

AL CUORE DELLA NOSTRA ATTIVITÀ.

Le nostre persone.

7.722 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato al 2020 (+19,2% rispetto al 2019)

2.272 dipendenti assunti nel 2020, di cui il 60% sotto i 30 anni

70% dei dipendenti è costituito da donne

La selezione del personale.

I nostri collaboratori sono il cuore pulsante della nostra attività. Nel loro processo di selezione, sono fattori fondamentali la provenienza dal territorio in cui operiamo, la forte motivazione al ruolo e la passione per il settore della Grande Distribuzione. Il nostro impegno è trasferire ai candidati le competenze specifiche necessarie, sviluppando squadre di massima professionalità.

Ai responsabili di selezione che operano sul posto affidiamo la ricerca del personale di vendita, mentre per figure professionali

ed executive il processo viene gestito in maniera centralizzata. Nel 2020, per gestire i vincoli imposti dal COVID-19 si è fatto maggior ricorso ai video-colloqui, tramite una piattaforma dedicata, in luogo di colloqui individuali tradizionali.

Per la selezione di alcune figure specifiche, utilizziamo sistemi di valutazione di recruiting che ci consentono di definire e misurare con maggiore precisione le competenze dei candidati che stiamo cercando.

Per alcuni profili, come i Direttori di Punto Vendita, progettiamo percorsi di inserimento professionale ad hoc, che permettono di accrescere le competenze e accompagnare il collaboratore al nuovo ruolo.

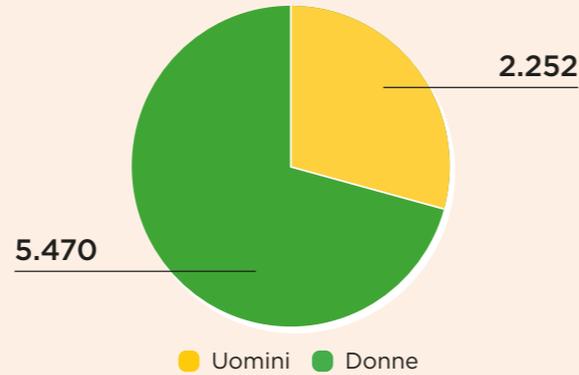
Nel 2020 abbiamo avviato un sistema di Job Posting interno che permette ai dipendenti dei negozi di candidarsi per posizioni vacanti in sede, valorizzando le professionalità non ancora espresse nella loro precedente attività lavorativa.

Priorità al lavoro.

Nel processo di acquisizione dei nove punti vendita ex Auchan, finalizzato tra luglio e settembre 2020, la tutela dei posti di lavoro è stata priorità assoluta. Attraverso un importante percorso formativo ad hoc, finalizzato alla progressiva convergenza operativa e culturale, abbiamo mantenuto e integrato nella nostra azienda 696 ex dipendenti Auchan.

Questa scelta ha permesso la graduale riapertura di tutti i punti vendita, arricchiti dal valore e dall'esperienza di cui queste persone sono portatrici.

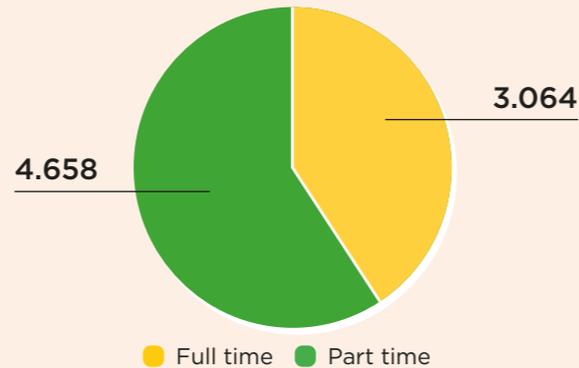
Personale per genere



Personale per contratto



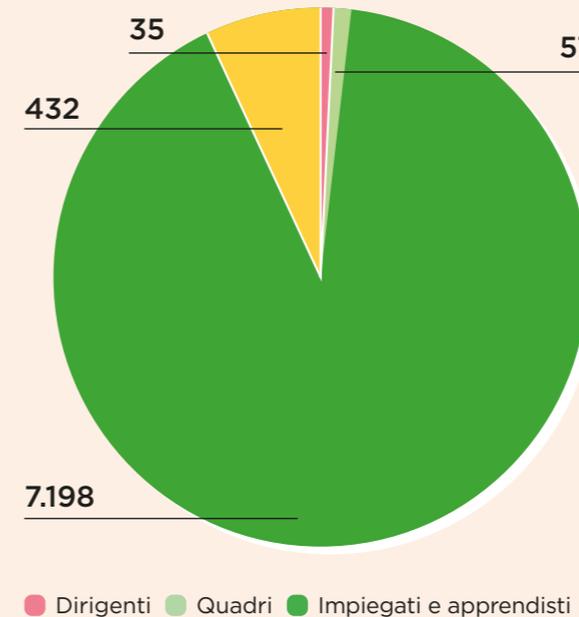
Personale per tipologia di impiego



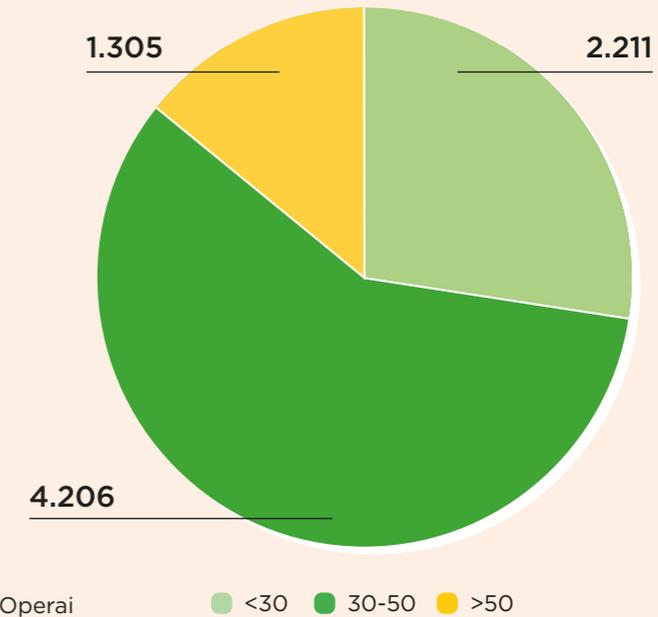
Nel 2020, i collaboratori Bennet assunti a tempo indeterminato e determinato sono 7.722, di cui il 70% sono donne. Di queste, il 74% ha un contratto part-time. Abbiamo inoltre 18 persone con un contratto a progetto e nel 2020 abbiamo avuto modo di ospitare 12 stagisti, quattro in più rispetto al 2019. Nell'anno di rendicontazione abbiamo assunto 2.272 dipendenti, di cui il 60% è under 30. In considerazione delle nuove acquisizioni e del crescente livello dell'attività, il turnover in entrata nell'anno 2020 è aumentato di 8,3 punti percentuali, mentre il turnover in uscita è diminuito di 7,3 punti percentuali.

TASSO DI TURNOVER	2020		2019	
	In entrata	In uscita	In entrata	In uscita
Donne	27,6%	12,0%	18,7%	19,4%
Uomini	33,8%	18,8%	26,8%	25,8%
Sotto i 30 anni	62,1%	37,0%	70,6%	55,6%
Tra i 30 e i 50 anni	14,5%	4,2%	2,2%	7,1%
Oltre i 50 anni	22,2%	6,4%	2,9%	13,1%

Personale per qualifica



Personale per età



Welfare e benefit.

Prenderci cura delle nostre persone e promuovere un ambiente di lavoro sicuro è da sempre uno dei nostri più importanti obiettivi. Per questo, durante l'emergenza sanitaria abbiamo stipulato per i nostri dipendenti una polizza assicurativa integrativa a copertura degli oneri legati al COVID-19, quali possono essere le spese mediche e le spese per la babysitter. Questa iniziativa si aggiunge ai benefit preesistenti di cui dispone tutto il personale Bennet, come l'assistenza sanitaria integrativa e l'accesso gratuito a un sistema di vaccinazione antinfluenzale attivo su tutto il territorio¹.

I nostri collaboratori possono inoltre beneficiare di assistenza fiscale, come la compilazione del modello 730, e assistenza per pratiche amministrative gratuite come la richiesta di assegni familiari e permessi in base alla legge 104/92 (assistenza a familiari). Tutti i collaboratori hanno accesso a un sistema di convenzioni stipulate in modo esclusivo che consentono di ottenere agevolazioni di acquisto o di fruire di diversi servizi e attività.

Abbiamo inoltre lanciato una newsletter interna che, con cadenza mensile, informa le squadre di sede e tutti i responsabili

presenti sul territorio relativamente all'evoluzione dei progetti strategici e delle nuove iniziative, oltre che dell'andamento economico dell'azienda. Questa iniziativa risponde a uno degli obiettivi specifici identificati nel nostro piano strategico di sostenibilità, nell'ambito del pilastro riguardante le persone.

¹Per l'anno 2020 l'accesso al sistema di vaccinazione antinfluenzale è stato interrotto per impossibilità di approvvigionamento.

Smart working.

Nel 2019 solo il Servizio Clienti e l'Help Desk dei Sistemi informativi potevano contare in azienda sull'opzione dello smart working. Il mutato contesto del 2020 ha velocizzato il processo di transizione verso il consolidamento dello smart working per il personale degli uffici e dei depositi con mansioni impiegatizie.

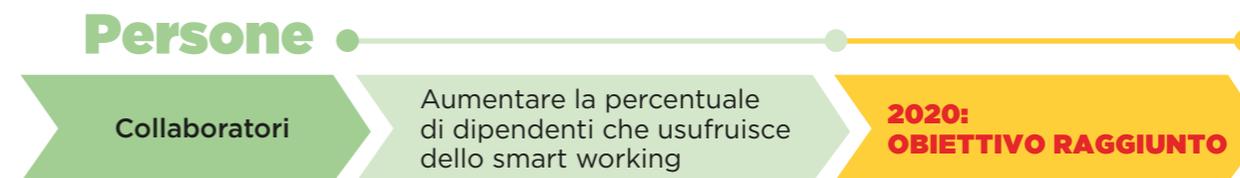
Per attivare le modalità di smart working sono state adeguate le strumentazioni, assegnando dei computer portatili ai lavoratori che non ne erano dotati. La digitalizzazione, in termini di strumenti e di cultura, diventerà sempre più centrale nella vita della nostra azienda, coinvolgendo

un numero sempre maggiore di collaboratori e permettendo un dialogo più costante e proficuo tra i negozi e la sede. Il lavoro con audio e video conference è diventato la regola e le persone possono pianificare i loro spostamenti senza compromettere le attività professionali.

Smart leadership e smart management.

I vincoli imposti dal lavoro a distanza si sono trasformati in un'importante opportunità per rafforzare le competenze manageriali dei nostri collaboratori. Attraverso un percorso formativo ad hoc sulla leadership smart e lo smart management

abbiamo voluto arricchire la professionalità dei nostri manager permettendo loro di superare le difficoltà legate ad un contesto in cui i momenti di confronto e contatto con il proprio team hanno subito una brusca evoluzione.



Possiamo anche in questo caso affermare di avere realizzato un'altra delle tappe della nostra strategia di sostenibilità: riduzione degli spostamenti e aumento dello smart working.

Tob Job - Bennet tra i Best Employers italiani 2020.

Secondo la più grande indagine sui datori di lavoro in Italia, realizzata dall'istituto tedesco di qualità ITQF, Bennet è tra le 300 migliori aziende italiane per qualità del lavoro.

Persone

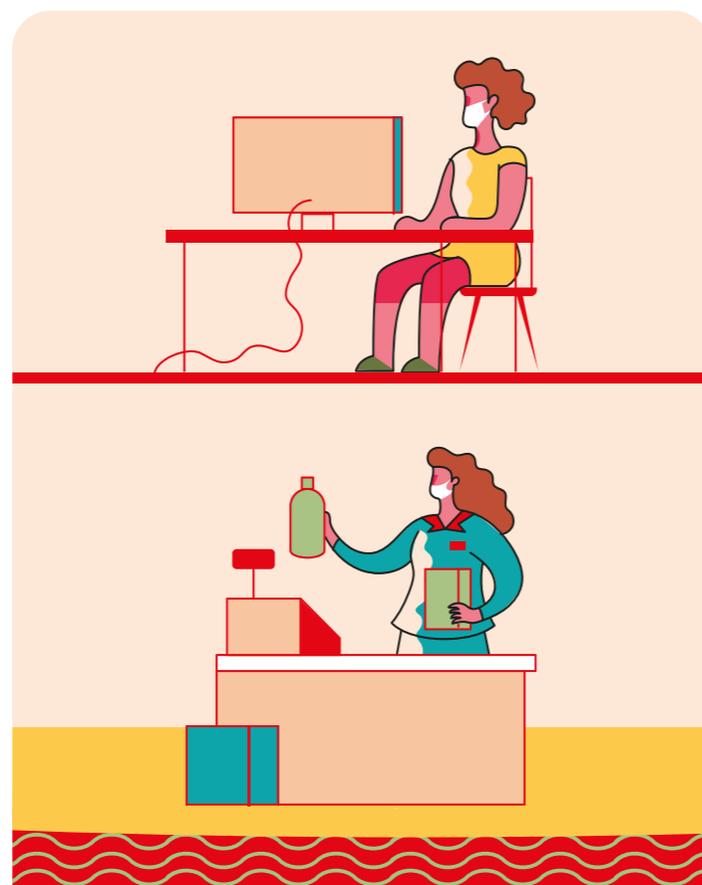
Collaboratori

Effettuare un'analisi di clima interno per aumentare il benessere dei dipendenti

Obiettivo 2021

Lo studio ha valutato un panel composto da 2.000 tra le più importanti realtà imprenditoriali del nostro Paese, raccogliendo attraverso il social listening oltre 1 milione di citazioni pubblicate online (social media, blog, forum, portali news, video ecc.) negli ultimi 12 mesi. Con l'aiuto dell'intelligenza artificiale, le citazioni sono state analizzate criticamente, ricercando commenti che riguardano l'ambito lavorativo e il rapporto tra dipendenti e azienda come il clima di lavoro, lo sviluppo professionale, le prospettive di crescita, la sostenibilità e i valori aziendali.

Prossimamente avvieremo un'analisi di clima interno all'azienda, con l'obiettivo di valutare con una precisione maggiore i feedback dei collaboratori e avere così gli elementi su cui lavorare per migliorare sempre più la qualità del lavoro.



Formare per crescere.

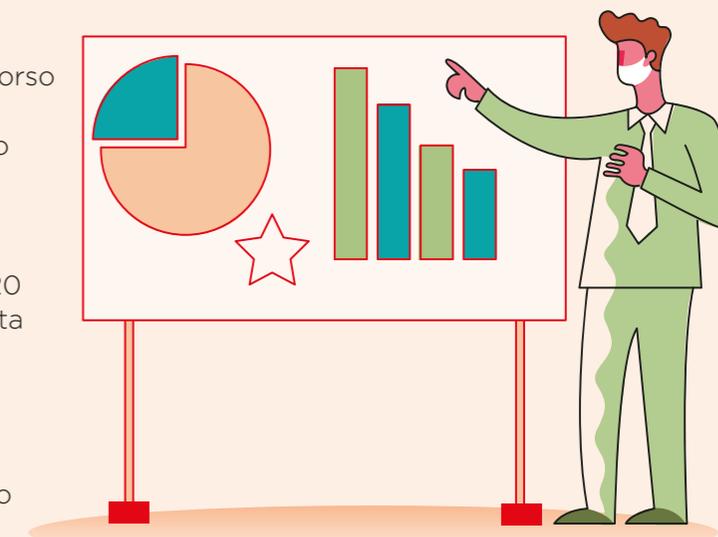
22.679 ore di formazione erogate nel 2020

Di cui il **42%** da remoto

La formazione svolge un ruolo chiave nello sviluppo delle competenze e nel percorso di crescita dei nostri collaboratori. Ogni anno procediamo a elaborare il nostro piano formativo e a definirne i contenuti in base alle specifiche esigenze e richieste avanzate delle diverse funzioni. Le dinamiche lavorative subentrate nel 2020 hanno determinato un'evoluzione dell'offerta e delle modalità formative.

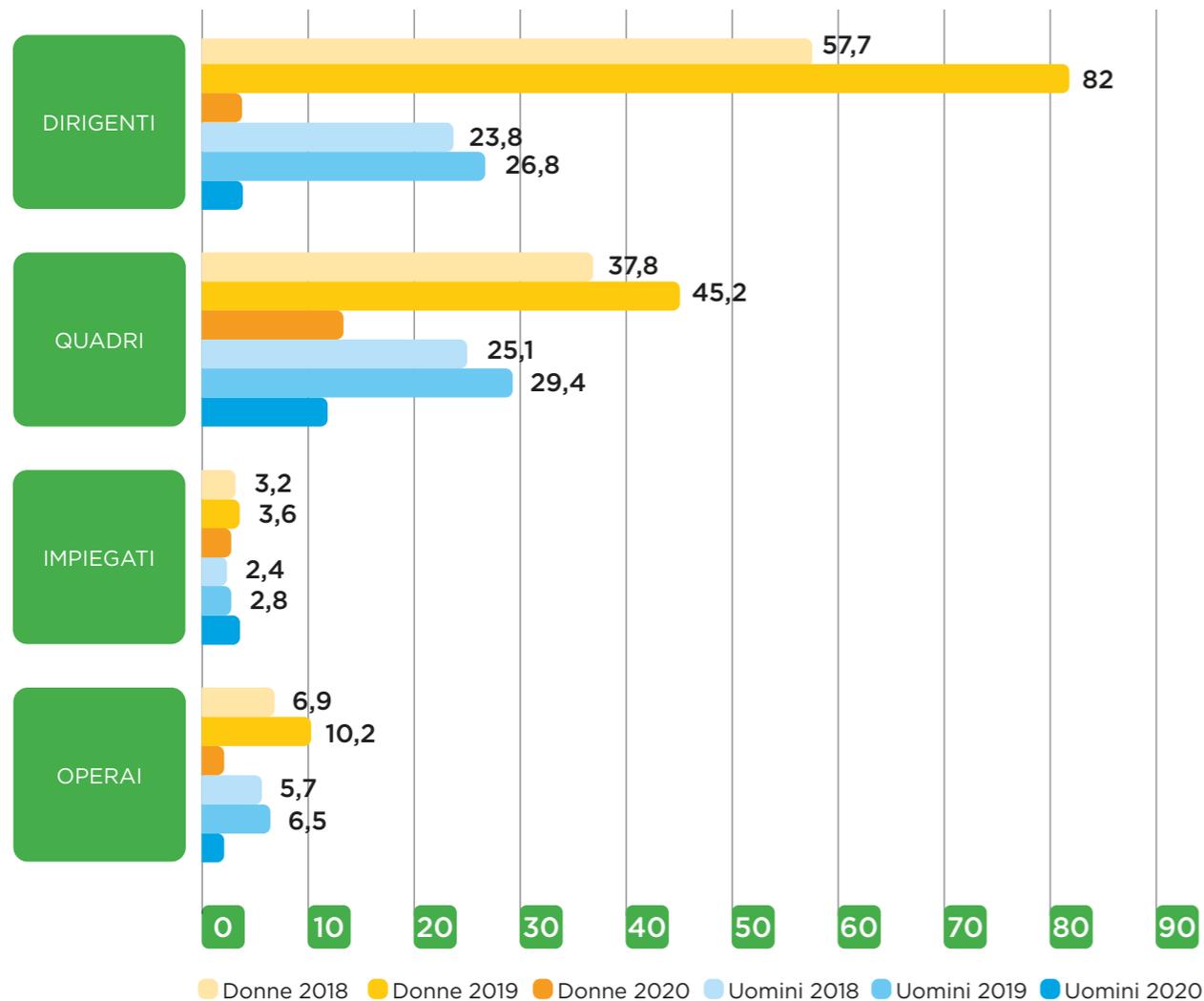
Le attività in presenza sono state sospese temporaneamente e abbiamo privilegiato la formazione online. La formazione è supportata da un processo di valutazione e da un'attività di coaching mirata a rafforzare le qualità dei singoli collaboratori. Al termine di ogni intervento eroghiamo un questionario di gradimento e, per gli interventi formativi obbligatori, un test di verifica dell'acquisizione delle competenze. Nel 2020 abbiamo erogato in totale 22.679 ore di formazione, per un totale di 2,9 ore medie a individuo.

Le ore medie erogate agli uomini sono 3,6, mentre quelle erogate alle donne 2,6. Nel 2020 sono state mappate le competenze e le mansioni di alcuni ruoli considerati centrali nell'operatività aziendale. Sulla base di questa mappatura, saranno attivati percorsi di formazione e crescita ad hoc.



Una generale riduzione delle ore di formazione effettive e medie è dovuta alla difficoltà riscontrata per gran parte dell'anno di adottare modalità in presenza.

Ore di formazione medie per qualifica



Ore medie di formazione erogate ai dipendenti Bennet suddivisi per qualifica e per genere nel biennio 2018-2020

I principali temi hanno riguardato la Salute e Sicurezza generale e specifica, i relativi aggiornamenti e l'HACCP - ovvero l'insieme di procedure mirate a garantire la salubrità degli alimenti.

Ci avvaliamo di un Learning Management System (LMS), una piattaforma software per la gestione, l'erogazione e la misurazione dei programmi di formazione online, al fine di promuovere lo sviluppo delle persone presenti in azienda.

Nel 2020 la piattaforma è stata oggetto di un aggiornamento, ancora in corso, volto a renderla maggiormente fruibile e interattiva, rendendola un punto di riferimento per la gestione della professionalità delle nostre squadre.

In futuro, la formazione sarà mirata non solo a finalizzare e a valorizzare le competenze necessarie per lo svolgimento di un mestiere, bensì si estenderà anche a competenze trasversali e manageriali.

La formazione per valorizzare le nostre produzioni.

Nonostante le difficoltà legate al COVID-19, a fine 2020 è stato lanciato un progetto volto a valorizzare la qualità delle nostre produzioni nell'area del Fresco tradizionale.

Attraverso la partnership con specialisti riconosciuti nel mondo della pasticceria,

del pane e della gastronomia, puntiamo ad accrescere la professionalità delle nostre squadre nei mestieri "della tradizione" in modo da offrire ai nostri clienti prodotti sempre più genuini e di qualità confezionati nei nostri laboratori.





La salute e la sicurezza al centro.

Il benessere e la sicurezza dei nostri lavoratori costituiscono un elemento distintivo nella gestione aziendale. Accanto alla rigorosa osservanza delle normative in materia di sicurezza e salute, attuiamo una politica di implementazione di iniziative di prevenzione.

In ottemperanza al D.Lgs. 81/2008, redigiamo il Documento di Valutazione dei Rischi, all'interno del quale identifichiamo i pericoli, valutiamo i rischi e definiamo le necessarie misure di controllo. È presente il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi per la salute e sicurezza interno, coordinato dal RSPP con le varie funzioni aziendali, tra cui il Medico Competente ed i Rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori (RSL).

Una società terza effettua, inoltre, un audit periodico in materia in accordo con l'Organismo di Vigilanza. Il personale è direttamente coinvolto nello sviluppo e nella revisione delle politiche e delle procedure di gestione dei rischi. Condivide inoltre gli obiettivi e i programmi di gestione, oltre all'individuazione

e valutazione dei rischi nella successiva fase di gestione. Il personale dedicato della sede viene affiancato da enti e istituti e da consulenze specialistiche, promuovendo la prevenzione con iniziative specifiche.

In questo quadro, si inseriscono le campagne vaccinali antinfluenzali in autunno², la collaborazione con il Centro Diagnostico Italiano per la gestione della salute e prevenzione, l'offerta di un servizio di check-up gratuito ad ampio spettro per tutto il management aziendale presso l'IRCSS San Raffaele di Milano.

² Nel 2020 non sono state svolte a causa del COVID-19.

La piattaforma Safety.

Nell'ambito della gestione delle procedure di manutenzione ordinaria e straordinaria, Bennet ha provveduto ad implementare la piattaforma **Safety di Zucchetti**. Questo sistema integrato di software e hardware permette di avere una visuale completa delle informazioni riguardanti i lavoratori in termini di salute e sicurezza

(gli adempimenti formativi e le visite mediche), per svolgere i lavori di manutenzione in piena sicurezza. Utilizziamo la piattaforma anche per la gestione dei fornitori. Dai dati che questi ultimi inseriscono in fase di attivazione dell'ordine, possiamo valutare preventivamente la loro idoneità.

Nel corso del 2020 si sono verificati 147 infortuni, di cui nessuno grave. Il tasso di frequenza risulta essere in netto miglioramento rispetto all'anno precedente, 14,6 contro 18,8 del 2019³.

L'emergenza sanitaria: sicurezza per tutti.

L'attenzione alle persone e la forte relazione con il territorio sono da sempre i cardini della nostra mission aziendale. Durante i difficili mesi del 2020, abbiamo continuato a garantire l'accesso ai beni di prima necessità ai consumatori, nel più assoluto rispetto delle disposizioni nazionali e locali.

Abbiamo dato il massimo, ogni giorno, con l'obiettivo di stare accanto ai nostri clienti e ai nostri collaboratori, soddisfacendo le esigenze dettate da questo periodo di emergenza e mantenendo costante l'attenzione verso la tutela della loro salute.



³ Il tasso di infortunio è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni e le ore lavorate, moltiplicato per un fattore di 1.000.000.

Nella prima fase della pandemia, in assenza di chiare indicazioni sul livello di contagiosità e sui rischi di particolari categorie di soggetti, i collaboratori over 65 sono stati posti preventivamente in congedo retribuito a carico dell'azienda per circa 2 mesi, per poi far loro riprendere l'attività lavorativa nel rispetto delle tutele previste per i lavoratori fragili.

Sin dai primi momenti, abbiamo attuato nei nostri punti vendita con scrupolo e precisione tutte le misure organizzative

relative alle attività commerciali definite dagli organi preposti al coordinamento, sia rispetto ai clienti sia ai dipendenti. Abbiamo attivato un protocollo COVID-19 che, in ottemperanza alla normativa, rispecchiasse le peculiarità aziendali.

In particolare, gli ambiti di azione del protocollo hanno riguardato l'informazione, ai collaboratori e ai clienti, sulle pratiche da adottare per prevenire i contagi; come la misurazione della temperatura in ingresso, l'installazione di erogatori di disinfettante per le mani e le regole di distanziamento sociale, nonché gli interventi strutturali, come il posizionamento dei plexiglass e il distanziamento delle aree di lavoro, oltre che la sanificazione degli ambienti di lavoro e delle superfici di contatto.



Nella fase successiva al primo lockdown abbiamo inoltre provveduto alla sanificazione di tutti i condotti dell'aria delle nostre Gallerie Commerciali, degli ipermercati e della sede. I nostri operatori alle casse, compatibilmente con le risorse presenti nel punto vendita, sono stati sollecitati a porre particolare attenzione alle code intervenendo con aperture/chiusure temporanee delle casse così da ridurre al massimo situazioni di affollamento.

Il personale della sede commerciale è stato invitato a interrompere gli incontri con i fornitori in presenza e di privilegiare i contatti telematici. Siamo stati vicini e partecipi alla preoccupazione di chi ha contratto il virus e di coloro che, sia individualmente sia come comunità, hanno avuto contatti con le persone contagiate. Nell'ambito del protocollo COVID-19, abbiamo proceduralizzato la gestione dei casi positivi, con l'obiettivo di contenere il rischio. In caso di positività, oltre il ventunesimo giorno, è stato attivato un controllo aggiuntivo con ulteriore tampone,



non previsto per legge e a carico dell'azienda, prima del rientro a lavoro. Lo stesso è stato fatto, a titolo precauzionale, con i collaboratori che sono venuti a contatto con persone positive al virus. **Il contrasto al COVID-19 rimarrà una nostra priorità fintanto che permane lo stato di emergenza.** In aggiunta a quanto già attivato, a partire da gennaio 2021, all'interno dei locali aziendali, abbiamo previsto uno screening periodico tramite tamponi antigenici per tutti i nostri dipendenti che, in virtù della tipologia di lavoro svolto, risultano maggiormente esposti al rischio di contagio.

“GRAZIE ai dipendenti Bennet per la responsabilità dimostrata anche nei momenti più difficili”

*Al termine del primo lockdown abbiamo ritenuto doveroso rivolgere a tutti i nostri dipendenti un doveroso e sentito **GRAZIE** attraverso la campagna di comunicazione*

“Non sono eroi ma persone come noi”.

Abbiamo voluto sottolineare la responsabilità e la dedizione che tutti i collaboratori hanno dimostrato durante l'emergenza e per lo straordinario impegno con cui hanno affrontato le difficoltà del momento.

