

ROZHODUJÚ ČINY



Správa o trvalej
udržateľnosti
za obchodný rok 2020

Rozhodujú
činy.



Kaufland

Táto správa je prvou správou spoločnosti Kaufland Slovenská republika, v. o. s.¹, o trvalej udržateľosti a pokrýva obchodný rok 2020 (od 1. marca 2019 do 29. februára 2020)². Správa sumarizuje všetky strategické ciele, opatrenia, projekty a aktivity spoločnosti, ktoré majú významný spoločenský, ekonomický a environmentálny vplyv a zároveň ich všetky zainteresované strany označili za relevantné.

Naše aktivity popisujeme bližšie v piatich tématických kapitolách – Prevádzkové procesy, Produkcia, Tvorba sortimentu, Miesto predaja a Spoločenská angažovanosť.

Táto správa o trvalej udržateľnosti je určená našim obchodným partnerom, zákazníkom, zamestnancom, dodávateľom, predstaviteľom verejného a neziskového sektora, ostatnej odbornej aj širokej verejnosti a médiám.

POUŽITÁ METODIKA REPORTOVANIA

Správa bola vyhotovená podľa medzinárodných štandardov Global Reporting Initiative (GRI). GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) predstavujú globálny štandard na podávanie správ o spoločensky zodpovednom podnikaní a trvalej udržateľnosti. Táto správa bola pripravená v súlade s GRI Standards v základnej „core“ verzii.³ Na použité indikátory odkazuje Index obsahu GRI, ktorý sa nachádza na stranách 130 až 133.

EXTERNÉ OVERENIE

Súladi správy s metodikou GRI Standards bol počas prípravy správy kontrolovaný Nadáciou Pontis. Vybrané indikátory správy boli overené externou audítorskou spoločnosťou Ernst & Young Slovakia s. r. o. Výrok audítora správy je uvedený na strane 134.⁴

¹ GRI 102-1

² GRI 102-50

³ GRI 102-54

⁴ GRI 102-56



DÁTUM VYDANIA SPRÁVY
22.12. 2020⁵

CYKLUS REPORTOVANIA

Správu o trvalej udržateľnosti plánujeme vydávať každé

2 ROKY.⁶

KONTAKTNÁ OSOBA PRE PRÍPADNÉ OTÁZKY K SPRÁVE ALEBO JEJ OBSAHU

Lucia Vargová
Vedúca úseku Firemná komunikácia a hovorkyňa
hovorca@kaufland.sk

Martina Machánková
Projektová manažérka pre spoločenskú
zodpovednosť
csr@kaufland.sk⁷

SÍDLO SPOLOČNOSTI

Kaufland Slovenská republika, v. o. s.
Trnavská cesta 41/A
831 04 Bratislava
Slovenská republika⁸

⁵ GRI 102-51

⁶ GRI 102-52

⁷ GRI 102-53

⁸ GRI 102-3

OBSAH

PREDSTAVENIE SPOLOČNOSTI	8
SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ	20
PRODUKCIA	36
Sociálne štandardy, pracovné a životné podmienky vo výrobe a v dodávateľskom reťazci	40
Redukcia a zamedzenie chemikálií a škodlivých látok vo výrobnom procese	48
Ciele v oblasti Produkcia v nasledujúcich obchodných rokoch	56
TVORBA SORTIMENTU	58
Podpora domácich produktov	64
Rozširovanie zdravého sortimentu	69
Ciele v oblasti Tvorba sortimentu v nasledujúcich obchodných rokoch	74
MIESTO PREDAJA	76
Balenia šetrné k životnému prostrediu	78
Ciele v oblasti Miesto predaja v nasledujúcich obchodných rokoch	86
PREVÁDZKOVÉ PROCESY	88
Zodpovedný zamestnávateľ	90
Ciele v téme Zodpovedný zamestnávateľ v nasledujúcich obchodných rokoch	104
Ochrana životného prostredia v prevádzke	106
Ciele v téme Ochrana životného prostredia v prevádzke v nasledujúcich obchodných rokoch	116
SPOLOČENSKÁ ANGAŽOVANOSŤ	118
Ciele v téme Spoločenská angažovanosť v nasledujúcich obchodných rokoch	128
INDEX OBSAHU GRI	130
SPRÁVA NEZÁVISLÉHO AUDÍTORA	134





**“ Kto sa prestane zlepšovať,
prestane byť dobrý. ”**

Motto skupiny Schwarz

V spoločnosti Kaufland veríme, že rozhodujú činy. Spoločenskú zodpovednosť (CSR) chápeme v širšom zmysle, nielen ako zmierňovanie priamych či nepriamych dôsledkov nášho podnikania. S naším postavením na trhu sa spája veľká zodpovednosť – voči zamestnancom aj voči zákazníkovi, spoločnosti a komunite, v ktorej pôsobíme. Zverejnením prvej správy o udržateľnosti za našu spoločnosť chceme ísť príkladom iným firmám a prispievať týmto k transparentnosti v tejto oblasti. Takúto správu budeme zverejňovať každé dva roky a tým transparentne merať pokroky v jednotlivých oblastiach a v napĺňaní našich cieľov.

V našej prvej správe sa venujeme piatim oblastiam, ktoré boli v rámci matice relevantnosti identifikované ako relevantné a predstavujú štruktúru tejto správy. V každej jednej z nich sme si stanovili ciele, ktoré chceme v najbližšom období dosiahnuť.

Aby sme prispeli k pozitívnej zmene správania u našich zákazníkov, partnerov či celej spoločnosti, musíme ísť príkladom. Preto stavíme naše predajne s ohľadom na ochranu životného prostredia, pravidelne ich modernizujeme a od roku 2013 do nich inštalujeme systém rekuperácie. Na mesačnej báze sledujeme a analyzujeme tvorbu odpadov a hľadáme spôsoby, ako upraviť obaly produktov vlastných značiek tak, aby menej zaťažovali životné prostredie. Medzi naše priority patrí ponuka kvalitných a zdravých produktov, ktoré prispievajú k trvalej udržateľnosti a férovému prístupu v celom hodnotovom reťazci – od pestovateľa surovín cez spracovateľa až po zákazníka. Seba, ale aj svojich partnerov zaväzujeme k tomu, aby počas trvania spolupráce dodržiavali naše princípy, minimálne sociálne štandardy, poskytovali spravodlivú odmenu a dbali na ochranu životného prostredia. Sústreďujeme sa na to, aby naše aktivity dlhodobo pozitívne ovplyvňovali životnú situáciu ľudí v produkčných krajinách, a v záujme dosiahnutia tohto cieľa sa spájame s neziskovými organizáciami a s ďalšími medzinárodnými spoločnosťami. Zasadzujeme sa týmto za textilnú produkciu a použitie textílií šetriacich životné prostredie a prírodné zdroje, preto sme sa už v roku 2015 pridali k Detox záväzku organizácie Greenpeace.

Uvedomujeme si, že pre naše podnikanie sú kľúčové dlhodobé a pevné vzťahy založené na partnerstve a dôvere. S domácimi dodávateľmi sa snažíme ustavične nachádzať možnosti, ako rozšíriť portfólio domácich produktov na našich pultoch, a tým nepriamo posilňovať hospodárstvo aj zamestnanosť v rôznych regiónoch Slovenska. Trendy a problémy, ktoré sme dosiaľ videli predovšetkým v iných krajinách, ako sú obezita, nezdravé stravovacie návyky či uprednostňovanie udržateľných a ekologických produktov, prichádzajú pomaly aj k nám. Preto je pre nás dôležité rozširovať sortiment zdravých a udržateľných produktov a upozorňovať na to našich zákazníkov. Zdravé stravovanie podporujeme u detí prostredníctvom projektu Čerstvé hlavičky, v rámci ktorého spolupracujeme so školami po celom Slovensku.

Aby sme mohli dosiahnuť naše ciele v trvalej udržateľnosti a prispieť k zmene, je nutné mať motivovaných a hrdých zamestnancov. Práve oni sú u nás na prvom mieste a musia byť adekvátne ohodnotení, mať priestor na osobný rozvoj a musia sa vedieť spoľahnúť na svojho zamestnávateľa.

Touto správou ukazujeme smer, ktorým sa chceme v budúcnosti uberať. Sme radi, že ako celoslovensky významná spoločnosť, ktorá zamestnáva viac ako 7 000 zamestnancov, môžeme tak prispieť k lepšej budúcnosti nás všetkých.⁹

Paul Pauls

Paul Pauls

Generálny riaditeľ spoločnosti
Kaufland Slovenská republika, v. o. s.

PREDSTAVENIE SPOLOČNOSTI



HISTÓRIA

1855 Anton Lidl prevádzkuje v Heilbronne obchod s južným ovocím.

1929 Josef Schwarz zakladá vlastný veľkoobchod s potravinami.

1930 Josef Schwarz spolu s nasledovníkmi Antona Lidla zakladajú spoločnosť Lidl & Schwarz KG, ktorá stojí pri zrode dnešných spoločností Kaufland a Lidl.

1963 Vedenia sa ujíma Josefov syn Dieter Schwarz a jeho nástup predznamenať začiatky podnikania v maloobchode.

1968 Postavená prvá predajná plocha spoločnosti Kaufland, vtedy pod názvom Handelshof. Ide o prvý samoobslužný obchod v Backnang, Baden Wuttembergu.

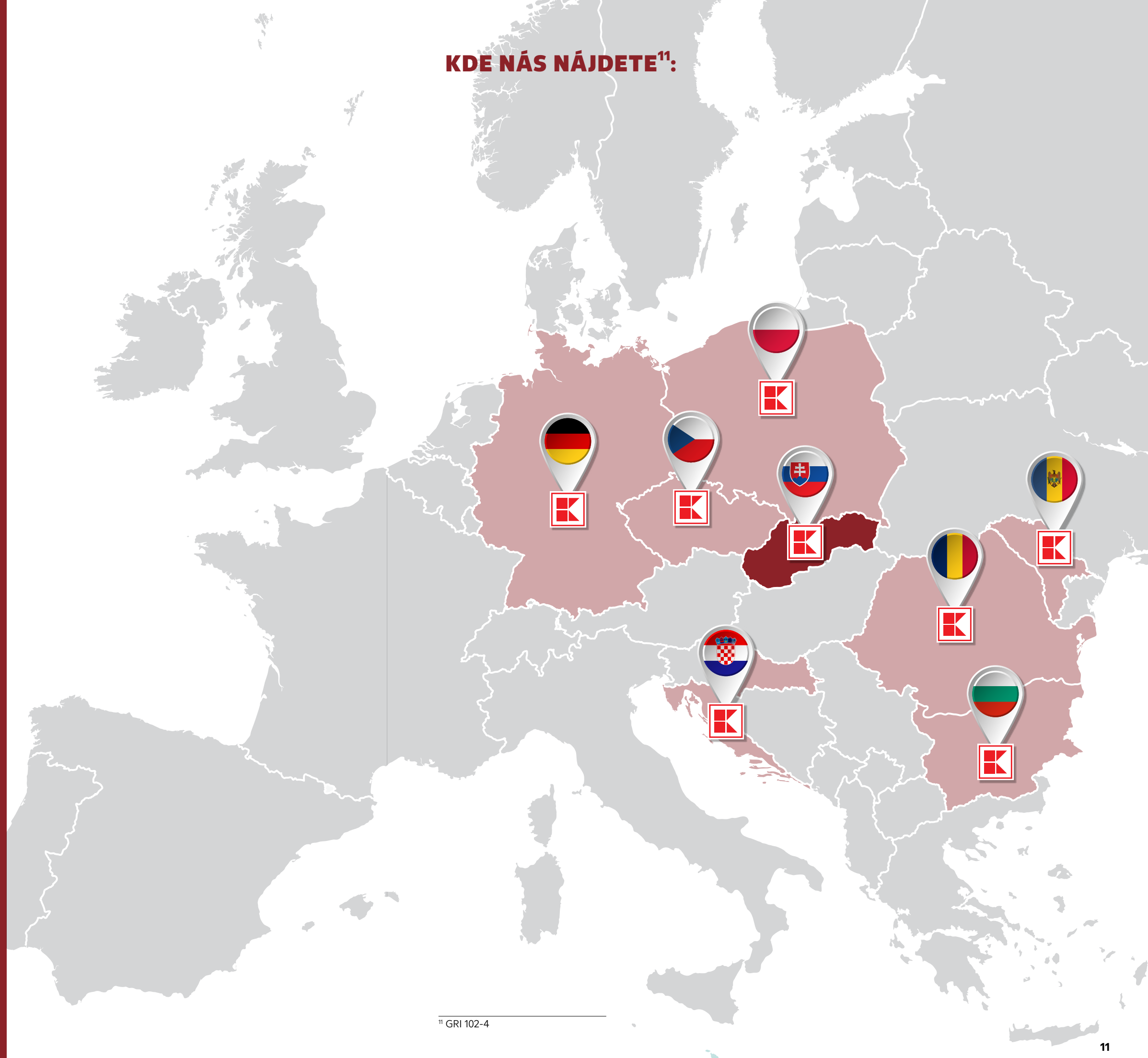
1984 1. september – otvorenie prvej predajne už pod názvom Kaufland v Neckarsulme.

1991 Nové predajne už len pod názvom Kaufland.

2000 Prvá predajňa na Slovensku v Poprade.

2019 Viac ako 1300 predajní v 8 krajinách.¹⁰

KDE NÁS NÁJDETE¹¹:



¹⁰ GRI 102-6

¹¹ GRI 102-4

KAUFLAND NA SLOVENSKU

Kaufland Slovenská republika, v. o. s., je verejná obchodná spoločnosť, ktorá bola **založená na Slovensku 26. mája 2000**. Dňa 13. júna 2000 bola zapísaná do Obchodného registra vedenom na Okresnom súde Bratislava I, oddiel Sr, vložka 489/B. Spoločnosť patrí do nemeckej podnikateľskej skupiny Schwarz, Spolková republika Nemecko. Za konečnú materskú spoločnosť sa považuje Kaufland Stiftung & Co. KG, ktorá pripravuje konsolidovanú účtovnú závierku.¹²

Spoločníkmi Kaufland Slovenská republika, v. o. s., sú spoločnosť FMRS Warenhandel GmbH a Kaufland Management SK, s. r. o. Spoločnosť FMRS Warenhandel GmbH mala k 29. februáru 2020 a k 28. februáru 2019 99,999 % podiel na základnom imaní spoločnosti, t. j. 137 196 418 eur (k 28. februáru 2019: 118 512 589 eur). Spoločnosť Kaufland Management SK, s. r. o. mala k 29. februáru 2020 a k 28. februáru 2019 0,001 % podiel na základnom imaní spoločnosti, t. j. 1 372 eur (k 28. februáru 2019: 1 185 eur).¹³

Hlavným predmetom našej činnosti je maloobchodný predaj potravín a spotrebného tovaru prostredníctvom siete predajní Kaufland. Okrem potravín ponúkame aj nepotravinový sortiment, napríklad kozmetiku, oblečenie a pomôcky či príslušenstvo do domácnosti. Celý predmet činnosti spoločnosti je dostupný v Obchodnom registri SR.¹⁴



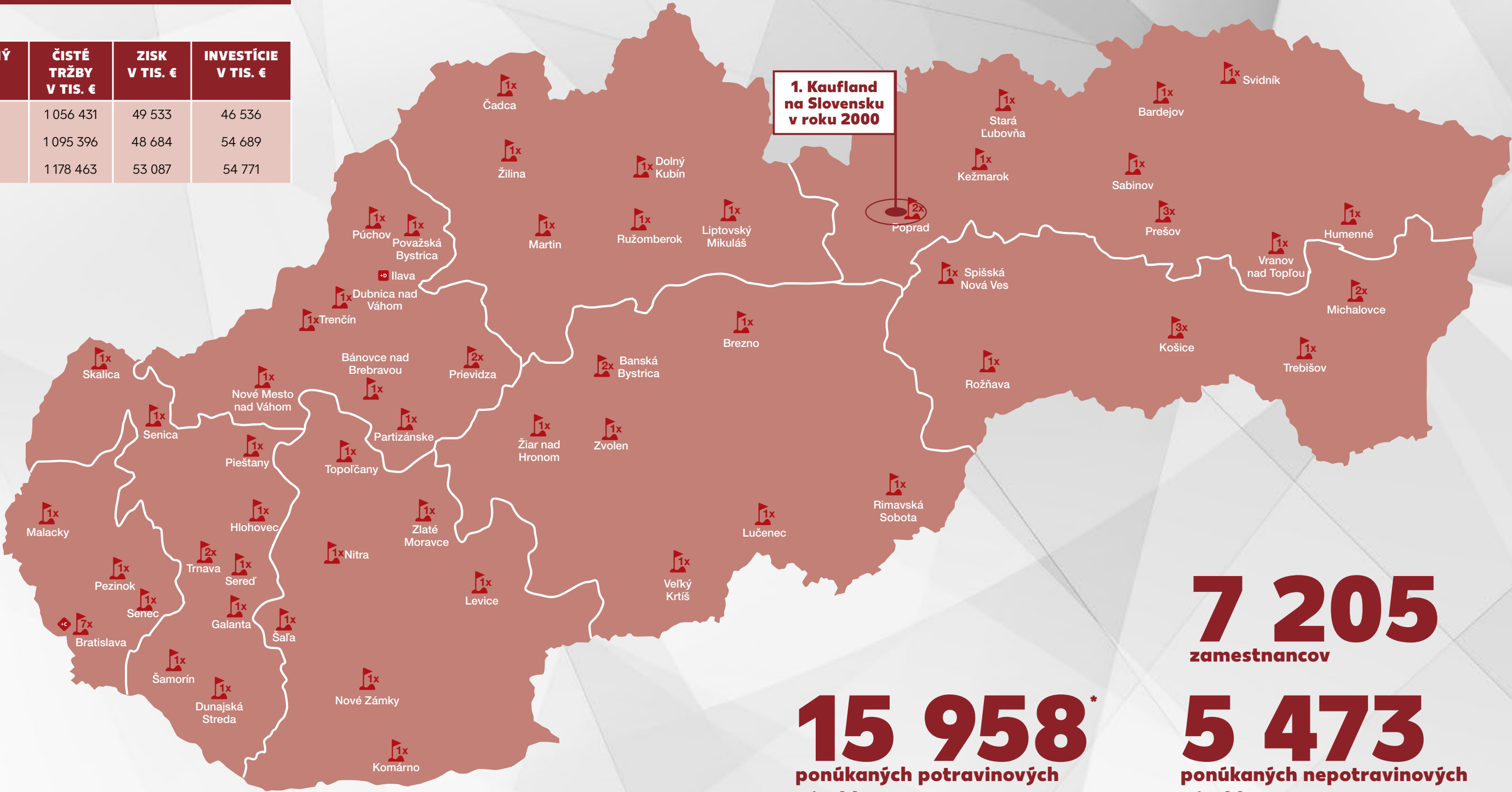
¹² GRI 102-5

¹³ GRI 102-45

¹⁴ GRI 102-2

VÝZNAMNÉ ČÍSLA ZA OBCHODNÝ ROK 2020¹⁵

OBCHODNÝ ROK	ČISTÉ TRŽBY V TIS. €	ZISK V TIS. €	INVESTÍCIE V TIS. €
2017	1 056 431	49 533	46 536
2018	1 095 396	48 684	54 689
2019	1 178 463	53 087	54 771



70
predajní

1
administratívne centrum

1
logistické centrum

1. Kaufland
na Slovensku
v roku 2000

7 205
zamestnancov

15 958^{*}
ponúkaných potravinových výrobkov

5 473
ponúkaných nepotravinových výrobkov

1 857
produktov vlastných značiek

14 101
značkových produktov

1 252
produktov vlastných značiek

4 221
značkových produktov

¹⁵ GRI 102-7 ; dané údaje sú k 29.02.2020

^{*} Pod potravinovým sortimentom rozumieme okrem potravinových produktov aj drogériu a produkty pre zvieratá. Neberieme do úvahy sezónne a akciové produkty zaradené do sortimentu jednorazovo.

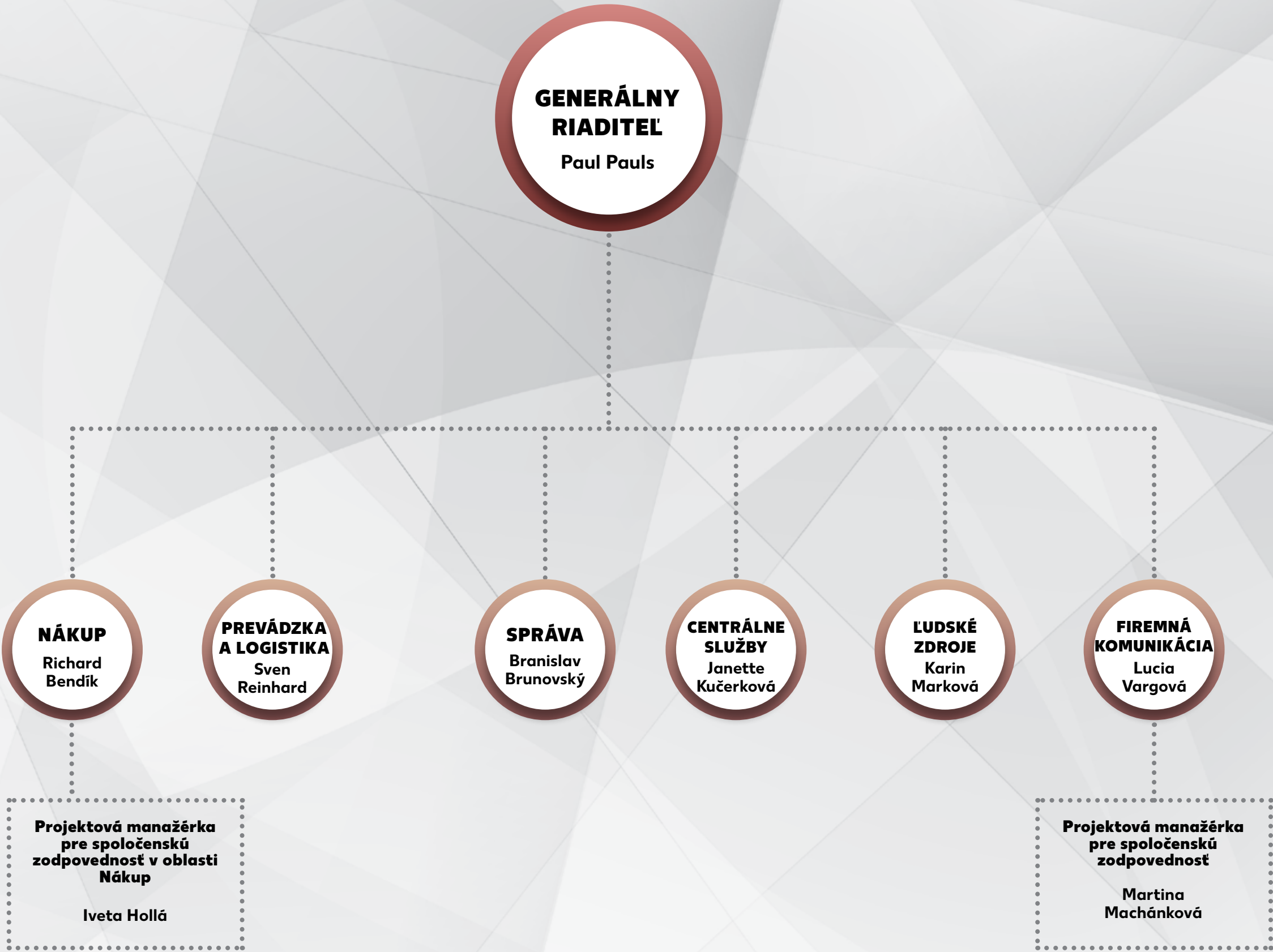
RIADIACA ŠTRUKTÚRA¹⁶

Za systematický rozvoj tém udržateľnosti v rámci našej spoločnosti zodpovedá priamo najvyšší manažment. V spolupráci so širším CSR tímom zároveň zabezpečuje, aby boli v súlade s jej hlavnou obchodnou činnosťou:

» Hlavnú zodpovednosť za všetky naše udržateľné ciele a aktivity nesie generálny riaditeľ spoločnosti Paul Pauls.

» Uvedenie našej CSR stratégie do praxe a s tým spojenú komunikáciu so zainteresovanými stranami nesie oddelenie Firemnej komunikácie, ktorého súčasťou je projektový manažér pre spoločenskú zodpovednosť.

» Zástupcovia jednotlivých oblastí a odborníci na témy udržateľnosti sú v rámci našej spoločnosti združení v CSR projektovej skupine, v ktorej pravidelne diskutujú o trendoch a výzvach v oblasti udržateľnosti. Za organizáciu týchto stretnutí a komunikáciu CSR tém je zodpovedný náš projektový manažér pre spoločenskú zodpovednosť, prepájajúci materskú spoločnosť Kaufland a našich zamestnancov. Všetky opatrenia a ciele dohodnuté v rámci CSR projektovej skupiny sa potom prezentujú vedeniu spoločnosti.¹⁷



¹⁶ GRI 102-18
¹⁷ GRI 102-18, GRI 102-19, GRI 102-20

PRIEMYSELNÉ ZDRUŽENIA A INICIATÍVY¹⁸



CSR ZDRUŽENIA A INICIATÍVY¹⁹



2013

2014

2018

2014

2016

2018

Slovak Superbrands Award 2019



V rámci programu Superbrands komisia expertov Brand Council každoročne oceňuje elitné značky, ktoré predstavujú vzor úspešného rozvoja a stáleho zvyšovania hodnoty značky. V roku 2019 sme získali ocenenie už po štvrtý raz za sebou.

Hermes 1. miesto



V kategórii Spoločenská zodpovednosť za projekt Čerstvé hlavičky.

Hermes 2. miesto



V kategórii Obchodné reťazce.

Najdôveryhodnejšia privátna značka 2019



Privátna značka K-Classic sa v roku 2019 stala po štvrtý raz najdôveryhodnejšou značkou v kategórii Privátne značky.

Podnikové médium roka 2018 - 2. miesto



V kategórii Podniková brožúra a leták za projekt Vianočná brožúra.

Podnikové médium roka 2018 - 3. miesto



V kategórii facebookové stránky a Instagram za Facebook, v kategórii Virál za projekt Recepty dejateľov Z lásky k tradícii.

Top Employer Slovensko 2019

Top Employers Institute je globálna certifikačná spoločnosť vyzdvihujúca zamestnávateľov, ktorí vynikajú v orientácii na zamestnancov a možnosti ich rozvoja.



¹⁸ GRI 102-13
¹⁹ GRI 102-12

SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ





Lucia Vargová
Vedúca úseku Firemná komunikácia a hovorkyňa

“Uvedomujeme si vplyv našich obchodných aktivít na spoločnosť, ľudí a zvieratá a na životné prostredie. Len stálym zlepšovaním a rešpektovaním princípov trvalej udržateľnosti sa môžeme posúvať vpred a byť tak skutočne zodpovedným partnerom a zamestnávateľom. Svojimi každodennými rozhodnutiami a činmi sa aktívne podielame na zlepšení situácie v týchto oblastiach a veríme, že to, čo rozhoduje, sú práve činy. Zásada predbežnej opatrnosti, ktorá je zakotvená v „Deklarácii o životnom prostredí a rozvoji z Konferencie OSN v Rio de Janeiro v roku 1992“, je neoddeliteľnou súčasťou našej firemnej kultúry.”²⁰

NAŠE HODNOTY A ZÁVÄZKY

Sme medzinárodnou obchodnou spoločnosťou, ktorá chce byť príkladom zodpovedného konania voči zamestnancom i širokej verejnosti. Stavíme na troch firemných hodnotách, ktorými sa riadi každý náš krok a pomocou ktorých dosahujeme naše spoločné ciele:



VÝKON

Náš úspech je založený na našom výkone. Vyžaduje činy, cieľavedomosť, odvahu a zaniatenosť. Platí to pre každého - pre jednotlivca a aj pre celý tím.



DYNAMIKA

Dynamika je sila, pomocou ktorej zlepšujeme dobré a vytvárame nové. Vyžaduje ochotu a schopnosť meniť sa a takisto odhodlanie prebrať zodpovednosť. V tom je naša sila pri realizácii.



FÉROVOSŤ

Férovosť je založená na uznaní a rešpekte. Je významným pilierom našej spolupráce založenej na vzájomnej dôvere. Pomocou nej dosahujeme dôsledne svoje ciele.

FIREMNÉ ZÁSADY

Základom našej každodennej práce sú firemné zásady. Cieľom je vytvoriť pridanú hodnotu pre našich zákazníkov, zamestnancov, našu spoločnosť a životné prostredie.

- » Konáme pre spokojnosť zákazníka
- » Vždy lepší pomer ceny a výkonu určuje našu pozíciu na trhu
- » Rastíme prostredníctvom expanzie a ustavičných zlepšení v našich predajniach
- » Ako spoločnosť založená na predajniach pracujeme systémovo
- » Krátke rozhodovacie procesy a jednoduché pracovné postupy zabezpečujú náš úspech
- » Dodržiavame platné zákony a interné predpisy
- » Pri každodennej práci preberáme ekonomickú, sociálnu a ekologickú zodpovednosť
- » Našou zásadou je férovosť voči každému
- » Navzájom sa rešpektujeme a podporujeme
- » Dodržiavame dohody a navzájom si dôverujeme
- » Pochvala, uznanie a schopnosť prijať kritiku sú každý deň predpokladom dobrej vnútrofirnej atmosféry
- » Obklopujeme sa silnými pracovníkmi - vo všetkých oblastiach je zabezpečená zastupiteľnosť



Našou prioritou je ustavične sa zlepšovať a to dokážeme iba vďaka motivovaným zamestnancom. Viac ako 7 000 zamestnancov na Slovensku nám pomáha naplňovať náš cieľ - spokojnosť našich zákazníkov. Podľa každoročného prieskumu Original CX od KPMG v roku 2019 zákazníci pri našej spoločnosti najviac

vyzdvihli príjemné prostredie so širokým sortimentom, ktorý spĺňa ich očakávania, férové a transparentné správanie aj úprimnosť firemnej filozofie, ktorá rozumie ich životnému štýlu. Toto je dôkazom toho, že naše hodnoty a vízie uveriteľne prenášame do reálneho vzťahu so zákazníkmi.²¹

²⁰ GRI 102-11

²¹ GRI 102-16

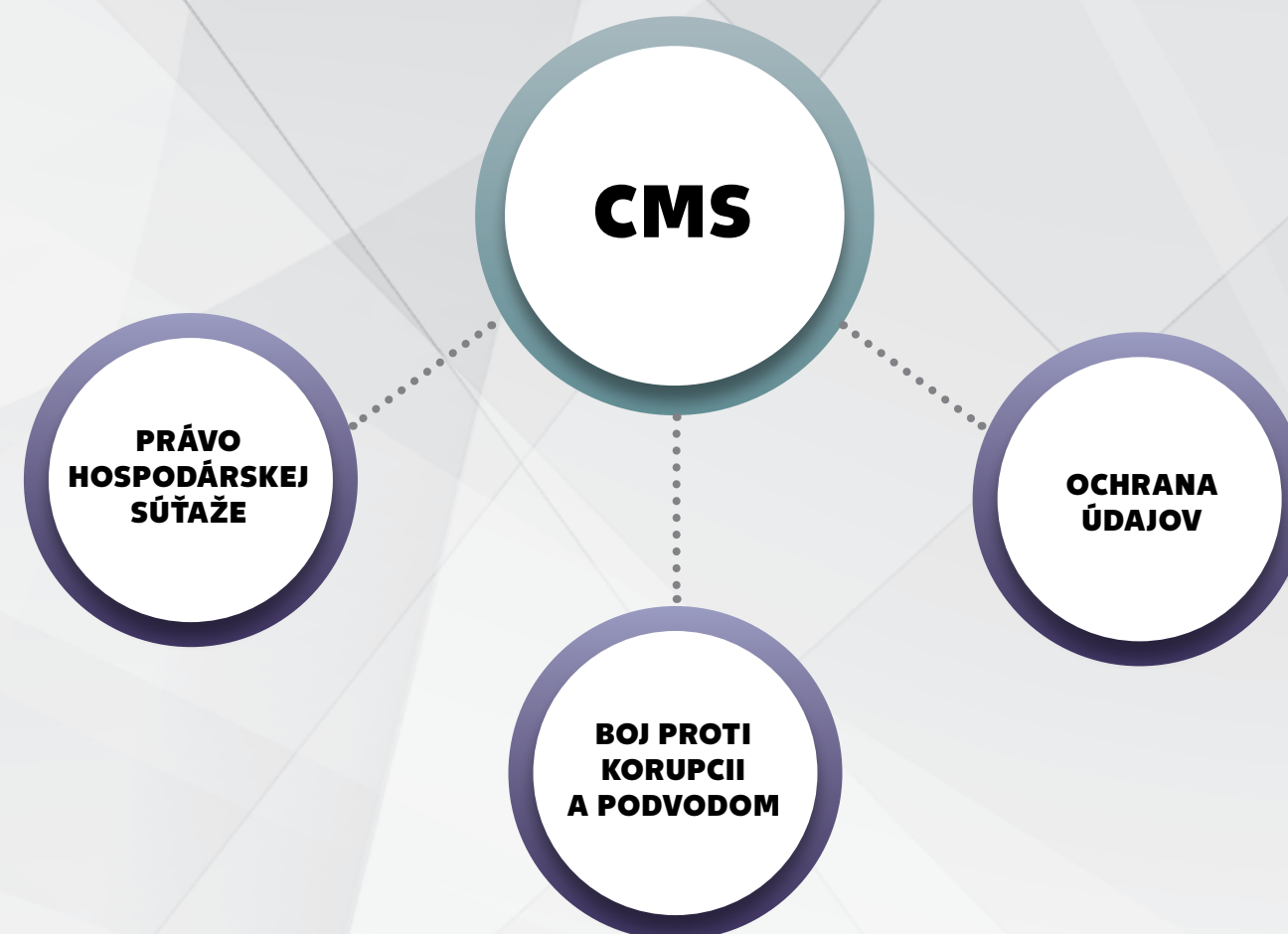


Zodpovedné správanie a dodržiavanie príslušných právnych predpisov, férový prístup a rešpektovanie práv a povinností vo všetkých oblastiach je alfou a omegou nášho podnikania. Uvedenými princípmi sa neriadime len ako spoločnosť, ale takéto správanie vyžadujeme aj od našich zamestnancov a obchodných partnerov.

Porušenie právnych predpisov môže spôsobiť stratu dobrého mena našej spoločnosti a finančné škody, môže viesť k nárokom na odškodnenie a trestnoprávnym následkom pre jednotlivých zamestnancov a/alebo predstaviteľov štatutárneho orgánu spoločnosti. Preto sa konanie spoločnosti a jej zamestnancov zakladá na zásade: **„Dodržiavame platné právo a interné predpisy“**.

Táto ústredná firemná zásada je záväzná pre všetkých zamestnancov. Z tohto dôvodu sme implementovali **Compliance manažment systém (CMS)**. Obsahuje záväzné CMS nariadenia, ktoré určujú presné požiadavky a prvky na zabezpečenie primeranej úrovne pre súlad s predpismi (Compliance). Podstatnou súčasťou CMS je vyvarovanie sa (predchádzanie) porušovaniu platných právnych predpisov a vnútorných usmernení, sledovanie a zisťovanie porušení a reagovanie na zistené porušenia („zásada nulovej tolerancie“).

Medzi opatrenia CMS patrí najmä vydávanie usmernení a ich komunikovanie (napr. pravidiel pre zaobchádzanie s darmi alebo pravidiel ohľadom ochrany údajov), vzdelávacie školenia a skúmanie všetkých interných a externých podnetov o možnom porušení právnych predpisov. Oddelenie spoločnosti zodpovedné za dodržiavanie Compliance kontroluje dodržiavanie vyššie uvedených opatrení. Okrem toho preveruje a objasňuje interné a externé náznaky porušenia predpisov.²²



²² GRI 102-17

Spoločne s našimi partnermi sa zaväzujeme prispievať k prospechu spoločnosti a k ochrane životného prostredia a do tohto procesu aktívne zapájame našich zákazníkov. Hľadáme inovatívne spôsoby, ako stále zvyšovať náš vplyv ako zodpovednej maloobchodnej spoločnosti. Prispievame k zlepšovaniu kvality života v krajinách, v ktorých pôsobíme. **Usilujeme sa o zvyšovanie efektivity a udržateľnosti vo všetkých oblastiach svojho pôsobenia a stanovujeme si strategické ciele v 7 oblastiach spoločenskej zodpovednosti:**



ZDRAVÁ VÝŽIVA

Záleží nám na zdravom životnom štýle - najmä na zdravej výžive. Preto podporujeme našich zákazníkov tým najlepším možným spôsobom pri ich uvedomelom nakupovaní.



DOMOVINA

Ponúkame širokú škálu domácich výrobkov a úzko spolupracujeme s našimi národnými a regionálnymi dodávateľmi a výrobcami. Okrem toho sa aktívne angažujeme v komunite, v ktorej pôsobíme.



ZAMESTNANCI

Vytvárame pracovné prostredie, ktoré podporuje potenciál našich zamestnancov, prispieva k ich rozvoju a umožňuje zosúladiť pracovný a súkromný život.



DOBRE ŽIVOTNÉ PODMIENKY ZVIERAT

Aktívne sa angažujeme v oblasti dobrých životných podmienok zvierat a zasadzujeme sa za zodpovedné zaobchádzanie so zvieratami.



DODÁVATELSKÝ REŤAZEC

Zaväzujeme sa k spravodlivým obchodným postupom, transparentnosti, dobrým pracovným a životným podmienkam a k uvedomelému správaniu k životnému prostrediu.



PRÍRODA

Podporujeme ochranu biodiverzity a sme si vedomí problému, ktorý tvoria plasty.

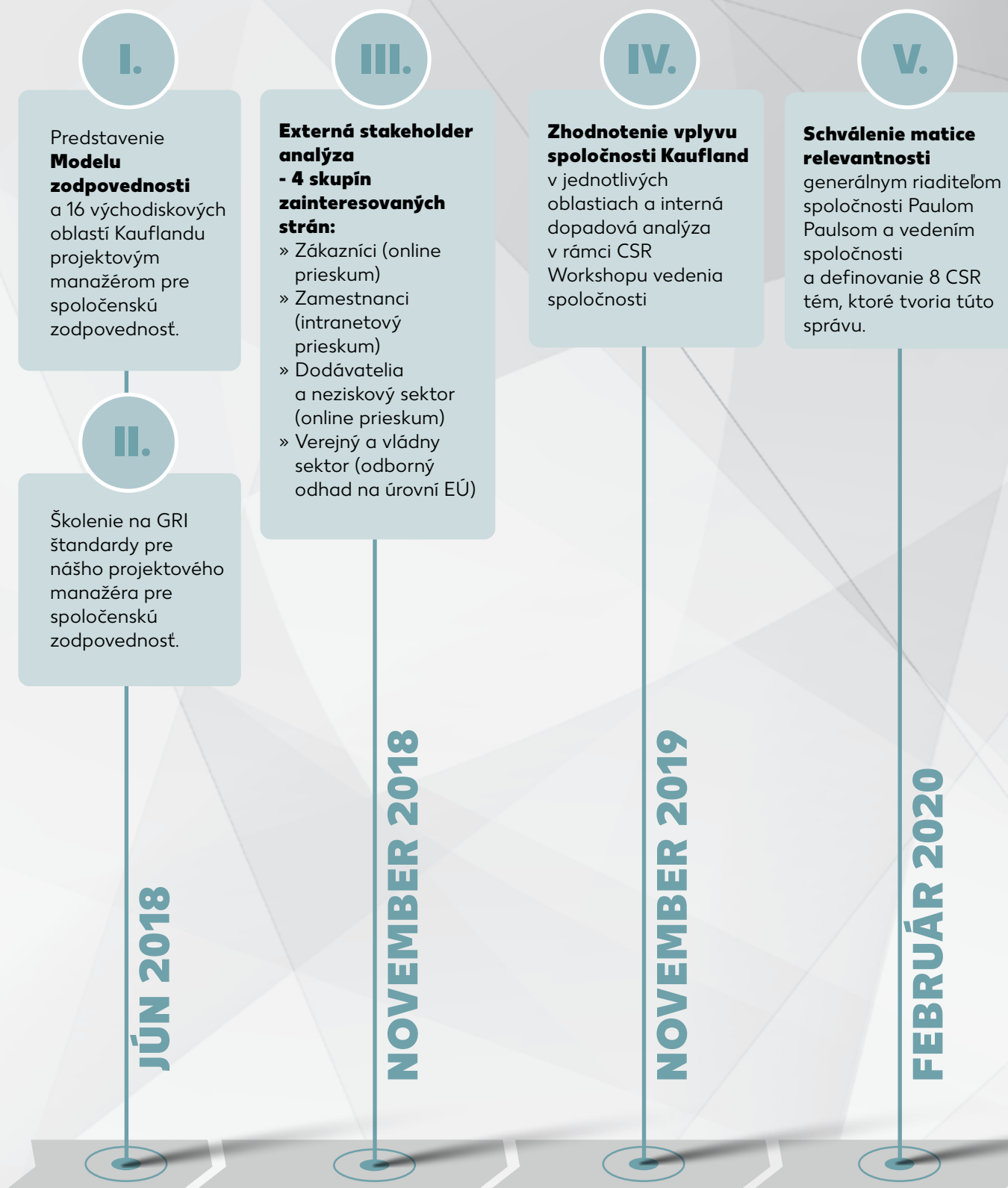


KLÍMA

S prírodnými zdrojmi zaobchádzame zodpovedne a efektívne a naďalej zvyšujeme našu energetickú efektívnosť. Takto prispievame k ochrane klímy.

PROCES VZNIKU SPRÁVY O TRVALEJ UDRŽATEĽNOSTI

Aby naša správa o trvalej udržateľnosti spĺňala všetky obsahové a kvalitatívne požiadavky GRI, jej zostaveniu predchádzali viaceré školenia pre projektového manažéra pre spoločenskú zodpovednosť, vrátane špecializovaného školenia na GRI Standards v Nemecku. Dodržať GRI princípy reportovania počas zberu dát a písania správy o trvalej udržateľnosti nám pomáhala Nadácia Pontis.²³



²³ GRI 102-46

MODEL ZODPOVEDNOSTI

Zodpovednosť, ktorú cítime voči našim stakeholderom a ich očakávaniam, motivovali našu materskú spoločnosť k zadefinovaniu základného obsahu tejto správy, ktorý bol rovnaký pre všetky krajiny. Materská spoločnosť identifikovala 16 kľúčových oblastí:²⁴

- priama sféra vplyvu Kauflandu
- mimo priameho vplyvu Kauflandu



SPOLOČENSKÁ ANGAŽOVANOSŤ

Spoločenská angažovanosť pre človeka a pre životné prostredie



TVORBA SORTIMENTU

Podpora domácich produktov
Rozširovanie udržateľného sortimentu
Rozširovanie zdravého sortimentu



PREVÁDZKOVÉ PROCESY

Zodpovedný zamestnávateľ
Ochrana životného prostredia v prevádzke



PRODUKCIA

Sociálne štandardy, pracovné a životné podmienky vo výrobe a v dodávateľskom reťazci
Redukcia a zamedzenie chemikálií a škodlivých látok vo výrobnom procese
Produkcia/dodávateľský reťazec chrániaci životné prostredie, klímu a prírodné zdroje
Vylúčenie týrania zvierat a pokusov na zvieratách
Udržateľné poľnohospodárstvo



LOGISTIKA

Zelená logistika



MIESTO PREDAJA

Zákaznícky servis a senzibilizácia na zdravé stravovanie, plytvanie jedlom a redukcia plastu a pod.
Balenia šetrné k životnému prostrediu
Transparentnosť v mieste predaja



POUŽITIE A RECYKLÁCIA

Zabránenie potravinovému odpadu (v domácnostiach)

²⁴ GRI 102-46

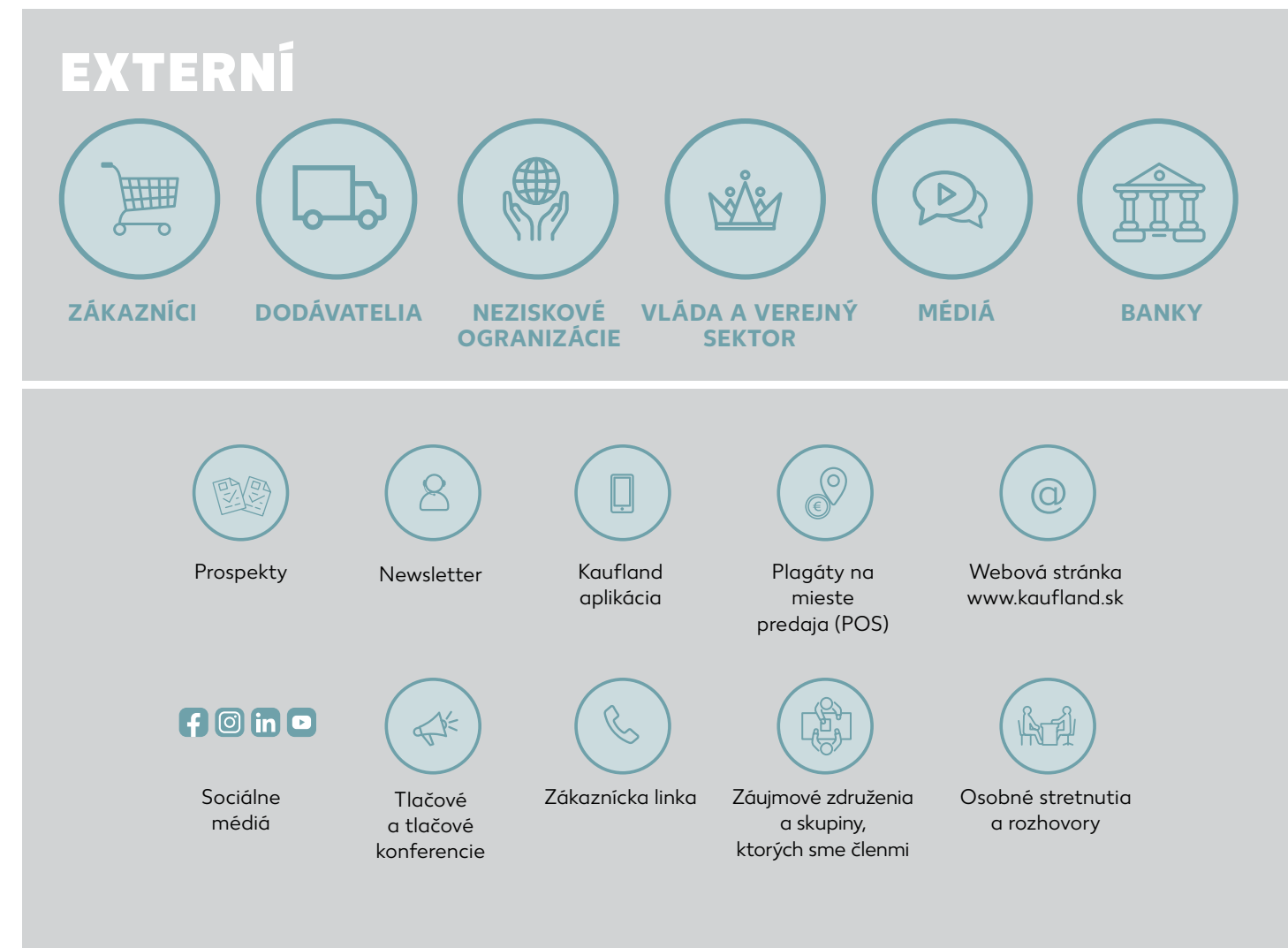
KOMUNIKÁCIA SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI

Ako našich stakeholderov chápeme jednotlivcov, skupiny ľudí alebo organizácie, ktoré ovplyvňujú naše aktivity, ciele a politiku. Komunikácia so stakeholdermi prebieha obojsmerne. Generálny riaditeľ, vedúci úseku Firemnej komunikácie a projektový manažér pre spoločenskú zodpovednosť sa počas roka pravidelne stretávajú s občianskymi a neziskovými združeniami, ktoré podporujeme (napr. Slovenský Červený kríž, Úsmev ako dar). Prostredníctvom pravidelných stretnutí vedú dialóg s kľúčovými partnermi v potravinárskom sektore, ako sú Slovenská aliancia moderného obchodu, Iniciatíva pre férový obchod, Potravinárska komora Slovenska a Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR.

Naši partneri nám priebežne dávajú spätnú väzbu a vďaka ich cenným radám vieme lepšie nastavovať naše projekty a pomáhať tam, kde je to potrebné. O našich CSR aktivitách a projektoch aktívne komunikujeme prostredníctvom osobných rozhovorov, médií, prospektov, plagátov na mieste predaja, sociálnych sietí a tlačových správ.²⁵

Na základe analýzy podnikateľskej činnosti firmy a odborného odhadu CSR tímu na medzinárodnej úrovni sme zadefinovali 4 kľúčové skupiny zainteresovaných strán (stakeholderov), ktorých názory musia byť zohľadnené pri tvorbe tejto správy.²⁶

NAŠI NAJDÔLEŽITEJŠÍ PARTNERI A NÁSTROJE, AKO S NIMI KOMUNIKUJEME ²⁷



²⁵ GRI 102-21, GRI 102-43

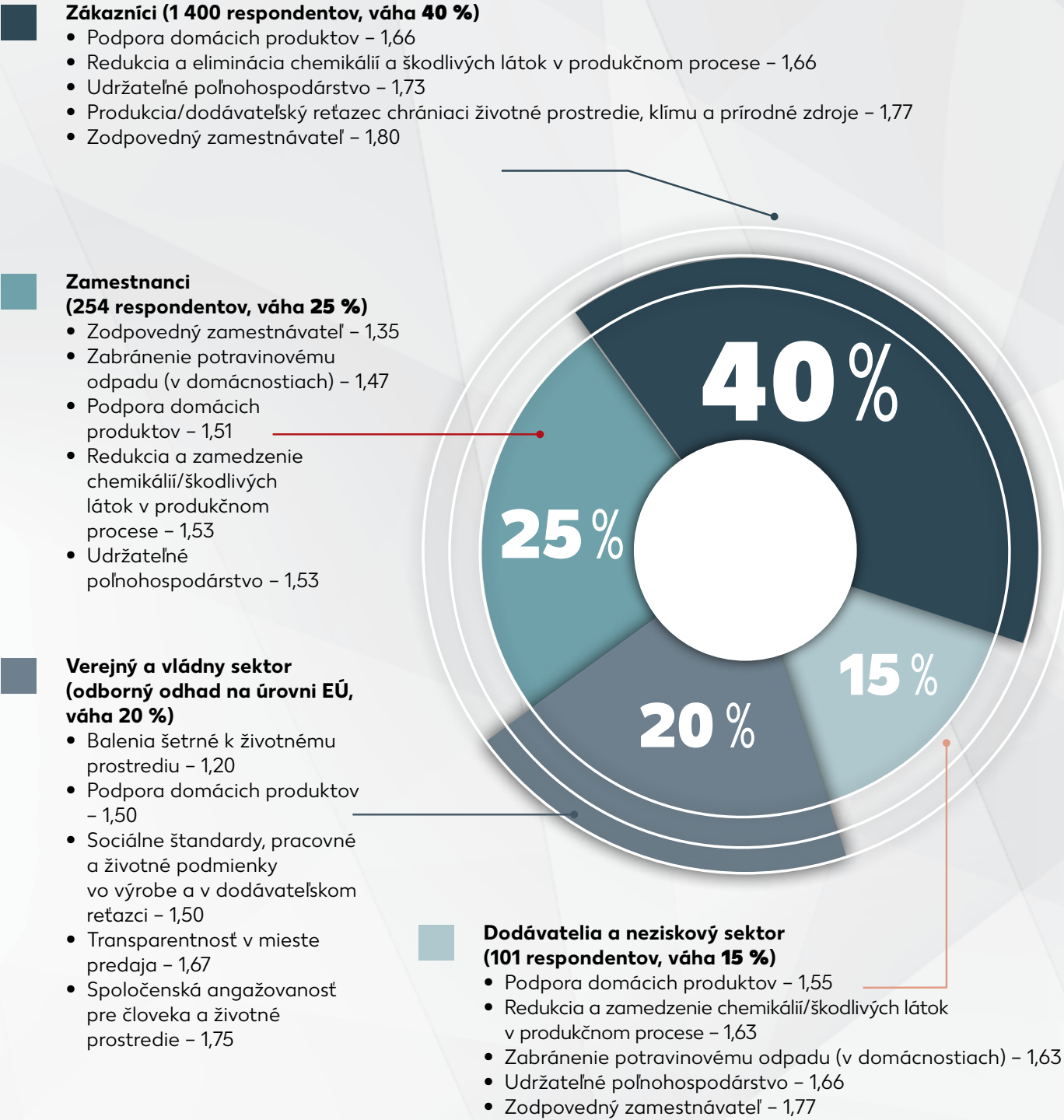
²⁶ GRI 102-42

²⁷ GRI 102-40, GRI 102-43



EXTERNÁ STAKEHOLDER ANALÝZA A JEJ VÝSLEDKY

Najdôležitejšie témy podľa jednotlivých skupín stakeholderov (na škále od 1 do 5, pričom 1 znamená najväčšia dôležitosť):²⁸



²⁸ GRI 102-44

VÝSLEDNÁ MATICA RELEVANTNOSTI

Výsledkom internej a externej stakeholder analýzy bolo vytvorenie matice relevantnosti, ktorá sumarizuje názory kľúčových zainteresovaných strán. Os X zobrazuje v matici dopad podnikateľskej činnosti spoločnosti na udržateľný rozvoj v jednotlivých CSR témach. Os Y vyjadruje relevantnosť tém pre najdôležitejšie zainteresované strany spoločnosti. Témy, ktoré dosahujú vysoké hodnoty na oboch osiach (pravý horný kvadrant), sú pre spoločnosť Kaufland z pohľadu trvalej udržateľnosti najvýznamnejšie, a preto sa im venujeme aj v tejto správe.²⁹



ZOZNAM RELEVANTNÝCH TÉM, KTORÉ TVORIA TÚTO SPRÁVU³⁰



²⁹ GRI 102-46

³⁰ GRI 102-47

PRODUKCIA



V jednej predajni Kaufland sa môže nachádzať až 20 000 výrobkov. To nás však stavia pred výzvou, ktorou je komplexný a globálny hodnotový reťazec. Preto sa snažíme o dlhodobú spoluprácu s našimi obchodnými partnermi a spoločné napredovanie v oblasti udržateľnosti. V našom hodnotovom reťazci sa zasadujeme za férové obchodné praktiky, transparentnosť, dobré pracovné a životné podmienky, ľudské práva a takisto za ochranu životného prostredia. Presadzujeme tým etablovanie našich noriem naprieč celým dodávateľským reťazcom.



Richard Bendík
Riaditeľ oblasti Nákup

“Našou prioritou je ponúkať zákazníkom kvalitné produkty za výhodné ceny, čo je možné dosiahnuť len vďaka dlhodobej spolupráci s dodávateľmi. Dlhodobé a udržateľné vzťahy s dodávateľmi sú tak základom nášho obchodného modelu. Dodávateľov a ich produkty vyberáme na základe prísnych kritérií, pričom sa riadime národnou legislatívou, ale aj internými smernicami, kódexom správania a udržateľnými princípmi. Nespolupracujeme s dodávateľmi, ktorí nespĺňajú naše štandardy a odmietajú podporiť trvalú udržateľnosť. Zaviedli sme online oznamovací systém BKMS pre zamestnancov dodávateľských firiem, prostredníctvom ktorých môže ktokoľvek anonymne podať sťažnosť na porušenie našich princípov a kódexu správania.”

Za uzavretie dohody s dodávateľom zodpovedá príslušný nákupca, pričom v rámci princípu „4 očí“ s ním podpisuje zmluvu vždy aj jeho nadriadený, vedúci danej oblasti. Nákupcov pravidelne školíme a vedieme k tomu, aby uzatvárali zmluvy len v súlade s našimi princípmi a cieľmi. V súčasnosti máme 19 nákupcov. Každý nákupca zodpovedá za príslušnú tovarovú skupinu, ktorá je súčasťou jednej z oblastí nákupu Frische (čerstvý tovar), Food (trvanlivý tovar), NonFood (nepotravinový tovar). Vedúci oblastí sa zodpovedajú riaditeľovi nákupu.³¹



³¹ GRI 103

SOCIÁLNE ŠTANDARDY, PRACOVNÉ A ŽIVOTNÉ PODMIENKY VO VÝROBE A V DODÁVATEĽSKOM REŤAZCI

Prevzatie ekologickej a sociálnej zodpovednosti je základom nielen nášho každodenného konania, ale túto zodpovednosť očakávame aj od našich obchodných partnerov. Okrem záväzku dodržiavať náš vlastný Kódex správania sme tiež členom Iniciatívy pre férový obchod. V rámci tejto iniciatívy založenej Slovenskou alianciou moderného obchodu a Potravinárskou komorou Slovenska sa zaväzujeme, že budeme presadzovať zásady správnej obchodnej praxe, férové praktiky v celom dodávateľskom reťazci a korektné riešenia všetkých prípadných sporov.³²

Z hľadiska udržateľnosti v dodávateľskom reťazci sú pre nás dôležité tieto body:

1

Podmienky hospodárskej súťaže musia byť férovo nastavené v celom európskom a medzinárodnom kontexte. Na to sú nevyhnutné pravidlá a štandardy záväzné na medzinárodnej úrovni.

2

Záväzné nariadenia musia byť uplatniteľné rovnakým spôsobom pre všetky hodnotové reťazce. Procesy musia byť rovnako praktizovateľné pre dodávateľský reťazec kávy aj pre textilný dodávateľský reťazec.

3

Hranice povinnej starostlivosti by mali vždy odzrkadľovať skutočné hospodárske a právne možnosti spoločnosti v dodávateľskom a hodnotovom reťazci.

4

Každý článok v hodnotovom reťazci si musí byť vedomý vlastnej zodpovednosti a musí dodržiavať ľudské práva. Akékoľvek porušenie týchto práv nesmie zostať bez následkov, pretože žiadna spoločnosť nesmie vykazovať profit na úkor ľudí a ich práv.

5

Potrebuje riešenia, ktoré umožnia ľuďom žiť dôstojný život v rozvojových krajinách.

³² GRI 103

DOBROVOLNÝ ZÁVÄZOK K ZABEZPEČENIU EXISTENČNÝCH PRÍJMOV A MIEZD

Mnohí ľudia v rozvojových krajinách dodnes nedostávajú za vykonanú prácu adekvátnu mzdu, respektíve nie sú patričným spôsobom ohodnotení. Chceme prispieť k tomu, aby bol farmárom a rodinám pracovníkov v globálnych dodávateľských reťazcoch umožnený dôstojný životný štandard. Keďže to nedokážeme zariadiť sami, spojili sme sa na medzinárodnej úrovni s ďalšími maloobchodnými spoločnosťami a spoločne sme si stanovili toto za náš cieľ.

Za existenčne zabezpečujúci príjem sa považuje čistý príjem domácnosti, ktorý je vyplácaný za dôstojných pracovných podmienok a ktorý je dostatočný na to, aby poskytol primeranú životnú úroveň všetkým členom rodiny. „Existenčná mzda“ sa vzťahuje na jedného zmluvného pracovníka, ktorý je zamestnaný napríklad v továrni alebo na plantáži. „Existenčný príjem“ sa vzťahuje na jedného samostatného malého farmára alebo malého podnikateľa.

Od roku 2011 musia naši obchodní partneri dodržiavať Kódex správania „Code of Conduct“. Ako medzinárodná spoločnosť sa zasadujeme za dodržiavanie spravodlivých pracovných podmienok a sociálnych štandardov nielen u nás, ale aj v celom dodávateľskom reťazci.

To znamená, že žiaden z našich dodávateľov sa nesmie podieľať na nútenej práci, detskej práci alebo inej forme vykorisťovania. Každý z našich obchodných partnerov je povinný dodržiavať Kódex správania.³³

Kódex správania vychádza z nasledovných medzinárodných noriem a smerníc:



MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE



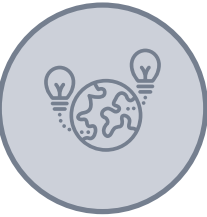
VŠEOBECNÁ DEKLARÁCIA ĽUDSKÝCH PRÁV OSN



DOHOVOR OSN O PRÁVACH DIEŤAŤA



GLOBÁLNY VPLYV



ZÁSADY OECD PRE NADNÁRODNÉ PODNIKY

Tento kódex správania platí aj pre zmluvných subdodávateľov našich obchodných partnerov, ktorí sa podieľajú na výrobe výrobkov alebo na poskytovaní služieb pre našu spoločnosť. Tieto zásady predstavujú minimálne požiadavky, ktoré musia byť splnené.

³³ GRI 408-1, GRI 409-1

1.

DODRŽIAVANIE ZÁKONOV

Dodržiavať sa musia medzinárodné predpisy a zákony, právne predpisy platné v krajine obchodnej činnosti, minimálne odvetvové normy, dohovory ILO a OSN a takisto všetky ostatné relevantné zákonné ustanovenia.

2.

DISKRIMINÁCIA (DOHOVOR ILO 100, 111, 158, 159)

Je zakázaná akákoľvek diskriminácia pri prijímaní do zamestnania a v pracovnoprávnom vzťahu.

3.

NÚTENÁ PRÁCA A DISCIPLINÁRNE OPATRENIA (DOHOVOR ILO 29, 105)

Nútená práca je zakázaná. To znamená, že všetky pracovné pomery, v ktorých sa pracovný výkon vynucuje násilím alebo hrozbou, napríklad otroctvo, splácanie dlhu, nevoľníctvo, sú zakázané.

4.

DETSKÁ PRÁCA (DOHOVOR ILO 79, 138, 142, 182, ODPORÚČANIE ILO 146)

Detskú prácu netolerujeme. Minimálny vek na zamestnanie nesmie byť nižší ako vek ukončenia povinnej školskej dochádzky a v žiadnom prípade nie nižší ako 15 rokov, príp. 14 rokov, ak to vnútroštátne právne predpisy podľa Dohovoru ILO 138 povoľujú.

5.

SLOBODA ZDRUŽOVANIA A PRÁVO NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE (DOHOVOR ILO 87, 98, 135, ODPORÚČANIE ILO 143)

Zamestnanci majú právo založiť združenie podľa svojej voľby s cieľom podporovať a chrániť záujmy zamestnancov alebo sa k takémuto združeniu pripojiť. Je potrebné akceptovať právo na kolektívne vyjednávanie.

6.

PRACOVNÝ ČAS A PRACOVNÉ ZMLUVY (DOHOVOR ILO 1, 14)

Platia príslušné vnútroštátne zákony a odvetvové normy o pracovnom čase. Týždenný pracovný čas nesmie prekročiť zákonom stanovený počet hodín. Od zamestnancov sa nesmie vyžadovať spravidla viac ako 48 hodín práce a vrátane nadčasov viac ako 60 hodín.

7.

ODMENA (DOHOVOR ILO 26, 131)

Vyplatená mzda musí zodpovedať aspoň minimálnym zákonným alebo odvetvovým normám a podaný pracovný výkon zamestnanca sa musí odmeňovať pravidelne a v plnej výške. Zrážky zo mzdy ako sankčné opatrenie sú zakázané.

8.

ZDRAVIE A BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU (DOHOVOR ILO 155)

Obchodný partner musí zabezpečiť, aby na pracovisku nebolo ohrozené zdravie a bezpečnosť zamestnancov.

9.

OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA

Musia byť dodržané všetky vnútroštátne zákony o ochrane životného prostredia a príslušné nariadenia. Platné postupy a normy je potrebné používať najmä pri zaobchádzaní s odpadmi, nebezpečnými chemikáliami a látkami a aj v záležitostiach emisií a ochrany vôd.

10.

KORUPCIA

Základom každého obchodného vzťahu je eticky korektné správanie a dodržiavanie príslušných vnútroštátnych a medzinárodných predpisov a noriem. Korupcia, podplácanie alebo sprenevera sú v akejkoľvek forme zakázané.

Prostredníctvom vhodných a overiteľných opatrení musí každý obchodný partner zabezpečiť vo svojom podniku vykonávanie a dodržiavanie zásad definovaných v tomto Kódexe správania.



ANALÝZA RIZÍK GLOBÁLNYCH DODÁVATEĽSKÝCH REŤAZCOV

Neprestajne vyhodnocujeme na medzinárodnej úrovni potenciálne a reálne riziko porušovania ľudských práv v rámci dodávateľského reťazca. Na základe medzinárodne uznávaných štúdií, ukazovateľov a vývoja – napr. Transparency International, Indexov zlyhania štátu, korupcie či detskej práce – posudzujeme, v ktorých produkčných krajinách najpravdepodobnejšie dochádza k porušovaniu ľudských práv.

Prostredníctvom takejto analýzy sme dospeli k výsledku, že najmä krajiny juhovýchodnej Ázie, Afriky a Latinskej Ameriky sa považujú za výnimočne rizikové a vykazujú najčastejšie porušenia ľudských práv. **V týchto krajinách pôsobia naši dodávateľia textílií a agrárnych surovín ako ovocie či zelenina vrátane rastlín a kvetov a preto tu na dodržiavanie sociálnych štandardov, zákaz detskej práce a zákaz nútenej práce dávame osobitný dôraz.** Rovnaké štandardy platia aj pre všetky naše prevádzky na Slovensku, ktoré však z hľadiska nútenej či detskej práce nie je rizikovou krajinou.³⁴

PROGRAM SOCIÁLNYCH AUDITOV

Od všetkých nových dodávateľov vyžadujeme podpísanie nášho Kódexu správania, nerealizujeme však vstupnú kontrolu dodržiavania sociálnych štandardov (tzv. sociálny skríning). Na garantovanie a udržiavanie uvedených štandardov robíme pravidelné kontroly vlastnými aj externými audítormi. Všetkých dodávateľov hodnotíme z hľadiska ich rizikového potenciálu, napríklad ak je krajina klasifikovaná ako riziková alebo odvetvie ako rizikové. Zameriavame sa pritom na hodnotenie konkrétneho producenta našich vlastných produktov. Ak pri kontrolách dochádza k zisteniu nedostatkov, spolu s dodávateľmi prijímame opatrenia, pričom ich sprevádzame pri ich realizácii. V obchodnom roku 2020 sme podnikli na medzinárodnej úrovni

389
sociálnych kontrol u našich
dodávateľov nepotravinového
tovaru v Ázii.³⁵

ONLINE OZNAMOVACÍ SYSTÉM BKMS

Od našich obchodných partnerov až po krajčírku v Bangladéši – všetci majú možnosť podať sťažnosť cez náš online oznamovací systém (BKMS).

Systém umožňuje dotknutým osobám alebo pozorovateľom diskretné ohlásiť 24 hodín denne akékoľvek porušenie ľudských práv a sociálnych a environmentálnych noriem. Je k dispozícii vo viac ako 25 jazykoch, takže je prístupný a zrozumiteľný pre každú potenciálne ohrozenú osobu. Hlásenia sa prijímajú aj prostredníctvom emailu.

Zaviazali sme sa, že každý nahlásený podnet preveríme a zaručujeme spravodlivý postup riešenia podnetov. Vďaka vlastným kanceláriám v juhovýchodnej Ázii sme blízko k dodávateľom a môžeme tak na mieste konať. S miestnymi partnermi, ako je napríklad Centrum pre práva dieťaťa a spoločenskú zodpovednosť (Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility), sa aktívne zaoberáme zabránením detskej práce.

Od zavedenia online oznamovacieho systému na porušenie ľudských práv v novembri 2019 sme na medzinárodnej úrovni dostali jeden podnet týkajúci sa porušenia pracovných a ľudských práv.

Systém sťažností sa stále vyvíja a zdokonaľuje. V obchodnom roku 2021 sú naplánované školenia pre našich zamestnancov, našich obchodných partnerov a aj pre pracovníkov v jednotlivých produkčných krajinách.³⁶



³⁴ GRI 408-1, GRI 409-1

³⁵ GRI 414-1

³⁶ GRI 102-17

ETICKÉ PODMIENKY CHOVU ZVIERAT

S cieľom zlepšenia životných podmienok zvierat spolupracujeme s medzinárodnými organizáciami na ochranu zvierat. Dôležité je najmä zabránenie týranu zvierat v rámci ich chovu a doplnenie sortimentu o produkty z takého chovu, ktorý dbá na optimálne podmienky pre zvieratá. Aj preto sme si určili minimálne požiadavky na dodávateľov, ktoré musí spĺňať ich produkcia a distribúcia produktov so živočíšnym pôvodom.



STOP NÁSILIU NA KAČICIACH A HUSIACH

Zriekame sa predaja kačacieho a husacieho mäsa pochádzajúceho z chovov, v ktorých zvieratá násilne vykrmujú alebo štopú. Tento sortiment nakupujeme výhradne od dodávateľov, ktorí sa preukázateľne zaviazali k humánnemu chovu zvierat.



VAJCIA Z ALTERNATÍVNYCH CHOVOV

Do receptúr na výrobu vlastných cestovín či pekárenských výrobkov používame vajcia z podstielkového chovu a chovu s voľným výbehom. O tomto fakte informujeme zákazníkov na etiketách týchto výrobkov. Našich dodávateľov sme už v roku 2017 o našom ciele informovali a všetky nově nastavenia svojich podmienok komunikujeme tak, aby sa mohli na tieto opatrenia pripraviť, čím nám pomôžu splniť stanovený cieľ.



ŽIADNE KOŽUŠINOVÉ PRODUKTY

Od roku 2015 sa aktívne podielame na programe „Fur Free Retailer“. Zriekli sme sa predaja akéhokoľvek sortimentu vyrobeného z prírodných kožušín – od rozličných textílií cez doplnky až po detské hračky.



THE JUICE CSR PLATFORM

Od roku 2015 sme na medzinárodnej úrovni členom platformy „The Juice CSR“, iniciatívy trvalej udržateľnosti pre spoločnosti vyrábajúce ovocné šťavy. Platforma slúži na prepojenie rôznych partnerov v rámci globálneho hodnotového reťazca a na podporu zodpovedných postupov obstarávania. Cieľom je podporiť európske spoločnosti na výrobu ovocných štiav pri integrácii trvalej udržateľnosti do svojich podnikových stratégií a pri presadzovaní zodpovedných postupov obstarávania.



REDUKCIA A ZAMEDZENIE CHEMIKÁLIÍ A ŠKODLIVÝCH LÁTK VO VÝROBNOM PROCESE

Aby sme zaručili čo najlepšiu kvalitu výrobkov, vypracovali sme interné smernice na podporu udržateľnosti a zamedzenie škodlivých látok z výrobného procesu, ktoré sú prísnejšie ako národné požiadavky. Pri výbere dodávateľov tak dbáme na to, aby ich výrobky spĺňali nami určené kritériá kvality.³⁷

Pravidelne vykonávame laboratórne analýzy vybraných potravinových produktov v spolupráci s nezávislými a akreditovanými laboratóriami.³⁸ Vyhodnocujeme tak súlad výsledkov analytických rozborov so slovenskou aj s európskou legislatívou a pozornosť upriamujeme aj na zhodu medzi deklarovanými a zistenými hodnotami. Konkrétne ide o tieto laboratóriá: Eurofins Food Testing Slovakia, s. r. o., (tu analyzujeme potraviny) a Analytisches Institut Bostel Stuttgart (tu analyzujeme ovocie a zeleninu). V prípade zisteného nesúladu automaticky prebieha komunikácia s našimi dodávateľmi a prijímanie relevantných opatrení.

V obchodnom roku 2020 na základe úradných kontrol zameraných na kontrolu kvality potravín bolo (podľa našej evidencie) uznaných iba 21 výrobkov ako nevhodných pre zdravie a bezpečnosť. Z toho skončilo 7 správnych konaní pokutou (do času prípravy tejto správy).

V danom obchodnom roku prebehlo len jedno verejné stiahnutie produktu na základe rozhodnutia Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy a dve verejné stiahnutia na našu žiadosť.

Za celý obchodný rok sme dostali od zákazníkov celkovo **994 podnetov** týkajúcich sa kvality a bezpečnosti produktov, čo je **približne 15 podnetov na jednu predajňu. Zákazníci nás v tomto smere oslovili prevažne cez našu zákaznícku linku.**³⁹



MÄSO A MÄSOVÉ VÝROBK

Keďže z hľadiska výroby a manipulácie sa mäso považuje za rizikovejšiu komoditu, musia mať všetci dodávatelia mäsa a mäsových výrobkov zavedené účinné systémy na zaistenie kvality. Ich zavedenie preukazujú ukončenou certifikáciou výrobných miest a baliární v zmysle FSSC 22000 alebo ISO 22000, prípadne IFS s BRC štandardom. Pravidelne kontroluje kvalitu mäsa a mäsových produktov. **Pri sortimente mäso a hydina sme v obchodnom roku 2020 odobrali 64 vzoriek. Nedostatok bol zistený len pri jednej vzorke.**⁴⁰

TAKTO U NÁS PREBIEHA KONTROLA KVALITY

KRAJINY PÔVODU

V našich obchodných domoch nájdete kvalitné mäso zo Slovenska, z Nemecka, Česka, Holandska, zo Španielska a z Írska.

HYGIENICKÉ ŠTANDARDY BALENIA

Mäso je balené v ochrannnej atmosfére alebo vo vákuu, čím si udrží špičkovú akosť od dodávateľa až po obchodný dom.

LOGISTICKÉ CENTRUM

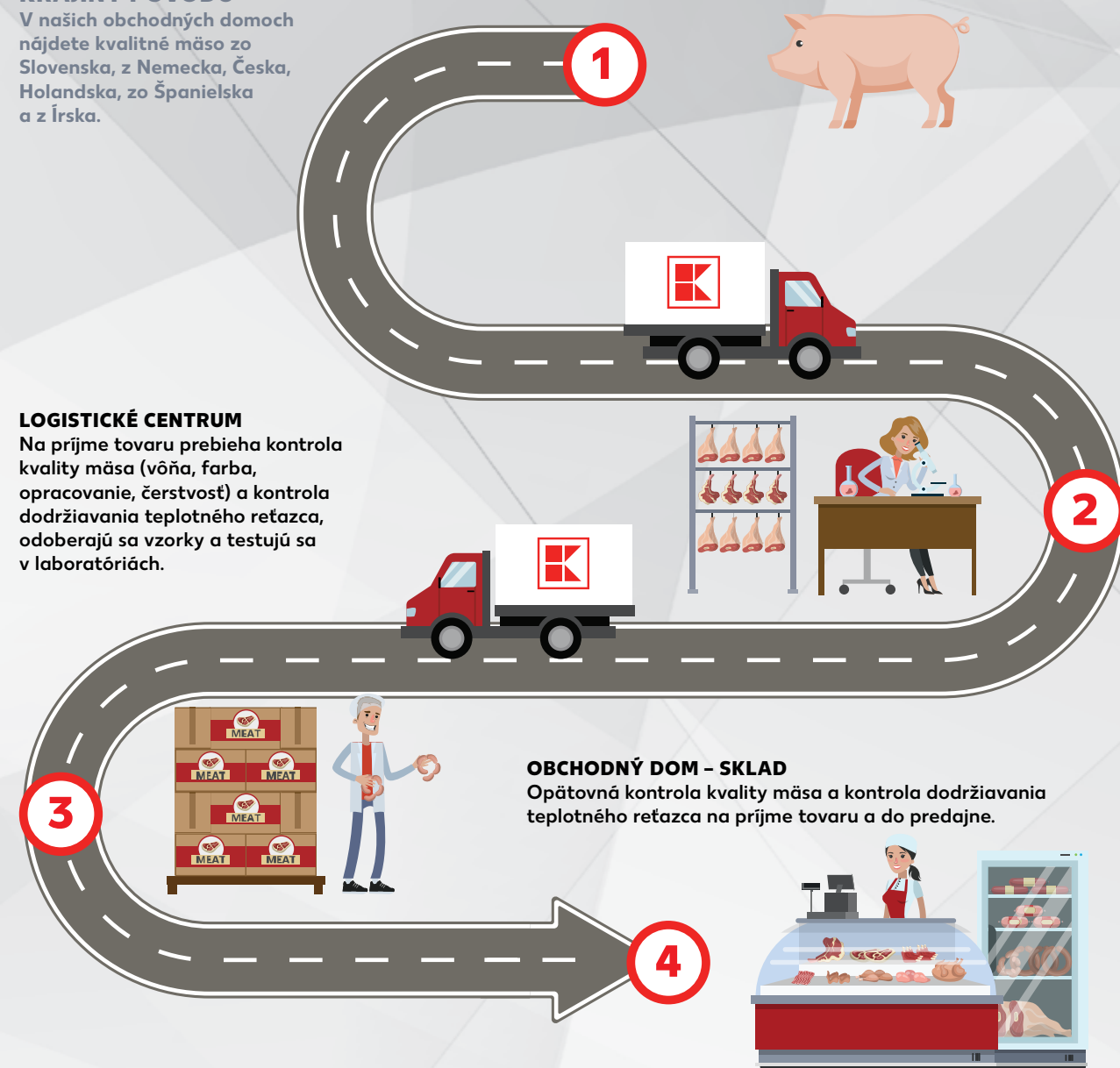
Na príjme tovaru prebieha kontrola kvality mäsa (vôňa, farba, opracovanie, čerstvosť) a kontrola dodržiavania teplotného reťazca, odoberajú sa vzorky a testujú sa v laboratóriách.

OBCHODNÝ DOM - SKLAD

Opätovná kontrola kvality mäsa a kontrola dodržiavania teplotného reťazca na príjme tovaru a do predajne.

PULTY

Naši vyškolení pracovníci pravidelne kontrolujú kvalitu aj lehotu spotreby a radi vám poradia pri výbere vášho obľúbeného mäsa.



³⁷ GRI 103

³⁸ GRI 416-1

³⁹ GRI 416-2

⁴⁰ GRI 416-2

OVOCIE A ZELENINA BEZ PESTICÍDOV

Dodržiavame zásadu minimalizácie. Pod týmto rozumieme v ideálnom prípade vyhnutie sa úplnému používaniu pesticídov, prinajmenšom obmedzenie ich používania na absolútne nutné minimum.

Náš cieľ je dosiahnuť zmenu myslenia pri produkcii a podporiť udržateľné alternatívy, ktoré sú prospešné pre ľudí a životné prostredie. Preto stále rozširujeme ponuku ovocia a zeleniny, ktoré pochádzajú z ekologickej a integrovanej produkcie.

Na dennej báze vykonávame interné i externé senzorické hodnotenia produktov. V prípade ovocia a zeleniny robíme osobitné analytické rozborý akreditovanými nezávislými laboratóriami na obsah reziduí účinných látok. **V obchodnom roku 2020 prebehlo 296 analýz ovocia a zeleniny, z toho 2,7 % analýz zistilo prekročenie zákonom povolených látok.⁴¹**

VEDELI STE, ŽE?

Pod integrovanou produkciou sa rozumie systém poľnohospodárskej produkcie, pri ktorej sa šetria prírodné zdroje a opatrne sa používajú pomocné látky ako hnojivá a pesticídy. Je to prírode blízka a udržateľná kultivačná metóda, pri ktorej je ochrana ľudského zdravia a životného prostredia prvoradá. V systéme integrovanej produkcie sú v snahe o dosiahnutie rovnováhy medzi životným prostredím, výnosnosťou a sociálnymi požiadavkami starostlivo volené biologické metódy, pestovateľské techniky a chemické procesy. Cieľom je stabilná výroba. Keďže pestovateľ v integrovanej produkcii vykonáva rozborý pôdy a aj analyzuje dopestovanú produkciu na obsah dusičnanov, rizikových prvkov a na reziduí pesticídov, zákazník má istotu, že si kupuje kvalitný produkt, ktorý zodpovedá najprísnejším požiadavkám dnešnej modernej spoločnosti zameranej na zdravý životný štýl.



UDRŽATEĽNÉ KVETY A RASTLINY

Dôraz kladieme nielen na ochranu zdravia našich zákazníkov a výrobcov, ale aj biodiverzitu a ekosystém.

Od roku 2013 preto spolupracujeme so svojimi partnermi na znižovaní množstva pesticídov a vyhýbame sa im pri pestovaní kvetov a rastlín.

Každý rok tento systém riadenia pesticídov zabezpečujeme aj prostredníctvom nezávislých chemických analýz produktov na medzinárodnej úrovni. Testovanie a odoberanie vzoriek v akreditovaných laboratóriách sa robí priamo u našich dodávateľov a aj v našom distribučnom centre Kaufland.

Ak chceme dodržať najvyššie štandardy kvality a chrániť ľudí a životné prostredie, často musíme ísť nad rámec platných právnych predpisov.

Okrem medzinárodne uznávaných certifikátov ako **Fairtrade a Global G.A.P.** sa preto spoliehame na interné normy. Sú prísnejšie ako zákonné požiadavky a tiež prísne obmedzujú povolené účinné látky, aby sa používanie pesticídov udržalo na čo najnižšej úrovni.

Spolu s dodávateľmi a pestovateľmi bol vytvorený zoznam vylúčených látok pre zvlášť nebezpečné alebo škodlivé pesticídy.

Na dosiahnutie týchto cieľov sme si určili 4 hlavné piliere:



Normy
a certifikácia



Efektívne a pravidelné
kontroly



Partnerské a dlhodobé vzťahy
s dodávateľmi



Vzdelávanie
a výskum



⁴¹ GRI 416-2

BEZPEČNÉ TEXTÍLIE

Ako maloobchodná spoločnosť vidíme svoju zodpovednosť aj v tom, že umožňujeme našim zákazníkom aby konali uvedomejšie a zodpovednejšie pri svojej spotrebe.

Preto postupne meníme náš sortiment na výrobky šetriace životné prostredie a zdroje aj v oblasti textilu, odevov a obuvi. Požiadavky na kvalitu nášho sortimentu sa stále upravujú a rozširujú sa naše environmentálne normy v dodávateľských reťazcoch.

V decembri 2015 sme pristúpili k Detox záväzku a spolu s našimi dodávateľmi pracujeme na dodržaní z neho vyplývajúcich povinností.

Detox je celosvetová kampaň organizácie Greenpeace s cieľom odstrániť z výroby textilu a obuvi chemikálie, ktoré sú nebezpečné pre ľudí a životné prostredie.

Zoznam zakázaných chemikálií (Manufacturing Restricted Substances List) je od roka 2015 súčasťou všetkých zmlúv pre dodávateľov textílií pod našimi vlastnými značkami.

Od roku 2017 zverejňujeme na medzinárodnej úrovni Detox report na ročnej báze, v ktorom transparentne predstavujeme všetky naše pokroky.

Vzdávame sa používania perfluórovaných chemikálií (PFC), alkylfenolov a alkylfenol-etoxylátov (AP/APEO) počas procesu vlhkého spracovania textílií a obuvi a nahradíme ich ekologickejšími alternatívami.

Naše textílie sú vždy, pokiaľ je to možné:



vyrobené z biobavlny
a certifikované GOTS alebo



odpuďujúce špinu a vodu vďaka
inovatívnej BIONIC FINISH®
technológii alebo



certifikované OEKO-TEX®- pečatou

Od všetkých nových dodávateľov textílií a obuvi vyžadujeme prístupenie k nášmu Detox záväzku a ďalším environmentálnym normám. V rámci rokovaní s dodávateľmi realizujeme podrobnú kontrolu tak, že každý nový dodávateľ musí predložiť dôkazy o tom, že spĺňa naše kritériá (tzv. environmentálny skríning).⁴²

Na garantovanie a udržanie týchto štandardov prostredníctvom nezávislého špecializovaného testovacieho inštitútu testujeme kontamináciu vody spôsobenú produkciou textilných subdodávateľských podnikov.

V kalendárnom roku 2019 urobila spoločnosť Kaufland 111 testov vody (prítok a odtok), v 63 textilných fabrikách využívajúcich vlhký proces spracovania v 7 krajinách:

111

testov
neobsahovalo
AP/APEO

109

testov
neobsahovalo
PFC

15

testov
neobsahovalo
ťažké kovy

51

testov
neobsahovalo
brómové
a chlórované
spomaľovače
horenia

So všetkými dodávateľmi spomínaných produktov našich vlastných značiek sme sa dohodli na náprave (100%).⁴³



**KALENDÁRNY
ROK 2019**



**KALENDÁRNY
ROK 2020**
Dosiahnutie záväzku



**KALENDÁRNY
ROK 2021
A ĎALEJ**
Naša angažovanosť
po 2020

- » Nové zameranie na syntetické vlákna dopĺňa predchádzajúce zameranie na prírodné materiály
- » Multi-Stakeholder-Iniciatíva na projektovej báze v Ázii s cieľom odhalenia príčiny a zníženia resp. vylúčenia škodlivých látok
- » Zavedenie Kaufland systému sťažností (BKMS)

- » Eliminácia nebezpečných chemikálií z výrobného procesu s odsledovateľnými limitmi založenými na najnovšej technológii v danom čase
- » Podpora obehového hospodárstva
- » Spolupráca výlučne s čistými továrňami (clean factories)

- » Pokračovať v plnení nášho Detox záväzku - zabezpečiť používanie výhradne sociálne a environmentálne kompatibilných chemikálií pri výrobe našich vlastných značiek
- » Rozšírenie nášho záväzku na udržateľnejšie pracovné a výrobné podmienky okrem nášho zamerania na kritické chemikálie
- » Zvýšenie podielu textilných výrobkov šetrných k životnému prostrediu a efektívnych z hľadiska zdrojov
- » Nepretržitá optimalizácia balenia produktov
- » Rozšírenie princípov Detox záväzku o transparentnosť v dodávateľskom reťazci a odstránenie chemikálií v ďalších nepotravinových tovarových skupinách

⁴² GRI 308-1

^{*} Zahŕnuté sú skúšky vody pre všetky aktívne spoločnosti využívajúce vlhké spracovanie textílií. Boli vzaté do úvahy aj testy, ktoré spoločnosť Kaufland nenariadila sama, ale ktoré spĺňajú naše požiadavky a boli vložené do databázy Inštitútu pre verejné otázky a životné prostredie (IPE).

⁴³ GRI 308-2

MALÉ

PLASTY, veľký problém.

Od roku 2013 meníme zloženie kozmetických, pracích a čistiacich produktov našich vlastných značiek na receptúru bez mikroplastov. Pre svoju veľkosť sa dostávajú cez odpadovú vodu do prostredia a tak predstavujú veľkú záťaž pre životné prostredie aj pre náš organizmus.

Viac na kaufland.sk/mikroplasty



Celkovo máme v našom sortimente na Slovensku viac ako 70 produktov kozmetiky vlastnej značky bevola® s receptúrou bez mikroplastov, vrátane celého radu kozmetiky bevola® Baby pre najmenších.

VEDELI STE ŽE?

V záujme ochrany životného prostredia, najmä oceánov, sme sa v roku 2013 zaviazali v našom záväzku „**Vlastný záväzok bez mikroplastov**“ k tomu, že **sa zriekneme mikroplastov pri kozmetických, pracích a čistiacich produktoch svojich vlastných značiek**. Spomínané opatrenie je zakotvené aj vo všeobecných zmluvných podmienkach platných v medzinárodnom meradle v rámci výroby kozmetických a čistiacich produktov vlastných značiek Kaufland. Tie sa nahradili predovšetkým prírodnými a obnoviteľnými látkami. Náš cieľ sme rozšírili i na tekuté mikroplasty. Všetky produkty privátnych značiek, ktoré sú bez mikroplastov, budú postupne označené logom "Receptúra bez mikroplastov". Sme v neustálom dialógu s dodávateľmi značkových produktov, aby sme dosiahli podobné pokroky aj v tomto odvetví.

PRIMÁRNE VS. SEKUNDÁRNE MIKROPLASTY

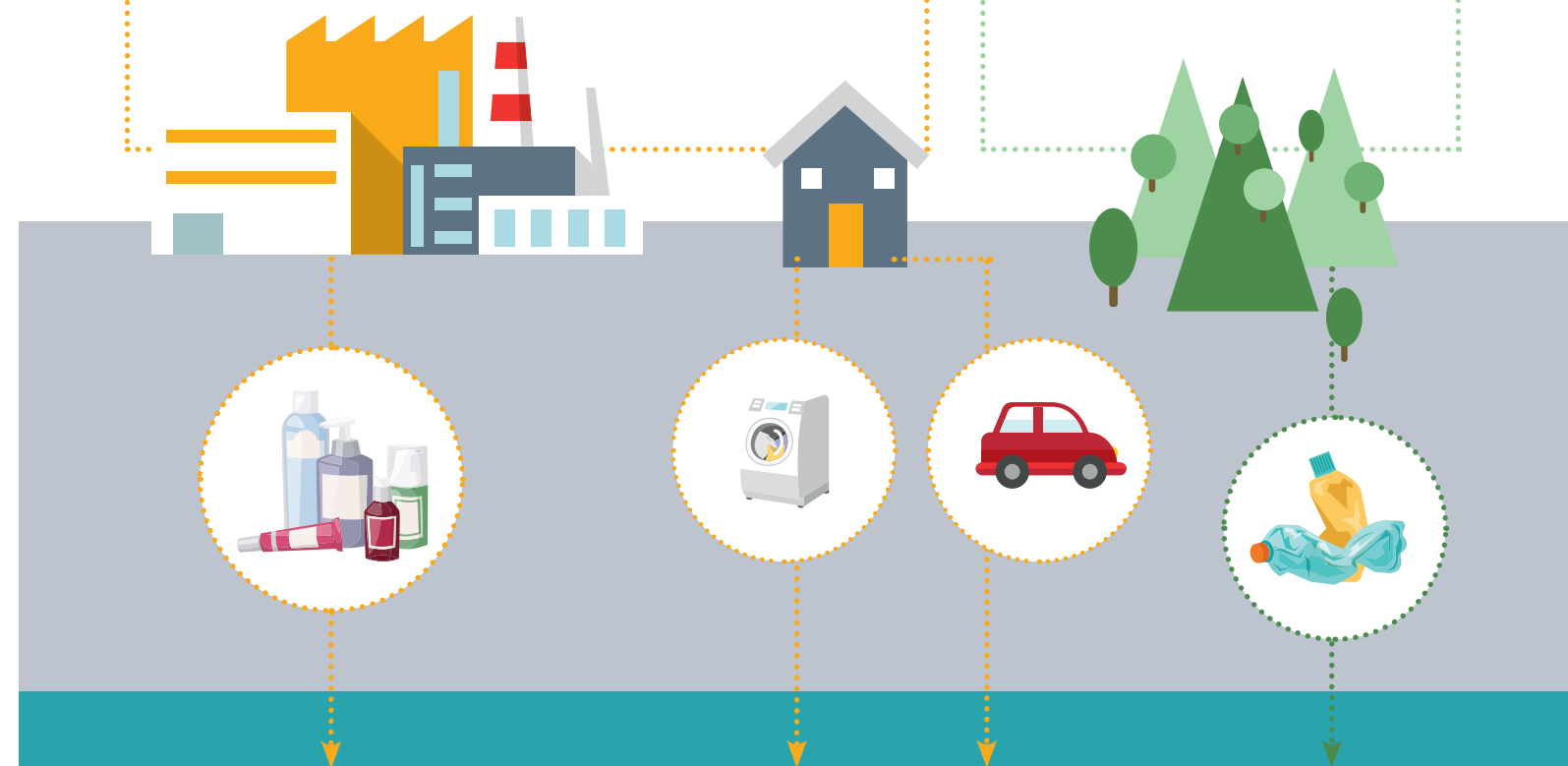
PRIMÁRNE MIKROPLASTY

Typ A sa používa na docielenie určitých vlastností produktu. Môže ísť o čistočky alebo rozptýlené, uvoľnené alebo tekuté syntetické polyméry.

Typ B - mikroplasty vznikajú až pri používaní (napr. opotrebovanie pneumatík alebo syntetických vlákien počas prania).

SEKUNDÁRNE MIKROPLASTY

Vznikajú v dôsledku rozkladu plastov v životnom prostredí, teda mechanickým rozdrvením väčších plastových častí (tzv. makroplasty).



CIELE V OBLASTI PRODUKCIA V NASLEDUJÚCICH OBCHODNÝCH ROKOCH⁴⁴

CIELE UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA, KU KTORÝM PRISPÍEVAME



PODCIEL 12.2

Do roku 2030 dosiahnuť udržateľné manažovanie a efektívne využívanie prírodných zdrojov.

PODCIEL 12.4

Do roku 2020 dosiahnuť environmentálne náležité hospodárenie s chemickými látkami a všetkými druhmi odpadov počas ich životného cyklu, v súlade s dohodnutými medzinárodnými rámcami, a podstatne znížiť ich vypúšťanie do atmosféry, vody a pôdy s cieľom minimalizácie ich negatívnych dopadov na ľudské zdravie a životné prostredie.

2021

- » Prestaneme používať chemikálie škodiace životnému prostrediu pri výrobe oblečenia a domáceho textilu vlastných značiek.
- » Prehlbíme svoju zodpovednosť v hodnotovom reťazci prostredníctvom pridania sa k týmto iniciatívam: OSN Global Compact a Deklarácia k dodržiavaniu ľudských práv v globálnych hodnotových a dodávateľských reťazcoch.

2022

- » Stanovili sme si cieľ do konca kalendárneho roka 2021 upraviť zloženie všetkých vlastných značiek kozmetiky, telovej starostlivosti, pracích a čistiacich prostriedkov, vrátane autokozmetiky na receptúru bez pevných i tekutých mikroplastov, pokiaľ zrieknutie sa syntetických polymérov nebude mať zásadný vplyv na účinok či bezpečnosť produktov.*
- » Do konca kalendárneho roka 2021 budú všetky bavlnené produkty pod našimi vlastnými značkami z biobavlny a s certifikátom GOTS.

2023 A ĎALEJ

- » Od obchodného roka 2024 budeme odoberať celý sortiment rastlín a kvetov výhradne z udržateľného a certifikovaného pestovania.
- » Najneskôr od konca kalendárneho roka 2025 nebudeme odoberať a predávať vajcia, ktoré pochádzajú od sliepok z klieťkových chovov. Toto platí aj pre vajcia použité v zložení výrobkov našich vlastných značiek.
- » Od obchodného roka 2025 budeme ponúkať celý sortiment ovocia a zeleniny výlučne z udržateľného a certifikovaného pestovania.

⁴⁴ GRI 102-15

* Netýka sa to produktov na holenie a vzťahuje sa na receptúru, nie na balenie alebo nosné látky (tampóny, utierky).



TVORBA SORTIMENTU



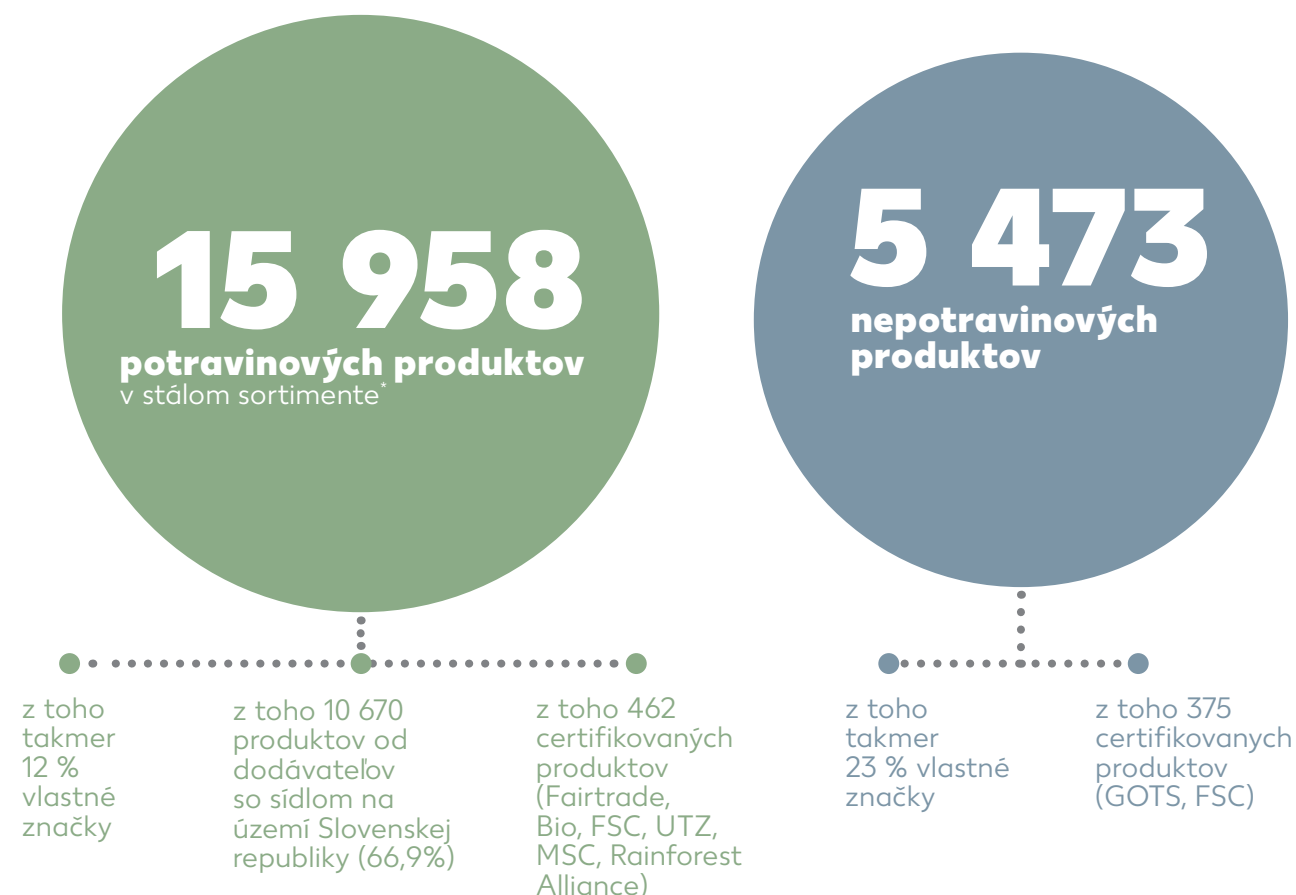
Naším poslaním ako zodpovedného obchodného reťazca je ponúkať kvalitné produkty za výhodné ceny. Záleží nám na zdraví našich zákazníkov, preto ustavične rozširujeme sortiment bezgluténových, bezlaktózových, vegetariánskych, vegánskych a certifikovaných produktov. Výber produktov do ponuky je v kompetencii jednotlivých nákupcov. Za trvalú udržateľnosť v oblasti Nákup je zodpovedná jedna osoba zodpovedajúca sa priamo riaditeľovi oblasti Nákup, čo potvrdzuje dôležitosť témy v rámci celého nákupného procesu.⁴⁵



Iveta Hollá
Projektová manažérka
pre spoločenskú zodpovednosť v oblasti Nákup

“**Zmena klímy, nedostatok prírodných zdrojov, novodobé choroby ľudí ako obezita či intolerancia - to sú len niektoré z výziev, ktoré máme pred sebou. Preto pri tvorbe sortimentu pozeráme do budúcnosti a každoročne monitorujeme a analyzujeme podiel zodpovedných a zdravých produktov v našom sortimente. Ustavične hľadáme možnosti rozšírenia ich ponuky, čím dávame zákazníkovi možnosť zakúpiť produkty prospeievajúce ich zdraviu či chrániace životné prostredie a podporujúce trvalú udržateľnosť. Prostredníctvom projektov na podporu domácich dodávateľov posilňujeme ekonomiku a zamestnanosť v regiónoch a šetríme emisie CO₂. Preto stále hľadáme nových slovenských dodávateľov, s ktorými chceme budovať dlhodobé partnerstvá a dať im možnosť prezentovať sa pred väčším množstvom zákazníkov. Našu podporu slovenských dodávateľov potvrdzuje aj prieskum GfK z júla 2019 o vystavenosti slovenských produktov v maloobchode. Zákazníci nájdu v našich predajniach v priemere 5 908 vystavených slovenských produktov, čo je najvyšší absolútny počet spomedzi konkurentov.**”

NÁŠ SORTIMENT TVORÍ⁴⁶



Náš hodnotový reťazec v hospodárskom roku 2020⁴⁷

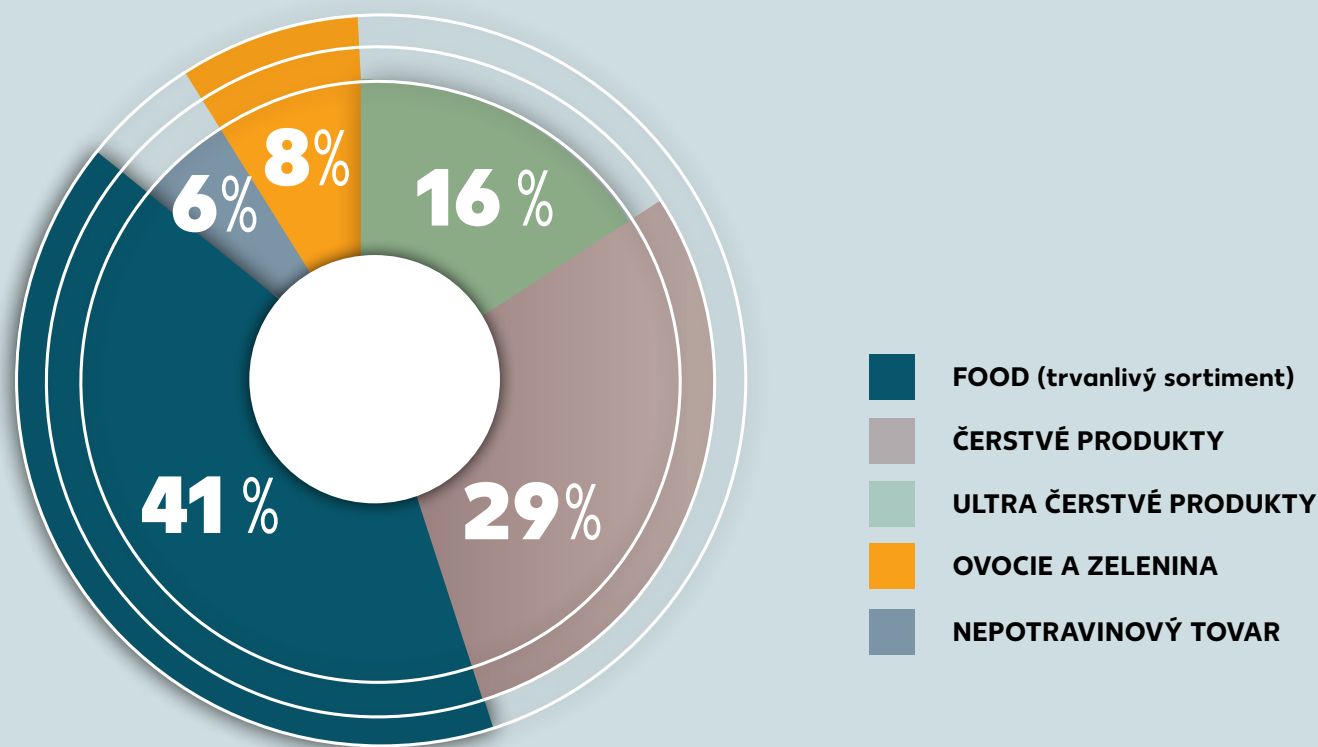


⁴⁶ GRI 102-2, Počet produktov je stanovený k 29.02.2020

* Pod potravinovým sortimentom rozumieme potravinové produkty a aj drogeriu a produkty pre zvieratá. Neberieme do úvahy sezónne a akciové produkty zaradené do sortimentu jednorazovo.

⁴⁷ GRI 102-9, GRI 102-10

Štruktúra dodávateľov podľa typu produktu



Lokálni dodávatelia⁴⁸ tvorili v obchodnom roku 2020 8 % z celkového počtu dodávateľov potravín. V porovnaní s predošlým rokom sa počet lokálnych dodávateľov zvýšil o viac ako 27 %.



⁴⁸ Pod lokálnymi dodávateľmi rozumieme dodávateľov, ktorí dodávajú svoj tovar do predajní v ich okolí.



Prostredníctvom jednotlivých radov vlastných značiek ponúkame zákazníkom výrobky vysokej kvality za výhodné ceny:

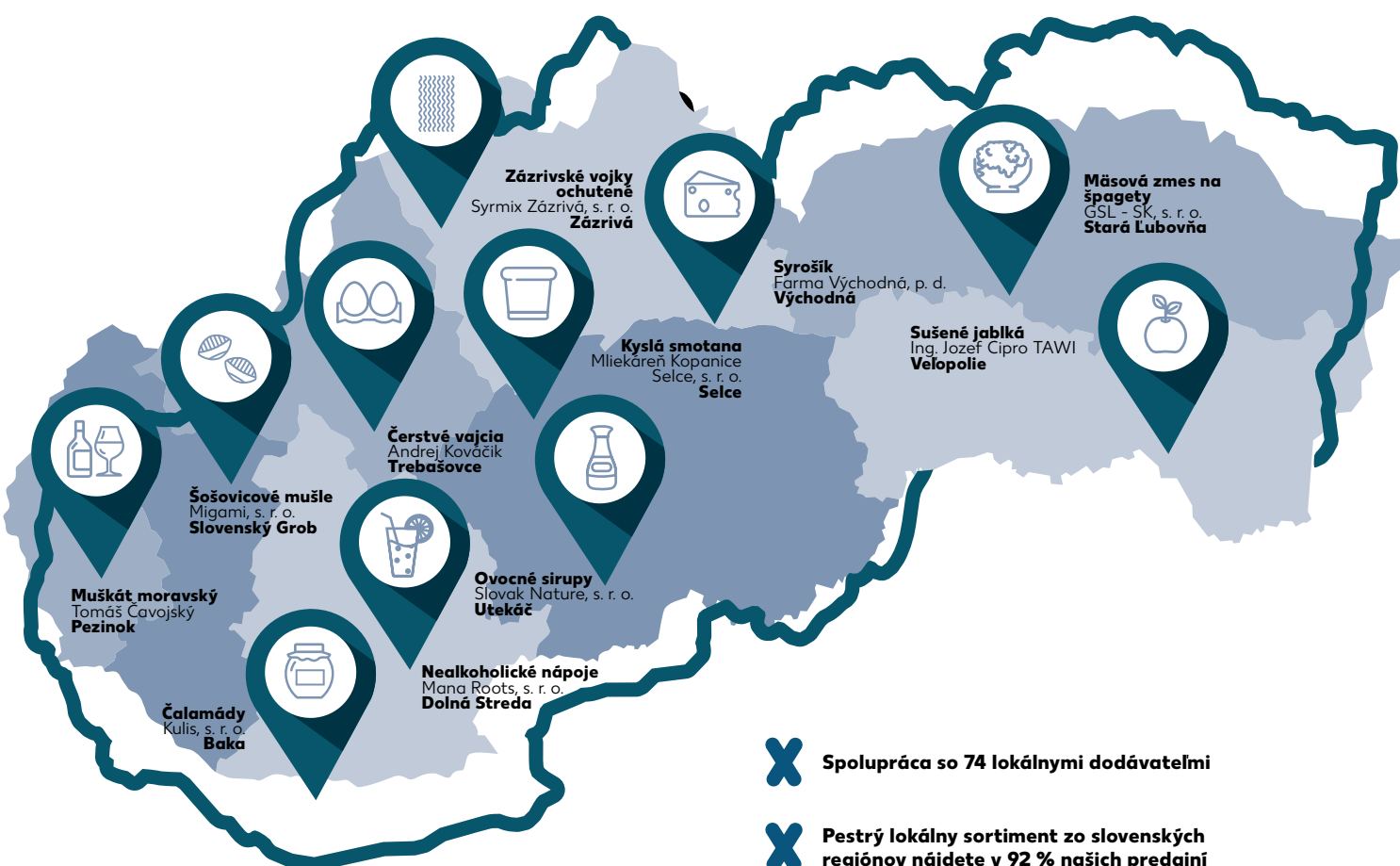


PODPORA DOMÁCICH PRODUKTOV

Súčasťou našej obchodnej stratégie je spolupráca s domácimi dodávateľmi, prostredníctvom ktorej posilňujeme slovenskú ekonomiku a zvyšujeme zamestnanosť v regiónoch. Produkty od slovenských dodávateľov sú súčasťou stáleho aj akciového sortimentu. Zastúpenie slovenských dodávateľov je hlavne v mliekarenskom, pekárskom, vinárskom a hydinnárskom priemysle a pri ovocí a zelenine.

Z celkovej sumy vynaloženej na nákup sortimentu, ktorý ponúkame v našich predajniach na Slovensku, tvorila 60 % hodnota nákupu produktov od dodávateľov so sídlom v Slovenskej republike.⁴⁹

ZO SLOVENSKA TO NAJLEPŠIE



PODPORA LOKÁLNYCH DODÁVATEĽOV

V januári 2017 sme odštartovali projekt podpory lokálnych producentov, prostredníctvom ktorého im chceme dať príležitosť obohatiť našu ponuku typickými výrobkami pre ich región. Ide o dodávateľov, ktorí sú z dôvodu menších výrobných kapacít schopní dodávať svoje produkty len do zopár predajní vo svojom okolí. Snažíme sa im čo najviac uľahčiť spoluprácu týmito formami:



Poradenstvo v oblasti správneho výberu obalov, know-how a tipy, aby boli ich obaly čo najekologickejšie.



Prezentácia ich výrobkov v špeciálne označených regáloch.

Spoluprácou malých lokálnych dodávateľov s veľkým reťazcom sa rozvíja nielen zamestnanosť v danom regióne, ale výrobcovia zároveň získajú skúsenosti s prácou v systéme dodávok do maloobchodných sietí.

“ Spoluprácu s Kauflandom sme začali ako lokálni dodávateľia pre Trnavu. Hlavnou motiváciou bolo , aby si zákazník mohol kúpiť pri bežnom nákupe aj remeselné pivo. Aktuálne už naše produkty dodávame aj do predajní Kaufland v Bratislave, čo je pre nás významným krokom vpred. ”

Dagmara Klasová
riaditeľka pivovaru Sessler

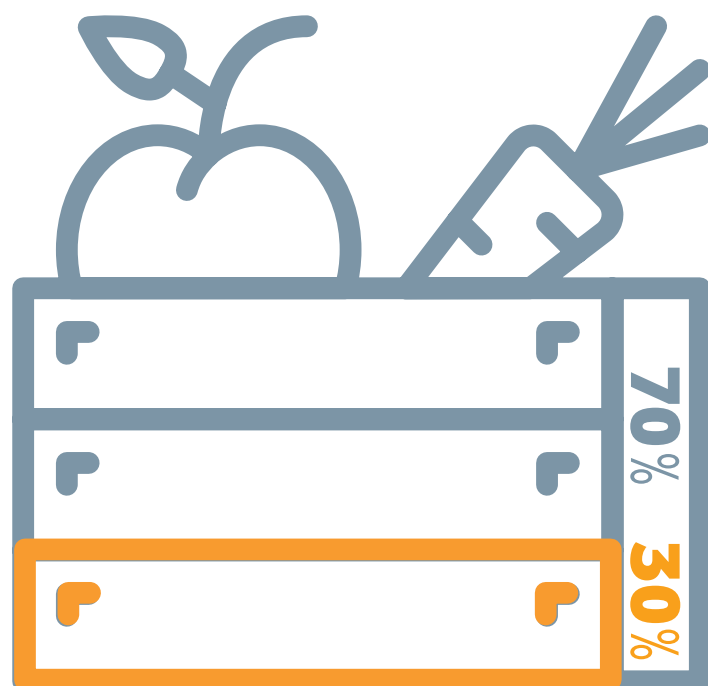


⁴⁹ GRI 103, GRI 204-1, pod slovenskými dodávateľmi rozumieme dodávateľov so sídlom na území Slovenskej republiky.

PODPORA PESTOVATEĽOV OVOCIA A ZELENINY

Od roku 2004 odoberáme slovenské ovocie a zeleninu od **5 veľkoobchodníkov**, ktorí združujú viac ako **200 pestovateľov**. V spolupráci so Zväzom zeleninárov a zemiakarov Slovenska sa snažíme spoločne zvýšiť produkciu a spotrebu slovenských produktov. V uplynulom obchodnom roku sme na našich pulkoch ponúkli viac ako

38 miliónov kg domáceho ovocia a zeleniny.



■ Ovocie a zelenina dovezená zo zahraničia ■ Ovocie a zelenina od domácich pestovateľov

ZAÚJÍMAVÉ SPOLUPRÁČE



Slovenský pestovateľ, ktorý sa špecializuje na šalátové uhorky, vďaka spolupráci zdvojnásobil svoju pestovateľskú plochu, čo mu umožnilo voziť tovar do predajní Kaufland v susednom Česku.



Od roku 2017 spolupracujeme so slovenským dodávateľom sladkých zemiakov. Cieľom je mať výhradného dodávateľa týchto zemiakov pre všetky predajne a podporiť ho v pestovaní väčšieho množstva, aby mohol prípadne otestovať skladovanie sladkých zemiakov.



Od roku 2018 spolupracujeme so slovenským dodávateľom hľivy ustricovej, ktorý ich pestuje na ploche 350 m². Aktuálne sa odbery pohybujú okolo 700 - 800 kg týždenne.



V roku 2019 sme začali spolupracovať so slovenským pestovateľom hľivy ustricovej a húb šitaki. Pre huby šitaki je to prvý slovenský pestovateľ.

DODÁVATELIA SLOVENSKEHO MÄSA

Naším cieľom je ponúkať zákazníkom slovenské hovädzie a bravčové mäso, preto sme v roku 2018 spustili projekt na podporu farmárov a spracovateľov mäsa pod označením 100 % slovenské mäso. Zákazníkom zaručujeme, že toto mäso pochádza zo zvierat narodených, chovaných, porazených a spracovaných výlučne na území Slovenska. V obchodnom roku 2020 sme ponúkli takmer



193 t
hovädzieho mäsa

33t
bravčového mäsa

SLOVENSKÁ HYDINA

Podiel predaja kurčiat a kuracích dielov pochádzajúcich zo Slovenska na našich pultoch bol v obchodnom roku 2020 viac ako 76 %, 23 % podiel tvorili produkty s českým pôvodom a zvyšný 1 % podiel produkty so slovinským pôvodom, výhradne z renomovaných certifikovaných výrobných závodov. Z iných krajín tieto produkty neodoberáme. Našu vlastnú značku K-Purland sme taktiež rozšírili o hydinu a hydinové produkty pochádzajúce zo Slovenska a z Česka.



VLASTNÝ PRODUKTOVÝ RAD Z LÁSKY K TRADÍCIÍ

Produktový rad Z lásky k tradícii, ktorý sme uviedli v roku 2018, ponúka mliečne a mäsové produkty vyrobené podľa osvedčených receptúr výlučne zo slovenských surovín od domácich dodávateľov. Všetky produkty tak pripomínajú originálnu a nezameniteľnú chuť obľúbovanú celými generáciami. Tento produktový rad plánujeme ďalej rozširovať.



ROZŠIROVANIE ZDRAVÉHO SORTIMENTU

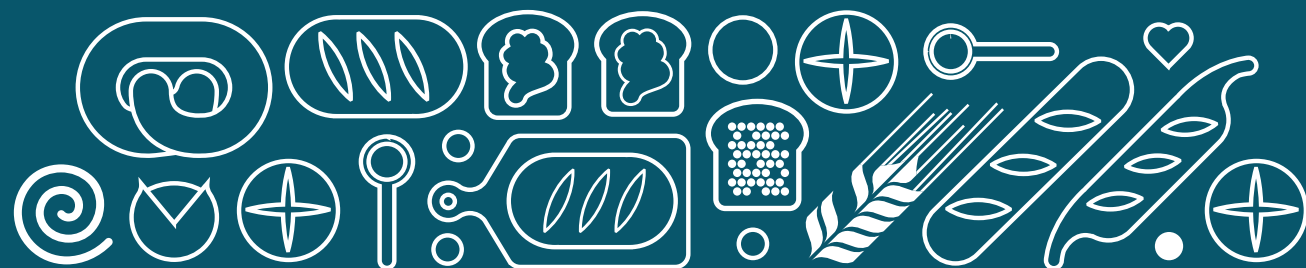
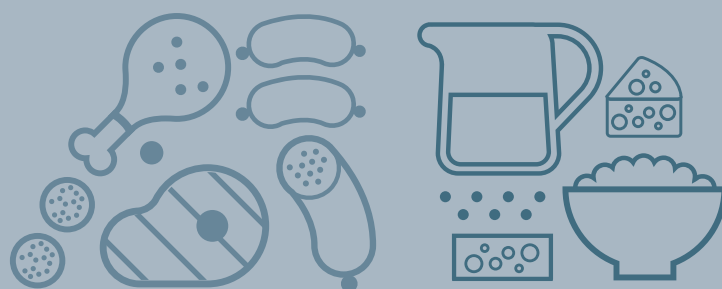
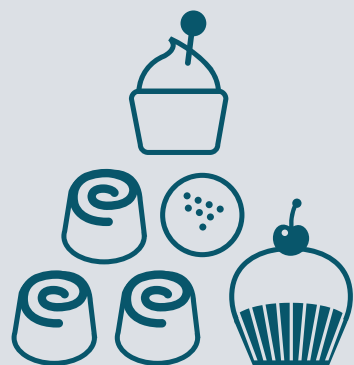
Úbytok mnohých živočíšnych druhov, intolerancie a choroby obyvateľstva – to sú len niektoré z výziev našej doby, ktoré znamenajú, že viac ako kedykoľvek predtým musíme brať ohľad na svoju budúcnosť. Preto kladieme osobitný dôraz na zodpovedné budovanie sortimentu s ohľadom na ochranu ľudí, živočíšstva a ekológiu.⁵⁰



⁵⁰ GRI 102-15

REDUKCIA CUKRU, TUKU A SOLI

Vysoký podiel chorôb, ako sú cukrovka, obezita či vysoký krvný tlak, ktoré je možné efektívne ovplyvniť zmenou stravovania, vytvára u zákazníkov dopyt po zdravších potravinách. Zamerali sme sa na to, akým spôsobom upraviť zloženie výrobkov našich privátnych značiek tak, aby sme znížili obsah soli, cukru a tuku, ktorých nadmerný príjem je zo zdravotného hľadiska rizikový. A bez použitia iných náhradných látok. Už v štádiu vývoja produktu spolupracujeme s dodávateľmi s cieľom ponúknuť zákazníkom zdravšiu alternatívu. Zníženie obsahu spomínaných látok sa týka predovšetkým mliečnych výrobkov, nealkoholických nápojov, mrazeného sortimentu, nátierok, pekárenských výrobkov, ale aj mäsového sortimentu. **Zákazníci nájdu u nás už 43 takýchto produktov, ktoré tvorili 1 % z celkových tržieb za predaj potravinových produktov a 4 % z celkových tržieb z predaja potravinových produktov pod vlastnými značkami.**⁵¹



CERTIFIKOVANÉ VÝROBKY

Ľudské potreby a ekológia sú nielen našou srdcovou záležitosťou, ale aj obchodnou prioritou. Dôkazom je náš sortiment, ktorého súčasťou je čoraz viac produktov vyrobených s ohľadom na životné prostredie a férové obchodovanie.



VEGETARIÁNSKY A VEGÁNSKY SORTIMENT

Kedže dopyt po alternatívach mäsa rastie, našim zákazníkom chceme ponúknuť aj takéto sortiment. Okrem značkových produktov ponúkame vlastnú privátnu značku **K-Take it veggie** označenú pečatou V-label, v mnohých prípadoch aj v biokvalite. V-Label je medzinárodne uznávaný symbol označovania vegetariánskych alebo vegánskych produktov. Rôznorodosť výrobkov je veľká: okrem tofu a hotových výrobkov, ako sú rezeň, lasagne alebo falafel máme v sortimente aj nátierky, jogurty, nápoje a mliečne náhradky, napríklad zmrzlinu.

120

vegetariánskych
a vegánskych
produktov



BEZLAKTÓZOVÉ A BEZGLUTÉNOVÉ VÝROBKY

Pre ľudí s intoleranciou na laktózu alebo glutén máme na výber zo širokej palety produktov. Napríklad aj vlastnú značku **K-Free**, ktorá bola vyvinutá špecialistami a vybranými skúsenými dodávateľmi.

350

bezgluténových
a bezlaktózových
produktov

CIELE V OBLASTI TVORBA SORTIMENTU V NASLEDUJÚCICH OBCHODNÝCH ROKOCH ⁵²

CIELE UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA, KU KTORÝM PRISPÍEVAME



PODCIEĽ 8.3

Presadzovať politiky zamerané na rozvoj, ktoré podporujú produktívne činnosti, vytváranie dôstojných pracovných miest, podnikanie, tvorivosť a inovácie, a povzbudzujú formalizáciu a rast mikropodnikov, malých a stredných podnikov aj prostredníctvom prístupu k finančným službám.

2021

» Do konca obchodného roka 2021 značne rozšírime sortiment produktového radu Z lásky k tradícii.

2023
A ĎALEJ

- » Do konca obchodného roka 2023 zvýšime počet lokálnych produktov o 50 % a budú zastúpené vo všetkých predajniach.
- » Do konca obchodného roka 2023 budeme celoročne ponúkať slovenské jahňacie mäso vo všetkých predajniach.
- » V obchodnom roku 2023 zvýšime obrat na slovenskom hovädzom a bravčovom mäse o 50 %.
- » Do konca obchodného roka 2025 chceme zvýšiť množstvo ponúkaného ovocia a zeleniny, ktoré je možné bežne dopestovať na Slovensku, na 50 %.



Podcieľ 3.4

Do roka 2030 o jednu tretinu znížiť predčasnú úmrtnosť z dôvodu neprenosných chorôb prostredníctvom prevencie a liečby a presadzovať duševné zdravie a blahobyt.

2022

» Zvýšenie počtu bioproduktov o 50 % do konca obchodného roka 2022.

2023
A ĎALEJ

» Do konca obchodného roka 2023 rozšírime sortiment vegánskych a vegetariánskych produktov o 50 %.



⁵² GRI 102-15
* Plodiny bežne dopestované na území Slovenskej republiky: baklažán, brokolica, broskyne, cesnak, cibuľa červená, cibuľa lahôdková zväzok, cibuľa žltá, cuketa, cvikla, čerešne, černice, čuďoriedky, dula, egreše, hrozno, hrušky, jablká, jahody, kaleráb, kapusta biela, kapusta červená, kapusta čínska, karfiol, kel, kukurica, maliny, marhule, melóny červené vodové, melóny žlté, mrkva, nektárinky, papriky, paradajky, paštrnák, patizón, petržlen, pôr, pebarbora, reďkev, reďkovka červená zväzok, ríbezle, ringloty, sladké zemiaky, slivky, šalát hlávkový, šalát ľadový, špargľa, tekvica, tekvica hokkaido, tekvica maslová, tekvica na pečenie, uhorky, zeler koreň, zemiaky.

MIESTO PREDAJA



BALENIA ŠETRNÉ K ŽIVOTNÉMU PROSTREDIU

Vzhľadom na nastavenie legislatívy a požiadaviek na hygienu nie je možné, aby obchodný reťazec mohol fungovať úplne bez obalových materiálov. Obaly slúžia na informovanie zákazníkov o zložení produktu a o jeho pôvode, chránia ho voči vonkajším vplyvom a umožňujú ho prepravovať.

Za danú oblasť je zodpovedný projektový manažér v oblasti logistika, ktorého úlohou je hľadať nové možnosti i partnerov v zhodnocovaní odpadov.⁵³



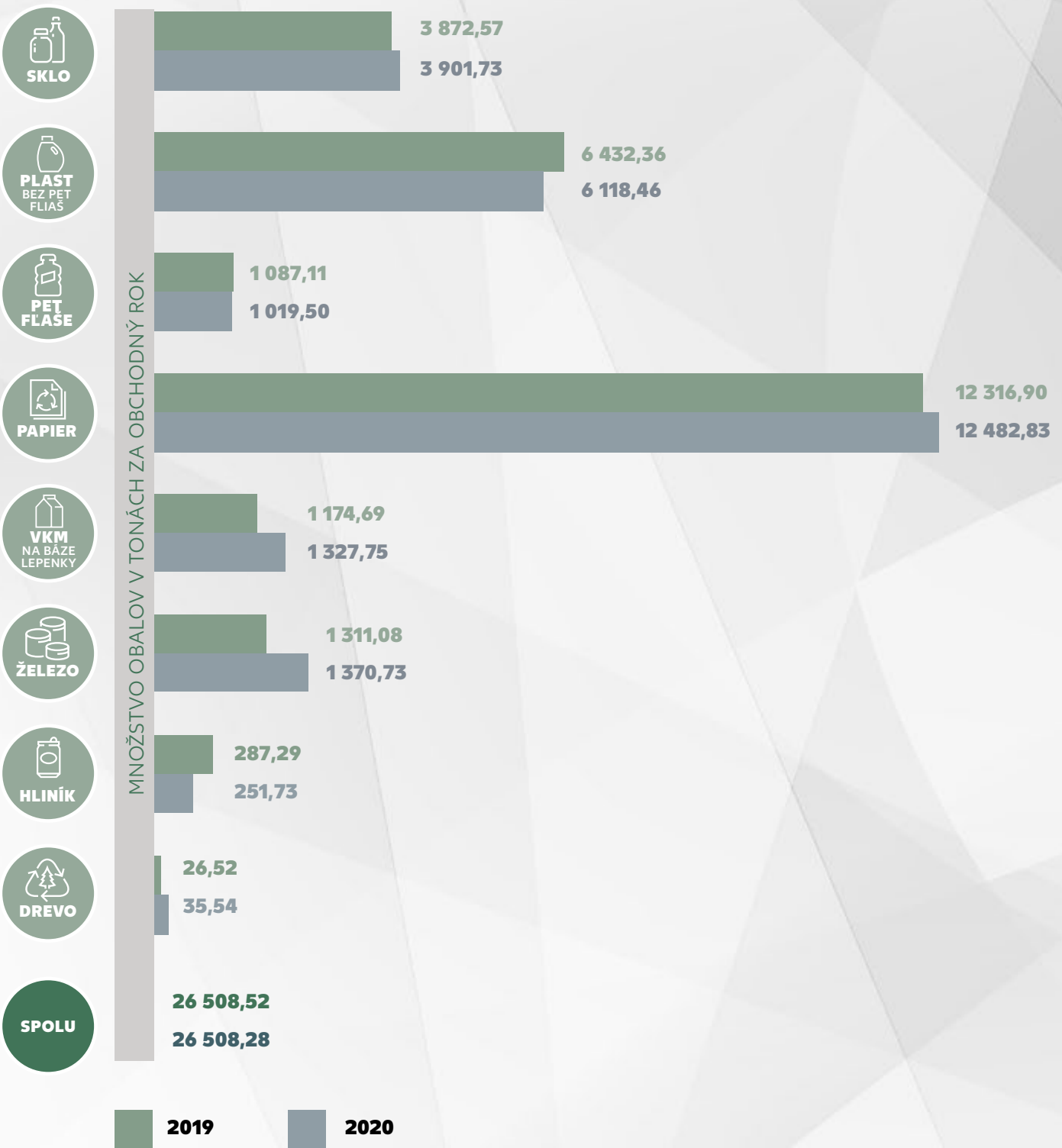
Roman Briatka
Projektový manažér pre odpadové hospodárstvo

“Ustavične sa sa zaoberáme obalmi, ich vplyvom na životné prostredie a hľadáme možnosti, ako ich spotrebu optimalizovať. Napríklad medziročne sme znížili spotrebu jednorazových mikroténových vreciek o 1 tonu. Sledujeme a analyzujeme tiež použité obalové materiály našich vlastných značiek. Náš cieľ je mať do roku 2025 obaly produktov vlastných značiek čo najviac recyklovateľné. Za dosiahnutie tohto cieľa sú zodpovední jednotliví nákupcovia privátnych značiek. Mesačne sledujeme aj množstvo vyprodukovaného odpadu, kvótu jeho triedenia a stanovujeme si ciele na ďalšie obdobie.”



⁵³ GRI 103

V obchodných rokoch 2019 a 2020 sme ako výrobca alebo dovozca uviedli na trh obaly a neobaly (výrobky z daného materiálu) v približne rovnakom množstve. Medziročne sme sa tak udržali na takmer rovnakej hmotnosti obalov, napriek tomu, že dané čísla nie je možné očistiť o expanziu (nové predajne). Tieto údaje povinne hlásime štátu cez zmluvnú organizáciu zodpovednosti výrobcov NATUR-PACK.⁵⁴



⁵⁴ GRI 301-1 Produkty vyrobené na území Slovenskej republiky a produkty dovezené dodávateľmi na územie Slovenskej republiky nie sú zahrnuté v tomto výkaze. Povinnosť hlásenia množstva obalov a neobalov štátu má daný dodávateľ resp. výrobca, nie maloobchodný predajca. Spoločnosť Kaufland nemá prístup k týmto informáciám dodávateľov.



Skupina Schwarz, ktorá spolu s maloobchodnými reťazcami Kaufland a Lidl patrí medzi najväčšie obchodné spoločnosti, pristupuje k ochrane životného prostredia s veľkou vážnosťou. Z REset Plastic sa vytvorila jednotná a medzinárodná stratégia, ktorá smeruje k zrealizovaniu vízie „Menej plastov – uzavretý kolobeh“.



PÄŤ OBLASTÍ ČINNOSTÍ:

1. REDUCE

ZAMEDZENIE

Všade, kde je to možné, zamedzujeme používaniu plastov.

2. REDESIGN

DIZAJN

Vytvárame produkty tak, aby sa dali recyklovať a uzatvárali kolobeh.

3. RECYCLE

RECYKLÁCIA

Zbierame, triedime, recyklujeme a uzatvárame kolobeh cenných surovín.

4. REMOVE

LIKVIDÁCIA

Podporujeme likvidáciu plastového odpadu z prírody.

5. RESEARCH

INOVÁCIA A OSVETA

Pre inovatívne riešenia investujeme do výskumu a vývoja a robíme osvetu v oblasti recyklácie a šetrného zaobchádzania s cennými zdrojmi.



Vyradenie
jednorazového
plastového riadu,
slamiek a pohárov
zo sortimentu

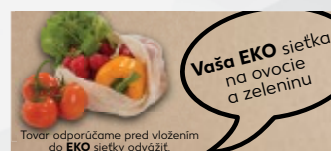


Ako prvý z maloobchodných reťazcov sme sa pripojili v roku 2017 k iniciatíve Ministerstva životného prostredia **„Bez igelitiek,“** keď sme prestali ponúkať najpredávanejšiu ľahkú igelitovú tašku.
V októbri 2019 nám za vyradenie všetkých jednorazových nákupných tašiek venoval minister životného prostredia ďakovný list.

Odstránením
vrchnáka
sme ušetrili
pri kávových
nápojoch pod
značkou K-To go
33 % plastu

Vyradenie všetkých
jednorazových
igelitových tašiek
z predaja

Zavedenie
ekosieťky
z biobavlny ako
alternatívneho
obalu na ovocie
a zeleninu



**Uletel
nám
dekel.**
Namiesto neho nájdete
na nápojoch s kávou
K-to go nový praktický
uzáver a o 30 %
menej plastu.

Vyradenie
vatových tyčiniek
do uší vyrobených
z plastu a ich
nahradenie
ekologickejšim
variantom zo
sortimentu



MÁJ 2019

JÚN 2019

AUGUST 2019

NOVEMBER 2019

JANUÁR 2020

V rámci stratégie REset Plastic sme začali meniť aj obaly našich privátnych značiek. Prostredníctvom označenia „Balené zodpovedne“ poukazujeme na produkty, pri ktorých boli na ich obaly použité ekologickejšie materiály, resp. časť plastového obalu sme odstránili, a tak zredukovali hmotnosť obalového materiálu. Vďaka novému označeniu zákazník na prvý pohľad rozozná, ktoré obaly už prešli zmenou v zmysle nášho záväzku a predstavujú tak menšiu záťaž pre životné prostredie. Na označenie týmto logom musia obaly produktov splniť minimálne jedno z týchto kritérií:

**Balené
zodpovedne**

kaufland.com/plastic



minimálne **80 %**
recyklovateľnosť obalu



aspoň **30 %** podiel
recyklovaného materiálu



úspora, resp. zníženie váhy
baliaceho materiálu minimálne
. 10 %



obal slnečnicového kuchynského
oleja K-Classik obsahuje **50 %**
recyklovaného plastu, vďaka čomu
ušetříme približne 11,5 ton nového
plastu ročne



pri jogurtovom mlieku
ušetříme 0,93 ton plastu ročne



odstránením jednorazových
plastových vrchnákov
ušetříme 1,3 ton plastu ročne

PREPRAVKY

Už od roku 2015 môžu u nás nájsť zákazníci ovocie a zeleninu v zelených prepravkách firmy Euro-Pool-System (EPS). Tieto prepravky umožňujú, aby sa ovocie a zelenina počas celého logistického procesu od distribútora po umiestnenie v predajni nachádzali stále v tej istej prepravke. Tým sme obmedzili a zabránili dodatočnému používaniu jednorazových kartónov a znehodnoteniu balení. Minulý kalendárny rok sme vďaka EPS prepravkám znížili uhlíkové emisie⁵⁵

**o 3 183
ton CO₂.**

AKO TO PRESNE FUNGUJE?

Spoločnosť EPS poskytne čisté prepravky dodávateľovi, ktorý ich naplní ovocím a zeleninou. Produkty zostanú v týchto prepravkách až po ich umiestnenie na predajňu. Prázdne prepravky sa pošlú späť do logistického centra, kde ich EPS vyzdvihne a prepraví do jedného zo 70 servisných EPS centier v Európe. V servisných centrách sa prepravky čistia podľa najprísnejších predpisov a potom sa znovu začlenia do obehu.

BALENIE OVOCIA A ZELENINY

Pri ovocí a zelenine neprestávame hľadať možnosti, ako znížiť obalový materiál, resp. nahradiť ho ekologickejšim a zároveň neznehodnotiť produkty. Na základe testov a analýz sme sa preto v obchodnom roku 2020 rozhodli predávať šalátové uhorky bez plastovej fólie.

15 ton

**nového plastu ušetreného
vďaka odstráneniu plastovej
fólie z uhoriek**



⁵⁵ Toto zníženie bolo stanovené pomocou environmentálnej konverzie založenej na analýze životného cyklu a vyvinutej nadáciou SIM (Stiftung Initiative Mehrweg – The Foundation for Reusable Systems). Environmentálna konverzia je založená na nezávislej štúdii zadanej v roku 2009 na univerzite v Stuttgarte a SIM. Táto štúdia ukazuje, že emisie CO₂ zodpovedajúce využitiu jedného vratného obalu sa rovnajú ekvivalentu použitia 50 - 100 jednorazových kartónových obalov. Tak Kaufland Slovensko, vďaka 9 049 998 rotáciám v roku 2019, zredukoval CO₂ emisie o 3 183 ton CO₂.

CIELE V OBLASTI MIESTO PREDAJA V NASLEDUJÚCICH OBCHODNÝCH ROKOCH⁵⁶

CIELE UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA, KU KTORÝM PRISPÍEVAME



PODCIEL 12.5

Do roku 2030 podstatne znížiť tvorbu odpadov prostredníctvom prevencie, redukcie, recyklovania a opätovného použitia.

2021

- » Spustíme predaj ekologickej čapovanej drogérie (čiže bez jednorazových obalov).
- » Zavedieme do predaja opakovane použiteľný vrchnák ako udržateľnú alternatívu k jednorazovému plastovému vrchnáku všetkých K-Classic téglikov s hmotnosťou 500 g. Zároveň odstránime plastový vrchnák pri vybraných produktoch.

2023 A ĎALEJ

- » Do konca kalendárneho roka 2023 odstránime z balení všetkých našich privátnych značiek čierne plasty.
- » Náš cieľ je mať do konca kalendárneho roka 2025 obaly produktov vlastných značiek čo najviac recyklovateľné a používať o 20% menej plastu.



⁵⁶ GRI 102-15

PREVÁDZKOVÉ PROCESY



ZODPOVEDNÝ ZAMESTNÁVATEĽ



Karin Marková
Vedúca oblasti Ľudské zdroje

„Pre našich zamestnancov chceme byť atraktívnym a férovým zamestnávateľom. Len vďaka ich nasadeniu a angažovanosti dosahujeme výborné výsledky a dokážeme byť úspešní. Preto je našou zodpovednosťou vytvárať pre nich čo najlepšie pracovné podmienky, ktoré im umožňujú podávať čo najlepší výkon a poskytovať im motivujúce ohodnotenie, atraktívne úlohy, príležitosť na rozvoj a možnosť zosúladenia pracovného a osobného života. Spoluprácu so zamestnancami staviame na férovom prístupe a na podpore individuálneho potenciálu každého pracovníka. Tvoríme silný, dynamický a výkonný tím, ktorý dokáže svojim zákazníkom prinášať to najlepšie.“

» Kvalitné zapracovanie, individuálne rozvojové plány a kariérny postup z vlastných radov.

» Férový prístup, rovnosť príležitostí, zosúladenie pracovného a osobného života.

» Moderné pracovné prostredie, atraktívne pracovné podmienky a odmeňovanie.

Starostlivosť o našich zamestnancov je pre nás prioritou. Opakovane sme uspeli v audite medzinárodnej expertnej organizácie Top Employers Institute, ktorá každoročne hodnotí najlepších zamestnávateľov.

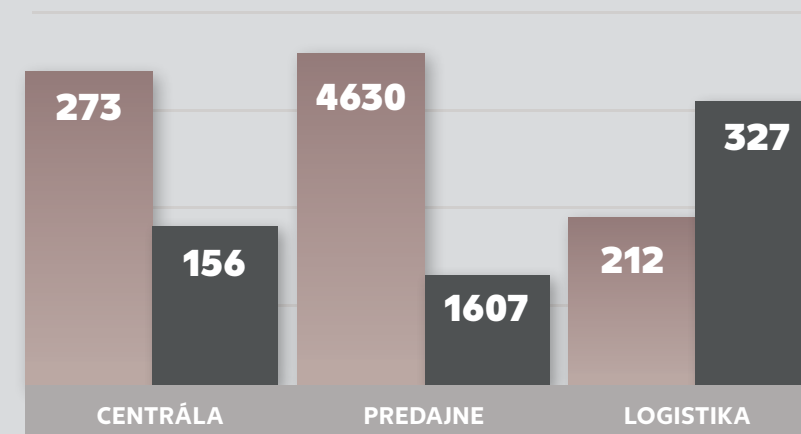
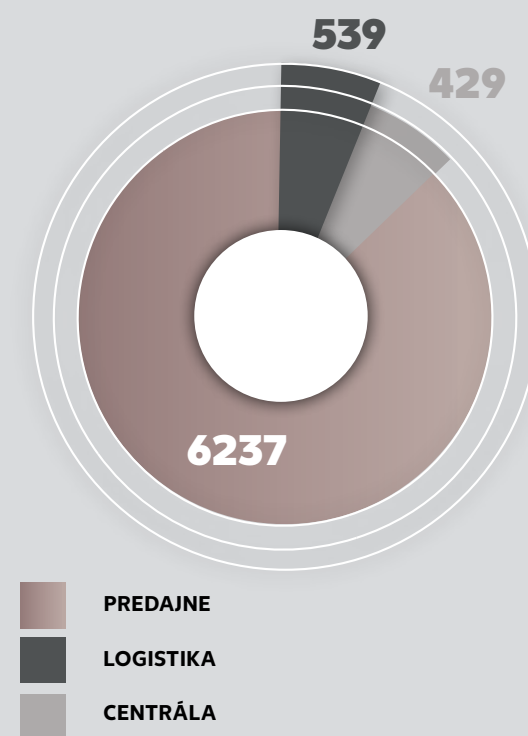
Oblasť ľudských zdrojov sa skladá z oddelení Personálna organizácia, Personálny servis, Personálny rozvoj, Nábor a marketing a Zamestnanecké vzťahy.⁵⁷

57 kolegov z personálneho oddelenia sa stará o našich zamestnancov

2019
6 892
zamestnancov

2020
7 205
zamestnancov⁵⁸

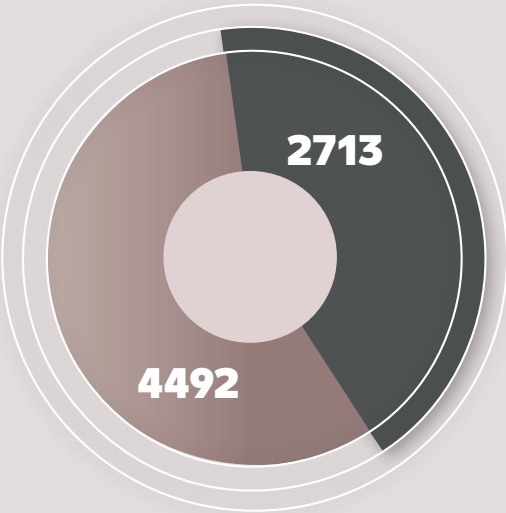
Informácie o zamestnancoch v obchodnom roku 2020 k 29.02.2020⁵⁹



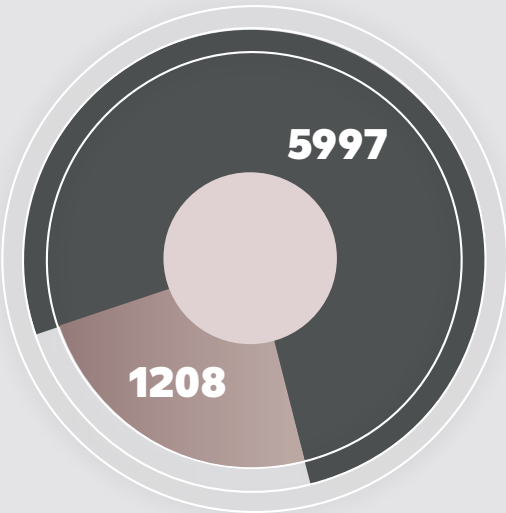
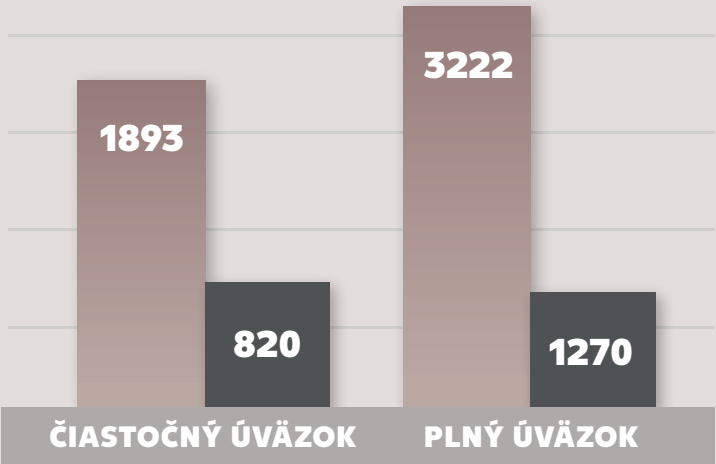
⁵⁷ GRI 103

⁵⁸ GRI 102-8

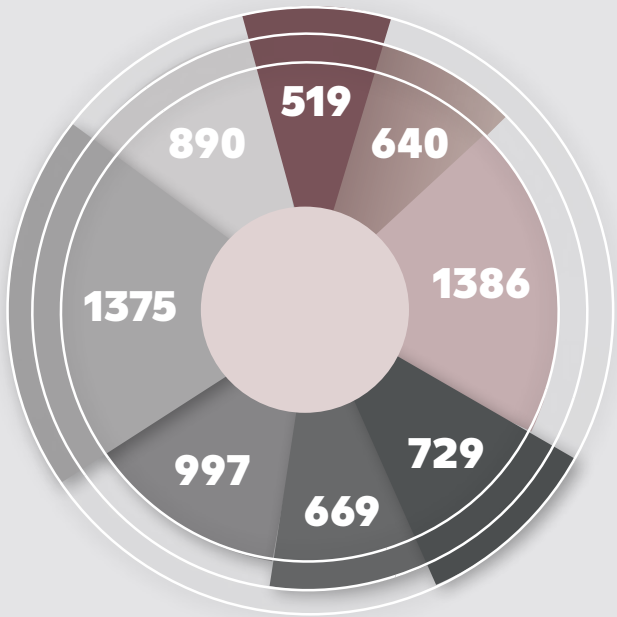
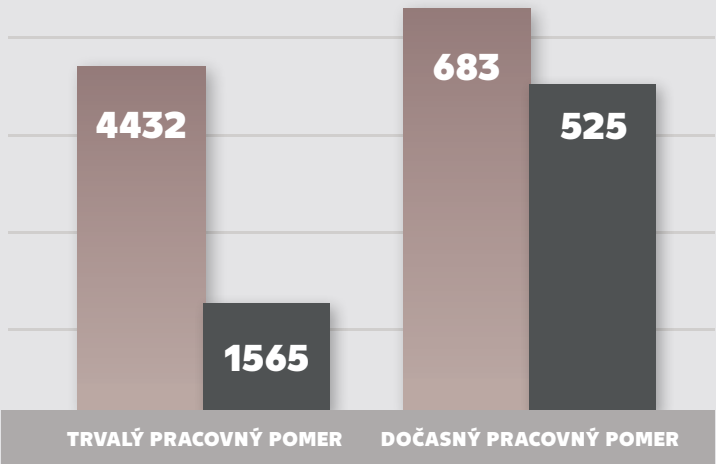
⁵⁹ Uvádzame počty aktívnych zamestnancov, ktorí mali so spoločnosťou Kaufland Slovenská republika uzatvorenú pracovnú zmluvu, ráčané na hlavu k 29.2.2020.



PLNÝ ÚVÄZOK
ČIASTOČNÝ ÚVÄZOK



TRVALÝ PRACOVNÝ POMER
DOČASNÝ PRACOVNÝ POMER



BANSKOBYSTRICKÝ KRAJ
BRATISLAVSKÝ KRAJ
KOŠICKÝ KRAJ
NITRIANSKY KRAJ
PREŠOVSKÝ KRAJ
TRENČIANSKY KRAJ
TRNAVSKÝ KRAJ
ŽILINSKÝ KRAJ

ROZDELENIE PODĽA KRAJOV	MUŽ	ŽENA	ČIASTOČNÝ ÚVÄZOK	PLNÝ ÚVÄZOK	TRVALÝ PRACOVNÝ POMER	DOČASNÝ PRACOVNÝ POMER	TRVALÝ PRACOVNÝ POMER		DOČASNÝ PRACOVNÝ POMER	
							MUŽ	ŽENA	MUŽ	ŽENA
Banskobystrický kraj	149	491	247	393	573	67	124	449	25	42
Bratislavský kraj	494	892	319	1067	1240	146	415	825	79	67
Košický kraj	199	530	350	379	552	177	118	434	81	96
Nitriansky kraj	159	510	285	384	512	157	94	418	65	92
Prešovský kraj	243	754	493	504	808	189	116	642	77	112
Trenčiansky kraj	516	859	445	930	1170	205	439	731	77	128
Trnavský kraj	229	661	359	531	677	213	130	547	99	114
Žilinský kraj	101	418	215	304	465	54	79	386	22	32

ZÁSADY VEDENIA „RUKU NA TO“

Vedenie ľudí je kľúčovou úlohou všetkých manažérov. My v spoločnosti Kaufland ťaháme všetci za jeden povraz, bez ohľadu na hranice tímov a pracovného zaradenia. Vďaka tomu všetci navzájom spolupracujeme. Uvedomujeme si, že sme súčasťou tímu a prvoradý je spoločný úspech. Dodržiavanie týchto zásad je pre nás preto záväzná.⁶⁰



JASNE KOMUNIKOVAŤ A UDÁVAŤ SMER

Komunikácia v našej spoločnosti zodpovedá nášmu obchodnému modelu - **je jednoduchá a priama**. Komunikujeme jasne, ku konfliktom pristupujeme konštruktívne, riešime ich vždy otvorene a včas. Komunikujeme z očí do očí na jednej úrovni. Naším zamestnancom poskytujeme včas všetky informácie a údaje relevantné pre plnenie ich úloh v štruktúrovanej forme, čím zabezpečujeme efektívnosť. Rozhodujeme dôsledne a transparentne. V prípade potreby vysvetlíme dôvody našich rozhodnutí a zabezpečíme porozumenie súvislostiam. Rešpektujeme zamestnancov, ktorí majú odvahu klásť otázky aj v prípade, ak vyjadrujú kritiku. Odpovedi venujeme náležitú pozornosť a pomôžeme zamestnancovi zorientovať sa a zabezpečíme porozumenie.

⁶⁰ GRI 103



ROZVÍJAŤ ZAMESTNANCOV A OBJAVOVAŤ POTENCIÁL

Naša výkonnosť je rozhodujúcim faktorom pre úspech celej firmy. Preto je úlohou každého vedúceho pracovníka rozvíjať potenciál svojich zamestnancov. Sila našich zamestnancov a ich rozvoj vo všetkých oblastiach našej spoločnosti sú meradlom nášho úspechu. Rozvíjame a podporujeme našich zamestnancov a umožňujeme im rásť. Zároveň požadujeme, aby každý angažovane plnil svoje úlohy. Vieme, aké dôležité je pre našich zamestnancov uznanie. Vytvárame prostredie, v ktorom sa za výkon a angažovanosť poskytuje uznanie, ktoré zamestnancov spoločnosti motivuje podať ten najlepší výkon. Naši zamestnanci majú právo vedieť, ako sú hodnotení. Preto im včas poskytujeme konštruktívnu a oceňujúcu spätnú väzbu. Spätnú väzbu však neposkytujeme len my. Vyžadujeme ju takisto pravidelne aj od našich zamestnancov. Uvedomujeme si totiž, že dobré vedenie vždy vyžaduje aj reflexiu vlastného správania.



BYŤ VÝKONNÝ A VYTVÁRAŤ DYNAMIKU

Neprestávame sa zlepšovať. Dôsledne posudzujeme aktuálne riešenia a iniciujeme potrebné zmeny. Vytvárame dynamiku, ktorá cielene robí z dobrého lepšie. Tie najlepšie riešenia ponecháme. Náš obchodný model vyžaduje jednoduché a efektívne riešenia. My, ako vedúci pracovníci, dbáme na to, aby postupy a optimalizácie mali v každodenných procesoch príslušnú štruktúru. Dodržiavaním zadefinovaných procesov dokážeme vo všetkých krajinách zaručiť rovnako vysoký štandard, zároveň sa však vieme flexibilne prispôbiť aktuálnym podmienkam. Sme zodpovední za náš tím, ktorého sme zároveň súčasťou. Okrem toho sme zodpovední aj za spoluprácu medzi ostatnými tímami. Pri plnení svojich povinností nezabúdame, že sa podielame na úspechu celej firmy.



JEDNAŤ FÉROVO A VYTVÁRAŤ DÔVERU

Ako vedúci pracovníci si ceníme druhých a konáme bez predsudkov. Rešpektujeme osobnosť našich zamestnancov a ich schopnosti. Rešpekt voči iným očakávame aj od našich zamestnancov. Dôverujeme našim zamestnancom, že zvládnu zodpovednosť, ktorú so sebou prináša ich práca. Kontrola, ktorá nám pomáha stále sa zlepšovať, je nástrojom podpory, nie prejavom nedôvery. Zasadzujeme sa za takú atmosféru v tíme, v ktorej sa zamestnanci neboja prichádzať s novými riešeniami. Chyby vnímame ako šancu naučiť sa niečo nové a posunúť sa vpred. S našimi zamestnancami sme si navzájom stabilnými a spoľahlivými partnermi. Stojíme si za našimi postojmi a uzatvorené dohody dodržiavame. Pomocou férového konania a vytváraním vzájomnej dôvery budujeme základy toho, aby každý z nás odovzdal spoločnosti to najlepšie.



PREBERAŤ ZODPOVEDNOSŤ A BYŤ VZOROM

Ako vedúci zamestnanci myslíme a konáme zodpovedne, rozhodujeme sa, ako keby to bola naša vlastná firma. So zdrojmi zaobchádzame uvedomelo. Zamestnancom dávame priestor na sebarealizáciu a vlastnú zodpovednosť. Vytvárame príležitosť na samostatné rozhodovanie, súčasne však definujeme jasné hranice kompetencií. Ako vedúci zamestnanci máme veľký vplyv na náš tím, preto sme pri všetkom, čo robíme, dobrým príkladom. Do popredia vždy dávame výkon tímu. Konáme suverénne a súčasne zdržanlivo. Sme vzorom.

MÁME SA KOMU ZDÔVERIŤ

Naši zamestnanci sa môžu kedykoľvek zdôveriť **dôverníkom**, ktorých úlohou je podpora dodržiavania firemných hodnôt a zásad vedenia, udržateľné zakotvenie celkovej pozitívnej atmosféry v spoločnosti, zvyšovanie spokojnosti a motivácie zamestnancov, ale aj poukazovanie na potenciálne konflikty a problémy a hľadanie ich riešení. Každý z našich **4 dôverníkov je pre zamestnancov kontaktnou osobou, na ktorú sa môžu obrátiť v ťažkých situáciách, v ktorých si nevedia rady – v súkromí alebo v pracovnom živote**. Radi im poradia pri personálnych záležitostiach či v ponuke firemných benefitov. Zamestnancom garantujeme absolútnu diskretnosť a anonymné zaobchádzanie so všetkými informáciami. Dôverník môže riešiť problém s kompetentnými len s výslovným súhlasom daného zamestnanca.

SPRAVODLIVÁ ODMENA, BENEFITY A FÉROVÝ PRÍSTUP

Téma odmeňovania je pre nás jednou z ústredných tém. V oblasti ľudských zdrojov sa odmeňovaním intenzívne zaoberá oddelenie personálnej organizácie, ktoré každoročne pripravuje analýzu odmeňovania a aj návrh zvýšenia miezd a odsúhlasuje ho s vedením spoločnosti. Vedenie spoločnosti zároveň schvaľuje personálny plán a personálny rozpočet jednotlivých oblastí. Naším cieľom je patriť v oblasti odmeňovania medzi TOP zamestnávateľov a aj preto sú mzdy v našej spoločnosti dlhodobo nastavené nad úroveň priemeru trhu.⁶¹

ATRAKTÍVNE ODMEŇOVANIE

Rovnosť príležitostí mužov a žien, atraktívne a férové odmeňovanie sú u nás bežnou praxou. **Systém odmeňovania, ktorý uplatňujeme, garantuje rovnaké odmeňovanie mužov a žien na všetkých úrovniach a pracovných pozíciách.**⁶²

Motivujúce odmeňovanie chápeme ako predpoklad úspešného vzťahu s našimi zamestnancami a je pre nás zároveň vyjadrením uznania a ocenenia ich práce a výsledkov. Aj preto posudzujeme pravidelne mzdy našich zamestnancov a v obchodnom roku 2020 sme opätovne zvýšili mzdy zamestnancov prevádzky na pozícii pracovník prevádzky oproti obchodnému roku 2019

Priemerná nástupná mzda na pozícii pracovník - pracovníčka prevádzky obchodu je o 46 % vyššia ako zákonom stanovená minimálna mzda v Slovenskej republike v období obchodného roka 2019.⁶³

Plný pracovný úväzok zamestnancov na filiálkach a logistike je 38,75 hodín týždenne.

Férový prístup sa odzrkadľuje aj v prístupe k nadčasom. Tu platí pravidlo, že zamestnanci si evidujú každú odpracovanú minútu a buď si za ňu čerpajú náhradné voľno alebo ju majú vyplatenú v danom vyrovnávacom období.

o 13,21%

⁶¹ GRI 103

⁶² GRI 405-2

⁶³ GRI 202-1 Vzhľadom na to, že garantujeme rovnaké odmeňovanie mužov a žien, je irelevantné uvádzať nástupnú mzdu podľa pohlavia.



BENEFITY

Na spokojnosti našich zamestnancov nám záleží, preto každoročne prehodnocujeme a dopĺňame poskytované benefity.

Benefity poskytované zamestnancom na hlavný pracovný pomer (plný a čiastočný úväzok)⁶⁴:

- » **príspevky pri rôznych životných príležitostiach, ako je svadba či narodenie dieťaťa**
- » **odmeny pri pracovnom jubileu**
- » **odmeny pre bezplatných darcov krvi**
- » **pomoc rodine pri úmrtí zamestnanca**
- » **vianočné balíčky a darčkové poukážky**
- » **odmena za sprostredkovanie kandidáta**
- » **vernostná dovolenka nad rámec Zákonníka práce**
- » **sabatikal**
- » **karta Multisport**
- » **ovocné dni**
- » **zľavy pre zamestnancov**
- » **spoločné akcie**

Naším zamestnancom ponúkame niekoľko možností na regeneráciu pracovnej sily a oddych. Jednou z nich je sabatikal v trvaní až tri mesiace. Nárok na sabatikal vzniká po odpracovaní aspoň piatich rokov a zamestnanec môže tento čas využiť na rôzne účely – cestovanie, ďalší osobný rozvoj alebo na strávenie tohto času s rodinou či priateľmi. Po ukončení sabatikalu sa zamestnanec vracia späť na svoju pracovnú pozíciu a pokračuje vo vykonávaní svojich úloh. **V obchodnom roku 2020 využilo sabatikal 5 zamestnancov a neplatené voľno v trvaní viac ako jeden týždeň 14 zamestnancov.**

Dôležitú rolu v ponuke benefitov zastávajú aj aktivity podporujúce fyzické zdravie. Už druhý rok majú naši zamestnanci možnosť využívať výhody karty Multisport, ktorá umožňuje zvoliť si športovú či relaxačnú aktivitu podľa vlastných preferencií. V obchodnom roku 2020 využilo túto možnosť 646 zamestnancov. Zamestnanci majú možnosť využiť fitnescentrum umiestnené v budove centrálneho. V predajniach a v logistike zabezpečujeme zamestnancom raz do týždňa vitamíny v podobe čerstvého ovocia, na centrále raz za mesiac. Celkovo sme za obchodný rok 2020 poskytli zamestnancom

takmer
74 ton
ovocia.

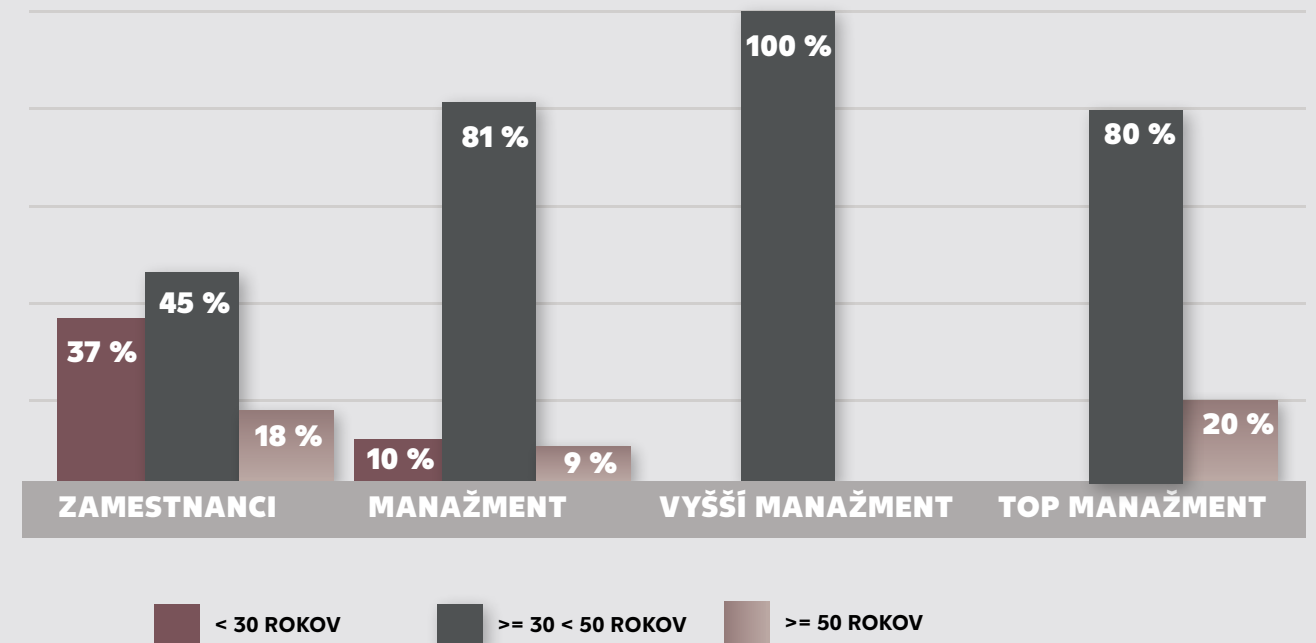
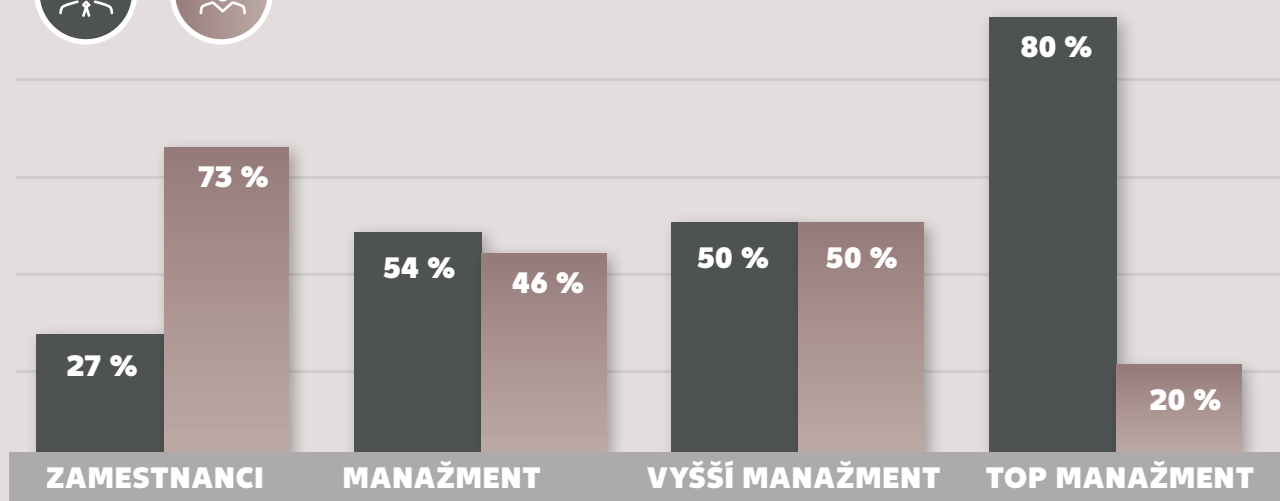
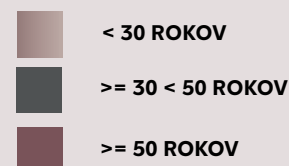
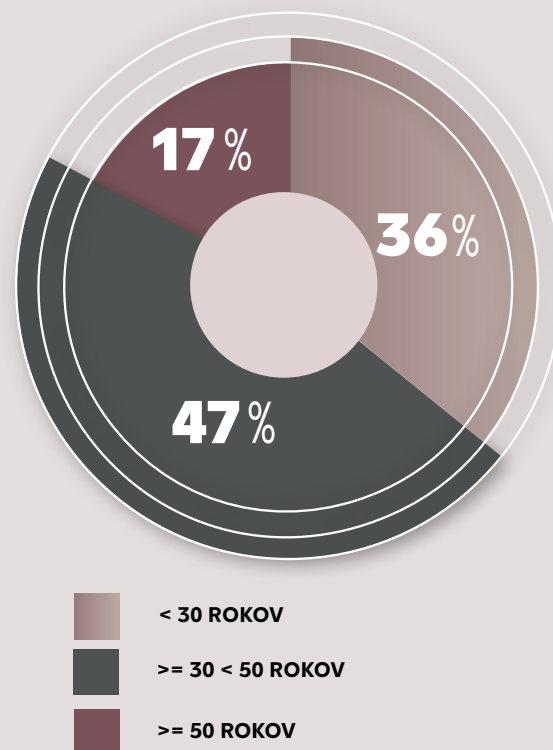
⁶⁴ GRI 401-2 Zamestnanci na trvalý pracovný pomer majú nárok na rovnaké benefity bez ohľadu na to, či pracujú na plný alebo čiastočný úväzok. Určitej skupine zamestnancov poskytujeme úrazové poistenie, poistenie pre prípad úmrtia a zodpovednosti za škodu. Celkovo ide o 565 zamestnancov s nárokom na skupinové poistenie v obchodnom roku 2020. Dôchodkové sporenie štandardne poskytujeme len zamestnancom rizikovej skupiny 3 v zmysle zákona.

DIVERZITA A INKLÚZIA

Ako zodpovedný a férový zamestnávateľ chceme vytvárať rovnaké podmienky pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na sociálne zázemie, presvedčenie, pôvod, pohlavie, sexuálnu orientáciu alebo vek. S cieľom podporiť rozmanitosť ponúkame našim zamestnancom širokú škálu opatrení týkajúcich sa zlúčenia pracovného a súkromného života, rovnosť príležitostí a rôzne možnosti kariéry a osobného rozvoja. Rôznorodosť je pre nás kľúčovým faktorom úspechu. V obchodnom roku 2020 absolvovali školenie zamerané na prevenciu diskriminácie a zvýšenie povedomia o tejto téme všetci zamestnanci vrátane zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohody o práci mimo pracovného pomeru.⁶⁵

PODPORUJEME DIVERZITU

Diverzita je princíp, ktorý umožňuje všetkým ľuďom bez ohľadu na ich individuálne odlišnosti naplno rozvinúť osobný potenciál. Pre nás to znamená prijímať a podporovať talenty jednotlivcov. Zamestnanecká štruktúra spoločnosti Kaufland je veľmi rozmanitá, aj s ohľadom na zastúpenie vekových skupín a národností. V radoch našich zamestnancov je zastúpených celkovo až **13 národností**. Ponúkame pracovné miesta pre uchádzačov bez praxe aj profesionálov. Máme vysoké zastúpenie žien v našej spoločnosti, ktoré tvoria až 71 % všetkých zamestnancov. **Takmer polovicu (46 %) všetkých vedúcich pracovníkov tvoria ženy.**⁶⁶



ANGAŽUJEME SA V OBLASTI INKLÚZIE ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN

Ako zodpovedný zamestnávateľ sa angažujeme aj v oblasti inklúzie znevýhodnených skupín.

Každý rok uzatvárame spoluprácu s chránenými dielňami a podporujeme tak ich aktivity. Podporujeme začlenenie ľudí na autistickom spektre do pracovného života a výsledkom sú **dvaja kolegovia pracujúci na centrále – jeden pracuje na oddelení účtovníctva a druhý na mzdovom oddelení.**

OBCHODNÝ ROK 2020
263 tis. eur
 chráneným dielňam



⁶⁵ GRI 103

⁶⁶ GRI 405-1

ROVNOVÁHA PRÁCA - ŽIVOT

Časť oblasti Ľudských zdrojov tvoria Zamestnanecké vzťahy, ktoré sú zodpovedné za firemné benefity, organizovanie podujatí pre zamestnancov, internú komunikáciu v personálnych témach a takisto aj zapájanie zamestnancov do CSR aktivít. Vytváranie podmienok na prepojenie práce a rodinného života a podpora zamestnancov v rôznych životných situáciách sú pre nás dôležité.⁶⁷

Najčastejšou formou sklbenia pracovného života a starostlivosti o deti predstavuje voľba **skráteneho úväzku**, ktorý rodičom umožňuje flexibilne si prispôsobiť a naplánovať pracovný čas.

Zamestnanci centrály a zamestnanci administratívy v logistickom centre majú flexibilný pracovný čas. Celkovo ide o 512 zamestnancov, čo predstavuje 7,1 % celkového počtu zamestnancov.

Zároveň všade tam, kde to pracovná náplň umožňuje, môžu naši zamestnanci využiť **raz za dva týždne home office**, v mimoriadnych prípadoch aj častejšie.

Špecifickú možnosť plánovania a flexibility v núdzovej situácii, pri starostlivosti o dieťa vo forme **Rodičovskej miestnosti**, môžu využiť zamestnanci centrály. Kancelária pre rodičov s deťmi je kombináciou kancelárie a detskej izby a je prispôbená špecifickým potrebám zamestnaných rodičov a ich detí.

OBCHODNÝ ROK 2020 38%

zamestnancov na skrátenej
pracovný úväzok

113

zamestnancov využilo
prácu z domu

VZDELÁVANIE A ROZVOJ

Rozvoj zamestnancov je jednou z priorit oddelenia rozvoja a vzdelávania, ktoré vytvára komplexné programy šité na mieru cieľovým skupinám a individuálnym potrebám ich účastníkov, či ide o absolventov vysokých škôl, začínajúcich manažérov alebo rozvoj vyššieho manažmentu. Programy sa vytvárajú na národnej aj na nadnárodnej úrovni a zabezpečujeme ich v spolupráci s externými vzdelávacími spoločnosťami. Okrem rozvoja ponúkame zamestnancom aj kvalitné možnosti vzdelávania zamerané na ich individuálne potreby a odborný a osobný rast. Zastrešujeme Talent manažment, Leadership program a spoluprácu so strednými školami v oblasti duálneho vzdelávania a odbornej prípravy žiakov.⁶⁸

Firemné hodnoty a Zásady vedenia sú súčasťou zapracovania každého nového zamestnanca v rámci uvítacieho dňa a **Infodňa** a rovnako sú súčasťou prvého modulu programu **„Nový vo vedení“**, ktorý vlani absolvovalo 20 nových vedúcich pracovníkov.

Priemerný počet hodín strávených na školení na jedného zamestnanca v obchodnom roku 2020⁶⁹

VŠETCI ZAMESTNANCI	MUŽI	ŽENY	NEMANAŽÉRSKE POZÍCIE	MANAŽÉRSKE POZÍCIE
1,8	3,6	1	0,5	21

ŠKOLENIA

Školenia absolvujú všetci naši zamestnanci bez ohľadu na pohlavie či vek. Novým zamestnancom ponúkame prepracovaný systém zapracovania v kombinácii „on the job“ tréningu pod dohľadom patróna a trénera a samovzdelávania formou online školení. Vďaka tomuto systému sa u nás znalosti ľahko sprostredkujú, nie sú závislé na čase a sú priamo prepojené s prácou. **Vzdelávací portál obsahuje až 163 kurzov a 17 hlavných činností**, v ktorých sa zamestnanci môžu rozvíjať v súvislosti so svojou pracovnou činnosťou. Ide o školenia, ako napríklad Ochrana osobných údajov, Prevencia diskriminácie, Výberový proces, Talent manažment a hodnotenie zamestnancov, ale aj BOZP, špecifické odborné školenia v súvislosti s vykonávanou činnosťou napr. pre Vedúcich oddelení na tému Vedúceho dňa alebo odborné školenia v rámci jednotlivých oddelení v predajni ohľadne procesov a postupov, hygienických predpisov a pod.

OBCHODNÝ ROK 2020 79 011

absolvovaných kurzov na
K-vzdelávacom portáli

Tieto kurzy absolvovali aj zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Zamestnancov rozvíjame najviac **„on-the-job“**, s podporou nadriadeného, alebo formou externých školení, workshopov a podobne. Základný zoznam školení určených pre zamestnancov je zverejnený v prehľadnom **Katalógu vzdelávania platnom pre aktuálny obchodný rok**. Jednotlivé školenia sú zostavené tak, aby rozvíjali zručnosti a schopnosti zamestnancov potrebné pre výkon ich práce a aj ich potenciál s ohľadom na ich ďalší kariérny rozvoj. Okrem tohto balíka školení ponúkame odborné a jazykové školenia (nemčina, angličtina), externý koučing, školenia zamerané na podporu manažérskych zručností v rámci programu Manažérska akadémia a Nový vo vedení a ďalšie odborné a rozvojové programy pre manažment.

⁶⁷ GRI 103

⁶⁸ GRI 103

⁶⁹ GRI 404-1 Údaje nezahŕňajú on-the-job tréningy od supervízora.

TALENT MANAŽMENT

Cielený individuálny rozvoj našich zamestnancov je pre nás nesmierne dôležitý. Vychádza z hodnotenia jednotlivých kompetencií zamestnanca v rámci procesu Talent manažment. Uvedomujeme si totiž, že dobré vedenie vždy vyžaduje aj reflexiu vlastného správania a konštruktívna kritika nám dáva priestor na osobný rozvoj. V obchodnom roku 2020 sa hodnotenia zúčastnilo

3 990

zamestnancov,

čo predstavuje 100 % z celkového počtu zamestnancov, ktorí splnili podmienky hodnotenia.⁷⁰ Podmienkou je, aby daný zamestnanec pracoval so svojím nadriadeným minimálne 6 mesiacov. Výstupom z ročného hodnotenia je individuálny rozvojový plán.

Priebeh hodnotenia vrámci Talent manažmentu



KAUFLAND LEADERSHIP PROGRAM A DUÁLNE VZDELÁVANIE

Kaufland Leadership program je zameraný na absolventov vysokých škôl, ktorí v priebehu 12 mesiacov majú možnosť získať praktické skúsenosti, odborné znalosti i manažérske zručnosti s podporou odborného mentora. Intenzívne spolupracujeme aj **so strednými školami a vzdelávame našich budúcich kolegov v rámci Duálneho vzdelávania.** V obchodnom roku 2020 sme mali

3 54

trainee duálnych žiakov

NOVÝ VO VEDENÍ

Cieľom programu Nový vo vedení je **podporovať čerstvých manažérov hneď od začiatku v ich novej pozícii a napĺňaní očakávaní súvisiacich s novými úlohami a zodpovednosťou.** V rámci programu sa oboznámia s našimi hodnotami, s naším chápaním vedenia a základnými nástrojmi vedenia v spoločnosti Kaufland. V priebehu programu sprevádza účastníka jeho nadriadený.

MANAŽÉRSKA AKADEMIA

Začiatkom obchodného roka 2020 sme sa zapojili do jedného z najkomplexnejších vzdelávacích programov v rámci spoločnosti Kaufland. **Manažérska akadémia je medzinárodný program pre všetkých vedúcich pracovníkov prevádzky** v trvaní dvanástich mesiacov. Nadriadený je v pozícii trénera, sprevádza svojich zamestnancov celým programom a tým je priamo zodpovedný za ich ďalší rozvoj. **Všetky tréningy sú úzko prepojené s praxou a implementácia skúsenosti z každodennej práce a pravidelná spätná väzba zabezpečujú dlhodobé uplatňovanie poznatkov z programu.** V rámci štyroch tréningových modulov zbierajú účastníci skúsenosti, ktoré im umožňujú ešte lepšie organizovať a naplňovať ich riadiace úlohy. **Dôležitou súčasťou je vypracovanie individuálneho rozvojového plánu pre každého účastníka.** Týmto spôsobom zabezpečíme trvácnosť získanej kvalifikácie aj po ukončení programu.

SPÄTNÁ VÄZBA

Vytvárame prostredie, v ktorom sa za výkon a angažovanosť poskytuje uznanie, ktoré našich zamestnancov motivuje podať ten najlepší výkon. **Pravidelná spätná väzba je súčasťou našej firemnej kultúry.** Intenzívne podporujeme otvorenú komunikáciu na všetkých úrovniach našej spoločnosti. Spätnú väzbu však neposkytujeme len my. Vyžadujeme ju takisto pravidelne aj od našich zamestnancov v rámci vedenia **ročných rozhovorov, kde každý zamestnanec poskytuje spätnú väzbu svojmu nadriadenému a aj v zamestnaneckom prieskume PULS.**

Dôležitou súčasťou prieskumu je aj následná **tímová diskusia** o výsledkoch prieskumu, kde majú zamestnanci možnosť navrhnúť konkrétne opatrenia a zlepšenia, ktoré by nás ako spoločnosť mohli posunúť vpred.



⁷⁰ GRI 404-3

CIELE V TÉME ZODPOVEDNÝ ZAMESTNÁVATEĽ V NASLEDUJÚCICH OBCHODNÝCH ROKOCH⁷¹

CIELE UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA, KU KTORÝM PRISPÍEVAME



2021

2022

2023
A ĎALEJ

PODCIEL 8.5

Do roku 2030 dosiahnuť plné a produktívne zamestnanie a dôstojnú prácu pre všetky ženy a mužov, vrátane mladých ľudí a osôb s postihnutím, a rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty.

» Prieskum miezd a analýza mzdových podmienok a benefitov.

» Aktualizácia prieskumu miezd a benefitov a vyhodnotenie efektivity implementovaných zmien.

» Chceme byť aj naďalej atraktívnym zamestnávateľom na trhu práce, ktorý dokáže osloviť a priťahovať najkvalitnejších kandidátov. Zároveň chceme systematicky pracovať na zvyšovaní spokojnosti našich zamestnancov vytváraním tých najlepších podmienok pre prácu a rozvoj.



2021

2022

PODCIEL 4.4

Do roku 2030 podstatne zvýšiť počet mladých ľudí a dospelých, ktorí majú relevantné zručnosti, vrátane technických a odborných zručností, pre vzdelávanie, dôstojnú prácu a podnikanie.

» Rozvoj programu Talent manažmentu zameraného na identifikáciu a rozvoj talentov, tvorbu a realizáciu individuálnych rozvojových plánov.

» Príprava a spustenie programov na rozvoj nižšieho a stredného manažmentu zameraných na rozvoj riadiacich kompetencií.

» Spustenie I. ročníka programu rozvojového centra pre pozície vyššieho manažmentu.

2023
A ĎALEJ



2022

» Sila našich zamestnancov je rozhodujúcim faktorom nášho úspechu, preto chceme našich zamestnancov intenzívne rozvíjať, podporovať ich a vytvárať príležitosti na ich rast. Zvyšovaním riadiacich kompetencií vedúcich pracovníkov chceme naplňovať presadzovanie našich podnikových zásad vedenia.

» Ako zodpovedný a férový zamestnávateľ chceme naďalej zabezpečovať rovnaké podmienky pre všetkých zamestnancov a príležitosti pre kariérny a osobný rozvoj žien a absolventov bez praxe.

PODCIEL 5.5

Zabezpečiť, aby ženy mali plnú účinnú účasť a rovnaké príležitosti líderstva na všetkých úrovniach rozhodovania v politickom, ekonomickom a verejnom živote.

» Vytvorenie programu na podporu žien vo vedúcich pozíciách.



2021

2023
A ĎALEJ

PODCIEL 3.4

Do roku 2030 o jednu tretinu znížiť predčasnú úmrtnosť z dôvodu neprenosných chorôb prostredníctvom prevencie a liečby a presadzovať duševné zdravie a blahobyt.

» Vytvorenie technických predpokladov a rámcových podmienok na využívanie práce z domu pre čo najväčšiu skupinu zamestnancov.

» Naším zamestnancom chceme stále vytvárať lepšie pracovné podmienky a podporovať ich v zosúladiení práce s rodinou a voľným časom.

» Uvedomujeme si, že zdravie našich zamestnancov, psychická aj fyzická pohoda je základným predpokladom motivácie a úspechu pri dosahovaní výsledkov.

⁷¹ GRI 102-15

OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA V PREVÁDZKE

Pri našom každodennom podnikaní preberáme environmentálnu, ekonomickú a sociálnu zodpovednosť. Uvedomujeme si vplyv našej podnikateľskej činnosti na životné prostredie, aktívne sa dlhodobo zasadzujeme za jeho ochranu. Všetky naše novopostavené obchodné domy využívajú od roku 2013 systém rekuperácie. Energetickú úsporu predajní prináša aj používanie LED osvetlenia a aj nové chladiace zariadenia s chladiacim prostriedkom nezaťažujúcim životné prostredie a chladiarenské vitríny s presklenými dverami. Na Slovensku sme v obchodnom roku 2020 postavili prvú predajňu, ktorá má strechu pokrytú zelenými rastlinami. Naša spoločnosť má zavedený systém Energetického manažmentu podľa ISO 50001. Environmentálne smernice aj nariadenia sme podľa nášho vedomia nikdy neporušili.⁷²



David Horváth
Vedúci úseku Technický nákup

“Dôsledne implementujeme opatrenia na ochranu životného prostredia a klímy vo všetkých oblastiach našej spoločnosti. Využívame energeticky efektívne technológie, plánujeme ekologické stavby budov, optimalizujeme logistické procesy. Pri plánovaní nových budov a pri rozširovaní logistického centra postupujeme podľa medzinárodne platných príručiek a medzinárodne definovaných požiadaviek zohľadňujúcich ochranu životného prostredia. Podľa rovnakých štandardov sú postavené predajne Kaufland v rôznych krajinách.”

⁷² GRI 307-1
⁷³ GRI 103

Za ochranu životného prostredia sú zodpovedné viaceré oddelenia v rámci spoločnosti:

- » Manažér zodpovedný za spotrebu energií, efektívnosť využitia energií, za chladiarenské zariadenia a dohliada na dodržiavanie platných zákonov
- » Projektový manažér na oddelení Expanzia a stavba
- » Projektový manažér pre odpadové hospodárstvo v oblasti Logistika
- » Vedúci úsekov na oddelení Technického nákupu

Neprestajne sledujeme a analyzujeme každú oblasť nášho podnikania – či je to energetická náročnosť predajní alebo odpad tvorený v predajniach a hľadáme možnosti, ako znížiť náš vplyv na životné prostredie. Kladieme si pravidelne ambiciózne ciele, ktoré chceme v najbližšom čase dosiahnuť.⁷³

EXPANZIA S OHĽADOM NA ŽIVOTNÉ PROSTREDIE

V obchodnom roku 2020 sme otvorili tri nové predajne – v Skalici, vo Svidníku a v Ľuboticiach pri Prešove. Každá expanzia predstavuje záťaž pre životné prostredie z hľadiska emisií CO₂ aj vzniknutých odpadov. Na druhej strane, vďaka otvoreniu predajní v mestách, v ktorých sme predtým nepôsobili, sme zvýšili dostupnosť našich produktov a služieb, podporili zamestnanosť a ekonomiku v regiónoch na Slovensku.⁷⁴

PREDAJŇA	PREDAJNÁ PLOCHA V m ²	OBDOBIE VÝSTAVBY
SKALICA	2 835,00	15.07.2019 - 05.12.2019
SVIDNÍK	2 525,00	03.06.2019 - 23.01.2020
ĽUBOTICE	3 188,00	28.08.2019 - 27.02.2020

2018
2 novootvorené predajne
5 modernizácií predajní na nový typ

2019
2 novootvorené predajne
4 modernizácie predajní na nový typ

2020
3 novootvorené predajne
3 modernizácie predajní na nový typ

LOGISTICKÉ CENTRUM V ILAVE

Z dôvodu zníženia energetickej náročnosti sme v celom komplexe logistického centra inštalovali **LED osvetlenie**. Chladiarenská technológia využíva **zmes na prírodnej báze s nízkou hodnotou GWP. Teplo získané z chladenia sa využíva spätne na vykurovanie**. Nainštalovali sme bezvodné pisoáre a znížili čas tečenia vody v bezkontaktných vodovodných batériách, aby sme šetrili pitnú vodu. Na pozemku sme **integrovali vsakovacie nádrže zadržiavajúce dažďovú vodu** s následným prečistením vody od ropných látok.

⁷⁴ GRI 102-10, GRI 102-15, GRI 203-1

EMISIE CO₂

Neustále napredujeme v znižovaní skleníkových plynov prostredníctvom rôznych opatrení. Aby sme v budúcnosti mohli dosiahnuť ďalšie úspory CO₂, zameriavame sa hlavne na oblasti **energie a chladenia**.

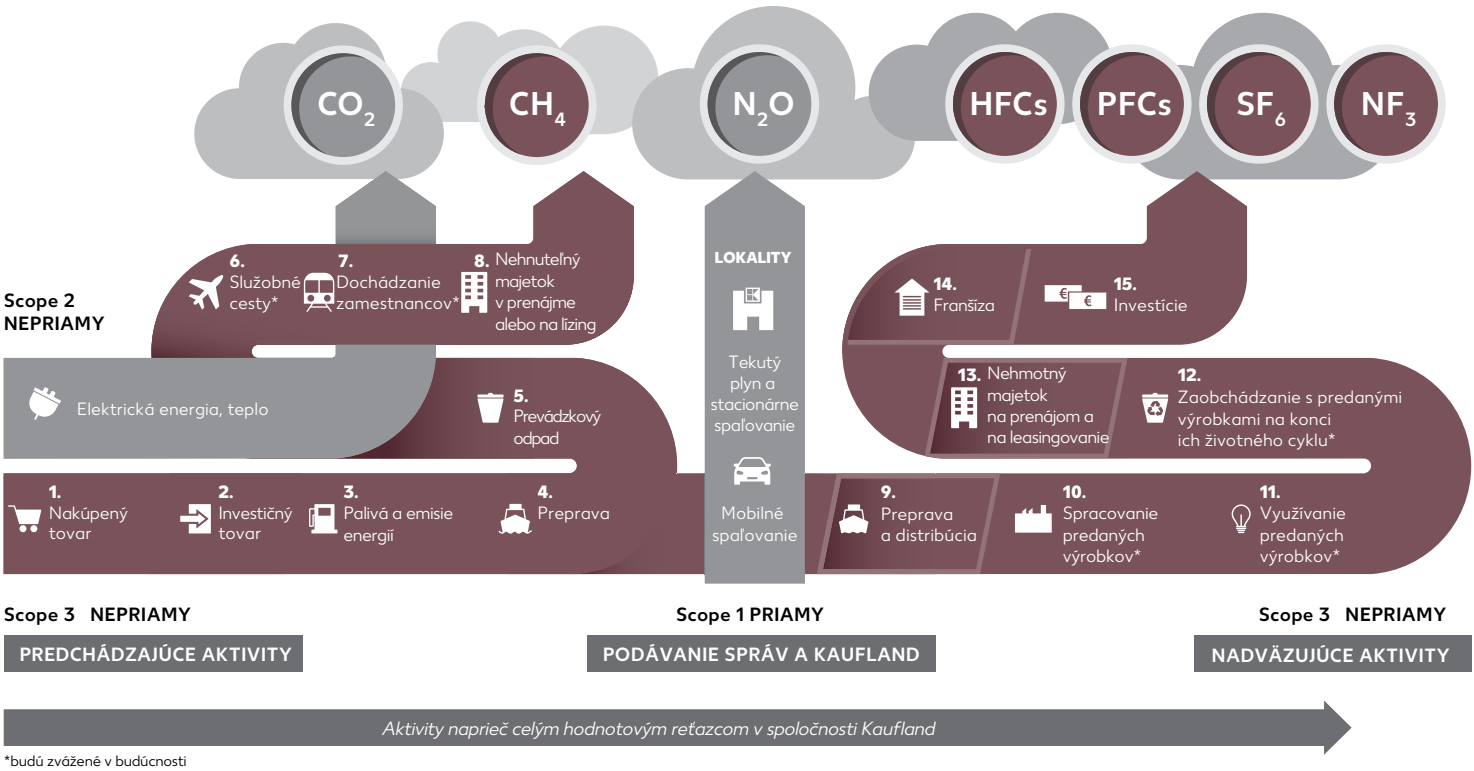
Správa o uhlíkovej stope zahŕňa emisie skleníkových plynov v rámci finančného roka, ktoré sa uvoľňujú priamo a nepriamo pri našich obchodných činnostiach. Aby bolo možné navzájom porovnávať rôzne skleníkové plyny, počíta sa ich potenciál pre skleníkové plyny CO₂ ako tzv. ekvivalent CO₂ (CO₂-eq). Napríklad 1 kg metánu má rovnaký skleníkový efekt ako 28 kg CO₂ a v správe by sa vykazoval ako 28 kg CO₂-eq.

- Výpočet emisií skleníkových plynov sa uskutočňuje v troch krokoch:
- 1. Zber relevantných údajov o spotrebe, napr. spotreba energie
 - 2. Ak je to potrebné: prevod údajov o spotrebe v referenčnej jednotke emisného faktora (napr. z m³ na kg)
 - 3. Výpočet emisií skleníkových plynov (CO₂-eq): [kg CO₂-eq] = [spotrebaME] x [kg CO₂/ ME emisný faktor]



Scope klimateckej bilancie Kauflandu

Priame a nepriame emisie: scope 1, 2, 3 podľa protokolu GHG



Výsledky na základe GHG protokolu za obchodné roky 2019 a 2020^{75,76}

		2019		2020	
		emisie (tCO ₂ e)	CO ₂ emisie na m ² predajnej plochy (predajná plocha = predajná plocha + vedľajšia plocha) (kgCO ₂ c/m ²)	emisie (tCO ₂ e)	CO ₂ emisie na m ² predajnej plochy (predajná plocha = predajná plocha + vedľajšia plocha) (kgCO ₂ c/m ²)
Scope 1	Tekutý plyn	7 593,84	25,70	10 655,43	34,91
	Mobilné spaľovanie	1 443,55	4,89	1 659,73	5,44
	Stacionárne spaľovanie	3 780,93	12,80	3 766,85	12,34
SPOLU		12 818,32	43,39	16 082,01	52,69
Scope 2	Teplo	1 398,70	4,73	1 466,05	4,80
	Elektrická energia	22 069,32	74,70	26 538,62	86,94
SPOLU		23 468,02	79,43	28 004,67	91,74
Scope 3	Nakúpený tovar	12 274,00	41,54	14 787,61	48,45
	Palivá a emisie z energií	7 147,39	24,19	7 192,15	23,56
	Preprava	8 650,92	29,28	8 295,67	27,18
	Prevádzkový odpad	7 674,50	25,98	5 538,82	18,15
SPOLU		35 746,81	120,99	35 814,25	117,33

Scope 1: predstavuje všetky emisie CO₂, ktoré vyprodukujeme priamo v spoločnosti a môžu byť regulované spoločnosťou Kaufland (priame emisie CO₂)

Scope 2: predstavuje nepriame emisie CO₂, ktoré sú následkom výroby kupovanej energie od externých dodávateľov energie

Scope 3: ostatné nepriame emisie

⁷⁵ GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

⁷⁶ Nie sú zaznamenané THG-Emisie ktoré vznikajú v produkčnom reťazci pri produktoch, ktoré sa predávajú v predajniach. Nemáme tiež k dispozícii dáta o uhlíkovej stope zapríčinennej správaním zákazníka (cesta na nákup, použitie produktov a pod.)

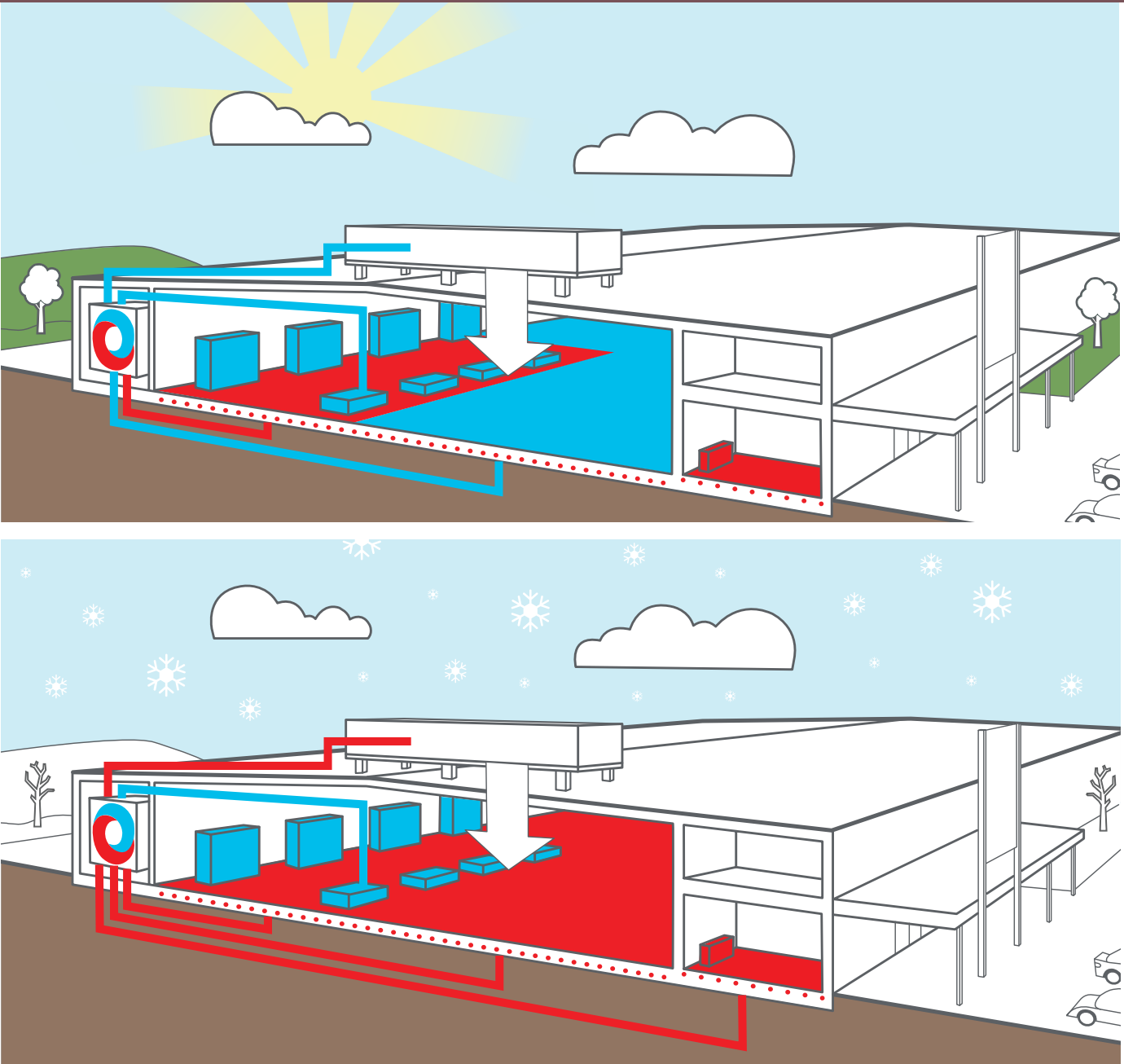
REKUPERÁCIA

Od roku 2013 stavíme naše predajne s rekuperáciou. Momentálne ich máme 19.

Vďaka rekuperácii sa doposiaľ nevyužívané odpadové teplo stáva v zime užitočným a šetrí prírodné zdroje ako olej, plyn a drevo. **Dokáže pokryť 80 % potrebného množstva tepla.** Terén a základové dosky slúžia ako zásobník tepla a môžu byť optimálne využité pri nízkych prírodných teplotách od 38 do 40 stupňov Celzia. Ďalšími spotrebičmi sú vzduchotechnické zariadenie, vzduchové clony pri vstupoch a aj vykurovacie telesá v kancelárskych a sociálnych priestoroch. Kancelárske a sociálne priestory sú okrem toho ešte vybavené klasickým podlahovým vykurovaním, porovnateľným s podlahovým vykurovaním v obytných domoch. Zvyšná spotreba tepla je v rámci rekuperácie pokrytá tepelným čerpadlom systému voda-vzduch. Takto sa zaobídeme bez použitia fosílnych palív.

Počas letnej prevádzky vyrábajú dodatočne nainštalované kompresory dostatok chladu na zásobovanie vzduchotechnického zariadenia a priemyselného podlahového vykurovania a významne tak zlepšujú teplotu vnútorného prostredia. Napriek tomu sa naďalej využíva odpadové teplo – napríklad pre priemyselné podlahové vykurovanie oddelenia s čerstvými výrobkami. Toto oddelenie je celoročne zásobované bezplatným teplom, inak by bolo aj v horúcom letnom období pre našich zákazníkov nepríjemne chladné. V obchodnom roku 2020 bolo

1 834 ton CO₂ ušetrených vďaka rekuperácii.



ENERGETICKÝ MANAŽMENT

Ďalším krokom a posunom v snahe o ochranu životného prostredia je **získanie certifikátu ISO 50001**, čo je medzinárodná norma definujúca požiadavky na vybudovanie, udržiavanie a zlepšovanie systému energetického manažmentu. **Týmto certifikátom vyjadrujeme verejne svoj záväzok šetrne hospodáriť s energiami a tým znižovať negatívny vplyv našej spoločnosti na životné prostredie.** Systém umožňuje pravidelne sledovať a vyhodnocovať energetickú účinnosť, spotrebu a efektívne využívanie energií. To nám pomôže šetriť financie a zdroje.

V obchodnom roku 2020 malo

49_{zo}70 predajní LED osvetlenie.

Vďaka výmene osvetlenia za LED znížime spotrebu elektrickej energie na predajnej ploche priemerne o 25 %.

Spotreba energie v obchodnom roku 2019 a 2020 v megajouloch⁷⁷

		2019	2020
Spotreba paliva z neobnoviteľných zdrojov	Spotreba plynu ⁷⁸	74 664 464,4	74 679 395,4
	Spotreba diesel (autopark)	20 173 952,9	22 726 313,6
	Spotreba benzínu (autopark)	21 173,6	521 881,5
Spotreba tepla		20 485 526,4	21 471 818,4
Spotreba elektrickej energie		346 487 288,4	351 117 324,0
Celková spotreba energie		461 832 405,7	470 516 732,9

Na výpočet spotreby energií sme využili manuálne odpočty meračov alebo fakturačné podklady od svojich dodávateľov energií.

Nárast spotreby benzínu medzi obchodnými rokmi 2019 a 2020 bol spôsobený rozšírením vozového parku o automobily s pohonom na benzín. V obchodnom roku 2019 bolo najazdených približne 4 000 km, v roku 2020 už približne 146 000 km.

Spotreba elektrickej energie podľa oblastí v obchodnom roku 2019 a 2020 v megajouloch

	2019	2020
Spotreba elektriny v predajniach	315 369 417,6	323 209 083,6
Spotreba elektriny v logistickom centre	30 136 658,4	27 019 173,6
Spotreba elektriny v administratívnom centre	981 212,4	889 066,8
Celková spotreba elektriny	346 487 288,4	351 117 324,0

Na výpočet spotreby energií sme využili manuálne odpočty meračov alebo fakturačné podklady od svojich dodávateľov energií.

Intenzita celkovej spotreby energie v obchodnom roku 2019 a 2020 v megajouloch⁷⁹

	2019	2020
Spotreba energie na zamestnanca	67 009,9	65 263,5
Spotreba energie na m ² predajnej plochy	2 278,3	2 248,0

⁷⁷ GRI 302-1 Nenakupovali sme chladenie ani paru, nepredávali sme žiadny typ nami vyprodukovanej energie.

⁷⁸ Údaje sú za kalendárny rok 2019

⁷⁹ GRI 302-3

NABÍJACIE STANICE PRE ELEKTROMOBILY A ELEKTROBICYKLE

Snažíme sa vyjsť našim zákazníkom v ústrety a upozorňovať ich na ekologické možnosti prepravy, preto na parkoviská pri našich predajniach inštalujeme **nabíjacie stanice pre elektromobily a elektrobicykle**. Nabíjanie nie je spoplatnené.

Auto si môžete nabiť pri predajniach:

- » na Trnavskej ceste v Bratislave
- » na Trstínskej ceste v Trnave
- » v Luboticiach pri Prešove



PREVÁDZKA S OHĽADOM NA ŽIVOTNÉ PROSTREDIE

ADMINISTRATÍVA BEZ PAPIERA

Namiesto klasického papiera využívame **recyklovaný papier a papier s pečatou FSC**. Riadime sa heslom „papierloses Büro“ (bezpapierové kancelárie) čiže sa snažíme znižovať papierový odpad.

» **Fakturácia** - pri režijných faktúrach máme zavedené elektronické zasielanie faktúr pri 89,3 % dodávateľov. Pri tovarových faktúrach je to 53,6 % cez EDI a 41,2 % emailom.

» **Prospekty** - naše reklamné noviny Kaufland, ktoré vychádzajú týždenne, sú 100 % recyklovateľné a tlačia sa na recyklovaný papier s prímiesou recyklovanej papierovej masy s certifikátom FSC.

ELEKTROMOBILY VO VOZOVOM PARKU

V našom vozovom parku máme k dispozícii **elektromobil - vskutku čisté elektrické vozidlo s nulovými emisiami oxidu uhličitého**. Za obchodný rok 2020 bolo využité na

101
služobných ciest.

OBLEČENIE NAŠICH ZAMESTNANCOV

Záleží nám na našich zamestnancoch a na životnom prostredí, a preto od roku 2018 poskytujeme pracovníkom v predajniach a v logistickom centre **pracovný odev vyrobený z Fairtrade biobavlny s certifikátom GOTS**.

VEDELI STE, ŽE?

Bežná bavlna je pri pestovaní náročná na spotrebu vody – na výrobu jedného trička je potrebných približne 4 000 litrov vody. Okrem toho, pestovanie bavlny zaberá z celkovej svetovej hospodárskej pôdy 2,5 %, no spotrebuje až 16 % svetovej spotreby pesticídov. Ročne utrpí otravu pesticídmi okolo 77 miliónov ľudí, ktorí pracujú v bavlnárskom priemysle. **Pri biobavlně, s certifikátom GOTS, sa znižuje celková spotreba vody až o 71 % a biobavlna neobsahuje škodlivé látky.**



VODA

Sledovanie a vyhodnocovanie spotreby vody je dôležité na zistenie jej plytvania. **Spotreba vody v našej spoločnosti klesla medziročne o 9 %.**

Spotreba vody v m³ v obchodnom roku 2019 a v 2020⁸⁰

	2019	2020
Spotreba vody v predajniach	93 934,9	85 840,7
Spotreba vody v logistickom centre	10 604,0	9 779,0
Spotreba vody v administratívnom centre	370,1	409,4
Celková spotreba vody	104 909	96 029,1

Na výpočet spotreby vody sme využili manuálne odpočty meračov.



⁸⁰ GRI 303-5 Na Slovensku nemáme oblasti s rizikom nedostatku vody.

ODPADY

V logistickom centre a v predajniach dbáme na triedenie odpadu a **kvóta triedenia sa pohybuje okolo hodnoty 75 %, čím sme splnili cieľ Slovenska a EÚ do roku 2030 týkajúci sa kvóty triedenia odpadov.**⁸¹

V administratívnom centre majú naši zamestnanci k dispozícii **koše na separáciu odpadu** a zmiešané odpadkové koše pri stoloch nie sú povolené, aby sme ich tým motivovali triediť odpad.

Odpady v tonách v obchodnom roku 2020⁸²

Recyklované	13 319,00
Kvasenie - organický odpad	3 038,00
Tepelné spracovanie	367,00
Skládka	4 572,00
Bezpečné odpady celkovo	21 296,00
Termické zhodnotenie	1,41
Recyklácia	2,37
Skládka	0,41
Nebezpečné odpady celkovo	4,19
Odpady celkovo	21 300,19

Rozhodnutie o spôsobe spracovania odpadov vychádza z platnej legislatívy. Množstvá sú brané od jednotlivých poskytovateľov služby na základe váženého množstva odpadu.

Nepredané potraviny ako ovocie a zelenina, chlieb a pečivo, zostatky živočíšneho charakteru (mäso) sa využívajú na výrobu bioplynu, z ktorého sa následne vyrába elektrická energia a teplo. Sklo, papier, plasty a kov recyklujeme. Drevo posielame na energetické využitie a zmiešaný odpad ide na dotriedenie do zberových spoločností a následne sa recykluje.

Druhy bezpečných odpadov v tonách za obchodný rok 2020

DRUH MATERIÁLU	MNOŽSTVO
Papier	12 303
Organický odpad	3 038
Plasty	661
Drevo	367
Sklo	149
Šrot	206
Zvyšný odpad	4 572
Odpady spolu	21 296

Rozhodnutie o spôsobe spracovania odpadov vychádza z platnej legislatívy. Množstvá sú brané od jednotlivých poskytovateľov služby na základe váženého množstva odpadu.

Od roku 2018 môžu zákazníci odovzdať pred 9 vybranými predajňami použitý kuchynský olej a v obchodnom roku 2020 sa vyzbieralo

11 285 kg
oleja.

⁸¹ Zákon o odpadoch určuje mieru separácie do konca kalendárneho roka 2025 najmenej vo výške 65 % z celkovej hmotnosti odpadov z obalov a do konca kalendárneho roka 2030 vo výške 70 % z celkovej hmotnosti odpadov z obalov.

⁸² GRI 306-2

CIELE V TÉME OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA V PREVÁDZKE V NASLEDUJÚCICH OBCHODNÝCH ROKOCH⁸³

CIELE UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA, KU KTORÝM PRISPÍEVAME



2021

PODCIEĽ 12.2

Do roku 2030 dosiahnuť udržateľné manažovanie a efektívne využívanie prírodných zdrojov.

PODCIEĽ 12.5

Do roku 2030 podstatne znížiť tvorbu odpadov prostredníctvom prevencie, redukcie, recyklovania a opätovného použitia.

- » Do konca obchodného roka 2021 plánujeme znížiť spotrebu energie v kWh/m² predajnej plochy o 1 % prostredníctvom doplnenia chýbajúcich podružných meračov spotreby elektrickej energie. Vďaka tomu rýchlo a presne vyhodnotíme spotrebu pre jednotlivé technológie a hlavne včas odhalíme miesta a príčiny nadmernej spotreby energie. Tento cieľ plánujeme dosiahnuť aj prostredníctvom výmeny osvetlenia a doplnenia frekvenčných meničov pre lepšiu efektívnosť vzduchotechniky.
- » Spustíme projekt ekologickej logistiky s prvým kamiónom s pohonom na LNG a tým ušetríme 20 % emisií CO₂ na jednu jazdu v porovnaní s dieselovými kamióňmi.

2022

- » Zberné nádoby na použitý kuchynský olej pre zákazníkov budú k dispozícii vo všetkých predajniach.

2023 A ĎALEJ

- » Vymeníme klasické osvetlenie s vysokou spotrebou za nové úsporné LED osvetlenie vo všetkých predajniach.
- » Udržíme certifikáciu energetického manažmentu ISO 50001.
- » Do konca obchodného roka 2023 znížime množstvo BIO odpadu na jednu predajňu o 20 %.
- » Do konca kalendárneho roka 2025 budeme mať obaly produktov vlastných značiek čo najviac recyklovateľné a používať o 20 % menej plastu.

⁸³ GRI 102-15



SPOLOČENSKÁ ANGAŽOVANOSŤ



Je pre nás veľmi dôležité, aby sme boli dobrým partnerom komunity, v ktorej sa nachádzame. Riadime sa mottom „Rozhodujú činy“, keďže len činy prispievajú k lepšej budúcnosti nás všetkých.

Za oblasť spoločenskej zodpovednosti je zodpovedný projektový manažér pre spoločenskú zodpovednosť spadajúci pod oddelenie Firemnej komunikácie. Venuje sa všeobecným CSR aktivitám a projektom, implementuje medzinárodné projekty a štandardy a reprezentuje spoločnosť v komunikácii s tretím sektorom. Pravidelne sa stretáva so zástupcami odborných oddelení zodpovedných za CSR a spoločne presadzujú CSR stratégiu naprieč spoločnosťou. Naša stratégia podpory komunity je založená na dlhodobých partnerstvách, v rámci ktorých každý rok prehodnocujeme ciele na ďalšie obdobie.⁸⁴



Martina Machánková
Projektová manažérka pre spoločenskú zodpovednosť

“Podávame pomocnú ruku v núdzi, poskytujeme podporu mestám a mestským častiam a venujeme sa zdravému stravovaniu detí. Zapájame sa do dobrovoľníckych projektov, ako je napríklad Naše mesto a podporujeme našich zamestnancov, aby pri svojej každodennej práci dbali na spoločenskú zodpovednosť. V roku 2018 sme založili Nadačný fond Kaufland spravovaný Nadáciou Centra pre filantropiu, prostredníctvom ktorého podporujeme verejnoprospešné aktivity na Slovensku.”



OBCHODNÝ ROK 2020⁸⁵

Suma v tis.	
OBRAT	1 193 660
SPOTREBOVANÁ HODNOTA:	1 169 697
NÁKLADY NA OBSTARANIE PREDANÉHO TOVARU	848 465
MZDY A BENEFITY	122 169
OSTATNÉ PREVÁDZKOVÉ A FINANČNÉ NÁKLADY	163 778
PLATBY POSKYTOVATELOM KAPITÁLU	32 401
PLATBY VLÁDE A VEREJNEJ SPRÁVE	2 362
INVESTÍCIE DO KOMUNITY	523
ZISK BEZ DIVIDEND	23 963

⁸⁴ GRI 103

⁸⁵ GRI 201-1

SPOLUPRÁCA SO SLOVENSKÝM ČERVENÝM KRÍŽOM

Pomáhať je ľudské. A veľmi dôležité. S touto ideou sa stotožňujeme aj my v spoločnosti Kaufland, preto sme už v roku 2014 nadviazali úzku spoluprácu so Slovenským Červeným krížom – organizáciou, ktorej hlavným poslaním je práve pomáhať. A tu je výsledok doterajšej spolupráce.



281 t
darovaných potravín



777 l
darovanej krvi



16 vozidiel
pre terénne sociálne služby



12 stanov

DAROVANIE KRVI

Prostredníctvom projektov Divadelná kvapka krvi a Daj pár deci pravidelne motivujeme našich zamestnancov aj verejnosť, aby darovali krv.

Divadelná kvapka krvi

Každoročne, pri príležitosti Svetového dňa darcov krvi, ktorý si pripomínáme 14. júna, organizujeme v divadlách verejné podujatie - Divadelnú kvapku krvi. Naším zamestnancom, ktorí počas tohto podujatia darujú krv, ako podakovanie venujeme lístok do divadla a v rámci benefitov majú nárok na deň voľna. V obchodnom roku 2020 darovalo v ôsmich divadlách

Daj pár deci

Pravidelne začiatkom roka vyzývame našich zamestnancov, aby prišli darovať krv počas interného projektu darovanie krvi - Daj pár deci. V obchodnom roku 2020 darovalo

311
darcov
takmer
140
litrov krvi.



227
zamestnancov
102
litrov krvi.

“ Podľa štatistík Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny SR bolo v auguste 2019 na Slovensku evidovaných 139 000 poberateľov dávok v hmotnej núdzi. S chudobou sa v teréne stretávame denne. Balíky, ktoré z vyzbieraných potravín pripravíme, sú určené najmä pre mnohopočetné rodiny, sociálne slabších občanov, seniorov či iných ľudí, ktorí sa, často nie vlastným pričinením, ocitli v sociálnej núdzi. ”

Zuzana Rosiarová Kesegová
Generálna sekretárka Slovenského Červeného kríža

POTRAVINOVÁ ZBIERKA „POMÁHAME POTRAVINAMI“

Každoročne v októbri pri príležitosti Svetového dňa výživy sa vo všetkých predajniach Kaufland uskutočňuje potravinová zbierka na pomoc ľuďom v núdzi. A toto je jej výsledok za obchodný rok 2020:

72 ton
trvanlivých potravín

815
dobrovoľníkov Slovenského
Červeného kríža

4 800
dobrovoľníckych hodín

TERÉNNÉ SOCIÁLNE SLUŽBY

V obchodnom roku 2020 vďaka našej pomoci Slovenský Červený kríž rozšíril flotilu o **6 nových špeciálne upravených vozidiel**.

VIETE, ČO SÚ TERÉNNÉ SOCIÁLNE SLUŽBY SLOVENSKEHO ČERVENÉHO KRÍŽA?

Terénne sociálne služby Slovenského Červeného kríža poskytujú najmä prepravnú a opatrovateľskú službu, ale aj sociálne poradenstvo alebo rozvoz šatstva a potravinovej pomoci. Prepravná služba zahŕňa aj poskytnutie asistencie počas prepravy či pri návštevách lekára. Terénne sociálne služby sú dostupné ľuďom v núdzi, hendikepovaným, onkologickým pacientom, mamičkám s deťmi alebo tým, ktorí bývajú v nedostupnom teréne, na miestach s nepravidelnou medzimestskou dopravou alebo nemajú možnosť vyjsť z domu bez pomoci. Terénne sociálne služby tak aj znižujú sociálnu izoláciu.



ČERSTVÉ HLAVIČKY

Záleží nám na svete, v ktorom žijeme, a aj na budúcnosti našich detí. Deti by mali byť zdravé a plné energie, aby si aj užili detstvo, ale zároveň mali správny vývoj. Veríme, že jedným z kľúčov je zdravá a čerstvá strava. Vytvorili sme projekt Čerstvé hlavičky, v rámci ktorého motivujeme deti, aby jedli zeleninu a ovocie.

V projekte Čerstvé hlavičky sme hľadali partnerskú školu pre každú našu predajňu. Celkovo sa do projektu prihlásilo 248 základných škôl. Školy, ktoré dostali najviac hlasov od našich zákazníkov vo vzťahu k vybranej predajni, získali na každý týždeň približne 200-gramové porcie ovocia alebo zeleniny pre každého žiaka na celý školský rok 2019/2020.



62
partnerských škôl



takmer
23 000
žiakov



týždenne
4,5 ton
ovocia alebo zeleniny



DO ŠKOLYYY!



Rozhodujú
činy.



6 308^{EUR}
pre centrá voľného času

DAROVANIE POTRAVIN

Od roku 2018 darujeme pravidelne Potravinovej banke Slovenska potraviny po uplynutí dátumu minimálnej trvanlivosti (DMT). V obchodnom roku 2020 bolo do tohto projektu zapojených

PODPORA PRI OTVÁRANÍ NOVÝCH PREDAJNÍ

Spolu s otvorením prvých predajní v mestách na Slovensku chceme podporiť život a prispieť k zvelaďovaniu života v danom meste. Preto počas prvých troch dní od otvorenia predajne prispějeme na činnosť miestnej organizácie sumou 1 euro z každého nákupu v minimálnej hodnote 20 eur. V obchodnom roku 2020 bolo vyzbieraných

50
predajní, ktoré spolu darovali

114 159
kusov produktov v hodnote

179 607^{EUR}

48

predajní darovalo
produkty

80

organizáciám na celom
Slovensku

DAROVANIE NEPOTRAVINOVÉHO TOVARU

Každá predajňa môže za vopred určených podmienok darovať nepotravinový tovar neziskovým organizáciám. Medzi takéto organizácie patria detské domovy, domovy sociálnych služieb a iné. V obchodnom roku 2020

NADAČNÝ FOND KAUF LAND

Nadačný fond Kaufland sme založili v júli 2018 pod Nadáciou Centra pre filantropiu s cieľom podporovať rôzne verejnoprospešné projekty a aktivity.

Podpora talentovaných detí zamestnancov spoločnosti Kaufland a realizácia aktivít umožňujúcich rozvoj ich talentu

22 050^{EUR}



Podpora Slovenského Červeného kríža

131 984^{EUR}

Vzdelávací projekt zameraný na neformálne vzdelávanie a zmysluplné trávenie voľného času pre deti od 6 do 15 rokov

19 000^{EUR}



Podpora produkcie dokumentárneho filmu, ktorý má slúžiť ako osveta k športovaniu pre deti a mladých nádejných hokejistov

10 000^{EUR}

CIELE V TÉME SPOLOČENSKÁ ANGAŽOVANOSŤ V NASLEDUJÚCICH OBCHODNÝCH ROKOCH⁸⁶

CIELE UDRŽATEĽNÉHO ROZVOJA, KU KTORÝM PRISPIEVAME



PODCIEĽ 10.2

Do roku 2030 posilniť postavenie a presadzovať sociálnu, politickú a ekonomickú inklúziu všetkých, bez ohľadu na vek, pohlavie, postihnutie, rasu, pôvod, etnicitu, náboženstvo alebo ekonomické či iné postavenie.

2021

» Spustíme grantový program na pomoc nízkoprahovým centráм na Slovensku.



PODCIEĽ 12.2

Do roku 2030 dosiahnuť udržateľné manažovanie a efektívne využívanie prírodných zdrojov.

PODCIEĽ 12.3

Do roku 2030 znížiť o polovicu podiel na jedného obyvateľa globálneho plytvania potravinami na maloobchodnej a spotrebiteľskej úrovni a znížiť potravinové straty v rámci výrobných a dodávateľských reťazcov, vrátane strát po zbere.



PODCIEĽ 17.17

Povzbudzovať a presadzovať efektívne verejné, verejno-súkromné a občianske partnerstvá, stavajúce na skúsenostiach a poskytujúce zdroje pre stratégie partnerstiev.

2021

» Nájdem partnerskú školu pre každú predajňu v rámci projektu Čerstvé hlavičky.

2022

- » Rozbehneme vlastný zamestnanecký dobrovoľnícky program zameraný na ekológiu a zaobchádzanie s plastami.
- » Všetky predajne Kaufland budú zapojené do projektu darovania potravín po dobe minimálnej trvanlivosti.
- » Rozšírime potravinovú zbierku na 2 dni a zapojíme našich zamestnancov ako dobrovoľníkov.

2023 A ĎALEJ

» Každá predajňa bude mať partnerskú neziskovú organizáciu v súlade so CSR stratégiou spoločnosti a bude mať s ňou uzavretú rámcovú zmluvu.



⁸⁶ GRI 102-15

INDEX OBSAHU GRI⁸⁷

GRI INDIKÁTOR	ČÍSLO STRANY	SÚČASŤ KAPITOLY	POZNÁMKA
GRI 102: VŠEOBECNÉ INDIKÁTORY 2016			
Profil organizácie			
GRI 102-1 Názov organizácie	2	Správa	
GRI 102-2 Činnosť, značky, produkty a služby	12, 61	Predstavenie spoločnosti; Tvorba sortimentu	
GRI 102-3 Sídlo vedenia organizácie	3	Správa	
GRI 102-4 Miesto vykonávanej činnosti	11	Predstavenie spoločnosti	
GRI 102-5 Vlastníctvo a právna forma	12	Predstavenie spoločnosti	
GRI 102-6 Obsluhované trhy	10	Predstavenie spoločnosti	
GRI 102-7 Veľkosť organizácie	14	Predstavenie spoločnosti	Údaje o celkovej kapitalizácii považujeme za dôverné údaje.
GRI 102-8 Informácie o zamestnancoch a iných pracovníkoch	91 – 93	Prevádzkové procesy	Vychádzame z počtu aktívnych zamestnancov, ktorí mali so spoločnosťou Kaufland Slovenská republika uzatvorenú pracovnú zmluvu, ráčané na hlavu k 29.2.2020. Pre lepšiu prehľadnosť uvádzame celkový počet aktívnych zamestnancov a následne % podiely podľa jednotlivých kategórií.
GRI 102-9 Dodávateľský reťazec	61 – 62	Tvorba sortimentu	
GRI 102-10 Významné zmeny v organizácii a dodávateľskom reťazci	61 – 62, 107	Tvorba sortimentu; Prevádzkové procesy	
GRI 102-11 Princíp predbežnej opatrnosti	22	Spoločenská zodpovednosť	
GRI 102-12 Externé iniciatívy	18	Predstavenie spoločnosti	
GRI 102-13 Členstvo v asociáciách	18	Predstavenie spoločnosti	
Stratégia			
GRI 102-14 Vyhlásenie najvyššieho manažéra organizácie	7	Úvodné slovo GR	
GRI 102-15 Kľúčové vplyvy, riziká a príležitosti	56, 69, 74 – 75, 86, 104 – 105, 107, 116, 128 – 129	Produkcia; Tvorba sortimentu; Miesto predaja; Prevádzkové procesy; Spoločenská angažovanosť	
Etika a integrita			
GRI 102-16 Hodnoty, princípy, štandardy a normy správania	22 – 23	Spoločenská zodpovednosť	
GRI 102-17 Mechanizmy na poradenstvo a nahlásenie obáv ohľadne etických otázok	24, 45	Spoločenská zodpovednosť; Produkcia	
Riadenie			
GRI 102-18 Riadiaca štruktúra	16 – 17	Predstavenie spoločnosti	
GRI 102-19 Delegovanie zodpovednosti	16	Predstavenie spoločnosti	
GRI 102-20 Zodpovednosť na exekutívnej úrovni za ekonomickú, environmentálnu a sociálnu oblasť	16	Predstavenie spoločnosti	
GRI 102-21 Konzultácie so stakeholdermi na ekonomické, environmentálne a sociálne témy	30	Predstavenie spoločnosti; Spoločenská zodpovednosť	
Zapojenie stakeholderov			
GRI 102-40 Zoznam skupín stakeholderov	30 – 31	Spoločenská zodpovednosť	
GRI 102-41 Kolektívne vyjednávanie			Kolektívnu zmluvu s pravidla uzatvára zamestnávateľ s odborovou organizáciou, tú však v Kauflande nemáme. Z tohto dôvodu nie je kolektívnou zmluvou pokrytý ziadny náš zamestnanec.

⁸⁷ GRI 102-55

GRI INDIKÁTOR	ČÍSLO STRANY	SÚČASŤ KAPITOLY	POZNÁMKA
GRI 102: VŠEOBECNÉ INDIKÁTORY 2016			
Zapojenie stakeholderov			
GRI 102-42 Identifikácia a výber stakeholderov	30	Spoločenská zodpovednosť	
GRI 102-43 Prístup k spolupráci so stakeholdermi	30 – 31	Spoločenská zodpovednosť	
GRI 102-44 Kľúčové témy, vzniknuté obavy	32	Spoločenská zodpovednosť	
Profil organizácie			
GRI 102-45 Subjekty zahrnuté v konsolidovanej finančnej uzávierke	12	Predstavenie spoločnosti	
GRI 102-46 Definovanie obsahu správy a vymedzenie tém	27 – 29, 34	Spoločenská zodpovednosť	Každá téma je presnejšie vymedzená priamo v jednotlivých kapitolách.
GRI 102-47 Zoznam relevantných tém	35	Spoločenská zodpovednosť	
GRI 102-48 Úpravy informácií	n/a		Je to naša prvá správa o zodpovednom podnikaní.
GRI 102-49 Zmeny v reportovaní	n/a		Je to naša prvá správa o trvalej udržateľnosti.
GRI 102-50 Reportované obdobie	2	Správa	
GRI 102-51 Dátum vydania poslednej správy	3	Správa	Je to naša prvá správa o trvalej udržateľnosti.
GRI 102-52 Cyklus reportovania	3	Správa	
GRI 102-53 Kontaktná osoba pre otázky ohľadom správy	3	Správa	
GRI 102-54 Vyjadrenie o súlade s GRI Standards	2	Správa	
GRI 102-55 Index obsahu GRI	130 – 133	Index obsahu GRI	
GRI 102-56 Externé posúdenie	2, 134 – 135	Správa, Správa nezávislého audítora	
TEMATICKY ŠPECIFICKÉ INDIKÁTORY			
GRI 201 Ekonomická výkonnosť 2016			
GRI 103 Manažerský prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	120	Spoločenská angažovanosť	
GRI 201-1 Priama ekonomická hodnota, vytvorená a rozdelená	120	Spoločenská angažovanosť	
GRI 202 Prítomnosť na trhu 2016			
GRI 103 Manažerský prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	90, 94 – 96	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	
GRI 202-1 Pomer štandardnej nástupnej mzdy zamestnancov podľa pohlavia k lokálnej minimálnej mzde	96	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	Údaj platí pre nasledovné naše prevádzky na Slovensku: 70 predajní a 1 logistické centrum.
GRI 203 Nepriame ekonomické dopady			
203-1 Investície do infraštruktúry a podpora služieb	107	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 204 Praktiky v dodávateľskom reťazci 2016			
GRI 103 Manažerský prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	60, 64	Tvorba sortimentu, téma: Podpora domácich produktov	
GRI 204-1 Podiel nákupu od lokálnych dodávateľov	64	Tvorba sortimentu, téma: Podpora domácich produktov	
GRI 301 Materiály 2016			
GRI 103 Manažerský prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	78	Miesto predaja; téma: Balenia šetrné k životnému prostrediu	

GRI INDIKÁTOR	ČÍSLO STRANY	SÚČASŤ KAPITOLY	POZNÁMKA
TÉMATICKY ŠPECIFICKÉ INDIKÁTORY			
GRI 301 Materiály 2016			
GRI 301-1 Použité materiály s uvedením váhy alebo objemu	79	Miesto predaja; téma: Balenia šetrné k životnému prostrediu	Produkty vyrobené na území Slovenskej republiky a produkty dovezené dodávateľmi na územie Slovenskej republiky nie sú zahrnuté v tomto výkaze. Povinnosť hlásenia štátu množstva obalov a neobalov má daný dodávateľ resp. výrobca, nie maloobchodný predajca. Spoločnosť Kaufland nemá prístup k týmto informáciám.
GRI 302 Energie 2016			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	106	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 302-1 Spotreba energie v rámci organizácie	111	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 302-3 Intenzita spotreby energie	111	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 303 Voda a odpadové vody 2018			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	106	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 303-5 Spotreba vody	114	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 305 Emisie 2016			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	106	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 305-1 Priame emisie skleníkových plynov (rozsah 1)	108	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 305-2 Nepriame, energetické emisie skleníkových plynov (rozsah 2)	108	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 305-3 Ostatné nepriame emisie skleníkových plynov (rozsah 3)	108	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 305-4 Intenzita emisií skleníkových plynov	108	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 306 Odpadové vody a odpady 2016			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	106	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 306-2 Odpad podľa typu a metódy likvidácie	115	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 307 Súlad s environmentálnou reguláciou 2016			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	106	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 307-1 Porušenie environmentálnych zákonov a nariadení	106	Prevádzkové procesy; téma: Ochrana životného prostredia v prevádzke	
GRI 308 Hodnotenie dodávateľov z hľadiska environmentálnych štandardov 2016			
103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	38 -39, 48	Produkcia; téma: Redukcia a zamedzenie chemikálií a škodlivých látok vo výrobnom procese	
308-1 Screening nových dodávateľov z hľadiska environmentálnych kritérií	53	Produkcia; téma: Redukcia a zamedzenie chemikálií a škodlivých látok vo výrobnom procese	
GRI 308-2 Negatívne environmentálne vplyvy v dodávateľskom reťazci a prijaté opatrenia	53	Produkcia; téma: Redukcia a zamedzenie chemikálií a škodlivých látok vo výrobnom procese	
GRI 401 Zamestnávanie 2016			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	90, 94 - 96, 98, 100	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	
GRI 401-2 Benefity pre zamestnancov na plný úväzok, ktoré nie sú poskytované zamestnancom na dobu určitú či skrátený úväzok	97	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	Zamestnanci na trvalý pracovný pomer majú nárok na rovnaké benefity, bez ohľadu na to, či pracujú na plný alebo čiastočný úväzok.

GRI INDIKÁTOR	ČÍSLO STRANY	SÚČASŤ KAPITOLY	POZNÁMKA
TÉMATICKY ŠPECIFICKÉ INDIKÁTORY			
GRI 404 Školenia a vzdelávanie 2016			
103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	90, 94 - 96, 98, 101	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	
404-1 Priemerný čas tréningu na zamestnanca	101	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	Vychádzame z počtu aktívnych zamestnancov, ktorí mali so spoločnosťou Kaufland Slovenská republika uzatvorenú pracovnú zmluvu, rátané na hlavu k 29.2.2020.
GRI 404-3 Percento zamestnancov dostávajúcich pravidelné hodnotenie pracovného výkonu a kariérneho rozvoja	102	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	Vychádzame z počtu aktívnych zamestnancov, ktorí mali so spoločnosťou Kaufland Slovenská republika uzatvorenú pracovnú zmluvu, rátané na hlavu k 29.2.2020.
GRI 405 Diverzita a rovnosť príležitostí 2016			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	90, 94 - 96, 98, 100	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	
GRI 405-1 Diverzita v riadiacich orgánoch a medzi zamestnancami	98	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	Vychádzame z počtu aktívnych zamestnancov, ktorí mali so spoločnosťou Kaufland Slovenská republika uzatvorenú pracovnú zmluvu, rátané na hlavu k 29.2.2020.
GRI 405-2 Pomer základnej mzdy žien a mužov podľa kategórie zamestnancov vo významných lokalitách prevádzky	96	Prevádzkové procesy; téma: Zodpovedný zamestnávateľ	
GRI 408 Detská práca 2016			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	38 - 39, 40	Produkcia; téma: Sociálne štandardy, pracovné a životné podmienky vo výrobe a v dodávateľskom reťazci	
GRI 408-1 Prevádzky a dodávateľa s významným rizikom výskytu detskej práce	42, 44	Produkcia; téma: Sociálne štandardy, pracovné a životné podmienky vo výrobe a v dodávateľskom reťazci	
GRI 409 Nútená alebo povinná práca 2016			
103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	38 – 39, 40	Produkcia; téma: Sociálne štandardy, pracovné a životné podmienky vo výrobe a v dodávateľskom reťazci	
409-1 Prevádzky a dodávateľa s významným rizikom výskytu nútenej alebo povinnej práce	42, 44	Produkcia; téma: Sociálne štandardy, pracovné a životné podmienky vo výrobe a v dodávateľskom reťazci	
GRI 414 Hodnotenie dodávateľov z hľadiska sociálnych štandardov 2016			
103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	38 - 39, 40	Produkcia; téma: Sociálne štandardy, pracovné a životné podmienky vo výrobe a v dodávateľskom reťazci	
414-1 Skríning nových dodávateľov z hľadiska sociálnych kritérií	44	Produkcia; téma: Sociálne štandardy, pracovné a životné podmienky vo výrobe a v dodávateľskom reťazci	
GRI 416 Zdravie a bezpečnosť zákazníka 2016			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	38 - 39, 48	Produkcia; téma: Redukcia a zamedzenie chemikálií a škodlivých látok vo výrobnom procese Tvorba sortimentu; téma: Rozširovanie zdravého sortimentu	
GRI 416-1 Zhodnotenie vplyvov na zdravie a bezpečnosť kategórií produktov a služieb	48	Produkcia; téma: Redukcia a zamedzenie chemikálií a škodlivých látok vo výrobnom procese	
GRI 416-2 Prípady týkajúce sa nedodržania predpisov týkajúcich sa zdravia a bezpečnosti produktov a služieb	48 – 50	Produkcia; téma: Redukcia a zamedzenie chemikálií a škodlivých látok vo výrobnom procese	
GRI G4 Sektorovo špecifické indikátory: Spracovanie jedla			
GRI 103 Manažérsky prístup 2016 (inkluzívny pre 103-1, 103-2, 103-3)	60, 70	Tvorba sortimentu; téma: Rozširovanie zdravého sortimentu	
FP 6 Percento z celkových tržieb produktov, podľa produktových kategórií, so zníženým obsahom nasýtených tukov, trans tukov, sodíka a pridaného cukru	70	Tvorba sortimentu; téma: Rozširovanie zdravého sortimentu	Z dôvodu nedostupnosti informácií podľa jednotlivých kategórií uvádzame súhrnné percento z predaja týchto produktov.

SPRÁVA NEZÁVISLÉHO AUDÍTORA⁸⁸



Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o.
Žitkova 9
811 02 Bratislava
Slovenská republika
Tel: +421 2 3333 9111
Fax: +421 2 3333 9222
ey.com

Správa nezávislého odborníka

Manažmentu spoločnosti Kaufland Slovenská republika v.o.s.:

Táto správa je vyhotovená pre manažment spoločnosti Kaufland Slovenská republika v.o.s. (ďalej len "spoločnosť") pre účely poskytnutia limitovaného uistenia pre vybrané údaje vstupujúce do správy o trvalej udržateľnosti pripravenej spoločnosťou za finančný rok končiaci 29. februára 2020 (ďalej len "Správa o trvalej udržateľnosti") v súlade so štandardmi Global Reporting Initiative ("GRI").

Predmetné informácie a platné kritériá

Zákazka na uisťovacie služby sa vzťahuje na predmetné informácie v rámci Správy o trvalej udržateľnosti na stranách 64, 91-93, 101, 120, zlučujúce informácie o aktivitách spoločnosti na Slovensku (spolu "vybrané informácie"), ktoré boli vyhotovené na základe štandardov GRI za obdobie finančného roku 2020 (od 1. marca 2019 do 29. februára 2020). Limitované uistenie je vydávané na nasledujúce GRI indikátory: Informácie o zamestnancoch a iných pracovníkoch (102-8), Vygenerovaný a rozdeľovaný priamy ekonomický úžitok (201-1), Priemerný čas školenia na rok a zamestnanca (404-1) a Pomer nákupov od lokálnych dodávateľov (204-1).

Obmedzenie použitia

Správa je vyhotovená iba na účely uvedené v prvom odstavci tejto správy a nesmie byť využitá na iný účel ako dodatok Správy o trvalej udržateľnosti. Správa sa vzťahuje výlučne na vybrané informácie a nemôže byť spájaná s inými účtovnými závierkami spoločnosti alebo s inými časťami Správy o trvalej udržateľnosti.

V najširšom rozsahu povolenom zákonom nepreberáme zodpovednosť za túto správu voči nikomu inému ako spoločnosti a jej manažmentu.

Zodpovednosť manažmentu spoločnosti

Manažment spoločnosti je zodpovedný za prípravu, zber a prezentáciu vybraných informácií podľa štandardov GRI. Manažment je najmä zodpovedný za dizajn a implementáciu interných kontrolných mechanizmov tak, že zabráni vzniku významných nesprávností vo vybraných informáciách.

Manažment spoločnosti je zodpovedný za zabezpečenie úplnosti a presnosti dokumentácie poskytnutej odborníkovi. Manažment spoločnosti je tiež zodpovedný za systém vnútornej kontroly, ktorý zabezpečí primerané uistenie, že vyššie opísaná dokumentácia neobsahuje významné nesprávnosti, či už z dôvodu podvodu alebo chyby.

Zodpovednosť odborníka

Uskutočnili sme uisťovaciu zákazku v súlade s Medzinárodným štandardom pre uisťovacie zákazky ISAE 3000 (revidované znenie). Podľa tohto štandardu máme dodržiavať etické požiadavky, naplánovať a vykonať preverenie tak, aby sme získali limitované uistenie o vybraných informáciách.

Dodržiavame Medzinárodný štandard na kontrolu kvality ISQC 1 a máme zavedený systém na kontrolu kvality, vrátane zdokumentovaných zásad a postupov pre dodržiavanie súladu s etickými požiadavkami, odbornými štandardmi a relevantnými legislatívnymi požiadavkami.

Spoločnosť zo skupiny Ernst & Young Global Limited
Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o., IČO: 35 840 463, zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, oddiel: Sro, vložka číslo: 27004/B a v zozname audítorov
vedenom Slovenskou komorou audítorov pod č. 257.



Dodržiavame nezávislosť a iné etické požiadavky Etického kódexu pre účtovných odborníkov IESBA, ktorý stanovuje základné zásady integrity, objektivity, odbornej spôsobilosti a náležitej starostlivosti, dôvernosti a profesionálneho správania.

Zvolené postupy závisia od odborného úsudku odborníka. Medzi tieto postupy patrí najmä komunikácia s osobami poverenými zberom a vykazovaním vybraných informácií a dodatočné procedúry zamerané na získanie dôkazov týkajúcich sa vybraných informácií.

Uisťovacia zákazka zodpovedá limitovanému uisteniu. Časovanie, typ a škála uisťovacích procedúr je tým pádom limitovaná oproti procedúram pri primeranom uistení. Tento fakt má za následok celkové nižšie uistenie.

V súvislosti s vybranými informáciami uvedenými vyššie sme vykonali najmä tieto procedúry:

- ▶ Rozhovory s vybraným personálom spoločnosti, zodpovedným za konkrétne vybrané oblasti, pre pochopenie procesu zberu a kompilácie vybraných informácií, ktoré boli použité v reporte
- ▶ Preverku vybraných informácií z hľadiska detailného posúdenia a odsúhlasenia na zdrojovú podkladovú dokumentáciu na báze vybraných vzoriek
- ▶ Analytickú preverku vybraných informácií a ich súladu s našimi očakávaniami a posúdenie ich celkovej primeranosti
- ▶ Prepočítanie vybraných informácií na báze vybranej vzorky
- ▶ Posúdenie prezentácie a zverejnenia vybraných informácií v rámci Správy o trvalej udržateľnosti.

Záver

Na základe vykonaných procedúr a získanej podpornej dokumentácie sme nezistili významnú skutočnosť, ktorá by vyžadovala prehodnotenie vybraných informácií tak, aby boli v súlade so štandardmi o trvalej udržateľnosti GRI.

21. decembra 2020

Bratislava, Slovenská Republika

Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o.

Licencia SKAU č. 257

Marek Mikolaj

Licencia UDVA č. 1038

