



Știi că merită.

Declarație nefinanciară

Lidl Discount SRL

1 martie 2025-28 februarie 2026



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 de mediu

1. Scop

Prezenta declarație nefinanciară este elaborată de Lidl Discount SRL, CUI RO22891860, cu sediul social situat în București, Str. Cpt. Av. Alexandru Șerbănescu, Nr. 58A, Sediul Central, 014295 București, Sector 1.

Această declarație este elaborată pentru perioada 1 martie 2025 – 28 februarie 2026 și răspunde cerințelor specifice ale OMFP 1802/2014 și OMFP 3456/2018, referitoare la obligativitatea societăților de a include în raportul anual al administratorilor o declarație nefinanciară, precum și OMFP 1239/2021, care prevede includerea în această declarație a informațiilor prevăzute la art. 8 din Regulamentul (UE) 2020/852 și al Consiliului din 18 iunie 2020 privind instituirea unui cadru care să faciliteze investițiile durabile, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 198 din 22.06.2020.

În prezentarea informațiilor nefinanciare, societatea a avut în vedere Comunicarea Comisiei Europene *Ghid privind raportarea informațiilor nefinanciare (metodologia de raportare a informațiilor nefinanciare)* (C/2017/4234), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (OJ C 215, 5.7.2017, p. 1–20).

Mai multe detalii privind abordarea companiei în materie de sustenabilitate, precum și informații referitoare la politicile aplicabile sortimentului, sunt disponibile în rapoartele de sustenabilitate și pe website-ul companiei <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate>.

Declarația nefinanciară aferentă anului anterior, din conținutul căreia au fost preluate o selecție de informații pentru documentul de față, poate fi accesată pe website-ul Lidl, la corporate.lidl.ro/pdf/show/137267

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 europeană și globală de retail alimentar. Mai multe informații despre companiile din Grupul Schwarz sunt disponibile în raportul nostru de sustenabilitate pentru anul financiar 2024¹.

La finalul anului financiar 2025, Lidl Discount a avut un număr mediu de 12.529 de angajați, 392 de magazine, 6 centre logistice și un sediu central.

Firma, CUI	Cifra de afaceri 2025 (lei)	Număr mediu de angajați 2025
Lidl Discount SRL CUI 22891860	27.037.224.586	12.529

¹ Sursa: Lidl România, Raport de sustenabilitate pentru anul financiar 2024, <https://www.lidl.ro/l/ro/cataloge/raport-sustenabilitate-2024/view/flyer/page/1>

Adresele magazinelor care formează în prezent rețeaua noastră pot fi găsite atât în aplicația Lidl Plus (Meniu → Mai mult → Magazine), precum și accesând website-ul nostru <https://www.lidl.ro>, secțiunea Meriți să fii surprins → Setează-ți magazinul preferat. Centrele noastre logistice sunt situate în: Chiajna, județul Ilfov; Nedelea, județul Prahova; Iernut, județul Mureș; Lugoj, județul Timiș; Roman, județul Neamț; Fundeni, județul Călărași.

O prezentare sumară a lanțului nostru de valoare a fost inclusă în raportul de sustenabilitate aferent anului financiar 2024.² O prezentare detaliată a mărcilor și produselor noastre marcă proprie, dintre care amintim Cămara noastră, Brutăria Lidl, Fin Carré, Bellarom, Alesto, Pikok, Gelatelli, Lupilu, Cien, Pilos, Argus, Freeway și W5, este disponibilă pe website-ul nostru, la <https://www.lidl.ro/c/sortiment-principal/s10019621>.

Strategia de sustenabilitate a Grupului Lidl stabilește direcțiile și prioritățile prin care compania gestionează impacturile economice, sociale și de mediu generate de activitatea sa și de lanțul valoric, contribuind la crearea de valoare pe termen lung pentru părțile interesate. În publicarea informațiilor din acest document ne ghidăm după strategia de sustenabilitate a Grupului Lidl, care este actualizată periodic pentru a răspunde provocărilor economice, sociale și de mediu actuale.



La nivelul companiei, strategia noastră de sustenabilitate are în vedere cinci arii de impact: **Protejarea mediului, Conservarea resurselor, Respectarea biodiversității, Promovarea sănătății și Comportamentul corect.** Acestea sunt transpuse în 15 domenii materiale identificate ca fiind de importanță majoră pentru Lidl România, reflectând ariile în care activitatea companiei generează cele mai semnificative impacturi asupra oamenilor, mediului și economiei, precum și principalele riscuri și oportunități de business. Domeniile materiale includ aspecte precum munca și drepturile omului, diversitatea și incluziunea, relațiile de afaceri și integritatea, dialogul cu stakeholderii, securitatea și sănătatea în muncă, produsele responsabile, ecosistemele, limitarea efectelor schimbărilor climatice, gestionarea resurselor de apă, materiile prime, economia circulară și reducerea risipei alimentare.

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 au fost actualizate și sunt amintite în cel mai recent raport de sustenabilitate al Lidl România³.

Seria completă a rapoartelor noastre de sustenabilitate este disponibilă pe website-ul nostru, https://corporate.lidl.ro/lidlcorporate_RO/sustenabilitate/rapoarte-csr

² Sursa: Idem.

³ Sursa: Lidl România, Raport de sustenabilitate pentru anul financiar 2024, <https://www.lidl.ro/l/ro/cataloge/raport-sustenabilitate-2024/view/flyer/page/6>

3. Concepte și rezultate

a. Aspecte de mediu



Prioritățile noastre strategice care vizează aspectele de mediu (protejarea mediului, respectarea biodiversității și conservarea resurselor) au fost explicate pe larg în raportul nostru de sustenabilitate pentru anul financiar 2024⁴ (pag. 61-98). Politicile care reflectă angajamentele noastre și modul în care ne preocupăm de protejarea mediului sunt disponibile pe website-ul companiei, la <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/bine-pentru-planeta>

În anul financiar 2025, rețeaua noastră de magazine a continuat să se dezvolte, ajungând la finalul perioadei de raportare la 392 de unități, 18 dintre acestea fiind magazine nou-deschise. A crescut semnificativ și numărul punctelor de încărcare a mașinilor electrice disponibile în rețeaua noastră de magazine. Astfel, la finalul perioadei de raportare, numărul stațiilor de reîncărcare era de 418.

Toate magazinele, centrele logistice și sediile administrative ale Lidl în România sunt certificate în conformitate cu sistemul de management al energiei ISO 50001:2018. Pe lângă înregistrarea consumului și analiza energiei consumate, organizăm pentru angajați cursuri de formare privind conștientizarea consumului de energie. Cu ajutorul sistemului de management, deficiențele și potențialul de optimizare pot fi identificate din timp.

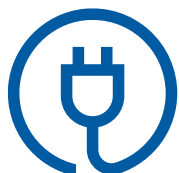


	2024	2025
Număr magazine (total)	377	392
Număr magazine nou deschise	23	18
Număr de magazine cu certificare EDGE	346	348
Număr de centre logistice cu certificare EDGE	5	5
Număr de puncte de încărcare a mașinilor electrice, puse la dispoziția clienților	381	418

⁴ Sursa: Lidl România, Raport de sustenabilitate pentru anul financiar 2024, <https://www.lidl.ro/l/ro/cataloge/raport-sustenabilitate-2024/view/flyer/page/1>

În perioada de raportare au fost continuate proiectele privind montarea sistemelor de panourilor fotovoltaice și, în conformitate cu prevederile legale, instalarea stațiilor de încărcare a mașinilor electrice atât în centrele logistice, cât și la magazine. În anul financiar 2025, au fost puse în funcțiune panouri fotovoltaice pe 12 de magazine, rezultând un total de 120 de magazine care aveau panouri fotovoltaice funcționale la finalul perioadei de raportare. Toate magazinele Lidl nou-construite care au panouri fotovoltaice instalate și funcționale respectă cerința standardului nZEB (*Near-Zero Energy Buildings*).

Utilizarea automatizării clădirilor reduce necesarul de energie. Aceasta include atât controlul/ reglarea în funcție de cerere pentru a optimiza utilizarea energiei, cât și monitorizarea/ supravegherea tehnologiei clădirii. Folosim comutarea temporizată a sistemelor de iluminat și de ventilație, precum și controlul iluminatului în funcție de lumina naturală sau de prezența persoanelor. Încălzirea și răcirea simultană sunt, de asemenea, împiedicate de circuite de blocare. Aceste sisteme de optimizare a utilizării energiei sunt implementate în toate locațiile noastre. Datorită monitorizării constante și analizei continue a consumului de energie, putem reacționa rapid atunci când apar defecțiuni.



	2024	2025
Consum total de energie electrică MWh din energie electrică achiziționat	224.275	244.929
Din care: energie electrică provenită din surse regenerabile externe	77,7%	99,7%
Din care: energie electrică provenită din surse convenționale și regenerabile externe	22,3%	0,3%
Coeficient emisii CO₂ (g/kWh) – conform etichetei de energie electrică de la furnizor	179,72	170,1
Consum total de energie electrică MWh din energie electrică din surse regenerabile interne (panouri fotovoltaice) MWh	4.904	16.817
Total emisii indirecte CO₂ din utilizarea unui mix de energie electrică provenit din surse convenționale și surse regenerabile (t CO₂) –valoare estimativă	12.142	1.083*

* Notă privind sistemul de calcul al emisiilor, efectuat intern: Pentru magazinele aflate în chirie, a fost folosit coeficientul mediu la nivel național (România).

Consumul de energie electrică a crescut în perioada la care ne referim din cauza deschiderii de magazine noi și a creșterii numărului de echipamente frigorifice. Printre măsurile luate în vederea reducerii consumurilor, se numără:

- Cortine de aer pentru camerele de produse congelate a magazinelor;
- Oprirea corpurilor de iluminat în spații neutilizate și în afara programului de funcționare ale depozitelor;
- montarea instalațiilor fotovoltaice în mai multe magazine.

În perioada de raportare, Lidl România a încheiat, conform strategiei sale interne, 2 contracte de energie cu doi furnizori, pentru 100% energie verde din cantitatea totală.

În anul financiar 2025, consumul total de energie achiziționată al Lidl România a fost de 244.929 MWh (FY2024: 224.275 MWh). În același timp, ponderea energiei electrice provenite din surse regenerabile externe a crescut la 99,7% (FY2024: 77,7%), contribuind la reducerea factorului de emisii asociat consumului de energie electrică și la diminuarea emisiilor specifice de CO₂. Creșterea semnificativă a consumului de energie electrică din surse regenerabile interne, de la 4.904 MWh în FY2024 la 16.817 MWh în anul financiar 2025, reflectă extinderea capacităților proprii de producție a energiei din surse regenerabile.

Amprenta de carbon ne arată care sunt emisiile de GES exprimate în tone echivalent CO₂ și reprezintă emisiile din magazine, centrele logistice și sediul central. În calcularea acestora, s-a urmărit metodologia Greenhouse Gas (GHG) Protocol⁵.

Emisiile Scope 1 și 2

Categorii în funcție de GHG protocol	Emisii de GES (în echivalent t CO ₂) în anul de bază + 4 2024	Emisii de GES (în echivalent t CO ₂) în anul de bază + 4 2025
Scope 1	16.632	16.890
Emisii fugitive	6.914	7.364
Ardere în mers	5.096	5.070
Ardere staționară	4.622	4.456
Scope 2	62.670	50.956
Încălzire centrală (sistem public)	0	0
Electricitate: Abordare în funcție de locație	62.670	50.956

⁵ Notă: Protocolul de calcul contabil al emisiilor corporative de GES și Standardul de raportare (Scope 1+2) & Îndrumarea pentru Scope 2.

Colectăm toate datele necesare din toate segmentele operaționale (de exemplu, cantitatea de combustibil folosită de mașinile de serviciu) și facem calculele în funcție de factorii de emisie puși la dispoziție de un furnizor extern de servicii, care ne și calculează amprenta de carbon.

Consumul de apă din anul financiar 2025 a fost mai mare decât în anul anterior din cauza creșterii, pe de o parte, a numărului de magazine din rețeaua noastră și implicit a numărului de clienți, iar pe de altă parte, a numărului de angajați. Cantitatea de apă pluvială colectată și canalizată a fost similară cu cea colectată în anul precedent

Pentru a urmări în timp real consumul de apă și pentru a putea interveni rapid în cazul unor pierderi, avem un sistem de citire a apometrelor de la distanță și de urmărire a consumului. În anul financiar 2025, din totalul magazinelor, 60% au fost monitorizate de la distanță, pentru a urmări consumul (față de 58% în anul anterior).

		2024	2025
	Consum total de apă (mc)	772.090	793.475
	Apă pluvială canalizată conform normelor în vigoare (mc)	658.735	615.640

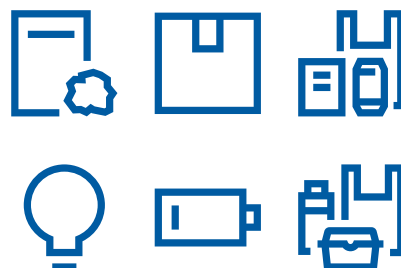
Pentru a reduce risipa de materiale, Lidl România își organizează zonele pentru deșeuri din toate centrele logistice astfel încât să putem asigura o separare și o colectare mai eficientă a deșeurilor generate, punând un accent special pe punctele de colectare a materialelor reciclabile, inclusiv prin semnalizarea corespunzătoare a acestora.

Hârtia, cartonul și plasticul sunt folosite în mod special de Lidl România ca materiale-resursă. Le colectăm și le predăm în vederea reciclării. În plus față de materialele folosite direct de Lidl România, magazinele generează și ele materiale care rezultă indirect, în urma livrărilor, cum ar fi ambalaje ale coletelor cu produse de la furnizorii noștri. O parte din cantitatea de hârtie și carton astfel colectată ajunge ca materie primă la fabrici de reciclare unde este prelucrată și transformată în cutii de carton, folosite apoi în magazine, sub forma lădițelor pentru fructe și legume din Piața Lidl.

⁶ Notă: Printre altele, sunt analizate următoarele surse pentru factorii de emisie: asociații și organizații industriale (de exemplu PlasticsEurope, FEFCO), baze de date publice pentru calculul ciclului de viață (de exemplu Ecoinvent), organizații internaționale/ interguvernamentale (de exemplu IPCC, IEA).

Cantitățile de deșuri colectate separat și trimise spre reciclare în perioada de raportare sunt incluse în tabelul următor:

	2024	2025
Folie și plastic (tone)	3.794	3.816
Carton și hârtie (tone)	56.124	63.380
Fier (tone)	3.998	5.647
Lemn (tone)	5.751	6.300
DEEE* (tone)	130	253
Baterii (tone)	83	111
Total	69.880	79.507



Sistemul garanție-returnare, care a devenit operațional în anul financiar 2023 la nivel național, a înregistrat un volum mai mare de ambalaje returnabile decât cel planificat. În acest sens, am colaborat îndeaproape cu RetuRO pentru gestionarea fluxului și asigurarea colectării ambalajelor de la toți clienții. În anul 2025, am extins și modernizat infrastructura de colectare din rețeaua noastră de magazine pentru a răspunde mai eficient nevoilor clienților. În 2 magazine am suplimentat numărul de cabinete (de la 4 la 7), iar în 3 magazine am crescut viteza de procesare prin instalarea celei de-a 3-a interfețe. În 10 magazine am înlocuit echipamentele vechi cu o singură interfață cu aparate moderne dotate cu 2 interfețe, iar într-un magazin am instalat un aparat de colectare de tip bulk. În 3 magazine dotate cu soluții StandAlone am construit încăperi sub copertină dotate cu aparate cu 2 interfețe, iar în alte 3 magazine cu soluții StandAlone am extins capacitatea prin instalarea de containere echipate cu aparate dotate cu 2 interfețe.

Produsele alimentare (fructe, legume, produse de panificație), care nu mai sunt bune de consum, sunt sortate și redirecționate spre stații de biogaz. Aceasta inițiativă este implementată în toate depozitele regionale. În perioada curentă de raportare, 22.921 de tone de astfel de produse au fost direcționate în sediile noastre regionale pentru a fi folosite în stațiile de biogaz.



A Brambles Company

Pentru utilizarea în comun a paleților reutilizabili colaborăm în continuare cu doi parteneri: CHEP și LPR. Datorită acestor parteneriate, am reușit să ne reducem emisiile indirecte după cum urmează:

- 145 de tone echivalent CO₂ evitate în comparație cu sistemul de management de schimb-paleți prin colaborarea cu LPR⁷, și
- 3.719 de tone echivalent CO₂ evitate datorită folosirii paleților reutilizabili CHEP⁸.

Suplimentar, sunt utilizați paleți HHP (DD) de la un al treilea partener, PreTurn, însă nu ne este pus la dispoziție Certificatul privind amprenta de carbon, pentru a putea urmări cantitatea de emisii reduse.

⁷ Sursa: Certificatul privind amprenta de carbon eliberat în martie 2025 de LPR. Metodologia de calcul este conformă cu GHG Protocol și analizează ciclul de viață al paleților roșii LPR (emisii Scope 1, 2 și 3).

⁸ Sursa: Certificatul privind amprenta de carbon eliberat în februarie 2025 de CHEP. Metodologia de calcul este conformă cu ISO14044:2006 și analizează ciclul de viață al paleților CHEP versus paletul alb echivalent.



Pentru a combate risipa alimentară, folosim un sistem de comandă bazat pe cerere, avem un lanț de aprovizionare eficient cu rute scurte de transport, respectăm lanțul de frig pe tot traseul, urmărim stocurile și practicăm reduceri de preț. De asemenea, efectuăm verificări permanente

ale prospețimii, mai ales pentru categoriile de produse înalt perisabile, cum ar fi fructele și legumele, sau produsele refrigerate, cum ar fi carnea proaspătă. Verificările se referă atât la perioada rămasă până la data-limită de consum, cât și la starea vizibilă a produselor, eventuale deteriorări și condițiile de păstrare. Ca soluție, aplicăm o reducere de 25%-50% pentru toate categoriile de marfă care au termene reduse de valabilitate sau care se apropie de data limită de expirare.

De asemenea, în conformitate cu legislația aplicabilă, articolele care pot fi consumate, dar nu mai sunt adecvate pentru comercializare (din cauza deteriorării ambalajelor, de exemplu), sunt direcționate către organizații neguvernamentale care distribuie alimente persoanelor vulnerabile. Astfel, în perioada de raportare am distribuit produsele care erau bune de consum, dar care nu mai puteau fi vândute, către organizații caritabile care distribuie alimente persoanelor vulnerabile. În acest sens, din anul 2016 colaborăm cu rețeaua Băncilor pentru Alimente din România, al cărei partener fondator suntem.

	2024	2025
Cantitate de produse alimentare redistribuite (tone)	239	486
Cantitate de produse nealimentare redistribuite (tone)	165	132
Cantitate hrană pentru animale redistribuită (tone)	367	618

b. Aspecte sociale

Lidl România se consideră un partener activ în dezbaterile problemelor socio-economice. Prin urmare, schimbul de idei și implicarea în dezbaterile care au loc la nivel de industrie reprezintă o parte esențială a activității noastre, punând mereu cunoștințele de specialitate la dispoziția factorilor de decizie și fiind implicați în discuții și procese decizionale, pentru a contura împreună soluții pentru viitor. Urmărim îndeaproape dinamica și evoluțiile cadrului normativ, demers care sprijină monitorizarea respectării cerințelor

aplicabile la nivelul operațiunilor noastre, dar ne și permite să fim un partener de dialog constructiv pentru autoritățile publice centrale și locale.

Monitorizăm în mod constant subiectele relevante pentru stakeholderii noștri și evoluția dezbaterilor publice pe aceste teme. Analiza are în vedere, de asemenea, modificările de politici publice și aspectele semnalate de organizațiile neguvernamentale și alte organizații relevante.

Pentru a ne ține la curent stakeholderii, utilizăm canale și formate diferite: rapoarte de sustenabilitate, comunicate și informări de presă, broșuri pentru stakeholderi externi și clienți, website, portalul de intranet și aplicația WeAreLidl pentru angajații noștri. Principalele grupuri de stakeholderi cu care ne consultăm sunt: angajații, furnizorii, clienții, autoritățile și instituțiile publice, parteneri de afaceri și colaboratori, inclusiv organizații neguvernamentale și reprezentanți mass-media.

Am continuat să fim aproape de furnizorii și producătorii noștri, interacționând direct cu aceștia pentru a discuta atât provocările întâmpinate, cât și pentru a identifica soluții comune și oportunități de dezvoltare.



În anul financiar 2025, am continuat organizarea **Supplier Day - Fructe și Legume**, o întâlnire între colegii din echipa de Achiziții Fructe - Legume și producătorii români de fructe și legume. Au fost prezenți peste 300 de producători locali, într-un cadru menit pentru a discuta despre producția agricolă optimă, despre planurile din anul financiar următor și despre cerințele calitative și standardele de conformitate pe care Lidl le impune.

Dialogul cu clienții noștri a continuat prin intermediul mai multor canale de comunicare (telefon, e-mail, social media, Google reviews, Live Chat și Whatsapp). În plus, aceștia au la dispoziție sondajul online **Părerile Ta** prin care pot evalua magazinul în care și-au făcut cumpărăturile.

În ceea ce privește comunicările comerciale, în perioada 1 martie 2025 – 28 februarie 2026, Lidl Discount nu a făcut obiectul niciunei sesizări⁹.

Cetățenie corporativă

Consultările pe care le avem cu organizațiile neguvernamentale cu care colaborăm ne ajută să fim mai aproape de comunitățile din care facem parte și de nevoile acestora. Scopul investițiilor sociale pe care le facem este de aliniere a obiectivelor de acțiune cu cele asumate prin semnarea Pactului Global al Națiunilor Unite, concentrându-ne eforturile pe două direcții-cheie: educație și mediu. Alte direcții în care alocăm resurse sunt: risipă alimentară, sănătate și dezvoltarea comunităților și parteneriate strategice.

⁹ Conform adresei 532/10.09.2026 a RAC (Consiliul Român Pentru Publicitate/Romanian Advertising Council).

În anul financiar 2025, valoarea investițiilor sociale a fost de aproximativ 44,8 milioane de lei, distribuiți astfel:

- **protejarea mediului** – peste 9,5 milioane lei
- **risipă alimentară** – 4,2 milioane lei
- **educație** – peste 11,4 milioane lei
- **sănătate** – peste 11,4 milioane lei
- **dezvoltarea comunităților și parteneriate strategice** – peste 8,3 milioane lei.

c. Aspecte privind angajații

Lidl se numără printre cei mai mari angajatori din sectorul retail din România. În anul financiar 2025, Lidl Discount a avut 13.281 de angajați, din care 9.037 femei și 4.244 bărbați. După tipul de contract de muncă, distribuția a fost următoarea:

Angajați după tip de contract de muncă	2025
TOTAL	13.216
Angajați cu normă întreagă	12.223
Femei	8098
Bărbați	4.125
Angajați cu normă parțială	993
Femei	887
Bărbați	106
Angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată	13.155
Femei	8.950
Bărbați	4.205
Angajați cu contract de muncă pe perioadă determinată	61
Femei	35
Bărbați	26

Drepturile angajaților și condiții de muncă

Respectarea și protejarea drepturilor angajaților stau la baza tuturor activităților Lidl România, fiind integrate în principiile, politicile și procedurile noastre corporative. Acest lucru este asigurat și prin programul HR CMS, un punct central al sistemului de management al conformității (CMS) în Lidl. Prin acest program urmărim să fie asigurată conformitatea cu legislația aplicabilă și cu politicile interne în toate procesele noastre de afaceri.

Echipa de Dreptul Muncii și HR Compliance din departamentul de Resurse Umane este responsabilă de asigurarea conformității cu cerințele legislației muncii, cu reglementările interne și cu stabilirea și asigurarea măsurilor care să evite și să reducă riscurile de neconformitate în procesele de resurse umane, ca parte a programului HR CMS.

Sistemul de remunerare al Lidl România se bazează pe strategia de resurse umane a Lidl și ține cont de cerințele de reglementare

relevante, precum și de datele de piață privind nivelul pachetelor de compensații și beneficii din sectoare de activitate comparabile.

Acesta este revizuit în mod repetat pentru a asigura atât conformarea legislativă, cât și alinierea cu practicile din piața muncii, în concordanță cu strategia companiei. Sistemul nostru de remunerare oferă condiții atractive în conformitate cu piața și este structurat independent de sex, vârstă, origine, orientare sexuală, ideologie, religie sau abilități mentale și fizice.

Toți angajații Lidl România, indiferent de tipul de muncă pe care o desfășoară, au acces la un responsabil personal și aspecte sociale (RPAS). Responsabilul personal și aspecte sociale este o persoană neutră și de încredere, care răspunde prompt și obiectiv întrebărilor colegilor. Acesta poate media situații conflictuale și poate asista în rezolvarea unor astfel de situații.

Toți angajații Lidl România, indiferent de tipul de contract, au acces la o serie de beneficii, care în anul financiar 2025 a inclus următoarele:

- Asigurare privată de sănătate;
- Asigurare de viață și accident;
- Tichete de masă;
- Salariul al 13-lea;
- Ajutor acordat la nașterea unui copil și Bebe kit;
- Primă de Moș Nicolae, primă Back to School și primă 1 iunie - acordată angajaților pentru copiii minori ai acestora;
- Primă de Paște și de Crăciun;
- Bonus Jubileu pentru colegii care împlinesc 10, 25 sau 40 de ani în companie;
- Abonament Bookster ;
- Ziua de naștere este zi liberă;
- Concediu sabbatic acordat angajaților după împlinirea a 5 ani de vechime în muncă în Grupul Schwarz;
- Zile libere în plus în funcție de vechimea în companie;
- Program de lucru flexibil în birouri și zi scurtă vinerea;
- Telemuncă în sediile administrative;
- Acces la activități sportive;
- Primă cu ocazia zilei de 8 Martie oferită angajatelor companiei;



- Bonus de loialitate (vânzător, asistent magazin, lucrător depozit, stivuitorist) oferit la fiecare aniversare a angajatului în companie;
- Bonus excepțional în funcție de vechimea în companie, acordat pe Cardul cadou Lidl;
- Bonus de pensionare ;
- LidlHELP (program de asistență și consultanță de specialitate, pentru a naviga cu bine diverse situații de natură personală, juridică sau financiară; acces gratuit pentru toți angajații și rudele apropiate);
- Procedura de ajutor în situații speciale (boli grave și intervenții chirurgicale complicate);
- Ajutor acordat pe o perioadă de 5 ani pentru copiii încadrați într-o formă de învățământ ai salariaților decedați.

În ceea ce privește dreptul la concediul pentru creșterea copilului, în anul financiar 2025, un număr de 493 de angajați și-au exercitat acest drept, dintre care 431 de femei și 62 de bărbați. Numărul de angajați care aveau dreptul la concediu pentru creșterea copilului a fost de 603 de angajați, dintre care 432 femei și 171 bărbați.

Securitate și sănătate în muncă



În Lidl România, coordonarea activităților de securitate și sănătate în muncă (SSM) și situații de urgență este asigurată de coordonatorul SSM. Coordonatorul de Securitate și Sănătate în Muncă în Lidl România raportează direct Directorului Facility Management. La nivelul companiei, conform normelor în vigoare, își desfășoară activitatea Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM), al cărui scop este de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și implementarea deciziilor și măsurilor privind securitatea și sănătatea în muncă la nivelul întregii companii. În activitățile de promovare a sănătății în rândul angajaților este implicată și echipa de Formare și Dezvoltare din cadrul departamentului nostru de Resurse Umane.

Pentru gestionarea impacturilor generate în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM), Lidl România a stabilit un sistem de management al sănătății la nivel intern. Acesta urmărește un concept larg în care securitatea și sănătatea în muncă, medicina muncii, sănătatea fizică, mentală și socială sunt abordate ca un tot unitar. Sistemul de management urmărește cerințele legale aplicabile, fiind completat de standardele interne dezvoltate de Lidl.

În ceea ce privește evaluarea riscurilor, Lidl România utilizează un proces destinat identificării situațiilor potențial dăunătoare pentru angajați și stabilirii măsurilor de protecție corespunzătoare. Ierarhia măsurilor este definită în cadrul sistemului de management al securității și sănătății în muncă și este aplicată în funcție de natura și nivelul riscurilor identificate. Accidentele de muncă sunt analizate utilizând liste de verificare specifice, iar măsurile implementate sunt revizuite periodic pentru evaluarea eficacității acestora.

Serviciile de medicina muncii sunt asigurate în conformitate cu cerințele legale naționale, iar angajații primesc toate informațiile relevante în timpul perioadei de școlarizare inițială.

Scopul nostru este de a îmbunătăți continuu condițiile de sănătate în cadrul companiei, astfel că organizăm cursuri de formare și instruire a angajaților pe teme de SSM, prin care ne sensibilizăm angajații cu privire la sănătatea lor și încurajăm participarea lor activă.

În anul financiar 2025, activitățile de instruire a angajaților pe teme SSM s-au derulat urmărind toate etapele de instruire în acest domeniu, după cum urmează:

Tematica	Durata	Grup profesional
Instruire introductivă generală	2h	Noii angajați cu funcții de execuție
	1h	Noii angajați cu funcții de conducere
Instruire la locul de muncă	4h	Noii angajați cu funcții de execuție
	1h	Noii angajați cu funcții de conducere
Instruire periodică prin platforma de e-Learning	1h	Toți angajații (de 2 ori pe an pentru personalul cu funcții de conducere și de 3 ori pe an pentru personalul cu funcții de execuție)
Instruire de prim ajutor	1h	Minimum 4 angajați per punct de lucru
Instruire privind utilizarea lizelor electrice	1h	Tot personalul din magazine (cu excepția personalului de serviciu) și lucrătorii din depozit

În plus, au fost derulate și alte campanii și activități de informare și formare:

1. Instruirea suplimentară a angajaților din magazine prin trei campanii de Toolbox Talk realizate în timpul inspecțiilor anuale. Subiectele acoperite au fost: Manipularea manuală a maselor/ridicarea greutăților (modulul de e-learning pentru campania „Manipularea manuală a maselor”), Căderi și alunecări de la același nivel, Utilizarea transpalete electrice și transpalete manual (campania de modificare a parametrilor pentru lizele electrice din magazine (nivelurile de accelerație și de viteză de mers înapoi), Prim ajutor și Mod de comportare în cazul situațiilor de urgență.

2. Workshopuri SSM organizate la nivelul depozitelor pentru managerii de depozite, managerii de grupe și managerii

de departamente pe următoarele teme: Recunoașterea riscurilor de accidentare în magazine; Obligațiile conducătorilor la locul de muncă; Riscuri privind consumul de alcool sau de droguri; Sistem de training cu utilizarea stingătorului digital de incendiu, care simulează digital condițiile reale de declanșare a unui incendiu.

3. Suplimentar, în cadrul ședințelor Deluxe (dedicate șefilor de vânzări, directorilor de vânzări și managerilor de magazin) în cadrul cărora sunt prezentate și aspecte ce țin de SSM&SU) sau ședințelor pe Teams.

4. Prezentarea Indicatorilor de Securitate și sănătate în muncă în cadrul ședințelor anuale de Facility Management, organizate la nivelul Sediilor Regionale.

Pentru angajații firmelor contractoare care colaborează cu magazinele Lidl au fost implementate registrele de instruire colectivă autocopiative.

Pentru că România înregistrează una dintre cele mai mari rate de mortalitate pentru boli care ar putea fi prevenite sau tratate din Uniunea Europeană, am creat o campanie de conștientizare dedicată tuturor angajaților Lidl. Astfel, am creat o platformă pentru a putea transmite informații despre prevenirea celor mai întâlnite afecțiuni de care suferă românii, care ar putea fi evitate prin analize sau investigații de prevenție, cu sfaturi de la experți și conținut educativ, adaptat nevoilor angajaților. Pe platforma We are Lidl a fost creată o nouă secțiune în care au fost incluse mesaje despre prevenirea afecțiunilor de natură fizică și psiho-emoțională, prin cunoașterea și accesarea serviciilor medicale de prevenție. În paralel, mesajele au fost diseminate și prin intermediul unor afișe amplasate în toate locațiile Lidl, cu recomandări specifice pentru diferite situații, menite să le reamintească angajaților ce servicii de prevenție pot accesa pentru sănătatea lor.

În perioada de raportare, nu a fost înregistrat niciun accident cu consecințe grave și niciun deces ca urmare a accidentelor de muncă. Numărul total de accidente de muncă înregistrate a fost de 90 (față de 77 în anul anterior).

Diversitate și incluziune

În Lidl România, Echipa de Engagement din cadrul departamentului de Resurse Umane este responsabilă de gestionarea și implementarea măsurilor privind diversitatea și incluziunea. Aceasta coordonează punerea în aplicare a tuturor măsurilor aferente, ținând cont de cerințele legislative în vigoare.



Lidl România are ca standard oferirea unui mediu de lucru care arată respect pentru toți angajații, indiferent de vârstă, origine, religie, identitate de gen, orientare sexuală, ideologie sau dizabilitate etc. Diversitatea, incluziunea și participarea fac parte din filosofia noastră de management și din principiile noastre corporative. În compania noastră, fiecare persoană are aceleași oportunități de dezvoltare personală și profesională. În același timp, ne opunem cu fermitate oricărei forme de discriminare. Sistemul de management de conformitate în domeniul resurselor umane (HR CMS) ne permite să ne asigurăm că identificăm riscurile potențiale referitoare la diversitate și incluziune și le gestionăm în timp util. Atât angajații Lidl, cât și persoane externe companiei au acces la o serie de canale confidențiale de denunțare a neregulilor prin care pot face sesizări în acest sens. Astfel, încălcările pot fi raportate prin intermediul canalelor confidențiale de notificare a încălcărilor de conformitate. Printre acestea se numără sistemul de raportare online BKMS (<https://www.bkms-system.net/lidl>) și avocatul extern.

Programele noastre de școlarizare de tip Onboarding (pentru colegii nou angajați) includ informații despre obligațiile din Regulamentul intern cu privire la respectarea principiului nediscriminării și al egalității de șanse.

În anul financiar 2025, procentul de femei-manager a reprezentat 50,1% din management, 46% din managementul senior și 57,1% din top management.

În Consiliul de administrație activează 6 persoane, din care 4 persoane sunt de naționalitate română și 2 de altă naționalitate, respectiv 4 femei și 2 bărbați.

Formarea și dezvoltarea angajaților

În Lidl România, echipa de Formare și Dezvoltare din cadrul departamentului de Resurse Umane este responsabilă pentru formarea și dezvoltarea angajaților. Aceasta coordonează punerea în aplicare a măsurilor asociate cu competențele angajaților în interiorul companiei, ținând cont de cerințele și normele legislative în vigoare.

Angajații Lidl România au acces la o gamă largă de instruiri, de la cele privind procesele și procedurile interne sau instruiri legale și obligatorii privind sănătatea și siguranța în muncă, detaliate în secțiunea dedicată din acest document, la cursuri și programe care vizează dezvoltarea competențelor soft, cum ar fi: comunicarea, colaborarea, luarea deciziilor, eficiența personală. De asemenea, colegii noștri beneficiază de programe de leadership. Aceste programe se desfășoară atât în format e-learning, cât și cu instructor la sală. Prin intermediul platformei **Success Factors Learning** angajații au vizibilitate asupra acestor programe și le pot accesa în funcție de nivelul profesional. Totodată, platforma ajută la alocarea automată a instruirilor recurente și a planurilor de onboarding și școlarizare.

În anul financiar 2025 a funcționat în continuare platforma de e-Learning implementată în 2024, **Good Habitz**, prin care colegii noștri pot accesa o multitudine de cursuri și alte materiale de învățare adaptate la modelul de competențe Lidl.



În perioada acoperită de prezenta declarație, am continuat desfășurarea **Academiilor Lidlship**, dedicate rolurilor de consultant senior, manager și director, pentru colegii nou-promovați pe aceste

funcții. Noutatea acestui an este că adresăm prin aceste academii și dezvoltarea colegilor identificați cu potențial de promovare pentru rolul următor.

Am păstrat modulele care dezvoltă competențele de bază de leadership, cum ar fi: leadership situațional, delegare, comunicare, fiind relevante pentru exercitarea acestor roluri. Totodată, am completat programul cu competențe noi aliniate nevoii de business, cum ar fi: management strategic, generarea schimbărilor și dezvoltarea echipei - pentru manageri și directori; precum și eficiența personală, comunicare asertivă și tehnici de convingere - pentru specialiști.

Am acordat o atenție specială sesiunilor de follow-up, punând accentul pe o serie de situații concrete cu care s-au confruntat participanții și în care au pus în practică noțiunile învățate pe parcursul modulelor teoretice. Sesiunile au fost foarte bine primite, participanții apreciind atât aspectul practic al acestora, cât și experiența socială de a învăța bune practici de la colegii participanți.

Pe parcursul acestui an financiar am organizat în total 30 de zile de seminar, la care au participat 106 specialiști, manageri și directori.

Colegii cu funcții de director executiv au participat la programe de dezvoltare specifice, în care au fost abordate tematici precum: gândire strategică, medierea conflictelor cu diplomatie, storytelling, tehnici de prezentare, leadership și cultură organizațională.

Programul de rotație internațională a funcționat și în anul financiar 2025. În această perioadă, 4 colegi din România au participat la acest program, dintre care doi vor continua și în 2026.

Lidl România urmărește să utilizeze potențialul angajaților săi cât mai eficient posibil și să identifice perspective de dezvoltare individuală. Prin procesul de gestionare a talentelor, avem o procedură standardizată și unică pentru toți angajații. În fiecare an, are loc Dialogul de dezvoltare, întâlnirea dintre angajați și manageri, în cadrul căreia se discută potențialul primilor („revizuirea talentelor”) și care asigură un spațiu de discuție pentru oferirea de feedback cu privire la performanță și competențe și, de asemenea, se construiește o strategie de dezvoltare a angajaților. În anul financiar 2025, un număr total de 12.792 angajați ai Lidl România (peste 99%¹⁰ din forța de muncă eligibilă) au fost incluși în procesul de Talent management.

Începând din anul 2023, derulăm inițiativa internă de sustenabilitate YOU, un demers internațional care vorbește despre ce poate face fiecare dintre noi pentru un viitor mai bun, având un dublu rol: comunicarea demersurilor și obiectivelor noastre de sustenabilitate și impactul pe care acestea le au în societate, către publicul intern, precum și încurajarea unui comportament sustenabil în rândul angajaților, prin acțiuni mai responsabile în viața de zi cu zi. În acest scop, inițiativa urmărește o abordare holistică, bazată pe trei piloni:

1. Informare și comunicare;
2. Parcursul profesional al angajatului;
3. Comunitatea CSR.

Ca parte a pilonului de Informare și comunicare, am lansat pe **We are Lidl** o serie de mesaje care să explice pe înțelesul tuturor informații cheie care vizează cele șase domenii incluse în strategia noastră de sustenabilitate: Respectarea Biodiversității, Comportamentul Corect, Promovarea sănătății, Deschiderea pentru dialog, Conservarea resurselor și Protejarea mediului. Fiecare domeniu de acțiune a fost ilustrat prin intermediul a patru episoade tematice, cuprinzând atât măsuri și obiective concrete pe care le urmărim, cât și exemple de bune practici sau alegeri mai responsabile, astfel încât întreaga echipă să-și poată însuși angajamentul companiei în materie de sustenabilitate și să contribuie la acesta în viața de zi cu zi sau la birou.

Colegii din magazine și cei din depozite au parcurs de-a lungul anului diverse module de dezvoltare pe teme precum: „Mod de acționare prin conștientizarea energiei”, „Instrucțiuni de utilizare a aparatului de reciclare”, „Trasabilitatea deșeurilor” (doar depozite). Cursurile sunt alocate automat și colegilor noi, cu o recurență anuală.



¹⁰ Notă: Procentul este calculat raportat la populația eligibilă pentru evaluarea performanței. Colegii care la data începerii procesului de evaluare au o vechime mai mică de 6 luni, nu sunt eligibili pentru evaluare, întrucât ei sunt considerați încă în etapa de integrare și adaptare.

d. Respectarea drepturilor omului

Lidl respinge orice formă de încălcare a drepturilor omului și a drepturilor muncii - așa cum este prevăzut în Codul nostru de conduită (<https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/codul-de-conduita>). Acest document conține reglementări care se referă în principal la drepturile omului legate de ocuparea forței de muncă (cum ar fi: interzicerea muncii prestate de copii și a muncii forțate, precum și a discriminării, remunerarea și programul de lucru adecvate, protecția libertății de asociere și siguranța la locul de muncă).

e. Aspecte privind măsurile anticorupție și anti-mită

Ațiunile Lidl România și ale angajaților săi cad sub incidența următorului principiu corporativ central, obligatoriu pentru toți angajații Lidl: Respectăm legislația aplicabilă și regulamentele interne în vigoare. În acest context, Lidl România are implementat un Sistem de management al conformității (CMS), care include prevederi obligatorii.

Acestea constau în standarde și elemente prin care ne asigurăm că acționăm în conformitate cu legislația aplicabilă. Obiectivul principal al CMS este de a evita încălcarea legislației aplicabile și prevederile regulamentelor interne și de a urmări și sancționa în mod adecvat orice abatere identificată („principiul toleranței zero”). CMS se axează pe domeniile anticorupție, antifraudă, protecția datelor, legislația antitrust, verificarea conformității partenerilor de afaceri, resursele umane și conformitatea produselor.

Pentru a ne îndeplini responsabilitatea financiară, ne-am concentrat, de asemenea, pe respectarea obligațiilor fiscale și contabile, pentru a ne asigura că ne îndeplinim obligațiile legale în acest domeniu.

Măsurile de conformitate includ, în special, emiterea și comunicarea reglementărilor (de exemplu, cu privire la gestionarea beneficiilor și a normelor de protecție a datelor), desfășurarea de cursuri de formare și investigarea și urmărirea tuturor indiciilor interne și externe substanțiale privind posibile încălcări ale legislației relevante. Implementarea CMS ține de implicarea tuturor angajaților și managerilor, precum și o organizare adecvată a activității de conformitate. Departamentele responsabile revizuiesc periodic CMS în ceea ce privește caracterul adecvat, eficacitatea și potențialul de îmbunătățire.

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

Toți angajații Lidl din sediul central, filiale și sediile regionale participă la programul de școlarizare, care include sesiuni dedicate ariilor de conformitate. Acestea se desfășoară atât în cadrul evenimentului de bun venit, cât și ulterior, pe parcursul relației de muncă și includ:

- prezentarea principiilor de conformitate,
- politicile companiei cu privire la anticorupție și anti-mită,
- alte zone din programul de conformitate (ex: protecția datelor, antifraudă, concurență).

În anul financiar 2025, activitatea de instruire s-a desfășurat atât în format fizic, cât și online, astfel încât fiecare angajat să poată accesa modulele de formare. Scopul instruirii constă în conștientizarea și aderarea la principiile companiei, precum și a regulilor și prevederilor legale. În anul de raportare, la traininguri au participat aproximativ 300 de angajați din departamentele construcții, expansiune, achiziții marfă, achiziții interne, etc. Cursurile au abordat teme de conformitate cu partenerii de afaceri, protecția datelor, concurența etc.

Toți membrii Consiliului de Administrație sunt informați și instruiți cu privire la principiile de conformitate Lidl, la politicile companiei și regulile privind măsurile anticorupție/anti-mită, precum și la principiile privind protecția datelor. De asemenea, toți angajații sunt informați cu privire la comportamentul pe care trebuie să îl adopte în astfel de situații, în conformitate cu prevederile companiei. În plus, prin implementarea planului de comunicare, sporim gradul de conștientizare al colegilor despre principalele teme cu impact în desfășurarea activității la nivelul întregii companii.

Pentru a preveni riscurile de conformitate, toți partenerii de afaceri care încheie o relație contractuală cu Lidl sunt informați cu privire la regulile de conformitate și anticorupție ale companiei, prin Codul de conduită¹¹. Acesta conține principiile care guvernează compania și reglementări privind respectarea normelor și reglementărilor internaționale, clauze privind drepturile omului și protecția mediului și reprezintă o anexă în toate contractele semnate cu partenerii noștri de afaceri.

Datorită eficienței măsurilor implementate în cadrul ultimului exercițiu de risc, nu au existat modificări în modul în care s-a desfășurat procesul de evaluare din anul financiar 2025. Astfel, am evaluat riscurile potențiale la nivelul companiei și am analizat măsurile interne existente (proceduri, instrucțiuni, fluxuri de lucru, școlarizări) pentru atenuarea riscurilor de conformitate.

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 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 cursul anului financiar 2025, nu au existat cazuri de concediere sau măsuri disciplinare ca urmare a unor fapte de corupție.

¹¹ Notă: 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-conduita>

4. Riscuri



Compania noastră operează pe baza unui sistem de management integrat. Scopul este acela de a ne asigura că toate procesele sunt actualizate, operaționalizate și conforme, astfel încât să putem identifica din timp riscurile potențiale. Procedurile sunt elaborate pentru a putea efectua o planificare corectă, o testare constantă a utilității și aplicabilității lor, verificarea periodică, precum și îmbunătățirea continuă. Sistemul de management al riscului ne oferă cadrul pentru o analiză standardizată și o priorizare a măsurilor de prevenire și control.

Astfel, atunci când analizăm riscurile nefinanciare, mai precis acele aspecte care țin de sustenabilitate, avem în vedere importanța și relevanța acestora pentru modelul nostru de afaceri. Analiza de risc are două etape: în primul rând, efectuăm o evaluare a relevanței din perspectiva cadrului legal, care ține cont de prioritățile naționale; rezultatele analizei documentează apoi ierarhizarea riscurilor. În funcție de aceste rezultate, elaborăm un plan cu scopul de a atenua și preveni riscurile asociate dezvoltării, producerii și comercializării produselor Lidl.

În cazul în care sunt identificate efecte negative care sunt legate direct sau indirect de activitățile comerciale ale Lidl, compania se străduiește să ia măsurile adecvate pentru a remedia situația și își folosește influența pentru a se asigura că celor afectați li se acordă măsuri de remediere adecvate.

În anul financiar 2025, cele mai relevante riscuri evaluate au pornit de la analiza contextului regional și local. Am avut în vedere evoluțiile economice și politice, influența conflictului din regiune, dar și cadrul legislativ european, aflat în plină transformare.

Pornind de la aceste aspecte, am actualizat analiza de risc, rezultatul indicând următoarele:

- Remunerarea angajaților, riscul fiind legat de creșterea inflației.
- Măsurile anticorupție și anti-mită, corupția fiind încă un fenomen existent în România.
- Comunicarea cu clienții noștri, a căror așteptare este de a avea liniile de dialog deschise permanent.
- Sănătatea și siguranța angajaților la locul de muncă, o preocupare constantă majoră, accentuată de fenomenele post pandemie.
- Echilibrul între viața profesională și cea privată, aspect care îi preocupă tot mai mult pe potențialii angajați.
- Diversitatea și incluziunea, aspect ce capătă o importanță în creștere.

Modul în care au fost gestionate principalele aspecte prezentate în această secțiune este detaliat mai sus, în secțiunile acestui document. Informații pe larg vor fi incluse în raportul de sustenabilitate aferent anului financiar 2025.

Alte riscuri:

În cadrul analizei de materialitate efectuate la începutul anului 2025, au fost identificate următoarele:

- Contextul politic și economic, la care se adaugă războiul de la graniță, riscurile potențiale fiind instabilitatea regimului fiscal, fluctuația de personal, impactul negativ asupra mediului, respectiv disponibilitatea unor produse. Riscurile actuale țin de exodul personalului calificat, de unde diminuarea disponibilității competențelor.
- Inflația în creștere cauzată de contextul geopolitic, riscurile fiind creșterea prețurilor, respectiv scăderea puterii de cumpărare.

5. Informații privind taxonomia de mediu

Această secțiune include informații solicitate de următoarele norme europene în domeniu, în vigoare la data elaborării acestei declarații:

- Regulamentul Comisiei Europene nr. 852/2020
- Regulamentul delegat al CE nr. 2139/2021
- Regulamentul delegat al CE nr. 2178/2021
- Regulamentul delegat al CE nr. 2485/2023
- Regulamentul delegat al CE nr. 2486/2023
- Regulamentul delegat al CE nr. 2024/3215

Taxonomia de mediu este un sistem de clasificare unificat care definește ce activități economice sunt durabile din punct de vedere al mediului, cu scopul de a direcționa investițiile către activități economice durabile care sprijină îndeplinirea obiectivelor UE în materie de climă și energie și pentru a atinge obiectivele Pactului Verde European.

O activitate economică este considerată eligibilă din punct de vedere taxonomic dacă este menționată în lista de activități economice definite în Regulamentele delegate 2021/ 2139, 2023/ 2485 și 2023/ 2486. Aceste activități sunt asociate unuia sau mai multor dintre cele șase obiective de mediu ale Taxonomiei UE:

- 1). Atenuarea schimbărilor climatice;
- 2). Adaptarea la schimbările climatice;
- 3). Utilizarea durabilă și protecția resurselor de apă și a celor marine;
- 4). Tranziția către o economie circulară;
- 5). Prevenirea și controlul poluării;
- 6). Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor.

Pentru a putea răspunde cerințelor legislative referitoare la taxonomia de mediu, am efectuat următoarele activități la nivelul Lidl Discount SRL:

- O analiză cu scopul de a identifica activitățile economice eligibile a fi aliniate la taxonomie;
- O analiză a activităților eligibile identificate la nivelul companiei în raport cu criteriile stabilite în Regulamentul 2020/ 825, pentru a determina în ce măsură acestea contribuie la cel puțin unul dintre cele șase obiective de mediu, respectă principiul DNSH (a nu aduce prejudicii semnificative) pentru celelalte cinci obiective și respectă garanțiile minimale cu privire la drepturile omului (inclusiv dreptul muncii, anticorupția, anti-mita și concurența loială);
- Activitățile eligibile identificate au fost ulterior corelate cu indicatorii cheie de performanță care trebuie raportați (cifra de afaceri, cheltuieli de capital, cheltuieli de exploatare), iar activitățile economice considerate nemateriale au fost clasificate ca fiind neeligibile din punct de vedere taxonomic.

În aceste analize am urmărit criteriile de stabilire a gradului de durabilitate din punctul de vedere al mediului, conform art. 3 din Regulamentul UE 2020/ 852, criteriile tehnice de examinare conform Regulamentelor delegate nr. 2021/ 2139, 2023/ 2485, respectiv 2023/ 2486, pentru acele activități identificate ca fiind eligibile din punct de vedere taxonomic. Toți pașii descriși mai sus au avut loc printr-o serie de întâlniri și workshopuri în care am implicat departamentele de resort.

În urma acestor analize, am ajuns la următoarele concluzii:

- având în vedere că activitatea de bază a Lidl Discount SRL este comerțul cu amănuntul, aceasta se află în afara domeniului de aplicare al legislației privind taxonomia. Acest aspect a fost luat în considerare în calculul indicatorului cheie de performanță privind Cifra de afaceri.
- o serie de activități economice au fost identificate ca fiind eligibile din punctul de vedere al taxonomiei de mediu și nealiniate la taxonomie. Acest aspect a fost luat în considerare în calculul indicatorului cheie de performanță privind Cheltuieli de capital.

Activitățile identificate ca fiind eligibile din punct de vedere al taxonomiei de mediu:

Activitate eligibilă	Cod de identificare
Instalare echipamente pentru colectare separată a deșeurilor	5.5 Colectarea și transportul deșeurilor nepericuloase în fracțiuni separate la sursă
Instalare stație pentru încărcare camioane electrice	7.4 Instalarea, întreținerea și repararea stațiilor de încărcare a vehiculelor electrice din clădiri (și din spațiile de parcare aferente clădirilor)
Instalare stații pentru încărcare mașini electrice	7.4 Instalarea, întreținerea și repararea stațiilor de încărcare a vehiculelor electrice din clădiri (și din spațiile de parcare aferente clădirilor)
Instalare panouri fotovoltaice	7.6 Instalarea, întreținerea și repararea tehnologiilor din domeniul energiei din surse regenerabile

Indicatorii cheie de performanță (ICP)

Indicatorii Cheie de Performanță ai Taxonomiei (ICP) au fost calculați și prezentați în conformitate cu Actul Delegat de punere în aplicare a Articolului 8 (Regulamentul Delegat al Comisiei (UE) 2021/2178) incluzând modificările sale ulterioare din Regulamentul Delegat (UE) 2023/2486. Procesul de identificare și evaluare a activităților economice eligibile și a potențialei lor alinieri s-a realizat pe baza listei de activități și a criteriilor tehnice de examinare prevăzute de Regulamentul Delegat (UE) 2021/2139 („Actul Delegat privind obiectivele climatice”), și modificările ulterioare ale acestuia – Regulamentul Delegat (UE) 2023/2485 și Regulamentul Delegat (UE) 2024/3215 — și Actul Delegat privind obiectivele de mediu (Regulamentul Delegat (UE) 2023/2486).

Deși Regulamentul Omnibus a introdus, începând cu 2025, posibilitatea unei raportări simplificate, conform Regulamentului 2026/73, LIDL a decis să nu aplice simplificarea privind pragul de materialitate pentru anul financiar 2025, optând pentru raportarea completă conform Articolului 8, pentru a menține consistența, acuratețea și comparabilitatea cu perioadele anterioare. Cu toate acestea, modelele de raportare au fost actualizate în conformitate cu noul Regulament.

ICP privind Cifra de afaceri

În prezent, activitățile specifice domeniului nostru de activitate nu sunt incluse în lista de activități economice menționate în legislația specifică privind taxonomia de mediu. Veniturile obținute asociate activităților eligibile (instalare echipamente pentru colectarea separată a deșeurilor/ activitatea 5.5 și 7.4) sunt considerate „alte venituri”. Astfel, în anul financiar 2025, cifra de afaceri a companiei provenită din activități economice durabile din punct de vedere al mediului a fost 0 lei, iar ponderea din cifra de afaceri care derivă din produse și servicii asociate activităților economice durabile din punct de vedere al mediului a fost 0%.

ICP privind Cheltuieli de capital (ICP CapEx)

ICP CapEx asociat activităților economice considerate durabile din punctul de vedere al mediului corespunzător anului financiar 2025 a fost 0 lei, iar ICP CapEx asociat activităților eligibile și nealiniate la taxonomia de mediu a fost de 0,68%. Pentru calculul acestor indicatori au fost determinate investițiile legate de activitățile identificate ca fiind considerate durabile din punctul de vedere al mediului, respectiv de activitățile identificate ca fiind eligibile din punct de vedere taxonomic. Cifrele de referință sunt adăugări nete de active în conformitate cu situația modificărilor activelor imobilizate.

ICP privind Cheltuieli de exploatare (ICP OpEx)

În ceea ce privește cheltuielile de exploatare, a fost analizat totalul cheltuielilor de exploatare asociate activităților eligibile a fi aliniate la taxonomie (numărătorul definit în Anexa I a Regulamentului 2178/ 2021 pentru ICP OpEx). Ținând cont de modelul nostru de business, precum și de faptul că sectorul nostru de activitate se situează în prezent în afara domeniului de aplicare a legislației privind taxonomia de mediu, valoarea acestor cheltuieli pentru anul financiar 2025 raportată la totalul cheltuielilor de exploatare (numitorul definit în Anexa I a Regulamentului 2178/ 2021 pentru ICP OpEx) nu este semnificativă. Acest fapt este reflectat corespunzător în tabelul de mai jos, conform prevederilor din anexa mai sus menționată.

Modalitatea de calcul a indicatorilor a urmărit detaliile tehnice din Anexa I din Regulamentul 2021/ 2178, astfel și este reflectată în tabelul următor:

ICP	Eligibil (%)	Total eligibil (lei)	Total	Modalitate de calcul
ICP privind Cifra de afaceri	0	0	0	n.a.
ICP privind Cheltuieli de capital	0,68%	11.075.319	1.625.852.842,62	Cifra reprezentând cheltuielile de capital eligibile utilizată la numărător include investițiile realizate în anul financiar în activitățile economice identificate ca fiind eligibile taxonomic (5.5, 7.4, 7.6).
ICP privind Cheltuieli de exploatare	0	0	0	n.a.

Politica de contabilitate

Cheltuieli de capital (CapEx):

Numărător: egal cu partea din cheltuielile de capital inclusă în numitor care reprezintă partea de active legate de activități aliniate la taxonomie (înainte de depreciere, amortizare și orice reevaluări, inclusiv cele care rezultă din reevaluări și deprecieri, excluzând variațiile valorii juste);

Numitor: adaosurile la imobilizările corporale în cursul exercițiului financiar avut în vedere înainte de depreciere, amortizare și orice reevaluări, inclusiv cele care rezultă din reevaluări și deprecieri, excluzând imobilizările în curs, avansurile pentru imobilizări corporale, precum și variațiile valorii juste.



ANEXA I

Tabelul I: Proportia cifrei de afaceri, CapEx si OpEx provenite din produse sau servicii asociate activitatilor economice eligibile sau aliniate Taxonomiei – raportare pentru anul 2025 (sumarul ICP-urilor)

2025							
ICP	Total (RON)	Proportia activitatilor eligibile Taxonomiei	Activitati aliniate Taxonomiei	Proportia activitatilor aliniate Taxonomiei	Obiective de mediu aliniate Taxonomiei		
					Atenuarea schimbarilor climatice	Adaptarea la schimbarile climatice	Apă
Cifra de afaceri	x	0,0%	0	0%	0%	0%	0%
CapEx	1.625.852.842,62	0,68%	0	0%	0%	0%	0%
OpEx	x	0,0%	0	0%	0%	0%	0%

aferente activităților							
Economie circulară	Pooluare	Biodiversitate	Proporția activităților de facilitare	Proporția activităților de tranziție	Activități neanalizate considerate nemateriale	Activități aliniate în perioada anterioară (2024)	Activități aliniate în perioada anterioară (2024) %
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%

ANEXA II

Tabelul II: Proporția CapEx din produse sau servicii asociate activităților aliniate Taxonomiei pentru anul 2025 (detaliere pe activități economice)

2025			
Activități economice	Cod	ICP aferent activităților eligibile (proporția din CapEx)	ICP aferent activităților aliniate (valoare monetară CapEx)
Colectarea și transportul deșeurilor nepericuloase în fracțiuni separate la sursă	CCM 5.5	0,31%	0
Instalarea, întreținerea și repararea stațiilor de încărcare pentru vehicule electrice în clădiri (și spații de parcare aferente clădirilor)	CCM 7.4	0,07%	0
Instalarea, întreținerea și repararea tehnologiilor din domeniul energiei din surse regenerabile	CCM 7.6	0,30%	0
Suma alinierii pe obiectiv			
Total CapEx		0,0%	0

ICP aferent activităților aliniate (proporția din CapEx)	Obiective de mediu aferente activităților aliniate Taxonomiei						Activitate de facilitare	Activitate de tranziție	Proporția activităților aliniate în totalul activităților eligibile
	Atenuarea schimbărilor climatice	Adaptarea la schimbările climatice	Apă	Economie circulară	Poluare	Biodiversitate			
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		T	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	E		0%
	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%

Declarație nefinanciară

Lidl Discount SRL

1 martie 2025-28 februarie 2026