



Raport non-financiar

Lidl Discount

1 martie 2020 – 28 februarie 2021





Structură

1. Scop

2. Modelul de business

3. 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

4. Riscuri

1. Scop

Prezenta declarație nefinanciară este elaborată 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 ele definite în legislația de profil din România și este elaborat pentru perioada 1 martie 2020 – 28 februarie 2021.

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

Raportul non-financiar aferent anului financiar anterior, la care vom face referire în conținutul documentului de față, poate fi accesat pe website-ul Lidl, la <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/raport-non-financiar-2019/view/flyer/page/1>

2. 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 2020, Lidl Discount a avut 9.351 angajați, 291 de magazine, 5 centre logistice și un sediu central.

Firma, CUI	Cifra de afaceri 2020 (lei)	Profit net 2020 (lei)	Număr mediu de angajați 2020
Lidl Discount SRL CUI 22891860	13.213.826.202	727.107.084	8.851

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: Pikok, Pilos, Chef Select, Brutăria Lidl, Piața Lidl, Alesto, Argus, Lupilu, Solevita, Bellarom, Cămara Noastră, Fin Carré, Orlando și Coshida.



În procesul de raportare nefinanciară, ne ghidăm după Modelul Lidl de responsabilitate, dezvoltat pe următoarele patru etape ale lanțului valoric: Resurse, Lanțul de aprovizionare, Operațiuni și Clienți. O detaliere a acestui Model este inclusă la pg. 7 a Raportului de sustenabilitate aferent anului financiar 2019. Documentul poate fi consultat la <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/raport-de-sustenabilitate-fy2019/view/flyer/page/8>

Principiile care ne ghidează modul în care ne desfășurăm activitatea nu au suferit modificări față de anul anterior. Acestea sunt publicate pe website-ul nostru, putând fi accesate la următorul link: <https://corporate.lidl.ro/despre-lidl/principiile-companiei>. În ceea ce privește organizațiile la care suntem afiliați fie direct, fie prin intermediul Lidl Stiftung & Co. KG, respectiv al Grupului Schwarz, acestea au rămas aceleași.

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

3. 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

Politicile noastre în materie de protejare a mediului nu au suferit modificări semnificative în anul financiar 2020. Am continuat să operăm pe baza standardelor voluntare (printre care BREEAM, ISO 14001:2015, ISO 26000:2010, ISO 50001:2018) și în deplină conformitate cu cerințele legale, extinzând atenția noastră față de problemele de mediu și la nivelul furnizorilor. Sistemele de management au fost monitorizate, astfel încât performanța

de mediu să fie în continuare la cel mai înalt nivel.

Rețeaua de magazine Lidl s-a extins cu încă 30 de unități, ajungând, la finalul perioadei de raportare, la 291 de magazine. Am început lucrările la un nou centru logistic și, în paralel, am modernizat 6 magazine din rețeaua deja existentă, reducând impactul negativ al acestor clădiri asupra mediului.

Evoluție număr magazin	2019	2020
Număr magazine (total)	261	291
Număr magazine nou deschise	21	30



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

Din perspectiva rezultatelor importante obținute în anul financiar 2020, amintim recertificarea ISO 50001:2018 și identificarea unui furnizor care ne asigură 100% energie regenerabilă pentru cea mai mare parte (94%) a sediilor și magazinelor noastre.



ENERGIE	2020
Consum total de energie (MWh)	154.631,5
Din care, energie provenită din surse regenerabile (%)	94
Din care, energie provenită din surse convenționale și regenerabile (mix) (%)	6
Emisii CO₂ la nivelul României (g/kWh) – conform etichetei de energie electrică de la furnizor	213,7
Total emisii indirecte CO₂ (t CO₂) – valoare estimativă	1.983

În anul financiar 2020, am pus la dispoziția clienților noștri un număr de 104 puncte noi de încărcare a mașinilor electrice.

Procesul de înlocuire a vitrinelor frigorifice care funcționează pe baza agentului de refrigerare R404 a continuat și în anul financiar 2020. În total, în 69 de magazine au fost introduse vitrine frigorifice moderne, care funcționează pe baza refrigerantului natural R290 cu impact redus asupra mediului.

Consumul de apă, identificarea timpurie a pierderilor de apă și remedierea rapidă a defecțiunilor, astfel încât pierderile să fie minime, sunt preocupări constante în activitatea noastră. În momentul de față, aproximativ 34% dintre magazine sunt conectate la sistemul de monitorizare de la distanță a consumului de apă.



Apă	2020
Consum total de apă (mc)	442.064
Apă pluvială canalizată conform normelor în vigoare (mc)	537.644



Deplasările în interes de serviciu ale angajaților noștri au însumat 16.013.824 de kilometri în perioada la care ne referim. Conform estimărilor noastre, emisiile asociate acestor deplasări au fost de aproximativ 3.490 t CO₂.

Activitatea noastră de bază (comercializarea bunurilor alimentare și nealimentare) implică și o cantitate semnificativă de ambalaje. Din acest motiv, preocuparea noastră față de colectarea, sortarea și reciclarea acestora rămâne constantă.

Pe parcursul ciclului de raportare acoperit de acest document, în magazinele noastre a fost implementat un proiect de îmbunătățire a fluxului intern de colectare selectivă a deșeurilor, ce are în vedere facilitarea înțelegerii pentru angajații din magazine a procesului de gestionare corectă a deșeurilor. Astfel, în zonele de depozitare temporară a deșeurilor, fiecare tip de

deșeu (carton, folie, PET, deșeu menajer) a fost marcat prin intermediul unor buline, conform codurilor de culoare aferente, pentru a face mai vizibil modul corect în care fiecare deșeu trebuie colectat selectiv și separat. În acest fel, ne asigurăm că putem crește calitatea deșeurilor reciclabile și putem reduce cantitatea deșeurilor menajere.

Deșeurile de ambalaje generate de activitatea proprie sunt predate către reciclatori și colectori autorizați în vederea reciclării și valorificării acestora, conform normelor legale în vigoare. Cantitățile de deșeuri care au fost colectate, pe categorii de materiale, se prezintă după cum urmează:



RECICLATE	2020
Folie și plastic (tone)	2.054
Carton și hârtie (tone)	39.701
Fier (tone)	588
Lemn (tone)	3.928
Deșeuri de echipamente electrice și electronice (tone)	196
Baterii (tone)	36
Total (tone)	46.503

CHEP

A Brambles Company

Alături de partenerul nostru CHEP, am continuat colaborarea în ceea ce privește folosirea în comun a paleților reutilizabili. Conform certificatului de sustenabilitate eliberat de CHEP România, prin serviciul de reutilizare a paleților am obținut următoarele rezultate: am salvat de la tăiere 640 de copaci (față de 459 în anul anterior), am redus gradul de poluare cu 798.298 kg eCO₂ (față de 569.987 kg eCO₂ în aceeași perioadă) și am redus cantitatea de deșeuri cu 71.928 kg (față de 50.965 kg în aceeași perioadă de referință).



Nu în ultimul rând, atât ca parte a eforturilor de combatere a risipei alimentare, dar și pentru a susține o serie de inițiative sociale, am donat 198 de tone de produse alimentare, 90 de tone de produse nealimentare și 459 de tone de hrană pentru animale către rețeaua Băncilor pentru Alimente din România și către ONG-uri care administrează adăposturi pentru animale.

b. Aspecte sociale



Pe toată durata anului financiar 2020 am menținut deschis dialogul cu angajații, furnizorii, clienții, autoritățile publice și cu societatea civilă. Având în vedere restricțiile sanitare, am adaptat canalele de comunicare la noul context, continuând să ne implicăm în inițiativele locale pe care le susținem. Am detaliat acest aspect în secțiunea *Cetățenie corporativă*.



Pentru a măsura gradul de satisfacție în rândul angajaților noștri, și anul acesta am lansat Chestionarul Angajatului, care urmărește, de asemenea, calitatea comunicării și a mediului de lucru, dar și modul în care decurge relația angajatului cu echipa din care face parte și cu echipa de conducere. În urma chestionarului, scorul eNPS (Employee Net Promoter Score) calculat a crescut în 2020 cu 17% față de anul precedent.

Pe baza informațiilor obținute, am continuat discuțiile în cadrul unor focus grupuri organizate în magazinele noastre, dar și în sediul central, pentru a urmări zonele de interes ale colegilor noștri și a analiza inițiativele și programele care au dat rezultate bune sau aspectele pe care le putem îmbunătăți. În ultima etapă, am definit și ne-am asumat măsurile de îmbunătățire pentru perioada următoare.



Secțiunea **#PărereaTa** a website-ului nostru a înregistrat în anul financiar 2020 un număr de 57.517 de comentarii. Colegii noștri au răspuns la 596 dintre ele, acestea reprezentând nemulțumiri ale clienților.



La finalul anului 2020 am efectuat un sondaj special dedicat identificării temelor de interes național în materie de sustenabilitate. La acest demers au participat clienți, angajați, reprezentanți ai mass media, furnizori,

organizații neguvernamentale și autorități (centrale, locale, organisme de control). Rezultatele vor fi detaliate în următorul nostru raport de sustenabilitate, care va fi publicat în a doua jumătate a anului 2021.



Încă dinaintea apariției primului caz de coronavirus în România, am înființat o celulă de criză care a monitorizat constant evoluția răspândirii virusului SARS-CoV-2 și a luat măsurile necesare pentru a proteja angajații și clienții. Ca parte a planului de continuitate, am lucrat cu scenarii de procese care au vizat fluxul operațional din depozite și magazine în condiții speciale. În concordanță cu evoluția Covid-19 în România și cu deciziile și recomandările autorităților, am luat treptat o serie de măsuri pentru a ne proteja atât clienții, cât și angajații, pe care le-am comunicat constant.

Pe întreaga perioadă a stării de urgență, am limitat comunicarea externă la mesaje utile pentru clienții noștri în contextul pandemiei, oprind temporar comunicarea comercială.



Numărul de angajați de la finalul anului financiar 2020 a ajuns la 9.351. Suntem și vrem să fim în continuare un angajator de top. Aspectele care țin de măsurile luate pentru protecția și siguranța angajaților, remunerarea lor, precum și formarea profesională sunt detaliate în secțiunea *Aspecte privind angajații*.

CETĂȚENIE CORPORATIVĂ

În luna martie 2020, am donat 50.000 de kit-uri de recoltare pentru exudat nazal și faringian/ mediu transport viral, necesare pentru realizarea testelor de diagnostic molecular în debutul pandemiei

am susținut cu suma de 1.208.000 de lei Fundația pentru SMURD și DSU să achiziționeze prima secție de terapie intensivă mobilă din România, destinată tratării pacienților infectați cu SARS-Cov-2 și aflați în stare critică

Suntem o companie care se concentrează pe investiții sociale cu impact pe termen lung. În anul financiar 2020, ne-am implicat în lupta împotriva Covid-19 astfel:

am donat 48.000 de lei în cadrul teledonului Români Împreună pentru dotarea secțiilor de terapie intensivă din România

am donat 20 de concentratoare de oxigen pentru Spitalul Județean de Urgență „Mavromati” din Botoșani, în valoare de 128.200 de lei

Nu în ultimul rând, atât ca parte a eforturilor de combatere a risipei alimentare, dar și pentru a susține o serie de inițiative sociale, am donat 198 de tone de produse alimentare, 90 de tone de produse nealimentare și 459 de tone de hrană pentru animale către rețeaua Băncilor pentru Alimente din România și către ONG-uri care administrează adăposturi pentru animale.

**Bancca
pentru
alimente**

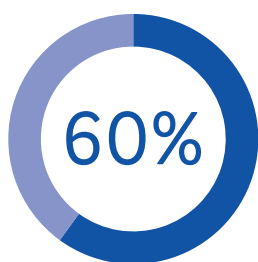
c. Aspecte privind angajații

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>



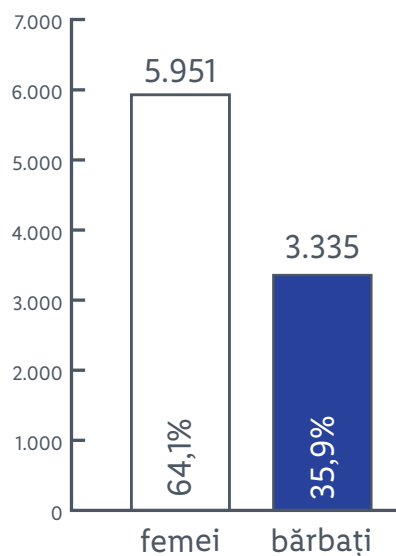
În anul financiar 2020, am aderat la Principiile ONU pentru Capacitatea Femeilor, demers prin care urmărim să oferim egalitate de șanse angajaților noștri, să lucrăm cu grile salariale standardizate și să promovăm politicile de șanse egale inclusiv la nivelul furnizorilor noștri. Mai multe informații pot fi accesate pe

website-ul companiei noastre, la <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/principiile-de-capacitare-a-femeilor-women-s-empowerment-principles-weps>



La nivelul conducerii companiei, dintre cei 5 membri ai Consiliului de Conducere, 2 au fost femei (40%) și 3 bărbați (60%). Proporția numărului de cetățeni români (60%) a fost mai mare față de cea a cetățenilor străini.

Din totalul numărului de angajați la sfârșitul perioadei de raportare (9.351), 9.286 au avut **contract permanent**. Dintre aceștia, 5.951 au fost femei (64,1%), iar 3.335 au fost bărbați (35,9%). În ceea ce-i privește pe cei 65 de angajați cu contract pe perioadă determinată, 26 au fost femei (40%), iar 39 (60%), bărbați.





SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ OCUPAȚIONALĂ

În contextul incertitudinii și volatilității în care ne-am desfășurat activitatea în anul financiar 2020, an marcat de restricții sanitare și de perioade de interdicții severe, am avut în vedere mai multe măsuri:



Pentru ca toți colegii noștri (angajați și personal în leasing) să fie în siguranță la locul de muncă, am luat o serie de măsuri cu începere imediată după declararea stării de urgență, în primul rând pentru toți colegii noștri din Departamentul Vânzări, din magazine și din centrele logistice, pentru că ei au continuat să își desfășoare activitatea la locul de muncă, fiind astfel cei mai expuși riscului de îmbolnăvire:

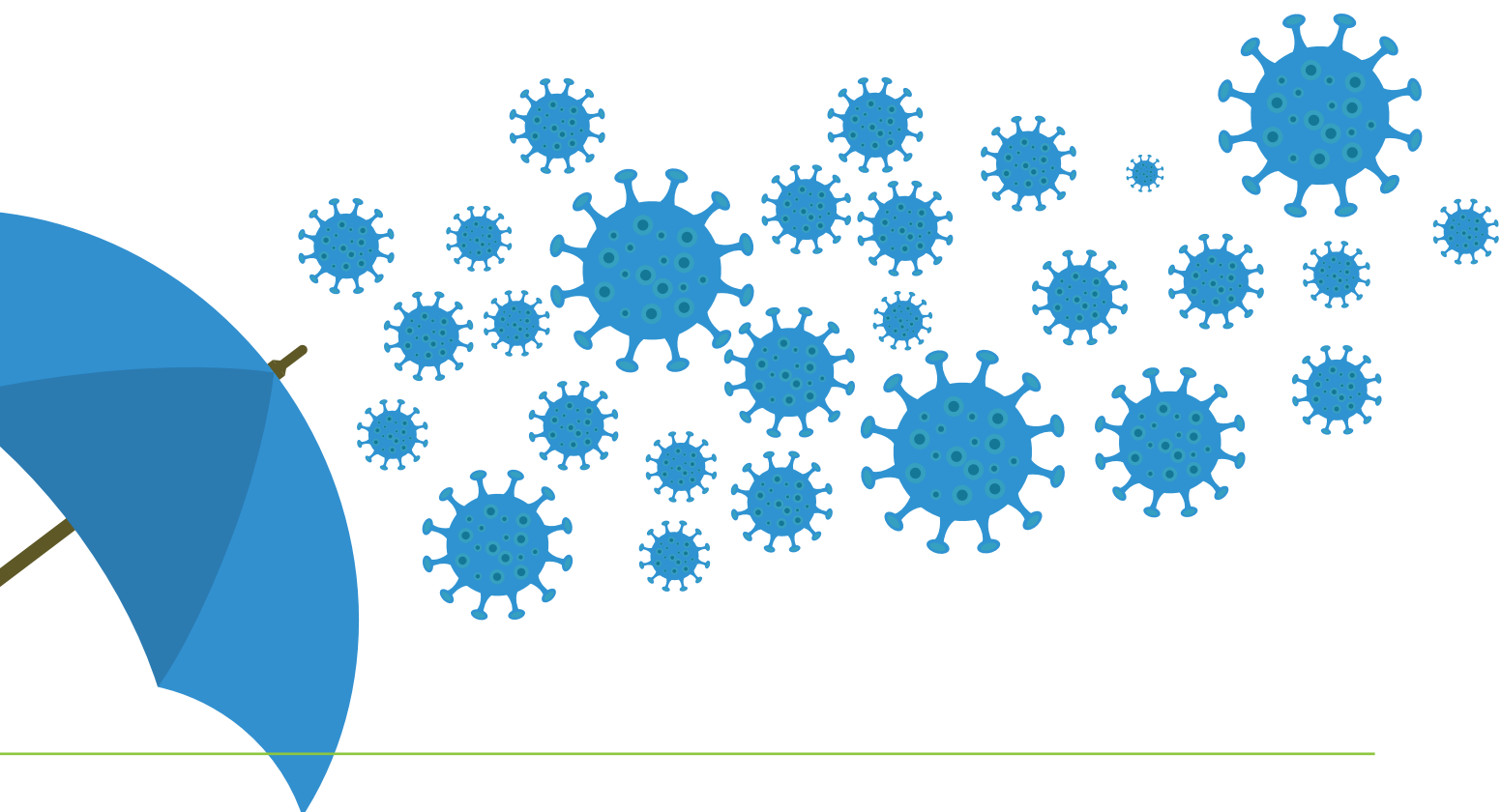
- Am asigurat acces permanent la echipamente și materiale de protecție (măști de protecție, mănuși de protecție și dezinfectanți).
- Am asigurat igienizarea zilnică a spațiilor de muncă, a utilajelor, a birourilor și am dezinfectat și igienizat spațiile de muncă acolo unde au existat angajați care au avut rezultat pozitiv la testul Covid-19.
- Am instalat panouri de protecție din plexiglas pentru colegii de la casele de marcat și pentru angajații din depozite care au desfășurat activități în birourile de recepție și expediție marfă.
- Am rulat mesaje audio care menționau măsurile de protecție care trebuie respectate.
- Am realizat triaj epidemiologic la intrarea în ture și am organizat lucrul în ture fixe, sau, după caz, am decalat programul de lucru la birouri, astfel încât venitul la/plecatul de la locul de muncă să se facă în condiții de maximă siguranță.
- În cadrul centrelor logistice, ca măsură de protecție sporită, atât șoferii furnizorilor noștri, cât și angajații care intră în contact cu aceștia, au primit măști și mănuși de unică folosință, iar la birourile de recepție a mărfii au fost instalate microfoane, pentru a minimiza contactul interuman direct.
- Tot în centrele logistice, în spațiile tranzitate de șoferi, au fost montate distanțiere și afișe de informare, pentru a-i ajuta să păstreze distanța de siguranță față de celelalte persoane.
- Am realizat instructaje de promovare a sănătății și siguranței în muncă și am distribuit materiale informative cu măsurile de protecție pentru prevenirea îmbolnăvirii cu Covid-19.
- Am implementat imediat lucrul de acasă pentru angajații din sediile Central și Regionale a căror activitate putea fi realizată de acasă.

Aceste măsuri rămân în vigoare atât timp cât rata de infectare și/ sau măsurile luate de Guvern le cer.

În plus, am desfășurat o campanie de comunicare internă prin care le aducem constant la cunoștință angajaților noștri cele mai noi informații despre situația noului coronavirus în România, de la simptome și prevenție, până la deciziile autorităților în lupta contra pandemiei sau măsurile luate de companie. Comunicăm cu ei atât pe canalele formale, cum ar fi informările interne sau afișele din magazine din zonele destinate angajaților, cât și pe canale mai puțin formale, cum este aplicația **We Are Lidl**, disponibilă pentru toți cei peste 7.500 de angajați Lidl din România.

Obiectivele noastre generale în domeniul sănătății și siguranței ocupaționale rămân acelea de protejare a sănătății angajaților, cu scopul de a evita și remedia situațiile și acțiunile care pot conduce la producerea unor accidente de muncă. Astfel, în anul financiar 2020, în paralel cu răspunsul la situația pandemică:

- am continuat instruirea angajaților în ceea ce privește atât securitatea și sănătatea în muncă (SSM), cât și în privința situațiilor de urgență (SU);
- am elaborat materiale de instruire referitoare la cauzele accidentelor de muncă și la măsurile de reducere și eliminare a riscurilor de accidentare pe care le-am transmis colegilor din filiale și depozite;
- în toate sediile regionale, au fost afișate materiale grafice referitoare la manipularea manuală a maselor în vederea eliminării situațiilor care conduc la accidentări;
- am introdus formularul de „audit observațional” care acum este completat după fiecare accident de muncă la punctul de lucru unde a avut loc accidentul;
- am realizat 3 inspecții asupra sănătății și siguranței în muncă în toate magazinele Lidl, iar rezultatele au fost comunicate tuturor colegilor cu responsabilități în domeniu, inclusiv celor din sediile regionale, pentru a putea urmări implementarea unor măsuri ulterioare.





Atât cursurile SSM și SU planificate în anul financiar 2020, cât și cele pentru angajații noi, s-au desfășurat online. Am utilizat materiale de instruire în format vizual (PowerPoint și video) care să le prezinte studii de caz. La finalul instruirilor, facem testări cu privire la subiectele parcurse pentru a ne asigura că au fost acumulate cunoștințele pe care le-am transmis.

În ceea ce privește sistemul de management de securitate și siguranță în muncă (SSM), acesta a continuat să acopere atât angajații Lidl România, cât și personalul aflat în leasing. Modul în care analizăm riscurile la locul de muncă, precum și cel în care comunicăm incidentele/accidentele de muncă sau situațiile periculoase au rămas neschimbate. Procedurile care guvernează toate aceste aspecte au rămas în vigoare fără modificări. Singurele excepții au vizat aspectele privind pandemia, descrise anterior.

De asemenea, Comitetul de sănătate și siguranță în muncă a funcționat în această perioadă în regim online. Superiorii ierarhici s-au asigurat că toți colegii noștri au înțeles și respectat măsurile de siguranță aplicabile pe perioada pandemiei, prin verificări repetate. În anul financiar 2020, am avut 567 de cazuri de îmbolnăvire Covid-19 în rândul colegilor noștri, niciunul soldat cu deces.

În perioada de raportare, numărul total de accidente de muncă în rândul angajaților a fost de 45. Niciunul dintre acestea nu a fost soldat cu deces și/ sau consecințe grave.

Și în ceea ce îi privește pe lucrătorii în leasing ne asigurăm că eliminăm riscurile legate de accidentele de muncă utilizând controlul ierarhiei și organizând instruirii SSM și SU pentru toți colegii care au angajați în subordine.

În rândul personalului în leasing, am înregistrat un accident de muncă, fără consecințe grave.

DREPTURILE ANGAJAȚILOR

În Lidl România, există numeroase mecanisme prin care colegii noștri pot să ofere feedback sau să propună idei: prin intermediul persoanelor de încredere (Responsabil Aspecte Sociale – angajat care se poziționează neutru în probleme legate de mediul de lucru și are în vedere starea de bine a colegilor), prin intermediul managementului sau prin aplicația internă **We Are Lidl**, la care au acces toți angajații și prin intermediul căreia se comunică permanent toate aspectele importante ce țin de companie, mediul de lucru, proiectele, responsabilitățile și activitățile departamentelor. Toate informațiile sunt colectate de departamentele specializate, care le iau în calcul pentru a propune măsuri noi de compensații, beneficii sau proiecte și programe interne adresate angajaților.



Toți angajații noștri, indiferent de tipul de contract de muncă (cu normă întreagă sau parțială sau pe perioadă determinată sau nedeterminată), beneficiază de:

- asigurare de viață;
- asigurare de sănătate;
- acoperire pentru dizabilitate și invaliditate;
- concediu parental;
- cotizare la fondul de pensii – Pilonul II.



Ca urmare a procesului anual de revizuire a pachetului de compensații și beneficii, am introdus noi beneficii pentru angajați:

- Teste rapide gratuite pentru Covid-19, pentru angajații care au avut nevoie;
- Acces la servicii de Telemedicină;
- Sprijin psihologic în situații de criză;
- Servicii medicale de prevenire (valabile doar pentru anul financiar 2020);
- Acces la platforma Bookster².



În decursul anului financiar 2020, au fost organizate campanii de vaccinare antigripală și au fost oferite servicii medicale preventive, gratuite sau la prețuri avantajoase. Totodată, salariile angajaților care lucrează în magazinele și depozitele noastre au fost majorate. De asemenea, a fost oferit un bonus excepțional tuturor angajaților, iar valoarea bonusului de Crăciun a crescut.



Am continuat să oferim bonusurile cu diferite ocazii (Paște, Crăciun, împlinirea unei anumite vechimi în companie), bonusurile pentru copii angajaților la începerea anului școlar sau bebe kit pentru nou-născuții colegilor noștri.



În anul financiar 2020, numărul total de angajați care aveau dreptul la concediu pentru creșterea copilului a fost de 531, dintre care 339 femei și 192 bărbați. Dintre aceștia, 305 au luat concediu pentru creșterea copilului (288 femei și 17 bărbați).

² Bookster <https://landing.bookster.ro>

FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA ANGAJAȚILOR

Limitările aduse de contextul pandemic au avut consecințe, de asemenea, și la nivelul posibilităților de formare profesională pentru angajații noștri. Cu toate acestea, am găsit soluțiile potrivite pentru ca fiecare coleg să își poată continua programul de dezvoltare profesională și personală, așa cum este el planificat periodic.

Am transferat în mediul online diverse componente ale programelor de formare (măsurile de dezvoltare profesională și personală din catalogul de training, workshopuri și webinarii din programele interne, cum sunt **Academia Lidlship**, evenimentele de bun venit sau zilele de dezvoltare) și am introdus un nou program, **Learning** – o platformă online de dezvoltare dedicată angajaților. Accesând platforma, aceștia se pot înscrie la cursuri, pot vedea evoluția și istoricul programelor de dezvoltare parcurse și pot accesa sesiuni de e-learning. Crearea catalogului de

training s-a bazat pe principiul învățării 70-20-10, care înseamnă combinarea învățării experiențiale cu cea socială și formală.

Pentru a ne asigura că nu lăsăm deoparte confortul psihic al angajaților noștri, am oferit cursuri care au vizat partea emoțională a contextului pandemic, am organizat webinarii “Dialog despre Leadership și emoții” adresate managerilor și scurte interacțiuni video de învățare (Video Learning Pills) adresate tuturor colegilor.

Adaptându-ne la noul context prin transferul total al activităților în online, am continuat și în 2020 planul obișnuit de organizare a programelor de dezvoltare internă:

1. **LidlExpress**, program de dezvoltare accelerată a angajaților cu potențial din departamentele de vânzări. Programul a început în anii trecuți cu implicarea participanților cu funcția de Adjunct Manager și Manager Magazin, iar în 2020 am inclus și categoria angajaților cu funcția de Șef de Vânzări. Programul pune la dispoziția participanților resurse opționale de dezvoltare: program de mentorat cu directorii regionali, program de coaching cu directorii de vânzări, participare la webinarii și sesiuni de coaching de grup, resurse de studiu individual (cărți și materiale online).

2. **Leadership în Vânzări**, care se concentrează pe dezvoltarea abilităților de autonomie și susținere în rândul

managerilor din Departamentul Vânzări, urmărind trei piloni de dezvoltare: încredere, apreciere și autonomie (delegare).

3. **Antreprenor în Vânzări**, care pune accent pe dezvoltarea unui comportament antreprenorial în rândul colegilor cu rol de Manager de Magazin.

4. **New Trainer Concept** – proiect prin care am creat un proces transparent pentru selectarea, dezvoltarea și motivarea tuturor colegilor care ocupă rolul de trainer. Trainerii sunt piloni principali în integrarea și școlarizarea noilor colegi, iar prin acest concept am îmbunătățit experiențele colegilor nou veniți în companie.

Programele aflate sub umbrela **LidlShip** au fost adaptate, de asemenea, la formatul online.

- **Foundation of Lidlship @Logistics** - pe lângă dezvoltarea competențelor de leadership în rândul șefilor de departament din depozitele Lidl, programul a contribuit la o mai bună asumare a rolului și responsabilităților pe care le are un șef de departament, precum și la o mai bună colaborare între depozitele noastre.

- **Academia Direction of LidlShip** dedicată directorilor din companie - obiectivele centrale au fost dezvoltarea echipei de manageri coordonate și îmbunătățirea capacității de a gândi strategic.



Programul de on-boarding dedicat colegilor din filiale, depozite și birouri administrative a fost actualizat pentru a răspunde cât mai bine nevoilor actuale ale noilor angajați. Principalele obiective ale proiectului au fost adaptarea la mediul online și ajustarea formatului și a conținutului acestuia. Pentru o și mai bună experiență de acomodare a noilor angajați, colegii care țin prezentările despre activitățile companiei au participat la cursuri de dezvoltare a abilităților de prezentare în mediul online.

Anual, evaluăm performanța angajaților noștri prin procesul de **Talent Management** prin care este stabilită și direcția de dezvoltare și de creștere a competențelor acestora, iar în perioada de raportare acest proces a fost actualizat și calibrat, în conformitate cu direcțiile strategice ale organizației.

În cadrul programului **Școala de Carte și Meserii**, practica s-a desfășurat de asemenea în mediul online în 2020, pe platforma Learning. Programul a fost înființat în 2017, cu sprijinul Camerei de Comerț și Industrie Româno-Germane (AHK Romania) și își propune să ofere, an de an, absolvenților de școală gimnazială din România școlarizare în industria de retail, cu specializarea în comerciant-vânzător.



Numărul mediu de ore de instruire a fost de 41h per angajat, cu un total de 17.997 ore petrecute în webinarii și interacțiuni de formare în mediul online.

d. Respectarea drepturilor omului

Lidl România, alături de toate companiile care fac parte din Grupul Schwarz, se conformează în totalitate principiilor conținute în Declarația Grupului Schwarz cu privire la drepturile omului.

Pentru scopul acestui document, redăm următorul paragraf:

Respectăm, promovăm și protejăm drepturile omului în lanțurile noastre valorice și de aprovizionare la nivel mondial. Scopul nostru este de a susține validitatea acestor drepturi și de a preveni încălcarea lor. Împreună cu angajații noștri, cu clienții, cu partenerii de afaceri și cu părțile interesate, lucrăm în fiecare zi pentru a promova respectarea drepturilor omului, implicându-ne în special pentru practici comerciale corecte și pentru condiții bune de muncă și de viață.

Conținutul integral al acestei Declarații este disponibil pe website-ul companiei și poate fi accesat: <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/declaratia-cu-privire-la-respectarea-drepturilor-omului>

e. Aspecte privind măsurile anticorupție și anti-mită

Activitatea noastră urmează **două principii clare și obligatorii**: conformarea necondiționată și imediată la cerințele legale și eliminarea oricăror forme sau acte de corupție atât în cadrul companiei Lidl, cât și în lanțul de aprovizionare.

În perioada acoperită de acest document, nu au existat schimbări cu privire la structura departamentului sau funcția ofițerului de conformitate și nici referitoare la abordarea sistemului de conformitate, față de perioada anterioară de raportare.

Focusul principal în cadrul anului financiar 2020 a fost pe dezvoltarea programelor de training online, astfel încât fiecare angajat să poată să acceseze în mod facil informațiile referitoare la programul de conformitate, continuând astfel procesul de conștientizare în rândul angajaților a importanței respectării principiilor de conformitate în toate procesele de business, astfel cum acestea au fost adaptate în contextul pandemic.

De asemenea, am dezvoltat, la nivel național, procesul de verificare a partenerilor de afaceri, pentru a ne asigura că principiile adoptate de Lidl în materie de etică în afaceri sunt respectate de fiecare partener comercial, riscul de conformitate fiind astfel prevenit sau redus.

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 și nici nu au fost înregistrate cazuri de corupție în fața instanțelor locale împotriva organizației sau a unui coleg de-ai noștri.

Cele de mai sus ne întăresc încrederea că sistemul de conformitate (format din mecanisme anti-corupție, anti-fraudă, anti-mită, protecția datelor cu caracter personal și dreptul concurenței) este funcțional și eficace.

4. Riscuri



Analiza de risc privind activitatea noastră este un proces periodic, sistemul de management al riscului fiind integrat în practicile noastre de business. Astfel, ne asigurăm că riscurile potențiale sunt identificate din timp și că procedurile sunt astfel elaborate încât să ne permită o testare a utilității și aplicabilității lor, precum și îmbunătățirea continuă.

La finalul anului 2020, în cadrul unui studiu efectuat în rândul celor mai relevante categorii de stakeholderi, am evaluat domeniile de responsabilitate corporativă din două perspective: pe de o parte, au fost vizate activitățile care au un impact semnificativ asupra mediului și societății, iar pe de altă parte, ariile de interes care pot influența deciziile stakeholderilor. Rezultatul va fi inclus în următorul nostru raport de sustenabilitate, care va fi publicat până la finalul anului 2021.

De asemenea, în cursul anului financiar acoperit de acest document, am revizuit analiza de risc anterioară. Rezultatul acesteia ne-a indicat trei zone principale de risc: siguranța și sănătatea angajaților, remunerarea angajaților, comunicarea cu clienții. Modul în care am gestionat aceste aspecte a fost explicat în secțiunile relevante ale acestui document, după cum urmează:

- siguranța și sănătatea angajaților – în secțiunea *Aspecte privind angajații*
- remunerarea angajaților – în secțiunea *Drepturile angajaților*
- comunicarea cu clienții – în secțiunea *Aspecte sociale*

Tot în 2020, odată cu revizuirea analizei de risc, am evaluat eficacitatea măsurilor anticorupție și anti-mită. Din acest punct de vedere, nu au fost identificate riscuri suplimentare sau majore, măsurile curente rezultând a fi suficiente, adecvate și eficiente din perspectiva eliminării sau reducerii riscurilor de conformitate.

ALTE RISCURI:

Riscul privind rata dobânzii, riscul variațiilor de curs valutar și riscul de credit, detaliate în raportul non-financiar aferent anului 2019, au rămas neschimbate.



Raport non-financiar

Lidl Discount

1 martie 2020 - 28 februarie 2021