

# Auchan Polska

raport Communication on Progress  
za rok **2012**



Warszawa, 21.03.2013

## Do naszych Interesariuszy

Warszawa, 21.03.2013

Szanowni Państwo,

w imieniu Auchan Polska potwierdzam nasze poparcie dla Inicjatywy ONZ Global Compact oraz 10 zasad z zakresu praw człowieka, standardów pracy, środowiska naturalnego oraz przeciwdziałania korupcji. Zobowiązujemy się do stosowania tych zasad we wszystkich sferach działalności Auchan Polska, jak również do podejmowania kroków dla ich pełnego zintegrowania z działalnością operacyjną Auchan i tym samym ciągłego doskonalenia naszej firmy dla Państwa, naszych Interesariuszy.

Wierzymy, że biznes powinien opierać się na fundamencie etyki i że przejrzystość działań jest gwarantem zrównoważonego rozwoju. Dlatego też o podejmowanych przez nas działaniach zobowiązujemy się informować Państwa poprzez raporty zrównoważonego rozwoju, publikowane na [stronie WWW.Auchan.pl](http://WWW.Auchan.pl) oraz raporty Communication on Progress (CoP) publikowane na stronie Global Compact.

Niniejszy raport jest drugim raportem CoP Auchan Polska. Przeczytaj w nim Państwo o tym jak wprowadzamy w życie zasady Global Compact poprzez naszą strategię i polityki, jak mierzymy nasze dokonania i w jaki sposób korzystamy ze zgromadzonej wiedzy by doskonalić naszą firmę i lepiej zarządzać jej wpływem.

Serdecznie zapraszam do lektury sprawozdania z naszych postępów w roku 2012.

Marek Szeib  
*Dyrektor Generalny  
Auchan Polska*



## Popieramy zasady Global Compact



**Zasada 1.** Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.

**Zasada 2.** Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

**Zasada 3.** Poszanowanie wolności zrzeszania się.

**Zasada 4.** Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.

**Zasada 5.** Zniesienie pracy dzieci.

**Zasada 6.** Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

**Zasada 7.** Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego.

**Zasada 8.** Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.

**Zasada 9.** Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

**Zasada 10.** Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

## I. Prawa człowieka

**Zasada 1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.**

**Zasada 2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.**

### Fundamenty działania, zasady i cele

Auchan Polska respektuje Powszechną Deklarację Praw Człowieka i konwencje traktatowe dotyczące praw człowieka m.in. w sprawie ochrony praw dziecka, przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji kobiet i dyskryminacji rasowej, zakazu tortur i poniżającego traktowania albo karania, itd. Auchan popiera równe szanse, wolność i bezpieczeństwo osoby, wolność wyznania i wyrażania opinii, prawa pracownicze (w tym zakaz wobec wszelkich form obowiązkowej pracy dzieci, prawo do bezpiecznego miejsca pracy, swobodnego zrzeszania się i rokowań zbiorowych) i inne prawa człowieka.

Z podstawowych wartości Auchan, wynikają wszystkie dokumenty regulujące funkcjonowanie firmy. Te wartości, to

- **zaufanie** – podstawa tworzenia relacji między współpracownikami, klientami, dostawcami i innymi interesariuszami
- **dzielenie się** – wiedzą, doświadczeniami, władzą, wypracowanym zyskiem
- **postęp** – rozwijanie się i ciągle doskonalenie zarówno siebie jak i firmy
- **szacunek** – w stosunku do współpracowników, partnerów handlowych, poszanowanie wspólnego mienia
- **odpowiedzialność** – dotrzymywanie powziętych zobowiązań
- **uczciwość** – rzetelność i zgodność z literą prawa i samoregulacjami

Auchan Polska działa w poszanowaniu obowiązującej w Polsce litery prawa, między innymi Kodeksu Pracy, stojącego na straży praw pracowniczych i zapobiegającego nadużyciom i dyskryminacji.

Firma przestrzega opisane powyżej zasady i wartości w prowadzonej działalności, operacyjnym funkcjonowaniu oraz komunikacji z pracownikami, kandydatami i innymi grupami interesariuszy.

Wzajemne relacje Auchan z interesariuszami: pracownikami i partnerami biznesowymi regulują poniższe dokumenty:



**Odpowiedzialność** za przestrzeganie praw człowieka w Auchan Polska spoczywa na każdym z pracowników, którzy zobowiązują się do tego, że będą postępować w zgodzie z ich zapisami, m.in. poniższym zapisem:

„...Auchan Polska dąży do stworzenia atmosfery **wzajemnego zaufania**, opartego na **równym traktowaniu** wszystkich współpracowników bez względu na płeć, wiek, zajmowane stanowisko, staż pracy, przynależność związkową, wygląd zewnętrzny, religię i orientację polityczną, seksualną, niepełnosprawność...”

Kodeks Etyczny Współpracowników Auchan Polska, str. 7

## Implementacja

Prawo pracownika do właściwego traktowania i należnego każdemu człowiekowi szacunku oraz dążenie do podnoszenia jakości życia klientów Auchan umieścił w swojej **wizji**:

**Zwiększanie siły nabywczej i podnoszenie jakości życia jak największej liczby klientów, wraz ze współpracownikami, którzy są odpowiedzialni, profesjonalni, pracują z pasją i są szanowani.**

Dla zarządzania firmą i zapewnienia zrównoważonego rozwoju zgodnego z wizją firmy i zasadami etyki zostały powołane opisane poniżej ciała.

- **Zarząd Auchan Polska** – funkcja zarządcza, poziom kraju
- **Rada Nadzorcza Auchan Polska** – towarzyszenie na poziomie krajowym
- **Zarząd Grupy Auchan** – funkcja zarządcza/kontrolna, poziom Grupy
- **Komitet Wykonawczy Grupy Auchan** – funkcja kontrolna poziom Grupy

W 2005 roku Auchan Polska powołał specjalny organ konsultacyjny i opiniotwórczy w kwestiach etyki - **Radę Etyki Auchan Polska**.

**Rada Etyki Auchan Polska:**

- wspiera rozwój firmy w oparciu o etyczne standardy postępowania, z poszanowaniem praw każdego człowieka;
- jest ciałem doradczym, instancją opiniotwórczą i rozstrzygającą w przypadku kwestii spornych;
- opiniuje zagadnienia zgłaszane przez pracowników na Forum Pracowniczym.

### **Mechanizmy etycznego zarządzania firmą**

Obowiązek postępowania w duchu Kodeksu Etyki Auchan oraz zgłaszania jego ewentualnych naruszeń spoczywa na każdym z pracowników Auchan. Zgłoszenia można złożyć z wykorzystaniem szeregu narzędzi, zarówno bezpośrednich, jak i anonimowych.

<b>Zgłoszenia</b>	
<b>bezpośrednie</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ do bezpośredniego przełożonego</li><li>✓ do przedstawiciela Forum Pracowniczego</li><li>✓ do przedstawiciela Forum w Radzie Etyki</li><li>✓ do Dyrektora ds. Komunikacji</li><li>✓ do Dyrektora ds. HR</li><li>✓ do Zarządu</li></ul>
<b>anonimowe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ przez skrzynki na pytania i zażalenia w każdym sklepie</li><li>✓ przez adres mailowy na stronie <a href="mailto:kontakt@auchan.pl">www: kontakt@auchan.pl</a></li></ul>

### Plan na rok 2013

Od czerwca 2013 roku, planowane jest dodanie specjalnego adresu mailowego: **etycznie@auchan.pl** pod zakładką Etyka, która stanie się elementem opracowywanego formalnego **systemu anonimowego informowania o nadużyciach**.

### Szkolenia i uwrażliwianie

Auchan przywiązuje ogromne znaczenie do **podnoszenia świadomości** pracowników w zakresie praw należnych człowiekowi i **ochrony** tychże, jak do również **uwrażliwiania** zespołu Auchan i **szkolenia** z zakresu etyki.

W firmie przeprowadzane są szkolenia z **etyki** i **przestrzegania praw człowieka**, które obejmują między innymi **kwestie dyskryminacji**. Są to zarówno szkolenia bezpośrednie, o charakterze warsztatowym, jak i szkolenia e-learningowe.

Szkolenia te mają następujące **cele**:

1. **wytłumaczyć**
2. **uwrażliwić**
3. **zachęcić** do odpowiedzialnych i etycznych postaw oraz korzystania ze stworzonych mechanizmów
4. **zaprezentować** mechanizmy potencjalnych zgłoszeń

Pomagają one pracownikom **zrozumieć**, jakie sytuacje stanowią naruszenie praw drugiej osoby, tłumacząc trudne niekiedy pojęcia w sposób jasny i na zrozumiałych, opartych na zawodowym kontekście sytuacjach. Prezentowane są **mechanizmy reakcji** w sytuacjach potencjalnych naruszeń i dostępne **kanały komunikacji** oraz podstawowe **dokumenty**, wytyczające zasady postępowania w Auchan.

Są one dodatkowo dostępne dla wszystkich pracowników w **intranecie** i cyklicznie prezentowane za pośrednictwem **narzędzi komunikacji wewnętrznej** zarówno **werbalnych** (spotkania) jak i **niewerbalnych** (kwartalnik Agora). Każdy nowy pracownik w momencie podpisania umowy o pracę otrzymuje **pakiet tych dokumentów**.

W rezultacie budowane jest w pracownikach poczucie, że mają **możliwość** oraz **obowiązek** do wniesienia sprzeciwu czy złożenia skargi o incydentach naruszenia praw człowieka w stosunku do jednego z ich kolegów czy ich samych. To zaś stwarza **poczucie bezpieczeństwa** w zespole Auchan.

### Pomoc innym

Uwrażliwianie na nierówności i krzywdę innych zaowocowało zaangażowaniem pracowników w **wolontariat**, zaś Grupa Auchan w roku 2011 umożliwiła wszystkim krajom Grupy korzystanie z zasobów finansowych **Fundacji Auchan na rzecz młodzieży**, której głównym celem jest dostarczanie młodym, potrzebującym osobom środków umożliwiających rozwój posiadanego talentu i zainteresowań.

Ponadto, jako firma solidarna, stawiająca sobie na cel **udzielanie wsparcia grupom znajdującym się w trudnej sytuacji i przeciwdziałanie wykluczeniu** Auchan Polska współpracuje regularnie z poniższymi partnerami na poziomie krajowym:

- [Fundacją Dr Clown](#)
- [Federacją Polskich Banków Żywności](#)
- [Sos Wioskami Dziecięcymi](#)
- [Stowarzyszeniem ATD Czwarty Świat](#)

W myśl polityki „**Auchan dobrym sąsiadem**”, centra handlowe lokalnie współpracują z lokalnymi stowarzyszeniami i fundacjami, na przykład:

- Auchan Białystok Hetmańska z Hospicjum dziecięce w Białymstoku
- Auchan Warszawa – Wola z Fundacją „ATD Czwarty Świat” oraz Stowarzyszeniem „Przywrócić dzieciństwo”
- Auchan Warszawa Modlińska oraz Auchan Komorniki z Fundacją „Dr Clown”
- Auchan Żory ze Stowarzyszeniem „Po prostu partner”
- Auchan w Częstochowie z Fundacją „Św. Barnaby”
- Auchan w Bielsku i Stowarzyszenie „Wielkie Serce”
- Auchan w Płocku i Stowarzyszenie „Jestem” oraz „Pomocna dłoń”

**Zapraszamy do zapoznania się z programami naszych Partnerów  
i do wsparcia naszych wspólnych wysiłków  
na rzecz pomocy potrzebującym.**



## Prawo do pracy i godziwego życia

Dążąc ku **wyrównywaniu szans** w zatrudnieniu i respektując **prawo** każdej jednostki **do pracy i godziwego życia** Auchan oferuje zatrudnienie grupom społecznym znajdującym się w sytuacji wykluczenia. Każde nowe centrum handlowe Auchan to przede wszystkim nowe miejsca pracy, a zatem i pozytywny wpływ Auchan na rozwój ekonomiczny regionu i poprawę jakości życia mieszkańców.

- Działania rekrutacyjne przy otwieraniu nowego hipermarketu Auchan skierowane są przede wszystkim do **osób bezrobotnych**.
- Działające hipermarkety oferują miejsca pracy dla **ludzi młodych** / program stażowy/ oraz dla **osób 50+**.
- Zgodnie ze swoją strategią zatrudnienia Auchan Polska opiera się na **zatrudnieniu lokalnym** i współpracuje z **lokalnymi Urzędami Pracy**.
- Auchan prowadzi również współpracę ze szkołami zawodowymi **w zakresie praktyk zawodowych**

## Rozwijanie świadomości etycznej wśród partnerów handlowych

Auchan Polska zobowiązuje swoich dostawców do prowadzenia działalności w oparciu o zasady etyki:

- każdy z dostawców Auchan, podpisując kontrakt handlowy z firmą Auchan podpisuje również **Kartę Etyki Auchan**;
- konsekwencją naruszenia zapisów etycznych przed dostawcą, w przypadku, gdy jest ono stwierdzone, jest zaprzestanie współpracy z Auchan;
- dodatkowo firma przeprowadza audyty swoich międzynarodowych dostawców, by zweryfikować m.in. ich zgodność z zasadami 1 i 2 Global Compact.

## Pomiar wyników

Wyniki w tym obszarze mierzymy poprzez:

Liczbę **projektów i działań na rzecz innych**, które przeprowadziliśmy w roku 2012:

- w działania na rzecz innych włączyło się prawie 400 pracowników ze sklepów i serwisów
- każdy sklep oraz dyrekcja generalna nawiązały lokalne kontakty ze stowarzyszeniami czy fundacjami, które wspierają na różne sposoby

Projekty zrealizowane przez **fundację Auchan w 2012 roku:**

- 11 projektów
- dofinansowanie na prawie 150 tys. Euro przez Fundację Auchan na rzecz młodzieży

**Lokalne darowizny** produktowe i finansowe, których wartość w 2012 roku przekroczyła 500 tys. zł.

Liczbę **nowych obiektów** Auchan i **nowych miejsc pracy:**

- 30 listopada 2012 roku został otwarty nowy obiekt Auchan w Łomiankach
- 400 miejsc pracy stworzonych bezpośrednio w hipermarkecie i drugie tyle w galerii handlowej, - bezpośrednio około 1000 miejsc pracy z firmami logistycznymi, ochrony, sprzątania, utrzymania obiektu itd.

Liczbę **osób bezrobotnych**, które znalazły zatrudnienie w Auchan:

- zatrudniono 20 osób bezrobotnych w Auchan Łomianki

Liczbę **dostawców**, którzy podpisali **Kartę Etyki:**

- dostawcy, którzy podpisali Kartę Etyki w roku 2012 - 100%

Liczbę **audytów dostawców:**

- liczba audytów u dostawców wg check listy Auchan - 120

Liczbę potencjalnych **naruszeń praw człowieka:**

- liczba skarg od pracowników, partnerów biznesowych i klientów w zakresie potencjalnych naruszeń praw człowieka:
  - 3 skargi od pracowników na temat naruszenia relacji pracowniczych
  - pracownicy zostali wysłuchani a ich skargi zostały rozpatrzone
- liczba prowadzonych dochodzeń czy postępowań w tym zakresie:
  - 0 - nie były prowadzone żadne dochodzenia czy postępowania

Z uwagi na zgłoszone skargi pracowników oraz dbając o zwiększanie świadomości wśród pracowników powstała procedura wyjaśniania nieprawidłowości pracowniczych,

szkolenie e-learningowe dotyczące relacji pracowniczych oraz prawa pracy. Rezultatem było sformalizowanie procedury **Komisji ds. Relacji Pracowniczych**.

Więcej o tych działaniach można przeczytać w sekcji **STANDARDY PRACY**.

#### Podsumowanie zobowiązań z Communication on Progress 2011:

##### **Postępy w roku 2012**

- ✓ Przeprowadzenie **szkoleń z etyki**, traktujących m.in. o kwestiach przeciwdziałania dyskryminacji, dla 12 sklepów, które nie zostały objęte szkoleniem w roku 2011. **100 % pracowników Auchan**
- ✓ Przeszkolenie pracowników Auchan Polska na temat **Inicjatywy ONZ - Global Compact** oraz jej 10 zasad. **100 % pracowników Auchan**
- ✓ Podpisanie **Karty Etyki** przez wszystkich dostawców Auchan. **100 % dostawców**

#### Niezrealizowane w roku 2012 – do realizacji w roku 2013

Członkostwo w Global Compact oznacza dla nas nie tylko prowadzenie biznesu w duchu dziesięciu zasad Inicjatywy, ale także promowanie idei Global Compact i zachęcanie naszych partnerów do uczestnictwa w Inicjatywie, dlatego na rok 2012 zaplanowaliśmy:

##### **1. Zachęcanie dostawców Auchan do zapoznania się z Inicjatywą Global Compact, przestrzegania jej 10. zasad oraz przystąpienia do Inicjatywy.**

W roku 2012 nie udało nam się zapoznać dostawców Auchan z Inicjatywą Global Compact i zachęcić ich do stosowania jej dziesięciu fundamentalnych zasad oraz uczestnictwa w Inicjatywie. Został jednak stworzony optymalny program realizacji tego zobowiązania – „**Auchan promuje inicjatywę Global Compact**”, wynikający ze sposobu zarządzania organizacją, stosowne materiały oraz niezbędne szkolenia.

##### **2. Szkolenie z zakresu respektowania praw człowieka dla centrali zakupów – realizacja zobowiązania przeniesiona na rok 2013.**

#### Plany na rok 2013

1. Uruchomienie programu „**Auchan promuje inicjatywę Global Compact**”, zachęcanie dostawców do zapoznania się z inicjatywą, przestrzegania jej 10-ciu zasad oraz przystąpienia do Global Compact.

2. Dodanie na stronie internetowej **zakładki Etyka** z informacjami o **Global Compact i przeciwdziałaniu korupcji**.

3. Publikacja **materiału o Global Compact** w magazynie firmowym – Agora, wraz z prezentacją **mechanizmów anonimowego sygnalizowania nadużyć** (więcej w rozdziale Przeciwdziałanie Korupcji).

AUCHAN

## Standardy Pracy

---

**Zasada 3. Poszanowanie wolności zrzeszania się.**

**Zasada 4. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.**

**Zasada 5. Zniesienie pracy dzieci.**

**Zasada 6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.**

### Fundamenty działania, zasady i cele

Auchan Polska popiera zasady określone w **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka**, oraz **Międzynarodowej Organizacji Pracy**.

Auchan Polska prowadzi działalność w zgodzie z obowiązującymi w Polsce aktami prawnymi, regulującymi obszar miejsca pracy:

- **Kodeks Pracy;**
- zbiór aktów normatywnych dotyczących **bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)**;
- **ustawa o związkach zawodowych;**

oraz dyrektywami **UE**.

Firma Auchan

- **zapewnia:**
  - wolność zrzeszania się,
  - różnorodność
  - równość szans w zatrudnianiu i rozwoju w organizacji;
- **jest przeciwna:**
  - wszelkim formom pracy przymusowej lub obowiązkowej,
  - stosowaniu pracy dzieci,
  - dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

Dodatkowo Auchan Polska jest członkiem stowarzyszenia branżowego [\*\*Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji \(POHiD\)\*\*](#). Jako członek POHiD Auchan podejmuje zobowiązanie do respektowania zaangażowań w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSR) oraz działania w oparciu o wartości zapisane w **Kodeksie Dobrych Praktyk POHiD** takich jak: uczciwość, przejrzystość, szacunek, kompromis, zaufanie, odpowiedzialność, legalizm, pomocniczość, sprawiedliwość, służebność.

## Cele w miejscu pracy

Standardy miejsca pracy budujemy poprzez stawiane sobie **cele** oraz dążenie do ich realizacji. Nasze **cele** w obszarze miejsca pracy to:

1. **Dać szansę** każdemu w znalezieniu pracy, przyczyniać się do integracji osób niepełnosprawnych.
2. Powierzać **odpowiedzialność**, wzmacniać **autonomię** współpracowników.
3. Zaoferować każdemu współpracownikowi **indywidualny rozwój** zawodowy.
4. Rozwijać **promocję wewnętrzną** w przedsiębiorstwie.
5. **Dzielić się** owocami wspólnej pracy.
6. Poprawiać **warunki pracy i komunikację wewnętrzną**.
7. Ułatwiać **rozwój zawodowy** poprzez szkolenia, w tym specjalistyczne szkolenia zawodowe (rzeźnik, cukiernik, piekarz), przyczyniać się do **podnoszenia kwalifikacji**.

## Implementacja

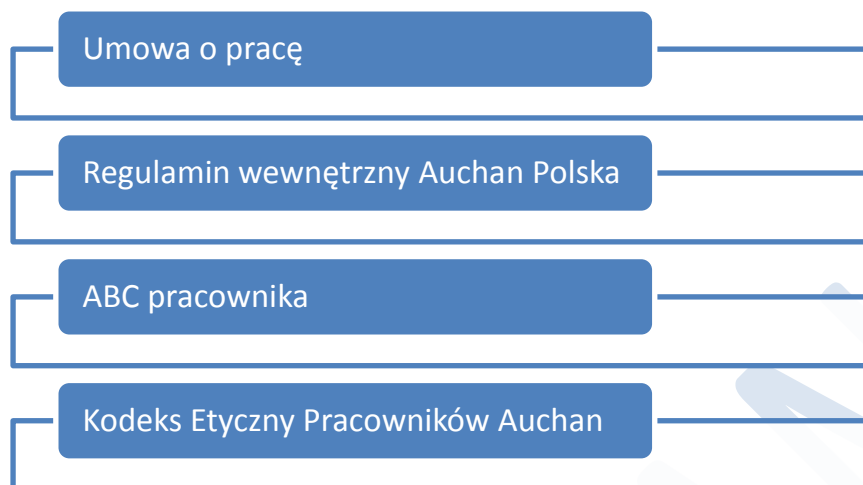
Sferę miejsca pracy regulują wewnątrznie następujące dokumenty:

- **Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi**
- **Regulamin wewnętrzny Auchan**
- **Regulamin wynagrodzeń**

Regulamin pracy zawiera obowiązki pracodawcy oraz pracownika i reguluje takie kwestie jak czas pracy, zasady wypłaty wynagrodzenia, obecność w pracy, urlopy wypoczynkowe i zwolnienia, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz ochronę przeciwpożarową, kwestie przeciwdziałania mobbingowi itd.

## Dokumenty pracownicze

Każdy z pracowników Auchan Polska, w momencie nawiązania stosunku pracy z firmą, otrzymuje **pakiet podstawowych dokumentów**, określających zasady jego funkcjonowania w firmie, przysługujące mu prawa oraz spoczywające na nim obowiązki.



### Przeciwdziałanie dyskryminacji

Swoją politykę kadrową Auchan Polska prowadzi w oparciu o **zasadę równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu i awansie**.

Stosowne zapisy znajdują się między innymi w rozdziale par 8, pkt. 12 – obowiązek pracodawcy do przeciwdziałania dyskryminacji i rozdziale IIa ustawy Kodeks Pracy - „Równe traktowanie w zatrudnieniu” stanowiącym załącznik do Regulaminu Pracy:

Pracownicy powinni być **równo traktowani** w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony w pełnym lub niepełnym wymiarze pracy.

Regulamin Pracy Auchan Polska, art. 18 a

## Program równe szanse w zatrudnieniu

Dodatkowo w firmie prowadzony jest program wyrównywania szans w zatrudnieniu: „**Równe szanse w zatrudnieniu**” którego beneficjentami są osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50+, częstokroć znajdujące się w sytuacji wykluczenia na rynku pracy. Auchan Polska uczestniczy również w projekcie współfinansowanym przez Unię Europejską, którego jednym z elementów jest zapewnienie równego dostępu do szkoleń oraz poradnictwa zawodowego dla osób 45+.

## Dzielenie się

Firma Auchan Polska dzieli się z pracownikami owocami wspólnej pracy, za pośrednictwem:

- **akcjonariatu pracowniczego** – w ramach którego pracownicy firmy są jej współwłaścicielami;
- **programu partycypacji pracowników** – w ramach którego pracownicy partycypują w wypracowanym dodatnim wyniku ekonomicznym netto.

## Komunikacja i dzielenie się informacjami

To pracownicy Auchan budują sukces firmy, to dzięki ich zaangażowaniu i profesjonalizmowi firma może się rozwijać i zaspakajać zapotrzebowanie swoich klientów. By było to możliwe muszą znać wizję rozwoju firmy, jej strategię i cele, jak również poziom realizacji tych celów.

Temu celowi służy **system komunikacji wewnętrznej** firmy, realizowany z wykorzystaniem szeregu narzędzi komunikacji bezpośredniej i pośredniej takich jak:





## Szkolenia

Auchan oferuje pracownikom możliwość rozwoju poprzez szereg szkoleń, w tym

- szkolenie „Etyka”
- szkolenie ze strategii Auchan
- szkolenia ze zrównoważonego rozwoju (CSR)
- szkolenia z ekologii, ochrony środowiska i odzysku
- szkolenie z ekonomii przedsiębiorstwa i rachunku wyników
- szkolenia z BHP i pierwszej pomocy
- szkolenia produktowe
- szkolenia zawodowe

Szkolenia dostępne są w różnych postaciach: szkolenia indywidualne, grupowe, e-learningowe, klasyczne (bezpośrednie) oraz warsztaty. W roku 2012 całkowita liczba godzin szkoleniowych wyniosła 402 692 godzin.

Ponadto, w roku 2012 wprowadzono **dodatkowy moduł szkoleniowy** z zakresu **relacji pracowniczych**. Jest to szkolenie obowiązkowe, winni je odbyć wszyscy pracownicy Auchan, którzy ukończyli moduł szkoleniowy „Etyka”. Jest to element budowania dobrego miejsca pracy i przeciwdziałania nieprawidłowościom w relacjach pracowniczych. Dodatkowo w tym celu:

- stworzono **procedurę rozpatrywania skarg** dotyczących nieprawidłowości w zakresie relacji pracowniczych, w tym lobbingu;
- określono zasady funkcjonowania **Komisji ds. Relacji Pracowniczych** – są to ciała powoływane doraźnie dla rozpatrywania skarg pracowniczych.

## Rozwój zawodowy

W firmie funkcjonują następujące narzędzia wspierające rozwój pracownicy:

- **Bilanse zawodowe** – ocena roczna pracowników połączona z określeniem ścieżki jego dalszego rozwoju zawodowego
- **Program Talenty** – dedykowany wyróżniającym się pracownikom, zapewniający im indywidualny mentoring.

## Partnerzy

Przy budowaniu lepszego miejsca pracy Auchan Polska współpracuje także z Partnerami Społecznymi :

- **Forum Pracowniczym**
- **organizacjami związkowymi**
- **Państwową Inspekcją Pracy (PIP)**

## Czas pracy

Pracownicy Auchan pracują w **równoważnym systemie czasu pracy**. Zgodnie z Regulaminem pracy (par. 17.1) czas pracy pracownika nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Czas pracy jest ściśle monitorowany i rozliczany w systemie **Tempora**.

## Zobowiązanie partnerów biznesowych do etycznych działań w zakresie miejsca pracy

Auchan Polska zachęca i zobowiązuje swoich partnerów do przestrzegania wyznawanych przez siebie zasad w zakresie miejsca pracy, czyni to z pomocą dwóch dokumentów, są to:

- **Kodeks Etyczny Współpracowników Auchan Polska**
- **Międzynarodowa karta etyki dostawców Auchan**

W Karcie Etyki dostawców czytamy: Etyka Auchan opiera się na szacunku, lojalności i współpracy w stosunku do dostawców. Karta Etyki to dokument regulujący współpracę pomiędzy Auchan i dostawcami oraz nakładający na obie strony zobowiązania, w tym do przestrzegania litery prawa, norm moralnych i zasad etyki.



W poniższych zapisach **Karty Etyki** Auchan nakłania dostawców do respektowania zasad Global Compact w zakresie przeciwdziałania zatrudniania dzieci i wyrównywania szans grupom zagrożonym wykluczeniem.

Auchan wymaga od swoich dostawców, aby zobowiązali się oficjalnie, że nie będą zatrudniać bezpośrednio lub pośrednio **osób nieletnich** wg istniejącego prawa Unii Europejskiej, w żadnym z krajów gdzie prowadzą działalność gospodarczą oraz do ścisłej kontroli tego stanu rzeczy.

Firma Auchan będzie promować działalność dostawców współpracujących z **zakładami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne** lub z innymi **instytucjami użyteczności publicznej** uznanymi przez państwo polskie.

### Karta Etyki Dostawców Auchan

#### Pomiar wyników

W Auchan prowadzone jest anonimowe **badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników**. Badanie prowadzone jest w cyklu dwuletnim: 1 rok - badanie, 2 rok – budowanie i implementacja planów naprawczych.

W roku 2012 nie było badania, zostały przeanalizowane wyniki badania z roku 2011, stworzone plany naprawcze i wdrożone w życie. W wyniku badania powstały lokalne programy uznania i doceniania pracy zespołu Auchan. Więcej o nich w raporcie zrównoważonego rozwoju 2012.

W firmie monitorowane są **następujące wskaźniki**:

Liczba etatów	<b>9 090</b>
% umów na czas nieokreślony	<b>81%</b>
podział pracowników ze względu na płeć:	
kobiety	<b>72,74%</b>
mężczyźni	<b>27,26%</b>
liczba pracowników niepełnosprawnych	<b>345 pracowników</b>
% kobiet na stanowiskach kierowniczych	<b>56,14%</b>
% uczestnictwa w nabyciu akcji Valauchan	<b>92%</b>
poziom promocji wewnętrznej	<b>45%</b>
całkowita liczba godzin szkoleniowych	<b>402 692</b>
liczba wypadków przy pracy	<b>206</b>

Ponadto weryfikowane są:

- protokoły z cotygodniowych zebrań zespołu Auchan
- zgłoszenia z wykorzystaniem kanałów bezpośrednich i anonimowych

## Podsumowanie zobowiązań z Communication on Progress 2011:

### Postępy w roku 2012

W 2012 roku dla ściślejszego monitorowania m.in. kwestii związanych, z jakością i stabilnością miejsca pracy i przeciwdziałaniu potencjalnym nadużyciom w 100% sklepów Auchan Polska wprowadzona została **Komisja ds. Relacji Pracowniczych**.

Od 2012 Auchan rozpoczęliśmy monitorowanie **nowych wskaźników**:

- **wskaźnika promocji wewnętrznej** w danym roku
- **wskaźnika produktywności,**
- **wskaźnika realizacji zebrań.**

Wcześniej monitorowane były skumulowane wskaźniki promocji wewnętrznej i produktywności.

### Niezrealizowane w roku 2012 – do realizacji w roku 2013

Przeprowadzenie **ankiety wśród dostawców** w celu poznania ich oczekiwań w stosunku do Auchan. - realizacja zobowiązania przeniesiona z roku 2013.

### Plany na rok 2013

1. Kolejne **badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników**. Po otrzymaniu wyników i ich analizie w maju 2013 zostaną zbudowane kolejne plany naprawcze.
2. Planowane jest **przeprowadzenie programu stażowego**, w ramach którego stypendyści Auchan będą odbywać **dwumiesięczne staże zawodowe we Francji**, z możliwością późniejszego zatrudnienia w Auchan Polska.
3. Do końca maja 2013 **każdy sklep Auchan** ma zatrudnić **po 2 studentów/absolwentów na staż**. Tym samym w 2013 roku, po pozytywnym zweryfikowaniu stażu, 46 osób znajdzie zatrudnienie w Auchan Polska w roli menedżera działu handlowego Auchan.

## II. Środowisko naturalne

---

**Zasada 7. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego.**

**Zasada 8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.**

**Zasada 9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.**

### Fundamenty działania, zasady i cele

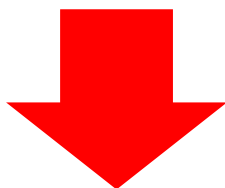
Nasze podejście do środowiska jest zbieżne z definicją zrównoważonego rozwoju z raportu „Our common future” (Nasza wspólna przyszłość) przygotowanego przez Światową Komisję Środowiska i Rozwoju (UNCED), tzw. Komisję Brundtland, zgodnie z którą:

**"Zrównoważony rozwój to taki rozwój, który zaspokaja potrzeby obecnego pokolenia bez pozbawiania możliwości przyszłych pokoleń do zaspokojenia ich potrzeb."**

Traktujemy **środowisko naturalne**, jako **wspólne dobro nas wszystkich**, dobro z którego mają korzystać nasze dzieci oraz dzieci ich dzieci. Wierzymy, że **naszą odpowiedzialnością** jest, by było to możliwe. Jak? Odpowiedzią jest **odpowiedzialne podejście** do środowiska naturalnego, polegające na minimalizowaniu negatywnego wpływu, który jest nieodczynnym skutkiem prowadzenia każdej działalności, oraz wzmacnianiu pozytywnego wpływu.



**pozytywny  
wpływ**



**negatywny  
wpływ**



Realizujemy ten cel poprzez to, w jaki sposób **prowadzimy biznes, wybór partnerów**, z którymi współpracujemy i to, **co staramy się wspólnie osiągnąć** oraz **technologie** z jakich korzystamy. Ogromną wagę przykładamy do edukacji i zmiany postaw, naszych własnych i naszych partnerów. Dlatego wpływamy na **pro-ekologiczne postawy** innych – naszych pracowników, klientów i dostawców poprzez **pro-środowiskowe akcje, animacje i edukację**.

**Wspólnie** z naszymi interesariuszami uczymy się tego, w jaki sposób dbać o środowisko, jak **wzmocnić nasz pozytywny wpływ** poprzez modyfikację naszych codziennych postaw. Wierzymy, że **nawet niewielka zmiana może spowodować ogromną różnicę**, i że **najlepszy efekt**, osiągniemy **pracując wspólnie** z tymi, z którymi **dzielimy wspólne dobro** jakim jest środowisko.

**Nasz kierunek rozwoju:**  
**minimalizować negatywny wpływ, wzmacniać pozytywny.**

### Implementacja

Naszym wpływem na środowisko, w całym łańcuchu dostaw zarządzamy poprzez następujące działania i praktyki:

### Oferta Auchan

- rozwój handlu EKO i BIO, w trosce o zdrowie klientów i w odpowiedzi na zmieniające się trendy żywieniowe, chcemy by każdy z naszych klientów mógł sobie pozwolić na to by odżywiać się zdrowo
- wprowadzanie oferty produktów energooszczędnych klas energetycznych A+ oraz A++ i stopniowe zastępowanie starego sprzętu nowoczesnym
- propagowanie zdrowego stylu życia i odżywiania, poprzez komunikację, animacje, ofertę produktową, cykliczne upusty cen produktów Bio i Eko oraz warzyw i owoców
- odpowiedzialne zakupy, np. Politykę zrównoważonego rozwoju w dziale rybnym, zapewniającą przestrzeganie okresów ochronnych i wymiarów ochronnych ryb, wycofanie ze sprzedaży gatunków zagrożonych np. rekina

### **Technologie i praktyki**

- odpowiedzialną konsumpcję: oszczędność energii elektrycznej, wody
- redukcję emisji dwutlenku węgla
- recykling i odzysk odpadów, poprzez współpracę z profesjonalną firmą odzysku Rekopol i procedury wewnętrzne
- inwestycje w pro-ekologiczne technologie poprzez np. wymianę czynników freonowych we wszystkich instalacjach chłodniczych

### **Edukacja pracowników i akcje pracownicze**

- poprzez komunikację wewnętrzną i dostępne moduły szkoleniowe:
  1. zrównoważony rozwój
  2. oszczędność energii
  3. odzysk odpadów
- EkoSklepy:
  1. sadzenie drzewek
  2. sprzątanie okolicy
  3. zajęcia edukacyjne z segregacji śmieci
  4. animacje związane z Dniem Ziemi
- ograniczenie zużycia toreb kasowych połączone z wdrażaniem praktyk efektywnego pakowania
- wprowadzenie toreb bio-degradowalnych oraz wielokrotnego użytku
- realizację ekologicznych projektów – np. Zielone Ogrody Auchan

### **Współdziałanie z klientami**

- umożliwianie klientom segregacji przeznaczonych do recyklingu zużytych świetlówek, baterii, toreb foliowych za pomocą specjalnego Eko-MEbla
- realizację wspólnych pro-środowiskowych projektów z klientami, animacje, uwrażliwianie, wspólną Eko-zabawę, akcje EKO,

### **Współpracę z dostawcami**

- współpracę z partnerami, którzy dzielą naszą troskę o środowisko i stosują pro-ekologiczne technologie w zakresie parku maszynowego, produkcji, transportu.
- współpracę z dostawcami, którzy wnoszą aktywny wkład w ochronę środowiska, tym samym przyczyniając się do poprawy jakości życia każdego człowieka, zapisaną w Karcie Etyki Dostawców.

## Uczenie się od siebie i wzajemne motywowanie

- dzielenie się dobrymi praktykami na poziomie Grupy i polskich sklepów Auchan, wdrożone w Polsce
- dobrą współpracę pomiędzy sklepami, dzielenie się dobrymi praktykami

## Pomiar wyników

Nasz środowiskowy wpływ mierzymy za pomocą następujących wskaźników:

<b>Wskaźniki środowiskowe</b>	<b><u>2011</u></b>	<b><u>2012</u></b>
Zużycie energii elektrycznej kwh/m2 powierzchni sprzedaży	468	451
Zużycie gazu w m3/ m2	16	15
Zużycie wody w m3 /m2	0,96	0,91
Przeszkoleni zakresie zrównoważonego rozwoju pracownicy	3 645	4 875
Odzysk odpadów opakowaniowych – folia	100%	100%
Odzysk odpadów opakowaniowych – karton	100%	100%
Liczba toreb jednorazowych rozdyskrebowanych na kasach na m2	638	625
Liczba produktów BIO i EKO	300	320
Mebel Eko w sklepach Auchan	80%	100%
Odpady karton i folia (mg)	12 206	11 309
Odpady komunalne (mg)	11 916	10 435
Odpady mięsne (mg)	2 104	2 186



## **Rozliczenie zobowiązań z roku 2011**

Prace nad nowym systemem do raportowania nadal trwają. Nowe narzędzie będzie służyło do budowania celów oraz raportowania ich realizacji. W myśl planów na rok 2012 wprowadziliśmy do tego narzędzia bieżące raportowanie zużycia energii, wody, gazu oraz segregowania i odzysku odpadów.

Te kryteria środowiskowe będzie można monitorować raz w miesiącu, regularnie w stosunku do realizacji wyznaczonego na dany rok celu. Narzędzie wejdzie w życie w kwietniu 2013 roku.

**Dalsze szkolenia dla pracowników wszystkich szczebli z podstawowej znajomości programu CSR w Auchan oraz z oszczędności energii oraz segregowania i odzysku odpadów.**

Są to szkolenia permanentne. Istnieją 3 moduły szkoleń e-learningowych:

1) ogólne, wyjaśniające, co to jest zrównoważony rozwój 2) oszczędność energii 3) segregowanie i odzysk odpadów. Ponadto w ramach stałej współpracy z organizacją odzysku REKOPOL prowadzimy szkolenia i uwrażliwianie kadry managerskiej w sklepach.

W 2012 roku odbyły się 2 takie szkolenia połączone z animacją akcji wśród klientów. Efektem tych szkoleń jest m.in. wprowadzenie systemu segregowania i odzysku odpadów w stołówkach pracowniczych (przykład Auchan Bydgoszcz, czy Logistyka)

**Kontynuacja budowania zielonych ogrodów Auchan – kolejne sklepy.**

Zielone Ogrody Auchan to projekt, w ramach którego sklepy starają się urządzić teren zielony, w gminie czy mieście lub bezpośrednio w okolicy sklepu, z korzyścią dla lokalnych mieszkańców i klientów Auchan. Zamiast niezagospodarowanych terenów powstają zielone ogrody - strefy wypoczynku dla klientów i sąsiadów Auchan.

Auchan Sosnowiec zaadaptował pusty teren przy przystanku autobusowym. Na miejscu nieużytków powstał skwerek, w otoczeniu zieleni i kwiatów postawiono ławeczki i tym samym powstał „zielony przystanek Auchan”, by klienci Auchan mogli cieszyć się pięknem i zielenią i odrobinę się zrelaksować czekając na autobus.

W roku 2012 do Zielonych Ogródów Auchan dodaliśmy kolejny sklep - **Auchan Żory**.

**Działania mające na celu ograniczenie zużycia reklamówek. Akcja polegać będzie z jednej strony na szkoleniu kasjerów, a z drugiej, poprzez spoty reklamowe ma zachęcać klientów do ochrony środowiska i oszczędnego gospodarowania reklamówkami.**

W I półroczu 2012 roku pracowaliśmy nad realizacją tego celu, i tak:

- szkolenia dla kasjerów zostały zrealizowane wg planu – były to 4 godziny szkoleniowe na każdego kasjera.
- w miesiącu kwietniu dodatkowo komunikację z klientem wsparliśmy spotem informującym o możliwości segregowania zakupów na taśmie przy kasie.
- wyniki 2011/2012 pokazują wykonaną pracę na linii kas, to 5% siatek mniej niż w roku ubiegłym (z uwagi na to że hipermarket w Łomiankach został otwarty 30/11/2012, statystyki nie obejmują sklepu)
- Wielka akcja - OSZCZĘDZAJ REKLAMÓWKI – CHROŃ ŚRODOWISKO w kwietniu 2012 roku

#### **Wypełnienie celów na rok 2012**

<u><b>Cele na rok 2012</b></u>	<u><b>wypełnienie celu</b></u>
zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o 2,5% w 2012 roku. (w 2010 - 473 kwh na m2 sprzedaży/	<b>Cel wypełniony!</b>
segregowanie i odzysk 100% kartonu i folii	<b>Cel wypełniony!</b>
<b>60% w segregowaniu i odzysku odpadów pozostałych</b>	<b>Cel wypełniony!</b>
minimum 1 akcja Eko w każdym sklepie w 2012 roku mająca na celu uwrażliwienie pracowników i klientów na problem odpadów	<b>Cel wypełniony w ramach 4 akcji handlowych!</b>
w 2012 Auchan przejście na całkowity elektroniczny obieg faktur	<b>Jesteśmy na 90% wypełnienia celu. Działamy dalej!</b>
zmniejszyć zużycie toreb foliowych o 5% pomimo otwarcia nowego sklepu	<b>Cel wypełniony!</b>

**Plany na rok 2013:**

1. Zmniejszenie **zużycia energii elektrycznej** o 2,5% w 2013 roku.
2. Segregowanie i odzysk 100% **kartonu i folii**.
3. 60% w segregowaniu i **odzysku odpadów pozostałych**.
4. Minimum 1 **akcja pro-eko** w każdym sklepie w 2013 roku, mająca na celu uwrażliwienie pracowników i klientów na problem odpadów.
5. Przejście na **całkowity elektroniczny obieg faktur** (zobowiązanie z roku 2012, zrealizowane w 90%).
6. Promowanie zdrowego odżywiania poprzez projekt '**Zdrowo z Auchan**'.

### III. Przeciwdziałanie korupcji

**Zasada 10.** Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

#### Zobowiązania i polityka

<b>B1</b>	<b>Publiczne oświadczenie o zaangażowaniu w walkę z korupcją</b>
<b>B2</b>	<b>Zgodność z literą prawa</b>

W swoich działaniach Auchan kieruje się takimi wartościami jak: **zaufanie, dzielenie się, postęp, szacunek, odpowiedzialność, uczciwość**. Ich fundamentem jest **etyka**. Firma jest przeciwna wszelkim formom korupcji i przeciwdziała jej na poziomie wewnętrznych procedur i stosowanych praktyk biznesowych, w jasny sposób komunikuje swoje stanowisko i podejmowane na rzecz walki z korupcją zaangażowania (więcej w paragrafie **Implementacja**).

Firma Auchan działa w zgodzie z literą prawa, w tym szczegółowych zapisów i aktów regulujących kwestie przeciwdziałania korupcji i budowania etycznego świata.

Art. 17. Przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą na zasadach **uczciwej konkurencji i poszanowania dobrych obyczajów oraz słuszných interesów konsumentów**.

Art. 18. Przedsiębiorca jest obowiązany **spełniać określone przepisami prawa warunki** wykonywania działalności gospodarczej, w szczególności dotyczące **ochrony przed zagrożeniem życia, zdrowia ludzkiego i moralności publicznej**, a także **ochrony środowiska**.

Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej (z dn. 02.07.2004 ),

Odpowiedzialność za **monitorowanie przepisów** prawa i wynikających z nich dla Auchan Polska **obowiązkach i implikacjach** spoczywa na Dziale Prawnym firmy.

W szacowaniu potencjalnych zmian w regulacjach, które częstokroć Auchan Polska wyprzedza na zasadzie dobrowolnie podjętych samoregulacji, firma posiłkuje się wiedzą i doświadczeniami z rynków Europy Zachodniej, przekazywanymi w ramach **Synergii** w Grupie Auchan (projektu dzielenia się najlepszymi praktykami, rozwiązaniami i wiedzą) oraz wiedzą zewnętrznych ekspertów.

Podejmując decyzję o przystąpieniu do inicjatywy Global Compact, Grupa Auchan podjęła zobowiązanie o prowadzeniu działalności w oparciu o 10 zasad, w tym zasadę 10: **Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.**

#### Plan na rok 2013:

W roku 2013 Grupa Auchan planuje **publicznie zakomunikować** swoje **stanowisko w zakresie przeciwdziałania korupcji i zadeklarować walkę z jej każdą formą** zarówno z poziomu Grupy jak i każdego z krajów, w których działa Auchan:

<b>Poziom Grupy Auchan</b>	Prezes Grupy wystosuje publiczne oświadczenie o zaangażowaniu w walkę z korupcją we wszystkich jej formach.
<b>Poziom krajów</b>	Analogiczne oświadczenia zostaną wystosowane przez Dyrektorów Generalnych wszystkich krajów, w których działa Auchan.

Oświadczenia Vianney Mullieza – Prezesa Grupy oraz Marka Szeib - Dyrektora Generalnego Auchan Polska będą dostępne w zakładce Etyka, na stronie WWW Auchan.pl.

Inne planowane kanały komunikowania **etycznego przesłania** Auchan w roku 2013 to:

- spotkania wewnętrzne Auchan
- newslettery
- wydawnictwa firmowe
- Internet i intranet
- komunikacja z dostawcami

**D1****Publicznie zakomunikowana polityka zerowej tolerancji dla korupcji**

W roku 2013 w Auchan planuje **stworzyć sformalizowaną Politykę Antykorupcyjną** oraz **system anonimowego zgłaszania nadużyć**, które zostaną wprowadzone w życie w roku 2014, po przeprowadzeniu stosownych szkoleń, popularyzujących Politykę, akcji informującej o jej celach i korzyściach dla samej organizacji, jej pracowników i gospodarki oraz zapewnieniu niezbędnych mechanizmów jej realizacji na poziomie proceduralnym i organizacyjnym.

**Plan 2014**

- 1. Podsumowanie Polityki Antykorupcyjnej** Auchan Polska i wynikających z niej mechanizmów przeciwdziałania nadużyciom, zostanie opublikowane na stronie internetowej Auchan, w zakładce Etyka. Będzie ono również **udostępniane partnerom Auchan** (dostawcom) podczas spotkań handlowych. Pełny tekst Polityki będzie udostępniany na życzenie.
- Pełne informacje znajdą się w folderze podsumowującym politykę, który zostanie **opublikowany w zakładce Etyka**.
- Dodatkowo Polityka i nasze działania na rzecz przeciwdziałania korupcji będą **komunikowane** naszym kluczowym **interesariuszom**, rozpoczynając od interesariuszy wewnętrznych – pracowników.

**Implementacja**

<b>B3</b>	<b>Wprowadzanie w życie zobowiązań w zakresie 10 zasady GC</b>
<b>B4</b>	<b>Wsparcie najwyższego kierownictwa</b>

W Auchan funkcjonują dokumenty opisywane w sekcji Prawa Człowieka (**Kodeks Etyki Współpracowników Auchan, Karta Etyki Zakupów, Międzynarodowa Karta Etyki Dostawców**), regulujące funkcjonowanie firmy wewnętrznie i oraz w relacjach z partnerami zewnętrznymi.

W Auchan obowiązuje **zasada uczciwości i przejrzystości**. Uprawnieni do podejmowania decyzji współpracownicy, podejmują je wykorzystując swoją najlepszą wiedzę i umiejętności, w celu zabezpieczenia interesów przedsiębiorstwa i dla jego dobra.

### Kodeks Etyczny Współpracowników Auchan Polska

Kodeks Etyczny precyzyjnie definiuje konflikt interesów (par. 2.3) oraz przyjmowanie i oferowanie korzyści materialnych (par. 2.4) oraz określa zasady postępowania w niejasnych sytuacjach. Do kodeksu stworzono dokumenty szkoleniowe, które stanowią podstawę intensywnego programu szkoleniowego dla pracowników firmy.

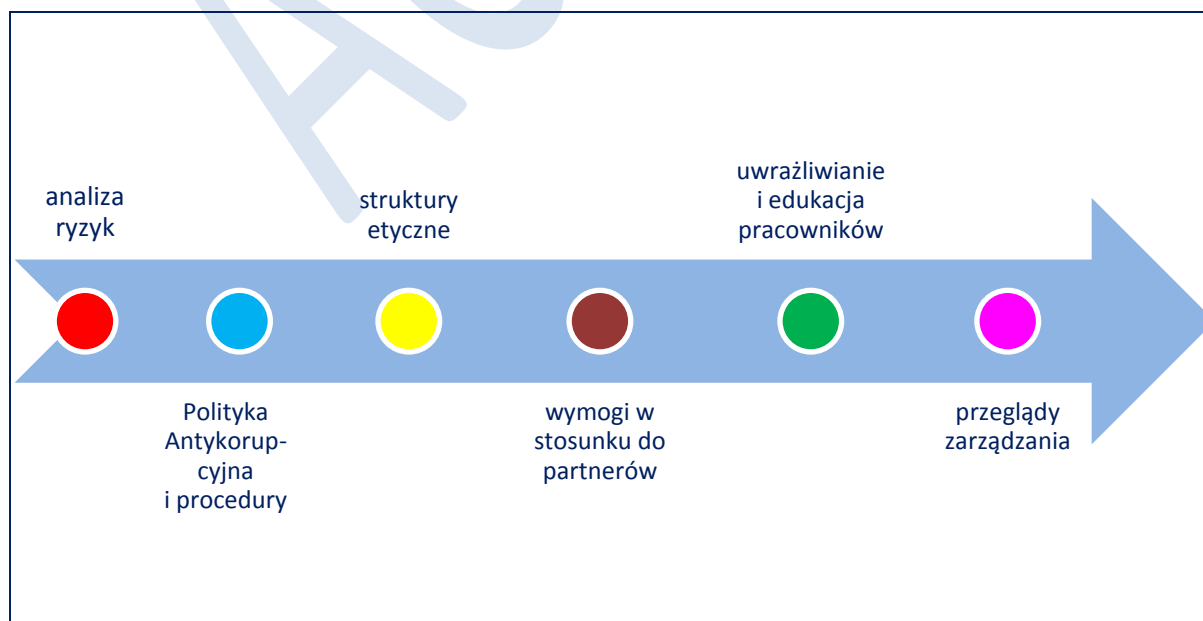
Dodatkowo powołana została opisywana wcześniej **Rada Etyki Auchan**.

#### Plany na lata 2013, 2014:

W roku 2013 Auchan Polska planuje stworzyć mapę ryzyk antykorupcyjnych i sformalizowany program antykorupcyjny wraz ze stosownymi strukturami bezpieczeństwa, zgodnie z systemem zarządzania 10 zasadą Global Compact (wykres poniżej).

**Ukończenie systemu** planowane jest w IV kwartale roku **2013**, **wdrożenie** w roku **2014**.

### System zarządzania obszarem 10 zasady Global Compact w Auchan Polska



## V Światowy Kongres Etyki Biznesu ISBEE

Etyczne przesłanie Auchan Polska i najwyższego kierownictwa firmy zabrzmiało podczas [V Światowego Kongresu Etyki Biznesu ISBEE 2012](#), w którym udział ze strony Auchan wzięli: Pan Marek Szeib - Dyrektor Generalny Auchan Polska oraz Pan Francois Colombie – Przewodniczący Rady Nadzorczej Auchan Polska, Rosja i Ukraina.

Firma Auchan Polska była jednym z dwóch głównych sponsorów tego wydarzenia, tym samym nie tylko demonstrując swoje poparcie dla odpowiedzialności i etyki w biznesie, ale także przyczyniając się do promowania etycznego biznesu. O celach Kongresu tak powiedział Dr. Bolesław Rok z Centrum Etyki Biznesu Akademii Leona Koźmińskiego.

Poprzez integrowanie świata biznesu i nauki kongres ma pozwolić określić **kierunki przyszłych badań naukowych, rozwoju programów nauczania i innych inicjatyw**, które powinny odpowiadać na złożone globalne wyzwania, **wskazać biznesowi narzędzia i dostarczyć inspiracji dla etycznego i zrównoważonego rozwoju.**

**Światowy Kongres Etyki Biznesu International Society of Business Economics and Ethics** (organizacja skupiająca niemal wszystkie naukowe centra etyki i odpowiedzialności biznesu, organizując m.in. światowe kongresy na poszczególnych kontynentach, zwane Olimpiadami Etyki) to jedno z najważniejszych forów dyskusji o rozwoju światowych gospodarek na etycznym fundamencie oraz o roli biznesu w budowaniu zrównoważonej globalnej gospodarki. Piąty Światowy Kongres Etyki Biznesu odbył się 11-14 lipca 2012 w Warszawie.

Kongres odbył się pod hasłem:

**Tradycja i nowe horyzonty – ku cnocie odpowiedzialności.**



**ISBEE**  
International Society  
of Business,  
Economics and Ethics



KOZMINSKI UNIVERSITY



### Etyczna edukacja pracowników

Auchan prowadzi etyczną edukację pracowników, w module szkoleniowym „Etyka”, wzięli udział wszyscy pracownicy Auchan zatrudnieni w 2012 roku.

Dodatkowo w roku 2012 w Auchan przeprowadzone zostało szkolenie z przeciwdziałania korupcji połączone z certyfikatem „Czysta Ręka”.



Szkolenie antykorupcyjne zostało przeprowadzone przez renomowany, niezależny instytut naukowo-badawczy - Instytut Kościuszki. Szkolenie Czysta Ręka uzyskało patronat inicjatywy Global Compact. Jego głównym celem było pogłębienie wiedzy zespołu Auchan o etyce, zjawisku korupcji i mechanizmach korupcyjnych oraz ich skutkach dla firm, jednostek i gospodarki. Pracownicy Auchan nabywali także umiejętność rozpoznawania zagrożenia i reagowania na sytuacje korupcyjne. W szkoleniu wzięli udział wszyscy pracownicy z centrali zakupów Auchan.

Szkolenie przeprowadzone zostało w ramach realizacji zobowiązań wynikających z członkostwa Auchan Polska w Global Compact.

#### Plany na rok 2013:

1. W roku 2013 planowane jest **przeprowadzenie** tego szkolenia dla pozostałych komórek organizacji. Szkolenie będzie stanowić jeden z elementów **programu szkoleń antykorupcyjnych** popularyzujących wagę przeciwdziałania nadużyciom i przejrzystości w działaniach, poprzedzających wdrożenie Polityki Antykorupcyjnej Auchan w roku 2014.
2. Dodatkowo w roku 2013 planowana jest **kampania edukacyjno-informacyjna**, poprzedzająca wprowadzenie polityki, której elementem będą etyczność działań i przeciwdziałanie korupcji, zaś w późniejszym etapie, mechanizmy systemu **anonimowego informowania o nadużyciach**.

## Badanie postaw pracowniczych

W firmie Auchan Polska co dwa lata prowadzone jest badanie postaw pracowniczych - **barometr satysfakcji i zaangażowania** pracowników. Jest to dobrowolne badanie satysfakcji pracowniczej, które regulujące każdy obszar zatrudnienia i odnoszące się do zmieniającej się rzeczywistości firmy i zachodzących w niej, w rezultacie na nie, procesów. Badanie prowadzone jest firmę **AON Hewitt** - światowego lidera w zakresie doradztwa i rozwiązań outsourcingowych w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.

Celem badania jest zrozumienie zachowań i postaw pracowników, określenie ich poziomu zadowolenia i motywacji oraz analiza zachowań, które mogą z nich wynikać. Rezultaty barometru są komunikowane na każdym szczeblu organizacji, pokazywane są zarówno mocne jak i słabe strony.

Na podstawie wyników Barometru konstruowane są działania naprawcze, których celem jest stworzenie **lepszego miejsca pracy, większego zaangażowania** pracowników i **wyższej skuteczności** zespołu Auchan. W pierwszej kolejności podejmowane są prace nad obszarami, które zostały ocenione najslabiej.

**B6**

**Wewnętrzny system kontroli**

W firmie Auchan istnieje **szereg wewnętrznych procedur**, regulujących kluczowe procesy istniejące w firmie, np. procedura uzyskiwania akceptacji wydatków, zatwierdzania decyzji, wewnętrznych audytów, fakturowania, których celem jest przeciwdziałanie korupcji.

**D9**

**Kanały komunikowania o potencjalnych naruszeniach 10 zasady GC**

W firmie funkcjonuje mechanizm **anonimowego zgłaszania potencjalnych nadużyć** i nieprawidłowości za pośrednictwem skrzynek.

W Auchan istnieją także mechanizmy zgłoszeń **bezpośrednich** – do bezpośredniego przełożonego, przedstawiciela Forum Pracowniczego, przedstawiciela Forum w Radzie Etyki, Dyrektora ds. Komunikacji i Dyrektora ds. HR oraz do Zarządu.

**Krajowe Fora Pracownicze** odbywają się w Auchan kwartalnie. Poruszane są na nich tematy istotne dla pracowników i ich funkcjonowania w organizacji, z drugiej strony pracownicy zgłaszają na Forum swoje pytania. Pytania te są protokołowane, właściwe dla danego obszaru komórki organizacji lub Zarząd odpowiada na każde z pytań. Odpowiedzi na nie są komunikowane w ramach sprawozdania z Forum Pracowniczego. Sprawozdania z Forów są dostępne dla każdego pracownika na specjalnych tablicach Forum.

#### Plan 2013, 2014:

W roku **2013** Auchan planuje **stworzyć system** anonimowego zgłaszania nadużyć, wraz ze stosownymi procedurami, który połączy istniejące kanały z nowym i uspołni całość procesów zarządzania tym obszarem. Będzie to kolejny etap realizacji zobowiązań antykorupcyjnych wynikających z członkostwa Auchan Polska w Global Compact i kontynuacja strategii etycznego rozwoju firmy. W roku **2014** Auchan planuje jego wdrożenie.

#### Monitorowanie

<b>B7</b>	<b>Monitorowanie i ciągła poprawa</b>
-----------	---------------------------------------

W Auchan funkcjonuje system audytu wewnętrznego, którego celem jest zapewnienie ładu organizacyjnego i zarządzania ryzykiem.

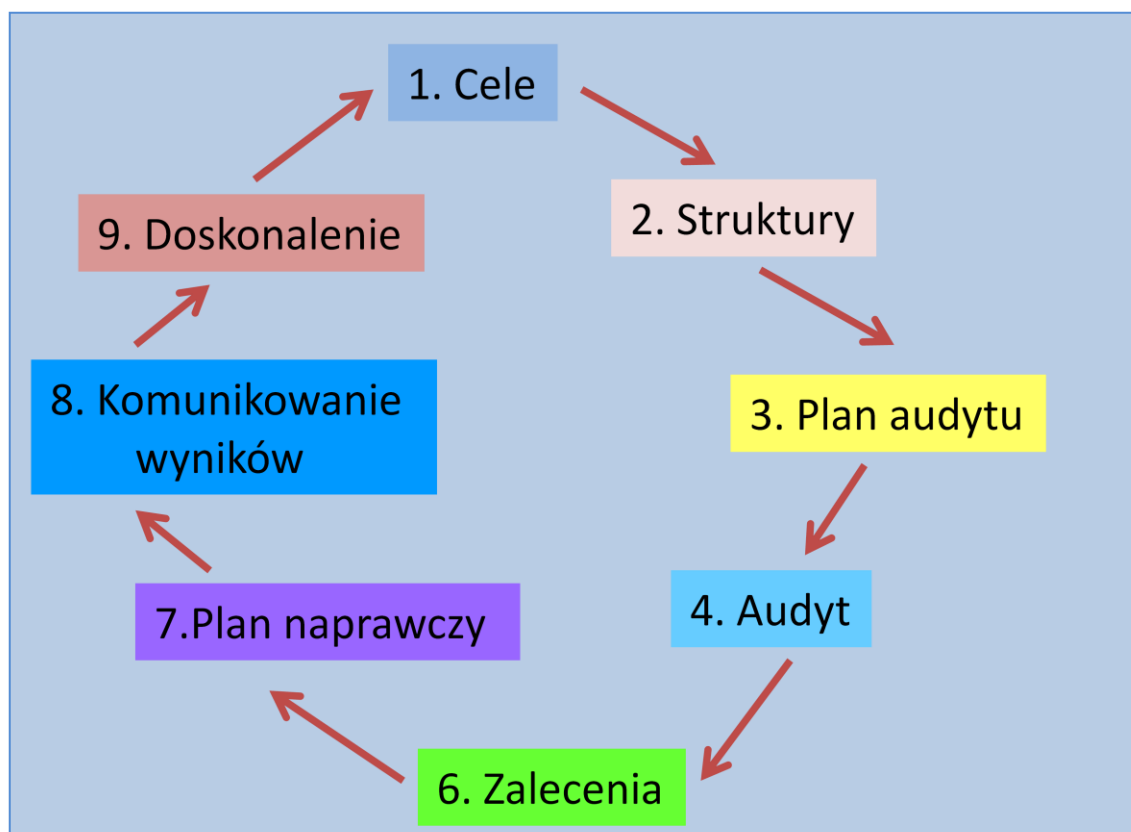
System ten obejmuje kwestie przeciwdziałania korupcji, funkcjonuje w oparciu o Regulamin, definiujący m.in. cele, zakres i specyfikę funkcjonowania w organizacji audytu wewnętrznego, prawa i obowiązki audytorów i ich niezależność, jak również wymaganą sprawozdawczość. W Regulaminie zapisane są także rola i status audytu wewnętrznego.

Etapy audytu wewnętrznego Auchan są następujące:

1. Określenie osi działania na podstawie wyników poprzedniego audytu.
2. Powołanie Grupy Pracy (audytorów).
3. Stworzenie planu audytu z określonymi:
  - a. celami
  - b. zakresem
  - c. zaangażowanymi osobami
  - d. harmonogramem

4. Przeprowadzenie audytu.
5. Sporządzenie sprawozdań z audytu wraz z konkretnymi zaleceniami.
6. Stworzenie planu naprawczego.
7. Zakomunikowanie wyników audytu.
8. Działania naprawcze – wprowadzanie w życie planu naprawczego.

Schemat audytu wewnętrznego Auchan Polska:



## Szanowni Państwo!

**Dziękujemy** za zainteresowanie naszym drugim raportem  
Communication on Progress (CoP)  
i jego lekturę.



**Więcej informacji** o naszych dokonaniach na drodze  
zrównoważonego rozwoju w roku 2012 znajdą Państwo w **raporcie**  
**zrównoważonego rozwoju Auchan Polska 2012**, który zostanie  
opublikowany w czerwcu br. [tutaj](#).



**Dziękujemy koleżankom i kolegom** z Auchan Polska  
za **współpracę** przy tym raporcie  
i ich **zaangażowanie** w opisywane w nim działania  
w zakresie zrównoważonego rozwoju.

**Razem zmieniamy świat na lepsze!**



**Wszelkie pytania** dotyczące niniejszego raportu  
prosimy kierować do Dyrektora ds. Komunikacji:  
Doroty Patejko: [d.patejko@auchan.pl](mailto:d.patejko@auchan.pl)  
i Działu Komunikacji Auchan: **tel. (22) 703 82 34**



### **Autorzy raportu:**

Dorota Patejko – Dyrektor ds. Komunikacji Auchan  
Inga Szaniawska – **CSR & Communication**  
konsultacja merytoryczna