



VOLHOUBAARHEIDSVERSLAG 2014

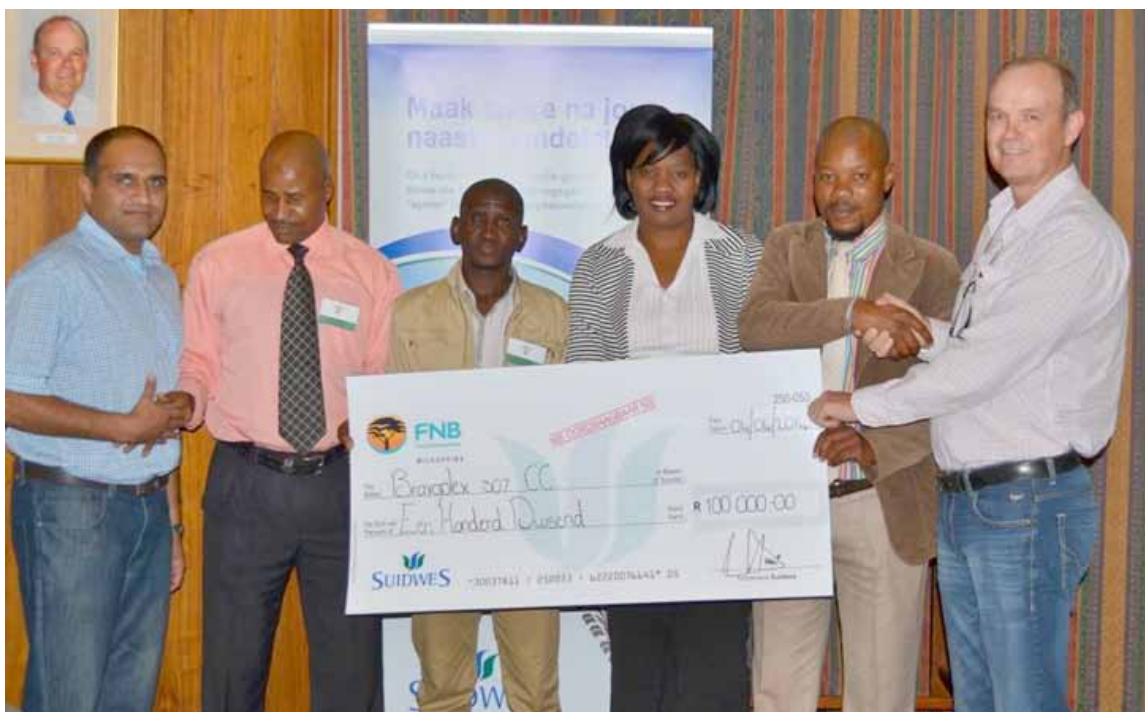
VOLHOUBAARHEIDSVERSLAG

SOSIALE VERANTWOORDELIKHEID.

Borgskappe en Donasies

Suidwes is trots op sy betrokkenheid en belegging in die gemeenskap in die vorm van donasies en borgskappe. 'n Bedrag van ongeveer R1,7 miljoen is gedurende die verslagjaar in die gemeenskap spandeer, in die vorm van donasies en borgskappe, vir ondermeer die volgende instansies:

- Opvoedkundige instansies (skole)
- Gemeenskapsprojekte
- Leeudoringstad Dorpskoonmaakprojek
- Liefdadigheidsgolfoedae
- Plaaslike verenigings
- Boeredae
- Gemeenskapsfeeste



Mnr Louis Smit oorhandig 'n tjek ter waarde van R100,000 aan Bravoplex – 'n plaaslike opleidingsmaatskappy.

Leerlingskappe

Suidwes se vermoë om as verantwoordelike korporatiewe burger op te tree is direk afhanklik van sy finansiële prestasie. Suidwes het gedurende die jaar die volgende opleidings- en vaardigheidsontwikkelingsgeleenthede aan voorheen benadeelde werkloos toegeken:

12 maande Leerlingskapkontrak	5 voorheen-benadeelde kandidate
3 weke Entrepreneurskap opleiding	25 aspirant entrepreneurs uit die gemeenskap (20 swart en 5 blank)

Al vyf kandidate wat die leerlingskap-periode voltooi het, is in Suidwes se permanente diens aangestel, welke die waarde van die program beklemtoon.



Aspirant Landbouers ontvang 'n Suidwes skenking vir verdere opleiding

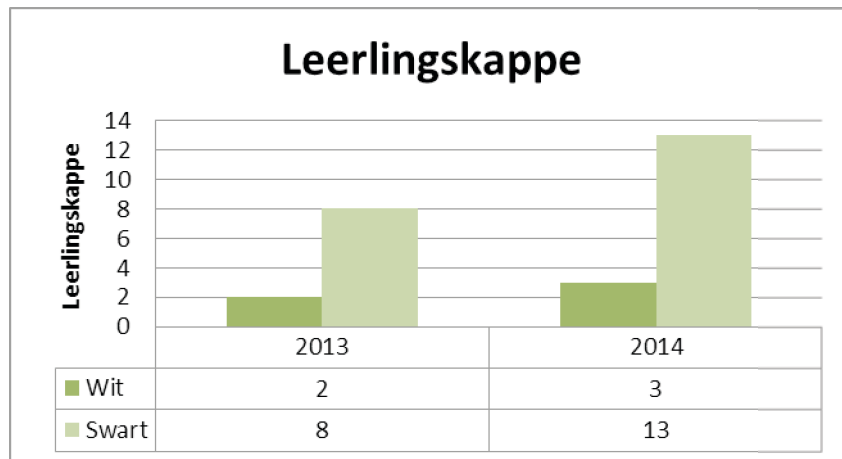
Die gemeenskappe in die gebiede waarin Suidwes besigheid doen, is die hoofbegunstigdes van sy sosiale verantwoordelikhedspogram. Suidwes poog om deur sy insette by te dra tot die verligting van armoede en misdaad, en die opheffing van die mense in die gemeenskappe, wat insluit die skepping van volhoubare werkseleenthede deur 'n 'n beleid dat werknemers verkieslik uit die plaaslike gebiede aangestel word.

SWART EKONOMIESE BEMAGTIGING

'n Belangrike fokusarea binne die Suidwes Groep is die proses van ekonomiese- en sosiale transformasie in Suid Afrika. Swart Ekonomiese Bemagtiging word op verskeie vlakke binne die organisasie bestuur, naamlik:

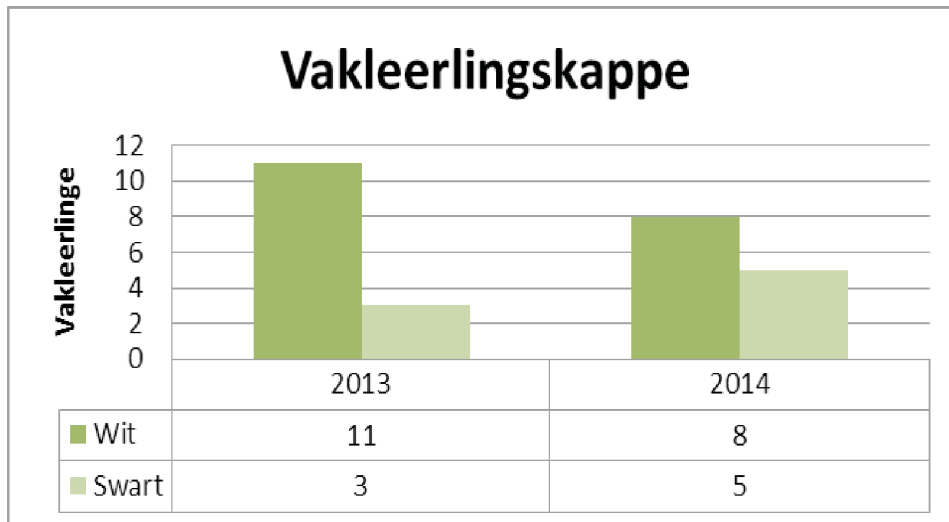
Vaardigheidsontwikkeling

Die leerlingskap-program bied geleentheid aan voorheen benadeelde werkers om hulself verder te ontwikkel en as leerlinge onder ervare en vaardige mentors te werk, terwyl hulle in die werkplek opgelei word. Die volgende leerlingskappe is toegeken:



Opvolgbeplanning

Vaardigheidsbeplanning vorm die eerste tree in die proses van opvolgbeplanning. Kritiese vaardighede is geïdentifiseer in die areas van graanhantering, trekkerwerktuigkunde, onderdelekundigheid en kleinhandelwinkelbestuur. Die volgende formele opvolgbeplanning inisiatief is in die onderskeie bedrywe identifiseer:



Die Suidwes Raadplegingsforum

Die Suidwes Raadplegingsforum, waarop werknemers, vakbonde en Bestuur verteenwoordig is, vergader op 'n gereelde basis om sake wat transformasie strem, te bespreek en oplossings daarvoor te probeer kry.

Die forum bestaan uit verteenwoordigers van:

- Werknemers
- vakbonde (Solidariteit, FAWHU, Nufbwsa)
- Bestuur

Die Forum vergader kwartaalliks en fokus op:

- Diensbillikheid
- opleiding
- aandeelhouding

Deur middel van Kimama Investments (Edms) Bpk, is daar aan werknemers die geleentheid gebied om aandele van 10% in die Maatskappy te bekom. Kimama Investments (Edms) Bpk word besit deur onderskeidelik 'n personeeltrust-struktuur waarvan die swart werknemers van die Groep 75.1% belang en die blanke werknemers van die Groep 'n 24.9% belang besit.

Deur middel van Katleho Investment Company (Edms) Bpk, is daar aan die vroulike werknemers van die Groep 'n geleentheid gebied om verdere aandele in die Suidwes Groep te bekom. Katleho Investment Company (Edms) Bpk word eweneens besit deur 'n personeeltrust-struktuur waarvan die swart vroulike werknemers 76% belang en die wit vroulike werknemers 24% belang onderskeidelik besit. Katleho Investment Company (Edms) Bpk beskik oor 51% belang in Suidwes IT-Oplossings (Edms) Bpk, asook aandeelhouding in ander filiaalmaatskappye.

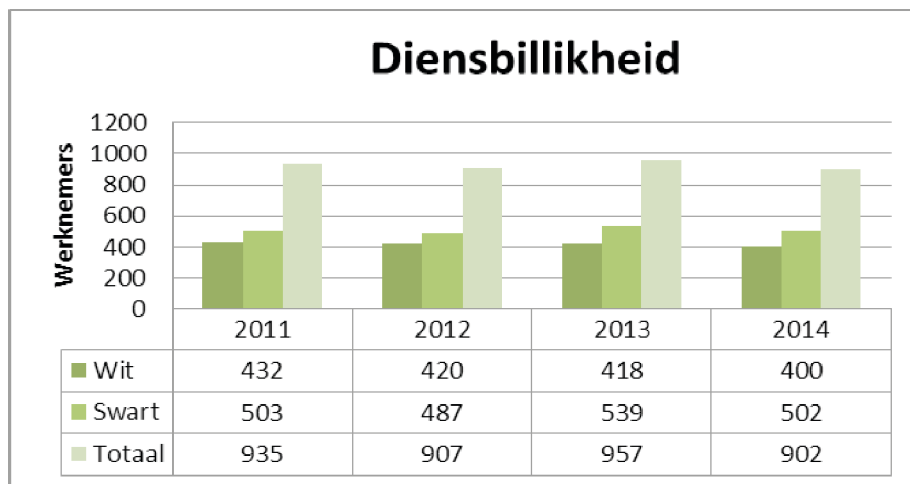
Diensbillikheid

Die diensbillikheidsverslag van Suidwes is betyds by onderskeidelik AgriSeta en die Departement van Arbeid ingedien, soos deur die betrokke wetgewing vereis word.

Die statistiek ten aansien van diensbillikheid sien as volg daarna uit:

Graad	Swart Mans	Wit Mans	Swart Vrouens	Wit Vrouens	Totaal
Snr Bestuur	0	14	0	2	16
Middelbestuur	1	91	1	24	117
Jnr Bestuur	23	62	3	70	158
Semi vaardig	73	37	32	90	232
Beperk vaardig	318	6	51	4	379
Aantal personeel	415	210	87	190	902

Vergelykende syfers vir die afgelope vier jaar is as volg:



Soos die Wet vereis, is die werksplekvaardigheidsverslag, betyds by die Departement van Arbeid ingedien.

SEB Telkaart

Die fokus ten opsigte van die SEB-telkaart is op die verbetering van administrasie ten einde aan die vereistes van die sertifiseringsowerheid te voldoen.

Suidwes is 'n vlak 6 SEB-bydraer, welke as volg verdeel word:

Element	Gewegde punt
Eienaarskap	23
Bestuursbeheer	11
Billike indiensneming	18
Vaardigheidsontwikkeling	15
Voorkeuraankope	20
Besigheidsontwikkeling	15
Sosiale ekonomiese ontwikkeling	5
TOTAAL	107

MENSLIKE HULPBRONNE

Suidwes volg 'n aktiewe benadering om 'n Werkgewer van Keuse te wees deur die daarstelling van 'n werkservaring wat betekenisvolle waarde toevoeg vir personeel en deur die skepping van 'n werksomgewing waar personeel optimaal kan groei en ontwikkel.

Ten einde 'n gemotiveerde en vaardige werkerskorps te verseker, fokus Suidwes op effektiewe personeelbestuur, geleenthede vir groei en ontwikkeling, werknemergesondheid en werknemerverhoudinge.

Menslike hulpbronnebestuur

Billike indiensnemingspraktyke, gereelde hersiening van beleide en prosedures, toepaslike beheermaatreëls en stelsels en die toepassing van arbeidsverwante wetgewing verseker 'n werksomgewing waar personeel die geleentheid gebied word om sy kennis en vaardigheid uit te leef.

Gedurende die jaar is die volgende beleide in totaliteit volgens beste praktyk hersien:

- Verlofbeleid
- Studiebeleid
- Personeelbeleid ten opsigte van flexi-tyd

Geleentheid vir groei en ontwikkeling

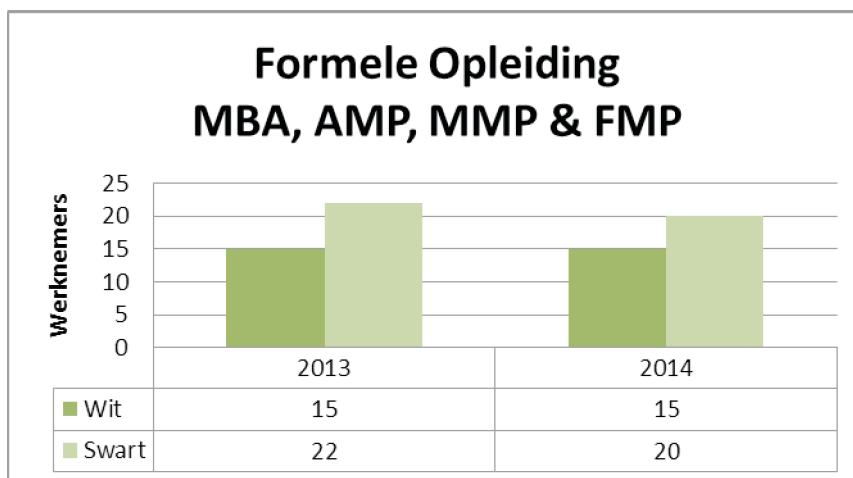
Suidwes investeer in die ontwikkeling van sy werknemers se vaardighede en kennis. Nuwe personeel word blootgestel aan 'n volledige personeelbekendstellingsprogram en ontvang tydens aanstelling 'n volledige taaklys.

- Die personeelbekendstellingsprogram vind kwartaaliks plaas
- 117 nuwe personeellede het die program bygewoon

Suidwes bied studielenings en studiebeurse aan werknemers en hul families ten einde hulself te verbeter.

Studie lenings	Wit	Swart
8	7	1

Formele opleiding by tersiêre instansies sluit in verskeie vlakke van bestuursopleiding en spesialis opleiding. Hierdie opleiding sluit in die *Fundamental-, Middle- en Advanced Management Programmes*, asook die *Master of Business Administration* kwalifikasie.



Met vaardigheidsopleiding, deur middel van leerlingskappe, streef Suidwes daarna om 'n pyplyn van kundigheid binne die organisasie te vestig wat poste wat vakant raak, kan vul en wat 'n hoë prestasie kultuur handhaaf.

Danksy volledige voldoening kwalifiseer Suidwes vir alle beskikbare befondsing van die AgriSeta. Benewens spesifieke eise, kwalifiseer Suidwes vir diskresionêre toelaes wat deur AgriSeta vir bykomende opleiding en vir indiensneming van leerlingskappe toegeken word.

In-huis opleiding soos rekenaarvaardighede, inter- en intra-persoonlike vaardighede, effektiewe klantediens, produkopleiding, kleinhandelopleiding, ensovoorts bied aan werknemers die geleentheid om hulself te bemagtig ten einde pro-aktief aan klante se behoeftes te voldoen.

In-huis opleiding	Wit	Swart	Totaal
Vurkhyser dryweropleiding	2	10	12
Skepgraafopleiding	0	2	2
Vuurbestryding	27	24	51
Noodhulpopleiding	22	22	44
Graanberoking	0	1	1
Produkopleiding (Handel & Meganisasie)	26	6	32
Assessoropleiding	13	0	13
HIV-opleiding	0	46	46
Administratiewe opleiding	41	5	46
Kleinhandelkursus	66	22	88
Interpersoonlike vaardighede	76	16	92
Rekenaaropleiding	47	6	53

Dit is Suidwes se strewe om hoogsvaardige en presterende werknemers te werf, te ontwikkel en te behou. Suidwes strewe na 'n werksomgewing wat meewerk om diverse en vaardige mense aan te stel en moedig hulle dan aan om daarna te strewe om hul volle potensiaal binne Suidwes na te jaag.

Daar bestaan fasiliteite vir hulpfondslenings aan permanente werknemers waarvolgens die maksimum bedrag nie 60% van die werknemer se kontant salaris mag oorskry nie.

Van Suidwes se werknemers is ook die geleentheid gebied om internasionale blootstelling en ondervinding op te doen deur hul betrokkenheid in 'n landbouprojek in Noord-Soedan.



Suidwes personeel in Noord-Soedan

Werknemergesondheid en Aftreevoorsiening

Mediese voordele

Daar is drie mediesefondse wat aan werknemers die voordeel bied om 'n opsie te kies wat aan elkeen se eiesoortige behoeftes voldoen. Suidwes het geen na-aftrede mediese subsidie-verpligting teenoor huidige of afgetrede werknemers nie.

Mediesefondse	Hooflid	Afhanklike	Kinders
Bonitas	272	119	213
Discovery	16	5	17
Fedhealth	73	37	37

Gedurende Oktober 2012 is 'n volledige toegeruste gimnasium geopen vir gebruik deur personeel en hul families.

Suidwes Gimnasium Lidmaatskap soos op 30 April 2014	
Aantal werknemers	120
Familielede	23
Buite lede	26

Die Groep plaas 'n groot premie op die voldoening aan die Beroepsgesondheidstandaarde vir werknemers.

Aftreevoorsiening

Suidwes het gedurende 2013/2014 beweeg van 'n losstaande pensioenfonds na 'n sambreelfonds. Die verandering het groot kostebesparings meegebring ten opsigte van administratiewe koste en risikovooredele.

Die werkgewerbydrae is deel van die werknemer se totale pakket en kan volgens keuse 14%, 17% of 20% wees van die werknemer se kontant salaris. Dit sluit in bydrae tot pensioen, sterftevooredele en ongeskiktheidsvooredele. Werknemerbydrae is 7.5% van kontant salaris.

Die Momentum Sambreelfonds bied werknemers 'n buigbare spyskaart van voordele tot hul beskikking, byvoorbeeld:

- Groepsleuensversekering
- Gadeversekering
- Gevreesde siekte voordeel
- Begrafnisdekking
- Ongeskiktheidsvooredele
- Aftreefondsvoredele

Werknemerverhoudinge

Werknemerverteenwoordiging in werknemerorganisasies speel 'n rol in die beskerming van die belange van sy lede deur middel van hul interaksie met die Maatskappy se bestuur en sorg daardeur dat werknemers 'n amptelike stem het. Verder verseker Suidwes dat al sy dissiplinêre aksies aan wetlike vereistes voldoen en dat daar billik teenoor die werknemer, maar ook teenoor die werkgewer, opgetree word. Goeie verhoudinge word met drie verteenwoordigende vakbonde gehandhaaf en die CCMA en Bedingingsraad vir die Graanbedryf het ook in die jaar onder oorsig geen saak teen Suidwes uitgewys nie.

Gedurende Januarie 2014 is 'n strategiese werkswinkel (*World Café Workshop*) aangebied waar Bestuur en werknemers saam kon besluit oor die strategiese rigting vir die Maatskappy.



Kommunikasie

Gesonde werksverhoudinge is die resultaat van effektiewe kommunikasie.

Die volgende kommunikasieplatforms bestaan in Suidwes:

- Weeklikse Bestuursvergadering tussen Hoofbestuur en Hoofde van divisies.
- Maandelikse divisionele vergaderings
- Kwartaallikse personeelvergaderings
- Gereelde "roadshows" met betrekking tot mediese- en aftreefondse
- Kwartaallikse personeelfunksie in die vorm van worsbraai of waatlemoenfees
- Jaarlikse personeelfunksie vir alle personeel en families
- Gedrukte media, byvoorbeeld *Ons Eie* en *Esprit de Corps*
- Elektroniese media, byvoorbeeld e-pos, internet en elektroniese nuusbriewe



Gedrukte media

Daar word op gereelde basis met Suidwes se verskillende belangegroepes, deur middel van gedrukte media, gekommunikeer. Hierdeur word gekonsentreer op inligting wat die heersende tendense in landbou aanspreek en wat produsente kan help om hul boerdery praktyke te verbeter.

Nuuswaardige gebeure van Suidwes word op 'n gereelde basis aan plaaslike sowel as nasionale gedrukte media voorsien, om ook op dié manier met belangegroepes te kommunikeer en hulle op hoogte te hou van gebeure in Suidwes.

VERGOEDINGSVERSLAG

Dit is die Sosiaal-, Etiese- en Vergoedingskomitee se taak om toe te sien dat Suidwes se vergoedingsfilosofie die werknemers se gedrag beïnvloed om strategiese doelwitte te behaal en te verbeter. Ingesluit hierby is kort- en langtermyn insentiewe en die vergoeding van die Direksie en Uitvoerende Komitee van Suidwes.

Die huidige ekonomiese klimaat, veranderinge aan regulatoriese vereistes en die voortslepende vaardigheidstekorte, maak dit van kardinale belang dat voldoende maatstawwe in plek geplaas word om die vaardighede te werf en te behou wat nodig is om Suidwes se strategiese doelwitte te behaal en wat uitmuntende prestasie beloon en toesien dat die prestasie oor tyd volgehou word.

Die beginsel van bestuursdiskresie, wat vergoeding van individuele werknemers betref, word ondersteun om te verseker dat vergoeding op grond van meriete bepaal word. Die vergoedingsfilosofie neem die volgende beginsels in ag:

- Vergoed prestasie - prestasie is die hoeksteen van die vergoedingsfilosofie en daarom word besighede so gestruktureer dat prestasie objektief gemeet kan word.
- Mededingend - die vergoedingsfilosofie moet Suidwes in staat stel om hoogspresterende werknemers te werf en te behou en om hulle toe te laat om hul entrepreneuriese vaardighede binne Suidwes uit te leef.
- Belyning - vergoeding moet sover moontlik belyn wees met die belange van aandeelhouders, die prestasie van die besigheidseenheid en die werknemer se eie prestasie.
- Markinligting - akkurate markinligting is noodsaaklik in die bepaling van die omvang van die vergoedingspakette.

Vergoedingspakette bestaan uit 'n totale koste vir die Maatskappy, naamlik kontant salaris en voordele soos medies, risikovoordere en aftreevoorsiening. Hierdie vergoeding verteenwoordig die markwaarde van die pos as die individu se prestasie in ag geneem word. Die vergoeding word op 'n jaarlikse basis, op grond van die individu se prestasie en markopnames, hersien.

Alle werknemers het 'n spyskaart van voordele tot hul beskikking, insluitend:

- Groepsleuensversekering
- Gadeversekering
- Gevreesde siekte voordeel
- Begrafnisdekking
- Ongeskiktheidsvoordere
- Aftreefondsvoordere
- Mediesefondse

PAS – Personeelaansporingskema

Die PAS is 'n diskresionêre winsdeelskema wat reeds sedert 2012 deur die Direksie goedgekeur is. Die skema onderskryf 'n innoverende wyse waarop werknemers, op 'n regverdige en billike manier, in die winste van die Maatskappy deel. Die PAS word bestuur deur die volgende oogmerke:

- Daarstelling van 'n positiewe insentief vir alle personeel om dieselfde doel te bereik.
- 'n Billike verdeling van die beskikbare bedrag.
- Om strategiese personeel te belyn met die aandeelhouders se behoefte.
- Groep doelwit bo divisionele doelwit te plaas.
- Minder en meer winsgewende / komplekse bedrywe te egaliseer.
- Retensie van sleutel / strategiese personeel deur 'n markverwante skema.

OMGEWING

Omgewingsbestuur

Suidwes beklemtoon die identifikasie en bestuur van omgewingsrisiko's. Suidwes het beheermaatreëls in plek om te verseker dat die Groep se bedrywighede omgewingsvriendelik is.

Stelsels, beleide en reëls word ontwerp om enige negatiewe omgewingsimpak van bedrywighede te minimaliseer. Laasgenoemde word oor al die bedrywe van Suidwes geïmplementeer en deur gereelde interne en eksterne oudits nagegaan.

Omgewingsmonitering word jaarliks gedoen in hoë risiko areas waar geraas, beligting en stofkonsentrasie bepaal word. Werkers word jaarliks gestuur vir die nodige toetse en opvolgbesoeke van die werknemers, in die hoë gevaar kategorie, word verseker. Inligting uit hierdie toetse word op 'n databasis geplaas om te help om afwykings waar te neem en tydig voorkomende aksies te neem. Opgradering van die sentrale stofafsuigsisteme vind deurentyd plaas.

Suidwes voldoen streng aan wetgewing rondom omgewingsbewing. Besparing van natuurlike hulpbronne en energie is 'n prioriteit vir die Maatskappy en daar word deurentyd gepoog om die gebruik van skadelike middels tot die minimum te beperk. Herwinning van alle moontlike materiaal word aangemoedig.

Energie besparingsmaatreëls en -toerusting

Die omgewingstrategie vir die konstruksie van nuwe geboue of opgraderings van bestaande geboue is om groen geboue te bevorder en die beginsels daarvan toe te pas. Die eerste gas- en sonpaneelverhitting-stelsel is geïnstalleer en word ten opsigte van kostes gemonitor om voortaan meer van die besparingstoerusting gebruik te maak.

Deurlopende elektrisiteit voorsiening is krities vir die besigheid, daarom is noodkragopwekkers geïnstalleer om elektrisiteit voorsiening te verseker.

Herwinning van staalstore word gedoen en operig waar benodig. Deursigtige plate word geïnstalleer om natuurlike beligting te bewerkstellig. Geen elektriese beligting word in die store geïnstalleer nie.

Sortering van afvalmateriaal word by die Sentrale Kantoor gedoen en deur 'n instansie vir herwinning verwyder.

'n Totaal van 384,000 Kw/h word per jaar in die Sentrale Kantoor gebruik. Die doelwit is om energie verbruik met 10% teen die jaar 2019 te verminder. Deur die installering van VSD (*variable speed drives*) op groot motors, sonpaneelverhitting en vervanging van nuwe lae energie verbruik lugversorgers is Bestuur van mening dat die besparing haalbaar is.

BEROEPSVEILIGHEID EN GESONDHEID

Suidwes glo daarin om 'n veilige en gesonde omgewing vir besoekers en werknemers te verskaf, asook die nodige opleiding en materiaal te voorsien om die werknemers in te lig aangaande die potensiële risiko's en die bewusmaking van gevare in die werkarea en omgewing.

Opleidingsaksies met beeldmateriaal, word geloods om werkers in hoë risiko werksareas (waar gereelde ongelukke plaasvind), meer bewus te maak van die gevare in hul omgewing. Opleiding in beroepsveiligheid geskied vanaf vakleerlingskap tot aspirant bestuurders. Self-oudits, veiligheidsvertegenwoordiger inspeksies en korporatiewe inspeksies word deurlopend gedoen om aan Suidwes se standaard te voldoen. Beleide en prosedures word gereeld hersien en moet deur elke werknemer, wat verantwoordelik is vir sy/haar eie veiligheid en die van hul medewerkers, nagevolg word.

Verskeie inspeksies is deur die Departement van Arbeid gedurende die verslagdoeningstydperk by Suidwes se bedryfspunte uitgevoer. In geen van die ondersoeke is wesentlike afwykings uitgewys nie. Goeie verhoudinge word met die Departement gehandhaaf en skoon inspeksie verslae word nagestreef.

Die volgende bedryfspunte is deur die Departement van Arbeid besoek:

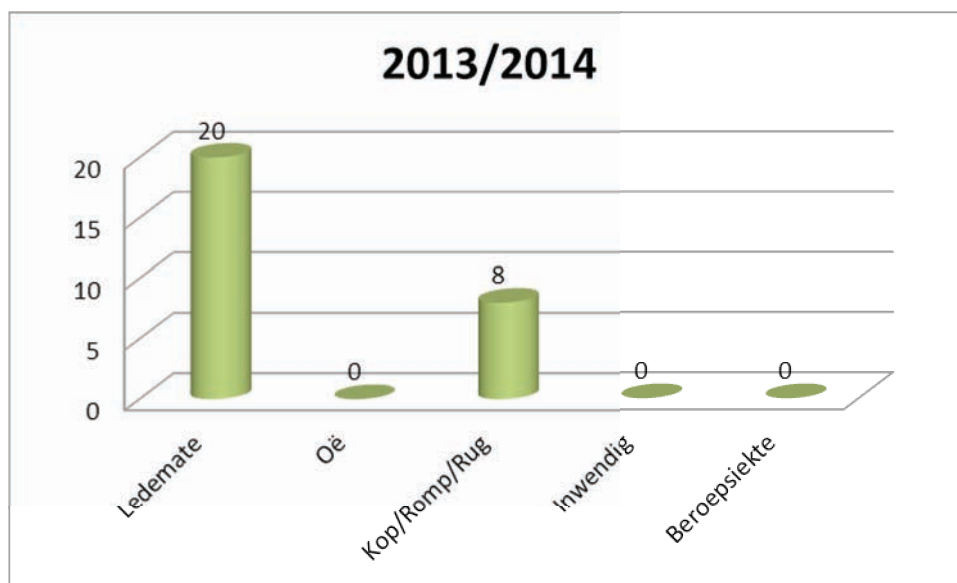
Bedryf	Bedryfspunt
Silo's	Vryburg, Christiana, Wolmaransstad, Leeudoringstad, Hoopstad
Handelstakke	Stella, Vryburg, Wolmaransstad, Leeudoringstad, Makwassie, Bloemhof, Christiana, Bothaville

Die tabel hieronder toon vergelykende syfers ten aansien van beserings aan diens oor die afgelope drie jaar:

Kalenderjaar	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Dae verlore as gevolg van beserings aan diens	150,5	175	175
Totale aantal voorvalle	28	22	28
Aanmeldbare voorvalle	5	4	1

Geen noodlottige voorvalle het in die verslagjaar plaasgevind nie. Een enkele voorval gedurende die jaar het 'n totale afwesigheid van 108 dae tot gevolg gehad.

Ontleding van beserings vir die jaar geëindig 30 April 2014



Suidwes beskik oor 'n volledige Veiligheidsbestuur Sisteem welke aanlyn beskikbaar is op Suidwes se Intranet, wat aan elke Bedryfspunt Bestuurder maklike toegang daartoe verleen. Die nodige vorms vir die aanmeld van ongelukke, asook registers en 'n handleiding met veiligheidsinligting, word op die Intranet beskikbaar gestel om die rapporteringsproses te bespoedig.

Eiendomme en Instandhouding

Suidwes se Eiendomsdivisie fokus deurgaans daarop om die Maatskappy se vaste bates optimaal te benut. Verskeie projekte is tydens die verslagjaar geloods en afgehandel:

- Opgradering van vier handels- en onderdele takke.
- Afbreek en Oprigting van twee handelstore van bykans 2,000 m² gesamentlik.
- Bou en vergroting van graan bunkers.
- Opknapping van Suidwes wooneenhede.
- Opgradering en vergroting van Suidwes se Opleidingslokaal en geriewe te Leeudoringstad.
- Opgradering van sekondêre paaie na graan opbergingsareas om dit meer toeganklik vir produsente te maak.