרכנים.

מהלך הפרדה מאנשים, חלקם עובדים ותיקים בשטראוס, הוא מהלך מורכב ורגיש והוא מנוהל בחברה **בחשיבה מעמיקה, בתשומת לב ובנתינת הכבוד הראוי לכל עובד ועובדת.**

בשלב הראשון אנו ממפים את התפקידים הרלוונטיים ונעשה ניסיון לניוד פנים ארגוני כדי למצוא לאדם שאייש את התפקיד תפקיד אחר בתוך החברה. כמו כן, אנו מקפידים את הגיוס החיצוניים וכל פעילות הגיוס מנותבת למרכז השמה פנים ארגוני.

במקרה שלא ניתן למצוא אלטרנטיבה בתוך הארגון, אנו מציעים הצעת פרישה נדיבה, העובדים והעובדות מקבלים מעטפת הכוללת בתוכה הכוון תעסוקתי, ייעוץ אישי, סיוע בכתיבת קורות חיים, סיוע בחיפוש מקומות עבודה ובמידת הצורך סדנאות פרישה וייעוץ פנסיוני. המהלך, מנוהל בסיוע של חברת ייעוץ חיצונית, במהלך תקשורת פנים ארגונית בשאיפה ליידע את העובדים על המהלכים הנעשים בחברה בשקיפות ובזמן אמת עד כמה שניתן, כדי למנוע חוסר ודאות, שמועות ואי בהירות. במקביל, המנהלים והמנהלות מקבלים תמיכה וכלים להוביל את המהלך ביחידתם, הן בניהול הפרדה מהאנשים והן כדי לעמוד באחריות הרבה יותר שחלקם קיבלו בשל המהלך.

6.2.5 סיוע ותמיכה במלחמה

בעקבות מלחמת חרבות ברזל רבים מאנשינו רבים נקלעו למצב בו אינם יכולים לעבוד, פוגו מבתיהם, גויסו למילואים ועוד, מה שחייב אותנו כחברה להיערך לפתרונות מיידים ולסייע במה שנדרש.

עובדים שנדרשו לסיוע בפינוי ממקום מגוריהם, יכלו להתארח בבתי מארחים אצל עובדי החברה שפתחו את בתיהם. נתנו סיוע ללינה בבתי מלון ובתי הארחה וכן סיוע כספי ותלושי מזון וביגוד עבור אנשי המילואים שלנו, שהוקצו לצו 8 ונדרשו לעזוב את עבודתם ומשפחותיהם, דאגנו למשלוחים של חבילות מזון עם מגוון מוצרי שטראוס לבסיסים ולפנק אותם ואת החברים שאיתם, בני משפחותיהם קיבלו חבילות שי מתוקות ונעשה סיוע בשוברי מזון. לצורך עידוד וחזרה לעבודה של עובדים במפעלים אשר נמצאים באזורים מפונים, נתנו מענקי עידוד כדי שנוכל להמשיך ולייצר באותם אזורים תעסוקה מזון לכלל אזרחי ישראל. פתחנו קווי סיוע נפשי לעובדי החברה, אשר מאפשרים תמיכה וסיוע נפשי 24/7 לעובדים ולמשפחותיהם. פנינו לכל גמלאי שטראוס ובדקנו לשלומם והאם הם צריכים סיוע בעת הזאת – מי שנדרש לסיוע של מזון, דאגנו לשליחת סלי מזון. עובדי המילואים שלנו שחזרו לעבודה, קיבלו מאיתנו ימי חופשה למנוחה על חשבון



החברה, לפני החזרה לשגרה, בנוסף להזמנתנו לסדנאות בטבע לצורך שחרור ומנוחה לאחר החודשים הקשים. חברת שטראוס ממשיכה לדאוג כל העת לעובדיה ולתת מענה לכל צורך העולה בעקבות המלחמה. לצד זאת, בנתה החברה הכשרות מיידיות למנהלים ולמנהלות להתמודדות עם ניהול בחירום, סיטואציות שונות בצוות, הגברת ההתנדבות, וניהול משברים תוך כדי שמירה על רציפות עסקית.



6.3 למידה והכשרה

3-3, 403-5, 404-1, 404-2, 404-3: GRI

בעולם הדינאמי בו אנו חיים, רכישת כלים ויכולות חדשות ומתקדמות הינה קריטית הן לארגון והן לעובדים. אנו מאמינים כי חובתנו כחברה וכמעסיק גדול מתבטאת בין השאר במתן הזדמנויות לפיתוח, טיפוח וקידום העובדים והעובדות שלנו. אנו פועלים במגוון אמצעים לשימור הכשירות המקצועית של עובדינו ומטפחים את יכולותיהם להתמודד עם אתגרי ההווה והעתיד, מה שמשרת גם את תחושת המשמעות והמחויבות של העובדים לארגון.

הזדמנויות ההכשרה וההתפתחות זמינות לעובדים במשרה מלאה וחלקית, וכן לעובדים קבועים וזמניים, בכל יחידות וחטיבות הקבוצה בארץ ובעולם. תוכניות הלמידה כוללות תוכניות שנתיות בעיסוקי הליבה (מכירות, שיווק, טכנולוגיה, תפעול, שרשרת אספקה, איכות ובטיחות ועוד), וכן תוכניות חוצות ארגון בנושאים ספציפיים כמו בטיחות ואיכות, ניהול, מניעת הטרדה מינית, אתיקה, אבטחת סייבר, מניעת שוחד ושחיתות ועוד. הכשרות ממוקדות מוצעות גם לאורך השנה, דוגמת אוריינטציה לעובדים חדשים וקורסים ניהוליים למנהלים בתפקיד ראשון.

בשנת 2023 עובדי החברה השתתפו במגוון תוכניות הדרכה והכשרה. השקענו כ- 188,100 שעות בבניית תוכניות למידה והכשרה לכלל העובדים בחברה, ובוצעו 193,307 שעות הדרכה.

6.3.1 הדרכות איכות ובטיחות

אצלנו בשטראוס בטיחות ואיכות המזון ובטיחות ובריאות העובדים בתיעדוף הגבוהה ביותר. אנו גם מודעים לעלייה בדרישות וניהול תהליכי האיכות, המובילים לריבוי של מבדקים חיצוניים ופנימיים, לצד תפקידים חדשים ברצפת הייצור הובילו אותנו לייצר תכנית בהיבטי רגולציה והכשרות לתפקיד, בהקמת תשתיות ותהליכים רוחביים. הדרכות ותהליכי למידה אלה מהווים מרכיב קריטי ברכישת ידע חדש בנושא האיכות ובטיחות המזון ובהעמקה בו, ומחדדים את חשיבות הנושא והמודעות אליו.

בתחומים אלו בנינו והטמענו סטנדרט הדרכות והכשרות העומד בדרישות ה-FDA המחמירות, בארבעה מפעלים. בנוסף, בנינו תכנית הדרכה שנתית לאיכות ובטיחות מזון ברמת האתר, פיתחנו תהליכי קליטה ואוריינטציה המנהלים בלב הידע וכוללים הדרכות איכות ובטיחות מזון מותאמות לתפקיד, הדרכות בטיחות כללית ובטיחות בעמדת העבודה המונגשים דיגיטלית בכל אחד מהמיקומים השונים באתרים.



כדי להעמיק את ההבנה ותפיסת האחריות של המנהלים בנושא האיכות, אנו מקיימים קורסי איכות ובטיחות מזון למנהלים שעברו באופן חוצה במפעלים. בנוסף לכך מתקיימים קורסים להכשרות ייעודיות של מאמתי איכות ומובילי איכות באתרים.

בחברה גובשה קהילה לומדת, ובפורטל הלמידה הייעודי לעובדים "לב הידע", הוקמו תשתיות לתכנון וניהול ההדרכות העוסקות בבטיחות, הוטמעה תכנית "קפסולות איכות", שכללה הדרכות קצרות וממוקדות שמתקיימות בשטח על ידי המנהלים אחת לחודש, כדי לחזק את ההבנה של העובדים לכל אורך השנה. כדי להעמיק את החיבור של העובדים לנושא תרבות לאיכות ובטיחות מזון קיימנו השנה ימי שיא חווייתיים לעובדים והעובדות במפעלים בניאוגרפיית ישראל, תוך שילוב פעילויות יצירתיות ולמידה מחוץ לקופסה.

בנוסף, הקמנו פורום מנהלי איכות חוצה שנפגש אחת לחודש למפגשי למידה באתרים השונים, הכוללים למידת עמיתים סביב נושאים משותפים, CASE STUDY, חיבור לתהליכים חוצים, ועוד.

כלל הדרכות הבטיחות מותאמים ייעודית לקהלי היעד, לאתרים, ולתדירות הנדרשת, בדגש על תהליכי למידה בטווח המיידי, הבינוני והארוך. ההדרכות מועברות בקפסולות למידה הנפרשות לאורך השנה ומתקיימות הכשרות לעובדים שנכנסו לתפקידים חדשים במסגרות קורסים והכשרות פנימיות וחיצוניות.

כמו כן:

- עדכון ותיקוף **לומדות הבטיחות** במערכת הלמידה ובהדרכות לצד מערך סיורי בטיחות ותדרכי בקרה ע"י מנהל הבטיחות.
- פיתוח והטמעה **תוכנית הדרכות חדשה** לאיכות ובטיחות מזון. כמו כן, אנו עובדים על לומדת איכות ובטיחות מזון לעובדי הלוגיסטיקה שתושק ב-2024.
- **כנס" זמן איכות** לקהילת השיווק במאי 2023 שמחבר בין עולמות האיכות לעולמות השיווק ומטרתו להסדיר ולהדגיש את החשיבות, המודעות והאחריות ההדדית לנושא האיכות ובטיחות מזון, בעבודה של צוותי השיווק, בשגרות העבודה, בהשקת מוצר חדש ובפעילויות שיווקיות. בין היתר, נגענו בכנס בנושאים כמו רגולציה, בידול אריזות, קד"מ, שירות לקוחות ועוד.

תוכניות למידה מקצועיות וניהוליות

תוכניות ההדרכה המקצועיות בשטראוס גובשו במטרה לשפר את כישורי העובדים, לגשר על פערי ידע ולאפשר להם לרכוש כלים שיסייעו לקידום המקצועי בתוך התפקיד ולמשרות בכירות יותר בחברה. פיתוח ההדרכה מתחיל בזיהוי צרכי העסק, יצירת תוכן מותאם לאור היכולות והכישורים הנדרשים לקבוצת העובדים ומתן הדרכה מעשית הכוללת קורסים, סדנאות והרצאות באופן פרונטלי, בתוכניות חניכה ובפלטפורמות מקוונות.

להלן מספר דוגמאות לתוכניות למידה לקהלי היעד השונים בארגון:

תוכניות האדרת מיומנויות (UPSKILLING)

תכנית קולג' אחזקה

התכנית לאנשי אחזקה ומפעילי מכונות במפעלי שטראוס ישראל פועלת בשיתוף מכללת ארז. במסגרת הקורסים והכשרות מקצועיות בנושאים כמו אוטומציה, בקרים מתוכנתים, פניאומטיקה ועוד, אחת לחודש לאורך השנה עד כה



למעלה מ-150 עובדים ועובדות שלנו לקחו חלק. לתוכנית יש חלק חשוב בבנייה והטמעה של תרבות של למידה והתפתחות באחזקה, והיא מסייעת גם בחיזוק היכולות המקצועיות וגם בהצעת הערך של שטראוס כלפי האנשים שלה.

"אינדוקו" - מקצועות ההנדסה והטכנולוגיה

בשנת 2023 שלושה מיקודים: תעשייה חכמה, קיימות ועולם האוכל החדש ל-130 נשים ואנשים הקהילה.

בנושא **תעשייה חכמה** התקיימה תכנית "מאיצי תעשייה חכמה" לקבוצה ממוקדת מכל המפעלים בשטראוס ישראל. במסגרת 10 ימי למידה אינטנסיבים הושם בה דגש על היכרות עם מודל הבשלות לתעשייה חכמה והתפתחות מקצועית בתחום ניהול פרויקטים הנדסיים בתעשייה חכמה.

בנושא **הקיימות** ניתנו מגוון סיורים בתוך ומחוץ לחברה לצד מפגשים בחטיבות השונות להיכרות מעמיקה התחום בנושאים כמו משבר האקלים והגורמים לו, יעדי שטראוס בתחום הקיימות, ופרויקטים טכנולוגיים והנדסיים המקדמים קיימות.

בנושא **עולם האוכל החדש**: נערכו מגוון אירועי למידה של מומחים מתוך ומחוץ לשטראוס בנושא חומרי גלם, תזונה וטכנולוגיות חדשניות, מגמות צרכניות ואסטרטגיות השיווק של שטראוס. התוכנית המשיכה לתוכנית מובילי ומובילות אג'נדה תזונתית. לקריאה נוספת על התוכנית ראו פרק **בחירות טובות יותר עבור הצרכנים שלנו**

פרויקט רכישת מיומנויות למנהלים בחטיבת המכירות

הפרויקט נוצר מהצורך של מנהלים בחטיבת המכירות לרכוש מיומנויות וכישורים באופן עצמאי ומותאם לקצב האישי של כל אחד ואחת. לאחר אבחון ועבודה עם ההנהלה נבחרו שישה כישורים מרכזיים: עיבוד מידע ופרשנות נתונים, למידה עצמאית ושאלת שאלות, תקשורת ושיתופי פעולה, התמודדות עם שינויים, קבלת החלטות וחשיבה יצירתית. כל מנהל למד בממוצע 6.5 שעות בלמידה עצמית, בחטיבה בה למידה עצמית לא הייתה קיימת.

קהילת השיווק

הדרכה מקצועית במטרה לפתח מומחיות בעולמות המחקר וכך למנף את המידע הקיים בארגון ולהגיע על בסיסה לתובנות מעמיקות ולהחלטות עסקיות ושיווקיות.

הדרכת סיפורי דאטה - לייצר מסר אפקטיבי באמצעות נתונים והפקת תובנות עסקיות למידה על כלי חדש לקבלת החלטות בקמפיינים שיווקיים המבוסס על מטא-אנליזה (ניתוח-על), המציג את יחסו הרגשי של הצרכן למותגים שלנו (בליווי מכון מחקר חיצוני).

Re-Skilling - הכשרה מחדש

כיתה מפעלית תנופה

רכיב מהותי באסטרטגיית ההכשרה שלנו הוא ה-Re-skilling. באמצעות תוכניות 'הכשרה מחדש' של עובדים בשטראוס הכוללות גם תוכניות הסמכה מקצועית, אנו מתמודדים עם המחסור הקיים והגובר בעובדים ממקצועות טכנולוגיים, הנובע מהפער בין יכולות וניסיון העובדים לבין החידושים הטכנולוגיים המהירים.

בשנת 2021 השקנו את פרויקט "תנופה", במסגרתו עובדי ועובדות שטראוס יצאו ללימודי הנדסאי בקרה ואוטומציה ורישיון חשמלאי מוסמך. הלימודים נמשכו קרוב לשנתיים, פעמיים בשבוע, בכיתה ייעודית לשטראוס במכללת 'עתיד מעלות', בשילוב התמחות מעשית במפעל.

פרויקטים נוספים בתחום הלמידה

כניסה והכרות עם הארגון:

- **השקת פורטל "היכרות עם שטראוס":** לעובדים ועובדות חדשים שמאגד תכנים להיכרות עם הארגון סיפור המורשת וציר הזמן של התפתחות החברה, מפת אתרים אינטראקטיבית, סרטון "גלגולו של מוצר" וחוברת זכויות והטבות. כל העובדים החדשים מקבלים הפנייה לפורטל ביום העבודה הראשון, שם גם מחכות משימות לביצוע בכניסה לארגון.
- **השקת "טעימה משטראוס"** יום אוריינטציה חדש לארגון שלוקח את למסע טעימות בכל החטיבות בחברה וכן מציג את ערכי הליבה לרבות קיימות, שוויון מגדרי, הנגשת מוצרים לאוכלוסיות מיוחדות ועוד.

הכשרות ניהוליות ופיתוח

- **הכשרה לתפקיד ניהולי ראשון** – שמטרתה להקנות כישורים ומיומנויות ניהול בסיסיות במגוון עולמות תוכן, יצירת רשת קשרים מקצועית בין מנהלים חדשים בארגון, העמקת ההבנה של ערכי שטראוס, תרבות ארגונית ומגוון החטיבות והתפקידים בה. התוכנית פועלת בחטיבות ישראל ומטה הקבוצה
- **תוכנית אוריינטציה למנהלות ומנהלים בכירים** – אשר מיועדת לדרגי הניהול הבכירים אשר שהצטרפו לשטראוס או קודמו בתפקידם במהלך השנה התוכנית פועלת בגיאוגרפיית ישראל.
- **תוכנית "מרחבים"** – התוכנית שנובשה בשיתוף מכון "מרחבים", ומטרתה לייצר שפה משותפת לדרגי הניהול, תוך הרחבת המודעות והקניית ידע וכלים לניהול עובדים המגיעים מרקע מגוון. הסדנאות יחד עם צוותי משאי האנוש בחנו את הדילמות שעולות בתהליכי גיוס, קליטה והכשרה של אוכלוסיות מגוונות. התוכנית פועלת ב"שטראוס מים"
- **תכנית הכוונה תעסוקתית בשטראוס מים** – החברה יצרה תכנית להכוונה תעסוקתית פנימית המאפשרת לעובדים הנמצאים בצמתים במהלך הקריירה לבחון את המשך אפשרויות התעסוקה העומדות בפניהם, תוך בחינת המטרות והאתגרים הבאים. במסגרת מהתוכנית, העובדים משתתפים בשיחת ייעוץ ומשוב עם מומחי קריירה מתוך החברה ובשנת 2022, 15 עובדים לקחו חלק בתוכנית.
- **"Lead For Impact"**, תוכנית המנהיגות שמטרתה להשקיע במנהיגי העתיד. לתוכנית התקבלו עובדים בדרגי ניהול בינוני, עקב המלחמה בישראל התמקדה התוכנית בשיפור הלך הרוח המנהיגותי, היכולות והכלים. התוכנית פועלת בשטראוס קפה ברחבי העולם.

6.3.2 חדשנות בלמידה

מערכת למידה "לב הידע" ע ללמידה בגיאוגרפיית ישראל שבה אזור אישי מותאם ליחידה, לתפקיד ולתחומי העניין לכל עובד ועובדת שודרגה במהלך 2023 וקפצה מדרגה בכלל התחומים. הרחבנו את היצע ועומק התכנים בה, הקמנו פורטלים חדשים ומגוונים לאוכלוסיות עובדים שונות, שידרגנו את עיצוב התכנים במערכת והנראות שלה, וניהלנו הדרכות

וקורסים ליחידות השונות באמצעות המערכת. כך, העובדים והעובדות שלנו מתוודעים לעולם שלם של למידה שמתרחש במערכת לב הידע ומתרגלים להשתמש במערכת יותר ויותר.

במהלך שנת 2023 הקמנו פורטלים חדשים במערכת שעסקו בין היתר בנושאים הבאים:

- פורטל ארגוני למנהלים שכולל תכנים שמסייעים למנהלים ומנהלות בארגון בניהול הצוותים
- אוריינטציה והכרת הארגון לעובדים חדשים.
- פורטל GROW עם תכנים ללמידה עצמאית לפיתוח מיומנויות וכישורים של העובדים שלנו - יושק ב-2024.
- פורטל "יחד בכל מצב" שכולל תכנים בנושאים של חוסן וניהול צוותים בזמן מלחמה.
- בחשיבה על דור העובדים החדש הנקלט בחברה והתאמה שיטת ואופי הלמידה וההכשרה על ידי שילוב טכנולוגיות למידה חדשניות המאפשרות למידה מקוונת לצד אינטראקציה בין הלומדים בפלטפורמות כגון טיק טוק ועוד. בנוסף הוקמה פלטפורמת למידה ייעודית למקצועות ה-IT שמנגישה את מסלולי הלמידה המקצועיים והעדכניים ביותר עבורם.

מעבר לתכנים הקיימים במערכת, מערכת לב הידע מרכזת את כל משימות הלמידה של העובד בארגון, מרגולציה ועד העשרה לבחירה.



6.4 קידום רווחה אישית

GRI: 1-413, 2-401, 3-3

בעידן התזזיתי שבו אנו חיים, חשוב לנו להיות ארגון חדשני, גמיש וזריז, השובר פרדיגמות ומאמץ שיטות עבודה ומודלים חדשים המתאימים לעולם העבודה חדש - כל זאת בשאיפה להזין ולטפח מחר טוב יותר, גם בשביל העובדים והעובדות שלנו.

המדיניות וההנחיות שנקבעו לכל אחת מהחברות בקבוצה מסייעות להן לאמץ מודל עבודה היברידי ככל האפשר. בתפקידים המאפשרים זאת, למשל, אנו מאפשרים ארבעה ימי עבודה מהמשרד ויום עבודה מהבית. אנו מודעים לקשיים הכרוכים במודלים של עבודה היברידית, כמו הקושי לשמור על רמת מעורבות גבוהה וליצור סביבת עבודה מתאימה בכל בית מאידך. כל אחת מהמחלקות שלנו מתמודדת עם האתגרים האלו ובצרכים הייחודיים של תחום הפעילות שלה.

בבניין המטה הקבוצה ומשרדי "שטראוס מים", משרדים הוקדשו לטובת אזור גמיש שבו אפשר להזמין משרדים באמצעות אפליקציה. שלוש קומות הוסבה למרחב עבודה פתוח, וחדרי ישיבות הותאמו כדי להקל את העבודה מרחוק ופגישות מקוונות.

שינוי זה הוא חלק מהשינוי התרבותי שלנו - להתקדם לעבר תשתית שתוכל לשפר את שיתוף הפעולה בינינו באמצעות מרחבים דינמיים, המאפשרים לנו למקסם את עבודת הצוות והשותפות שלנו.

6.4.1 תקשורת ארגונית ומעורבות עובדים

אנו משקיעים רבות בשיפור המעורבות והחיבור של העובדים והעובדות. מתוך כלל אנשי שטראוס, כ-30% הם משתמשי מחשב באופן קבוע ו-70% אינם עושים שימוש במחשב בעבודתם השוטפת, בשטח, באתרים הייצור ובנקודות המכירה. על כן, אנו בחיפוש מתמיד אחר פתרונות יצירתיים שיבטיחו תקשורת פנימית חזקה.

פורטל הוורקפלייס מהווה ערוץ תקשורת בו מפורסמים תכנים ארגוניים, השקות, שינויים ארגוניים, סיפורי השפעה ועוד ולצידו גם אפליקציית תקשורת (connecteam) בשטראוס מים וביטבתה, האפליקציה תהיה פעילה בכלל גיאוגרפיות ישראל ב-2024. ניוזלטרם ארגוניים פנימיים מתפרסמים כדי ליידע את עובדינו על חדשות והישגים הקשורים לחברה - גם באמצעות המייל הארגוני, וגם באמצעות כלי וואטס-אפ ארגוני ודפי נחיתה שנגישים מבלי להתחבר לרשת הארגונית. הניוזלטרם מופצים מידי שבוע בהתאמה לקהלי היעד ולעולמות התוכן הרלוונטיים בישראל. בנוסף, ניוזלטרם נושאים מופצים בתדירות נמוכה יותר כמו ניוזלטר הקיימות המופץ מדי חודשיים, ניוזלטר Pulse Sabra לעובדי סברה ו-Pulse Coffee של שטראוס קפה, שנועדו לעדכן את כל העובדים והעובדות במתרחש ולוודא את מעורבותם בתכיפות משתנה.

מסכי פלזמה הותקנו ברצפות הייצור ובמשרדים מתעדכנים באופן שוטף עם מידע על אירועים, השקות והודעות פנימיות ייעודיות חוצים ולכל אתר, וזאת נוסף לשלטי חוצות וכרזות שהוצבו במפעלים, בחדרי הלבשה ובחדרים המיועדים להפסקות. קבוצות וואטס-אפ מקומיות ברמת המחלקה והצוות המשמשות לשליחת הודעות ארגוניות ולתקשורת שוטפת. מעבר לפלטפורמות והמסרים הכתובים, במטרה כדי לרתום את הנשים והאנשים ולייצר מחברות ומוטיבציה, חשוב לנו להקפיד על תקשורת דו כיוונית, בדגש על הקשבה והשפעה. לשם כך אנחנו מקיימים שגרות של מפגשים ארגוניים חוצים, ביקורי שטח של מנהלות ומנהלים, שולחנות עגולים, סקרים ומפגשי שיח שונים עם קהלי יעד מגוונים, מכל היחידות, עיסוקים והאזורים הגאוגרפיים. אנו מעודדים את עובדינו לשתף את הרעיונות והיוזמות שלהם לקידום תחומי המיקוד של החברה.

6.4.2 סקרים ארגוניים

חשוב לנו להיות קשובים למשוב והצעות מאנשי שטראוס, והם מספקים משוב בתדירות גבוהה, מה שעוזר לנו לשפר את המעורבות של עובדינו ולמקד את מאמצינו במקומות שהם הכי נחוצים. המשוב נאסף בדרכים פורמליות ולא פורמליות, כחלק מתהליכי התקשורת והערכת הביצועים השוטפים. אחד מהכלים המרכזיים שלנו הוא הסקרים הארגוניים. החברה עובדת על סקר כלל ארגוני מקיף של עשרות קריטריונים שיופץ לכלל אנשי ונשות החברה בתחילת 2024.

רוחנה והטבות כחברת מוצרי צריכה חשוב לנו שלאנשינו תהיה הכרות והנאה ממוצרינו. חנויות של כלל מוצרי החברה קיימות ברוב האתרים במחירים מסובסדים לאנשי החברה, ומסלולי הטבות מוצעים לברי המים של שטראוס מים לעובדים. בנוסף, פעילויות טעימה ומפגש עם מוצרים חדשים מתקיימות באתרים. בכל אתרי החברה קיימים חדרי אוכל מסובסדים המציעים מזון מבושל טרי מידי יום, ומטבחונים עם מגוון מוצרי החברה נגישים וזמינים לכלל העובדים והעובדות.

ב-2023 קיימו פעילות קיץ מסובסדת לעובדים בניאוגרפית ישראל שכללה אפשרות בין נופש להופעות וימי כיף בפארק שעשועים סגור ייעודית לעובדי ועובדות החברה. בנוסף, כחלק מהבנה של חיזוק החוסן הנפשי החברה מעודדת ותומכת בהתנדבות ופעילות בקהילה לאנשיה. מידע נוסף על התנדבויות ניתן למצוא בפרק [מעורבות קהילתית והתנדבות](#).

בכדי לעודד השכלה גבוהה אנו מעניקים מלגות אקדמיות, בדגש על לימודי מקצועות טכנולוגיים, לילדי עובדים ועובדות. בשנת 2023 הענקנו 100 מלגות, שאלו שזכו בהן לקחו התנדבו במסגרות קהילתיות שונות בישראל למשל בסיוע עמותת HELPI, במגוון פעילויות: מתנסים ומרכזי נוער, מרכזי למידה, קשישים, נוער בסיכון, בעלי צרכים מיוחדים, חלוקת מזון ועוד, סך הכל המלגאים והמלגאיות התנדבו ותרמו כ-5,000 שעות. לצד השקעה בדור העתיד, מחלקת הרווחה שלנו גם ממשיכה להיות בקשר עם אנשי ונשות שטראוס לאחר פרישה ולתמוך בצרכים שונים.



6.5 מדיניות תגמול ואיגודים

GRI: 2-30, 401-2

כארגון בינלאומי עם יותר מ-17000 עובדים ברחבי העולם, יש לנו אחריות גדולה לקדם תנאי העסקה הוגנים וצודקים. מדיניות התגמול בקבוצת שטראוס מבוססת על דאגה לעובדים ולעובדות שלנו, ועל מציאת דרכים לתמוך בהם ולהעניק להם מוטיבציה במסגרת התקציבים הקיימים. יש לנו מחויבות להבטיח שחבילות התגמול לעובדינו יהיו הוגנות. מדובר באחד מהעקרונות המובילים במדיניות התגמול של הקבוצה. חבילות התגמול שלנו מתבססות על ניתוח שכר השוואתי מול חברות מקבילות, ובשאיפה לבטל את כל פערי השכר המגדריים. שטראוס עומדת בכל הדרישות המשפטיות בתחום זה ופועלת גם מעבר לכך, בכל הנוגע להפקדות לתוכניות פנסיה ולפיצויי פיטורים.

בישראל, פרופיל התגמול של העובדים נקבע בעת הגיוס. נתונים מסקרי שכר והטבות מסייעים לנו לבצע השוואות ביחס לשוק ולקבוע טווחי שכר בהתאם למקובל בתעשייה. נמשיך לדאוג שכל התמריצים השנתיים, תמריצי המכירות והטבות הרכבים בתפקידים הרלוונטיים יתאימו לסטנדרטים בתעשייה ואף יהיו מעבר לכך. כך למשל, שכר המינימום החודשי של העובדות והעובדים בשטראוס ישראל גבוה ב-300 ש"ח משכר המינימום המחייב במדינה. השכר בפועל כולל גם שכר מוגדל בעבור משמרות לילה ותמריצים חודשיים. עובדינו מקבלים תשלום בגין שעות נוספות כנדרש בחוק.

החברה שלנו מממנת ביטוח בריאות לעובדי שטראוס בישראל ולמשפחותיהם ומציעה סבסוד לכל מי שמעוניין להרחיב את כיסוי הביטוח. עובדים בדרגי 1-2 מקבלים חבילת ביטוח בריאות מורחבת.

חלק מההטבות משותפות לכלל העובדים, כגון חופשות חברה, כרטיסי מתנה לחגים, סבסוד למעונות יום וביטוח בריאות. הטבות אחרות מותאמות לתפקיד או לרמה, כגון בונוסים שנתיים ובונוסים חודשיים על מכירות. עובדים חדשים בתפקידים שבהם יש זכאות לתמריצים חודשיים מקבלים "תמריץ מגן" – בונוס מובטח הניתן בכניסה לתפקיד כדי לאפשר להם זמן להסתגל ולהתמקצע. במרץ 2023 קיבלו כל עובדי השטח (כ-3,275 עובדים) "מענק הערכה" בסך של 1,000 ש"ח. למרות ההבדל בין הבונוסים, נשמרת אצלנו מדיניות שלפיה כל עובד ועובדת יכולים לקבל בונוס כלשהו לפחות פעם בשנה.

6.5.1 איגוד העובדים

אנו בשטראוס מכירים בחופש ההתאגדות של עובדינו ומכבדים את זכותם להצטרף לאיגודים מקצועיים ולהשתתף במשא ומתן קיבוצי.

בחיבות שטראוס בישראל קיימים תשעה הסכמים קיבוציים, במפעלים ובמחלקות השונות של החברה. ההסכמים הקיבוציים מתעדכנים מעת לעת באמצעות משא ומתן בין ועד העובדים במפעל או בין המחלקות להנהלה.

שטראוס מכבדת את כל ההסכמים וההתחייבויות שלה כלפי עובדיה וכלפי האיגודים המקצועיים ברמה הקיבוצית ופועלת על פיהם. לאורך שנת 2023 לא היו בחברה אירועים חריגים הנוגעים ליחסי עבודה קיבוציים, כגון הכרזה על סכסוכי עבודה או שביתות של נציגי עובדים.

ועד העובדים של שטראוס קפה מייצג את כוח האדם בחברה בהתאם לחוק העבודה. בכל ארבע שנים החברים והחברות בוועד העובדים נבחרים מחדש והם מייצגים את כל עובדי קבוצת שטראוס, למעט את הנהלת הביניים. הוועד בוחן את דאגות העובדים והעובדות, תוך שמירה על זכויות הניהול של המעסיקה.

למידע נוסף על הסכמי העסקה, ראו פרק ב' "תיאור עסקי התאגיד", סעיף 16, [בדוח השנתי של החברה](#).

7. ההשפעה החברתית שלנו



103-1, 103-2, 103-3, 413-1:GRI

מעל 2,000 פניות שהתקבלו לקבלת סיוע ולשיתוף פעולה	3,100 עובדים התנדבו ברחבי העולם	21.9 מיליון ₪ הושקעו בהשפעה החברתית על ידי שטראוס בשנת 2023	כמיליון אנשים הושפעו ישירות מהפעילות החברתית של שטראוס
מזון בשווי כ-14.5 מיליון ₪ נתרמו לסיוע למשפחות נזקקות	820,000 טון מזון שהוצל מהשמדה ונתרם	18,769 שעות התנדבות של עובדים ברחבי העולם	74 ארגונים שותפים אסטרטגיים לטווח ארוך

קבוצת שטראוס מחויבת ליצירת השפעה חיובית ומשמעותית בקהילה כחלק מהמטרות העסקיות שלנו. השאיפה היא להכיר את הצרכים של כל מחזיקי העניין שלנו ולתת על כך מענה. אמונתנו היא כי קהילות חזקות מובילות לעסקים חזקים. הקבוצה שואפת לשמור על קשר הדוק עם הקהילות המקומיות, הן בדרך הפעולה של הקבוצה כעסק והן דרך יוזמות חברתיות.

ההשפעה החברתית שלנו רחבה יותר מפעילות הקהילה שלנו, והיא נוגעת לתעסוקה, לרכש מחקלאות מקומית, לקידום תעסוקה מגוונת ועוד. על כל אלו ניתן לקרוא בפרקים הרלוונטיים בדוח הקיימות.

מטרות ההשפעה החברתית שלנו

- להשפיע ישירות על חייהם של מיליון בני אדם עד לשנת 2030
- להגביר ולהעמיק את התנדבות העובדים גם ככלי לחיזוק מחברות
- להגדיל את האמון והשקיפות מול מחזיקי העניין



מחזיקי העניין שלנו

אנו מעוניינים שהפעילות שלנו בקהילה תענה על הצרכים של כל מחזיקי העניין שלנו, כדי ליצור השפעה חברתית, כלכלית או סביבתית בת-קיימא:

1. העובדים, הספקים והשותפים שלנו.
2. הצרכנים שלנו, שצורכים את המוצרים והשירותים שלנו.
3. הקהילות המקומיות שעליהן הפעילות שלנו משפיעה.

אסטרטגיית ההשקעה החברתית שלנו מתמקדת בשני עמודי תווך מרכזיים:

- קידום תעשיית מזון מקיימת
- קידום שוויון הזדמנויות

בנוסף, אנו מספקים סיוע הומניטרי וסיוע באירועי משבר וחירום.

ניהול שיתופי הפעולה שלנו

במטרה לוודא שההשפעה שלנו תהיה מיטבית, וכך להגדיל את הסיכוי להגיע לתוצאות הרצויות, חברנו לארגונים מובילים שכל אחד מהם מתמחה בתחומו.

את היישומים אנו בוחנים לפי מספר קריטריונים: התאמה למטרות החברתיות שלנו ולמהות היעדים לפיתוח בר-קיימא (SDGs), היכולת ליצור השפעה נרחבת שניתן למדוד והיכולת להגיע למגוון קהילות ולנהל פרויקט ארוך טווח המסוגל לפתח עצמאות כלכלית בעתיד. בנוסף, אנו נותנים עדיפות לאזורים גאוגרפיים ספציפיים הקרובים לפעילות העסקית שלנו.

השנה אישרנו הצטרפות ארגונים נוספים כשותפים דרך פרסום קול קורא להגשת בקשות לשיתופי פעולה במסגרתו קיבלנו כ-130 בקשות, מתוכן בחרה ועדת התרומות של שטראוס לקדם כעשרה פרויקטים חדשים - בנוסף להמשך הפרויקטים הקיימים.

בין השותפים שלנו להשפעה חברתית בשנת 2023 :



שלוש הדרכים שלנו לקדם מעורבות בקהילה והשפעה חברתית:

1. פיתוח מיזמים משותפים ויישום יחד עם עמותות מקומיות.
2. מתן תרומות של מוצרים ושירותים, כגון: מזון, ברי מים ומכונות קפה.
3. תרומות שוות ערך לכסף, כגון: הרצאות וסדנאות בתחומי ההתמחות שלנו, חונכות, ייעוץ מקצועי והתנדבות קבוצתית ואישית של עובדי ועובדות הקבוצה.

7.1 תעשיית מזון מקיימת

413 :GRI



המחויבות שלנו לתעשיית מזון מקיימת נובעת מהיעוד שלנו להזין מחר טוב יותר. יש לנו מחויבות לקדם ביטחון תזונתי. לצד אסטרטגיית התזונה הפנימית שלנו, אנו מקדמים רווחה, אורח חיים בריא ותזונה מאוזנת ומחזקים את הביטחון התזונתי בעזרת תרומות מזון.

קידום אורח חיים בריא ותזונה מאוזנת

אורח חיים בריא והרגלי אכילה הם נושאים משמעותיים בחברה כיום, במיוחד בקרב ילדים ובני נוער, אשר נמצאים בשלב קריטי בחייהם, שבו הם יוצרים הרגלי אכילה ואורח חיים שילוו אותם לאורך חייהם. אמונתנו היא שהדרך לעודד הרגלי אכילה חיוביים ואורח חיים בריא מתחילה במתן אפשרויות מזינות, בפיתוח פתרונות לאוכלוסיות עם צרכים ייחודיים ובהעלאת המודעות ובמתן המידע הדרוש לאנשים כדי לחיות חיים בריאים ומאוזנים.

7.1.1 קידום אורח חיים בריא בקרב קהילות בתתי-יבנה

אלשוניעאן היא עמותה שמטרתה להילחם במגפת סוכרת הנעורים בקרב ילדים בקהילות ערביות. הפרויקט שלנו עם אלשוניעאן כולל העלאת המודעות למחלה וקידום אורח חיים בריא באמצעות סדנאות חינוכיות בבתי ספר ובמתנ"סים ברחבי הארץ, והשקת קמפיין דיגיטלי נרחב להעלאת המודעות.

60,000 אנשים

80 בתי ספר

300 הרצאות

על פי הערכה של התוכנית ומדידת השפעתה במהלך שנת 2023:

- ✓ 73% מהמשתתפים מעידים על רצונם לשנות/לשפר את איכות חייהם הבריאותיים
- ✓ 85% מהמשתתפים מעידים שהם קיבלו מידע חדש בעקבות התכנים

אורח חיים בריא ותזונה בקרב נשים בדואיות

מחצית מהנשים הבדואיות מעל גיל 40 נמצאות בסיכון גבוה לסוכרת, שיעור גבוה משמעותית מזה של האוכלוסייה הכללית. כדי לעזור לקהילה, שיתפנו פעולה עם אג"ק - מכון הנגב זו השנה השנייה, בתוכנית ליצירת אורח חיים בריא בקרב נשים בדואיות, תוך הפחתת שיעורי השמנת היתר והסוכרת. כחלק מהתוכנית:

פורום של 32 אימאמים

10 קבוצות נשים

13 קבוצות בני נוער

600 משתתפים

השנה התחלנו שיתוף פעולה בשני פרויקטים חדשים לקידום אורח חיים בריא בקהילות מגוונות

הפרויקטים החלו לפעול בזמן מלחמת חרבות ברזל, וצפויים להימשך לאורך שנת 2024:

- עמותת טנא בריאות: שיתוף פעולה שמטרתו לקדם אורח חיים בריא ותזונה מאוזנת בקהילות יוצאי אתיופיה.
- עמותת חרדים לקצב: פרויקט להכשרת מאמני כושר שירחיבו את כמות אנשי המקצוע הפועלים לקידום אורח חיים בריא בתוך החברה החרדית, ויוכלו להשתלב בקידום פעילות במוסדות השכלה.

7.1.2 חיזוק הביטחון התזונתי

כחלק ממאמציו ליצירת תעשיית מזון מקיימת ובהתאם לסעיף 2 ליעדים לפיתוח בר-קיימא של האו"ם (אפס רעב), השאיפה היא לצמצם ככל האפשר את מספר הסובלים מרעב ומחסור ביטחון תזונתי. כדי לעמוד במשימה, ננקטות שתי דרכים עיקריות: (1) הסברה לשינוי מדיניות, (2) תרומות מזון.

כבר למעלה מ-20 שנה, שטראוס מקיימת בישראל שיתוף פעולה הדוק עם ארגון "לתת". "לתת" הוא בנק המזון הגדול בישראל וארגון גג של למעלה מ-210 ארגונים מקומיים המספקים מזון, תוכניות חינוכיות ושאר צרכים חיוניים לקהילות מוחלשות.

כחלק משיתוף פעולה זה, לקחנו השנה חלק ממהלך "יחד, למחר טוב יותר" שהתקיים לקראת חגי תשרי, בו שטראוס נתנה חסות למשדר השנתי של הארגון, תרמה וארזה כ-8,000 סלי מזון, חלקם סלי מזון יבש וחלקן ציודיות מזון מצונן המורכב ממוצרי שטראוס, וסייעה בתרומה של 50,000 ארוחות חג.

כבר שנה שלישית שאנו מקימים במסגרת השותפות עם "לתת" פרויקט הצלת מזון מרשתות המזון בכל סניפי רשת יוחננוף. בפרויקט זה סדרניות שטראוס מורידות מהמדף מוצרים שמתקרבים לתוקף קצר ומעבירות את המוצרים למשפחות דרך עמותה מקומית של לתת, עם גידול של יותר מ-130 אחוז בהצלת המוצרים במסגרת הפרויקט לעומת שנה קודמת.

בנוסף, במסגרת הפעילות בתחום זה קיימנו השנה מספר רב של ימי התנדבות באריזת סלי מזון לחגי בני הדתות השונות עם מגוון ארגונים ביניהם ימי אריזה עם ארגון לתת לקראת פסח, רמדאן וראש השנה ועם ארגון אמנינא בחג הקורבן.

במהלך שנה זו תרמנו ממוצרי החברה לעשרות ארגונים חברתיים בארץ ובעולם למטרת חיזוק הביטחון התזונתי: "לתת", לקט ישראל, פתחון לב, תרבות של סולידריות, ידידי נכי צה"ל, זיכרון בסלון, אור למשפחות, יחד למען החייל the Social Foundation Raimundo Fagner, Charyty Foundation "Anhely dopomohy", Associação Estação da Luz, Banca de TIVI Alimento Bucuresti, feed the Hungry, Feed more, Feeding America, .

בשנת 2023, במסגרת שינוי המדיניות שלנו, הצטרפנו לקבוצה בראשות הארגון "121", שמטרתו לקדם ביטחון תזונתי באמצעות תוכניות של ארוחות בבתי ספר.

7.2 מעורבות קהילתית והתנדבות



413-1: GRI

10,300

חבילות מזון לחגים

55,000

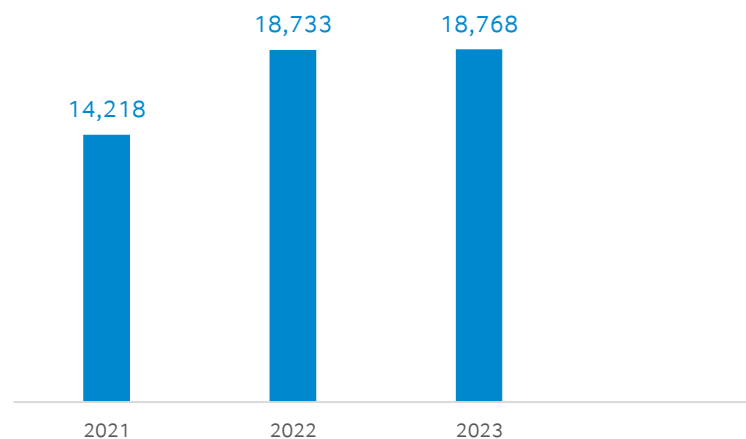
ארוחות לחג

שטראוס מוקירה את הקהילה ומכירה בחשיבותה. הבחירה שלנו לייצר אימפקט חברתי דרך מעורבות בקהילה הסובבת אותנו חיונית עבורנו, ומהווה חלק בלתי נפרד מהדרך ומהייעוד שלנו, להזין ולטפח מחר טוב יותר. אחת מהדרכים שלנו אל עבר מימוש הייעוד שלנו היא לאפשר לעובדים ולעובדות שלנו להוביל ולהשתתף בטיפול הקהילה דרך התנדבות.

השנה קיימנו בשיתוף ועדת התרומות של שטראוס תהליך ריענון של המיקודים החברתיים בהם נרצה לפעול.

תוכנית האימפקט החברתי שלנו מתמקדת בשתי אבני יסוד עיקריות, כאשר הראשונה היא קידום שוויון הזדמנויות באמצעות תוכניות לתמיכה בקהילות הסובלות מתת ייצוג בשוק העבודה, וכן קידום שוויון מגדרי ונשים בעמדות ניהול. השנייה היא תעשיית מזון מקיימת, באמצעות תוכניות בנושא ביטחון תזונתי, אורח חיים בריא ותזונה מאוזנת ורווחה. מידע נוסף אודות אסטרטגיית האימפקט החברתי שלנו ניתן למצוא [בפרק ההשפעה החברתית שלנו](#)

שעות התנדבות עובדים



מינינו בכל הקבוצה מנהיגות ומנהיגים חברתיים, שתפקידם לקדם את ההתנדבות במחלקה שלהם לאורך השנה ולתאם אירועי התנדבות. כמו כן, מחלקת הקיימות של שטראוס יצרה ימים מיוחדים והזדמנויות לאירועים מיוחדים, כגון ימי אריזה של תרומות מזון לפני החגים, שבהם יכולים העובדים והעובדות להתנדב ולהביא גם את משפחותיהם.

כדי לעודד את העובדים לצאת להתנדבות ובהתאם לנוהל ההתנדבות בחברה, כל עובד רשאי להתנדב 24 שעות שנתיות על חשבון שעות עבודה. עם פרוץ מלחמת חרבות ברזל הוספנו עוד 10 שעות נוספות. בנוסף, כחלק משיפור איסוף המידע בנושא זה הטמענו השנה אפשרות דיווח על שעות התנדבות דרך מערכת דיווח הנוכחות שלנו.

7.2.2 התנדבות ברמה המקומית

מודל המעורבות החברתית שלנו בנוי באופן שבו כל יחידה בקבוצה משתפת פעולה עם גוף כלשהו (ארגון חברתי או עמותה) בפעילות השוטפת לאורך כל השנה. הפעילות יכולה להתבצע במתכונת של ימי התנדבות רבעוניים מרוכזים או דרך קבוצות קטנות המשתתפות בקביעות בפעילויות שבועיות, בהתאם להעדפת היחידה ועובדיה.

להלן כמה דוגמאות לפעילויות האלו:

- מפעל הסלטים בכרמיאל אימץ הוסטל לנוער חסר עורף משפחתי.
- מחלבת יטבתה: אימוץ קבוצה בפרויקט "גדולים במדים" בהם 15 צעירים בעלי מגבלה משולבים בהתנדבות בשירות צבאי; אריזה וחלוקה של סלי מזון במסגרת פרויקט "נותנים באהבה".
- מחלבת הצפון: המשך הפעילות החברתית עם שלושת השותפים החברתיים - פנימיית אהבה, הפעלת מרכז החדשנות של יוניסטרם בעכו ואימוץ קבוצת המנהיגות של "שוות" בנהריה.
- מפעל הממתקים בנוף הגליל: שיעורי העשרה לתלמידי בית ספר עצמון שנמצאים בסמוך למפעל; בנוסף קיימו עובדי המפעל השנה שיתוף פעולה עם עמותת **טרה אומה**, שמאפשר תהליך העצמה חדשני לפצועי ופצועות צהל דרך עבודה רב חושית בכרמים וייצור יין תוך עיבוד רגשי של הטראומה.
- חטיבת המכירות: שותפות חדשה עם פנימיית הדסים, במסגרתה קיימו אירועים לחגים והקימו גינה והתקינו בה את הציוד הנדרש לטובת ילדי הפנימייה; שת"פ עם מועדון קשישים מודיעין, במסגרתו קיימו מספר אירועים משותפים בחגים וגם קיימו פעילות לעיצוב המרחב ובניית עדניות ועוד.
- מפעל הקפה בצפת: צוות מתנדב קיים השנה מספר הרצאות ומפגשים אזוריים בין היתר מפגש במסגרת פרויקט **בית חם** לקהילה המתבגרת בקיבוצים המתחדשים באזור הצפון, להפגת בידות והעשרה, אירוח קייטנת המדע של העיר בחופשת הקיץ וחשיפתם לתהליך ייצור הקפה ועוד.
- שטראוס רומניה: התנדבות בבית ספר של ילדים עם מוגבלות.
- שטראוס מים: שילוש שעות התנדבות העובדים - הפעלת קבוצת נוער לקידום יזמות של "יוניסטרם" בעיר אור יהודה, ימי אריזה משותפים עם ארגון "לתת", קיום שני ימי שיא גדולים עם עמותת "מתחברים" העוסקת במענה לילדים עם צרכים מיוחדים ומשפחותיהם, ניקוי חופים בפלמחים עם עובדים וילדיהם, חלוקת חטיפים ובקבוקי מים רב פעמים לילדים המאושפזים בבית"ח שיבא, ועוד.



בנוסף, אנו מאפשרים לעובדים לתרום לקידום מטרות חברתיות גם על ידי איסוף מוצרים לתרומה מעת לעת, כך למשל הקיץ אספנו מאות ילקוטים משומשים במסגרת הפרויקט "תיק לכל ילד", ואספנו צעצועים עבור ילדי פנימיית אהבה שמלווה המחלבה.

7.2.3 תוכניות התנדבות מבוססות מיומנות

ההנהלה והצוותים המקצועיים שלנו מקבלים את ההזדמנות להשתתף בפעילויות התנדבות מבוססות מיומנות, המסייעות להם לשפר את כישורי המנהיגות שלהם וליזום חשיבה חדשנית.

לצד פעילויות ההתנדבות הקבוצתיות האלו, אנו מעודדים התנדבות מקצועית שבה עובדי ועובדות שטראוס תורמים את הידע והכישורים הייחודיים שלהם כדי לתמוך בארגונים שיכולים להפיק מהם תועלת.

כך למשל, ביום האישה קיימנו את הפרויקט "תופסות את הכיסא" בשיתוף עמותת "שוות", שבמסגרתו הגיעו כ-100 נערות לשטראוס כדי לחוות יום עבודה מלא ולווע"כ-60 מנטורים ומנטוריות משטראוס. לצפייה בסרטון בנושא [לחצו כאן](#).

כדי לאפשר לעובדים לקדם קיימות ולחלוק את הידע שנצבר בארגון עם ארגונים אחרים, אירחנו מעת לעת קבוצות סטודנטים ומנהלים. השנה, בין היתר, אירחנו קבוצת סטודנטים מהמכללה האקדמית יפו הלומדים בקורס אחריות חברתית בעסקים, 30 מנהלים.ות מפורום התעשייה הקיבוצית ועוד.

בשנת 2023 השקיעו עובדי שטראוס ברחבי העולם מעל 18,500 שעות התנדבות בפעילויות קהילתיות. שטראוס מקפידה להדגיש בפני עובדיה שההתנדבות חשובה לא פחות מהעבודה, שכן היא משקפת את ערכי הליבה שלה: תעוזה ואכפתיות, להט ואחריות ועבודת צוות - שעליהם אפשר למצוא מידע נוסף בפרק [הדרך שאנו פועלים בה](#)

7.3 מלחמת חרבות ברזל

203-1, 403-6, 413-1:GRI

בתאריך 7 באוקטובר 2023 תקף ארגון הטרור חמאס את מדינת ישראל. בעקבות המתקפה הכריזה ממשלת ישראל על מלחמת "חרבות ברזל" ("המלחמה"). המלחמה הובילה, בין היתר, לגיוס מילואים נרחב, פינוי יישובים, סגירה זמנית או חלקית של עסקים, הטלת מגבלות שונות על פעילות אזרחית באזורים נרחבים, האטה בפעילות הכלכלית במשק ועוד. עם פרוץ מלחמת חרבות ברזל ב-7 באוקטובר 2023, פעלה הקבוצה במספר מישורים בהתאם למדיניות העסקית ובמסגרת האחריות התאגידית שלנו. אנו פועלים בהתחייבות לאחריות חברתית, עסקית וסביבתית באופן קבוע עם דגש מיוחד על פעילותנו בבסיס הבית שלנו בישראל. בעת פרסום דוח זה, המלחמה עודנה בעינה, ואנו ממשיכים לפעול בהתאם למדיניות ונהלים שפותחו להתנהלות בעת מלחמה זו, לקדם מיזמים שיתרמו לחיזוק החוסן העסקי והחברתי ולשיפור החוסנה של החברה הישראלית בכלל. בפרק זה נפרט את הפעילות והכלים שאנו בשימוש למימוש משימות אלו, בפני המציאות המורכבת בה אנו נמצאים. לקריאה מורחבת על השינויים בסביבה הכלכלית נוכח מלחמת "חרבות



ברזל" ראו את הדוח השנתי של הקבוצה על שנת 2023. שטראוס מוגדרת כמפעל חינוי בשעת חירום בישראל ופעילותנו נדרשה להמשיך בכדי לספק לתושבי המדינה מזון ותחושת ביטחון.

פרוץ המלחמה הביא עימו אתגרים רבים לאנשים שלנו ברמה האישית ולעסק ברובדים רבים. להתמודדות מיטבית מול האתגרים מתמקדת הקבוצה בפעילותה בישראל בשלוש מטרות עיקריות:

1. **הקהילה בה אנו פועלים** - תמיכה בקהילה, סיוע לחיילים ולמשפחות המפונים בדרום ובצפון וסיוע לחקלאים שנפגעו בנגב המערבי
2. **האנשים שלנו** - שמירה על בטחון עובדיה וטיפול בצרכי העובדים ומשפחותיהם בנסיבות המלחמה
3. **רציפות עסקית** - שמירה על רציפות עסקית מלאה ככל הניתן והבטחת אספקת מזון סדירה לכלל ציבור לקוחותיה, בכפוף למגבלות והנחיות פיקוד העורף ;

להרחבה על הגשמת מטרה זו ראו פרק **אסטרטגיה והמשכיות עסקית**

השפעות המלחמה התבטאו, נכון למועד דוח זה, בעיקר בסגירה מלאה או חלקית לתקופה מוגבלת, של שלושת מפעלי הקבוצה בנגב המערבי, מפעל החטיפים המלוחים בשדרות, מפעל יד מרדכי - כל אחד מהם כ-3 ק"מ מהגבול, ומפעל הירקות הטריים והמצוננים בברור חיל, הממוקם כ-7 ק"מ מהגבול. אלו נפתחו באופן הדרגתי במהלך שלושת השבועות מפרוץ המלחמה וכל המפעלים לרמת פעילות ייצור תקינה, חלק מאתרינו המצוינים לעל הוכרזו כשטח צבאי סגור לאחר ההתקפה של ה-7 באוקטובר, והפעילות בהם הופסקה זמנית.

חברת שטראוס על כלל אנשיה וענפי הפעילות התגייסה למאמצי סיוע ותמיכה בשעת חירום באופן מידי ומקיף: הפסקנו את כל הפרייקטים הלא דחופים ופרייקטי האימפקט שלנו, והקמנו צוותי העבודה משולבים שעסקו ועוסקים בפיתוח תוכניות וסיוע בנייתוב כללי וספציפי של חבילות מזון ותוכניות עידוד, שהגיעו למאות אלפי תושבים ומתנדבים. הגברנו את פעילותנו בתחומים אחרים כמענה לתקופה ולאתגריה. הוספנו פרייקטים רבים הממוקדים בסיוע לאנשים, ובהערכות לפעילות בחירום בשרשרת הערך וההפצה שלנו. שטראוס עברה לפעול כמפעל משק לשעת חירום, והאצנו את הייצור וההפצה של מוצרים מסוימים שהדרישה אליהם עלתה.

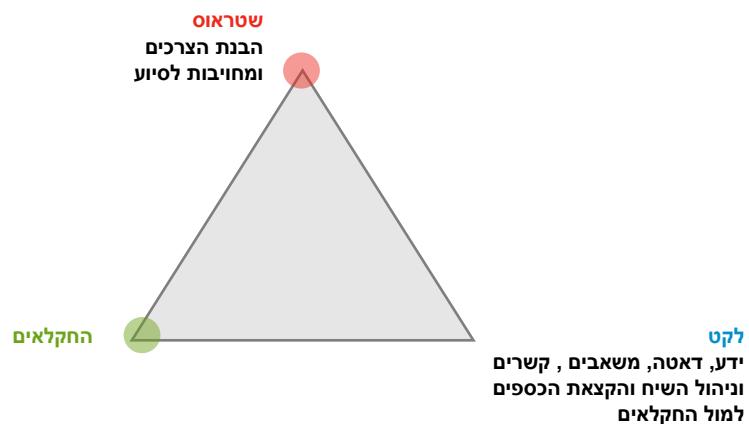
"החינוך עוד יחזור לשדה" - סיוע לחקלאי העוטף

בהמשך להתגייסות של כלל החברה, הקימה שטראוס מיזם סיוע לחקלאים וחקלאיות העוטף בשיתוף פעולה עם חברת "לקט ישראל" (ארגון ללא רווח שמתמחה בניהול קשר עם כלל החקלאים והמגדלים הישראלים בנושא הצלת מזון). השם שנבחר למיזם - "החינוך עוד יחזור לשדה". המיזם כלל 530 חקלאים, אשר 60 מתוכם הם ספקים של שטראוס. למיזם הוקמה ועדת היגוי משותפת בראשות יו"ר בלתי תלוי, הגב' אורית נוקד, לשעבר שרת החקלאות.



החיוך עוד יחזור לשדה

קרן סיוע לחקלאים בעוטף



בנוסף למיזם זה חולקו שוברים לחקלאים עבור מוצרי שטראוס וחולקו מענקים של אלפי שקלים ל-15 חקלאי שטראוס במצב קשה במיוחד. בנוסף, שטראוס מנהלת שיקום ותרומה לשדות ולתשתיות במיליוני ש"ח מתורמים שונים.

הקהילה בה אנו פועלים

קיימנו פעילויות מרגשות ומזמינות כמו הפצת מוצרים והופעות אומנותיות, שהביאו שמחה למאות אלפי חיילים ומפונים במקומות השונים. עשינו זאת בהתאם לצרכים המיוחדים של כל קהילה ובנינו קשרים אישיים עם המשפחות המפונות. מעבר לכך, הקמנו מפעל לאריזה והפצה שבו ארזנו והפצנו 23,000 חבילות עידוד למשפחות מפונות, יצאנו לשטח עם סיירת עידוד שפגשה כ-15,000 חיילים וכ-10,000 מפונים, סייענו למעל 450 יחידות צבאיות עם חבילות ממוצרי שטראוס, וסיפקנו מענה לכמעט כל פניה שהתקבלה מכוחות הביטחון באמצעות מארזי המילואים שלנו, כולל עובדים ועובדות שלנו שמשרתים במילואים, 225 ברי מים הותקנו בתרומה לרווחת משפחות מפונות ואנשי וגננות כוחות הביטחון, 250 עובדים לקחו חלק ב-18 ימי התנדבות חלקית ותרמו בפעילות זו כ-1000 שעות התנדבות.

בנוסף, המותגים שלנו הובילו עשרות יוזמות שיווקיות לחיזוק הקהילה, לקידום מודעות להחזרת החטופים ולהנצחה של חללים. לדוגמה, "הסדרה הישראלית" של קפסולות קפה עלית שנוצרה בשיתוף 3 בתי קפה שנפגעו ופוגו בעקבות המלחמה ו-10% מההכנסות על מכירותיהם הועברו לשיקומם. לצפייה [לחצו כאן](#).



במהלך כל התקופה התמודדנו עם קשיים כמו מחסור בעובדים, עיכובים באספקת חומרי גלם וגיוס משאיות ומפיצים למערך הצבאי. כתוצאה מכך, חלה גם האטה זמנית בייצור ובהפצה של חלק ממוצריו. עם המשך הלחימה והסתגלות החברה הישראלית למציאות החדשה, חלו גם שינויים בדרישות השוק, ונדרשו להתאים את המוצרים והשיווק שלנו למציאות החדשה.

במקביל, ולאורך כל התקופה, הגברנו באופן משמעותי את ההשקעה החברתית שלנו, והכפלנו את התקציב שיועד לפעילות בקהילה. במסגרת מאמצי המלחמה הגענו ל-185,000 תושבים ותושבים מפונים, וכ-400,000 חיילים וחיילות בסדיר ומילואים.

האנשים שלנו

בכל הקשור לאנשינו פעלנו באופן נרחב כדי לתמוך ולספק להם את הסיוע הנדרש. מספר רב של אתגרים עלו בהיבט זה. הראשון הוא אנשינו מאזורי המתקפה והלחימה המרכזית שפוננו מבתיהם בדרום לבתי מלון וקיבוצים ברחבי ישראל. מספר שבועות לאחר מכן, עם החרפת ההתקפות מצפון, פונו עוד רבים מאנשינו שגרים במחוזות הצפוניים. נכון לפרסום דוח זה מרבית תושבי המדינה מאזורים אלו טרם שבו לבתיהם. נוסף על כך, גיוס מילואים נרחב של עשרות עובדים ועובדות, וכן הישארותם של בני ובנות הזוג לבדם, לעיתים קרובות עם ילדים שבמשך שבועות לא היתה להם מסגרת. מעל כל אלו, כלל תושבי המדינה חשו חוסר ביטחון וטראומה ברמות שונות. עובדי ועובדות רבים פחדו לצאת מבתיהם. אנשינו מהחברה הערבית פחדו מאירועי שנאה כלפיהם בנקודות המכירה, אשר לצערנו התרחשו מספר פעמים. עובדי החברה מכלל הארץ והדרגים התנדבו למלא משמרות בנקודות המכירה. לכ-4 אחוז מעובדינו בישראל הומשכה העסקה בשכר מלא למרות אי זמינות או חוסר יכולת למלא את עבודותיהם, משרות העובדים לא צמצמו ולא הוצאו עובדים לחלת אלא אם הם ביקשו זאת יזום. מענקים כספיים, מענקי רווחי, סלי קניה ושוכרים ניתנו לכ-4% מהעובדים.

לאחר פינוי הדרום הפעלנו מוקדי שירות טלפוניים 24/7 לתמיכה ניהולית בנושאי שכר, ביטוחים ועוד, בהם טופלו 220 פניות בשנת 2023. כמו כן, העמדנו לרשות העובדים מוקדי תמיכה נפשית עם עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ועובדי תמיכה, שסיפקו מענה וטיפול ב-261 מאנשינו ביעוץ, הכוונה וטיפול רגשי לפרטים ומשפחות. באתרי הדרום היה עובדת סוציאלית יעודית ולמנהלים ולמנהלות קיימנו מפגשי ונטיציה וחיזוק חוסן אישי וקבוצתי.

נתנו לאנשינו שנפגעו במלחמה ולמשפחותיהם סיוע נרחב ככל שניתן. סידור שלמגורים זמניים, תשלום שכר דירה לעובדים חיוניים, ואף קיימנו אירוע מפנקים לעובדים מפונים באילת. סייענו גם לעובדים שיצאו לשירות מילואים ולבני זוגם



במענקים כספיים וחבילות ממתקים, וקיימנו סדנאות וחופשות לחזרה לשגרה לעובדים ששבו משירות מילואים. קיימנו 13 ימי שידור עם תכנים לכל המשפחה להפגת העומס הרגשי ומתן כלים.

בכדי לתת לאנשינו לקחת חלק באופן ישיר מול מאמצי המלחמה יזמנו תוכניות ופעילויות ייחודיות לחיזוק תחושת המשמעות והחיבור לערכי החברה, כמו העידוד להתנדבות, הרחבת שעות ההתנדבות בשכר, וסיפקנו למנהלים כלים מקצועיים והדרכות להתמודדות עם המשבר.

לשמירה על לכידות בצוותים מגוונים נבנתה תוכנית בשם זה. בה ניתן מענה לעובדים ולעובדות עצמם, מענה לאתגרים של משאבי אנוש ועוד. זאת דרך מפגשי הנהלות, מכתבים, סדנאות ושיחות בקבוצות מגוונות והומוגניות ועוד. במסגרת הסדנאות נתנו רקע על המצב, איפה זה פוגש אוכלוסיות מגוונות, בדגש על חברה ערבית, ואיפה זה פוגש צוותים מגוונים, מה האתגרים והמתחים שעלולים לצוף ומה המנהל יכול וצריך לעשות. כמו כן נתנו מקום לדילמות וסוגיות שהם הביאו מהשטח ונתנו להם מענה. בחלק מהיחידות הקיימו מפגשים לעובדים מהחברה הערבית ביחידות מסוימות לשיחה פתוחה, והתקיים מפגש לעובדים מפורום העמיתים של החברה הערבית, יחד עם עובדים נוספים מהחברה הערבית עם ממונית הגיוון וסמנכ"לית משאבי אנוש לשיחה פתוחה על התחושות ועל הצרכים. אירועים של פגיעה מילולית בעיקר בעובדים שלנו בשטח, למשל ע"י לקוחות אצל הקמעונאי קיבלו מענה מידי והוגדר נוהל, למשל בחטיבת המכירות של איך המנהל צריך לטפל במקרה.

ספקים

מתחילת המלחמה נקטנו בצעדים מגוונים כדי לתמוך בספקים שלנו ולוודא את רציפות האספקה. ראשית, ערכנו מיפוי מקיף של מצב כלל הספקים, כולל אלו הממוקמים באזורי הלחימה, על מנת לעקוב אחר צרכיהם המשתנים. יצרנו דיאלוג שוטף עם הספקים הללו באמצעות פניות יזומות אחת לשבוע.

סייענו לספקים שנקלעו לקשיי תזרים עקב המלחמה באמצעות מתן מקדמות תשלום, והענקנו תנאי תשלום מקלים לספקים מגוונים. כמו כן, סיפקנו פתרונות לוגיסטיים לספקים שהתקשו להוביל את אספקתם.

בנוסף, המשכנו להעסיק עובדי קבלן באתרינו ומצאנו פתרונות הסעה עבורם. במקרים מסוימים גם שילמנו מראש לספקים עבור שירותים עתידיים על מנת לסייע בתזרים המזומנים שלהם. פעלנו במטרה לתמוך ככל הניתן בספקינו הנאמנים ולהבטיח רציפות בקיום שרשרת האספקה והערך שלנו גם בתקופה מאתגרת זו.

עסקים קטנים ובינוניים

פעלנו, ואנו עוד פועלים, במספר דרכים לסייע ולתמוך בעסקים קטנים ובינוניים באמצעות פעילות הרכש שלנו. ראשית, ערכנו מיפוי מלא של כלל ספקינו על מנת לזהות את מידת הפגיעה שספגו עקב המלחמה. בהתאם לכך, נקטנו במהלכים ספציפיים לסיוע לעסקים שנפגעו, בדגש על ספקים מאזור עוטף עזה. קידמנו ספקים אלו במהלכים שיווקיים ייעודיים, וסייענו להם באיסוף אספקה ובשמירה על רציפות עסקית. כמו כן, נתנו תיעודף לרכש מספקים הממוקמים בעוטף עזה. במקביל, יזמנו "שווקי איכרים" באתרינו השונים, במסגרתם נתנו במה לחקלאים מהאזור לשווק את תוצרתם. בנוסף, הענקנו מענקי סיוע כספיים ישירים לחקלאים המהווים חלק מהספקים שלנו.

מבט קדימה

שטראוס מסתכלת על המשך שנת 2024 דרך אתגרי החברה הישראלית, ומציבה לעצמה יעדים ממוקדים. מבחינה לאומית, אנו מחפשים לתרום לחיזוק האמון והשיח, להמשך קידום גיוון והכללה (בדגש על חיזוק האמון בין מגזרים ובין זרמים שונים), ולהשתלבות שוויונית במשק של נפגעי המלחמה, נכי ופצועי צה"ל. מבחינה כלכלית, שטראוס מתמקדת בחיזוק הביטחון התזונתי בישראל בדגש על השפעות המלחמה, ובסיוע לחקלאי העוטף בחזרתם לשדות.

שטראוס תרמה ב-2023 במהלך המלחמה:

2.5 מיליון - מוצרים נתרמו בישראל כולל משטראוס מים.

6,700 - שעות התנדבות.

23,000 חבילות עידוד ליחידות מילואים

4000 בקבוקי מים למילוי חוזר

200 ברי מים



7.4 קידום שוויון הזדמנויות מגדרי ומגזרי

קידום שוויון לכל מגזר ולכל מגדר ומתן גישה שוויונית לשוק ולתעסוקה איכותית מחזקים את העצמאות ומתמודדים עם הסטראוטיפים השליליים שנכפו על קהילות אלה לאורך השנים. קבוצת שטראוס רואה חשיבות במתן הזדמנות שווה למגוון קבוצות, היבט מכריע בהשקעה שלנו בקהילה. הקבוצה הגדירה את נושא הגיוון וההכללה כגורם מרכזי בהשפעה החברתית כלכלית של הקבוצה כבר לפני למעלה מ-20 שנה, והיא עוסקת בקידום הנושא בתוך החברה ומחוצה לה במגוון דרכים. הקבוצה עוסקת בהצבת יעדי גיוון תעסוקתיים למנהלים בחברה, ומפעילה עשרות יוזמות לקידום הנושא בתוך החברה ומחוצה לה, לצד ארגוני חברה אזרחית וגופים ציבוריים. לכן, לצד קידום תעסוקה מגוונת, אנו יוזמים תוכניות קהילתיות שמטרתן לאפשר לקבוצות מוחלשות לממש את הפוטנציאל שלהן. לשם כך, מתקיים שיתוף פעולה עם ארגונים רבים ואנו פועלים במסירות בפרויקטים שונים המוקדשים למטרה זו.

7.4.1 פיתוח מנהיגות בדור הצעיר באוכלוסיות מגוונות וקידום נשים במנהיגות

יחד עם אמאניא (עמותה הפועלת לקידום התנדבות ומעורבות בקהילות ערביות בישראל), הקמנו את פרויקט קודאותי ("ההשראה שלי" בערבית), שמטרתו להגדיל את ההזדמנויות העתידיות לבני נוער ערבים צעירים דרך חשיפתם למגוון מקצועות, תחומים ומגזרים. בשנה השנייה לפרויקט, השתתפו 1500 בני ובנות נוער במפגשים שהתקיימו בבתי ספר ברחבי ישראל.

במסגרת שיתוף הפעולה עם עמותת, **"שוות"** המקדמת מנהיגות בקרב נערות וילדות, בשנת 2023, המשכנו בליווי **קבוצות מנהיגות** בנהריה ובעכו, שתי ערים מהפריפריה בהן מתנדבים משטראוס השתתפו בפעילויות שונות. השנה גם קיימנו אירוע שיא לסטודנטיות העמותה ובו מנהלות שטראוס מגוונות הביאו סיפורים אישיים אותנטיים, המאפשרים נגישות לבחירות והתהליכים האישיים של המנהלות דרך זווית אישית.

בנוסף, קיימנו מחזור שני לקורס "מנהלת משרד" שפיתחנו יחד עם, **המכללה (HerAcademy)** בית הספר לנשים שורדות זנות ואלימות, כשהתכנים הועברו ע"י מתנדבות שטראוס.

בהובלת חטיבת האוכל קיימנו 4 מחזורים עם 80 בוגרות של קורס "יזמות קולינרית" לנשים. בקורס, שמיועד לפיתוח יזמות ככלי להעצמה כלכלית לנשים, קיבלו בכל מחזור 20 נשים ידע וכלים לניהול עסק קולינרי קטן.

יחד עם עמותת "ידידי נכי צה"ל" פתחנו מחזור ראשון בתכנית "עכשיו אני", לליווי קבוצתי תהליכי של 20 נשים פצועות צה"ל, דרך קידום מקצועי, ליווי וחיזוק רגשי, עיסוק בקשר בין גוף ונפש, אורח חיים בריא ותזונה מיטיבה וכו'. במסגרת הפרויקט קיימנו גם יום שיא מיוחד של סדנת ביטול למשתתפות בהובלת השף של שטראוס יניב גור אריה

קפה עלית השיקה מהדורה מיוחדת של קפסולות ליום האישה הבינלאומי - קפסולות "קונגו Democratic Republic of the Congo, the More Than A Cup" (MTAC) המובילה שטראוס קפה לקידום כלכלי של נשים בתחום הקפה במדינות מתפתחות.

במסגרת ההשקה הייחודית, קפה עלית חברה לעמותת יסמין, המובילה קידום עסקים בבעלות נשים מכל המגזרים, הדתות והשכבות ברחבי הארץ, ותרמה 1 ש"ח מכל מארז קפסולות שיימכר, לטובת פעילויות העמותה. בנוסף, קיימנו פעילות מיוחדת ליזמות בעמותה במפעל הקפה שלנו בלוד.

כחלק מפעילות הארגון למניעת אלימות כלפי נשים לקחנו השנה חלק ביוזמת קיום אדומים מבית שיתופים הפועלת לצמצום האלימות בזוגיות. במסגרת היוזמה שטראוס הייתה שותפה לכתיבת מדריך המיועד לסייע לעסקים להטמיע מדיניות וניהול של התחום בתוך החברה.

מידע נוסף על התוכניות שלנו לקידום שוויון מגדרי ונשים בתפקידי ניהול ניתן למצוא בפרק קידום שוויון מגדרי ונשים בהנהלה

7.4.2 סיוע בחירום

מלבד הפעילות הענפה במסגרת מלחמת "חרבות ברזל" **מלחמת חברות ברזל**, שטראוס תמכה באירועי חירום שונים בארץ ובעולם על ידי תרומות כספיות ותרומות מוצרים.

רעידת האדמה בטורקיה: נוכח המשבר ההומניטרי החמור בטורקיה נערכנו לסיוע לכוחות הישראליים היוצאים לשטח, עם תרומת כסף ומוצרים שהוטסו לאזור האסון דרך ארגון "לתת" וארגון הסיוע ההומניטרי ישראלי שסייע ברכישת ערכות היגיינה לניצולי האסון.



בנוסף, בעת מבצע "מגן וחץ" שטראוס פעלה לחזק את העורף על ידי תרומות מוצרים לחברה למתנשים אשר קיימו ימי הפוגה למשפחות המפונות מהדרום אשר נמצאות במלונות באזור.

בנוסף, תרמנו ממוצרינו למוקדי ער"ן שסייעו 24/7 למגוון אוכלוסיות בכל רחבי הארץ באמצעות 1200 מתנדבים ב26 מוקדים.



7.5 קידום השפעה חברתית באמצעות שיווק

מותגים עם מטרה

אנחנו מאמינים שהמותג מייצג יותר ממוצר. למותג יש אחריות לייצר השפעה חיובית ואנחנו שואפים לשפר בהתמדה את ההשפעה החיובית של כל אחד ממותגי שטראוס. במקביל אנחנו מבינים שמותג עם מטרה חברתית הוא מותג שיזכה לאמון הציבור ויצליח לבדל את עצמו מהמתחרים. בעקבות כך שטראוס פיתחה את אסטרטגיית השיווק "מעצב מציאות" העוסקת בהשפעה הגדולה שלנו כמפרסם משמעותי, בתכנים ובמסרים שאנו מציגים בפריים טיים הישראלי במסגרת הקמפיינים השונים של שטראוס, ובאחריות הגדולה שנוטל עלינו ליצור ייצוג הולם ומגוון של אוכלוסיות וקהלים.

החלטנו להקנות לכל אחד מהמותגים המובילים שלנו מטרה או משימה חברתית, כלומר הצהרת ייעוד שלפיה יפעל כל מותג לאורך השנים דרך מיזמים של השפעה חברתית, שיתופי פעולה עם ארגונים קהילתיים, שילוב מסרים בשיווק המותג, תוכניות התנדבות עבור עובדי המחלקה ועוד.

כדי להשפיע לחיוב על עוד ארגונים לפעול לקידום "שיווק מעצב מציאות", וכחלק משיתוף הפעולה התקשורתי עם ice, עלה השנה בפלטפורמה מתחם "שיווק מעצב מציאות" המציג את האסטרטגיה ואת המהלכים העיקריים שמבצעת שטראוס בתחום זה.

להלן מספר דוגמאות למטרות חברתיות שמקודמות כבר היום על ידי המותגים שלנו:

- גבינת סימפניה - קידום הייצוג והנראות של משפחות מגוונות.
- שטראוס פלוס - עידוד צרכנים לסייע בקהילה
- קפה עלית - סיוע לצמצום הבדידות בישראל
- גמדים - קידום שוויון מגדרי בחינוך
- יד מרדכי - שימור אוכלוסיית הדבורים וזיכרון השואה
- תפוצ'פס - קידום חקלאות מקומית ושמירה על הסביבה.

המותג והאפליקציה של שטראוס+ מאפשרים הרחבה נוספת בעשייה החברתית שלנו, ומזמינים משתמשים לתרום מוצרים לארגונים קהילתיים ע"י מתן האפשרות למשתמשי האפליקציה לתרום נקודות שצברו והמרה שלהם לתרומה כספית. כך, נתנו השנה חסות בשני משדרי התרומה לארגונים "המרכז לחיילים בודדים ע"ש מייקל לוי" שבו תרמו נקודות בשווי של כ-70,000 ש"ח ו"ארגון "לתת". ניתן לקרוא מידע נוסף על המהלך בכתבה: [שטראוס+ האפליקציה שהופכת](#) ynet.co.il את הקניות שלך בסופר למתנות



בתהליך שארך למעלה משנה, בחרה חברת הקפה ייעוד להעמיק בייעוד החברתי "קפה קטן חיבור גדול", ושמה לעצמה כמטרה לעזור בצמצום תחושת הבדידות בישראל ע"י חיבור אנשים על כוס קפה. ישראל נמצאת במקום השני בעולם בתחושת הבדידות באוכלוסייה, והתופעה רווחת וחוצה גילאים ומגזרים. במסגרת הפעילות הראשונה להגשת הייעוד יצאו למעלה מ-100 עובדים חברת הקפה בשיתוף "טעם של ילדות" לבתייהן של אזרחיות ותיקות ובישלו איתן את מנות הילדות שלהן, ישבו על קפה, הכירו ובילו יחד. בהמשך נוצר קשר עם תכנית "חמסה חמסה" של "הבונים דרור" המלווה חיילים בודדים, כחלק ממנו בין היתר הוזמנו 100 חיילים בודדים מהתוכנית לאירוח מיוחד בפסיטבל התמר שבו קפה עלית נתנו חסות.

לצפייה בסרטון על הפרוייקט "קפה קטן חיבור גדול"

"יד מרדכי" שעוסקים בשימור אוכלוסיית הדבורים השיקו השנה את ספר הילדים "מלח מים" מאת תמר בין אביר, המלמד על חשיבות הדבורה לטבע ולמאזן כדור הארץ, מתוך מחשבה שנושא זה צריך להילמד כבר בגיל צעיר.

מותג מילקי מסייע ותומך בארגון "יוניסטרים" כבר מספר שנים, ונתן גם השנה חסות לאירוע "מיזם השנה" שהוא אירוע השיא המרכזי של העמותה בו מציגות קבוצות הנוער בעמותה את המיזמים שפיתחו לאורך כל השנה.

מותג צ'יטוס, תחת הסלוגן שלו, "leave your mark" שיתף פעולה עם עמותת ניצוצות-שיעור אחר, וקיימו אירוע פופ-אפ בו נמכרו מנות צ'יטוס עם גבינה. כלל הכנסות האירוע נתרמו לעמותה הפועלת להשאת חותם על העולם, וחיבור לעולמות יצירתיים של קולינריה, אומנות, עיצוב ועוד.

קפה טורקי העניקו חסות חברתית לאירוע 20 שנה לעמותת נירים הפועלת עם נוער בסיכון.

בחודש אוקטובר, חודש המודעות לסרטן השד, קיים מותג פסק זמן שת"פ עם ארגון אחת לתשע, במסגרתו עטיפות החטיפי שונו לצבע ורוד, ועליהן נכתב "קחי פסק זמן", כשלצדו נוסף קוד QR המפנה למיני-סייט של הארגון המסייע בקביעת תורים לאיתור מוקדם של סרטן השד, לפי אזור מגורים וקופ"ח. במסגרת השת"פ הועברה גם תרומה לעמותה.

מותג גמדים החל לפעול לקידום שוויון מגדרי בחינוך, עם שני פרויקטים המקדמים כלים להטמעת שוויון מגדרי בילדים: 1. יצירת סרטוני תוכן לגננות בשיתוף העמותה לקידום חינוך לשוויון מגדרי ירושלים. 2. תמיכה באתר מנהיגותה, ויצירת סרטונים המסבירים את מודל מנהיגותה לילדות שווה.

גבינות סימפונייה: כבר 3 שנים מקדם המותג ייצוג הולם לקהלים שלאורך שנים ארוכות הודרו מהמסך. בשנתיים הקודמות קידם המותג פרסום זוג גברים, בשנה לאחר מכן משפחה אתיופית, והשנה עמדה במרכז הפרסומת משפחה עם הורים כבדי שמיעה המדברים בשפת הסימנים.

בנוסף בוצע חיבור לעמותת "נגישות ישראל", הפועלת לקידום הנגישות בישראל ומסייעת לאנשים עם מוגבלות ובני משפחותיהם להשתלב בחברה, בשוויון, בזכות, בכבוד ובעצמאות מרבית. לפרסומת לוחקו שחקנים שלא רק מוסיפים עוד גיוון למשפחה, אלא בעצמם חרשים או מגיעים ממשפחות עם חרשות.

7.6 הגינות בשרשרת האספקה



GRI: 414-1, 3-3, 414

SASB: FB-PF-430a.2

קבוצת שטראוס עובדת עם יותר מ-7,000 ספקים ברחבי העולם, 3,369 מתוכם הם ספקים מקומיים באזורי הפעילות שלנו. בקהילה העסקית המצליחה שלנו, הספקים הם שותפים חיוניים המאפשרים את המשך הפעילות שלנו. ההצלחה של הספקים שלנו מאפשרת את ההצלחה והצמיחה העסקית שלנו. על כן, יש לנו מחויבות כלפיהם ואנו דואגים להעניק להם יחס הוגן ואתי. חשוב לנו לשמור על שקיפות בקשרים העסקיים שלנו ואנו מוודאים שהספקים והספקיות שלנו מבינים את התנאים העסקיים ומסכימים להם. תנאי התשלום שלנו מוסכמים מראש ומאפשרים מחזורי תשלום קצרים, ככל שאפשר, כדי לשמור על הרווחה הפיננסית של ספקינו ולתמוך בהם בדרכים שונות בעת הצורך.

אנו פועלים ופועלות ללא הרף לקדם ספקים פוטנציאליים באמצעות היכרות שלהם עם פיתוח תשתיות ויכולות. הספקים שלנו נתרמים אפוא מידע שאנו מציעים, מיישום תקני איכות ועוד. בטיחות ותקני איכות הם נושאים חיוניים בקרב ספקים המעוניינים לעבוד איתנו. פעולות אלו, לתפיסתנו, מרחיבות את היקף ההשפעה שלנו על הקהילה המקומית ועל הכלכלה. בתקופות מאתגרות יותר, נשתדל לעשות את המיטב כדי להעניק לספקינו שירותים שיסייעו להם לשמור על עסקיהם. גישה זו מוטמעת בתרבות ובערכים של הארגון כולו. בראייה שלנו, עזרה לספקינו לצמוח עוזרת לנו לצמוח ולנהל את הסיכונים הקשורים בשרשרת האספקה שלנו.

מדיניות רכש אחראי מפורטת במסמך ציבורי המתאר את מחויבות החברה כלפי הספקים שלה, לרבות הציפיות של שטראוס לגבי התנהלות איתם ובתיקימה מצד ספקיה. כל ספקי הקבוצה מתבקשים לקרוא את ההסכם ולחתום עליו. במסגרת תהליך יישום המדיניות, עובדי החברה בתחום הרכש עוברים הדרכה ייעודית לניהול שרשרת אספקה אחראית.

7.6.1 תוכנית גיוון בקרב הספקים

שיטות עבודה עסקיות מכילות מאפשרות העצמה של העובדים והעובדות שלנו, טיפוח חדשנות, בניית יחסי אמון לאורך שרשרת האספקה ושיפור ההיענות ללקוחות ולצרכנים שלנו, מה שמאפשר לנו להגיע לתוצאות עסקיות טובות יותר לטווח הארוך. גיוון, שוויון והכלה מייצגים עבורנו הן צורך עסקי והן ערך ארגוני.

לדעתנו, עבודה עם ספקים מרקע מגוון, בהם עסקים קטנים ובינוניים ועסקים בבעלות נשים או חברי קבוצת מיעוט, משפרת את התוצאות העסקיות שלנו ותורמת לשגשוג בקהילות שבהן אנו פועלים. בבחירת ספקים, קודם כול נודא שהם עומדים בסטנדרטים שלנו ובאיכות שמגיעה ללקוחות שלנו. בשלב הבא ניתן עדיפות לעסקים בבעלות אנשים המשתייכים לאוכלוסיות בתתי-ציוג בשוק העבודה ולעסקים שעובדיהם משתייכים לאותן הקהילות. אנו מתעדיפים עסקים בבעלות נשים ועסקים קטנים ובינוניים מהפריפריה, שנמצאים מחוץ לאזורי התעסוקה החברתיים-כלכליים המרכזיים.

כמו כן, אנו מתעדיפים ספקים מקומיים, בעיקר ברכש שאינו מיועד לייצור.

הפעולות שבהן נקטנו:

ביצענו הדרכות לצוותי הרכש על החשיבות של גיוון בספקים ועל הדרכים לקידום שוויון הזדמנויות בשרשרת האספקה.

זיהינו הזדמנויות לשיתופי פעולה או השקעה בעסקים שנמצאים בבעלות נשים כדי לשפר את היכולות העסקיות שלהן ואת צמיחתן העסקית.

שאיפתנו היא להגיע למגוון רחב יותר של ספקים וספקיות שיגישו הצעות.

בישראל, הטמענו מערכת ניהול ספקים הכוללת תיעוד של המאפיינים השונים. המערכת מאפשרת לנו למפות את הספקים, להגדיר יעדים ולעקוב אחר הביצועים שלנו. כל ספק חדש נדרש לענות במערכת זו על שאלון הכולל שאלות לגבי גודל העסק שהוא מייצג, סוג הבעלות על העסק (למשל, עסק בבעלות אישה או אדם מקבוצת אוכלוסייה בתתי-ייצוג תעסוקתי), המיקום של העסק והאם הוא נושא את "התו החברתי" (תו תקן חברתי-כלכלי) או שהוא מקדם מטרה חברתית או סביבתית כלשהי בפעילותו, כגון העסקת אנשים מקבוצות אוכלוסייה בתתי-ייצוג.

7.6.2 חיזוק קהילות מגדלי הקפה

GRI: 413-1

יש חשיבות בעינינו למתן כוח לקהילות, בייחוד לאלה שבאזורי הפעילות שלנו. בהתאם לתפיסה זו, אנחנו תומכים בחקלאות מקומית ברחבי העולם.

דרך עבודה עם מגדלי קפה מקומיים, החברה מקדמת פיתוח כלכלי בר-קיימה, מגדילה את ההכנסות ומרחיבה את הזדמנויות התעסוקה של אוכלוסיות מוחלשות, ובו בזמן מוודאת שימוש אחראי במשאבי הטבע. שיתופי הפעולה שלנו עם ארגונים מקומיים מאפשרים לנו לספק תמיכה בהתאם לצרכים הספציפיים של מגדלי הקפה.

More than a cup

בשנת 2016, השקנו בשטראוס קפה את המיזם More Than a Cup, כחלק מהמחויבות האסטרטגית ארוכת הטווח שלנו לנשים מגדלות קפה. במסגרת המיזם פותחו קשרים הדוקים עם חקלאיות הקפה.

בשנת 2023 פעלו 17 מיזמי More Than a Cup ב-11 אזורי מוצא שונים ברחבי אפריקה, אסיה ואמריקה הלטינית. בכל מקום חברנו לארגונים מקומיים כדי לספק תמיכה בהתאם לצרכים הספציפיים של מגדלות הקפה. מטרת הפרויקט היא לשפר את פרנסתן של חקלאיות הקפה דרך שיפור התפוקה, איכות המוצר והגישה לשוק.

כל פרויקט מותאם למקום שבו הוא מתבצע, בעוד כולם מקיימים את היעדים המשותפים: קידום שוויון מגדרי, השקעה בטכנולוגיה להגדלת ההכנסות, שיתוף פעולה הדוק עם מוטבי המיזם ועבודה עם שותפות ושותפים מקומיים להבטיח יישום יעיל, בעיקר דרך בניית יכולת.

השותפויות הן כלהלן: הכשרה חקלאית מקצועית, הכשרה ניהולית ועסקית, שיפור התשתיות ומתן ציוד ואספקה. המרכיבים האלו מלווים את ההתמקדות בהעצמת נשים לאורך שרשרת הערך של הקפה. אנו מאמינות ומאמינים שעבודה עם נשים שכבר עוסקות בייצור קפה, תוך מתן גישה רבה יותר לידע ולהכשרה, תשפר את חייהן באמצעות קבלת כלים וכישורים טובים יותר. כמו כן, המיזם יוכל לקדם את מעמדן בקהילה ואת תפקידן בתהליכי קבלת החלטות, מה שיוביל בסופו של דבר להגדלת השגשוג שלהן ושל הקהילות שלהן.

בשנת 2023 נהנו באופן ישיר מהמיזם 50,000 מגדלות ומגדלים, 51% מתוכם נשים (סך הכול 25,386 נשים). המיזם יושם ב-17 מוקדים בכוונה לשפר תנובה, איכות, גישה לשווקים ופרנסה בכל אחד מהם. מבחינת תנובה, ניטעו 212,860 עצים ושתילים ונערכו 56,375 תוכניות הכשרה בנושאים מגוונים.

לטובת שיפור האיכות, המיזם הכניס 11 מכונות ליטוש, 5 מכונות/תחנות ייבוש ו-3 מכונות לטחינה דקה, והקים מעבדה לטיפול בכוסות רוח. הגישה לשוק שופרה באמצעות הקמת 3 עמדות שטיפה, תחנת איסוף אחת ומתקן אחסון אחד. הפרויקט



התמקד גם בשיפור המחיה באמצעות חלוקת 500 תנורים לבישול ואפייה, בניית 318 בתי שימוש, הרכבת 111 קבוצות לחיסכון והלוואות בכפר ויצירת 6 בארות/תשתיות מים. המאמצים המקיפים הללו תרמו לפיתוח בריקיימה ולהעצמה בתוך הקהילות המעורבות.

בשנת 2023, אל הפורטפוליו של מיזם More Than a Cup הצטרפה יוזמה חדשה בטוגו וברפובליקה הדמוקרטית של קונגו (DRC). במבט קדימה, 2024 טומנת הבטחה לצמיחה נוספת עם פרויקטים מתוכננים בהונדורס (שלב שני), וייטנאם (שלב שני של Simexco), רפובליקת חוף השנהב (טוטון), ואתיופיה (ג'ימה). מלבד זאת, פרויקט רוונזורי אוגנדה אמור להיכנס לשלב השני שלו, בהתבסס על ההתקדמות שנעשתה בשנים קודמות.

מידע נוסף על הפעילויות שלנו עם מגדלי קפה מקומיים בברזיל באמצעות corações3 ניתן למצוא בדוח [הקיימות](#) האחרון שלהם. מידע נוסף ניתן למצוא ב-[More Than a Cup](#).



פרויקט Florada

פרויקט Florada הוא יוזמה שנוצרה ב-2018 על ידי קבוצת corações3, חברת הקפה הגדולה בברזיל. מטרתו העיקרית היא להוקיר ולהעצים מגדלות קפה באמצעות שלושה עמודי תווך.

ראשית, הפרויקט מציע הכשרה בחינם באמצעות התוכנית "Florada Educa", המספקת שיעורים מצולמים על שיטות עבודה מומלצות להפקת סוגי קפה מיוחדים. שנית, הוא מארח את התחרות השנתית "Florada Premiada", התחרות הגדולה בעולם עבור מגדלות קפה, אשר מעניקה הכרה לחלקות הגידול הנדירות שלהן. שלישית, הקמפיין "Join Them" מאפשר לצרכנים לתמוך ישירות ביצרניות באמצעות קניית תנובת הגידול שלהן, כאשר 100% מהרווחים מוחזר למגדלות.

מאז השקת פרויקט Florada נרכשו במסגרתו מעל 250 טונות של תוצרת גידולים נדירים מיצרניות. התחרות השנתית שלו קיבלה למעלה מ-5,000 מועמדות, והפלטפורמה החינוכית פרסמה למעלה מ-20 סרטוני הדרכה בחינם. הפרויקט נועד



להציע חווית "קפה ספשלטי" לצרכנים ובד בבד לתת את הנראות וההערכה הראויות לעבודתן של חקלאיות הקפה, הזוכה לעיתים קרובות להתעלמות. הוא מקדם קיימות כלכלית, חברתית וסביבתית בכל שרשרת האספקה של הקפה.

באמצעות יעדים כמותיים כמו רכישה מלפחות 100 מיקרולט בשנה ויעדים איכותיים כמו השראה לקהילת הקפה, פרויקט Florada מייצג את המחויבות של corações3 למיקור אתי ולהעצמה נשית. ההצלחה שלו גרפה פרסים ויצרה גאוה בקרב העובדים והעובדות בחברה.

פרויקט Tribos

פרויקט Tribos הוא יוזמה שיתופית שהשיקה חברת הקפה corações3 בשנת 2018, עם שותפות כמו Embrapa, FUNAI, סוכנויות חקלאות מקומיות וקואופרטיבים ילידיים. הוא פועל בערים קאקול ואלטה פלורסטה שברונדוניה, ברזיל. הפרויקט מרוכז סביב שלושה עמודי תווך: העצמת תושבי המקום, הגנה על היערות וייצור קפה איכותי.

מטרתו העיקרית היא לקדם פיתוח בר־קיימה באמצעות הערכת עבודתם של מגדלי קפה מקומיים, ובמסגרת זו להכניס גיוון לשרשרת האספקה של הקפה וליצור חוויות חדשות לצרכנים באמצעות קפה ספשלטי מ-100% רובוסטה אמזוני נדיר. הפרויקט כולל כיום למעלה מ-150 משפחות ב-28 כפרי ילידים.

באמצעות הכשרה, תמיכה בתשתית ומחויבות לרכישת 100% מתוצרת הקפה המקומי על בסיס איכות, פרויקט Tribos מכוון להגדיל פי כמה וכמה את האחוז של קפה רובוסטה ספשלטי שמגדלות קהילות ילידיות. הוא גם מבקש לאשר את הייצור שלהם ולקדם תוצרים נלווים לקפה וגידול משולב בר־קיימה.

יש חשיבות מרכזית לזווית של ילידי המקום ולסיפור ההיסטוריה שלהם מנקודת מבטם. הפרויקט משקיע בחזרה 100% מרווחי הגידולים המקומיים ביוזמות המתכתבות עם שלושת עמודי התווך שלו, וכך מעודד קיימות כלכלית והגנה על היער עבור קהילות אלה.

בשנת 2023, אירוע "Missão Tribos - em Campo" חלק כבוד לעבודה המשותפת הזו, שהגיעה לשיאה בטקס הענקת הפרסים לתחרות הקפה Tribos החמישית עם למעלה מ-500 משתתפים ילידי המקום. הפרויקט מייצג את מאמצי היזמות החברתית של corações3 המופנים לייצור ערך עבור כל מחזיקי העניין, בד בבד עם קידום הפיתוח של תרבות קפה ייחודית לאזור.

חממת CAFEÍNA WEEK – CAFEÍNA

חממת The Cafeína הושקה על ידי קבוצת corações3 בסוף שנת 2022 ומשמשת פלטפורמה אסטרטגית המיועדת לטיפולו חדשנות פתוחה ואגיליות ארגונית. יוזמה זו כוללת שתי תוכניות מרכזיות: "Cafeína Open", המאתגרת סטארטאפים וחברות סקיי־לאפ לספק פתרונות חדשניים, ו-"Cafeína Ideias", המעודדת עובדים להציע רעיונות לשיפור פעילות הליבה העסקית. מ-16 עד ל-20 באוקטובר 2023, התקיימה ההרצה הראשונה של Cafeína Week, שכללה מפגשים חיים, פודקאסטים, סדנאות, הקאתון, הפעלות מגוונות ואת השקת Cora IA. כמו כן, הוענקו פרסים למחזור הפתיחה של "Cafeína Ideias". באירוע היו למעלה מ-10 שעות של תוכן הממוקד בהיבטים של טכנולוגיה, התמקדות בלקוח וחדשנות מוצר, והוא אפשר צלילה לתוך בינה מלאכותית, אנליזות נתונים וחיידים שוטפים ב-corações3, בעזרת 387 רעיונות שהתקבלו במחזור הראשון שלו.

חממת Cafeína שואפת להשיג מספר יעדים לטווח הארוך, כולל הרחבה של נוכחות החברה בסביבת החדשנות הברזילאית, הכרה בחברה כתומכת מובילה ביזמות וטיפול קשרים עם סטארטאפים וחברות סקיי־לאפ שיכולים לחזק את הפעילויות הנוכחיות ולפתח הזדמנויות עסקיות חדשות. היא גם מבקשת להאיץ את הטראנספורמציה הדיגיטלית של החברה ולטפח דרך חשיבה חדשנית בקרב העובדים. היעדים לטווח קצר כוללים השתתפות פעילה בסביבה היזמית, ביצוע פרויקטים של הוכחת



היתכנות (POC) עם סטארט-אפים וכן קידום תרבות של שותפות וחדשנות בתוך הארגון. עם תקציב של R\$ 638,897 (ריאל ברזילאי) לשנת 2023 ותקציב צפוי של R\$ 944,495 לשנת 2024, המיזם ממחיש את המחויבות של קבוצת corações3 להניע שינוי מהותי הן ברמת הפנים והן כלפי חוץ.



7.7 זכויות אדם

GRI: 2-24, 2-27, 1-414

כל הפרה של זכויות אדם אינה מתקבלת על הדעת. הגישה שלנו לזכויות אדם מבוססת על ערכי הליבה שקבעה משפחת שטראוס כאשר הקימה את החברה, והיא שמה בראש סדר העדיפויות של כל היבטי העסק שלנו מתן כבוד לבני אדם, לזכויותיהם וליכולת שלהם לשגשג.

יש לנו אחריות לקדם זכויות אדם לאורך שרשרת האספקה שלנו. האחריות הזו מעוגנת במדיניות זכויות האדם שלנו, המכירה בערכו של כל אדם ובזכויותיו הבלתי ניתנות לערעור, כפי שהן מגולמות בהכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם של האו"ם ומפורטות בהצהרת ארגון העבודה הבינלאומי על העקרונות והזכויות הבסיסיות בעבודה. אנו מקפידים על סטנדרטים אתיים נוספים המקדמים, בין היתר, מתן כבוד לבני אדם בכל מקום, ללא אפליה, ללא קשר לאופן שבו הם קשורים לעסק שלנו.

כמו כן, במהלך שנת 2023 נערכו בחלק מהפעולות שלנו ביקורות לבחינת ההשפעה החברתית בתחומים הנוגעים לזכויות אדם:

- 39 ספקים הוערכו על קריטריון ההשפעה החברתית (בהתייחס בעיקר להיבטים של זכויות אדם ותנאי עבודה)
- לא הוגשו תלונות על הפרות של זכויות אדם.
- קבוצת שטראוס לא זיהתה פוטנציאל להשפעות חברתיות שליליות בקרב הספקים. במקרה שהיה מזהה פוטנציאל כזה בספק או בספקים, תוכניות שיפור ממוקדות היו מיושמות, הכוללות הדרכה והכוונה מקצועית.

נותרה עוד עבודה רבה בתחום הזה, ודרכי העבודה שלנו ממשיכות להתרחב. שטראוס ממשיכה לאסוף מידע ולתת את הדעת על השפעות חברתיות לאורך שרשרת האספקה שלה.



8. בחירות טובות יותר עבור הצרכנים שלנו

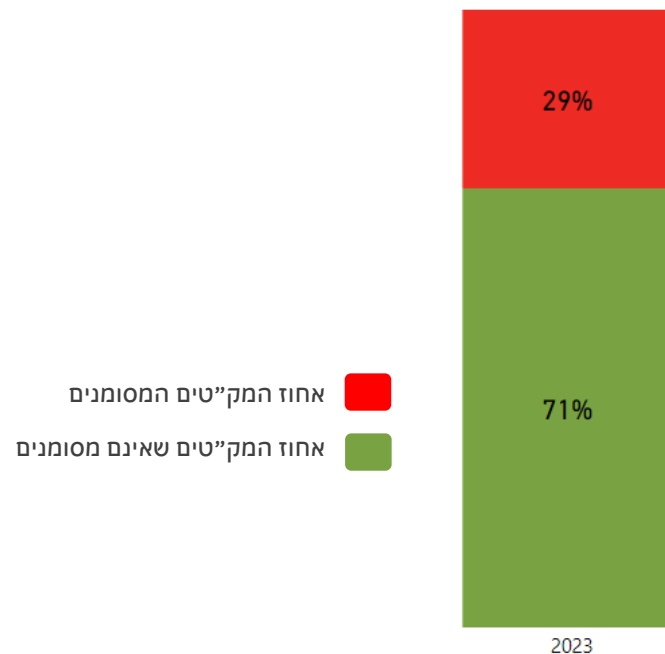
2-6: GRI

FB-NB-260a.2, FB-PF-260a.1, FB-PF-260a.2: SASB

85%-כ מהמכירות של קבוצת שטראוס מסווגים כ-GOOD FOR YOU¹⁵

71% מהמק"טים של שטראוס ישראל

אינם מסומנים ב"סימון האדום" של משרד הבריאות בישראל לתזונה בריאה



¹⁵ מתוך אסטרטגיה עסקית 2024-2026, כולל מוצרי חלב מזינים, מוצרים לשתייה ואכילה מן הצומח, ממרחים ומטבלים, סלטים טריים, פסטות, קפה, ברי מים. לא כולל: חטיפים מלוחים, חטיפים מתוקים, שוקולד, מסטיקים, מעדני חלב

8.1 אג'נדת תזונה

חשוב לנו להמשיך ולשפר את האוכל שלנו, את רכיביו וערכיו התזונתיים, ולספק פתרונות איכותיים וטעימים למגוון אוכלוסיות וקהלים. זאת מתוך ההבנה שיש לנו אחריות והשפעה על תזונתם של צרכנים רבים ומגוונים.

החברה פועלת על פי אסטרטגיית התזונה, תוך שמירה על הטעם המוכרים והאהובים על הצרכנים. אנו עובדים עם גופי מחקר וצוותי פיתוח ועובדים בשיתופי פעולה עם מובילי דעת קהל ומומחים שונים בתחום התזונה על מנת להתאים את קו המוצרים שלנו לחזון הארגוני – להזין ולטפח מחר טוב יותר.

יש לנו הבנה כי היבט מרכזי המשפיע על העדפות מזון הוא הטעם. הצרכנים שלנו רוצים לקנות מזון שטעים להם, ולכן על מנת לא לפגוע בטעם ויחד עם זאת להמשיך ולהפחית סוכר ונתרן אנו מבצעים הפחתות הדרגתיות. בשנת 2022, לאחר עשור של מחקר ועבודה אינטנסיביים, סיימנו תהליך הדרגתי של הפחתת המלח, הסוכר והשומן הרווי ברוב המוצרים שלנו לפי תוכנית היעדים 2020-2024. כאשר היעד הנבחן הוא שמירה וירידה באחוז מהמכר של מוצרים עם סוכר, נתרן או שומן רווי גבוהה. בהמשך לכך, בשנת 2023 אנו ממשיכים להשקיע משאבים נרחבים במחקר ופיתוח מתקדמים, במטרה לחדש ולהוביל דרכים נוספות להפחתה הדרגתית של מלח, סוכר ושומנים רוויים במוצרינו, תוך שמירה על ערכים תזונתיים גבוהים.

משמעות סימון "מדבקה אדומה"

המוצר מסומן במידה זו:	מוצק (ערך ב- 100 ג') מעל	נוזל (ערך ב- 100 מ"ל) מעל
סוכר	10 ג'	5 ג'
שומן רווי	4 ג'	3 ג'
נתרן	400 מ"ג	300 מ"ג

8.1.1 להוביל בתזונה

אנו פועלים בפיתוח מוצרים טובים יותר תזונתית בפורטפוליו המוצרים שלנו באמצעות מספר דרכים: שיפור ושדרוג תזונתי של מוצרינו, הגשת חומרי גלם טובים, מנות מדודות, פנייה לקהלים מגוונים, קידום חדשנות ושילוב רכיבים טובים.

בשנת 2023 קודמה קבוצת מובילי אג'נדה תזונתית, תוכנית שנוצרה על מנת לייצר יעדים תזונתיים מעודכנים ל-2025 ו-2030, שיאפשרו לנו לחבר את הייעוד לצמיחה עסקית. הקבוצה הורכבה מאנשי ונשות טכנולוגית מזון ושיווק מכל תחומי פעילות ישראל. במסגרת התוכנית, המשתתפים והמשתתפות עברו במפגשים חודשיים בהם לצד בניית קבוצה לומדת, משתפת, ומתייעצת, בנינו ידע ויצרנו תשתית ליצירת פרויקטים חוצים ומקומיים. התוכנית ממשיכה להתקיים לתוך שנת 2024, אשר במסגרתה יובאו להנהלת הקבוצה והדירקטוריון יעדי התזונה המעודכנים. התוכנית נבנתה על ידי צוות ההדרכה וצוות התזונה במשותף בסיוע CTO של חממת הפוד טק של שטראוס.

8.1.2 שיפור ושדרוג תזונתי של מוצרינו

תוכניות שונות להפחתת סוכר, נתרן ורכיבים נוספים בפורטפוליו שלנו מאפשרות לנו לשפר את הערך התזונתי של מוצרינו. אנו ממשיכים באופן מתמיד במאמצים לשפר את הערך התזונתי של מוצרינו.

כמו כן, אנו מבצעים בקרה על המנות האישיות בקטגוריות רלוונטיות זאת במטרה שיכילו עד 200 קלוריות באריזה. הקטגוריות הרלוונטיות הן: החטיפים המלוחים, החטיפים המתוקים ומוצרי המחלבות המגיעים באריזה אישית.

במהלך שנת 2023 היו לשטראוס בישראל סך הכול 292 מק"טים של מוצרים לצריכה אישית במנה מדודה (עד 200 קלוריות), מתוך 486 מק"טים של מוצרים לצריכה אישית המהווים 60% מתוך המק"טים לצריכה אישית ו- 24% מכלל המק"טים של שטראוס.

8.1.3 תקשורת תזונתית

בשנת 2023, קיימנו מספר אירועים לקהל מקצועי - דיאטניות ותזונאיות, במטרה להעמיק את הידע שלהם ולחזק עימם את הקשר. בין היתר, קיימנו: פיקניק הקטניות השנתי על יתרונות חלבון הן הצומח; אירוע על יתרונות הקפה; אירוע על חדשנות בעולם המשקאות מן הצומח לקהל המתמחה בתזונה הטבעונית; אירוע לדיאטנים העוסקים בתזונת ילדים בנושא תקשורת אכילה והאכלה. באופן שוטף, צוות יחידת התזונה מספק מידע עבור כתבות וראיונות בנושא תזונה לקהל הרחב אשר מופץ בערוצי תקשורת שונים כמו: עיתונות כתובה, רדיו וטלוויזיה, ולקהלים מגוונים.

8.2 התאמה לתזונה ואורח חיים מגוון

3-3: GRI

SASB: FB-NB-260a.2, FB-PF-260a.1, FB-PF-260a.2

במהלך השנה היו לנו

362

סימונים על מוצרינו לזיהוי מוצרים טבעוניים בשטראוס ישראל

744 מק"טים

מפורטפוליו המוצרים של שטראוס ישראל במהלך השנה הוא ללא גלутן

875 מק"טים

מפורטפוליו המוצרים של שטראוס ישראל במהלך השנה היו נקיים מאלרגן בוטנים

מתן מענה לצרכים תזונתיים מגוונים

אנחנו בקבוצת שטראוס רואים חשיבות רבה בהבטחת נגישות תזונתית לקהלי יעד מגוונים. לשם כך, אנו פועלים באופן רצוף לפיתוח מוצרים והתאמת פתרונות ייחודיים, העונים על צרכים וטעמים ייחודיים של קהילות שונות ברחבי העולם. נגישות תזונתית נעשית כחלק מהאסטרטגיה של שטראוס ותזונה ואורח חיים בריא הם עמוד תווך מרכזי באסטרטגיית הקיימות של הקבוצה. בשטראוס שמנו לנו למטרה ליישם מגוון פתרונות תזונתיים כחלק מפורטפוליו המוצרים, שמטרתם לענות על הצרכים התזונתיים של קבוצות ואנשים שונים באוכלוסייה.

אלמנט מרכזי באסטרטגיה הוא. תזונה מותאמת צרכים, (Diets Lifestyle) תזונה המותאמת לצרכים תזונתיים ייחודיים בין אם הם מכורח, בחירה או אמונה. לאור הצרכים הייחודיים ישנה צמיחה של קהילות תזונתיות שונות: כגון קהילת חולי צליאק שצורכים תזונה ללא גלוטן, קהילת האלרגנים, קהילת צרכני המזון שמפחת פחמימות או עשיר בחלבון, קהילת צרכני המזון מהצומח (Based Plant), ועוד.

לצד זאת, תחום תזונה פונקציונלית (Value Added) קרי, עשרת התזונה בערכים פונקציונליים המסייעים לחיזוק ולתחזוק מיטבי של הגוף והנפש.

כל מוצרי המזון של הקבוצה בישראל ובארצות הברית כשרים (בהכשרי כשרות שונים), ומתאימים על כן להלכות הכשרות של יהודים ומוסלמים שומרי כשרות וחלאל.

השנה השקנו מספר מוצרים הפונים לקהלים ספציפיים אשר נותנים מענה לצרכים תזונתיים שונים. במסגת קידום תזונה פונקציונלית (Value Added – ב-2023 הרחבנו את מותג "דנונה מולטי", יוגורט הפונה לגיל השלישי עם השקה של מוצר חדש - יוגורט דנונה מולטי בתוספת זרעי צייה: זהו יוגורט דל לקטוז המכיל 13 גרם חלבון ומועשר בסיידן, ברזל, מגנזיום, אבץ וויטמין D. בנוסף המשכנו את מגמת המוצרים המועשרים בחלבון בשוק החלב, עם הרחבת המותג "דנונה PRO" הכולל מגוון מוצרים עשירים בחלבון, בדגש על סדרת המוצרים ללא תוספת סוכר לבן) הן בקטגוריית היוגורטים והן בקטגוריית משקאות החלב. עם סדרה חדשה תחת מותג "יטבתה" הפונה לאוכלוסייה זו, כל בקבוק משקה מכיל 25 גרם חלבון, 140 קלוריות וללא תוספת סוכר.

מענה אלרגיות ורגישות

כחלק מהמאמצים שלנו לפתח מוצרים לצרכנים עם צרכים תזונתיים מיוחדים, התאמנו את הרכיבים והתשתיות שלנו כדי שנוכל לייצר יותר מוצרים ללא אלרגנים מסוימים. האתגרים העומדים בפני בעלי אלרגיות ברורים לנו, ויש לנו רצון להגדיל עבורם את ההיצע.

במפעל החטיפים המלוחים שלנו השקענו בבידוד של קו הייצור כך שיהיה נקי מאלרגן הבוטנים. אלרגיה לבוטנים עלולה להיות מסכנת חיים, כאשר אפילו חלקיקי בוטנים באוויר יכולים להוות גורם סיכון. אנחנו מבינים כי אלרגיה למזון משפיעה לא רק על האדם האלרגי אלא בעלת מעגלי השפעה רבים כמו: בני הבית, מסגרות חינוכיות ואירועים חברתיים. כדי לאפשר ולהקל על חייהם של מבוגרים וילדים כאחד, הסרנו לחלוטין את אלרגן הבוטנים מחטיפי תפוצ'יפס ודוריטוס כך שהם ללא אלרגן בוטנים, למעט תפוצ'יפס-פופס ותפוצ'יפס קידס.

מתן מענה לבעלי רגישות לגלוטן

אנשים ונשים עם צליאק או אלו בעלי רגישות אחרת לגלוטן, נאלצים להתמודד עם אתגרים יום-יומיים, מאחר שהם אינם יכולים לצרוך הרבה מהמוצרים שבני גילם וחבריהם יכולים ליהנות מהם. האתגר גדול במיוחד בקרב ילדים, באירועים חברתיים כמו מסיבות יום הולדת, בהם האתגר נעשה אפילו קשה יותר, כאשר אלו הרגישות לגלוטן מוצאים את עצמם עם אפשרויות מצומצמות מאוד. כחלק מתפיסת תזונה מותאמת צרכים אנו פועלים למען נגישות מוצרים לאוכלוסיה זו. הפורטפוליו שלנו מכיל מגוון רחב של מוצרים ללא גלוטן ואף קיים סימון על מוצרי שטראוס בישראל שנבחר יחד אגודת יה"ל (העמותה לאלרגיה מזון) . הסימון נועד לאפשר זיהוי מהיר וברור ולהעניק תחושת ביטחון לצרכן שהמוצר מתאים לצרכיו אפילו אם הרכיב לא מופיע ברשימת הרכיבים או בתיבת האלרגנים. במוצרינו בארצות הברית מופיע באופן ברור במידה ועשוי המוצר להכיל חיטה.



מידע נוסף על המוצרים ניתן למצוא ברשימה יעודית של מוצרים ללא גלוטן [באתר החברה](#).

מתן מענה לטבעונים ולצמחונים

כלל מוצרינו הינם צמחוניים או טבעוניים. חשוב לנו שהפורטפוליו שלנו יכלול מגוון אפשרויות טבעוניות, כדי שנוכל לענות על צורכיהם של אנשים ונשים שבוחרים באורח חיים טבעוני ולאילו שבוחרים להפחית במזון מהחי. בשנת 2023, הרחבנו את היצע המוצרים של מותג "טעם הטבע" המציעים ירקות וקטניות מבושלים ומוכנים לאכילה באריות ידיות. הסדרה מציעה מגוון גדול של קטניות איכותיות עבור הצרכנים והצרכניות שניתן לשלבם ממקור חלבונים מן הצומח. בנוסף השקנו השנה מוצרים מצוננים של מותג אלפרו בתחום המשקאות מן הצומח, מ. ובתחום הסלטים הושקו תחת מותג אחלה אופציות טבעוניות חדשות. בין מוצרי הסלטים בארצות הברית תחת מותג סברה 90% ממוצרינו טבעוניים.



8.3 איכות ובטיחות מזון

GRI: 416-2, 416-1, 3-3
SASB: FB-PF-250a.1, FB-PF-250a.2, FB-PF-250a.3, FB-PF-250a.4

האחריות הראשונה שלנו כלפי מיליוני האנשים שנהנים מהמוצרים שלנו מדי יום היא לספק מוצרים בטוחים שישרו את חייהם ולא יאיימו על בריאותם בשום צורה. הבסיס להצלחה עסקית ארוכת טווח וליצירת הערך עבורו בריאות הקהילות שלנו הוא המשך המעורבות שלנו בשווקים שבהם אנו עוסקים כספק מכובד ומהימן של מוצרי מזון ומשקאות ושל מערכות מי שתייה מתקדמות, והוא מושג מתוך הפעילות המתמשכת שלנו, שמסמכת על תשומת לב מוקפדת, עקבית ומחויבת לבטיחות המוצר.



האמונה שלנו שאיכות אינה רק תקן אלא גם דרך לעשות עסקים מגלמת את המחויבות שלנו לסטנדרטים הגבוהים ביותר של איכות ובטיחות מזון בכל פן של הפעילות שלנו – אנשים, מוצרים ושירותים. שטראוס מחויבת לחיזוק המוניטין של מותגיה באמצעות פיתוח והטמעה בלתי פוסקים של מערכות איתנות, תקנים ושיטות להגנה על איכות מזון ובטיחותו, זאת לאורך כל מחזור החיים של מבוחר מוצרי המזון המוכן שלנו. קבוצת שטראוס מבצעת בקרת בריאות ובטיחות ל-100% מקטגוריות מוצריה. תהליך הבקרה המקיף שלנו מכסה את כל השלבים במחזור חיי המוצר ומבטיח את התקנים הגבוהים ביותר של בטיחות ואיכות בכל מוצרינו.

משימתנו היא לוודא שכל אנשינו, מוצרינו ושירותינו עומדים בסטנדרטים הגבוהים ביותר לאיכות ובטיחות, תוך קידום שיטות עבודה מומלצות ושיפור מתמיד בכל מעשינו.

שטראוס דוגלת באמון הלקוח ומגינה על המוניטין שלה באמצעות ניווט בנוף הרגולטורי המתפתח והבטחת ציות לכל התקנות והתקנים הרלוונטיים לקבוצה.

קבוצת שטראוס בע"מ מתכוונת לבצע הערכות לאורך שרשרת האספקה כדי לאמוד את הסיכונים והציות לתקנים חיצוניים, למחייבים וולונטריים ולשיטות עבודה מומלצות בענף, זאת באמצעות ביסוס של מערכת ביקורת מקצועית ומדיקת לאתרי קבוצת שטראוס, להליכים ולספקים.

השותפים והספקים שלנו נדרשים להוכיח שהם מקיימים מערכות בטיחות מזון מוסדרות. כדי לוודא שספקים חדשים עומדים בסטנדרטים הנדרשים, הם עוברים ביקורת.

כל אחת מהחברות בקבוצה מחזיקה צוות איכות האחראי על התחומים הבאים:

- איכות המוצרים.
- בטיחות המזון.
- וידוא שחומרי הגלם והמרכיבים נרכשים, מנוצלים ומאוחסנים בצורה נכונה.
- מעקב אחר התקנות המקומיות הנוגעות למוצרים ולמרכיבים המיובאים.
- ניטור של מוצרי מיקור חוץ, כפוף למדיניות לניהול רכש איכותי ובטוח שלנו עבור מוצרי צריכה.
- שימוש ואחסון של חומרים מסוכנים בצורה בטוחה.
- מערכת ביקורת וניהול CAPA שאושרה לפי קריטריון GFSI.
- שיפור מתמיד.

פורום מנהלי איכות ומועצת איכות אחראי בשגרה לבחינה של כל מרכיב שהוא חלק ממערכות האיכות ובטיחות המזון.

אישורים לאתרים שלנו:

- 100% מהאתרים שלנו מחזיקים באישור אחד לפחות על איכות מזון. (כגון IFS Food 1, ISO 9001, ISO 22000, FSSC 22000, SQF Food Safety Program)
- 50% מחזיקים באישור FSSC 22000.
- 96% מחזיקים באישור ISO 9001.

ב-2023 התמקדנו בבניית תשתית איכות מוצקה ברמה הגלובלית וברמה המקומית כדי לקיים יחידת איכות מובילה, מקצועית ומחויבת, עם יתרון תחרותי בתעשייה, ובמקביל חיזקנו את המעורבות, האמון ותחושת השליחות של העובדים בתפקידם.

- בנינו מרכזי מומחיות המשלבים את היכולת לשרטט את האסטרטגיה לצד היכולות לתמוך באתרים בתהליך ההטמעה.



- ניסחנו שמונה מסמכי מדיניות בשורה אחת עם התקנים הטובים ביותר בתעשייה ופיתחנו תוכנית יישום יעילה לכל מדיניות ונוהל.
- אנו נצמדים למגמה מובילה בתחום איכות המזון ובטיחות באמצעות שילוב טכנולוגיות, תוך התמקדות במציאת תוכנה לניהול איכות (QMS) שתגבה את מנהלי האיכות שלנו בעבודתם היומית.
- פיתחנו את תוכנית "מצוינות בבטיחות מזון", שמייצגת את מחויבות שטראוס להציב אמות מידה של בטיחות ואיכות מזון בפעילות הייצור שלה. "מצוינות בבטיחות מזון" משקפת את ערכי הליבה שלנו והיא אבן פינה לזהות התאגידית שלנו, המניעה אותנו כלפי עתיד שערב לאיכות ובטיחות במזון.
- חברנו למומחים בתעשייה כדי ליצור סדנה לבקרת סלמונלה בשוקולד. כמו כן, פיתחנו שיטת "חפש והשמד" לזיהוי והכחדה של פתוגנים או אורגניזמים מרקיבים.
- במפעל הממתקים, אנו מנהיגים שיטות תברואה מותאמות לאזורי סיכון גבוה המזוהים במפה הסביבתית. שיתוף ידע בין אתרים בנושאי תברואה הוא מבורך וזוכה לעידוד.
- פיתחנו תוכנית להערכת סיכונים בחומר זר וסיכמנו עם צוות ההנדסה על דרישות מינימליות לאיתור ולסילוק.
- הטמענו שחרור מבוקר בארבעת המפעלים המוגדרים בסיכון גבוה.

פיתחנו את מדדי ה-KPI הבאים שימשו מדדי KPI ראשיים בכל האתרים:

- תקן אחד – FDA.
- 0 קריאות להחזרה עקב פגם (ריקול).
- עלות איכות ירודה (CoPQ%).
- תרבות של איכות.

9. ממשל תאגידי



GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-14, 2-15, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-25, 2-27, 3-3

TCFD: ממשל תאגידי

שטראוס היא חברה ציבורית, שהוקמה בשנת 1933, והתאגדה על פי חוקי מדינת ישראל. מניותיה רשומות בבורסה לניירות ערך בתל אביב. לפי "סטורנקסט", נכון ל-31 בדצמבר 2023, החברה היא קבוצת המזון והמשקאות השנייה בגודלה בישראל. הגדרה זו מחייבת אומן מוחלט בינינו ובין מחזיקי העניין שלנו, במיוחד מול צרכנים, שרוצים ודאות לגבי איכות המזון שהם צורכים. לשם בנייה ותחזוקה של אומן כזה נדרשים שקיפות – במיוחד בכל הקשור להתנהגות אתית של אנשינו ולהתקשרויות שלנו עם אחרים; אמצעי זהירות לצמצום סיכונים פוטנציאליים, כך שנדע שביכולתנו להמשיך לספק בהתאם לביקוש; ומערכת ממשל תאגידי חזקה, שתבטיח התנהלות חלקה של הפעילות שלנו.

מבנה הממשל שמנהיגה קבוצת שטראוס נועד להשיג פעילות עסקית מוצלחת ובו בזמן לטפח ולחזק את האומן שהיא ביססה עם מחזיקי העניין השונים שלה. הממשל התאגידי שלנו מיושם מלמעלה למטה בכל החברה, ובאופן הזה מנחה התנהגות ותהליכים.

מידע נוסף על ממשל הקיימות שלנו ניתן למצוא בפרק [ניהול הקיימות וה-ESG](#).

מדיניות מס

תשלום המס של שטראוס הוא מרכיב בסיסי במחויבות שלנו לצמוח בצורה מקיימת ואחראית מבחינה חברתית. יש לנו מחויבות לניהול מס אחראי ולהימנעות מתוכניות מס מלאכותיות, לתוכניות שהן הונאה או לכאלה שאינן קשורות לפעולות מעשיות.

לפיכך, מדיניות המס שלנו מנוהלת כקבוצה וכל המיסים משולמים על פי חוק בשיתוף פעולה מלא עם רשויות המס הרלוונטיות, בד בבד עם יישום כל דרישות התאמות, הגילוי והדיווח, לרבות תקנות BEPS, בכל תחומי העיסוק שלנו. אנו נמנעים מכל שימוש במקלטי מס.

מנגנון האתיקה של הקבוצה, כמפורט בפרק **הדרך שאנו פועלים בה**, קובע את ההליכים עבור עובדים או מחזיקי עניין אחרים להגשת תלונה במקרים שיש חשד להפרה של יושרת הארגון הנוגעת למדיניות מס.

מבנה הממשל התאגידי בקבוצת שטראוס¹⁶

- 8 דירקטורים
- 3 דירקטורים חיצוניים
- 5 דירקטורים בעלי מומחיות חשבונאית ופיננסית
- 75% נשים בדירקטוריון
- כהונה ממוצעת של חברי דירקטוריון – 12 שנים
- 6 ועדות דירקטוריון, 96.3% נוכחות ממוצעת בישיבות דירקטוריון

¹⁶ נכון ל-31 בדצמבר 2023

הרכב הדירקטוריון, מינוי ועצמאות*

הדירקטוריון מתמנה על סמך החלטות של הערכות שבוחנות מומחיות פיננסית וכשירות מקצועית של המועמדים, השכלה, ניסיון רלוונטי, ידע בתחומי קבוצת שטראוס ועוד. למעלה מ-50% מחברי וחברות הדירקטוריון של החברה הם בעלי השכלה, מומחיות ו/או כישורים הקשורים ישירות לתחומי הליבה של החברה. מידע נוסף ניתן למצוא בתקנה 26 בדוח השנתי של שטראוס לשנת הכספים 2023. התוויית הפרופיל הנדרש לדירקטורים ותהליך המיון שמים דגש רב על גיוון מגדרי.

תגמול הדירקטוריון מוגדר ב-*מדיניות ההרכב של נושאי משרה בקבוצת שטראוס*, בהתאם לחוק החברות בישראל, והוא זמין לציבור בפלטפורמת הבורסה לני"ע¹⁷. תגמול של נושא משרה מורכב משלושה חלקים: רכיב קבוע, תגמול משתנה – תמריץ, ותגמול משתנה – גמול כספי. מדיניות התגמול של קבוצת שטראוס מאושרת על ידי בעלי המניות, הדירקטוריון וועדת התגמול מדי שלוש שנים, לאחרונה אושרה ב-2022. מדיניות התגמול המעודכנת אושרה לאחרונה באספה הכללית מיום 29.9.2022 על ידי בעלי המניות ברוב של 97.53%. תנאי המינוי של הדירקטורים בחברה מיועדים להבטיח את עצמאותם ואת הפעלת שיקול דעתם החופשי, לאפשר להם להשקיע את המאמצים הנדרשים למילוי תפקידיהם וחובותיהם בהתאם לחוק ולפעול במקצועיות ובאחריות למען טובת החברה. עוד נועדו התנאים לאפשר לחברה לגייס דירקטורים מיומנים בעלי ניסיון, ידע, מומחיות וכישורים למילוי תפקידם. מידע נוסף ניתן למצוא בתקנה 21 בדוח השנתי של שטראוס לשנת הכספים 2023.

ועדת משאבי אנוש, מינויים וממשל תאגידי של דירקטוריון שטראוס מינתה את חברי הדירקטוריון לשנת 2023, שכלל שש נשים ושני גברים (31 בדצמבר 2023). הרכב הדירקטוריון מדגים את המחויבות החזקה לשוויון מגדרי, שמשקפת את הערכים וסדרי העדיפויות בחברה, אף על פי שהקבוצה טרם אימצה מדיניות גיוון רשמית להנהלה ולדירקטוריון שלה. מחויבות זו מקבלת משנה תוקף בהינתן הידיעה שבראש הדירקטוריון של קבוצת שטראוס עומדת הגב' עפרה שטראוס.

קבוצת שטראוס כפופה לחוקים המקומיים במדינות שבהן היא פועלת ונוהגת בהתאם. הקבוצה שואפת לשמור על עצמאות הדירקטוריון; לפיכך, אף אחד מחברי הדירקטוריון, לרבות היו"ר בפועל, לא כיהן בתפקיד ניהול בכירים בקבוצת שטראוס, ורק שניים מחברי משפחת שטראוס – עפרה שטראוס ועדי שטראוס – מכהנים בדירקטוריון.¹⁸

כשירות מקצועית ומומחיות של הדירקטוריון

בהתאם להחלטת הדירקטוריון, נדרשים לפחות שלושה דירקטורים עם מומחיות חשבונאית ופיננסית. החלטה זו התבססה בין היתר על גורמים כמו גודל החברה, היקף פעילותה, מספר חברי הדירקטוריון המכהנים ומידת מורכבות הדיווח הכספי שלה. מכל מקום, חמישה דירקטורים מסוגים על ידי החברה כבעלי מומחיות בחשבונאות וכספים, בהתאם לתקנון החברה, ולכל חברי וחברות הדירקטוריון יש כישורים מקצועיים, בהתאם להוראות תקנות החברות, התשס"ה – 2005.¹⁹

קבוצת שטראוס חותרת דרך קבע לשיפור. כדי לחזק את האפקטיביות של הדירקטוריון, פיתחנו תוכניות אינטנסיביות להכשרת דירקטורים. כל חבר דירקטוריון חדש בקבוצת שטראוס משתתף בתוכנית השתלמות, כדי להבטיח את הכשירות המקצועית של הדירקטורים שלנו בפעילות הליבה העסקית של קבוצת שטראוס ובפרקטיקות הנדרשות על פי החוקים והתקנות

¹⁷ <https://mayafiles.tase.co.il/rpdf/1472001-1473000/P1472671-00.pdf>

* הגב' עפרה שטראוס, הגב' עירית שטראוס ומר עדי שטראוס הם בעלי השליטה בחברה נכון ל-31 בדצמבר 2023.

¹⁹ תנאים ותבחינים לדירקטור בעל מומחיות חשבונאית ופיננסית ולדירקטור בעל הסמכה מקצועית.



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.

פרטים לגבי הדירקטוריון ניתן למצוא בתקנה 26: דירקטורים בחברת שטראוס דוח שנתי לשנת הכספים 2023.

ועדות הדירקטוריון

הדירקטוריון מורכב משש ועדות. הוועדות מתכנסות באופן סדיר. הוועדות עוסקות בתחומי הניהול והפיקוח הרלוונטיים והמהותיים ביותר למדיניות של קבוצת שטראוס ופועלות בהתאם לחוק החברות הישראלי. מידע נוסף ניתן למצוא בפרק ג', דוח הדירקטוריון, סעיף 26 של חבילת הדיווח של שטראוס לשנת הכספים 2023.

טבלה 1: ועדות הדירקטוריון

מספר פגישות	% נוכחות	מספר חברים	
7	94.6%	4	ועדת ביקורת
6	100%	3	ועדת תגמול
5	100%	3	הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים
0	0	0	ועדת משאבי אנוש, מינוי וממשל תאגידי
5	95%	4	ועדת כספים והשקעות
3	100%	5	ועדת ניהול סיכונים

תפקידה של **ועדת הביקורת** הוא לסייע לדירקטוריון במעקב אחר ציות קבוצת שטראוס לחוקים ולתקנות, להנחות את עבודת הביקורת הפנימית בקבוצת שטראוס ולפקח עליה ולמלא את תפקידה בהתאם לחוק.

תפקידה של **הוועדה לבחינת הדוחות הכספיים** הוא לבדוק את הדוחות הכספיים של החברה, לגבש המלצות לדירקטוריון בנוגע לדוחות הכספיים, לעקוב אחר קיומן של בקורות נאותות בתהליך הכנת הדוחות הכספיים של החברה ולדווח לדירקטוריון על כל ליקוי או חולשה שהתגלו בתהליך הכנתם או בהגיגות הנתונים המצוינים בהם.

תפקידה של **ועדת התגמול**, בין היתר, הוא להעריך ולספק המלצות לדירקטוריון בנוגע למדיניות תגמול המבטיחה שכר הולם למנהלי החברה, כל זאת בהתאמה ליעדי החברה ולאסטרטגיה העסקית.

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

תפקידה של **ועדת כספים והשקעות** הוא לסייע לדירקטוריון בתפקידיו הקשורים לניהול הפיננסי ולמצבה הפיננסי של החברה.

ועדת ניהול סיכונים - מפקחת על ביצוע תוכנית ה-ERM בקבוצה לפחות מדי רבעון (ניתוח סיכונים, הערכת סיכונים, ניטור סיכונים ותוכנית תיקון) ומדווחת לדירקטוריון על הפער בין תיאבון הסיכון והטיפול בסיכון, לפי צורך. הוועדה אחראית לספק



המלצות לדירקטוריון לגבי הערכת הסיכונים השנתית, מדיניות ה-ERM והצהרת תיאבון הסיכון של החברה. כמו כן, עליה להעריך אם הנהלת הקבוצה מגדירה תרבות סיכונים מתאימה, מקצה את המשאבים הנדרשים לפונקציית ה-ERM, מקיימת שגרה אפקטיבית של ניהול סיכונים ומספקת משוב לדירקטוריון. על הוועדה לקיים דיונים מעמיקים בנוגע לאפקטיביות של החלת ה-ERM והמתווה המערכתי לביצוע ולבחון סוגיות של סיכונים בכפוף לדרישת הדירקטוריון, לרבות דיווח קבוצתי, סיכונים מתעוררים, מקרי בוחן ומגמות סיכון.

הביקורת הפנימית

מר גיל בר (CPA, CIA, CRISC, CDPSE, QAR), עובד במשרה מלאה, החליף את הגברת לינור דלומי (CPA, CIA) מ-Deloitte ב-1 בנובמבר 2023. לפני כן, Deloitte סיפקה שירותים אלה באמצעות מיקור חוץ.

המבקר הפנימי הראשי כפוף ישירות ליו"ר הדירקטוריון ולוועדת הביקורת. הביקורת הפנימית מתווה תוכנית עבודה שנתית, ממוקדת סיכונים ומותאמת לשינויים בפעילות העסקית של הקבוצה, ומכסה הן את המטה והן את חברות הבת בארץ ובחו"ל.

תוכנית העבודה מתבססת על הערכת סיכונים של הקבוצה ונקבעת על פי שיקולים שונים, לרבות ניתוח המבנה הארגוני, כיסוי פעילויות הליבה, סיכונים שזוהו ורמותיהם, סיכונים מתעוררים, מגמות ביקורת גלובליות, מחזוריות הביקורת וכן מעקב אחר יישום ההמלצות.

תוכנית העבודה מגובשת בהתייעצות עם יו"ר הדירקטוריון, חברי ועדת הביקורת, מנכ"ל הקבוצה, חברי הנהלה ורואה החשבון המבקר. לאחר מכן היא מוגשת לעיון ואישור של ועדת הביקורת והדירקטוריון.

עבודת הביקורת הפנימית עומדת בסטנדרטים המקצועיים המקובלים לביצוע ביקורת פנימית וכן בהוראות ובהנחיות המקצועיות שמפרסמת לשכת המבקרים הפנימיים (IIA). דוחות המבקר מוגשים בכתב לאורך השנה ליו"ר הדירקטוריון, ליו"ר ועדת הביקורת, לחברי ועדת הביקורת, למנכ"ל הקבוצה, למנכ"לי החברות הבנות ולמנהלי הפעילות המבוקרת. דוחות אלו נדונים בישיבות של ועדת הביקורת. מידע נוסף על המבקר הפנימי של החברה לשנת 2023 ניתן למצוא בפרק ג' סעיף 28 לדוח הדירקטוריון.

ביקורת פנימית על איסוף נתונים, מהימנות ובקרה לצורך עמידה ביעדי קיימות

במחצית הראשונה של 2023 (פברואר עד מאי) ערך המבקר הפנימי של החברה ביקורת שהתמקדה באיסוף נתונים, מהימנות ובקרה של עמידה ביעדי הקיימות שקבעה קבוצת שטראוס, על התקופה שמינואר 2022 עד מאי 2023.

הביקורת הקפידה ליישם סטנדרטים מקצועיים מקובלים בהתאם לנסיבות הספציפיות. היא בחנה את פעילות המטה והחברות בקבוצה בעניין ניהול מידע הקשור ביעדי קיימות, באמצעות מספר יעדים מרכזיים מאסטרטגיית הקיימות 2030 ששימשו אמות מידה.

לצורך ביצוע הביקורת, צוות הביקורת הפנימית קיים פגישות ודיונים עם מחזיקי עניין רלוונטיים, ביצע בדיקות מדגמיות, בדק מסמכים ובחן תיעוד רלוונטי מחברות וחטיבות שונות ומיחידת הקיימות.

ממצאי הביקורת הוצגו לנהלת הקבוצה ולדירקטוריון. בעקבותיהם הוגדרו תוכניות עבודה ושיטות לטיפול בממצאים. בספטמבר 2023 הושק מערך לניהול ואיסוף נתוני ESG ברחבי הקבוצה, צעד שעליו המליץ צוות הביקורת כדי לסגור פערים ולהבטיח בקרה ואמינות של מידע בכל הנוגע לעמידה ביעדי החברה.

הבקרה הפנימית

מערך הביקורת של קבוצת שטראוס מורכב משירותי ביקורת פנימית, נוסף לביקורת חיצונית שעורכים רואי חשבון מומחים.



את שירותי הבקרה הפנימית מספקת Deloitte ישראל; רואה החשבון המבקר מטעם החברה עומד בכל התנאים הקבועים בסעיף 3(א) לחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב - 1992. רואה החשבון המבקר ממונה לאחר קבלת ההמלצה של ועדת הביקורת. עבודת המבקר מוסדרת ומוגדרת בנוהל עבודת המבקר הפנימי של קבוצת שטראוס. המבקר נמצא בפיקוח יו"ר הדירקטוריון.

הביקורת הפנימית בקבוצת שטראוס בוחנת את תוכנית העבודה השנתית והרב-שנתית על בסיס קבוע. הביקורת הפנימית מתווה תוכנית עבודה ממוקדת סיכונים ומתאמת לשינויים בפעילות העסקית של הקבוצה, והיא מכסה הן את המטה והן את חברות הבת הפועלות בארץ ובחו"ל. תוכנית העבודה נקבעת על פי שיקולים שונים, ביניהם ניתוח המבנה הארגוני וכיסוי עיקר הפעילות העסקית; אזורי סיכון ידועים למבקר; הנהלה ודירקטוריון; מחזוריות הביקורת ומעקב אחר יישום ההמלצות.

תוכנית הביקורת מקיפה את כל החברות בקבוצת שטראוס. דוחות המבקר מוגשים בכתב על בסיס קבוע לאורך כל השנה. ועדת הביקורת של הדירקטוריון, בשיתוף עם הנהלת הקבוצה והמבקר, בוחנת את הנאותות של היקף הביקורת הפנימית בקבוצה על בסיס שנתי.

9.1 אסטרטגיה והמשכיות עסקית

GRI: 2-22, 2-25

מהות הייעוד של הקבוצה, להזין ולטפח מחר טוב יותר, היא הבטחה להשאיר חותם חיובי על העולם באמצעות מזון, משקאות ובדרכים אחרות, ולהצמיח מחר טוב יותר. עולם שבו אנשים חיים בחברה תומכת שדוגלת בשוויון זכויות, בסביבה בטיחותית שתמשיך לפרוח לדורות הבאים ("ייעוד הקבוצה"). השאיפות, המניעים וכן תוכנית העבודה והעבודה היומיומית שלנו מונחים לפי הייעוד הזה. הייעוד מאחד את הקבוצה סביב תפיסת עולם, דרך וערכים משותפים, והוא מצפן לכל פעולותיה.

במרץ 2024, האסטרטגיה העסקית המעודכנת של הקבוצה פורסמה לציבור.

נקודת ההתחלה של האסטרטגיה המעודכנת היא שנת 2023 והיא מיועדת ליישום במסגרת 2024-2026, בהתבסס על היתרון התחרותי הייחודי שלנו ועל היסודות והנכסים החזקים שלנו, כגון אנשינו, מותגים אהובים, בסיס בית חזק, מיומנות חדשנות, תשתית ושותפויות חזקות בכל רחבי העולם.

2024-2026 הן קרש קפיצה במסע האסטרטגי שלנו, שנבנה כדי להביא אותנו לצמיחה מואצת בשלב ההמשך שלאחר 2026. האסטרטגיה המעודכנת מושתתת על שלושה נדבכים מרכזיים:

1. **חידוש הליבה**²⁰ - חידוש וחיזוק של הליבה.
2. **הרחבה ובנייה** - הרחבת עסקים קיימים ובניית תשתית למניעי צמיחה עתידיים.
3. **טרנספורמציה** - העצמת חוסנה של הקבוצה במידה ניכרת במטרה להבטיח שיפור ורווחיות לצד מצוינות עסקית.

²⁰ "עסקי ליבה" מוגדרים בקבוצה כקטגוריות שבהן מרווח התפעול הוא מעל 10%, יחד עם צמיחה חזקה במכירות, ושבהן לקבוצה יש ערך תחרותי בקטגוריה צומחת המתאימה לעסקי הקבוצה



כדי לבסס חוסן ומוכנות לעתיד, זיהינו ארבעה מאפשרים לנדבכי היסוד: ESG, אנשים, שותפויות ותפעול ואיכות. הרחבה על שני הראשונים תבוא בהמשך.

(א) נדבכים אסטרטגיים

1. חידוש הליבה

שטראוס שואפת להציע תלקיט בריא לתזונה מאוזנת. בנדבך זה, משימתנו היא מיטוב קטגוריות הליבה והמותגים בישראל, מיטוב ותחזוק מנהיגות ב-R&G בברזיל ומיטוב של סל פתרונות המים והגדלתו.

ידוע לנו שהחיים המודרניים הם אינטנסיביים, ולכן הצבנו את האפשרות לצרוך בזריזות, או "לחטוף", כאפשרות המרכזית בנדבך זה. אנו מטפחים סל רחב ומגוון של מוצרים וקטגוריות, בתוכם קינוחים חלביים, יוגורטים, משקאות חלב, משקאות המצומח, משקאות קפה, משקאות וחיטי חלבון, לצד הממתקים והחטיפים האהובים והמשמחים.

שאיפתנו היא לפעול להעצמת יכולות הייצור והחדשנות בקטגוריות הרלוונטיות ולהרחיב את זמינות המוצרים כך שתכלול את כל המיקומים שבהם הצרכן נמצא, כולל הצעת מענה מקיף וחוויות מיוחדות למגוון מצבים והעדפות של צריכת חטיפים - חטיפים בריאים, חטיפים טבעוניים וחיטי חלבון.

מטרה זו כוללת פעולה בסגמנטים "בריאות ואיכות חיים" ו"כיף ופינוק". לדוגמה, בתחום החלב נפתח קטגוריות קיימות, ניכנס לקטגוריות חדשות ונרחיב את היצע מוצרי החלב כך שיכלול מגוון רחב של מקורות שיספקו מענה לקבוצות צרכנים ספציפיות (למשל, דל לקטוז, ללא לקטוז, משקאות עתירי חלבון, משקאות צמחיים וכו'). כמו כן, יש לנו תכנון להרחיב את מגוון הפתרונות הצמחיים בסגמנט "סלטים, מטבלים וממרחים" כך שיפתחו דלת לעולמות צריכה חדשים ובריאים בחטיפים המלוחים.

במקביל, בתחום הקפה, בכוונתנו לחזק את המותגים שלנו בקרב קהלי יעד חדשים, להרחיב את מערך ההפצה כדי להגיע ללקוחות חדשים ולהרחיב את היצע משקאות הקפה המוכנים לשתייה. כמו כן, נחזק את השווקים הבינלאומיים של עסקי הקפה באמצעות פיתוח הצעות ערך מגוונות ומיצוב מעמדה התחרותי של החברה כחברת הקפה המובילה בברזיל (המיזם המשותף Trêš Corações), תוך האצת שיפור ה-R&G שלה.

בכוונת הקבוצה לחזק את מותג המים המוביל של החברה, לשמור על מעמדה כחברת המים המובילה בישראל, לייצר מגוון מוצרים ולהגדיל את הפורטפוליו שלה בישראל. זאת באמצעות ברי מים המיועדים לקהלי יעד חדשים, לרבות צרכנים צעירים, ובאמצעות כניסה לקטגוריית המערכות התתי-כיריות (UTS). כל זה יושג תוך המשך שיפור האיכות והשירות של המוצר הקיים שעוזר לאנשים לצרוך מי שתייה טובים.

2. בנייה והתרחבות

הרחבת עסקים קיימים ובניית תשתית למניעי צמיחה עתידיים הן החזון בנדבך זה. כשחדשנות סובבת את הליבה שלנו, אנו פועלים לייצר, לפתח ולמנף טכנולוגיות חדשות למוצרים שמשלימים את הליבה. כוונתנו היא להרחיב את עסקי המים הבינלאומיים, אנו פועלים להמשיך צמיחה בינלאומית ונבדוק את ההתרחבות למדינות אחרות מלבד עבודתנו בסין (Haier Strauss Water), שם התוכניות שלנו הן להרחיב את ההיצע של קטגוריית נקודות השימוש, להשקיע ביכולות מו"פ טכנולוגיות ולבנות מפעל חדש.

ברצוננו לספק פתרונות נוספים וטובים יותר לצמחונים, טבעונים וכאלו שמעוניינים להפחית בצריכה של מוצרים מהחי, זאת באמצעות הרחבה של טווח המוצרים הצמחיים (PB) בכל הקטגוריות שלנו. אבן דרך משמעותית היא פעילותו של המפעל החדש למוצרים צמחיים, שיאפשר להגדיל משמעותית את הפעילות העסקית בקטגוריה זו וצפוי להתחיל לפעול ב-2025. המפעל החדש יאפשר לנו לייצר לראשונה מוצרים צמחיים מקוררים.



כמו כן, אנו מתכננים להרחיב את פעילות החברה בברזיל בקטגוריות הקפה הנמס, הקפסולות והקקאו וכן במשקאות צמחיים, משקאות חלבון ועוד, ובמקביל להיכנס לקטגוריות חדשות.

3. טרנספורמציה

בעולם המשתנה במהירות, אנו מכירים בחשיבות השינוי ומעריכים אג'יליות – זריזות וגמישות – מתוך רצון לרתום את המורשת שלנו להמשך צמיחה ועתיד בניקיימה. קבענו כמטרה להגביר משמעותית את חוסנה של הקבוצה כדי להבטיח שיפור ורווחיות לצד מצוינות עסקית.

אנו מכוונים לחיזוק יכולות הליבה, לפיתוח תהליכי למידה ולבניית מרכזי מצוינות. באמצעות חדשנות בכוונתנו לשפר את מערך הייצור ולחזק את יעילות התפעול, להרחיב את מוצרי הליבה ומותגי הקבוצה ולפתח תהליכים מפחיתי עלויות.

טכנולוגיה וחדשנות חיוניות לשינוי. נחזק ונשפר את התשתיות באמצעות השקעות CapEx, כשהדגש הוא על עסקי הליבה שלנו ועל הגדלה משמעותית של ההשקעות בתשתיות דיגיטליות ו-IT. זה כולל תוכניות אב לאתרים שיתמכו בצמיחה של קטגוריות שונות. נחזק את הגישה הממוקדת בצרכן דרך תיעול של חדשנות מבוססת נתונים, בינה מלאכותית, מערכות IT מתקדמות ומידע. פעולות אלו ירחיבו את מגוון הצעות הערך ללקוחות שלנו, ישפרו את חווית הצרכן ויחזקו את מערך הייצור, שרשרת האספקה, המכירות והאיכות שלנו. כמו כן, ברצוננו לכוון לקהילות וקהלים חדשים ולהגיב לצרכים המשתנים של הציבור באמצעות אספקת פתרונות מותאמים אישית.

(ב) מאפשרים ויישום:

”אנשים” הם אחד המאפשרים החיוניים שהגדרנו. אנו גאים שיש לנו בשטראוס אנשים ונשים מסורים ובעלי יכולות גבוהות עם תחושה משותפת של גאווה ומחויבות, ורואים זאת בין נכסי היסוד המרכזיים שלנו, וכן בסיס לעבודתנו.

אנשי הקבוצה הם הכוח המניע שיוצר את היתרון התחרותי לעסקיה ברחבי העולם. אנו נפעל כדי להמשיך לרתום את אנשינו, להשקיע בהם ולהצמיח אותם, כחלק משמעותי מיכולת החברה לבצע את מטרותיה וליצור מצוינות עסקית. במסגרת המהלכים האסטרטגיים, אנו שואפים לבסס תרבות ביצועים חזקה, שתקדם ביצועים גבוהים ומצוינות לצד אחריות אישית וקולקטיבית. נמשיך לפתח מעורבות והזדהות עם ייעוד הקבוצה, זהותה וערכיה, ונעגן את המעורבות הארגונית ככלי משמעותי למימוש מטרותיה ויעדיה בטווח הקצר והארוך.

ESG זוהי גם כמאפשר מרכזי של צמיחה, מימוש ערכים והערכת הקריטריונים, הסיכונים וההזדמנויות שלנו. כחלק מהמחויבות שלנו לקיימות אנו מושקעים עמוק בפעולות ובתוכניות שלנו, בהתאם למטרה של הקבוצה. זאת נוסף להמשך ההתמדה בשיפור ביצועים סביבתיים, אחריות חברתית וקיימות אנושית, וכן השגת מדדי הביצועים המרכזיים עבור ESG שנקבעו באסטרטגיית הקיימות ובהערכות שלנו לפי דירוגים ומתווים של ESG.

יישום מוצלח של האסטרטגיה המעודכנת של הקבוצה מסתמך על הניסיון והמיומנות של צוות ההנהלה והעובדים בכל הרמות. ראש הסגל של המנכ”ל קיבל את משימת ההובלה של הטרנספורמציה. נעודד מצוינות בקרב עובדינו ונחזיר ערכים של אחריות, תעוזה, אכפתיות, מוטיבציה ועבודת צוות. נשקיע בפיתוח ההון האנושי שלנו ונשפר באופן עקבי את איכויות הניהול.

התוכניות האסטרטגיות והמטרות המרכזיות שלנו צופות פני עתיד ומבוססות על התוכניות הנוכחיות של הקבוצה והמידע הזמין. עם זאת, אין ערובה שהמטרות הללו יושגו. גורמים העשויים להשפיע על היישום הם שינויים במגמות מאקרו כלכליות וגאופוליטיות, תנאים בתעשיית המזון והמשקאות, תנאי שוק ההון, היתכנות כלכלית, תנאי שוק תחרותיים ושינויים רגולטוריים.



במסגרת האסטרטגיה, הקבוצה הציבה מספר יעדים פיננסיים מרכזיים, כגון: שיטות פרודוקטיביות להשגת רווח תפעולי שנתי משופר (EBIT) של 300-400 מיליון ש"ח כשהצפי להשגתו הוא עד 2026; ממוצע צמיחה אורגנית של 5% במכירות לשנה בשנים 2024-2026; עליית אחוז המכירות מפעילויות הליבה ל-85% מסך המכירות של הקבוצה ב-2026.

מידע נוסף ניתן למצוא במקורות המפורטים להלן:

1. חבילת הדיווח לשנת הכספים 2023, פרק ב' בתיאור הפעילות העסקית של החברה, סעיף 23, ייעוד ואסטרטגיה עסקית.
2. קבוצת שטראוס: אסטרטגיה מעודכנת לשנים 2024-2026.

9.2 המשכיות עסקית בשעת חירום ומשבר

מלחמת חרבות ברזל

האירועים הטרגיים ב-7 באוקטובר הביאו את קבוצת שטראוס לנווט בסביבה תובענית. במקביל להבטחת המשכיות עסקית כדי לשמר פרנסת עובדים ושרשראות אספקה, גייסנו את היכולות שלנו לספק תמיכה חיונית לקהילות שנפגעו. התגובה הזריזה מדגימה את המחויבות הבלתי מעורערת שלנו הן לחוסן והן לאחריות חברתית. לאור היותה של שטראוס חברת מזון ישראלית עם חנויות בפרסה ארצית ומוצרים בכל בית ישראלי, זוהי אחריות וזכות מבחינתנו לספק את מוצרינו לכולם. גם בימים קשים אלו, מאות מעובדי החברה פעלו לתמוך בצוותים שבשטח והציבו מוצרים בחנויות ובמחסנים לוגיסטיים ברחבי הארץ כדי להבטיח זמינות והסדר בכל נקודת מכירה.

הקבוצה התמקדה בשמירה על המשכיות עסקית, הבטחה של אספקת מזון, שמירה על בטיחות העובדים ותמיכה בקהילה. כמו כן ניתן סיוע לחיילים, למשפחות מפונות ולחקלאים באזורים שנפגעו. שלושת מפעלי הייצור של הקבוצה בנגב המערבי נסגרו זמנית אך נפתחו מחדש בהדרגה בתוך שלושה שבועות. היקפי המכירות של המוצרים ירדו עקב סגירה של פעילות ייצור וחנויות קמעונאיות, כשקטגוריית החטיפים המלוחים הושפעה מכך במיוחד. עלויות נוספות נבעו משכר ותמריצים לעובדי ייצור. כל המפעלים חזרו לפעולה רגילה, אך עם צוות מצומצם עקב פינוי וגיוס מילואים.

שינוע חומרי גלם מאסיה ואפריקה הושפע מהמתיחות עם החות"ים, אך הקבוצה מצאה פתרונות חלופיים. הגבלות נסיעה וגיוס מילואים גרמו נזק חלקי לשרשראות האספקה ולמערכות ההפצה. גם אספקה של חומרי הגלם החקלאיים מהנגב המערבי הושפעה. בתחילה, היה ביקוש רב למוצרי צריכה שוטפים (FMCG), אך בהמשך הוא ירד בהדרגה לרמות הרגילות. הביקוש לברי המים של הקבוצה ירד באוקטובר, אך השתפר בהדרגה עד למועד פרסום הדוח.

הקבוצה ממשיכה לעקוב אחר ההתפתחויות ולהיערך לתרחישים שונים, לרבות סיכונים בשרשרת האספקה, מקורות חלופיים לחומרי גלם, ייצור במיקור חוץ, התאמה לוגיסטית וסיכונים מוגברים באבטחת סייבר ובבטיחות מזון. נכון למועד פרסום הדוח, השפעת המלחמה על תוצאותיה העסקיות והפיננסיות של הקבוצה הייתה מזערית, והשלכות המלחמה על פעילותה הבין-לאומית של הקבוצה היו זניחות.

שינויים במערכת המשפט של ישראל וגל המחאות

בעניין השינויים במערכת המשפט בישראל וגל המחאות בינואר 2023, ונכון למועד הדיווח, החברה אינה מסוגלת להעריך את ההשפעות העתידיות של הנ"ל, אם יש כאלה, על הכלכלה הישראלית, על תעשיית המזון הישראלית בכללותה ועל עסקי החברה.

מידע נוסף ניתן למצוא במקורות שלהלן:

1. חבילת הדיווח לשנת הכספים 2023, פרק ג' **בדוח הדירקטוריון**, סעיפים 3 ו-4 תחת "שינויים בסביבת הכלכלה ואירועים מהותיים בתקופת הדיווח".
2. פרק **מלחמת חרבות ברזל** בדוח זה.

9.2.1 מחזקים המשכיות עסקית בקבוצת שטראוס

בנובמבר 2022, דירקטוריון החברה אישר תוכנית לשינוי המבנה הארגוני שלה, במטרה לשפר את מודל הפעולה הארגוני ולהתאים אותו לאסטרטגיה של הקבוצה. הדירקטוריון מפקח על ההנהלה בכל הנוגע לעיצוב אסטרטגיית המשכיות העסקית של הקבוצה וליישומה. המדיניות והנהלים המרכיבים את אסטרטגיית המשכיות של הקבוצה ממוקדים בארבעה תחומים עיקריים שמטרתם לשמור על הערך העסקי שלנו:

העקרונות שלנו:

- התמקדות בארבעה אזורים מובילים בהשקעות העתידיות של הקבוצה: ישראל, ברזיל, ארה"ב וסין, במקביל להמשך פעילות החברה באזורים הגאוגרפיים שבהם היא פועלת כיום.
- המשך פיתוח של יכולות ותשתיות לצמיחה, הן באמצעות רכש והן באמצעות מיזמים במודלים עסקיים חדשים.
- השגת מצוינות ביצירת ביקוש תוך מיקוד היחידות העסקיות בצרכנים ובקהילות.
- ריכוז המפעלים בישראל ליחידה אחת וריכוז שרשרת האספקה ליחידה אחת, כדי לאפשר השתפרות מתמדת ומצוינות באיכות המוצר, בבטיחותו ובחדשנות שלו.
- ריכוז המטות ובניית מרכזי מצוינות, עם יכולות בין-ארגוניות ושירות, כדי לקדם מקצועיות, שיתוף פעולה ויעילות.
- השטחת הארגון וצמצום שכבות הניהול כדי לחזק את הגמישות והיעילות הארגונית.

מודל הפעילות הזה יאפשר יישום מיטבי של האסטרטגיה והשינוי שאליהם מכוונת החברה. החברה צופה כי שיתוף הפעולה שנוצר במודל הפעילות החדש יתרום לייעול המשאבים והחיסכון בהם ולמענה טוב יותר למשברים וללחץ. שטראוס מעדכנת את נוהל המשכיות העסקית שלה לשנת 2023 כדי להתאים אותו לאתגרי העידן הנוכחי. במרץ 2024, האסטרטגיה העסקית החדשה של הקבוצה פורסמה לציבור באתר קשרי המשקיעים של קבוצת שטראוס.

9.3 ניהול סיכונים

GRI 201-2; 3-3, 2-25
TCFD: ממשל תאגידי, ניהול סיכונים

קבוצת שטראוס גיבשה מדיניות רשמית ואחידה בתחום הניהול של סיכונים ארגוניים (ERM), המתבססת על מתודולוגיית ניהול הסיכונים של COSO.

מדיניות של ניהול סיכונים כלל ארגוני (ERM) היא חלק בלתי נפרד מהממשל התאגידי שלנו, המבוסס על האסטרטגיה וערכי הליבה שלנו.

ERM מסייע להנהלה להתמודד ביעילות במצבי חוסר ודאות ומשפר את היכולות ליצור ערך ולהגן עליו בתהליך קבלת ההחלטות. כדי להיות יעיל, ERM דורש:

טיפול סביבה שבה כולם מרגישים בנוח לדבר בכנות, לשתף חוויות וללמוד מהצלחות וטעויות; הקצאת אחריות ברורה לניהול כל סיכון; קביעת הטון והקו לניהול סיכונים אפקטיבי מצד ההנהגה המבצעת, וחתירה להטמיע את ההחלטה של ניהול סיכונים בתהליכים עסקיים רגילים, בהתאם לתוכנית האסטרטגיה ובהתבסס על מסגרת תפעולית הוליסטית.

התפקידים ותחומי האחריות ב-REM מבוססים על המבנה הארגוני ועל "מודל שלושת הקווים":

- קו ראשון - חטיבה עסקית, יחידות עסקיות, תפקוד קבוצתי.
- קו שני - מחלקת ציות ו-REM.
- קו שלישי - ביקורת פנימית.

ממשל ERM כולל את הגופים הבאים:

- דירקטוריון - מאשר את הערכת הסיכונים השנתית של הקבוצה, מדיניות ה-ERM, תוכנית ה-ERM השנתית והצהרת תיאבון הסיכון של החברה לכל סוג סיכון.
- ועדת ניהול סיכונים בדירקטוריון - מפקחת על ביצוע תוכנית ה-ERM בקבוצה על בסיס רבעוני (ניתוח סיכונים, הערכת סיכונים, ניטור סיכונים ותוכנית תיקון) ומדווחת לדירקטוריון על פער משמעותי בין תיאבון הסיכון לטיפול בסיכון, לפי צורך.
- ניהול קבוצתי - מוודא שכל הישויות נצמדות למתווה התפעול של ה-ERM, כולל ניתוח תרחישי סיכון, הערכת סיכונים, ניטור סיכונים ותוכנית תיקון.

מתווה התפעול כולל:

1. ניתוח תרחישי סיכון המתייחס לגורמים של:

- סיכון מאקרו, למשל גאופוליטיקה, אקלים, פיננסים.
- סיכונים בתעשייה, כגון רגולציה, איכות ובטיחות מזון, שרשרת אספקה, מגמות בקרב לקוחות וצרכנים, ESG (השקעות משיקולי סביבה, חברה, ממשל תאגידי).



- סיכונים ייחודיים, למשל משאבי אנוש, שותפויות, סייבר והגנת נתונים.

2. תהליך הערכת סיכונים המתחשב בהשפעת הסיכון ובסבירות הסיכון.

3. ניטור סיכונים באופן רציף וקביעת מתודולוגיה עם גישה מבוססת נתונים (מדדי סיכון מרכזיים) כדי להבטיח תהליך מדיד ובריקימה.

4. קביעת תוכנית תיקון להפחתת הסיכון לרמה המקובלת (כפוף לתיאבון הסיכון) והבטחת סיום בזמן, עם ראיות מתאימות.

5. הגדרת תיאבון הסיכון בבירור כדי לקבוע את הטיפול בסיכון.



10. הדרך שאנו פועלים בה

GRI: 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1

10.1 מניעת שוחד ושחיתות

התוכנית למניעת שוחד ושחיתות דבקה בסטנדרטים 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 וכמו כן להוביל 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 משמעתיות העשויות לגרום, בין היתר, את הפסקת העבודה או ההתקשרות עם הקבוצה. מידע נוסף ניתן למצוא במסגרת **מניעת שוחד ושחיתות**.

המדיניות והנהלים של קבוצת שטראוס למניעת שוחד ושחיתות דורשים מאיתנו לנהל את עסקינו ביושרה. בהתאם לכך, הקוד האתי והנהלים שלנו למתנות ואירוח מבטיחים מניעת התנהגות בלתי הוגנת או כל יתרון לא הוגן. נהלים אחרים נוגעים למניעת שחיתות של צדדים שלישיים ותרומות ולהגנה על עובדים חושפי שחיתות.

תוכנית האכיפה של קבוצת שטראוס למניעת שוחד ושחיתות. התוכנית כוללת מדיניות ונהלים, הערכת סיכונים, מעקב שוטף והדרכות לעובדים לפי מקצועות מוכוונים. ההדרכות למניעת שוחד ושחיתות מתבצעות באמצעות כלי למידה אלקטרוניים או בפגישה פרונטלית/וירטואלית, או גם כך וגם כך, על סמך הערכת סיכונים.



בשנת 2023, 100% מהעובדים הרלוונטיים של שטראוס^[7] עברו את ההדרכה למניעת שוחד ושחיתות.²¹ הדרכה אלקטרונית חדשה ומעודכנת למניעת שוחד ושחיתות הוכנסה בשנת 2024.

10.1.1 מניעת שחיתות בשרשרת האספקה

כפי שנקבע בקוד האתי שלנו, יש לנו התחייבות לבחור ולנהל עסקים עם השותפים העסקיים והספקים שלנו בהוגנות, ביושר וללא משוא פנים, ולוודא כי גם פעילותם שלהם עולה בקנה אחד עם הערכים והעקרונות להתנהגות אתית בקבוצת שטראוס. מידע נוסף על מאמצינו בשרשרת האספקה ניתן למצוא בפרק [הגינות בשרשרת האספקה](#) בדוח זה.

במהלך שנת 2023 נערך בשטראוס קפה סקר סיכונים מתודי בנושא מניעת שוחד ושחיתות. בסקר רואיינו גורמים רלוונטיים בחברה, לרבות נציגים מכל היחידות העסקיות בשטראוס קפה.

10.1.2 דיווח ושקיפות

חשוב לנו לשמור על שקיפות כלפי מחזיקי העניין שלנו ובעת מתן המידע הדרוש להם כדי לקבל החלטות מושכלות בכל הנוגע לקבוצת שטראוס. בשנת 2009 נפתח המוקד לחשיפת שחיתות של קבוצת שטראוס, הפועל באופן עצמאי מינואר 2011 ומאפשר דיווח על הפרות פוטנציאליות של התקנות. שטראוס מעודדת את כל מחזיקי העניין שלה בעולם לדווח על הפרות דרך המוקד הזה, ללא כל חשש מנקמות או מהטרדות. הפלטפורמה של המוקד השתפרה רבות לאורך השנים, כולל שינוי אתר האינטרנט שלו כך שיהיה קל יותר לשימוש, נגיש לכול ובכמה שפות. ב-2023 הוגשו 5 שאליות דרך המוקד שלנו בחקירה.

10.1.3 מעורבות פוליטית ותרומות ללובינג

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

קבוצת שטראוס חברה בהתאחדויות שונות, כגון התאחדות התעשיינים בישראל - ארגון הגג והגוף המייצג של כל מגזרי התעשייה בישראל וכן באיגוד המסונף לו, איגוד תעשיות המזון. איגוד תעשיות המזון הוא גוף מקצועי העוסק בהסברה ובמתן ידע בנושאים כגון תקינה, חקיקה מקומית, סחר חוק, שיווק לשוק המקומי, ייצוא ועוד.

²¹ נוגע ל-100% מהעובדים החדשים, לא כולל עובדים שלא השלימו את ההדרכה מסיבות אישיות (כגון: מילואים, מצב אישי, חופשת לידה וכו').

10.1.4 הליכים משפטיים עקב התנהגות לא תחרותית התנהלות מונופוליסטית והגבלים עסקיים

השאיפה שלנו היא להוביל ולהצטיין בכל תחום עיסוק שלנו ולצלוח את האתגרים שאנו מציבים לעצמנו, תוך הכרה באחריות שלנו לשמירה על יושרה ועל כללי התחרות ההוגנת. קבוצת שטראוס מקפידה על נהלים אחידים, פנימיים ופורמליים של תחרות הוגנת. במסגרתם נאכפת תוכנית הנוגעת ל"חוק התחרות הכלכלית התשמ"ח - 1988" ול"חוק קידום התחרות בענף המזון התשע"ד - 2014".

רשות התחרות הכריזה על קבוצת שטראוס כמונופול בארבע קטגוריות: קינוחי חלב, טבלאות שוקולד, קפה נמס ואבקת קקאו לצריכה ביתית. מידע נוסף ניתן למצוא תחת דיני תחרות בפרק ב', **תיאור הפעילות העסקית של החברה** בחבילת הדיווח של קבוצת שטראוס לשנת הכספים 2023.

ב-21 באוגוסט 2023 קיבלו החברה, בכיר בחברה ובכיר לשעבר בחברה מכתבים המודיעים להם על הכוונה להגיש נגדם כתב אישום בכפוף לשימוע, בגין חשד בניסיון הסדר כובל באמצעות פרסום פומבי בדוח הרבעוני של החברה. יובהר כי החברה חולקת על עמדת המפקח וסבורה כי פעלה כדין בכל הנוגע למכלול הטענות המועלות כלפי החברה ונושאי המשורה. החברה הביעה את עמדתה בדיון בעל פה, שהתקיים ביום 23.1.2024, והגישה את טענותיה בכתב ביום 11.2.2024. טרם התקבלה החלטת הנציב.



10.2 ניהול פרטיות וסייבר

GRI: 418-3-3

בשטראוס, הפרטיות ואבטחת הנתונים של עובדינו ושל שאר הגורמים שנמצאים בקשר איתנו נלקחות ברצינות יתרה.

קבוצת שטראוס רואה באבטחת סייבר כלי להפחתת איומי הסייבר, שלהם היא מייחסת סיכון גבוה עקב יכולתם לגרום קשיים ממשיים הן לאנשים והן לחברה, לרבות חשיפת סודות מסחריים ושיבוש תהליכים עסקיים קריטיים. יתרה מזאת, אירוע סייבר משמעותי עלול לגרום להשבתה של מערכות ליבה חשובות ושל שירותים קריטיים ותהליכים החיוניים לארגון. לכן, קבוצת שטראוס התקשרה עם חברת ייעוץ חיצונית מנוסה כדי לבצע סקר סיכונים מקיף המתבסס על מתודולוגיות מקובלות בתעשייה. החברה אף גיבשה אסטרטגיית סייבר לשנים הבאות. אסטרטגיית הסייבר וסקר הסיכונים ותוצאותיו הוצגו להנהלת הקבוצה, לחברי הדירקטוריון ולמבקר הפנימי ונערך דיון בנושא. מעבר לכך, הקבוצה עוקבת כל העת אחר התקדמות היישום של תוכנית ההגנה וסוגרת פערים שנמצאו.

ראש הגנת הסייבר מנהל את תוכנית הגנת הסייבר של החברה וכפוף לסמנכ"ל מידע ומערכות דיגיטליות. הם אחראים להיבטים שונים של ניהול מערך הגנת הסייבר של החברה, כגון איתור סיכונים סייבר, גיבוש מדיניות, נהלים ובקורת לטיפול בסיכונים האלו, מעקב אחר אסטרטגיית הסייבר ויישומה, העלאת המודעות בקרב העובדים וההנהלה ופיקוח על אופן הניהול של אירועי סייבר. החברה משתמשת ברמה השוטפת בטכנולוגיות שונות לאיתור סיכונים בשלבים מוקדמים ובשירותי ניטור ותגובה חיצוניים לאורך כל השנה. כמו כן, הנהלת החברה עורכת תרגילי מוכנות להתמודדות עם משברי סייבר, הכוללים תרגול של יישום הנהל שגיבשה החברה לטיפול באירועים מהסוג הזה. בין השאר, הקבוצה מנהלת תוכנית ביקורת סייבר שנתית באמצעות המבקר הפנימי. ועדת הביקורת של הדירקטוריון אחראית לבדוק את תוצאות הביקורת ולעקוב אחר יישום ההמלצות שהיא נותנת.



נוסף על כך, קבוצת שטראוס גיבשה אמנה להגנת המידע והפרטיות, המגדירה עקרונות יסוד שמשקפים את גישתה לנושא הגנת הפרטיות. האמנה כוללת את העקרונות הבאים:

- שקיפות כלפי נושאי המידע
- עמידה בעקרונות פרטיות המידע
- אמצעי אבטחת מידע ברמה גבוהה

מידע נוסף ניתן למצוא בעמוד **אמנת הגנת המידע והפרטיות**.

כדי לוודא עמידה מלאה באמנת הגנת המידע והפרטיות, בתקנה הכללית האירופית להגנת מידע (GDPR), בתקנות הגנת הפרטיות הישראליות ובתקנות פרטיות רלוונטיות אחרות, אנו יוצרים ומיישמים תוכניות ציות מתאימות, המאפשרות לנו להבטיח את המעורבות של ההנהלה והעובדים ואת הקצאת המשאבים הנאותים לפי הצורך לביצוע הפעולות הנדרשות. תוכנית הציות לפרטיות כוללת נהלים, מדיניות והכשרה מקיפה לעובדות ולעובדים. מידע נוסף על הדרכת הפרטיות שלנו ניתן למצוא בפרק למידה והכשרה

ביקורות ובקורות פנימיות נערכות בחברה לעיתים קרובות, כדי לוודא עמידה נאותה בדרישות בנושא הזה.

ב-2023 הזמנו ביקורת חיצונית כדי לבחון את העמידות שלנו בתקנות הגנת הפרטיות בישראל. בכוונתנו לעדכן את נוהלי אבטחת המידע שלנו, כולל את נוהלי האבטחה של מאגרי המידע שלנו.

בשל העלייה במתקפות הסייבר ורמות התחכום שלהן, ניהול ובחינת הסיכונים הרלוונטיים מתבצעים באופן תדיר כדי לתת את המענה המדויק ביותר לסיכונים אלו. ב-2023, הנהלות הארגונים והדירקטוריון תרגלו סימולציה של מתקפות סייבר. הופעלו מערכות הגנה אוטומטיות ובוצעה הערכת סיכונים מגורמי שרשרת האספקה.

בסביבה דינמית זו, לעדכון ולשיתוף המידע יש חשיבות קריטית. לכן, קבוצת שטראוס ניזונה ממידע בזמן אמת ממערך הסייבר הלאומי של ישראל על איומי סייבר פוטנציאליים ודרכים להתמודד איתם. הארגון שותף בפורום מנהלי אבטחת מידע בישראל ובקבוצות סייבר רלוונטיות המובילות את התעשייה במאמצים של שיתוף ידע וחיזוק הגנה.

^[1] מניעת שחיתות ושחוד באמצעות צדדים שלישיים

10.3 שירות לקוחות

GRI: 416-1

שירות לקוחות זמין, מקצועי ונגיש הוא עמוד תווך בבניית האמון עם לקוחותינו. החברות בקבוצת שטראוס עובדות עם מגוון לקוחות רחב, החל מסיטונאים גדולים וכלה בקמעונאים מקומיים ובין-לאומיים או חנויות קטנות. הקבוצה מעניקה שירות ישיר גם לצרכנים בודדים, למשל בקיוסקים ובחנויות הקפה שלנו בישראל ובעולם, או בשטראוס מים, המספקת שירותים ומוצרים ישירות ללקוחות. יתרה מזאת, שטראוס מעניקה שירות מקיף ללקוחותיה במרכזי השירותים שלה, המטפלים בפניות רבות.

בשנת 2023, ערוצי שירות הלקוחות של קבוצת שטראוס קיבלו מעל ל-4.5 מיליון פניות. אחד הדברים שעושים לנו טוב הוא ליזום ולשמש את לקוחותינו, כדי להודות להם על נאמנותם. בשטראוס מים, שבה הלקוחות הם הצרכנים, ומערכות היחסים הן לרוב ארוכות, אנו שולחים להם סימני הוקרה קטנים ברגעים מיוחדים. מעבר לכך, שטראוס קיבלה ציון של 9/10 בשביעות רצון הלקוחות.

במהלך מלחמת חרבות ברזל, שטראוס מים נקטה צעדים יזומים בנוגע לטיפול:

ברמת החברה:

- עצרנו זמנית את החיובים של שטראוס מים ללקוחות בעוטף עזה ובאזורי הגבול הצפוני בהתאם למדיניות, ושלחנו עדכונים במסרונים כדי לידע את לקוחותינו.
 - בשטראוס מים הקמנו קו טלפון ייעודי ליישובים מפונים, עם הודעה ספציפית במערכת IVR.
 - זיהינו לקוחות של שטראוס מים מעוטף עזה והפנינו אותם לקו הייעודי כדי לייעל את מאמצי הסיוע של החברה.
 - נציגים ייעודיים שקיבלו הכשרה וכלים במיוחד למטרה זו התייחסו לדאגות של משפחות הקורבנות ממתקפת הטרור של 7 באוקטובר ולצרכים של אנשים שפוננו מבתים.
 - המוקד הטלפוני שימש לעיתים קרובות קו רגשי פתוח עבור משפחות הקורבנות לחלוק סיפורים על יקיריהם, לדבר על מוצרים שהם אוהבים ולבקש תרומות.
 - בהמשך לשיחות הועברו מאות משימות - לצוות הקיימות למאמצי תרומות ולצוות השיווק להנצחת הקורבן.
- כמו כן, נתנו עדיפות לרווחת העובד כאדם במתן גישה לשירותי טיפול אישי וניצול מרכז השיקום והתחזוקה. הצענו תמיכה ייעודית לחיילי מילואים.
- מלבד זאת, אנו ממשיכים להיות בקשר ולספק את פתרונות המים שלנו לאנשים מיישובים מפונים. מאמצי הסיוע הייעודיים שלנו כללו תרומה של כ-200 ברי מים ויותר מ-4,000 בקבוקי מים רב-פעמיים לבתי חולים, לאזורי כינוס ולמקומות שסייעו למפונים מאזורי המלחמה.

10.3.1 שיפור השירות שלנו

אנו בעיצומו של שדרוג להרחבת האפשרויות במערכת Salesforce לניהול פניות לקוחות. לאחר השדרוג, המערכת תציג נתוני לקוחות בכל תחומי הפעילות של החברה (מסחר אלקטרוני, שטראוס+ וצרכנות) ותספק ממשק דיגיטלי ידידותי וגמיש. המשתמשים גם יוכלו לנתח נתונים ולהסיק מסקנות, להגדיר יעדים ולעקוב אחריהם, לערוך ניהול ביצועים ועוד.

המחויבות והמסירות של עובדינו, שהצליחו להעלות את רמת השירות ושביעות רצון הלקוחות ל-92% ב-2023, מסיבות לנו גאוה רבה.

10.3.2 שירות לקוחות נגיש ומלא בשטראוס

חשוב לנו לספק את רמת השירות הגבוהה ביותר לכל אחד ואחת מהלקוחות שלנו. כחלק מהיעד הזה ומהמאמצים שלנו להיות אדיבים ונגישים כל העת, פתחנו בשטראוס מים מרכז שירות לקוחות נגיש בתחילת 2022. שירות לקוחות במתכונת של שיחת וידאו **בשפת הסימנים** מיועד ללקויי שמיעה. כמו כן, לקויי השמיעה מקבלים שירות לקוחות בכתב בוואטסאפ. השירותים העצמיים הדיגיטליים זמינים 24/7 באתר החברה לכל לקוחותינו. במהלך שנת 2023, שדרגנו ושיפרנו את השירות הדיגיטלי שלנו והשקנו בוט AI לפתרון בעיות ותיאום טכנאים.

10.4 שיווק אחראי

GRI: 417-3, 417-2, 417-1, 3-3, 416-2

SASB: FB-PF-270a.1

קבוצת שטראוס היא המפרסמת הגדולה ביותר בישראל, ופעילות השיווק והפרסום שלה מגיעה גם לקהל רחב בעולם. אנו מכירים בהשפעה הניכרת של פעולות השיווק שלנו על הקהל ובאחריות הנלווית לה. לכן, האסטרטגיה והגישה השיווקית שלנו מותאמות לערכים שלנו. אנו מכבדים את הצרכנים שלנו ומבינים כי האמון שלהם חיוני לפעילות שלנו. התקשורת שלנו עם הצרכנים גלויה וברורה, הן בפעילות השיווק שלנו והן בסימון המוצרים שלנו. כמו כן, אנו שואפים ושואפות לנצל את הפרסום שלנו לטובה בעזרת קידום נושאים חברתיים ושבירת סטראוטיפים בקמפיינים ובפרסומות שלנו.

גישת השיווק שלנו מבוססת על חמישה עקרונות מרכזיים:

- **שקיפות** - השיווק שלנו ברור ומדויק. תמונות המוצרים על האריזות מציגות את המוצר בצורה מדויקת ככל האפשר. אנו מסמנים את מוצרינו בהתאם לתקנות הרלוונטיות בכל מדינה שבה אנו פועלים ומספקים מידע ברור ומדויק. אנו יוצרים הפרדה ברורה בין תוכן ובין קידום מסחרי, בסימון התוכן המסחרי בשקיפות.
- **אותנטיות** - אנחנו לא עובדים בהיחבא עם משפיענים.
- **הכלה** - המסרים שלנו מעודדים מגוון אנושי וגמנעים מתכנים המבליטים סטנדרטים שקריים של יופי שאינם מציאותיים. אנו דואגים שהתוכן השיווקי והפרסומי שלנו לא יפגעו בשום אדם או קבוצה.
- **טענות כנות** - אנו מספרים על המוצרים שלנו ועל רכיביהם בכנות ובדייקנות. לשטראוס יש תהליך ניהול טענות. כל הצהרה, בין שהיא חלק מהתקשורת השיווקית שלנו ובין שהיא מופיעה על אריזה מסוימת, חייבת לקבל אישור של ועדת טענות ייעודית המורכבת ממומחים שונים בהתאם לאופי הטענה.
- **אורח חיים בריא** - השיווק שלנו מעודד תזונה מאוזנת ומספק לקהלי היעד מידע וכלים שיסייעו להם בבחירות מזון חכמות ומאוזנות.

10.4.1 מדיניות שיווק אחראי

צורת השיווק של המוצרים שלנו משפיעה על הדרך שבה אנשים צורכים אוכל. כחלק מאחריותנו לעודד תזונה מודעת, גיבשנו **מדיניות שיווק אחראי (2019)**, הכוללת התחייבות לעמוד בסטנדרטים הבאים:

- קידום השפעה חברתית חיובית באמצעות המותגים שלנו.
- הימנעות מפרסום ושיווק לילדים מתחת לגיל 16 בכל ערוצי המדיה: הקבוצה אינה מייעדת את השיווק שלה באופן ישיר לילדים מתחת לגיל 16. אנחנו לא מפרסמים במדיה שבה ילדים בגילים 0-16 הם לפחות 35% מקהל היעד, וגם לא בערוצי תקשורת או דיגיטל המיועדים לילדים או בזמני הצפייה של ילדים בטלוויזיה.
- הימנעות מהפצת חומר שיווקי בבתי ספר, במרכזים קהילתיים ובמוסדות חינוך בלתי פורמליים נוספים. מוצרי הקבוצה יופצו במסגרת שיתופי פעולה ארוכי טווח שאינם מיועדים למטרות שיווק בלבד.
- ביטול המתנות המיועדות לילדים בחבילות לקידום מכירות.
- עידוד הכלה דרך הימנעות מסטראוטיפים מגדריים במוצרים ובתקשורת שלנו.
- טיפוח אווירה של הכלה בשיווק שלנו, כולל בבחירת תוכן הפרסום ושגרירי המותג שלנו.



מאז הטמענו את הגישה והמדיניות הזו, הפסקנו לכלול מתנות המייצגות דמויות מהטלוויזיה במבצעי המוצרים שלנו, איננו משתמשים באריזות ייעודיות למגדרים השונים, והעברנו את הסימון התזונתי המרכזי לחזית של מוצרים המיועדים להורים ולתזונת ילדים. את העקרונות האלה אנחנו משלבים בתהליכי השיווק והפרסום שלנו, כך שהמחויבות שלנו כלפי הצרכנים נמצאת בראש סדר העדיפויות משלב התכנון.

10.4.2 שיווק חברתי

שיווק חברתי הוא שימוש בעקרונות ובטכניקות של שיווק כדי לקדם התנהגויות המועילות לחברה כולה, ולא רק למטרות רווח מסחריות²². דרך זו כרוכה ביישום עקרונות שיווק כמו פילוח, מיקוד, מיצוב ותמהיל השיווק (מוצר, מחיר, מקום וקידום) בכוונה להשפיע על התנהגויות ועמדות כלפי נושאים חברתיים, בריאות הציבור, שימור הסביבה ודאגות חברתיות אחרות.

לעסקים, במיוחד לחברות מוצרי צריכה, יש כוח עצום לעצב את דעת הקהל באמצעות המוצרים ופלטפורמות השיווק והתקשורת שלהם.

בשטראוס, בהשראת הייעוד שלנו ובהנחיית הערכים שלנו, פיתחנו את מתודולוגיית "שיווק מעצב מציאות". המתודולוגיה צמחה ממחקר שחשף פער מגדרי משמעותי בנוכחות ובתפקידים בפרסומות, ומאז היא הורחבה להקיף סוגיות חברתיות ואתיות שונות. מתודולוגיה זו מועברת לכל אנשי השיווק החדשים בחברה, וסדנאות נערכות גם מחוץ לארגון.

יתר על כן, כמה מהמותגים שלנו מקדמים באופן פעיל נושאים חברתיים או סביבתיים כחלק מהייעוד המסוים שלהם או מהשיווק החברתי שלהם:

החלטנו לקחת על עצמנו לעשות טוב בכל אחד מהמותגים שלנו

האגידה החברתית של המותגים שלנו

אגידה חברתית	תיאור הפעילות
סיוע לחקלאי העוטף	"החיוך עוד יחזור לשדה" - מיזם סיוע לחקלאים וחקלאיות העוטף בשיתוף פעולה עם חברת "לקט ישראל",
הפחתת בדידות באמצעות יצירת קשרים על כוס קפה	תמיכה בילדים ובני נוער הסובלים מחרדה חברתית עם עמותת רקפת תמיכה בתוכנית מנהיגות ייחודית לניצולי ה-7 באוקטובר עם לפרוס כנף
ייצוג מגוון של משפחות ישראליות	פרסומת שנתית המתמקדת במשפחה: 2021/להט"ב+, 2020/שפת הסימנים, 2023/מוצא אתיופי
שוויון מגדרי	כלים, פעילויות ואתר שאלות ותשובות להורים בנושאי מגדר וחברה, בשיתוף "מנהיגות"
תמיכה בקהילות ספורט	<u>תמיכה בספורטאים אולימפיים ופאראלימפיים</u>
תמיכה מקומית בערבה	"לעשות את הבלתי אפשרי - אפשרי": תמיכה בפרויקטים מקומיים באזור אילת, תמיכה בקשישים, אמהות חד-הוריות, אנשים במצוקה ועוד
זיכרון השואה וניצולי שואה שימור אוכלוסיית הדבורים	התנדבות תכופה ומפגשים עם עמך - תמיכה חברתית לניצולי שואה בישראל פרסום ספר ילדים לא מסחרי 'מלחמים'
תמיכה בתקלאי הדרום	העלאת מודעות באמצעות קמפיינים בתקשורת סיוע ישיר לחקלאים

²² (Lefebvre, R. C. (2013) Social marketing and social change: Strategies and tools for improving health, well-being, and the environment. John Wiley & Sons.

לתפיסתנו, ההזדמנות להשפעה ולשינוי בהקשר זה היא עצומה. המסרים המרכזיים שלנו:

1. לפתוח את השער לחברה מגוונת: לעסקים יש הזדמנות שאין דומה לה לקדם גיוון ולטפח עולם מכיל ושוויוני יותר.
2. המנהיגות מנחה את הדרך: "הטון שבצמרת" ממלא תפקיד מרכזי בעיצוב המחויבות של הארגון לגיוון. מנהלות ומנהלים המאמצים גיוון יכולים לעורר ולהעצים את הצוותים שלהם לחולל שינוי מוחשי.
3. לרתום משאבים ארגוניים: כלי שיווק ותקשורת, כשהם ממונפים אסטרטגית, יכולים לשמש זרזים רבי-עוצמה ליצירת מקום עבודה מגוון ומכיל יותר.
4. גיוון – הצעה של Win-Win: אימוץ הגיוון לא רק מקדם חברה צודקת ושוויונית יותר אלא גם משפר את הביצועים העסקיים דרך טיפוח חדשנות, יצירתיות וקשרי לקוחות חזקים יותר.

10.4.3 שקיפות בסימון

דרך סימון המוצרים מועבר לצרכנים מידע חיוני, בייחוד לגבי הערך התזונתי של המוצר. לכן, סימון המוצרים חייב להיות ברור, מובן ושקוף. אנו עומדים בחוקים של סימון המוצרים בכל השווקים שבהם אנו פועלים. כאשר אריזת המוצר מאפשרת, אנחנו מגדילים את תווית הסימון ומרחיבים את התוכן שלה, כדי לאפשר ללקוחות גישה קלה למידע חשוב. אנחנו מקשיבים לציבור בעניין סימון המוצרים שיעזור לקבוצות השונות בבחירתם, כגון: להחליף "טבעוני" ל"ידידותי לטבעונים" ו"ללא גלוטן" לקהילת הצליאקים. כאשר נעשים שינויים ברכיבים או בערכים התזונתיים של מוצר מסוים, יופיע מידע ברור על גבי אריזת המוצר כדי להביא את השינויים לידיעת הלקוחות. המאמצים האלה מאפשרים ללקוחותינו להחליט באופן מושכל לגבי המוצרים שהם רוכשים.

בשנת 2023 לא היו מקרים של אי-ציות בנוגע למידע על מוצרים ושירותים ולסימון או תקשורת שיווקית.

מידע נוסף על גישתנו וההנחיות שלנו לשיווק אתי ניתן למצוא בעמוד **שיווק אחראי**.

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 2023 של שטראוס גרופ בע"מ

הנהלת שטראוס גרופ בע"מ (להלן: "שטראוס" או "הקבוצה") התקשרה עמנו לצורך ביצוע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה (Limited Assurance), בנוגע למסגרת הכללית בתחומים הספציפיים המצוינים מטה המופיעים בדוח הבטחת המהימנות (להלן: "תחומים ספציפיים"), בנוגע למידע הנכלל בדוח ה- ESG לשנת 2023 של שטראוס גרופ בע"מ (להלן: "הדוח").

יצוין כי הבטחת המהימנות התייחסה למסגרת הכללית בתחומים הספציפיים המפורטים ברשימה הבאה, לשנת 2023 בלבד:

1. תהליך ניתוח המהותיות
2. מסגרת הדיווח – GRI
3. מסגרת הדיווח – SASB

אחריות הנהלת שטראוס הינה א) עריכתו והצגתו של דוח ה- ESG, בהתאם לעקרונות ה-Global Reporting Initiative (להלן: "GRI") וה- Sustainability Accounting Standards Board (להלן: "SASB"), כפי שמופיעים בדוח, וכן כל המידע והמצגים הרלוונטיים הנכללים בדוח; ב) 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 אי תלות, 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 למסגרת הכללית בתחומים הספציפיים בדוח ה- ESG כוללת ביצוע ראיונות, בדגש אל מול הגורמים האחראיים בשטראוס להכנתו של המידע המוצג בדוח ונהלים נוספים לאיסוף ראיות ותומכות בהיקף נאות. נהלים אלה כללו את הפעולות הבאות:

- בחינת תחומים ספציפיים בתכולת הדוח לצורך תהליך ביצוע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה בהתבסס על מקורות מידע ציבוריים, היכרות עם פעילות הקבוצה, ומידע השוואתי אל מול ארגונים דומים.
- קיום ראיונות עם חברת ייעוץ אשר ליוותה את הקבוצה בתהליך ניתוח המהותיות בשנת 2021, בנוגע לאופן ביצוע התהליך, הגורמים שהשתתפו ומחזיקי העניין אשר היו חלק בתהליך.
- קיום ראיונות עם הגורמים הרלוונטיים בחברה לתיקוף ניתוח מהותיות 2023 על מנת לקבל הבנה בנוגע לתהליך ניתוח מהותיות.
- ביצוע בדיקה כי בדוח קיימת התייחסות למדדים הרלוונטיים של ה- GRI ו- SASB, על פי החלטת החברה, וכי ההתייחסות בדוח עונה על דרישות הגילוי והדיווח. כמו כן, בוצעה בחינת התאמה בין האינדיקטורים המדווחים לבין המידע המוצג בדוח ולבין הפניות האינדקסים הרלוונטיים.



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 (Assurance Limited), 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 התחומים הספציפיים בדוח ה-ESG של שטראוס בע"מ לשנת 2023, אינם מוצגים, מכל הבחינות המהותיות, באופן נאות, בהתאם לעקרונות ה-GRI וה-SASB.

הבטחת המהימנות המוגבלת בהיקפה ניתנה אך ורק עבור שטראוס גרופ בע"מ והינה בהתאם לתנאי ההתקשרות ביננו לבין שטראוס גרופ בע"מ. עבודותינו נעשתה כדי שנוכל לבצע הבטחת מהימנות מוגבלת בהיקפה עבור שטראוס גרופ בע"מ 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.

סומך חייקין

תל אביב

26 בנובמבר 2024

אינדקס תוכן GRI-SRS 2021

סטנדרט	אינדקס	תיאור	עמודים / תגובה
GRI 2: גילוי כללי 2021			
GRI 2: גילוי כללי 2021	פרופיל הארגון		
	2-1	פירוט ארגוני	אודות קבוצת שטראוס, הביצועים הפיננסיים שלנו
	2-2	ישויות הנכללות בדיווח הקיימות של הארגון	אודות קבוצת שטראוס, אודות הדוח
	2-3	תקופת דיווח, תדירות ומפגשי התעדכנות	אודות הדוח
	2-4	ניסוח מחדש של מידע	הביצועים הפיננסיים שלנו
	2-5	ביקורת חיצונית	
	2-6	פעילויות, שרשרת ערך וקשרים עסקיים אחרים	אודות קבוצת שטראוס, שותפויות, בחירות טובות יותר עבור הצרכנים שלנו
	2-7	פעילויות ועובדים	טיפול אנשים, מסלול חיי העובד והעובדת
	2-8	עובדים שאינם שכירים בחברה	לא רלוונטי
	2-9	מבנה הממשל התאגידי והרכבו	ממשל תאגידי
	2-10	מינוי ובחירה של גוף הממשל העליון	
	2-11	יו"ר גוף הממשל העליון	
	2-12	תפקידו של גוף הממשל העליון בפיקוח על ניהול ההשפעות	
	2-13	האצלת אחריות לניהול ההשפעות	ניהול הקיימות וה-ESG
	2-14	תפקידו של גוף הממשל העליון בדיווח קיימות	ממשל תאגידי
	2-15	ניגודי עניינים	
	2-16	תקשורת בעניינים קריטיים	דיאלוג עם מחזיקי עניין
	2-17	ידע קולקטיבי של גוף הממשל העליון	ממשל תאגידי
	2-18	הערכת הביצועים של גוף הממשל העליון	דיאלוג עם מחזיקי עניין, ממשל תאגידי
	2-19	מדיניות תגמולים	ממשל תאגידי
	2-20	נוהל קביעת תגמול	ממשל תאגידי
	2-21	יחס גמול כולל שנתי	לא רלוונטי
	2-22	הצהרה על פיתוח בריקיימה אסטרטגיה	אסטרטגיית הקיימות שלנו, אסטרטגיה והמשכיות עסקית
	2-23	מחויבות למדיניות	אסטרטגיית הקיימות שלנו, ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, הדרך שאנו פועלים בה
	2-24	הטמעת מחויבות למדיניות	אסטרטגיית הקיימות שלנו, ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, זכויות אדם, הדרך שאנו פועלים בה
	2-25	תהליכים לתיקון השפעות שליליות	אסטרטגיה והמשכיות עסקית, ניהול סיכונים, הדרך שאנו פועלים בה
	2-26	מנגנונים לבקשת ייעוץ והעלאת חששות	דיאלוג עם מחזיקי עניין, הדרך שאנו פועלים בה
	2-27	ציות לחוקים ולתקנות	זכויות אדם
	2-28	חברות בהתאחדות	אודות קבוצת שטראוס, פרסים, אותות ודירוגי ESG

סטנדרט	אינדקס	תיאור	עמודים / תגובה	
	2-29	גישה למעורבות מחזיקי עניין	דיאלוג עם מחזיקי עניין, נושאים מהותיים	
	2-30	הסכמים קיבוציים	מדיניות תגמול ואיגודים	
GRI 3: נושאים מהותיים 2021				
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-1	תהליך לקביעת נושאים מהותיים	דיאלוג עם מחזיקי עניין, נושאים מהותיים	
	3-2	רשימת נושאים מהותיים	נושאים מהותיים	
GRI 201: ביצועים כלכליים 2016				
GRI 201: ביצועים כלכליים 2016	201-1	ערך כלכלי ישיר שנוצר ומופץ	אודות קבוצת שטראוס	
	201-2	השלכות פיננסיות וסיכונים אחרים והזדמנויות עקב שינויי אקלים	סיכוני אקלים והזדמנויות, השפעה באמצעות פודטק, פודטק ושינויי אקלים, ניהול סיכונים	
	203-1	השקעה בתשתיות ושירותים נתמכים	מלחמת חברות ברזל	
	205-2	תקשורת והדרכה על המדיניות והנהלים למניעת שחיתות *	ממשל תאגידי, הדרך שאנו פועלים בה	
	205-3	מקרי שחיתות מאומתים ופעולות שננקטו	הדרך שאנו פועלים בה	
	206-1	פעולות משפטיות בגין התנהגות אנטי תחרותית, הגבלים עסקיים ודפוסי מונופול		
מיסים				
	207-1	גישה למיסים	ממשל תאגידי	
אריזות מקיימות				
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	ניהול פסולת, מיניעה וצמצום של בזבז מזון, אריזות מקיימות	
	301-1	חומרים המשמשים לפי משקל או נפח	טבלת נתוני ESG	
	301-2	חומרי גלם ממוחזרים שנעשה בהם שימוש	ניהול פסולת, מיניעה וצמצום של בזבז מזון, אריזות מקיימות	
GRI 302: אנרגיה 2016				
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	ניהול אנרגיה	
	302-1	עצימות צריכת האנרגיה של הארגון		GRI 302: אנרגיה 2016
	302-3	הפחתה בדרישות האנרגיה של מוצרים ושירותים		
	302-4	הפחתת צריכת האנרגיה של הארגון	ניהול אנרגיה, טבלת נתוני ESG	
GRI 303: מים ושפכים 2018				
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	ניהול מים ושפכים, גישה למי שתייה נקיים ובריאים	
	303-2	ניהול השפעות הקשורות להזרמת מים		
	303-4	הזרמת מים		
	303-5	צריכת מים		

סטנדרט	אינדקס	תיאור	עמודים / תגובה
רווחת בעלי החיים			
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	חקלאות מקיימת
מניעת בזבז מזון			
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	מניעה וצמצום של בזבז מזון
GRI 305: פליטות 2016			
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, סיכונים אקלים והזדמנויות, פודטק ושינויי אקלים, פעילות אקלימית
GRI 305: פליטות 2016	305-1	פליטות גזי חממה בצורה ישירה (טווח 1)	ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, פעילות אקלימית
	305-2	פליטות גזי חממה מאנרגיה עקיפה (טווח 2)	ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, סיכונים אקלים והזדמנויות, פודטק ושינויי אקלים, פעילות אקלימית
	305-3	פליטות עקיפות אחרות של גזי חממה (טווח 3)	פליטות אקלימית
	305-4	עצמות של פליטת גזי חממה	
	305-5	הפחתה של פליטת גזי חממה	ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, סיכונים אקלים והזדמנויות, פודטק ושינויי אקלים, פעילות אקלימית
	305-6	פליטות של חומרים מדללי אוזון (ODS)	פליטות אקלימית
	305-7	תחמוצות חנקן (NOx), תחמוצות גופרית (SOx) ופליטות משמעותיות אחרות לאוויר	
GRI 306: פסולת 2020			
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	ניהול פסולת, מניעה וצמצום של בזבז מזון
GRI 306: פסולת 2020	306-1	ייצור פסולת והשפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	
	306-2	ניהול השפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	
	306-4	ייצור פסולת והשפעות משמעותיות הקשורות לפסולת	ניהול פסולת
	306-5	פסולת שיועדה לסילוק	
GRI 401: העסקה 2016			
GRI 401: העסקה 2016	401-2	הטבות הניתנות לעובדים במשרה מלאה ואינן ניתנות לעובדים זמניים או במשרה חלקית	קידום רווחה אישית, מדיניות תגמול ואיגודים
GRI 403: בריאות ובטיחות בעבודה			
: גישת ניהול GRI 32021	3-3	ניהול של נושאים מהותיים	למידה והכשרה
	403-5	הכשרת עובדים על בריאות ובטיחות בעבודה	
	403-6	קידום בריאות העובדים	מלחמת חברות ברזל
	(a)403-9	פגיעות הקשורות לעבודה	
	403-(a) 10	בעיות בריאות הקשורות לעבודה	טבלת נתוני ESG
GRI 404: הכשרה וחינוך 2016			
GRI 32021 ניהול	3-3	ניהול של נושאים מהותיים	למידה והכשרה

סטנדרט	אינדקס	תיאור	עמודים / תגובה
GRI 404:הכשרה וחינוך 2016	404-1	ממוצע שעות ההכשרה לשנה לכל עובד	טבלת נתוני ESG
	404-2	תוכניות לשדרוג מיומנויות העובדים ותוכניות סיוע בהכשרה מחדש	למידה והכשרה
GRI 405: גיוון והזדמנות שווה 2016			
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	ניהול של נושאים מהותיים	שניאה! מקור ההפניה לא נמצא. קידום שוויון תעסוקתי לאוכלוסיות מיעוט, שילוב וקידום בעלי מוגבלויות
GRI 405: גיוון והזדמנות שווה 2016	405-1	גיוון בגופי הממשל התאגידי ובקרב העובדים	
	405-2	יחס שכר בסיס ותגמול בין נשים לגברים	שניאה! מקור ההפניה לא נמצא.
מעורבות בקהילה			
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	שניאה! מקור ההפניה לא נמצא. קידום רווחה אישית
GRI 413: קהילות מקומיות 2016	413-1	פעולות עם מעורבות קהילתית מקומית, הערכות השפעה ותוכניות פיתוח	שניאה! מקור ההפניה לא נמצא. קידום רווחה אישית, ההשפעה החברתית שלנו, מעורבות קהילתית והתנדבות, מלחמת חברות ברזל, חיזוק קהילות מגדלי הקפה
ערכי תזונה ובריאות של מוצר וקידום אורח חיים בריא וגישה לתזונה			
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	הנהלה ונושאים מהותיים	בטיחות בעבודה, איכות ובטיחות מזון
GRI 416: בריאות ובטיחות לקוחות 2016	416-1	הערכת בריאות ובטיחות השפעות של קטגוריות מוצרים ושירותים	
	416-2	מקרים של אי-ציית הנוגעים להשפעות של מוצרים ושירותים על בריאות ובטיחות	מניעה וצמצום של בזבז מזון, בטיחות בעבודה, איכות ובטיחות מזון
GRI 417: שיווק וסימון 2016			
GRI 3: גישת ניהול 2021	3-3	ניהול נושאים מהותיים	
GRI 417: שיווק וסימון 2016	417-1	דרישות למידע ולסימון על מוצרים ושירותים	שיווק אחראי
	417-2	מקרים של אי-ציית הנוגעים למידע וסימון של מוצרים ושירותים	
	417-3	מקרים של אי-ציית הנוגעים לתקשורת שיווקית	

אינדקס מדד SASB

נושא	מדד חשבונאי	קוד מדידה מוסדר	הערות
פליטות גזי חממה	פליטות ברוטו בטווח 1	FB-MP-110a.1	סיכוני אקלים והזדמנויות, פודטק ושינויי אקלים, פעילות אקלימית
	דיון לגבי טווח ארוך וקצר אסטרטגיה או תוכנית לניהול פליטות בטווח 1 יעדי הפחתת פליטות וניתוח ביצועים כנגד יעדים אלו	FB-MP-110a.2	ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, סיכוני אקלים והזדמנויות, פודטק ושינויי אקלים, פעילות אקלימית
ניהול אנרגיה	1) סך האנרגיה הנצרכת, (2) אחוז חשמל ברשת, (3) אחוז מתחדש	FB-PF-130a.1, FB-MP-130a.1	ניהול אנרגיה
ניהול אנרגיה	(1) צריכת אנרגיה תפעולית, (2) אחוז חשמל ברשת ו-(3) אחוז מתחדש	FB-NB-130a.1	ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, ניהול אנרגיה
מים ניהול	(1) סה"כ מים שנמשכו, (2) סה"כ מים שנצרכו, האחוז של כל אחד מהם באזורים עם מצוקת מים גבוהה או גבוהה במיוחד כנקודת מוצא	RR-ST-140a.1, FB-MP-140a.1, FB-PF-140a.1	ניהול פסולת, ניהול מים ושפכים
	מספר המקרים של חוסר תאימות, הקשורים לכמות ו/או איכות המים. היתרים, תקנים ותקנות	FB-PF-140a.2, FB-MP-140a.3	
מיס	תיאור הסיכונים בניהול מים ודיון לגבי אסטרטגיות ושיטות עבודה שיפחיתו את אותם סיכונים	FB-PF-140a.3, FB-MP-140a.2	גישה למי שתייה נקיים ובריאים
	ביקורת יוזמת בטיחות המזון העולמית (1) (GFSI) שיעור אי-ציות ו-(2) שיעור הפעולות המתקנות הקשורות אליו עבור (א) חוסר התאמה חמור ו-(ב) קל	FB-PF-250a.1	
בטיחות מזון	אחוז המרכיבים שמקורם בדרג 1 ממפעלי אספקה שעומדים בתקני התוכנית לבטיחות מזון של GFSI (Global Food Safety Initiative)	FB-PF-250a.2	בטיחות בעבודה, איכות ובטיחות מזון
	(1) המספר הכולל של הודעות על הפרת בטיחות מזון שהתקבלו, (2) אחוז פעולות תיקון	FB-PF-250a.3	
	(1) מספר הריקולים שהופעלו ו-(2) הכמות הכוללת של מוצר המזון לריקול	FB-PF-250a.4	
בריאות ותזונה	הכנסות ממוצרים שסומנו ו/או שווקו במטרה לקדם מאפיינים של בריאות ותזונה	FB-PF-260a.1	חדשנות במזון, בחירות טובות יותר עבור הצרכנים שלנו, התאמה לתזונה ואורח חיים מגוון
	דיון בתהליך הזיהוי והניהול של מוצרים ומרכיבים הקשורים לדאגות בענייני בריאות ותזונה בקרב צרכנים	FB-PF-260a.2, FB-NB-260a.2	

נושא	מדד חשבונאי	קוד מדידה מוסדר	הערות
סימון ושיווק מוצר	אחוז הרושם שפרסום (1) הותיר בילדים ו-(2) הותיר בילדים בקידום מוצרים העומדים בהנחיות התזונה 3	FB-PF-270a.1	שיווק אחראי
	הכנסות ממוצרים המסומנים כ-(1) מכיל חומרים מהונדסים גנטית (GMO) ו-(2) ללא חומרים מהונדסים גנטית	FB-PF-270a.2	לא רלוונטי
	מספר המקרים של איציות לקודים של סימון ו/או שיווק המוגדרים בתקינה או בתעשייה	FB-PF-270a.3	
	הסכום הכולל של הפסדים כספיים שהם תוצאה של הליכים משפטיים הקשורים לסימון ו/או לשיטות שיווק	FB-PF-270a.4	
אריזות מחזור חיים ניהול	(1) משקל אריזות כולל, (2) אחוז שהתקבל מחומרים ממוחזרים ו/או מתחדשים ו-(3) אחוז הניתן למיחזור, שימוש חוזר ו/או לקומפוסט	FB-PF-410a.1, FB-NB-410a.1	אריזות מקיימות
	דיון באסטרטגיות להפחתת השפעתה של האריזה על הסביבה לאורך מחזור חייה	FB-PF-410a.2, FB-NB-410a.2	ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, אריזות מקיימות
השפעות סביבתיות וחברתיות של רכיבים שרשרת אספקה	אחוז המקורות של מרכיבי המזון שקיבלו אישור עמידה בתקנים סביבתיים ו/או חברתיים של צד שלישי ואחוזים לפי תקן	FB-PF-430a.1	חקלאות מקיימת
	ביקורת בעניין אחריות חברתית וסביבתית של ספקים (1) שיעור חוסר התאמה ו-(2) שיעור פעולת תיקון הקשורה אליו עבור (א) חוסר התאמה חמור ו(ב) חוסר התאמה	FB-PF-430a.2, FB-NB-430a.1	ניהול ההשפעות הסביבתיות שלנו, הניגות בשרשרת האספקה
מקורות רכיבים	אחוז הרכיבים שמקורם באזורים עם מצוקת מים גבוהה או גבוהה במיוחד כנקודת מוצא	FB-PF-440a.1	
	רשימת מרכיבי מזון בעדיפות ודיון בסיכוני המיקור מתוך שיקולים סביבתיים וחברתיים	FB-PF-440a.2	
	כמות פסולת בעלי חיים ודשן שנוצר, אחוז מנוהל על פי תוכנית לניהול חומרי הזנה	FB-MP-160a.1	לא רלוונטי
	אחוז שטחי המרעה המנוהלים לפי הקריטריונים של תוכנית Natural Resources Conservation (NRCS) לשימור משאבי טבע	FB-MP-160a.2	
	ייצור חלבון מהחי מפעולות של האכלה מרוכזת לבעלי חיים (CAFO)	FB-MP-160a.3	
שימוש בקרקע והשפעות אקולוגיות			

נושא	מדד חשבונאי	קוד מדידה מוסדר	הערות
שימוש באנטיביוטיקה בבעלי חיים אחוז הייצור	מתפוקת בעלי חיים שקיבלו (1) אנטיביוטיקה חשובה לצורך רפואי ו-(2) אנטיביוטיקה שאינה חשובה לצורך רפואי, לפי סוג בעל החיים	FB-MP-260a.1	תקלאות מקיימת
בריאות ובטיחות העובדים	(1) שיעור התקריות הכולל שאפשר היה לתעד (TRIR) ו-(2) שיעור התמותה	FB-MP-320a.1	בטיחות בעבודה
	תיאור המאמצים להעריך, לנטר ולצמצם מצבים רפואיים אקוטיים וכרוניים בדרכי הנשימה	FB-MP-320a.2	
טיפול בבעלי חיים ורוחתם	אחוז הייצור שאושר כי הוא עומד בתקן צד שלישי לרווחת בעלי חיים	FB-MP-410a.3	לא רלוונטי
השפעות סביבתיות וחברתיות של בעלי חיים שרשרת אספקה	אחוז הספקים ומפעלי הייצור שאומת כי הם עומדים בתקנים לרווחת בעלי חיים	FB-MP-430a.2	
בעלי חיים ומקורות האכלה	אחוז החוזים עם ספקים הממוקמים באזורים עם מצוקת מים גבוהה או גבוהה במיוחד כנקודת מוצא	FB-MP-440a.2	
בעלי חיים ומקורות האכלה	דיון באסטרטגיה לניהול הזדמנויות וסיכונים למקורות מזון ואספקת בעלי חיים לנוכח שינויי האקלים	FB-MP-440a.3	