

AUCHAN POLSKA

Raport Communication on Progress 2016

United Nations Global Compact

Warszawa, marzec 2017 r.



Spis treści

1. List do Interesariuszy	3
2. O raporcie Communication on Progress	4
2.1 Zasady Global Compact	4
2.2 Wartości Auchan Polska	5
2.3 Okres raportowania	7
2.4 Komunikacja do interesariuszy	7
3. Opis postępów w implementacji zasad Global Compact	7
3.1 Prawa człowieka	8
3.1.1 Zasada 1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową	8
3.1.2 Zasada 2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę	24
3.2 Standardy Pracy	28
3.2.1 Zasada 3. Poszanowanie wolności zrzeszania się	28
3.2.2 Zasada 4. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej	29
3.2.3 Zasada 5. Zniesienie pracy dzieci.	29
3.2.4 Zasada 6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.	29
3.3 Ochrona środowiska naturalnego	31
3.3.1 Zasada 7. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego	31
3.3.2 Zasada 8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.	33
3.3.3 Zasada 9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.	33
3.4 Przeciwdziałanie korupcji	34
3.4.1 Zasada 10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu	34
4. Podziękowania	38
5. Kontakt w sprawie raportu	38

1. List do Interesariuszy

31.03.2017

Szanowni Państwo,

Firma Auchan Polska przystąpiła do światowego paktu na rzecz odpowiedzialnego biznesu - Global Compact w marcu 2011 roku. Tym samym podjęliśmy zobowiązanie do stosowania dziesięciu zasad GC we wszystkich sferach działalności Auchan Polska oraz ich zintegrowania z działalnością operacyjną firmy.

W imieniu Auchan Polska potwierdzam nasze poparcie dla Inicjatywy Global Compact oraz jej 10. zasad z zakresu praw człowieka, standardów pracy, środowiska naturalnego oraz przeciwdziałania korupcji.

Zapraszam do lektury sprawozdania z naszych postępów we wdrażaniu zasad Global Compact w Auchan Polska w roku 2016.

Marek Szeib

Dyrektor Generalny

Auchan Polska

2. O raporcie Communication on Progress

United Nations Global Compact jest największą na świecie inicjatywą skupiającą biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju. Od momentu inauguracji w 2000 roku przez Sekretarza Generalnego ONZ Kofi Annana do Inicjatywy przystąpiło już ponad 13 500 członków ze 170 krajów.¹

Podmioty, które przystąpiły do inicjatywy Global Compact, raportują swoje postępy w ramach realizowania 10 Zasad Global Compact w formie raportów Communication on Progress.

2.1 Zasady Global Compact

Poniżej przedstawiamy 10 Zasad Global Compact. Działania Auchan realizowane w ramach tych 10 Zasad są przedstawione w kolejnych rozdziałach niniejszego raportu.

Prawa człowieka

Zasada 1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.
Zasada 2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

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.

Ochrona środowiska naturalnego

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.

Przeciwdziałanie korupcji

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

¹ Źródło: strona [www](http://www.GlobalCompactNetworkPoland.pl) Global Compact Network Poland [data dostępu: 08.03.2017 r.]

2.2 Wartości Auchan Polska

W naszej codziennej pracy kierujemy się wartościami Auchan, wypracowanymi wspólnie przez kierownictwo i pracowników firmy. To one stanowią fundament naszych codziennych działań i wyborów, a także wdrażania zasady zrównoważonego rozwoju oraz realizacji zasad Global Compact.

Dzielenie się

Jest istotnym elementem zarządzania firmą; dzielimy się z pracownikami wiedzą, wierząc że to dzięki ich rozwojowi i kompetencjom możemy dostarczać wartość naszym klientom; dzielimy się odpowiedzialnością – by każdy pracownik Auchan mógł uczestniczyć w rozwoju firmy i nadawać mu kierunek i wreszcie dzielimy się sukcesem, który wspólne wypracowaliśmy – w postaci premii za progresję, akcjonariatu pracowniczego i uznania dla zaangażowania współpracowników;

Zaufanie

Wierzymy, że dzięki niemu jest możliwy rozwój; dzięki zaufaniu w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych możliwa jest współpraca, pomiędzy pracownikami Auchan, klientami, dostawcami i innymi interesariuszami; to właśnie dzięki zaufaniu, budowanemu poprzez dotrzymywanie przyjętych zobowiązań, możliwy jest stabilny i zrównoważony rozwój.

Postęp

Oznacza dla nas rozwój; w pierwszej kolejności pracowników Auchan – naszej ekipy; pracownicy Auchan pogłębiają posiadaną wiedzę, doskonałą umiejętność, zdobywają nowe kwalifikacje zawodowe, by z ich pomocą najpełniej zaspokajać zmieniające się potrzeby klientów; postęp to także ciągłe doskonalenie Auchan, w każdym aspekcie funkcjonowania firmy;

Szacunek

To sposób w jaki traktujemy siebie nawzajem, sposób w jaki odnosimy się do naszych klientów i partnerów biznesowych; to różnorodność w miejscu pracy, poszanowanie dla każdego człowieka i uznanie jego praw, to równe traktowanie i równe szanse rozwoju dla każdego; to monitorowanie i uwzględnianie oczekiwań naszych partnerów społecznych;

Uczciwość

To prowadzenie etycznego i przejrzystego biznesu, poszanowanie zarówno dla litery jak i dla ducha prawa, a także reguł społecznych; to rzetelność i uczciwe praktyki biznesowe, ład organizacyjny, budowanie kultury organizacyjnej opartej na wartościach i etyce; uczciwość oznacza dla nas dotrzymywanie powziętych zobowiązań i respektowanie danego przez siebie słowa;

Odpowiedzialność

To świadomość wpływu naszych codziennych decyzji, tych biznesowych i tych prywatnych, na nasze otoczenie i na świat; w którym funkcjonujemy; to podjęcie świadomej decyzji, by ten wpływ był pozytywny i funkcjonowanie zgodne z tą filozofią; to stworzenie mechanizmów zarządzania wpływem w obszarze ekonomicznym, społecznym i środowiskowym, to zbudowanie organizacji, w której każdy bierze odpowiedzialność za swoje postępowanie w stosunku do kolegów, zwierzchników i podwładnych, partnerów biznesowych i klientów.

2.3 Okres raportowania

Poczynając od raportu Communication on Progress 2014, dokonaliśmy zmiany okresu raportowania na: październik – wrzesień, celem jego uzgodnienia z okresem raportowania Grupy Auchan. Z tego względu niniejszy raport obejmuje działania realizowane pomiędzy **01.10.2015 a 31.09.2016 r.**

2.4 Komunikacja do interesariuszy

Wydawane przez Auchan Polska od roku 2011 raporty można odnaleźć:

- **Communication on Progress** - [tutaj](#)
- **Raporty Zrównoważonego Rozwoju** - [tutaj](#).

Więcej informacji o strategii zrównoważonego rozwoju i sposobie zarządzania firmą Auchan Polska znajdą Państwo na stronie www.auchan.pl, w zakładce „ŻYCIE AUCHAN”/Raportowanie.

3. Opis postępów w implementacji zasad Global Compact

W poniższej części raportu zostały opisane działania Auchan w zakresie praktycznej realizacji zasad Global Compact w okresie raportowania.

3.1 Prawa człowieka

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

Najbardziej powszechnym sformułowaniem praw człowieka jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka², sformułowana przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 r. Wymienione w niej prawa człowieka można pogrupować w kilka kategorii, wśród których kluczowe, zwłaszcza z punktu widzenia działalności Auchan, są prawa osobiste, prawa i wolności polityczne oraz wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne.

Prawa osobiste

Prawa osobiste to przede wszystkim prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, prawo do głoszenia swoich poglądów i opinii bez względu na ich treść i form, zakaz stosowania tortur, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania lub karania.

Prawa osobiste odzwierciedla m. in. Zasada 3. Global Compact, mówiąca o wolności zrzeszania się – w niniejszym raporcie działania Auchan Polska w jej ramach zostały opisane osobno. Ich poszanowanie odzwierciedla również Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi Auchan, przedstawiona w ramach Zasady 2 Global Compact - Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę, a także Regulamin Pracy Auchan Polska, obowiązujący od 2013 r. (dokument wewnętrzny).

Firma nie tylko respektuje osobiste prawa człowieka w odniesieniu do swoich pracowników (i oczekuje od nich ich respektowania), ale również wymaga ich przestrzegania od swoich dostawców, formułując wobec nich wymogi etyczne, w formie podpisywanej przez dostawców Karty Etyki Zakupów Auchan.

² Strona www.unhcr.org/refugees rady Praw Człowieka ONZ [data dostępu: 08.03.2017 r.]

Prawa i wolności polityczne

Prawa i wolności polityczne to wolność zrzeszania się, prawo do składania wniosków, petycji i skarg.

Działania Auchan w zakresie poszanowania praw i wolności politycznych są opisane w niniejszym raporcie w ramach Zasady 3. Global Compact - Poszanowanie wolności zrzeszania się.

Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne

Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne to przede wszystkim prawo do ochrony zdrowia, prawo do nauki oraz prawo do pracy.

W Auchan Polska są one realizowane w następujących obszarach:

a) Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

Bezpieczeństwo w sklepie – w każdym sklepie jest zorganizowana Komisja BHP zajmująca się tworzeniem bezpiecznego miejsca pracy, kontrolą przestrzegania przepisów BHP i bieżącą realizacją szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Opracowane są odpowiednie procedury alarmowe oraz realizowane są odpowiednie szkolenia. W trosce o wspólne bezpieczeństwo klientów i pracowników, każdy sklep Auchan wyposażony jest w defibrylator – urządzenie, które oddziałuje na mięsień sercowy i za pomocą wstrząsów elektrycznych przywraca regularną pracę serca. Zespoły ochrony, a także wybrani pracownicy ze sklepów, zostali specjalnie przeszkoleni z obsługi urządzenia oraz udzielania pierwszej pomocy. Dodatkowo, okresowo przeprowadzane są próbne ewakuacje z udziałem współpracowników i klientów.

Szkoła bezpiecznej pracy - W 2016 r. wdrożono projekt BHP pod nazwą „Szkoła Bezpiecznej Pracy”. Jest to projekt szkoleniowy zakładający zmniejszenie wypadków w pracy, wzrost świadomości pracowników, oraz w perspektywie czasu inicjowanie i rozwijanie na terenie sklepów różnych form popularyzacji problematyki BHP. Projekt tworzony jest na podstawie centralnie zatwierdzonych

materiałów szkoleniowych (konspekt i prezentacja szkoleniowa), realizowany przez Służbę BHP Sklepu, skierowany do określonych grup zawodowych, określony w czasie i możliwy do powtórzenia.

Równowaga pomiędzy pracą a życiem osobistym – w Auchan funkcjonuje specjalny informatyczny system – Tempora, do planowania i monitorowania czasu pracy, uwzględniający – już na etapie planowania grafików – zapotrzebowanie kadrowe w trzymiesięcznym systemie rozliczeniowym, oraz zapewniający zgodność z obowiązującą literą prawa i wewnętrznymi regulacjami Auchan Polska.

b) Świadczenia socjalne i benefity pracownicze

W okresie raportowania Auchan Polska oferował swoim pracownikom świadczenia socjalne oraz benefity pracownicze, przede wszystkim w formie pomocy finansowej. Pomoc ta obejmowała takie sfery życia jak aktywność sportowa i kulturalna, wychowanie i edukacja dzieci, dofinansowanie posiłków, pomoc mieszkaniowa, dofinansowanie transportu, zniżki pracownicze oraz bony na Święta.

c) Opieka medyczna, ochrona zdrowia

W okresie raportowania Auchan Polska oferował swoim pracownikom świadczenia w zakresie opieki medycznej i ochrony zdrowia. Obejmowały one m. in. ubezpieczenie na życie, dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne oraz dodatek do wynagrodzenia np. podczas macierzyństwa lub innych okoliczności.

d) Nauka (szkolenia, rozwój talentów, szkolenia tradycyjne i e-learningowe)

W okresie raportowania Auchan Polska oferował swoim pracownikom szkolenia m. in. z zakresu:

- rozwoju zawodowego – m. in. zamówienia i implantacja, szkolenia integracyjne, szkolenia produktowe, szkoła managera, szkoła handlowca,
- rozwoju osobistego - m.in. komunikacja, przywództwo,

- etyki
- zrównoważonego rozwoju - środowisko, sortowanie odpadów, odpady spożywcze, eko-projektowanie
- edukacji ekonomicznej - ekonomia przedsiębiorstwa, 'zrozumieć premię za progresję', akcjonariat.

POMIAR WYNIKÓW - SZKOLENIA	2016
Liczba godzin szkoleń stacjonarnych	446 780
Liczba godzin szkoleń e-learningowych	22 925

Ze względu na metodykę agregowania liczb godzin szkoleniowych, podane powyżej dane ilościowe obejmują cały rok 2016.

e) Akcjonariat pracowniczy

Akcjonariat pracowniczy jest nie tylko innowacyjnym narzędziem wspierania przedsiębiorczości, ale również realizuje w praktyce postulat godnej pracy i zapłaty za nią; pracownicy stają się współwłaścicielami wyniku, który wypracowują.

Akcjonariat pracowniczy w Auchan działa od 40 lat. U źródeł powstania idei akcjonariatu leży prawo do partycypacji pracowników, wprowadzone przez prezydenta Charlesa de Gaulle. Jest to prawna formuła, która przewiduje redystrybucję części zysków przedsiębiorstwa na korzyść pracowników.

W roku 2016 akcjonariat pracowniczy został otwarty dla 21 000 współpracowników Auchan Retail Polska. W ramach subskrypcji 99% pracowników przystąpiło do programu i nabyło akcje przedsiębiorstwa. Daje to Auchan jedno z czołowych miejsc wśród dużych pracodawców wprowadzających ten model dzielenia się.

„Akcjonariat umożliwia pracownikom udział w długoterminowym procesie gromadzenia kapitału, jednocześnie budując trwałe relacje pomiędzy nimi i firmą. Zachęca ich do długoterminowego oszczędzania, a przedsiębiorcy umożliwia rozwój swojej firmy. Akcjonariat pozwala każdemu współpracownikowi angażować się i wspólnie budować sukces swojego przedsiębiorstwa. Akcjonariat pracowniczy jest najlepszą drogą jeśli chodzi o dzielenie się wartością dodaną, postępem i skutecznością ekonomiczną. Auchan Polska angażuje się na rzecz wprowadzenia programu akcjonariatu pracowniczego w Polsce.”

Francois Colombié

Prezes Auchan Polska i Ukraina

Od roku 2011 w Auchan działa także premia za progresję, przyznawana kwartalnie. Zależy ona od progresji obrotów sklepów do analogicznego okresu w roku poprzedzającym.

POMIAR WYNIKÓW - AKCJONARIAT PRACOWNICZY	2016
% pracowników, którzy przystąpili do akcjonariatu pracowniczego	99

f) Program mentoringu

W Auchan prowadzony jest projekt Talenty – dedykowany wyróżniającym się pracownikom – mający na celu rozwój ich indywidualnych kompetencji. Do programu mogą zgłosić się wszyscy bez wyjątku pracownicy. W rezultacie kilkuetapowego procesu selekcji, na podstawie obiektywnych, jawnych kryteriów, wyłaniana jest grupa uczestników danej edycji programu, którzy wspólnie ze swoimi mentorami pracują nad wyzwaniem, które spotykają na swojej zawodowej drodze, systematyzując swoją wiedzę zawodową i rozwijają kompetencje.

Corocznie w projekcie uczestniczy ponad 200 osób, 90% z nich deklaruje realizację założonych celów.

POMIAR WYNIKÓW - PROGRAM MENTORINGU	2016
Liczba uczestników programu	266

Ze względu na metodykę agregowania danych dotyczących programu mentoringu, dane w tabeli powyżej są podane za pełny rok kalendarzowy.

g) Bilanse zawodowe

Bilans zawodowy to proces rocznej oceny, połączony z określeniem ścieżki dalszego rozwoju zawodowego pracownika. Bilans zawodowy, ma formę indywidualnej rozmowy współpracownika z jego bezpośrednim przełożonym. Rozmowa przebiega zgodnie z ustalonym scenariuszem spotkania.

Wszystkie informacje oraz ustalenia, poczynione w czasie bilansu, zapisywane są w dokumencie „Arkusze Bilansu Zawodowego”, który po zakończeniu Bilansu przechowywany jest w Dziale Personalnym.

Bilans zawodowy to:

- omówienie i podsumowanie wyników pracy oraz określenie poziomu realizacji powierzonych zadań;
- przedstawienia wzajemnych oczekiwań pracodawcy i pracownika związanych z realizowanym zakresem obowiązków lub stanowiskiem;
- poznanie indywidualnych zainteresowań i planów zawodowych pracownika;
- ustalenie indywidualnego rocznego planu szkoleń;
- określenie zakresu przyszłych zadań.

h) Pełne zatrudnienie na umowy o pracę

Zgodnie z zasadą budowania profesjonalnego, oddanego, związanego z firmą zespołu pracowników, Auchan nie stosuje tzw. 'umów śmieciowych' – pracownicy są zatrudnieni na umowy o pracę; początkowo na okres próbny, następnie na umowę na czas określony, a po tym czasie – na umowę na czas nieokreślony (zgodnie z Kodeksem Pracy).

POMIAR WYNIKÓW - RODZAJ ZATRUDNIENIA	2016
% umów o pracę na czas określony	74,1
% umów o pracę na czas nieokreślony	25,9

i) Program stażowy

W okresie raportowania, w Auchan Polska miały miejsce następujące działania w zakresie oferowania młodym ludziom szansy zatrudnienia zawodowego w Auchan:

- udział w międzynarodowej rekrutacji do szczególnie dynamicznego rozwoju absolwentów (24-26 lat) - Auchan Graduate Program, którego celem jest pozyskanie kandydatów z zewnątrz, którzy biorą udział w 4 letnim indywidualnym programie rozwojowym,
- zwiększenie efektywności programu integracji, który ma na celu poznanie funkcjonowania całej firmy oraz aktualizacja szkoleń e-learningowych i podstawowych w pierwszej połowie roku 2016.

j) Edukacja i wsparcie młodych ludzi w rozpoczęciu pracy

W okresie raportowania, w Auchan Polska miały miejsce następujące działania w zakresie zwiększania szans młodych ludzi na rynku pracy:

- udział przedstawicieli Auchan w konferencji TEDx organizowanej przez Politechnikę Warszawską, co dało możliwość zainspirowania i pobudzeniu kreatywności zgłoszonych studentów,
- zaangażowanie się w stoiska Wydziału Nauk o Żywności Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (z okazji 200-lecia uczelni), w celu zaznajomienia młodzieży w wieku (17-26 lat), jak wiedza przekłada się na praktyczne działania życia codziennego i potencjalną pracę,
- spotkania ze studentami z cyklu Spotkanie z Pracodawcą (5 uczelni) odślaniające złożoność procesów, których można się nauczyć w Auchan,
- przeprowadzenie warsztatów na uczelniach z obszaru wsparcia młodych w wejściu na rynek pracy,
- wsparcie zajęć dydaktycznych na uczelniach (akademia Leona Koźmińskiego oraz Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego), poprzez dostarczanie case'ów oraz wiedzy praktyków Auchan,
- oferowanie praktyk zawodowych dla szkół zawodowych o charakterze handlowym i produkcyjnym, z możliwością wystawienia opinii potrzebnej do zaliczeń w szkole,
- edukowanie młodzieży podczas uczestnictwa w prelekcjach na targach pracy dla absolwentów i studentów (na przykład jak pisać CV, jak skutecznie uczestniczyć w procesie rekrutacji itp.),
- prowadzenie dni otwartych w wybranych sklepach, otwierając się na młodzież i zachęcając do poznania specyfiki pracy,
- udział w corocznej międzynarodowej wymianie studenckiej stażystów (sklep Bronowice),
- wspieranie młodzieży w starcie zawodowym poprzez prowadzenie warsztatów i prelekcji z tematów umiejętności miękkich.

k) Działania z zakresu zaangażowania społecznego we współpracy z partnerami społecznymi

Banki Żywności

Celem działania Banków Żywności jest zmniejszanie obszarów niedożywienia oraz przeciwdziałanie marnowaniu żywności. Udzielają one bezpłatnej pomocy żywnościowej najbardziej potrzebującym.

W okresie raportowania zostały zorganizowane trzy zbiórki żywności – ich wyniki są podsumowane w tabeli poniżej.

POMIAR WYNIKÓW - ZBIÓRKA Z BANKIEM ŻYWNOSTCI	2016
rodzaj zbiórki	zebrana żywność (t)
Świąteczna zbiórka żywności (2015)	36
Wielkanocna (2016)	9
akcja Podziel się posiłkiem (2016)	24
RAZEM (liczba ton)	69

Akcja „Miś” w ramach programu Pajacyk Polskiej Akcji Humanitarnej

W sklepach Auchan w całej Polsce prowadzona jest doroczna „akcja Miś” – sprzedaż maskotki, misia na rzecz realizacji celu społecznego. W okresie raportowania Miś Auchan wspierał Polską Akcję Humanitarną w walce z niedożywieniem dzieci w Polsce, realizowanej poprzez program Pajacyk.

Hasłem kampanii jest: Miś Auchan – przyjacielem Pajacyka. W ramach programu Pajacyk PAH finansuje posiłki dla dzieci w szkołach i świetlicach; w roku szkolnym 2015/2016, dzięki darowiźnie Auchan, PAH sfinansował 8 600 posiłków dla 101 dzieci z 8 świetlic w całej Polsce.

POMIAR WYNIKÓW - POLSKA AKCJA HUMANITARNA	2016
Darowizna z akcji sprzedaży misia (PLN)	50 000
Liczba posiłków sfinansowanych dzięki darowiźnie	8 600
Liczba dzieci objętych wsparciem w ramach darowizny	101
Liczba szkół i świetlic objętych wsparciem dzięki darowiźnie	8

Fundacja DKMS

Fundacja DKMS Baza Dawców Komórek Macierzystych Polska działa w Polsce od 2008, jej misją jest znalezienie Dawcy dla każdego Pacjenta na świecie potrzebującego przeszczepienia szpiku lub komórek macierzystych.

Auchan Polska współpracuje z fundacją DKMS w realizacji tej misji od roku 2011, organizując akcje rejestracji potencjalnych dawców. Elementem projektu jest szeroko zakrojona komunikacja, obejmująca narzędzia tradycyjne i elektroniczne, której celem jest edukacja, rozwianie obaw i mitów związanych z poborem szpiku oraz uwrażliwienie zarówno klientów jak i współpracowników.

W okresie raportowania 5 - 6 grudnia w 49 hipermarketach Auchan w całej Polsce odbyły się akcje rejestracji potencjalnych Dawców komórek macierzystych krwi i szpiku zorganizowane przez Fundację DKMS Polska przy wsparciu Auchan Polska.

POMIAR WYNIKÓW - FUNDACJA DKMS	2016
Liczba zarejestrowanych potencjalnych dawców	5 607

1% podatku – komunikacja w sklepach Auchan

Auchan Polska w okresie raportowania wspierała Partnerów w realizacji celów społecznych:

- **UNICEF** – pomoc dzieciom, pomoc humanitarna,
- **BANKI ŻYWNOŚCI** - przeciwdziałanie wykluczeniu, walka z ubóstwem i marnowaniem żywności,
- **DKMS** - walka z rakiem krwi,
- **Polska Akcja Humanitarna** – dożywianie dzieci z biednych rodzin (**program Pajacyk**), pomoc humanitarna.

W ramach wsparcia dla Partnerów, Auchan udostępniał swoje sklepy jako kanał komunikacji Partnerów odnośnie przekazania na realizowane przez nich cele 1% podatku. W projekcie brały udział wszystkie sklepy działające pod szyldem Auchan w Polsce, komunikując (za pomocą ulotek i plakatów) do klientów możliwość przekazania 1% podatku wybranej organizacji.

Fundacja Auchan na rzecz młodzieży

Firma Auchan Polska działa na rzecz swojego otoczenia, angażując się w rozwiązywanie problemów społecznych i pomoc potrzebującym, szczególnie kierując swoje działania do dzieci i młodych ludzi. W roku 1996 we Francji została powołana Fundacja Auchan na rzecz młodzieży, której celem jest dostarczanie młodym, potrzebującym osobom środków umożliwiających osiągnięcie sukcesu poprzez rozwój zainteresowań i talentu. Fundacja wspiera lokalne organizacje non-profit, funkcjonujące w najbliższym otoczeniu centrów handlowych Auchan w Polsce, działające w obszarach:

1. **Edukacja:** wsparcie edukacyjne, zapewnianie dostępu do kultury, wspieranie reintegracji, nauka zawodu, wsparcie społeczne i zawodowe
2. **Integracja społeczna:** pomoc w wyborze zawodu, promowanie przedsiębiorczości, reintegracja rodzinna i społeczna, przybliżanie rynku pracy młodym ludziom

3. **Zdrowie:** promowanie zdrowego trybu życia i zdrowych nawyków żywieniowych, walka z otyłością dzieci i młodzieży. Priorytet mają projekty, w których przede wszystkim jest wzmocnione zaangażowanie ekipy Auchan w działania na rzecz danej organizacji.

Fundacja Auchan wspiera te projekty, które są inicjatywami oddolnymi, współtworzonymi przez pracowników Auchan, odpowiadając tym samym na realne troski i wyzwania dnia codziennego w społecznościach lokalnych, w których funkcjonują sklepy Auchan.

Od roku 2011 Fundacja Auchan wsparła **62 projekty w całej Polsce**, na łączną sumę **1 776 545 zł.**

W 2016 roku Fundacja Auchan obchodziła 20-lecie i z tej okazji:

- rozpisała jubileuszowy konkurs grantowy
- 23.09.2016 r. zostali wyłonieni zwycięzcy konkursu grantowego Fundacji.

KONKURS GRANTOWY Fundacji Auchan na rzecz młodzieży 2016 - dofinansowane projekty				
Lp.	Sklep	Fundacja / Stowarzyszenie - grantobiorca	Nazwa projektu	Przedmiot
1	Opole Sosnkowskiego	Diecezjalna Fundacja Ochrony Życia	Game-X-Reaktywacja	Edukacyjna gra planszowa w zakresie uzależnień behawioralnych

2	Serwisy Centralne	Fundacja CultureLab	Zrównoważony rozwój językiem dzieci. Tup tup tup - na tropie wielkiej przyjaźni	Bajki edukacyjne dla dzieci (cele zrównoważonego rozwoju)
3	Kobylnica	Fundacja dla Dzieci Niepełnosprawnych „Nadzieja”	Auchan z Nadzieją na lepsze jutro	Gabinet Rehabilitacji Indywidualnej i Plac Zabaw dla dzieci niepełnosprawnych
4	Mikołów	Polskie Stowarzyszenie Na Rzecz Osób Z Upośledzeniem Umysłowym	Mam coś do powiedzenia - usłysz moje pragnienia	Pomoc w porozumiewaniu się osobom niemówiącym lub komunikującym się w ograniczonym stopniu
5	Tychy	Stowarzyszenie Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „W Stronę Słońca”	Ogród Pełen Niespodzianek - ogród sensoryczny	Ogród sensoryczny - przestrzeń doświadczania świata dla niepełnosprawnych dzieci i młodzieży
6	Katowice	FUNDACJA dla Ludzi potrzebujących pomocy GNIAZDO	Zdrowo Żyj- Zdrowo Się Odżywiaj	Edukacja i promowanie zdrowego odżywiania i aktywnego stylu życia
7	Dąbrowa Górnicza	Katowicka Fundacja Śląskie Hospicjum dla Dzieci	Kolorowy świat zmysłów	Sala Doświadczania Świata dla niepełnosprawnych i chorych dzieci
8	Żory	Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży „Po prostu Partner”	Pracujemy	Rozwój dzieci i przeciwdziałanie uzależnieniom poprzez pracę

9	Kraków Bonarka	Towarzystwo Wspierania Inicjatyw Społecznych Na Rzecz Kształcenia Specjalnego	Przylądek 20 Auchan	Plac zabaw wspomagający rozwój intelektualny i ruchowy niepełnosprawnych dzieci
10	Janki	Stowarzyszenie na rzecz wspomagania dziecka i rodziny „Skrzydła Topoli”	Sala doświadczania świata – szansą na lepsze jutro	Pierwsza Sala Doświadczania Świata na terenie gminy Raszyn wyposażona w specjalistyczne urządzenia do wielozmysłowej terapii
11	Płock	Stowarzyszenie Pomocna Dłoń	Wszechstronny rozwój daje radość	Edukacja i integracja niepełnosprawnych dzieci
12	Kraków Al. Pokoju	Stowarzyszenie Rodziców i Przyjaciół Dzieci Niewidomych i Słabowidzących NADZIEJA	Nie jestem niepełnosprawny, ja tylko nie widzę, czyli Sala Doświadczania Świata szansą na pełnię życia	Sala doświadczania świata dla dzieci niewidomych i słabowidzących
13	Kielce	Stowarzyszenie na Rzecz Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej „Pomocna Dłoń”	Aktywnie i radośnie przez świat	Edukacja i integracja niepełnosprawnych dzieci
14	Szczecin Struga	Fundacja Kultury i Sportu „Prawobrzeże”	„Szczecińskie Podwórka, czyli dzieci i młodzież w działaniu”	Integracja społeczna oraz nieformalna edukacji grupy tzw. „dzieci ulicy”
15	Kraków Bora	Fundacja OD POCZĄTKU	Zdejmij czarne okulary	Przeciwdziałanie wykluczeniu autystycznych dzieci

16	Lublin Witosza	Fundacja Szczęśliwe Dzieciństwo	Edukacja oraz kreowanie zaradności i odpowiedzialności społecznej młodzieży metodą telewizji młodzieżowej	Telewizja młodzieżowa
17	Mysłowice	FUNDACJA „2XKOCHAJ”	Pracownia robotyki: nauka programowania dla dzieci i młodzieży w wieku 6-19 lat	Pracownia robotyki
18	Łódź Manufaktura	Fundacja Happy Kids	Rodzinne Domy Dziecka pod opieką Auchan (4 Domy Dziecka)	Poprawa funkcjonalności 4 Rodzinnych Domów Dziecka
19	Bronowice	Fundacja Promień Nadziei	„Wł@czanie przez TIK@nie – nowoczesne technologie narzędziem do inkluzji społecznej niepełnosprawnych intelektualnie”	Zakup specjalistycznego sprzętu do terapii osób niepełnosprawnych, umożliwienie porozumiewania się osobom niemówiącym
20	Białystok	Produkcyjna Fundacja „Pomóż Im” na rzecz Dzieci z Chorobami Nowotworowymi i Hospicjum dla Dzieci	W rodzinie siła !	Wsparcie dla chorych dzieci i ich rodzin, reintegracja rodzinna i społeczna
21	Krasne	Stowarzyszenie na Rzecz Dzieci z Dysfunkcjami Rozwojowymi „BRUNO”	Auchan Teatrino – Latający Dywan	Warsztaty teatralne dla niepełnosprawnych dzieci

22	Modlińska	Fundacja "Dr Clown"	Zakochaj się w świecie	Integracja społeczna i przeciwdziałanie wykluczeniu uczniów Szkoły Przyspasabiającej do Pracy
23	Hetmańska	Fundacja Mam Marzenie	Gdy marzenia się spełniają, to choroby gdzieś znikają,choć na chwilę.	Spełnianie marzeń nieuleczalnie chorych dzieci
24	Toruń Copernicus	Stowarzyszenie Opieki Nad Dziećmi Opuszczonymi p.n. Oratorium im. Bł. Ks. Br. Makarewicza w Toruniu	Oratorium Plus - z Auchan stawiamy na rozwój	Edukacja i integracja podopiecznych stowarzyszenia, zakup sprzętu i materiałów do zajęć

POMIAR WYNIKÓW - KONKURS GRANTOWY FUNDACJI AUCHAN	
Liczba dofinansowanych projektów	24
Wysokość dofinansowania (zł)	891 781
Liczba zgłoszonych projektów	114
Liczba sklepów, które zaprezentowały swój projekt	51
Liczba sesji Komisji Ewaluacji	10

Dzień Wolontariatu w Auchan Polska

05.10.2016 r. we wszystkich sklepach Auchan Retail Polska (Auchan, Simply, Auchan Direct, Serwisy Wsparcia) po raz pierwszy odbył się Dzień Wolontariatu, który cieszył się ogromnym powodzeniem wśród pracowników.

Dzięki tej inicjatywie nie tylko realizowane są ważne cele społeczne, ale również pracownicy zyskują okazję do wzbogacenia swoich doświadczeń, poczucia sensu i spełnienia, zaś sieć Auchan realizuje misję przedsiębiorstwa solidarnego.

POMIAR WYNIKÓW - DZIEŃ WOLONTARIATU	
liczba wolontariuszy	752
liczba godzin wolontariatu	2 527
liczba dzieci objętych wsparciem	15 466
liczba współpracujących lokalnych stowarzyszeń i fundacji	109

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

Zapobieganie łamaniu praw człowieka przez firmę jest jednym z kluczowych aspektów polityki prowadzenia działalności Auchan Polska. Jest to między innymi Polityka Zarządzania Zasobami Ludzkimi, której cele są następujące:

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; dopasowany do potrzeb przedsiębiorstwa.
4. Rozwijać promocję wewnętrzną w przedsiębiorstwie.
5. Dzielić się owocami wspólnej pracy poprzez projekt akcjonariatu pracowniczego.

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.)

Ponadto Regulamin Pracy Auchan Polska (dokument wewnętrzny) zawiera przepisy, których celem jest przeciwdziałanie wszelkiej dyskryminacji, zapewnienie równego traktowania oraz procedura zgłaszania zachowań noszących znamiona mobbingu.

Auchan Polska zobowiązuje również wszystkich swoich dostawców do podpisania Karty Etycznej, zaś jej przestrzeganie jest weryfikowane m. in. podczas audytów społecznych.

Równość

Zagadnienie równości jest jednym z fundamentów Kodeksu Etycznego Auchan, do którego podpisania jest zobowiązany każdy pracownik oraz dostawca Auchan. Stwierdza on wprost, iż podstawą funkcjonowania Auchan jest „...równe traktowanie każdego z pracowników, niezależnie od płci, koloru skóry, wieku, języka, wyznania, poglądów politycznych, narodowości itd.” Auchan Polska dba również m. in. o równy dostęp do wewnętrznych awansów, szkoleń, urlopów wychowawczych oraz o brak jakiegokolwiek dyskryminacji kandydatów na pracowników podczas rekrutacji.

W Regulaminie Pracy Auchan Polska sp. z o.o. znajdują się zapisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony czy nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Niepełnosprawność

Auchan Polska stosuje szeroko zakrojone praktyki na rzecz osób niepełnosprawnych:

- organizacja sklepów w celu zwiększenia ich dostępności dla klientów niepełnosprawnych,
- kampania świadomości dla pracowników,
- organizacja miejsca pracy pracowników,
- korzystanie z usług podwykonawców zatrudniających osoby niepełnosprawne,
- podpisywanie umów o integrację osób niepełnosprawnych.

Różnorodność

Auchan Polska dba również o różnorodność wśród pracowników – w firmie pracują osoby niepełnosprawne oraz obcokrajowcy, na stanowiskach kierowniczych panuje przewaga kobiet. Ponad jedną piątą pracowników stanowią osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia.

POMIAR WYNIKÓW – PŁEĆ	2016
% zatrudnionych kobiet	71,70
% zatrudnionych mężczyzn	28,30
% kobiet w populacji managerów	57,70

POMIAR WYNIKÓW – NARODOWOŚCI	2016
Liczba narodowości reprezentowanych wśród pracowników	12
Liczba pracowników – obcokrajowców	43

POMIAR WYNIKÓW – NARODOWOŚCI	2016
% zatrudnionych osób niepełnosprawnych	1,45

POMIAR WYNIKÓW - WIEK PRACOWNIKÓW (%)	2016
18-25	8,77
25-35	27,88
35-50	42,41
50+	20,92

3.2 Standardy Pracy

3.2.1 Zasada 3. Poszanowanie wolności zrzeszania się.

Zarządzanie partycypacyjne

Auchan Polska opiera swoje zarządzanie na partycypacji, rozumianej jako zachęcanie pracowników wszystkich poziomów do współzarządzania firmą poprzez udział w ustalaniu celów i tworzeniu planów działania nie tylko swojej jednostki organizacyjnej ale także całej firmy, dzielenie się pomysłami i sugestiami, na temat firmy i mechanizmów zarządzania. Podstawą zarządzania partycypacyjnego jest komunikacja, rozumiana jako dzielenie się pomysłami, opiniami, pełne szacunku i zrozumienia podejście kadry kierowniczej do tego, co mają im do powiedzenia pracownicy.

Dialog społeczny, wolność zrzeszania się

Dialog jest toczony dwutorowo, poprzez Forum Pracowników oraz poprzez spotkania z Partnerem Społecznym (Związkami Zawodowymi):

- spotkania Forum Pracowniczego (dyrektor i wybrani przedstawiciele ekipy) w każdym sklepie
- spotkania Forum Krajowego - spotkania Przedstawicieli z Dyrektorem ds. Komunikacji,
- spotkania ze Związkami Zawodowymi w sklepach, w których jest partner społeczny oraz spotkania ze Związkami na poziomie krajowym.

POMIAR WYNIKÓW – DIALOG	2016
Forum sklepu	321
Forum krajowe	5
Spotkania z partnerem społecznym	149
Razem	475

3.2.2 Zasada 4. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.

Auchan Polska zobowiązuje wszystkich swoich dostawców do podpisania Karty Etyki, zaś jej przestrzeganie jest weryfikowane m. in. podczas audytów społecznych.

3.2.3 Zasada 5. Zniesienie pracy dzieci.

Auchan wymaga od swoich dostawców, aby zobowiązali się oficjalnie, że nie będą zatrudniać bezpośrednio lub pośrednio osób nieletnich wg. istniejącego prawa UE, w żadnym z krajów, w których prowadzą działalność gospodarczą oraz do ścisłej kontroli tego stanu rzeczy. W tym celu stworzona została Karta Etyki Zakupów. Firma stawia sobie za cel, aby nie utrzymywać stosunków handlowych z żadną organizacją, stosującą pracę przymusową lub korzystającą z pracy dzieci. Od roku 1996 każdy dostawca rozpoczynający współpracę handlową z Auchan Polska, wraz z podpisaniem umowy handlowej podpisuje jednocześnie Kartę Etyki Zakupów, która stanowi integralną część umowy handlowej.

3.2.4 Zasada 6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

Polityka Zasobów Ludzkich Auchan

Celem Polityki Zasobów Ludzkich Auchan jest stworzenie środowiska pracy, w którym każdy współpracownik bez wyjątku będzie traktowany z szacunkiem i doceniany, stworzenie warunków w których każdy będzie mógł zrealizować swój potencjał.

Ponadto Regulamin Pracy Auchan Polska (dokument wewnętrzny) zawiera przepisy, których celem jest przeciwdziałanie wszelkiej dyskryminacji, zapewnienie równego traktowania oraz procedura zgłaszania zachowań noszących znamiona mobbingu.

Kanały komunikowania o potencjalnych naruszeniach

W Auchan funkcjonują bezpośrednie i anonimowe kanały zgłaszania potencjalnych nadużyć i nieprawidłowości (*whistleblowing*): przełożonemu, przedstawicielowi Forum Pracowniczego,

przedstawicielowi Forum w Radzie Etyki, Dyrektorowi ds. Komunikacji i Dyrektorowi ds. HR oraz Zarządowi, jak również podczas organizowanych kwartalnie Forów Pracowniczych. W każdym ze sklepów Auchan funkcjonują specjalne skrzynki na zgłoszenia nieprawidłowości. Obowiązek zgłaszania nieprawidłowości w zakresie etyki i antykorupcji (nieprawidłowości mogących nosić znamiona korupcji) oraz metody sygnalizowania są częścią szkoleń; w firmie funkcjonuje również specjalny adres mailowy etyka@auchan.pl, na który mogą być zgłaszane nieprawidłowości.

3.3 Ochrona środowiska naturalnego

3.3.1 Zasada 7. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego.

System zarządzania środowiskowego

W Auchan funkcjonuje system zarządzania środowiskowego, którego główne osie to:

- efektywne wykorzystanie zasobów poprzez racjonalizację zużycia materiałów, energii i wody
- redukcja zanieczyszczeń poprzez minimalizowanie emisji CO₂, wytworzonych odpadów i ścieków, recykling i odzysk
- szkolenie pracowników i budowanie świadomości ekologicznej klientów poprzez wdrażanie najlepszych praktyk, zielone akcje i animacje.

Odpowiedzialne kształtowanie oferty – produkty BIO i EKO

Auchan rozwija ofertę dla klientów, dbających o zdrowie. Jest to przede wszystkim oferta produktów bez glutenu, laktozy, BIO i EKO, bez konserwantów, z obniżoną zawartością cukru, a także produkty dla diabetyków np. słodzone ksylitolem, tagatozą.

Produkty BIO w ofercie Auchan to przede wszystkim owoce, warzywa i inne artykuły spożywcze, wyprodukowane bez użycia chemii, nieprzetwarzane chemicznie. Są one bezpieczne dla środowiska, gdyż ich środowiskowe oddziaływanie jest maksymalnie ograniczone czy wręcz zlikwidowane, nie zawierają konserwantów, substancji wzmacniających smak, sztucznych aromatów i barwników oraz są nieprzetworzone chemicznie.

Produkty te są oznaczone specjalnym zielonym logotypem i tworzą odrębny dział. Auchan ma również szeroką ofertę produktów dla wegan i wegetarian, między innymi z soją, lecytyną.

Wszystkie produkty BIO i EKO w ofercie Auchan są certyfikowane.

Troska o dobrostan sprzedawanych ryb

W okresie raportowania Auchan kontynuował działania zmierzające do poprawy dobrostanu sprzedawanych żywych ryb, szczególnie karpia w okresie świątecznym. Auchan Polska prowadzi sprzedaż karpia w sposób uwzględniający w pełni zalecenia Głównego Lekarza Weterynarii.

Osoby zarządzające sprzedażą zostały przeszkolone na corocznym cyklu w Rybackim Zakładzie Doświadczalnym w Żabieńcu, z którą to jednostką naukowo – badawczą, wyspecjalizowaną w badaniu biologii karpia, Auchan ma co roku podpisywaną umowę szkoleniową. Opakowanie do transportu żywego karpia zostało wprowadzone w ramach projektu łączącego badania Polskiej Akademii Nauk w Gołyszach, Auchan Polska oraz producenta opakowań.

W ramach działań w tym zakresie Auchan uruchomiło m. in. program współpracy z hodowcami. Zaopatrzenie w przetwory do Auchan wykonują Zakłady usytuowane w Hodowlach Karpia. Pozwoliło to uzyskać gwarancję pochodzenia karpia, wykluczyć zjawisko importu - sprzedajemy wyłącznie polskiego karpia.

Akcje edukacyjne dla klientów

Auchan zachęca klientów do świadomych zakupów i zapoznawania się z dostępnymi informacjami o produktach, prowadząc akcje uwrażliwiające i akcje zachęcające do czytania etykiet.

Prowadzone są również liczne akcje i animacje w sklepach dla Klientów: takie jak degustacje zdrowej żywności, profesjonalne pokazy oraz degustacje, demonstracje dla klientów jak przygotować zdrowe drugie śniadanie dla siebie i swoich dzieci; warsztaty dla dzieci na temat zdrowego odżywiania. Promowanie zdrowego stylu życia i sportu – np. pokazy fitness. Kolejnym obszarem jest ocena stanu zdrowia klientów: bezpłatne badania wagi, składu ciała, ciśnienia, glukozy we krwi, kalkulacja współczynnika BMI, porady zdrowotno-dietetyczne, tematyczne porady dietetyków: zdrowe odżywianie dzieci, zdrowa dieta dla dorosłych, dieta obniżająca poziom cholesterolu, porady dla młodych mam jak układać zbilansowaną dietę dla dzieci już od wieku niemowlęcego, aby zapobiegać w przyszłości problemom z otyłością.

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

Szkolenia pracowników

W okresie raportowania Auchan Polska oferował swoim pracownikom szkolenia m. in z zakresu zrównoważonego rozwoju, obejmującego takie tematy, jak: środowisko, sortowanie odpadów, odpady spożywcze, eko-projektowanie.

POMIAR WYNIKÓW - SZKOLENIA Z ZAKRESU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (LICZBA GODZIN)	2016
Liczba godzin szkoleń stacjonarnych	953
Liczba godzin szkoleń e-learningowych	1 444

Wystawa Klimatyczna w sklepach Auchan

13 listopada 2015 r. w sklepach Auchan rozpoczęła się Wystawa Klimatyczna. Był to projekt edukacyjny, skierowany głównie do dzieci w wieku 7-11 lat, ale także do rodzin, klientów i wszystkich pracowników - bo środowisko jest wspólnym dobrem. Wspólna jest również odpowiedzialność za to dobro.

Celem projektu było uwrażliwienie najmłodszych na to jak można chronić środowisko poprzez codzienne proste działania. Wystawa była pierwszym etapem projektu edukacyjnego Auchan, poświęconego propagowaniu modelu odpowiedzialnej konsumpcji.

3.3.3 Zasada 9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

Auchan kontynuuje ofertę energooszczędnego sprzętu dużego AGD typu A++ i A+. Oznaczenia typu A++ i A+ to tzw. Etykieta energetyczna – etykieta zawierająca informacje o klasie energetycznej i podstawowych parametrach urządzenia, np. zużyciu energii, poziomie hałasu. Etykiety energetyczne A++ i A+ oznaczają urządzenia o bardzo wysokiej efektywności energetycznej.

3.4 Przeciwdziałanie korupcji

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

Standardy etyczne Auchan Polska

W firmie funkcjonują następujące standardy etyczne:

- **Kodeks Biznesu Grupy Auchan** - dokument zewnętrzny, reguluje zasady współpracy pomiędzy Auchan i partnerami firmy na poziomie Grupy Auchan.
- **Kodeks Etyczny Współpracowników Auchan Polska** – dokument wewnętrzny określający etyczno-moralne normy postępowania ekipy Auchan Polska; powstał w wyniku dwuletnich prac warsztatowych, na różnych poziomach hierarchicznych firmy przy współpracy z Radą Etyki Auchan. Od roku 2014 każdemu nowemu pracownikowi w momencie zatrudnienia jest wręczany Kodeks Etyczny współpracowników Auchan, celem przekazania nowemu pracownikowi etycznych standardów przedsiębiorstwa i zakomunikowania zarówno jego przywilejów jak i spoczywających na nim obowiązków i przekazanie niezbędnej wiedzy i definicji, które staną się drogowskazem etycznym dla niego. Każdy nowozatrudniony w okresie raportowania pracownik ma obowiązek podpisania deklaracji zapoznania się i przestrzegania Kodeksu Etycznego, zaś Deklaracja stanowi część jego akt osobowych.
- **Międzynarodowa Karta Etyki Zakupów Auchan Polska** – dokument zewnętrzny, reguluje zasady współpracy pomiędzy Auchan i dostawcami firmy, stanowi integralną część kontraktu handlowego

Rada Etyki

Nad rozwojem, zgodnym z wartościami i normami etycznymi, które firma zdefiniowała jako obowiązujące, czuwa Rada Etyki Auchan Polska. Rada Etyki pełni również funkcję doradczą i

opiniotwórczą, do jej zadań należy wydawanie opinii i rekomendacji m.in. w przypadkach potencjalnych naruszeń natury etycznej.

W 2016 roku zasięg działania Rady Etyki został rozszerzony z Auchan Polska na spółki Auchan Retail Polska, Immochan oraz Oney.

W skład Rady Etyki wchodzi przedstawiciele pięciu podmiotów: Auchan, Simply, Auchan Direct, Oney oraz Immochan, a także dwóch doradców zewnętrznych – wiodący autorytet naukowy w zakresie etyki oraz doradca w zakresie rozwoju pracowniczego.

Zero tolerancji dla korupcji

W Auchan Polska obowiązuje zasada „Zero tolerancji dla korupcji we wszystkich formach i przejawach”. W roku 2013 w oparciu o szczegółowe wytyczne Transparency International i Global Compact, Auchan Polska wprowadził program antykorupcyjny.

Zarządzanie etyką

Program zarządzania etyką obejmuje:

- **wartości i standardy** – wizja, misja i wartości Auchan Polska, wspierające etyczne postawy w każdym obszarze działania firmy, Kodeks Etyczny, Karta Etyki Zakupów oraz Kodeks Biznesu Grupy Auchan, jak również zobowiązania na mocy przynależności do inicjatyw branżowych i międzynarodowych – między innymi zasady Global Compact i Kodeks Dobrych Praktyk Polskiej Organizacji Handlu i Dystrybucji (POHiD). Auchan Polska jest ponadto członkiem Komitetu CSR i jednym z pierwszych sygnatariuszy Deklaracji Odpowiedzialnego Biznesu.
- **etyczne przywództwo** – dawanie przykładu etycznych zachowań współpracownikom przez kadrę zarządzającą, uczestniczenie w odpowiedzialnych społecznie projektach, mentoring, dialog i wsparcie. Pracownicy mają możliwość zasięgnięcia opinii, zadania pytań czy skonsultowania wątpliwości z Radą Etyki i przełożonym.

- **promowanie wartości i wzorów zachowań** – edukacja i szkolenia w zakresie etyki i przeciwdziałania korupcji; sposób komunikacji i styl przywództwa kadry zarządzającej oparty na słuchaniu, przekazywaniu wiedzy, dawaniu przykładu, bycie blisko z pracownikiem; edukacja etyczna i uwrażliwianie pracowników.
- **monitorowanie** – możliwość zgłaszania nieprawidłowości wieloma różnymi kanałami, bezpośrednio (przełożonemu, Dyrektorowi ds. HR, Dyrektorowi ds. Komunikacji, Zarządowi lub przedstawicielom Forum Pracowniczego) lub za pośrednictwem skrzynek (anonimowo); monitorowanie przestrzegania norm i wartości: zaangażowanie w działania monitoringowe Działu Audytu oraz kadry menedżerskiej; kanały zgłaszania nieprawidłowości: możliwość zgłaszania nieprawidłowości
- **doskonalenie** – analiza zgłoszeń i formułowanie na ich podstawie wniosków, wprowadzanie korekt do systemu zarządzania etyką.

Szkolenia z zakresu etyki i przeciwdziałania korupcji

- szkolenie **Etyka** – warsztatowe szkolenie, składające się z prezentacji oraz ćwiczeń, zakładające interaktywną formę, możliwość wypowiedzenia się, znalezienia odpowiedzi na pytania zarówno indywidualnie jak i grupowo,
- szkolenie **Antykorupcja** – e-learningowe szkolenie zbudowane w oparciu o przeprowadzone w roku 2013 badanie odporności organizacji na korupcję: Fraud IQ.

Powyższe szkolenia są obowiązkowe dla 100% ekipy.

Aktualizacja Karty Etyki

W związku z transformacją przedsiębiorstwa, która rozpoczęła się w 2015 roku, powstał Auchan Holding, w którego skład wchodzi Auchan Retail (grupujący trzy niezależne przedsiębiorstwa: hipermarkety, supermarkety, e-commerce oraz Serwisy Wsparcia), Immochan oraz Oney Bank. Działania etyczne podejmowane do tej pory przez Grupę Auchan przeszły w zarządzanie Auchan

Holding, który w grudniu 2016 podjął decyzję o uaktualnieniu Karty Etyki Grupy Auchan i dopasowaniu do niej zasad etycznych w poszczególnych krajach i spółkach.

Narodowa Loteria Paragonowa Auchan Polska

W terminie marzec 2016 – wrzesień 2016 r. Auchan włączył się w promowanie Narodowej Loterii Paragonowej - kampanii edukacyjnej Ministerstwa Finansów, której celem było promowanie uczciwej przedsiębiorczości oraz roli jaką każdy konsument pełni w uczciwym obrocie gospodarczym. By wziąć udział w loterii, wystarczyło zrobić jednorazowo zakupy za minimum 10 złotych, odebrać paragon i zarejestrować go na stronie Loterii. W ramach wspierania idei loterii, sieć sklepów Auchan prowadzi w swoich siedzibach akcję plakatową, dystrybuuje ulotki informacyjne, a w radiowęźle, na terenie sklepów emitowane będą informacje na temat loterii. Więcej informacji o projekcie znajduje się na stronie [www: https://loteriaparagonowa.gov.pl](https://loteriaparagonowa.gov.pl).

POMIAR WYNIKÓW - ETYKA	2016
Liczba godzin szkoleń z zakresu etyki	5 574
% dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki Zakupów	100

4. Podziękowania

Drogi Czytelniku,

Dziękujemy Państwu za zainteresowanie naszymi postępami we wdrażaniu zasad Global Compact w okresie raportowania i lekturę niniejszego raportu. Dziękujemy koleżankom i kolegom z Auchan Polska za współpracę przy tym raporcie.

Autorzy

5. Kontakt w sprawie raportu

Wszelkie pytania dotyczące niniejszego raportu prosimy kierować do:

Doroty Patejko - Dyrektor ds. Komunikacji i CSR Auchan

e-mail: d.patejko@auchan.pl

Działu Komunikacji Auchan:

tel.: (22) 703 82 34.