

Łączne sprawozdanie niefinansowe METRO AG

W niniejszym rozdziale METRO AG wypełnia swój obowiązek sporządzenia sprawozdania niefinansowego dla spółki holdingowej, zgodnie z § 289b-e niemieckiego Kodeksu Handlowego (HGB), oraz sprawozdania niefinansowego grupy, zgodnie z § 315b-c w połączeniu z § 289c-e niemieckiego Kodeksu Handlowego (HGB), w formie łącznego sprawozdania niefinansowego. Niniejsze oświadczenie, stanowiące odrębny rozdział, stanowi część łącznego sprawozdania z działalności. O ile nie zaznaczono inaczej, opisane tu pojęcia mają zastosowanie do całej grupy, jak również do spółki holdingowej.

Sprawozdanie niefinansowe zostało sporządzone z uwzględnieniem standardów GRI dotyczących sprawozdawczości w zakresie odpowiedzialności korporacyjnej oraz inicjatywy ONZ Global Compact. Jego treść nie podlega ustawowym badaniom rocznych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych, lecz stanowi część ograniczonego badania działalności poświadczającego zgodnie z ISAE 3000 przeprowadzanego przez KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Opinia niezależnego audytora jest dostępna na stronie: www.metroag.de/cr-report-2020-21/assurance.

Model biznesowy

- **Więcej informacji na temat modelu biznesowego METRO S.A. można znaleźć w rozdziale 2 zasady grupy - 2.1. model biznesowy grupy ► strona 37.. (*)**

METRO SUSTAINABLE

Podstawą i jednocześnie motorem wszystkich naszych działań mających na celu zwiększenie zrównoważonego rozwoju dla naszych klientów jest nasza koncepcja zrównoważonego rozwoju METRO SUSTAINABLE. Głównym celem METRO jest prowadzenie transformacji w kierunku odpowiedzialnych i zrównoważonych praktyk biznesowych - w ramach własnej działalności biznesowej, ale przede wszystkim we współpracy z dostawcami i klientami. Dzięki pogodzeniu naszych imperatywów i celów biznesowych z potrzebami natury, ludzi i przyszłych pokoleń, możemy odnieść długoterminowy sukces i przekraczać konwencjonalne granice rozwoju dla nas, naszych interesariuszy i społeczeństwa jako całości.

W roku obrotowym 2020/21 przeprowadziliśmy analizę istotności zgodnie z wymogami niemieckiego kodeksu handlowego (HGB) i zweryfikowaliśmy nasze podejście do zrównoważonego rozwoju. Wyniki zostały potwierdzone przez członków Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Zarząd. Aspekty i kwestie zidentyfikowane w analizie stanowią

Niniejsza publikacja wypełnia wymogi Art. 69 Ustawy o Rachunkowości dotyczące zamieszczenia na stronach internetowych Makro Cash and Carry Polska S.A. oświadczenia grupy kapitałowej METRO AG na temat informacji niefinansowych. Pełny tekst raportu, którego częścią jest niniejsza publikacja, dostępny jest pod linkiem: <https://www.metroag.de/en/press-events/2021/12/15/annual-report-2020-21>

treść niniejszego sprawozdania niefinansowego i są zgodne z wymogami HGB dotyczącymi sprawozdawczości niefinansowej.

W ramach strategii korporacyjnej realizujemy strategię zrównoważonego rozwoju operacyjnego za pomocą METRO SUSTAINABLE. Celem jest odniesienie się do kwestii, które są dla nas najistotniejsze, aby zapewnić, że nasze działania w zakresie zrównoważonego rozwoju obejmują aspekty i problemy, które mają największy wpływ na naszą działalność i które możemy wykorzystać w naszej działalności biznesowej - wraz z naszymi partnerami i klientami. Skupiając się na sektorze spożywczym, kładziemy nacisk na 8 obszarów zainteresowania. Z myślą o naszych klientach już w roku obrotowym 2019/20 przenieśliśmy tę strategię do naszej koncepcji „Moja zrównoważona restauracja”, aby jako partner niezależnych firm promować zrównoważoną gastronomię i uczynić ją namacalną i realną.

W ramach 8 obszarów zainteresowania koncentrujemy się na 3 kluczowych zagadnieniach:

1. Chcemy, aby nasza oferta produktów i usług była bardziej zrównoważona poprzez pozytywny wpływ na **dostępność**, jakość i wartości zdrowotne, a także na bezpieczeństwo żywności na poziomie społecznym i środowiskowym. Chcemy również oferować więcej produktów ekologicznych i zrównoważonych.
2. Promujemy bardziej świadomą konsumpcję poprzez szukanie rozwiązań w zakresie zrównoważonej proporcji białek.
3. Razem z naszymi partnerami walczymy z marnotrawstwem żywności.

Jednocześnie jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności i możliwości, gdy stajemy w obronie praw człowieka, szukamy innowacyjnych rozwiązań w dziedzinie opakowań i tworzyw sztucznych, wnosimy pozytywny wkład w ochronę klimatu, dbamy o bardziej zrównoważone pozyskiwanie surowców oraz wspieramy różnorodność i integrację. Osiągamy to w szczególności poprzez dyskurs z wewnętrznymi i zewnętrznymi interesariuszami, takimi jak pracownicy, klienci, dostawcy i partnerzy biznesowi, społeczności lokalne, organizacje pozarządowe, przedstawiciele polityczni, inwestorzy, konkurenci i komitety. Covid-19 nie spowodował u nas żadnych zasadniczo nowych problemów. Pojawiły się jednak wyzwania i możliwości związane z wyżej wymienionymi zagadnieniami, które stały się bardziej widoczne w wyniku pandemii. W szczególności wzrosło znaczenie takich aspektów, jak ochrona zdrowia klientów, pracowników i dostawców.

- **Więcej informacji na ten temat znajduje się w części „Interesy pracowników” - „Bezpieczeństwo pracy w czasach Covid-19” ► str. 54 oraz „Sprawy społeczne” - „Globalne standardy pracy i standardy społeczne w łańcuchu dostaw” ► str. 58. (*)**

Aktywne zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Zgodnie ze strategią METRO AG, zrównoważony rozwój jest systematycznie i organizacyjnie wbudowany w podstawową działalność firmy. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem uwzględnia współzależności między aspektami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi w sposób efektywny i zorientowany na rozwiązania. Zarząd METRO AG jest w pełni zaangażowany we wszystkie prezentowane tu tematy i jest regularnie informowany o ich aktualnym stanie przez Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju. Ponadto wynagrodzenie Zarządu i globalnego kierownictwa wyższego szczebla jest powiązane z oceną wyników METRO w zakresie zrównoważonego rozwoju, np. w rankingu Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

Jako najwyższy organ zajmujący się kwestiami zrównoważonego rozwoju w firmie, Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju określa ramy strategiczne i cele dla całej grupy oraz ułatwia wymianę informacji na temat kwestii zrównoważonego rozwoju na najwyższym poziomie zarządzania - czasami również z udziałem zewnętrznych prelegentów. Spółki METRO opierają swoje działania właśnie na tych ramach, aby odpowiednio reagować na konkretne wymagania rynku i klientów, a także zarządzać operacyjnym wdrażaniem nadrzędnych celów zrównoważonego rozwoju. Odpowiadają za opracowanie istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem, za zdefiniowanie i wdrożenie konkretnych celów i środków oraz za nadzorowanie ich realizacji. Komitetowi przewodniczy 2 przedstawicieli najwyższego kierownictwa, którzy podlegają regularnej rotacji. Pozostali członkowie komitetu to:

- Osoby odpowiadające za odpowiedzialność korporacyjną w METRO AG
- Przedstawiciele głównych działów: zaopatrzenia, zapewnienia jakości, komunikacji oraz zarządzania energią/zrównoważonego rozwoju nieruchomości
- Przedstawiciele krajowych spółek zależnych METRO

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem jest ściśle powiązane z naszym zarządzaniem szansami i ryzykiem poprzez sformalizowane raportowanie i ocenę szans i ryzyk związanych ze zrównoważonym rozwojem. Pozwala to Zarządowi systematycznie identyfikować, oceniać i kontrolować odchylenia od celów zrównoważonego rozwoju oraz związane z nimi szanse i ryzyka.

Zgodnie z § 289c ust. 3 zd. 1 nr 3 i 4 niemieckiego kodeksu handlowego (HGB) w roku obrotowym 2020/21 nie występują ryzyka podlegające zgłoszeniu w odniesieniu do naszych istotnych zagadnień.

Nasi interesariusze oceniają wszystkie wdrożone środki zrównoważonego rozwoju, na przykład za pomocą ratingów. Te oceny niezależnych stron trzecich pozwalają nam dostrzec postępy i potencjał poprawy naszych działań, a tym samym są dla nas ważnym źródłem motywacji i narzędziem zarządzania.

ISS ESG (Institutional Shareholder Services - Environmental, Social, Governance) już w kwietniu 2020 r. przyznała METRO status Prime Status C+ (w skali od D- do A+), uznając METRO za lidera w branży. Kolejna ocena ma nastąpić w 2023 roku. W roku finansowym 2020/21 po raz kolejny zostaliśmy uwzględnieni w grupie Food & Staples Retailing w ważnym międzynarodowym indeksie Dow Jones Sustainability Index World and Europe. W 2021 roku METRO ponownie znalazło się w indeksie FTSE4Good. Nowe wyniki CDP zostały ostatnio opublikowane w grudniu 2020 r⁶. METRO poprawiło swój wynik CDP w zakresie zmian klimatycznych do A (skala od F do A) w 2020 r. i jest uznawane przez organizację pozarządową CDP za lidera w tej kategorii, a tym samym znajduje się na liście „A” za zaangażowanie w przeciwdziałanie zmianom klimatycznym. Ponadto METRO została oceniona przez CDP w kategoriach Bezpieczeństwo Wodne i Lasy. W kategorii Bezpieczeństwo Wodne METRO utrzymało ocenę B. Ocena poprawiła się w 3 z 4 ocenianych kategorii lasów: z B- na B w kategoriach Olej Palmowy i Drewno. W kategorii Bydło METRO otrzymało ocenę C, po tym jak w poprzednim roku otrzymało ocenę D. Ocena B- w kategorii Soja pozostała bez zmian.

Kwestie środowiskowe

Naszym celem jest znaczna redukcja emisji istotnych dla klimatu, spowodowanych przez naszą działalność gospodarczą i wynikających z naszego łańcucha dostaw, a także zmniejszenie zużycia zasobów naturalnych⁷. Aby to osiągnąć, koncentrujemy się na zmianie zachowań (Program Świadomości Energetycznej - Energy Awareness Programme) oraz inwestycjach mających na celu zwiększenie efektywności wykorzystania energii i zasobów (Program Oszczędzania Energii - Energy Saving Programme). Dysponujemy również globalnym systemem zarządzania energią, który pozwala nam zidentyfikować potencjalne oszczędności w naszych obiektach i monitorować nasze ogólne cele oszczędnościowe. W roku finansowym 2020/21 zmniejszyliśmy zużycie energii elektrycznej w naszych placówkach handlowych METRO o 7,8% w porównaniu z rokiem finansowym 2018/19 i tym samym wyraźnie przekroczyliśmy nasz cel 5,4%⁸. Ponadto, w miarę możliwości, przestawiamy nasze systemy chłodnicze na naturalne czynniki chłodnicze (F-Gas Exit Programme). Zmniejsza to zarówno nasze zapotrzebowanie na energię, jak i koszty. W roku finansowym 2020/21

⁶ Wyniki CDP za rok 2021 zostaną opublikowane po dacie zatwierdzenia niniejszego raportu rocznego.

⁷ Dla holdingu METRO AG aspekty związane z marnowaniem żywności i prowadzeniem działalności w sposób efektywny pod względem wykorzystania zasobów nie są istotne ze względu na jego orientację biznesową, ale raczej tylko w odniesieniu do jednostek operacyjnych grupy METRO.

⁸ Wpływ Covid-19 obserwowano tylko lokalnie i z niewielkimi wahaniami. Nie jesteśmy w stanie określić dokładnego wpływu pandemii na nasze wyniki zużycia energii. Dlatego też przedstawione tu kluczowe dane liczbowe oraz przeliczenia na ekwiwalenty CO₂ zostały uwzględnione w sprawozdawczości w odniesieniu do roku bazowego 2011 lub okresu sprawozdawczego 2018/19. Odpowiednie oceny odnoszą się do tej podstawy porównania.

zainwestowaliśmy m.in. 4 mln EUR w Program Oszczędzania Energii METRO, który każdego roku pozwala nam zaoszczędzić około 1 mln EUR na kosztach energii.

Przykłady działań w ogólnym obszarze ochrony środowiska w okresie sprawozdawczym obejmują:

- Uruchomienie instalacji chłodniczych z układami transkrytycznymi w Belgii, Bułgarii, Francji, Niemczech, Włoszech, Polsce, Rumunii i Rosji. W Rosji wydaliśmy także 1,9 mln EUR na optymalizację urządzeń chłodniczych ze szklanymi drzwiami w 18 hurtowniach w celu zaoszczędzenia energii. W sumie zainwestowaliśmy 31,8 mln EUR w tzw. F-Gas Exit Programme.
- We Francji, Indiach, Włoszech, Pakistanie, Hiszpanii i na Węgrzech zainstalowano kolejnych 14 systemów fotowoltaicznych o łącznej dodatkowej mocy 2 976 kWp.
- Stacje ładowania pojazdów elektrycznych klientów METRO zostały zainstalowane m.in. w 5 hurtowniach w Bukareszcie i Berlinie-Friedrichshain. W Portugalii i na Węgrzech wszystkie hurtownie METRO są obecnie wyposażone w stacje ładowania pojazdów elektrycznych. W kampusie w Düsseldorfie ponad 260 pracowników używa już jako samochodów służbowych pojazdów elektrycznych, których emisje są kompensowane przez certyfikaty dla elektrowni wodnych. We Francji i Włoszech do każdej floty dostawczej dołączył kolejny samochód elektryczny.

METRO stosuje wewnętrzną cenę CO₂ w wysokości 50 EUR za tonę CO₂, głównie w celu zatwierdzania projektów energooszczędnych o niższych oszczędnościach finansowych. METRO jest członkiem Grupy Zadaniowej ds. Ustalania Cen za Emisję Dwutlenku Węgla w Europie, której celem jest ustalenie ceny na wszystkie istotne emisje dwutlenku węgla, a tym samym osiągnięcie dekarbonizacji opartej na rynku i konkurencji. Ponadto przeprowadziliśmy analizę scenariusza zmian klimatycznych w oparciu o metodę Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) dla lokalnego i międzynarodowego łańcucha dostaw warzyw w okresie sprawozdawczym.

Jest to odpowiedź METRO na ryzyko zidentyfikowane we wstępnych analizach scenariuszy - zgodnie z zaleceniami TCFD - w naszej działalności biznesowej oraz w naszym łańcuchu dostaw:

- Ryzyko fizyczne wynikające z ekstremalnych zjawisk pogodowych i stresu wodnego (niedobór wody lub zalanie)
- Ryzyko przerwania działalności z powodu ekstremalnych zjawisk pogodowych oraz ryzyko spowodowane spadkiem siły gospodarczej
- Ryzyko transformacji, takie jak rosnące ceny emisji CO₂ (mające krótkoterminowy wpływ na koszty i ceny produktów)

- Ryzyko niedoboru zasobów i związanego z nim wzrostu cen (np. produktów rolnych w ciągu najbliższych 5-10 lat)
- Ryzyko związane z inwestycjami w nowe technologie (planowane na całym świecie wprowadzenie neutralnych pod względem emisji dwutlenku węgla urządzeń chłodniczych do 2030 r.) oraz inwestycje w wytwarzanie energii odnawialnej (do 2030 r. planowana jest rozległa instalacja systemów solarnych)

Uwzględniamy te ryzyka w naszym procesie zarządzania ryzykiem w perspektywie średnioterminowej i oceniamy ryzyko związane ze sprzedażą i kosztami, w szczególności ze względu na rosnące ceny i malejącą dostępność zasobów, biorąc pod uwagę kwestie społeczne. Nie stwierdzono żadnych ryzyk podlegających obowiązkowi zgłoszenia zgodnie z § 289c ust. 3 zd. 1 nr 3 i 4 niemieckiego kodeksu handlowego (HGB).

Inne kluczowe zagadnienia związane z prowadzeniem działalności efektywnie korzystającej z zasobów to zapobieganie powstawaniu odpadów, odzyskiwanie i recykling materiałów odpadowych oraz zmniejszanie zużycia wody. W porównaniu z rokiem poprzednim udało nam się zmniejszyć ilość odpadów o 6,7%, a poziom recyklingu wynosi 63,3%. Zużycie wody zmniejszyło się o 1,7% w porównaniu z rokiem poprzednim. Ogólnie rzecz biorąc, osiągnęliśmy nasz cel, jakim była oszczędność wody na poziomie 5% w porównaniu z rokiem 2016/17, a obecnie redukcja wynosi 9,7%.

Zmniejszenie ilości odpadów żywnościowych

Zgodnie z celem Forum Dóbr Konsumenckich (CGF) zobowiązaliśmy się do zmniejszenia ilości odpadów żywnościowych w naszej działalności o 50% do 2025 r. w porównaniu z rokiem 2017. Mierzymy, monitorujemy i raportujemy postępy w realizacji Protokołu strat żywności i odpadów spożywczych (FLW) i jesteśmy pewni, że osiągniemy nasz cel. Zajmujemy się problemem marnowania żywności w sposób kompleksowy, stosując strategię opartą na pięciu filarach od pola do stołu: (1) zaangażowanie dostawców, (2) sprawozdawczość w zakresie odpadów żywnościowych, (3) rozwiązania technologiczne w zakresie odpadów żywnościowych, (4) zaangażowanie klientów i partnerów oraz (5) zaangażowanie zainteresowanych stron i branży.

W osiągnięciu celu pomagają nam kluczowe inicjatywy:

- W 22 krajach współpracujemy z organizacjami banków żywności, przekazując niesprzedaną żywność potrzebującym. W 10 krajach współpracujemy z aplikacją TooGoodToGo, aby osiągnąć ten cel i przedstawić ją jako rozwiązanie naszym klientom. Dotychczas udało się w ten sposób „zaoszczędzić” ponad 180 tys. posiłków, co odpowiada zmniejszeniu emisji CO₂ o 450 ton.

- METRO jest członkiem inicjatywy Światowego Instytutu Zasobów (WRI) „10x20x30”, która wzywa 10 największych na świecie detalistów spożywczych do zobowiązania przynajmniej 20 swoich dostawców do zmniejszenia o połowę ilości odpadów spożywczych do 2030 r., zgodnie z Celem 12.3 Zrównoważonego Rozwoju ONZ. METRO AG i METRO Turcja zaangażowały już wspólnie ponad 30 dostawców.
- W zależności od dostępności i zapotrzebowania stosujemy różne rozwiązania techniczne służące ograniczeniu marnotrawstwa żywności. W Turcji korzystamy z programu Whole Surplus, aby analizować miejsca powstawania odpadów żywnościowych i trasy ich usuwania. W Polsce prowadzimy pilotażowy projekt „Wasteless”, w którym wykorzystujemy technologię opartą na sztucznej inteligencji (AI), aby dostosować ceny towarów łatwo psujących się, a tym samym ograniczyć marnowanie żywności w naszych sklepach.

Nowy cel w zakresie ochrony klimatu do 2040 r.

W 2021 r. zaostrzyliśmy nasz dotychczasowy cel klimatyczny: do 2040 r. chcemy, aby nasza globalna działalność biznesowa stała się neutralna pod względem emisji dwutlenku węgla, głównie dzięki naszym własnym inicjatywom. Osiągnięte do tej pory rezultaty na poziomie 37,3% pokazują, że jesteśmy na dobrej drodze. Od października 2020 r. do września 2021 r. METRO wygenerowała 236 kg ekwiwalentu CO₂ na metr kwadratowy powierzchni sprzedażowej i dostawczej. Dla porównania, w tym samym okresie ubiegłego roku było to 247 kg. W 2019 roku METRO rozszerzyło cel klimatyczny na łańcuch dostaw i jako pierwsza niemiecka firma hurtowa wyznaczyła sobie uznany cel oparty na badaniach naukowych. W ramach tego celu METRO AG zobowiązuje się do zmniejszenia emisji CO₂ w Zakresie 1 i Zakresie 2 o 60% na metr kwadratowy powierzchni sprzedaży i dostaw do 2030 roku w porównaniu z rokiem 2011. Od 2011 r. osiągnięto w tym obszarze redukcję o 34,1%. Ponadto METRO AG zobowiązuje się do zmniejszenia bezwzględnej emisji CO₂ w Zakresie 3 - zmniejszenie emisji CO₂ (łańcuch dostaw) o 15% do 2030 r. w porównaniu z rokiem 2018. Nasze cele dla Zakresu 1 i Zakresu 2 są zatem zgodne z redukcją wymaganą do utrzymania globalnego ocieplenia na poziomie znacznie poniżej 2°C do 2100 r. w porównaniu z poziomem sprzed epoki przemysłowej.

Interesy pracowników

Strategia zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi (HR)

Koncentrując się w pełni na działalności hurtowej, wyznaczamy kierunek dla naszej przyszłości. Nasi pracownicy są kluczowym czynnikiem sukcesu w tym modelu biznesowym. To oni realizują naszą strategię i poprzez długotrwałe relacje wiążą klientów z naszą firmą jako partnerów. Dlatego szczególnie ważne jest dla nas stworzenie przyjaznego, atrakcyjnego,

otwartego i inspirującego środowiska pracy dla naszych pracowników. Głęboko wierzymy, że tylko zadowoleni pracownicy, otrzymujący odpowiednie do swoich możliwości i motywacji narzędzia pracy, mogą zaoferować klientom najwyższej jakości obsługę.

Nasze holistyczne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi, obejmujące zindywidualizowane inicjatywy i programy, obejmuje cały cykl życia pracownika - od rekrutacji przez różne etapy kariery i życia aż po modele emerytalne. Pozwala to jednocześnie na stworzenie spójnego i specyficznego dla METRO doświadczenia pracowników, zgodnego z globalnymi standardami.

Zaangażowanie zarządu lub kierownictwa poszczególnych krajowych spółek zależnych i usługowych często ma miejsce już w fazie opracowywania koncepcji HR. Zapewnia to właściwą równowagę między dostosowaniem do lokalnych potrzeb a standaryzacją w całej grupie. Na przykład w 2020 r. nasze Zasady Przewodnie zostały zrewidowane przez międzynarodową, wielofunkcyjną grupę projektową, w której pracach uczestniczyli zarówno członkowie Zarządu, jak i pracownicy z poszczególnych krajów. Celem było jeszcze bardziej przejrzyste zdefiniowanie tych zasad, uczynienie ich bardziej zrozumiałymi i konkretnymi dla wszystkich pracowników oraz podkreślenie unikalnego charakteru kultury METRO. Na początku okresu sprawozdawczego ponownie wprowadziliśmy Zasady Przewodnie i sukcesywnie przekazywaliśmy je aż do 21 maja 2021 r. - naszego pierwszego METROheroes Day, czyli dnia, w którym świętowaliśmy naszą spójność i dziękowaliśmy naszym pracownikom na całym świecie.

Zasady Przewodnie są spoiwem kulturowym w naszych procesach HR w METRO. Dostarczają one naszym pracownikom wskazówek dotyczących ich postępowania i decyzji na naszej drodze do stania się hurtownikiem wielokanałowym.

Nasze zaangażowanie stale rośnie od 2011 roku i znacznie przewyższa średnią branżową, co świadczy o tym, że nasi pracownicy codziennie dokładają wszelkich starań, aby razem osiągnąć cele grupy. Jednocześnie badanie dostarcza nam ważnych informacji na temat ciągłego doskonalenia, pochodzących bezpośrednio od pracowników. Dzięki naszym inicjatywom w zakresie HR przyczyniamy się do wzmacniania tej motywacji, zachęcania do pracy zespołowej oraz promowania przedsiębiorczego myślenia, otwartości i odpowiedzialności.

Skupiamy się na następujących obszarach:

- Wykorzystanie Zasad Przewodnich jako podstawy naszych procesów HR w celu stworzenia spójnego doświadczenia pracowników

- Promowanie różnorodności i integracji na wszystkich poziomach firmy jako siły napędowej zrównoważonego sukcesu biznesowego
- Rozwój naszego zarządzania talentami i inwestycje w markę pracodawcy w celu obsadzenia stanowisk w naszej firmie najbardziej utalentowanymi pracownikami.
- Dalsze rozwijanie procesu zarządzania wydajnością z wyraźnym naciskiem na rozwój, aby promować kulturę opartą na wydajności
- Zwiększanie wydajności poprzez świadome wykorzystanie naszych zasobów i ciągłe doskonalenie naszych procesów.

Wraz z dalszym trwaniem epidemii Covid-19 nasze znane i zwyczajowe sposoby komunikacji i pracy uległy zasadniczej zmianie. W tej fazie szczególnie ważne było dla nas zapewnienie naszym pracownikom przestrzeni do eksperymentowania w celu znalezienia optymalnych „nowych sposobów pracy” w hybrydowym środowisku pracy, zwłaszcza na poziomie zespołu. W związku z tym zainicjowaliśmy organizację projektu, w ramach którego zbieramy pozytywne wyniki, omawiamy je i przekładamy na koncepcje, aby mogły służyć jako inspiracja w różnych wymiarach „nowych sposobów pracy” dla jak największej liczby zespołów.

Projekt ten uzupełnia powyższe strategiczne punkty centralne o nowe spojrzenie na współpracę i komunikację w hybrydowym środowisku pracy.

Rekrutacja pracowników

W rywalizacji o zatrudnienie najlepszych specjalistów i menedżerów, naszym celem jest pozycjonowanie METRO jako atrakcyjnego pracodawcy i przyciągnięcie do naszej firmy wykwalifikowanych oraz utalentowanych osób. Poprzez różne działania w zakresie pozyskiwania talentów, identyfikujemy i rekrutujemy na rynku pracy odpowiednich specjalistów i menedżerów dla METRO. Takie podejście umożliwi nam skuteczne i trwałe obsadzanie kluczowych dla firmy stanowisk w celu wzmocnienia własnej kadry pracowniczej i rozwoju firmy poprzez zabezpieczenie naszego kapitału ludzkiego.

Aby przyciągnąć odpowiednich pracowników, METRO pozycjonuje się jako atrakcyjny pracodawca poprzez ukierunkowaną na grupy docelowe komunikację w różnych kanałach.

Nasze główne działania:

- Rekrutując i szkoląc młodszych pracowników dla sektora hurtowego, możemy wyłaniać menedżerów z własnych szeregów. Dlatego w całej grupie oferujemy różne programy praktyk, staży i staży zawodowych.
- W celu nawiązania kontaktu i pozyskania doświadczonych specjalistów i menedżerów, inwestujemy w działania związane z pozyskiwaniem bezpośrednim, gromadzeniem talentów i zarządzaniem relacjami z kandydatami.

- Zdefiniowanie odpowiednich i kluczowych dla biznesu grup docelowych oraz analiza ich potencjalnych punktów styku z METRO umożliwia ukierunkowaną na grupy docelowe i skoncentrowaną komunikację, która ma na celu pozycjonowanie METRO jako atrakcyjnej marki pracodawcy. Przykładowe kanały komunikacji to targi kariery (również wirtualne), sieci społecznościowe oraz współpraca strategiczna (np. z uniwersytetami).
- Inwestujemy w naszą markę pracodawcy: METRO po raz kolejny otrzymało certyfikat najlepszego pracodawcy. W sumie 8 krajowych spółek zależnych METRO i 2 spółek usługowych otrzymało renomowany certyfikat Top Employers Institute.
- Niedawno utworzyliśmy Employer Branding Academy, opracowaną przez renomowanego partnera zewnętrznego, która szkoli pracowników działów HR w 20 krajach METRO/MAKRO. Pracujemy również nad wprowadzeniem nowych technologii, aby zwiększyć nasz ślad cyfrowy i uruchomić inteligentną platformę rekrutacyjną.

Zarządzanie talentami i planowanie sukcesji

Dzięki kompleksowemu zarządzaniu talentami, ukierunkowanemu planowaniu sukcesji i licznym możliwościom awansu zawodowego zapewniamy naszym pracownikom stały rozwój. W ten sposób oferujemy im atrakcyjną ścieżkę kariery w naszej firmie, tworząc podstawy trwałego sukcesu. Nasze modele wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych stanowią również zachętę dla naszych pracowników do pracy opartej na wynikach, zgodnie z naszymi korporacyjnymi Zasadami Przewodnimi.

Naszym celem jest obsadzanie wolnych stanowisk wewnątrz, jeśli tylko jest to możliwe. Na lokalnym poziomie zarządzania zobowiązujemy się do obsadzenia 75% wszystkich stanowisk z wewnętrznych szeregów i lokalnie. Ważne jest, aby jak najwcześniej wyłowić nasze talenty i przygotować je do wyzwań kierowniczych w przyszłości, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Wewnętrzny wskaźnik sukcesji dla członków zarządu krajowych spółek zależnych wyniósł 86% w roku finansowym 2020/21.

Jeśli chodzi o specjalistów i menedżerów rekrutowanych z zewnątrz, uważamy, że bardzo ważne jest, aby byli oni nie tylko odpowiedni na stanowisko, które mają objąć, ale także posiadali potencjał rozwoju wykraczający poza to stanowisko. Dlatego też przyglądamy się drugiemu i trzeciemu poziomowi zarządzania i mierzymy, jaki odsetek pracowników rekrutowanych z zewnątrz jest oceniany jako posiadający średni lub wysoki potencjał rozwoju po 2 latach i w związku z tym jest szczególnie brany pod uwagę przy planowaniu sukcesji. W okresie sprawozdawczym wskaźnik ten wyniósł 50% wśród pracowników wcześniej

ocenianych w MPower. W naszym planowaniu sukcesji zwracamy również większą uwagę na odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych.

Wczesną identyfikację i ukierunkowany rozwój talentów wewnętrznych wspiera nowy zintegrowany system zarządzania talentami i kształcenia, który zostanie wprowadzony w całej grupie w 2021 r. w połączeniu z nowymi procesami oceny wyników i potencjału wszystkich pracowników. Obecnie moduł edukacyjny z wieloma nowymi możliwościami rozwoju osobistego jest dostępny dla około 90 000 pracowników. Tymczasem moduł planowania wydajności i sukcesji jest już dostępny dla około 30 000 pracowników. W najbliższych latach planowane jest jego rozszerzenie na szerszą skalę. Wcześniej odrębne procesy oceny wyników i potencjału oraz planowania sukcesji i rozwoju indywidualnego zostały w zmienionej wersji zintegrowane w ramach jednego spójnego podejścia i są w pełni dostępne online. Szczególną rolę w tym procesie odgrywają menedżerowie, którzy są odpowiedzialni za ocenę własnych pracowników w zróżnicowany sposób oraz określenie odpowiednich działań rozwojowych w oparciu o tę ocenę i potencjalne stanowiska docelowe. Wsparciem dla nich jest możliwość systematycznego zbierania informacji zwrotnych na temat wyników pracy pracowników od różnych interesariuszy. Mogą również otrzymać zintegrowane wnioski dotyczące planów rozwoju opartych na ocenie. Wszyscy pracownicy mają także możliwość wprowadzenia do tego procesu, w sposób ustrukturyzowany, własnych ambicji rozwojowych.

Indywidualne oceny i działania rozwojowe, a także plany sukcesji są koordynowane w ramach corocznego procesu kalibracji, który odbywa się zarówno w poszczególnych krajach dla wszystkich pracowników, jak i pomiędzy krajami dla pierwszego i drugiego szczebla kierowniczego. Równocześnie podejmowane są decyzje, dla których grup pracowniczych będziemy inwestować w programy talentów lub rozwoju na poziomie lokalnym lub globalnym. Programy talentów dla młodszych pracowników koncentrują się na utrzymaniu i awansie na stanowiska kierowników zespołów lub początkowe stanowiska menedżerskie. Oprócz formalnego procesu oceny pracy, nowy system zarządzania talentami obejmuje wiele sposobów zachęcania do przekazywania nieformalnych informacji zwrotnych między współpracownikami. Promuje się także interakcję między pracownikami a kierownictwem w zakresie wyników i rozwoju, aby jeszcze bardziej podkreślić znaczenie ciągłego uczenia się i rozwoju.

Wynagrodzenie zależne od wyników

Pracownicy METRO otrzymują konkurencyjne, oparte na wynikach i sprawiedliwe wynagrodzenie. Jest to również podstawą naszej globalnej wytycznej dotyczącej uczciwych warunków pracy i partnerstwa społecznego. Nasz system wynagrodzeń „Perform & Reward” dla kadry kierowniczej (z wyjątkiem członków Zarządu) obejmuje stałe miesięczne

wynagrodzenie oraz zmienny roczny składnik wynagrodzenia, którego wysokość zależy zasadniczo od rozwoju ekonomicznego spółki, w której pracuje dana osoba. Dodatkowo, jednoroczne wynagrodzenie zmienne uwzględnia indywidualne osiągnięcia naszej kadry kierowniczej, generowanie dodatkowej wartości dla klientów oraz wdrażanie przez nich naszych Wytycznych w ich codziennej pracy.

Mając na uwadze wyraźny nacisk na rozwój ekonomiczny METRO, wynagrodzenie naszych menedżerów obejmuje również wieloletnie zmiennie składniki, które uwzględniają element zrównoważonego rozwoju i pozwalają kierownictwu uczestniczyć w zmianach kursu akcji METRO.

Wynagrodzenie kadry kierowniczej jest uzupełniane dodatkowymi świadczeniami, takimi jak atrakcyjny model emerytalny, promocja opieki zdrowotnej oraz budżet na mobilność, który można wykorzystać w ramach „Zielonej Polityki Samochodowej” METRO na samochód, przejazdy pociągiem lub świadczenia emerytalne.

- **Więcej informacji na temat wynagrodzeń Zarządu znajduje się w rozdziale 6 sprawozdanie dotyczące wynagrodzeń ► strona 105.**

Rozwój kariery i zatrzymywanie talentów

Liczne rozwiązania w zakresie kształcenia oferuje wewnętrzna akademia szkoleniowa „House of Learning”, która posiada akredytację CLIP Europejskiej Fundacji Rozwoju Zarządzania (European Foundation for Management Development - EFMD). Celem jest wspieranie indywidualnego rozwoju pracowników i kadry kierowniczej - zarówno w METRO AG, jak i w krajowych spółkach zależnych - oraz wzmacnianie ich lojalności wobec naszej firmy. W okresie sprawozdawczym wprowadzono nowy, jednolity system zarządzania nauczaniem, do którego indywidualny dostęp mają wszyscy pracownicy wszystkich spółek METRO. Ten przyjazny dla użytkownika system daje pracownikom dostęp do szerokiego wachlarza możliwości (samodzielnego) uczenia się i ułatwia zarządzanie obowiązkowymi instrukcjami.

W poprzednim roku finansowym wprowadziliśmy internetowy program dla menedżerów „Leading in the New Normal”. W tym roku finansowym wprowadziliśmy narzędzie szkoleniowe „Mastering Your New Normal” dla pracowników niepełniących funkcji kierowniczych. Oba programy wspierają pracowników i menedżerów grupy oraz METRO AG w radzeniu sobie z wyzwaniami nowego środowiska pracy, które charakteryzuje się większym udziałem cyfrowych, wirtualnych i hybrydowych sposobów pracy.

- Ponadto w okresie sprawozdawczym zakończono realizację portfela międzynarodowych programów talentów, które są ważne dla wewnętrznego wskaźnika sukcesji. Udało nam się również przygotować naszych wysoce utalentowanych

pracowników firmy do wyzwań związanych z przyszłymi zadaniami kierowniczymi w handlu hurtowym - nawet w czasach lockdownu - oraz zapewnić długoterminowe planowanie sukcesji. Dzięki temu wszystkie prowadzone obecnie międzynarodowe programy talentów przebiegły zgodnie z planem.

- Program „Next Generation Finance” skierowany jest do utalentowanych osób na stanowiskach związanych z finansami. Jego cel obejmuje trzy elementy: (1) przygotowanie ekspertów do pełnienia pierwszych funkcji kierowniczych w świecie finansów, (2) zwiększenie ich wiedzy biznesowej, aby wyróżnić działy finansowe jako partnerów biznesowych oraz (3) podkreślenie zmian w rolach, aby przygotować ich na przyszłość. Program „HR Masterclass” jest skierowany do HR-owców, którzy wspierają naszych pracowników w całym cyklu ich doświadczeń pracowniczych. Dzięki temu METRO staje się wyjątkowym miejscem, w którym ludzie lubią pracować i są wydajni.
- Z kolei projekt Master in Store Operations przygotowuje naszych kierowników sklepów do pełnienia funkcji kierowników regionalnych. Dzięki wybranym obszarom tematycznym i pracy nad projektami międzynarodowymi poznają oni kluczowe czynniki w organizacji sprzedaży i obsługi zorientowanej na klienta.
- We wrześniu w dziale zakupów uruchomiono program „Next Generation Offer”. Przygotowuje on uczestników do objęcia wyższych stanowisk z zakresu zarządzania ofertami poprzez rozwijanie funkcjonalnego know-how, pracę nad projektami międzynarodowymi, myślenie zorientowane na klienta oraz tworzenie międzynarodowych sieci kontaktów.

Uzupełnieniem tej oferty są wielofunkcyjne programy dla talentów na różnych poziomach zaawansowania:

- Międzynarodowy program staży menedżerskich METRO Potentials jest skierowany do osób rozpoczynających karierę i prowadzi przez różne stanowiska w sklepie i centrali, zarówno w Niemczech, jak i za granicą. Przez 2 lata jego trwania uczestnicy stawiają czoła ambitnym wyzwaniom i otrzymują wsparcie mentorów, którzy wspierają ich w doskonaleniu zawodowym, aby mogli stać się menedżerami w METRO.
- Program „Future Leaders” oferuje biegłym ekspertom, kierownikom projektów i kierownikom średniego szczebla perspektywę awansu na drugi poziom zarządzania i wyżej.
- „Accelerate!” jest przeznaczony dla naszych menedżerów na drugim poziomie zarządzania, którzy potencjalnie mogą pełnić rolę kierowników oddziałów krajowych. Oprócz tematów związanych z przywództwem, szkolenie koncentruje się również na strategii, skutecznego wdrażania rozwiązań i digitalizacji. Funkcje mentorów pełnią

partnerzy operacyjni, prezesi krajowych spółek zależnych i dyrektorzy grupy METRO AG.

- Na szczycie naszych międzynarodowych programów talentów znajduje się „Booster”, którego celem jest wyszkolenie najbardziej obiecujących członków zespołów zarządzających filiami krajowymi na prezesów tych filii. Mentorem tego programu jest Zarząd METRO AG.

KURSY SZKOLENIOWE W METRO WHOLESALE

	Kształcenie indywidualne (np. e-learning, filmy, materiały)	Nauka pod kierunkiem instruktora (szkolenia bezpośrednie i wirtualne)	Razem
Uczestnicy	465 772	169 462	635 234
Godziny uczestnictwa	270 147	525 501	795 648

KURSY SZKOLENIOWE W METRO AG

	Kształcenie indywidualne (np. e-learning, filmy, materiały)	Nauka pod kierunkiem instruktora (szkolenia bezpośrednie i wirtualne)	Razem
Uczestnicy	2 496	1 353	3 849
Godziny uczestnictwa	1 329	3 303	4 632

Różnorodność i integracja

W METRO jesteśmy głęboko przekonani, że różnorodność i integracja prowadzą do lepszych wyników biznesowych. W celu stworzenia kultury korporacyjnej sprzyjającej różnorodności i integracji oraz w celu pozyskania większej liczby uzdolnionych pracowników, METRO opracowało kompleksową strategię dotyczącą różnorodności dla całej firmy. Celem jest stworzenie otwartego środowiska pracy, w którym indywidualne różnice są szanowane, cenione i promowane. W ten sposób tworzy się środowisko pracy, w którym wszyscy pracownicy mogą rozwijać i wykorzystywać swój unikalny potencjał i mocne strony.

Równe szanse w miejscu pracy

Promowane są równe szanse zatrudnienia dla wszystkich pracowników. METRO dąży do dalszego zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach menedżerskich. Celem jest, aby do września 2025 r. 25% pracowników na 1. szczeblu zarządzania poniżej Zarządu i 40% pracowników na 2. szczeblu zarządzania poniżej Zarządu METRO AG stanowiły kobiety. Na koniec roku obrotowego 2020/21 18,8% kobiet było zatrudnionych na pierwszym szczeblu kierowniczym poniżej Zarządu i 31,3% na drugim szczeblu kierowniczym poniżej Zarządu. Ponadto dobrowolnie wyznaczaliśmy cel dotyczący udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w naszej działalności hurtowej. Zgodnie z tym założeniem, do września 2025 r. udział kobiet na stanowiskach kierowniczych na poziomach 1-3 (w tym kierowników sklepów) w placówkach METRO na całym świecie ma wynieść 30%. Na koniec roku finansowego 2020/21 odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych na poziomach od 1 do 3 (w tym kierowników sklepów) osiągnął 25,2%. Ponadto Rada Nadzorcza postawiła sobie za cel powołanie co najmniej jednej kobiety do Zarządu METRO AG do czerwca 2022 r. Z dniem 1 listopada 2019 r. Andrea Euenheim została powołana do Zarządu METRO AG na stanowisko nowego Dyrektora ds. Pracy. METRO AG osiągnęło cel wyznaczony przez Radę Nadzorczą już w 2019 r.

Aby wesprzeć te cele, w 2018 r. uruchomiono Women Leadership Programme (WLP). Wspiera on 150 kobiet o najwyższych wynikach w METRO poprzez zindywidualizowane działania szkoleniowe. Ponadto, mają one możliwość przyczynić się do rozwiązania istotnych wyzwań

biznesowych, a tym samym wywrzeć wpływ i zyskać międzynarodową rozpoznawalność w ramach METRO.

Kolejnym kamieniem węgielnym strategii różnorodności jest zaangażowanie w walkę z dyskryminacją osób identyfikujących się ze społecznością LGBTIQ oraz ich integracja ze społeczeństwem i firmą. W tym celu w roku finansowym 2020/21 opracowano globalną strategię LGBTIQ oraz zapewniono wsparcie w zakresie komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej w Niemczech i 7 innych krajach METRO z okazji Dnia IDAHOBIT⁴ i czerwcowego Miesiąca Dumy LGBT (PRIDE Month). Ponadto przeprowadzono program szkoleniowy w zakresie świadomości LGBTIQ z udziałem kierownictwa regionalnego z różnych krajów. W ramach audytu zewnętrznego przeprowadzonego przez UHLALA Group, METRO AG otrzymała złoty status PRIDE Champion UHLALA Group w kategorii pracodawca.

W 2020 r. METRO ustanowiła jedną osobę kontaktową ds. różnorodności i integracji w każdej spółce METRO (krajowej spółce zależnej) w ramach grupy zadaniowej. Ta grupa zadaniowa nadal monitoruje strategię różnorodności i integracji w całym koncernie przy wykorzystaniu kluczowych danych.

METRO jest członkiem różnych inicjatyw, takich jak sieć LEAD, BeyondGenderAgenda, program UHLALA „We Stay PRIDE” oraz fundacja PROUT AT WORK, a także sieć LGBTIQ Rhine-Ruhr. Od 2007 r. METRO jest też sygnatariuszem Karty Różnorodności. Ponadto utworzono różne sieci pracownicze, które z własnej inicjatywy reprezentują kwestię różnorodności i integracji wśród pracowników oraz na zewnątrz.

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy

Jako wiodąca firma działająca zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, jesteśmy zobowiązani do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla naszych pracowników, dostawców i klientów. W tym celu w 2020 r. rozpoczęliśmy przekształcanie naszego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w oparciu o zasady normy ISO 45001. W roku obrotowym 2020/21 wprowadziliśmy również w całej grupie METRO System Zarządzania Bezpieczeństwem Operacyjnym (Operational Safety Management System - OSMS).

Zgłaszanie zdarzeń związanych z bezpieczeństwem pracy

Aby rozwijać i wzmacniać spójną sprawozdawczość w zakresie bezpieczeństwa pracy, nadal rozwijamy nasze narzędzie do zarządzania wypadkami w miejscu pracy, aby dostosować je

⁴ Międzynarodowy Dzień Przeciw Homofobii, Bifobii i Transfobii.

do potrzeb jednostek METRO i naszych standardów bezpieczeństwa pracy (ustawienia językowe, dodatkowe formularze itp.).

KPI dla bezpieczeństwa i zdrowia w pracy

Bezpieczeństwo jest dla METRO najważniejszym priorytetem. Strategia bezpieczeństwa operacyjnego ma na celu uświadomienie pracownikom, że każdy z nich ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracy. Ponadto kontynuujemy prace nad przejrzystym systemem sprawozdawczości dla całej grupy. Wskaźnik częstotliwości wypadków LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate), czyli całkowita liczba wypadków powodujących straty czasu pracy (LTI) na 1 mln godzin pracy, dla spółek METRO w roku obrotowym 2020/21 wyniósł 7,06⁵ (2019/20: 6,78⁶). Ponadto w bieżącym roku finansowym przeprowadziliśmy pierwszy „Przegląd bezpieczeństwa operacyjnego w METRO”. Jego celem było zbadanie stanu wdrożenia Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Operacyjnym (OSMS) oraz wsparcie organizacji w przejściu od tradycyjnego podejścia do bezpieczeństwa pracy do jego bardziej kompleksowego ujęcia.

Bezpieczeństwo pracy w czasach Covid-19

Globalna pandemia Covid-19 dotknęła również METRO. W celu zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim pracownikom wdrożono szeroko zakrojone działania organizacyjne. Obejmują one optymalizację elastycznej oferty pracy, ograniczenia w podróżach, a także środki bezpieczeństwa i higieny w siedzibach, sklepach i magazynach spółek METRO. Przejrzysta komunikacja dotycząca przepisów i zmian w sytuacji Covid-19 pozwoliła utrzymać częstość zakażeń na niskim poziomie w całej firmie.

Dobre samopoczucie pracowników

Oprócz wszystkich środków bezpieczeństwa pracy, w roku finansowym 2020/ 21 uruchomiliśmy inicjatywę mającą na celu wspieranie utrzymania pracowników w dobrym zdrowiu. W pierwszej fazie przyjęliśmy ramy, które mogą być wykorzystywane do rejestrowania wszystkich działań przyczyniających się do utrzymania dobrego stanu zdrowia pracowników w METRO.

W zależności od tematu działania są przypisywane do określonej kategorii. Wyróżniamy kategorie zdrowia psychicznego, zdrowia fizycznego i zdrowia społecznego. Kolejną kategorią jest zdrowie finansowe: obejmuje ona wszystkie działania pomocowe, które zmniejszają

⁵ Z wyłączeniem krajowej spółki zależnej w Japonii.

⁶ Wskaźnik ten nie został poddany ograniczonemu badaniu działalności zgodnie z wymogami standardu ISAE 3000 przeprowadzanemu przez KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Ponadto liczba ta nie obejmuje krajowego oddziału w Japonii.

czynniki stresu finansowego, takie jak pomoc w zarządzaniu finansami w różnych fazach życia oraz pomoc w sytuacjach kryzysowych. Ostatnią kategorię tworzą wszystkie tematy, które wiążą się z celem firmy i wspierają realizację jej wartości. Pod względem stopnia wdrożenia wszystkich inicjatyw rozróżnia się tu poziom podstawowy, średni i zaawansowany.

W kolejnej fazie oddziały krajowe mają za zadanie wprowadzić konkretne działania, które mają największe znaczenie dla ich kraju i pracowników. Na przykład METRO AG, METRO Polska i MAKRO Hiszpania oferują telefoniczne doradztwo w zakresie problemów w środowisku zawodowym i osobistym. W Niemczech, Indiach i Turcji oferowane są szkolenia online z zakresu mindfulness i medytacji. Są to dobre przykłady działań wspierających zdrowie psychiczne. Aby wspierać zdrowie fizyczne, METRO Indie i METRO DIGITAL oferują swoim pracownikom internetowe porady sportowe i żywieniowe. Dostępnych jest wiele inicjatyw promujących poczucie wspólnoty i więzi, czyli zdrowie społeczne. Przykładem pomocy w odniesieniu do kondycji finansowej są apele o datki na wsparcie ofiar powodzi w METRO Niemcy.

Aby w przyszłości móc zrobić jeszcze więcej dla zdrowia naszych pracowników, na całym świecie wyznaczaliśmy tzw. Well-being Champions, których zadaniem jest dbanie o dobre samopoczucie personelu. Przy wsparciu działu HR będą oni dalej promować inicjatywy na rzecz utrzymania zdrowia w swoim otoczeniu.

Sprawiedliwe warunki pracy i partnerstwo społeczne

Nasze wytyczne dotyczące sprawiedliwych warunków pracy i partnerstwa społecznego są kluczowym elementem w kształtowaniu naszych relacji pracodawca-pracownik. Zasady te opierają się na wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, podstawowych standardach pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), jak również na trzech głównych zasadach rezolucji w sprawie pracy przymusowej przyjętej przez Forum Dóbr Konsumpcyjnych. W związku z tym niniejsze zasady przewodnie obejmują prawo do swobodnego zrzeszania się w związki zawodowe i układy zbiorowe, uporządkowane godziny pracy i płace, zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy, a także zakaz pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji.

Poprzez kontrolę naszych regionalnych centrali, sklepów i centrów logistycznych zapewniamy, że METRO i jej krajowe spółki zależne przestrzegają zasad uczciwych warunków pracy. W celu poprawy warunków pracy w krajowych spółkach zależnych ustalane są z lokalnymi partnerami plany działań naprawczych, w których definiuje się i wprowadza w życie merytoryczne środki z jasno określonymi obowiązkami i harmonogramami. Skupiamy się na nawiązaniu dialogu z firmami i promowaniu wymiany wiedzy, aby uczyć się od siebie nawzajem, nie tylko w odniesieniu do warunków pracy, ale także w zakresie dialogu z

przedstawicielami pracowników. Od roku obrotowego 2016/17 w 15 krajowych spółkach zależnych (Pakistan, Bułgaria, Japonia, Węgry, Włochy, Serbia, Indie, Słowacja, Mołdawia, Hiszpania, Rosja, Chorwacja, Kazachstan, Portugalia i Francja) przeprowadzono na miejscu obszerne przeglądy zgodności z zasadami METRO. W wielu obszarach osiągnięto zadowalające wyniki, podczas gdy inne wykazały potencjał do poprawy, w szczególności w dziedzinie bezpieczeństwa pracy. W dziedzinie bezpieczeństwa pracy w okresie sprawozdawczym wdrożono ogólnogrupowy System Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy. Po przeglądach na miejscu odbyło się kompleksowe szkolenie na temat zasad METRO dotyczących uczciwych warunków pracy. W okresie sprawozdawczym nie przeprowadzono audytów na miejscu. Od roku obrotowego 2019/20 zmieniliśmy procedurę kontroli w spółkach METRO ze względu na Covid-19. Ankiety dotyczące zasad sprawiedliwych warunków pracy i partnerstwa społecznego są prowadzone online. Ich celem jest ocena aktualnego stanu wdrożenia zasad sprawiedliwych warunków pracy i partnerstwa społecznego w kluczowych jednostkach oraz sformułowanie zaleceń dotyczących usprawnienia procesu wdrażania zasad sprawiedliwych warunków pracy i partnerstwa społecznego. W roku finansowym 2020/21 dodaliśmy sprawiedliwe warunki pracy i partnerstwo społeczne do naszego procesu zarządzania ryzykiem.

Na poziomie krajowym i międzynarodowym METRO utrzymuje stałą komunikację z radami zakładowymi i związkami zawodowymi oraz zachęca kierownictwo do prowadzenia konstruktywnego dialogu z naszymi pracownikami i ich przedstawicielami, w którym wszystkie strony mogą wymienić informacje. W wyniku tego dialogu powstało kilka zbiorowych układów pracy na poziomie jednostek biznesowych, krajów lub poszczególnych sklepów - w zależności od lokalnego prawa i zwyczajowych praktyk. Istnieje również METRO Euro Forum (MEF), nasza Europejska Rada Zakładowa. To ten organ jest powiadamiany i proszony o konsultacje w przypadku zmian transgranicznych/transnarodowych na obszarze UE. MEF odbywa regularne posiedzenia. Spotkania plenarne odbywają się raz w roku wraz z sesją szkoleniową dla wszystkich przedstawicieli pracowników MEF oraz do 3 razy w roku z komitetem zarządzającym MEF i przedstawicielami kierownictwa. Ze względu na pandemię wirusa Covid-19 w roku finansowym 2020/21 spotkania te odbywały się wirtualnie. Również w ramach okresowego dialogu społecznego z międzynarodową organizacją związków zawodowych ONZ Global na poziomie globalnym, dyskusje obejmują zobowiązanie do zapewnienia uczciwych warunków pracy i partnerstwa społecznego.

Liczba pracowników

Poniższe tabele przedstawiają rozwój liczby pracowników w ujęciu rok do roku, jako średnią za 4 kwartały roku obrotowego oraz na dzień zamknięcia 30 września, w przeliczeniu na pełne etaty:

LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA SEGMENTY

Ekwiwalenty pełnego czasu pracy, średnia

	2019/20	2020/21
METRO	89 359	87 096
METRO Niemcy	11 580	11 337
METRO Europa Zachodnia (bez Niemiec)	23 483	23 714
METRO Rosja	11 583	10 650
METRO Europa Wschodnia (bez Rosji)	27 681	27 508
METRO Azja	7 182	7 072
Pozostała działalność	7 054	6 074
METRO AG	796	741

LICZBA PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA SEGMENTY

Ekwiwalenty pełnego czasu pracy na datę zamknięcia 30/9

	2020	2021
METRO	88 306	86 527
METRO Niemcy	11 396	11 291
METRO Europa Zachodnia (bez Niemiec)	23 594	24 640
METRO Rosja	11 280	10 201
METRO Europa Wschodnia (bez Rosji)	27 484	27 174
METRO Azja	7 079	7 054
Pozostała działalność	6 705	5 426
METRO AG	768	741

Sprawy społeczne

Poszanowanie praw człowieka

Zasady METRO obejmują poszanowanie wszystkich praw człowieka, określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Deklaracji Podstawowych Zasad i Praw w Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Wyrazem tego jest nasza Polityka Praw Człowieka, która dotyczy zarówno naszych własnych pracowników, jak i partnerów biznesowych w ramach naszego łańcucha wartości⁷. Naszym celem jest identyfikowanie i

⁷ Dla spółki holdingowej METRO AG aspekt praw człowieka w łańcuchu dostaw nie jest istotny ze względu na jej orientację biznesową, lecz jedynie w odniesieniu do własnych pracowników.

zapobieganie naruszeniom praw człowieka w naszej własnej działalności biznesowej oraz w łańcuchu dostaw. Dążymy również do systematycznej poprawy warunków pracy w naszym łańcuchu dostaw.

Poszanowanie podobnych wartości jest dla nas ważne również ze strony naszych partnerów biznesowych. Sformalizowaliśmy to w Kodeksie Postępowania METRO dla partnerów biznesowych. Obejmuje on przestrzeganie praw człowieka zgodnie z Międzynarodową Kartą Praw Człowieka, Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, standardami ONZ i MOP, kwestie zawodowe i socjalne w oparciu o zasady 4 podstawowych standardów pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), przepisy dotyczące ochrony środowiska i etyki korporacyjnej, w szczególności przepisy antykorupcyjne i antyłańcuchowe, prawa antymonopolowe i prawa konkurencji oraz ochronę danych. W okresie sprawozdawczym stworzono warunki techniczne do zdefiniowania Kodeksu Postępowania jako wymogu minimalnego, a tym samym do włączenia go jako dokumentu obowiązkowego do nowego Portalu Dostawcy METRO. Po uruchomieniu tej funkcji wszyscy dostawcy, którzy utrzymują stosunki handlowe z METRO, będą proszeni o zapoznanie się z Kodeksem Postępowania i wyrażenie na niego zgody. Krajowe spółki zależne będą sukcesywnie dołączane do nowego portalu. Nowa funkcja zostanie uruchomiona w roku finansowym 2021/22, a zatem stopniowo będzie do niej włączanych coraz więcej dostawców. Ponadto włączyliśmy listę kryteriów naszego procesu standardów społecznych do podręcznika marki własnej żywności firmy zakupowej European Food Sourcing (EFS). Gdy podręcznik wejdzie w życie 1 października 2021 r., wszystkie wymagania dotyczące wykazywania zgodności z prawami człowieka będą już sprecyzowane przy ogłaszaniu przetargów. Następnie należy udostępnić odpowiednie dokumenty i dowody w celu umieszczenia ich na liście. Ponadto wszystkie nasze umowy z markami własnymi i umowy ramowe z dostawcami marek zawierają klauzulę dotyczącą standardów socjalnych, która daje nam środki prawne do egzekwowania naszych wymagań.

W przypadku naruszenia naszych podstawowych zasad dotyczących praw człowieka, nasi pracownicy mogą skontaktować się ze swoimi przełożonymi lub specjalistami ds. zgodności z przepisami. Za pomocą narzędzia, które jest publicznie dostępne na stronie METRO dotyczącej zgodności, osoby wewnętrzne i zewnętrzne, w tym interesariusze naszych dostawców, mogą zgłaszać incydenty i naruszenia. Ważne jest dla nas, aby nasi dostawcy również dysponowali takim systemem raportowania. Zgłoszone incydenty dotyczące naszej firmy zostaną niezwłocznie zbadane i rozpatrzone przez naszych ekspertów w celu podjęcia odpowiednich działań, jeśli będzie to konieczne. Zobowiązujemy się również do współpracy z naszymi dostawcami i w ramach grupy w celu usunięcia skutków skarg, wykorzystując wspólne inicjatywy i współpracując z interesariuszami, a także nie utrudniając dostępu do innych środków prawnych.

Globalne standardy pracy i standardy społeczne w łańcuchu dostaw

W ramach przygotowań do spełnienia wymogów niemieckiej ustawy dotyczącej obowiązków w zakresie należytej staranności korporacyjnej w łańcuchach dostaw, opublikowanej w lipcu 2021 r., oraz aby przyczynić się do zapewnienia społecznie akceptowalnych warunków pracy w naszych kanałach zaopatrzenia i zapobiec potencjalnym naruszeniom, stosowanie systemów standardów socjalnych stanowi kluczową część procesu zakupowego, obok umownej manifestacji naszych wymagań. Będziemy dążyć do tego, aby nasi producenci przeprowadzali audyty zgodnie ze standardem zarządzania łańcuchem dostaw określonym przez Amfori BSCI, audytem Sedex zgodnie z SMETA lub równoważnym systemem standardów społecznych. Zgodnie z przyjętym przez nas podejściem do ryzyka, dotyczy to wszystkich producentów określonych kategorii żywności i branż, w których przestrzeganie praw człowieka jest kluczowe, a także wszystkich producentów w krajach o zdefiniowanym ryzyku (na podstawie oceny Amfori BSCI), w których METRO SOURCING International (MSI) i METRO Food Sourcing (MFS) produkuje towary importowane. Dotyczy to również wszystkich wyżej wymienionych producentów wysokiego ryzyka, którzy wytwarzają lub importują marki własne dla METRO. Ta ocena ryzyka nie musiała być również dostosowana w związku z pandemią Covid-19, ponieważ ma ona ogólne zastosowanie. Od wielu lat pracujemy nad podstawą odpowiedniego procesu dla naszych producentów artykułów nieżywnościowych⁸. Od 1 czerwca 2019 r. ten sam proces został ustanowiony analogicznie dla wszystkich producentów żywności i produktów okołospożywczych w sektorze marek własnych. Do chwili obecnej MFS w pełni wdrożyła ten proces. Krajowe oddziały w Turcji, Pakistanie i Niemczech, a także nasza spółka handlowa Rotterdam Trading Office (RTO) wprowadziły pierwszych producentów w ten proces. Zaczęły go wdrażać także inne spółki handlowe i oddziały krajowe. Naszym celem jest objęcie tym procesem do 2030 r. całego łańcucha dostaw, o ile zostanie on uznany za reprezentatywny pod względem ryzyka związanego z potencjalnym naruszeniem praw człowieka. Oddziały krajowe zostaną przeszkolone i sukcesywnie włączone do programu. Ze względu na trudne okoliczności pandemii Covid-19, zwłaszcza w odniesieniu do zarządzania łańcuchem dostaw, w okresie sprawozdawczym przeprowadzono znacznie mniej regularnych audytów na miejscu. W normalnych okolicznościach są one regularnie przeprowadzane przez audytorów zewnętrznych zgodnie z cyklami audytów standardów społecznych przyjętych przez METRO. Zamiast tego przeprowadziliśmy wirtualne audyty lub przeglądy dokumentów pisemnych, tak aby przynajmniej w niektórych przypadkach można było sprawdzić zgodność z wymaganiami. W związku z tymi okolicznościami od połowy marca

⁸ Obejmuje to producentów towarów (produktów niespożywczych własnych marek oraz importowanych produktów niespożywczych własnych marek) w krajach o wysokim ryzyku, którzy przeprowadzają końcowy etap produkcji wytwarzający wartość dodaną, na przykład produkują końcową część odzieży.

2020 r. do połowy października 2021 r. tymczasowo wstrzymaliśmy zawieszanie działalności dostawców z powodu upływających terminów audytów.

Z tego względu uważamy, że odpowiedzialne praktyki zaopatrzenia są kluczem do wzmocnienia relacji biznesowych, zapewnienia ciągłości działalności i ochrony praw człowieka w globalnych łańcuchach wartości.

Na dzień 30 września 2021 r. procesowi audytu poddano 569 z 717 aktywnych producentów żywności niebędących markami własnymi oraz 58 ze 165 odpowiednich producentów żywności/producentów produktów okołospożywczych. W tej grupie 100% (569) producentów artykułów nieżywnościowych i 98% (57) producentów żywności/producentów produktów okołospożywczych przeszło audyt pozytywnie. Od 1 stycznia 2019 r. producenci artykułów nieżywnościowych, którzy nie przejdą pomyślnie audytu, mogą zostać zleceniobiorcami METRO tylko wtedy, gdy uzyskają akceptowalny wynik audytu. Innymi słowy, muszą oni otrzymać ocenę A, B lub C w systemie Amfori BSCI lub innym systemie audytowym, który zostanie uznany za równoważny.⁹ Do odwołania, wszyscy dostawcy żywności/produktów okołospożywczych posiadający wynik D z audytu Amfori BSCI (a w wyjątkowych przypadkach również E) (oraz odpowiednie odpowiedniki innych standardów uznawanych przez METRO) mogą również otrzymywać zlecenia od METRO. Procedura ta realistycznie odzwierciedla wymagający sposób ponownego włączenia dostawców do procesu i stopniowego dążenia do zapewnienia społecznie akceptowalnych warunków (pracy).

Weryfikacja zgodności z naszymi wymaganiami odbywa się za pośrednictwem wewnętrznej informatycznej bazy danych zarządzania procesami, która zapewnia przegląd zarządzania portfelem danych dostawców i związanych z nimi producentów. Baza danych jest również wykorzystywana do monitorowania zgodności z umowami podczas nawiązywania i zawieszania stosunków handlowych. Niewłaściwe postępowanie w odniesieniu do czynników uniemożliwiających zawieranie umów określonych przez METRO w trakcie bieżących relacji biznesowych spowoduje zawieszenie dostawcy. Do czynników uniemożliwiających zawarcie umowy należą konkretne ustalenia w zakresie pracy dzieci, pracy przymusowej, zagrożeń dla bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do ochrony przeciwpożarowej oraz zachowań etycznych. Jeśli u dostawców i ich producentów zostaną wykryte nieprawidłowości dotyczące jednego z tych obszarów, METRO wymaga od nich opracowania krótko- i długoterminowych rozwiązań

⁹ Firma METRO uzyskała w sierpniu 2020 r. zwolnienie na okres (po)koronawirusowy, aby nadal korzystać z indywidualnych producentów z wynikami audytu D, jeśli ich wyniki audytu D są przypisywane uchybieniom związanym z koronawirusem. Producentom tym zostanie przyznany 6-miesięczny okres karencji po wznowieniu audytów we wrześniu 2021 r., aby umożliwić im uzyskanie wyniku audytu uzupełniającego od A do C. W okresie sprawozdawczym nie korzystano ze zwolnienia.

w celu wyeliminowania problemu. Nowe zlecenia lub zlecenia uzupełniające są zawieszane do czasu usunięcia czynników naruszających umowę.

Aby przyczynić się do poprawy wymogów socjalnych w naszych zakładach produkcyjnych, a tym samym do dalszego zwiększenia odsetka ważnych audytów socjalnych, MSI, MFS i METRO Turcja współpracują z naszymi lokalnymi producentami i zapewniają im wsparcie w postaci kursów szkoleniowych, które mają na celu kształcenie w zakresie zrozumienia i przestrzegania standardów socjalnych. Szkoląc naszych dostawców w zakresie higieny i wdrażania uczciwych praktyk pracy, zwiększamy ich świadomość, zwłaszcza w kwestiach, które stały się istotne wraz z wybuchem pandemii wirusa Covid-19. W ten sposób nadrabiamy w znacznym stopniu zaniechane audyty Amfori BSCI i Sedex, wypełniając tym samym nasz obowiązek zachowania należytej staranności, polegający na przywiązywaniu wagi do poszanowania praw człowieka. Szczególną uwagę zwrócono na surowsze zasady higieny i potencjalne naruszenia praw człowieka w wyniku niekiedy poważnych strat gospodarczych, takich jak ryzyko nieuregulowanych godzin nadliczbowych. MSI przeprowadziła także w lipcu i sierpniu 2021 r. wstępne badanie wśród około 1000 swoich dostawców, poświęcone w szczególności kwestii zapewnienia godnych wynagrodzeń¹⁰. Następnie przeprowadzimy sesje szkoleniowe poświęcone temu zagadnieniu.

Oprócz koncentracji na kwestiach społecznych, MSI rozpoczęło audyt swoich producentów za pomocą kwestionariusza samooceny w zakresie zgodności z wymogami ochrony środowiska w roku finansowym 2020/21.

- **Opis ryzyk związanych z nieprzestrzeganiem norm przez naszych dostawców znajduje się w rozdziale 5 raportu na temat możliwości rozwoju oraz ryzyka, w części „Dostawcy i produkty - ryzyko związane z jakością” ► str. 100. Nie zidentyfikowaliśmy żadnego znaczącego ryzyka. (*)**

Etyka i przejrzystość korporacyjna

Zarząd METRO AG przywiązuje dużą wagę do odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem, na przykład w zakresie strategii podatkowej. Dlatego też uważamy, że ważne jest przestrzeganie przepisów i regulacji prawnych oraz kierowanie się zawsze zasadami uczciwości i etyki. METRO postrzega odpowiedzialność i uczciwość korporacyjną jako kluczowy element zrównoważonego modelu biznesowego.

¹⁰ Pomiar zgodnie z tzw. metodologią Anker; dane pochodzą z bazy danych Global Living Wage Coalition i częściowo opierają się na informacjach z odpowiednich audytów Amfori BSCI przeprowadzonych u producentów.

W odniesieniu do naszych klientów zaangażowanie to przejawia się przede wszystkim w traktowaniu danych klientów w sposób poufny, zgodnie z naszymi zasadami dotyczącymi ochrony danych osobowych, a także w odpowiedzialnym marketingu. Charakteryzuje nas zgodność z przepisami dotyczącymi znakowania produktów oraz przejrzyste, jasne, uczciwe i rzetelne informacje o naszych produktach. Pozwala nam to wzmacniać zaufanie klientów do naszej firmy. Chcemy pomóc klientom w podejmowaniu świadomych decyzji zakupowych. Dzięki ankietom przeprowadzonym wśród klientów uwzględniamy ich potrzeby w naszych działaniach marketingowych, przyczyniając się w ten sposób do przejrzystej komunikacji. Prowadzimy ścisły dialog z dostawcami naszych marek oraz agencjami reklamowymi i medialnymi na temat etycznego postępowania w zakresie ochrony marki. W ten sposób możemy mieć pewność, że nasi dostawcy, a tym samym nasza marka, nie występują w kontekście budzącym wątpliwości etyczne. Ponadto nasi partnerzy biznesowi i konsultanci są zobowiązani do ochrony marki na mocy porozumień umownych.

Zgodne z prawem i ostrożne obchodzenie się z własnością intelektualną jest również istotną częścią naszej etyki biznesowej. Strategia ochrony własności intelektualnej obejmuje zestaw środków prawnych, organizacyjnych i technicznych. Zapewniają one ochronę własności intelektualnej i informacji poufnych METRO oraz nienaruszanie istniejących praw własności stron trzecich.

Strategicznym fundamentem odpowiedzialnych działań korporacyjnych jest system zarządzania zgodnością, który jest nadzorowany przez Zarząd METRO AG jako niezbędny element dobrego zarządzania korporacyjnego. Stanowi on strukturę umożliwiającą stałe unikanie, wykrywanie i sankcjonowanie naruszeń w głównych obszarach ryzyka i jest częścią systemu zarządzania, ryzyka i zgodności (system GRC), obok systemu zarządzania ryzykiem, systemu kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego. Komitetowi ds. Zarządzania, Ryzyka i Zgodności (Governance, Risk and Compliance Committee - GRCC) przewodniczy Dyrektor Finansowy METRO AG i regularnie omawia metody i dalsze rozwiązania w zakresie podsystemów GRC. Komitet GRC składa również raporty Zarządowi METRO AG i angażuje się w działania strategiczne przynajmniej co 6 miesięcy.

Zgodność z przepisami - w tym walka z korupcją i łapówkarstwem oraz naruszeniami prawa antymonopolowego

METRO stosuje system zarządzania zgodnością (CMS) w całej grupie, łącząc środki zapewniające zgodność z prawem i własnym kodeksem postępowania, w tym z kluczowymi ryzykami, takimi jak zwalczanie korupcji i łapownictwa oraz naruszenie przepisów antymonopolowych. Celem CMS jest systematyczne i stałe zapobieganie, wykrywanie i

karanie naruszeń w przedsiębiorstwie oraz podejmowanie działań w celu osiągnięcia zgodności w przyszłości.

Zasady biznesowe METRO leżą u podstaw naszych inicjatyw w zakresie zgodności z przepisami i są mocno zakorzenione w całej grupie, w szczególności dzięki regularnym szkoleniom. CMS jest oparty na zasadach biznesowych METRO. Na przykład, Zasada Biznesowa nr 2 wyraźnie zakazuje korupcji i przekupstwa w kontaktach z partnerami biznesowymi i władzami. Zasada Biznesowa nr 5 wyjaśnia, że należy przestrzegać zasad uczciwej konkurencji. Tworząc CMS, METRO kierowało się podstawowymi elementami takiego systemu opisanymi w standardzie audytu IDW PS 980 (zasady prawidłowego przeprowadzania badań dotyczących systemów zarządzania zgodnością). Wykorzystuje ona 7 elementów CMS z uwzględnieniem ryzyka, stosując wiele środków organizacyjnych, strukturalnych, proceduralnych i indywidualnych dla wszystkich głównych spółek grupy.

Zarząd METRO AG i kierownictwo odpowiednich spółek grupy METRO dają przykład właściwego postępowania. Stanowią oni nie tylko nieformalny wzór do naśladowania, ale także rozpowszechniają w organizacji wartości wyznawane przez firmę. Nowi członkowie komitetów zarządzających i pozostała kadra kierownicza na początku swojej kariery przechodzą szkolenie z zakresu zgodności. Oznaki incydentów związanych ze zgodnością są badane w ramach jasno zdefiniowanego i obiektywnego procesu. Obejmuje on wszystkie istotne funkcje, w tym zgodność z przepisami, prawo, audyt i HR.

Określony cel CMS jest dodatkowo wdrażany w organizacji za pomocą odpowiednich narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi. W ramach regularnych przeglądów wyników, w ocenie uwzględniane są aspekty zgodności z Zasadami Przewodnimi METRO.

Ogólnie rzecz biorąc, kontrola ryzyka zgodności CMS jest oparta na analizie ryzyka. W ramach regularnych audytów ryzyka, na przykład w formie warsztatów z udziałem interesariuszy w poszczególnych jednostkach, ryzyka braku zgodności są stale sprawdzane pod kątem kompletności i przydatności. Ponadto każda odpowiednia jednostka grupy jest klasyfikowana w 1 z 3 klas ryzyka. Do tego celu wykorzystuje się zewnętrzne i wewnętrzne wskaźniki, takie jak wskaźniki Transparency International, dane dotyczące liczby pracowników oraz dojrzałość modelu zgodności w poprzednich okresach.

Dla każdej klasy ryzyka określony jest program zgodności o różnym stopniu intensywności. Jest on oparty na wytycznych opracowanych dla każdego istotnego ryzyka braku zgodności i przyjętych przez Zarząd. Jeśli chodzi o zwalczanie korupcji i łapówkarstwa, są to wytyczne dotyczące postępowania z partnerami biznesowymi, urzędnikami publicznymi i konsultantami zewnętrznymi, w tym wytyczne dotyczące oceny partnerów biznesowych. W odniesieniu do zapobiegania naruszeniom przepisów antymonopolowych są to wytyczne antymonopolowe,

które zawierają wskazówki dotyczące postępowania w kontekście działalności stowarzyszeniowej i innych kontaktów z konkurentami.

CMS jest wdrażany przez komórkę ds. zgodności. W tym celu w każdej odpowiedniej spółce METRO Group powołano specjalistę ds. zgodności z przepisami, który podlega bezpośrednio komórce ds. zgodności z METRO AG w ramach Działu Prawnego i Działu Zgodności (Corporate Legal Affairs & Compliance). Dział Zgodności utrzymuje koncepcję i treść CMS na poziomie odpowiednim do ryzyka oraz zapewnia koncepcje i narzędzia do wdrożenia każdego elementu CMS w spółkach METRO. Kierownictwo dyscyplinarne i techniczne specjalistów ds. zgodności odbywa się poprzez zinstytucjonalizowane terminy składania sprawozdań, jak również poprzez umowy docelowe. Specjaliści ds. zgodności regularnie składają sprawozdania bezpośrednio lokalnemu kierownictwu w swoich jednostkach. Ponadto zidentyfikowane kluczowe ryzyka związane ze zgodnością są rozpatrywane w kontekście innych podsystemów GRC i monitorowane w tych systemach.

Oparty na technologii informatycznej system informowania o nieprawidłowościach daje pracownikom i osobom trzecim z zewnątrz możliwość udzielania informacji (z zachowaniem anonimowości, jeśli jest to preferowane) o naruszeniach przepisów w firmie. Wszystkie zgłaszane naruszenia przepisów, niezależnie od tego, czy środki mające na celu zapewnienie zgodności z tymi przepisami wchodzi w zakres odpowiedzialności komórki ds. zgodności, są systematycznie badane i - jeśli jest to właściwe i konieczne - karane przez CMS, który opiera się na systemie obsługi incydentów związanych ze zgodnością stosowanym przez komórkę ds. zgodności.

Tematy i działania dotyczące zgodności są systematycznie przekazywane pracownikom za pośrednictwem różnych kanałów w przedsiębiorstwie w sposób ukierunkowany. Podstawowym narzędziem jest obowiązkowe szkolenie w zakresie zgodności, które jest przeprowadzane osobiście lub poprzez e-szkolenia. W roku obrotowym 2020/21 przeprowadzono szkolenia z zakresu zgodności we wszystkich istotnych spółkach METRO. Wybór odpowiednich grup pracowników jest oparty na analizie ryzyka. Podczas szkoleń przekazywane są treści praktyczne. Oprócz szkoleń stosuje się wiele innych formatów komunikacji, takich jak rozmowy na temat zgodności, plakaty, ulotki, intranet, wizyty w poszczególnych działach, konferencje na temat funkcji i przywództwa, a także wydarzenia związane z rozwojem personelu.

Spółki METRO współpracują z wieloma zewnętrznymi partnerami biznesowymi. Przed nawiązaniem stosunków umownych przeprowadza się analizę ryzyka w celu ustalenia, czy z punktu widzenia zgodności istnieją powody, aby nie angażować osób trzecich. Niektóre grupy partnerów biznesowych, takie jak konsultanci mający kontakt z urzędnikami publicznymi w

ramach realizacji zamówienia, wymagają przeprowadzenia dogłębnego audytu, który jest odpowiedni do stopnia ryzyka. W tym celu we wszystkich odpowiednich spółkach grupy wdrożono cyfrowe narzędzie do kontroli zgodności partnerów biznesowych. Podejście kontrolne jest oparte na ryzyku, a kontrola może być przeprowadzana z różnym stopniem intensywności, na przykład w formie samodzielnego ujawniania informacji lub z wykorzystaniem zewnętrznych baz danych zawierających odpowiednie informacje o ryzyku.

Prawidłowe wdrożenie zdefiniowanych, opartych na ryzyku działań w zakresie wdrażania CMS jest zapewnione poprzez częste raportowanie wskaźników KPI dla każdej z odpowiednich spółek grupy METRO. Poprzez raportowanie KPI, poziom dojrzałości modelu zgodności jest określany corocznie, co z kolei jest włączane do klasyfikacji ryzyka i definicji środków. Skuteczność naszych wewnętrznych kontroli zgodności jest regularnie oceniana przez naszą jednostkę audytu wewnętrznego. W ramach podejścia GRC METRO Dział Audytu Grupy dokonuje corocznej oceny skuteczności systemu CMS w całej grupie. Ocena ta jest przedstawiana Zarządowi i Radzie Nadzorczej w ramach regularnych sprawozdań dotyczących kwestii zgodności.

Ogólnie rzecz biorąc, wymienione środki kontroli i monitorowania wykazują odpowiedni poziom dojrzałości modelu zgodności.

Podatki

Jako przedsiębiorstwo działające na skalę międzynarodową, METRO podlega opodatkowaniu w wielu krajach. METRO jest świadome swojej odpowiedzialności za dokonywanie płatności podatkowych we wszystkich krajach zgodnie z obowiązującymi przepisami. Odpowiedzialność ta znajduje odzwierciedlenie w wytycznych w sprawie opodatkowania grupy, przyjętych przez zarząd METRO AG, oraz w opartych na nich procesach mających na celu zapewnienie zgodności z obowiązującym prawem i przepisami wykonawczymi, jak również we wspólnej i uczciwej współpracy z organami podatkowymi. Wytyczne te są wiążące dla całej grupy. Wyjaśniają one i regulują odpowiedzialność przedsiębiorstw w ramach obowiązków podatkowych METRO.

METRO AG wdrożyła system zarządzania zgodnością z przepisami podatkowymi (TCMS), który uzyskał certyfikat potwierdzający, że ma on zastosowanie do podatku od sprzedaży w Niemczech i podatku od sprzedaży za granicą. Dążymy do wprowadzenia certyfikacji TCMS dla innych istotnych rodzajów podatków.

TCMS jest częścią systemu GRC METRO AG.

Ochrona danych osobowych

Ochrona danych osobowych klientów, pracowników i partnerów handlowych jest dla METRO niezwykle ważna. Jest to szczególnie istotne ze względu na fakt, że procesy korporacyjne są w coraz większym stopniu cyfryzowane, co wymaga gromadzenia, przetwarzania i przechowywania danych.

METRO zawsze zobowiązuje się do przestrzegania odpowiednich przepisów dotyczących ochrony danych osobowych obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność. Ponadto METRO wdrożyło politykę ochrony danych obejmującą całą grupę, która zawiera jednolite standardy postępowania z danymi osobowymi i jest wiążąca dla wszystkich spółek grupy. Ponadto zastosowanie mają przepisy prawa krajowego. W przypadku firm działających w Europie obejmuje to w szczególności przepisy dotyczące postępowania w związku z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO).

METRO posiada również organizację ochrony danych obejmującą całą grupę, w skład której wchodzi lokalni inspektorzy ochrony danych oraz kierownicy ds. ochrony danych osobowych odpowiedzialni za ochronę danych korporacyjnych. Ułatwia ona dążenie do nadrzędnych i krajowych zmian w zakresie ochrony danych i cyfryzacji w celu dalszego spełniania ustawowych wymogów ochrony danych w całej grupie.

Przy pomocy struktur stworzonych przez organizację ochrony danych METRO ustanowiło system ciągłego i kompleksowego monitorowania zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony danych w ramach grupy. Przegląd obejmuje wymogi wewnętrzne oraz wymogi wynikające z ustaw i innych prawnie wiążących przepisów dotyczących ochrony danych.

Pandemia spowodowała powstanie nowych wymogów dotyczących przetwarzania danych osobowych, w szczególności w celu zapewnienia bezpieczeństwa klientów i pracowników oraz realizacji wymogów prawnych. Podczas wdrażania uwzględniono obowiązujące wymogi w zakresie ochrony danych i zwrócono szczególną uwagę na gromadzenie tylko absolutnie niezbędnych danych, zwłaszcza w odniesieniu do danych dotyczących zdrowia (na przykład statusu szczepień/infekcji).

Klienci

METRO koncentruje się na wczesnym rozpoznawaniu i podejmowaniu bieżących i przyszłych wyzwań swoich klientów w stale zmieniającym się środowisku oraz na zapewnianiu im możliwie najlepszego wsparcia w ich pokonywaniu. W ten sposób staramy się nie tylko spełniać oczekiwania naszych klientów, ale także pozycjonować METRO jako ich preferowanego partnera. W okresie sprawozdawczym pandemia wirusa Covid-19 wyraźnie pokazała społeczeństwu, a tym samym również przedsiębiorstwom takim jak METRO, jak ważne są solidne i zrównoważone łańcuchy dostaw. Badanie pokazało również, jak duże jest

wśród konsumentów zainteresowanie bardziej świadomą konsumpcją, na przykład w zakresie lokalnych źródeł zaopatrzenia, zdrowych produktów i bardziej zrównoważonych opakowań. W tym kontekście nasze relacje z klientami ulegają przekształceniu z transakcyjnego handlu towarami w zrównoważone i holistyczne partnerstwo.

Odpowiedzialna polityka zaopatrzeniowa i bardziej zrównoważony asortyment produktów

Nasz asortyment, a zwłaszcza marki własne, stanowi skuteczny środek do osiągnięcia pozytywnego wpływu w zakresie bardziej zrównoważonej konsumpcji. W ramach ciągłego procesu transformacji poszerzamy asortyment zrównoważonych, lokalnych i zdrowych produktów dla naszych klientów, aby wyjść naprzeciw ich oczekiwaniom. Jednocześnie pomagamy im wyróżniać się na tle konkurencji, wzmacniać lokalne gospodarki i wpływać na nasze łańcuchy dostaw poprzez podnoszenie naszych ambicji w zakresie spełniania standardów środowiskowych i społecznych¹¹. Angażujemy się w działania zbiorowe, które wzmacniają podejście systemowe, na przykład w zakresie przeciwdziałania nadmiernemu wylesianiu, degradacji i przekształcaniu lasów w łańcuchach dostaw kluczowych towarów, współpracując z partnerami zewnętrznymi, np. Consumer Goods Forum's Forest Positive Coalition (FPC) of Action. Współpraca ta pomaga nam także zarządzać ryzykiem, na przykład poprzez unikanie pozyskiwania surowców z obszarów uznawanych za obszary wysokiego ryzyka pod względem nadmiernego wylesiania. Po zaklasyfikowaniu regionu jako „obszaru ryzyka” współpracujemy z lokalnymi podmiotami i innymi interesariuszami w łańcuchu dostaw, na przykład w celu powstrzymania nadmiernego wylesiania. Wzmacniamy także nasze istniejące mechanizmy zgodności i kontroli, aby zapewnić identyfikowalność produktów i ich certyfikację zgodnie z naszymi wymaganiami dotyczącymi zakupów.

Systematycznie określamy wymagania obowiązujące w całej grupie, aby zapewnić odpowiednim podmiotom wewnętrznym i zewnętrznym wytyczne dotyczące zrównoważonego zarządzania łańcuchem dostaw i zaopatrzeniem - od odpowiedzialnych strategii zaopatrzenia po budowanie bardziej zrównoważonego asortymentu. Dlatego METRO działa zgodnie ze swoją polityką zrównoważonych zamówień publicznych, która opisuje ogólne podejście, a także z zasadami dotyczącymi poszczególnych towarów, na przykład ryb, soi, oleju palmowego, papieru i drewna. Każda polityka zawiera odpowiednie cele, takie jak zapewnienie, że do 2025 r. 90% z 12 głównych gatunków ryb i owoców morza w produktach marki własnej będzie pochodziło ze zrównoważonych źródeł, co należy wykazać w formie

¹¹ Dla holdingu METRO AG aspekty odpowiedzialnego zaopatrzenia i bardziej zrównoważonego asortymentu produktów, opakowań i tworzyw sztucznych, a także zdrowych i odżywczych produktów nie są istotne w rozumieniu § 289c niemieckiego Kodeksu Handlowego (HGB) ze względu na jego orientację biznesową, ale raczej tylko w odniesieniu do jednostek operacyjnych.

certyfikatu zrównoważonego rozwoju lub projektu rozwojowego. W okresie sprawozdawczym w całej grupie wprowadzono w życie nowe zasady dotyczące mięsa i dobrostanu zwierząt. Zaktualizowano wytyczne dotyczące plastikowych produktów jednorazowego użytku i jaj z chowu klatkowego, nasze wytyczne dotyczące zdrowia i żywienia oraz cele METRO w zakresie opakowań.

Wytyczne są opracowywane wspólnie i wielofunkcyjnie przez ekspertów z zespołu ds. CR w METRO AG, poszczególnych departamentów (np. Zapewnienia Jakości i Zakupów), a także ekspertów z krajowych spółek zależnych METRO oraz ekspertów zewnętrznych poprzez zaangażowanie zainteresowanych stron. Nasze podejście do odpowiedzialnego zaopatrzenia i bardziej zrównoważonego asortymentu produktów, w tym wszystkie związane z tym zasady i cele, są zatwierdzane przez Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju METRO i publikowane na stronie internetowej METRO AG. Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju otrzymuje kwartalne aktualizacje postępów, które mają na celu kierowanie wdrażaniem wytycznych przez poszczególne jednostki operacyjne METRO.

W okresie sprawozdawczym w całej organizacji METRO przeprowadzono 15 szkoleń w zakresie polityki surowcowej i sprawozdawczości, w których wzięło udział 1 471 osób¹², aby ponownie utrwalić specyfikacje wdrażania wszystkich zasad w całej grupie i odpowiednio zapoznać z nimi nowych pracowników. Dzięki optymalizacji procesów EFS zrewidowała także przewodnik Food Common Sourcing Brand Book oraz wprowadziła wymogi dotyczące zrównoważonego zaopatrzenia, które obejmują aspekty środowiskowe, społeczne i związane z opakowaniami i które będą podstawą procesu przetargowego dla dostawców produktów pod własną marką. Zmieniona wersja Brand Book weszła w życie 1 października 2021 r. Wymagania dotyczące opakowań są określone w osobnym profilu wymagań dotyczących opakowań, ale w okresie sprawozdawczym opracowano także nowy profil wymagań dotyczących zrównoważonego rozwoju na potrzeby procesu przetargowego dla wszystkich innych dostawców marek własnych poza dostawcami EFS. Profil uwzględnia aspekty zrównoważonego rozwoju środowiskowego w naszej polityce zamówień publicznych¹³. Aby ułatwić lepsze zarządzanie danymi i celami, w okresie sprawozdawczym METRO udoskonaliła swój system informatyczny: na przykład MQuality, narzędzie używane w całej grupie do rozwoju i monitorowania produktów marki własnej, początkowo skoncentrowane na aspektach

¹² Możliwe było wielokrotne uczestnictwo osób indywidualnych

¹³ Obejmuje ona ryby i owoce morza, olej palmowy, soję, jaja z chowu klatkowego, papier i drewno oraz plastikowe produkty jednorazowego użytku, ale nie obejmuje mięsa i dobrostanu zwierząt, zdrowia i żywienia, opakowań oraz zgodności ze standardami społecznymi.

zarządzania jakością, zostało rozszerzone o wymagania dotyczące zrównoważonego rozwoju¹⁴, takie jak możliwość rejestrowania certyfikatów zrównoważonego rozwoju.

Zdrowe i pełnowartościowe produkty

W ramach ogólnej strategii METRO, polegającej na oferowaniu bardziej zrównoważonych produktów, celem jest umożliwienie klientom wywierania pozytywnego wpływu na środowisko i dokonywania zdrowych wyborów żywieniowych dla swoich firm i rodzin poprzez oferowanie większej ilości produktów o zmienionym składzie, charakteryzujących się najwyższą świeżością, organicznych i zawierających alternatywne źródła białka. Staramy się przy tym spełniać oczekiwania naszych klientów i uwzględniać informacje uzyskane od interesariuszy oraz wyniki badań rynkowych dotyczących zapotrzebowania konsumentów na zdrową żywność. Koncentrujemy się na produktach pod własną marką. Jasne i łatwo dostępne informacje na temat składników odżywczych i składników na produkcie, w sklepie lub na stronie internetowej krajowego oddziału mają ogromne znaczenie dla edukowania naszych klientów w zakresie zdrowych alternatyw, a tym samym dla promowania zdrowej i bardziej zrównoważonej konsumpcji. Rozwój ten nabrał dużego tempa, zwłaszcza podczas pandemii Covid-19.

Zgodnie z naszą Polityką Zdrowia i Odżywiania, naszym celem jest zaoferowanie klientom na całym świecie 1500 zdrowszych produktów marki własnej (150 z centralnego zaopatrzenia i 1350 z filii krajowych) do końca 2023 roku; niektóre z nich będą zawierały mniej cukru, soli i tłuszczu, a inne nie będą zawierały dodatków, będą miały certyfikat ekologiczny lub będą oparte na alternatywnych źródłach białka. We wszystkich oddziałach krajowych powołano specjalnych ambasadorów ds. zdrowia i żywienia, których zadaniem jest wspieranie realizacji tych celów. Od 2018 r. do końca roku finansowego 2020/21 zmieniono skład 603 produktów marki własnej METRO pod względem zawartości cukru, soli i tłuszczu oraz w celu zapewnienia, że nie zawierają one substancji dodatkowych. Ponadto od 2018 r. wprowadzono 430 ekologicznych produktów marki własnej oraz 14 produktów opartych na alternatywnych źródłach białka.

Opakowania i tworzywa sztuczne

Wspieramy odzyskiwanie zasobów poprzez recykling, aby zmniejszyć ryzyko wyczerpania zasobów naturalnych i utraty różnorodności biologicznej w przyszłości. Dlatego, zwłaszcza w przypadku opakowań naszych marek własnych, staramy się ograniczać wpływ na środowisko

¹⁴ Obejmują one ryby i owoce morza, olej palmowy, soję, jaja z chowu klatkowego, papier i drewno oraz plastikowe produkty jednorazowego użytku, ale nie obejmuje mięsa, dobrostanu zwierząt oraz zgodności ze standardami społecznymi. W ramach MQuality istnieje osobna sekcja poświęcona opakowaniom; w przygotowaniu jest też osobna sekcja dotycząca informacji o zdrowiu i żywieniu.

w całym cyklu życia produktu, m.in. poprzez poszukiwanie alternatyw dla tradycyjnych tworzyw sztucznych. Biorąc pod uwagę złożoność wyzwania, jakim jest zmniejszenie ilości zużywanego plastiku i zdefiniowanie zrównoważonych materiałów, współpracujemy z różnymi interesariuszami, aby opracować innowacyjne rozwiązania promujące obieg zamknięty i stosowanie materiałów mniej szkodliwych dla środowiska.

METRO wyznaczyło cele, które mają zostać zrealizowane do 30 września 2023 roku:

- utrzymanie wszystkich opakowań marek własnych w 100% wolnych od PCW (PVdC) i EPS na wszystkich poziomach pakowania,
- certyfikowanie wszystkich opakowań pierwotnych i wtórnych wykonanych z papieru/kartonu/drewna naszych własnych marek zgodnie z definicją FSC lub PEFC lub zapewnienie udziału recyklingu na poziomie co najmniej 70%, oraz
- zmniejszenie ilości opakowań z tworzyw sztucznych (nowych i poddanych recyklingowi) łącznie o 2000 ton, począwszy od 2018 roku.

Nad osiągnięciem tych celów pracuje zespół ekspertów METRO AG zajmujących się opakowaniami oraz - od 2018 roku - zespół projektowy z 18 krajowych spółek zależnych i 3 biur handlowych. W okresie sprawozdawczym do zespołu projektowego dołączyło METRO Pakistan jako dodatkowy członek.

Ponadto METRO zobowiązało się do zastąpienia konwencjonalnych plastikowych produktów jednorazowego użytku alternatywnymi produktami wielokrotnego użytku, nadającymi się do recyklingu lub kompostowania do końca 2025 roku. W tym celu w październiku 2018 r. dołączyliśmy do Ellen MacArthur Foundation's New Plastics Economy. Fundacja ta jest międzynarodową siecią ponad 290 organizacji, firm, uniwersytetów, pracowników naukowych i instytucji finansowych, współpracujących ze sobą w celu podjęcia międzysektorowego wyzwania, jakim jest stworzenie gospodarki o obiegu zamkniętym dla tworzyw sztucznych.

Ponadto METRO uruchomiła inicjatywę METRO Plastic Initiative wraz z przedsiębiorstwem społecznym Plastic Bank oraz licznymi dostawcami marek własnych i produktów markowych. Aby ograniczyć zużycie cennych zasobów i wprowadzić w życie zasadę gospodarki o obiegu zamkniętym, inicjatywa ma na celu podniesienie świadomości na temat opakowań zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju, promowanie zrównoważonej konsumpcji oraz przyjaznego dla środowiska recyklingu. Celem na pierwsze 12 miesięcy tego wieloletniego partnerstwa jest zebranie ponad 65 milionów plastikowych butelek, aby nie trafiły do oceanów świata. Odpowiada to ponad 1 milionowi kilogramów plastikowych odpadów. Do końca okresu sprawozdawczego METRO i jej dostawcy zebrali już ponad 20 milionów plastikowych butelek.

(*) Powyższe odnośniki kierują do pełnego sprawozdania skonsolidowanego Grupy Metro

AG opublikowanego na stronie:

<https://www.metroag.de/en/press-events/2021/12/15/annual-report-2020-21>

-