



**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 2021 mit Ausnahme der Empfehlungen G.8 und G.10 entsprochen wurde:

**Empfehlung G.8**

Wie bereits in der Aktualisierung der Entsprechenserklärung im Mai 2022 erläutert, hat der Aufsichtsrat der METRO AG in seiner Sitzung am 11. Mai 2022 beschlossen, die Zielsetzungen der im Geschäftsjahr 2021/22 gewährten Tranche der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long-Term Incentive, kurz "LTI") der Mitglieder des Vorstands der METRO AG anzupassen.

Der Aufsichtsrat hatte die Zielwerte für die Komponente „Ergebnis je Aktie“ (Earnings per Share, EPS) der LTI-Tranche 2021/22 im September 2021 auf Grundlage der damals vorliegenden Mittelfristplanung festgesetzt. Im Januar 2022 hat der Vorstand jedoch mit Zustimmung des Aufsichtsrats die neue Strategie „sCore 2030“ vorgelegt. Im Rahmen dieser Strategie plant das Unternehmen, die jährlichen Investitionen, insbesondere in Digitalisierung und Vergrößerung der Vertriebsorganisation, bis 2025 auf bis zu 2,5% des Gesamtumsatzes zu erhöhen. Dies führt zu einer entsprechend reduzierten Erwartung für das Ergebnis je Aktie in den betroffenen Planjahren. Vor diesem Hintergrund war es nach Einschätzung des Aufsichtsrats sachgerecht, die Zielsetzung für die Komponente „Ergebnis je Aktie“ der LTI-Tranche 2021/22 an die „sCore“-Planung anzupassen. Durch diese nachträgliche 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. Die Struktur der Vorstandsvergütung in diesem Vergütungssystem, das zudem anspruchsvolle Aktienhaltevorschriften vorsieht, war hierdurch nach Ansicht des Aufsichtsrats in einem ausreichenden Maße auf die Aktienkursentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Daher wurde 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.

Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 zukünftig mit Ausnahme der Empfehlung G.10 entsprochen wird.

### **Empfehlung G.10**

Der Aufsichtsrat der METRO AG hat in seiner Sitzung am 22. September 2022 eine Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2022/23 beschlossen, die der Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt wird. Diese Weiterentwicklung beinhaltet eine Änderung der langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long-Term Incentive, kurz "LTI") der Mitglieder des Vorstands. Insbesondere soll der LTI unmittelbar mit der Umsetzung der im Januar 2022 mit Zustimmung des Aufsichtsrats vorgelegten Strategie „sCore 2030“ verknüpft werden und die Erreichung definierter Transformationsziele dieser Strategie incentivieren. Zudem soll im LTI auch der Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit Rechnung getragen werden, indem ESG (Environmental, Social and Governance)-Ziele aufgenommen werden. Die Ausgestaltung des LTI als Performance Cash Plan soll beibehalten werden. Eine – sowohl positive als auch negative – Partizipation der Mitglieder des Vorstands an der Aktienkursentwicklung wird durch die Beibehaltung der anspruchsvollen Aktienhaltevorschriften erreicht. Die Aktienhaltevorschriften sind dabei jedoch nicht an die variable Vergütung gekoppelt, sondern müssen davon losgelöst erfüllt werden. Die geänderte Ausgestaltung des LTI unterstreicht die Wichtigkeit der konsequenten Umsetzung von „sCore 2030“ für die Entwicklung von METRO.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass durch das so weiterentwickelte Vorstandsvergütungssystem bestmöglich die Vergütung des Vorstands auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von METRO ausgerichtet ist und zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung von METRO beiträgt. 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, 23. September 2022

Für den Vorstand



Dr. Stefan Greubel  
Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Jürgen Steinemann  
Vorsitzender des Aufsichtsrats