

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die gem. §§ 289f, 315d HGB abzugebende Erklärung zur Unternehmensführung ist für die METRO AG und den Konzern zusammengefasst. Die Inhalte unterliegen nicht der gesetzlichen Jahres- und Konzernabschlussprüfung durch den Abschlussprüfer.

Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG haben sich im Geschäftsjahr 2021/22 mit der Umsetzung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) befasst und am 23. September 2022 gemeinsam die nachfolgende Erklärung gem. § 161 AktG abgegeben:

„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 vormalig 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 Vorstandsvergütungssystems 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.“

- **Die Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG macht die METRO AG auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance dauerhaft zugänglich.**

Vergütungssystem und Vergütungsbericht

Das geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der METRO AG gem. § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG, das von der Hauptversammlung am 19. Februar 2021 gebilligt wurde, sowie der von der Hauptversammlung am 19. Februar 2021 gefasste Beschluss gem. § 113 Abs. 3 AktG über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sind auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance öffentlich zugänglich. Hier werden zudem der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers gem. § 162 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

Im September 2022 hat der Aufsichtsrat eine Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Dieses weiterentwickelte Vorstandsvergütungssystem wird der

Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt und ebenfalls auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance öffentlich zugänglich gemacht.

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG sind den Grundsätzen einer transparenten, verantwortungsbewussten und wertorientierten Unternehmensführung und -kontrolle verpflichtet.

Deutscher Corporate Governance Kodex

Den Standards einer guten Corporate Governance wird ein hoher Stellenwert beigemessen. Vor diesem Hintergrund richten Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG ihr Handeln an den jeweils gültigen Empfehlungen des DCGK aus und weichen von diesen Empfehlungen nur in begründeten Ausnahmefällen ab. Dies wurde auch entsprechend in den Geschäftsordnungen des Vorstands und des Aufsichtsrats der METRO AG niedergelegt.

- **Weitere Informationen zum Thema Corporate Governance sind auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance abrufbar.**

Compliance

Mit einem konzernweiten Compliance-Managementsystem bündelt METRO Maßnahmen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften und selbst gesetzten Verhaltensstandards in den Bereichen Kartellrecht, Korruptions- und Geldwäscheprävention, Interessenkonflikte, Betrug/Untreue sowie Regulierung von nachlaufenden Vergütungen im Einkauf.

Das Compliance-Managementsystem zielt darauf ab, Regelverstößen in den genannten Bereichen im Unternehmen systematisch und dauerhaft vorzubeugen, sie aufzudecken und zu sanktionieren. Dazu identifiziert METRO regelmäßig verhaltensbedingte Compliance-Risiken, passt die bestehenden organisatorischen Strukturen ggf. an und steuert und kontrolliert die Risiken konsistent. Im Rahmen des systematischen Berichtswesens werden die wesentlichen Compliance-Risiken und -Maßnahmen transparent dargestellt und dokumentiert. Durch Mitarbeiterbefragungen, interne Kontrollen und Prüfungshandlungen wird fortlaufend ermittelt, welche Weiterentwicklungen des Compliance-Managementsystems sinnvoll sind. Beschäftigte wie externe Dritte haben über ein IT-gestütztes Hinweisgebersystem die Möglichkeit, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Alle gemeldeten Hinweise – unabhängig davon, ob die Maßnahmen zur Einhaltung dieser Regeln in die Zuständigkeit der Compliance-Organisation fallen – werden im Rahmen des Compliance-Managementsystems durch das Compliance-Incident-Handling-System systematisch aufgearbeitet und ggf. sanktioniert. Maßnahmen zur Einhaltung von Regeln, die – abgesehen vom Compliance-Incident-Handling – nicht in den Zuständigkeitsbereich der Compliance-Organisation fallen, verantworten die zuständigen Fachabteilungen. So liegen bspw. die Maßnahmen zur Einhaltung der Regeln zu fairen Arbeitsbedingungen in der Verantwortung des Bereichs Human Resources.

Für alle Holding- und Landesgesellschaften von METRO sowie alle wesentlichen Servicegesellschaften des Konzerns stehen Compliance-Beauftragte als Ansprechpartner und Berater für die verantwortlichen Geschäftsleitungen und Mitarbeiter zur Verfügung. Der Chief Compliance Officer der METRO AG berichtet unmittelbar an den Vorstandsvorsitzenden der METRO AG.

Um verhaltensbedingte Risiken konsistent zu steuern, hat die METRO AG klare Verantwortlichkeiten für Risikobereiche zugewiesen, eindeutige Verhaltensrichtlinien kommuniziert sowie geeignete Risikosteuerungs- und Kontrollprozesse entwickelt und bereitgestellt. Hinzu kommen verpflichtende Compliance-Schulungen, systematische und adressatengerechte Kommunikationsmaßnahmen sowie ein konsistenter und konsequenter Umgang mit Compliance-Vorfällen und deren Aufarbeitung.

Die METRO Geschäftsgrundsätze, die konzernweit vor allem durch fortlaufende Trainingsmaßnahmen nachhaltig verankert werden, bilden den inhaltlichen Kern der Compliance-Initiativen. Wesentliche weitere Bausteine des Compliance-Programms sind die konzernweiten Verhaltensrichtlinien und -leitfäden zum Kartellrecht sowie die Antikorruptions- und die

Beraterrichtlinie. Unmittelbar verbunden mit den Initiativen des Compliance-Programms sind adressatenorientierte Präsenz- und Online-Schulungsprogramme für Führungskräfte und Mitarbeiter sowie die Gestaltung und Prüfung interner Kontrollen in den operativen Geschäftsprozessen einschließlich eines IT-basierten Geschäftspartnerprüfungsprozesses. Die Überprüfung der Wirksamkeit der internen Compliance-Kontrollen ist regelmäßig Teil des Prüfungsplans der internen Revision.

- **Weitere Informationen zum Thema Compliance sind auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Compliance abrufbar. Dort lassen sich auch die Geschäftsgrundsätze für Mitarbeiter der METRO AG herunterladen.**

Chancen- und Risikomanagement

Ein weiterer integraler Bestandteil der wertorientierten Unternehmensführung bei METRO ist das Chancen- und Risikomanagement. Hierbei handelt es sich um einen systematischen, den gesamten Konzern umfassenden Prozess, der das Management dabei unterstützt, Chancen und Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern. Chancen- und Risikomanagement bilden somit eine Einheit. Das Risikomanagement identifiziert ungünstige Entwicklungen und Ereignisse frühzeitig, macht sie transparent und analysiert ihre Auswirkungen. So kann das Unternehmen gezielt und zeitnah geeignete Maßnahmen zur Bewältigung einleiten. Gleichzeitig können sich ergebende Chancen effizient genutzt werden. Das Chancen- und Risikomanagement wird ebenso wie das Compliance-Managementsystem kontinuierlich weiterentwickelt.

- **Weitere Informationen zum Thema Chancen- und Risikomanagement finden sich im METRO Geschäftsbericht. Dieser ist auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Investoren – Publikationen abrufbar. Jeweils Mitte Dezember eines Jahres wird der Geschäftsbericht für das am 30. September des Jahres endende Geschäftsjahr veröffentlicht.**

Verantwortung/Nachhaltigkeit

Als Unternehmen ist METRO dafür verantwortlich, den Handel entlang der Wertschöpfungskette nachhaltiger zu gestalten – innerhalb des eigenen Geschäftsbetriebs, aber vor allem bei der Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren selbstständigen Unternehmen auf Lieferanten- und Kundenseite. Indem METRO ihre Ziele mit den Bedürfnissen von Natur, Mensch und zukünftigen Generationen in Einklang bringt, kann METRO verantwortlich agieren, langfristig erfolgreich sein und die konventionellen Grenzen des Wachstums überwinden.

In der Strategie des Unternehmens ist Nachhaltigkeit im Kerngeschäft systematisch und organisatorisch verankert. Das Nachhaltigkeitsmanagement dient dazu, Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlichen sowie umwelt- und sozialbezogenen Aspekten effizient und lösungsorientiert zu berücksichtigen und die Einbindung des Vorstands sicherzustellen, bspw. über die Arbeit des Nachhaltigkeitskomitees. Außerdem sind die Vergütungen des Vorstands und des weltweiten Senior Managements an die Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von METRO etwa im Rating des Dow Jones Sustainability Index gekoppelt.

Das Nachhaltigkeitskomitee als oberstes Nachhaltigkeitsgremium gibt den strategischen Rahmen vor, ermöglicht den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen auf oberster Ebene – auch mit externem Input – und steckt konzernweit gültige Ziele ab. Um den spezifischen Markt- und Kundenanforderungen gerecht zu werden, steuern die METRO Gesellschaften innerhalb dieses Rahmens die operative Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen. Sie sind dafür verantwortlich, die jeweils relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu bearbeiten, spezifische Ziele und Maßnahmen zu definieren und den Erfolg zu kontrollieren. Dem Nachhaltigkeitskomitee sitzen im turnusgemäßen Wechsel 2 Vertreter aus dem obersten Management vor. Weitere Mitglieder des Gremiums sind:

- Verantwortliche für Corporate Responsibility der METRO AG
- Vertreter der Kernfunktionen Einkauf, Qualitätssicherung, Kommunikation sowie Energy Management/Real Estate Sustainability
- Vertreter der METRO Landesgesellschaften

Über die formalisierte Meldung und Bewertung nachhaltigkeitsbezogener Risiken und Chancen, die unter Berücksichtigung von Wesentlichkeitsaspekten bewertet werden, ist das Nachhaltigkeitsmanagement eng verbunden mit dem Risiko- und Chancenmanagement von METRO. Der Vorstand kann so mögliche Abweichungen von den Nachhaltigkeitszielen, also Risiken und Chancen, systematisch identifizieren, bewerten und steuern.

Um sicherzustellen, dass METRO mit ihrem Nachhaltigkeitsansatz an den Aspekten und Belangen arbeitet, die ihr Geschäft am stärksten beeinflussen und auf die sie durch ihre Geschäftstätigkeit einwirken kann, hat METRO bereits im Geschäftsjahr 2020/21 eine den handelsrechtlichen Anforderungen entsprechende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und ihren Nachhaltigkeitsansatz verifiziert. Das Ergebnis wurde in diesem Geschäftsjahr durch die Mitglieder des Nachhaltigkeitskomitees erneut bestätigt, um sicherzustellen, dass aktuelle Entwicklungen und regulatorische Anforderungen weiterhin ausreichend reflektiert werden.

Mit dem Fokus auf den Food-Sektor setzt METRO auf 3 Nachhaltigkeitsprioritäten:

1. Klima und CO₂: METRO verringert Emissionen und Abfälle im eigenen Geschäftsbetrieb und leistet einen Beitrag dazu, dass der Lebensmittelsektor CO₂-ärmer wird, bspw. indem METRO regionale, saisonale oder pflanzliche Produkte sowie Rohstoffe anbietet, die nicht mit der Abholzung von Wäldern in Verbindung stehen.
2. Ethisches Verhalten und Vertrauen: METRO will ein vertrauenswürdiger Partner für die eigenen Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden sein. Deshalb achtet METRO auf sichere und faire Arbeitsbedingungen im eigenen Geschäftsbetrieb und fördert Lieferketten, in denen ethisch korrekt und transparent gewirtschaftet wird. Ein Schlüsselement dafür ist die Berücksichtigung von Menschenrechten sowie etwaiger Auswirkungen auf die Umwelt.
3. Gleichberechtigung, Inklusion und Wohlbefinden: Im Sinne der integrativen „ONE METRO“-Kultur und basierend auf dem Verständnis, dass die Mitarbeiter essenziell für das Geschäft von METRO sind, liegt das Augenmerk auf der Schaffung eines sicheren, gleichberechtigten und integrativen Arbeitsumfelds sowie der Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter.

Die Maßnahmen, die METRO im Bereich Nachhaltigkeit umsetzt, bewerten die Anspruchsgruppen von METRO, z. B. Lieferanten, Mitarbeiter und Investoren, u. a. im Rahmen von Ratings. Diese Bewertungen sind eine wichtige Motivation und ein Managementinstrument für METRO, da sie Fortschritte und Verbesserungspotenziale aufzeigen.

ISS ESG (Institutional Shareholder Services – Environmental, Social, Governance) verlieh METRO bereits im April 2020 den Prime Status C+ (Skala D- bis A+) als führend in der Branche. Die nächste Bewertung wird 2023 erwartet. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde METRO in der Gruppe Food & Staples Retailing im international bedeutenden Nachhaltigkeitsindex Dow Jones Sustainability World und Europe gelistet. Zudem ist METRO auch 2022 wieder im FTSE4Good Index gelistet. Beim jährlichen Carbon Disclosure Project (CDP) wurden zuletzt im Dezember 2021 neue Ergebnisse veröffentlicht¹. Hier schnitt METRO bei CDP Klimaschutz nach einem A-Rating im Jahr 2020 nun mit einer Bewertung von A- (Skala F bis A) ab. Zusätzlich wurde METRO von CDP auch in den Bereichen Wasserschutz und Wälder bewertet. Bei Wasserschutz konnte METRO die B-Wertung beibehalten. In 3 von 4 bewerteten Kategorien im Bereich Wälder wurde das Rating ebenfalls beibehalten: C im Bereich Rinder, B bei Palmöl und B- bei Soja. Im Bereich Papier wurde METRO nach einer B-Bewertung im Vorjahr nun mit B- bewertet. Die Morgan Stanley Capital International Inc. (MSCI) bewertete METRO in ihrem Rating mit AA (Skala CCC bis AAA). Sustainalytics schätzt das Risiko der METRO im Rahmen der Risikobewertung mit einem Wert von 17,6 (Skala 0 bis 40+) als niedrig ein, damit belegt METRO Rang 26 von 194 Unternehmen innerhalb des bewerteten Sektors. Im Bloomberg Gender Equality Index (GEI) wird METRO seit 2022 als Mitglied gelistet.

- **Weitere Informationen zum Thema Verantwortung sind auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Verantwortung abrufbar. Dort steht auch der Corporate Responsibility Report zum Herunterladen zur Verfügung.**

¹ Die CDP-Ergebnisse 2022 liegen erst nach Veröffentlichung der Erklärung zur Unternehmensführung vor.

Leitlinien (METRO Fundamentals)

Das kulturelle Bindeglied für alle METRO Mitarbeiter weltweit sind die sog. METRO Fundamentals, die die bisherigen Guiding Principles ablösen. Diese Leitlinien sind der Hebel, um das Selbstverständnis von METRO als Unternehmen zu erfüllen, und bieten allen METRO Mitarbeitern Orientierung im Alltag. Mit den METRO Fundamentals werden die Einstellungen, Verhaltensweisen und Grundsätze der Zusammenarbeit zusammengefasst, die die Kultur und Identität der gesamten Organisation von METRO prägen.

- **Weitere Informationen zu den kulturellen Leitlinien von METRO werden auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Karriere - Du & METRO - Unsere Kultur zugänglich gemacht.**

Transparenz

Transparenz ist ein weiterer elementarer Bestandteil guter Corporate Governance. Ein wichtiges Medium zur Information der Aktionäre der METRO AG, des Kapitalmarkts und der Öffentlichkeit ist die Website des Unternehmens www.metroag.de. Neben vielfältigen Informationen über METRO finden sich dort u. a. die Finanzberichte der METRO AG, Investor News sowie rechtliche Mitteilungen wie Ad-hoc-Mitteilungen, Stimmrechtsmitteilungen und Meldungen von Eigengeschäften von Führungskräften. Die Termine der wesentlichen wiederkehrenden Veröffentlichungen und Veranstaltungen (Umsatzmeldungen, Geschäftsberichte, Quartalsmitteilungen, Halbjahresfinanzberichte, Bilanzpressekonferenzen und Hauptversammlungen) publiziert METRO mit angemessenem Zeitvorlauf in einem Finanzkalender auf der Website. Außerdem werden Informationen zur Verfügung gestellt, die im Rahmen von aktuellen Ereignissen veröffentlicht wurden, wie bspw. bei Bilanzpressekonferenzen, Roadshows, Investorenkonferenzen, Kapitalmarkttagen oder sonstigen Informationsveranstaltungen. Gestützt wird die Öffentlichkeitsarbeit von METRO auch durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, der in angemessenem Rahmen bereit ist, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen.

Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Ein wesentliches Element der Corporate Governance deutscher Aktiengesellschaften ist die Trennung von Unternehmensführung und Unternehmenskontrolle. Aufgaben und Verantwortung sind zwischen Vorstand und Aufsichtsrat klar verteilt.

Der Vorstand

Der Vorstand der METRO AG besteht aus 5 Mitgliedern (Stand: 14. November 2022).

- **Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands finden sich im Konzernanhang der METRO AG - Nr. 56 Organe der METRO AG und die Mandate ihrer Mitglieder sowie auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns - Vorstand.**

AUFGABEN UND ARBEIT DES VORSTANDS

Der Vorstand leitet die METRO AG und den Konzern in eigener Verantwortung. Zu den wesentlichen Führungsaufgaben des Vorstands zählen die Festlegung der Unternehmensziele und der strategischen Ausrichtung des Konzerns, dessen Steuerung und Überwachung sowie die Unternehmensplanung. Darüber hinaus sichert der Vorstand die Verfügbarkeit von Investitionsmitteln, entscheidet über deren Vergabe innerhalb des Konzerns und ist verantwortlich für die Gewinnung und Förderung von Führungskräften.

Grundlegende Regelungen für die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands sind in einer Geschäftsordnung niedergelegt, die sich der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats gegeben hat. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsleitung. Sie arbeiten kollegial zusammen und informieren sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Geschäftsbereichen. Unbeschadet der

Gesamtverantwortung des Vorstands führt jedes einzelne Vorstandsmitglied die ihm aufgrund des Geschäftsverteilungsplans zugewiesenen Geschäftsbereiche in eigener Verantwortung. Ausschüsse hat der Vorstand der METRO AG nicht gebildet. Angelegenheiten, die einer Beschlussfassung des Gesamtvorstands bedürfen, sind in der Geschäftsordnung des Vorstands festgelegt. Hierzu zählen bspw. alle grundsätzlichen Fragen der Organisation, der Geschäftspolitik sowie der Investitions- und Finanzplanung von METRO. Die Koordination aller Geschäftsbereiche und die Repräsentation ggü. den Aktionären sowie der Öffentlichkeit obliegen dem Vorstandsvorsitzenden. Er ist auch erster Ansprechpartner für den Aufsichtsratsvorsitzenden.

Beschlüsse fasst der Vorstand gem. seiner Geschäftsordnung i. d. R. in Sitzungen, die mindestens 2 Mal im Monat stattfinden sollen. Die Geschäftsordnung des Vorstands enthält Vorgaben für die Einberufung und den Ablauf dieser Sitzungen sowie Regelungen zur erforderlichen Mehrheit bei Beschlüssen.

- **Die Geschäftsordnung des Vorstands der METRO AG ist auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance abrufbar.**

Auch wenn der Vorstand keine formellen Ausschüsse gebildet hat, hat er die Steuerung der globalen kommerziellen Aktivitäten auf das Commercial Board übertragen. Mitglieder des Commercial Boards sind neben den Mitgliedern des Vorstands die Executive Vice Presidents der METRO AG sowie die CEOs der größten Landesorganisationen. Zudem sind ein Investment Committee und ein Digitalisation Committee eingerichtet, die zentral über die Freigabe von Investitionsmitteln entscheiden, sofern definierte Schwellenwerte überschritten werden. Zusätzlich zu Vertretern der jeweiligen Fachfunktionen sind auch hier alle Vorstandsmitglieder Mitglieder der beiden Committees.

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der METRO AG setzt sich gem. den Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes, des Aktiengesetzes und der Satzung der METRO AG aus 10 Vertretern der Anteilseigner und 10 Vertretern der Arbeitnehmer und jeweils zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. Männern zusammen.

- **Informationen zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats finden sich im Konzernanhang der METRO AG – Nr. 56 Organe der METRO AG und die Mandate ihrer Mitglieder sowie auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Aufsichtsrat.**

AUFGABEN UND ARBEIT DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der METRO AG bestellt die Mitglieder des Vorstands, berät den Vorstand und überwacht kontinuierlich dessen Geschäftsleitung, auch im Hinblick auf das Erreichen der langfristigen Unternehmensziele. Der Vorstand bezieht den Aufsichtsrat in die Planungen hinsichtlich der weiteren Entwicklung von METRO ebenso ein wie in Entscheidungen über bedeutende Maßnahmen. Zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Zustimmungserfordernissen hat der Aufsichtsrat weitere eigene Zustimmungsvorbehalte für bestimmte Maßnahmen und Geschäfte festgelegt.

Der Aufsichtsrat der METRO AG tritt i. d. R. zu 7 ordentlichen Sitzungen pro Geschäftsjahr zusammen. Regelungen zur Einberufung von Sitzungen und zur Beschlussfassung sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegt.

- **Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der METRO AG ist auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance abrufbar.**

Einzelheiten zu den Sitzungen und zur Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG im Geschäftsjahr 2021/22 sind im Bericht des Aufsichtsrats beschrieben.

- **Der Bericht des Aufsichtsrats ist im Geschäftsbericht enthalten und auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Aufsichtsrat abrufbar.**

DIE AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat wird in seiner Tätigkeit durch 4 aus seiner Mitte gebildete ständige Ausschüsse unterstützt. Im Einzelnen sind dies Aufsichtsratspräsidium, Prüfungsausschuss, Nominierungsausschuss und Vermittlungsausschuss gem. § 27 Abs. 3 MitbestG. Die Aufgaben der ständigen Ausschüsse sowie ihre Zusammensetzung sind in den §§ 5 ff. der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats bzw. für den Prüfungsausschuss in den §§ 1 und 2 der Geschäftsordnung des Prüfungsausschusses festgelegt.

- **Die Geschäftsordnung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der METRO AG ist auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance abrufbar.**

Mitglieder des Aufsichtsratspräsidiums sind Jürgen Steinemann (Vorsitzender), Xaver Schiller (stellv. Vorsitzender), Thomas Dommel, Prof. Dr. Edgar Ernst, Roman Šilha und Manuela Wetzko (Stand: 14. November 2022).

Mitglieder des Prüfungsausschusses sind Prof. Dr. Edgar Ernst (Vorsitzender), Xaver Schiller (stellv. Vorsitzender), Marco Arcelli, Stefanie Blaser, Michael Heider, Jürgen Steinemann, Stefan Tieben und Manfred Wirsch (Stand: 14. November 2022).

Mitglieder des Nominierungsausschusses sind Jürgen Steinemann (Vorsitzender), Gwyn Burr und Roman Šilha (Stand: 14. November 2022).

Mitglieder des Vermittlungsausschusses sind Jürgen Steinemann (Vorsitzender), Xaver Schiller (stellv. Vorsitzender), Thomas Dommel und Prof. Dr. Edgar Ernst (Stand: 14. November 2022).

- **Informationen zur Besetzung der ständigen Ausschüsse des Aufsichtsrats finden sich auch im Konzernanhang der METRO AG – Nr. 56 Organe der METRO AG und die Mandate ihrer Mitglieder sowie auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Aufsichtsrat.**

INFORMATION DES AUFSICHTSRATS DURCH AUSSCHÜSSE UND VORSTAND

Über Beschlüsse und wesentliche Aspekte der Beratungen der Ausschüsse berichtet der jeweilige Ausschussvorsitzende dem Aufsichtsrat zeitnah, im Regelfall mündlich, in der jeweils nächsten Sitzung des Aufsichtsrats.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Empfehlungen des DCGK, der Festlegungen in den Geschäftsordnungen des Vorstands, des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses sowie aufgrund sonstiger Informationsanforderungen des Aufsichtsrats im Einzelfall. Die Themen und Zeitintervalle zur Information und Berichterstattung werden durch einen Sitzungs- und Regelthemenplan des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse konkretisiert, der Teil der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist.

LANGFRISTIGE NACHFOLGEPLANUNG

Gemeinsam mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für eine langfristige Nachfolgeplanung. Wie im Sitzungs- und Regelthemenplan vorgesehen, wird die langfristige Nachfolgeplanung 1 Mal jährlich im Aufsichtsrat und 2 Mal jährlich im Aufsichtsratspräsidium mit den Mitgliedern des Vorstands bzw. dem Vorstandsvorsitzenden erörtert. Außer über die Prozesse zur Identifizierung und Förderung geeigneter möglicher Kandidatinnen und Kandidaten wird im Einzelnen über die konkreten Nachfolgebänke für den Vorstand und das obere Management beraten. Dabei werden die Vertragslaufzeiten der aktuell bestellten Vorstandsmitglieder und etwaige Verlängerungsmöglichkeiten sowie das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands berücksichtigt. Des Weiteren erfolgt die langfristige Nachfolgeplanung durch den regelmäßigen Austausch der Vorsitzenden von Vorstand und Aufsichtsrat.

SELBSTBEURTEILUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der METRO AG beurteilt regelmäßig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Aus den Ergebnissen dieser Selbstbeurteilungen werden ggf. geeignete Maßnahmen zur Verbesserung herausgefiltert und umgesetzt. Die letzte Selbstbeurteilung erfolgte Ende des Geschäftsjahres 2019/20 und wurde mithilfe eines durch das Aufsichtsratsbüro der

METRO AG intern vorbereiteten Fragebogens durchgeführt und umfasste die Themen Zusammensetzung, Organisation, Information und Informationsaustausch, Personalhoheit, Überwachung der Geschäftsführung, Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie Rechenschaftslegung und Corporate Governance. Dabei wurde auch die Arbeit der Ausschüsse des Aufsichtsrats beurteilt. Den Mitgliedern des Prüfungsausschusses wurde zudem ein zusätzlicher Fragenkatalog zur Verfügung gestellt. Die Aufsichtsratsmitglieder hatten die Möglichkeit, schriftlich und anonym ihre Bewertung abzugeben. Die anonyme Auswertung sowie das identifizierte Verbesserungspotenzial wurden anschließend im Aufsichtsrat vorgestellt und erörtert.

Festlegungen nach § 76 Abs. 4 AktG

Der Vorstand der METRO AG hat gem. § 76 Abs. 4 AktG² für den Anteil von Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von mindestens 25 % und für den Anteil von Frauen in der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von mindestens 40 % festgelegt, jeweils mit Fristsetzung bis zum 30. September 2025. Zum Ende des Geschäftsjahres 2021/22 liegt der Anteil von Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 25,7 % und in der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 26,1 %. Darüber hinaus hat METRO sich freiwillig eine Zielgröße für den Frauenanteil in Führungspositionen im Großhandelsgeschäft gesetzt. Danach soll bis September 2025 der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Ebenen 1 bis 3 (inkl. Marktleitung) weltweit 30 % betragen. Zum Ende des Geschäftsjahres 2021/22 liegt der Frauenanteil in Führungspositionen in den Ebenen 1 bis 3 (inkl. Marktleitung) weltweit bei 26,3 %.

Angaben zum Mindestanteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Gesellschaften wie der METRO AG setzt sich gem. § 96 Abs. 2 AktG zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. zu mindestens 30 % aus Männern zusammen. Diese Mindestanteile hat die METRO AG im Geschäftsjahr 2021/22 durchgehend eingehalten. Derzeit (Stand: 14. November 2022) gehören dem Aufsichtsrat der METRO AG insgesamt 7 Frauen (35 %) und 13 Männer (65 %) an. Bei getrennter Betrachtung besteht der Aufsichtsrat aufseiten der Arbeitnehmervertreter aus 4 Frauen (40 %) und 6 Männern (60 %) und aufseiten der Anteilseigner aus 3 Frauen (30 %) und 7 Männern (70 %).

Angaben zum Beteiligungsgebot von Frauen und Männern im Vorstand

Durch das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II) wurde in § 76 Abs. 3a AktG das sog. Beteiligungsgebot eingeführt: Besteht der Vorstand einer börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Gesellschaft aus mehr als 3 Personen, so muss mindestens 1 Frau und mindestens 1 Mann Mitglied des Vorstands sein. Das Beteiligungsgebot ist seit dem 1. August 2022 bei der Bestellung einzelner oder mehrerer Vorstandsmitglieder einzuhalten. Die METRO AG fällt aufgrund der Größe ihres Vorstands in den Anwendungsbereich des Beteiligungsgebots und hat dieses bei Vorstandsbestellungen ab dem 1. August 2022 eingehalten. Am 15. September 2022 wurde die Bestellung von Christiane Giesen zum Mitglied des Vorstands wirksam; seitdem besteht der Vorstand der METRO AG aus 1 Frau und 4 Männern (Stand: 14. November 2022).

² In der bis zum 11. August 2021 geltenden Fassung.

Diversitätskonzept für den Vorstand

Beschreibung

Das Diversitätskonzept für den Vorstand sah im Geschäftsjahr 2021/22 vor, dass bei der Zusammensetzung des Vorstands die Aspekte Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund sowie Internationalität wie folgt berücksichtigt werden:

- Jedes Mitglied des Vorstands muss nicht nur über eine grundlegende allgemeine Qualifikation verfügen, sondern für das Unternehmen in seiner konkreten Situation und in Anbetracht künftiger Aufgaben geeignet sein.
- Die Mitglieder des Vorstands sollen über unterschiedliche Bildungs- und/oder Berufshintergründe verfügen.
- Die Mitglieder des Vorstands sollen sich im Hinblick auf ihre Kompetenz und Kenntnisse ergänzen. Insbesondere soll der Vorstand in seiner Gesamtheit über Expertise und Erfahrung im Bereich Handel, Lebensmittel, Lieferkette (Supply Chain), Nachhaltigkeit und Digitalisierung verfügen.
- Die Besetzung des Vorstands soll die Internationalität des Unternehmens in angemessener Weise abbilden.
- Der Vorstand in seiner Gesamtheit soll über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens 3 Jahre erfolgen.
- Der Vorstand in seiner Gesamtheit soll eine ausgewogene Altersstruktur haben.
- Die Amtszeit eines Mitglieds des Vorstands soll i. d. R. nicht über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinausreichen.
- Bis zum 30. Juni 2022 soll dem Vorstand mindestens 1 Frau angehören.

Im September 2022 hat der Aufsichtsrat das Diversitätskonzept für den Vorstand routinemäßig geprüft und vor dem Hintergrund der Änderungen des Aktiengesetzes durch das FÜPoG II angepasst. Die Pflicht des Aufsichtsrats, für den Frauenanteil im Vorstand Zielgrößen nebst Fristen für deren Erreichung festzulegen, ist entfallen. Stattdessen gilt für den Vorstand der METRO AG das Beteiligungsgebot nach § 76 Abs. 3a AktG. Vor diesem Hintergrund wurde im Diversitätskonzept die Zielsetzung, dass dem Vorstand bis zum 30. Juni 2022 mindestens 1 Frau angehören soll, gestrichen und dafür deklaratorisch aufgenommen, dass dem Vorstand der METRO AG nunmehr mindestens 1 Frau angehören muss.

Ziele

Mit diesem Diversitätskonzept wird angestrebt, den Vorstand so zu besetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, sodass der Vorstand als Leitungsorgan das Unternehmen bestmöglich steuern und führen kann.

Umsetzung

Der Aufsichtsrat und sein Aufsichtsratspräsidium stellen sicher, dass die Besetzung des Vorstands unter angemessener Berücksichtigung des festgelegten Diversitätskonzepts erfolgt. Entscheidungen über die Größe des Vorstands, die Besetzung von Vorstandspositionen sowie die Ermittlung geeigneter Kandidatinnen oder Kandidaten erfolgen auf Basis einer sorgfältigen Analyse der bestehenden und zukünftigen unternehmerischen Herausforderungen und Ziele. Zudem ist das Diversitätskonzept des Vorstands Grundlage für eine langfristige Nachfolgeplanung.

Weiterhin finden die Empfehlungen des DCGK und die einschlägigen Gesetze Berücksichtigung.

Im Geschäftsjahr 2021/22 erreichte Ergebnisse

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands ist aktuell erfüllt. Außer über die individuelle Eignung zur Aufgabenerfüllung verfügen die Vorstandsmitglieder über unterschiedliche Bildungs- bzw. Berufshintergründe. Die erforderliche Expertise und Erfahrung in den für das Unternehmen relevanten Bereichen ist vorhanden. Insbesondere bestehen keine Kompetenzlücken, sondern vielmehr angemessene Kompetenzüberschneidungen, die die Teamleistung nachhaltig

fördern. Die Vorstandsmitglieder verfügen über langjährige, teilweise internationale Führungserfahrung. Im Vorstand sind zum Ende des Geschäftsjahres 2021/22 zudem 3 verschiedene Nationalitäten vertreten. Die im Geschäftsjahr 2021/22 erfolgten Erstbestellungen von Christiane Giesen und Claude Sarrailh zu Mitgliedern des Vorstands sind jeweils auf 3 Jahre befristet. Die Altersstruktur ist ausgewogen und keine Amtszeit reicht über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus. Dem Vorstand gehörte mit Andrea Euenheim bis zum 31. März 2022 und gehört mit Christiane Giesen seit dem 15. September 2022 1 Frau an.

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Beschreibung

Das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat beinhaltet Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium im Sinne des DCGK und sah im Geschäftsjahr 2021/22 vor, dass bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats die Aspekte Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund sowie Internationalität berücksichtigt werden.

Die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats waren:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen sich im Hinblick auf Bildungs- und Berufshintergrund, Erfahrung und Kenntnisse so ergänzen, dass das Gesamtgremium auf die im Kompetenzprofil für das Gesamtgremium festgelegten Kompetenzen zurückgreifen kann.
- Dem Aufsichtsrat soll eine ausreichende Anzahl an Mitgliedern angehören, die über internationale Erfahrung oder Expertise verfügen.
- Die gesetzliche Geschlechterquote von 30 % soll durch die Vertreter der Arbeitnehmer und der Anteilseigner getrennt erfüllt werden. Dies bedeutet, dass dem Aufsichtsrat mindestens 3 weibliche Mitglieder auf jeder Seite angehören sollen.
- Ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll insgesamt nicht mehr als 5 Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.
- Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft an, soll es insgesamt nicht mehr als 2 Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen.
- Nach Einschätzung der Vertreter der Anteilseigner sollen mindestens 6 Vertreter der Anteilseigner im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig sein, d. h. unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär.
- Der Aufsichtsratsvorsitzende, der gem. Geschäftsordnung des Aufsichtsrats kraft seiner Funktion zugleich Vorsitzender des mit der Vorstandsvergütung befassten Aufsichtsratspräsidiums ist, soll im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein.
- Die Mitglieder des Aufsichtsrats müssen in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor (Handel), in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein.
- Mindestens 1 Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens 1 weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Dies gilt entsprechend für den Prüfungsausschuss.
- Mindestens 1 Mitglied des Aufsichtsrats muss die Voraussetzungen zur Übernahme des Vorsitzes im Prüfungsausschuss erfüllen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig sein, d. h. unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär. Er muss über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut sein. Die weiteren Mitglieder des Prüfungsausschusses sollten über ausreichende Kenntnisse und

Erfahrungen auf diesen Gebieten verfügen, möglichst 1 Mitglied des Prüfungsausschusses zusätzlich über besondere Kenntnisse auf dem Gebiet der Compliance.

- Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als 2 ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören.
- Um potenziellen Interessenkonflikten vorzubeugen, dürfen Aufsichtsratsmitglieder keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern der Gesellschaft oder eines Unternehmens der Gruppe ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.
- Die Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat beträgt 10 Jahre. Die Amtsperiode für Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat soll i. d. R. 3 Jahre betragen. Die Feststellung begründeter Ausnahmen von diesen Regelfällen erfolgt jeweils nach eigenem, pflichtgemäßem Ermessen durch den Aufsichtsrat.
- Zur erstmaligen Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats sollen im Regelfall nur Kandidaten vorgeschlagen werden, die zum Zeitpunkt ihrer erstmaligen Wahl nicht älter als 65 Jahre sind. Allgemein sollen zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats im Regelfall nur Kandidaten vorgeschlagen werden, die zum Zeitpunkt ihrer Wahl nicht älter als 71 Jahre sind. Die Feststellung begründeter Ausnahmen von diesen Regelfällen erfolgt jeweils nach eigenem, pflichtgemäßem Ermessen durch den Aufsichtsrat.

Im Geschäftsjahr 2021/22 sah das Kompetenzprofil vor, dass das Gesamtgremium über folgende Kompetenzen verfügen soll:

- Handelsexpertise
- Kenntnisse/Erfahrung auf den Gebieten Rechnungslegung, Abschlussprüfung, interne Kontrollverfahren
- Kenntnisse auf dem Gebiet der Compliance
- Expertise im Bereich Unternehmenszusammenschlüsse und -übernahmen (Mergers & Acquisitions)
- Expertise im Bereich Digitalisierung/Technologie
- Internationale Erfahrung/Expertise, insbesondere in Osteuropa
- Expertise im Bereich Nachhaltigkeit
- Logistikexpertise, insbesondere im Bereich Lieferkette (Supply Chain)
- Marketingexpertise
- Expertise im Bereich Personalwesen (Human Resources)
- Erfahrung in der Führung eines Unternehmens

Im September 2022 hat der Aufsichtsrat das Diversitätskonzept für seine Zusammensetzung überprüft und insbesondere vor dem Hintergrund des Inkrafttretens von Änderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex teilweise angepasst. Insbesondere wurde die neue Empfehlung D.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex reflektiert, die zum einen den gesetzlich geforderten Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung konkretisiert und zum anderen – in Abänderung der bisherigen Empfehlung zur Finanzexpertise – empfiehlt, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig sein soll. Darüber hinaus wird nun auch die gesetzlich geforderte Vertrautheit des Prüfungsausschusses mit dem Sektor, in dem METRO tätig ist, im Diversitätskonzept abgebildet. Im Rahmen des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium wurde das Erfordernis der Kenntnisse auf dem Gebiet Compliance um Kenntnisse auf dem Gebiet Governance und das Erfordernis der Expertise im Bereich Personalwesen um Expertise im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung erweitert. In Bezug auf die Expertise im Bereich Nachhaltigkeit wurde klargestellt, dass sich diese auf die für METRO bedeutsamen (ökologischen und sozialen) Nachhaltigkeitsfragen bezieht.

Ziele

Der Aufsichtsrat soll so besetzt sein, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen und die gesetzliche Geschlechterquote eingehalten wird.

Umsetzung

Der Aufsichtsrat unterbreitet der Hauptversammlung Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner. Bei der Entscheidung über seine Wahlvorschläge berücksichtigt der Aufsichtsrat neben gesetzlichen und satzungsgemäßen Vorgaben die vorstehenden Ziele für seine Zusammensetzung und das Kompetenzprofil für das Gesamtgremium. Das Gleiche gilt für den Nominierungsausschuss, der den Aufsichtsrat bei der Suche nach geeigneten Kandidaten für die Anteilseignerseite im Aufsichtsrat vorbereitend unterstützt.

Im Geschäftsjahr 2021/22 erreichte Ergebnisse

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist in der für das Geschäftsjahr 2021/22 verfolgten sowie in seiner angepassten Fassung erfüllt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats bringen in ihrer Gesamtheit vielfältige spezifische Kenntnisse in die Gremienarbeit ein. Sie ergänzen sich insbesondere im Hinblick auf Alter, Bildungs- und Berufshintergrund, Erfahrung und Kenntnisse. Der Aufsichtsrat kann dadurch auf die im Kompetenzprofil festgelegten Kompetenzen zurückgreifen und füllt das Kompetenzprofil für das Gesamtgremium aus. Mehrere Mitglieder besitzen internationale Expertise und/oder Erfahrung. Dem Aufsichtsrat gehören aufseiten der Arbeitnehmervertreter 4 und aufseiten der Anteilseignervertreter 3 weibliche Mitglieder an. Die Mandatsobergrenzen werden eingehalten. Die Besetzung des Aufsichtsrats entspricht der Zielsetzung im Hinblick auf die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder bzw. Anteilseignervertreter. Aktuell werden 7 der 10 Vertreter der Anteilseigner als unabhängig im Sinne des DCGK angesehen. Im Einzelnen sind dies Jürgen Steinemann, Gwyn Burr, Prof. Dr. Edgar Ernst, Dr. Fredy Raas, Eva-Lotta Sjöstedt, Dr. Liliana Solomon und Stefan Tieben. Der Aufsichtsratsvorsitzende Jürgen Steinemann, der auch den Vorsitz des Aufsichtsratspräsidiums innehat, ist im Sinne des DCGK unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand. Die bisherigen und aktuellen Zielsetzungen in Bezug auf den Vorsitz und die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind ebenfalls erfüllt. Unabhängiger Vorsitzender des Prüfungsausschusses im Sinne des DCGK ist Prof. Dr. Edgar Ernst.

Kein Mitglied des Aufsichtsrats der METRO AG übt Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei direkten, wesentlichen Konkurrenzunternehmen aus, ist Mitglied in einem Kontrollgremium eines solchen Unternehmens oder steht in einer persönlichen Beziehung zu einem solchen Unternehmen. Die Regelzugehörigkeitsdauer, die regelmäßige Dauer der Amtsperiode der Anteilseignervertreter und die Regelaltersgrenze sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats niedergelegt. Die Amtsperioden sämtlicher Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat betragen jeweils 3 Jahre bzw. im Fall von Dr. Fredy Raas auf dessen Wunsch aktuell 1 Jahr. Kein Mitglied des Aufsichtsrats hat die Regelgrenze für die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat erreicht oder bei seiner (erstmaligen) Wahl in den Aufsichtsrat die Regelaltersgrenze überschritten.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wie auch des Prüfungsausschusses verfügen in ihrer Gesamtheit über die erforderliche Vertrautheit mit dem Handelssektor. Zudem werden im Prüfungsausschuss und damit gleichzeitig im Aufsichtsrat die Anforderungen des Diversitätskonzepts in Bezug auf den Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und dem Gebiet Abschlussprüfung eingehalten. Prof. Dr. Edgar Ernst als Vorsitzender des Prüfungsausschusses und Stefan Tieben als Mitglied des Prüfungsausschusses verfügen jeweils über den Sachverstand sowohl auf dem Gebiet Rechnungslegung als auch auf dem Gebiet Abschlussprüfung im Sinne der Empfehlung D.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex. In Bezug auf Prof. Dr. Edgar Ernst liegt dies u. a. in seiner langjährigen Tätigkeit als Finanzvorstand der Deutsche Bundespost POSTDIENST (später: Deutsche Post AG) und Präsident der Deutschen Prüfstelle für Rechnungslegung sowie seiner Funktion als Vorsitzender des Prüfungsausschusses verschiedener börsennotierter Gesellschaften begründet. Neben dem Vorsitz des Prüfungsausschusses der METRO AG hat Prof. Dr. Edgar Ernst aktuell den Vorsitz des Prüfungsausschusses der TUI AG und der Vonovia SE inne, sodass zu seinem Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung gehören. In seiner Funktion im Prüfungsausschuss dieser Gesellschaften ist er bereits seit einigen Jahren mit der Prüfung von nichtfinanziellen Erklärungen, die unter Berücksichtigung der GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie des UN Global Compact erstellt werden, sowie deren Prüfung durch den Abschlussprüfer befasst. Stefan Tieben verfügt über den Sachverstand auf den Gebieten

Rechnungslegung und Abschlussprüfung aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner der RLT Ruhrmann Tieben & Partner mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft. Aufgrund dieser Tätigkeit und seiner Erfahrung als Mitglied des Prüfungsausschusses der METRO AG umfasst sein Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

- **Die Lebensläufe von Prof. Dr. Edgar Ernst und Stefan Tieben mit weitergehenden Informationen finden sich – wie die Lebensläufe der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats – auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Aufsichtsrat.**

In der nachfolgenden Qualifikationsmatrix ist die Umsetzung des Kompetenzprofils in seiner aktuellen Fassung dargestellt:

Kompetenz	Kompetenz-anteil*
Handel	●●●
Rechnungslegung, Abschlussprüfung, interne Kontrollverfahren	●●
Compliance/Governance	●●
Unternehmenszusammenschlüsse und -übernahmen (M&A)	●●
Digitalisierung/Technologie	●●
Internationale Erfahrung/Expertise, insbesondere in Osteuropa	●●
Nachhaltigkeit (ökologisch/sozial)	●●
Logistik, insbesondere Lieferkette (Supply Chain)	●
Marketing	●
Personalwesen (Human Resources), betriebliche Mitbestimmung	●●●
Führung eines Unternehmens	●●

* ●●● = mehr als 10 Mitglieder, ●● = 6-10 Mitglieder, ● = 1-5 Mitglieder

Düsseldorf, 14. November 2022

METRO AG

DER VORSTAND

DER AUFSICHTSRAT