

2015



# ערך משותף

עדכון 2015



# תוכן העניינים

04-05.....	פתיחה
06-08 .....	תזונה ואורח חיים
09-14.....	העובדים וסביבת העבודה
15-20 .....	אחריות סביבתית
21 .....	מעורבות בקהילה
22-24 .....	רכש אחראי



אני שמח וגאה להמשיך את מסורת תקשור תחומי הערך המשותף השונים לבעלי העניין של אסם.

מסורת זו, ההולמת את סולם הערכים של אסם, הינה הזדמנות מצוינת גם עבורנו לסכם עשייה רחבה ומהותית בתחומי הסביבה והקהילה.

עדכון זה מפרט לא רק את מידת העמידה ביעדים שהצבנו לעצמנו, אלא גם יוזמות חדשות אשר מרחיבות את מעגלי ההשפעה של אסם.

התקדמות זו חשובה בעיני אף יותר, ומסמלת בעיני יותר מכל את DNA של אסם.

  
דן פרופר  
יו"ר



אחריות חברתית וסביבתית הינה נר לרגלינו באסם מאז הוקמה החברה, והיא חלק בלתי נפרד מתפיסת העולם הניהולית שלנו.

כפועל יוצא של תפיסה זו, הוציאה קבוצת אסם בתחילת שנת 2015 את דו"ח הערך המשותף הראשון שלה, אשר התייחס לפעילות החברה בין השנים 2013-2014. עבורנו, זו הייתה הזדמנות ללמידה ומיקוד בעשייה החברתית והסביבתית הרבה והמגוונת הנעשית יום יום, לצד העולם העסקי המורכב בו אנו מתנהלים. היה זה גם הצעד הראשון לתקשורת הדדית טובה יותר של החברה עם מחזיקי העניין החיצוניים. על מנת להמשיך בתקשורת הדדית זו, בחרנו להוציא את עדכון פעילות ערך משותף לשנת 2015.

העשייה בתחום האחריות הסביבתית המשיכה והתעצמה גם בשנת 2015, מתוך תחושת אחריות ומחויבות. עדכון זה שבפניכם, המתייחס לפעילות בשנת 2015, הינו הכלי המיטבי בראייתנו להמשיך בתקשורת שוטפת בינינו ובין מחזיקי העניין בעולם בו אנו פועלים. בדו"ח הקודם הצהרנו על יעדים בתחומי הפעילות הסביבתיים והחברתיים, ובעדכון נתייחס הן לעמידה ביעדים והן לפעילויות מתמשכות וחדשות בשנת 2015.

אסם גאה לעמוד בסטנדרטים הבינלאומיים הגבוהים של חברת נסטלה, בעלת השליטה באסם, המהווה עבורנו את מעגל הידע ומשמשת כמגדלור מקצועי, ערכי ומאתגר. מתוקף היותנו חלק מקבוצת נסטלה אנו מיישמים רגולציה פנימית מעבר לזו הקבועה בחוק בתחומי תזונה, איכות סביבה, פיתוח עובדים וכו'. נושאים אלה מקבלים ביטוי בתהליכי עבודה רבים ובעשייה יומיומית בחברה. אנו רואים בכך אחריות כלפי ציבור לקוחותינו והמשק הישראלי ככלל וזו מחויבות שלנו כחברת מזון מובילה בישראל המעסיקה אלפי עובדים.

השנה בחרנו להתייחס גם לפעילותינו בנושא רכש אחראי, תוך שימת דגש על הקווים המנחים ברוח נסטלה לפיהם אנו פועלים.

נדגיש, כי אין במידע ובנתונים המפורטים בתקציר זה כדי להוות תחליף לנתונים המפורסמים בדו"חות הכספיים של החברה ובכל מקרה של סתירה יש להתייחס לנתונים המפורטים בדו"חות הכספיים.

כתיבת התקציר נעשתה בליווי ובהתייעצות עם חברת Good Vision - יועצים לאחריות תאגידית, מחזיקת עניין ארגונית ב-GRI. בכונתנו להמשיך ולפרסם מידע אודות התקדמות ושיפור לעומת דו"חות קודמים. עד שנפרסם את הדו"ח המלא הבא, זוהי הזמנה להתעדכן בנעשה אצלנו ו"להישאר בקשר".

איציק צאיג,  
מנכ"ל





## תזונה ואורח חיים

בשנים האחרונות דיאטניות, תכניות טלוויזיה ומשרד הבריאות ממליצים לציבור כל העת להיות מודעים יותר למזון שאנחנו צורכים, ועוד יותר מזה, לקרוא ולהבין את רשימת הרכיבים.

טבעול, מתוך הבנה של המגמה הצרכנית הזו, החליטה לעשות מעשה והפכה את מוצר הדגל שלה, שניצל התיירס, למוצר שכל מרכיביו הינם מרכיבים המוכרים לצרכנים שלנו מהמטבח הביתי. לא עוד רשימת רכיבים באותיות קטנות המתחבאת בגב האריזה, אלא רשימה קצרה (בסך הכל שמונה מרכיבים!), המתנוססת באותיות קידוש לבנה בחזית האריזה, ומבהירה לצרכנים באופן ברור מה יש בתוך שניצל התיירס שלהם.

כשרשימת הרכיבים כוללת רק תירס, פירורי לחם, חלבון חיטה, חלבון ביצה, קמח, שמן קנולה, מים ומלח בלבד (שום דבר נוסף!), הצרכנים שלנו חשים בטוחים יותר במה שהם צורכים ומבינים שניצל התיירס שלהם לא מכיל שום רכיב תעשייתי!

במסגרת שינוי מתכון המוצר, לא רק הפכנו להיות המותג היחיד המציע שניצל תירס מרכיבים ביתיים בלבד, אלא גם הוצאנו לחלוטין את הסוכר מהמתכון והפחתנו את ערכי השומן והנתרן.

לסדרת הרכיבים הביתיים של טבעול נוספו גם מוצרי המבוגרים המובילים שלנו, שניצל ברוקולי ושניצל תרד, ויש לנו עוד תכניות להמשך...



## תזונה ואורח חיים



### בשנת 2015 השגנו מעבר ליעד - 59% ממכירות אסם עמדו בדרישות ה-NF

בשנת 2014 50% ממכירות אסם עמדו בדרישות ה-NF.

היעד שהוצב עד לשנת 2017 - לפחות 55% ממכירות אסם יעמדו בדרישות ה-NF. בפועל, כבר בסוף 2015 השגנו יותר מכך - **59%** ממכירות אסם בשנת 2015 עמדו בדרישות ה-NF.

היעד המעודכן עד לשנת 2017 - **64%** ממכירות אסם יעמדו בדרישות ה-NF

בשנת 2015 הופחתו (טון) בכלל מוצרי אסם:

	שומן	סוכר	מלח
2014	65	91	24
2015	401	42	6

### יישום עקרונות נסטלה להרכב תזונתי של מוצרים Nestle Nutritional Foundations (NF)

גם בשנת 2015 המשכנו באסם לקיים תהליכי פיתוח, על מנת לשפר את הפרופיל התזונתי של מוצרינו. הנחיות ה-NF נוגעות לקריטריונים המתייחסים לתכולת השומן, הסוכר והנתרן, לקלוריות, חלבון, סיבים, סידן ועוד.

הנחיות אלה הינן דרישות רגולציה פנימית מעבר לקבוע בחוק.





## גיוון תעסוקתי בשנת 2015



### עובדים יוצאי אתיופיה

576 עובדים יוצאי אתיופיה  
המהווים 13.6% מסך כוח האדם באסם



### עובדים מהמגזר הערבי

401 עובדים מהמגזר הערבי  
המהווים 9.4% מסך כוח האדם באסם



### עובדים מהמגזר החרדי

78 עובדים מהמגזר החרדי  
המהווים 1.8% מסך כוח האדם באסם



### עובדים מעל גיל 45

גויסו 130 עובדים מעל גיל 45  
המהווים 8% מסך כל העובדים שגויסו



### עובדים עם מוגבלויות

226 עובדים עם מוגבלויות  
המהווים 5.3% מסך כח האדם באסם



## תזונה ואורח חיים



פעילות "שולחן משפחתי" החלה לפני כשנתיים וחצי כשיתוף פעולה בין קבוצת אסם לקבוצת ידיעות אחרונות. מטרת הפעילות הינה לעודד משפחות ישראליות לשוב ולאכול ארוחות ערב משפחתיות באמצע השבוע. הפעילות כוללת פרסום כתבות בידיעות, ynet, אתר פרוגי, שיתוף של צוות חיים בריאים של אסם המעניק המלצות מקצועיות בנושא תזונתי, טיפול משפחתי וקולינריה וכן עוגני פעילות שונים במהלך תקופת הפעילות. לאור ההצלחה של השנתיים האחרונות, הוחלט להרחיב את הפעילות השנה לפעילות שוטפת ולהרחיבה לפלטפורמות נוספות ברשתות החברתיות: פייסבוק ואינסטגרם.



מתוך "שולחן משפחתי", ידיעות אחרונות. צלם: שאול גולן

תוצאות מצוינות בסקר שנערך ע"י TNS (דצמבר 2015) - עלייה של כ-20% בחשיבות שייחוסו המשיבים לארוחת ערב משפחתית, ואף פער גדול מזה בין מודעים ולא מודעים. לפרויקט שולחן משפחתי.



גיוון  
תעסוקתי  
ושוויון  
הזדמנויות  
מלא



נשים בדרג הניהולי



44%  
(ב-2014, 44%)

משכבת ההנהלה הבכירה של אסם הן נשים  
(8 נשים)



33%  
(ב-2014, 31%)

מבעלי השכר הגבוה ביותר בשכבת  
ההנהלה הבכירה הן נשים



41%  
(ב-2014, 40%)

משכבת ההנהלה הבכירה והדרג הניהולי הכפוף לה  
הן נשים (47 נשים)



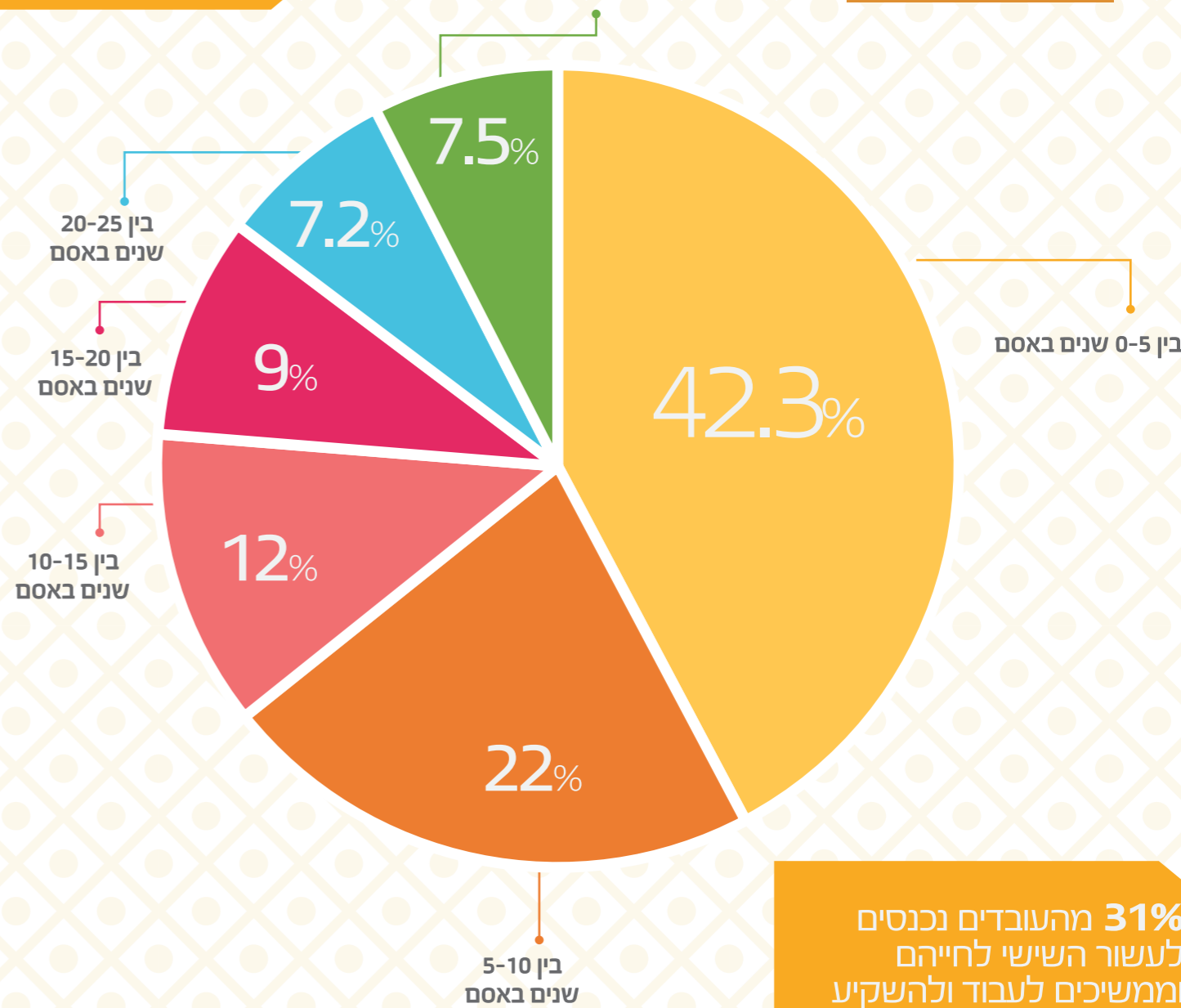
46%  
(ב-2014, 45%)

משכבת ההנהלה של הקבוצה הן נשים  
(195 נשים)

העסקת  
עובדים  
בעלי וותק

מעל 35% מהעובדים  
הינם בעלי וותק של  
מעל 10 שנים

מעל 25  
שנים באסם



31% מהעובדים נכנסים  
לעשור השישי לחייהם  
וממשיכים לעבוד ולהשקיע  
בחברה שעבורם הפכה  
כבר לבית שני

אנו, באסם, מטפחים תרבות של למידה והתפתחות התורמת הן לעובדים והן לחברה. העובדים מקבלים כלים לעבודה מקצועית וממוקדת יותר, ואסם מקבלת בתמורה להשקעה, עובדים מעורבים, מחויבים, הפועלים בצורה יעילה ומצוינת ומסייעים לקידום החברה ולהשגת יעדיה.

בשנת 2015 נוספו מסלולי הכשרה כחלק מתוכנית הפיתוח הארגונית, להלן מספר דוגמאות:

- ✓ **תוכנית פיתוח למנהיגות פורצת דרך למנהלים בכירים** - בשנת 2015 הושקה תוכנית פיתוח למנהיגות פורצת דרך למנהלים בכירים במסגרת התקיים פרויקט אסטרטגי מערכתי "אסם 2025" חזון ואסטרטגיה אשר תוצריו משולבים בתהליך האסטרטגי הארגוני.
- ✓ **מיומנויות טכניות למפעילים** - התוכנית נבנתה כמענה למחסור בעובדים בעלי רקע ומיומנויות טכניות בשוק העבודה ועל בסיס צורך של פיתוח ושימור ידע בתוך הארגון. התוכנית הינה הכשרה פנים ארגונית שפותחה בשיתוף עם מטה הנדסה והדרכה להכשרת מפעילים כמפעילים טכניים. לאחר ההכשרה עוברים המפעילים תהליכי חניכה והסמכה ביחידה שלהם.
- ✓ **אוניברסיטת אחזקה** - מתוך מטרה להביא לשיפור ביצועים ומזעור תקלות, פותחו הכשרות פנים ארגוניות בשיתוף עם מטה תפעול וספקים של אסם, להכשרה והתמקצעות של עובדי האחזקה במפעלים.
- ✓ **ניהול הכישרונות** - מתוך חשיבות של פיתוח ושימור הכישרונות בארגון, אנו באסם מנהלים תכניות כגון Talent Management ו-Succession Planning אשר במסגרתן נבנים מסלולי קריירה ותכניות הכנה ליורשים בתפקידי מפתח. בנוסף, מתנהלות שיחות הערכת ביצועים ושיחות לניהול ופיתוח הקריירה אשר מתבססות על מודל הפיתוח 10:20:70 - למידה, חניכה, התנסות להרחבת החוזקות וסגירת פערים לפיתוח.

## תכנית קולקטיב אימפקט - שילוב עובדים מהחברה הערבית

תעסוקה בחברה הערבית היא אחד האתגרים המרכזיים העומדים בפני החברה והכלכלה הישראלית.

בישראל קיימים פערים גדולים בין יהודים לערבים בשיעורי האבטלה, בתחומי התעסוקה וברמת ההכנסה. פערים אלו פוגעים בכלכלה הישראלית ומכרסמים בסולידריות החברתית.

אסם, כמעסיקה גדולה וכחברה מובילה, רואה חשיבות רבה במעורבות ובעשייה לטובת צמצום פערים אלה.

**אסם נבחרה להיות אחת מבין חמשת המעסיקים שימשו לתיקוף המודלים המיושמים במיזם לפיו פועלת קולקטיב אימפקט.**

בחודשים האחרונים אסם מובילה יוזמה להגברת שילוב עובדים מהחברה הערבית. יוזמה זו יצאה לדרך על בסיס צורך עסקי של החברה בגיבוי הנהלת החברה, וכיום מובלת ומונהלת על ידי האגף למשאבי אנוש בחברה ובליווי מקצועי ושותפות עם מיזם "קולקטיב אימפקט".

מונכ"ל אסם, איציק צאיג, משמש כמנטור במסגרת תכנית "קולקטיב אימפקט" הארצית.



## שיתוף פעולה עם ארגון "המשקם"

אסם משתפת פעולה עם ארגון "המשקם" בפרויקטים תפעוליים שונים, מתוך הבנה כי ביכולתנו ומחובתנו לעזור לעובדים עם מוגבלויות להשתלב בחברה כאזרחים פעילים ותורמים.

**שיתוף פעולה זה גדל ב-2015 באופן משמעותי.**

בשנת 2015 הכנסות ארגון "המשקם" מפרויקטי אסם עלו בכ 400%, בהם מעורבים כ-50 עובדים באתרי המשקם הפרוסים מקרית גת בדרום ועד חיפה בצפון.



בשנת 2015 היו  
113 ניוודים פנימיים,  
עליה של 35%  
לעומת שנת 2014



כלל ההדרכות מונגשות לעובדים  
באמצעות קטלוג דיגיטלי המציע מגוון  
רחב של הכשרות וסדנאות שמטרתן  
להקנות ולהרחיב ידע, כלים ומיומנויות  
בעולמות תוכן שונים.





מדיניות סביבתית

פעילותינו בתחום הגנת הסביבה מהווה מרכיב בסיסי עבורנו. המהלכים הסביבתיים שלנו מיושמים על בסיס רתימת העובדים, ציות לרגולציה ומעקב אחרי תקינה וולנטרית וכל זאת מתוך מטרה לשפר את הביצועים הסביבתיים שלנו באופן מתמשך.



כחלק מתרבות השיפור המתמיד ותרבות ה- Nestle continuous excellence, אחת לשנה, אנו מבצעים מבדק Leadership Development בכל יחידה. חלק זה בודק תרבות ארגונית של היחידה, ומידת בשלות ארגונית הנדרשת להטמעת תהליכי העבודה של ה- Nestle continuous excellence. הנושאים הנבדקים הינם: חיבור ליעדים, יחסי עובד ומנהל ודפוסי תקשורת, הוקרה, העצמה, הערכת ביצועים, הדרכה ופיתוח, גיוס וחניכה יומיומית.

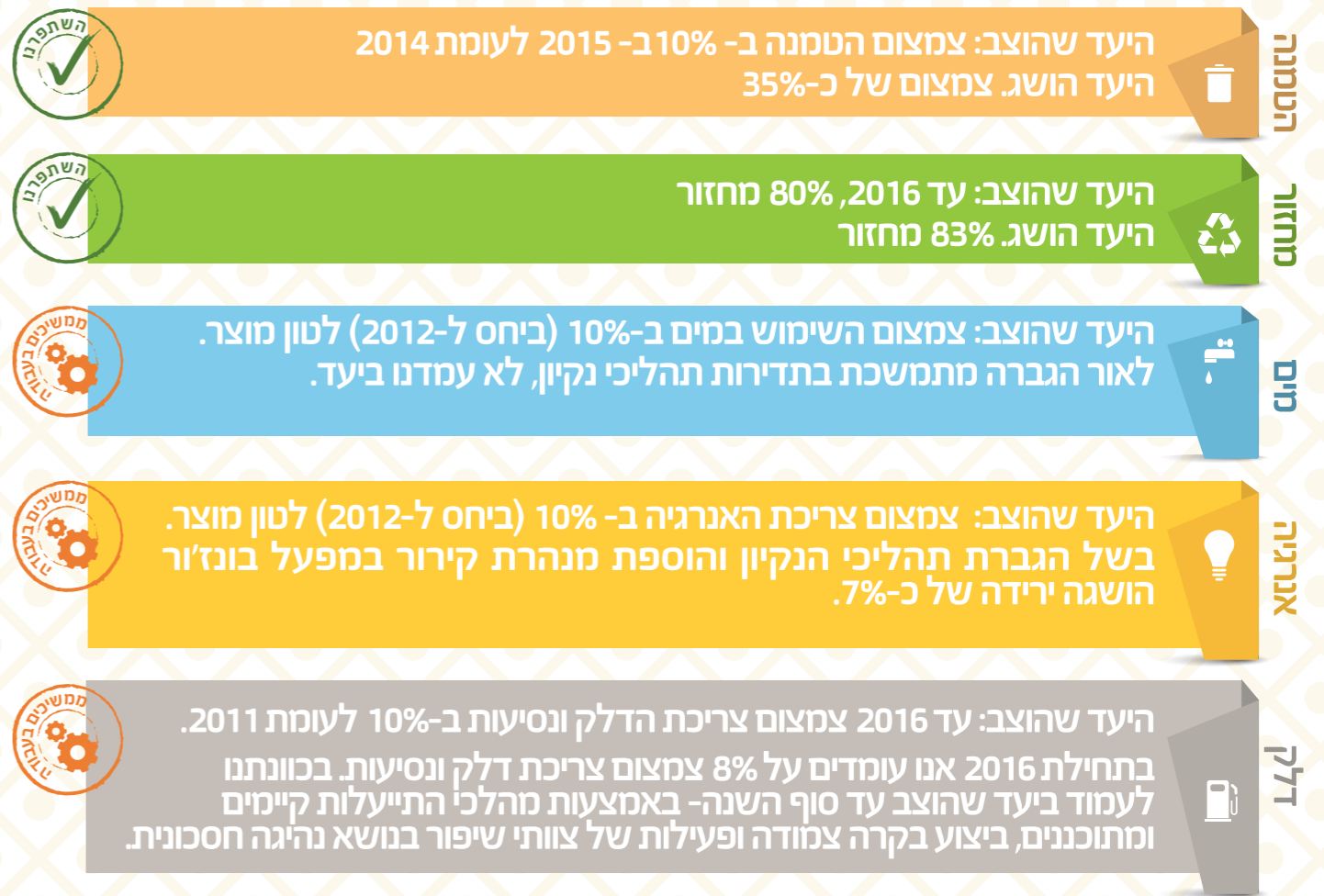
**תקשורת פנים ארגונית**  
בתחילת שנת 2014 החלה אסם להפעיל מנגנוני תקשורת ארגונית, אותם היא המשיכה ליישם ולשפר במהלך שנת 2015. התוצאות המצוינות של סקר שביעות רצון האחרון, אשר סקר את שביעות רצון העובדים בשנים 2013-2014, הוכיחו שהעבודה השתלמה ושבועות הרצון מהתקשורת בארגון עלתה בכ-20%. הסקר הקרוב יתקיים בסוף שנת 2016.





## היעדים הסביבתיים

בדו"ח "ערך משותף" הקודם הוצגו יעדים סביבתיים, המובאים להלן. לצדם תוכלו להתרשם ממידת עמידתנו ביעד. יש לציין שהיעדים להלן, הוצבו לנוכח השאיפה שלנו להגיע לאפס הטמנה עד שנת 2020 ולצמצום את פליטות גזי החממה שלנו ב-10% עד שנת 2020 במערך ההפצה (ביחס לפליטות גז"ח בשנת 2011).



## ביצועים סביבתיים

### אריזות

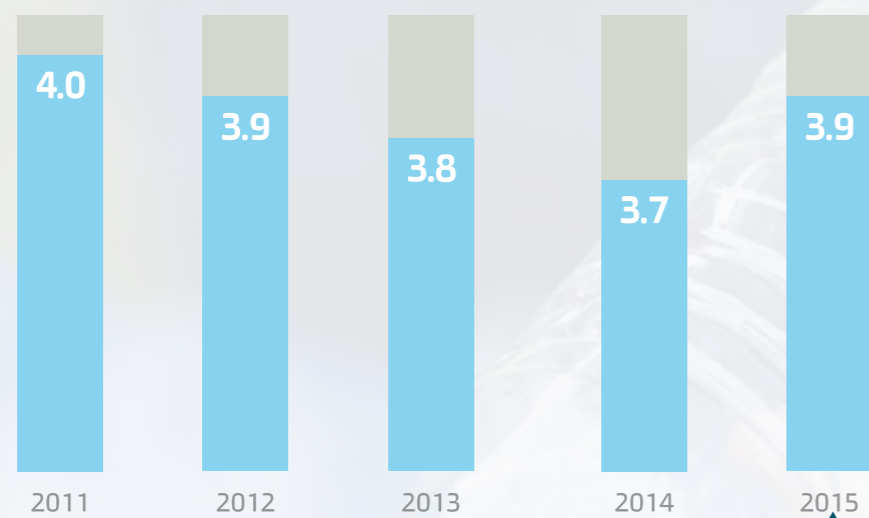
בתחילת מחזור חיי המוצרים שלנו אנו צורכים חומרי גלם על מנת לייצר אריזות. בסוף מחזור חיי המוצרים האריזות הופכות לפסולת. אנו עושים מאמצים להפחתת כמות החומרים הנמצאים באריזות על מנת לצמצם צריכת חומרי גלם ולהביא בכך לצמצום פסולת רטחיד



במהלך שנת 2015 יושמו פרויקטים ארוכי טווח לצמצום אריזות, אשר יביאו לצמצום של 39 טון אריזות במונחים שנתיים. אנו באסם, רואים חשיבות רבה ביישום פרויקטים אשר להם השפעה ארוכת טווח שנים קדימה.

## ביצועים סביבתיים

### צריכת מים מ"ק/טון מוצר

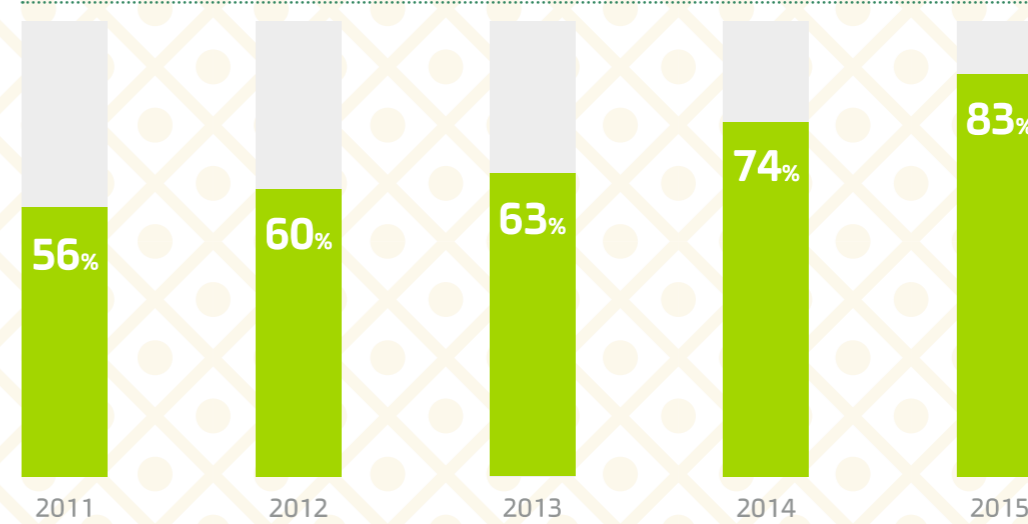


בשל החמרת הדרישות אשר הובילו למחזורי נקיין רבים מהמתוכנן, צריכת המים היתה גבוהה מהצפוי. עם זאת, הצלחנו לשמר את ערכי צריכת המים של שנת הייחוס (2012). בשנת 2016 צפוי צמצום של 3% לעומת אשתקד. יעד מעודכן ייקבע לקראת הוצאת הדו"ח הבא.

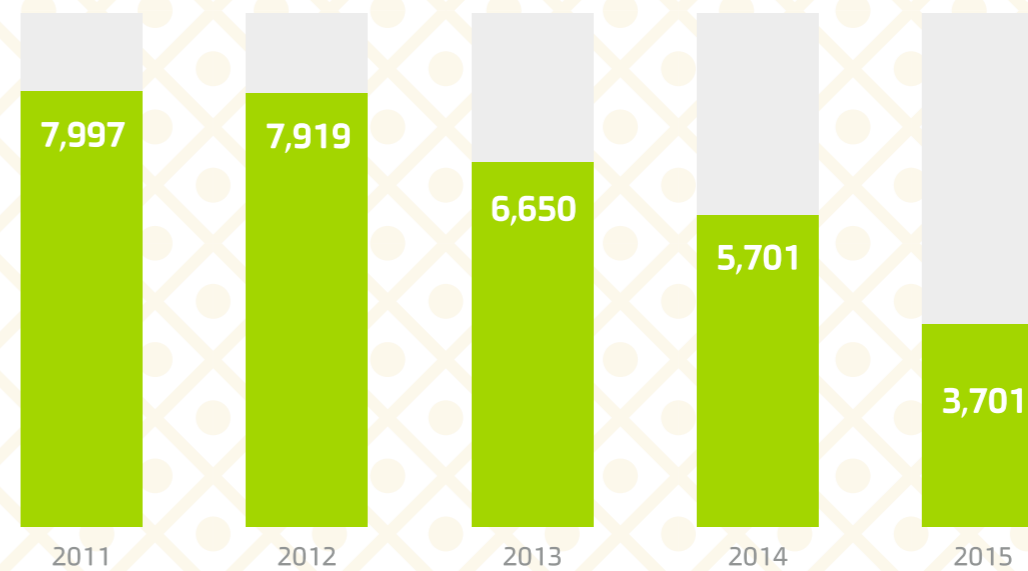
בתחום השפכים הוקם ב-2015 מתקן לטיפול בשפכים ומתקן להפרדת תמלחות במפעל יוקנעם. הקמת מתקן לטיהור שפכים בשדרות מתוכננת לשנת 2017.

## ביצועים סביבתיים

### אחוז מחזור מסה"כ הפסולת



### פסולת להטמנה (טון)



מהלכים משמעותיים בתחום הפסולת ב-2015:

- פינוי פסולת אורגנית ממפעל הגלידות למתקן תסיסה לייצור אנרגיה.
- פינוי פסולת יבשה למפעל RDF (Refuse Derive Fuel) - הפקת אנרגיה מפסולת)





## מעורבות בקהילה

במהלך שנת 2015 תרמה קבוצת אסם, בכסף ובשווה כסף, סכום של כ-14 מיליון ₪\* לעומת שנת 2014 בה תרמה קבוצת אסם כ-11 מיליון ₪.

\* הסכום אינו כולל שקלול שעות ההתנדבות של העובדים



בשנת 2015 נתרמו 25 מחשבים, מסכי מחשב ומקלדות לעמותת "תובנות בחינוך" - תרומה זו משלבת בין תרומה לקהילה ובין אחריות סביבתית.



גם בשנת 2015 הושקעו אלפי שעות מעורבות עובדים בקהילה.

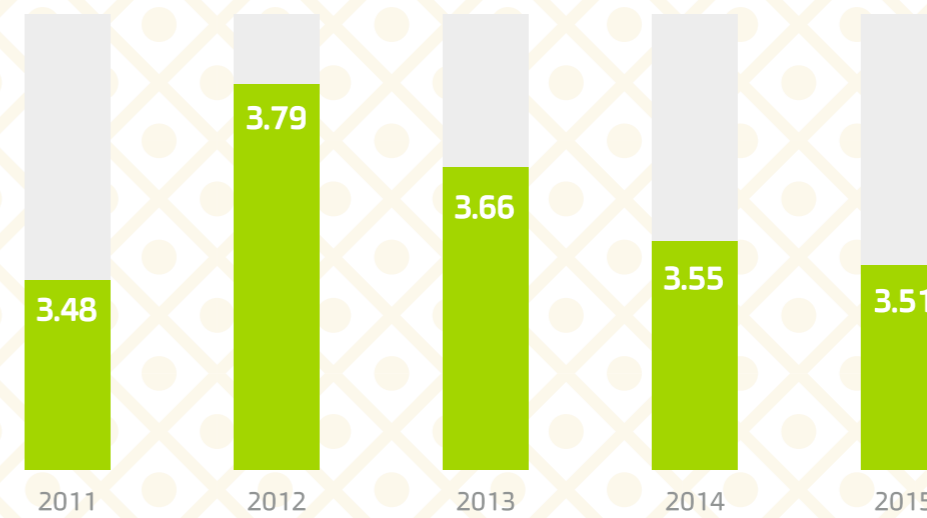
דרוג מעלה לקבוצת אסם לשנת 2015 עלה מפלטינה לפלטינה +, הודות לשיפור בפרמטרים:

היבטים אטיים בתהליכים עסקיים, תרומה לקהילה, מעורבות חברתית של עובדים, איכות סביבה ניהול ואסטרטגיה, הפחתת פסולות מים ושפכים, ממשל תאגידי, ניהול ודיווח



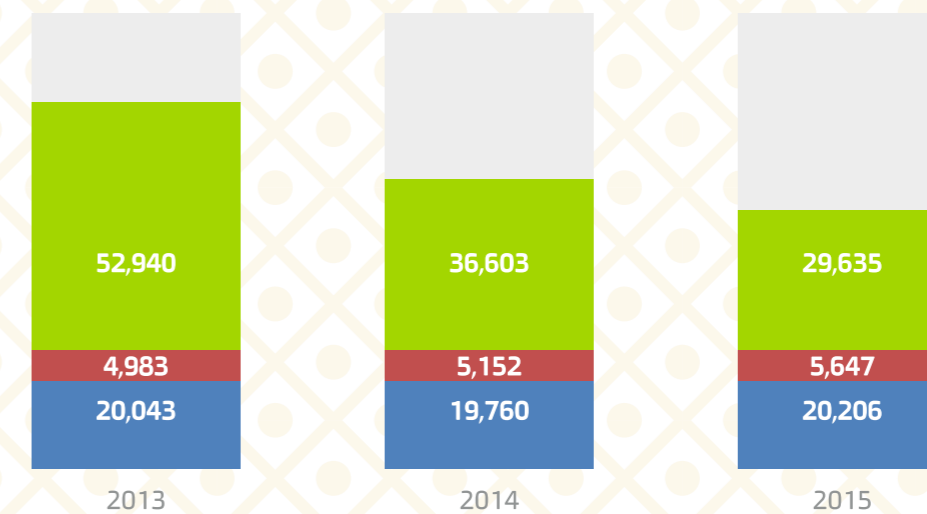
## ביצועים סביבתיים

### צריכת אנרגיה (טון מוצר/GJ)



ב-2015 החל מהלך של החלפת משאיות החברה לתקן יורו 6.

### פליטות גזי חממה (טון CO2e)



#### תכניות לעתיד:

התקנת מתקן קירור באמוניה במפעל מטרנה שיריד את פליטות גזי החממה משימוש בגזי קירור, שדרוג מתקן טיפול בשפכים בשדרות וצבר.

מפעל צבר מתוכנן לעבור הסבה לגז טבעי בשנת 2016. כוונתנו לבצע הסבה גם בשאר המפעלים, אולם בגלל תמורות במשק הגז הטבעי נתקבל החלטה בנוגע למהלך זה במהלך 2016.

פליטות ישירות מרכיבים (טון CO2e) ■ פליטות ישירות מדלקים וגזי קירור (טון CO2e) ■ פליטות עקיפות מצריכת חשמל (טון CO2e)

	2013	2014	2015
סה"כ גזי חממה (טון CO2e)	77,966	61,515	55,488





## רכש אחראי

בהתאם לעקרונות לרכש אחראי (Nestle Responsible Sourcing Guideline) אשר אומצו על ידי אסם, אנו עומדים בכל ההנחיות לרכש חומרי גלם שמקורו בסביבה- שמן דקלים, נייר, סוכר וסויה ועוד.

דוגמא להנחיות מסוג זה עבור שמן דקלים:

רכש שמן דקלים בהתאם לעקרונות נסטלה לרכש אחראי (RSG), יעשה מול ספקים אשר-

✓ מקפידים כי השמן לא יגיע מאזורים אשר פונו מחדש טבעי אחרי נובמבר 2005

✓ מוודאים שהשמן יופק ממטעים או חוות אשר פועלים בהתאם לחוקים והרגולציה המקומית

✓ מכבדים את ילידי האזור בו מגדלים ומפיקים את מוצרי שמן הדקלים

✓ מגנים על הכבול (peatlands)

✓ מקפידים על הגנה על אזורי יערות אשר להם "high carbon value"

✓ פועלים לפי הנחיות ועקרונות ה-RSPO - Roundtable on Sustainable Palm Oil

## רכש אחראי

לאורך השנה אנו מבצעים מבדקים שוטפים אצל כלל הספקים שלנו.

מבדקים אלה מבוצעים לפי תכני המבדק הבינ"ל SMETA ועומדים בעקרונות "The Nestle Supplier Code", קריטריונים אשר אומצו על ידי אסם, ועוסקים בנושאים הבאים:

✓ זכויות אדם

✓ בטיחות וגהות

✓ קיימות סביבתית

✓ יושרה עסקית

המבדקים מבוצעים ע"י סוקרים מוסמכים, מלווים בדו"חות ובבקרה שוטפת תוך שיח בין אסם לבין הספקים.

תחום הבטיחות והגהות, אשר מהווה תחום ליבה בפעילותה של אסם במטרה להוות מקום עבודה בטוח לעובדיה, הינו אחד מנושאי המפתח במבדק ה-SMETA, מתוך ציפייה כי הספקים מולם אנו עובדים יתנהלו באופן אשר ימנע פציעות ומחלות הקשורות בעבודה.

על הספקים לספק לעובדיהם סביבת עבודה בטוחה ובריאה, ציוד מגן אישי ותחנות עבודה מאובזרות, כמו גם אזורי מנוחה והיגיינה אישית נאותים.

במסגרת המבדק נסקרת גם רמת הערכות הספקים למצבי חירום- נהלי פינוי, הדרכות תאורטיות ומעשיות, ערכות עזרה ראשונה, מערכות גילוי וכיבוי אש והגדרות ברורות למילוט.

חשובה לא פחות היא איכות ובטיחות המוצרים המסופקים ע"י הספקים. אלה נדרשים לעמוד בסטנדרטים מקומיים ובדרישות חוק, כמו גם בדרישות איכות ובטיחות המזון של נסטלה.



קוסקוס מזון  
זה משפחה חמה

תמיכה בספקים קטנים

אסם עובדת עם מאות ספקים קטנים ובינוניים בהיקף של מאות מילוני ₪. חברת קוסקוס מזון היא אחת מהן.

חברת קוסקוס מזון הוקמה על ידי דוד שריקי בשנת 1969. החברה כיום הינה חברה משפחתית בבעלות משפחת שריקי: האב דוד שריקי ושני בנים, אבי ופיליפ שריקי. החברה מייצרת קוסקוס מהיר הכנה לסוגיו והייתה הראשונה להביא קוסקוס מהיר הכנה לישראל. החברה ממוקמת כיום בנתניה ומעסיקה כ-15 עובדים, כולל בעלי החברה. כל עובדי הייצור של החברה, 8 במספר, הינם יוצאי אתיופיה. קו הייצור עובד סביב השעון, בתהליך אוטומטי לגמרי ללא מגע יד אדם. אסם החלה את הקשר עם "קוסקוס מזון" בשנת 1989. קשר שנמשך עד היום. קוסקוס מזון מייצרת עבור אסם בהתאם לנורמות, תקנים ונהלי ייצור ובקרה כפי שנעשה במפעלי אסם. שיתוף הפעולה כולל ייעוץ וסיוע בתחום בקרת האיכות, בטיחות המוצר וזרימת התהליך. העבודה המשותפת עם אסם חייבה את הספק להתאים את המפעל לתקני האיכות המתקדמים ביותר הקיימים, שאליהם גם חברת אסם מחויבת. אנו מקווים לשנים רבות נוספות של קשר ושיתוף פעולה פורה.



אנו מעודדים את קוראי הדו"ח להגיב, להעיר ולהציע נושאים חדשים לדיווח בדו"ח הבא.

גם דו"ח זה נותן ביטוי לנושאים שעלו מתוך שאלות והתייחסות שהתקבלו ממחזיקי עניין שונים.

בכל עניין או שאלה הנוגעים לדו"ח ולתוכנו, ניתן ליצור קשר בכתובת המייל [customer.services@il.nestle.com](mailto:customer.services@il.nestle.com) ובטלפון 1-700-70-76-76

