

Nie-finansiële Verslag

WERKNEMERS

Vergoedingsbeleid

Die Groep het ten doel om 'n vlak van vergoeding te bied wat werknemers sal lok, ontwikkel en behou en hulle sal motiveer om die Groep strategie in 'n hoogs mededingende sake-omgewing te implementeer en uit te voer. Die klem word sterk geplaas op "vergoeding vir prestasie", soos duidelik blyk uit die kort- en langtermynaansporingskemas wat 'n wesenlike deel van die vergoedingspakkette van alle uitvoerende en bestuurspersoneel uitmaak. Die doel van hierdie aansporingskemas is om die Groep se sakestrategie op een lyn met dié van sy aandeelhouders te bring.

Die vergoedingspakkette van uitvoerende en bestuurspersoneel bestaan uit die volgende komponente:

- gewaarborgde betaling, wat bestaan uit 'n kontantsalaris en bepaalde voordele, onder meer 'n voorsorgfonds wat vir aftrede, sterfte, ongeskiktheid en mediese bystand voorsiening maak;
- korttermyn-aansporingskemas; en
- langtermyn-aansporingskemas, waar van toepassing.

Totale jaarlikse vergoeding bestaan uit gewaarborgde betaling en korttermyn-aansporings. Die Groep probeer om die totale vergoeding van uitvoerende personeel op 'n vlak te plaas wat mededingend is in die mark waarin dit om talent meeding. Vanweë die grootte van die Groep, sy groot verskeidenheid handelsmerke en sy uitgebreide teenwoordigheid op die vasteland van Afrika word die norm vir totale vergoeding van uitvoerende personeel gestel teen waardes in die boonste kwartiel van die Suid-Afrikaanse vergoedingsopnames wat hiervoor gebruik word. Aangesien wisselende vergoeding in die vorm van korttermyn-aansporings 'n groot deel van uitvoerende personeel se totale vergoedingspakkette uitmaak, sal die vasgestelde waardes waarop gemik word slegs behaal word wanneer die mikpunte wat in die korttermyn-aansporingskema uiteengesit is, ten volle behaal is.

Jaarlikse hersienings word onderneem ten einde die Groep se vergoeding met die marknorm te vergelyk. Uitvoerende posisies word ook dikwels beoordeel. Daar word van onafhanklike vergoedingskonsultante (vernaamlik PwC Remchannel) gebruik gemaak om bogenoemde hersienings en normstelling te behartig.

Die vergoeding van bestuurs- en ander personeel wat nie by die kollektiewe bedingingseenhede ingesluit is nie, is prestasiegedrewe.

Vir alle werknemers wat deel van die kollektiewe bedingingseenhede uitmaak, word gesamentlike loon verhogings met die onderskeie vakbonde beding.

Korttermyn-aansporingskema

Uitvoerende en bestuurspersoneel neem deel aan die korttermyn-aansporingskema wat oor die Groep se finansiële jaar strek. Dit is 'n selfgefinansierde skema, aangesien die waarde van die mikpuntbehalingsbonus by die jaarlikse begroting ingesluit is en in die finansiële state verreken word.

Die skemakriteria berus op finansiële maatstawwe, en bevat mikpunte vir begrotingsvoldoening en groei in vergelyking met die vorige jaar. Elke deelnemer word op sy of haar bepaalde verantwoordelikhedsgebied beoordeel. Verskillende gewigte word ook by die kriteria ingesluit om deelnemers aan te moedig om hul rol en funksionaliteit te maksimaliseer.

In die jaar onder oorsig kon uitvoerende personeel gemiddeld 35% en bestuurspersoneel gemiddeld 19% van hul totale pakket in die vorm van 'n korttermyn-aansporing verdien.

Die skema maak ook voorsiening vir strekmikpunte bo die vasgestelde jaarlikse begrotings. In uitsonderlike gevalle kan deelnemers tot 150% van hul maksimum aansporing vir mikpuntbehaling verdien. Eweneens sal geen aansporing betaal word indien geeneen van die prestasiekriteria behaal word nie.

Langtermyn-aansporingskemas

Drie langtermyn-aansporingskemas is vir uitvoerende en senior bestuurspersoneel beskikbaar, naamlik 'n skema vir aandele-appresiasieregte, 'n veronderstelde-opsie-bonusskema en 'n langtermyn-aansporingsbonusskema.

Skema vir aandele-appresiasieregte

Hierdie skema is in 2007 bekend gestel en berus op die prestasie van Shoprite Holdings Bpk se aandeelprys. Die aandele-appresiasieregte vestig eweredig oor 'n tydperk van drie, vier en vyf jaar (2010 tot 2012). Die grondslag vir berekening is die verskil tussen die aandeelprys op die datum waarop die regte uitgeoefen word, en die vestigingsdatum. Die getal aandele waarop die regte gebaseer word, asook die uitreikingsdatums en -pryse, word in die aantekeninge by die Groep se finansiële state uiteengesit.

Veronderstelde-opsie-bonusskema

Hierdie bonusskema is in 2007 bekend gestel en funksioneer op grond van 'n veronderstelde kapitaalbedrag wat aan deelnemers toegewys word. Onderworpe aan bepaalde voorwaardes word 'n bonus elke jaar bereken deur die toegewese kapitaalbedrag met die persentasie groei in die Groep se bedryfswins te vermenigvuldig. Die bonus wat só bepaal word, vestig eweredig oor 'n tydperk van drie, vier en vyf jaar.

Langtermyn-aansporingsbonusskema

Die langtermyn-aansporingsbonusskema is ook in 2007 bekend gestel, en deelnemers word aan die hand van dieselfde kriteria as vir die korttermyn-aansporingskema beoordeel. Die bonus wat só bepaal word, vestig eweredig oor 'n tydperk van drie, vier en vyf jaar.

Diversiteit

Werknemers vorm die ruggraat van enige onderneming en 'n stabiele, geskoolde en toegewyde werkerskorps is van deurslaggewende belang vir bedryfsukses. Veral in die groot- en kleinhandel – wat met hoë omsetkoerse en 'n tekort aan vaardighede te kampe het – is dit belangrik om werknemers met sorg te bestuur ten einde te verseker dat die regte mense in diens geneem word en hulle 'n voortgesette belang by die maatskappy het. Die belangrikste kenmerke van die Groep se poging om sy werkerskorps doeltreffend te bestuur, behels die volgende:

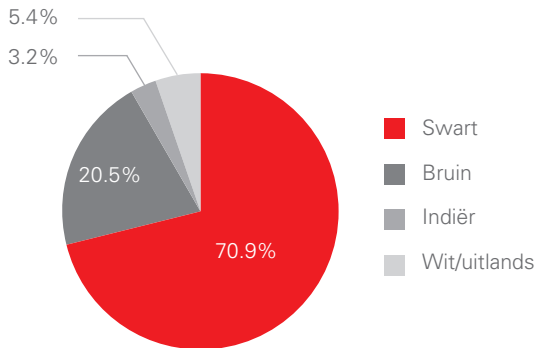
- Diversiteit en inklusiwiteit;
- die werwing en behoud van talent;
- werknemerontwikkeling en opleiding;
- georganiseerde arbeid; en
- MIV/vigs.

Die Groep fokus daarop om die gehalte van werwingsaktiwiteite te verbeter en die hoeveelheid werwingsaktiwiteite te verminder, maar steeds verbind tot gelykheid en nie-diskriminasie in die werwingsproses te bly. Die uiteindelige doelwit is 'n werkerskorps wat verteenwoordigend is van die gemeenskappe wat dit bedien, aangesien die Groep glo dat dit tot die sukses van die onderneming oor die lang termyn sal bydra.



Nie-finansiële Verslag (vervolg)

PERSONEELVERTEENWOORDIGING



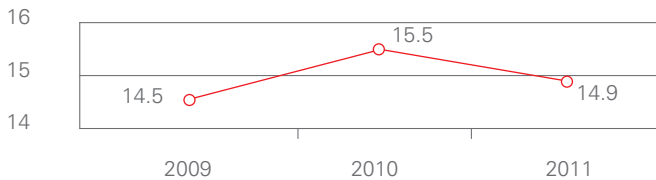
	2011	2010
Totaal permanent (SA)	83 867	76 318
% Swart	94.67	94.47

Nuwe werwingstelsels is ontwikkel en by hoofkantoor geïmplementeer ten einde die talenttoevoer te verbeter en te vereenvoudig, met die fokus op voorheen benadeelde individue (VBI's) en mense met gestremdhede. Die grootte van die Suid-Afrikaanse werknemersbasis het die afgelope jaar met 10% toegeneem, en algemene verteenwoordiging van VBI's op topbestuursvlak het met byna 3% verbeter. Ten opsigte van gelyke indiensneming is die Groep goed op dreef om sy numeriese doelwitte vir die huidige beplanningstydperk (2010 tot 2015) te bereik en blink die Groep steeds bo die res van die groot- en kleinhandelsektor uit.

Behoud

Behoudstrategieë verander voortdurend aan die hand van oorlegpleging met werknemers. Intern word moeite gedoen om te verseker dat daar goed vir werknemers op alle vlakke voorsien word. Die Groep spog met 'n relatief lae omset – 14.9% vir voltydse werknemers teenoor die kleinhandelnorm van 20 tot 25% – wat as 'n goeie aanwyser van algehele personeeltevredenheid beskou word.

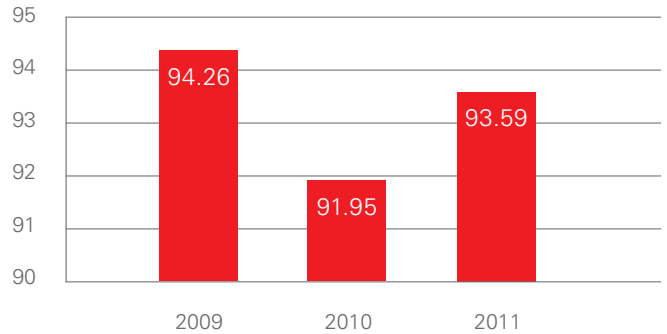
PERSONEELOMSET



Opleiding

Opleiding en beroepsontwikkeling maak deel uit van die strategieë vir die behoud van werknemers en opvolgbeplanning, en die Groep het in die tydperk onder oorsig 2.7% van die betaalstaat aan opleiding bestee. Daar was die afgelope twee jaar aansienlike veranderinge in die sektorale onderwys- en opleidingsowerheid- (SOOO-)landskap, en die Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie (NVOS) III is geïmplementeer. Die Groep is besig om sy strategie vir vaardigheidsontwikkeling in pas met die NVOS III te bring. Voortdurende ontwikkeling

PERSENTASIE OPLEIDINGSBESTEDING AAN VBI'S



word aangemoedig en die Groep bied verskeie opleidingsprogramme wat deur die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) erken word en wat fokus op die ontwikkeling van skaars en kritieke vaardighede wat 'n mededingingsvoorsprong aan die onderneming sal verleen. Altesaam 520 leerders is in verskeie leerlingskappe uitgeplaas (vir 12 maande) en 613 leerders in vaardigheidsprogramme (vir 2 maande). Die Groep is daartoe verbind om 90% van suksesvolle kandidate na afloop van hul opleiding in diens te neem. Befondsing van universiteitsbeurse vir skaars en kritieke vaardighede het R9.3 miljoen beloop.

Daar word ook gefokus op die opleiding van mense met gestremdhede ten einde diversiteit te verbeter, en 33 gehoorgestremde leerders het deelgeneem aan verskeie vaardigheidsprogramme wat op 'n bedryfskwalifikasie op NKR-vlak 2 uitloop. Gratis toelae is ook via die Groep se Opvoedingstrust vir laerinkomste-werknemers en hul afhanklikes beskikbaar (vir skoolopleiding en tersiêre studie).

Werknemersvakbonde

Net meer as 'n derde van die Groep se personeel in Suid-Afrika (36.5% van niebestuurspersoneel) word deur werknemersvakbonde en strukture vir kollektiewe bedinging verteenwoordig. 'n Ooreenkoms met Uni Global Union ('n organisasie wat meer as 900 vakbonde wêreldwyd verteenwoordig) is onlangs aangegaan. Hierdie ooreenkoms is 'n verbintenis tot wêreldwye standaarde ten opsigte van arbeidsverhoudinge, en het ten doel om 'n forum vir sosiale gesprekvoering te skep tussen die Groep en die vakbonde in al die lande waar ons sake doen. Die Groep werk nou saam met die vakbonde in Suid-Afrika, en maak gebruik van 'n paar innoverende strategieë ten einde goeie verhoudinge te handhaaf.

Gesondheid

Volgens 'n aktuariële evaluering is die beraamde MIV-infeksiesyfer onder werknemers van die Groep 17.8%. Die Groep benader hierdie ernstige aangeleentheid deur middel van verskeie veldtogte wat 'n gesonde lewenstyl onder werknemers aanmoedig. 'n Vrywillige program vir berading en toetsing is van stapel gestuur en opgeleide verpleegkundiges en dokters is via die Groep se MIV/vigs-inbelsentrum aan personeel beskikbaar. Die Groep beoog om 25 000 werknemers in die komende jaar te toets.

VERGOEDING VAN DIREKTEURE

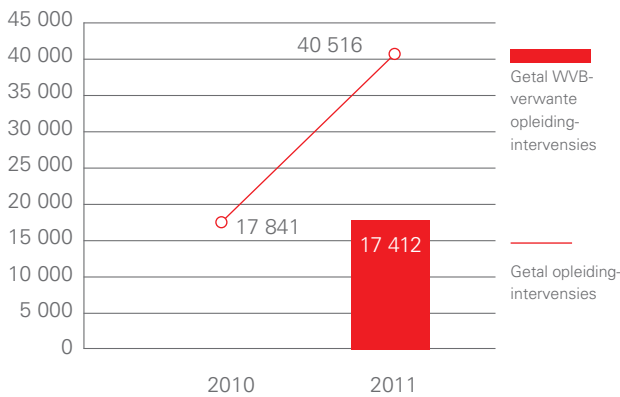
Emolumente wat gedurende die jaar geëindig Junie 2011 aan direkteure en plaasvervangende direkteure van die Groep betaal is, en vergelykende syfers vir die vorige verslagtydperk, word op bladsy 79 van die Groep se finansiële state uiteengesit.

KLANTE

Kleinhandelklante het gewoonlik 'n groot verskeidenheid om uit te kies, wat hulle in staat stel om vinnig van een kleinhandelaar na 'n ander oor te skakel. Ten einde 'n getroue klantebasis te kweek en uitmuntende klantediens te bied, beywer die Groep hom daarvoor om aan klante se veranderende behoeftes te voldoen. Dit word gedoen deur die beste tegnologie te kombineer met sensitiwiteit vir klante se verwagtinge en verbruikerstendense. 'n Aantal klante-kwessies word nou gereël deur die nuwe Wet op Verbruikersbeskerming (WVB), wat die regte van verbruikers bepaal en die algehele vlak van beskerming verhoog. Die dringendste sake waarop die Groep fokus ten einde 'n tevrede klantebasis te verseker, is:

- die behoeftes van klante en diensvlakke;
- die veiligheid van voedsel en produkte; en
- verantwoordelike kredietverskaffing.

KLANTEDIENSOPLEIDING



Voorheen het die verantwoordelikheid vir foutiewe produkte en verwante klante-griewe ten volle by die vervaardiger berus, maar die WVB verdeel nou hierdie verantwoordelikheid tussen die vervaardiger en die kleinhandelaar. Die nege vernaamste verbruikersregte wat deur die WVB geïdentifiseer word, is in die Groep se beleid opgeneem. Ten einde hierdie verandering te ondersteun, het die Groep in April 2011 'n verpligte opleidingsveldtog vir WVB-bewuswording in die supermark-omgewing van stapel gestuur.

Die Groep wil verseker dat alle klante tevrede gestel en aan hul redelike verwagtinge voldoen word. Personeellede wat kontak met klante het, word van opleiding in klantediens voorsien. In die tydperk onder oorsig het die getal klantediens-opleidingintervensies meer as verdubbel, tot 40 516. Van hierdie intervensies het 17 412 bekendstelling aan die WVB behels.

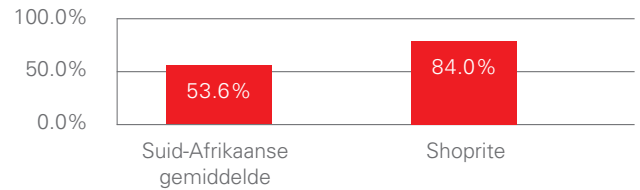
Klanteterrugvoer, wat via 'n verskeidenheid middele en media ontvang word, word beskou as 'n geleentheid om eerstehandse klantekennis te verwerf en maak dit moontlik om onmiddellik op klantebehoefte te reageer. 'n Nuwe klanteterrugvoerselsel, wat op internasionaal ontwikkelde tegnologie gegrond is, is geïnstalleer. Dit sal die Groep toegang bied tot meer intelligente data oor klante-ervaring ten einde beter op potensiële probleemgebiede te reageer.

Die WVB is van toepassing op 'n verskeidenheid kwessies, met inbegrip van voedselveiligheid en produk-etikettering. Die Groep het daarom aansienlike tyd en hulpbronne toegewy aan die implementering van 'n robuuste voedselveiligheidsbestuurstelsel (VVBS), wat 'n beleid vir sowel interne gebruik as verskaffers insluit. Produk

terugwinningsprosesse en voorraadrotasie dissiplines is in plek.

Klantetevredenheid deur leierskap wat prys betref, is die hoogste prioriteit vir die Groep. Dit, en die Groep se kleiner, laekoste-kleinhandelaarsmodel – Usave, wat op kleiner, ekonomies benadeelde gemeenskappe gemik is – is in pas met die WVB se vereiste dat dienste aan gemarginaliseerde en onderbediende markte beskikbaar gestel word.

KREDIET – PERSENTASIE REKENINGE NIE AGTERSTALLIG



Veral laerinkomste-verbruikers moet teen roekelose kredietverlening beskerm word. Krediet word slegs beskikbaar gestel aan klante van die drie meubelhandelsmerke. Die Groep se kredietaanbod stem ooreen met die bepalinge van die Nasionale Kredietwet (NKW), en aansoeke word met behulp van meer as 25 toestaanbeleide geprosesseer ten einde 'n klant se geskiktheid vir krediet te bepaal.

VERSKAFFERS

Die Groep beoog om 'n verskaffersbasis te ontwikkel wat verantwoordelik, getrou en betroubaar is, met verhouding gefundeer in oop en eerlike kommunikasie. Verskaffers wat nie aan standarde ten opsigte van basiese menseregte en die omgewing voldoen nie, bring die Groep se reputasie in die gedrang, en het 'n negatiewe impak op die gesondheid van die omgewing en die betrokke gemeenskappe. As gevolg van die Groep se doelwit om sy verskaffers te ontwikkel, is hulle die fokus van sy ondernemingsontwikkeling-inisiatiewe, wat in noue verband met voorkeurverkrygingsinisiatiewe staan. Die mees wesenlike kwessies ten opsigte van verskaffers is:

- verskafferverhouding;
- voorkeurverkryging; en
- ondernemingsontwikkeling.

Alle verskaffers is onderhewig aan 'n kontraktuele ooreenkoms, wat 'n platform bied vir die monitering en bestuur van elke verhouding. Die Groep volg internasionale beste praktyk ten opsigte van bestellings en die bestuur van verskaffersrekeninge deur van elektroniese data-uitruilstelsels gebruik te maak om aangeleenthede rakende verskaffers te bestuur. In die tydperk onder oorsig was nuwe verpakkingwetgewing een van die vernaamste onderwerpe onder bespreking. Die Groep bied opvoeding en bystand aan sy verskaffers in Suid-Afrika sowel as elders in Afrika, waar strepieskodering ontwikkel en verbeter word.

Freshmark bied jaarlikse groeiprogramme vir elkeen van sy 456 plaaslike verskaffers, waarvan die meeste 'n hegte langtermyn-verhouding met die Groep het. Boeredae, waartydens verskaffingsprestasie en bedryfsaangeleenthede bespreek is en prestasie volgens produkkategorieë ontleed is, is in al die provinsies in Suid-Afrika (asook in Zambië) aangebied.

Meat Market het tans 274 geregistreerde vleisverskaffers, wat almal besoek en deur die betrokke afdelingsbestuurders goedgekeur is voordat hulle mag lewer.

In die komende jaar sal twee werksessies oor voedselveiligheidsstandarde vir verskaffers in alle hoofsentra aangebied word, en die verspreiding van 'n elektroniese riglyn oor die implementering van



Nie-finansiële Verslag (vervolg)

minimum voedselveiligheidsstandaarde aan alle klein verskaffers sal voortgesit word.

Deur plaaslike verskaffers te ondersteun, lewer die Groep 'n aansienlike bydrae tot die transformasie van die Suid-Afrikaanse ekonomie. Die Groep wy daarom tyd en hulpbronne toe aan ondernemingsontwikkeling in sy eie verskaffingsketting, ten einde 'n stabiele en volhoubare verskaffersbasis te skep. Die Groep het in die tydperk onder oorsig meer as 2% van sy netto wins na belasting (NWNB) aan ondernemingsontwikkelings-inisiatiewe spandeer.

Ten einde die Groep se aansienlike finansiële bydraes tot korporatiewe maatskaplike investering (KMI) verder te versterk, is die R65 miljoen- Shoprite Ontwikkelingstrust gestig. Hierdie trust word op ondernemingsontwikkeling deur middel van die Groep se eiendomsontwikkelings toegespits en is daarop gemik om ekonomies-benadeelde entrepreneurs en gemeenskapsorganisasies te help om eienaarskap van die Groep se ontwikkelings of eiendomme te bekom.

Die Groep is daartoe verbind om swart verskaffers te ondersteun, en beoog om klein, medium en mikro-ondernemings (KMMO's) by te staan om doeltreffende verskaffers te word. BGSEB-prestasie maak deel uit van die seleksiekriteria vir verskaffers, en voorkeur word aan swart vroue-verskaffers gegee. Hierdie strategie help om nuwe verskaffingsgeleenthede en -vaardighede te identifiseer. In die tydperk onder oorsig was die Groep se totale spandering vir Kode 600 voorkeurverkryging R37,1 miljard.

Die Groep het ten doel om, met die kennis en bystand van die onafhanklike trustees van die Shoprite Ontwikkelingstrust, sy strategiese doelwitte van plattelandse ekonomiese ontwikkeling en plaaslike ekonomiese ontwikkeling uit te brei na gemarginaliseerde

gemeenskappe. Die Groep is ook van voorneme om koöperatiewe vennootskappe met die regering en ander entiteite aktief na te streef en sodoende die status en stabiliteit van sy welslae ten opsigte van voorkeurverkryging te verbeter.

GEMEENSKAPPE

'n Onderneming funksioneer nie in isolasie van die gemeenskappe waarin dit sake doen nie, en hierdie gemeenskappe het ook 'n impak op die onderneming. Veral in die kleinhandelomgewing kan goeie verhoudinge met die gemeenskap die volhoubaarheid van die Groep se winsmarge verbeter. Die Groep lewer sy bydraes ten opsigte van KMI met spesifieke fokus op vroue, kinders en bejaardes.

In die tydperk onder oorsig het die Groep meer as 1% van NWNB aan KMI-projekte bestee. As deel van 'n suksesvolle nuwe inisiatief het die Groep in Desember 2010 met die Wes-Kaapse Polisie saamgesmee om deur middel van verskeie veldtogte misdaad te help bekamp. As gevolg van die sukses van hierdie vennootskap is hierdie projek ook in Gauteng van stapel gestuur.

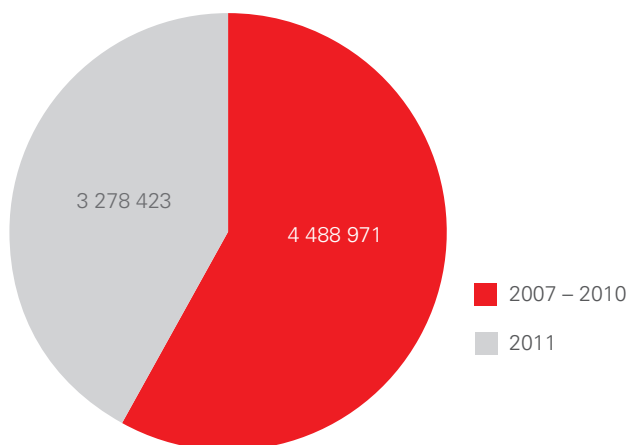
Shoprite Mobiele Sopkombuise is 'n voortgesette inisiatief waarop die Groep baie trots is. In die tydperk onder oorsig is 3 278 423 porsies sop en brood uitgedeel, hoofsaaklik aan kinders, bejaardes en mense wat deur werksverlies en rampe geraak is. Dit bring die totaal sedert die bekendstelling in Februarie 2007 op 7 767 394 te staan. Hierdie dramatiese verhoging in vergelyking met die eerste drie jaar is moontlik gemaak deur 'n vergroting van die fragmotorvloot.

Ander noemenswaardige projekte sluit in die Shoprite Checkers Vroue van die Jaar-toekennings (wat R130 000 toeken aan een uitsonderlike vrou in elkeen van die vyf verskillende maatskaplike-



ontwikkelingskategorieë) en die Shoprite Gemeenskapsnetwerk (wat ongeveer R1.2 miljoen per jaar bydra tot organisasies wat 'n verskil in hul gemeenskappe maak).

SHOPRITE MOBIELE SOPKOMBUISE – PORSIES SOP EN BROOD

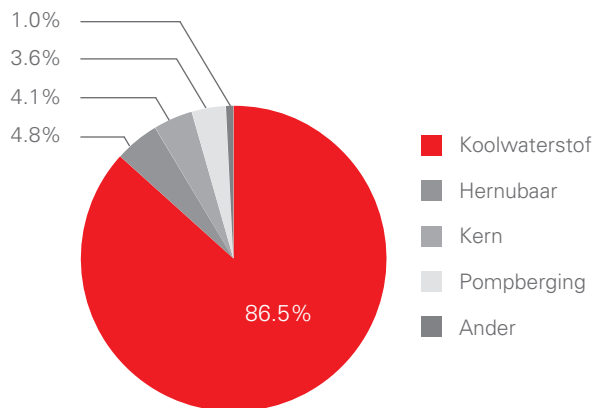


OMGEWING

Die Groep is afhanklik van die omgewing vir al sy hulpbronne, hetsy direk (vir vars produkte) of indirek (vir verwerkte materiaal en energie). Die Groep besef dat die agteruitgang van die omgewing sy vermoë sal ondermyn om hulpbronne kostedoeltreffend te lewer en skenk daarom aandag aan die saak. Hoewel die Groep probeer om sy impak op die omgewing op alle gebiede in ag te neem, word daar oor vier hoofgebiede verslag gedoen:

- elektrisiteitsverbruik;
- brandstofverbruik;
- verpakking en herwinning; en
- koolstofopenbaring.

SUID-AFRIKA SE TOTALE ENERGIEVOORSIENING IN 2010



Aangesien bykans 90% van Suid-Afrika se elektrisiteit van steenkool afkomstig is, het elektrisiteitsverbruik 'n aantal eksterne gevolge, soos besoedeling en die vrylating van koolstofdoksied (CO₂) in die atmosfeer. Voorts is die land se elektrisiteitsaanbod aan snel stygende koste onderhewig namate kapasiteit vergroot. Die Groep volg 'n holistiese benadering tot die bestuur van elektrisiteitsverbruik. Die Groep is besig om 'n program in werking te stel om elektrisiteitsverbruik in supermarkte voortdurend te meet, te monitor en daarvoor verslag te doen. Energiedoeltreffende inisiatiewe word tans geïmplementeer en 'n aantal daarvan is al in supermarkte geïmplementeer. Stelsels wat die optimalisering van die koueketting moontlik maak, is ook ingestel.

Vervoer is 'n beduidende aspek van die kleinhandel, aangesien die verskuiving van groot hoeveelhede produkte daagliks vereis word. Padvervoer is afhanklik van fossielbrandstof, wat al skaarser en duurder word. Brandstof dra ook in 'n groot mate tot lugbesoedeling by. Die Groep ondersoek en evalueer alle tegnologieë en prosesse wat beskikbaar is om die gebruik van fossielbrandstof in die algehele verskaffingsketting te verminder, en volg 'n gesentraliseerde benadering tot verspreiding, wat met internasionale beste praktyk ooreenstem.

Die vervoer van produkte vereis groot hoeveelhede verpakkingsmateriaal, wat afval tot gevolg het. Die Groep ondersteun die Wet op Nasionale Omgewingsbestuur: Afval (2008) se beginsel dat afvalproduksie in die eerste plek vermy moet word, gevolg deur die vermindering, hergebruik en herwinning daarvan waar moontlik. Die Groep beoog om die gebruik van eenrigting-verpakking te verminder deur herbruikbare verpakkingstoerusting aan te koop en in gebruik te neem. Wysies waarop materiaal herwin en die bydrae tot opvulterreine verminder kan word, word deurgaans ondersoek, en die Groep werk ook saam met verskaffers om nuwe verpakkingsinisiatiewe te implementeer. 'n Herwinningsentrum in Centurion is tans in die bekendstellingsfase. Dit het ten doel om die sentrale bestuur van beskadigde produkte en afval moontlik te maak, ooreenkomstig internasionale beste praktyk.

Elektrisiteits- en fossielbrandstofverbruik en die produksie van afval dra alles by tot die vrystellings wat klimaatsverandering meebring. Die Groep het die eerste tree gegee om rekenskap van sy impak te gee deur in die tydperk onder oorsig op die koolstofopenbaringsprojek (CDP) te reageer. 'n Aantal maatstelsels en protokols is ontwikkel en geïmplementeer om dit vir die Groep moontlik te maak om 'n omvattende assessering van sy koolstofvoetspoor uit te voer. Bestek 2-vrystellings vir die jaar onder oorsig word op 1 079 659 metrieke ton koolstofdoksied-ekwivalent (CO₂e) geraam.

Die Groep se verskaffingskettingstrategie en -strukture bied die onderneming 'n mededingingsvoorsprong. Die fokus op verskaffingsketting-doeltreffendheid sal voortgesit word, tesame met die verantwoordelike bestuur van gesondheid, veiligheid en omgewingsimpakte soos koolstofvrystellings en afvalbestuur. Hierdie holistiese benadering tot verskaffingskettingbestuur sal die Groep help om 'n mededingingsvoorsprong te behou wanneer toekomstige uitdagings teëgekom en die hoof gebied word.

