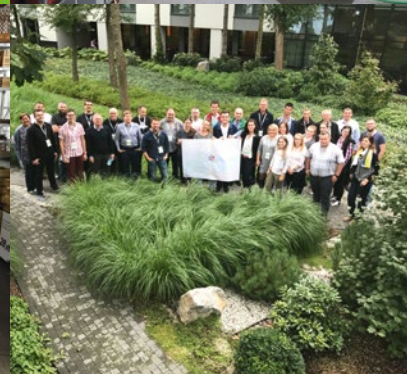


2022 Raport społecznej odpowiedzialności

LEROY MERLIN POLSKA



LEROY MERLIN



Spis treści

LIST PREZESA	5
O LEROY MERLIN POLSKA	6
O RAPORCIE	10
Interesariusze i relacje z nimi	14
PODEJŚCIE ZARZĄDCZE DO SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI	17
PRACOWNICY	19
Miejsce pracy	24
Szkolenia i rozwój	27
Bezpieczeństwo pracy	31
Zarządzanie etyką	33
OFERTA PRODUKTOWA I ZRÓWNOWAŻONE BUDOWNICTWO	38
Zrównoważony rozwój w łańcuchu dostaw	41
Troska o drewno	43
Ograniczanie szkodliwych substancji	45
Odpowiedzialność za opakowania i materiały opakowaniowe	46
Troska o klientów	47
SPOŁECZNOŚCI LOKALNE	49
Fundacja Leroy Merlin Polska	52
ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI I WPŁYW NA ŚRODOWISKO	58
Zarządzanie energią	59
Gospodarka wodno-ściekowa	61
Gospodarka odpadowa	63
Bioróżnorodność	65
Zgodność z przepisami ochrony środowiska	66
Transport	66
TABELE Z DANymi NIEFINANSOWYMI	69
INDEKS GRI	74



Uwaga: bezpośrednio w tekście zamieszczono odniesienia do indeksów wskaźników GRI Standards, które są uzupełnieniem Indeksu GRI, znajdującego się na końcu dokumentu. Mają one pomóc Czytelnikowi poruszać się po raporcie, w tym w szybkim odnajdowaniu interesujących go informacji.

List Prezesa





102-14 102-15

Szanowni Państwo,

Jest mi niezmiernie miło przedstawić Państwu kolejny raport społecznej odpowiedzialności (CSR) Leroy Merlin Polska. Raport ten został przygotowany w oparciu o GRI Standards, a jego opracowanie zostało poprzedzone analizą zarówno interesariuszy, jak i kluczowych obszarów odpowiedzialności naszej firmy.

Podsumowujemy w nim wyniki działań, których nie da się uchwycić i opisać w ujęciu przewidzianym sprawozdawczością finansową. Pokazujemy Leroy Merlin Polska od całkowicie nowej strony, tj. podmiotu, który z roku na rok stara się działać w sposób coraz bardziej zrównoważony, stojąc przed szansą, by ten rozwój realnie współtworzyć. Z jednej strony, konsekwentnie dążymy do ograniczania naszego wpływu na środowisko, np. poprzez zarządzanie śladem węglowym naszej działalności, z drugiej zaś mamy szansę urzeczywistnić misję wspierania naszych klientów w realizacji domów ich marzeń, jednocześnie sprawiając, że domy te będą bardziej energooszczędne i przyjazne zdrowiu ludzi oraz środowisku naturalnemu. Będą domami i mieszkaniami wpisującymi się w koncepcję zrównoważonego rozwoju.

Działamy odważnie także w dziedzinie wspierania środowiska naturalnego. W latach 2020-2021 przyczyniliśmy się do odnowienia lub zalesienia 285,5 hektarów lasu. Ponadto, w 2021, wzięliśmy udział w ogólnopolskiej akcji Sprzątania Świata. W 2022 r. nasi pracownicy brali udział w lokalnych akcjach sprzątania świata, sadzenia lasów, urządzania terenów zielonych, przygotowywania domków dla owadów pożytecznych. Już przy 14 sklepach posiadaliśmy

ule, w łącznej liczbie 70. Zbieramy i wykorzystujemy wodę deszczową w 1/3 naszych sklepów.

Czujemy się odpowiedzialni nie tylko za nasze własne oddziaływanie na otoczenie, zarówno przyrodnicze, jak i społeczne. Promowanie rozwiązań technicznych, które sprawiają, że mieszkania czy domy stają się bardziej przyjazne, jest jednym z kluczowych obszarów naszej odpowiedzialności wobec otoczenia. Aby produkt mógł być oferowany klientom, musimy dodatkowo dokładnie zweryfikować z czego, przez kogo i w jaki sposób został wytworzony. Nasza odpowiedzialność wykracza daleko poza nasze sklepy: zaczyna się u producenta, a kończy w domu klienta.

Mimo dynamiki współczesnego świata i w konsekwencji zmieniającego się charakteru wyzwań, tym co pozostaje stałe w naszym podejściu, jest orientacja na człowieka. Dlatego dokładamy starań, aby zarówno w naszym przedsiębiorstwie, jak i u naszych dostawców, pracownicy byli dobrze traktowani, by pracowali w sposób bezpieczny a ich prawa były szanowane. Przykładamy ogromną wagę do budowania dobrych relacji ze społecznościami lokalnymi, w których jesteśmy obecni, tworząc unikalne na rynku Rady Klientów, angażujemy się w lokalną działalność społeczną, czy wreszcie w budowanie społeczności fachowców-wykonawców, uczestników Klubu PRO.

W zeszłym roku podkreślałem na jaką olbrzymią próbę byliśmy wystawieni jako, pracownicy i przedsiębiorstwo w czasie pandemii koronawirusa. Pandemia się skończyła, los jednak wystawił nas na następną, związaną z wojną w Ukrainie. Od pierwszego dnia wdrożyliśmy szeroko zakrojone działania pomocowe, które kontynuujemy. Nie zaprzestaliśmy także pomagania poprzez Fundację Leroy Merlin, dla której rok 2022 okazał się rekordowy, pod kątem liczby zrealizowanych projektów grantowych.

O tym właśnie jest ten raport. O budowaniu bardziej zrównoważonego świata w dialogu i z szacunkiem dla każdego człowieka. **O pozytywnym wpływie Leroy Merlin Polska.**

Zapraszam do lektury!

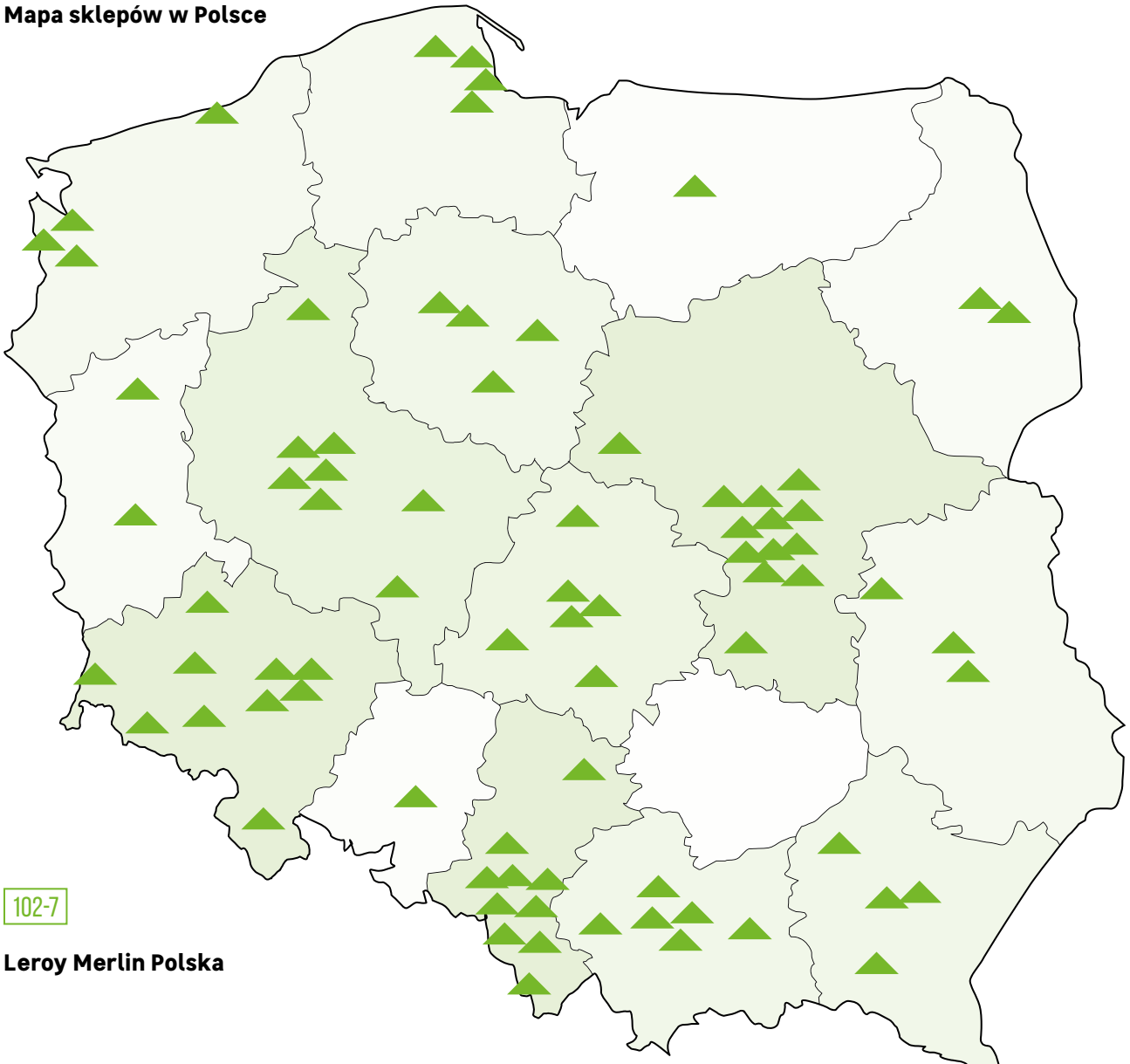
Z poważaniem,

Krzysztof Kordulewski
Prezes Zarządu Leroy Merlin Polska

0 Leroy Merlin Polska



Mapa sklepów w Polsce



102-7

Leroy Merlin Polska



78

sklepów



13 000

pracowników



68 000

produktów



8 430 000 000

przychody netto (PLN)



40 530 000

klientów rocznie

102-16

Wizja

Wspólnie z klientami stworzyliśmy miejsca pierwszego wyboru dla realizacji potrzeb domu i ogrodu.

102-2 | 102-4 | 102-6

Leroy Merlin specjalizuje się w sprzedaży produktów i rozwiązań służących polepszeniu warunków mieszkaniowych. Misją Leroy Merlin jest ułatwienie klientom realizacji domów ich marzeń. W myśl tej filozofii sklepy Leroy Merlin to miejsca, w których każdy znajdzie produkty i porady dopasowane do swoich potrzeb i oczekiwań, gdzie dzięki odpowiednio dobranym produktom może realizować swoje marzenia o profesjonalnie zbudowanym i gustownie urządzonej domu, mieszkaniu i ogrodzie. Na koniec 2022 firma posiadała w Polsce 78 sklepów, które odwiedziło prawie 40,5 milionów klientów.

W centrum naszej filozofii biznesu znajduje się człowiek. Człowiek jako osoba, która z samej tylko racji swojego istnienia posiada niezbywalną wartość i prawa. Osoba, która jest nadrzędną wartością. To głęboko humanistyczne, przesiąknięte filozofią personalizmu podejście sprawia, że patrzymy na ludzi, a nie role w jakich aktualnie się znajdują: pracowników, klientów, sąsiadów, usługodawców, itp. Nasza Wizja i Misja są bardzo silnie ukierunkowane na człowieka, na jego potrzeby, w tym tak fundamentalne, jak potrzeba posiadania własnego domu.

102-16

Historia Leroy Merlin to zapoczątkowana we Francji, ponad 100-letnia tradycja handlu materiałami do budowy i remontu domów oraz mieszkań, która ewoluuje wraz ze zmieniającymi się oczekiwaniami klientów. W Polsce swój początek ma w 1994 r., kiedy

Misja

Leroy Merlin ułatwia klientom realizację domu ich marzeń.

z myślą o rozwijaniu sieci marketów budowlanych Leroy Merlin otwarte zostało biuro organizacji. Dwa lata później w Piasecznie pod Warszawą stanął pierwszy sklep budowlany, od którego rozpoczął się rozwój sieci Leroy Merlin w Polsce.

Leroy Merlin Polska obecnie jest również w Internecie. Firma prowadzi sklep internetowy www.leroymerlin.pl, w którego ofercie znajduje się ponad 68 tys. produktów do domu i ogrodu.

Od 1979 roku Leroy Merlin jest stowarzyszone z rodzinną grupą finansową Association Familiale Mulliez (AFM). W 2006 roku z firm branży budowlanej należących do AFM utworzono Adeo, które w Europie jest liderem sprzedaży produktów i rozwiązań służących polepszeniu warunków mieszkaniowych. Obecnie, Adeo to 32 przedsiębiorstwa w 23 krajach na całym świecie zatrudniające łącznie ponad 155 tys. pracowników w 1000 sklepach.

102-12 | 102-13

Członkostwo w organizacjach i popierane inicjatywy zewnętrzne:

- » [Francusko-Polska Izba Gospodarcza](#)
- » [Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji](#)
- » [UN Global Compact Network Poland](#)
- » [Karta Różnorodności](#)

102-16

Nasze wartości

W 2004 roku wszyscy pracownicy Leroy Merlin wspólnie wypracowali wartości, które odzwierciedlają naszą postawę i zasady.



Wiedza.

Rozwijamy naszą wiedzę i dzielimy się nią ze współpracownikami. Tylko w 2022 roku przeprowadziliśmy prawie 352,5 tys. godzin szkoleń z obszaru sprzedaży i obsługi klienta, produktów, zawodu, przywództwa oraz kompetencji miękkich. Dostęp do informacji związanych z prowadzonymi działaniami biznesowymi to także ważny element komunikacji wewnątrz zespołów.



Odpowiedzialność.

W pracy osiągamy cele, rzetelnie wykonując powierzone nam zadania. Dbamy o zrównoważony rozwój i jesteśmy odpowiedzialni społecznie; redukujemy emisję dwutlenku węgla, segregujemy ponad 90% odpadów i nie ustajemy w poszukiwaniach alternatywnych sposobów pozyskiwania energii elektrycznej. Inicjujemy działania, które przyczyniają się do pozytywnych zmian w najbliższym otoczeniu i lokalnej społeczności. Nie zapominamy też o najmłodszych, dla których organizujemy warsztaty edukacyjne.



Kompetencja.

Stawiamy na rozwój umiejętności poprzez naukę i doświadczenie. Dla pracowników na stanowiskach podstawowych przygotowaliśmy dedykowany program rozwojowy Akademia Orłąt. Kompetencje specjalistów i koordynatorów rozwijamy w ramach Programu Menedżerskiego, a dyrektorzy korzystają z naszej Drabiny Rozwoju.



Motywacja.

Motywuja nas wyzwania, aby stać się liderem rynku.



Współpraca.

Jesteśmy zaangażowanym i zgranym zespołem. Widzimy wartość w różnorodności i synergii – tworzymy wewnątrzfirmowe zespoły projektowe, skupiające pracowników sklepów i centrali na różnych stanowiskach. Współdziałamy ze sobą nie tylko w zadaniach zawodowych, ale także w inicjatywach na rzecz lokalnych społeczności.



Szacunek.

Kierujemy się wartościami, które spisaliśmy w Kodeksie Postępowania Etycznego. Możemy na sobie polegać i otwarcie rozmawiać. Uważnie słuchamy i analizujemy, co mówią do nas klienci i nasi partnerzy. Szanujemy swoje pomysły, różnorodność i jesteśmy otwarci na nowe rozwiązania.



Dobra atmosfera.

Wspólnie świętujemy nasze sukcesy. Doceniamy zaangażowanie i nastawienie na współpracę. Dbamy o to aby inspirować się nawzajem i uwzględniać potrzeby poszczególnych członków zespołów.



Dobre zarządzanie.

Tworzymy stabilną i dobrze zarządzaną organizację. Poprzez akcjonariat pracowniczy dzielimy się wypracowanymi wynikami.



Satysfakcja klienta.

Słuchamy klientów by zapewnić im najlepszą obsługę. W sklepach organizujemy Rady Klientów, dzięki którym jesteśmy blisko ich głosu. Nasz dział Budowania Doświadczeń Klientów dba o satysfakcję klientów i patrzy na procesy okiem klienta.

0 raporcie



102-45 102-50 102-51 102-54 102-56

Niniejszy raport jest trzecim raportem społecznej odpowiedzialności (CSR) publikowanym przez Leroy Merlin Polska sp. z o.o., który został opracowany zgodnie z GRI Standards („in accordance”) w opcji podstawowej („core”). Obejmuje on rok 2022, tj. okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku. Ponieważ jest to trzeci raport spółki, w kwestiach uznanych za istotne z punktu widzenia pełnego obrazu działalności w Polsce może się on odwoływać do zdarzeń wcześniejszych. Dzięki temu łatwiej będzie czytelnikom zrozumieć specyfikę oddziaływania prowadzonej działalności na rynek, otoczenie społeczne lub otoczenie środowiskowe.

Raport ten nie był poddawany zewnętrznej weryfikacji audytora, lecz spółka dołożyła wszelkiej staranności by przedstawione w nim informacje były rzetelne. Obejmuje on działalność Leroy Merlin Polska sp. z o.o., czyli działalność marki Leroy Merlin na rynku polskim.

102-42 102-46 102-47

W zdefiniowaniu zakresu prezentowanego raportu pomogła Strategia Odpowiedzialnego Rozwoju opracowana przez Leroy Merlin Polska sp. z o.o. oraz analogiczny dokument ogłoszony przez Adeo, właściciela Leroy Merlin. Przede wszystkim jednak o zawartości raportu zdecydowało badanie ankietowe prowadzone na przełomie marca i kwietnia 2021 roku. Było ono realizowane równoległe do badania istotności (mapowania) interesariuszy. Miało ono na celu określenie czy i w jakim stopniu dany aspekt społecznej odpowiedzialności:

jest istotny dla interesariuszy, tj. na ile uwzględniają go oni w swoich decyzjach,

wpływa na wyniki ekonomiczne, społeczne i środowiskowe przedsiębiorstwa.

Takie podejście, tj. uwzględniające wskazane powyżej czynniki oceny, czyni zadość oczekiwaniom zasadzie materialności (istotności) GRI Standards. Dodatkowo zidentyfikowanie kluczowych obszarów odpowiedzialności oraz kluczowych grup interesariuszy, odzwierciedla podejście do wdrażania usystematyzowanego zarządzania społeczną odpowiedzialnością proponowane przez normę PN-ISO 26000. Określenie zakresu raportu z wykorzystaniem uznanych międzynarodowych standardów przyczynia się do zachowania nie tylko zasady istotności (materialności), ale też zachowania kontekstu zrównoważonego rozwoju. Podejście do zbierania danych, uzupełniane indywidualnymi wywiadami z przedstawicielami poszczególnych działów firmy, oraz podejście do przedstawienia danych, pozwoliło na zachowanie najwyższej staranności w kontekście zasad wyważenia, porównywalności, dokładności, terminowości, przejrzystości i wiarygodności.

W efekcie oceny istotności (materialności) poszczególnych aspektów odpowiedzialności społecznej, za kluczowe dla Leroy Merlin Polska sp. z o.o. uznano te, wskazane na wykresie 1.

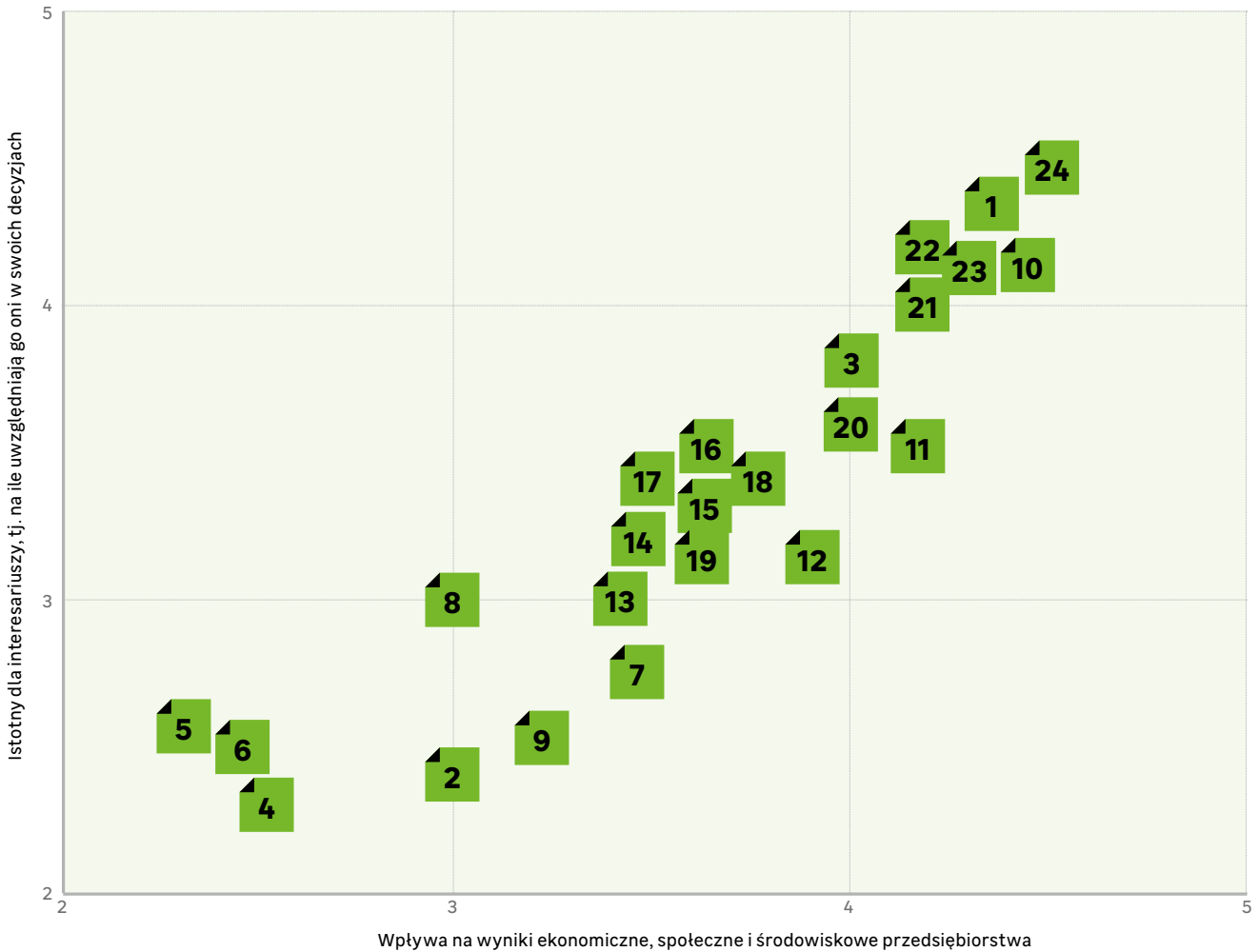
patrz: Wykres strona 12



102-45 102-50 102-51 102-54 102-56

Na uwagę zasługuje duża waga, jaką w ocenie ankietowanych ma wkład Leroy Merlin w gospodarkę Polski. Nie chodzi tu jednak wyłącznie o wpływ bezpośredni związany z tworzeniem miejsc pracy, czy podatkami. Jest to w dużej mierze pozytywny wpływ pośredni związany z polepszaniem warunków mieszkaniowych. Dzięki produktom oferowanym przez Leroy Merlin, Polacy mają dostęp do szerokiej gamy materiałów budowlanych, wykończeniowych i dekoracyjnych, w tym do rozwiązań, które są ekologiczne i wspierają zrównoważony rozwój. Na tego typu produkty, kładziony będzie w najbliższych latach coraz większy nacisk. Leroy Merlin chce doradzać, chce aktywnie wpływać na to jak zmienia się przestrzeń, w której żyją i pracują Polacy.

Wykres 1. Ocena istotności poszczególnych aspektów odpowiedzialności społecznej w Leroy Merlin Polska



- | | |
|---|--|
| 1 Rola w gospodarce | 13 Różnorodność i równość szans |
| 2 Skutki finansowe zmian klimatycznych | 14 Równość wynagradzania mężczyzn i kobiet |
| 3 Poziom wynagrodzeń w stosunku do wynagrodzeń na rynku | 15 Zarządzanie etyką/kodeks etyki |
| 4 Kwestia zatrudniania lokalnych dostawców i pracowników | 16 Inwestycje infrastrukturalne a prawa osób trzecich |
| 5 Bioróżnorodność i ochrona cennych siedlisk przyrodniczych, zwłaszcza w pobliżu obiektów spółki | 17 Przeciwdziałanie dyskryminacji |
| 6 Emisje do powietrza | 18 Przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym i łapownictwu |
| 7 Gospodarka odpadów | 19 Działania antykonkurencyjne, monopolistyczne i przeciwdziałanie takim zachowaniom |
| 8 Wpływ środowiskowy oferowanych produktów i usług | 20 Społeczności lokalne, zaangażowanie społeczne i działalność prospołeczna |
| 9 Wpływ środowiskowy łańcucha dostaw i ocena środowiskowa dostawców | 21 Bezpieczeństwo produktów dla zdrowia i życia klientów i użytkowników |
| 10 Warunki zatrudnienia (typy umów, rotacja, płace, świadczenia dodatkowe) | 22 Właściwe etykietowanie produktów i usług, informacje o produkcie i usłudze |
| 11 Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) | 23 Etyczna komunikacja marketingowa |
| 12 Rozwój i szkolenia | 24 Poszanowanie prywatności pracowników i klientów, w tym poufności danych osobowych klientów |

Warto pamiętać też o tym, że Leroy Merlin przyczynia się pośrednio do tworzenia miejsc pracy poza spółką. Markety Leroy Merlin stają się ważnym partnerem dla wielu mikro – i małych przedsiębiorców z branży budowlanej. To rzesza wykonawców, którzy każdego dnia zaopatrują się w naszych sklepach, przez co oszczędzają swój czas. Dzięki temu mogą przeznaczyć go więcej na realizację zleceń, a tym samym osiągnąć lepsze wyniki finansowe. Pozytywny wpływ ma też skracanie łańcucha dostaw, przejawiające się znaczącą obecnością w ofercie produktów producentów krajowych. Otrzymując dostęp do tak dużego kanału sprzedaży, jak sieć Leroy Merlin, zyskują oni szansę na rozwój.

Co oczywiste, w ocenie ankietowanych, niezmiernie ważne są wszystkie czynniki związane z dbałością o pracowników: poczynając od kształtowania samej relacji między pracownikiem, a firmą, czyli formy zatrudnienia, poprzez szkolenia i rozwój, zapewnienie różnorodnej, przyjaznej i niedyskryminującej atmosfery miejsca pracy, kończąc na krytycznym aspekcie, jakim jest w firmie takiej jak Leroy Merlin bezpieczeństwo i higiena pracy.

Leroy Merlin zdaje sobie też sprawę z rosnącego znaczenia szeroko rozumianych kwestii środowiskowych; zarówno wpływu działalności samej firmy na środowisko, jak i oddziaływania na nie produktów oferowanych klientom (wszelkiego rodzaju eko-innowacje, w tym produkty energooszczędne, czy wytwarzane z surowców i przy użyciu technologii przyjaznych środowisku). Aspekt ten ma dziś w Polsce jeszcze stosunkowo mniejsze znaczenie, niż w krajach Europy Zachodniej, co jest pokłosiem m.in. mniejszej siły nabywczej społeczeństwa. Jest on dziś, mówiąc inaczej, niedoceniany. Niemniej, wraz ze wzrostem zamożności, ale też i świadomości społeczeństwa, należy spodziewać się znaczącego wzrostu jego istotności. Dlatego też Leroy Merlin już dziś kładzie na niego odpowiednio większy akcent, uznając szeroko rozumiane kwestie oddziaływania środowiskowego za niezwykle istotne.

Oczywiście w oczach respondentów za ważne uznano kwestie związane z produktami, w tym ich wpływem na zdrowie i bezpieczeństwo klientów, właściwym oznakowaniem produktów, rzetelną informacją i komunikacją na ich temat. To również istotność kwestii takich jak ochrona prywatności osób, zarówno klientów, jak i samych pracowników.

Warto również zwrócić uwagę na kwestie takie, jak duża waga przywiązywana do relacji z najbliższym otoczeniem, wręcz sąsiedztwem. Chodzi tu zarówno o zaangażowanie społeczne na rzecz lokalnych społeczności, jak również kwestie związane z oddziaływaniem na nie, w tym dbałość o poszanowanie praw osób trzecich, choćby na etapie budowy nowego sklepu.

Ze względu na ogromną skalę obrotów, a tym samym zakupów, nie można się dziwić, że za ważne uznane zostały kwestie związane z etycznym podejściem do działalności, w tym z przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu oraz przeciwdziałaniem zachowaniom anty-konkurencyjnym.

102-40

Niezmiernie istotną kwestią branżą pod uwagę w ocenie istotności poszczególnych obszarów odpowiedzialności, są grupy interesariuszy, z którymi Leroy Merlin Polska wchodzi w interakcje. To, czy i w jakim stopniu dany aspekt jest istotny, jest pochodną oczekiwań, zainteresowań, a czasem obaw poszczególnych grup. Grup, z którymi Leroy Merlin pozostaje w relacjach o różnym charakterze, cechujących się różnym nasileniem kontaktów, różną ich formą, czy też wreszcie zupełnie różnymi zainteresowaniami i oczekiwaniami poszczególnych z nich. Na ich potrzeby został stworzony ten raport – ma odpowiadać na potrzeby poszczególnych grup, stać się punktem wyjścia do dialogu i jego platformą.

Interesariusze i relacje z nimi

102-42 | 102-43 | 102-44

Leroy Merlin Polska wchodzi w interakcje z bardzo różnymi grupami interesariuszy, którzy zostali zidentyfikowani i zmapowani po raz ostatni na przełomie marca i kwietnia 2021 roku. Do tego celu wykorzystano ankietę on-line, na którą

odpowiedzieli wybrani menedżerowie z różnych obszarów działalności przedsiębiorstwa. Oceniali oni poszczególnych interesariuszy poprzez pryzmat zainteresowania działaniami Leroy Merlin Polska oraz potencjalną siłę oddziaływania na spółkę. Interesariusze zostali skategoryzowani następująco:



Pracownicy

pracownicy, związki zawodowe, potencjalni pracownicy, byli pracownicy.



Klienci

potencjalni klienci, klienci sklepów stacjonarnych, klienci sklepu internetowego, klienci lojalnościowi: uczestnicy Klubu DOM oraz Klubu PRO, członkowie Rad Klientów.



Administracja krajowa, w tym urzędy regulacyjne

ustawodawca i rząd, Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO), Urząd Ochrony Konsumentów i Konkurencji (UOKiK), miejscy i powiatowi Rzecznicy Konsumentów, Inspektor Sanitarny – Sanepid, Urząd Dozoru Technicznego (UDT), Urząd Inspektora Nadzoru Budowlanego.



Partnerzy biznesowi

dostawcy, producenci produktów sprzedawanych pod markami własnymi, firmy budowlane (budowy, przebudowy sklepów), firmy transportowe, agencje marketingowe, kreatywne, consulting, serwisy usługowe (np. ochrona, sprzątnięcie, ogrodnictwo), firmy montażowe współpracujące ze sklepami i realizujące usługi montażu dla naszych klientów.

Na szczególną uwagę wśród tzw. interesariuszy zasługują wg badanych m.in. pracownicy, ustawodawca i rząd, Urząd Ochrony Konsumentów i Konkurencji (UOKiK), Inspektor Sanitarny – Sanepid, Urząd Dozoru Technicznego, Urząd Nadzoru Budowlanego, klienci lojalnościowi: uczestnicy Klubu DOM i Klubu PRO, dostawcy, producenci produktów sprzedawanych pod markami własnymi, firmy budowlane (budowy, przebudowy sklepów), mieszkańcy terenów sąsiadujących z obiektami Leroy Merlin, Adeo, akcjonariat pracowniczy.

Forma, tematyka i częstotliwość dialogu z poszczególnymi grupami interesariuszy są bardzo zróżnicowane i zależą od specyfiki danej grupy. Przykładowo, dialog z pracownikami, który przybierać może różnorodne formy: od spotkań z radą pracowniczą, przez działania związane z kształtowaniem kultury korporacyjnej, na codziennych, wręcz niesformalizowanych rozmowach pracowników z przełożonymi. Będzie on dotyczył przede wszystkim kwestii typowo pracowniczych, takich jak warunki pracy, dzielenie się wiedzą, postawą, itp. Zupełnie



Spółeczności lokalne i społeczeństwo

lokalna administracja samorządowa, mieszkańcy terenów sąsiadujących z obiektami Leroy Merlin, pozarządowe organizacje charytatywne, eksperckie organizacje pozarządowe, lokalne jednostki budżetowe (straż pożarna, policja, szkoły), media.



Akcjonariusze

Adeo, akcjonariat pracowniczy.



Środowisko naturalne

organizacje ekologiczne, Wody Polskie, Inspektorat Ochrony Środowiska.



inaczej wyglądać będzie dialog z instytucjami rządowymi i ustawodawczymi. Leroy Merlin Polska z definicji jest organizacją apolityczną, a wszelkie relacje, zwłaszcza te z administracją, czy urzędami regulacyjnymi, muszą być prowadzone w sposób transparentny. Dlatego też, abstrahując od kontaktów wynikających z toku ewentualnych działań administracyjnych, Leroy Merlin Polska angażuje się w działania organizacji branżowych, poprzez które, wraz z innymi uczestnikami rynku, opiniuje planowane zmiany legislacyjne, wyraża oczekiwania i obawy z nimi związane, itp.

Na szczególną uwagę zasługuje dialog prowadzony z grupami klientów, najczęściej mieszkańcami społeczności lokalnej. W wewnętrznej nomenklaturze Leroy Merlin są oni określani wręcz mianem klientów-mieszkańców, co jest wyrazem całościowego myślenia o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa w otoczeniu. Obok standardowych rozwiązań, takich jak badania rynkowe, infolinie dla klientów, czy rzeczywisty dialog prowadzony z klientami, którzy np. oceniają produkty w sklepie internetowym, Leroy Merlin zdecydowało się kilka lat temu zaangażować klientów w szczególnie sposób, powołując tzw. Rady Klientów, działające przy poszczególnych sklepach. Leroy Merlin Polska organizuje kameralne spotkania dla klientów, podczas których rozmawiają z przedstawicielami firmy o tym, czego oczekują od sklepów Leroy Merlin Polska: jakie są ich oczekiwania wobec oferty, a także jakich usług dodatkowych potrzebują. Pracownicy odwiedzają też czasem klientów w ich domach. Klienci pokazują swoje mieszkania i ogrody, opowiadają o remontach, ulepszeniach i podpowiadają rozwiązania, które mogą stać się inspiracjami dla firmy, a w efekcie dla innych klientów. Takie wizyty to zawsze niesamowite emocje zarówno dla klientów, jak i dla przedstawicieli Leroy Merlin.

Rada Klientów

W większości marketów Leroy Merlin w Polsce działają tzw. Rady Klientów, których członkowie wspólnie z kierownictwem sklepów omawiają kierunki rozwoju sklepu oraz pracują nad poprawą Doświadczeń Klientów. Przedstawiciele Rad Klientów patrzą na sklep z punktu widzenia klienta. Weryfikują ofertę, podpowiadają czego w sklepie brakuje i co chcieliby zmienić. Bierze w nich udział przeciętnie 10 osób. Po przerwie spowodowanej pandemią, w 2022 wznowiono działanie Rad Klientów i już na koniec roku były obecne one w 10 sklepach. W chwili opracowywania niniejszego raportu, funkcjonuje blisko 50 Rad i są powoływane kolejne.

Szczególną grupę klientów stanowią uczestnicy Klubu PRO. Są to osoby zajmujące się m.in. projektowaniem, wykańczaniem i remontowaniem domów i mieszkań, w tym wszelkiego rodzaju wykonawcy: glazurnicy, tynkarze, malarze, hydraulicy, elektrycy, monterzy, itd. Relacje, które chce z nimi budować Leroy Merlin Polska, wykraczają daleko ponad typową relację kupujący – sprzedający. To aktywna, codzienna współpraca o charakterze B2B. Leroy Merlin wspiera rozwój ich biznesu poprzez korzyści w ofercie programu lojalnościowego, gwarancję opieki dedykowanego doradcy, możliwość odroczonej płatności czy udział w warsztatach.

Również relacje z lokalnymi społecznościami mają charakter znacząco wykraczający ponad minimalne wymogi wynikające z prawa, czy dobrego obyczaju. Czasem przybierają one formę codziennej i intensywnej współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego (np. szkoły, przedszkola, świetlice, ośrodki zdrowia) i działającymi w ramach tych społeczności organizacjami samorządowymi. To kontakty, często niesformalizowane, które pozwalają działać szybko i skutecznie, czyli pomóc, tam gdzie pomoc jest potrzebna, zwłaszcza, gdy dotyczy ona kwestii związanych z warunkami mieszkaniowymi.

■ Podejście zarządcze do społecznej odpowiedzialności





Leroy Merlin Polska, działając jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, z formalnego punktu widzenia zarządzana jest przez 3 osobowy Zarząd. W praktyce jednak przyjęliśmy o wiele bardziej partycypacyjny model zarządzania, tj. ciałem, które podejmuje najważniejsze decyzje dotyczące tak kierunków rozwoju, jak i bieżących spraw, jest Komitet Dyrekcji Leroy Merlin Polska. W jego skład wchodzi: Prezes Zarządu, Dyrektor Finansowy, będący jednocześnie Członkiem Zarządu, Dyrektor Zasobów Ludzkich, Dyrektor Centrali Zakupów, Dyrektor Organizacji i IT, Dyrektor Marketingu, Dyrektor Rozwoju, Dyrektor Supply Chain oraz Dyrektorzy Regionalni.

Trzeci z członków formalnego Zarządu, jako przedstawiciel akcjonariusza, zapewnia płynną i efektywną współpracę w ramach Adeo.

Za obszar zarządzania społeczną odpowiedzialnością i zrównoważonego rozwoju odpowiedzialny jest jeden z członków Komitetu Dyrekcji; Dyrektor Rozwoju Rafał Krzepakowski, pod którego kierunkiem powstał niniejszy raport. W jego zespole wypracowywane są kierunki dotyczące strategii tego obszaru oraz ma miejsce monitorowanie i raportowanie wyników społecznych oraz środowiskowych. Ten sam zespół współpracuje również z Adeo, wypracowując, w oparciu o międzynarodowe rozwiązania, polityki dostosowane do polskich realiów. Jednocześnie, różne działania zostały w sposób przemyślany zdecentralizowane, czego przykładem jest lokalne zaangażowanie społeczne. Na poziomie ogólnopolskim wypracowane są ramowe działania; część jest obowiązkowa dla wszystkich jednostek, a poszczególne sklepy, upoważnione do podejmowania decyzji, inicjują kolejne lokalne akcje, które najlepiej wpisują się w oczekiwania i specyfikę konkretnej społeczności lokalnej.

Pracownicy



103 (401)

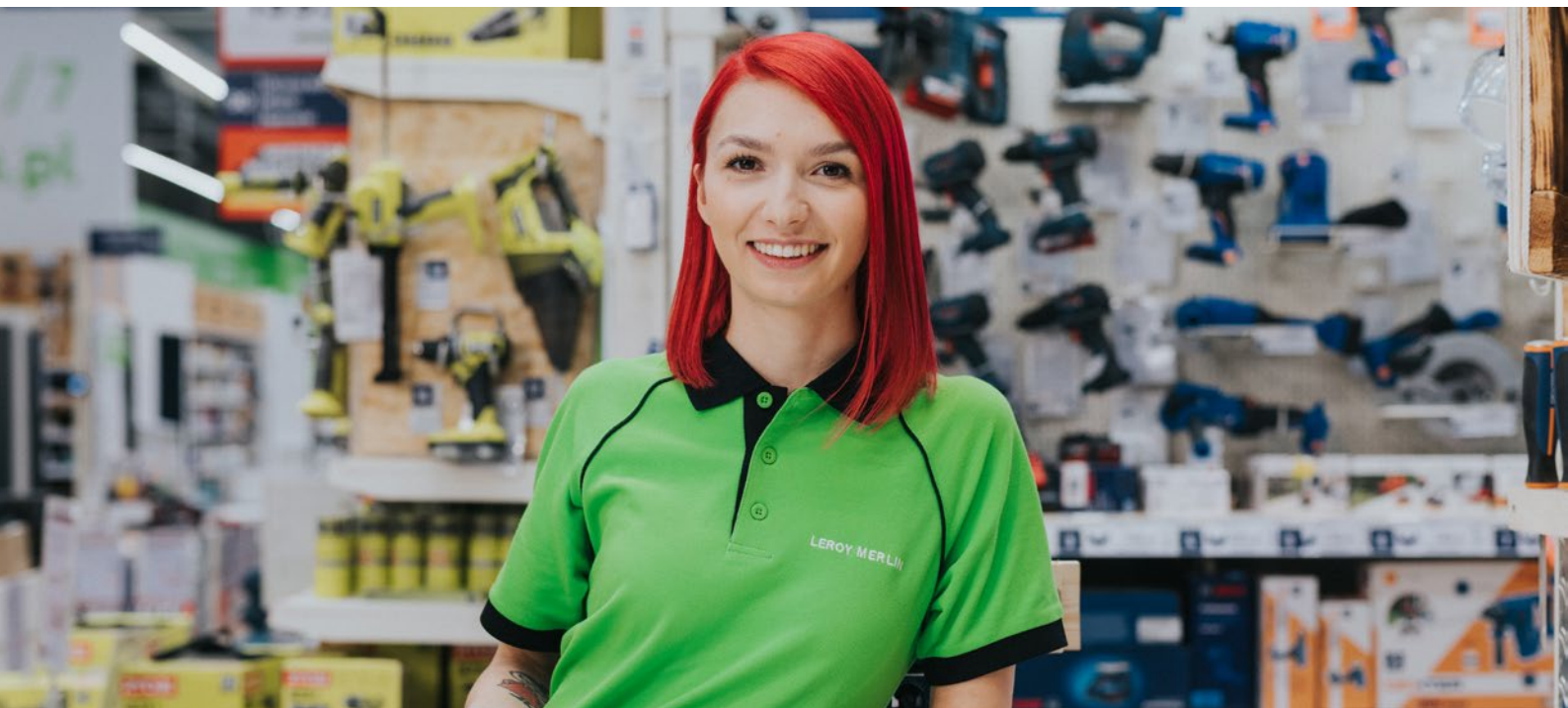
Nasze myślenie o biznesie, ludziach, sukcesie ekonomicznym, ale też o urzeczywistnieniu naszej misji, ułatwiania klientom realizacji domów ich marzeń, jest wspierane przez **dążenie do stania się liderem rynku**. To biznes, w którego centrum znajduje się człowiek, stworzony przez ludzi i dla ludzi. Ludzie tworzą nasze otoczenie, tworzą też nasz zespół, a role, w których występują przeplatają się: klient może być za jakiś czas naszym pracownikiem, pracownik jest klientem, podobnie podwykonawca, obok świadczenia usług na naszą rzecz, kupuje produkty w naszych sklepach. Mieszkańcy społeczności lokalnych, są klientami, a także pracownikami; nasi klienci i pracownicy są naszymi sąsiadami. Dlatego, myśląc o pracownikach, nie możemy ich szufladkować, ale musimy myśleć szeroko o ludziach. Ludziach, bez których nie staniemy się liderem i bez których nie odniesiemy sukcesu. Sukces nie rodzi się sam. Zawsze osiąga się go dzięki ludziom.

Myślenie w tych kategoriach znajduje swoje odzwierciedlenie, tak w polityce HR, jak i w innych obszarach, czego najlepszy przykład stanowi włączanie się sklepów w życie lokalnych społeczności, czy włączanie klientów w życie sklepów (Rady Klientów). Zorientowanie na człowieka, przekłada się na zainteresowanie

jego doświadczeniami. Doświadczenie klienta (ang. *customer experience*) przestaje być tylko domeną sprzedaży i marketingu, ale poprzez jego pryzmat oceniamy również poprawność funkcjonowania procesów HR.

Nawet najlepsza znajomość oczekiwań klientów i wypracowanie dopasowanych do nich rozwiązań, będą miały sens jedynie wówczas, gdy będą powszechnie stosowane. Stąd nacisk jaki stawiamy na dzielenie się. Dzielenie się wiedzą, które jest elementem szerszej Kultury Dzielenia Się: wiedzą, wpływem, zaangażowaniem oraz wynikami. Dzielenie się tym co każdy z nas, jako członek zespołu Leroy Merlin, posiada: doświadczeniami, najlepszymi rozwiązaniami, ale nie tylko. To także czas poświęcany innym, choćby w ramach wolontariatu pracowniczego i projektów realizowanych na rzecz społeczności przy wsparciu Fundacji Leroy Merlin Polska.

W zrozumieniu naszego podejścia do zarządzania HR istotne jest jeszcze dostrzeżenie w funkcji HR realnego partnera, który wspiera biznes. To nie funkcja równoległa, ale wsparcie, które podnosi efektywność działalności biznesowej, właśnie m.in. poprzez skuteczne wspieranie tworzenia i upowszechniania kompetencji, zdobywanych w oparciu o wiedzę czerpaną z doświadczeń klientów.



Chcemy aby pracownicy czuli się właścicielami przedsiębiorstwa. Cel ten realizujemy poprzez **Kulturę Dzielenia Się**. We wszystkich przedsiębiorstwach Adeo dzielimy się tymi samymi ambicjami i wartościami:



Kultura Dzielenia Się

WIEDZA • WPŁYW • ZAANGAŻOWANIE • WYNIKI



DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ

Zdecydowanie stawiamy na ludzi! Każdy z naszych współpracowników ma swój indywidualny styl, który determinuje sposób ciągłego zdobywania wiedzy oraz dzielenia się informacjami i doświadczeniami. Wspieramy naszych pracowników w rozwoju osobistym i zawodowym, więc tworzymy przestrzeń do tego, aby dzielili się między sobą wiedzą i doświadczeniem. Dajemy dostęp do nowoczesnych narzędzi pracy i komunikacji oraz szerokiego pakietu szkoleń.



DZIELENIE SIĘ WYNIKAMI

Pracujemy razem i dzielimy się wspólnie wypracowanymi wynikami. Poprzez Premię za Progresję, Udział w Wynikach i Akcjonariat pracowniczy każdy ze współpracowników ADEO partycypuje w wynikach wypracowanych zarówno przez ekipę swojego sektora i sklepu, wszystkich pracowników Leroy Merlin Polska jak i przez pracowników wszystkich przedsiębiorstw ADEO na świecie.



DZIELENIE SIĘ WPŁYWEM

Zachęcamy pracowników do samodzielnego podejmowania odpowiedzialnych zadań. Każdy pracownik Leroy Merlin Polska ma bezpośredni wpływ na funkcjonowanie i rozwój miejsca w którym pracuje. Współdecyduje o sposobie realizacji swoich codziennych działań, może podejmować własne inicjatywy i realizować swoje pomysły, co przyczynia się również do jego rozwoju. Jednocześnie nie zapominamy, że każdy ma prawo do błędu.



DZIELENIE SIĘ ZAANGAŻOWANIEM

Wszyscy gramy do jednej bramki, dlatego wiemy, że tylko wspólnym działaniem jesteśmy w stanie osiągać wszystkie postawione cele i realizować misję przedsiębiorstwa. Jako współpracownicy budujemy społeczności w ramach, których chętnie dzielimy się z innymi swoimi pasjami, zaangażowaniem i wiedzą. Wspólnie dążymy do ciągłego rozwoju Leroy Merlin Polska.

Oczywiście trudno byłoby mówić o upowszechnianiu określonych postaw, w tym wdrażaniu modelu opartego o dzielenie się wiedzą, gdyby nie były zapewnione pewne podstawowe warunki, tworzące zdrową atmosferę w miejscu pracy. To takie fundamenty jak:

bezpieczne warunki pracy
(patrz: Bezpieczeństwo pracy),



etyka
(patrz: Zarządzanie etyką),



szacunek dla różnorodności osób pracujących w jednym zespole.

W tym miejscu z pewnością warto zwrócić uwagę na strukturę zespołu, która stanowi zasadniczo pełen przekrój społeczny, tj. w Leroy Merlin Polska zatrudniamy osoby w bardzo różnym wieku, udziały obu płci są zbliżone, a poziom ich wynagrodzeń jest podobny. Co więcej, z czego jesteśmy szczególnie dumni, ponad 6% naszego zespołu stanowią osoby niepełnosprawne. Wszyscy traktowani są tak samo i oczekuje się od nich, że będą szanować się wzajemnie, niezależnie od różnicujących poszczególne osoby cech. Wszelkie, nawet najmniejsze, przejawy dyskryminacji lub innych zachowań nieetycznych, są zwalczane. Możemy pochwalić się stosunkowo niską, jak na handel detaliczny, rotacją. Co ważne, rotacja dotyczy najczęściej pracowników o bardzo krótkim stażu pracy w Leroy Merlin – tj. w okresie między pół roku, a rokiem pracy, następuje najczęściej odejść. Są to zarówno rezygnacje ze strony pracowników, jak i decyzje menedżerów, którzy stwierdzają, że dana osoba nie spełnia ich oczekiwań. Często zbiega się to z końcem umowy na czas określony i standardowym, przyjętym przejściem na współpracę w oparciu o bezterminową umowę o pracę. Co dla nas szczególnie ważne, wśród osób o dłuższym stażu, rotacja znacząco się obniża, co przekłada się na stabilizację i współgra z tak ważnym dla nas budowaniem kompetencji poprzez dzielenie się wiedzą.

Kolejnym istotnym czynnikiem, wpływającym na efektywne zarządzanie tak dużym zespołem, jest postępująca digitalizacja procesów HR. Kolejne zmiany opierają się o zbierane dane i technologie cyfrowe. Są to, z jednej strony, konkretne liczby, które pozwalają oceniać poszczególne działania, decyzje i procesy. Z drugiej, to na przykład wirtualna platforma szkoleniowa, która jest dostępna dla każdego pracownika na służbowym smartfonie. Wyzwaniem dla osób pracujących w obszarze HR jest nie tylko zapewnienia aktualnych i wartościowych treści, ale też upowszechnienie umiejętności korzystania z narzędzi jak i nawyków sięgania po nie. Bez tych ostatnich, nawet najlepsze i najwartościowsze treści nie będą wiele warte, bo nie przełożą się na rozwój wiedzy i kompetencji zespołu. Technologie cyfrowe są doskonałym narzędziem do dzielenia się wiedzą z innymi, o ile tylko z tego narzędzia umie się skorzystać.



Firma Leroy Merlin Polska wyróżniona certyfikatem HR Najwyższej Jakości 2022

W styczniu 2022 roku firma Leroy Merlin Polska została nagrodzona certyfikatem HR Najwyższej Jakości 2022 za zachowanie najwyższych standardów zarządzania kapitałem ludzkim. To już kolejny certyfikat HR Najwyższej Jakości przyznany Leroy Merlin Polska, poprzednie wyróżnienia firma zdobywała co roku, od 2014 roku.

HR Najwyższej Jakości jest przyznawany przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami – na podstawie badania certyfikacyjnego – firmom stosującym najlepsze praktyki z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.

Certyfikat przyznawany jest raz w roku. W badaniu biorą udział firmy członkowskie Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami. Obszary, które są brane pod uwagę dotyczą rekrutacji, systemów motywacyjnych i wynagrodzenia, rozwoju pracowników, komunikacji wewnętrznej, *employer branding* i CSR.

Certyfikat HR Najwyższej Jakości stanowi potwierdzenie dla pracowników oraz kandydatów, że firma jest dobrym, wiarygodnym i rzetelnym pracodawcą, który stosuje innowacyjne rozwiązania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Nagradzani pracodawcy należą do grona przedsiębiorstw, które wyznaczają trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi i promują wysokie standardy w tym zakresie w Polsce.

Wyróżnienie to jest docenieniem pracy zespołu Leroy Merlin Polska!



W Leroy Merlin Polska, istotna część planów i działań jest konsultowana ze stroną społeczną, a także z sześciuosobową radą pracowniczą. Nasze podejście różni to, że wykraczamy poza ustawowe obowiązki informacyjne i chcemy traktować radę jak ciało doradcze. To kolejny wymiar dzielenia się – dzielimy się naszą wiedzą, ale też czerpiemy z wiedzy przedstawicieli pracowników. Co ważne członkowie polskiej rady pracowniczej biorą udział w corocznych, międzynarodowych spotkaniach analogicznych ciał z innych przedsiębiorstw Adeo. To również okazja do wymiany doświadczeń, które w przyszłości mogą przełożyć się na lepsze, bardziej efektywne rozwiązania.

Dzielimy się też naszą wiedzą z osobami spoza Leroy Merlin, tj. np. ze stażystami i praktykantami. Najczęściej trafiają do nas uczniowie i studenci, zwłaszcza, że szkoły chętnie podejmują z nami współpracę. Czasem trafiają do nas osoby skierowane przez Urzędy Pracy. Wszyscy oni chcą zdobyć doświadczenie praktyczne. Zgodnie z naszą filozofią zarządzania, decyzję o podjęciu współpracy z daną szkołą podejmuje konkretny sklep, który najlepiej orientuje się w lokalnych potrzebach. Osoby, które do nas trafiają odbywają staże i praktyki zawodowe w bardzo różnych zawodach – najczęściej to stanowiska takie jak: kasjer, handlowiec, logistik, planista sprzedaży. Podobnie jak w przypadku rekrutacji do pracy, gdzie obok rekrutacji masowych, rekrutujemy również specjalistów na stanowiska eksperckie w centrali, oferujemy możliwość praktycznego sprawdzenia się w zawodzie osobom o bardzo wąskich specjalizacjach.

Leroy Merlin Polska od lat angażuje się we wspieranie osób wchodzących na rynek pracy bądź poszukujących na nim swojego miejsca. Tym razem, z oddolnej inicjatywy kierowników zasobów ludzkich, w sklepach w Regionie Południowo-Centralnym oraz Regionie Zachodnim rozpoczęto test projektu „Pierwsza Praca – Włącz Zielone”. Wraz z rozpoczęciem nowego roku szkolnego 2022/2023 do sklepów trafili pierwsi uczniowie w celu praktycznej nauki zawodu. W ramach projektu planowane jest objęcie patronatem szkół współpracujących ze sklepami Leroy Merlin oraz umożliwienie zatrudnienia najlepszych absolwentów. Projekt adresowany jest do uczniów szkół średnich odbywających praktyki w sklepach Leroy Merlin, w szczególności do tych, którzy niebawem pojawią się na rynku pracy. Poza wsparciem młodzieży, celem projektu jest budowanie wizerunku Leroy Merlin jako pożądanego pracodawcy oraz pozyskanie nowego źródła rekrutacji na przyszłość. Pierwsza edycja projektu ma trwać do 30 czerwca 2023 r.

Inicjatywa została uznana za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazła się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2022. Dobre praktyki”.



Miejsce pracy

W Leroy Merlin dbamy, by wszyscy nasi pracownicy czuli się członkami zespołu, który pracuje na wspólny sukces. Chcemy, by czuli się współodpowiedzialni za wyniki, co przekłada się na współdzielenie osiąganego sukcesu. Dlatego pracownicy mogą liczyć na kwartalną premię, która uzależniona jest od osiągniętych obrotów. Dodatkowo, wszyscy pracownicy mogą partycypować w wynikach przedsiębiorstwa, tj. część osiągniętych zysków jest przekazywana pracownikom, którzy mogą dysponować nimi po upływie 5 lat. Atrakcyjną opcją, z której mogą skorzystać, jest przeznaczenie środków na zakup akcji przedsiębiorstwa. Jest to opłacalne z uwagi na wzrost ich wartości, a korzyści płynące z inwestycji istotnie przewyższają oprocentowanie oferowane np. przez banki. Pracownik, który z czasem staje się akcjonariuszem, i którego portfel akcji rośnie wraz z kolejnymi premiami, coraz silniej utożsamia się z firmą. Firmą, która nie w przenośni, ale dosłownie staje się po części jego firmą. Pracownicy podkreślają w rozmowach, że pakiet akcji, których nie tylko przybywa, ale których jednostkowa wartość rynkowa rośnie, staje się dla nich pakietem bezpieczeństwa, który w przyszłości zapewni im bardziej

godziwą emeryturę. Partycypowanie w sukcesie biznesowym ma też inny wymiar. Pracownicy czują się nie tylko elementem, „aktywem”, który pomaga tworzyć wartość ekonomiczną, ale budują swój własny sukces. To przejście od przedmiotowości do podmiotowości. Uczestniczą w czymś wspólnym, współdecydują o przyszłości wspólnego projektu.

Pracownicy mogą również liczyć na preferencyjne pożyczki na zakup pierwszego mieszkania, które pomogą im sfinansować wkład własny. Jest to namacalny przykład praktycznego urzeczywistnienia filozofii założycieli firmy, którzy wierzyli, że każdy człowiek powinien móc mieć własne miejsce, własne mieszkanie. Nasi pracownicy mają możliwość zakupu produktów oferowanych w naszych sklepach po atrakcyjniejszych cenach – mogą skorzystać z dedykowanego rabatu pracowniczego. Warto wspomnieć o specjalnym, dodatkowym rabacie na materiały termoizolacyjne, dzięki którym mogą oni uczynić swoje domy bardziej energooszczędnymi. Dzięki temu chcemy nie tylko pomóc w urzeczywistnieniu marzeń o posiadaniu własnego mieszkania, ale również przyczynić się do tego, by było ono zdrowe i energooszczędne.

Leroy Merlin wspiera termomodernizację domów i mieszkań swoich pracowników

Chcąc silniej zaangażować się w walkę ze zmianami klimatu, jako Leroy Merlin Polska zaoferowaliśmy wsparcie termomodernizacji domów i mieszkań naszych pracowników. To dodatkowy rabat na materiały wykorzystywane przy termomodernizacji budynków. W firmie działa też Fundusz Mieszkaniowy, oferujący pracownikom wsparcie w uzyskiwaniu środków na wkład własny przy zakupie nieruchomości.

Takie kompleksowe rozwiązanie adresowane do pracowników zostało uznane za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazło się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2020. Dobre praktyki”.



Staramy się też szerzej myśleć o komforcie i zdrowiu naszych pracowników – oferujemy im prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenia na życie, ale też wspieramy ich rozwój, poprzez liczne szkolenia, dedykowane ścieżki rozwoju, dofinansowanie nauki języków obcych, a nawet studiów.

Chcąc zapewnić dobrą atmosferę i przyjazne relacje między ludźmi, dążymy do eliminowania nieuzasadnionych różnic w poziomie wynagrodzeń. Nie oznacza to oczywiście równych płac dla wszystkich. Chcemy premiować osoby zaangażowane i efektywne, zachęcając jednocześnie innych do rozwoju. Jednak głęboko wierzymy w to, że za taką samą pracę, należy się takie samo wynagrodzenie. Wdrażamy konkretne, praktyczne rozwiązania, które pozwalają niwelować różnice. Nawet bowiem najlepszy i najsprawiedliwszy system oceny nie jest odporny na pewne zjawiska, które mają miejsce w każdej organizacji. Naszą uwagę zwróciła kwestia długoterminowych nieobecności i ich wpływu na ocenę pracownika, a raczej na jej brak. Przyczyny dłuższych przerw w pracy mogą być różne: choroba, wypadek, ale też np. narodziny dziecka. Zdarzenia takie mogą sprawić, że pracownik nie uczestniczy w procesie oceny w danym roku. W efekcie, kiedy wraca do pracy,

jego lub jej koledzy, którzy osiągnęli zbliżone wyniki, potencjalnie mogą zarabiać już nieco lepiej. Będzie tak nawet, jeśli pracownik, który był nieobecny, ma zbliżone wyniki. Ponieważ sytuacja taka wydała się nam niesprawiedliwa, upoważniliśmy menedżerów by, po trzymiesięcznym okresie adaptacji pracownika, możliwe było dokonanie przeglądu. Jeśli osoba, która była nieobecna, osiąga wyniki zbliżone do innych osób, jej wynagrodzenie jest aktualizowane, mimo braku formalnej oceny. W zbliżony sposób postępujemy w przypadku osób, których nieobecność przypadła na okres tuż po ocenie okresowej, tj. osoba została oceniona, ale ze względu na jej absencję, nie podpisała zaktualizowanej umowy o pracę. Wówczas podwyżka jest przyznawana z chwilą powrotu do pracy.

O dobrej, niedyskryminującej atmosferze pracy, może świadczyć również to, że ponad 6% naszego zespołu stanowią osoby z orzeczoną niepełnosprawnością. W efekcie Leroy Merlin Polska zwolnione jest z opłat na PFRON. Osoby niepełnosprawne są traktowane tak samo jak wszyscy inni pracownicy, pracują na bardzo różnych stanowiskach w całej organizacji. Są częścią zespołu. Częścią nas.

Środy Równowagi

Pandemia COVID-19 i konieczność zachowania bezpieczeństwa epidemicznego, sprawiły, że wielu pracowników, których charakter pracy takie rozwiązanie dopuszczał, zaczęło pracować zdalnie. W przypadku naszej firmy możliwość pracy zdalnej zyskali przede wszystkim pracownicy centrali. Miesiące pracy zdalnej przynosiły coraz większe znużenie, spotykaliśmy się, głównie w rzeczywistości wirtualnej. Brak spotkań na korytarzu, czy w firmowej kuchni, zaczął doskwierać coraz większej liczbie osób. Dlatego w 2021 r. zdecydowaliśmy się się zainicjować Środy Równowagi, czyli spotkania nieformalne. Choć wciąż wirtualne, to już nie stricte biznesowe. Organizowane raz na 2 tygodnie, mają zawsze jakiś temat przewodni, ale przede wszystkim pozwalają spotkać się, porozmawiać, po prostu zobaczyć w sposób niezobowiązujący.

2022 to drugi, pełny rok z cyklem „Środa Równowagi”. W 2022 roku odbyło się 14 spotkań, w których wzięło udział ponad 1000 osób. Od początku funkcjonowania cyklu odbyło się 39 Śród Równowagi, które przyciągnęły ponad 3000 osób.

Spotkania online są dedykowane pracownikom centrali, ale skróty z nagrywanych „Śród” udostępniane są wszystkim pracownikom na Stacji Edukacja w ramach programu SilniRazem. Ponad 100 000 wyświetleń pokazuje, że poruszamy ważne dla nich tematy.

Wyzwania Worksmile

Ostatnie trzy lata obfitowały w niespodziewane i stresujące wydarzenia. Dlatego firma Leroy Merlin Polska postanowiła zadbać o samopoczucie swoich pracowników.

W 2020 r., z uwagi na pandemię COVID-19 i izolację społeczną, uruchomiono wsparcie psychologiczne oraz inne formy pomocy (np. cykliczne spotkania online). W 2022 r. wsparcie psychologiczne przedłużono po wybuchu wojny w Ukrainie. W sumie program wsparcia psychologicznego był aktywny (z przerwami) praktycznie od początku 2020 r. do sierpnia 2022 r.

Uruchomiona na początku 2021 r. kafeeteria benefitów pracowniczych działająca na platformie Worksmile także pomogła firmie zadbać o dobrostan zatrudnionych. Na platformie w 2022 r. inicjowane były tzw. wyzwania sportowe, w ramach których pracownicy mogli dzielić się między sobą pozytywnymi emocjami powstającymi dzięki aktywności fizycznej. Wyzwania na platformie cieszyły się dużym zainteresowaniem: np. w dwumiesięcznym wyzwaniu wakacyjnym osiągnięto następujące rezultaty: łącznie wzięło w nim udział 627 osób, zarejestrowano 3041 aktywności. Całkowity pokonany dystans wyniósł 33 836 km i spalono 687 556 kcal.

Inicjatywy zostały uznane za praktyki godne naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazły się w raportach „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2021. Dobre praktyki” oraz „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2022. Dobre praktyki”.



Szkolenia i rozwój

103 (404)

Przyjęte w naszej firmie podejście do działań rozwojowych zapewnia doskonalenie umiejętności menedżerskich, obsługowych i sprzedażowych, jak również poszerzanie wiedzy produktowej. Każdy z tych aspektów jest ważny i ma nieco inne znaczenie. Nasze podejście jest bardzo silnie osadzone w firmowej **Kulturze Dzielania Się**, która obejmuje m.in. dzielenie się wiedzą. Dzięki niej możliwe jest nie tylko rozwijanie indywidualnych kompetencji, ale też upowszechnianie wiedzy i doświadczeń w organizacji, w efekcie czego kompetencje są dystrybuowane i stają się powszechne.

Nacisk na rozwój miękkich kompetencji menedżerskich jest ważny, ponieważ jako firma stawiamy na rozwój wewnętrzny. Tym samym nawet osoby, które nie są dziś kierownikami, mogą kształtować potrzebne umiejętności, by z czasem stać się koordynatorami, w dalszej perspektywie menedżerami, a nawet dyrektorami. Kluczowym programem budowania i rozwijania kompetencji menedżerskich jest **Leader Business Academy**. Składa się ona z trzech następujących po sobie poziomów:

Poziom brązowy.

Jest to pierwszy szczebel dla osób chcących wejść na poziom koordynatora, czyli zająć stanowisko kierownicze pierwszego szczebla i zacząć zarządzać pracą innych.

Poziom srebrny.

Dedykowany koordynatorom, którzy mają pragnienie stać się menedżerami.

Poziom złoty.

Ostatni, najwyższy szczebel, przeznaczony dla menedżerów, którzy w najbliższym czasie mają szansę zostać dyrektorami i rozwijać się dalej, pracując w jednym z przedsiębiorstw Adeo.

Obok programu rozwojowego Leader Business Academy realizujemy nowy program – **Lider 2.0**. Jego celem jest wzmocnienie kompetencji przywódczych, wsparcie w rozwoju, w tym ugruntowaniu kompetencji, których od lidera się oczekuje, a także pomoc w budowaniu efektywności zespołów. Jest on odpowiedzią na zgłaszane różnymi kanałami potrzeby szkoleniowe. Jest on dostępny dla każdego menedżera Leroy Merlin z poziomu taktycznego oraz strategicznego. Podczas warsztatów Lider 2.0 uczestnicy pracują nad wzmocnieniem kompetencji obecnych w **Modelu Lidera**. Każdej części modelu dedykowane są warsztaty tematyczne. Tematami szkoleń są: inteligencja emocjonalna w pracy lidera, *Insights Discovery* – efektywność osobista lidera, odporność psychiczna, feedback i metody pracy coachingowej w zarządzaniu zespołem, zarządzanie zespołem zdalnym, kreatywne i elastyczne metody pracy z zespołem, synergia zespołu – jak rozwijać efektywny zespół, sytuacje trudne w zarządzaniu zespołem, efektywność menedżerska i efektywna prezentacja biznesowa.



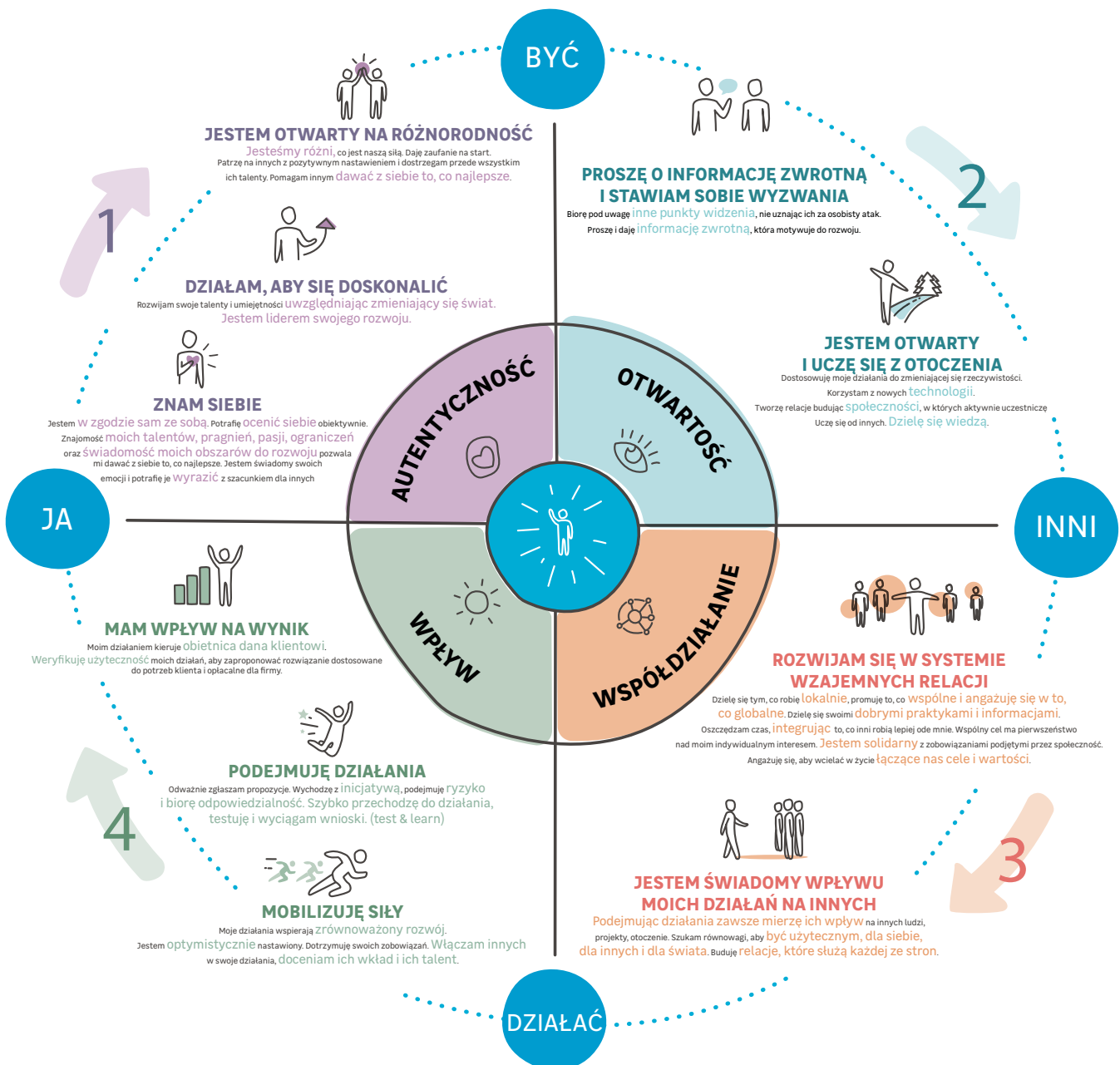
Model Lidera zakłada, że każdy z pracowników jest liderem. Jest nim, ponieważ kształtuje rzeczywistość wokół siebie. Fundamentem takiej postawy są:

autentyczność – lider powinien być sobą,

współdziałanie, jakie narzędzia, którymi dysponujemy, wykorzystujemy,

otwartość, czyli umiejętność dawania i przyjmowania nowego, ale też np. krytycznego myślenia innych osób,

wpływ, czyli to jak chcemy oddziaływać i oddziałujemy na nasz wspólny sukces.



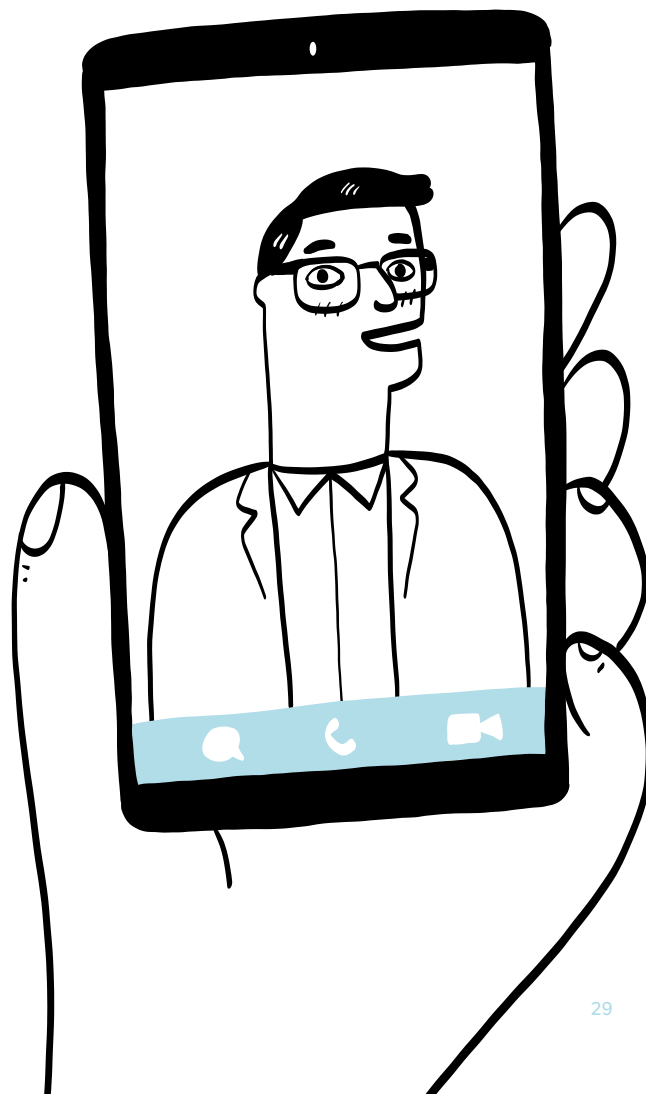
Do zaspokojenia oczekiwań i potrzeb klientów w najlepszy możliwy sposób nie wystarczą szkolenia ze sprzedaży. Aby móc, zgodnie z naszą Misją, uczynić z Leroy Merlin miejsce, które ułatwia klientom realizację domów i ogrodów ich marzeń, sprzedawca nie może być tylko sprzedawcą. Musi być doradcą. Doradcą kompetentnym, który posiada możliwie szeroką, specjalistyczną i aktualną wiedzę na temat technologii, rozwiązań i oferowanych produktów, za które odpowiada. W szczególności zależy nam na tym, by był on również doradcą, który będzie stawał się ambasadorem nowoczesnych, zrównoważonych produktów, który zna i poleca rozwiązania przyjaznego i zdrowego domu.

Samo tylko zapewnienie pracownikom najbardziej aktualnej wiedzy dotyczącej rozwiązań technicznych i produktów, nie mówiąc już o szkoleniach sprzedażowych, czy obsługowych, nie jest prostym zadaniem, zwłaszcza przy liczącym tysiące ludzi zespole. Jednocześnie ma kluczowe znaczenie, ponieważ bez pracownika, który jest doradcą i ambasadorem rozwiązań, trudno byłoby wzmacniać przewagę konkurencyjną Leroy Merlin i realizować naszą Misję. Bez tej wiedzy doradców, bez ich kompetencji i umiejętności, klientom trudniej byłoby zrealizować projekt ich marzeń.

Wyposażyliśmy wszystkich pracowników w smartfony, które stanowią narzędzie pracy, dające dostęp do wielu naszych rozwiązań informatycznych. Oferują m.in. dostęp do [Stacji Edukacji](#), czyli wewnątrzfirmowej aplikacji rozwojowej, oferującej bardzo szeroką gamę aktualnych szkoleń, które ze względu na charakter pracy naszych doradców, mają często formę mikrolearnigów. Co ważne, taka forma szkoleń pozwala korzystać z nich pracownikom w bardzo elastyczny sposób, w dogodnym dla nich czasie. Przyjęte przez nas rozwiązanie okazało się niezmiernie praktyczne w dobie pandemii, kiedy inne formy szkoleń okazały się trudne do realizacji ze względu na obostrzenia. Sama aplikacja pozwala też osobom zarządzającym efektywnie nadzorować proces, monitorować postępy i skutecznie zarządzać szkoleniami. Chcąc pokazać skalę, wystarczy

wspomnieć, że przeciętnie każdego dnia do aplikacji rejestrujemy około 1400 logowań.

Szkolenia produktowe mają różny charakter, tj. w ofercie znajdują się zarówno szkolenia opracowywane wewnętrznie przez nas, jak również zamawiane u dostawców, tj. realizowane, zgodnie z naszymi wymaganiami, przez dostawcę produktów. Wykorzystujemy również szkolenia ogólnodostępne dostawców naszych produktów, o ile tylko spełniają nasze wymagania. Część szkoleń, oferowanych naszym pracownikom na platformie Stacji Edukacji, to treści międzynarodowe, zamawiane lub produkowane przez Adeo w wielu krajach. W efekcie nasi pracownicy mają dostęp do aktualnej wiedzy, tak samo jak ich koledzy z Francji, Hiszpanii, Włoch, Brazylii, czy Ukrainy.



Warto wspomnieć, że w naszych szkoleniach kładziemy nacisk na promowanie zrównoważonego rozwoju i wiele z naszych szkoleń produktowych podnosi te kwestie. W efekcie, doradcy klienta mogą rzetelnie informować potencjalnych nabywców również o cechach produktów, które są ważne choćby z punktu widzenia długoterminowej energochłonności danego rozwiązania. Należy również nadmienić, że już w 2020 roku każdy pracownik Leroy Merlin zapoznał się ze szkoleniem, które poświęcone było *stracie* zrównoważonemu rozwojowi i społecznej odpowiedzialności biznesu. Dzięki niemu mogliśmy, niezależnie od stanowiska i miejsca zatrudnienia, zrozumieć czym jest społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa, i jaka powinna być społeczna odpowiedzialność naszego przedsiębiorstwa. Dowiedzieć się, jaką rolę odgrywa Leroy Merlin w gospodarce, w jaki sposób wnosi wkład w zrównoważony rozwój społeczeństwa oraz jak skutecznie ogranicza swoje oddziaływanie środowiskowe.

Strefa Edukacji to nie tylko szkolenia produktowe, choć te zajmują istotną pozycję w ofercie. Na platformie można znaleźć również takie, które pozwalają rozwijać umiejętności menedżerskie, jak i poznać firmę i wartości, na które stawia. Można nawet zdobyć wiedzę z zakresu przedsiębiorczości, która będzie przydatna każdemu, kto zdecyduje się włączyć w program akcjonariatu pracowniczego, do udziału w którym zachęca pracowników firma.

Rok 2020 roku przyniósł istotną zmianę, jeśli chodzi o naukę języków obcych. Dotychczas doskonalenie ich znajomości koncentrowało się w naszej

firmie na osobach, które używały języka obcego w codziennej pracy, na przykład w związku z udziałem w międzynarodowych projektach, czy współpracą z zagranicznymi kontrahentami. Ponieważ pandemia COVID-19 utrudniła naukę w formie tradycyjnej, zaczęliśmy testować aplikację eTutor. Obecnie z eTutora korzysta już ponad 2500 osób. Aplikacja jest dostępna dla wszystkich pracowników od pierwszego dnia pracy, co więcej, każdy z pracowników może zaprosić do nauki 2 osoby. Uczymy się angielskiego, niemieckiego i hiszpańskiego. W 2022 r. do platformy eTutor dodano naukę języka polskiego po ukraińsku, a także język włoski i francuski.

Inicjatywa została uznana za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazła się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2022. Dobre praktyki”.



Bezpieczeństwo pracy

103 (403) 403-1 403-2 403-4 403-5 403-6

Kierunki działań w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w Leroy Merlin Polska definiuje przyjęta pierwotnie w 2017 roku, a następnie zaktualizowana w 2020 roku, Strategia Bezpieczeństwa Pracy na lata 2020-2022. Nasze podejście opiera się na czterech filarach, którymi są:

Wiedza

„Posiadam niezbędną wiedzę w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy.”

Postawa

„Bezpieczeństwo jest dla mnie najważniejsze.”

Odpowiedzialność

„Jestem odpowiedzialny za bezpieczeństwo swoje, współpracowników, klientów i mojego otoczenia.”

Współpraca

„Wiem, że współpraca jest kluczowym elementem budowania bezpiecznego miejsca pracy.”

Jako Leroy Merlin chcemy być liderem bezpieczeństwa. Aby to urzeczywistnić, musimy nieustannie budować i udoskonalać kulturę bezpieczeństwa, ponieważ tylko dzięki wyrobieniu prawidłowych nawyków i postaw u każdego członka zespołu, możliwe będzie zapewnienie bezpieczeństwa.

Nasza strategia zakłada ograniczenie zarówno wypadkowości, wyrażonej liczbą wypadków przypadających na 1000 pracowników, jak również ciężkości wypadków, która bezpośrednio przekłada się na okres niezdolności do pracy.

Ważne dla zarządzania bezpieczeństwem było wyraźne zdefiniowanie w ostatnim roku odpowiedzialności za obszar BHP na poziomie sklepu, tj. podział ról na Pracodawcę, Bezpośredniego Przełożonego (Kierownika), Pracownika oraz Inspektora ds. BHP. W 2020 roku rozbudowaliśmy aplikację „Zgłoszenia BHP”, dzięki czemu dokładniej możemy analizować wypadki i realizować działania profilaktyczne. Lepiej rozumiejąc przyczynę i naturę samych zdarzeń, możemy skuteczniej zapobiegać ich powtórzeniu się w przyszłości. Co ważne, wszystkie nasze wytyczne były wprowadzane w nowo otwieranych sklepach.

W ostatnim czasie przeprowadziliśmy aktualizację listy kontrolnej tzw. LBOiM (Listy Bezpieczeństwa Osób i Mienia), przypisując odpowiedzialność za obszary oraz częstotliwość kontroli odpowiednim osobom. Z rozwiązaniami zaktualizowanej listy kontrolnej zostali zapoznani nasi Inspektorzy ds. BHP. Co więcej, wyniki autokontroli są weryfikowane przez kontrole wyższego stopnia, które realizowane są w kilku sklepach na kwartał. Przeprowadziliśmy również aktualizację szkolenia, dla osób kierujących pracownikami, z metodyki prowadzenia instruktażu stanowiskowego. Na bieżąco prowadziliśmy



403-9

W 2022 udało się nam zmniejszyć współczynnik wypadkowości

W 2022 r. spadł zarówno wskaźnik wypadkowości oraz, istotna z punktu widzenia zarządzania BHP w organizacji, średnia liczba wypadków przypadających na sklep. Łącznie odnotowano 155 wypadki przy pracy, co stanowi wartość podobną jak w roku poprzednim, jednak przy nieustannie rosnącej liczbie pracowników. Co ważne, sklepy: Warszawa Połczyńska, Kraków Bunscha, Olsztyn, Tarnów, Mielec, Lublin Felin, Płock, Legnica, Warszawa Ostrobramska, Zgorzelec, Warszawa Arkadia, Wrocław Bielany nie odnotowały ani jednego wypadku. W pozostałej grupie sklepów, aż w 31 sklepach liczba wypadków spadła.

Analiza zarejestrowanych zdarzeń wskazuje, że wciąż główną przyczyną, stojącą za co trzecim wypadkiem, jest niewłaściwe postępowanie: rutyna, nieuwaga, pośpiech, które sprawiają, że pracownik „idzie na skróty” nie przestrzegając obowiązujących procedur. Wśród pozostałych przyczyn należy wymienić nieużywanie środków ochrony indywidualnej, niewłaściwe posługiwanie się narzędziami, niepoprawną organizację pracy i stanowiska pracy, czy niewłaściwy stan narzędzi. Zdarzały się też wypadki, których przyczyną była śliska nawierzchnia (śnieg, lód, woda), czy nieuwaga klienta (nieprawidłowe ułożenie towarów na wózku klienta, uderzenie towarem przez klienta). Poddano je analizie i podjęto działania naprawcze, mające na celu zmniejszenie prawdopodobieństwa powtórzenia się ich w przyszłości.

również monitoring poziomu przeszkolenia, a także wprowadziliśmy szkolenia z zakresu ochrony i profilaktyki zdrowia (np. zdrowy kręgosłup).

Jednocześnie, w ostatnim roku udało się nam zrealizować szereg działań edukacyjnych i uświadamiających, poświęconych bezpieczeństwu (newsletter, filmy, konkursy). Ustandaryzowaliśmy szkolenia wstępne BHP, wprowadzając do nich na stałe informacje dotyczące Strategii Bezpieczeństwa, jej celów oraz poziomu zrealizowanych wyników. Zainicjowaliśmy również świętowanie dni bez wypadku w każdym sklepie, regularne spotkania BHP w regionie oraz coroczne spotkania wszystkich inspektorów BHP.



Zarządzanie etyką

102-16

Zagadnienia związane z odpowiedzialnym rozwojem stanowią podstawę naszych działań. W Leroy Merlin mamy świadomość, że konkretne działania i decyzje biznesowe mają wpływ na klientów, pracowników i ich rodziny, a także na społeczności lokalne oraz środowisko naturalne. Wszelkie dokumenty strategiczne, zarówno na poziomie Adeo, jak i Leroy Merlin Polska, opieramy na zasadach odpowiedzialności wobec pracowników, klientów, społeczności lokalnych i środowiska naturalnego. W sposób spójny ze standardami oraz kulturą Adeo, określamy zasady, zgodnie z którymi chcemy na co dzień działać, i z którymi chcielibyśmy by działali wszyscy, którzy z nami współpracują. Chcemy, by nasi pracownicy, dostawcy, podwykonawcy i inni partnerzy biznesowi szanowali wartości dla nas ważne, w oparciu o które stworzyliśmy trzy dokumenty, stanowiące fundament zarządzania etyką w naszej firmie. Są to:

Kodeks Postępowania Etycznego Leroy Merlin Polska,

Kodeks Odpowiedzialnych Zakupów Przedsiębiorstwa Adeo – Zakupy bezpośrednie,

Kodeks Odpowiedzialnych Zakupów Przedsiębiorstwa Adeo – Zakupy niebezpośrednie.

Adresatami pierwszego z dokumentów są pracownicy, kolejnego dostawcy sprzedawanych przez nas produktów, a ostatniego podwykonawcy i usługodawcy, świadczący na naszą rzecz usługi (np. usługi transportowe, sprzątnięcia, ochrony, marketingowe, itp.). Każdy rozpoczynający pracę

pracownik podpisuje oświadczenie mówiące o tym, że zapoznał się i będzie przestrzegał zapisów Kodeksu Postępowania Etycznego Leroy Merlin Polska. Z kolei, w przypadku partnerów biznesowych, Kodeksy stanowią integralną część zawieranych umów, ze wszystkimi tego konsekwencjami, w przypadku ich naruszenia. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że od 2020 roku współpracujemy z renomowaną wywiadownią gospodarczą, która, niezależnie od oświadczeń, pozwala zweryfikować budzące nas wątpliwości partnera biznesowego, zanim zdecydujemy się podjąć z nim współpracę.

Ponadto, od roku 2021 rozpoczęliśmy proces, w którym każdy dostawca towarowy w pierwszej kolejności, a w dalszej części dostawca zakupów niebezpośrednich, będzie podlegał weryfikacji ze strony wywiadowni.

Weryfikacji podlega przestrzeganie przez dostawców zapisów ujętych w Kodeksie Odpowiedzialnych Zakupów oraz identyfikacja potencjalnych ryzyk związanych ze współpracą z takim dostawcą. m.in. informacja o nakładanych sankcjach, informacje o jakichkolwiek naruszeniach obowiązujących przepisów.

patrz: [Zrównoważony rozwój w łańcuchu dostaw](#)



Kodeks Postępowania Etycznego Leroy Merlin Polska definiuje m.in. stosunek firmy do współpracowników, prawa i obowiązki każdego zatrudnionego, a także poszanowanie różnic oraz tworzenie takiego środowiska pracy, które nikogo nie dyskryminuje, ceni różnorodność oraz dba o bezpieczeństwo życia i zdrowia pracujących. Definiuje też zasady oceny i rozwoju zawodowego, standardów komunikacji, poszanowania prywatności i zachowania poza miejscem pracy, a także standard ubioru



obowiązujący pracowników w miejscu pracy. Określa wytyczne dotyczące profesjonalizmu w relacjach z klientami, bezpieczeństwa i komfortu klientów, polityki sprzedażowej, rzetelności informacji i poufności danych klientów. Nasz Kodeks odnosi się również do kwestii relacji z otoczeniem, w tym uprawnienia do reprezentowania firmy na zewnątrz, zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska, współpracy z dostawcami i partnerami handlowymi, bezpieczeństwa i jakości produktów, rzetelności prowadzenia dokumentacji finansowej i uczciwej konkurencji. Kodeks pełni też funkcję polityki antykorupcyjnej, definiując zasady postępowania, niedopuszczalności przyjmowania i oferowania korzyści materialnych, zasad kontroli finansowo-księgowej oraz patronatów, mecenatu, sponsoringu.

Z kolei Kodeks Odpowiedzialnych Zakupów – Zakupy bezpośrednie (produkty przeznaczone do sprzedaży w marketach) oraz Kodeks Odpowiedzialnych Zakupów – Zakupy niebezpośrednie (zakupy produktów i usług na potrzeby przedsiębiorstwa) są skierowane do naszych dostawców. Zawierają, z jednej strony zobowiązania Leroy Merlin Polska, odnoszące się do wyboru dostawców, etyki, ograniczania ryzyka znaczącej zależności ekonomicznej, poufności informacji i ochrony własności intelektualnej oraz wzajemnego dążenia do poprawy efektywności. Z drugiej strony, pojawiają się w nich również zobowiązania dostawcy, w tym uregulowane są kwestie socjalne, takie jak zakaz

wykorzystywania pracy dzieci, zakaz wykonywania prac niebezpiecznych przez osoby poniżej 18. roku życia, zniesienie pracy przymusowej i handlu ludźmi, wolność zrzeszania się w związki zawodowe i negocjowania umów zbiorowych, ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracowników, zasady zatrudniania oraz wynagradzania pracowników. Dostawcy zobligowani są również do zachowania zasad etyki biznesowej, włączając w to kwestie oferowania prezentów, zaproszeń i proponowania podróży, czy zakazu płatności przyspieszających tok postępowania. Zgodnie z podpisanym Kodeksem, dostawca powinien zapobiegać powstawaniu sytuacji, które mogłyby rodzić konflikt interesów. Odnosi się on też do kwestii takich jak przeciwdziałanie dyskryminacji oraz zwalczanie molestowania i mobbingu, relacje z dostawcami niższych szczebli, kontrole księgowe. Istotnym elementem Kodeksu są kwestie środowiskowe, w tym pochodzenie surowców, skład produktów, zapotrzebowanie na energię, proces produkcji, pakowania i załadunku na palety, transport, użytkowanie produktów i możliwość ich naprawy oraz wycofanie z użytkowania, wspierające funkcjonowanie gospodarki o obiegu zamkniętym. Kluczowe miejsce zajmuje kwestia jakości, ochrony danych osobowych, aspekty związane z komunikacją przypadków naruszeń Kodeksu, audytów socjalnych i środowiskowych. Kodeks wskazuje też kanały alarmowe i sankcje za działania sprzeczne z nim.



Jak powstał Kodeks Postępowania Etycznego?

Praca nad Kodeksem Postępowania Etycznego Leroy Merlin Polska była procesem, który zaangażował ogromną grupę naszych pracowników ze sklepów i z centrali. Wspólnie tworzyliśmy zapisy Kodeksu, które stanowią dla nas drogowskaz oraz przybliżają nas do wyznaczonych celów.

W pierwszej kolejności powołaliśmy grupę projektową, skupiającą 17 osób reprezentujących różne zawody w naszej firmie. Powstanie Kodeksu nie byłoby jednak możliwe bez zaangażowania się istotnej grupy współpracowników – 865 osób wypełniło specjalne ankiety i tym samym wpłynęło na kształt oraz treść obecnego Kodeksu Postępowania Etycznego. Wyniki ankiety wykazały m.in., że aż 80,8% z nas uważa, że Leroy Merlin Polska potrzebuje Kodeksu Postępowania Etycznego, który przedstawiałby zasady postępowania pracowników wszystkich szczebli oraz we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy. Powstanie Kodeksu wynikało więc z autentycznej

potrzeby współpracowników i nie byłoby możliwe bez ich czynnego udziału w procesie jego tworzenia.

Następnym krokiem po przeprowadzeniu konsultacji oraz analizie wyników ankiet była praca zespołu powołanego w ramach programu rozwojowego „Drabina Rozwoju”. Zespół dołożył wszelkich starań, aby Kodeks Postępowania Etycznego wychodził naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom wszystkich pracowników Leroy Merlin Polska. W tym celu zasięgnięto opinii specjalistów w dziedzinie etyki i przejrzano najlepsze praktyki z rynku. Ponadto zespół konsultował wszystkie rozwiązania z grupą 34 pracowników. Istotna była także możliwość zgłoszenia konkretnych problemów i oczekiwań względem Kodeksu Postępowania Etycznego przez każdego pracownika, która w efekcie poskutkowała owocną współpracą.



Na przełomie 2019 i 2020 roku rozpoczęto proces szkolenia pracowników z zagadnień etycznych. Podstawowe szkolenie online przeznaczone jest dla wszystkich pracowników. Dziś każdy rozpoczynający pracę zobowiązany jest do ukończenia go w ciągu pierwszych 3 miesięcy. Już na koniec 2020 roku przeszło je ok. 98% ogółu naszych pracowników. W przypadku stanowisk o podwyższonym ryzyku wystąpienia zachowań nieetycznych, czyli m.in. dla przedstawicieli Zarządu oraz pracowników Działu Zakupów i Działu Rozwoju, przygotowano poszerzone szkolenie

stacjonarne. Do końca 2020 roku ukończyło je 99% tych osób. Niezależnie od szkolenia, na platformie szkoleniowej znajdują się dodatkowe materiały filmowe, które uwrażliwiają pracowników na aspekty etyki i pomagają w dokonywaniu właściwych wyborów w codziennej pracy.

Aby kodeksy etyki mogły stanowić efektywne narzędzie zarządcze, chroniące przedsiębiorstwo przed zachowaniami nieetycznymi, muszą towarzyszyć im określone rozwiązania takie jak np.:



Whispli

aplikacja stanowiąca anonimowy kanał do zgłoszeń szerokiego spektrum potencjalnych zachowań nieetycznych, takich jak np. przypadki dyskryminacji, podejrzeń zachowań korupcyjnych, czy wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów,



Act Ethics

opracowana w 2020 roku, a wdrożona już w styczniu 2021 roku aplikacja umożliwiająca anonimowe zgłaszanie zaproszeń oraz przypadków konfliktu interesów.

Równocześnie, pracownicy mogą zawsze skorzystać z adresu:

etyka@leroymerlin.pl



telefonu:

+48 22 290 66 75



lub skontaktować się bezpośrednio z któryś z członków Komisji ds. Etyki. Kontakt zwrotny ze strony Komisji ds. Etyki powinien nastąpić w ciągu 48 godzin od zgłoszenia.

Zdarzenia są analizowane przez członków Komisji ds. Etyki na bieżąco i bezzwłocznie. W skład Komisji ds. Etyki wchodzi Senior Manager ds. Zasobów Ludzkich Regionu (lub Menedżer ds. Zasobów Ludzkich Centrali), Członek Komitetu Dyrekcji oraz inne osoby powołane przez Prezesa Zarządu Leroy Merlin Polska. W zależności od ich charakteru, zdarzenia są oceniane przez dwóch jej członków, następnie wynik tej oceny przedstawiany jest pozostałym członkom. W szczególnych przypadkach Komisja może zebrać się w trybie nadzwyczajnym. Niezależnie od tego, jej członkowie spotykają się regularnie. W 2022 odbyły się łącznie 4 takie spotkania. Na koniec roku Komisja ds. Etyki przesyła Zarządowi raport ze swoich działań.

Z istotnych działań, które miały miejsce już w 2020 roku, należy wspomnieć zmapowanie ryzyk procesów pod kątem ryzyka korupcji, w tym ocenę systemu kontroli tych procesów i ich efektywności. W 2020 roku miał również miejsce audyt systemu zarządzania zagadnieniami etycznymi, który został przeprowadzony na zlecenie Adeo i zakończył się wynikiem pozytywnym.

W 2021 zagadnienia związane z etyką pojawiły się pierwszy raz w regularnym badaniu doświadczeń pracowników. Badanie EXI prowadzone jest regularnie od kilku lat we wszystkich przedsiębiorstwach ADEO, pozwalając, raz na kwartał, na zebranie opinii pracowników. Oprócz doświadczeń pracowników, zagadnienie wartości i etyki zajmują bardzo ważne miejsce w przekroju wszystkich przedsiębiorstw ADEO, w tym w Leroy Merlin Polska. W naszej firmie obszar etyki definiuje Kodeks Postępowania Etycznego oraz Komisja ds. Etyki.

Działania w zakresie zarządzania etyką zostały uznane za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazły się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2021. Dobre praktyki”.

Oferta produktowa i zrównoważone budownictwo



203-2 103 (416) 416-1

Szczególną wagę przywiązujemy do pozytywnej roli, jaką w życiu mieszkańców mogą odegrać oferowane przez nas produkty, w tym zwłaszcza materiały budowlane. Jesteśmy wręcz przekonani, że to, jakie produkty oferujemy, oraz jakie rozwiązania technologiczne i cechy produktów promujemy, determinuje szczególną rolę, jaką możemy odegrać, wpisując się w zrównoważony rozwój. Wierzymy, że właśnie dzięki nim możemy poprawić warunki mieszkaniowe milionów ludzi na świecie, sprawiając, że będą oni żyli w bardziej przyjaznym dla środowiska, ale też i własnego zdrowia, otoczeniu. Stopniowo i konsekwentnie eliminujemy i będziemy eliminować produkty lub ich składowe mniej przyjazne dla środowiska, jednocześnie kładąc większy nacisk na wyroby, które spełniają określone kryteria, i których stosowanie wpisuje się w zrównoważony rozwój.

Patrząc na produkt i oceniając go pod kątem zrównoważonego rozwoju, analizujemy pięć kluczowych wymiarów, które go charakteryzują:



Trwałość i możliwość naprawiania

Jako sprzedawca detaliczny, jesteśmy przekonani, że działaniem mającym największy pozytywny wpływ na środowisko naturalne, będzie kładzenie coraz większego nacisku na to, by produkty, które znajdują się w naszej ofercie, były po pierwsze trwałe, a po drugie podatne do naprawy. W efekcie, chcemy, by nasi klienci mogli korzystać z nich przez lata, nie musząc nabywać nowych, których wyprodukowanie wiązałoby się z zapotrzebowaniem na surowce i energię.



Zrównoważone źródła surowców

Chcemy, by wytworzenie oferowanych przez nas produktów wiązało się z możliwie najmniejszym zapotrzebowaniem na surowce, których pozyskanie przekłada się na eksploatację zasobów naturalnych. Dlatego też dążymy do zmniejszania materiałochłonności produkcji (np. polityka w zakresie opakowań i materiałów opakowaniowych), wykorzystywania surowców z recyklingu, jak również sprzedaży produktów wykonanych z surowców pozyskiwanych ze źródeł zrównoważonych. Przykładem takiego działania jest polityka w zakresie drewna.

patrz: Troska o drewno



Oszczędność wody, energii i inne pozytywne cechy

Chcemy edukować naszych klientów, uwrażliwiając ich na kwestie środowiskowe, w tym na długoterminowe koszty użytkowania produktów, zarówno w ujęciu środowiskowym, jak i ekonomicznym. Pomagając w wyborze najlepszych produktów, w zależności od tego o jakim produkcie mówimy, chcemy zwracać uwagę na kwestie takie jak: właściwości termoizolacyjne, zapotrzebowanie na energię (energochłonność), emisyjność, oszczędność wody, itp.

Naszą ambicją jest również oferowanie różnego rodzaju eko-innowacji. Już dziś nasi klienci mogą w naszych sklepach kupić panele fotowoltaiczne, które pomogą im nie tylko radykalnie zmniejszyć rachunki za energię elektryczną, ale również uczynić ich domy w znacznym stopniu zeroemisyjnymi.



Bezpieczeństwo dla ludzi i środowiska

Chcemy, by wszystkie sprzedawane przez nas produkty były możliwie bezpieczne dla ludzi oraz środowiska naturalnego.

Dlatego też, nie tylko bierzemy pod uwagę formalne wymogi dotyczące bezpieczeństwa, ale analizujemy również ryzyko związane z wykorzystaniem produktów, nawet jeśli nie wiąże się to z żadnym szczególnym obowiązkiem regulacyjnym. Wprowadzamy do sprzedaży produkty o jak najmniejszym wpływie na zdrowie ludzkie i środowisko naturalne, biorąc pod uwagę ich skład i zawartość substancji szkodliwych. W ten sposób chcemy ograniczyć ekspozycję np. na wdychanie izocyjanianów wchodzących w skład pianek poliuretanowych.

Ważna dla nas jest również kwestia bezpieczeństwa środowiskowego, w tym unikanie nadmiernego obciążania ekosystemów, choćby odpadami opakowaniowymi. Odpowiedzią na to są nasze działania w zakresie segregacji odpadów i odzysku surowców wtórnych, ale przede wszystkim polityka substancji niebezpiecznych, w ramach której wywieramy na dostawców i producentów wpływ, by produkty i ich opakowania były bardziej przyjazne dla środowiska.

patrz: Ograniczanie szkodliwych substancji →

patrz: Odpowiedzialność za opakowania i materiały opakowaniowe →



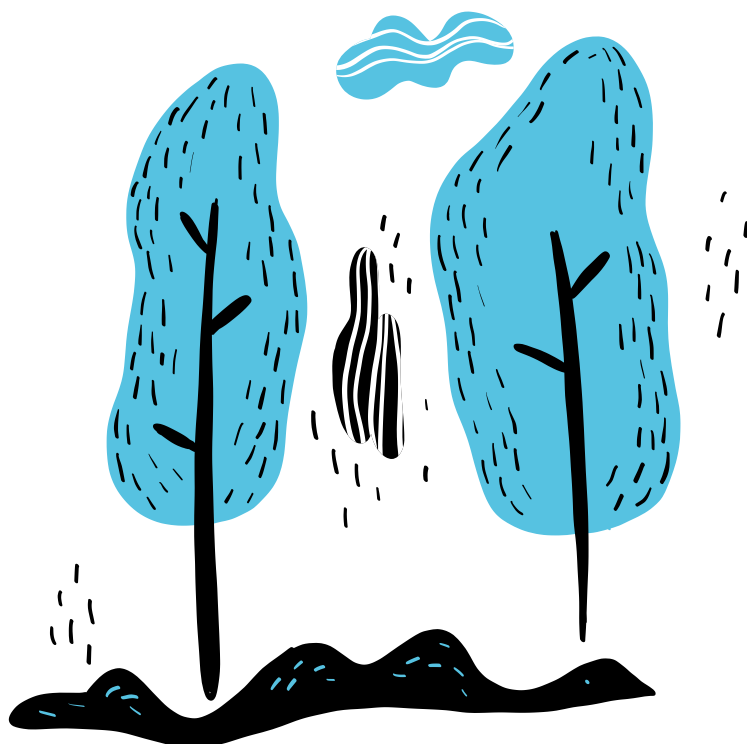
Odpowiedzialna produkcja

Zdajemy sobie sprawę, że produkcja sprzedawanych przez nas produktów wpływa na życie tysięcy pracowników i ich rodzin na całym świecie.

Dlatego też, chcemy zapewnić poszanowanie praw człowieka, godne warunki pracy i zapobieganie zanieczyszczeniom w całym cyklu produkcyjnym.

Naszym celem jest towarzyszenie dostawcom i producentom w ich drodze do zapewnienia godnych warunków pracy i życia pracowników, przy jednoczesnym ograniczeniu negatywnego wpływu produkcji na środowisko. Stąd np. wprowadzony przez nas wymóg okresowych audytów socjalnych i środowiskowych.

patrz: Zrównoważony rozwój w łańcuchu dostaw →



W 2020 roku, obok prac wdrożeniowych związanych z:

polityką dotyczącą drewna,

polityką w zakresie substancji szkodliwych,

polityką opakowaniową,

udało nam się zdefiniować potencjalne produkty o pożądanych cechach, które już dziś obecne są w naszej ofercie. W kolejnych krokach będziemy bardziej szczegółowo analizować ich cechy i to na ile spełniają one nasze rygorystyczne wymagania. Docelowo planujemy też wprowadzenie specjalnych oznaczeń produktów, które przejdą nasz

system oceny, aby w ten sposób ułatwić naszym klientom wybieranie produktów przyjaznych środowisku i zdrowiu ludzi, wyprodukowanych z poszanowaniem natury oraz praw pracowniczych.

Już w 2021 roku wdrożyliśmy tematy związane ze zmniejszaniem wpływu środowiskowego produktów, takich jak energochłonność czy zużycie wody, do naszych szkoleń produktowych dla pracowników. Uczulamy też naszych dostawców, którzy przeprowadzają szkolenia dla naszych pracowników, by szkółąc z produktu mieli na uwadze korzyści ekologiczne. Także w 2021 roku powstało kilkanaście jednonumitowych filmów oraz e-learningów z wiedzy produktowej, związanej z aspektami ekologicznymi, w tym takimi, które przynoszą korzyści ekonomiczne w trakcie użytkowania produktów.

Zrównoważony rozwój w łańcuchu dostaw

102-9

Nasza obecna polityka zarządzania relacjami z dostawcami w kontekście zrównoważonego rozwoju największy nacisk kładzie na trzy obszary: drewno, substancje niebezpieczne oraz opakowania. Współpracujemy w tym zakresie z dostawcami i poszukujemy optymalnych rozwiązań. Niezależnie od tego przykładamy ogromną wagę do jakości produktów. Obok wymaganej dokumentacji, np. koniecznych atestów, na początku współpracy z dostawcą oferowane przez niego produkty poddawane są badaniom jakościowym. Na późniejszym etapie mogą być one poddawane kolejnym testom.

Jednocześnie nieustannie dążymy do minimalizacji poziomu ryzyka społecznego i środowiskowego w łańcuchu dostaw, dlatego też przy wsparciu renomowanych, międzynarodowych firm audytowych prowadzimy okresowe audyty socjalne oraz audyty środowiskowe wybranych dostawców. O takim rozwiązaniu są oni informowani na początku współpracy. Audyty jakościowy i socjalny są wymagane w fabrykach produkujących dla nas nasze marki własne oraz w przypadku, kiedy Adeo lub Leroy Merlin Polska mają status importera. Audyt środowiskowy przeprowadzamy w wypadku kiedy dostawca, w procesie samooceny zadeklaruje dla konkretnej fabryki procesy produkcyjne mające potencjalnie duży wpływ na środowisko. W przypadku pozostałych produktów (marki naszych dostawców) obowiązuje jedynie proces samooceny. Audyty takie ważne są 3 lata.

Zarządzanie łańcuchem dostaw wspomagane jest przez narzędzie informatyczne, Quality Managemnet System (QMS). W systemie zdefiniowano dla poszczególnych produktów m.in. moduły takie jak drewno, substancje niebezpieczne, czy opakowania. Wymagane informacje nie tylko dopuszczają sprzedaż konkretnego towaru w naszej sieci marketów, ale również pozwalają monitorować kluczowe parametry, oceniać i porównywać wyniki sprzedawców, co w konsekwencji przyczyni się do poszukiwania najlepszych rozwiązań i możliwych obszarów optymalizacji.

Kluczowe zasady współpracy z dostawcami produktów zawarte zostały w Kodeksie Odpowiedzialnych Zakupów – Zakupy bezpośrednie, stanowiącym integralną część każdej umowy z dostawcą. Określa on, z jednej strony, zobowiązania

Leroy Merlin Polska, odnoszące się do wyboru dostawców, ograniczania ryzyka znaczącej zależności ekonomicznej, poufności informacji i ochrony własności intelektualnej oraz wzajemnego dążenia do poprawy efektywności. Z drugiej strony, pojawiają się w nim również zobowiązania dostawcy, w tym uregulowane są kwestie socjalne, takie jak zakaz wykorzystywania pracy dzieci, zakaz wykonywania prac niebezpiecznych przez osoby poniżej 18. roku życia, zniesienie pracy przymusowej i handlu ludźmi, wolność zrzeszania się w związki zawodowe i negocjowania umów zbiorowych, ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracowników, zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników. Dostawcy zobligowani są również do zachowania zasad w kwestii oferowania prezentów, zaproszeń i proponowania podróży, czy zakazu płątności przyspieszających tok postępowania. Zgodnie



z Kodeksem, dostawca powinien zapobiegać powstawaniu sytuacji, które mogłyby rodzić konflikt interesów. Odnosi się też do kwestii takich jak przeciwdziałanie dyskryminacji oraz zwalczanie molestowania i mobbingu, relacje z dostawcami niższych szczebli, kontrole księgowe. Istotnym elementem Kodeksu są kwestie środowiskowe, źródło surowców, skład produktów, zapotrzebowanie na energię, proces produkcji, pakowania i załadunku na palety, transport, użytkowanie produktów i możliwość ich naprawy oraz zakończenie użytkowania, wspierające funkcjonowanie gospodarki o obiegu zamkniętym. Kluczowe miejsce zajmuje kwestia jakości, ochrony danych osobowych, aspekty związane z komunikacją przypadków naruszeń Kodeksu, audytów socjalnych i środowiskowych. Wskazuje też kanały alarmowe i sankcje za działania sprzeczne z Kodeksem. Analogiczne zasady, z wyłączeniem tych odnoszących się do produktów i ich pochodzenia, zawiera Kodeks Odpowiedzialnych Zakupów – Zakupy niebezpośrednie, przeznaczony dla podwykonawców i usługodawców.

Troska o drewno

Przyjęliśmy politykę, zgodnie z którą, drewno, wyroby drewniane lub zawierające drewno, muszą zawierać surowiec pochodzący z lasów zarządzanych zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Oznacza to:

legalne pochodzenie drewna,

poszanowanie praw ludności rdzennej,

troskę o gatunki zagrożone i chronione,

ochronę ekosystemów i bioróżnorodności,

ochronę integralności gleby i wody,

niską emisję gazów cieplarnianych.

Podejście takie ogłosiliśmy dostawcom już w 2019 roku, na specjalnie zorganizowanym spotkaniu oraz poprzez dedykowaną korespondencję. Zapisaliśmy je także w Kodeksie Odpowiedzialnych Zakupów – Zakupy bezpośrednie. Od lutego 2020 roku 100% nowych produktów zawierających drewno, oferowanych w naszych sklepach, spełnia ten warunek. Sukcesywnie procesowi oceny poddawane są produkty, które już wcześniej znalazły się w naszej ofercie.

Oczekujemy od naszych dostawców przedstawienia certyfikatu Forest Stewardship Council (FSC) lub certyfikatu wydanego przez Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC). Nie wystarczy, by certyfikat obejmował dostawcę – musi on obejmować produkt. Jeżeli nie można potwierdzić certyfikatu, dostawca chcący z nami współpracować może alternatywnie zgodzić się na audyt przeprowadzany na naszą rzecz przez uznaną międzynarodową firmę (audytorzy kontrolują przepływy drewna, sprawdzają z jakich lasów pochodzi, potwierdzając, że źródło jest zgodne z zadeklarowanym, na ile sposób pozyskiwania drewna wpływa na zachowanie bioróżnorodności, itp.). Tak długo, jak w naszym systemie nie zostanie potwierdzony certyfikat lub pozytywny wynik równoważnego mu audytu, tak długo produkt nie będzie mógł znaleźć się w sprzedaży.

O FSC

FSC jest międzynarodową organizacją not-for-profit, która wyznacza standardy dla odpowiedzialnej gospodarki leśnej, biorąc pod uwagę aspekty społeczne, ekologiczne i ekonomiczne.

Certyfikat FSC nadawany drewnu opuszczającemu las, gwarantuje, że firmy uczestniczące w łańcuchu dostaw spełniają określone standardy. Certyfikat FSC daje pewność, że produkty zostały wykonane z surowców pochodzących z odpowiedzialnych źródeł. W ten sposób certyfikacja FSC pomaga podejmować etyczne i odpowiedzialne decyzje w trakcie zakupów w lokalnym supermarkecie, w księgarni, w sklepie z meblami i w wielu innych miejscach.

Organizacja nie określa tych standardów samodzielnie. Konsultuje się z globalną siecią ekologicznych, społecznych i ekonomicznych interesariuszy, aby zapewnić, że normy gospodarki leśnej odpowiadają wszystkim potrzebom, od ludności rdzennej, do zagrożonych gatunków zwierząt, uwzględniając jednocześnie potrzeby ekonomiczne.

FSC jest członkiem ISEAL, globalnego stowarzyszenia systemów norm społecznych i środowiskowych.

Źródło: <https://pl.fsc.org/pl-pl>



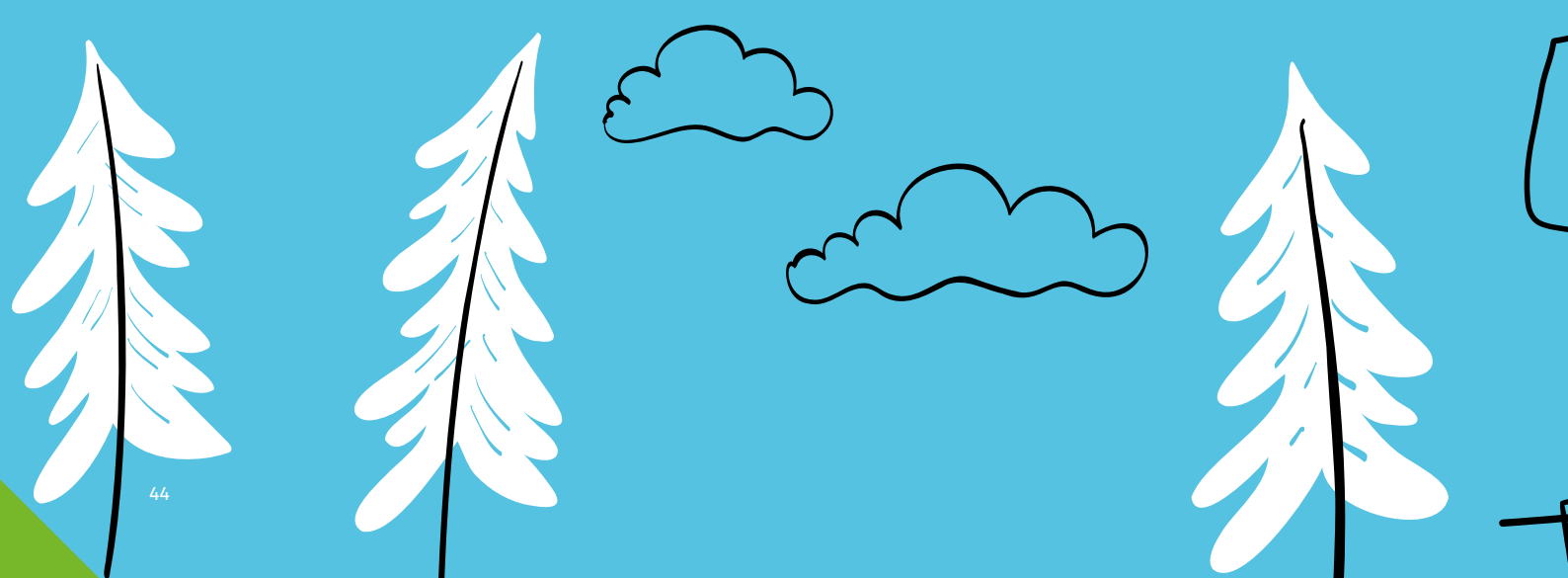
O PEFC International

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes – Program Zatwierdzenia Systemów Certyfikacji Leśnej) jest niezależną, pozarządową organizacją non-profit, której głównym celem jest promocja trwale zrównoważonej gospodarki leśnej poprzez certyfikację wykonywaną przez jednostki niezależne.

PEFC dostarcza mechanizm potwierdzający, że nabywcy drewna i wyrobów z papieru promują zrównoważoną gospodarkę leśną. PEFC jest ogólnosiwiatową organizacją powołaną dla oceny i wzajemnego uznawania krajowych systemów certyfikacji, opracowanych przez wiele zainteresowanych stron.

W chwili obecnej PEFC International obejmuje 39 krajowych systemów certyfikacji leśnej, z których 35 przeszło do tej pory przez rygorystyczny proces oceny z udziałem publicznych konsultacji i niezależnych ekspertów. Te 35 systemów odpowiada za certyfikację 264 milionów hektarów lasów, produkujących miliony metrów sześciennych certyfikowanego drewna na potrzeby rynku, co czyni PEFC największym światowym systemem certyfikacji leśnej. Pozostałe systemy krajowe znajdują się na różnych etapach rozwoju i uznawania przez PEFC.

Źródło: <https://www.pefc.pl/>



Ograniczanie szkodliwych substancji

Naszą ambicją jest radykalne ograniczenie, a tam gdzie to możliwe, całkowite wyeliminowanie stosowania określonych substancji w produktach sprzedawanych w sieci Leroy Merlin. Jako Leroy Merlin chcemy stosować wewnętrzne regulacje, które są bardziej rygorystyczne, niż te, przewidywane przez prawo. Takie bezkompromisowe podejście pozwoli chronić zdrowie ludzi, zarówno wykonawców prowadzących prace budowlane lub remontowe, jak i użytkowników przebywających w pomieszczeniach, do wykończenia których używano określonych produktów.

Nasz plan zakłada ograniczenie zawartości ponad 100 substancji występujących w różnych produktach, do poziomów przez nas zdefiniowanych. Opracowaliśmy też „czarną listę”, na której znalazły się 44 substancje, do których eliminacji będziemy dążyć wraz z naszymi dostawcami.

W 2022 kontynuowaliśmy wycofywanie dwóch z nich, a mianowicie izocyjanianów oraz krzemionki organicznej, identyfikując w pierwszym kroku produkty, w których mogą się one znajdować. Aby mieć pewność, że nie przeoczyliśmy produktów

zawierających niechciane substancje, zwróciliśmy się do dostawców o wypełnienie odpowiednich kwestionariuszy. Dla produktów, w których obecne są izocyjaniany (pianki poliuretanowe) lub krzemionka (kleje cementowe, płytki ceramiczne), podjęliśmy współpracę z dostawcami nad ich eliminacją. W sytuacjach, w których ze względów technologicznych, nie jest możliwe ich całkowite wyeliminowanie, tj. oznaczałoby utratę ważnych cech fizykochemicznych produktu, będziemy dążyć do ich ograniczenia oraz wprowadzenia takich rozwiązań, które zmniejszają ekspozycję człowieka na ich działanie. Planujemy zobowiązać dostawców np. do umieszczania stosownych piktogramów, które ułatwią komunikowanie zagrożeń oraz uświadomią wykonawców o konieczności stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Stosowanie pianek poliuretanowych może być bowiem o wiele bezpieczniejsze, gdy stosuje się odpowiednią maskę lub półmaskę. Podobnie w przypadku stosowania cementów i klejów cementowych, np. ich przesypywania, należy również chronić drogi oddechowe przy pomocy maski lub półmaski oraz prace wykonywać w sposób, który ogranicza pylenie. Z kolei w przypadku płytek ceramicznych, z których pył krzemionkowy uwalnia się podczas cięcia, ważne jest uwrażliwianie wykonawców, by nie cielei płytek na sucho, a stosowali urządzenia do cięcia na mokro, które eliminują pylenie, lub wybierali alternatywną metodę, czyli łamanie płytek.



Odpowiedzialność za opakowania i materiały opakowaniowe

Chcemy też wpływać na naszych dostawców, by sposób, w jaki opakowują produkty, niepotrzebnie nie przyczyniał się do obciążania środowiska naturalnego. Dlatego też, z jednej strony, zachęcamy ich do zmniejszania wolumenu surowców i materiałów zużywanych do produkcji opakowań, tj. optymalizacji wielkości samych opakowań i redukcji nadruków na nich. Z drugiej, dążymy do tego, by nie stosowali oni w materiałach opakowaniowych określonych substancji. Nasze oczekiwania zostały sprecyzowane w Kodeksie Odpowiedzialnych Zakupów – Zakupy bezpośrednie.

W pierwszym kroku zdecydowaliśmy się zobowiązać dostawców do całkowitej rezygnacji ze stosowania opakowań zawierających trzy kategorie materiałów, tj.:

polichlorku winylu (PVC),

polistyrenu (PS), czyli styropianu,

bioplastików.

Dwa pierwsze materiały mogą nie tylko uwalniać szkodliwe substancje, ale ich recykling bywa kłopotliwy, zwłaszcza w niektórych gminach. Ten drugi aspekt dotyczy również bioplastików, dla których na dzień dzisiejszy nie ma jednej metody przetwarzania. Z tego też powodu ich zagospodarowanie jest trudne, a samo wykorzystanie bioplastików staje się kontrowersyjne.

W pierwszym kroku zobowiązaliśmy dostawców do eliminacji wymienionych materiałów w przypadku opakowań stosowanych dla nowych produktów. Ponadto do końca 2021 roku, do rezygnacji

z ich stosowania zostali zobligowani dostawcy produktów, które sprzedajemy pod naszymi markami własnymi. Dostawcy pozostałych produktów muszą je wycofać do końca 2022 roku. Zaproponowany okres karencji daje czas na dostosowanie rozwiązań do naszych oczekiwań. Zdajemy sobie sprawę, że dla niektórych producentów może być to wyzwaniem, ale też jasno komunikujemy im, że niewywiązanie się, będzie oznaczało brak możliwości sprzedaży produktów w naszej sieci. Jesteśmy przekonani, że przyniesie to wymierne efekty i korzyści środowiskowe. Ponosimy realne ryzyko utraty partnerów biznesowych, lecz jednocześnie, jest to nasz pozytywny wkład w budowanie zrównoważonej gospodarki.

W kolejnych latach, o czym już dziś informujemy dostawców, będziemy jeszcze bardziej restrykcyjni, jeśli chodzi o opakowania. Zobowiązujemy naszych dostawców, by do 2025 roku:



rezygnowali ze stosowania w opakowaniach tzw. jednorazowych plastików (tj. plastiku nienadającego się do przetworzenia) i umożliwili ponowne wykorzystanie znajdujących się w opakowaniu plastików,



zaprzestali wykorzystywania olejów mineralnych, jako składnika farb drukarskich, które stosują przy nanoszeniu nadruków na opakowania,



zapewnili 10% redukcję plastików w opakowaniach,



ograniczyli liczbę komponentów opakowaniowych do maksimum trzech, co znacząco ułatwi klientom segregację, a w konsekwencji recykling surowców wtórnych.

Działania te będą związane m.in. ze zmieniającymi się regulacjami wewnątrz Unii Europejskiej.

Troska o klientów

103 (417) 417-1

W Leroy Merlin Polska sprzedajemy towary i oferujemy usługi, opierając się na zasadach uczciwości, bazując na rzetelnych informacjach, zgodnie z prawem oraz z wewnętrznymi procedurami. Bezpieczeństwo i jakość oferowanych przez nas produktów są dla naszej firmy najważniejsze. Jakość produktów oraz rzetelność dostawców poświadczą Dział Jakości, który przed wprowadzeniem produktów do obrotu ma obowiązek weryfikacji każdego dostawcy. Czujemy się zobowiązani do wprowadzania na rynek towarów, których skuteczność i bezpieczeństwo potwierdziły i zagwarantowały odpowiednie testy. Każdy z naszych dostawców poświadczą, że posiada wszystkie certyfikaty, deklaracje zgodności, atesty, świadectwa homologacji, karty charakterystyk i inne dokumenty niezbędne do wprowadzenia produktu do obrotu handlowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ważne jest również właściwe etykietowanie produktów, tak by informacja na ich temat była rzetelna i czytelna, a przede wszystkim zgodna z obowiązującymi regulacjami.

W praktyce, od 2019 roku, w organizacji wykorzystywany jest system Quality Management System (QMS), w którym zdefiniowane są wymagania odnoszące się do poszczególnych kategorii produktów (rodzaje certyfikatów, atestów, itp.). Inżynierowie, odpowiedzialni w Leroy Merlin za poszczególne kategorie produktowe, wprowadzając nowy produkt, zobligowani są do skompletowania wymaganych dokumentów. Z systemu QMS do dostawców wysyłane są zapytania z informacją, jakie dokumenty muszą oni dostarczyć. Załączają oni ich elektroniczne wersje poprzez portal dostawcy, których pozytywna weryfikacja przez odpowiedzialnego inżyniera, umożliwia dopuszczenie produktu do sprzedaży.

Dzięki cyfryzacji procesu nie ma ryzyka, że w sprzedaży znajdzie się produkt, niespełniający obligatoryjnych wymogów, nieposiadający wymaganych atestów, czy certyfikatów.

W przypadku produktów sprzedawanych pod marką własną, proces jest jeszcze bardziej wymagający i obejmuje również wymóg przeprowadzenia przez dostawcę wymaganych przez nas raportów z badań, itp. Wspólnie z dostawcą pracujemy nawet nad opakowaniem, włączając w to także kwestie etykiet i znajdujących się na nich informacji i znaków, tak w rozumieniu informacji i oznaczeń wymaganych prawem, jak i poprawności wizualizacji z punktu widzenia naszej marki.

417-2 417-3

W 2022 roku nie odnotowano żadnych istotniejszych naruszeń związanych z przypadkami niezgodności produktów i usług w zakresie informacji i etykietowania, ani niezgodności w zakresie komunikacji marketingowej.

Mówiąc o bezpieczeństwie klientów nie zapominamy o prozaicznych jego aspektach, tj. myślimy nie tylko w kontekście bezpieczeństwa i wpływu na zdrowie ludzi przez sprzedawane przez nas produkty, ale o bezpieczeństwie i zdrowiu klientów przebywających w naszym sklepie. Kwestia ta bezpośrednio wiąże się z procedurami BHP,

patrz: [Bezpieczeństwo pracy](#)



które przekładają się na bezpieczeństwo nie tylko pracowników, ale wszystkich osób znajdujących się w sklepie. To szkolenia, instrukcje i procedury BHP nakazujące zachowanie szczególnej ostrożności podczas niektórych prac. Poruszanie się wózkami widłowymi, czy zdejmowanie przy jego pomocy

towarów, wymaga uwzględnienia bezpieczeństwa osób postronnych, którymi najczęściej są właśnie klienci. Bezpieczeństwu klientów służyć mają też, dodatkowe, poza standardowymi, oznaczenia – np. informacje o ostrych krawędziach produktu, czy o tym, że konkretny produkt podaje sprzedawca. Nasze sklepy są co do zasady obiektami parterowymi, płaskimi, z szerokimi wejściami, dzięki czemu nie ma utrudnień w dostępie do nich dla osób z dysfunkcjami ruchu, czy rodziców z wózkami. Oczywiście w przypadku najmłodszych odwiedzających, konieczne jest zachowanie szczególnej uwagi.

103 (418) 418-1

Z najwyższą starannością podchodzimy również do kwestii zarządzania danymi osobowymi, które znajdują się w administrowanych przez nas bazach. Obok danych osobowych, zawierających dane naszych pracowników, jesteśmy w posiadaniu danych kupujących, czyli klientów, którzy przykładowo zdecydowali się na dokonanie zakupów przez Internet lub robiąc zakupy w sklepie stacjonarnym, wybrali opcję dostawy. W praktyce wszystkie administrowane przez nas bazy zarządzane są wg analogicznych procedur, które zgodne są z wymogami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, powszechnie zwanego Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych („RODO”). Każda zainteresowana osoba może na naszej stronie internetowej znaleźć wyczerpujące informacje na temat tego, w jaki sposób pozyskujemy dane, kto ma do nich dostęp, jaki jest cel i sposób ich przetwarzania, a także uprawnień osób, których dane przetwarzamy, okresu ich przetwarzania oraz tego w jaki sposób skontaktować się z naszym inspektorem danych osobowych. O wadze, jaką przywiązujemy do poprawnego i etycznego przetwarzania danych osobowych, najlepiej mogą świadczyć nieobligatoryjne dobre praktyki związane m.in. ze szkoleniami wewnętrznymi,

powołaniem Komitetu ds. RODO, w którego skład wchodzi dwóch członków Komitetu Dyrekcji, a także współdziałanie w pracach analogicznego ciała powołanego na poziomie międzynarodowej grupy przedsiębiorstw Adeo. W efekcie, w ostatnim roku nie zarejestrowaliśmy żadnych poważniejszych incydentów związanych naruszeniem prywatności klientów i utraty danych klienckich.

Więcej na: <https://www.leroymerlin.pl/polityka-prywatnosci.html>



Spółeczności lokalne



103 (413) 413-1

Już na etapie prac nad marketem w nowej lokalizacji, tj. podejmując decyzję o rozpoczęciu nowej inwestycji, decydujemy również o tym, że staniemy się częścią lokalnej społeczności. Chcemy być dla tych społeczności dobrym sąsiadem, nie tylko kolejnym sklepem wielkopowierzchniowym, ale partnerem, który będzie towarzyszył im zarówno w remontach, jak i angażował się w lokalne sprawy, rozwiązywanie lokalnych problemów. Nasze sklepy angażują się w budowanie relacji z klientami, którzy są jednocześnie lokalnymi mieszkańcami.

Szczególny charakter mają **Spotkania Relacyjne** organizowane w naszych sklepach. Jest to okazja do nawiązania relacji osobistej z klientami. Zapraszamy najbliższych sąsiadów, kluczowych klientów czy osoby korzystające z różnych usług świadczonych przez nasze sklepy.

Rady Klientów to z kolei grupa klientów – Ambasadorów poszczególnych sklepów, powoływane z inicjatywy osób zarządzających sklepem. Rada jest narzędziem do budowania społeczności wokół sklepu, pomagająca nawiązać bliższe relacje i emocjonalną więź z klientami, która pozwala spojrzeć na nasze procesy okiem klienta. Po przerwie spowodowanej pandemią, w 2022 wznowiono działanie Rad Klientów i już na koniec roku były one obecne w 10 sklepach. W chwili opracowywania niniejszego raportu, funkcjonuje blisko 50 Rad i są powoływane kolejne.

Wizyty u klientów w domach to wyjątkowy projekt. Odwiedzamy naszych klientów, aby jeszcze lepiej poznać ich potrzeby i opinie, zobaczyć projekty czy metamorfozy wykonane wspólnie z Leroy Merlin. Odwiedzamy także naszych klientów na zakończenie ich inwestycji czy projektów, aby wspólnie świętować i celebrować radość płynącą z dokonanych zmian. W trakcie pandemii ten rodzaj aktywności był zawieszony. Aktualnie wszystkie działania z klientami zostały przywrócone i pracownicy sklepów na powrót odwiedzają klientów w domach.

Ekipy naszych sklepów, każdego roku, często przy wsparciu Fundacji Leroy Merlin Polska, włączają się też w wiele akcji wspierających lokalne instytucje, pomagają potrzebującym mieszkańcom i organizują pomoc dla zwierząt. W trakcie warsztatów tworzą domki lęgowe dla ptaków, zabawki dla zwierząt w zoo, budy dla psów, karmniki dla ptaków oraz organizują i wspierają zbiórki na rzecz schronisk dla zwierząt. Co do zasady, ekipy naszych marketów, jako lepiej znające lokalną specyfikę i potrzeby, mają dużą swobodę w planowaniu i realizowaniu działań prospołecznych. Także na poziomie ogólnopolskim powstają pewne projekty i pomysły na działania, mają one zainspirować ekipy, które mogą włączyć się w jakieś działania lub wybrać inne. W związku z agresją Rosji na Ukrainę w lutym 2022, wszystkie ekipy skupiły swoje zaangażowanie na pomoc poszkodowanym w wojnie i pomoc Ukrainie. Działania pomocowe prowadzone były na poziomie ogólnofirmowym, a także na poziomie sklepów, działania wspierała i nadal wspiera Fundacja Leroy Merlin oraz Fundusz Solidarnościowy.





dzieciaki sadzeniaki

Niezmiernie popularnym działaniem, które jest realizowane przez wszystkie nasze markety, bardzo dobrze przyjmowanym przez lokalne społeczności, są różnego rodzaju warsztaty dla dzieci i dorosłych. Najpopularniejsze z nich to **Dzieciaki Sadzeniaki**. Jest to ogólnopolska akcja skierowana do przedszkolaków i uczniów młodszych klas szkół podstawowych. Jej celem jest nauczenie dzieci pielęgnacji roślin i rozbudzenie w nich zainteresowania przyrodą. Jest to edukacja poprzez praktyczne działanie: podczas warsztatów dzieci nie tylko dowiadują się ciekawostek ze świata przyrody, ale przede wszystkim samodzielnie zajmują się roślinami, które na koniec warsztatów zabierają ze sobą do domu. Mamy wiele zapytań od przedszkoli i szkół o możliwość przeprowadzenia warsztatów dla ich podopiecznych. Łącznie przez wszystkie lata w zajęciach wzięło udział ponad 250 000 dzieci!

Warto dodać, że w naszych sklepach organizowane są warsztaty dla klientów z szerokiej tematyki DIY oraz dekoracyjnej jak ogrody w słoikach, porady remontowe, warsztaty świąteczne, pokazy produktowe i inne.

W 2022, ekipy naszych sklepów angażowały się w liczne działania, m.in.: udział w lokalnych wydarzeniach, takich jak pikniki, wolontariat, targi, dożynki, przekazywanie roślin dla wspólnego upiększania otoczenia, aktywności sportowe, sponsorowanie klubów, współudział w wydarzeniach sportowych. Wspieraliśmy lokalne konkursy np. na Najpiękniejszy Ogród czy Balkon, organizowaliśmy zbiórki elektrośmieci.

W różnych miastach w Polsce braliśmy udział w akcji Szlachetna Paczka, a także w akcjach krwiodawstwa oraz w zbiórkach dla zwierząt i schronisk. Nasze działania nie ograniczały się tylko do wymienionych, i obejmowały także liczne inne lokalne inicjatywy naszych pracowników.



Fundacja Leroy Merlin Polska

W 2012 roku powołaliśmy do życia fundację korporacyjną – Fundację Leroy Merlin. Tym, co ją wyróżnia, jest fakt, że zarządzają nią nasi pracownicy. Pasjonaci, którzy na co dzień pracują w firmie, realizując powierzone im zadania służbowe równoległe, zarządzają pracami Fundacji. W 2022 roku firma Leroy Merlin powołała nowe stanowisko Lidera ds. Projektów Społecznych. Stanowisko to objęła Prezeska Fundacji, która od tego momentu zajmuje się Fundacją w pełnym wymiarze czasu pracy. Fundacja zyskała również nowe biuro.

Misja naszej Fundacji realizowana jest poprzez wspieranie społecznych inicjatyw pracowniczych. To nasi pracownicy zgłaszają projekty grantowe i realizują je na miejscu u beneficjentów. Chcąc zwiększyć efektywność społeczną naszych działań, dążymy do tego, by projekty grantowe miały ścisły związek z działalnością Leroy Merlin.

Najczęściej zatem koncentrują się na przestrzeni mieszkalnej i jej otoczeniu. Nasi wolontariusze remontują i współtworzą m.in. świetlice terapeutyczne, przyjazne przestrzenie w szkołach, przedszkolach czy szpitalach, domach dziecka, domach samotnej matki, hospicjach. Czasami pomagają upiększać najbliższe sąsiedztwo, czyli tereny zielone: ogrody, boiska, place zabaw.

O wyborze takich działań decyduje pragmatyzm. Także w działalności społecznej staramy się myśleć kategoriami biznesowymi, takimi jak efektywność i kluczowe kompetencje. Dysponując, jak każda organizacja, określonymi zasobami, chcemy zrobić jak najwięcej. Koncentrujemy nasze działania na tym, na czym znamy się najlepiej, czyli na budownictwie, modernizacjach i remontach. Wówczas w działalność społeczną angażujemy nie tylko środki finansowe,





ale również nasze doświadczenie. Nasi pracownicy, na co dzień doradcy klienta, mają potrzebną wiedzę oraz umiejętności. Dobrze, jeśli mogą wykorzystać je w jeszcze większym stopniu, by pomagać potrzebującym. Co więcej, często do takich prac możemy wykorzystać materiały budowlane, pozyskiwane z naszych sklepów, w tym produkty poekspozycyjne, które są pełnowartościowe i mogą latami służyć ludziom. Do wielu projektów zapraszamy naszych dostawców, którzy chętnie pomagają, przekazując swoje produkty w formie darowizny lub po mocno obniżonej cenie.

Od 2020 roku nasza Fundacja zmodyfikowała swoje podejście i mimo niekorzystnych okoliczności związanych z pandemią i rygiem epidemicznym, zaczęła jeszcze bardziej otwierać się na potrzeby potencjalnych beneficjentów. Pierwotnie, czyli do 2020 roku działaliśmy w głównej mierze poprzez wolontariuszy w sklepach, nie podejmując raczej działań istotnie wykraczających poza przyjęty schemat, tj. dwa razy do roku organizowaliśmy konkursy grantowe, które wyczerpywały



budżet i w konsekwencji uniemożliwiały podjęcie dodatkowych działań. W ostatnim roku zaczęliśmy jednak bardziej otwierać się na partnerstwa, nawiązując np. współpracę projektową z innymi fundacjami, które realizują cele zbliżone do naszych. Zaczęliśmy też włączać się w projekty, które, choć wciąż koncentrują się wokół przestrzeni mieszkalnej, to jednocześnie związane są z ochroną środowiska i zdrowiem.

Rok 2022 był rokiem, w którym zrealizowaliśmy największą liczbę grantów lokalnych od początku istnienia Fundacji. W dwóch edycjach wzięło udział 602 wolontariuszy, którzy wykonali 93 projekty remontowe. Na projekt grantów lokalnych Fundacja przeznaczyła łącznie kwotę **840 tys. złotych**.

Inicjatywy zostały uznane za praktyki godne naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazły się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2022. Dobre praktyki”.

Stowarzyszenie Otwarte Drzwi

W 2022 wsparliśmy **Stowarzyszenie Otwarte** drzwi w jednej z ich akcji.

W grudniu zostaliśmy zaproszeni do akcji „Otwórz Serce na Święta”. Jest to międzypokoleniowa inicjatywa świąteczna organizowana na rzecz ubogich seniorów z dzielnicy Praga-Północ. Celem przedsięwzięcia „Otwórz Serce na Święta” było udzielenie świątecznego wsparcia najbardziej ubogim, samotnie mieszkającym seniorom w wieku 60+ z dzielnicy Praga-Północ, poprzez przygotowanie i dostarczenie z udziałem wolontariuszy, oraz dzieci i młodzieży z rodzin dotkniętych dysfunkcyjnością, paczek żywnościowych, wigilijnej kolacji i upominków choinkowych.

W ramach działania pomoc otrzymało co najmniej 40 najbardziej potrzebujących seniorów, wytypowanych przez Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Praga-Północ m.st. Warszawy.

Fundacja Leroy Merlin poprosiła o wsparcie swojego dostawcę – firmę Altair, która przekazała 40 pakietów chemii gospodarczej marki Starwax.



Fundacja Habitat for Humanity

W 2022 roku Prezeska Fundacji Leroy Merlin została zaproszona do Akcji Wolontariat na Dzień Kobiet „Kobiety-kobiecie” z **Habitat for Humanity Poland**.

Wspólnie z innymi kobietami z innych organizacji, 8 marca panie stawily się w Gliwicach gotowe do remontu mieszkania pani Dagmary i jej dzieci: Roksany i Kacpra. Pani Dagmara jest samotną matką, która mimo trudnej sytuacji nie poddała się i walczyła o bezpieczny dom dla swojej rodziny.

Wolontariuszki szlifowały i gruntowały ściany, przygotowywały je do malowania (oklejanie taśmą malarską), a następnie pomalowały wszystkie pomieszczenia.

Kilka dni później do akcji wkroczyli wolontariusze ze sklepu Leroy Merlin Gliwice 2, którzy położyli panele, wstawili drzwi, wymienili okna, zamontowali parapety, szafki oraz agd w kuchni.

Pani Dagmara, Roksana, Kacper i koty już od pewnego czasu mieszkają u siebie, w swoim ciepłym, bezpiecznym i własnym mieszkaniu.



Stowarzyszenie Spynacz

Stowarzyszenie Spynacz jest pomysłodawcą projektu, dotyczącego wsparcia młodzieży przebywającej w Miejskim Ośrodku Wychowawczym MOW w Lwówku Śląskim.

Projekt polega na stworzeniu programów profilaktyczno-terapeutycznych, a pierwszym jego etapem jest remont łazienki wykonany w dużej mierze przez jednego z wychowawców wraz z młodzieżą, którą udało się przekonać, że warto wziąć życie w swoje ręce i działać. Kilku wychowanków placówki przyłączyło się do prac, a dziś cieszą się efektami w postaci pięknej, nowej łazienki.

Kolejnym etapem będzie remont pokoi dla chłopców, którzy tak mocno zaangażowali się w projekt. Projekt, który stał się dla nich motywacją do wprowadzenia zmian w swoim zachowaniu oraz podejściu do życia.

Zbiórka publiczna „Paczka dla zwierzątka”

W okresie 10.11.2022 – 31.12.2022 Fundacja zorganizowała wśród klientów naszych sklepów publiczną zbiórkę na rzecz zwierząt.

Do zbiórki przyłączyły się 72 sklepy Leroy Merlin wraz z centralą firmy. Zebrano mnóstwo produktów, m.in:

- » 2 660 kg karmy suchej dla psów
- » 553 kg karmy suchej dla kotów
- » 2 426 puszek z karmą moką
- » 1660 saszetek z karmą moką
- » 4 975 sztuk pościeli, koców
- » 209 legowisk
- » 358 obroży, smyczy, kagańców
- » 84 sztuk ubrań dla psów
- » 847 sztuk zabawek
- » 353 sztuki podkładow
- » 355 litrów żwirku

Produkty przekazano do 79 schronisk, przytulisk i fundacji dla zwierząt.



Fundacja PolskieDzieci.org

W 2022 roku kontynuowaliśmy ekologiczną akcję społeczną polegającą na zbiórce ubrań w sklepach, wśród pracowników Leroy Merlin. Hasło akcji brzmiało: „Podaruj swoim ubraniom drugie życie i wesprzyj Fundację Polskie Dzieci”.

Za każdy kilogram zebranych ubrań start up „Ubrania do Oddania” przekazywał złotówkę na wybraną Fundację.

Nasza akcja trwała 5 miesięcy od początku grudnia 2021 do końca kwietnia 2022 r. Wzięło w niej udział 48 sklepów oraz centrala. Zebraliśmy 3 774 kilogramy ubrań, a tym samym na konto **Fundacji PolskieDzieci.org** wpłynęło 3 774 złote.

Działania Fundacji Leroy Merlin zostały uznane za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazły się w raporcie „Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre Praktyki 2022”.

10 lecie Fundacji Leroy Merlin

W 2022 roku Fundacja Leroy Merlin świętowała swój jubileusz 10-lecia istnienia.

W ciągu tych 10 lat, w 19 edycjach grantowych wzięło udział ok 5 160 wolontariuszy, którzy wykonali 650 remontów i rewitalizacji ogrodów. Przeznaczaliśmy na te lokalne projekty grantowe 3,7 mln złotych.



Fundacja „Oczami nieba”

Fundacja Oczami nieba powstała z potrzeby Niesienia pomocy dla Ukraińskich rodzin uciekających przed wojną. W marcu 2022 roku powstał pomysł noclegowni, w której matki z dziećmi mogą przebywać maksymalnie 72 godziny.

W tym czasie dostają nocleg, wyżywienie, pomoc lekarską oraz prawną. Wolontariusze szukają również mieszkania, gdzie rodzina mogłaby się zatrzymać na czas wojny w Polsce, lub pomagają załatwić formalności wyjazdowe do innego kraju.

Najpierw przekazaliśmy materiały do remontu łazienek i wyposażenia sypialni. Później zorganizowaliśmy meble do ogrodu, oraz piaskownicę i zabawki dla dzieci. Wspólnie z ukraińskimi rodzinami oraz wolontariuszami Fundacji „Oczami nieba” sadziliśmy kwiaty i porządkowaliśmy ogród, żeby dzieci miały warunki do przyjemnej, bezpiecznej zabawy. Przy współpracy ze Stowarzyszeniem Praskim przekazaliśmy mleko i desery dla dzieci firmy Humana, ubrania, walizki oraz pieluchy od innych darczyńców.

Fundacja Hospicjum Proroka Eljasza

Dzięki wolontariuszom ze sklepu Leroy Merlin Białystok poznaliśmy historię pierwszego w Polsce hospicjum domowego oraz pana doktora Grabowskiego, który zbudował w trakcie pandemii hospicjum stacjonarne na Podlasiu.

Fundacja Leroy Merlin postanowiła współpracować długoterminowo z Fundacją Proroka Eljasza. Do tej pory zagospodarowaliśmy i wyposażyliśmy pomieszczenie techniczne hospicjum, przekazaliśmy darowizną klimatyzatory oraz wiatraki, zorganizowaliśmy transport pieluch oraz produktów firmy Humana (mleko, desery, musy owocowe).

Pomoc dla Ukrainy

Od początku wojny w Ukrainie Fundacja Leroy Merlin mocno zaangażowała się w pomoc dla uchodźców, którzy przybyli do Polski. W odpowiedzi na potrzeby powstały trzy projekty:

Pomagamy Ukrainie – pomoc dla organizacji zewnętrznych

Dostaliśmy dodatkowe środki na szybką pomoc dla różnych organizacji, które zwracały się do nas z prośbą o wsparcie ich działań na rzecz osób przyjeżdżających do Polski, ale również dla ludności cywilnej, która pozostała w kraju, oraz dla żołnierzy.

W całym 2022 roku wsparliśmy ok. 40 różnych fundacji, stowarzyszeń, gmin – przekazując 52 darowizny w postaci środków finansowych lub zakupując produkty żywnościowe, leki, ubrania, produkty z naszych sklepów.

Przeznaczyliśmy na to **360 000 złotych**.

Adeo Solidarity Fund – pomoc finansowa dla Pracowników Leroy Merlin Ukraina

W ramach wsparcia dla kolegów z Leroy Merlin Ukraina, którzy uciekali przed wojną do Polski, wspieraliśmy ich pomocą humanitarną w postaci pakietów żywnościowych, zwrotu kosztów transportu z Ukrainy do Polski oraz „pakietami startowymi” na wynajem mieszkania w Polsce.

Przeznaczyliśmy na ten cel **499 544,40 złotych**.

Fundusz Solidarnościowy Leroy Merlin Polska

To największy projekt Fundacji w jej 10 letniej historii. Obejmujący 3 zakresy działania skupione wokół warunków mieszkaniowych:

- » Odnawianie i remonty mieszkań dla uchodźców ukraińskich. Pomoc w postaci wkładu finansowego, produktu i/ lub usługi dla organizacji pozarządowych lub gmin pomagających ukraińskim uchodźcom, pod warunkiem, że jest to pomoc w poprawie warunków mieszkaniowych.
- » Remont lub wyposażenie ośrodka recepcyjnego (sprzęt sanitarny, tymczasowe przegrody, podstawowe potrzeby mieszkaniowe itp.).
- » Pomoc w przystosowaniu szkół lub ośrodków dedykowanych pomocy uchodźcom (renowacja części szkoły na przyjęcie dzieci ukraińskich itp.).

W ramach tego projektu Fundacja często współpracuje z samorządami lokalnymi, którym przekazuje środki na remont mieszkań komunalnych (darowizny finansowe, darowizny w postaci materiałów budowlanych, oraz finansowanie prac remontowo-budowlanych na miejscu).

W roku 2022 Fundacja podpisała 35 umów grantowych na łączną kwotę **21 mln 546 tys. złotych**.



■ Odpowiedzialne zarządzanie zasobami i wpływ na środowisko



103 (301)

Dążąc do trwałego, zrównoważonego rozwoju nie zapominamy o wpływie jaki wywieramy na środowisko naturalne. Nasze działania polegają na możliwie największym ograniczeniu oddziaływania na naturę oraz na szerzeniu wiedzy ekologicznej i promocji zachowań proekologicznych, zarówno wśród nas samych, jak i naszych klientów oraz partnerów biznesowych. Zadaniem wszystkich współpracowników jest ograniczanie naszego wpływu, gdy jest to możliwe. Promujemy działania, które w ramach funkcjonowania firmy wpływają pozytywnie na środowisko naturalne, np. ograniczanie podróży służbowych – zamiana

na spotkania online, wymiana części aut służbowych na auta o napędzie hybrydowym, czy wdrażanie rozwiązań oszczędzających cenne zasoby, takich jak np. cyfrowe metody obsługi handlu, zmniejszające ilość zużywanego papieru. Jako Leroy Merlin Polska posiadamy już 78 sklepów. Staramy się je projektować i zarządzać nimi w taki sposób, by integrować rozwiązania respektujące ochronę środowiska (odpowiednia izolacja, oświetlenie naturalne, zielone ściany, energooszczędność, oszczędność/odzyskiwanie wody, zieleń itp.). Przyczyniamy się do poprawy stanu środowiska naturalnego, angażując się w sadzenie lasów, ochronę pszczół, owadów, dzikich ptaków i zwierząt.

Zarządzanie energią

103 (302)

103 (305)

Chcąc oferować klientom rozwiązania energooszczędne, które oznaczają mniejszy pobór energii elektrycznej przez oferowane u nas urządzenia (np. oświetlenie), czy charakteryzujące się lepszą izolacją i niższą utratą ciepła produkty (np. wysokiej jakości materiały izolacyjne, czy stolarka okienna), sami musimy dążyć do optymalizacji naszej energochłonności. Dlatego też sukcesywnie modernizujemy nasze systemy oświetlenia, w efekcie czego już dziś dominującym źródłem światła na salach sprzedażowych są wysokosprawne i energooszczędne rozwiązania oparte o diody LED.

Z kolei oferując panele fotowoltaiczne, zdecydowaliśmy się sami zainwestować w wybudowanie pierwszej farmy fotowoltaicznej przy naszym sklepie w Zgorzelcu. Rok 2022 był kolejnym pełnym rokiem działania instalacji, co przełożyło się na bardzo satysfakcjonujące rezultaty (wysoka produkcja, bardzo wysoki udział konsumpcji własnej). Planujemy wybudowanie kolejnych, a także postawienie mniejszych instalacji fotowoltaicznych lub wiatrowych przy wybranych sklepach. W efekcie tych działań,

nie tylko zużywamy mniej energii elektrycznej, ale energia, z której korzystamy, jest w coraz większym stopniu energią czystą, ponieważ jej produkcja nie wiąże się z emisją dwutlenku węgla i innych zanieczyszczeń. Co więcej, wdrożyliśmy system IT, umożliwiający zarządzanie energią, przez co dodatkowo możemy minimalizować jej konsumpcję.

W zależności od lokalizacji, źródłem ogrzewania w naszych sklepach jest albo gaz ziemny, albo ciepło dostarczane z sieci miejskiej. Choć oznacza to pośrednią lub bezpośrednią emisję gazów cieplarnianych, to jednocześnie przyjęte przez nas rozwiązania ograniczają do minimum tzw. niską emisję. Jest to niezmiernie ważne w miastach, w których jakość powietrza zimą pozostawia wiele do życzenia.

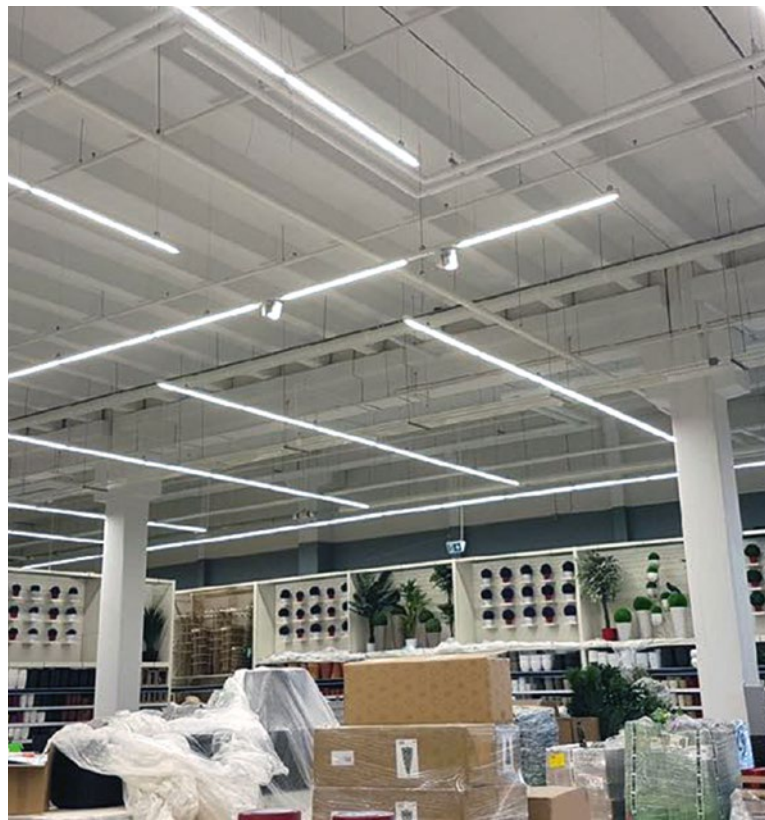
Warto w tym miejscu dodać, że w ok. 1/3 naszych sklepów do podgrzewania ciepłej wody użytkowej (c.w.u.) wykorzystujemy kolektory słoneczne, co w okresie od wiosny do jesieni, kiedy słońca jest najwięcej, zauważalnie redukuje nasze zapotrzebowanie na ciepło z innych źródeł, a tym samym ogranicza nasz ślad węglowy.



Energooszczędne oświetlenie w sklepach Leroy Merlin

W nowo otwieranych sklepach Leroy Merlin do oświetlenia hali sprzedaży instalowane jest energooszczędne oświetlenie LED. Z kolei w już istniejących obiektach prowadzona jest wymiana oświetlenia na nowe. Dzięki temu, w grudniu 2022 roku aż 73 sklepy sieci były wyposażone w nowoczesne oświetlenie LED. Firma szacuje, że zużycie energii w sklepach oświetlonych oświetleniem typu LED jest do 35% niższe niż w sklepach oświetlonych oświetleniem starego typu.

Inwestycja ta została uznana za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazła się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2020. Dobre praktyki”.



Plan oszczędzania energii w Leroy Merlin Polska

Firma Leroy Merlin Polska we wrześniu 2022 r. wdrożyła konkretny plan oszczędzania energii. Wprowadzono działania, takie jak: obniżenie temperatury na sali sprzedaży oraz w biurach, staranne zamykanie bram i drzwi w celu zmniejszenia ilości traconego ciepła, wprowadzenie czujników odcinających światło w kolejnych lokalizacjach, wyłączenie światła na zewnątrz sklepu, gdy jest on zamknięty, promowanie ekozachowań wśród pracowników. W efekcie tych działań, zużycie energii dla sklepów otwartych w porównywalnym okresie 2021 r. spadło o 20,16%, co oznacza oszczędności 4270,77 MWh.

Inwestycja ta została uznana za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazła się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2022. Dobre praktyki”.



Gospodarka wodno-ściekowa

103 (303) 303-1 303-2

Wodę w naszych marketach, jak i w centrali, wykorzystujemy przede wszystkim do celów bytowych. Ponieważ jesteśmy świadomi konieczności szanowania wody, w toaletach instalujemy zarówno perlatory, jak i krany na podcierwień. Dzięki tym ostatnim nie dochodzi do sytuacji, w której przypadkowo niefrasobliwy klient lub pracownik nie zakręci wody. Niestety, czasami dochodzi do wycieków związanych z awariami, a także dewastacjami. Każdy taki incydent oznacza straty. Są to rzadkie sytuacje, których ewentualne skutki udaje się minimalizować dzięki stosunkowo częstej inspekcji toalet przez osoby sprzątające. Woda do celów bytowych pochodzi z sieci miejskiej. W 2022 r. jedynie sklep Warszawa Połczyńska pobierał wodę ze studni głębinowej.

Wodę zużywamy również do podlewania roślin w Dziale Ogród. Zarządzamy także terenami zielonymi w bezpośrednim sąsiedztwie sklepów,

które również wymagają nawadniania. Coraz częściej udaje się nam eliminować lub przynajmniej znacząco ograniczyć zapotrzebowanie na wodę z ujęć miejskich. Już w prawie 1/3 sklepów korzystamy z deszczówki, którą gromadzimy w specjalnych zbiornikach. Jest to jedno z rozwiązań, które promujemy i do którego wykorzystania zachęcamy naszych klientów, posiadających ogródki.

Zbieranie deszczówki oznacza nie tylko mniejsze zapotrzebowanie na wodę, a tym samym niższe rachunki za jej pobór z sieci. W sytuacji, w której deszczówka odprowadzana jest do sieci kanalizacyjnej, oznacza to dodatkowe opłaty, a więc jej zagospodarowanie zmniejszy także te koszty. Część naszych sklepów dysponuje instalacjami, które pozwalają na rozsączanie wód opadowych do gruntu, co również eliminuje konieczność odprowadzania ich do sieci miejskich lub gminnych.



Zbieranie wody deszczowej w Leroy Merlin

Pod koniec 2022 roku, już 25 sklepów Leroy Merlin wyposażonych było w zbiorniki na wodę deszczową. Przedsięwzięcie polega na umieszczaniu w sklepach w rejonie Działu Ogród zbiorników o pojemności od 1 do 5 m³, dopasowanych do wielkości i potrzeb danego obiektu. Woda opadowa zbierana jest z dachu sklepu lub wiaty ogrodowej, a następnie wykorzystywana do podlewania roślin znajdujących się w Dziale Ogród, przy czym system w pierwszej kolejności zużywa wodę deszczową, a dopiero potem, jeśli zachodzi taka potrzeba, dopełnia zbiorniki wodą z sieci.

Inicjatywa została uznana za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazła się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2020. Dobre praktyki”.



Projekt *I Love Rainwater* w sklepach Leroy Merlin

Nasi pracownicy opracowali projekt *I Love Rainwater*, który opiera się na racjonalnym wykorzystywaniu zasobów wodnych, poprzez zbieranie wody deszczowej i dalsze jej wykorzystanie. Wprowadzono do sprzedaży zestawy do zbierania deszczówki, które są dostępne dla klientów we wszystkich sklepach sieci.

Śledzimy postępy projektu analizując sprzedaż zbiorników na wodę. W 2022 sprzedaliśmy łącznie 41 405 zbiorników i akcesoriów do rekuperacji.

Inicjatywa została uznana za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazła się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2020. Dobre praktyki”.

Gospodarka odpadowa

103 (301)

103 (306)

Za właściwe zarządzanie odpadami, które powstają na terenie naszych sklepów, odpowiadają zatrudnieni w nich specjaliści ds. logistyki. Właściwe, czyli zgodne z obowiązującym w kraju przepisami i systemem BDO, oraz minimalizujące wolumen odpadów, zwłaszcza tych, które nie nadawałyby się do dalszego przetworzenia i miałyby trafić np. na składowisko. Na terenie sklepów Leroy Merlin najczęściej powstają odpady opakowaniowe, tj. tektury, folie, plastikowe doniczki, plastiki (paski plastikowe, służące do mocowania towaru na paletach), uszkodzone palety drewniane, które nie nadają się do dalszego użytkowania, trociny ze stolarni, a także uszkodzone płytki ceramiczne, kleje i zaprawy cementowe z rozerwanych lub przeterminowanych opakowań.

Jako Leroy Merlin, jesteśmy podmiotem wprowadzającym produkty na rynek w zakresie m.in. opakowań i sprzętu elektrycznego i elektronicznego, w związku z czym ciążą na nas określone obowiązki ustawowe. Aby im sprostać współpracujemy z renomowanymi organizacjami odzysku.

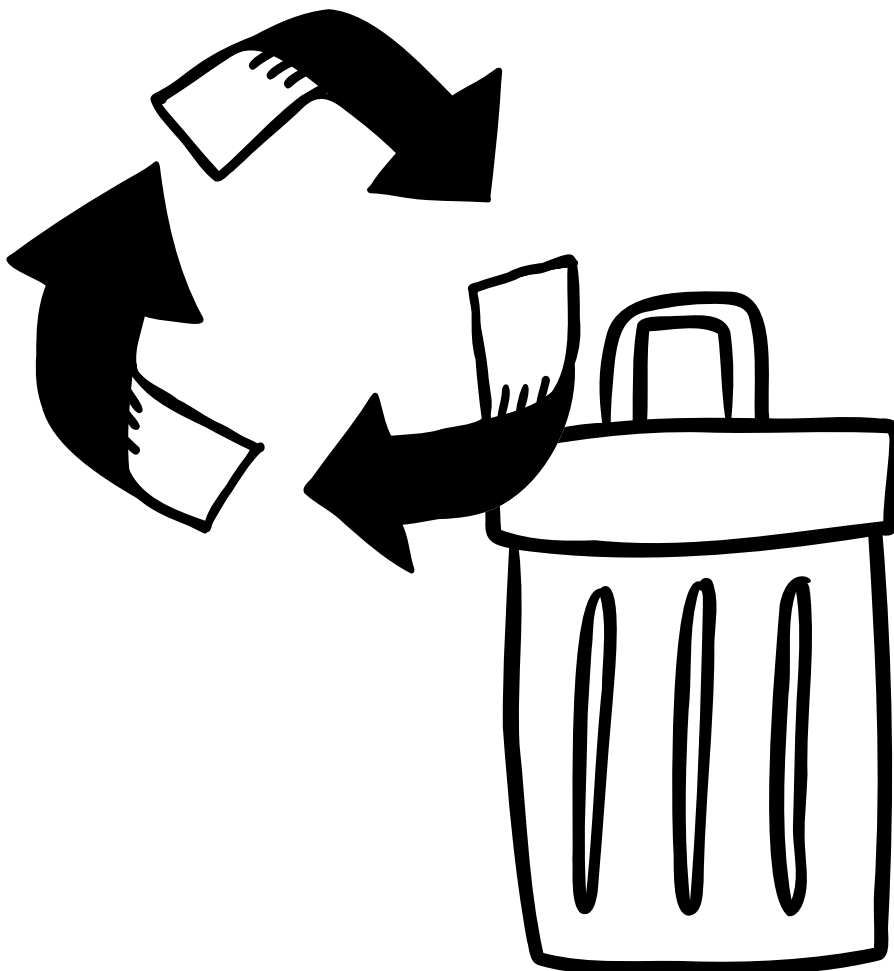
Istotną kategorią odpadów jest też zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny (WEEE), który warto podzielić na ten, który był przez nas użytkowany i nie nadaje się już do dalszego wykorzystania oraz na sprzęt który odbieramy od klientów. Odbieramy nieodpłatnie zużyty sprzęt pochodzący z gospodarstw domowych w miejscu dostawy tego sprzętu, o ile zużyty sprzęt jest tego samego rodzaju i pełnił te same funkcje co sprzęt dostarczony. Odbiór zużytego sprzętu można zgłaszać w sklepie lub poprzez formularz dostępny na stronie www.leroymerlin.deczydujesz.pl. Po odebraniu sprzętu, zatroszczymy się o jego właściwe zagospodarowanie. Nasi klienci mogą również przynieść i włożyć do odpowiedniego pojemnika w sklepie mały sprzęt elektryczny lub elektroniczny, w tym również zużyte świetlówki i baterie. Zadbamy o odpowiednie przetworzenie odpadu, pokrywając niezbędne koszty. Ponadto, klienci mogą dostarczyć do sklepu opakowania po zakupionych u nas produktach, w tym m.in. worki po cemente, czy opakowania po farbach, a także po środkach ochrony roślin.





Fundacja Leroy Merlin od 2021 stara się odzyskiwać do swoich projektów produkty przeznaczone przez Centrum Logistyczne do utylizacji. Ratujemy produkty przeterminowane (chemia budowlana), końcówki serii (panele, glazura). Odzyskujemy również towary, które zostały przeznaczone do wyrzucenia ze względu na uszkodzone opakowanie, czy lekkie uszkodzenie produktu lub jego części. Odzyskane materiały przekazujemy zaprzyjaźnionym Fundacjom lub wykorzystujemy do realizacji grantów lokalnych przez naszych wolontariuszy w sklepach. W ten sposób w roku 2022 wsparliśmy: Fundację Złotowianka, która buduje centrum Frame Running, Rodzinny Dom Dziecka w Badowie, organizację Kobiety za Kółko – która tworzy ośrodek dla ukraińskich matek i dzieci, i wiele innych miejsc.

Inicjatywa została uznana za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazła się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2022. Dobre praktyki”.



Bioróżnorodność

103 (304) 304-1 304-2

Żaden z naszych sklepów nie jest zlokalizowany na terenach szczególnie cennych przyrodniczo, które wymagałyby ochrony, ani też w ich bezpośrednim sąsiedztwie. Nasze sklepy otwieramy na terenach zurbanizowanych, najczęściej na przedmieściach miast.

Nie oznacza to jednak, że nie sąsiadujemy z terenami zielonymi, a czasem też leśnymi. Przykładowo na warszawskim Targówku nasz sklep zlokalizowany jest nieopodal Lasu Bródnowskiego, który jest lasem miejskim i z którego walorów korzystają setki warszawiaków.

Jesteśmy świadomi roli przyrodniczej i społecznej lasów. Jako Leroy Merlin, przyczyniliśmy się do odnowienia lub zalesienia 285,5 ha lasów w 2020 i 2021 r. W 2021, cała firma wzięła udział w akcji „Sprzątanie świata” we współpracy z Fundacją Nasza Ziemia. Z uwagi na pomoc Ukrainie, w 2022 akcja ogólnopolska nie została powtórzona, wsparliśmy Fundację jako partner techniczny, przekazując worki i rękawiczki. W trakcie opracowywania niniejszego raportu, w 2023 r., firma na powrót bierze udział w ogólnopolskim „Sprzątaniu”.



285,5 hektarów lasów

Pod koniec 2019, jako Leroy Merlin zobowiązaliśmy się do posadzenia minimum 256 ha lasów w 2020 roku w celu zrekompensowania terenów wykorzystanych pod budowę sklepów, parkingów i innej infrastruktury firmy. Niestety, pandemia COVID-19 zmusiła nas do zmodyfikowania planów i w 2020 roku przyczyniliśmy się do posadzenia jedynie 30,64 ha lasów w całej Polsce. W momencie opublikowania raportu, firma ma na swoim koncie ponad 254,86 kolejnych hektarów lasów posadzonych na wiosnę oraz na jesieni 2021 r. Udało się osiągnąć założony wcześniej cel.

Staramy się, by tereny zielone, znajdujące się w bezpośrednim sąsiedztwie naszych sklepów i parkingów, były dobrze zarządzane i starannie zagospodarowane. Już kilka lat temu włączyliśmy się w działania, mające na celu zahamowanie zjawiska wymierania pszczoł. W ramach projektu „Leroy Merlin przyjacielem pszczoł” umieściliśmy najpierw 12 uli przy trzech sklepach sieci. Przed zasiedleniem uli, zostały one pomalowane przez dzieci, biorące udział w warsztatach edukacyjnych dotyczących życia pszczoł i ich roli w ekosystemie, organizowanych przez pracowników Leroy Merlin. Na koniec 2022 posiadaliśmy łącznie 70 uli przy 14 naszych sklepach.

Dbając o zachowanie różnorodności biologicznej, finansujemy instalowanie na terenach należących do naszych sklepów lub w ich okolicy budek lęgowych oraz hoteli dla owadów. Są one budowane w trakcie warsztatów rodzinnych odbywających się w sklepach. Warsztaty były zawieszono ze względu na stan pandemii, ale w 2022 r. ponownie ruszyły.

Projekt *Leroy Merlin przyjacielem pszczoł* został uznany za praktykę godną naśladowania przez ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i znalazł się w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2021. Dobre praktyki”.



Zgodność z przepisami ochrony środowiska

307-1

W 2022 roku w obiektach Leroy Merlin Polska nie doszło do żadnej istotnej awarii, która skutkowałaby skażeniem środowiska. Na naszą firmę nie nałożono też kar za naruszenie przepisów ochrony środowiska.

Transport

102-9

Sprawne zarządzanie ogólnopolską siecią 78 sklepów, która oferuje 68 tysięcy produktów, obsługując 40,5 miliona klientów rocznie, oznacza dla logistyków ogromne wyzwanie. To tysiące ton produktów przewożonych od producentów i dostawców do magazynu centralnego Leroy Merlin Polska oraz bezpośrednio do poszczególnych sklepów. Magazyn centralny zlokalizowany jest w miejscowości Piątek (woj. łódzkie), uznawanej za geometryczny środek Polski i znajdującej się bezpośrednio w sąsiedztwie kluczowych tras, tj. skrzyżowania autostrad A1 i A2. Z magazynu centralnego ma miejsce dystrybucja do poszczególnych sklepów oraz dostarczanie zamówionych produktów do klientów, którzy dokonując zakupów w sklepie internetowym wybrali opcję dostawy pod wskazany adres. Także klienci sklepów stacjonarnych, którzy nie zdecydowali się na usługę dostawy, i zabierają towar prosto ze sklepowej półki, muszą go dowieźć do domu. To z kolei oznacza tysiące samochodów osobowych i dostawczych, które każdego dnia i tygodnia pojawiają się na naszych parkingach. Działalność przedsiębiorstwa wymaga także wykorzystania floty samochodów osobowych, pozostających w dyspozycji pracowników na cele służbowe. To także delegacje

i związane z nimi służbowe przejazdy i przeloty. Przekładają się one na bezpośrednie lub pośrednie zapotrzebowanie na paliwa kopalne, co powoduje emisję gazów cieplarnianych i innych zanieczyszczeń.

Samo już dogodne zlokalizowanie magazynu i efektywne zarządzanie transportami do sklepów pozwala optymalizować trasy i wypełnienie pojazdów, co bezpośrednio przekłada się na oszczędności kosztowe, jak i środowiskowe. Staramy się również korzystać z usług przewoźników, którzy dysponują flotą nowoczesnych pojazdów, czyli takich, które spełniają wysokie normy emisji zanieczyszczeń. Przede wszystkim jednak możemy pochwalić się bardzo dobrymi wynikami, jeśli chodzi o wykorzystanie transportu intermodalnego (z wykorzystaniem przewozów kolejowych) pomiędzy polskimi portami morskimi, a magazynem centralnym. Wysoki i rosnący udział tego typu przewozów oznacza nie tylko optymalizację kosztów, ale jednocześnie ma ogromne znaczenie dla ochrony środowiska.

W 2022, otworzyliśmy już piąty tzw. LLS, czyli lokalny magazyn wraz z pobliskim placem, gdzie wykonywane są operacje obsługi zamówień, takie jak: przyjęcie dostaw, wysyłka zamówień do naszych

sklepów oraz realizacja zamówień klientów: wysyłka lub odbiór z magazynu. Dzięki nim optymalizujemy logistykę ostatniej mili i dostawę do klienta, co przekłada się na mniejszy wpływ na środowisko poprzez niższe obciążenie infrastruktury drogowej.

Wpływ na ograniczenie naszego śladu węglowego związanego z transportem mają też mniejsze działania. Przykładowo sukcesywnie eliminujemy w naszej flocie samochodów służbowych auta zasilane olejem napędowym. Co więcej zdecydowaliśmy, że nowe pojazdy w dużej części będą pojazdami o napędzie hybrydowym. Inym działaniem, które ma również swój wymiar środowiskowy, jest decyzja o instalacji przed

sklepami tzw. szybkomatów, z których klient kupujący towar przez Internet będzie mógł go odebrać. Choć pozornie niewiele to zmienia, bo kupujący i tak będzie musiał po towar przyjechać, to jednak będzie mógł to zrobić przez całą dobę w dowolny dzień tygodnia. W efekcie będzie mógł uniknąć godzin szczytu i stania w korkach, które są nie tylko uciążliwe dla kierowców, ale także dla środowiska. Korki miejskie oznaczają bowiem dodatkową, niepotrzebną emisję szkodliwych gazów i koszty zużytego paliwa, których można po części uniknąć wybierając godziny o mniejszym natężeniu ruchu. Korzyść jest obopólna: i dla ludzi, i dla środowiska.



102-53

Będziemy wdzięczni za wszelkie pytania, opinie, sugestie i inne informacje zwrotne dotyczące raportu. Prosimy kierować je na następujący adres:

lzaremba@leroymerlin.pl

Łukasz Zaremba

Specjalista ds. badania rynku

Dział Rozwoju

Leroy Merlin Polska Sp. z o.o.

ul. Burakowska 14

01-066 Warszawa



Tabele z danymi niefinansowymi



102-8

Zatrudnienie na koniec roku*

	2021			2022				
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie		
Wg typu umowy								
czas nieokreślony	5 647	6 501	12 148	5 842	6 605	12 447		
czas określony	302	512	814	206	367	573		
na okres próbny	26	50	76	12	49	61		
na zastępstwo	5	0	5	1	3	4		
pełen etat	5 620	6 960	12 580	5 729	6 935	12 664		
niepełny etat	360	103	463	332	89	421		
Wg wieku								
wiek poniżej 30	1 053	1 977	3 030	1 126	2 015	3 141		
wiek 30-50	4 118	4 320	8 438	4 178	4 280	8 458		
wiek powyżej 50	807	759	1 566	757	729	1 486		
Wg regionu								
centrala	456	426	882	484	487	971		
południowy	857	1 032	1 889	893	1 011	1 904		
południowo-centralny	890	994	1 884	961	1 005	1 966		
północny	828	1 187	2 015	935	1 309	2 244		
stołeczny	1 066	1 422	2 488	879	1 171	2 050		
wschodni	803	969	1 772	849	1 047	1 896		
zachodni	1 080	1 033	2 113	1 060	994	2 054		
%	45,85%	54,15%	100%	46,32%	53,68%	100%		
	2021				2022			
	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo	czas nieokreślony	czas określony	na okres próbny	na zastępstwo
Wg regionu								
centrala	813	64	3	2	911	59	1	0
południowy	1 706	162	20	1	1 780	110	14	0
południowo-centralny	1 677	196	11	0	1 911	46	9	0
północny	1 696	299	19	1	2 116	115	10	3
stołeczny	2 356	111	21	0	1 819	69	8	0
wschodni	1 668	88	16	0	1 946	92	12	0
zachodni	1 952	148	11	2	1 964	82	7	1
Suma	11 868	1 068	101	6	12 447	573	61	4

* Zmieniły się granice regionów względem 2021 roku.

405-1B

Członkowie Komitetu Dyrekcji

	2021			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wg wieku						
wiek poniżej 30	0	0	0	0	0	0
wiek 30-50	3	6	9	2	6	8
wiek powyżej 50	1	5	6	1	6	7

401-1

Przyjęcia nowych pracowników

	2021			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wg wieku						
wiek poniżej 30	516	1 360	1 876	406	1 058	1 464
wiek 30-50	774	987	1 761	611	735	1 346
wiek powyżej 50	105	120	225	64	105	169
Wg regionu						
centrala	96	64	160	111	119	230
południowy	182	360	542	195	328	523
południowo-centralny	250	440	690	102	209	311
północny	277	615	892	144	351	495
stołeczny	167	278	445	133	245	378
wschodni	155	305	460	225	335	560
zachodni	268	405	673	171	311	482
Suma	1 395	2 467	3 862	1 081	1 898	2 979
%	36,12%	63,88%	100,00%	36,29%	63,71%	100,00%

401-1

Odejścia pracowników

	2021			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wg wieku						
wiek poniżej 30	302	1 093	1 395	319	1 018	1 337
wiek 30-50	525	894	1 419	587	801	1 388
wiek powyżej 50	91	110	201	94	111	205
Wg regionu						
centrala	81	63	144	95	88	183
południowy	146	350	496	163	336	499
południowo-centralny	92	310	402	121	261	382
północny	136	373	509	168	388	556
stołeczny	88	210	298	108	237	345
wschodni	149	362	511	160	286	446
zachodni	226	429	655	185	334	519
Suma	918	2 097	3 015	1 000	1 930	2 930
%	30,45%	69,55%	100,00%	34,13%	65,87%	100,00%

401-3

Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ojcowskim w podziale na płeć

	2021			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Liczba pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego i skorzystali z tego uprawnienia w roku, w którym urodziło się im dziecko	233	257	490	232	254	486
Nie skorzystali z uprawnienia w roku, w którym urodziło się dziecko	0	115	115	0	100	100
Liczba osób, z którymi rozwiązano umowę w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego (umowa rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta)	11	0	11	13	0	13

404-1

Liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć oraz na menedżerów i pozostałych pracowników

	2021			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
pracownik	100 874	135 092	235 966	148 957	152 476	301 433
menedżer	15 934	15 066	31 000	24 990	26 014	51 003

Indeks GRI

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
Wskaźniki profilowe (GRI 102: 2016)			
102-1	Nazwa organizacji	Leroy Merlin Polska Sp. z o.o.	
102-2	Główne marki, produkty i/lub usługi	[O Leroy Merlin Polska]	8
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Warszawa, Polska	
102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu	[O Leroy Merlin Polska]	8
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	
102-6	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów	[O Leroy Merlin Polska]	8
102-7	Skala działalności	[O Leroy Merlin Polska]	7
102-8	Liczba pracowników własnych i znajdujących się pod nadzorem spółki wg płci i rodzaju umowy	[Tabele z wynikami niefinansowymi]	70
102-9	Opis łańcucha wartości	[Zrównoważony rozwój w łańcuchu dostaw] [Transport]	41 66
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	Nie dotyczy	
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	Leroy Merlin Polska zobowiązując dostawców do dostarczenia stosownych certyfikatów lub wyników audytów społecznych lub środowiskowych, do czasu otrzymania dokumentów, wstrzymuje się ze sprzedażą produktów, traktując je jako obciążone ryzykiem społecznym lub środowiskowym. Leroy Merlin Polska ogranicza też sprzedaż produktów zawierających substancje niebezpieczne i/lub dąży do obniżenia ich zawartości [Ograniczanie szkodliwych substancji]. Od kilku lat sklepy Leroy Merlin Polska nie sprzedają też środków ochrony roślin zawierających glifosat.	
102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	[O Leroy Merlin Polska]	8
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach (takich jak stowarzyszenia branżowe) i/lub w krajowych/ międzynarodowych organizacjach	[O Leroy Merlin Polska]	8
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, Prezesa Zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	[List Prezesa]	5
102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	[List Prezesa]	5

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
102-16	Wartości organizacji, zasady, kodeks i normy zachowań i etyki.	[O Leroy Merlin Polska] [Zarządzanie etyką]	8 33
102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	[O raporcie]	13
102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	0% (brak umów zbiorowych)	
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację	[O raporcie] [Interesariusze i relacje z nimi]	11 14
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	[Interesariusze i relacje z nimi]	14
102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	[Interesariusze i relacje z nimi]	14
102-45	Jednostki gospodarcze ujmowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	[O raporcie]	11
102-46	Proces definiowania treści raportu	[O raporcie]	11
102-47	Zidentyfikowane istotne aspekty wpływu społecznego i środowiskowego	[O raporcie]	11
102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	Nie dotyczy	
102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	Nie dotyczy	
102-50	Okres raportowania (np. rok obrotowy/kalendarzowy)	01.01.2022-31.12.2022	
102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	Nie dotyczy	
102-52	Cykl raportowania (roczny, dwuletni, itd.)	roczny	
102-53	Osoba kontaktowa	Łukasz Zaremba, Dział Rozwoju	68
102-54	Zgodność z GRI Standards	[O raporcie]	11
102-55	Indeks CSR	[Indeks GRI]	74
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu.	[O raporcie]	11
Pośredni wpływ ekonomiczny (GRI 203: 2016)			
103-1 (203)	Charakter istotnego obszaru	[Zrównoważone budownictwo]	39
103-2 (203)	Podejście zarządcze (DMA)	[Zrównoważone budownictwo]	39
103-3 (203)	Pomiar i ewaluacja	[Zrównoważone budownictwo]	39
203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	[Zrównoważone budownictwo]	39
Przeciwdziałanie korupcji (GRI 205: 2016)			
103-1 (205)	Charakter istotnego obszaru	[Zarządzanie etyką]	33

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
103-2 (205)	Podejście zarządcze (DMA)	[Zarządzanie etyką]	33
103-3 (205)	Pomiar i ewaluacja	[Zarządzanie etyką]	33
205-1	Zakłady ocenione pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji	Rozwiązania związane z przeciwdziałaniem korupcji obejmują 100% organizacji.	
205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	[Zarządzanie etyką]	33
205-3	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	[Zarządzanie etyką]	33
Środowisko naturalne: materiały (GRI 301: 2016)			
103-1 (301)	Charakter istotnego obszaru	[Odpowiedzialne zarządzanie zasobami i wpływ na środowisko]	59
103-2 (301)	Podejście zarządcze (DMA)	[Odpowiedzialne zarządzanie zasobami i wpływ na środowisko]	59
103-3 (301)	Pomiar i ewaluacja	[Odpowiedzialne zarządzanie zasobami i wpływ na środowisko]	59
Środowisko naturalne: energia (GRI 302: 2016)			
103-1 (302)	Charakter istotnego obszaru	[Zarządzanie energią]	59
103-2 (302)	Podejście zarządcze (DMA)	[Zarządzanie energią]	59
103-3 (302)	Pomiar i ewaluacja	[Zarządzanie energią]	59
Środowisko naturalne: gospodarka wodna (GRI 303: 2018)			
103-1 (303)	Charakter istotnego obszaru	[Gospodarka wodno-ściekowa]	61
103-2 (303)	Podejście zarządcze (DMA)	[Gospodarka wodno-ściekowa]	61
103-3 (303)	Pomiar i ewaluacja	[Gospodarka wodno-ściekowa]	61
303-1	Wpływ na zasoby wodne, jako na zasób wspólny dla wszystkich	[Gospodarka wodno-ściekowa]	61
303-2	Zarządzanie oddziaływaniem związanym ze zrzutem wody	[Gospodarka wodno-ściekowa]	61
Środowisko naturalne: bioróżnorodność (GRI 304: 2016)			
103-1 (304)	Charakter istotnego obszaru	[Bioróżnorodność]	65
103-2 (304)	Podejście zarządcze (DMA)	[Bioróżnorodność]	65
103-3 (304)	Pomiar i ewaluacja	[Bioróżnorodność]	65
304-1	Zakłady będące własnością, wynajmowane, zarządzane lub sąsiadujące z obszarami chronionymi bądź obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdujących się poza obszarami chronionymi	[Bioróżnorodność]	65
304-2	Znaczący wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność	[Bioróżnorodność]	65
Środowisko naturalne: emisje (GRI 305: 2016)			
103-1 (305)	Charakter istotnego obszaru	[Zarządzanie energią]	59
103-2 (305)	Podejście zarządcze (DMA)	[Zarządzanie energią]	59

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
103-3 (305)	Pomiar i ewaluacja	[Zarządzanie energią]	59
305-1	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Zarządzanie energią]	59
Środowisko naturalne: gospodarka odpadami (GRI 306: 2016)			
103-1 (306)	Charakter istotnego obszaru	[Gospodarka odpadowa]	63
103-2 (306)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Gospodarka odpadowa]	63
103-3 (306)	Pomiar i ewaluacja	[Gospodarka odpadowa]	63
Środowisko naturalne: zgodność w zakresie środowiska naturalnego (GRI 307: 2016)			
307-1	Niezgodności z przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska	[Zgodność z przepisami ochrony środowiska]	66
Zasoby ludzkie: zatrudnienie (GRI 401)			
103-1 (401)	Charakter istotnego obszaru	[Pracownicy]	20
103-2 (401)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Pracownicy]	20
103-3 (401)	Pomiar i ewaluacja	[Pracownicy]	20
401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	[Tabele z danymi niefinansowymi]	71
401-3	Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	[Tabele z danymi niefinansowymi]	72
Zasoby ludzkie: relacje ze stroną społeczną (GRI 402: 2016)			
402-1	Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi	Okres wypowiedzenia zgodny z Kodeksem pracy.	
Zasoby ludzkie: bezpieczeństwo i higiena pracy (GRI 403:2018)			
103-1 (403)	Charakter istotnego obszaru	[Bezpieczeństwo pracy]	31
103-2 (403)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Bezpieczeństwo pracy]	31
103-3 (403)	Pomiar i ewaluacja	[Bezpieczeństwo pracy]	31
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP)	[Bezpieczeństwo pracy]	31
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i analiza incydentów.	[Bezpieczeństwo pracy]	31
403-3	Usługi w zakresie zdrowia zawodowego	[Bezpieczeństwo pracy]	31
403-4	Uczestnictwo pracowników, konsultacje i komunikacja nt. bezpieczeństwa i higieny pracy	[Bezpieczeństwo pracy]	31
403-5	Szkolenia z zakresu BHP	[Bezpieczeństwo pracy]	31
403-6	Promocja zdrowia	[Bezpieczeństwo pracy]	31
403-9	Wypadki przy pracy	[Bezpieczeństwo pracy]	32
Zasoby ludzkie: szkolenia i rozwój (GRI 404: 2016)			
103-1 (404)	Charakter istotnego obszaru	[Szkolenia i rozwój]	27
103-2 (404)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Szkolenia i rozwój]	27

GRI Standards	Wytyczne GRI	Komentarz / Opis	Strona
103-3 (404)	Pomiar i ewaluacja	[Szkolenia i rozwój]	27
404-1	Liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć oraz na menedżerów i pozostałych pracowników	[Tabele z danymi niefinansowymi]	73
Zasoby ludzkie: różnorodność i równość szans (GRI 405: 2016)			
405-1B	Różnorodność w ciałach zarządzających i kadrze pracowniczej	[Tabele z danymi niefinansowymi]	71
Spółeczeństwo: społeczność lokalna (GRI 413: 2016)			
103-1 (413)	Charakter istotnego obszaru	[Społeczności lokalne]	50
103-2 (413)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Społeczności lokalne]	50
103-3 (413)	Pomiar i ewaluacja	[Społeczności lokalne]	50
413-1	Charakter, skala i efektywność programów i praktyk w zakresie oceny i zarządzania wpływem działalności organizacji na społeczność lokalną, włączając wpływ wejścia na dany rynek, prowadzenia i zakończenia działalności	[Społeczności lokalne]	50
Spółeczeństwo: bezpieczeństwo i zdrowie klientów (GRI 416: 2016)			
103-1 (416)	Charakter istotnego obszaru	[Zrównoważone budownictwo]	39
103-2 (416)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Zrównoważone budownictwo]	39
103-3 (416)	Pomiar i ewaluacja	[Zrównoważone budownictwo]	39
416-1	Ocena wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo istotnych kategorii produktów i usług	[Zrównoważone budownictwo]	39
Spółeczeństwo: komunikacja marketingowa i etykietowanie (GRI 417: 2016)			
103-1 (417)	Charakter istotnego obszaru	[Troska o klientów]	47
103-2 (417)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Troska o klientów]	47
103-3 (417)	Pomiar i ewaluacja	[Troska o klientów]	47
417-1	Wymogi dotyczące informacji i etykietowania produktów i usług	[Troska o klientów]	47
417-2	Przypadki niezgodności produktów i usług w zakresie informacji i etykietowania	[Troska o klientów]	47
417-3	Przypadki niezgodności dotyczące komunikacji marketingowej	[Troska o klientów]	47
Spółeczeństwo: prywatność klientów (GRI 418: 2016)			
103-1 (418)	Charakter istotnego obszaru	[Troska o klientów]	48
103-2 (418)	Podjęcie zarządcze (DMA)	[Troska o klientów]	48
103-3 (418)	Pomiar i ewaluacja	[Troska o klientów]	48
418-1	Istotne skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klienckich	[Troska o klientów]	48

Leroy Merlin sadzi drzewa.

Razem dbamy o naszą Planetę!



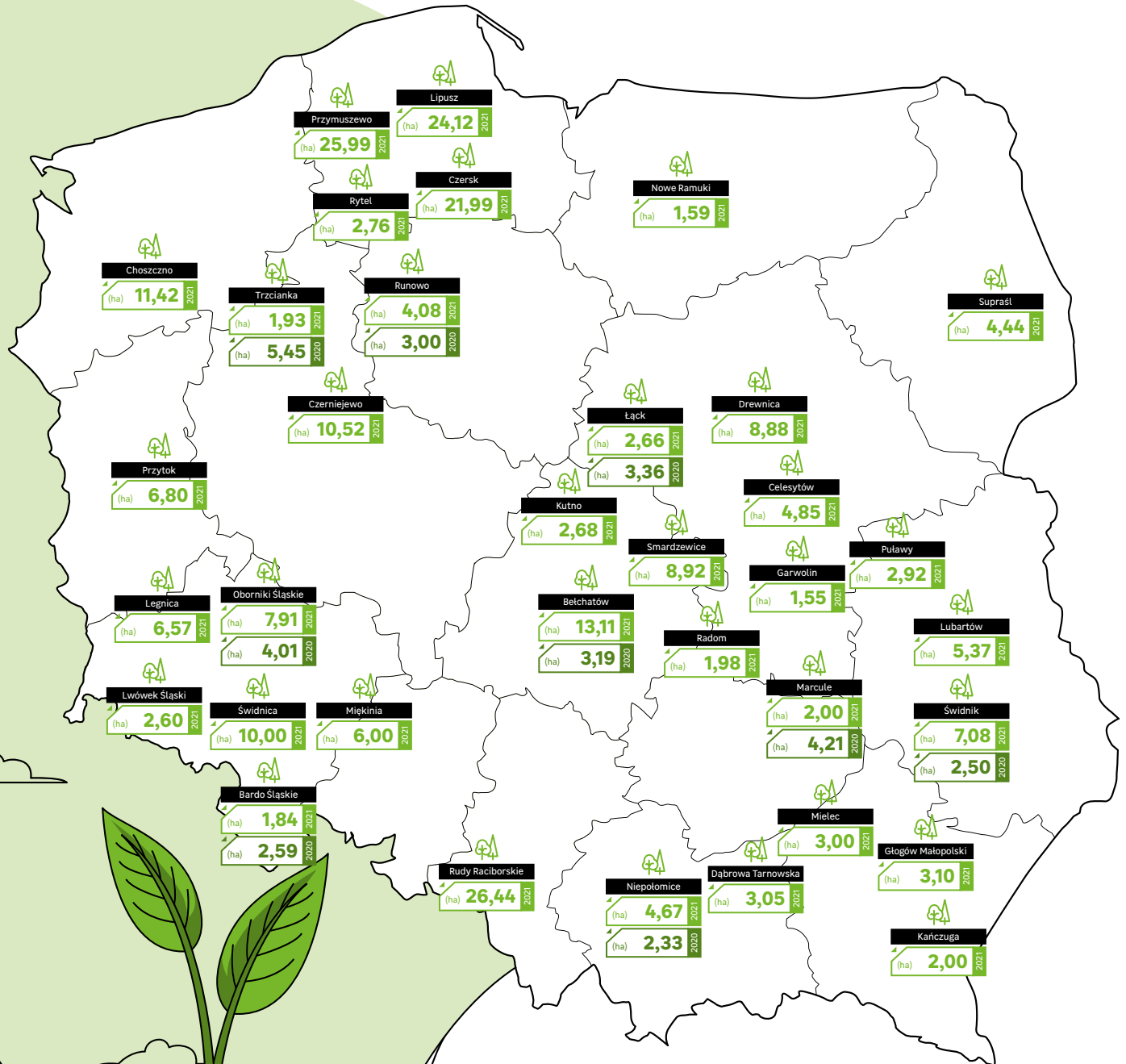
285,5

posadzone hektary lasów



1 383 500

PLN przeznaczonych na akcje sadzenia



LEROYMERLIN

Leroy Merlin Polska Sp. z o.o.
ul. Burakowska 14
01-066 Warszawa
www.leroymerlin.pl

