

# Vielfalt, Chancengerechtigkeit & Inklusion bei METRO

---

## Globaler Leitfaden

Dieser globale Leitfaden für "Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion" (DE&I<sup>1</sup>) ist die Grundlage für die Umsetzung der Ziele innerhalb der METRO Environmental Social Governance (ESG<sup>2</sup>) Strategie. Er ermöglicht es allen METRO-Gesellschaften innerhalb eines vorgegebenen Rahmens, ihre individuellen, lokalen Strategien zum Thema Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu entwickeln und durch entsprechende Maßnahmen bis zum Ende des ersten Quartals 2023/24 umzusetzen. Dieser globale Ansatz vereint unser Engagement hinsichtlich Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion mit unserem ONE METRO-Grundsatz. Er spiegelt alle Ebenen des Mitarbeitenden-Lebenszyklus wider und basiert auf drei Säulen:

- 1. Vision und Mission für DE&I bei METRO**
- 2. Fokus & Ziele**
- 3. Fahrplan**

---

<sup>1</sup> DE&I steht für Diversity, Equity und Inclusion – eine feststehende Abkürzung für Themen rund um Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion.

<sup>2</sup> Environmental Social Governance, zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung – ESG wird im folgenden Leitfaden als gängige Abkürzung genutzt.

# 1. Vision und Mission für DE&I bei METRO

## Unsere Vision

Wir bei METRO sind davon überzeugt, dass Vielfalt und Inklusion wesentliche Bestandteile unseres Erfolges sind. Für die Schaffung einer Kultur des Respekts, der Fairness und der Chancengerechtigkeit sind diese Aspekte unerlässlich. Warum?

- Eine vielfältige Belegschaft ist die beste Antwort auf die Anforderungen unserer sehr diversen Kunden aus der Gastronomie und dem Lebensmitteleinzelhandel.
- Unser Unternehmen bietet Chancen in sehr unterschiedlichen Berufsprofilen. Diese große Vielfalt an Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Persönlichkeiten und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden machen METRO zu einem ganz besonderen Unternehmen - sie sind die Grundlage für die Kultur der Inklusion, die wir alle sowohl einzeln als auch als Team in unserer ONE METRO-Kultur schaffen.
- Wir bei METRO sind davon überzeugt, dass Führungskräfte mit einem inklusiven Führungsstil die richtige Antwort auf die Herausforderungen der Arbeitswelt von heute und morgen sind. Führungskräfte, die bereit sind, die Vielfalt eines Teams zu schätzen, ermöglichen es diesem, das volle Potenzial auszuschöpfen, um unsere Unternehmensstrategie sCORE zu erreichen.

Wir fördern und unterstützen ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld, das allen Mitarbeitenden und Bewerbenden gleiche Chancen bietet. Mit unserer ONE METRO-Kultur stärken wir die Zugehörigkeit, bauen strukturelle Barrieren ab und achten auf eine diverse Zusammensetzung unserer Mitarbeitenden. Vielfalt bei METRO umfasst die verschiedensten Dimensionen: Alter, Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft, Nationalität, sozialer Status, psychische und physische Gesundheit, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie Geschlechtsidentität. Wir sind aufgeschlossen, neugierig und nah an den Menschen in unserem Umfeld, in unseren Teams, bei Kunden, Lieferanten und in den lokalen Gemeinden. Dies erfordert Mut und Entschlossenheit. Wir kümmern uns um Menschen in allen Lebenslagen und heißen sie in einem inklusiven Arbeitsumfeld willkommen. So schaffen wir die "ONE METRO"-Kultur, die uns bei METRO verbindet.

## Unsere Mission

Die METRO ist ein Unternehmen, welches Vielfalt als Bereicherung ansieht. Unsere Mitarbeitenden sollen sich in jeder Lebensphase wohl und wertgeschätzt fühlen. Wir schätzen ihre Individualität, ihre Perspektiven, ihre Herkunft, ihre Kultur - kurz ihre Einzigartigkeit - und bilden damit die Grundlage für unseren gemeinsamen Unternehmenserfolg, der die Motivation unserer Mitarbeitenden und damit den Erfolg unserer Kunden verbessert.

## Unsere Kultur

ONE METRO - Eine Kultur, die uns verbindet.

Wir sind ONE METRO. Aber das heißt nicht: Wir sind alle gleich. Vielmehr liegt die Stärke von ONE METRO in unserer Vielfalt. Wir lernen voneinander und schätzen uns gegenseitig - das gilt für alle unsere METRO Gesellschaften und Länder ebenso wie für unsere Partner, Lieferanten und Kunden.

Wir alle haben das Zeug dazu, und wir können uns auf unseren starken Teamgeist stützen: Wir laufen zusammen, wir gewinnen zusammen und wir feiern zusammen! Dies ist eine Kultur, die uns stark macht.

## Unser Anspruch

- 1.** Förderung von Vielfalt und Inklusion in allen Aspekten der Beschäftigung und der Arbeitskultur.
- 2.** Förderung eines Arbeitsumfelds, das gegenseitiges Verständnis für unterschiedliche Lebensentwürfe und -erfahrungen ermöglicht und frei von Diskriminierung, Belästigung und Vorurteilen ist.
- 3.** Entwicklung von Führungspersönlichkeiten, die in der Lage sind, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf das Einbeziehen Aller und das Schätzen aktiver Beteiligung abzielt.
- 4.** Schulung und Weiterbildung aller Mitarbeiter zu den Themen Vielfalt und Inklusion.
- 5.** Regelmäßige Bewertung und Evaluierung der Wirksamkeit und Umsetzung unserer Diversitätsstrategie.

## Unsere Ziele

- Schaffung eines Zugehörigkeitsgefühls
- Schaffung einer inklusiven Arbeitskultur
- Gleichstellung der Geschlechter (Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen)
- Stärkung der Engagements der Mitarbeitenden für DE&I Themen
- Förderung der mentalen und körperlichen Gesundheit
- Senkung der Krankenquote und Fluktuation
- Ausbau des Employer Brandings<sup>3</sup>, um Talente anzuziehen und zu halten

---

<sup>3</sup> Zu Deutsch: Arbeitnehmermarkenbildung.

## 2. Fokus & Ziele

### 1. Vielfalt: Entwicklung einer vielfältigen Belegschaft

**Den Unterschied begrüßen: Gleicher Zugang und gleiche Chancen für alle**

Unsere Belegschaft ist und sollte ein Spiegel der Gesellschaft sein: vielfältig und einzigartig, da sie von Menschen unterschiedlicher Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung und vielen weiteren einzigartigen Persönlichkeitsmerkmalen repräsentiert wird. Wir wissen, dass unser Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft, die ein breites Spektrum an Erfahrungen widerspiegelt, viel stärker wachsen kann. Dazu gehören sozioökonomische Hintergründe, Erziehung, Religion, Familienstand, Bildung, sexuelle Orientierung, Neurodiversität, körperliche Fähigkeiten und Lebenserfahrung. Für uns ist es essentiell, allen Mitgliedern dieser vielfältigen Belegschaft die gleichen Zugänge und Chancen zu bieten.

**Fokus:** Um eine vielfältige Belegschaft zu stärken, wird METRO Unconscious Bias<sup>4</sup>, Diskriminierung und Belästigung thematisieren, die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und weitere Herausforderungen in allen folgenden Diversitätsdimensionen angehen: Alter & Generation, sozialer Hintergrund, ethnischer Hintergrund & Nationalität, Geschlecht & Geschlechtsidentität, körperliche & geistige Fähigkeiten, Religion & Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Wir erreichen am meisten, wenn wir uns auf bestimmte Diversitätsdimensionen konzentrieren - ohne dabei andere zu vergessen. In jeder Unternehmenseinheit der METRO ist die Situation unterschiedlich. Die METRO-Gesellschaften formulieren daher diejenigen Diversitätsdimensionen, die für ihre Realität am wichtigsten sind.

### 2. Inklusion: ONE METRO – Eine inklusive Kultur

**Denkweise erweitern und danach handeln**

Die Inklusion der Vielfalt der wahre Schlüssel zum Erfolg. Es ist die Art und Weise, wie sich Menschen in unserem Unternehmen willkommen und geschätzt fühlen, indem sie gleichberechtigt an der Vielfalt unserer Belegschaft teilhaben. In einem integrativen Umfeld können die Mitarbeitenden der METRO das Beste aus sich herausholen, da uns Unterschiede einen, anstatt uns zu trennen. Alle Menschen - unabhängig von sichtbaren oder unsichtbaren Unterschieden - werden geschätzt und eingeladen, so zu sein, wie sie sind. Das bedeutet auch, dass niemandem der Zugang zu Bildung, Ressourcen, Chancen oder Sonstigem aufgrund der Merkmale, die ihn einzigartig machen, verwehrt wird - ob wissentlich oder unwissentlich. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die richtigen Bedingungen für ein inklusives Umfeld auf allen Teamebenen zu schaffen. Bei METRO ist Inklusion viel

---

<sup>4</sup> Zu Deutsch: Unbewusste Vorurteile – Unconscious Bias wird im Folgenden als gängiger Ausdruck genutzt.

mehr als nur das Wissen um und die Akzeptanz von Unterschieden - sie ist ein aktiver Kampf gegen Ausgrenzung und für die Wertschätzung von Individualität.

**Fokus:** Um ein integratives Arbeitsumfeld zu fördern, trägt jeder Einzelne bei METRO aktiv zur ONE METRO-Kultur bei, die ein gemeinsames Zugehörigkeitsgefühl vermittelt. Wir streben danach, dass sich jeder in der METRO-Welt willkommen und verbunden fühlt. Das bedeutet, dass wir unsere Personalprozesse analysieren und verbessern, um der ONE METRO-Kultur gerecht zu werden.

### **3. Förderung: Gesundheit & Wohlbefinden**

#### **Entfaltung beginnt von innen**

Als METRO stehen wir zu unserer Verantwortung, uns um unsere Mitarbeitenden zu kümmern und ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern. Wir sind uns bewusst, dass wir dazu beitragen, den Grundstein für ihre großartige Arbeit zu legen, indem wir dafür Sorge tragen, dass ihre Grundbedürfnisse, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden erfüllt sind. Es bedarf nicht nur eines starken Willens und des Wunsches, ein inklusives Umfeld zu schaffen, sondern auch der Befähigung unserer Mitarbeitenden, dieses Ziel in die Praxis umzusetzen. Diese Befähigung geht über Bewusstsein, Wissen, Praxis und Verantwortung hinaus. Stattdessen unterstützen wir eine verankerte, starke und gesunde Selbstentwicklung unserer Mitarbeitenden. Wir tun dies, indem wir für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen, für Möglichkeiten, um fit und gesund zu bleiben, und für ein fürsorgliches Umfeld, in dem die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden dadurch gefördert wird, dass sie als sie selbst akzeptiert werden.

**Fokus:** Es geht darum, sich um Menschen zu kümmern und Unterstützung zu leisten, wo sie benötigt wird. Wir stehen zusammen und helfen uns gegenseitig. Ein integratives Arbeitsumfeld mit gesünderen Mitarbeitenden führt dazu, dass die Mitarbeitenden zufriedener und leistungsfähiger sind und gleichzeitig Fehlzeiten und arbeitsbedingten Unfälle zurück gehen. Unsere Vorgesetzten sind fürsorglich und fördern die Eigenverantwortung des Teams.

### 3. Fahrplan

#### Unsere Schritte

#### DE&I entlang des Lebenszyklus von Mitarbeitenden

METRO ist bestrebt, allen Mitarbeitenden und Bewerbenden faire Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Wir rekrutieren, stellen ein, beschäftigen, befördern und entlohnen Mitarbeitende auf der Grundlage ihrer Qualifikationen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen ohne Rücksicht auf ihre persönlichen Eigenschaften und Individualität. Wir setzen uns für Gerechtigkeit am Arbeitsplatz ein. Wir legen Wert auf einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem Maßnahmen für alle Diversitätsdimensionen im Mitarbeitendenlebenszyklus etabliert werden, während wir die Verantwortung für die Prioritätensetzung an unsere METRO-Gesellschaften über Grenzen und Hierarchien hinweg weitergeben.

Alle Unternehmen der METRO tragen zur Umsetzung unseres globalen Ansatzes bei, indem sie den Mitarbeitendenlebenszyklus überprüfen, den Status quo ermitteln und dementsprechend festlegen, welche Maßnahmen ergriffen und entwickelt werden müssen. In jeder Phase des Mitarbeitendenlebenszyklus handeln wir mit Respekt und Würde gegenüber jedem Einzelnen. Jeder hat die Möglichkeit, sich frei und sicher zu äußern.

**Globaler Leitfaden für Vielfalt, Chancengerechtigkeit & Inklusion entlang des Mitarbeitendenlebenszyklus**



Die METRO AG fördert den generellen Dialog über Vielfalt und Inklusion, unterstützt durch Kommunikation und Schulungen sowie die regelmäßige Evaluierung der Wirksamkeit unseres Ansatzes und Initiativen.

**Unser Fazit:** Vielfalt und Integration sind wesentliche Werte der METRO und ein wesentlicher Faktor für unseren Erfolg. Durch die Förderung einer Kultur des Respekts, der Fairness und der Chancengerechtigkeit werden wir auch weiterhin ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt und respektiert fühlen.