

VOLHOUBAARHEIDSVERSLAG

SOSIALE VERANTWOORDELIKHEID

Borgskappe en Donasies

Gemeenskapsbetrokkenheid in die vorm van borgskappe en donasies vorm 'n belangrike deel van elke jaar se beplanning. 'n Bedrag van R831,875.16 is in die gemeenskappe spandeer vir ondermeer die volgende instansies:

- Opvoedkundige instansies (skole);
- Gemeenskapsprojekte;
- Boeredae vir plaaseienaars, plaasbestuurders, opkomende boere en plaaswerkers;
- Damesdae;
- Droogtehulpprojekte en skenkings;
- Jongboertjiedae vir die jeug;
- Gemeenskapsfeeste.

'n Groot behoefte by skole in die gemeenskappe waar Suidwes opereer, is geïdentifiseer weens die kwynende staatshulp wat aan skole beskikbaar gestel word. Suidwes het soos vantevore die inisiatief geneem om 'n Skoolhoofdedag te organiseer welke bygewoon is deur skoolhoofde van nie minder as 25 skole binne die Suidwes bedieningsgebied. Tydens hierdie dag is die behoeftes van skole bespreek en die uitkoms was dat Suidwes 'n vyf jaar borgskap bekend gestel het aan deelnemende skole welke behels die borg van sportklere en toerusting asook 'n finansiële inspuiting per skool.



Sportdrag: Bloemhof Gekombineerde Skool





Damesdae: Tuinboudag te Bothaville



Boeredae: Opkomende Boeredag te Leeudoringstad

Uit die LEDE, vir die LEDE





Droogtehelp: Gratis veevoer aan boere in Reivilo-omgewing



Gemeenskapsprojekte: Skenkings tydens die brand by die Skool vir Dowes te Leeudoringstad.



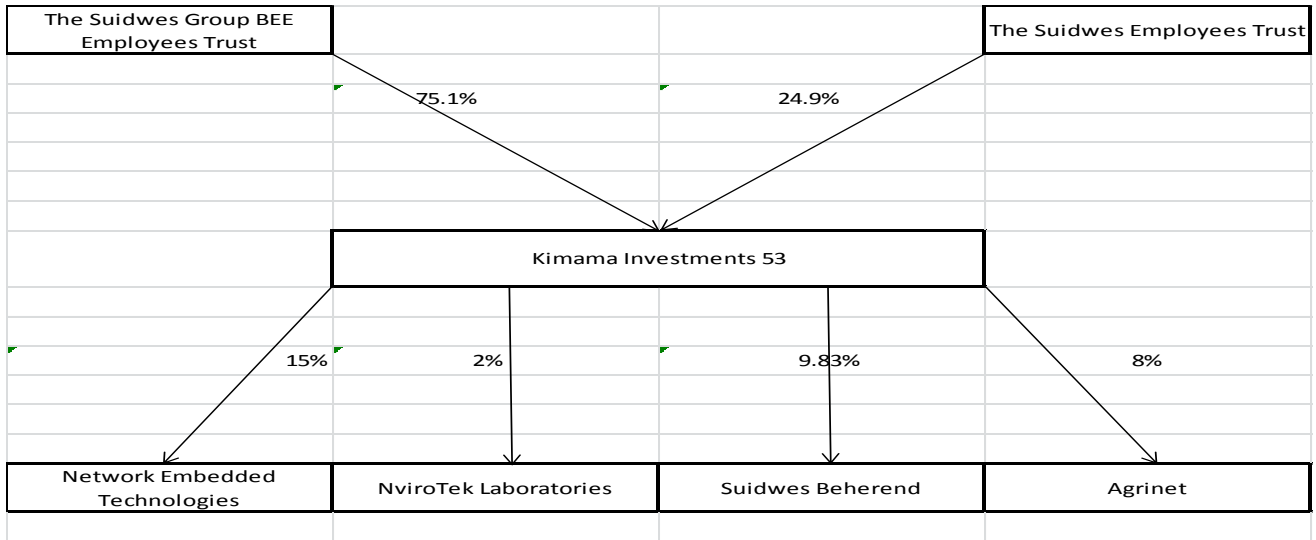
Gemeenskapsprojekte: Leerlingskapopleiding

SWART EKONOMIESE BEMAGTIGING

'n Belangrike fokusarea binne die Suidwes Groep is die proses van ekonomiese- en sosiale transformasie in Suid-Afrika. Katleho Investment Company Eiendoms Beperk ("**Katleho**"), 'n bemagtigingsmaatskappy, wat besit word deur swart (75%) en wit (25%) vroue werknemers van die Suidwes Groep via die Werknemer Trust, asook Kimama Investments Eiendoms Beperk ("**Kimama**"), 'n soortgelyke struktuur wat alle werknemers van die Suidwes Groep insluit, word eweneens in meerderheid deur swart werknemers besit en tesame met Katleho, vorm die voertuie waardeur Suidwes op 'n breë basis swart ekonomiese bemagtiging binne die Groep bewerkstellig en gelykertyd welvaart skep vir werknemers deur eienaarskap in groepmaatskappye.

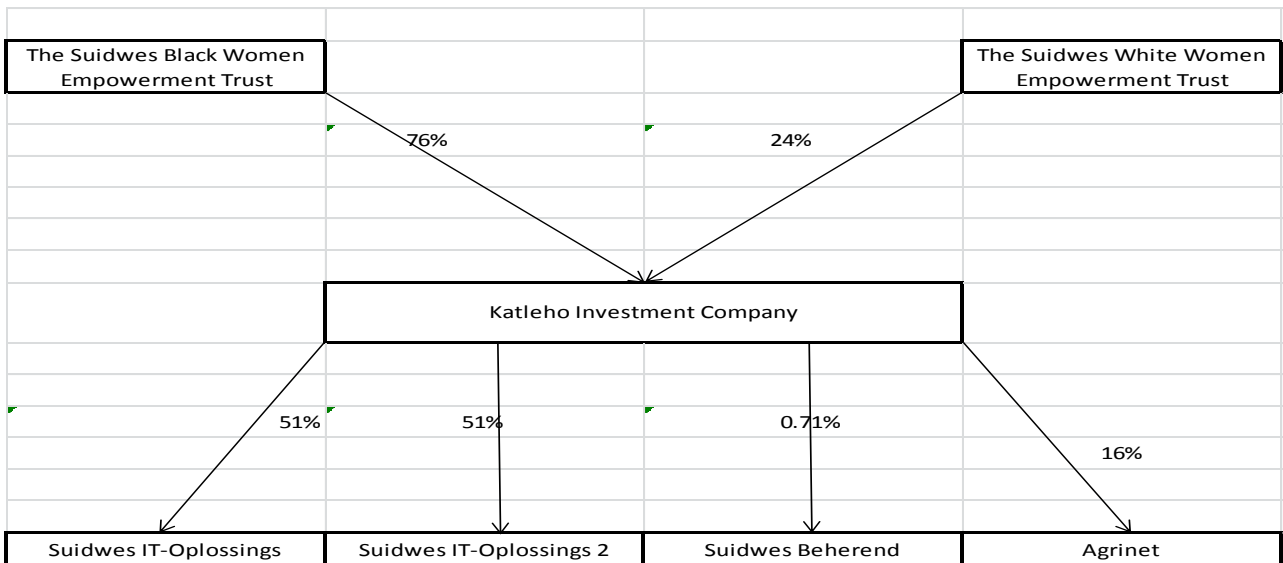
Kimama besit 'n wesenlike aandeel in die groepmaatskappye, die vernaamste die 10% belang in Suidwes Beherend, welke belegging miljoen rande werd is. Die huidige korporatiewe en beleggingsstruktuur van Kimama is as volg:





Addisioneel tot die beleggings, wat werknemers in die groep via Kimama besit, besit alle vroulike werknemers ook belange in ander groep maatskappye deur Katleho, die mees merkwaardig 'n belang van 16% in Agrinet.

Die huidige korporatiewe en beleggingsstruktuur van Katleho is as volg:



Bostaande weerspieël Suidwes se ernstige bedoeling om alle werknemers daadwerklik te bemagtig op 'n breë basis en nie bloot deur die gebruikelike weg te volg om reeds welvarende groepe nog verder te verryk, om bloot aan die SEB-handves te voldoen nie.

Kimama en Katleho word onafhanklik bestuur deur hul eie onderskeie direksies, welke verkies is uit die geledere van die werknemers-aandeelhouers wat hul verteenwoordig. Dit dien ook as 'n uitstekende bron van ondervinding vir sodanige werknemers ten aansien van gesonde korporatiewe bestuursvaardighede. Die Groep Hoof Regsbeampte dien as Maatskappy Sekretaris van hierdie maatskappye en verskaf leiding aan direkteure ten aansien van hul wetlike pligte en verantwoordelikhede.



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 5 SEB-bydraer (2015: vlak 5), welke as volg verdeel word:

Element	Geweegde punt 2015	Geweegde punt 2016
Eienaarskap	23	48
Bestuursbeheer	11	11
Billike indiensneming	13	13
Vaardigheidsontwikkeling	22	22
Voorkeuraankope	20	20
Besigheidsontwikkeling	12	12
Sosiale ekonomiese ontwikkeling	11	13
TOTAAL	112	139

Suidwes se SEB-telkaart is vergeleke met die voorafgaande jaar, waarin steeds 'n erkenningsvlak van 80% toegeken is.

WERKNEMERVERHOUDINGE EN -ONTWIKKELING

Vaardigheidsontwikkeling en Leerlingskappe

Die leerlingprogram bied geleentehede aan persone om hulself beter te ontwikkel en te kwalifiseer en is gelukkig om saam met ervare en kundige mentors te werk.

Agt Graanleerlinge het reeds in November 2015 hul leerlingskappe suksesvol voltooi en is in Suidwes se permanente diens aangestel. Dit beklemtoon weereens die waarde van so 'n leerlingskap.

Die huidige Graan- en Handel-kandidate wat besig is met die leerlingskapperiode, is in Suidwes se permanente diens. Die program is van onskatbare waarde en help om die kundigheid van die kandidate te verbeter in die onderskeie rigtings.

Leerlingskappe 2016					
	Swart Manlik	Swart Vroulik	Wit Manlik	Wit Vroulik	Totaal
Graan (Voltooi Nov. 2015)	7		1		8
Graan	10				10
Handel	7		2	1	10
Instandhouding	1		3		4
Totaal	25		6	1	32



Foto: Suidwes Leerlinge: Graan en Handel

Die instandhouding vakleerlinge is besig met opleiding in die rigtings as Elektriëen, Meulmaker (Millwright) en Ketelmaker (Boiler maker) en werk nou saam met die reeds gekwalifiseerde vakmanne. Uitstekende kennis van bekwame vakmanne word oorgedra aan die vakleerlinge, wat weer op hulle beurt die kundigheid in die werk toepas. Die vakleerlinge het reeds praktiese opleiding by Adcorp Technical Training in Welkom ontvang waarvan drie studente nog die finale fases moet voltooi.

Studielenings

Suidwes bied fasiliteite vir hulpfondslenings (studielenings) aan permanente werknemers waarvolgens die maksimum bedrag nie 60% van die werknemer se kontantsalaris mag oorskry nie. Die volgende studielenings is onder hierdie fonds toegestaan:

Studielenings	Wit	Swart
6	5	1

Beurse

Suidwes streef daarna om kundigheid binne die organisasie te vestig en poste wat vakant raak, te kan vul en hierdeur 'n hoë prestasie kultuur te 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 en telefoonetiket, produk-opleiding, kleinhandelopleiding, ensovoorts word aangebied aan werknemers. Die werknemers word hierdeur bemagtig en kan ook hierdeur pro-aktief optree om aan die klante se behoeftes te voldoen.



Formele opleiding by tersiêre instansies sluit in verskeie vlakke van bestuursopleiding en spesialis opleiding. Hierdie opleiding sluit in die Fundamentele-, Middel- en Gevorderde Bestuur Programme.

Formele Opleiding	Wit	Swart
MMP (Voltooi 2015)	11	5
AMP	3	2
MMP	1	3
FFP	7	9
BCOM		1
Totaal	11	15



Foto's: Suidwes Geborgde Werknemers ontvang kwalifikasies by NWU

Rekenaarstelselopleiding (SAGE)

Opleidingsessies is reeds in beplanning om alle personeel van Suidwes, wat met die program sal werk op te lei voor die implementering van die nuwe sagteware stelselprogram in November 2016. Opleiding geskied deur die personeel van Datacentrix, wat as diensverskaffer verantwoordelik is vir implementasie van die SAGE-stelsel.

Motiveringsgeleentheid vir Bestuur

'n Motiveringsgeleentheid, die "Vat Vlam"-funksie, is aangebied, aangesien Suidwes daarin glo om te belê in die personeel. Die bestuurders en personeel teenwoordig tydens die funksie is aangemoedig om die entoesiasme wat uit die dag voortspruit met hul kollegas te gaan deel om ook die gees daar in die bedryf te laat vlam vat. Elke bedryfspunt van die Maatskappy was verteenwoordig, asook die filiaalmaatskappye.





Die sprekers van die dag het onder andere die volgende onderwerpe aangeraak:

- Pierre Vercueil, die voormalige direksie voorsitter, “*Wat het ek nodig om Suidwes na die volgende vlak te neem?*”;
- Louis Smit, voormalige Besturende Direkteur, het terugvoering gegee oor Suidwes se vordering in lyn met die strategiese visie;
- Anton Jordaan, Hoof Uitvoerende Beampte: Graan, het gepraat oor die uitdagings wat vir die Graandivisie gedurende die jaar voorlê;
- Theo Venter (NWU) het oor die aard van veranderinge gesprek gevoer;
- George Potgieter, Finansiële Direkteur, het personeel bemoedig met die finansiële syfers; en
- Chris Marais, bedryfsielkundige en entrepreneur, wat spesialiseer in die plasing van personeel en projekte in Afrika, het afgesluit met 'n oorsig oor Afrika en die verskil tussen verandering en transformasie uitgelig.



Batho Pele Opleiding

Gedurende die verslagjaar is 40 werknemers van Suidwes opgelei in basiese werksvaardighede deur Batho Pele, 'n AgriSETA geakkrediteerde opleidingsinstansie. Die werknemers het elkeen 'n sertifikaat ontvang wat in die toekoms gebruik kan word as 'n formele kwalifikasie.



Foto's: Batho Pele opleiding



HIV-bewusmaking

Suidwes neem die impak van HIV/Vigs op die ekonomie en geaffekteerde lewens ernstig op. As bydrae tot bewusmaking van die virus, het Suidwes oudergewoonte 'n HIV-bewusmakingsdag organiseer waartydens werknemers en die publiek bewus gemaak is van die gevare van die virus, asook van voorkomende maatreëls.

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;
- uitvoerende bestuur.

Die forum vergader kwartaalliks en fokus op:

- diensbillikheid;
- opleiding;
- aandeelhouding.

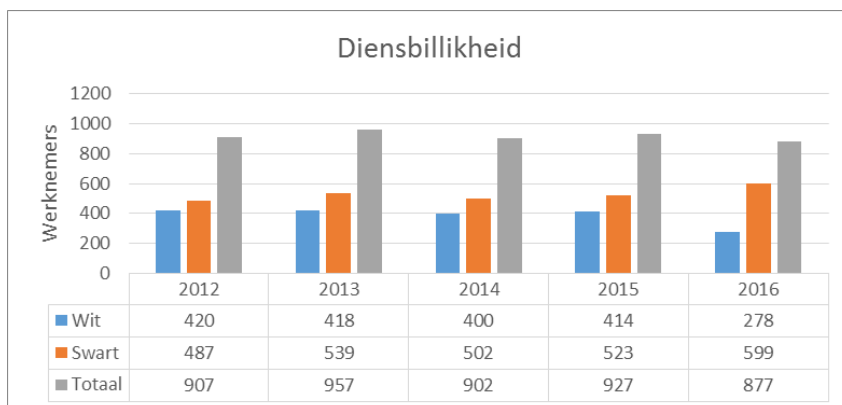
Diensbillikheid

Die diensbillikheidsverslag van Suidwes is onderskeidelik by 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	Wit	Swart	Wit	Totaal
	Mans	Mans	Vrouens	Vrouens	
Snr Bestuur	0	11	0	5	16
Middelbestuur	4	72	1	31	108
Jnr Bestuur	19	74	7	63	163
Semi vaardig	76	35	34	79	224
Beperk vaardig	304	4	52	1	361
Aantal personeel	403	196	94	179	872

Vergelykende syfers vir die afgelope vyf jaar is as volg:



Werknemersgesondheid en Aftreevoorsiening

Mediese voordele

Drie mediese fondse bestaan, wat aan werknemers die voordeel bied om 'n opsie te kies wat aan elkeen se eiesoortige behoeftes voldoen. Suidwes het geen na-aftrede mediese subsidieverpligtinge teenoor huidige of afgetrede werknemers nie. Werknemers het 'n keuse van die volgende drie mediese fondse, naamlik Bonitas, Fedhealth en Discovery.

Gedurende Oktober 2012 is 'n volledige toegeruste gimnasium geopen vir gebruik deur personeel en hul families. Daar is tans 152 lede van die Gimnasium, wat getuig dat dit 'n goeie belegging was en behoefte in die gemeenskap aanspreek.

Suidwes Gimnasium Lidmaatskap soos op 30 April 2016:

Aantal werknemers	107
Familielede	20
Buite lede	25

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

Aftreevoorsiening

Die werkgewerbydrae is deel van die werknemer se totale pakket en kan volgens keuse 14%, 17% of 20% van sy/haar salaris uitmaak. Dit sluit in bydrae tot pensioen, sterftevoordele en ongeskiktheidsvoordele. Werknemerbydrae is 7.5% van die basiese salaris. Werknemers op laer posvlakke is lede van die Voorsorgfonds van die Graanbedryf. Die Werkgewerbydraes beloop 14% en werknemerbydraes 6%.

Werknemersverhoudinge

Werknemer verteenwoordiging in werknemer-organisasies speel 'n belangrike rol in die beskerming van die belang van sy lede deur middel van hul interaksie met Suidwes se bestuur en sorg daardeur dat werknemers 'n amptelike stem het. Suidwes verseker ook 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 verteenwoordigende vakbonde gehandhaaf en die CCMA en Bedingingsraad vir die Graanbedryf het ook in die jaar onder oorsig geen saak teen Suidwes uitgewys nie.

Kommunikasie

Gesonde werksverhoudinge is die resultaat van effektiewe kommunikasie.

Die volgende kommunikasie-platforms bestaan in Suidwes:

- Weeklikse bestuursvergadering tussen hoofbestuur en hoofde van divisies.
- Maandelikse divisionele vergaderings.
- Kwartaallikse personeelvergaderings.
- Gereelde sessies met betrekking tot mediese- en aftreefondse.



- Kwartaallikse personeelfunksies in die vorm van sosiale geleentede.
- 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 belangegroepe deur middel van gedrukte media gekommunikeer. Daar word gekonsentreer op inligting wat heersende tendense in landbou aanspreek en wat produsente kan help om hul boerdery praktyke te verbeter.

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

Vergoeding

Dit is die Sosiaal-, Etiese- en Vergoedingskomitee se taak om toe te sien dat Suidwes se vergoedingsfilosofie werknemers se gedrag beïnvloed om strategiese doelwitte te behaal en te verbeter. Ingesluit hierby is kort- en langtermyninsentiewe en die vergoeding van die direksie en uitvoerende komitee van Suidwes.





Die voortslepende 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 trek en te behou wat nodig is om Suidwes se strategiese doelwitte te behaal, 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 hoogs presterende 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 vergoedingspakkette.

Vergoedingspakkette bestaan uit 'n totale koste van die Maatskappy, naamlik kontant salaris en voordele soos medies, risikovooredele 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 hersien op grond van die individu se prestasie en markopnames.

Personeelaansporingskema (PAS)

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

- Daarstelling van 'n positiewe insentief vir alle personeel om dieselfde doel te bereik;
- 'n billike verdeling van 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.

OMGEWINGS EN BEROEPSVEILIGHEID

Dit is Suidwes se beleid om aan wetgewing rondom omgewingsbewaring te voldoen. Besparing van natuurlike hulpbronne en energie is 'n prioriteit vir die Maatskappy in geheel en daar word deurentyd gepoog om die gebruik van skadelike middels to die minimum te beperk. Herwinning van alle moontlike materiaal, word aangemoedig.





Deel van Suidwes se strategie is om die ongewenste impak van korporatiewe aksies op die gesondheid van sy werknemers te kan uitoefen, bestuur en elimineer. Suidwes se gesondheid en veiligheidsopnameprogram hanteer aksies wat betrekking het op geraas, stofdele, beligting, asook blootstelling aan chemiese stowwe. Werknemers, wat wel blootgestel word aan hierdie areas, ondergaan jaarliks mediese toetse wat bepaal of daar enige afwykings in hul gesondheid is. Opleiding in die gebruik van veiligheidstoerusting en die rede waarom die toerusting gebruik moet word, word in gereelde sessies met werkers bespreek.

Lynbestuurders is verantwoordelik vir die implementering van veilige, gesonde en omgewingsvriendelike beleide en prosesse met die oog daarop om:

- te verseker dat voldoen word aan wetlike voorskrifte wat op die omgewing betrekking het;
- die gebruik van energie en water tot die minimum te beperk;
- die gebruik van middels wat skadelik is vir die omgewing te vermy; en
- te verseker dat Senior Bestuur by veiligheidsaksies betrokke is.

Die energieverbruik in die Suidwes Groep is laag in vergelyking met ander industrieë, maar dit laat wel 'n koolstof voetspoor by die punt van opwekking. Ondersoeke na alternatiewe word deurentyd geloods. Gas- en sonverwarming is met sukses geïnstalleer by sekere areas en uitgediende stelsels sal deurentyd hiermee vervang word. Energiebesparingsgloeilampe, asook LED-buise word by bedryfspunte geïnstalleer om energiebesparing te bevorder.

Die Suidwes Groep bly verbind tot die daarstel van 'n veilige werksomgewing waarbinne sy werknemers en ander betrokkenes optimaal kan funksioneer. Die veiligheidsprosesse binne Suidwes word volgens die beleid en prosedures bestuur. Die uitvoerende bestuur is verantwoordelik vir die vestiging van veiligheids- en omgewingsbeleide en prosesse, sowel as vir die implementering daarvan binne hulle bepaalde verantwoordelike areas.

Verskeie veiligheidsondersoeke is gedurende die afgelope jaar deur die Departement van Arbeid by Suidwes uitgevoer. Geen wesentliche afwykings het tydens die ondersoeke aan die lig gekom nie. Goeie verhoudings word met die Departement van Arbeid gehandhaaf en skoon inspeksieverlae word deurentyd nagestreef.

Die volgende punte is deur die Departement van Arbeid besoek:

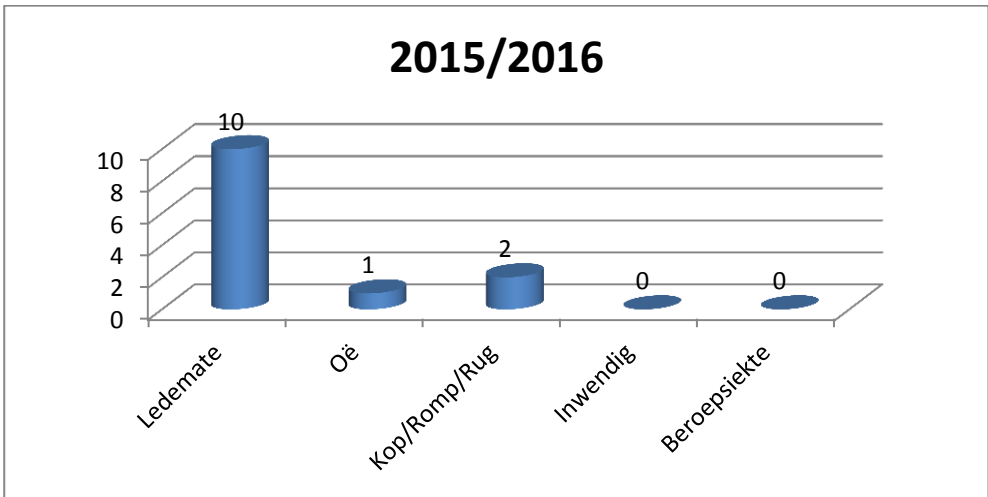
- Silo's – Wolmaransstad, Vryburg, Leeudoringstad, Christiana en Hoopstad
- Handelstakke – Makwassie, Leeudoringstad, Vryburg, Reivilo, Bloemhof, Wolmaransstad, Stella, Christiana, en Louwna.
- Werkswinkels – Wolmaransstad en Schweizer–Reneke.

Vergelyking van ongelukke oor die laaste drie jaar:

Kalenderjaar	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Dae verlore as gevolg van beserings aan diens	175	41	33
Totale aantal voorvalle	28	18	13
Aanmeldbare voorvalle	1	1	1

Geen noodlottige voorvalle het in die laaste jaar plaasgevind nie.





Suidwes beskik oor 'n volledige veiligheidsbestuursisteesem welke aanlyn beskikbaar is op Suidwes se Intranet, wat elke bedryfspuntbestuurder maklike toegang daartoe verleen. Alle 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.

