

**Entsprechenserklärung
des Vorstands und des Aufsichtsrats der METRO AG
zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex
gemäß § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im September 2020 mit Ausnahme der Empfehlungen G.8 und G.10 entsprochen wurde und zukünftig mit Ausnahme der Empfehlung G.10 entsprochen wird:

Empfehlung G.8

Wie bereits in der Aktualisierung der Entsprechenserklärung im Mai 2021 erläutert, hat der Aufsichtsrat der METRO AG in seiner Sitzung am 4. Mai 2021 beschlossen, die Zielsetzungen für die erfolgsabhängige Vergütungskomponente mit einjähriger Performance-Messung (Short-Term Incentive, kurz "STI") der Mitglieder des Vorstands der METRO AG für das Geschäftsjahr 2020/21 anzupassen.

Im Rahmen der Festlegung der Zielwerte für den STI des Vorstands im September 2020 hatte der Aufsichtsrat angenommen, dass es im Geschäftsjahr 2020/21 zu bis zu zwei Monaten Einschränkungen für die HoReCa-Branche aus regulatorischen Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie kommen wird. Das tatsächliche Marktumfeld entwickelte sich jedoch deutlich negativer. Die außerordentlichen, exogenen Abweichungen von den Planannahmen führten zu reduzierten Umsatz- und Ergebniserwartungen. Vor diesem Hintergrund war es nach Einschätzung des Aufsichtsrats sachgerecht, die STI-Zielsetzungen jeweils in den oberen Bereich der am 20. April 2021 aktualisierten Prognosekorridore zu rekalisieren.

Durch diese Anpassung wurde von der Empfehlung G.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex abgewichen. Nach dieser Empfehlung soll eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein.

Empfehlung G.10

Das seit dem 1. Oktober 2020 mit Zustimmung der Hauptversammlung 2021 der METRO AG für die Vorstandsmitglieder geltende Vergütungssystem sieht vor, dass die vormals als Performance Share Plan ausgestaltete langfristige variable Vergütungskomponente (Long-Term Incentive, kurz "LTI") der Mitglieder des Vorstands als Performance Cash Plan ausgestaltet ist. Um die langfristige variable Vergütung dennoch überwiegend aktienbasiert zu gestalten, wurde die Gewichtung der LTI-Komponente „relative Entwicklung der Aktienrendite“ (TSR) auf 60% (vormals 50%) erhöht. Der Aufsichtsrat der METRO AG ist weiterhin der Ansicht, dass die Struktur der Vorstandsvergütung im aktuell geltenden Vergütungssystem, das zudem anspruchsvolle Aktienhaltevorschriften vorsieht, in einem angemessenen Rahmen auf die Aktienkursentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Daher wird von der Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK abgewichen, wonach die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihnen unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden sollen.

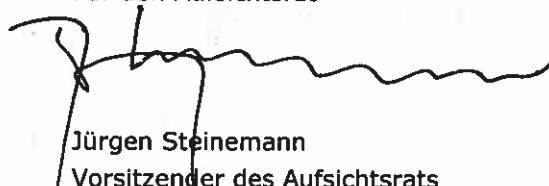
Düsseldorf, 16. September 2021

Für den Vorstand



Dr. Steffen Greubel
Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Jürgen Steinemann
Vorsitzender des Aufsichtsrats