

	Dokumento kodas/ Document code	DL_PVA
	Parengė / Prepared by	Personalo tarnyba /HR Resort
	Skirta / Dedicated to	Visiems padaliniams / All subdivisions
	Įsigaliojimo data / Date of entry into force	2025-04-01, įsakymas Nr. 5 / Order No. 5,
	Versija / Version	2



**UAB „LIDL LIETUVA“
LYGIŲ GALIMYBIŲ IR SMURTO PREVENCIJOS DARBO APLINKOJE
POLITIKA /**

**UAB “LIDL LIETUVA” POLICY ON EQUAL TREATMENT AND NON -
VIOLENCE IN WORK ENVIRONMENT**



TURINYS / CONTENT

1 Tikslas ir taikymo sritis / Objective and Scope of Application	3
2 Principai / Principai	3
3 Darbovietė ir darbo aplinka / Workplace and Work Environment	4
4 Diskriminacija / Discrimination	4
5 Smurtas / Violence	5
6 Sąmoningumo ugdymas ir prevencija / Raising Awareness and Prevention	5
7 Darbuotojų ir vadovų įsipareigojimai / Obligations of Employees and Manager	5
8 Pranešimas apie pažeidimus / Reporting of Violations	6
9 Papildoma informacija / Further Information	8
10 Baigiamosios nuostatos / Final Provisions	8



1 Tikslas ir taikymo sritis

Tikslas

„Lidl“, kaip darbdavys, siekia visiems savo darbuotojams sukurti tokią darbo aplinką, kurioje vyrauja tarpusavio pagarba, pasitikėjimas, atvirumas bei skatinamas lygių galimybių principas. Visi darbuotojai darbo metu darbovietėje turėtų jaustis saugiai, žinodami, kad jų fizinė ir psichologinė gerovė yra užtikrinta. Todėl „Lidl“ laikosi vienodo požiūrio į visus darbuotojus principo ir draudžia visų formų diskriminaciją bei smurtą įdarbinimo srityje, darbovietėje ir darbo aplinkoje.

Taikymo sritis

Ši politika apibrėžia pagrindą vienodam požiūriui ir smurto prevencijai darbo aplinkoje ir yra taikoma visiems darbuotojams visose „Lidl“ (nacionalinėse) bendrovėse visame pasaulyje. Joje apibūdinamos diskriminacijos ir smurto formos, kurias būtina panaikinti, kurių būtina vengti ir (arba) kurioms būtina užkirsti kelią, bei nustatomi vienodi ir skaidrūs apsaugos pagrindai bei procesai, kuriais gali remtis visi „Lidl“ darbuotojai visame pasaulyje.

2 Principai

„Lidl“ vadovaujasi vienodo požiūrio principu. Tai reiškia, kad nė vienas asmuo negali būti tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojamas dėl kokių nors asmeniui ar grupei būdingų požymių. Kaip darbdavys, „Lidl“ taip pat netoleruoja jokių smurto rūšių darbovietėje ar bet kuriame kitame su darbu susijusiame kontekste.

Bet koks šios politikos pažeidimas laikomas atitikties pažeidimu. „Lidl“ taiko nulinės tolerancijos diskriminacijai ir smurtui principą. Kiekvienas pranešimas apie atitikties pažeidimą tiriamas; atitikties pažeidimai netoleruojami ir už juos taikomos atitinkamos poveikio priemonės.

Ši politika reglamentuoja darbdavio netoleruojamą arba jam nepriimtina elgesį, tvarką, taikomą tokio elgesio atveju, ir jo pasekmes. Ši politika taikoma asmeniniam bendravimui, komunikacijai skaitmeniniais kanalais, pvz., per vaizdo konferencijas, elektroninius laiškus ir pokalbių portalus.

Ši politika reglamentuoja tiek darbuotojų elgesį su kitais „Lidl“ darbuotojais (nepriklausomai nuo hierarchijos lygio), tiek su trečiosiomis šalimis, t.y. klientais, verslo partneriais ir visais asmenimis, kurie palaiko ryšius su „Lidl“ (pvz., pareiškėjais ar žurnalistais).

Pagrindinė būtina lygių galimybių įgyvendinimo sąlyga – nediskriminuojančių organizacijos taisyklių, procesų ir sistemų užtikrinimas. Todėl procesų savininkų ir vadovų užduotis yra užtikrinti,

1 Objective and Scope of Application

Objective

As an employer, Lidl wishes to provide all employees with a work environment that cultivates mutual respect, trust and openness and promotes equal opportunity. All employees should feel safe in their workplace during working hours, secure in the knowledge that their physical and mental well-being are ensured. Therefore, Lidl pursues a principle of equal treatment for all employees and prohibits all forms of discrimination and violence in employment, the workplace and in the work environment.

Scope of Application

This Policy lays the foundation for equal treatment and non-violence in the work environment and applies to all employees in all Lidl (national) organizations worldwide. It defines the forms of discrimination and violence that must be eliminated, avoided and/or prevented, and sets out in a uniform and transparent manner the grounds for protection and processes on which all Lidl employees worldwide can rely.

2 Principles

The principle of equal treatment applies at Lidl. This means that no individual may be directly or indirectly disadvantaged on the grounds of any personal or group-specific characteristics. As an employer, Lidl also rejects all forms of violence in the workplace or in any other employment-related context.

Any violation of this Policy shall constitute a compliance violation. Lidl has a zero-tolerance policy for discrimination and violence. Every reported compliance violation will be investigated; compliance violations will not be tolerated and are subject to appropriate sanctions.

This Policy regulates conduct that is not tolerated or unacceptable by the employer as well as the procedure in the event of unacceptable conduct and its consequences. The Policy applies to personal interactions as well as communication via digital channels such as video conferences, e-mails and chat portals.

This Policy governs both the conduct of employees toward other employees at Lidl (regardless of the hierarchy level) as well as conduct toward third parties, i.e., toward customers, business partners and all persons in contact with Lidl (e.g., applicants or journalists).

Providing non-discriminatory corporate rules, processes and systems is a basic prerequisite for ensuring equal opportunity. It is therefore the task of process owners and managers to ensure that



kad bendrovės taisyklės ir teisės aktai būtų parengti ir įgyvendinami taip, kad nesukurtų pagrindo jokiai diskriminacijai ar nevienodam požiūriui.

Organizacijos valdyba, vadovybė ir vadovai palaiko tokią darbo aplinką, kurioje puoselėjama tarpusavio pagarba, pasitikėjimas ir atvirumas bei nuolat stengiamasi pašalinti visas įmanomas kliūtis. Būdami pavyzdžiu, jie skatina darbuotojus gerbti organizacijos vertybes ir jų laikytis kasdieniniame bendravime „Lidl“.

3 Darbovietė ir darbo aplinka

Darbo aplinka – tai ne tik faktinė darbovietė, pavyzdžiui, biuras ar parduotuvė, bet darbo aplinka apima ir visas darbdavio valdomas patalpas bei eksploatuojamą įrangą, o taip pat už bendrovės patalpų ribų esančias vietas, kaip antai archyvai, sandėliai ar laikinos renginių vietos. Darbovietė taip pat apima bendrovės renginius (komandiruotes, Kalėdų vakarienes, verslo išvykas ir kt.).

4 Diskriminacija

Diskriminacija – tai nepageidaujamas elgesys, susijęs su bet kuriais asmeniui ar grupei būdingais požymiais (diskriminacijos pagrindais), siekiant pažeisti atitinkamo asmens ar asmenų grupės orumą ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią, menkinančią ar įžeidžiančią aplinką. Todėl pareiškimai, veiksmai ir (arba) elgesys, kuriais dėl lyties ar lytinės tapatybės, rasės, odos spalvos, etninės kilmės, kalbos, religijos ar įsitikinimų, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, turto, gimimo, sveikatos būklės, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos ar bet kokios kitos padėties kitas asmuo ar grupė yra niekinami, išjuokiami, menkinami, jų atžvilgiu demonstruojamas priešiškus ar nepalankumas, yra draudžiami.

Tiesioginė diskriminacija

Tiesioginė diskriminacija yra tada, kai su vienu asmeniu ar asmenų grupe elgiamasi mažiau palankiai nei yra, buvo ar būtų elgiamasi su kitu asmeniu ar asmenų grupe panašioje situacijoje dėl asmeniui ar grupei būdingų požymių.

Netiesioginė diskriminacija

Netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių nuostatų, procesų, procedūrų ir (arba) sistemų asmenys ar asmenų grupės gali atsidurti nepalankioje padėtyje dėl asmeniui ar grupei būdingų požymių.

Nurodymas arba kurstymas diskriminuoti

Diskriminacija laikomas ir kitų asmenų paskatinimas ar kurstymas diskriminuoti asmenį ar asmenų grupę dėl asmeniui ar grupei būdingų požymių.

company rules and regulations are drawn up and implemented such that they are free from any form of discrimination or unequal treatment.

The Executive Board, management and managers foster a work environment that cultivates mutual respect, trust and openness, and continuously strive to break down all conceivable barriers. In their function as role models, they encourage employees to comply with and implement the corporate values in their day-to-day interactions at Lidl.

3 Workplace and Work Environment

In addition to the actual workplace such as the office or store, the work environment also includes all premises and operational facilities under the management of the employer. These can also be locations outside the company premises, such as archives, warehouses or temporary event venues. The workplace also includes company events, such as business trips, Christmas dinners, business outings, etc.

4 Discrimination

"Discrimination" means unwanted conduct related to any personal or group-specific characteristics (grounds for discrimination), which takes place with the purpose or effect of violating the dignity of the relevant person or group of persons and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. Therefore, statements, actions and/or conduct that denigrate, ridicule, belittle, show hostility or aversion toward another person or group on grounds of gender or gender identity, race, skin color, ethnic origin, language, religion or beliefs, political or other opinions, national or social origin, belonging to a national minority, property, birth, health status, disability, age, sexual orientation or any other status are prohibited.

Direct Discrimination

Direct discrimination exists where one person or group of persons is treated less favorably than another is, has been or would be treated in a comparable situation on grounds of personal or group-specific characteristics.

Indirect Discrimination

Indirect discrimination exists where apparently neutral provisions, processes, procedures and/or systems could put persons or groups of persons at a disadvantage on grounds of personal or group-specific characteristics.

Instruction or Incitement to Discriminate

The instruction or incitement of other persons to discriminate against a person or group of persons on grounds of personal or group-specific



Diskriminacija užimtumo srityje

Nevienodas požiūris užimtumo srityje egzistuoja tada, kai su darbuotojais elgiamasi skirtingai dėl jų asmeninių ar grupei būdingų požymių, susijusių su jų įdarbinimu ir darbo sąlygomis ar privilegijomis. Tai visų pirma apima darbuotojų atranką, įdarbinimą, mokymą, kvalifikacijos kėlimą, tobulinimąsi, paaugstinimą, atlyginimą, išėjimą į pensiją, sprendimus dėl drausminių priemonių ir atleidimą iš darbo.

5 Smurtas

„Lidl“ netoleruoja jokių smurto apraiškų. Smurtas – tai veiksmai ir (arba) elgesys, kuriais siekiama sužaloti kitus asmenis arba padaryti jiems žalą. Ši politika draudžia visų rūšių fizinį ir (arba) psichologinį smurtą.

Fizinis smurtas

Fizinis smurtas – tai bet koks veiksmas arba elgesys, kuriais kitam asmeniui padaroma fizinė žala, jis sužeidžiamas ar jam sukeliamas skausmas, arba kuriais to siekiama. Fizinis smurtas apima tokius veiksmus kaip mušimas, spardymas, stumdymas ir visų rūšių fizinę agresiją.

Psichologinis smurtas

Psichologinis smurtas, dar vadinamas emocine ar psichologine prievarta, siejamas su elgesiu, kuriuo kitam asmeniui padaroma emocinė ar psichologinė žala, sukeliamas stresas ar nerimas. Psichologinis smurtas gali pasireikšti verbaliai (kalba) ir neverbaliai (elgesiu ar veiksmais).

Pagal šią politiką nepriimtini elgesiu taip pat laikomos šios konkrečios smurto rūšys: prievarta, (seksualinis) priekabiavimas, patyčios, persekiojimas ir neapykantos kalba.

6 Sąmoningumo ugdymas ir prevencija

„Lidl“ palaiko nuolatinį dialogą su savo darbuotojais per sąmoningumo ugdymą, bendravimą ir mokymus, siekiant užtikrinti vienodo požiūrio ir smurto prevencijos principų taikymą jų kasdieniniame darbe. 2023 m. „Lidl“ parengė gaires „Together at Lidl“, kurias paskelbė visose „Lidl“ nacionalinėse bendrovėse, skirtas ugdyti darbuotojų sąmoningumui vienodo požiūrio ir smurto prevencijos klausimais.

7 Darbuotojų ir vadovų įsipareigojimai

7.1. Visi „Lidl“ darbuotojai privalo elgtis su savo kolegomis, klientais ir kitomis trečiosiomis šalimis oriai ir pagarbiai. Be to, darbuotojai privalo:

- 1) laikytis šios politikos ir kitų vidaus ir išorės reglamentų,
- 2) pastebėti diskriminaciją arba smurtą ir imtis veiksmų prieš juos,

characteristics shall also be deemed to be discrimination.

Discrimination in Employment

Unequal treatment in employment exists where employees are treated differently on the basis of personal or group-specific characteristics in relation to their employment and working conditions or privileges. This includes in particular the selection, hiring, training, further training, development, promotion, remuneration, retirement, decisions on disciplinary measures and dismissal of employees.

5 Violence

Lidl rejects all forms of violence. By violence, we mean actions and/or conduct aimed at injuring or harming other persons. This Policy prohibits the use of all forms of physical and/or psychological violence.

Physical Violence

Physical violence refers to any action or conduct that causes or is intended to cause physical harm, injury or pain to another person. This includes actions such as hitting, kicking, shoving and any form of physical assault.

Psychological Violence

Psychological violence, also known as emotional or mental abuse, includes conduct that causes emotional or psychological harm, stress or anxiety to another person. Psychological violence can occur verbally (through language) and non-verbally (through conduct or actions).

The following specific forms of violence also constitute unacceptable conduct within the meaning of this Policy: coercion, (sexual) harassment, bullying, stalking and hate speech.

6 Raising Awareness and Prevention

Lidl maintains regular dialog with employees by creating awareness, communication and training to ensure that principles of equal treatment and non-violence are practiced in their day-to-day work life. In 2023, Lidl developed the mission statement "Together at Lidl", which it published in all Lidl national companies with the aim of raising employee awareness for the subject of equal treatment and non-violence.

7 Obligations of Employees and Managers

7.1. All Lidl employees must treat their colleagues, clients and other third parties with dignity and respect. In addition, employees are obliged to:

- 1) follow this Policy and other internal and external regulation,
- 2) notice discrimination or violence and act against it,



- 3) pranešti apie diskriminaciją arba smurtą,
- 4) padėti nuo diskriminacijos arba smurto nukentėjusiems asmenims, pavyzdžiui, raginant naudotis oficialiais informavimo kanalais.

7.2. Visi „Lidl“ vadovai taip pat privalo:

- 1) sukurti tokią darbo aplinką, kurioje netoleruojami diskriminacija ir smurtas,
- 2) prireikus, išaiškinti šią politiką jiems tiesiogiai pavaldiems darbuotojams,
- 3) pabrėžti šios politikos principų svarbą ir jos pažeidimų pasekmes,
- 4) imtis priemonių pažeidimams pašalinti,
- 5) remti ir padėti darbuotojams, kurie pateikė skundą šios politikos pagrindu,
- 6) užtikrinti, kad darbuotojas nepatirtų neigiamų pasekmių dėl skundo pateikimo;
- 7) užtikrinti, kad darbuotojai dalyvautų mokymuose dėl smurto ir priekabiavimo pavojaus, prevencinių priemonių ir darbuotojų teisių bei įsipareigojimų smurto ir priekabiavimo atveju.

8 Pranešimas apie pažeidimus

Kiekvienas darbuotojas yra atsakingas už pagarbią, atvirą, sąžiningą ir saugią darbo aplinką, kurioje nėra vietos diskriminacijai ir smurtui. Todėl visiems darbuotojams labai rekomenduojama pranešti apie šios politikos pažeidimus.

Darbdavys paskiria atsakingą asmenį, į kurį būtų galima kreiptis šios politikos pažeidimo atveju. Apie šios politikos pažeidimus galima pranešti naudojantis esamais pranešimų apie pažeidimus kanalais – atitikties karštąja linija, atitikties elektroniniu paštu, internetine pranešimų teikimo sistema (<https://www.bkms-system.net/lidl>) išorinis pasitikėjimo advokatas (kontaktinė informacija pateikiama intranete).

Pranešėjai nepatirs jokių nepatogumų dėl pateikiamų pranešimų. Visa pranešama informacija laikoma griežtai konfidencialia. Pranešimus galima pateikti anonimiškai, per BKMS platformą arba išorinį pasitikėjimo advokatą.

Daugiau informacijos skelbiama intranete ir bendrovės interneto svetainės skiltyje „Atitiktis“.

Visi gauti pranešimai apie šios politikos pažeidimus bus laikomi konfidencialiais ir atitinkamai tiriami. Už įrodytus šios politikos pažeidimus darbuotojams gali būti taikomos drausminės priemonės ir (arba) taikomos kitos teisinės pasekmės.

Skundo pateikimas ir nagrinėjimas

- 3) report discrimination or violence,
- 4) support victims of discrimination or violence, for example, encouraging to use official notification channels.

7.2. All Lidl managers are also required to:

- 1) create a working environment where discrimination and violence are not tolerated,
- 2) explain this Policy to their directs, when necessary,
- 3) emphasize the importance of the principles of this Policy and the consequences of possible violations,
- 4) take measures to remedy violations,
- 5) support and assist employees who have submitted a complaint based on this Policy,
- 6) ensure that the employee does not suffer negative consequences from filing a complaint;
- 7) ensure that the employees take part in the trainings on the dangers of violence and harassment, preventive measures, and employees' rights and obligations in the area of violence and harassment.

8 Reporting of Violations

It is the responsibility of each and every employee to maintain our respectful, open, fair and safe working environment in which discrimination and violence have no place. For this reason, all employees are strongly advised to report violations of this Policy.

The employer appoints a responsible person to contact in case of violation of the Policy. Violations of the Policy may be reported via the existing whistleblowing channels. These are Compliance hotline, the Compliance email, the online reporting system (<https://www.bkms-system.net/lidl>) and the external lawyer of trust (contact information available on the Intranet).

Whistleblowers will not suffer any disadvantages as a result of their report. All reported information is treated as strictly confidential. Reports can be submitted anonymously through the BKMS platform or external lawyer of trust.

Further information is available in the intranet and on the company website under "Compliance".

All reports of violations of the Policy received will be treated confidentially and investigated as appropriate. Proven violations of this Policy by employees may be subject to disciplinary measures and/or result in other legal consequences.

Submission and resolution of complaint



Jeigu įmanoma, skunduose dėl šios politikos pažeidimo turėtų būti pateikta ši informacija:

- asmens, kurio elgesys, darbuotojo manymu, pažeidė Politiką, vardas ir pavardė,
- elgesys, kuriuo buvo padarytas pažeidimas darbuotojo atžvilgiu, ir konkretūs pavyzdžiai,
- diskriminacijos ir (arba) smurto atvejų data ir laikas bei kur tai įvyko;
- visų darbuotojų, kurie matė įvykius arba kurie buvo diskriminuojami ir (arba) patyrė smurtą iš to paties asmens, vardai ir pavardės;
- darbuotojo veiksmai, kuriais buvo siekiama išspręsti diskriminacijos ir (arba) smurto atvejį.

Po oficialaus darbuotojo skundo gavimo turi būti imtasi šių veiksmų:

1. Nurodyto įvykio tyrimas pradedamas per trumpiausią įmanomą terminą (bet ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo skundo gavimo dienos) ir, jeigu įmanoma, darbuotojui apie skundo nagrinėjimo rezultatus pranešama raštu per 30 dienų nuo skundo gavimo dienos, tačiau dėl duomenų apsaugos reikalavimų darbuotojui nepranešama apie tai, kad jeigu skunde nurodytam darbuotojui bus taikomos su pareigų pažeidimu susijusios pasekmės.
2. Darbdavys sudaro komisiją (susidedančią iš nelyginio skaičiaus asmenų), kuri privalo ištirti smurto ir priekabiavimo atvejį darbe. Tyrimo metu gali būti apklaustas įtariamo darbuotojo vadovas, įtariamas darbuotojas ir liudytojai, taip pat gali būti prašoma, kad įtariamas darbuotojas pateiktų savo paaiškinimus, tačiau šiais veiksmais gali būti neapsiribojama. Būtina užtikrinti tinkamą konfidencialumą ir, jeigu įmanoma, anonimiškumą.
3. Tol, kol bus atliekamas tyrimas, įtariamas darbuotojas gali būti laikinai nušalintas nuo savo pareigų vykdymo.
4. Jeigu tyrimo metu padarytas pažeidimas pasitvirtina, su darbo santykių pažeidimu susijusios pasekmės pritaikomos per trumpiausią įmanomą terminą. Įtariamas darbuotojas informuojamas apie tikslų skundo pobūdį ir jam suteikiama b

Complaint of violations of the Policy should, if possible, include the following:

- the name of the person whose behavior, in the employee's opinion, violated the Policy,
- the type of behavior that is causing employee offence, with specific examples,
- the dates and times when the incidents of discrimination and/or violence occurred and where they occurred;
- the names of all employees who witnessed the incidents or were discriminated and/or experienced violence by the same person;
- any action taken by the employee to deal with the discrimination and/or violence.

Following an official employee complaint, the following actions are taken:

1. The investigation will begin as quickly as possible (but not later than 3 working days from the date of the receipt of the complaint) and, if possible, the employee will be notified in writing of the outcome of the complaint within 30 days of receipt of the complaint, but due to data protection the employee will not be notified if the employee involved in the complaint is subject to the consequences of breach of duty.
2. The employer shall form a commission (consisting of an odd number of persons) to investigate the case of violence and harassment at work. The investigation may include, but is not limited to, interviewing the manager of the suspected employee, interviewing the suspected employee and witnesses, and asking for explanations from the suspected employee. Appropriate confidentiality and, where possible, anonymity will be maintained.
3. The suspected employee may be suspended pending an investigation.
4. If a violation is identified during the investigation, the consequences of the violation of employment obligations will be applied as soon as possible. The suspected employee will be informed of the exact nature of the complaint and will be



pakankamai laiko savo paaiškinimui pateikti.

5. Baigus skundo tyrimą ir jeigu tai įmanoma, darbdavys pateikia savo raštišką sprendimą ir atlikto tyrimo išvadą arba išvados išrašą darbuotojui, kuris pranešė apie smurto atvejį, ir darbuotojui, kurio elgesys buvo tiriamas. Dokumentai pateikiami ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo tada, kai darbdavys priėmė sprendimą ir tokiu būdu, kuriuo būtų užtikrinta asmens duomenų apsauga.

9 Papildoma informacija

Kaip priedas prie šios politikos buvo parengtas vadovas. Vadove nėra jokių papildomų taisyklių; jame pateikiami tik išsamūs paaiškinimai, patikslinimai ir pavyzdžiai, iliustruojantys politikoje išdėstytas nuostatas.

10 Baigiamosios nuostatos

Ši politika įsigalioja 2025-04-01.

Po šios politikos patvirtinimo netenka galios visos anksčiau galiojusios lygių galimybių ir smurto prevencijos politikos. Po šios politikos įsigaliojimo visi susiję veiksmai ir procesai prioritetizuojami ir reglamentuojami vadovaujantis šia politika. Visos ankstesnėse politikose buvusios prieštaraujančios nuostatos netenka galios.

„Lidl“ pasilieka teisę atšaukti, peržiūrėti, iš dalies keisti, siaurinti, sustabdyti, įdiegti ar iš esmės pakeisti šią politiką, atsižvelgdama į įmonės poreikius arba laikydamosi teisinės sistemos reikalavimų.

Ši politika ir jos taikymo vadovas yra parengti anglų kalba ir išversti į šalies nacionalinę kalbą. Jei tarp versijos anglų kalba ir vertimo į nacionalinę kalbą bus nustatyta neatitikimų, vadovaujamosi versija anglų kalba.

given sufficient time to provide an explanation.

5. After the investigation of the complaint has been completed, and if possible, the Employer issues in writing the decision and the investigator's conclusion or an extract thereof to employee who has reported violence and to employee whose conduct has been the subject of an internal investigation. The documents are issued no later than 3 working days after the Employer's decision and in such a way as to ensure protection of personal data.

9 Further Information

A Handbook has been prepared as a supplement to this Policy. The Handbook does not contain any additional rules; it merely provides detailed explanations, clarifications, and examples to illustrate the provisions set out in the Policy.

10 Final Provisions

This Policy is valid from 2025-04-01.

With the adoption of this Policy, previously established policies related to equal treatment and anti-harassment cease to apply. With the entry into force of the Policy, it prioritizes and regulates all related practices and processes. Any conflicting provisions in prior policies are no longer in force.

Lidl reserves the right to recall, review, amend, reduce, suspend, introduce, or replace this Policy for company needs or in accordance with the legal framework.

This Policy and Handbook is written in English and translated into national language of the country. If there are discrepancies between the English and translation of national language version, the English version is used.

Direktorius / CEO
Maciej Szymon Urbanski

Valdybos narė /Member of the Board
Liina Kippasto