



Raport non-financiar

Lidl Discount

1 martie 2019 - 29 februarie 2020



Acest raport este elaborat de Lidl Discount SRL, CUI 22891860,
cu sediul social situat în Nedelea, Ariceștii Rahtivani, DN72,
Crângul lui Bot km 73+810, județul Prahova.
Documentul răspunde cerințelor privind raportarea nefinanciară,
așa cum sunt acestea definite în legislația de profil din România.

Pentru o mai bună înțelegere a demersurilor noastre
în materie de dezvoltare durabilă, vă invităm să consultați
rapoartele noastre de profil, disponibile pe website-ul Lidl la
<https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/rapoarte-csr>



Structură

1. Modelul de business

2. Concepte și rezultate

- a. Aspecte de mediu
- b. Aspecte sociale
- c. Aspecte privind angajații
- d. Respectarea drepturilor omului
- e. Aspecte privind măsurile anticorupție și anti-mită

3. Riscuri

1. Modelul de business

Lidl Discount SRL face parte din grupul german Schwarz, cu sediul central în Neckarsulm, una dintre companiile de top de pe piața de retail alimentar din Germania și Europa.

La finalul anului financiar 2019, Lidl Discount avea 7 810 angajați, 261 de magazine, 5 centre logistice și un sediu central.

Firma, CUI	Cifra de afaceri 2019 (lei)	Profit net 2019 (lei)	Număr mediu de angajați 2019
Lidl Discount SRL CUI 22891860	10.275.405.255,03	493.951.661	7331

În afara sediului nostru social, ne desfășurăm activitatea în sediul central, situat în București, strada Căpitan Aviator Alexandru Șerbănescu nr. 58A.

Adresele magazinelor care formează în prezent rețeaua noastră pot fi găsite accesând website-ul nostru: <https://www.lidl.ro/cautare-magazin>.

Centrele noastre logistice sunt situate în: Chiajna – județul Ilfov, Nedelea – județul Prahova, Iernut – județul Mureș, Lugoj – județul Timiș și Roman – județul Neamț.

O reprezentare grafică a lanțului nostru de aprovizionare și procesare a fost inclusă în primul nostru raport de sustenabilitate aferent anului financiar 2016¹, la pg. 14. La pg. 15 a aceluiași document veți găsi și o prezentare detaliată a mărcilor și produselor noastre. Dintre acestea, amintim: Cămara noastră, Brutăria Lidl, Fin Carré, Bellarom, Alesto, Pikok, Gelatelli, Lupilu, Cien, Pilos, Argus, Freeway și W5.



¹ Lidl România, Raport de sustenabilitate 2016. <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/raport-de-sustenabilitate-2016/view/flyer/page/1>

Principiile noastre

Respectăm multitudinea de culturi și apreciem diversitatea valorilor și a tradițiilor. În tot ceea ce întreprindem suntem ghidați de următoarele principii:



Activitatea noastră este orientată spre satisfacția clientului.



Ne dezvoltăm prin extinderea și prin îmbunătățirea permanentă a rețelei de magazine.



Fiind un lanț de magazine, lucrăm într-un ansamblu sistematic.



Deciziile rapide și procedurile simple de lucru asigură succesul nostru.



Respectăm legislația în vigoare și procedurile interne.



În activitatea zilnică, ne asumăm responsabilități economice, sociale și de mediu.



Corectitudinea față de fiecare angajat este un imperativ.



Ne respectăm și ne susținem reciproc.



Ne îndeplinim obiectivele într-un climat de încredere reciprocă.



Aprecierea și recunoașterea trebuie să caracterizeze climatul zilnic de lucru.



Avem angajați bine pregătiți, suplinirea unui post fiind asigurată în fiecare departament.

Misiunea Lidl în România este aceea de a le oferi zilnic românilor produse de cea mai bună calitate la cel mai bun preț, direct de la producători, într-o largă varietate de sortimente, prin acțiuni simple și sustenabile.

Afilieri

Suntem membri ai următoarelor organizații:

- **AMRCR - Asociația Marilor Rețele Comerciale din România**
- **Camera de Comerț România - Germania**
- **UN Global Compact**

În plus, prin intermediul Lidl Stiftung & Co. KG, Lidl România mai este reprezentată în următoarele asociații și organizații:

- Ellen MacArthur Foundation
- Round Table on Responsible Soy association (RTRS)
- Forest Stewardship Council (FSC)
- ACCORD (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh)
- Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- Alianța pentru Textile Sustenabile
- Forum nachhaltiger Kakao e.V. (Forumul pentru cacao sustenabilă)
- Round Table on Sustainable Palm Oil (RSPO)
- Global G.A.P. și GLOBAL GAP G.R.A.S.P
- Charta der Vielfalt e.V. (Carta diversității)
- Inițiativa ACT (Action, Collaboration, Transformation)

2. Concepte și rezultate

a. Aspecte de mediu

b. Aspecte sociale

c. Aspecte privind angajații

d. Respectarea drepturilor omului

e. Aspecte privind măsurile anticorupție și anti-mită

a. Aspecte de mediu

Grija noastră față de mediu se manifestă prin toate măsurile pe care le-am luat și continuăm să le luăm pentru a reduce impactul negativ direct și indirect. Pentru a avea o dimensiune cât mai aproape de realitate în ceea ce privește impactul, ne ghidăm atât după cerințele legale din România, față de care avem o politică de conformitate totală și necondiționată, precum și după cerințele unor norme sau principii voluntare, acceptate la nivel internațional, dintre care amintim:

- **standardul ISO 26000** - care conține principii de funcționare, recomandări și îndrumări privind comportamentul pe care ar trebui să îl adopte orice organizație care se consideră responsabilă social
- **standardul BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method)** pentru construcții
- **standardul ISO 50001** pentru eficiență energetică
- **standardul ISO 14001** pentru protejarea mediului

În funcție de specificul produsului dezvoltat sau al serviciului pe care îl achiziționăm, furnizorii noștri trebuie să respecte Codul de conduită², care include prevederi legate de mediul înconjurător, sau trebuie să dețină o serie de certificări, ISO 14001 fiind una dintre acestea.

Menținerea certificărilor în domeniu (fie prin auditurile anuale de verificare, fie prin obținerea recertificărilor) este dovada dorinței noastre și a efortului permanent de a opera cu sisteme de management performante și de a ne îmbunătăți constant performanța de mediu.

Ultimii ani au reprezentat pentru Lidl Discount o perioadă de expansiune. Ne-am extins rețeaua de magazine, am construit centre logistice care au acoperire națională și ne-am mutat sediul central într-o clădire prevăzută cu tehnologii de vârf în domeniul construcțiilor. În paralel, am urmărit să

² Sursa: website-ul Lidl România <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/codul-de-conduită>

obținem confirmarea că impactul acestor clădiri asupra mediului este redus pe cât posibil, fie prin auditurile periodice ale sistemelor de management, fie prin procesele de recertificare.

La finalul anului fiscal 2019, au primit certificarea EDGE un număr de 33 de magazine noi plus centrul nostru logistic de la Roman. Tot în aceeași perioadă de timp, magazinul nostru situat în București, pe Strada Căpitan Aviator Alexandru

Șerbănescu nr. 58A, a obținut certificarea BREEAM Outstanding cu un scor de 99,1%. Clădirea se clasează pe primul loc în lume, fiind totodată magazinul cu cel mai mare punctaj obținut la nivel mondial și primul din România care obține acest nivel de certificare. Certificarea BREEAM și, implicit, confirmarea privind impactul redus al acestei clădiri asupra mediului, a fost obținută și pentru sediul nostru central. Depozitul nostru din Lugoj este în curs de certificare.

Evoluție număr magazine	2018	2019
Număr magazine (total)	240	261
Număr magazine nou deschise	20	21



Toate măsurile pe care le luăm în timpul lucrărilor de modernizare a magazinelor și în procesele de îmbunătățire a sistemelor de management al clădirii contribuie atât la diminuarea riscului de incendiu, cât și la reducerea consumului de energie. Investițiile noastre au vizat, printre altele, înlocuirea sistemelor de încălzire, ventilare și aer condiționat (HVAC), care să asigure performanțe mai bune în funcționare.

Pentru a ne asigura că avem o eficiență energetică sporită, am continuat seria de audituri la nivelul magazinelor și al centrelor logistice și ne-am asigurat că sistemul de monitorizare în timp real a consumurilor (GLT) este perfect funcțional.



ENERGIE	2019
Consum total de energie (MWh)	136.852
Din care, energie provenită din surse convenționale (%) - conform etichetei de energie electrică de la furnizor	55
Din care, energie provenită din surse regenerabile (%) - conform etichetei de energie electrică de la furnizor	45
Factor de emisii CO2 pentru energia electrică la nivelul României (g/kWh) - conform etichetei energetice	231
Total emisii indirecte CO2 (t CO2/kWh) - valoare estimativă	31.558



Toate magazinele noi plus depozitele noastre (inclusiv cel de la Roman, ultimul deschis) sunt dotate integral cu soluții LED. Economia anuală de energie estimată la nivelul întregii rețele de clădiri din portofoliul nostru a fost, în medie, 16,2 % (aproximativ 9 600 MWh). Această economie survine exclusiv din proiectul de înlocuire a sistemelor convenționale de iluminat cu sisteme de iluminat moderne LED și reprezintă valoarea medie absolută în raport cu situația în care clădirile din portofoliul nostru nu ar fi beneficiat de acest tip de sistem de iluminat.



Monitorizăm cu atenție deplasările în interes de serviciu ale angajaților noștri, care au însumat 16 276 509 kilometri în perioada la care ne referim. Conform estimărilor noastre, emisiile asociate acestor deplasări au atins 3.775,22 t CO₂.



Suntem preocupați să reducem inclusiv impactul negativ, neintenționat și indirect asupra mediului produs de clienții

care ne trec pragul. De aceea, am avut inițiativa de a dezvolta o rețea de stații de încărcare a autovehiculelor electrice. La finalul perioadei de raportare, am ajuns la un număr de 33 de puncte de încărcare funcționale la nivel de țară, dintre care 21 la magazine din București, Dumbrăvița, Timișoara, Reșița și Oradea și 12 la sediul central din București și sediul administrativ din Lugoj.



O altă preocupare a noastră vizează consumul de apă, identificarea timpurie a pierderilor de apă și remedierea rapidă a defecțiunilor, astfel încât pierderile să fie minime.

La nivelul companiei noastre, au fost implementate o serie de bune practici pentru reutilizarea apei, dintre care amintim: reciclarea apei pentru diferite alte întrebuințări, localizarea și remedierea rapidă a pierderilor, utilizarea dispozitivelor pentru reducerea consumului de apă. În momentul de față, aproximativ 20% dintre magazine sunt conectate la sistemul de monitorizare de la distanță a consumului de apă.

APĂ	2019
Consum total de apă (mc)	378.675
Apă pluvială canalizată conform normelor în vigoare (mc)	430.311

Pentru activitatea noastră de bază (comercializarea bunurilor alimentare și nealimentare), resursele sunt indispensabile, iar unele dintre ele se regăsesc în ambalaje. Orice entitate care introduce plasticul în ciclul comercial poartă și răspunderea pentru utilizarea sa perpetuă. De aceea, la nivelul grupului Schwarz, grija față de colectarea, sortarea și reciclarea acestor resurse se manifestă de mulți ani.

Viziunea “mai puțin plastic – închiderea buclei” este urmărită atent și în strânsă legătură cu domeniul economic. Pentru a se ridica la nivelul propriei poziționări ca agent al inovării preocupat de viitor, grupul Schwarz s-a angajat că, până în anul 2025, va reduce cu 20% cantitatea de plastic din ambalajele produselor marcă proprie și, pe cât posibil, va lua măsuri astfel încât toate ambalajele produselor marcă proprie să fie într-o proporție cât mai mare reciclabile. Mai mult, grupul Schwarz a devenit în 2018 semnatar al Planului Global privind Noua Economie a Materialelor Plastice, inițiativă a Fundației Ellen Mac Arthur.

Pentru a-și atinge obiectivele, Lidl Discount, ca parte a grupului Schwarz, a aderat la strategia **REset Plastic** lansată în același an. Cele cinci principii ale acestei strategii sunt:

REduce - REducem cantitatea de plastic, pe cât de sustenabil este posibil. Și nu doar plasticul din ambalaje!

REdesign - ambalajele reciclabile sunt REconcepute, astfel încât să închidem bucla.

REcycle - colectăm, sortăm și REciclăm plasticul pentru a închide bucla.

REmove - susținem inițiativele care REîntorc deșeurile din materiale plastice din mediul înconjurător.

REsearch - investim în proiecte de cercetaRE și dezvoltaRE, în soluții inovative și în inițiative educative în spiritul reciclării.



În anul 2019 Lidl a exclus definitiv din sortimentul său toate articolele de unică folosință din material plastic, cum ar fi paie, pahare, farfurii și tacâmuri. Produsele de unică folosință au fost înlocuite cu altele, confecționate din materiale reciclabile sau alternative.

Aționăm cu responsabilitate nu doar în magazinele noastre și în relația cu clienții, dar și în propriile sedii. Astfel, eliminând caserolele, paiele, paharele și tacâmurile de unică folosință de la cantina și cafeneaua angajaților din sediul nostru central, am redus cantitatea de plastic cu 262,94 kg. Caserolele biodegradabile au fost introduse la sfârșitul lunii martie 2019, acestea având două dimensiuni: 21g, respectiv 53g. Până la finalul anului calendaristic 2019, prin utilizarea acestora, cantitatea totală de plastic a fost redusă cu o cantitate suplimentară de 79,4 kg, respectiv de 183,54 kg.

Am introdus pungi din material compostabil în locul celor existente pentru fructele și legumele de la Piața Lidl. Demersul nostru a redus cantitatea de plastic pusă în circulație pe piață cu 123.140 kg. Am introdus, apoi, în magazine, opțiunea achiziționării unor săculeți reutilizabili pentru cântărirea și transportarea fructelor și legumelor, ca o alternativă sustenabilă pentru clienții noștri.

De asemenea, am înlocuit fereastra din plastic a pungilor de hârtie de la Brutăria Lidl cu una din material compostabil, iar acest demers a redus cantitatea de plastic pusă în circulație cu 23.000 kg (pentru pungile de hârtie cu fereastră din zona Brutăriei Lidl).

Din perspectiva materialelor utilizate la ambalarea produselor noastre, cantitățile care au fost reciclate, pe categorii de materiale, se prezintă după cum urmează:

RECICLATE	2019
Folie și plastic (tone)	1.605
Carton și hârtie (tone)	32.413
Fier (tone)	242
Lemn (tone)	2.680
Tuburi fluorescente (tone)	277
Baterii (tone)	9
Total (tone)	37.226

Alături de partenerul nostru CHEP, am extins colaborarea în ceea ce privește utilizarea în comun a paleților reutilizabili, contribuind astfel nu doar la reducerea paleților folosiți în operațiunile de ambalare, ci și a celor din activitățile de transport și depozitare. Conform certificatului de sustenabilitate eliberat de CHEP România, prin serviciul de reutilizare a paleților am obținut următoarele rezultate: am salvat de la tăiere 459 de copaci (față de 342 în anul anterior), am redus gradul de poluare cu 569 987 kg eCO₂ (față de 426 485 kg eCO₂) și am redus cantitatea de deșeuri cu 50 965 kg (față de 38 494 kg).



b. Aspecte sociale



Avem un dialog constant cu toți cei care contribuie la starea de sănătate a ecosistemului Lidl: angajații, furnizorii și clienții noștri, dar și partenerii instituționali (autorități locale și centrale sau societatea civilă). Știm să ascultăm, să cerem și să primim feedback, iar pe baza sugestiilor căutăm permanent să ne îmbunătățim procesele, să demarăm inițiative noi pentru angajați, să dezvoltăm produse noi alături de furnizori, astfel încât să le putem oferi clienților noștri produse de calitate la prețuri avantajoase.



La finalul anului financiar 2019, aveam 7.810 angajați. Am fost și vrem să rămânem un angajator de top. Acest lucru este posibil doar dacă ne asigurăm că avem colegi entuziaști, bine pregătiți profesional, sănătoși, cu care discutăm mereu cu onestitate și care se întorc fericiți la familiile lor la finalul fiecărei zile de lucru.



Pentru a măsura gradul de satisfacție în rândul angajaților noștri, luăm în fiecare an *Pulse*-ul organizației. *Pulse* este un chestionar care urmărește, dincolo de satisfacție, și calitatea comunicării, mediul de lucru, modul în care decurge relația angajatului cu echipa din care face parte, dar și cu echipa de conducere. Scorul eNPS³, care în 2019 a crescut cu peste 20% față de anul precedent, ne ajută să continuăm discuțiile în cadrul focus grupurilor. Acestea sunt organizate atât la sediul central, cât și în filiale, urmăresc zonele de interes ale colegilor noștri și analizează inițiativele și programele care au dat rezultate bune sau aspectele pe care le putem îmbunătăți.



Avem relații de afaceri cu foarte mulți parteneri, din domenii extrem de diferite. Sunt alături de noi pentru că suntem alături de ei, relațiile

fiind construite cu mult efort și încredere reciprocă, în urma unor angajamente asumate împreună, transparent și pe termen lung.



Societatea civilă are în Lidl un partener deschis și responsabil, preocupat de dezvoltarea și bunăstarea comunităților, de managementul sustenabilității și de impactul pe care îl are asupra mediului, economiei și societății.



Canalele noastre de comunicare cu autoritățile sunt deschise permanent, pentru a ne asigura că întreaga noastră activitate și măsurile pe care le luăm sunt în deplină conformitate cu legislația aplicabilă.



Colaborarea cu furnizorii este esențială în activitatea noastră. Fiecare pas, de la identificarea acestora la susținerea lor, presupune atenție și deschidere la nevoile celuilalt. Avem furnizori pe care îi plătim la timp, alături de care ne dezvoltăm și pe care îi ajutăm să crească, promovându-i și oferindu-le acces la o piață de desfacere sigură și constantă.

³ Sursa: Netigate: NPS Employee Net Promoter Score – How engaged are your employees?
<https://www.netigate.net/articles/employee-engagement/enps-how-engaged-are-your-employees/>

Pentru a ne asigura că relațiile de afaceri sunt solide și că se conformează principiului de toleranță zero în domeniul antifraudă/ anticorupție, luăm măsuri de prevenție și lucrăm alături de partenerii noștri pentru a preîntâmpina riscurile asociate, efectuăm verificări periodice și respectăm întocmai procedurile interne care reglementează aspecte precum beneficiile, cadourile și conflictul de interese.

Pentru a fi la curent cu preferințele clienților noștri, facem analize lunare atât online, cât și offline, prin care măsurăm percepția acestora față de sortiment, preț, calitate, organizarea magazinelor și responsabilitate. Clienții noștri care doresc să ne ajute să fim mereu mai buni, pot intra pe website-ul nostru, secțiunea <https://www.lidl.ro/parereata>.

Dincolo de informațiile despre produsele pe care le găsim la raft, clienții noștri au acces la politicile noastre privind produsele sustenabile, la date privind ingredientele și factorii de nutriție, dar și la grija noastră față de mediu. Ne-am asumat rolul de a le pune la dispoziție informații despre dezvoltarea durabilă, mai puțin cunoscute la nivelul populației extinse, tocmai pentru a-i ajuta pe clienții noștri să ia decizii de cumpărare și de consum bine informate.

Website-ul nostru și aplicația Lidl sunt actualizate constant, astfel încât clienții să își poată întocmi lista de cumpărături cu produse responsabile și sustenabile înainte de intrarea în magazin, fără a alocă timp suplimentar.

Secțiunea Sustenabilitate a website-ului nostru - <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate> - conține politicile noastre pentru un sortiment responsabil. În prezent, sunt accesibile politicile privind achizițiile sustenabile de:



flori și plante



ouă



pește, crustacee
și produse derivate



cacao



cafea



ulei de palmier



ceai



celuloză

Îi invităm pe clienții noștri interesați sau preocupați de o dietă sănătoasă să acceseze aceeași secțiunea a website-ului nostru și să parcurgă **politica noastră pentru o dietă conștientă**. Vor găsi aici informații deosebit de utile despre siguranța alimentelor, despre alegerea atentă a ingredientelor, despre alimentele ecologice, vegane sau vegetariene, dar și despre modul în care etichetăm produsele.



Articolele bio (legume și fructe, dar și sortimentul permanent și in-out), articolele certificate FSC (mobiliu, jucării, articole de bricolaj sau textilele din bumbac organic sau vâscoză Lenzig) sunt disponibile pentru cei care le preferă sau pentru clienții atenți la amprenta de mediu și cea socială a acestor produse.

CETĂȚENIE CORPORATIVĂ

Sub deviza „Pentru un viitor mai bun”, am continuat să susținem și să dezvoltăm proiecte alături de organizațiile neguvernamentale partenere, în comunitățile din țară în care suntem prezenți cu magazinele și sediile noastre regionale.

DOMENII STRATEGICE PENTRU INVESTIȚII SOCIALE:

MEDIU EDUCAȚIE DEZVOLTAREA
SERVICIILOR
DE URGENȚĂ

37 ONG-uri
și inițiative civice sprijinite

Buget alocat în anul financiar 2019:

22.500.000 lei

MEDIU

Pentru că suntem conștienți de impactul nostru asupra mediului, am susținut în continuare organizații care implementează proiecte pentru protejarea mediului, în următoarele arii: educație de mediu, reciclare, combaterea risipei alimentare și reducerea cantităților de plastic din natură și a folosirii sale în exces, ca parte a strategiei Grupului Schwarz REset Plastic. Printre proiectele susținute se numără cele de mai jos:



„Cu apele curate” - program național pentru curățarea Dunării de deșeurile din plastic. Implementat de Mai Mult Verde și utilizând tehnologie de ultimă generație, programul aduce împreună voluntari, comunități locale din orașele de pe malul Dunării, autorități locale și naționale pentru a curăța Dunărea de deșeurile din plastic. Sub umbrela „Cu apele curate”, împreună cu Asociația pentru Relații Comunitare, am lansat un program de granturi în valoare de 1.100.000 de lei pentru proiecte de combatere a poluării cu plastic a Dunării.

Rezultate în 2019

- 11 activități de colectare a deșeurilor de-a lungul Dunării prin care 550 de voluntari au colectat 6,5 tone de plastic în: Sfântu Gheorghe, Giurgiu, Drobeta Turnu-Severin, Zimnicea, Cernavodă, Turnu Măgurele, Oltenița, Călărași, Tulcea, Brăila și Galați.
- 10 grupuri de inițiativă formate în jurul problemei poluării cu plastic în comunități de-a lungul Dunării
- Utilizarea pentru prima oară în România a unei tehnologii revoluționare pentru colectarea deșeurilor de plastic plutitoare de pe cursul apelor: WasteShark - o dronă care colectează până la 500 kg de plastic și alte deșeuri în 8 ore.
- Dezvoltarea unor modele de bune practici în 10 comunități aflate de-a lungul Dunării.

Au fost finanțate 10 proiecte, atât ale unor ONG-uri strategice, cum sunt WWF cu „Patrula ZERO Plastic” sau Societatea Ornitologică Română, cât și ale unor grupuri și inițiative civice din Cernavodă, Brăila și Giurgiu. Proiectele continuă și în 2020.

SUSȚINEREA BĂNCILOR PENTRU ALIMENTE

În 2019 am continuat să susținem financiar deschiderea de Bănci pentru Alimente în România care funcționează după principiile Federației Europene a Băncilor pentru Alimente (FEBA).



- **89 TONE alimente**
- **221 DE TONE de produse nealimentare** colectate de la Lidl

au fost distribuite către persoane defavorizate sau cu dizabilități, orfani, persoane vârstnice sau fără adăpost din peste 100 de ONG-uri.

Am susținut cinci Bănci pentru Alimente: București, Cluj, Roman, Oradea și Brașov, ultimele două deschise în anul financiar 2019. Acest sprijin a fost nu doar financiar, dar și sub formă de produse donate din depozitele noastre.

Colectă de alimente în magazine de Crăciun

În decembrie 2019, cu sprijinul Băncilor pentru Alimente, am organizat în magazinele noastre prima colectă de alimente de Crăciun. Cu ajutorul clienților pe care i-am invitat să cumpere din magazin și să doneze produse neperisabile pentru persoane defavorizate, în două săptămâni de campanie au fost colectate 16,7 tone de alimente.

Toate acestea au ajuns la aproape 7.000 de beneficiari.

Vom continua să susținem și deschiderea altor bănci de alimente în Timișoara, Constanța, Galați și Craiova.

Ca și până acum, sprijinul nostru va fi atât financiar, necesar pentru acoperirea costurilor administrative și de operare, cât și prin donarea de produse alimentare și nealimentare din cele cinci depozite pe care le deținem.

În perioada următoare ne propunem să donăm prin intermediul Băncilor pentru Alimente și produse de brutărie, dintr-un număr de magazine Lidl care urmează să fie selectate. Toți producătorii, retailerii și furnizorii pot dona astfel de produse și sperăm că extinderea rețelei va fi susținută de cât mai multe alte companii.

EDUCAȚIE

Am continuat să ne implicăm în susținerea educației și am investit în programe dedicate tuturor ariilor, de la educația timpurie și cea primară și gimnazială, până la educația adolescenților și tinerilor din licee și universități, precum și la dezvoltarea profesorilor și directorilor școlilor din comunități vulnerabile din România. Printre organizațiile și proiectele susținute se numără:

Step by Step, Educație timpurie

Am continuat susținerea organizației Salvați Copiii, pentru al patrulea an consecutiv. Prin programele sale, copiii de vârstă preșcolară și școlarii din zone defavorizate au acces la: educație, programe de continuare a școlii pentru cei care au abandonat-o, consiliere socială, activități de timp liber și extrașcolare.

Scop: contribuție la dezvoltarea curriculei de educație timpurie din România, la formarea educatorilor și la îmbunătățirea legislației, care să susțină la nivel sistemic dezvoltarea educației timpurii.

Rezultate: O conferință și un Summit pentru decidenți instituționali, specialiști în educație, inspectori școlari și cadre didactice; un ghid audio al Principiilor Educației de Calitate; un pachet de materiale educaționale și de învățare necesare susținerii calității actului educațional la clasă; întâlniri periodice cu lideri de business și decidenți politici pe subiect, sesiuni de formare cu profesioniști din educația timpurie, precum și sesiuni de dezbatere și informare despre acest domeniu.

World Vision, Pâine și Mâine

În parteneriat cu Poliția Română, în luna septembrie 2019 am organizat o nouă rundă din proiectul Verde la Educație pentru Circulație, în care copiii învață direct de la polițiști care sunt cele mai importante reguli de circulație. Organizate în parcurile magazinelor Lidl selectate din toată țara, aceste sesiuni educative au scopul de a preveni accidentele rutiere în care sunt implicați copii.

Scop: asigurarea accesului copiilor din sate defavorizate din România la un program de afterschool unde le este oferit sprijin la teme și le este servită o masă caldă.

Rezultate: în anul școlar 2018-2019 a fost inclusă în proiect o nouă comunitate: satul Bonțida, jud. Cluj

69,97% dintre elevii proiectului au înregistrat un progres școlar

66,67% dintre copii și-au îmbunătățit calificativele la matematică și 70,03% dintre ei și-au îmbunătățit calificativele la Limba română.

Am continuat și în 2019 cele două proiecte strategice Școala de Carte și Meserii și Programul Duales Studium, la fel ca până acum.

Școala de carte și meserii este un program de învățământ dual inițiat în 2017 în colaborare cu Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană. În prezent, 75 de elevi din trei generații diferite își desfășoară în paralel practica în magazinele Lidl. În anul școlar 2019-2020 a fost integrată în stagiul de practică cea de-a treia generație de elevi.

DEZVOLTAREA SERVICIILOR DE URGENȚĂ

În 2019, împreună cu Fundația SMURD, am lansat „Punct de Prim Ajutor. Fii salvator!”, un program amplu de educare a populației în acordarea primului ajutor în situații de urgență. Prin dotarea unor spații publice intens tranzitate cu echipament performant, se urmărește salvarea persoanelor în situații de urgență până la sosirea echipajelor de ambulanță. În toate punctele în care sunt instalate aparatele, vor exista permanent angajați ai locurilor respective special instruiți pentru a folosi aparatele, deși acestea pot fi folosite și fără instruire.

Punctele de prim ajutor au încorporat un defibrilator automatic, un pulsoximetru pentru măsurarea pulsului și a saturației de oxigen din sânge, un aparat de electrocardiogramă și o sursă de oxigen. Aparatul, odată mutat din locul unde este în mod normal amplasat, apelează automat numărul de urgență 112 pentru a semnaliza folosirea lui și pentru a pune în legătură persoana care acordă îngrijiri la fața locului cu un medic care o poate ghida.

În total, Lidl va susține dotarea a 340 de locații la nivel național - în locuri publice din opt cele mai mari orașe din România, precum și în toate magazinele Lidl. În perioada de raportare am început instalarea aparatelor în magazinele din București, urmând să continuăm procesul în 2020.

Am continuat să susținem Serviciul Mobil de Urgență, Reanimare și Descarcerare pentru achiziția a încă patru motociclete de intervenție urbană în Brașov și Galați. Finanțarea a acoperit atât achiziția echipamentelor complete necesare, cât și instruirea pentru operarea acestora. Ne propunem să susținem în continuare acest Serviciu prin achiziționarea de motociclete și pentru alte orașe (ex: Craiova).

Bucureștiul pregătit este un alt program dezvoltat împreună cu Fundația Comunitară București pentru pregătirea populației în caz de dezastre. Vom continua să susținem acest program și în perioada următoare de raportare.

Code4Romania, Civic Labs

Scop: identificarea unor soluții tehnologice la cele mai presante probleme civice ale societății românești

Rezultate: zeci de puncte sensibile și 67 de soluții tehnologice identificate pentru șase domenii: Educație (Pregătirea resurselor umane în educație), Implicare civică (Alegeri),

Sănătate (Sănătatea mamei și a copilului), Mediu (Pregătire și răspuns în cazul riscului seismic), Transparență (Date deschise și Acces la legislație), Grupuri Vulnerabile (Violență Domestică).

3.438 de ore de research, 805 de ore incubare și 3.293 de ore de prototipare.

CAMPANII REALIZATE ÎMPREUNĂ CU CLIEȚII

Pe perioada acoperită de acest raport am continuat să organizăm campanii de cause related marketing (CRM) și de strângere de fonduri la casele noastre de marcat.

Campanie CRM: Începerea școlii
Organizație: Teach for Romania
Pentru fiecare articol din oferta de rechizite „Școala în colorii vesele” achiziționat în perioada 19 august – 1 septembrie 2019, Lidl a donat 1 leu către programul Teach for Romania. Suma totală donată în valoare de 1.300.000 de lei a fost utilizată pentru sprijinirea activității învățătorilor și profesorilor care au lucrat cu peste 3.000 de copii din comunități vulnerabile.

În prima jumătate a anului 2019, 1 ianuarie – 30 iunie 2019, am strâns fonduri la casele de marcat pentru programul Pâine și Mâine al World Vision, prin care li se oferă copiilor din zone defavorizate o masă caldă și ajutor la teme, susținându-i astfel să își continue studiile. Clieții noștri au donat 200.000 de lei, iar noi am dublat suma. Suma totală donată: 400.000 lei.

Între 1 iulie și 31 decembrie 2019, clieții Lidl au contribuit la dezvoltarea programului de monitorizare a calității apei râurilor din țară, demarat de WWF România. Prin campania de donații de la casele de marcat Lidl, au fost strânși 170.000 de lei de la clieți, sumă pe care am suplimentat-o până la 340.000 de lei.

În perioada 1 ianuarie – 30 iunie 2020, Lidl a organizat o nouă campanie de strângere de fonduri pentru programul Edu Networks. Acesta își propune să ofere acces la educație de calitate pentru peste 64.000 de copii, prin facilitarea colaborării a peste 100 de școli din mediul rural din toată țara cu specialiști în educație și în business.

Campanie CRM: Crăciun
Organizație: UNICEF

Pentru fiecare jucărie cumpărată de clieții noștri în perioada 11 noiembrie – 15 decembrie 2019, Lidl a donat 1 leu către UNICEF. În total, am donat 800.000 lei, buget care a ajutat 1.000 de adolescenți din medii vulnerabile să nu abandoneze școala și să își poată continua studiile la liceu.

PARTENERIATE STRATEGICE

Continuăm parteneriatul strategic cu Ambasada Sustenabilității în România pentru a promova dezvoltarea durabilă.

Proiectul 100 de Români – o radiografie a Societății Românești la 100 de ani – a continuat cu o nouă inițiativă de cercetare despre diferențele dintre viața românilor din mediul rural și ai celor din mediul urban. Proiectul se numește „România cu un singur chip” și urmează să fie comunicat în perioada următoare de raportare.

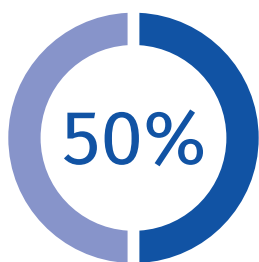
Am continuat și parteneriatele cu Gala Societății Civile și cu Gala Oameni pentru Oameni, evenimente care promovează cele mai bune proiecte ale societății civile în România.

Mai multe detalii despre proiectele susținute pot fi citite pe site-ul Lidl, secțiunea Sustenabilitate.

c. Aspecte privind angajații

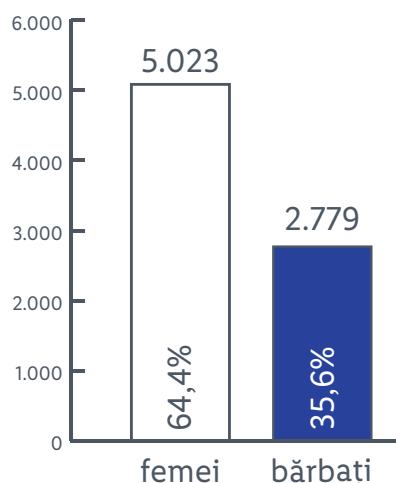
Ca angajator responsabil, ne preocupă asigurarea unui mediu sigur de lucru pentru toți angajații noștri, respectarea drepturilor acestora, precum și dezvoltarea lor continuă personală și profesională, odată cu compania. Discriminarea sub orice formă este interzisă, prevederile în acest sens fiind stipulate în Codul de conduită Lidl, disponibil pe website-ul companiei: <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/codul-de-conduita>

Chiar dacă în acest moment, la nivelul Lidl Discount, nu există o politică specifică privind diversitatea, aceasta se află pe agenda noastră de lucru și va fi elaborată în viitor.



La nivelul conducerii companiei, dintre cei 6 membri ai Consiliului de Conducere, 4 erau bărbați (67%) și 2 erau femei (33%). Proporția numărului de cetățeni români a fost egală cu cea a numărului de cetățeni străini (50%).

Din totalul numărului de angajați (7.810), 7.802 aveau **contract permanent** și numai 8 (5 bărbați și 3 femei) erau angajați cu contract de muncă pe perioadă determinată. Din numărul total al angajaților cu contract permanent de muncă, 2.779 erau bărbați (35,6%) și 5.023 erau femei (64,4%).



Asigurarea unui mediu sigur de lucru pentru toți angajații noștri reprezintă pentru noi o prioritate constantă. Urmărim totalitatea serviciilor medicale care asigură prevenirea, depistarea, dispensarizarea bolilor profesionale și a bolilor legate de profesie, precum și menținerea sănătății și a capacității de muncă a angajaților. Acest

lucru se face în baza unei colaborări cu un furnizor specializat în servicii medicale, iar supravegherea sănătății angajaților este asigurată de medici specialiști în medicina muncii.

Toți angajații noștri efectuează obligatoriu următoarele tipuri de controale medicale:

- Examenul medical la angajarea în muncă prin care se stabilește aptitudinea/ aptitudinea condiționată/inaptitudinea permanentă sau temporară în muncă pentru profesia/ funcția și locul de muncă desemnat.
- Examenul medical periodic
- Examenul medical la reluarea activității se efectuează după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității.

Fiecare din aceste controale medicale se finalizează cu completarea fișei de aptitudine. Aceasta se completează numai de medicul de medicina muncii, în două exemplare, unul pentru angajator, celălalt pentru angajat.

Confidențialitatea informațiilor personale referitoare la starea de sănătate a angajaților este asigurată prin accesul restricționat la dosarul medical deschis la angajare și urmărit pe perioada angajării. Doar medicul de medicina muncii și cei din departamentul de resurse umane cu responsabilități în această arie pot consulta informațiile despre starea de sănătate a angajaților. Înregistrările medicale sunt păstrate pe o perioadă cel puțin egală cu durata medie de afectare a stării de sănătate pentru fiecare categorie de risc profesional, astfel:

- cabinetul de medicina muncii păstrează dosarele medicale, fișele de expunere la

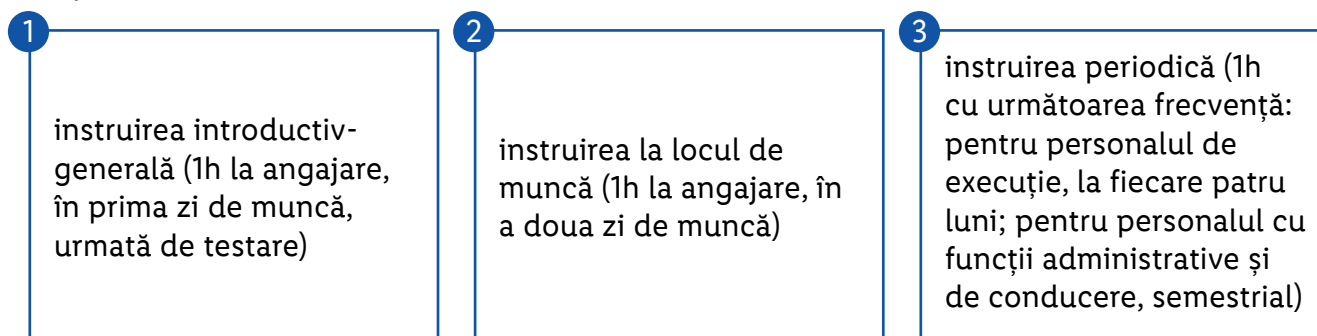
riscuri profesionale și datele de morbiditate profesională;

- angajatorul păstrează lista locurilor de muncă cu riscuri profesionale și concluzia examinării medicale (fișa de aptitudine). Acestea sunt confidențiale, accesul la ele fiind permis doar celor din departamentul de resurse umane cu responsabilități în această arie și conducătorului locului de muncă.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă (SSM) înființat la nivelul companiei și ale cărei compoziție și responsabilități au fost descrise în raportul anterior, la pagina 40, a continuat să funcționeze ca organism intern de urmărire a aspectelor privind SSM. Consultarea angajaților cu privire la aspectele de siguranță și sănătate în muncă se face prin reprezentanții angajaților cu răspunderi specifice domeniului. Aceștia sunt consultați și participă la ședințele Comitetului SSM și au următoarele atribuții:

- colaborează cu angajatorul pentru îmbunătățirea condițiilor de securitate și sănătate în muncă;
- însoțesc echipa/ persoana care efectuează evaluarea riscurilor;
- ajută lucrătorii să conștientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
- aduc la cunoștință angajatorului sau comitetului SSM propunerile angajaților despre îmbunătățirea condițiilor de muncă;

Ca măsură de promovare a unui climat de muncă sănătos și în siguranță în cadrul companiei, asigurăm instruirea tuturor angajaților noștri în domeniul SSM. Aceste instruiți sunt acoperite financiar de companie, au loc în timpul orelor de muncă și sunt de trei tipuri:



Astfel, se asigură o instruire completă a angajaților în ceea ce privește:

- legislația de securitate și sănătate în muncă
- consecințele posibile ale necunoașterii și nerespectării legislației în domeniu
- riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice companiei noastre și postului de lucru
- prevederile specifice elaborate pentru locul de muncă și/ sau postul de lucru
- măsurile la nivelul companiei privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea angajaților, precum și în cazul pericolului grav și iminent
- prevederi ale reglementărilor de securitate și sănătate în muncă privind

activități specifice ale locului de muncă și/ sau postului de lucru.

Aceasta se obține printr-o combinație de tehnici și metode de instruire care acoperă atât informațiile teoretice, studii de caz sau vizionări de filme și diapozitive, cât și demonstrații și exerciții practice și simulări ale unor situații reale pe computer. Instruirea angajaților se efectuează în baza nevoilor stabilite pentru fiecare tip de personal, în funcție de riscurile specifice de accidentare și îmbolnăvire profesională. În perioada de raportare, media de ore de formare pe teme de sănătate ocupațională și situații de urgență a fost de 22,26 pentru fiecare angajat.

Pe perioada anului financiar 2019 am înregistrat 41 de accidente de muncă. Rata accidentelor de muncă înregistrate a fost de 3,29.



Pentru eliminarea riscurilor legate de muncă au fost efectuate inspecții de către contractorul SSM extern și am asigurat instruirea angajaților cu privire la principalele cauze de producere a accidentelor de muncă și la măsurile de protecție necesare. De asemenea, se asigură instruirea anuală a fiecărui angajat care utilizează liza electrică. În plus, au fost implementate următoarele măsuri:

- afișarea regulilor obligatorii de respectat în rampa de descărcare marfă din toate filialele noastre
- afișarea procedurii de anunțare a incidentelor/ accidentelor de muncă – în toate filialele noastre, în spațiul de relaxare al angajaților

- demararea instalării pe acoperișul filialelor noastre a sistemului “linia vieții”. Până la data raportării fuseseră instalate 31 de astfel de sisteme.

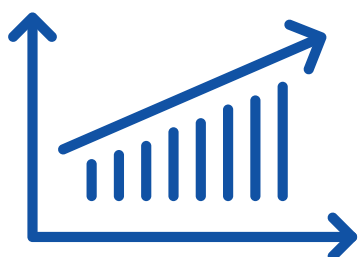
- instalarea de scări de acces pe acoperișul a 80 de filiale.

Procese și procedurile prin care analizăm riscurile de muncă, atât pentru angajații noștri, cât și pentru angajații în leasing, care își desfășoară activitatea în sediile noastre, pot fi găsite în [raportul nostru de sustenabilitate anterior, paginile 41-42 \(https://www.lidl.ro/ro/cataloge/raport-de-sustenabilitate-2019/view/overview/page/44\)](https://www.lidl.ro/ro/cataloge/raport-de-sustenabilitate-2019/view/overview/page/44)

Alte măsuri întreprinse în anul fiscal 2019 includ:

- până la finalul lunii mai 2019, am reușit suplimentarea semnalizării de securitate în toate cele cinci depozite
- până la finalul lunii iunie 2019, am instalat oglinzi rutiere în toate cele cinci depozite, pentru asigurarea unei mai bune vizibilități angajaților care lucrează în depozite pe stivuitoare și pe lize electrice

- am organizat cursuri de prim ajutor pentru angajații din sediile noastre regionale și din sediul central; pentru angajații din magazine
- am realizat un material de instruire referitor la cauzele accidentelor de muncă și la măsurile de reducere și eliminare a riscurilor de accidentare. Materialul a fost trimis colegilor noștri spre informare
- am elaborat un formular de feedback despre echipamentul de protecție. În baza rezultatelor acestuia, am înlocuit pantofii de protecție pentru toți angajații care au adus adevărinate de la medicul specialist.
- formularul de inspecție al contractorului SSM a fost modificat astfel încât să includă aspecte privind comportamentul angajaților pentru urmărirea modului de lucru din sediile regionale (magazine și depozite).
- am realizat un material video despre posibilele riscuri de accidentare în cadrul magazinelor noastre care este acum utilizat în instruirea angajaților
- au fost realizate o serie de materiale care au fost comunicate în interiorul companiei
- anual, contractori externi efectuează în magazine trei inspecții referitoare la sănătatea și siguranța în muncă
- în prezent toate rezultatele inspecțiilor sunt transmise colegilor cu responsabilități în domeniu, inclusiv celor din sediile regionale, pentru urmărirea măsurilor luate ca urmare a acestor inspecții
- toate persoanele relevante sunt informate cu privire la tipul accidentelor de muncă înregistrate
- în prezent sunt organizate periodic exerciții de evacuare la incendiu în sediul central



Oferim angajaților noștri salarii peste media pieței și continuăm să aplicăm o politică salarială în trepte, cu creșteri anuale, garantate în primii trei sau patru ani de la angajare. În anul fiscal 2019, am majorat salariile colegilor din magazine și depozite, iar creșterile lor salariale sunt garantate în primii patru ani de la angajare.

Așa cum menționam și în capitolul „Aspecte sociale”, consultarea frecventă a angajaților constituie pentru noi un principiu care guvernează orice inițiativă internă semnificativă precum: evenimentul de bun venit organizat pentru fiecare nou angajat, programele de dezvoltare și beneficiile oferite angajaților noștri. În afara unui chestionar de satisfacție aplicat anual în rândul tuturor angajaților, utilizăm și alte instrumente de măsurare aplicate specific, în funcție de nevoi, pentru programele interne și pentru alte inițiative adresate colegilor noștri.

În anul fiscal 2019, am aplicat un chestionar intern pentru a măsura nivelul de satisfacție în rândul tuturor angajaților noștri. Rezultatele indică un progres în ceea ce privește nivelurile de retenție și satisfacție a angajaților, reprezentând un feedback pozitiv față de toate inițiativele și programele pentru angajați derulate în ultimul an. Pe baza rezultatelor acestui chestionar, managerii noștri au stabilit și luat măsuri de îmbunătățire pentru a asigura creșterea nivelului de satisfacție în rândul echipelor pe care le conduc.

În plus, am efectuat un audit cultural intern destinat identificării principalelor nevoi referitoare la îmbunătățirea mediului de lucru. Ne propunem să redefinim setul de valori organizaționale, inclusiv principiile de leadership, pentru a asigura coerență între acestea, cultura noastră organizațională și brandul de angajator. Programele și inițiativele noastre interne vor integra aceste valori, precum și comportamentele dezirabile rezultate în urma auditului cultural.



Respectarea drepturilor angajaților noștri a fost urmărită cu atenție.

La nivelul companiei există persoane responsabile care se asigură de respectarea drepturilor angajaților și implementăm o serie de mecanisme care să vină în întâmpinarea nemulțumirilor angajaților, printre care menționăm:

- cutii de reclamații amplasate în fiecare magazin și depozit Lidl;
- linie de tip call center, prin care solicitările pot fi adresate fie telefonic, fie prin e-mail și redirectionate, după caz, către persoanele responsabile din diferite departamente;
- există cinci responsabili Aspecte Sociale Regionali și doi responsabili Aspecte Sociale în sediul central. Aceștia primesc sesizări telefonice, prin e-mail, au întâlniri directe și efectuează vizite în magazine și depozite;
- chestionarul angajatului;
- focus-grupuri în rândul angajaților;
- formulare de feedback.



Respectarea programului de lucru al fiecărui angajat este o preocupare esențială în companie.

Pentru ca toți angajații să fie conștienți de acest lucru, importanța subiectului este explicată noilor angajați la evenimentul de bun-venit, atunci când le este prezentată compania. Este foarte important ca fiecare angajat să se asigure că ia pauze și nu depășește programul de lucru.

- Planurile de lucru sunt create pe perioade de două săptămâni pentru fiecare sucursală și depozit, iar orice modificare a acestui aspect trebuie justificată. Motivele modificărilor sunt monitorizate, analizate și raportate.

• Abaterile de la această practică sunt raportate și discutate săptămânal în sesiile regionale, care se asigură de respectarea prevederilor legale și a regulilor interne de lucru.

i Pentru detalii privind soluționarea reclamațiilor vă rugăm să consultați raportul nostru de sustenabilitate anterior, pagina 45: <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/raport-de-sustenabilitate-2019/view/overview/page/46>



Aplicăm principiul plății pentru fiecare minut lucrat. În situațiile în care se întâmplă ca angajații noștri să muncească peste program, ne asigurăm că plătim (după 60 de zile) sau compensăm cu timp liber fiecare minut lucrat în plus. În același timp, motivele care au condus la muncă suplimentară sunt analizate și se iau măsuri pentru evitarea unor astfel de situații.

Pentru angajații noștri care lucrează în weekend sau de sărbători legale am introdus un spor pentru zilele declarate sărbători legale și am dublat sporul pe care îl acordăm pentru zilele lucrate în weekend.



Toți angajații noștri indiferent de norma de muncă (întreagă sau parțială) au beneficiat de următoarele:

- asigurare de viață;
- asigurare de sănătate;
- asigurare pentru invaliditate sau dizabilitate;
- concediu parental;
- pensie privată pilon II;
- tichete de masă
- bonus de fidelitate
- pontare exactă

i Pentru o descriere amănunțită privind pontarea exactă, precum și pentru informații despre alte beneficii de care se bucură angajații noștri, consultați raportul de sustenabilitate anterior: <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/raport-de-sustenabilitate-2019/view/overview/page/46>

Numărul total al angajaților care au beneficiat de concediu parental a fost de 338, iar al celor care au revenit la serviciu din concediu parental a fost de 283.



În ceea ce privește dezvoltarea personală și profesională a angajaților noștri, ne asigurăm că punem la dispoziție fiecărui angajat contexte potrivite de a crește continuu și de a-și atinge potențialul personal și profesional. Aceasta se materializează prin suita de programe de dezvoltare personală și profesională disponibilă tuturor colegilor noștri⁴.

⁴ Detalii despre suita de programe de dezvoltare personală și profesională și despre platforma de învățare online disponibile angajaților noștri găsiți în raportul nostru de sustenabilitate 2017-2018, paginile 46-47.

În cadrul programului de **Talent Management**, am inclus un eveniment dedicat învățării, care îi aduce mai aproape pe colegii noștri de teme de actualitate cum sunt: învățarea digitală versus învățarea socială, ultimele tendințe în învățare, volatilitatea, incertitudinea, complexitatea și ambiguitatea (VUCA) sau Self Energy.

În anul 2019, programul **Leadership în Vânzări** s-a concentrat pe întărirea abilităților de motivare și dezvoltare a echipelor în rândul managerilor din departamentul Vânzări, precum și pe dezvoltarea abilităților lor de coaching pe care să le utilizeze în interacțiunile zilnice cu membrii propriilor echipe.

Programul **Antreprenor în Vânzări** a continuat în 2019, urmărind dezvoltarea abilităților de leadership și a comportamentului antreprenorial în rândul colegii noștri, manageri de magazin. Prin participarea la module de dezvoltare personală precum și la sesiuni de schimb de bune practici, colegii noștri au avut posibilitatea apropierei de un nou stil de leadership, orientat spre stabilitatea echipei. Printre subiectele abordate în cadrul programului în 2019 s-au numărat: Rolul și impactul Meu, Recrutare și retenție, Motivarea și dezvoltarea echipei.

Am continuat implementarea Academiei sub umbrela **LidlShip** pentru toți colegii noi care preiau roluri-cheie în companie sau care nu au participat în trecut la un alt program structurat de dezvoltare a abilităților de leadership. Scopul acestor programe este de a ne asigura că principiile noastre de leadership sunt implementate unitar la toate nivelurile companiei.

La programele de dezvoltare personală și profesională de care angajații noștri s-au bucurat în ultimii ani, în perioada de raportare am adăugat următoarele

componente:

New Trainer Concept – are ca obiectiv stabilirea unui cadru transparent și coerent pentru selectarea, dezvoltarea și motivarea colegilor cu rol de traineri din magazinele noastre. Aplicarea acestui concept ne-a ajutat să asigurăm o experiență optimă de integrare și școlarizare pentru noii colegi din magazine pe parcursul perioadei de raportare.

Lidl Express (HIPO&Succesione) - lansat în septembrie 2019, este un accelerator de dezvoltare personală și a abilităților de leadership disponibil angajaților cu performanțe bune și foarte bune, care au potențial de a se dezvolta pe viitor. Prin acest program ne dorim să ne sprijinim colegii atât pentru a deveni eligibili la una din Academii de leadership, cât și pentru a putea prelua roluri mai complexe în cadrul companiei.

Foundation of Lidlship @ Logistics - este programul de dezvoltare dedicat șefilor de departament din depozitele Lidl, dar cuprinde și module de dezvoltare pentru colegii cu care aceștia interacționează. Ținând cont de contextul actual în care apar proiecte și procese noi în activitatea din depozite, ne-am propus să creștem calitatea acestora. Astfel, acest program contribuie la dezvoltarea competențelor de leadership în rândul șefilor de departament, precum și la o mai bună conștientizare a rolului și responsabilităților pe care un șef de departament le are în depozit. Pe termen lung, urmărim îmbunătățirea colaborării între departamente și depozitele Lidl.

În ceea ce privește media de ore de instruire pe angajat în anul fiscal 2019 a fost de 40,04 h/ angajat, mai mare decât media înregistrată în 2018, când a fost de 35,1 h/ angajat. Această creștere se datorează în special unei mai mari varietăți de module de instruire disponibile pe platforma de învățare online.

d. Respectarea drepturilor omului

Ca retailer responsabil, urmărim să dezvoltăm relații de afaceri cu fiecare dintre cei peste 9200 de furnizori, dintre care **peste 7500 sunt furnizori locali**. Numărul de produse disponibile pe rafturile magazinelor noastre, aprovizionarea continuă și dezvoltarea noastră pe piața din România ne arată că am reușit să construim relații de încredere cu aceștia.

În octombrie 2019, am publicat politica⁵ noastră privind diligența antreprenorială. Aceasta detaliază: eforturile noastre în vederea reducerii riscurilor, indiferent că ne referim la societate sau la mediu; preocuparea noastră pentru bunăstarea angajaților furnizorilor noștri; roluri și responsabilități la nivel de grup și la nivel local; inițiativele de profil la care am aderat; obiective și termene pentru atingerea acestora.

e. Aspecte privind măsurile anticorupție și anti-mită

Încălcărilor legislației aplicabile pot conduce la pierderi de ordin financiar și reputațional pentru Lidl România, companie care face parte din grupul Schwarz. În plus, astfel de practici pot conduce la acțiuni civile pentru compensații sau la consecințe de ordin penal, care se pot răsfrânge atât asupra angajaților, cât și a membrilor organismelor de conducere. Acțiunile și măsurile luate de companie și de angajații noștri au la bază următorul principiu: Ne conformăm în totalitate cerințelor legislative și normelor interne.

Acesta este un principiu corporativ central și este obligatoriu pentru toți angajații. Atât la nivelul companiei, cât și al conducerii acesteia, suntem ferm angajați în a respecta și a garanta respectarea celui mai important principiu al activității noastre.

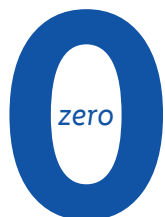
În ceea ce privește măsurile luate, Lidl România a implementat un Sistem de Management al Conformității (Compliance Management System – CMS), care include standarde obligatorii. Acestea stipulează clar care sunt cerințele și procedurile pentru fiecare nivel de conformitate. Un element important al sistemului vizează evitarea oricărei încălcări a legislației aplicabile sau a normelor interne, precum și pedepsirea oricăror abateri documentate (principiul „toleranță zero”).

Principalele capitole ale CMS vizează domeniile antifraudă/ anticorupție, dreptul concurențial și protecția datelor. Măsurile impuse prin CMS se referă în special la elaborarea și comunicarea regulamentelor (de exemplu, reglementările privind beneficiile și normele de protecție a datelor), pregătirea profesională în domeniu, dar și documentarea oricăror cazuri de violări interne sau externe ale unor drepturi.

⁵ Sursa: website-ul Lidl România <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/politica-lidl-diligenta/view/flyer/page/1>

Departamentele responsabile să asigure conformitatea analizează periodic eficacitatea măsurilor descrise mai sus. Mai mult, ele sunt mandatate să cerceteze și să clarifice orice plângere internă sau externă referitoare la o posibilă încălcare a unor drepturi.

Avem o politică privind avertizorul de integritate (whistleblowing), iar canalele de sesizare a încălcărilor de conformitate sunt multiple: avem un responsabil național de conformitate, care poate fi contactat la adresa compliance@lidl.ro; avem o aplicație BKMS, disponibilă pe site-ul lidl.ro, care permite sesizarea anonimă; avem un avocat desemnat, care poate fi contactat la adresa de email lidl.consultanta@hategan.ro.



Suntem onorați să constatăm că numărul de incidente semnalate în cursul perioadei de raportare a fost zero.

În afara informării periodice a tuturor membrilor consiliului nostru de conducere cu privire la acțiunile anticorupție și a rezultatelor analizelor de risc, precum și a pregătirii continue în domeniu a tuturor angajaților din sediul central și din sediile regionale, colegii noștri din filiale primesc chiar înainte de angajare broșura de Conformitate și trec printr-un modul de școlarizare în acest sens.

Planul anual de comunicare implică organizarea de sesiuni de informare organizate prin intermediul portalului IntraNet, accesibil tuturor colegilor noștri. Temele specifice prezentate sunt diverse, printre ele numărându-se: reguli privind gestionarea cadourilor, invitațiilor sau altor beneficii, reguli privind gestionarea conflictelor de interese, informații despre canalele de sesizare a incidentelor de conformitate, informări privind zilele naționale de conformitate sau ziua internațională împotriva corupției.

Cu ocazia sărbătoririi Zilei Naționale a Ofițerului de Conformitate (26 septembrie

2019), am organizat prin intermediul portalului IntraNet o sesiune de informare privind rolul pe care îl are ofițerul de conformitate în cadrul organizației noastre, respectiv acela de a promova principiile eticii și conformității în toate procesele operaționale Lidl.

În toate contractele pe care le încheiem cu partenerii noștri de afaceri inserăm clauza generală de conformitate, precum și anexa privind Codul de Conduită, în care sunt cuprinse principalele reguli de conduită în afaceri, principii agreeate la nivel de grup privind integritatea, corectitudinea și respectul față de lege.

În condițiile prezentate mai sus, numărul incidentelor de corupție confirmate în cursul perioadei de raportare a fost zero. Niciun coleg nu a fost demis sau tras la răspundere pentru fapte de corupție. Nu a existat niciun contract reziliat sau neînnoit din cauza unor fapte de corupție. Nu am înregistrat niciun caz de corupție înaintat instanțelor locale împotriva organizației sau a unui coleg de-al nostru.

3. Riscuri



Pentru a ne asigura că putem gestiona eventualele riscuri care ne-ar putea afecta activitatea de comercializare cu amănuntul a bunurilor alimentare, sistemul de management al riscului din cadrul Lidl Discount este integrat în procesele noastre de business. Metodologia de management al riscului ne permite să facem o analiză standardizată a riscurilor și a metodelor de control. Analiza de risc privind activitatea de responsabilitate socială corporativă (CSR) este, astfel, integrată în mecanismele interne de control din cadrul Lidl.

Domeniile relevante de CSR, esențiale pentru modelul nostru de business, au fost evaluate în cadrul unei analize de risc efectuate de specialiștii noștri în domeniu, după care au fost prioritizate în funcție de relevanță și de potențialul lor de risc. La final, acestea au fost cuplate la măsurile de control existente. Evaluarea relevanței a fost făcută din perspectiva diferitelor grupuri de stakeholderi (organisme de reglementare, consumatori/ societate, angajați și competitori).

Rezultatul ne-a indicat trei zone potențiale de risc: remunerarea angajaților, actele de corupție și asigurarea echilibrului între viața profesională a angajaților noștri și cea profesională. Modul în care gestionăm aceste riscuri a fost explicat deja în capitolele anterioare relevante ale acestui document:

- c. Aspecte privind angajații (remunerarea angajaților și echilibrul dintre viața personală și cea profesională)
- e. Aspecte privind măsurile anticorupție și anti-mită.

ALTE RISCURI:

Riscul ratei dobânzii

Societatea este expusă riscului modificărilor ratei dobânzii, întrucât Societatea are contractate împrumuturi pe termen lung, cu dobândă variabilă. În vederea finanțării activității, Societatea a contractat un împrumut pe termen scurt de la grup.

Riscul variațiilor de curs valutar

Societatea este expusă riscului valutar ca urmare a tranzacțiilor efectuate și a împrumuturilor contractate într-o altă monedă decât moneda funcțională (lei). Principala valută cu care operează Societatea este EUR.

Riscul de credit

În decursul activității sale, Societatea nu a fost și nu este expusă riscului de credit datorită faptului că domeniul de activitate al firmei de comerț cu amănuntul se caracterizează prin încasarea imediată a vânzărilor. Ca atare, nivelul creanțelor societății nu este de natură a genera un risc de neplată a creditelor Societății. Mai mult decât atât, soldurile de creanțe rezultate din prestări de servicii de marketing către furnizorii de marfă sunt monitorizate permanent, având ca rezultat o expunere nesemnificativă a Societății la riscul unor creanțe neîncasabile.



Raport non-financiar

Lidl Discount

1 martie 2019 - 29 februarie 2020