

Łączne sprawozdanie niefinansowe METRO AG

W tym rozdziale METRO AG wypełnia swój obowiązek sporządzenia sprawozdania niefinansowego dla spółki holdingowej, zgodnie z §§ 289b do 289e niemieckiego Kodeksu Handlowego (HGB), oraz sprawozdania niefinansowego grupy, zgodnie z §§ 315b do 315c w połączeniu z §§ 289c do 289e 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.⁴

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.

- **Ograniczony raport poświadczający znajduje się na końcu sprawozdania po raporcie niezależnego audytora.**

MODEL BIZNESOWY

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

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. Wynik został ponownie potwierdzony w tym roku finansowym przez członków Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju, aby zapewnić, że aktualne zmiany i wymogi regulacyjne są nadal odpowiednio odzwierciedlone. Aspekty i kwestie zidentyfikowane w analizie stanowią treść niniejszego sprawozdania niefinansowego i są zgodne z wymogami HGB dotyczącymi sprawozdawczości niefinansowej.

W ramach naszej strategii korporacyjnej, dzięki METRO SUSTAINABLE realizujemy naszą strategię zrównoważonego rozwoju operacyjnego. 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

⁴ W związku z nabyciem spółki C & C Abholgroßmärkte Gesellschaft m.b.H. (AGM) przez METRO AG, AGM zostanie po raz pierwszy włączone do sprawozdawczości niefinansowej w bieżącym okresie sprawozdawczym. Proces integracji (konsolidacja koncepcji i stosowanych procesów należytej staranności) rozpoczynający się w roku obrotowym 2021/22 ma zostać zakończony w kolejnym roku obrotowym.

klientami. Z myślą o naszych klientach, od roku finansowego 2019/20 przenosimy tę strategię do naszej koncepcji „Moja zrównoważona restauracja”, aby jako partner niezależnych przedsiębiorstw promować zrównoważoną gościnność i uczynić ją wymierną i możliwą do zrealizowania. Koncentrując się na sektorze spożywczym, nasza strategia określa 3 priorytety zrównoważonego rozwoju. Klimat i węgiel, etyka i zaufanie, równość, integracja i dobrostan:

1. Klimat i węgiel: Ograniczamy emisje i odpady we własnej działalności biznesowej i przyczyniamy się do niskoemisyjnego systemu żywnościowego, na przykład oferując produkty regionalne, sezonowe lub pochodzenia roślinnego, a także surowce, które nie mają związku z wylesianiem.
2. Etyka i zaufanie: Chcemy być godnym zaufania partnerem dla naszych własnych pracowników, dostawców i klientów. Dlatego wysoko cenimy bezpieczne i sprawiedliwe warunki pracy w naszej własnej działalności i promujemy łańcuchy dostaw, w których działalność prowadzona jest w sposób etycznie właściwy i przejrzysty. Kluczowym elementem jest tu uwzględnienie praw człowieka i potencjalnego wpływu na środowisko.
3. Równość, integracja i dobrostan: Zgodnie z integracyjną kulturą „ONE METRO” i w oparciu o zrozumienie, że nasi pracownicy są kluczowi dla naszej działalności, koncentrujemy się na tworzeniu bezpiecznego, równego i integracyjnego środowiska pracy oraz promowaniu zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników.

Nasze zaangażowanie w kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem w tych obszarach jest uzupełniane przez dyskurs z wewnętrznymi i zewnętrznymi interesariuszami, takimi jak pracownicy, klienci, dostawcy i partnerzy biznesowi, społeczności lokalne, organizacje pozarządowe, przedstawiciele polityczni, inwestorzy, konkurenci i komitety. Przykładem może być współpraca z partnerami branżowymi i organizacjami pozarządowymi w ramach Forum Dóbr Konsumpcyjnych (CGF), jak również dialog polityczny w ramach prac zespołu ds. polityki publicznej w Düsseldorfie, Berlinie i Brukseli. Obecnie trwająca pandemia Covid-19 i wojna w Ukrainie stwarzają wyzwania, które są związane z powyższymi kwestiami i stały się bardziej widoczne. W szczególności ważniejsze stały się takie aspekty, jak ochrona zdrowia i integralności fizycznej klientów, pracowników i dostawców, a także sprawnie funkcjonujące łańcuchy dostaw.

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

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 za rok 2021/22 zostało powiązane z realizacją określonych celów w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym redukcji emisji CO₂ i odpadów żywnościowych. W przeszłości długoterminowe wynagrodzenie kierownictwa wyższego szczebla (poniżej Zarządu) było powiązane z oceną wyników METRO w zakresie zrównoważonego rozwoju w rankingu Dow Jones Sustainability Index (DJSI). Na rok obrotowy 2022/23 Rada Nadzorcza podjęła decyzję o korekcie systemu wynagrodzeń Zarządu, która zostanie przedstawiona Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu 2023. W tym kontekście cele zrównoważonego rozwoju mają być uwzględnione w długoterminowym wynagrodzeniu Zarządu. Zarząd

zamierza zastosować ten zmieniony system również w odniesieniu do nowych transz wynagrodzenia długoterminowego dla wyższej kadry kierowniczej. 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 przedstawiciele 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.

Przeprowadzono analizę ryzyk potencjalnie podlegających raportowaniu w związku z aspektami niefinansowymi. Po zastosowaniu metody netto i uwzględnieniu środków ograniczających ryzyko nie ujawniła ona żadnych istotnych ryzyk w rozumieniu § 289c ust. 3 zd. 1 nr 3 i 4 niemieckiego kodeksu handlowego (HGB) o prawdopodobnym lub zdecydowanie poważnym negatywnym wpływie na wymienione aspekty. Bardziej szczegółowy opis tego systemu znajduje się w części dotyczącej ryzyka środowiskowego i społecznego w rozdziale 5 - Raport na temat możliwości rozwoju i ryzyka.

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.

Institutional Shareholder Services - Environmental, Social, Governance (ISS ESG) już w kwietniu 2020 r. przyznał METRO status C+ (w skali od D- do A+), uznając ją 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 (DJSI) World and Europe. W 2022 roku METRO zostało również po raz kolejny włączone do indeksu FTSE4Good. Nowe wyniki roczne Carbon Disclosure Project (CDP) zostały ostatnio opublikowane w grudniu 2021 roku⁵. METRO uzyskało ocenę A- (w skali od F do A) w zakresie ochrony klimatu CDP po ocenie A w 2020 roku. Ponadto METRO została oceniona przez CDP w kategoriach Ochrona Wód i Lasy. W kategorii Bezpieczeństwo Wodne METRO utrzymało ocenę B. Ocena została również utrzymana w 3 z 4 ocenianych kategorii dotyczących lasów: C w bydło, B w oleju palmowym i B- w soi. W kategorii Papier, METRO otrzymało ocenę B po ocenie B- w poprzednim roku. Morgan Stanley Capital International Inc (MSCI) przyznał METRO ocenę AA (w skali od CCC

⁵ Wyniki CDP za rok 2022 będą dostępne dopiero po dacie zatwierdzenia niniejszego raportu rocznego.

do AAA). Morningstar Sustainalytics w ocenie ryzyka klasyfikuje METRO na niskim poziomie z wartością 17,6 (w skali od 0 do 40+), co plasuje spółkę na 26 miejscu spośród 194 spółek w ramach analizowanego sektora. Od 2022 roku METRO jest notowana jako członek Bloomberg Gender Equality Index (GEI).

Ocena odpowiednich indeksów i rankingów zrównoważonego rozwoju

Indeks/ranking	Ocena/punkty	Skala	Data publikacji
DJSI World/Europe	77 członek indeksu	0 do 100	listopad 2021 r.
ISS ESG	C+ status prime	D- do A+	kwiecień 2020 r.
CDP ochrona klimatu	A	F do A	grudzień 2021 r.
CDP ochrona wód	B	F do A	grudzień 2021 r.
	B olej palmowy		
	B- soja		
	B- papier		
CDP lasy	C bydło	F do A	grudzień 2021 r.
FTSE4Good Global/ Europe Index	Członek indeksu	./.	czerwiec 2022 r.
MSCI	AA	CCC do AAA	sierpień 2021 r.
	Niskie ryzyko (17,6)		
	26 z 194 w branży		
	handlu detalicznego		
	artykułami		
Sustainalytics	spożywczyimi	0 do 40+	maj 2022 r.
Bloomberg GEI	Członek indeksu	./.	styczeń 2022 r.

Taksonomia UE

Zrównoważona działalność gospodarcza jest ważnym elementem realizacji celów Unii Europejskiej (UE) w zakresie klimatu i energii. Dotychczas nie istniał wspólny system klasyfikacji służący do identyfikacji zrównoważonej działalności gospodarczej, aby UE mogła ukierunkować inwestycje w przedsiębiorstwa prowadzące działalność w sposób zrównoważony. Takie ramy stanowi rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje oraz zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088, zwane również Taksonomią UE. Określa ona, jakie działania gospodarcze są uznawane za zrównoważone środowiskowo.

Jako punkt wyjścia, działalność gospodarcza niektórych sektorów, które mają duży udział w emisji CO₂, została skategoryzowana pod względem poziomu zrównoważenia środowiskowego.

Spółki sporządzające sprawozdanie niefinansowe muszą informować o tym, w jakim stopniu ich działalność gospodarcza jest zrównoważona pod względem środowiskowym, co oznacza, że muszą wyjaśnić, w jaki sposób przyczyniają się znacząco do realizacji celów środowiskowych określonych w Taksonomii UE. Muszą one również wykazać, że nie szkodzą znacząco innym celom środowiskowym, spełniają wymogi dotyczące minimalnej ochrony i spełniają kryteria oceny technicznej określone w konkretnych aktach delegowanych.

Taksonomia UE obejmuje 6 następujących celów środowiskowych:

1. łagodzenie zmian klimatu,
2. adaptacja do zmian klimatu,

3. zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich,
4. przejście do gospodarki obiegowej,
5. zapobieganie i kontrola zanieczyszczeń,
6. ochrona i odbudowa różnorodności biologicznej i ekosystemów.

Obecnie jedynie kryteria oceny 2 celów „łagodzenie zmian klimatu” i „adaptacja do zmian klimatu” określa Rozporządzenie Delegowane (UE) 2021/ 2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. uzupełniające Rozporządzenie (UE) 2020/852 Załącznik I i Załącznik II Aktu Delegowanego w sprawie celów klimatycznych Taksonomii UE (w skrócie: Załącznik I i Załącznik II do Aktu Delegowanego w sprawie Celów Klimatycznych Taksonomii UE). Określają one techniczne kryteria selekcji, które pomagają zidentyfikować rodzaje działalności gospodarczej w określonych sektorach, które mają największy wpływ na emisje gazów cieplarnianych. Działalność gospodarcza, dla której kryteria oceny zostały określone w aktach delegowanych, sama w sobie kwalifikuje się do taksonomii. Działalność gospodarcza zostaje objęta taksonomią tylko wtedy, gdy spełnione są również wspomniane wyżej wymogi dotyczące działalności gospodarczej zrównoważonej pod względem środowiskowym.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ METRO W RAMACH TAKSONOMII

Ogólnie rzecz biorąc, działania METRO w ramach priorytetu zrównoważonego rozwoju Klimat + węgiel przyczyniają się do osiągnięcia celów UE w zakresie klimatu i energii zarówno na poziomie europejskim, jak i globalnym. Cel METRO w zakresie ochrony klimatu dotyczy w szczególności zarówno łagodzenia zmian klimatu, jak i adaptacji do nich.

- **Dalsze informacje można znaleźć w części dotyczącej zagadnień związanych z ochroną środowiska**

W tym roku obrotowym METRO po raz pierwszy składa raporty w oparciu o wymogi art. 8 (1) i (2) Taksonomii UE oraz art. 10 (1) Rozporządzenia Delegowanego (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniającego rozporządzenie (UE) 2020/852 („Akt delegowany do art. 8 w sprawie treści i prezentacji informacji podlegających ujawnieniu”). W związku z tym METRO, jako przedsiębiorstwo niefinansowe, jest zobowiązane do ujawnienia udziału działalności gospodarczej kwalifikującej się i niekwalifikującej się w ramach taksonomii w obrocie, nakładach inwestycyjnych (CapEx) i wydatkach operacyjnych (OpEx) poprzez zastosowanie przepisu o uldze w roku finansowym 2021/22. Raportowanie danych liczbowych w ramach taksonomii rozpocznie się w roku finansowym 2022/23. Ustalenie tegorocznych wartości opiera się na wielkościach wykazanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym, co oznacza, że stosowane są tu te same metody rachunkowości i wyceny.

Obrót

Udział w obrocie netto kwalifikującym się do objęcia taksonomią ustala się w następujący sposób: Obrót netto z produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą objętą taksonomią podzielony przez całkowity obrót netto. Całkowity obrót netto za rok obrotowy 2021/22 stanowi mianownik wskaźnika obrotu i można go uzyskać ze skonsolidowanego rachunku zysków i strat. Przypisanie odpowiedniego obrotu do kwalifikujących się do taksonomii rodzajów działalności gospodarczej zbadano poprzez szczegółową analizę pozycji wchodzących w skład obrotu. Licznik stanowi suma zidentyfikowanych przychodów z obrotów działalności gospodarczych kwalifikujących się do objęcia taksonomią w roku obrotowym 2021/22.

Na podstawie obecnej treści Taksonomii UE, działalność gospodarcza związana z podstawową działalnością METRO (sprzedaż hurtowa produktów spożywczych i nieżywnościowych) nie podlega szczegółowym kryteriom Załącznika I i Załącznika II Aktu Delegowanego w sprawie Celów Klimatycznych Taksonomii UE. W związku z tym obrót ten nie kwalifikuje się do taksonomii. Odpowiednio stosunek sprzedaży z działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii w danym roku finansowym do obrotu w tym roku finansowym wynosi zero.

Nakłady inwestycyjne i wydatki operacyjne

Udział nakładów inwestycyjnych lub wydatków operacyjnych na aktywa lub procesy związane z działalnością gospodarczą, które są sklasyfikowane jako kwalifikujące się do taksonomii, ustala się w następujący sposób:

KPI Nakłady inwestycyjne = Udział całkowitych nakładów inwestycyjnych, które kwalifikują się do taksonomii, podzielony przez całkowite nakłady inwestycyjne zgodnie z rozporządzeniem UE w sprawie taksonomii.

KPI Wydatki operacyjne = udział całkowitych wydatków operacyjnych, które kwalifikują się do taksonomii, podzielony przez całkowite wydatki operacyjne zgodnie z rozporządzeniem UE w sprawie taksonomii.

Nakłady inwestycyjne opierają się na zwiększeniach wartości rzeczowych aktywów trwałych i wartości niematerialnych w ciągu danego roku obrotowego przed amortyzacją i wszelkimi ponownymi wycenami; obejmuje to również zwiększenia wynikające z przeszacowania i utraty wartości w danym roku obrotowym i nie obejmuje zmian wartości godziwej. W mianowniku należy również uwzględnić zwiększenia wartości rzeczowych aktywów trwałych i wartości niematerialnych wynikające z połączeń jednostek gospodarczych (zastosowanie MSSF [MSR 16, 38, 40, MSSF 16]). Przypisanie odpowiednich wydatków inwestycyjnych do kwalifikujących się do objęcia taksonomią działań gospodarczych zostało zbadane poprzez szczegółową analizę pozycji wchodzących w skład nakładów inwestycyjnych. Suma zidentyfikowanych nakładów inwestycyjnych działalności gospodarczych kwalifikujących się do objęcia taksonomią na rok budżetowy 2021/22 stanowi licznik wartości kluczowej.

Podstawa wydatków operacyjnych obejmuje bezpośrednie, nieskapitalizowane koszty związane z badaniami i rozwojem, działaniami remontowymi w budynkach, leasingiem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami. Obejmuje również wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z codzienną obsługą aktywów rzeczowych przez spółkę lub strony trzecie, którym zlecono działania, niezbędne do zapewnienia ciągłego i efektywnego funkcjonowania tych aktywów. Przypisanie odpowiednich wydatków operacyjnych do kwalifikujących się do objęcia taksonomią działań gospodarczych zostało zbadane poprzez analizę pozycji wchodzących w skład wydatków operacyjnych.

Taksonomia rozróżnia 3 różne rodzaje wydatków kwalifikowanych do taksonomii, odpowiednio wydatki inwestycyjne i wydatki operacyjne (licznik). Licznik odpowiada tej części nakładów kapitałowych lub nakładów operacyjnych zawartych w mianowniku, która

- dotyczy aktywów lub procesów związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do taksonomii, co oznacza, że wchodzi one w zakres taksonomii UE i odpowiednich aktów delegowanych,
- stanowi część planu rozszerzenia działalności gospodarczej zgodnej z taksonomią lub umożliwia przekształcenie działalności gospodarczej kwalifikującej się do objęcia taksonomią w działalność gospodarczą zgodną z taksonomią w określonym czasie, lub

- odnosi się do zakupu produktów z działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii lub indywidualnych środków umożliwiających docelowym działaniom stanie się niskoemisyjnymi lub prowadzących do redukcji gazów cieplarnianych pod warunkiem, że środki te zostaną wdrożone i będą funkcjonować w ciągu 18 miesięcy.

Jak wyjaśniono w odniesieniu do obrotu, podstawowa działalność METRO i wszystkie powiązane działania gospodarcze nie wchodzą obecnie w zakres Taksonomii UE w odniesieniu do dwóch pierwszych celów środowiskowych. W związku z tym nie jest możliwe inwestowanie w aktywa lub procesy w celu rozszerzenia działalności gospodarczej zgodnej z taksonomią lub umożliwienia prowadzenia działalności gospodarczej zgodnej z taksonomią w ramach działalności podstawowej. W związku z tym nie można było zidentyfikować żadnych aktywów ani procesów, które należałyby do dwóch pierwszych kategorii nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do taksonomii.

Następujące działania zidentyfikowaliśmy jako kwalifikujące się do taksonomii działania gospodarcze, a tym samym jako zrównoważone środowiskowo:

- Produkcja
 - 3.6 Produkcja innych technologii niskoemisyjnych⁶
- Energia
 - 4.25 Produkcja ciepła/chłodu z wykorzystaniem ciepła odpadowego
- Zaopatrzenie w wodę, kanalizacja, gospodarka odpadami i rekultywacja
 - 5.5 Zbieranie i transport odpadów innych niż niebezpieczne we frakcjach segregowanych u źródła
- Transport
 - 6.5 Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi samochodami dostawczymi
 - 6.6 Usługi drogowego transportu towarowego
- Działalność w zakresie budownictwa i nieruchomości
 - 7.2 Renowacja istniejących budynków
 - 7.3 Instalacja, konserwacja i naprawa urządzeń służących poprawie efektywności energetycznej
 - 7.4 Instalacja, utrzymanie i naprawa stacji ładowania pojazdów elektrycznych w budynkach (i parkingach przy budynkach)
 - 7.5 Montaż, konserwacja i naprawa przyrządów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynków
 - 7.6 Instalacja, konserwacja i naprawa technologii energii odnawialnej

⁶ W przypadku KPI „CapEx” do tej kategorii działalności gospodarczej dodano zakup produktów z działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii. Kierujemy się więc interpretacją, że nie tylko wytwarzanie innych technologii niskoemisyjnych może być zaliczone do taksonomii w tym momencie, ale również nabywanie takich technologii niskoemisyjnych.

– 7.7 Nabycie i własność budynków

Obecnie 51% wydatków kapitałowych METRO jest związanych z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do taksonomii.

Kwalifikujący się do taksonomii udział w całkowitych wydatkach operacyjnych METRO: Obecnie całkowite koszty operacyjne METRO zgodnie z definicją taksonomii UE wynoszą 250 mln EUR. W odniesieniu do całkowitych wydatków operacyjnych METRO, jedynie niewielką część wydatków można przypisać do KPI wydatków operacyjnych według taksonomii UE. Główne części wydatków zawartych w mianowniku wydatków operacyjnych, takie jak koszty utrzymania budynków i inne wydatki na utrzymanie, nie są związane z podstawową działalnością METRO. Dlatego nie uważamy kosztów operacyjnych według taksonomii UE za istotne dla modelu biznesowego METRO. Stąd korzystamy z klauzuli wyłączenia zawartej w Załączniku I do Rozporządzenia Delegowanego (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniającego rozporządzenie (UE) 2020/852, raportując licznik KPI „Wydatki operacyjne” jako zero.

Udziały w obrocie, wydatkach kapitałowych i operacyjnych, kwalifikujące się i niekwalifikujące się do taksonomii¹

	Udział działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii w %	Udział działalności gospodarczej niekwalifikującej się do taksonomii w %
Obrót ogółem	0	100
Nakłady inwestycyjne (CapEx) ²	51	49
Wydatki operacyjne (OpEx) ³	-	-

¹ W METRO w roku finansowym 2021/22 nie zidentyfikowano działalności gospodarczej zgodnie z Taksonomią UE, która wnosi znaczący wkład w realizację celu środowiskowego „adaptacja do zmian klimatu”. W ten sposób wykluczone jest podwójne liczenie działań kwalifikujących się do taksonomii w ramach 2 celów środowiskowych.

² Z tego 22% to kwalifikujące się do taksonomii działania wspomagające, a 16% to kwalifikujące się do taksonomii działania przejściowe.

³ W odniesieniu do wydatków operacyjnych METRO korzysta z klauzuli wyłączenia zawartej w Załączniku I Rozporządzenia Delegowanego (UE) z dnia 6/7/2021 r. uzupełniającego Rozporządzenie (UE) 2020/852 i nie zgłasza kluczowej wartości dla wydatków operacyjnych.

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 obrotowym 2021/22 zużycie energii elektrycznej w naszych sklepach METRO wzrosło o 0,1% w porównaniu do roku finansowego 2020/21. W sumie jednak był on niższy niż wzrost konsumpcji o 0,4%, którego oczekiwano w związku z Covid-19 i strategią wzrostu sCore. Tam, gdzie to możliwe, dostosowujemy również nasze systemy chłodzenia do naturalnych czynników chłodniczych (F-Gas Exit Programme). Zmniejsza to zarówno nasze zapotrzebowanie na energię, jak i koszty. W sumie zainwestowaliśmy 61,1 mln EUR w tzw. F-Gas Exit Programme. W roku finansowym 2021/22 zainwestowaliśmy również 15,4 mln EUR w program oszczędzania energii METRO. Pozwoli nam to zaoszczędzić około 5,4 mln EUR rocznie na kosztach energii.

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

- Nowe instalacje chłodnicze wykorzystujące naturalne czynniki chłodnicze, przede wszystkim instalacje chłodnicze z układem transkrytycznym, zostały oddane do użytku w 19 krajach, m.in. w Niemczech, na Węgrzech, w Kazachstanie, Polsce i Portugalii.
- W Bułgarii wydaliśmy również 2,1 mln EUR na instalację systemów LED i drzwi przesuwnych w 11 sklepach.

⁷ Ze względu na dostosowanie biznesowe, aspekty marnotrawstwa żywności i działalności gospodarczej efektywnie wykorzystującej zasoby są istotne tylko w odniesieniu do jednostek operacyjnych grupy METRO, ale nie dla holdingu METRO AG.

- We Francji, Indiach, na Węgrzech, w Holandii i Hiszpanii zainstalowano 14 dodatkowych instalacji fotowoltaicznych o łącznej dodatkowej mocy 6 397 kWp.
- Dodatkowe stacje ładowania pojazdów elektrycznych klientów METRO zostały zainstalowane w hurtowniach m.in. we Francji, na Słowacji i w Hiszpanii, a także w hurtowni Lahaur w Pakistanie i w Bengaluru w Indiach. W Mołdawii, Polsce, Portugalii oraz na Słowacji i Węgrzech wszystkie hurtownie METRO są obecnie wyposażone w stacje ładowania pojazdów elektrycznych. Obecnie dysponujemy łącznie 812 stanowiskami do ładowania. W kampusie w Düsseldorfie ponad 347 pracowników używa już jako samochodów służbowych pojazdów elektrycznych, których emisje są kompensowane przez certyfikaty dla elektrowni wodnych. W sumie 748 samochodów służbowych jest zasilanych energią elektryczną lub wodorem, co stanowi około 10% naszej całkowitej floty pojazdów.
- Nasza flota logistyczna liczy 12 ciężarówek zasilanych skroplonym gazem ziemnym. Flota EV nie została rozbudowana. Tym samym łącznie 25 pojazdów użytkowych to pojazdy elektryczne lub zasilane skroplonym gazem ziemnym (LNG/CNG).

METRO stosuje wewnętrzną cenę CO₂ w wysokości 50 EUR za tonę CO₂, głównie w celu zatwierdzenia 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 2020/21.

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 ilość odpadów (bez odpadów spożywczych) wzrosła o 9,1%. Zużycie wody zmniejszyło się o 3,1% w porównaniu z rokiem poprzednim.

Ogólnie rzecz biorąc, zrealizowaliśmy już nasz cel, jakim było zaoszczędzenie 5% wody w porównaniu z rokiem 2016/17. Dlatego METRO wyznaczyło nowy cel w zakresie oszczędności wody w roku finansowym 2021/22: Do 2030 roku przewiduje się zmniejszenie jednostkowego zużycia wody w ramach własnej działalności gospodarczej o 10% na metr kwadratowy powierzchni operacyjnej netto w porównaniu z rokiem bazowym 2020/21.

ZMNIEJSZENIE ILOŚCI ODPADÓW ŻYWNOŚCIOWYCH

Zgodnie z rezolucją Forum Dóbr Konsumpcyjnych (CGF) w sprawie odpadów żywnościowych, zobowiązujemy się do zmniejszenia ilości odpadów żywnościowych w naszej działalności (na metr kwadratowy powierzchni sprzedaży i dostaw) o 50% do 2025 roku w porównaniu z rokiem bazowym 2017/18. Mierzymy, monitorujemy i raportujemy postępy zgodnie z wymogami protokołu Food Loss and Waste (FLW).

Zajmujemy się problemem marnowania żywności w sposób kompleksowy, stosując strategię opartą na pięciu filarach od pola do stołu: (1) dbałość o łańcuch dostaw wyższego szczebla, (2) raportowanie o odpadach żywnościowych, (3) rozwiązania w zakresie odpadów żywnościowych, (4) zaangażowanie partnerów i klientów oraz (5) zaangażowanie interesariuszy.

W osiągnięciu celu pomagają nam kluczowe inicjatywy:

- W 21 krajach i jednostkach usługowych współpracujemy z organizacjami banków żywności, przekazując niesprzedaną żywność potrzebującym. W 3 krajach współpracujemy z TooGoodToGo, aby osiągnąć ten cel. W roku finansowym 2021/22 dzięki współpracy udało się zaoszczędzić ponad 121 000 posiłków, co odpowiada redukcji 303 ton CO₂. Ponadto promujemy platformę TGTG w 2 krajach jako rozwiązanie pomagające naszym klientom oszczędzać żywność w ich działalności.
- METRO jest członkiem inicjatywy Światowego Instytutu Zasobów (WRI) „10x20x30”, która wzywa 10 największych na świecie sieci sklepów spożywczych do zobowiązania co najmniej 20 swoich dostawców do zmniejszenia ilości odpadów spożywczych o połowę do 2030 roku, zgodnie z celem 12.3 Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Poprzez swój krajowy oddział METRO Turcja, METRO AG zintegrowała już ponad 30 dostawców i jest w trakcie angażowania kolejnych.
- 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.

CEL W ZAKRESIE OCHRONY KLIMATU 2040

W 2021 roku zaostrzyliśmy już nasz dotychczasowy cel klimatyczny: Do 2040 roku chcemy uczynić nasze globalne działania biznesowe neutralnymi pod względem emisji dwutlenku

węgla, głównie dzięki własnym inicjatywom. W roku finansowym 2021/22 rozszerzyliśmy nasz cel ochrony klimatu na rok 2040 o emisje z własnej logistyki (transport i FSD).⁸ Chcemy też całkowicie uniknąć i zneutralizować te emisje do 2040 roku. Z 36,6% oszczędności, które osiągnęliśmy do tej pory w porównaniu z rokiem bazowym 2011,⁹ jesteśmy na dobrej drodze. Od października 2021 r. do września 2022 r. METRO wygenerowała 242 kg ekwiwalentu CO₂ na metr kwadratowy powierzchni sprzedażowej i dostawczej. Dla porównania, w tym samym okresie ubiegłego roku było to 241 kg.

Aby dać przykład ochrony klimatu w METRO Campus Düsseldorf i wnieść swój wkład w neutralność klimatyczną miasta Düsseldorf, podpisaliśmy w roku finansowym 2021/22 umowę o ochronie klimatu „Düsseldorfer Klimapakt mit der Wirtschaft” (Düsseldorfski pakt klimatyczny z biznesem), dzięki czemu staliśmy się oficjalnym partnerem klimatycznym stolicy kraju związkowego Düsseldorf.

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 33,5%. 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)

Dzięki naszej strategii korporacyjnej sCore, która jest całkowicie skoncentrowana na transformacji naszej działalności hurtowej w kierunku modelu wielokanałowego i weszła w życie w maju 2022 roku za pośrednictwem planów strategicznych krajów METRO, cele na naszą przyszłość są jasne. Jednak transformacja w kierunku strategii wielokanałowego wzrostu może się udać tylko przy zaangażowaniu pracowników, ponieważ to oni realizują naszą strategię we wszystkich obszarach. Zwiększenie liczby przedstawicieli handlowych w naszych krajowych filiach jest więc istotną częścią strategii HR w sCore. Ponadto ważne jest dla nas inwestowanie w umiejętności i zdolności naszych pracowników oraz utrzymywanie integracyjnego, atrakcyjnego, otwartego, inspirującego środowiska pracy, nastawionego na wydajność i sukces.

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. W ten sposób

⁸ W związku z tą ekspansją skorygowano metodologię wyznaczania ekwiwalentów CO₂ na metr kwadratowy powierzchni sprzedażowej i dostawczej. Odpowiednio skorygowano również kluczowe dane liczbowe dotyczące roku bazowego i roku poprzedniego

⁹ Określenie emisji CO₂ z Zakresu 3 oparte jest na uznanych metodach ekstrapolacji, co pozwala w przybliżeniu określić emisje występujące w łańcuchu dostaw.

zapewniamy równowagę między dostosowaniem do warunków panujących w poszczególnych krajach a standaryzacją w całej grupie.

W minionym roku finansowym zakomunikowaliśmy nasze zasady przewodnie z naciskiem na sprzedaż hurtową, tak aby stanowiły one dla naszych pracowników stałe wytyczne dla ich postępowania i decyzji na naszej drodze do stania się hurtownikiem wielokanałowym. Dlatego też zasady przewodnie, takie jak „Sukces z klientem”, „Silni poprzez relacje” i „Zrównoważony biznes” odzwierciedlają nasze myślenie jako hurtownika i wyjątkowość kultury METRO. W celu lepszego zintegrowania naszych zasad przewodnich z codzienną pracą, stworzyliśmy okazje, które pozwalają doświadczyć naszej kultury METRO. Na przykład wszyscy menedżerowie poziomu 1 na całym świecie spędzą co najmniej jeden dzień pracując z klientami w roku finansowym 2022/23, aby lepiej zrozumieć biznes i naszych klientów w terenie. Cenimy również lojalność pracowników i wprowadziliśmy globalne nagrody zgodne ze strategią sCore, takie jak nagrody zespołowe, za obsługę klienta i produktywność.

Dzięki niezmiennie wysokiemu poziomowi zaangażowania, który przekracza średnią branżową, jesteśmy dowodem na to, że nasi pracownicy każdego dnia dają z siebie wszystko, aby wspólnie osiągać cele grupy. Jednocześnie przeprowadzane dwa razy do roku badanie dostarcza nam ważnych spostrzeżeń dotyczących ciągłego doskonalenia, pochodzących bezpośrednio od pracowników. Nasze działania skupiają się na wielofunkcyjnej pracy zespołowej, motywujących warunkach pracy i postępowaniu zorientowanym na klienta.

W skrócie, nasza strategia zrównoważonych zasobów ludzkich skupia się na następujących kluczowych obszarach:

- Rozwijanie umiejętności i zdolności wszystkich pracowników w naszej centrali, sklepach i sprzedaży dostosowanych do wymagań strategii sCore oraz wspieranie jej realizacji
- Rozwijanie zarządzania talentami i inwestowanie w naszą markę pracodawcy w celu obsadzenia stanowisk w naszej firmie najbardziej utalentowanymi pracownikami w przyszłości
- Dalsze rozszerzenie naszego procesu oceny wyników na wszystkie poziomy pracowników z wyraźnym naciskiem na rozwój, aby promować kulturę opartą na wydajności
- Zwiększenie produktywności poprzez ukierunkowane wykorzystanie naszych zasobów, ciągłe doskonalenie naszych procesów i digitalizację
- Promowanie różnorodności i integracji w skali globalnej jako siły napędowej dla zrównoważonego sukcesu biznesowego
- Tworzenie wspólnych doświadczeń kulturowych, zarówno lokalnych, jak i globalnych, w celu wprowadzenia w życie ONE METRO dla wszystkich pracowników

Pandemia Covid-19 trwale zmieniła sposób komunikacji i pracy. Odkryliśmy nowe sposoby funkcjonowania w coraz bardziej hybrydowym środowisku pracy. Nauczyliśmy się jednak również w trudny sposób, jak ważna dla spójności społecznej i rozwiązywania złożonych problemów są regularne kontakty twarzą w twarz. Dlatego umożliwiamy naszym pracownikom w centrali pracę na miejscu lub w biurze domowym w koordynacji z przełożonymi. Chcemy jednak sprawić, aby idea „nas” była odczuwalna na miejscu i stanowiła ważną część naszej strategii w zakresie zasobów ludzkich i kultury METRO.

Oprócz pandemii Covid-19, konsekwencje wojny w Ukrainie kształtowały rok finansowy, a tym samym również naszą pracę w zakresie zasobów ludzkich. Podjęto wiele działań, aby pomóc ludziom na miejscu oraz uciekającym pracownikom i ich rodzinom, aby mogli znaleźć bezpieczne schronienie w jednym z krajów METRO. Przekazaliśmy na przykład darowizny rzeczowe, otworzyliśmy fundusz pomocowy dla pracowników, wspieraliśmy dostawy pomocy ze Światowego Programu Żywnościowego dla Ukrainy i daliśmy pracownikom z Ukrainy możliwość pracy w innym kraju METRO.

PRZYCIĄGANIE 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 umożliwia nam skuteczne i trwałe obsadzanie kluczowych dla firmy stanowisk w celu wzmocnienia własnej kadry pracowniczej i rozwoju firmy poprzez zabezpieczenie naszego cennego personelu.

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 fachowców i menedżerów z własnych szeregów. Dlatego w całej grupie oferujemy różne programy praktyk, staży i staży zawodowych.
- W celu przyciągnięcia wyspecjalizowanych, doświadczonych specjalistów i menedżerów inwestujemy w bezpośrednie działania rekrutacyjne (wykorzystanie wewnętrznej puli kandydatów do obsadzenia stanowisk), w budowanie puli talentów oraz w zarządzanie relacjami z kandydatami (kształtowanie relacji z potencjalnymi 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: W tym roku wielu pracowników działów HR z 22 krajów METRO/MAKRO wzięło udział w kolejnym szkoleniu w ramach Employer Branding Academy. Propozycja wartości pracodawcy, którą opracowaliśmy dla METRO/MAKRO w 2022 roku i związana z nią platforma wartości będą miały kluczowe znaczenie dla uczynienia naszej marki pracodawcy bardziej widoczną i namacalną dla różnych grup kandydatów. Wspólnie z 9 największymi krajami METRO/MAKRO rozpoczęliśmy analizę i rozwój ogólnogrupowej marki pracodawcy, która będzie wdrażana w kolejnym roku finansowym.
- METRO po raz kolejny otrzymała certyfikat najlepszego pracodawcy. W sumie 8 krajowych spółek zależnych METRO otrzymało prestiżowy certyfikat Top Employers Institute.
- We wrześniu 2022 roku uruchomiliśmy we Francji i Niemczech naszą nową cyfrową platformę rekrutacyjną - wiodącą w branży pod względem zaawansowania. Był to

ważny krok w kierunku realizacji naszej strategii wzrostu sCore, ponieważ wspiera skuteczną rekrutację handlowców w terenie i na rynkach.

ZARZĄDZANIE TALENTAMI I PLANOWANIE SUKCESJI

Dzięki kompleksowemu zarządzaniu talentami i wynikami, 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. Ponadto, nasze modele wynagrodzeń stanowią dodatkową zachętę dla naszych pracowników do pracy opartej na wynikach i zgodnej z naszymi korporacyjnymi zasadami przewodnimi.

Naszym celem jest obsadzanie wolnych stanowisk wewnątrz, jeśli tylko jest to możliwe. Na lokalnym poziomie zarządzania naszym celem jest obsadzenie 75% wszystkich stanowisk z własnych szeregów i lokalnie. Ważne jest, aby jak najwcześniej wyłować 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 79% w roku finansowym 2021/22.

Przy obsadzaniu stanowisk specjalistami i menedżerami zwracamy uwagę na to, aby byli oni nie tylko odpowiedni na obecnym stanowisku, ale także mieli potencjał do rozwoju poza nim. Dlatego przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych przyglądamy się również drugiemu i trzeciemu poziomowi zarządzania i mierzymy, jaki odsetek pracowników można ocenić jako posiadający średni lub wysoki potencjał rozwojowy, a tym samym podlegający szczególnej uwadze przy planowaniu sukcesji. W naszym planowaniu sukcesji zwracamy również większą uwagę na odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych.

Wczesną identyfikację i ukierunkowany rozwój wewnętrznych talentów wspiera nowy zintegrowany system zarządzania talentami i kształcenia w połączeniu z nowymi procesami oceny wydajności i potencjału wszystkich pracowników. Moduł edukacyjny z wieloma możliwościami rozwoju osobistego jest dostępny dla około 94 000 pracowników. Tymczasem moduł planowania wydajności i sukcesji jest już dostępny dla około 38 000 pracowników. Szersze wdrożenie w ramach całej organizacji planowane jest do 2024 roku. Procesy oceny wyników i potencjału oraz planowania sukcesji i rozwoju indywidualnego zostały 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. 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. Oprócz formalnego procesu oceny wyników, nowy system zarządzania talentami obejmuje wiele sposobów zachęcania do przekazywania nieformalnych informacji zwrotnych między współpracownikami. Promuje również interakcje dotyczące wyników i rozwoju między pracownikami i menedżerami, aby podkreślić znaczenie ciągłego uczenia się i rozwoju w firmie, nawet poza formalnymi metodami.

WYNAGRODZENIE ZALEŻNE OD WYNIKÓW

Naszą aspiracją jest zapewnienie naszym pracownikom konkurencyjnego, opartego na wynikach i sprawiedliwego wynagrodzenia. Cel ten zawarliśmy również w naszych globalnych zasadach dotyczących 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.

Mając na uwadze wyraźny nacisk na rozwój ekonomiczny METRO, wynagrodzenie naszych menedżerów obejmuje również wieloletnie zmienne 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 sprawozdaniu dotyczącym wynagrodzeń.**

ROZWÓJ KARIERY I ZATRZYMYWANIE TALENTÓW

Wewnętrzna akademia szkoleniowa House of Learning nieustannie dostosowuje swoje portfolio „Learning & Development” do potrzeb swoich pracowników, jak również do strategicznego ukierunkowania firmy. House of Learning jest akredytowany przez renomowaną Europejską Fundację Rozwoju Zarządzania. Akredytacja CLIP (Corporate Learning Improvement Process) jest ważnym dowodem uznania dla jakości METRO w zakresie rozwoju i zatrzymywania pracowników.

Portfolio „Learning & Development” wspiera rozwój i utrzymanie pracowników i menedżerów - zarówno w METRO AG, jak i w jej krajowych oddziałach. Obejmuje ono 2 główne obszary:

- Rozwiązania edukacyjne w postaci cyfrowych modułów szkoleniowych, warsztatów bezpośrednich i webinarów: ta oferta jest dostępna dla wszystkich pracowników. Skupiamy się na pracownikach działów zakupów, sprzedaży, franczyzy handlowej i operacji (funkcje hurtowe), a także finansów, zasobów ludzkich i digitalizacji (czynniki wspomagające sprzedaż hurtową). We wszystkich funkcjach oferowane jest również portfolio rozwoju umiejętności zawodowych i obowiązkowe szkolenia z zakresu zgodności. Kluczowymi parametrami są tu uczestnicy i godziny zajęć.
- Międzynarodowe programy rozwoju talentów i przywództwa w formie kilkumiesięcznych modułów programowych:

ta oferta jest zarezerwowana dla pracowników o wysokim potencjale rozwoju pionowego. Potencjał ten jest kalibrowany i weryfikowany poprzez częste procesy zarządzania talentami i planowania sukcesji w METRO. Programy te dotyczą tematów funkcjonalnych (np. Next Generation Finance, Next Generation Offer Management, Master in Store Operations, itp.), jak również wielofunkcyjnych (np. METRO Potentials Programme, Women Leadership Programme, Future Leaders, Accelerate, Booster, itp.), aby przygotować zidentyfikowane talenty i liderów do wyzwań związanych z przyszłymi rolami kierowniczymi w biznesie hurtowym. Oferta ta zapewnia również długoterminowe planowanie sukcesji. Kluczowymi parametrami są lojalność, awanse i wskaźniki wymiany wewnętrznej.

Portfolio „Learning & Development” jest odwzorowane w globalnym systemie zarządzania nauką MPower, do którego dostęp mają pracownicy spółek METRO.

Kursy szkoleniowe w krajowych oddziałach METRO

	Kształcenie indywidualne (np. e-learning, filmy, materiały)	Nauka pod kierunkiem instruktora (szkolenia bezpośrednie i wirtualne)	Razem
Uczestnicy	829 759	161 868	991 627
Godziny uczestnictwa	388 869	588 053	976 922

Kursy szkoleniowe w METRO AG

	Kształcenie indywidualne (np. e-learning, filmy, materiały)	Nauka pod kierunkiem instruktora (szkolenia bezpośrednie i wirtualne)	Razem
Uczestnicy	3 668	391	4 059
Godziny uczestnictwa	2 789	2 754	5 543

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 opracowała strategię wzmacniania różnorodności w zespołach w ramach całego przedsiębiorstwa. Celem jest stworzenie otwartego środowiska pracy, w którym indywidualne różnice są szanowane, cenione i promowane. W ten sposób wyznaczamy kierunek rozwoju, dzięki któremu 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 2021/22 25,7% kobiet było zatrudnionych na pierwszym szczeblu kierowniczym poniżej Zarządu i 26,1% na drugim szczeblu kierowniczym poniżej Zarządu. Ponadto dobrowolnie wyznaczaliśmy cel dotyczący udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w naszej działalności hurtowej. Zgodnie z tym założeniem, udział kobiet na stanowiskach kierowniczych na poziomach 1-3 (w tym kierownictwo sklepów) w placówkach METRO na całym świecie ma wynieść 30% do września 2025 roku. Na koniec roku finansowego 2021/22 odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych na poziomach od 1 do 3 (w tym kierowników sklepów) osiągnął 26,3%. Rada Nadzorcza ustaliła, że w Zarządzie METRO AG powinna zasiadać co najmniej 1 kobieta do 30 czerwca 2022 r. Obecnie nie ma już obowiązku wyznaczania przez Radę Nadzorczą celów dotyczących udziału kobiet w Zarządzie i terminów ich osiągnięcia. Zamiast tego, Zarząd METRO AG podlega obecnie tzw. wymogowi uczestnictwa zgodnie z § 76 ust. 3a niemieckiej ustawy o spółkach akcyjnych (AktG). Mając to na uwadze, Rada Nadzorcza uchyliła poprzedni cel i uwzględniła koncepcję różnorodności. Została ona uwzględniona poprzez deklarację, że w skład zarządu METRO AG

musi odtąd wchodzić co najmniej jedna kobieta. W skład Zarządu wchodzi jedna kobieta - Andrea Euenheim pełniła tę funkcję od 1 listopada 2019 r. do 31 marca 2022 r., a Christiane Giesen pełni ją od 15 września 2022 r.

Aby wspierać rozwój talentów wśród zatrudnianych kobiet, od 2018 roku oferowany jest program Women Leadership Programme (WLP). Dzięki odpowiednio dostosowanym działaniom szkoleniowym talenty kobiet są promowane w całej grupie. Ponadto, mają one możliwość przyczynić się do rozwiązania istotnych wyzwań biznesowych, a tym samym wywrzeć wpływ i zyskać międzynarodową rozpoznawalność w ramach METRO. Równoległe otrzymują wsparcie mentorów.

Kolejnym kamieniem węgielnym naszej strategii różnorodności jest zaangażowanie w walkę z dyskryminacją osób identyfikujących się ze społecznością LGBTIQ+ oraz wzmacnianie ich pozycji w społeczeństwie i firmie. W tym celu w roku finansowym 2020/21 opracowano globalną strategię LGBTIQ oraz zapewniono wsparcie w zakresie komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej w Niemczech i innych krajach z okazji Dnia IDAHOBIT¹⁰ i czerwcowego Miesiąca Dumy LGBT (PRIDE Month). W ramach tej strategii opracowano program e-learningowy, który został wprowadzony w prawie wszystkich krajach METRO w 2022 roku. Działanie to po raz kolejny podkreśla znaczenie wzmacniania różnorodności i integracji.

Ponadto w 2020 r. powołano grupę zadaniową, a każda spółka zależna METRO (krajowa) wyznaczyła osobę kontaktową ds. różnorodności i integracji. Jest to nadal uznane narzędzie wzmacniania różnorodności i integracji. Grupa zadaniowa spotyka się co 8 tygodni i zarządza tym rozwojem m.in. poprzez kluczowe czynniki dotyczące strategii różnorodności i integracji w całej firmie.

METRO jest członkiem różnych inicjatyw dotyczących różnorodności, równości i integracji, takich jak sieć LEAD, program UHLALA „We Stay PRIDE” oraz fundacja PROUT AT WORK, a także sieć LGBTIQ+ Rhine-Ruhr. Od 2007 r. METRO jest sygnatariuszem Karty Różnorodności. Ponadto utworzono różne sieci pracownicze, które z własnej inicjatywy reprezentują kwestię różnorodności i integracji wśród pracowników oraz na zewnątrz - między innymi Women in Trade, MPride oraz Familiennetzwerk@metro.de.

ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY

Celem naszego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy (OSMS), opartego na zasadach ISO 45001, jest stworzenie bezpiecznego środowiska dla naszych pracowników, dostawców i klientów. W celu podniesienia świadomości naszych pracowników w zakresie zagadnień związanych z bezpieczeństwem, rozpoczęliśmy corocznie powtarzaną w całej grupie kampanię „Safe@METRO”. Informuje o najważniejszych zasadach bezpieczeństwa i zaprasza pracowników do wyrażania opinii na temat zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Zgłaszanie zdarzeń związanych z bezpieczeństwem pracy

Bezpieczeństwo jest dla METRO najważniejszym priorytetem. Nasza strategia bezpieczeństwa operacyjnego ma na celu uświadomienie pracownikom, że każda osoba ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo operacyjne i przyczynia się do eliminowania i unikania zagrożeń. Jest to wspierane przez przejrzysty system raportowania w całej grupie, w którym dokumentujemy wszystkie incydenty, zdarzenia potencjalnie wypadkowe i niezgodności. Nasz proces zarządzania incydentami został zaprojektowany tak, aby zapewnić,

¹⁰ Międzynarodowy Dzień Przeciw Homofobii, Bifobii i Transfobii.

że każdy przypadek jest zgłaszany w odpowiednim czasie. Raporty są analizowane i na podstawie ustaleń podejmowane są działania.

KPI dla bezpieczeństwa i zdrowia w pracy

Wskaźnik częstotliwości wypadków (LTIFR - Lost Time Injury Frequency Rate), czyli łączna liczba wypadków przy pracy na 1 mln godzin pracy, dla spółek METRO w roku obrotowym 2021/22 wyniósł 7,27 (2020/21¹¹: 7.06; 2019/20¹²: 6,78).

Incydenty są badane zgodnie z podejściem opartym na ryzyku. Wyznaczeni pracownicy w firmie są odpowiedzialni za to, aby przyczyny zostały zidentyfikowane, a środki zaradcze niezwłocznie wdrożone. Istotne incydenty są omawiane z naszymi specjalistami ds. bezpieczeństwa podczas kwartalnych spotkań dotyczących bezpieczeństwa w całej grupie, aby zapobiec ich ponownemu wystąpieniu.

Przeprowadzono audyty bezpieczeństwa w celu pomiaru zgodności z wytycznymi bezpieczeństwa obowiązującymi w całej grupie (System Zarządzania Bezpieczeństwem Operacyjnym).

Bezpieczeństwo pracy w czasach Covid-19

Utrzymująca się na świecie pandemia Covid-19 dotknęła również METRO. W celu zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim pracownikom wdrożono szeroko zakrojone działania organizacyjne. Obejmują one optymalizację elastycznych modeli pracy, ograniczenia w podróżach (tam, gdzie było to konieczne), a także środki bezpieczeństwa i higieny w siedzibach, sklepach i magazynach spółek METRO. Przejrzyste informowanie o przepisach i zmianach w sytuacji Covid-19 powinno zapewnić utrzymanie liczby zakażeń na niskim poziomie w całym przedsiębiorstwie.

DOBRE SAMOPOCZUCIE PRACOWNIKÓW

Oprócz bezpieczeństwa pracy, konkretne działania w określonych obszarach odpowiedzialności mają na celu wspieranie dobrego samopoczucia pracowników. W tym celu stworzyliśmy dla METRO ramy, które dzielą temat „zdrowia/ dobrego samopoczucia” na 4 obszary: samopoczucie fizyczne, psychiczne, społeczne i finansowe. Piąta kategoria nadrzędna obejmuje wszystkie tematy, które wiążą się z celem firmy i wspierają realizację naszych zasad przewodnich. Wszystkie krajowe oddziały zostały poproszone o ocenę swoich działań pod względem zaawansowania w skali 3-punktowej.

Inicjatywy w filiach krajowych są zróżnicowane. Na przykład METRO AG, MAKRO Polska i MAKRO Hiszpania oferują telefoniczne doradztwo w zakresie problemów w środowisku zawodowym i osobistym. Szkolenia online i aplikacje do uprawiania sportu, mindfulness i zdrowego odżywiania oferowane są we Francji, Niemczech i Turcji. Są to dobre przykłady działań wspierających zdrowie fizyczne i psychiczne. Dostępnych jest wiele inicjatyw promujących poczucie wspólnoty i więzi, czyli zdrowie społeczne. Przykłady pomocy społecznej w odniesieniu do zdrowia finansowego obejmują pomoc w zarządzaniu finansami w różnych fazach życia oraz pomoc w sytuacjach kryzysowych. Dalsze szkolenia z zakresu zarządzania finansami oferowane są na przykład w Niemczech i w Ukrainie.

Istnieje ciągła komunikacja na temat różnych działań z 47 tzw. Well-being Champions z krajowych oddziałów, którzy doradzają sobie i wspierają się nawzajem. Jesienią ubiegłego

¹¹ Z wyłączeniem krajowej spółki zależnej w Japonii.

¹² 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.

roku wszyscy pracownicy wzięli udział w akcji „Wellbeing Challenge”, w ramach której codziennie rano przez 21 dni wykonywali praktyczne ćwiczenia poprawiające samopoczucie.

SPRAWIEDLIWE WARUNKI PRACY I PARTNERSTWO SPOŁECZNE

Nasze wytyczne dotyczące sprawiedliwych warunków pracy i partnerstwa społecznego (FWC&SP) 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.

Prowadzimy komunikację ze spółkami i promujemy wymianę wiedzy, aby uczyć się od siebie nawzajem, nie tylko w odniesieniu do warunków pracy, ale także w zakresie dialogu z przedstawicielami pracowników.

Od roku finansowego 2019/20 zmieniliśmy procedurę audytową w spółkach METRO ze względu na Covid-19. Ankiety dotyczące zasad FWC&SP przeprowadzane są 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. W świetle wymogów (obowiązujących od stycznia 2023 roku) wynikających z ustawy o obowiązkach przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności w łańcuchach dostaw (LkSG), w roku finansowym 2021/22 rozpoczęliśmy dostosowywanie treści naszych zasad dotyczących FWC&SP. Ta sama inicjatywa obejmowała rozszerzenie procedury monitorowania zgodności z obowiązkiem prawnym.

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. Raz w roku odbywa się kilkudniowe posiedzenie plenarne z uwzględnieniem punktów porządku obrad dotyczących szkoleń i transferu wiedzy, ze szkoleniem dla wszystkich przedstawicieli pracowników MEF oraz do 3 razy w roku z komitetem zarządzającym MEF i przedstawicielami kierownictwa.

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		
	2020/21	2021/22
METRO	87 096	87 509
Niemcy	11337	11 320
Zachód	23 685	25 245
Rosja	10650	10 492
Wschód ¹	34 580	34 234
Pozostałe	6 103	5 522
METRO AG	741	696

¹ Od roku obrotowego 2021/22 segment Azja będzie raportowany razem z dotychczasowym segmentem Europa Wschodnia jako segment Wschód.

Liczba pracowników w podziale na segmenty

Ekwiwalenty pełnego czasu pracy na datę zamknięcia 30/9		
	2021	2022
METRO	86 527	86 910
Niemcy	11291	11 401
Zachód	24 609	24 676
Rosja	10201	10 361
Wschód ¹	34 228	34 144
Pozostałe	5 457	5 646
METRO AG	741	682

¹ Od roku obrotowego 2021/22 segment Azja będzie raportowany razem z dotychczasowym segmentem Europa Wschodnia jako segment Wschód.

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 dostaw¹³. Poszanowanie podobnych wartości jest dla nas ważne również ze strony naszych partnerów biznesowych. Naszym celem jest identyfikowanie i zapobieganie naruszeniom praw człowieka w naszej własnej działalności biznesowej oraz w naszym łańcuchu dostaw. Dążymy również do systematycznej poprawy warunków pracy w naszym łańcuchu dostaw. W okresie sprawozdawczym dokonaliśmy przeglądu naszego podejścia do zarządzania w zakresie przestrzegania praw człowieka. Ponadto, aby zapewnić zgodność z wymogami prawnymi ustawy o obowiązkach przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności w łańcuchach dostaw (LkSG), która wejdzie w życie w Niemczech w styczniu 2023 roku, opracowaliśmy koncepcję dla spółek METRO, których LkSG dotyczy bezpośrednio. Obejmuje to system zarządzania ryzykiem w relacjach z dostawcami ze zróżnicowaną analizą ryzyka.

¹³ 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.

W celu dostosowania do wymogów LkSG, treść Kodeksu Postępowania METRO dla partnerów biznesowych spółek METRO objętych jego zakresem jest również poddawana rewizji. Od 2023 roku stopniowo stanie się wiążącą częścią umownych stosunków handlowych z odpowiednimi dostawcami. Ponadto po wbudowaniu w roku obrotowym 2020/21 naszego procesu standardów socjalnych w podręcznik marki własnej żywności w dywizji European Food Sourcing (EFS), w okresie sprawozdawczym rozpoczęliśmy również przegląd podręcznika marki własnej wina w EFS. W przyszłości w ramach procesu przetargowego wymagane będzie przedstawienie dowodów na przestrzeganie praw człowieka. Po wejściu w życie w 2023 r. podręcznika dotyczącego wina marki własnej, odpowiednie dokumenty i dowody muszą być dostępne podczas wpisywania dostawców na listę. Ponadto wszystkie nasze umowy dotyczące marek własnych i umowy ramowe dla dostawców marek, jak również międzynarodowe standardowe umowy logistyczne i z dostawcami usług 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. Nie ustalono odpowiednich środków zapewniających, że jest to realizowane również przez naszych dostawców. 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. Dlatego opracowujemy katalog środków zapobiegawczych i zaradczych dostosowanych do wymogów LkSG. W zależności od zastosowania będzie należało go zamieścić i nadzorować podczas klasyfikacji ryzyka dostawcy lub najpóźniej w momencie zgłoszenia potwierdzonego incydentu

GLOBALNE STANDARDY PRACY I STANDARDY SPOŁECZNE W ŁAŃCUCHU DOSTAW

Aby przyczynić się do zapewnienia społecznie akceptowalnych warunków pracy w naszych kanałach zakupowych i zapobiec potencjalnym naruszeniom, stosowanie systemów standardów społecznych w łańcuchu dostaw naszych marek własnych jest kluczową częścią procesu zakupowego. Ma to miejsce równolegle z koncepcją zgodności z LkSG, jak również umowną manifestacją 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. 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 podwyższonego ryzyka, którzy produkują marki własne lub importują marki własne dla METRO. Ta ocena ryzyka nie musiała być również korygowana w związku z pandemią Covid-19 lub wojną rosyjską w Ukrainie, ponieważ ma ona uniwersalne zastosowanie. Od wielu lat pracujemy nad podstawą odpowiedniego procesu dla naszych producentów artykułów

nieżywnościowych¹⁴. Od 1 czerwca 2019 r. ten sam proces został ustanowiony analogicznie dla wszystkich producentów żywności i produktów okołospożywczych w sektorze marek własnych. Do tej pory MFS i krajowy oddział METRO Deutschland w pełni wdrożyły ten proces. Krajowe oddziały w Turcji, Pakistanie i w Ukrainie, a także nasza spółka handlowa Rotterdam Trading Office (RTO) wprowadziły pierwszych producentów w ten proces. Inne spółki handlowe i krajowe oddziały przygotowują się do wdrożenia. 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. Krajowe oddziały są szkolone i sukcesywnie włączane do programu. W okresie sprawozdawczym 6 krajowych oddziałów odświeżyło swoją biegłość w programie i/lub przeszkoliło nowych współpracowników za pomocą sesji szkoleniowych online. Pomimo utrzymujących się niekorzystnych okoliczności pandemii Covid-19, szczególnie w odniesieniu do zarządzania łańcuchem dostaw, w okresie sprawozdawczym nie przeprowadzono prawie żadnych wirtualnych audytów. W normalnych warunkach, regularnie przeprowadzamy audyty na miejscu przez zewnętrznych audytorów, zgodnie z cyklami audytów standardów społecznych przyjętych przez METRO. Po tymczasowym przerwaniu procesu zawieszania dostawców z powodu wygasłych audytów od połowy marca 2020 r. do połowy października 2021 r., w okresie sprawozdawczym wznowiliśmy ten proces na dotychczasowych zasadach. Wojna w Ukrainie miała również znaczący wpływ na nasz łańcuch dostaw, przy czym wyraźny był nacisk na dostępność towarów, a nie na aspekty społeczne. Biorąc pod uwagę doświadczenia zdobyte podczas tych zakłóceń w łańcuchu dostaw, uważamy odpowiedzialne praktyki zamówień publicznych za klucz do wzmocnienia relacji biznesowych, zapewnienia ciągłości działania i ochrony praw człowieka w globalnych łańcuchach wartości.

Na dzień 30 września 2022 r. procesowi audytu poddano 515 z 624 zgłoszonych aktywnych producentów żywności niebędących markami własnymi oraz 95 z 156 odpowiednich producentów żywności/producentów produktów okołospożywczych. W tej grupie 100% (515) producentów artykułów nieżywnościowych i 100% (95) 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.¹⁵ 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

¹⁴ 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.

¹⁵ 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 uchybieniem związanym z koronawirusem. Chociaż sytuacja Covid-19 uległa poprawie w okresie sprawozdawczym, zwolnienie nadal obowiązuje w poszczególnych przypadkach do odwołania. Producentom tym zostanie przyznany 6-miesięczny okres karencji po dacie kontroli objętej zwolnieniem na wykazanie wyniku kontroli następczej od A do C. W okresie sprawozdawczym zwolnienie zastosowano w 2 przypadkach.

wykorzystywana do monitorowania zgodności z umowami podczas nawiązywania i zawieszania stosunków handlowych. Niewłaściwe postępowanie w odniesieniu do tzw. 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 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 zakładach produkcyjnych naszych własnych marek, 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 marki własnej w zakresie wdrażania uczciwych warunków pracy, uczulamy ich na przestrzeganie warunków i unikanie naruszeń. Po przeprowadzeniu w lipcu i sierpniu 2021 r. wstępnej ankiety z około 500 dostawcami MSI poświęconej konkretnie tematowi godnych wynagrodzeń¹⁶, treść szkolenia MSI objęła również ten temat.

Oprócz koncentracji na kwestiach społecznych, MSI kontynuowało audyt swoich producentów za pomocą kwestionariusza samooceny w zakresie zgodności z wymogami ochrony środowiska w roku finansowym 2021/22.

Etyka i przejrzystość korporacyjna

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

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

¹⁶ 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.

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, aby zapewnić zgodność z przepisami prawnymi i własnym kodeksem postępowania, w tym z kluczowymi ryzykami, takimi jak zwalczanie korupcji i łapówkarstwa oraz naruszanie 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 IDWPS 980 (zasady prawidłowego przeprowadzania badań dotyczących systemów zarządzania zgodnością). Wykorzystuje on 7 elementów CMS z uwzględnieniem ryzyka, stosując wiele środków organizacyjnych, strukturalnych, proceduralnych i indywidualnych dla wszystkich głównych spółek grupy.

Zarząd METRO AG i kierownictwo 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 pracy 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 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 oraz oddzielne biura przetwarzania zgłoszeń w każdej odpowiedniej spółce grupy dają pracownikom i zewnętrznym osobom trzecim możliwość przekazywania informacji (z zachowaniem anonimowości, jeśli jest to preferowane) na temat naruszeń przepisów w przedsiębiorstwie. Wszystkie zgłaszane naruszenia przepisów, niezależnie od tego, czy środki mające na celu zapewnienie zgodności z tymi przepisami wchodzą 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 2021/22 przeprowadzono szkolenia z zakresu zgodności we wszystkich spółkach grupy. Dobór grup pracowników do przeszkolenia oparty jest na ryzyku. 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, aby ustalić, czy z punktu widzenia zgodności istnieją powody, by nie angażować tej strony. 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 wszystkie spółki grupy mają do dyspozycji cyfrowe narzędzie do kontroli zgodności. 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. 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 świadoma 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. Certyfikacja adekwatności TCMS w zakresie podatku od wynagrodzeń planowana jest na rok finansowy 2022/23. Do przeprowadzenia audytu została już zaangażowana firma audytorska.

TCMS jest częścią systemu GRC METRO AG.

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH¹⁷

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 posiada politykę prywatności 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.

W związku z trwającą pandemią nadal występowały dodatkowe potrzeby w zakresie przetwarzania danych osobowych. Potrzeby te wynikały z zainteresowania ochroną klientów i pracowników, a także realizacją różnych 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).

¹⁷ METRO padła ofiarą cyberataku w październiku 2022 roku, który doprowadził do częściowej awarii systemów informatycznych. Szczegółowe wyjaśnienia okoliczności zawarte są w połączonym sprawozdaniu zarządu w części **Zdarzenia po zakończeniu okresu sprawozdawczego**.

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 Covid-19, której skutki są nadal odczuwalne, wyraźnie pokazała społeczeństwu, a więc 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 pochodzenia, 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 społecznych¹⁸. Jesteśmy zaangażowani w działania zbiorowe, które wzmacniają podejścia systemowe, na przykład w celu rozwiązania problemu nadmiernego wylesiania, degradacji i przekształcania lasów w łańcuchach dostaw kluczowych towarów, poprzez współpracę z partnerami zewnętrznymi, takimi jak Sojusz Lasów Tropikalnych (TFA) Światowego Forum Ekonomicznego, Okrągły Stół ds. Odpowiedzialnego Stowarzyszenia Sojowego (RTRS), Współpraca Detalistów w zakresie Kakao (RCC) oraz Okrągły Stół ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego (RSPO). Ponadto, zobowiązaliśmy się do przestrzegania Manifestu Cerrado poprzez naszą deklarację poparcia oraz poprzez stosowanie systemów certyfikacji, takich jak Forest Stewardship Council (FSC) lub Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC). Poprzez te sieci można dzielić się najlepszymi praktykami i wspierać większą przejrzystość łańcuchów dostaw. Osiągamy duży wpływ dzięki naszej współpracy z Consumer Goods Forum's Forest Positive Coalition of Action (CGF FPC). Uczestniczymy w CGF FPC, aby połączyć nasz wspólny zasięg i wiedzę, a także globalne sieci i zasoby oraz współpracować z producentami, dostawcami i handlowcami, a także rządami i organizacjami pozarządowymi w celu promowania rozwiązań przyjaznych dla lasów. W przypadku oleju palmowego, soi, wołowiny, papieru i drewna specjalne grupy zadaniowe opublikowały plany działania ze wskaźnikami efektywności, na podstawie których działają i składają sprawozdania. Poprzez CGF FPC, jesteśmy również zaangażowani w 2 inicjatywy ochrony krajobrazu: Low Carbon Regenerative Agricultural Production Systems in the Cerrado Biome, Brazil, z Conservation International; oraz Stopping Deforestation and Promoting Sustainability in West Kalimantan, Indonesia, z Rainforest Alliance. Współpraca z CGF - w szczególności z grupą zadaniową ds. soi - pomaga nam również w zarządzaniu ryzykiem, na przykład poprzez unikanie pozyskiwania surowców z obszarów uznawanych za obciążone wysokim ryzykiem pod względem nadmiernego wylesiania. Przykładowo, w grupie zadaniowej ds. soi CGF Ameryka Południowa została sklasyfikowana jako „obszar ryzyka”. W związku z tym nasze wytyczne dotyczące zamówień soi stanowią, że pracujemy nad tym, aby soja z Ameryki Południowej była albo niedozwolona do roku finansowego 2024/25, albo musiała być certyfikowana w sposób zrównoważony. Wytyczne METRO dotyczące zamówień na zrównoważony papier i olej palmowy wymagają, abyśmy do końca roku finansowego 2022/23 stosowali w produktach marki własnej surowce certyfikowane w sposób zrównoważony, niezależnie od „klasyfikacji ryzyka regionalnego”. Ponadto (zwłaszcza w przypadku braku alternatywnych produktów certyfikowanych w sposób zrównoważony) współpracujemy w terenie z lokalnymi stronami i innymi interesariuszami w łańcuchu dostaw, na przykład w celu zakończenia nadmiernego wylesiania. Wzmacniamy także nasze istniejące mechanizmy zgodności i kontroli, aby zapewnić identyfikowalność produktów i ich certyfikację zgodnie z naszymi wymaganiami dotyczącymi zakupów.

¹⁸ 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.

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 też METRO działa zgodnie z polityką zrównoważonych zamówień publicznych, która opisuje ogólne podejście, jak również z polityką dotyczącą poszczególnych towarów, na przykład ryb, soi, oleju palmowego, mięsa, dobrostanu zwierząt, 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 certyfikatu zrównoważonego rozwoju lub projektu rozwojowego.

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 4 szkolenia na temat systemów zrównoważonej certyfikacji, a także 6 seminariów politycznych i 4 szkolenia z zakresu sprawozdawczości, w których łącznie wzięło udział 1120¹⁹ uczestników. Celem było ponowne ugruntowanie wiedzy na temat systemów certyfikacji, jak również specyfikacji wdrażania wszystkich polityk w całej grupie i odpowiednie zapoznanie z nimi nowych pracowników. Poprzez działania na rzecz optymalizacji procesów, EFS rozpoczął również rewizję przewodnika Common Sourcing Brand Book for Wine, który ma na celu promowanie win organicznych i będzie zawierał wymagania związane z aspektami społecznymi i opakowaniami. Wymagania te zostaną włączone do procedury przetargowej dla dostawców produktów marki własnej. Nowa księga win marki własnej zostanie wprowadzona w ciągu 2023 roku. Podczas gdy wymagania dotyczące opakowań zostały określone w osobnym profilu wymagań dotyczących opakowań, profil wymagań dotyczących zrównoważonego rozwoju dla procesu przetargowego został już opracowany dla wszystkich pozostałych dostawców marki własnej poza dostawcami EFS w okresie sprawozdawczym 2020/21. Profil uwzględnia aspekty zrównoważonego rozwoju środowiskowego w naszej polityce zamówień publicznych²⁰.

W celu lepszego zarządzania danymi i celami, METRO w okresie sprawozdawczym dalej udoskonalała system informatyczny: W szczególności - MQuality, narzędzie używane w całej grupie do rozwoju i monitorowania produktów marki własnej, początkowo skoncentrowane na aspektach zarządzania jakością, zostało rozszerzone o wymagania dotyczące zrównoważonego rozwoju²¹, takie jak możliwość rejestrowania certyfikatów zrównoważonego rozwoju.

¹⁹ Możliwe było wielokrotne uczestnictwo osób indywidualnych

²⁰ 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.

²¹ W ramach MQuality istnieje osobna sekcja poświęcona opakowaniom; w przygotowaniu jest też osobna sekcja dotycząca informacji o zdrowiu i żywieniu.

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 zdrowszych wyborów żywieniowych w ich firmach poprzez oferowanie większej ilości produktów o zmienionej formule (np. o niskiej zawartości cukru, soli lub tłuszczu), 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. Na przykład, specjalne logo w broszurach METRO Chorwacja wskazuje na produkty o zmienionej formule i w ten sposób wspiera decyzję o zakupie. METRO Bułgaria wykorzystuje media społecznościowe do informowania potencjalnych klientów o żywieniu wegetariańskim i odpowiednich markach własnych. Ten trend rosnącego zapotrzebowania klientów i konsumentów na zdrowszą żywność nadal nabierał tempa w roku finansowym 2021/22, ponieważ ciągły wpływ pandemii Covid-19 przyczynił się do dalszego wzrostu znaczenia świadomego odżywiania, zdrowia i zrównoważonej konsumpcji.

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 2021/22 zmieniono skład 787 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 519 ekologicznych produktów marki własnej oraz 39 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 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 wyznaczyła 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.

Ponadto METRO zobowiązała się do zastąpienia konwencjonalnych plastikowych produktów jednorazowego użytku alternatywnymi produktami wielokrotnego użytku, nadającymi się do recyklingu lub kompostowania do końca 2025 roku.

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. Główna koncepcja opiera się na zbieraniu plastikowych butelek jako zwięzłego przykładu zanieczyszczenia odpadami z tworzyw sztucznych, zanim trafią one do oceanów jako śmieci. METRO i jej dostawcy umożliwiają realizację tej koncepcji poprzez wkład finansowy. METRO używa „licznika butelek” na swojej stronie internetowej, aby zilustrować, że partnerstwo zebrało już ponad 80 milionów plastikowych butelek od czasu rozpoczęcia kampanii w czerwcu 2021 roku. Stosując przelicznik 50 butelek na 1 kg odpadów z tworzyw sztucznych, daje to łącznie około 1,6 mln kg zebranych odpadów z tworzyw sztucznych.

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

AG opublikowanego na stronie:

https://reports.metroag.de/annual-report/2021-2022/_assets/downloads/entire-metro-ar22.pdf

-