



Declarație nefinanciară

Lidl Discount SRL

1 martie 2021 – 28 februarie 2022







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

5. Informații privind taxonomia

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 2021 – 28 februarie 2022.

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 nefinanciar aferent anului 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-2020/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 2021, Lidl Discount SRL a avut 10.545 angajați, 320 de magazine, 5 centre logistice și un sediu central.

Firma, CUI	Cifra de afaceri 2021 (lei)	Profit net 2021 (lei)	Număr mediu de angajați 2021
Lidl Discount SRL CUI 22891860	15.329.704.831	840.243.721	9.141

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.

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



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*. La pag. 9 a Raportului de sustenabilitate aferent anului financiar 2020 am prezentat temele materiale pentru fiecare dintre cele patru etape amintite mai sus. Documentul poate fi consultat la <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/raport-de-sustenabilitate-2020/view/flyer/page/1>

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 și pot 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 din care facem parte, acestea sunt enumerate în fiecare an în Raportul de sustenabilitate. Seria completă a acestor documente este disponibilă pe website-ul nostru, la <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/rapoarte-csr>

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 2021. Am continuat să operăm pe baza standardelor voluntare (printre care BREEAM, EDGE, 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 revizuite, astfel

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

Rețeaua de magazine Lidl s-a extins cu încă 29 de unități, ajungând la finalul perioadei de raportare la 320 de magazine. Pentru a reduce impactul negativ al clădirilor în care funcționează magazinele noastre, în același interval de timp, am modernizat 5 unități din rețeaua existentă.



Evoluție număr magazine	2020	2021
Număr magazine (total)	291	320
Număr magazine nou deschise	30	29

Din perspectiva rezultatelor importante obținute în anul financiar 2021, amintim atât faptul că am continuat certificarea EDGE și am ajuns la 277 de magazine și 5 centre logistice certificate, cât și creșterea proporției de energie regenerabilă din mixul total de energie electrică utilizată.



ENERGIE	2021
Consum total de energie (MWh)	182.458
Din care, energie provenită din surse regenerabile	97,75%
Din care, energie provenită din surse convenționale și regenerabile (mix)	2,25%
Emisii CO₂ la nivelul României (g/kWh) - conform etichetei de energie electrică eliberată de furnizor	213
Total emisii indirecte CO₂ (t CO₂) - generate de consumul de energie	875

În anul financiar 2021, clienții noștri au avut la dispoziție un număr total de 205 puncte de încărcare a mașinilor electrice la nivelul întregii rețele de magazine, alte 15 astfel de puncte fiind disponibile pentru angajații noștri.

Înlocuirea vitrinelor frigorifice vechi cu unele de generație nouă a continuat, ajungând la sfârșitul anului financiar 2021 la un număr de 98 de magazine care sunt dotate cu vitrine frigorifice moderne. Acestea funcționează pe baza refrigerantului natural R290, non toxic și cu impact redus asupra mediului.

Consumul de apă, identificarea timpurie a pierderilor și remedierea rapidă a defectărilor, astfel încât pierderile de apă să fie minime, sunt preocupări constante în activitatea noastră. În momentul de față, aproximativ 44% dintre magazine sunt conectate la sistemul de monitorizare de la distanță, care ne permite urmărirea consumului de apă în timp real și intervenția rapidă în cazul unor eventuale defectări.



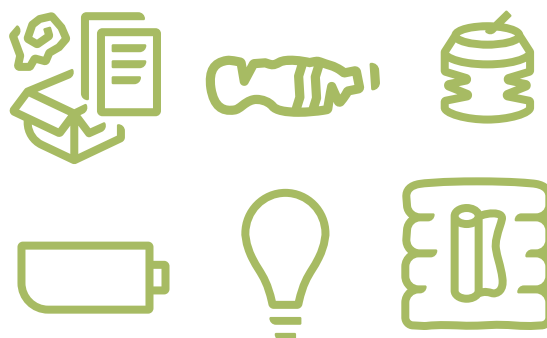
APĂ	2021
Consum total de apă (mc)	413.665
Apă pluvială canalizată conform normelor în vigoare (mc)	575.910



Deplasările angajaților noștri au însumat 18.472.721 de kilometri în perioada la care ne referim. Conform estimărilor noastre, emisiile asociate acestor deplasări au fost de aproape 4.300 t CO₂.

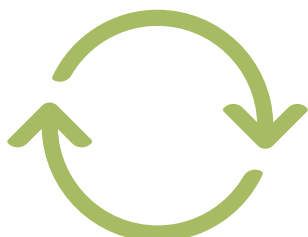
Activitatea noastră de bază (comercializarea bunurilor alimentare și nealimentare) implică și o cantitate semnificativă de ambalaje. Recuperarea deșeurilor, indiferent de natura lor, și reintroducerea acestora în circuitul de valoare a rămas o **preocupare constantă**, toate eforturile noastre vizând minimizarea cantității de deșeuri care ajung la groapa de gunoi și prelungirea ciclului de viață a acelor materiale care îndeplinesc toate condițiile pentru a putea fi reutilizate.

Deșeurile reciclabile (folie, carton, metal, lemn, baterii și echipamente electrice și electronice) sunt colectate în depozitele noastre, care sunt autorizate în acest sens. Suntem colectori ai propriilor deșeuri de ambalaje, pe care le sortăm și le transferăm, apoi, către stațiile de reciclare sau către fabrici. Celelalte deșeuri generate de activitatea proprie sunt predate către reciclatori și colectori autorizați, conform normelor legale în vigoare.



Prin intermediul proiectului WeWe, demarat anul trecut, ne asigurăm că putem crește calitatea deșeurilor reciclabile și putem reduce cantitatea deșeurilor menajere. Mai precis, 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. Un alt pas important în fluxul de gestionare a deșeurilor este colectarea ambalajelor de la clienți și/ sau angajați. În acest scop, la finalul anului financiar 2021, în 92 dintre magazinele noastre erau instalate și funcționau mașini de tip RVM².

Deșeurile anorganice care au fost colectate în cursul anului acoperit de acest raport, în funcție de categorii de materiale, se prezintă astfel:



RECICLATE	2021
Folie și plastic (tone)	2.654
Carton și hârtie (tone)	46.114
Fier (tone)	742
Lemn (tone)	3.723
Deșeuri de echipamente electrice și electronice (tone)	236
Baterii (tone)	29
Total (tone)	53.498

² RVM este acronimul de la Reverse Vending Machine(s), care sunt echipamente pentru colectare și reciclare, în special pentru deșeurile de ambalaje provenite de la diferite băuturi.

**Banca
pentru
alimente**

Proiectul privind utilizarea în comun a paleților reutilizabili a continuat, iar datele furnizate de partenerul nostru, CHP România, ne arată următoarele rezultate: au fost salvați de la tăiere 793 de copaci, am redus gradul de poluare cu 1.051.947 kg eCO₂ și am redus cantitatea de deșeuri cu 85.584 kg.

De asemenea, atât ca parte a eforturilor de combatere a risipei alimentare, dar și pentru a susține o serie de inițiative sociale, am donat 530 de tone de produse alimentare, 208 de tone de produse nealimentare și 470 de tone de hrană pentru animale.

b. Aspecte sociale



Avem un dialog deschis cu stakeholderii pentru a culege feedback despre performanța noastră pe diverse paliere ale activității, pentru a dezvolta împreună noi soluții sau produse mai sustenabile și pentru a contribui transparent și constructiv la dezvoltarea de politici publice sau la îmbunătățirea legislației din domeniul dezvoltării durabile.

Indiferent că vorbim despre angajați, producători și furnizori locali de bunuri și servicii sau despre clienți, colaboratori și parteneri din sfera academică ori a societății civile și chiar despre autorități locale și centrale, **suntem la fel de responsabili, transparenti și deschiși în comunicare.**



Numărul de angajați, la finalul anului financiar 2021, a ajuns la 10.545. 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**.

Pentru a obține feedback din partea colegilor noștri, continuăm utilizarea *Chestionarului Angajatului*. Răspunsurile primite sunt urmărite pentru a fi transformate în măsuri. La sediul central, feedback-ul calitativ este colectat prin discuții individuale pentru a identifica acțiuni care să conducă la îmbunătățirea

climatului de lucru în echipă. Astfel, au reieșit ca fiind importante acțiuni precum: dezvoltarea unui program de mentorat, recomunicarea principiilor pentru Vinerea scurtă și pentru programul de lucru flexibil, inclusiv a beneficiilor lucrului de acasă și adaptarea programului la nevoile personalului eligibil.

Dorim să îi ajutăm pe furnizori și producători să se pună la punct cu cele mai noi practici în domeniul calității și siguranței produselor, iar în acest sens avem elaborate și publicate pe website-ul companiei o serie întreagă de politici³. În același timp, acestea sunt disponibile și pentru consumatorii dornici să se asigure că produsele existente la raft în magazinele noastre îndeplinesc standardele de calitate pe care le caută.

Secțiunea *Părerea Ta* a website-ului nostru a înregistrat în anul financiar 2021 un număr de 241.468 de comentarii. Colegii noștri au răspuns la 8.756 dintre ele, acestea reprezentând nemulțumiri ale clienților.

³ Sursa: Website-ul Lidl România, secțiunea Politici pentru un sortiment responsabil <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/politici-sortiment>

CETĂȚENIE CORPORATIVĂ

Sub sloganul nostru „**Pentru un viitor mai bun**”, am continuat și în anul financiar 2021 să susținem proiecte ale unor organizații neguvernamentale cu experiență în domeniile: mediu, educație, servicii de urgență și lucru în comunități, cu care avem relații de colaborare pe termen lung. Scopul acestor investiții este dublu: pe de o parte, prin investițiile sociale și de mediu putem atenua impacturile negative, iar pe de altă parte, prin investițiile în educație și servicii de urgență putem spori impacturile pozitive.

În anul 2021, am investit:



- peste 13,6 milioane de lei în programe de mediu;
- peste 10 milioane de lei în educație;
- peste 2,7 milioane de lei în dezvoltarea serviciilor de urgență;
- peste 8,5 milioane de lei în dezvoltarea comunităților și în parteneriate strategice.



c. Aspecte privind angajații

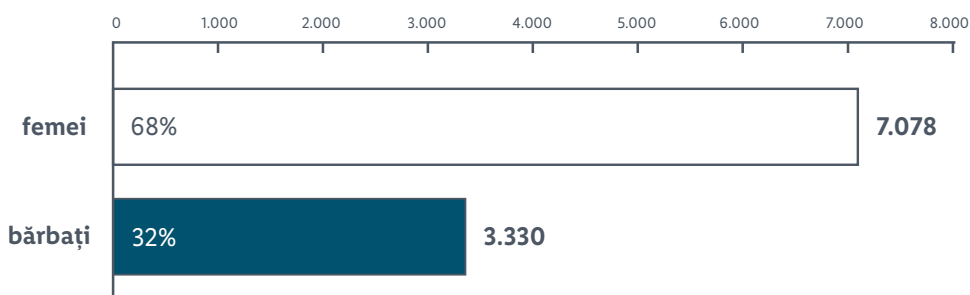
Prin intermediul grupului Schwarz **suntem membri ai rețelei Pactul Global al Națiunilor Unite** (UN Global Compact), ceea ce ne obligă să adoptăm și să respectăm cele mai înalte principii care țin inclusiv de standardele sociale, drepturile omului și anticorupție.

Asigurarea unui mediu sigur de lucru pentru toți angajații noștri, respectarea drepturilor lor și dezvoltarea lor personală și profesională au fost și continuă să fie **principalele priorități la nivelul companiei**. Discriminarea sub orice formă este interzisă, iar prevederile care țin de acest aspect sunt incluse în *Codul de conduită Lidl*, disponibil pe website-ul companiei la <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/codul-de-conduita>, dar și în *Regulamentul intern*, disponibil pe Intranet.



La nivelul conducerii companiei, dintre cei șase membri ai Consiliului de Conducere, 3 au fost femei (50%) și 3 bărbați (50%). Proportia numărului de cetățeni români a fost de 67%.

Din totalul numărului de angajați – 10.545, 10.408 au avut **contract permanent**. Dintre aceștia, 7.078 au fost femei (68%), iar 3.330 au fost bărbați (32%). În ceea ce-i privește pe cei 137 de angajați cu contract pe perioadă determinată, 63 au fost femei (46%) și 74 bărbați (54%).



SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ OCUPAȚIONALĂ

Toți colegii noștri, indiferent de tipul de contract, trebuie să fie **în siguranță la locul de muncă**, motiv pentru care operăm pe baza unui sistem de management în domeniul sănătății și siguranței în muncă (SSM). Acesta acoperă întregul personal angajat, dar și contractorii care desfășoară activitate pentru noi.

În condiții de restricții sanitare, *Comitetul de sănătate și siguranță în muncă* și-a continuat activitatea în sistem online. Superiorii ierarhici au continuat să facă verificări cu privire la modul în care angajații și contractorii companiei înțeleg și respectă măsurile de siguranță, inclusiv pe cele legate de situațiile de urgență (SU) și de restricțiile sanitare.

Am continuat activitățile de formare SSM și SU pentru angajații noștri. Pentru siguranța lor, acestea au avut loc în regim online. La finalul fiecărei sesiuni de instruire, participanții au fost testați pentru a evalua cunoștințele acumulate.



Pe parcursul anului financiar 2021 am organizat următoarele activități de formare și am elaborat următoarele materiale relevante pentru asigurarea sănătății și siguranței la toate nivelurile:

- ✓ cursuri de prim ajutor pentru angajații din magazine, din sediile noastre regionale și din sediul central;
- ✓ cursuri de lucru la înălțime pentru colegii care desfășoară activități de lucru la înălțime în sediile regionale;
- ✓ instruire suplimentară pentru persoanele cu rol de conducere la nivelul magazinelor și depozitelor noastre în vederea creșterii nivelului de conștientizare referitoare la securitatea și sănătatea în muncă;
- ✓ un material de instruire referitor la cauzele accidentelor de muncă și la măsurile de reducere și eliminare a riscurilor de accidentare și transmiterea acestuia prin nota internă, în atenția colegilor din magazine și depozite;
- ✓ un afiș cu reguli pentru utilizarea seifului în condiții de siguranță.



Începând cu luna mai 2021, toți colegii cu angajați în subordine (manageri de magazin, manageri de grupă, șefi de departament, directori de depozite) au fost instruiți în aspecte de SSM și SU.

Au continuat inspecțiile de sănătate și siguranță în muncă la nivelul magazinelor și depozitelor noastre, inspecții efectuate de contractori externi. Rezultatele acestora au fost transmise tuturor colegilor cu funcții de decizie din cadrul sediilor regionale și, mai apoi, am urmărit măsurile luate în urma acestor inspecții.

De asemenea, am continuat:

- ✓ instalarea sistemului de „linia vieții” pe acoperișurile magazinelor noastre (sistem cu rolul de a proteja personalul care lucrează temporar pe acoperiș - personal intern sau contractori care desfășoară activitate pentru Lidl);
- ✓ utilizarea formularului de audit observațional, introdus în cursul anului 2020, care se completează după fiecare accident de muncă de către reprezentantul contractorului nostru SSM;
- ✓ informarea tuturor persoanelor relevante despre tipurile de accidente de muncă înregistrate în cadrul companiei.

În perioada de raportare, **numărul accidentelor de muncă soldate cu deces a fost zero**, însă am înregistrat un accident cu consecințe grave, soldat cu incapacitate temporară de muncă. În aceeași perioadă, numărul accidentelor de muncă a fost de 56.

DREPTURILE ANGAJAȚILOR

În cadrul companiei noastre, respectarea drepturilor angajaților a fost și continuă să rămână un domeniu extrem de relevant, cu atât mai mult cu cât numărul celor asupra cărora produce efecte este în creștere în fiecare an.

Gestionarea aspectelor privind drepturile angajaților, inclusiv conformarea cu legislația muncii se derulează prin departamentul *Dreptul muncii și Human Resources Compliance*. Începând cu luna septembrie 2021, structura departamentului a fost completată cu rolul de *Specialist Conformitate Resurse Umane*. Obiectivul acestui rol este de a gestiona riscurile de conformitate în relațiile de muncă și de a asigura respectarea reglementărilor legale și a politicilor și procedurilor interne cu privire la resursele umane.

În perioada de raportare, am efectuat câteva modificări la nivelul politicilor din companie care privesc drepturile angajaților, atât ca răspuns la contextul în permanentă schimbare, cât și la feedbackul primit din partea colegilor.

Astfel, *Regulamentul intern* a fost actualizat și au fost revizuite următoarele aspecte:



Procedura de telemuncă: angajații eligibili pot să lucreze în regim de telemuncă până la două zile pe săptămână, în zilele de luni și/ sau vineri. Activitatea în regim de telemuncă poate fi efectuată de oriunde de pe teritoriul României, fără a fi limitată la domiciliul sau reședința proprie.

Facilități/ cadouri acordate salariaților cu ocazia sărbătorilor de Crăciun.

Timpul de muncă. Zilele libere și concediile: sporul pentru lucrul în zilele de sâmbătă și duminică este de 40% din salariul de bază brut, pentru salariații eligibili.

Sistemul de remunerare în compania noastră se bazează pe strategia de resurse umane și ia în considerare reglementările relevante. Conformarea cu prevederile legislative este revizuită cu regularitate și ajustată în funcție de cele mai recente cerințe, de câte ori este necesar. Sistemul nostru de remunerare oferă condiții atractive și echitabile, fiind structurat fără referințe la gen, vârstă, etnie, orientare sexuală, ideologie, religie sau abilități fizice sau mentale. Remunerația angajaților este determinată de rol, iar remunerația plătită la oră include în general componente fixe și variabile.



În continuare, oferim colegilor noștri beneficii suplimentare, care să contribuie la starea lor de bine:

- ✓ program de lucru flexibil în birouri și zi de vineri scurtă;
- ✓ beneficii pentru copiii angajaților: Bebe Kit la naștere; voucher cadou de Moș Nicolae; voucher cadou Back to school;
- ✓ activități sportive;
- ✓ program de recunoaștere pentru colegii care împlinesc 10, 25 și 40 ani în companie.

Pachetul de beneficii mai conține și:

- ✓ acces la biblioteca Bookster⁴ prin abonament;
- ✓ testarea rapidă Covid-19;
- ✓ vaccinare antigripală.



Numărul total de angajați care au avut dreptul la concediu pentru creșterea copilului în anul financiar 2021 a fost de 464, dintre care 290 femei și 174 bărbați. Dintre aceștia, angajații care și-au luat concediu pentru creșterea copilului au fost în număr de 383 (349 femei și 34 bărbați).

FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA ANGAJAȚILOR

Urmărim permanent modalități de completare a planurilor individuale de dezvoltare ale angajaților, prin monitorizarea catalogului de măsuri de dezvoltare ale angajaților și, nu în ultimul rând, prin feedbackul primit de la colegi la finalul fiecărui curs. În același timp, chestionarul *Talent Management* ne ajută să analizăm calitatea procesului anual de evaluare a performanței și a dezvoltării competențelor, așa cum este perceput de fiecare coleg în parte.

Prin aceste măsuri, ne asigurăm că performanța generală a organizației este corelată cu performanța individuală. La finalul anului 2021, structura departamentului *Formare și Dezvoltare* s-a modificat prin includerea departamentului *Engagement*, pentru a asigura și în acest mod o viziune unitară asupra experienței angajaților încă de la intrarea lor în companie și apoi pe parcursul întregii lor cariere alături de noi.

În anul 2021, unul dintre punctele esențiale în strategia departamentului *Resurse umane* a fost digitalizarea. Acesta s-a reflectat în procesul de integrare în organizație a noilor colegi, precum și în programele de dezvoltare ulterioară a celorlalți colegi.

Procesul de integrare include acum planul de școlarizare digital – o platformă apărută în urma nevoilor de simplificare

⁴ Sursa: Bookster: <https://landing.bookster.ro>

și eficientizare a timpului de lucru pentru colegii implicați în acest proces. Aceasta a fost testată în decursul anului 2021 în trei departamente din sediul central. Toți colegii care au adresă de e-mail pe contul Lidl și un instrument electronic de muncă pot accesa această platformă.

Am oferit **soluții de învățare în mediul online** ca variantă la învățarea clasică, în sală. În ultimul trimestru al anului financiar 2021, am inițiat lansarea etapizată a materialelor de tip eLearning create de *LinkedIn Learning*. Implementarea acestor materiale a fost corelată cu alte proiecte, astfel încât colegii noștri să le accepte și să le utilizeze cu ușurință. Materialele pot fi accesate de toți colegii din sediul central și din sediile regionale.

Tot în cursul anului financiar 2021, am creat un nou program de formare axat pe îmbunătățirea competențelor profesionale și de conducere pentru colegii promovați recent pe poziții de management în cadrul magazinelor noastre, dar și a angajaților noi. Numit *LidlShip Start Vânzări*, cursul reunește atât competențe de tip soft skills, cât și cunoștințe de specialitate din zona operațională. Un număr total de 62 de manageri de magazin, 175 de adjuncți de manager de magazin și 523 de colegi cu funcția de asistent manager de magazin, toți parte din aceleași echipe de management de magazin, au participat în program în anul 2021.

În cadrul programului *Leadership în vânzări*, șefii de vânzări și-au definit planurile individuale de dezvoltare și le-au discutat cu directorii de vânzări, ca parte din *Dialogul pentru dezvoltare*. De-a lungul anului 2021, șefii de vânzări și-au pus în practică întreaga paletă de cunoștințe dobândite în ediția 2020 a programului *Leadership în vânzări*, utilizând instrumente specifice de dezvoltare la care au avut acces în cadrul programului.

Academia Direction of LidlShip – în baza feedbackului participanților din ediția anterioară, am integrat în program o nouă componentă care să contribuie la dezvoltarea unei culturi de împărtășire a bunelor practici, de feedback și de susținere și încurajare între participanți.



În ceea ce privește programul *Foundation of Lidlship @Logistics*, am construit planurile de continuare a dezvoltării personale pentru cei implicați în program. Astfel, în 2021, s-au desfășurat primele două module din program, axate pe rolul managerilor de grupă. Aceste module au vizat abilități de ascultare activă, stiluri de comunicare și feedback, precum și alte teme care încurajează bunele practici în interacțiunea manager-angajat.



Media numărului de ore de instruire per angajat a fost de 46 de ore.

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

Conformarea necondiționată și imediată cu cerințele legale și eliminarea oricăror forme sau acte de corupție atât în cadrul companiei Lidl, cât și în lanțul de aprovizionare sunt cele două principii clare și obligatorii pentru activitatea noastră.

Pe durata anului fiscal 2021, nu s-au produs schimbări față de perioada anterioară de raportare nici în structura departamentului sau în abordarea sistemului de conformitate și nici în responsabilitățile ofițerului de conformitate.

În scopul prevenirii riscurilor asociate, ne instruiim periodic angajații și avem proceduri interne care reglementează aspecte precum beneficiile, cadourile și conflictele de interese.

Preocuparea noastră în 2021 cu privire la activitatea de instruire a fost legată de programele online, astfel încât fiecare angajat să poată accesa informațiile referitoare la programul de conformitate. Totodată, pentru minimizarea riscului de corupție, compania organizează în mod regulat sesiuni de training și comunicare pe astfel de teme pentru toți angajații companiei.

În plus, prin implementarea planului de comunicare, am reușit să sporim gradul de conștientizare al colegilor despre principalele teme cu impact în desfășurarea activității la nivelul întregii companii.

Toți membrii din conducerea companiei au fost instruiți cu privire la principiile de conformitate Lidl, politicile companiei referitoare la anticorupție și principiile de protecția datelor. Politicile și procedurile noastre anticorupție au fost comunicate tuturor membrilor

Consiliului de Conducere, în vederea adoptării și implementării la nivelul companiei, după cum le-au fost comunicate și activitățile de conformitate desfășurate de-a lungul anului.

Pentru a preveni riscurile de conformitate și în lanțul de aprovizionare, toate contractele pe care le încheiem cu partenerii noștri de afaceri conțin clauza generală de conformitate, precum și anexa privind *Codul de Conduită*⁵ și astfel ne asigurăm că principiile de etică în afaceri adoptate la nivelul Lidl sunt respectate de către fiecare partener comercial.

În urma exercițiului de evaluare a riscurilor de conformitate nu au fost identificate riscuri suplimentare sau majore. Măsurile aflate în implementare au fost evaluate ca fiind suficiente, adecvate și eficiente în vederea eliminării sau diminuării riscurilor de conformitate, așa cum au fost acestea identificate și definite pentru fiecare arie de business în parte.

În perioada cuprinsă în acest document, nu au fost înregistrate incidente de corupție în rândul angajaților sau aplicate măsuri disciplinare pentru fapte de corupție și nici nu au existat contracte reziliate sau neînnoite din aceste motive.

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.

Metodologia folosită în analiza de risc privind domeniile de responsabilitate corporativă este structurată în următoarele etape:

- ✓ crearea unei liste de domenii prestabilite, acestea fiind agregate într-un chestionar privind riscurile;
- ✓ evaluarea domeniilor la nivel național, avându-se în vedere relevanța acestora în relația cu stakeholderii și contextul local (legislație, clienți/ societate, angajați, domeniul de activitate);
- ✓ revizuirea stadiului implementării și/ sau al planificării măsurilor.

⁵ Codul de conduită cuprinde principalele reguli de conduită în afaceri, principii agreate la nivel de grup privind integritatea, corectitudinea și respectul față de lege: <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/codul-de-conduită>

În cursul anului financiar acoperit de acest document, am revizuit analiza de risc anterioară. Rezultatul acesteia ne-a indicat că principalele zone de risc au rămas neschimbate: 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, astfel:

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

Tot în 2021, odată cu revizuirea analizei de risc, am evaluat și eficacitatea măsurilor anticorupție și anti-mită. Din acest punct de vedere, nu au fost identificate riscuri suplimentare sau majore. Cu toate acestea, am actualizat procedurile și am oferit angajaților noștri programe de pregătire și îndrumare, astfel încât nivelul de informare să fie unul ridicat. Măsurile luate sunt 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 au rămas neschimbate.

În ceea ce privește riscurile actuale derivate din criza de energie și impacturile conflictului din Ucraina, ne-am analizat fluxurile, le-am optimizat și am luat toate măsurile necesare pentru asigurarea continuității activității.

5. Informații privind taxonomia

Următoarele informații privind taxonomia activităților durabile din punct de vedere al mediului în Lidl Discount SRL sunt publicate pentru a răspunde cerințelor din legislația specifică în domeniu (Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 1239 publicat pe 4 octombrie 2021⁶, Regulamentul UE 2020/ 852 al Parlamentului European și al Consiliului European din 18 iunie 2020⁷, precum și Regulamentele delegate nr. 2021/2178 și 2021/2139 adoptate în iulie, respectiv în decembrie 2021).

În acest scop, **la nivelul întregii companii am efectuat o analiză** pentru a identifica toate activitățile economice durabile din punct de vedere al mediului. Pentru aceasta, am urmărit:

- ✓ criteriile de stabilire a gradului de durabilitate din punct de vedere al mediului precizate în Regulamentul UE 2020/ 852, art. 3 și
- ✓ criteriile tehnice de examinare pentru alinierea activităților la taxonomie definite în Regulamentul delegat nr. 2021/ 2139.

⁶ https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/OMF_1239_2021.pdf

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852&from=RO>

În urma acestui proces de analiză, am identificat următoarele activități economice ca fiind activități aliniate la taxonomie:

Sector	Nr. activitate	Activitate	Descrierea activității	Criterii tehnice/ Contribuie substanțial la:	
				(a) atenuarea schimbărilor climatice	(b) adaptarea la schimbările climatice
Energia	4.13	Fabricarea biogazului și a biocombustibililor destinați utilizării în transporturi, precum și a biolichidelor	Fabricarea biogazului sau a combustibililor destinați utilizării în transporturi, precum și a biolichidelor	✓	✓
Furnizarea apei, lucrările de canalizare, activitățile de gestionare a deșeurilor și de depoluare	5.5	Colectarea și transportul deșeurilor nepericuloase în fracțiuni separate la sursă	Colectarea și transportul separate ale deșeurilor nepericuloase în fracțiuni simple sau amestecate, în vederea pregătirii pentru reutilizare sau reciclare	✓	✓
Transporturile	6.13	Infrastructura pentru mobilitatea personală, ciclologistica	Construirea, modernizarea, întreținerea și exploatarea infrastructurii pentru mobilitatea personală, inclusiv construirea de drumuri, poduri și tuneluri de autostradă, precum și alte infrastructuri destinate pietonilor și bicicletelor care dispun sau nu de asistență electrică	✓	✓
Activitățile de construcție și activități imobiliare	7.4	Instalarea, întreținerea și repararea stațiilor de încărcare a vehiculelor electrice din clădiri (și din spațiile de parcare aferente clădirilor)	Instalarea, întreținerea și repararea stațiilor de încărcare a vehiculelor electrice din clădiri (și din spațiile de parcare aferente clădirilor)	✓	✓
	7.6	Instalarea, întreținerea și repararea tehnologiilor din domeniul energiei din surse regenerabile	Instalarea, întreținerea și repararea la fața locului a tehnologiilor din domeniul energiei din surse regenerabile, constând în una dintre următoarele măsuri individuale, dacă sunt instalate la fața locului ca sisteme tehnice ale clădirii: (a) instalarea, întreținerea și repararea sistemelor solare fotovoltaice și a echipamentelor tehnice auxiliare	✓	✓
Activități specializate, științifice și tehnice	9.3	Servicii profesionale legate de performanța energetică a clădirilor	Servicii profesionale legate de performanța energetică a clădirilor	✓	-

De asemenea, am constatat că activitățile specifice domeniului în care ne desfășurăm activitatea (retail) nu se numără printre activitățile incluse în Regulamentul delegat nr. 2021/ 2139 care pot avea o contribuție semnificativă la primele două obiective de mediu: atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la schimbările climatice. Acest aspect a fost luat în considerare în calculul indicatorului cheie de performanță privind cifra de afaceri.



INDICATORII CHEIE DE PERFORMANȚĂ (ICP)

ICP privind cifra de afaceri

Activitățile specifice domeniului nostru de activitate nu sunt incluse printre activitățile menționate de legislația specifică privind taxonomia. Singurele venituri obținute care sunt asociate unei activități aliniate la taxonomie (activitatea 5.5) sunt considerate „alte venituri”. Astfel, în anul financiar 2021, cifra de afaceri a companiei asociată activităților economice aliniate la taxonomie a fost 0 lei. În consecință, ICP privind cifra de afaceri (ponderea din cifra de afaceri care derivă din produse și servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie) a fost 0%.

ICP privind cheltuielile de capital (ICP CapEx)

ICP CapEx asociat activităților economice aliniate la taxonomie pentru anul financiar 2021 a fost de 15%.

ICP privind cheltuielile de exploatare (ICP OpEx)

ICP OpEx asociat activităților economice aliniate la taxonomie pentru anul financiar 2021 a fost de 1,5%.

Modalitatea de calcul a indicatorilor a urmărit detaliile tehnice din Anexa I a Regulamentului 2021/ 2178 și este explicată în tabelul de mai jos.

ICP	Eligibil (%)	Total eligibil (lei)	Total (lei)	Modalitatea de calcul
ICP privind cifra de afaceri	0	0	0	n.a.
ICP CapEx	14,67	68.963.008	469.949.391	Cifra reprezentând cheltuielile de capital eligibile utilizată la numărător include investițiile realizate în anul financiar în activitățile economice identificate ca fiind aliniate la taxonomie (6.13, 7.4, 7.6, 9.3). Numitorul include totalul adaosurilor la imobilizările corporale și necorporale în cursul exercițiului financiar avut în vedere înainte de depreciere.
ICP OpEx	0,19	286.545	150.803.997	Cifra reprezentând cheltuielile de exploatare utilizată la numărător include costurile serviciilor de întreținere și taxelor aferente activităților economice aliniate la taxonomie (5.5, 7.4). Numitorul include suma dintre total cheltuieli cu întreținerea și reparațiile și cheltuieli servicii colectare deșeuri.

POLITICA DE CONTABILITATE

Cheltuieli operaționale (OpEx):

NUMĂRĂTOR: partea din cheltuielile de exploatare inclusă la numitor, care este oricare dintre următoarele:

- ✓ partea de active sau procese legate de activități aliniate la taxonomie, inclusiv formarea profesională și alte nevoi de adaptare a resurselor umane, precum și costurile necapitalizate directe pe care le reprezintă activitățile de cercetare și dezvoltare;
- ✓ partea dintr-un plan CapEx de extindere a activităților aliniate la taxonomie sau de aliniere a activităților economice eligibile la taxonomie;
- ✓ partea legată de achiziționarea de produse provenite din activități economice aliniate la taxonomie.

NUMITOR: costurile necapitalizate directe legate de cercetare și dezvoltare, măsurile de renovare a clădirilor, contractele de leasing pe termen scurt, întreținerea și reparațiile, precum și orice alte cheltuieli directe legate de întreținerea curentă a imobilizărilor corporale de către întreprindere sau partea terță către care sunt externalizate activitățile care sunt necesare pentru a se asigura funcționarea continuă și eficace a acestor active.

Cheltuieli de capital (CapEx):

NUMĂRĂTOR: egal cu partea din cheltuielile de capital inclusă în numitor care este oricare dintre următoarele:

- ✓ partea de active sau procese legate de activități aliniate la taxonomie;
- ✓ partea dintr-un plan de extindere a activităților aliniate la taxonomie;
- ✓ partea legată de achiziționarea de produse provenite din activități economice aliniate la taxonomie.

NUMITOR: adaosurile la imobilizările corporale și necorporale în cursul exercițiului financiar avut în vedere înainte de depreciere, amortizare și orice reevaluări, inclusiv cele care rezultă din reevaluări și deprecieri, excluzând variațiile valorii juste.

Pentru a evita contabilizarea dublă la numărător în contextul alocării indicatorilor-cheie de performanță privind CapEx și OpEx între diferitele activități economice, au fost identificate individual proiectele aliniate la taxonomie (pentru CapEx) și au fost luate în considerare doar cheltuielile direct legate de proiectele aliniate la taxonomie (pentru OpEx).



Declarație nefinanciară

Lidl Discount SRL

1 martie 2021 - 28 februarie 2022

