

GRUPA EUROCASH

Raport Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) za rok 2016

Raport stanowi integralną część raportu rocznego

CZĘŚĆ B

RAPORT Z DZIAŁALNOŚCI NIEFINANSOWEJ
- SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

KOMORNIKI, 15 marca 2017 r.

SPIS TREŚCI

1. STRATEGIA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU	69
1.1 STRATEGIA.....	69
1.2 CEL.....	69
1.3 WARTOŚCI.....	70
1.4 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ A INTERESARIUSZE.....	71
2. KLIENCI I DOSTAWCY	72
2.1 INWESTYCJE W NOWE PROJEKTY.....	73
2.2 AKADEMIA UMIEJĘTNOŚCI.....	74
2.3 REKLAMACJE I ROZSTRZYGANIE SPORÓW.....	75
2.4 WSPARCIE BIZNESOWE.....	75
2.5 KOMUNIKACJA I DIALOG.....	75
2.6 UMOWY OKOŁOBIZNESOWE.....	76
3. PRACOWNICY	77
3.1 STRUKTURA ZATRUDNIENIA.....	77
3.2 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY.....	78
A) SPRAWOZDANIE DZIAŁU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY.....	78
3.3 FUNDACJA EUROCASH: STYPENDIA NAUKOWE.....	78
3.4 SZKOLENIA.....	79
A) POLITYKA ROZWOJU I SZKOLEŃ PRACOWNIKÓW.....	79
B) STATYSTYKA SZKOLEŃ.....	81
C) BIBLIOTEKA.....	81
3.5 POLITYKA ZARZĄDZANIA WYNIKAMI PRACY.....	82
3.6 ŚCIEŻKI KARIERY.....	83
A) PROGRAMY MENEDŻERSKIE.....	83
B) PROGRAM PRAKTYK LETNICH.....	84
C) REKRUTACJA WEWNĘTRZNA.....	84
3.7 BADANIE OPINII PRACOWNICZEJ.....	85
3.8 KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA.....	86
3.9 MOTYWACJA I INTEGRACJA.....	87
3.10 PRAWA PRACOWNIKÓW.....	88
A) POLITYKA ANTYMOBBINGOWA.....	88
B) LINIA ZAUFANIA.....	88
C) RÓŻNORODNOŚĆ W MIEJSCU PRACY.....	88
3.11 KODEKS ETYKI.....	89

4. ŚRODOWISKO	92
4.1 POLITYKA ŚRODOWISKOWA.....	92
4.2 SYSTEM BEZPIECZEŃSTWA ŻYWNOŚCI.....	93
4.3 GOSPODAROWANIE ODPADAMI.....	94
4.4 OPTYMALIZACJA TRANSPORTU.....	94
4.5 ZUŻYCIE ENERGII, WODY I EMISJA CO ₂	95
4.6 WYMIANA OŚWIETLENIA LED.....	95
5. SPOŁECZEŃSTWO	96
5.1 ZWIĄZEK DUŻYCH RODZIN.....	96
5.2 WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI.....	96
6. AKCJONARIUSZE	97

1.1 STRATEGIA GRUPY EUROCASH

Grupa Eurocash to największa polska firma zajmująca się hurtową dystrybucją produktów żywnościowych oraz wsparciem marketingowym dla niezależnych polskich przedsiębiorców prowadzących działalność detaliczną. Zarząd Grupy Eurocash poprzez swoje działania zmierza do zrównoważonego rozwoju działalności Grupy oraz swoich klientów. Nadrzędnym celem Grupy Eurocash jest zapewnienie konkurencyjności niezależnym sklepom detalicznym w Polsce, oferowanie wartości dodanej dla klientów Grupy oraz zwiększanie wartości Grupy dla jej akcjonariuszy.

Swoją strategię Grupa realizuje poprzez:

- zaspokajanie potrzeb klientów przy wykorzystaniu różnorodnych formatów dystrybucji i form współpracy, a także zapewnianie klientom oczekiwanego poziomu jakości i obsługi;
- tworzenie trwałej przewagi konkurencyjnej Grupy poprzez efekt skali;
- systematyczną optymalizację kosztów oraz integrację systemów operacyjnych wszystkich jednostek biznesowych działających w ramach Grupy.

Rozwój Grupy Eurocash jest odpowiedzią na potrzeby klientów działających na rynku niezależnego handlu detalicznego w Polsce. Poprzez przejęcia najlepszych firm działających w wybranych formatach dystrybucji (w których Grupa nie prowadziła działalności lub prowadziła ją w ograniczonej skali) znacznie rozszerzona została baza klientów oraz oferowane formy współpracy.

Strategia Grupy Eurocash zakłada dalszy wzrost organiczny w każdym formacie dystrybucji oraz kontynuowanie przejęć najlepszych w danym segmencie rynku sprzedawców hurtowych i sieci franczyzowych. Transakcje przejęć innych podmiotów pozwalają na stosunkowo szybkie uzyskanie efektu skali, co klientom Eurocash zapewnia możliwość korzystania z lepszych warunków zakupu towarów, natomiast Grupie pozwala wzmocnić swoją konkurencyjność i pozycję rynkową.

1.2 CEL GRUPY EUROCASH

Celem Grupy Eurocash jest zostanie wiodącym dystrybutorem żywności i innych artykułów FMCG w Polsce. Poprzez połączenie know-how z przedsiębiorczością klientów i pracowników Grupa chce maksymalizować udział rynkowy w dystrybucji produktów codziennej potrzeby dla konsumentów w Polsce.

1.3 WARTOŚCI GRUPY EUROCASH

Odpowiedzialność

Każdy z nas ma precyzyjnie wyznaczone cele i jest odpowiedzialny za ich realizację. Dzięki efektywnemu wykorzystaniu dostępnych środków dążymy do osiągnięcia stawianych przed nami wyzwań. Tym samym wszyscy przyczyniamy się do rozwoju Grupy i zwiększania generowanych przez nią zysków.

Rzetelność

Wierzymy, że jesteśmy kowalami własnego losu, a stawiane przed nami wyzwania są okazją do wykazania się i wprowadzenia nowych rozwiązań i udoskonaleń. Wyznajemy filozofię 360 stopni, według której jesteśmy oceniani zarówno przez przełożonego, jak i przez podwładnych, klientów wewnętrznych oraz osoby na stanowiskach równoległych.

Praca zespołowa

W tak złożonej i dynamicznie rozwijającej się organizacji jak Grupa Eurocash możemy osiągać wyniki dzięki efektywnej współpracy, umiejętności dostosowania się do zmian oraz dzięki motywacji wszystkich pracowników. Dynamizm działania, kreatywność i liczne efekty synergii płynące z pracy w zespole pozwalają nam osiągać wyniki przynoszące satysfakcję zarówno całej firmie, jak i każdemu pracownikowi.

Przejrzystość

W Grupie Eurocash kierujemy się wysokimi standardami etycznymi wobec pracowników, klientów oraz dostawców. Każdy powinien działać w zgodzie z przepisami prawa i zasadami uczciwości oraz okazywać szacunek wszystkim,

z którymi współpracuje. Przestrzegamy wszystkich zasad ładu korporacyjnego spółek giełdowych, a informacje dotyczące działalności oraz wyników firmy są w pełni dostępne.

Dzielenie się zyskami

Gdy Grupa Eurocash osiąga postawione sobie cele, udział w zysku mają również poszczególni pracownicy. Każdy z nas oceniany jest według realizowanych zadań – osoby osiągające najlepsze wyniki nagradzane są wyżej od pozostałych. Odwaga w podejmowaniu decyzji, elastyczność, nastawienie na zwiększanie efektywności i realizowanie ambitnych wyzwań są wysoko oceniane.

Zorientowanie na klienta

Wierzymy, że jedynie poprzez wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom naszych klientów możemy się rozwijać i generować większe zyski. Dla Grupy Eurocash priorytetem jest i będzie zaspokajanie potrzeb klientów i wdrażanie rozwiązań służących zwiększeniu konkurencyjności ich oferty. Dzięki temu nasi klienci mogą umacniać swoją pozycję rynkową oraz zwiększać dochodowość biznesu.

Zadowolenie z pracy

W Grupie Eurocash dbamy o to, by być atrakcyjnym pracodawcą. Osiągamy to poprzez uczciwie nagradzanie za osiągnięte wyniki. Bardzo ważne jest też, by pracownicy czerpali satysfakcję i radość z realizacji stawianych przed nimi wyzwań. Środowisko pracy w Grupie Eurocash jest nieformalne, daje możliwość rozwoju i zdobywania doświadczeń w ekscytującym, pełnym pasji i energii otoczeniu.

Przedsiębiorczość

Przedsiębiorczość to DNA naszej firmy. Jesteśmy przekonani, że w każdym z nas drzemie zmysł przedsiębiorcy, który - dobrze wykorzystany - pozwala nam osiągać to, co niemożliwe. Aktywnie analizujemy otoczenie, w którym działamy, i identyfikujemy szanse rozwoju dla naszych klientów i naszej firmy. Działamy innowacyjnie i świadomie podejmujemy ryzyko wierząc, że dzięki temu możemy być numerem jeden.



1.4 ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ A INTERESARIUSZE GRUPY EUROCASH

Grupa Eurocash jest wiodącym pod względem wartości sprzedaży aktywnym dystrybutorem artykułów żywnościowych i napojów do niezależnych sklepów detalicznych w Polsce. Poprzez swoje działania Grupa dąży do zrównoważonego rozwoju, w tym dobrobytu i zdrowia społeczeństwa i uwzględnia oczekiwania interesariuszy przy zachowaniu zgodności z prawem i międzynarodowymi normami postępowania.

W realizacji swojej strategii wspierania konkurencyjności niezależnych sklepów w Polsce Grupa identyfikuje wpływ na szereg interesariuszy, w tym przede wszystkim na:

- Klientów
- Dostawców
- Pracowników
- Społeczeństwo
- Środowisko
- Akcjonariuszy

2. KLIENCI I DOSTAWCY

Grupa Eurocash współpracuje łącznie z liczbą ok. 79 tys. klientów prowadzących sprzedaż detaliczną produktów szybkozbywalnych oraz z 1 820 producentami. Będąc partnerem tak dużej liczby podmiotów Grupa współtworzy istotną część łańcucha dostaw produktów żywnościowych do konsumentów w całej Polsce.

Producenci dzięki współpracy z Grupą, mogą korzystać z efektywnej dystrybucji swoich produktów poprzez sieć klientów Grupy posiadających sklepy detaliczne zarówno w większych miastach jak i nisko zaludnionych miejscowościach. Dzięki tej współpracy producenci mają możliwość koncentracji swojej działalności na wytwarzaniu produktów oraz budowaniu ich wizerunku wśród konsumentów przy jednoczesnym uniknięciu kosztownych inwestycji w budowę systemu logistycznego. Efektywność kosztowa dystrybucji poprzez Grupę Eurocash uzyskiwana jest dzięki wykorzystaniu infrastruktury logistycznej do dystrybucji towarów wielu producentów jednocześnie niezależnie od wielkości zamówienia produktów wybranego producenta.

Klienci z kolei współpracując z Grupą korzystają z efektów skali, pozycji negocjacyjnej oraz wsparcia marketingowego jakiego nie mógłby osiągnąć jeden podmiot działający samodzielnie. Dzięki rozbudowanej strukturze formatów dystrybucyjnych, a także ofercie wielu dobrze rozwiniętych systemów franczyzowych i partnerskich, klienci Grupy mają

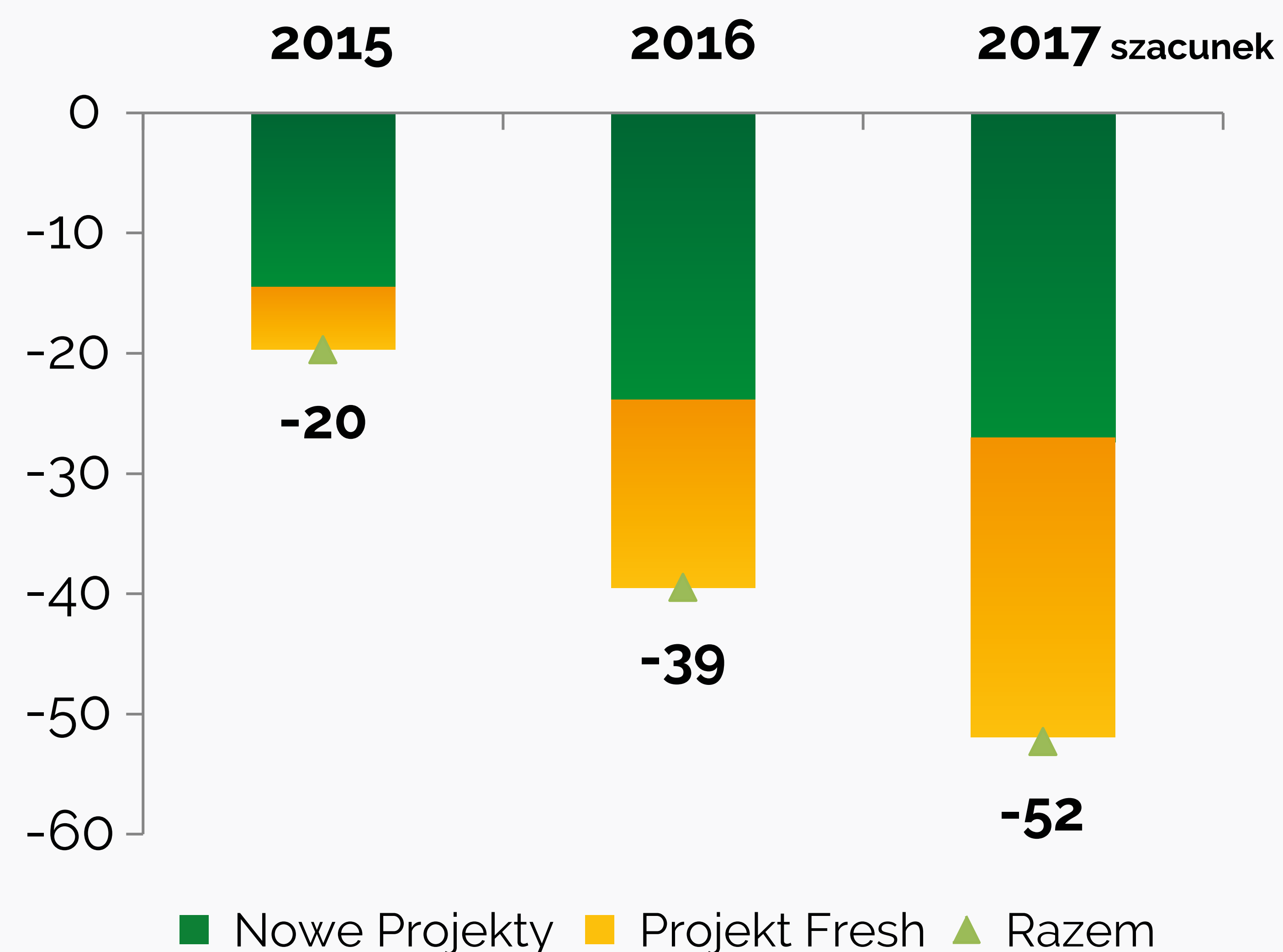
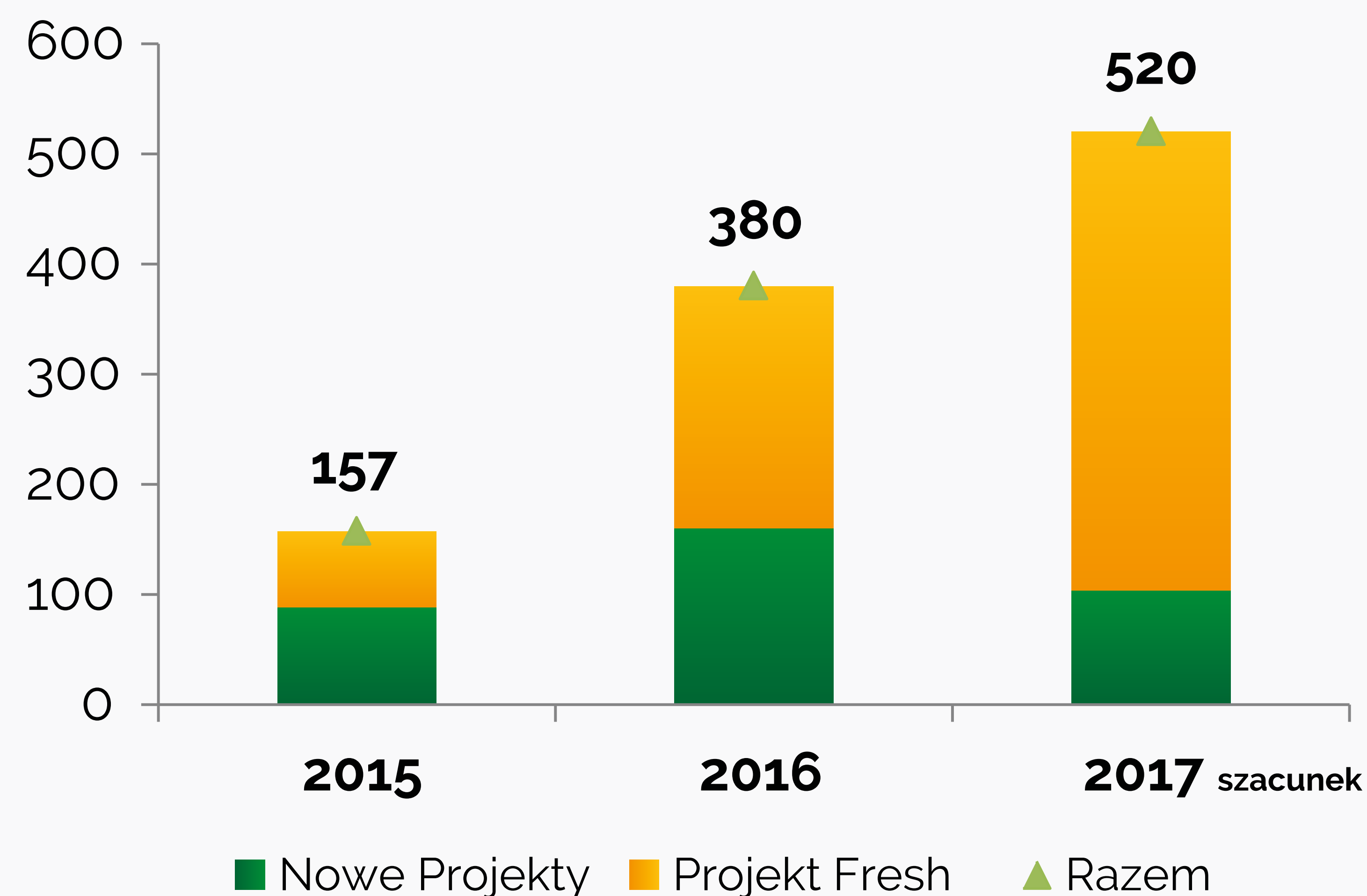
możliwość wybrania dedykowanej oferty odpowiadającej na indywidualne potrzeby konsumentów w danym rynku lokalnym. Efekty skali Grupy Eurocash przekładają się finalnie na możliwość korzystania przez dziesiątki tysięcy sklepów detalicznych z systemu logistycznego oraz „know-how” na porównywalnym lub nawet wyższym poziomie niż w przypadku wielkopowierzchniowych sieci detalicznych. Dzięki wciąż silnej pozycji takiego modelu dystrybucji żywności, przedsiębiorczość w handlu detalicznym jest w Polsce na relatywnie wysokim poziomie w porównaniu do średniej europejskiej. Pomimo spadającej w ostatnich latach liczby sklepów, wciąż bowiem wysokie znaczenie mają podmioty prowadzące niezależne sklepy małoformatowe, których udział w dystrybucji produktów szybkozbywalnych w 2016 r. wyniósł 39%.

2.1 INWESTYCJE W NOWE PROJEKTY

Grupa Eurocash chcąc zapewnić długoterminową konkurencyjność swoich klientów na rynku dystrybucji produktów szybkozbywalnych podjęła decyzję o inwestycji nowe projekty, które mają na celu zapewnić niezależnym przedsiębiorcom w Polsce przewagę konkurencyjną, profesjonalizację a także umożliwić sukcesję pokoleniową. Długoterminowym celem tych działań jest przekształcenie często jednoosobowo zarządzanych sklepów detalicznych w profesjonalne przedsiębiorstwa detaliczne prowadzące placówki w różnych formatach detalicznych.

Przykładem takich działań badawczo-rozwojowych są m.in. projekty: Faktoria Win, Duży Ben, 1 minute, Kontigo, abc na kołach czy też projekt dystrybucji produktów świeżych (Projekt Fresh). W 2016 roku wpływ projektów na EBITDA Grupy Eurocash wyniósł -39 mln zł, a w 2017 r. wpływ szacowany jest na poziomie -52 mln zł EBITDA, z wyłączeniem projektu Faktoria Win, który z sukcesem przyczynił się do odbudowy kategorii win w niezależnych sklepach małego formatu w Polsce. Projekt Faktoria Win w 2017 r. powinien uzyskać pozytywny wynik na poziomie EBITDA.

Wykres 1 Grupa Eurocash: Sprzedaż zrealizowana przez Nowe Projekty oraz Projekt Fresh (mln zł).



Wykres 2 Grupa Eurocash: EBITDA zrealizowana przez Nowe Projekty oraz Projekt Fresh (mln zł).

2.2 AKADEMIA UMIEJĘTNOŚCI

W 2016 r. swoją działalność w nowej, rozszerzonej odstonie zainaugurowała **Akademia Umiejętności Eurocash** - pierwszy w Polsce kompleksowy program podnoszenia kwalifikacji, skierowany do właścicieli i pracowników niezależnych sklepów detalicznych. W ramach projektu zorganizowano konferencję, która odbyła się na terenie stadionu PGE Narodowego. Udział w niej wzięło blisko 5 000 właścicieli i pracowników sklepów sieci franczyzowych i partnerskich Grupy Eurocash: abc, Delikatesy Centrum, Euro-Sklep, Gama, Groszek oraz Lewiatan. Dla uczestników konferencji przygotowano serię wykładów z udziałem ekspertów Grupy Eurocash i partnerów Akademii - czołowych firm FMCG oraz instytucji naukowo-badawczych.

Akademia Umiejętności Eurocash to unikatowy w skali kraju projekt szkoleniowy dający możliwość pogłębienia wiedzy z zakresu zarządzania sklepem spożywczym w oparciu o zmieniające się trendy na rynku FMCG. Akademia powstała w 2010 roku i od tego czasu edukuje właścicieli i pracowników sklepów z tematów związanych z prowadzeniem sklepu detalicznego w realiach polskiego rynku.

Realizując ten projekt Grupa postawiła sobie trzy cele:

- zapewnienie partnerom dostępu do bieżącej wiedzy eksperckiej i specjalistycznej,

- zapewnienie możliwości korzystania z nowoczesnych form i metod kształcenia oraz
- wspieranie bieżącej wymiany doświadczeń.

Akademia Umiejętności Eurocash opiera się również na trzech na filarach:

- interaktywnej platformie edukacyjnej,
- warsztatach oraz
- konferencjach

Platforma edukacyjna dostępna jest pod adresem www.akademiaeurocash.com.pl. Nowa wersja serwisu zapewnia użytkownikom nieograniczony dostęp online do kilkudziesięciu szkoleń e-learningowych dostosowanych do potrzeb sklepów spożywczych. Szkolenia multimedialne umieszczone na platformie łączą w sobie wykłady z praktycznym wykorzystaniem nabytej wiedzy. Przy pomocy spersonalizowanego serwisu użytkownicy będą w stanie zarejestrować się także na warsztatach realizowanych w całej Polsce oraz pobrać materiały z konferencji.

Warsztaty to praktyczna część realizowanego przez Akademię Umiejętności Eurocash programu szkoleniowego. Uczestnicy biorą udział w takich szkoleniach, jak np. „Zarządzanie personelem”, „Pracownik sklepu spożywczego” czy „Straty w sklepie spożywczym”. Uzupelnienie wiedzy stanowią miesięczne newslettery z ciekawostkami z rynku i opiniami ekspertów.

Konferencje merytoryczne to miejsce spotkań tysięcy przedsiębiorców z całej Polski, w trakcie którego uczestnicy otrzymują informacje niezbędne do prowadzenia sklepu oraz aktualną wiedzę rynkową. Spotkania są okazją do pogłębienia wiedzy z zakresu zarządzania sklepem oraz wymiany doświadczeń. Podczas konferencji organizowane są warsztaty, konsultacje oraz spotkania z ekspertami rynkowymi z Polski i ze świata.

Akademia Umiejętności Eurocash działa pod patronatem Szkoły Głównej Handlowej, Polskiej Izby Handlu, Polskiej Organizacji Franczyzodawców, Franchising.pl oraz Retail Learning Institute. Patronat mediowy nad Akademią objął Poradnik Handlowy. Partnerami Akademii są firmy Carlsberg, CEDC, Coca-Cola HBC, Colian, E.Wedel, McCormick, Rybhand oraz Spomlek.

Dzięki Akademii Umiejętności Grupa Eurocash jest w stanie dostarczyć do Klientów wiedzę o najnowocześniejszych standardach, które pozwolą im umocnić pozycję niezależnego handlu detalicznego w Polsce i pokonać wszystkich konkurentów.

2.3 REKLAMACJE I ROZSTRZYGANIE SPORÓW

Klienci bezpośredni mają możliwość zgłaszania reklamacji do dedykowanego Biura Obsługi Klienta, które jest odpowiedzialne za przekazanie informacji do

odpowiedniego departamentu oraz znalezienia rozwiązania. Grupa Eurocash równocześnie dokłada wszelkich starań, aby dostarczane produkty były świeże i najwyższej jakości.

2.4 WSPARCIE BIZNESOWE

Klienci bezpośredni mogą liczyć na indywidualne wsparcie ze strony doświadczonych pracowników Grupy Eurocash. W szczególności Franczyzobiorcy mają zapewnione wsparcie doświadczonych Doradców Klienta, działu IT i Przedstawicieli Handlowych. Klienci również mają możliwość korzystania z dedykowanej strategii marketingowej oraz akcji promocyjnych obejmujących gazetki promocyjne, katalogi tematyczne, katalogi Marki Własnej Dobry Wybór! oraz programy lojalnościowe.

2.5 KOMUNIKACJA I DIALOG

Klienci mają do wyboru szereg narzędzi komunikacji z Grupą Eurocash oraz innymi Klientami, przede wszystkim poprzez internet: e-platformy, wewnętrzne fora internetowe, dedykowane strony www. Klienci mają też możliwość kontaktu telefonicznego, mailowego, a także osobistego. Cyklicznie organizowane są spotkania z menedżerami Grupy Eurocash.

W celu dopasowania strategii do zmieniającego się otoczenia się rynkowego Grupa Eurocash przeprowadza badania marketingowe wśród klientów – przede wszystkim badanie poziomu satysfakcji oraz badania Mystery Shopper w sklepach franczyzowych.

2.6 UMOWY OKOŁOBIZNESOWE

Grupa Eurocash wynegocjowała dla swoich klientów bezpośrednich szereg dedykowanych propozycji, będących opcjonalnym uzupełnieniem oferty sieci franczyzowych Grupy Eurocash. W ramach tej działalności klienci mogą skorzystać z preferencyjnych warunków na dostawę m.in. energii, usług telekomunikacyjnych, samochodów, oświetlenia czy polis ubezpieczeniowych.



3.1 STRUKTURA ZATRUDNIENIA

Pracownicy mają nieoceniony wpływ na kształt Grupy Eurocash i jej funkcjonowanie. To od ich pracy, zaangażowania i podejścia w dużej mierze zależy wynik finansowy Grupy. Tworząc kapitał ludzki i intelektualny są wartością niematerialną firmy. Grupa Eurocash na dzień 31.12.2016 r. zatrudniała 11 966 osób w porównaniu do 11 622 na koniec 2015 r. Struktura zatrudnienia w podziale na płeć pracowników oraz kadry kierowniczej, wykształcenie, a także wiek została przedstawiona poniżej.

Struktura kadry kierowniczej wg płci	2016	2015
Kobiety	37%	37%
Mężczyźni	63%	63%

Tabela 1 Struktura zatrudnienia wg. płci w Grupie Eurocash na 31.12.2016 r.

Struktura zatrudnienia wg. płci	2016	2015
Kobiety	39%	36%
Mężczyźni	61%	64%

Tabela 2 Struktura kadry kierowniczej wg. płci w Grupie Eurocash na 31.12.2016 r.

Struktura zatrudnienia wg wykształcenia	2016	2015
Podstawowe	29%	26%
Zawodowe	33%	35%
Średnie	16%	17%
Wyższe	22%	22%

Tabela 3 Struktura zatrudnienia wg. wykształcenia w Grupie Eurocash na 31.12.2016 r.

Struktura zatrudnienia wg wieku	2016	2015
poniżej 31 lat	34%	39%
31-40 lat	39%	39%
powyżej 40 lat	27%	25%

Tabela 4 Struktura zatrudnienia wg. wieku w Grupie Eurocash na 31.12.2016 r.

Rotacja kadr	2016	2015
liczba pracowników przyjętych	4032	4352
liczba pracowników, którzy zakończyli pracę	4191	4432
wyniki netto	-159	-80

Tabela 5 Poziom rotacji pracowników w okresie od 01.01.2016 do 31.12.2016 r.

*Powyższe dane nie uwzględniają struktury zatrudnienia w spółkach przejętych na przełomie roku 2016 i 2017, tj. FHC-2 i Madas, Polska Dystrybucja Alkoholi i EKO Holding.

3.2 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

A) BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy w Grupie Eurocash to przede wszystkim system którego głównym celem jest prewencyjne zabezpieczanie i monitorowanie środowiska pracy dla wszystkich osób zatrudnionych w Grupie Eurocash. Grupa zatrudnia wyspecjalizowanych fachowców mających za zadanie m.in. zwiększanie świadomości bezpieczeństwa i higieny pracy w życiu codziennym pracowników, a także ich bliskich. Przeprowadzane przez nich działania skupiały się m.in. na:

- przeprowadzaniu szkoleń okresowych z zakresu BHP
- szerzeniu wiedzy i zwiększaniu umiejętności z zakresu udzielania pierwszej pomocy
- przeprowadzaniu działań z zakresu ochrony przeciwpożarowej

Liczba wypadków	2016	2015
w pracy	221	223
w drodze do pracy	49	40

Tabela 6 Liczba wypadków

Szkolenia z zakresu BHP	2016	2015
okresowe	4529	3594
% ogółu zatrudnionych	38%	31%
pierwsza pomoc	745	1373
% ogółu zatrudnionych	6%	12%
wózki jezdniowe	496	744
% ogółu zatrudnionych	4%	6%

Tabela 7 Szkolenia przeprowadzone w ramach Bezpieczeństwa i Higieny Pracy

3.3 FUNDACJA EUROCASH: STYPENDIA NAUKOWE

Grupa Eurocash rozwinęła programy stypendialne, których celem jest wspieranie zdolnych dzieci pracowników oraz klientów Grupy w zdobywaniu wiedzy oraz rozwoju ich talentów. W 2016 roku z programu stypendiów skorzystało łącznie 136 dzieci, w tym 50 dzieci pracowników Grupy Eurocash oraz 86 dzieci personelu zatrudnionego przez franczyzobiorców Grupy.

3.4. SZKOLENIA

A) POLITYKA ROZWOJU I SZKOLEŃ PRACOWNIKÓW

W trosce o rozwój kompetencji pracowników, Grupa Eurocash przyjęła Politykę Rozwoju i Szkoleń Pracowników odnoszącą się do kluczowych zasad:

- rozwój w miejscu pracy
- udział w szkoleniach i konferencjach
- dofinansowanie edukacji
- certyfikacje i uprawnienia (uprawnienia IT, BHP, itp.)
- nauka języków obcych

Zgodnie z przyjętą polityką wstępna analiza indywidualnych i grupowych potrzeb rozwojowych / szkoleniowych przeprowadzana jest w czasie trwania procesu budżetowego (sierpień-październik) każdego roku. Wyniki tej analizy są podstawą do przygotowania budżetu na działalność rozwojową w kolejnym roku. Szczegółowe plany rozwoju / szkoleń (indywidualne i grupowe), dotyczące roku następnego zatwierdzane są po zakończeniu procesu rocznej oceny pracowniczej w roku bieżącym. Potrzeby rozwojowe zgłoszone po tym terminie, realizowane są w miarę możliwości budżetowych oraz zgodnie z priorytetami poszczególnych jednostek biznesowych.

W celu skutecznej realizacji programów rozwoju pracowników Grupa Eurocash wprowadziła kilkustopniowy podział odpowiedzialności, w którym przypisane są odpowiednie role:

Rola Pracownika

- przejęcie odpowiedzialności za własny rozwój: pytanie o informację zwrotną, rozmowy z przełożonym na temat poziomu własnych kompetencji i potrzeb rozwojowych, proponowanie rozwiązań rozwojowych
- uczestniczenie w programach rozwojowych / szkoleniowych zgodnie z ustalonym planem
- wykorzystanie zdobytych umiejętności i kompetencji w praktyce
- organizacja dojazdu w przypadku udziału w szkoleniu otwartym / konferencji

Rola Przełożonego

- identyfikacja potrzeb rozwojowych Pracownika zgodnie z potrzebami firmy / stanowiska lub zaplanowaną ścieżką rozwoju Pracownika
- weryfikacja postępów Pracownika w rozwoju i przekazywanie informacji zwrotnej w czasie spotkań 1 na 1 i oceny rocznej
- udzielanie wsparcia Pracownikowi w procesie uczenia się i wykorzystania nowych umiejętności w praktyce

Rola Działu Personalnego

- doradztwo w wyborze odpowiednich metod rozwojowych
- poszukiwanie dostawców i programów rozwojowych spełniających zgłoszone potrzeby
- zgłaszanie i rejestracja udziału uczestników w programach otwartych
- rezerwacja zakwaterowania w przypadku szkoleń otwartych, konferencji
- organizacja programów grupowych (w tym podróże, zakwaterowanie)
- wsparcie Przełożonego w procesie oceny postępów Pracownika

SZCZEGÓŁOWY OPIS ZASAD

1. ROZWÓJ W MIEJSCU PRACY

A. Rozwijanie kompetencji „w miejscu pracy” jest jedną z najskuteczniejszych metod uczenia się, w myśl zasady, że osoby dorosłe najszybciej uczą się poprzez działanie.

B. Grupa Eurocash dąży do tego, aby zapewnić Pracownikom możliwości rozwoju w miejscu pracy głównie po przez:

- możliwość realizacji ambitnych zadań w ramach własnego stanowiska
- rotację na stanowiskach pracy oraz przeniesienie w ramach innych jednostek biznesowych
- udział w pracach grup projektowych
- coaching i wsparcie ze strony przełożonych

2. UDZIAŁ W SZKOLENIACH I KONFERENCJACH

A. Grupa Eurocash zapewnia możliwość udziału w szkoleniach i konferencjach wszystkim Pracownikom zatrudnionym w Firmie na podstawie umowy o pracę, po zakończeniu trzymiesięcznego okresu próbnego.

B. Udział w programie rozwojowym Pracownika zatrudnionego na okres próbny, umowę na zastępstwo lub umowę cywilno-prawną wymaga zgody Dyrektora ds. Personalnych Grupy Eurocash.

C. Potwierdzenie udziału Pracownika w szkoleniu/ konferencji wymaga e-mailowego zgłoszenia do Działu Personalnego najpóźniej 5 dni roboczych przed rozpoczęciem szkolenia/ konferencji.

3. DOFINANSOWANIE EDUKACJI

A. Firma, na wniosek Pracownika, może dofinansować różne formy edukacji. Firma nie dofinansowuje studiów/programów edukacyjnych, które kończą się przygotowaniem pracy dyplomowej i egzaminem dyplomowym (głównie dotyczy to ww. trybu zakończenia edukacji na studiach licencjackich, magisterskich, podyplomowych, MBA).

4. CERTYFIKACJE I UPRAWNIENIA (UPRAWNIENIA IT, BHP, ITP.)

A. Pracodawca zapewnia pokrycie kosztów certyfikacji pracowników oraz zdobycia wymaganych uprawnień w przypadkach, gdy konieczność uzyskania certyfikatu / uprawnień wynika z zakresu zadań stanowiska pracy.

B. W przypadku fakultatywnych certyfikacji / uprawnień,

których uzyskanie wyniku z inicjatywy Pracownika, Pracodawca będzie podejmować każdorazowo decyzję o pokryciu kosztów, w oparciu o następujące kryteria:

- zgodność z potrzebami stanowiska
- zgodność z planem szkoleń na dany rok
- ocena pracy Pracownika - wymagana ocena roczna na poziomie performer lub top performer oraz pozytywna opinia Przełożonego
- wkład indywidualny i inicjatywa Pracownika w przygotowanie się do certyfikacji / uzyskania uprawnień

5 Nauka języków obcych

A. Nauka języków obcych jest dofinansowana przez Pracodawcę w przypadku, gdy:

- jednym z wymogów na danym stanowisku pracy jest bieżący kontakt z osobami obcojęzycznymi
- znajomość języka obcego przez Pracownika nie jest wystarczająca do zapewnienia swobodnego kontaktu z osobą obcojęzyczną
- Pracownik osiągnął zadowalający wynik z testu językowego w roku poprzednim (dot. osób, które kolejny rok korzystają z dofinansowania)

B. Decyzję o udzieleniu dofinansowania na dany rok, jego wysokości oraz formie zajęć podejmuje Menedżer ds. Rozwoju Kadry Menedżerskiej.

C. Weryfikacja postępów nauki języka obcego odbywa się na podstawie wyników testów organizowanych na koniec każdego roku szkolnego przez wybraną przez Pracodawcę szkołę językową.

D. W przypadku braku wymaganych postępów, Pracodawca może wstrzymać dofinansowanie.

B) STATYSTYKA SZKOLEŃ

Rodzaje szkoleń i liczba przeszkolonych pracowników	2016	2015
sprzedaż i obsługa klienta	575	598
szkolenia techniczne i produktowe	1180	1185
kompetencje managerskie	1204	560
łącznie	2959	2343
% ogółu zatrudnionych	25%	20%

Tabela 8 Szkolenia wśród pracowników Grupy Eurocash

C) BIBLIOTEKA

Mając świadomość chęci samodzielnego poszerzania wiedzy przez pracowników, Grupa Eurocash prowadzi i stale aktualizuje wewnętrzną bibliotekę z różnych dziedzin przydatnych w codziennej pracy. Każdy pracownik bez względu na miejsce pracy, może zgłosić do Działu Personalnego chęć wypożyczenia konkretnego tytułu, po czym książka niezwłocznie jest przekazywana do pracownika wewnętrzną pocztą. Listę tytułów oraz ich dostępność można sprawdzić w każdej chwili na wewnętrznym portalu pracowniczym.

Rodzaje książek	Liczba
Ekonomia i Biznes	77
Książki w językach obcych	65
Poradnik psychologiczne	39
Encyklopedie i Przewodniki	32
IT	21
Inne	20
Marketing	10
Słowniki	9
Łącznie	273

Tabela 9 Rodzaje książek w Bibliotece Eurocash oraz ich liczba

3.5 POLITYKA ZARZĄDZANIA WYNIKAMI PRACY

Realizacja strategii Grupy Eurocash wymaga zaangażowania wszystkich pracowników. Kadra menadżerska oraz pracownicy działów centralnych objęci są procesem zarządzania wynikami pracy (ang. performance management) w perspektywie rocznej.

Zarządzanie Wynikami Pracy to sposób zarządzania pozwalający zrealizować strategię firmy poprzez przełożenie jej na cele i codzienne praktyki menedżerów i pracowników. Najprościej mówiąc to:

- „granie” jako Firma w jednej drużynie i do jednej bramki,
- jasne określenie, czego oczekuje się od pracownika,
- regularne spotkania przełożonego z pracownikami na temat postępów w realizacji celów
- pracownicy biorący współodpowiedzialność za określenie sposobu realizacji celów
- sposób pracy, w którym menedżerowie pomagają swoim pracownikom i dają im regularną informację zwrotną
- rzetelna ocena pracy w oparciu o jasne kryteria i informację zwrotną uzyskaną w czasie całego roku

Proces Zarządzania Wynikami Pracy składa się z następujących etapów:

- 1. Wyznaczanie celów** - określenie celów na dany rok kalendarzowy
- 2. Spotkania 1na1** - informacja zwrotna przełożonego dla pracownika na temat realizacji celów i odwrotnie – informacja zwrotna pracownika dla przełożonego. Spotkanie te mają na celu określenie oczekiwań wobec danego pracownika, sprzyjają jego rozwojowi, pozwalają ocenić status realizacji celów. Rekomendowane, aby spotkania odbywały się minimum 1 raz na kwartał.
- 3. Roczna ocena pracownicza, której elementem jest ocena 360** - ocena stopnia realizacji celów wyznaczonych pracownikowi na miniony rok kalendarzowy, osiągnięć oraz kompetencji pracownika

W ramach oceny 360 pracownicy otrzymują informację zwrotną na temat swoich kompetencji nie tylko od przełożonego, ale również od swoich podwładnych, klientów wewnętrznych oraz osób na stanowiskach równoległych. Dzięki temu każdy poznaje obszary, w których może wzmocnić swoje kompetencje i dzięki temu szybciej się rozwinać.

3.6 ŚCIEŻKI KARIERY

A) PROGRAMY MENEDŻERSKIE

Chcąc dać szansę szybkiego rozwoju zdolnym, ambitnym i żądnym wyzwań studentom i absolwentom, Grupa Eurocash prowadzi dwa programy menedżerskie – Management Trainee (MT) oraz Sales&Operations Trainee (SOT). Obydwa programy mają na celu wykształcenie kadry menedżerskiej zdolnej do prowadzenia skomplikowanych projektów w różnych działach Grupy Eurocash, przy czym drugi z nich skierowany jest na wyszkolenie kadry menedżerskiej wyspecjalizowanej przede wszystkim w dziedzinie sprzedaży i logistyki.

Każda osoba przystępująca do programu Management Trainee, przechodzi intensywne 3 miesięczne szkolenie w różnych działach i lokalizacjach Grupy Eurocash. Kolejnym etapem jest staż w dwóch różnych działach, w każdym po 6 miesięcy. Po zakończeniu stażu pracownik obejmuje stanowisko Młodsze Kierownika w wybranym dziale Grupy

Ocena 360 stopni	2016	2015
Liczba uczestniczących	2193	1833
% ogółu zatrudnionych	18%	16%

Tabela 10 Liczba osób, które wzięły udział w Ocenie 360

Eurocash, mając możliwość dalszego rozwoju oraz objęcia kluczowych stanowisk w firmie w ciągu kilku kolejnych lat. W programie Sales&Operations Trainee uczestnicy rozwijają swoje umiejętności pracując po odbyciu szkolenia wstępnego jako Przedstawiciele Handlowi lub Doradcy Klienta w największych jednostkach biznesowych Eurocash, a po okresie ok. 2 lat obejmują stanowiska Kierowników Rejonu Sprzedaży. Docelowym stanowiskiem w ramach programu SOT jest stanowisko Regionalnego Dyrektora Operacyjnego.

Przystępujący do programów menadżerskich	2016	2015
Liczba osób	15	17

Tabela 11 Liczba osób, które przystąpiły do Programów Menedżerskich Grupy Eurocash

B) PROGRAM PRAKTYK LETNICH

Grupa Eurocash inwestuje w rozwój młodzieży studiującej na uczelniach wyższych w Polsce dając im możliwość przystąpienia do płatnego Programu Praktyk Letnich w okresie wakacyjnym, tj. wolnym od zajęć na uczelni. W praktykach może wziąć udział student każdego roku studiów i kierunku, chcący się uczyć i rozwijać, a przede wszystkim cechujący się ciekawością świata, otwartością, zaangażowaniem, motywacją i odwagą.

Rekrutacja do programu przeprowadzana jest standardowo w na przelomie marca i kwietnia. Osoby, które zakwalifikują się do programu po krótkim szkoleniu wstępnym i integracji mają możliwość odbycia 2-3 miesięcznych praktyk w wybranym dziale Grupy Eurocash.

Przystępujący do programu praktyk letnich	2016	2015
Liczba osób	23	20

Tabela 12 Liczba osób, które przystąpiły do Programu Praktyk Letnich Grupy Eurocash

C) REKRUTACJA WEWNĘTRZNA

Grupa Eurocash regularnie udostępnia swoim pracownikom informacje o aktualnie prowadzonych procesach rekrutacyjnych. Dzięki temu pracownicy mają możliwość aplikacji na stanowisko, które powinno umożliwić im dalszy rozwój. Pracownicy w ramach rekrutacji wewnętrznej mogą też polecać swoich bliskich i znajomych.



3.7 BADANIA OPINII PRACOWNICZEJ

W 2016 roku Grupa Eurocash po raz pierwszy przeprowadziła Badanie Opinii Pracowników. Podczas Badania pracownicy mogli podzielić się opiniami, odczuciami i potrzebami dotyczącymi środowiska pracy.

Badanie zostało przeprowadzone w pełnej poufności, a jego wyniki zostały zebrane i przeanalizowane przez wyspecjalizowaną w tego typu badaniach, zewnętrzną firmę Aon Hewitt. Po zakończeniu badania Zarząd Eurocash wraz z pracownikami określili działania, które pozwolą stworzyć przyjazne środowisko pracy, umożliwią dalszy rozwój i wzrost zaangażowania pracowników. Odpowiedzialność za podjęcie działań i decyzji na podstawie wyników badania rozłożona została pomiędzy 3 strony które mają do spełnienia różne role w procesie budowania wysokiego zaangażowania Pracowników:

- Zarząd – którego rolą jest usunięcie barier, aktualnie utrudniających budowanie wysokiego zaangażowania i zaplanowanie działań ogólnogrupowych.
- Dział Personalny (Menadżerowie i Trenerzy) – którego rolą jest wyposażenie menadżerów w wiedzę i umiejętności dotyczące komunikowania wyników i planowania działań
- Menadżerowie – którzy odgrywają największą rolę w angażowaniu swoich ludzi, ponieważ mają z nimi najbliższy kontakt i mogą najskuteczniej dobrać i wdrożyć działania na podstawie wyników badania.

3.8 KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

Aby lepiej poznać potrzeby pracowników, Grupa Eurocash prowadzi szeroko pojęty dialog z pracownikami. Kanaty komunikacji z pracownikami to:

- Twitter i Facebook,
- Portal pracowniczy, na którym można znaleźć najważniejsze i najświeższe informacje związane z życiem 'wewnątrz' firmy, działa tam również 'Pudełko Pomysłów' – miejsce gdzie pracownicy mogą prezentować i komentować pomysły na zmiany wewnątrz firmy – najlepsze z nich zostają przekazane do realizacji,
- EUROpress – wewnętrzne wydawnictwo przybliżające aktualne wydarzenia, w każdym numerze są również prezentowani pracownicy poszczególnych jednostek biznesowych. Średni nakład czasopisma w 2016 roku wyniósł 10 500 egzemplarzy. Ze względów ekologicznych liczbę egzemplarzy drukowanych ograniczono w porównaniu do 11 500 egzemplarzy w zeszłym roku, na rzecz wersji elektronicznej, dostępnej na portalu pracowniczym.
- Kanaty tradycyjne - tablice ogłoszeń, plakaty
- Czat z przedstawicielami Zarządu – umożliwiający zadawanie pytań oraz wymianę opinii



3.9 MOTYWACJA I INTEGRACJA

Grupa Eurocash w 2016 roku stosowała poniższe narzędzia i metody motywacji pozapłacowej pracowników:

- Karta podarunkowa Grupy Eurocash - nowoczesne narzędzie pozwalające na dokonanie zakupów świątecznych w sklepach spożywczych. W 2016 r. wydano blisko 11 043 kart podarunkowych pracownikom Grupy.
- Paczki świąteczne i mikołajkowe - w okresie świątecznym dzieci pracowników otrzymują od Grupy Eurocash upominki wraz ze słodkościami. W roku 2016 r. takich paczek wydano 7 444.
- Pikniki rodzinne- ważny element wakacyjnych spotkań pracowników i ich rodzin. Odbývają się co roku w 13 lokalizacjach w całej Polsce, w 2016 roku uczestniczyło w nich 22 755 osób (pracowników oraz ich rodzin). Pikniki oznaczają moc atrakcji dla dzieci i dorosłych.
- Konkurs artystyczny - co roku organizowany jest dla dzieci pracowników konkurs, który daje możliwość wykazania się pomysłami i autorską interpretacją jednego z wybranych przez siebie tematów. Dla najlepszych prac jury przyznaje nagrody rzeczowe. W 2016 r. do konkursu nadesłano ponad 320 prac rysunkowych.
- Losowanie biletów - w każdym miesiącu losowane są bilety na ciekawe wydarzenia w Polsce. Niezależnie od lokalizacji, w której pracuje lub/i mieszka, pracownik może wziąć udział w losowaniu i wspólnie z osobą towarzyszącą wybrać się na dane wydarzenie, na które wylosował bilety. W roku 2016 zorganizowano 44 losowań, do których udział przestano

ponad 24 500 zgłoszeń.

- Imprezy świąteczne - co roku w całej Polsce organizowane są spotkania z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Nowego Roku. Jest to czas, by w świątecznej atmosferze podziękować sobie za rok wyteżonej pracy oraz spotkać się z kolegami z innych miast i placówek.
- Prywatna opieka medyczna - wszyscy pracownicy Grupy Eurocash mają możliwość zakupu na preferencyjnych warunkach pakietu medycznego w jednej z firm oferujących usługi prywatnej opieki medycznej.
- Świadczenia na rzecz pracowników - Grupa Eurocash zapewnia pakiet różnorodnych świadczeń w ramach wsparcia socjalnego dla pracowników. Eurocash wspiera również dzieci uzdolnione sportowo, które potrzebują dofinansowania do wyjazdów na obozy sportowe, które są kluczem do kształtowania młodych talentów. W 2016r. z kolonii w okresie wakacyjnym skorzystało 497 dzieci pracowników Grupy Eurocash.
- Ważnym elementem działalności socjalnej jest przyznawanie bezzwrotnych zapomóg w formie pieniężnej, bonów świątecznych pracowników oraz zakup paczek dla dzieci.
- Karty Fitness - Grupa Eurocash we współpracy z zewnętrznymi partnerami udostępnia pracownikom na korzystnych warunkach karnety umożliwiające dostęp do różnorodnych obiektów sportowych i rozrywkowych w całym kraju. W roku 2016 z takich karnetów korzystało 1 695 osób.

3.10 PRAWA PRACOWNIKÓW

A) POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

W Grupie Eurocash przyjęta została Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, która ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Grupie. Zarząd Grupy Eurocash przeciwdziała mobbingowi i nie toleruje żadnych działań i zachowań noszących cech mobbingu. Polityka określa szczegółowo sposób składania przez pracowników skarg na mobbing oraz tryb wyjaśniania i rozpatrywania skarg. Znajomość i stosowanie Polityki obowiązuje wszystkich pracowników Grupy Eurocash. Za nadzór i realizację polityki odpowiedzialny jest Dyrektor Personalny Eurocash.

B) LINIA ZAUFANIA

Każdego dnia kilkanaście tysięcy pracowników Grupy Eurocash pracuje uczciwie i rzetelnie, aby zrealizować cele swoje i całej firmy. Może zdarzyć się jednak, że pojedyncze osoby wyżej niż dobro zespołu stawiają własną korzyść lub działają wbrew zasadom etyki i moralności, lekceważąc wysiłek i rzetelności koleżanek i kolegów. Aby móc szybko identyfikować takie sytuacje i odpowiednio zareagować (a z czasem wyeliminować podobne incydenty), Grupa uruchomiła firmową Linię Zaufania.

Linia Zaufania służy do zgłaszania przypadków:

- Kradzieży
- Defraudacji
- Naruszenia polityki firmy
- Mobbingu
- Molestowania seksualnego
- Innych nieetycznych zachowań

Przypadki nadużyć mogą zgłaszać pod dedykowanym numerem telefonu, pod którym dyżur pełni dedykowany pracownik w każdy poniedziałek (w godz. 10.00-12.00) oraz czwartek (w godz. 14.00-16.00).

W każdej innej porze istnieje możliwość pozostawienia wiadomości głosowej, wysłania sms pod ten sam numer, bądź wysłania wiadomości e-mail na adres linia.zaufania@eurocash.pl lub poczty tradycyjnej z dopiskiem na kopercie: Linia Zaufania (adres: ul. Wiśniowa 11, 62-052 Komorniki) Zauważone nadużycia można zgłaszać bezpośrednio, bez uprzedniego wyczerpania drogi służbowej. Akceptowane są zgłoszenia zarówno imienne, jak i anonimowe (w przypadku zgłoszeń imiennych każda sprawa zostanie wnikliwie rozpatrzona, w przypadku zgłoszeń anonimowych - o ich rozpatrzeniu zadecyduje Audyt). Jeśli w zgłoszeniu pozostawione będą dane kontaktowe zgłaszającego, zgłaszający będzie na bieżąco informowany o dalszym toku sprawy. Grupa Eurocash zapewnia **bezwzględne zachowanie poufności**.

C) RÓŻNORODNOŚĆ W MIEJSCU PRACY

W Grupie Eurocash pracę może podjąć każdy bez względu na wiek, płeć, pochodzenie narodowe i etniczne, rasę, religię, niepełnosprawność, orientację seksualną czy też poglądy polityczne. W Grupie nie tolerowane są żadne działania i zachowania mające znamiona jakiegokolwiek dyskryminacji drugiego pracownika, kontrahenta czy też osoby trzeciej.

3.10 PRAWA PRACOWNIKÓW

W trosce o wysokie standardy etyczne pracy i przejrzystość relacji biznesowych, Grupa Eurocash wdrożyła zasadach i normach etycznych obowiązujących wszystkich pracowników Grupy Eurocash.

Zasady te są komplementarne wobec przepisów polskiego prawa, zgodnie z którymi działa Grupa Eurocash. Grupa Eurocash zakłada, iż wszyscy pracownicy Grupy Eurocash postępują w sposób etyczny, z poszanowaniem wartości Grupy Eurocash, a przyjęcie Zasad Etyki ma na celu określenie oczekiwanych od wszystkich pracowników Grupy Eurocash standardów postępowania w jasny i przejrzysty sposób. Przyjęcie Zasad Etyki prowadzi również do umocnienia wzorców etycznych i stworzenia środowiska pracy, w którym promowane są wartości Grupy Eurocash.

3.11 KODEKS ETYKI

1. DZIAŁANIA NIEZGODNE Z ZASADAMI ETYKI W GRUPIE EUROCASH:

Łapówki

Wręczenie i przyjmowanie łapówek lub innych korzyści, majątkowych lub niemajątkowych, jest w Grupie Eurocash zabronione. Wykonywania płatności (do podmiotów prawnych lub fizycznych), które mają być użyte w celu innym niż opisany na fakturze lub w umowie jest zabronione.

Prezenty

Wręczenie prezentów jest dozwolone wyłącznie jako dowód uprzejmości (a nie dla osiągnięcia jakichkolwiek korzyści), nie mogą one być sprzeczne z prawem (np. pieniądze, środki odurzające, materiały pornograficzne czy inne materiały nielegalne) i muszą być adekwatne do sytuacji oraz właściwe (np. drobny gadżet, okolicznościowy upominek świąteczny). Prezenty mogą być wręczane wyłącznie wtedy, gdy jest to zgodne ze zwyczajami, ogólnie przyjętą praktyką i nie mogą naruszać niczyjej godności ani dobrych obyczajów. Maksymalna wartość prezentów to 200 PLN brutto. Upominki przewyższające tę wartość są korzyścią materialną podlegającą opodatkowaniu i wymagającą rozliczenia przez obdarowanego formularzem PIT8C. Dokument ten musi być wręczony obdarowanemu wraz z upominkiem, tak aby obdarowany miał możliwość odmowy przyjęcia wartościowego prezentu.

Przyjmowanie prezentów przez pracowników jest zabronione. Wszelkie prezenty niezależnie od formy i okoliczności powinny zostać przekazane do Działu Personalnego. Zaoferowanie prezentu pracownikowi nie może mieć wpływu na decyzje biznesowe pracownika.

Zakazuje się wykorzystywania innych osób fizycznych lub prawnych w celu ominięcia, któregoś z powyższych zapisów.

Konflikt interesów

Transakcje biznesowe muszą być prowadzone w najlepszym interesie Grupy Eurocash, z poszanowaniem zasad przejrzystości i równego traktowania kontrahentów.

Eurocash: nie może wykorzystywać żadnych możliwości biznesowych do celów sprzecznych z interesem Grupy Eurocash, nie może podejmować żadnej formy zatrudnienia, aktywności biznesowej lub inwestycji, które byłyby sprzeczne z interesem Grupy Eurocash, nie może podejmować żadnej formy zatrudnienia, aktywności biznesowej lub inwestycji, które uniemożliwiałyby mu lub ograniczałyby wykonywanie obowiązków w Grupie Eurocash, nie może korzystać z tego, że jest pracownikiem Grupy Eurocash w celu osiągnięcia dodatkowych korzyści w sposób niewłaściwy, sprzeczny z dobrymi obyczajami, powierzonymi obowiązkami i interesem Grupy Eurocash, zobowiązuje się ujawniać znany mu fakt zatrudnienia małżonka, osób spokrewnionych lub powinowaconych z nim w podmiotach, z którymi w ramach zatrudnienia w Grupie Eurocash pracownik pozostaje w relacjach biznesowych (obowiązek ten dotyczy również sytuacji, gdy małżonek, osoba spokrewniona lub powinowacona prowadzi indywidualną działalność gospodarczą, są współnikami spółek czy członkami organów podmiotów, z którymi pracownik pozostaje w relacjach biznesowych), nie może działać na niekorzyść firmy.

Każdy przypadek istnienia potencjalnego konfliktu interesów powinien być niezwłocznie zgłoszony przełożonemu.

Prawo pracy i dyskryminacja

Grupa Eurocash działa zgodnie z prawem pracy.

Grupa Eurocash zobowiązuje się do utrzymywania środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, molestowania i mobbingu. Sukces i awanse indywidualnych pracowników zależą wyłącznie od oceny ich umiejętności i efektów pracy. Grupa Eurocash nie toleruje dyskryminacji ze względu na

płeć, religię, narodowość, niepełnosprawność, rasę, wiek, orientację seksualną, status rodzinny, przekonania lub inne. Zabrania się również molestowania lub mobbingu w jakiegokolwiek formie (słownej, fizycznej czy psychicznej). Decyzje dotyczące rekrutacji są podejmowane wyłącznie na podstawie oceny uzdolnień, umiejętności i predyspozycji pracownika potrzebnych do podjęcia pracy na konkretnym stanowisku.

Każdy przypadek dyskryminacji, molestowania lub mobbingu powinien być zgłoszony przełożonemu lub do działu HR. Każdy taki przypadek zostanie zbadany i zostaną podjęte odpowiednie działania naprawcze oraz konsekwencje służbowe. Udostępniona jest również linia zaufania, gdzie można zgłaszać wszelkie nadużycia bądź działania niezgodne z zasadami etyki.

Własność Grupy Eurocash

Żadne aktywa materialne i niematerialne będące własnością Grupy Eurocash nie mogą być używane w celach niezgodnych z prawem, a także wykorzystywane przez pracowników na użytek prywatny lub w interesie osób trzecich.

Sprawozdawczość finansowa

Zakazuje się wprowadzania fałszywych danych do ksiąg rachunkowych lub przedstawiania fałszywych danych w celu ich wprowadzenia do ksiąg rachunkowych.

2. OBOWIĄZEK ZACHOWANIA POUFNOŚCI

Pracownicy zobowiązani są do zachowania poufności w zakresie informacji i danych poufnych, dotyczących zarówno pracodawcy, jak i jego kontrahentów i klientów, a w szczególności nie ujawniania ich w jakikolwiek sposób i nie przekazywania jakimkolwiek podmiotom. Do informacji poufnych zaliczane są wszelkie informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, obejmującą wszelkie informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne i wszelkie inne informacje posiadające ekonomiczną wartość, które nie są powszechnie znane. Informacjami poufnymi są także wszelkie inne informacje nie stanowiące tajemnicy przedsiębiorstwa, lecz ujawnienie których mogłoby narazić Grupę Eurocash na szkodę.

3. OBRÓT PAPIERAMI WARTOŚCIOWYMI Z WYKORZYSTANIEM INFORMACJI POUFNYCH

Zarząd Eurocash przyjął procedury dotyczące ograniczenia dostępu, wykorzystania i ujawniania informacji poufnych w Grupie Eurocash, oraz ograniczenia obrotu papierami wartościowymi wyemitowanymi przez Eurocash S.A. (akcje i obligacje) obowiązujące kadrę zarządzającą oraz wszystkich pracowników i współpracowników Grupy Eurocash które mają lub mogą mieć dostęp do informacji poufnych w rozumieniu ustawy z dnia 23 września 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. z 2005 r., Nr 183, poz. 1538) i wydanymi na jej podstawie aktami wykonawczymi („Ustawa o Obrocie Instrumentami Finansowymi”).

Aby pozostawać w zgodzie z tymi procedurami, pracownicy Grupy Eurocash, którzy mogą mieć dostęp do informacji

poufnych, powinni przed realizowaniem transakcji polegającej na kupnie lub sprzedaży akcji bądź obligacji Eurocash S.A. skonsultować się z Rzecznikiem Prasowym.

Ponadto, przed wzięciem udziału w jakimkolwiek spotkaniu z inwestorami lub analitykami giełdowymi pracownicy Eurocash powinni skonsultować się z Rzecznikiem Prasowym

4. PRZESTRZEGANIE ZASAD ETYKI W GRUPIE EUROCASH

Każdy pracownik otrzymuje Zasady Etyki w Grupie Eurocash zawierając umowę o pracę oraz w ramach przypomnienia mailowego. Każdy pracownik jest zobowiązany przestrzegać Zasad Etyki w Grupie Eurocash.

5. NARUSZENIE ZASAD ETYKI W GRUPIE EUROCASH

Pracownik powinien niezwłocznie poinformować swojego przełożonego lub dział HR o każdym przypadku naruszenia lub podejrzenia naruszenia Zasad Etyki w Grupie Eurocash. Udostępniona jest również linia zaufania, gdzie można zgłaszać wszelkie nadużycia bądź działania niezgodne z Zasadami Etyki. Każdy zgłoszony przypadek zostanie zbadany i zostaną podjęte odpowiednie działania naprawcze.

4.1 POLITYKA ŚRODOWISKOWA

Eurocash jako lider dystrybucji hurtowej produktów FMCG na rynku polskim, mając na uwadze poszanowanie środowiska naturalnego, prowadzi swoją działalność dążąc do minimalizacji wpływu na otoczenie.

Świadomość wagi zagadnień ekologicznych w powiązaniu z dalszym rozwojem firmy sprawia, że funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest zgodne z obowiązującymi przepisami i normami dotyczącymi ochrony środowiska i innymi uwarunkowaniami lokalnymi oraz z uwzględnieniem aspektów środowiskowych. W ramach doskonalenia efektów działalności środowiskowej obrane zostały następujące cele:

- Przestrzegania wszelkich wymagań prawnych i regulacji w obszarze ochrony i wpływu na środowisko mających zastosowanie w prowadzonej działalności
 - Systematyczne podnoszenie świadomości ekologicznej wśród pracowników oraz poza firmą, ze szczególnym uwzględnieniem segregacji odpadów i recyklingu
 - Zapobieganie zanieczyszczeniom środowiskowym, w tym zmniejszanie ilości odpadów oraz uciążliwych emisji
 - Racjonalne użytkowanie zasobów naturalnych w tym powietrza, wody, energii i paliw
 - Doskonalenie technologii i procesów logistycznych tak, aby były one przyjazne środowisku oraz zaspokajały potrzeby i oczekiwania obecnych i przyszłych kontrahentów oraz innych stron zainteresowanych
 - Zapobieganie sytuacjom awaryjnym
- Kreowanie działalności proekologicznej wśród dostawców i klientów Przestrzegania wszelkich wymagań prawnych i regulacji w obszarze ochrony i wpływu na środowisko mających zastosowanie w prowadzonej działalności
 - Systematyczne podnoszenie świadomości ekologicznej wśród pracowników oraz poza firmą, ze szczególnym uwzględnieniem segregacji odpadów i recyklingu
 - Zapobieganie zanieczyszczeniom środowiskowym, w tym zmniejszanie ilości odpadów oraz uciążliwych emisji
 - Racjonalne użytkowanie zasobów naturalnych w tym powietrza, wody, energii i paliw
 - Doskonalenie technologii i procesów logistycznych tak, aby były one przyjazne środowisku oraz zaspokajały potrzeby i oczekiwania obecnych i przyszłych kontrahentów oraz innych stron zainteresowanych
 - Zapobieganie sytuacjom awaryjnym

Wyżej wymienione cele wiążą się z działalnością przedsiębiorstwa Eurocash. Zarząd zobowiązuje się do planowania działań z zakresu ochrony środowiska, zapewnienia zasobów do realizacji tych działań oraz oceny skuteczności podejmowanych działań.

Zarząd oraz wszyscy pracownicy Grupy Eurocash zobowiązani są do identyfikowania się z przestaniem przyjętej Polityki Środowiskowej i do realizacji celów z niej wynikających.

4.2 SYSTEM BEZPIECZEŃSTWA ŻYWNOCİ

Eurocash S.A. funkcjonuje w oparciu o System Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności zgodny z normą ISO 22000:2005. W październiku 2016 roku, funkcjonowanie systemu zostało potwierdzone podczas kolejnego audytu nadzoru DEKRA Certification, realizowanym w próbie audytowej 73-ech lokalizacji i zwieńczonym utrzymaniem certyfikatu ISO 22000 w zakresie magazynowania, dystrybucji i sprzedaży hurtowej artykułów spożywczych. W ramach nadzoru i doskonalenia Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Żywności przeprowadzono audyty wewnętrzne (296) wszystkich obiektów Eurocash S.A., z uwzględnieniem audytów zerowych dla nowo otwartych hurtowni, a także wprowadzeniem dla Centrów Dystrybucyjnych, kwartalnej częstotliwości ich realizacji. W celu pogłębienia świadomości w zakresie bezpieczeństwa żywności w jednostkach Eurocash S.A. przeszkolono łącznie 350 kierowników. Od października 2016 roku, Centra Dystrybucyjne w Piorunowie oraz w Czeladzi posiadają certyfikat przedsięwzięcia ekologicznego, co potwierdza spełnienie wymaganych przepisów odnośnie dystrybucji produktów ekologicznych.

W celu dostarczenia swoim klientom, bezpiecznych produktów Marki Własnej Eurocash Dobry Wybór! o najwyższej i powtarzalnej jakości, w 2016 roku przeprowadzono łącznie 1775 badań laboratoryjnych. Skutecznie rozwinięto także kwalifikację dostawców, realizując 80 audytów dostawców w oparciu o standard IFS 6, a także zwiększając nadzór nad reklamacjami ze sklepów franczyzowych. Wprowadzając nowe produkty dokonano oceny sensorycznej podczas 462-óch degustacji, zatwierdzono 725 paszportów produktów, 943 etykiet oraz 55 stickerów.

W związku ze wzrostem wymagań i oczekiwań klientów, przeniesiono w dogodniejsze miejsca 2 oddziały Gastronomii do Plewisk oraz Sosnowca. W ramach nadzoru bezpieczeństwa żywności przeprowadzono 154 audytów magazynu i załadunku oraz 241 audytów transportowych podczas dostaw do klienta, przeszkolono 368 osób. Centra w Błoniu, Sosnowcu i Plewiskach oprócz certyfikatu ISO 22000 uzyskały w 2016 roku dodatkowo certyfikat IFS Logistic na poziomie wyższym.

Celem zapewnienia wysokiej jakości handlowej produktów świeżych zwiększono liczbę audytorów. W 2016 roku przeprowadzono 266 audytów dostawców produktów świeżych, w tym mięso i wędliny- 109, owoce i warzywa- 140, convenience- 51 oraz ryby- 6.

Bezpieczeństwo i Jakość Żywności	2016	2015
Szkolenia z bezpieczeństwa żywności (liczba osób przeszkolonych)	718	427
Liczba laboratoryjnych badań jakości	1775	1645
Liczba audytów dostawców w oparciu o IFS	80	66
Liczba audytów dostawców produktów świeżych	266	115

Tabela 13 Bezpieczeństwo i jakość żywności

4.3 GOSPODAROWANIE ODPADAMI

Z generowanego przez Eurocash strumienia odpadów wyselekcjonowano w 2016 roku 3419,88 Mg makulatury oraz 1217,15 Mg folii. W ramach edukacji ekologicznej Eurocash S.A., z ramienia Interseroh Organizacja Odzysku Opakowań S.A., dostarczyła do trzech szkół z najbliższego otoczenia naszych Centrów Dystrybucyjnych – Lublina, Sosnowca, Lubonia, paczki ekologiczne nawiązujące do danego surowca odzyskanego z wysegregowanych odpadów. „Ekopaki” to seria edukacyjno-zabawowych pudełek nawiązująca do konkretnego opakowania. Projekt przede wszystkim nawiązuje do idei zamkniętego obiegu surowca i ma na celu uświadomienie najmłodszych pokoleń, w jaki sposób można wykorzystać dane tworzywo.

Selekcja odpadów (Mg)	2016	2015
Makulatura	3420	3457
Folia	1217	1111

Tabela 14 Selekcja odpadów

4.4 OPTYMALIZACJA TRANSPORTU

W Grupie opracowany i wdrożony został nowoczesny system logistyczny, pozwalający na racjonalne wykorzystanie środków transportu, a tym samym na ograniczenie wpływu przejazdów pojazdów ciężarowych na środowisko. Grupa Eurocash na bieżąco monitoruje trasy przejazdów oraz wyznacza trasy w sposób jak najbardziej efektywny. Środki transportu przewożą towar jednocześnie do kilku miejsc docelowych, co pozwala maksymalnie zoptymalizować powierzchnię załadunkową samochodów ciężarowych. Do przewozu towarów zatrudniane są zewnętrzne firmy transportowe, które z racji swojej skali działalności, są w stanie jak najbardziej zoptymalizować kursy. Dzięki temu samochód ciężarowy obsługiwany przez zewnętrzną firmę, wystany do miejsca docelowego nie pokonuje drogi powrotnej z zupełnie pustą powierzchnią załadunkową. Firma wyspecjalizowana w usługach transportowych ma możliwość optymalnego wykorzystania samochodów ciężarowych, podczas trasy powrotnej, realizując zamówienia od innych przedsiębiorców. Polityka ta pozwala na znaczącą redukcję emisji spalin do środowiska.

Ponadto bieżącemu monitoringowi podlega emisja spalin emitowanych w związku z działalnością pracowników Grupy Eurocash, poprzez wyznaczanie limitów zużycia paliwa na dany samochód osobowy, wykorzystywany w celach służbowych. Dział Zarządzania Flotą w razie znacznych odchyżeń od ustalonych norm, podejmuje środki mające na celu zidentyfikowanie i wyeliminowanie problemu, przyczyniającego się do większego zużycia paliwa, a co za tym idzie, zwiększonej emisji spalin do środowiska.

4.5. ZUŻYCIE ENERGII I EMISJA CO₂

Zużycie energii w Grupie Eurocash w roku 2016 wyniosło ok. 347 990 MWh (1 252 764 GJ). Składały się na nie głównie energia elektryczna uzyskana z sieci energetycznej (66%), następnie spalanie paliw płynnych i gazowych w transporcie samochodowym (25%) oraz spalanie paliw gazowych, płynnych i stałych w celach grzewczych (9%).

W wyniku zużycia ww. energii do atmosfery zostało wyemitowane ok. 99 841 t CO₂. Do emisji przyczyniło się w kolejności zużycie energii elektrycznej (77%), spalanie paliw w transporcie (17%) oraz spalanie paliw grzewczych (6%).

Zużycie	2016
Energia [MWh]	229 423
Emisja CO ₂	99 841

Tabela 15 Zużycie surowców



4.6 6. WYMIANA OŚWIETLENIA LED

Grupa Eurocash w 2016 r. realizowała projekt wymiany oświetlenia w Centrach Dystrybucyjnych oraz hurtowniach Cash & Carry na nowoczesne oświetlenie wyposażone w żarówki LED. Inwestycja w projekt oprócz korzystnego wpływu na środowisko naturalne przetoży się również na oszczędności ekonomiczne Grupy.

Szacowany okres zwrotu inwestycji w wymianę oświetlenia w Centrum Dystrybucyjnym wynosi od 2,5 roku do 4 lat.

5.1 ZWIĄZEK DUŻYCH RODZIN

Grupa Eurocash oraz Związek Dużych Rodzin 3+, największa w Polsce organizacja skupiająca rodziny wielodzietne podpisały w 2016 r. porozumienie o długoletniej współpracy zarówno na poziomie lokalnym jak i ogólnopolskim. Porozumienie ma na celu służyć promowaniu wartości rodzinnych wśród klientów Grupy oraz konsumentów dokonujących zakupy w sklepach franczyzowych i partnerskich Grupy Eurocash.

Kluczowym kierunkiem strategicznym Grupy Eurocash jest obecnie wsparcie polskich handlowców w budowaniu profesjonalnych przedsiębiorstw detalicznych atrakcyjnych dla kolejnych pokoleń. W strategię tę idealnie wpisuje się współpraca ze Związkiem Dużych Rodzin 3+, która umożliwia bezpośrednie dotarcie do konsumentów.

Umowa o współpracy z ZDR 3+ przewiduje takie działania, jak: promocje sprzedażowe dedykowane rodzinom wielodzietnym będącym członkami Związku, wzajemne wsparcie komunikacyjne ZDR i Grupy Eurocash, obecność marek Eurocash na wydarzeniach ZDR w całej Polsce czy wreszcie wsparcie finansowe na cele statutowe Związku. Markami, które w pierwszym okresie współpracy będą realizować działania dedykowane członkom Związku są sklep internetowy Frisco.pl oraz Delikatesy Centrum.

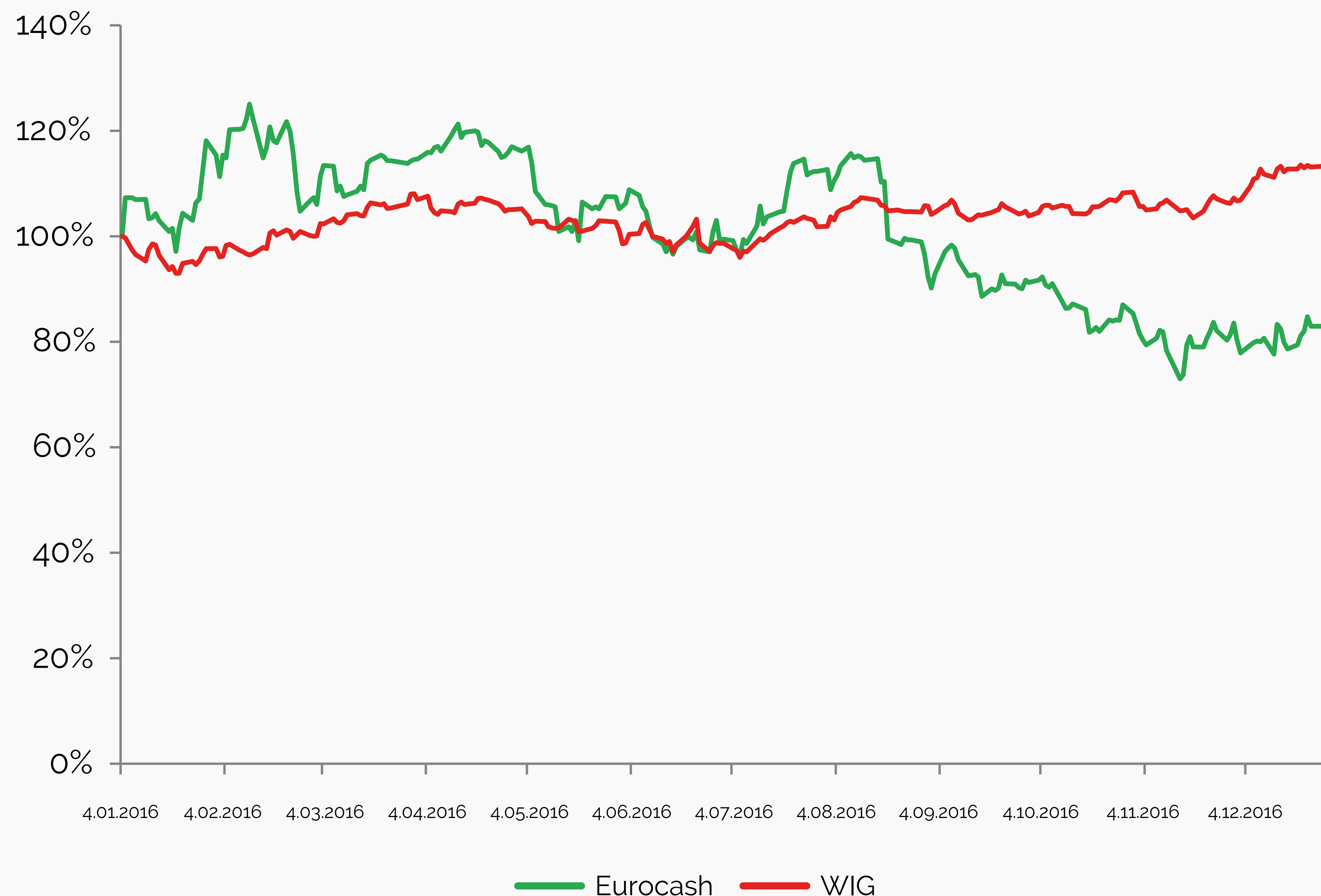
5.2 WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

Grupa Eurocash regularnie współpracuje z polskimi uczelniami, w szczególności poprzez bycie partnerem między innymi: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Warszawski, Politechnika Poznańska. W ramach współpracy organizowane są wykłady otwarte i warsztaty prowadzone przez doświadczonych pracowników Grupy.



Akcjonariusze

Grupa Eurocash stosując zasadę transparentności należycie wypełnia obowiązki informacyjne wobec akcjonariuszy oraz inwestorów. Poniżej zostały przedstawione wyniki jakie Grupa Eurocash osiągnęła na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w roku 2016.



Notowania Eurocash na GPW w Warszawie

Eurocash S.A. zadebiutowała na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w maju 2005 r. Akcje Jednostki Dominującej notowane są na rynku podstawowym w systemie notowań ciągłych i w 2016 r. wchodziły w skład indeksów: WIG, WIG20, WIG30, WIG-Poland oraz WIGdiv.

Cena akcji na koniec 2016 r. była 16% niższa niż na początku roku. Rok 2016 rozpoczął się kursem 46,59zł za akcję Eurocash (cena zamknięcia na dzień 04.01.2016 r.), a zakończył kursem 39,34 zł. Średni kurs akcji w roku 2016 wyniósł 47,02 zł.

Wykres 3 Dynamika kursu akcji Eurocash oraz indeksu WIG w 2016 roku

Źródło: Opracowanie własne

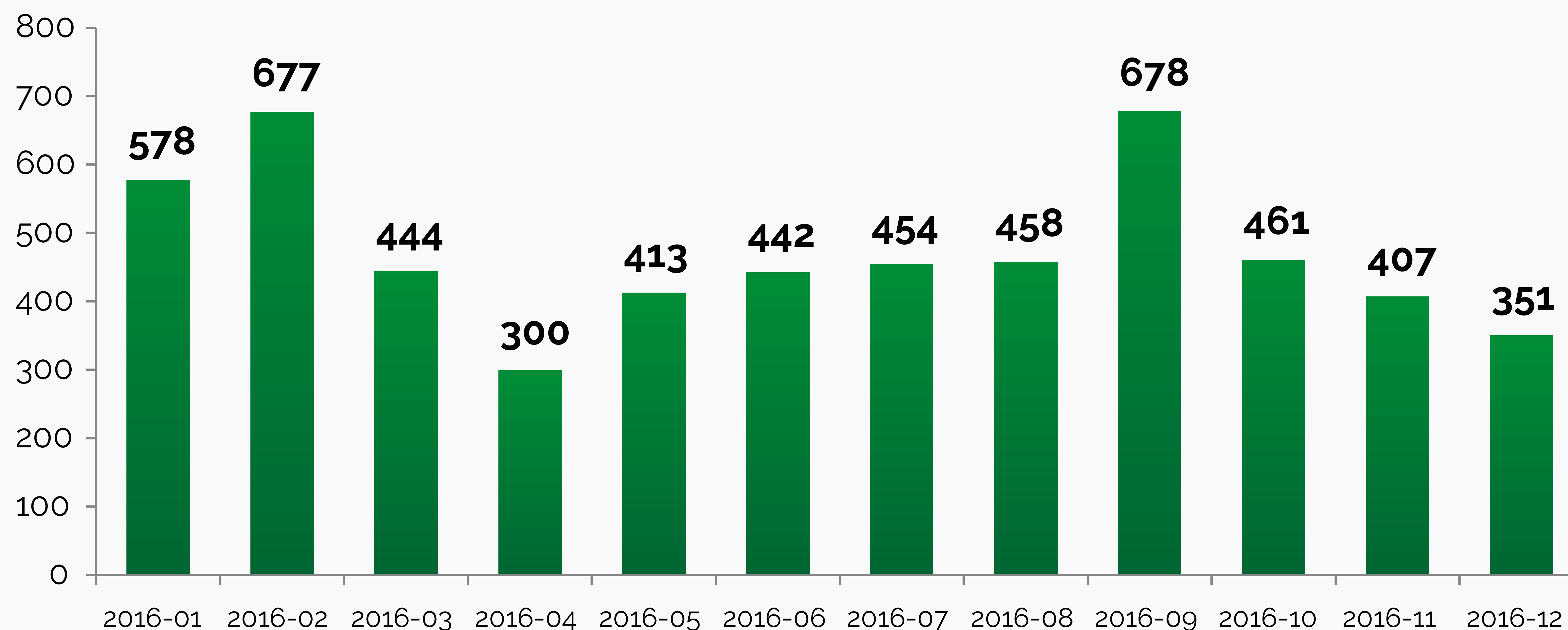
Kapitalizacja Spółki na dzień 30 grudnia 2016 r. wynosiła 5 472,05 mln zł wobec 6 733,22mln zł na dzień 31 grudnia 2015r. Średni wolumen EUROCASH S.A. podczas jednego dnia notowań na warszawskiej giełdzie w 2016 r. wyniósł 487 720 akcji. W tabeli poniżej zaprezentowano kluczowe dane dotyczące notowań akcji spółki na GPW w Warszawie w latach 2014-2016. Łączne obroty Spółki w 2016 roku wyniosły 125,40 mln akcji, co stanowi 90,33% kapitału zakładowego spółki. Na wykresie 11 przedstawiono miesięczne obroty akcjami spółki w 2016 roku.

	J.m	2014	2015	2016
Liczba akcji	mln	138	138,8	139,1
Kurs zamknięcia z ostatniego dnia notowań w roku	zł	38	48,5	39,3
Kapitalizacja spółki na koniec roku	mln zł	5 270	6 733	5 472
Najwyższy kurs zamknięcia w roku	zł	50	55,52	58,25
Najniższy kurs zamknięcia w roku	zł	30,8	31,15	33,99
Średni wolumen obrotu na sesję	tys	456	500	488
Dywidenda wypłacona w roku obrotowym z podziału zysku za rok poprzedni	zł/akcję	0,79	0,79	1,00

Tabela 16 Kluczowe dane dotyczące notowań akcji EUROCASH S.A. na GPW w Warszawie

Grupa Eurocash stosuje politykę dzielenia się wypracowanym zyskiem z akcjonariuszami. W trzech ostatnich latach spółka wypłacała dywidendę udziałowcom. Firma przewiduje wypłatę dywidendy w latach kolejnych, o ile nie będzie to miało negatywnego wpływu na dalszy rozwój Spółki.

Wykres 4 Miesięczna wartość obrotów akcjami spółki w 2016 roku w mln zł



Źródło: Opracowanie własne

Relacje Inwestorskie

Grupa Eurocash komunikuje się ze środowiskiem inwestorskim za pomocą działań obligatoryjnych tj. w drodze przekazywania publicznie dostępnych raportów bieżących i okresowych oraz poprzez uczestnictwo w licznych konferencjach inwestorskich, road show oraz spotkaniach z analitykami i zarządzającymi Funduszami.

W dniu publikacji raportów okresowych Spółki organizowane są telekonferencje dla analityków i zarządzających funduszami, w trakcie których członkowie Zarządu Spółki omawiają opublikowane w raportach wyniki finansowe oraz prezentują kluczowe dokonania w poszczególnych okresach.

Komunikacja z inwestorami dokonywana jest również za pomocą serwisu internetowego Grupy Eurocash.