



Declarație nefinanciară

Lidl Discount SRL

1 martie 2024 – 28 februarie 2025







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 2024 – 28 februarie 2025 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).

Pentru o mai bună înțelegere a demersurilor noastre constante în materie de dezvoltare durabilă, vă invităm să consultați politicile noastre pentru un sortiment responsabil și rapoartele noastre de sustenabilitate. Acestea sunt disponibile pe website-ul companiei, la <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 <https://www.lidl.ro/l/ro/cataloge/declaratie-nefinanciara-an-financiar-2023/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 europeană și globală de retail alimentar. Mai multe informații despre companiile din Grupul Schwarz sunt disponibile în raportul nostru de sustenabilitate pentru anul financiar 2023¹.

La finalul anului financiar 2024, Lidl Discount a avut un număr mediu de 12.544 de angajați, 377 de magazine, 6 centre logistice și un sediu central administrativ.

Firma, CUI	Cifra de afaceri 2024 (lei)	Număr mediu de angajați 2024
Lidl Discount SRL CUI 22891860	24.248.292.682	12.544

¹ Sursa: Lidl România, Raport de sustenabilitate pentru anul financiar 2023, <https://www.lidl.ro/l/ro/cataloge/raport-sustenabilitate-an-financiar-2023/view/flyer/page/10>



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 2023². 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>

În publicarea informațiilor din acest document ne ghidăm după Modelul Lidl de responsabilitate, care este actualizat periodic pentru a răspunde realităților economice, sociale și de mediu din prezent. Acest Model acoperă în prezent trei segmente („Bine pentru planetă”, „Bine pentru oameni” și „Bine pentru tine”) și șase teme centrale:



**Respectarea
biodiversității**



**Conservarea
resurselor**



**Promovarea
sănătății**



**Protejarea
mediului**



**Comportament
corect**



**Deschidere
pentru dialog**

² Sursa: Idem.



Bine pentru planetă

https://corporate.lidl.ro/lidlcorporate_RO/sustenabilitate/bine-pentru-planeta

Avem obiective și luăm măsuri concrete pentru protejarea mediului înconjurător. Printre acestea se numără utilizarea cumpătată a resurselor, punerea în aplicare a măsurilor de protecție a mediului de-a lungul întregului lanț valoric și contribuția activă la protejarea ecosistemelor în cadrul activităților noastre comerciale.

Bine pentru oameni

https://corporate.lidl.ro/lidlcorporate_RO/sustenabilitate/bine-pentru-oameni

Le oferim angajaților noștri egalitate de șanse, dar și cel mai bun mediu de lucru pentru muncă în echipă și performanță ridicată. În lanțul nostru de aprovizionare, prin intermediul unui cod de conduită adaptat periodic, operăm pe baza respectării necondiționate a drepturilor omului și a standardelor de muncă, dar și a standardelor de bunăstare a animalelor. În plus, ne sprijinim angajații și clienții să acționeze mai responsabil și mai sustenabil.

Bine pentru tine

https://corporate.lidl.ro/lidlcorporate_RO/sustenabilitate/bine-pentru-tine

Căutăm să îmbunătățim permanent calitatea produselor noastre, dar și politicile de achiziții sustenabile. Acest lucru presupune verificarea originii și urmărirea produselor în toate etapele de producție, pentru a ne asigura că sunt obținute în mod responsabil și sustenabil. Certificările internaționale obținute sunt o confirmare a respectării standardelor de producție. În plus, ne-am angajat ca prin producția mărcilor proprii să gestionăm responsabil materiile prime, astfel încât să putem beneficia de ele pe termen lung, să reducem impactul negativ asupra mediului pe întregul lanț de producție și să generăm un impact pozitiv asupra societății și economiei.

Principiile care ne ghidează modul în care ne desfășurăm activitatea 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 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

³ Sursa: Lidl România, Raport de sustenabilitate pentru anul financiar 2023
<https://www.lidl.ro/l/ro/catalogue/raport-sustenabilitate-an-financiar-2023/view/flyer/page/14>



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 2023⁴ (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 2024, rețeaua noastră de magazine a continuat să se dezvolte, ajungând la finalul perioadei de raportare la 377 de unități, 23 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 punctelor de încărcare era de 381.

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.

⁴ Sursa: Lidl România, Raport de sustenabilitate pentru anul financiar 2023
<https://www.lidl.ro/l/ro/cataloge/raport-sustenabilitate-an-financiar-2023/view/flyer/page/64>



	2023	2024
Număr magazine (total)	354	377
Număr magazine nou deschise	8	23
Număr de magazine cu certificare EDGE	313	346
Număr de centre logistice cu certificare EDGE	5	6
Număr de puncte de încărcare a mașinilor electrice, puse la dispoziția clienților	326	381

În perioada de raportare au fost continuate proiectele privind montarea sistemelor de panouri 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 2024, au fost puse în funcțiune sisteme de panouri fotovoltaice pe 28 de magazine, rezultând un total de 108 de magazine care aveau sisteme de panouri fotovoltaice funcționale la finalul perioadei de raportare. De asemenea, au fost montate și pe un centru logistic, având acum operaționale două depozite cu sisteme de panouri fotovoltaice montate. Magazinele Lidl nou-construite care au panouri fotovoltaice instalate și funcționale respectă cerința standardului nZEB (Near-Zero Energy Buildings).

Utilizarea automatizării clădirilor reduce consumul 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.



	2023	2024
Consum total de energie electrică MWh din energie electrică achiziționată	213.398	224.275
Din care: energie electrică provenită din surse regenerabile externe	12%	77,7%
Din care: energie electrică provenită din surse convenționale și regenerabile externe	88%	22,3%
Coeficient emisii CO₂ (g/kWh) la nivelul României – conform etichetei de energie electrică de la furnizor	217	179,72
Coeficient emisii CO₂ (g/kWh) – conform etichetei de energie electrică de la furnizor	n/a	250
Consum total de energie electrică MWh din energie electrică din surse regenerabile interne (panouri fotovoltaice) MWh	3.529	4.904
Total emisii indirecte CO₂ din utilizarea unui mix de energie electrică provenit din surse convenționale și surse regenerabile (t CO₂) – valoare estimativă	27.739	12.142*

** Notă privind sistemul de calcul al emisiilor, efectuat intern: Pentru consumul de energie pentru care nu s-au obținut garanții de origine, a fost folosit coeficientul pus la dispoziție de furnizorul de energie electrică cu care avem contract direct. 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:

- revenirea la iluminatul complet al suprafeței de vânzare, însă intensitatea becurilor a fost diminuată la toate corpurile de iluminat în marea majoritate a magazinelor,
- înlocuirea echipamentelor ineficiente sau care și-au pierdut eficacitatea în timp, spre exemplu înlocuirea schimbătoarelor de căldură la vitrinele frigorifice,
- măsuri de eficientizare a consumurilor în centrele logistice, cum ar fi înlocuirea ușilor ineficiente din punct de vedere al transferului termic,
- montarea panourilor fotovoltaice în mai multe magazine și depozite.

În perioada de raportare, Lidl România a încheiat conform strategiei interne două contracte de energie cu doi furnizori, unul a putut oferi 100%** energie verde din cantitate, iar al doilea doar 40%. Pentru restul de 60% au fost achiziționate garanții de origine care nu sunt recunoscute conform legislației din domeniu în România, însă sunt recunoscute la nivel european. Pentru magazinele aflate în proprietate, Lidl România achiziționează energie din sursă regenerabilă în baza a două contracte (100% și 40%).

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.

** cu excepția contractelor de furnizare pe care nu le putem controla, cum ar fi pentru proprietățile închiriate individual cu contracte de achiziție de energie electrică.

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

Categorii în funcție de GHG protocol	Emisii de GES (în t CO ₂ e) în anul financiar 2023	Emisii de GES (în t CO ₂ e) în anul financiar 2024
Scope 1	15.501	16.847
Emisii fugitive	6.575	6.914
Ardere în mers	4.684	5.096
Ardere staționară	4.242	4.837
Scope 2	27.739	12.142
Încălzire centrală (sistem public)	0	0
Electricitate: Abordare în funcție de piață	27.739	12.142
Electricitate: Abordare în funcție de locație	58.108	62.630

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 emisie⁶ puși la dispoziție de un furnizor extern de servicii, care ne și calculează amprenta de carbon.

Consumul de apă din anul financiar 2024 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. În același timp, cantitatea de apă pluvială colectată și canalizată a scăzut din cauza înregistrării unui deficit de precipitații.



⁶ 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).

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 2024, din totalul magazinelor, 58% au fost monitorizate de la distanță pentru a urmări consumul (față de 41% în anul anterior).

Setul de măsuri care a vizat urmărirea atentă a consumului și reducerea pierderilor a mai inclus informări și analize tehnice împreună cu furnizorii de apă în vederea recitirii valorilor de consum (index facturat versus index citit de Lidl România) și verificări tehnice pe teren în vederea depistării defecțiunilor și schimbarea contoarelor de apă defecte. Perlatoarele cu debit redus (1,9l/min) instalate în fiecare magazin nou deschis la bateriile de lavoar din toaletele destinate angajaților și clienților noștri a contribuit la reducerea consumului de apă în medie cu 41.040 litri/an per magazin.



	2023	2024
Consum total de apă (mc)	705.038⁷	772.090
Apă pluvială canalizată conform normelor în vigoare (mc)	781.914	658.735

Pentru a reduce risipa materialelor reciclabile, 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.

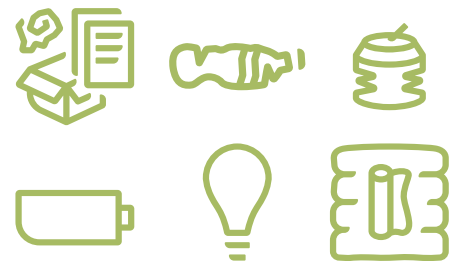


⁷ Această valoare reprezintă volumul total de apă (utilizată din rețea și captată din foraj).

Hârtia, cartonul și plasticul sunt folosite în mod special de către Lidl România ca materiale resursă. Acestea sunt colectate și predate în vederea reciclării, alături de alte materiale care rezultă din activitatea magazinelor și a depozitelor. O parte din cantitatea de hârtie și carton astfel colectată ajunge ca materie primă la fabrici de reciclare, unde intră în procesul de prelucrare și transformare în cutii de carton, pe care le folosim apoi în magazine pentru fructele și legumele din Piața Lidl.

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

	2023	2024
Folie și plastic (tone)	3.021	3.794
Carton și hârtie (tone)	51.475	56.124
Fier (tone)	433	3.998
Lemn (tone)	5.590	5.751
DEE (tone)	119	130
Baterii (tone)	30	83
Total	60.668	69.880



Sistemul garanție-returnare, ce a devenit operațional încă din anul calendaristic 2023 la nivel național, a înregistrat un volum crescut de ambalaje returnabile decât cel planificat. În acest sens, am colaborat îndeaproape cu RetuRO pentru gestionarea fluxului și asigurarea colectării ambalajelor pentru toți clienții. Astfel, în anul 2024 am suplimentat de la 3 la 5 numărul de RVM-uri din 102 magazine. Totodată, în 8 magazine dotate cu soluții StandAlone au fost implementate containere de colectare, iar în 5 magazine sezoniere a fost extinsă capacitatea de colectare prin instalarea suplimentară a câte unui container. De asemenea, toate cele 217 containere existente au fost echipate cu sisteme de aer condiționat.

Produsele alimentare (fructe, legume, produse de panificație) care nu mai sunt bune de consum, provenite din magazin, sunt sortate, colectate în depozitele regionale și redirecționate spre stații de biogaz. Această inițiativă este implementată în toate depozitele regionale. În perioada curentă de raportare, 19.152 de tone de astfel de produse au fost direcționate în sediile noastre regionale pentru a fi folosite în stații de biogaz.

În sensul angajamentelor noastre privind grija față de resursele utilizate, în anul financiar 2023 am publicat Politica de achiziții privind lanțurile de aprovizionare care nu implică defrișările și conversia pădurilor, disponibilă pe website: <https://www.lidl.ro/l/ro/cataloge/politica-de-achizitii-defrisari-i-conversia-padurilor/view/flyer/page/1>



A Brambles Company

Utilizarea în comun a paleților reutilizabili a fost extinsă, colaborând în acest sens cu doi parteneri: CHEP și LPR. Datorită acestor parteneriate am reușit să ne reducem emisiile indirecte după cum urmează:

- 137 de tone echivalent CO2 evitate în comparație cu sistemul de management de schimb-paleți prin colaborarea cu LPR⁸ și
- 3.906 de tone echivalent CO2 evitate datorită folosirii paleților reutilizabili CHEP⁹.

Suplimentar, sunt utilizați paleți HHP (DD) de la un al treilea partener, PreTurn.



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. 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.

	2023	2024
Cantitate de produse alimentare redistribuite (tone)	380	239
Cantitate de produse nealimentare redistribuite (tone)	225	165
Cantitate hrană pentru animale redistribuită (tone)	542	367

⁸ 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).

⁹ Sursa: Certificatul privind amprenta de carbon eliberat în februarie 2025 de CHEP. Metodologia de calcul este conformă cu ISO14044 și analizează ciclul de viață al paleților CHEP versus paletul alb echivalent.

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. Dorim să ne punem cunoștințele de specialitate la dispoziția factorilor de decizie și să fim implicați în discuții și procese decizionale, pentru a contura împreună soluții pentru viitor. Ținem cont mereu de promovarea dezvoltării sustenabile, iar obiectivul primordial al acestor activități este de a integra operativ cerințele legale în practica operațională și de a opera modificările dintr-un stadiu incipient.

Evaluăm periodic relevanța stakeholderilor. Această analiză se bazează pe o monitorizare amplă a subiectelor care fac obiectul dezbaterii sociale. În același timp, luăm în considerare orice schimbare a responsabilităților în ceea ce privește politicile publice sau preocupările organizațiilor neguvernamentale, de exemplu.



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. Politicile care ne ghidează în activitatea de achiziții au o secțiune specială pe website-ul companiei: <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/politici-sortiment>. În anul financiar 2024, am organizat pentru prima dată **Supplier Day - Fructe și Legume**, o întâlnire între colegii din echipa de Achiziții Fructe - Legume și producătorii români de fructe și legume, într-un cadru menit pentru a discuta despre producția agricolă optimă, despre planurile din anul financiar 2025 și despre cerințele calitative și standardele de conformitate pe care Lidl le impune. În plus, am organizat și un eveniment Supplier Day dedicat și furnizorilor noștri locali de produse marcă proprie. Acesta a reprezentat o oportunitate directă de dialog între echipa de Achiziții marfă pe teme precum: sortimentul nostru permanent, sustenabilitatea produselor, asigurarea calității acestora sau digitalizarea în lanțul de aprovizionare, reprezentând următoarele categorii: produse de bază, brutărie, carne, lactate sau semi preparate. Extinderea colaborării cu producătorii români reprezintă una dintre prioritățile strategice și constante ale Lidl România, având un angajament ferm pentru susținerea acestora. Astfel, în anul financiar 2024 am participat pentru prima dată la Indagra, cel mai mare și cel mai important eveniment agro-alimentar din România.

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 “Părerea ta contează” prin care pot evalua magazinul în care și-au făcut cumpărăturile. În anul financiar 2024 au fost înregistrate 856.207 răspunsuri (față de 453.467 în anul anterior).

În ceea ce privește comunicările comerciale, în perioada 1 martie 2024 – 28 februarie 2025 Lidl Discount nu a făcut obiectul niciunei sesizări¹⁰.

Pentru că unul dintre obiectivele noastre este acela de a le oferi clienților transparență cu privire la impactul de mediu și social al produselor noastre, inclusiv asupra sănătății, în revista destinată acestora am inserat informații cu privire la certificările produselor, dar și recomandări privind atitudinea responsabilă față de ambalaje.

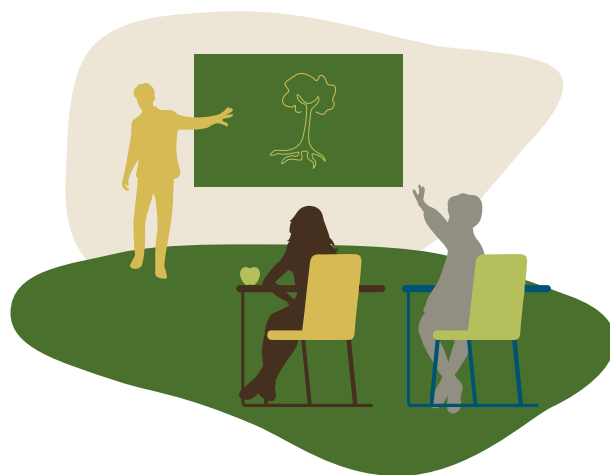
CETĂȚENIE CORPORATIVĂ



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 trei direcții-cheie: educație, sănătate și mediu. Alte direcții în care alocăm resurse sunt: risipă alimentară, orașe și comunități sustenabile, respectiv consum și producție responsabile.

În anul financiar 2024 valoarea investițiilor sociale a fost de aproximativ 51,4 milioane de lei, distribuiți astfel:

- **protejarea mediului** – peste 6,4 milioane lei
- **risipă alimentară** – 5 milioane lei
- **educație** – peste 18,9 milioane lei
- **sănătate** – peste 15,6 milioane lei
- **dezvoltarea comunităților și parteneriate strategice** – peste 5,4 milioane lei.



De asemenea, ca urmare a unei modificări a legislației românești, am mai putut alocă fonduri aferente exercițiului financiar 2023 (aproximativ 7 milioane lei) în luna august 2024. După ce am semnat contractele cu ONG-urile și am completat Formularul 177, plățile au fost realizate ulterior direct de către ANAF spre sfârșitul anului 2024.

¹⁰ Conform adresei 183 / 20.05.2025 a RAC (Consiliul Român Pentru Publicitate/ Romanian Advertising Council).

c. Aspecte privind angajații

Lidl se numără printre cei mai mari angajatori din sectorul retail din România. În anul financiar 2024 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	2024
TOTAL	13.281
Angajați cu normă întreagă	12.254
Femei	8.126
Bărbați	4.128
Angajați cu normă parțială	1.027
Femei	911
Bărbați	116
Angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată	13.269
Femei	9.031
Bărbați	4.238
Angajați cu contract de muncă pe perioadă determinată	12
Femei	6
Bărbați	6

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 Conformitate HR 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 de aspecte sociale (RPAS). Responsabilul de 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 2024 a inclus următoarele:

- Asigurare privată de sănătate
- Asigurare de viață și accident
- Tichete de masă
- Ajutor acordat la nașterea unui copil și un kit cu produse de igienă pentru nou-născuți
- Primă de Moș Nicolae și primă Back to School
- 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 sabatic 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, 2 zile pe săptămână cu posibilitatea extinderii la nevoie
- 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).



În ceea ce privește dreptul la concediu pentru creșterea copilului, în anul financiar 2024 un număr de 481 de angajați și-au exercitat acest drept, dintre care 414 de femei și 67 de bărbați. Numărul de angajați care aveau dreptul la concediu pentru creșterea copilului a fost de 565 de angajați, dintre care 352 femei și 213 bărbați.

Separat de concediul legal anual, Lidl România oferă angajaților săi posibilitatea de a-și lua o perioadă de concediu sabatic. Oferind perioade sabatice, Lidl România încearcă să ofere un model de echilibru între viața profesională și cea privată, mai potrivit cu diferitele faze ale vieții în care se află angajații. Concediile sabatice sunt disponibile tuturor celor care lucrează în Grupul Schwarz de cel puțin cinci ani și pot fi structurate astfel încât să se potrivească nevoilor individuale. Angajații își pot lua între una și trei luni de concediu fără plată. După încă cinci ani, angajații respectivi pot beneficia din nou de o perioadă sabatică. Lidl România garantează că angajații se pot întoarce pe aceeași poziție după revenirea la muncă. Astfel, în anul financiar 2024, 5 dintre colegii noștri au beneficiat de concediu sabatic (dintre care 4 femei și un bărbat).



SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA 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 aliniat prevederilor de la nivel internațional și completat de standardele interne dezvoltate de Lidl.



În privința evaluării riscurilor, avem un proces care ne permite să identificăm din timp situațiile potențial dăunătoare angajaților și să elaborăm măsuri de protecție adecvate. Ierarhia de măsuri urmărește prevederile sistemului nostru de management al securității și sănătății în muncă și optăm pentru măsura cu cel mai înalt nivel de protecție. Toate accidentele sunt analizate cu ajutorul listelor de verificare, iar măsurile existente sunt revizuite constant pentru a se verifica eficacitatea lor.

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 atât în sediul central administrativ, sediile regionale, dar și în magazinele noastre.

În anul financiar 2024 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 manuale (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. Instruirea suplimentară a angajaților din depozite prin 5 campanii de Toolbox Talk realizate de către conducătorii locurilor de muncă. Subiectele acoperite au fost: Conducerea defensivă, Cauze ale accidentelor de muncă, Substanțe chimice periculoase, Ergonomia la locul de muncă, temperaturi scăzute. Instruire suplimentară „On the floor” pe tema: riscuri de accidentare la locul de muncă.

3. 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.

4. Suplimentar, au loc instruirii și activități de informare și 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.

5. 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, sunt utilizate în continuare registrele de instruire colectivă autocopiative.

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 psihoemoțională, 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 77 (față de 79 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 confidentiale de denunțare a neregulilor prin care pot face sesizări în acest sens.

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.

Începută în anul financiar 2023, campania **Împreună la Lidl**¹¹, prin intermediul căreia ne reafirmăm angajamentul de a acționa echitabil, dar și de a cere corectitudine de la partenerii de afaceri, de la clienți și între membrii echipei, a continuat și în anul financiar 2024. Cu toate că nu avem indicatori specifici de măsurare a eficacității campaniei, am constatat că nivelul de conștientizare al angajaților a crescut, colegii noștri fiind mai deschiși și activi în a sesiza potențialele incidente de discriminare.

În anul financiar 2024 procentul de femei-manager a reprezentat 49,7% din management, 17,6% din managementul senior și 66,7% din top management.

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

¹¹ Website Lidl: <https://carriere.lidl.ro/impreuna-la-lidl>

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 tuturor 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 instruiți, de la cele privind procesele și procedurile interne sau instruiți 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 cu funcții de conducere 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 scolarizare.

În anul financiar 2024 a fost implementată o nouă platformă de e-Learning, **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 manager și director, pentru colegii nou-promovați pe aceste funcții. Am păstrat modulele care dezvoltă competențele de leadership situațional, delegare, inteligență emoțională și comunicare, care s-au dovedit esențiale pentru aceste poziții.

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 faptul că sunt facilitate de colegi de-ai lor, care sunt ancorați în realitatea Lidl România și care îi pot ghida pe noii manageri în rezolvarea unor situații punctuale.



Pe parcursul acestui an financiar am organizat în total 28 de zile de seminar, la care au participat 124 de manageri și directori nou-promovați.

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

Programul de rotație internațională a funcționat și în anul financiar 2024. În această perioadă trei colegi din România au participat la acest program, dintre care doi vor continua și în 2025.



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 2024, un număr total de 10.994 angajați ai Lidl România (peste 99%* 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, atât la birou, cât și acasă.

În anul financiar 2024, ca parte din pilonul care vizează parcursul profesional al angajatului, cele de mai sus au fost completate de:

- o instruire online dedicată care a presupus parcurgerea a șase module în format video, corespunzătoare fiecărui domeniu de acțiune din strategia de sustenabilitate Lidl.





Parcurgând toate domeniile de acțiune, angajații au descoperit strategia de sustenabilitate din cadrul Lidl și au aflat cum integrăm sustenabilitatea în toate procesele noastre de business - de la materiile prime până la produsele de pe rafturile noastre. O inițiativă internă pentru a aduce sustenabilitatea mai aproape de angajați, constând într-o campanie de comunicare și responsabilizare, care pune angajații în centrul atenției.

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.

În anul financiar 2024, media de ore de instruire și educație continuă per angajat a fost de 68,88.

	2023	2024
Media de ore de instruire per angajat	103,91	68,88
Media de ore de instruire per angajat în magazine	114,10	68,94

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-conduită>). 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).

Pe lângă Codul de conduită, avem două politici care ne ghidează acțiunile în ceea ce privește achizițiile în relația cu drepturile omului, plecând de la identificarea riscurilor și identificarea soluțiilor cele mai potrivite privind aceste aspecte:

1. Politica de diligență antreprenorială pentru respectarea drepturilor omului și a mediului înconjurător în achiziția de mărfuri¹². Aceasta acoperă toate etapele într-un proces de due diligence prin care ne asigurăm că eliminăm sau reducem riscurile potențiale și contribuim la remedierea celor actuale.
2. Politica de achiziții cu privire la Drepturile omului în lanțul de aprovizionare¹³ care include principiile noastre pentru protejarea drepturilor omului în lanțul de aprovizionare, măsurile și instrumentele pe care le putem utiliza în acest sens. Unul dintre acestea este manualul de achiziții sustenabile care ne ajută să înțelegem importanța protecției drepturilor omului, unde pot apărea efecte în lanțurile noastre de aprovizionare și cum, prin modul în care ne desfășurăm activitatea de achiziții, putem reduce aceste efecte sau putem contribui pozitiv.

e. Aspecte privind măsurile anticorupție și anti-mită

Acțiunile 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.

Ne instruim periodic angajații și avem proceduri interne. 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 pedepsi 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 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

¹² Lidl România, Politica de diligență antreprenorială pentru respectarea drepturilor omului și a mediului înconjurător <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/politica-lidl-diligenta/view/flyer/page/1>

¹³ Sursa: Lidl România, Politica de achiziții cu privire la Drepturile omului în lanțul de aprovizionare <https://www.lidl.ro/ro/cataloge/politica-de-achizitii-drepturile-omului-pe-lantul-de-aprovizionare/view/overview/page/1>

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 instruiem 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
- ✓ alte zone din programul de conformitate (ex: protecția datelor, antifraudă, concurență).

În anul financiar 2024 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 a regulilor și prevederilor legale. În anul de raportare au participat aproximativ 300 de angajați la traininguri ce au abordat teme precum conformitatea cu partenerii de afaceri, protecția datelor, concurența etc., din departamentele construcții, expansiune, achiziții marfă, achiziții interne 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/ antimită, 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 selectați inclusiv pe criterii de etică și sunt informați cu privire la regulile de conformitate și anti-corupție ale companiei, prin Codul de conduită¹⁴. 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 2024. 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 2024 nu au existat cazuri de concediere sau măsuri disciplinare ca urmare a unor fapte de corupție.

¹⁴ Codul de conduită cuprinde principalele reguli de conduită în afaceri, principii agreeate la nivel de grup privind integritatea, corectitudinea și respectul față de lege: <https://corporate.lidl.ro/sustenabilitate/codul-de-conduită>

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 prioritizare 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 2024 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, ai 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 2024.

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 geo-politic, riscurile fiind creșterea prețurilor, respectiv scăderea puterii de cumpărare.



5. Informații privind taxonomia

Această secțiune include informații solicitate de următoarele norme europene în domeniu:

- ✓ 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

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 și contribuie la cel puțin unul dintre următoarele șase obiective de mediu:

- 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 (cifră 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 nealiniată 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)

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 2024, 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)

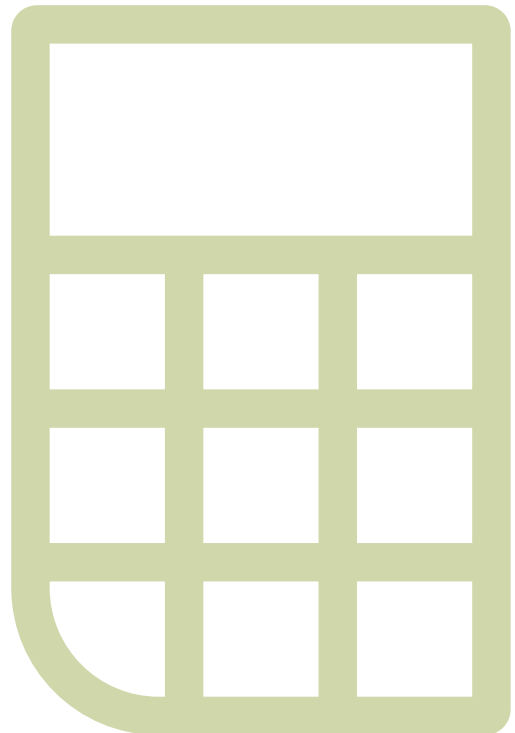
ICP CapEx asociat activităților economice considerate durabile din punctul de vedere al mediului corespunzător anului financiar 2024 a fost 0 lei, iar ICP CapEx asociat activităților eligibile și nealiniate la taxonomia de mediu a fost de 16,3%. Pentru calculul acestor indicatori au fost determinate 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 2024 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	16,3%	92.564.463	568.039.884	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.



INDICATORII CHEIE DE PERFORMANȚĂ - INFORMAȚII PENTRU ANUL 2024

Proporția din cifra de afaceri generată de produse sau servicii asociate cu activitățile economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2024

Exercițiul financiar N	Anul 2024			Criterii privind contribuția substanțială				
Activități economice (1)	Codul (a) (2)	Cifra de afaceri (3)	Proporția din cifra de afaceri, anul N (4)	Atenuarea schimbărilor climatice (5)	Adaptarea la schimbările climatice (6)	Apa (7)	Poluarea (8)	Economia circulară (9)
Text		Moneda	%	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)

A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI

A1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)

Cifra de afaceri a activităților durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)	0	%	%	%	%	%	%
Din care de facilitare	0	%	%	%	%	%	%
Din care de tranziție	0	%	%				

Activitate	Criterii aferente principiului de „a nu aduce prejudicii semnificative” (‘Does Not Significantly Harm’ - DNSH) (h)							Proportia din cifra de afaceri aliniată la taxonomie (A.1.) sau eligibilă din punctul de vedere al taxonomiei (A.2.) cifra de afaceri, anul 2023 (18)	Categoria activitate de facilitare (19)	Categoria activitate de tranziție (20)
	Biodiversitatea (10)	Atenuarea schimbărilor climatice (11)	Adaptarea la schimbările climatice (12)	Apa (13)	Poluarea (14)	Economia circulară (15)	Biodiversitatea (16)			
D; N; N/EL (b) (c)	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	%	De facilitare	De tranziție
%	D	D	D	D	D	D	D	0%		
%	D	D	D	D	D	D	D	0%	De facilitare	
	D	D	D	D	D	D	D	0%		De tranziție

A.2 Activități eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)
Cifra de afaceri a activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)	0	0%		%	%	%	%	%
A. Cifra de afaceri a activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei (A.1+A.2)	0	0%		%	%	%	%	%
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI								
Cifra de afaceri a activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei		24.248.292.682	100%					
TOTAL		24.248.292.682	100%					

dere al mediului (activități nealiniat la taxonomie) (g)										
EL; N/EL (f)										
%								0%		
%										

Proporția CapEx din produse sau servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2024

Exercițiul financiar N	Anul 2024			Criterii privind contribuția substanțială				
Activități economice (1)	Codul (a) (2)	CapEx (3)	Proporția din CapEx, anul 2024 (4)	Atenuarea schimbărilor climatice (5)	Adaptarea la schimbările climatice (6)	Apa (7)	Poluarea (8)	Economia circulară (9)
Text		Moneda	%	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI								
A1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)								
CapEx aferente activităților durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)		0	%	%	%	%	%	%
Din care de facilitare		0	%	%	%	%	%	%
Din care de tranziție		0	%	%				

Impactul potențial		Criterii aferente principiului de „a nu aduce prejudicii semnificative” (‘Does Not Significantly Harm’ - DNSH) (h)									
	Biodiversitatea (10)	Atenuarea schimbărilor climatice (11)	Adaptarea la schimbările climatice (12)	Apa (13)	Poluarea (14)	Economia circulară (15)	Biodiversitatea (16)	Garanții minime (17)	Proporția din cifra de afaceri aliniată la taxonomie (A.1.) sau eligibilă din punctul de vedere al taxonomiei (A.2.) CapEx, anul 2023 (18)	Categoria activitate de facilitare (19)	Categoria activitate de tranziție (20)
D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	%	De facilitare	De tranziție
	%	D	D	D	D	D	D	D	0%		
	%	D	D	D	D	D	D	D	0%	De facilitare	
		D	D	D	D	D	D	D	0%		De tranziție

A.2 Activități eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului

				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)
Instalare echipamente pentru colectare separată a deșeurilor (e)	CCM 5.5	43.660.902	7,7%					
Instalare stații pentru încărcare mașini electrice (e)	CCM 7.4	2.196.916	0,4%					
Instalare stație pentru încărcare camioane electrice (e)	CCM 7.4	0	0%					
Instalare panouri fotovoltaice (e)	CCM 7.6	46.706.645	8,2%					
CapEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniat la taxonomie) (A.2)		92.564.463	18,8%	%	%	%	%	%
A. CapEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei (A.1+A.2)		92.564.463	16,3%	%	%	%	%	%
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI								
CapEx aferente activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei		475.475.421	83,7%					
TOTAL		568.039.884	100%					

Pre al mediului (activități nealiniat la taxonomie) (g)											
EL; N/EL (f)											
									7,4%		
									0,1%		
									0%		
									4,8%		
%									12,3%		
%											

Proporția OpEx din produse sau servicii asociate cu activități economice aliniate la taxonomie – informații furnizate pentru anul 2024

Exercițiul financiar N	Anul 2024			Criterii privind contribuția substanțială				
Activități economice (1)	Codul (a) (2)	OpEx (3)	Proporția din OpEx, anul 2023 (4)	Atenuarea schimbărilor climatice (5)	Adaptarea la schimbările climatice (6)	Apa (7)	Poluarea (8)	Economia circulară (9)
Text		Moneda	%	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI								
A1. Activități durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)								
OpEx aferente activităților durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)		0	%	%	%	%	%	%
Din care de facilitare		0	%	%	%	%	%	%
Din care de tranziție		0	%	%				

ntțială	Criterii aferente principiului de „a nu aduce prejudicii semnificative” (‘Does Not Significantly Harm’ - DNSH) (h)						Biodiversitatea (16)	Proporția din cifra de afaceri aliniată la taxonomie (A.1.) sau eligibilă din punctul de vedere al taxonomiei (A.2.) OpEx, anul 2022 (18)	Categoria activitate de facilitare (19)	Categoria activitate de tranziție (20)
	Biodiversitatea (10)	Atenuarea schimbărilor climatice (11)	Adaptarea la schimbările climatice (12)	Apa (13)	Poluarea (14)	Economia circulară (15)				
D; N; N/EL (b) (c)	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	D/N	%	De facilitare	De tranziție
%	D	D	D	D	D	D	D	0%		
%	D	D	D	D	D	D	D	0%	De facilitare	
	D	D	D	D	D	D	D	0%		De tranziție

A.2 Activități eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)								
			EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)
OpEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)	0	0%	%	%	%	%	%	%
A. OpEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei (A.1+A.2)	0	0%	%	%	%	%	%	%
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI								
OpEx aferente activităților neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei		23.419.529.568	100%					
TOTAL		23.419.529.568	100%					

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.



dere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (g)										
EL; N/EL (f)										
%								0%		
%										



Declarație nefinanciară

Lidl Discount SRL

1 martie 2024 – 28 februarie 2025

