

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER METRO AG

AB GESCHÄFTSJAHR 2022/23

VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat der METRO AG hat am 22. September 2022 auf Empfehlung des Aufsichtsratspräsidiums beschlossen, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das von der Hauptversammlung am 19. Februar 2021 gebilligt worden war, weiterzuentwickeln. Ziel ist es, möglichst unmittelbar die langfristige und nachhaltige Implementierung der Unternehmensstrategie zu incentivieren.

Die Änderungen betreffen die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, „LTI“) ab dem Geschäftsjahr 2022/23:

- Der LTI-Plantyp bleibt unverändert ein Performance Cash Plan.
- Die neuen LTI-Erfolgsparameter sind Geschäftstransformation (Business Transformation) zu 40%, Free Cashflow zu 40% und Nachhaltigkeit (Environmental/Social/Governance, „ESG“) zu 20%.

Der Aufsichtsrat wird die LTI-Tranche 2022/23 an die Mitglieder des Vorstands erst nach Vorlage dieses weiterentwickelten Vergütungssystems an die Hauptversammlung 2023 und dessen Billigung gewähren.

Zielsetzung des Vergütungssystems und Strategiebezug

Die dem Kapitalmarkt im Januar 2022 vorgestellte Unternehmensstrategie sCore 2030 für den METRO Konzern (im Folgenden auch METRO) ist ausschließlich auf den Großhandel fokussiert. Dazu zählt neben der Steigerung des Kundenmehrwerts über eine konsequente Ausrichtung des Produktangebots und der Preispositionierung auf den Bedarf von professionellen Kunden auch der Ausbau des Multichannel-Kundenerlebnisses. In diesem Zusammenhang und zum Ausbau des Belieferungsgeschäfts schließt die Strategie die Optimierung des bestehenden Standortnetzes entsprechend mit ein. Insgesamt zielen die strategischen Werttreiber auf die langfristige und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ab.

Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass das vorliegende weiterentwickelte Vorstandsvergütungssystem bestmögliche Anreize zur Umsetzung der Strategie setzt. Es ist darauf ausgerichtet, dass die Mitglieder des Vorstands ihren Beitrag zu einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von METRO leisten und dass sie an den Erfolgen der Umsetzung der strategischen Ziele teilhaben. Durch die Incentivierung des Vorstands auf eine konsequente Umsetzung der Transformation im Rahmen der definierten Strategie, durch den nochmals erhöhten Fokus auf die Cashflow-Entwicklung sowie durch die anspruchsvollen Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) wird eine klare Verbindung zwischen der Vorstandsvergütung und den Aktionärsinteressen (Shareholder Value) geschaffen.

Die Höhe der variablen Vergütung leitet sich dabei aus der Erreichung operativer und strategischer Ziele ab. So bilden – wie bisher – die Kennzahlen Umsatzwachstum, EBITDA und Rendite auf das eingesetzte Kapital (Return on Capital Employed, RoCE) die Basis für die kurzfristige variable Vergütung des Vorstands (Short-Term Incentive, „STI“). Um eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sicherzustellen, orientiert sich die langfristige variable Vergütung des Vorstands (Long-Term Incentive, „LTI“) ab der für das Geschäftsjahr 2022/23 zu gewährenden Tranche an der Umsetzung der Geschäftstransformation (Business Transformation), an der Free-Cashflow-Entwicklung und an unternehmensspezifischen Nachhaltigkeitszielen (ESG-Zielen).

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Nach § 87 Abs. 1 AktG legt der Aufsichtsrat die Vergütung für den Vorstand fest. Dabei wird er von seinem Aufsichtsratspräsidium unterstützt, das die Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet.

Im Hinblick auf die Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte sind die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen, der den Aufsichtsrat hierüber in gebotener Weise informiert. In der Sitzung, in der über Angelegenheiten entschieden wird, bei denen persönliche Interessen bzw. die Interessen nahe stehender Personen oder

Unternehmen eines Mitglieds des Aufsichtsrats betroffen sein können, muss sich das betreffende Aufsichtsratsmitglied insoweit bei Entscheidungen der Stimme enthalten, soweit im Einzelfall nicht auch die Teilnahme an der Beratung und Beschlussfassung unterbleiben muss oder sollte. Handelt es sich um wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, so führt dies zur Beendigung des Aufsichtsratsmandats.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands eine Ziel-Gesamtvergütung für das bevorstehende Geschäftsjahr, basierend auf einer Zielerreichung von 100 %, und eine Maximalvergütung fest. Bei der Festlegung der festen und variablen Vergütung und deren regelmäßiger Überprüfung berücksichtigen das Aufsichtsratspräsidium sowie der Aufsichtsrat, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Zudem wird berücksichtigt, dass die Vergütung eine marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung aller Mitglieder des Vorstands wird vom Aufsichtsrat ein horizontaler (externer) und vertikaler (interner) Vergleich durchgeführt. Für den horizontalen Vergütungsvergleich hat der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe, bestehend aus nationalen und internationalen Unternehmen, im Hinblick auf die Marktstellung von METRO entwickelt und den MDAX als ergänzende nationale Vergleichsgruppe herangezogen. Für den vertikalen Vergütungsvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die unternehmensinterne Vergütungsstruktur. Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, und dies auch in der zeitlichen Entwicklung, insbesondere unter Berücksichtigung der Vergütungsstrukturen in der METRO AG.

Das Aufsichtsratspräsidium überprüft das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands regelmäßig und der Aufsichtsrat beschließt bei Bedarf Änderungen. Ggf. ziehen das Aufsichtsratspräsidium und der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsexperten hinzu, auf dessen Unabhängigkeit ggü. Vorstand und Unternehmen geachtet wird.

Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle 4 Jahre, beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Sofern es im Interesse der Gesellschaft und ihrem langfristigen Wohlergehen erforderlich ist, kann der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Aufsichtsratspräsidiums beschließen, zeitweilig von dem bestehenden Vergütungssystem abzuweichen. Dies kann insbesondere die variablen Bestandteile in ihrer Ausgestaltung und der festgelegten Höhe betreffen. Damit wird dem Aufsichtsrat die Möglichkeit eingeräumt, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Vergütungsstruktur, Vergütungsbestandteile und maximale Gesamtvergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der METRO AG besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung, die Altersversorgung und die Nebenleistungen. Die festen Vergütungsbestandteile entsprechen 36 bis 47 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Die variable Vergütung besteht aus dem STI und LTI und entspricht 53 bis 64 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Innerhalb der variablen Vergütung übersteigt der Anteil des LTI (60%) strukturell den Anteil des STI (40%).

Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes und der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Ziele für die variable Vergütung auf anspruchsvollen finanziellen und strategischen Erfolgsparametern basieren, von deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung abhängt. Die Zielsetzung hinsichtlich der finanziellen Erfolgsparameter beruht auf dem Budget, das der Vorstand aufstellt und dem der Aufsichtsrat zustimmt. Bei der Auswahl der Erfolgsparameter für die variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass sie klar messbar und strategierelevant sind. Für das abgelaufene Geschäftsjahr setzt der Aufsichtsrat die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile und damit die Ist-Gesamtvergütung fest.

Der Aufsichtsrat hat die Höhe der Gesamtvergütung (Maximalvergütung) für das jeweilige Geschäftsjahr betragsmäßig begrenzt. Zudem sind auch die einzelnen Vergütungskomponenten (STI, LTI, betriebliche Altersversorgung, Nebenleistungen) betragsmäßig begrenzt. Die theoretisch erreichbare Maximalvergütung des

Vorstandsvorsitzenden ist auf 8,5 Mio. Euro und für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 5 Mio. Euro begrenzt. Die mit den Mitgliedern des Vorstands aktuell vertraglich vereinbarte theoretisch erreichbare Maximalvergütung liegt unterhalb dieser Obergrenzen. Bei der Vereinbarung der individuell festgelegten Höchstgrenzen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass eine Überschreitung nach dem Vergütungssystem nicht möglich ist.

Das Vergütungssystem enthält Holdback-(Malus) und Clawback-Regelungen sowie Aktienhaltevorschriften. Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem, ob und welche Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen.



Schematische Darstellung.

Darstellung der Vergütungsbestandteile im Einzelnen

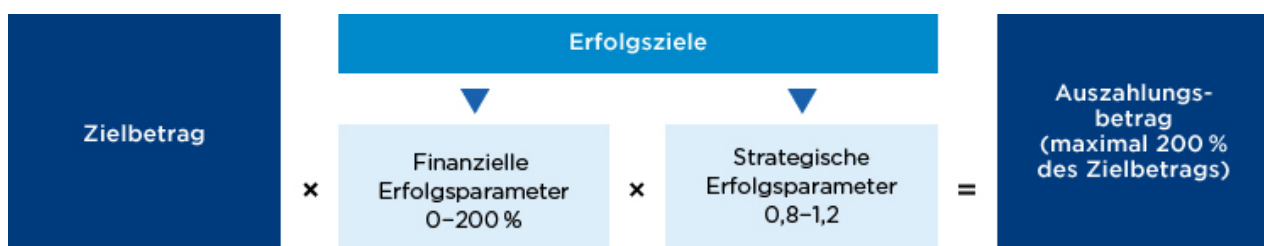
Nachfolgend werden die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems erläutert.

Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung ist mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich vereinbart und wird in monatlichen Raten ausbezahlt. Sie sichert den Mitgliedern des Vorstands ein festes Einkommen.

Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)

Das STI incentiviert die operative Entwicklung von METRO abhängig vom geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Für jedes Mitglied des Vorstands ist vertraglich ein STI-Zielbetrag vereinbart.



Schematische Darstellung.

ERFOLGSZIELE

Der Erfolg bemisst sich anhand von 2 Parametern. Die finanziellen Erfolgsparameter zielen auf profitables Wachstum ab. Die strategischen Erfolgsparameter beruhen auf einem konzentrierten Zielkatalog aus Konzernzielen und individuellen Ressortzielen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und beinhalten auch ESG-Ziele des Unternehmens, soweit sie nicht bereits im LTI enthalten sind.

FINANZIELLE ERFOLGSPARAMETER

Als finanzielle Erfolgsparameter sind die folgenden Kennzahlen festgelegt:

- 40 Prozent: Umsatzkennzahl (aktuell Wechselkursbereinigtes Gesamtumsatzwachstum),
- 40 Prozent: Ergebniskennzahl (aktuell Wechselkursbereinigtes Ergebnis vor Abzug von Zinsaufwendungen, Steuern und Abschreibungen, EBITDA, ohne Erlöse aus Immobilientransaktionen und ohne als Transformationskosten klassifizierte Einmaleffekte),
- 20 Prozent: Rentabilitätskennzahl oder Cashflow-Kennzahl (aktuell Wechselkursbereinigte Rendite auf das eingesetzte Kapital, RoCE).

Der Aufsichtsrat legt jährlich, im Regelfall am Ende des vorangehenden Geschäftsjahres, die Zielwerte fest. Dem jeweiligen Grad der Zielerreichung wird für jede Kennzahl ein Faktor zugeordnet. Daraus ergibt sich der Gesamtfaktor der Zielerreichung (Kennzahlen-Gesamtfaktor). Für die Ermittlung der Zielerreichung des EBITDA ist der Aufsichtsrat ermächtigt, dieses um etwaige Minderungen von Firmenwerten zu bereinigen. Die entsprechenden Zielsetzungen werden spätestens im Rahmen des Vergütungsberichts, in dem über die Zielerreichung des jeweiligen STI berichtet wird, offengelegt.

Der Aufsichtsrat kann statt einer der vorgenannten Kennzahlen jeweils eine andere der im zusammengefassten Lagebericht und Konzernlagebericht genannten finanziellen Steuerungsgrößen als Kennzahl der finanziellen Erfolgsparameter festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft besser geeignet ist.

STRATEGISCHE ERFOLGSPARAMETER

Um der individuellen Leistungsdifferenzierung und der Gesamtarbeit des Vorstands Rechnung zu tragen, bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der Mitglieder des Vorstands nach Ende eines jeden Geschäftsjahres. Hierfür definiert der Aufsichtsrat vor Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied ressortspezifische sowie für den Gesamtvorstand gemeinsame Schwerpunktthemen mit Bezug auf die aktuelle Unternehmensentwicklung, die auch im Vergütungsbericht offengelegt werden. Für diese Schwerpunktthemen werden grundsätzlich messbare Kriterien hinterlegt, deren Zielerreichungsgrad nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Ziel-Ist-Vergleich ermittelt wird. Die Schwerpunktthemen umfassen z.B. die Umsetzung laufender Großprojekte auf Vorstandsebene sowie Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Nachfolgeplanung, Diversity und Nachhaltigkeit (ESG-Ziele). Der Faktor, der auf Grundlage dieser strategischen Erfolgsparameter ermittelt wird, kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen.

Kommt es zu einer einvernehmlichen Aufhebung der Vorstandsbestellung und/oder einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags eines Mitglieds des Vorstands, kann der Aufsichtsrat bereits zu diesem Zeitpunkt vorzeitig die Leistung des Vorstandsmitglieds im Hinblick auf die strategischen Erfolgsparameter für das laufende Geschäftsjahr auf Basis der bisher gezeigten Leistung festsetzen.

ERMITTLUNG DES AUSZAHLUNGSBETRAGS

Der Auszahlungsbetrag des STI für jedes Mitglied des Vorstands errechnet sich im Wege der Multiplikation des Zielbetrags mit den beiden Faktoren für die finanziellen und die strategischen Erfolgsparameter. Durch die Anwendung des Faktors für die strategischen Erfolgsparameter kann jedoch die betragsmäßig vereinbarte Obergrenze für das STI von 200 Prozent des vereinbarten Zielbetrags nicht überschritten werden, so dass sich in diesem Fall eine Outperformance bei den strategischen Erfolgsparametern nicht weiter vergütungserhöhend auswirken würde.

Zusätzliche Voraussetzung für die Auszahlung des STI ist, dass ein positiver Free Cashflow erwirtschaftet wird. So erfolgt keine Auszahlung des STI, wenn der Free Cashflow für das betreffende Geschäftsjahr negativ ist, es sei denn, der negative Free Cashflow beruht auf einer Planung, der der Aufsichtsrat zugestimmt hat.

Das STI ist im Regelfall 4 Monate nach dem Ende eines Geschäftsjahres, nicht jedoch vor Feststellung des Jahres- und Konzernabschlusses für das incentivierte Geschäftsjahr, zur Zahlung fällig.

AUSSCHIEDEN AUS DEM VORSTAND

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird das STI für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig ermittelt und systemgemäß ausgezahlt.

Langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)

Das LTI incentiviert die Umsetzung der vom Vorstand erarbeiteten Strategie und eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von METRO zu mehr Wachstum. Das LTI wird weiterhin als Performance Cash Plan ausgestaltet.



GEWÄHRUNG

Die jährlich zu gewährenden Tranchen haben eine Laufzeit von 4 Jahren, die jeweils am 1. Oktober des Geschäftsjahres (Stichtag) beginnt, für das die Tranche gewährt wird (Gewährungsjahr).

ERFOLGSZIELE UND ZIELSETZUNG

Als LTI-Erfolgsparameter des neuen Performance Cash Plan sind die folgenden Kennzahlen festgelegt:

- 40 Prozent: Geschäftstransformation (Business Transformation),
- 40 Prozent: Free Cashflow und
- 20 Prozent: Nachhaltigkeit (Environmental/Social/Governance, ESG-Ziele).

Der Aufsichtsrat legt jährlich, im Regelfall am Ende des Geschäftsjahres vor Gewährung der jeweiligen LTI-Tranche, die Zielwerte für die LTI-Erfolgsparameter fest, im Regelfall einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 Prozent entspricht, eine Einstiegshürde sowie eine Zielerreichungskurve. Die entsprechenden Zielsetzungen werden spätestens im Rahmen des Vergütungsberichts, in dem über die Zielerreichung der jeweiligen LTI-Tranche berichtet wird, offengelegt.

Abweichend von dem vorstehend beschriebenen Prozess wird die verbindliche Beschlussfassung über die Begebung und Ausgestaltung der LTI-Tranche 2022/23 erst im Nachgang zur Hauptversammlung 2023 erfolgen. Mit möglichen Zielsetzungen für diese LTI-Tranche sowohl im Rahmen des bisherigen als auch des überarbeiteten LTI-Systems hat sich der Aufsichtsrat bereits im September 2022 auf der Grundlage der aktuellen Budget- und Mittelfristplanung befasst.

Kennzahlen zur Geschäftstransformation (Business Transformation) können etwa der Anteil strategischer Kunden am Gesamtumsatz, der Anteil des Belieferungsumsatzes (FSD-Umsatz) am Gesamtumsatz, der Anteil des Umsatzes mit Eigenmarkenprodukten am Gesamtumsatz, der Anteil des digital generierten Umsatzes (digital sales share) am Gesamtumsatz, die Warenverfügbarkeit und/oder die Kundenzufriedenheit sein. Maßgeblich sind die jeweiligen Ergebnisse im dritten Geschäftsjahr der Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche.

Die Zielsetzung für die Cashflow-Kennzahl erfolgt auf Grundlage der aggregierten Free Cashflows der ersten 3 Jahre der Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche; die Zielsetzung umfasst also die Summe der planmäßigen Free Cashflows der kommenden 3 Geschäftsjahre, für die die Budget- und Mittelfristplanung erfolgt.

Für die Nachhaltigkeitskennzahlen (ESG-Kennzahlen) setzt der Aufsichtsrat Ziele für das LTI, die im Einklang stehen mit den im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Zielen aus den Bereichen Klima und CO₂

(climate and CO₂), ethisches Verhalten und Vertrauen (ethical conduct and trust) und/oder Gleichberechtigung, Inklusion und Wohlbefinden (equality, inclusion and well-being). Maßgeblich sind die Ergebnisse für das dritte Geschäftsjahr der Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche. Für die erste LTI-Tranche, die unter dem weiterentwickelten Vergütungssystem begeben wird, hat der Aufsichtsrat folgende Ziele in Erwägung gezogen: Reduzierung des CO₂-Ausstoßes und Reduzierung der Lebensmittelabfälle. Diese Zielsetzungen stehen im Einklang mit den von METRO kommunizierten Nachhaltigkeitszielen: (i) Erreichung von Klimaneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) bis 2040 und (ii) Halbierung der Lebensmittelabfälle im eigenen Geschäftsbetrieb bis 2025 im Vergleich zum Ausgangsjahr 2018.

FESTSTELLUNG DER ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNG

Der Aufsichtsrat stellt im Regelfall zu Beginn des vierten Geschäftsjahres der Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche, nicht jedoch vor Feststellung bzw. Billigung aller Jahres- und Konzernabschlüsse der METRO AG für die relevanten Geschäftsjahre, fest, inwieweit die gesetzten Ziele in Bezug auf die Erfolgsparameter erreicht wurden. Aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der Erfolgsparameter ergibt sich der Faktor der Gesamtzielerreichung für die jeweilige LTI-Tranche.

Die Auszahlung erfolgt nach Ende der vierjährigen Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche, im Regelfall zu Beginn des darauffolgenden Geschäftsjahres. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem individuellen LTI-Zielbetrag multipliziert mit dem Gesamtzielerreichungsfaktor. Der Auszahlungsbetrag jeder LTI-Tranche ist dabei auf maximal 250 Prozent des individuell vereinbarten LTI-Zielbetrags begrenzt; der Zielerreichungsfaktor für jeden einzelnen LTI-Erfolgsparameter auf maximal 300 Prozent (Cap).

AUSSCHIEDEN AUS DEM VORSTAND

Scheidet ein Mitglied des Vorstands nach Ablauf seiner Amtsperiode regulär aus, werden während der Laufzeit des Anstellungsvertrags erworbene Ansprüche nicht vorzeitig zur Zahlung fällig, sondern gemäß den Bedingungen des LTI zum regulären Ende der Tranchen in gleicher Weise wie für die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands.

Keine Auszahlungen aus dem LTI bei Ausscheiden aus dem Vorstand erfolgen in den folgenden Fällen:

- Freistellung eines Mitglieds des Vorstands aus wichtigem Grund,
- sofortige Abberufung eines Mitglieds des Vorstands aus wichtigem Grund,
- Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund, sowie
- vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags oder Aufhebung der Vorstandsbestellung oder Freistellung durch die Gesellschaft auf Wunsch des jeweiligen Mitglieds des Vorstands. Liegen dem Aufsichtsrat Anhaltspunkte für begründete Ausnahmen, wie z.B. Härtefälle, vor, kann er nach billigem Ermessen von dieser Regelung abweichen.

Kommt es zu einer einvernehmlichen Aufhebung der Vorstandsbestellung und/oder einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags eines Mitglieds des Vorstands und ist hierfür nicht der Wunsch des jeweiligen Mitglieds des Vorstands ausschlaggebend, werden während der Laufzeit des Anstellungsvertrags erworbene Ansprüche nicht vorzeitig zur Zahlung fällig, sondern gemäß den Bedingungen zum regulären Ende der Tranchen in gleicher Weise wie für die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags noch nicht gewährte Tranchen werden im Grundsatz in Form einer einmaligen Vergütung ausgezahlt.

Altersversorgung

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Altersversorgung, deren Durchführungsweg flexibel gewählt werden kann.

DIREKTZUSAGE ZUM EXECUTIVE PENSION PLAN

Die betriebliche Altersversorgung wird in Form einer Direktzusage mit einer beitragsorientierten und einer leistungsorientierten Komponente angeboten. Die Finanzierung der beitragsorientierten Komponente erfolgt gemeinsam durch das jeweilige Mitglied des Vorstands und die Gesellschaft. Dabei gilt die Aufteilung „7 + 14“: Sofern das Mitglied des Vorstands einen Eigenbeitrag von 7 Prozent der definierten Bemessungsgrundlage erbringt, fügt die Gesellschaft den doppelten Beitrag (14 Prozent) hinzu. Dabei richtet sich die Bemessungsgrundlage nach der Höhe der Grundvergütung und des Zielbetrags des STI.

Die leistungsorientierte Komponente stellt eine Mindestauszahlung bei Invalidität oder Tod sicher. Hierbei wird das bestehende Versorgungsguthaben um die Summe der Beiträge aufgestockt, die dem Mitglied des Vorstands für jedes Kalenderjahr bis zu einer Beitragszeit von insgesamt zehn Jahren, maximal jedoch bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, künftig noch gutgeschrieben worden wären. Diese leistungsorientierte Komponente ist nicht rückgedeckt, sondern wird im Versorgungsfall unmittelbar von der Gesellschaft erbracht.

Bei Ausscheiden eines Mitglieds des Vorstands vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleiben die Anwartschaften mit dem erreichten Stand erhalten. Die beitragsorientierte Komponente ist über die Hamburger Pensionsrückdeckungskasse VVaG (HPR) kongruent rückgedeckt. Die Verzinsung der Beiträge erfolgt nach Maßgabe der Satzung der HPR zur Überschussbeteiligung mit einer Garantie auf die eingezahlten Beiträge. Anspruch auf Versorgungsleistungen besteht

- dann, wenn das Dienstverhältnis mit oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung endet,
 - als vorzeitige Altersleistung, wenn das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres bzw. nach Vollendung des 62. Lebensjahres für Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2011 erteilt wurden, und vor Erreichen der Regelaltersgrenze endet,
 - im Fall der Invalidität oder des Todes, sofern die entsprechenden Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.
- Bezüglich der Auszahlung besteht ein Wahlrecht zwischen Kapital, Ratenzahlungen und lebenslanger Rente.

ALTERNATIVE DURCHFÜHRUNG

Alternativ können die Mitglieder des Vorstands zum Aufbau einer Altersversorgung nach eigenem Ermessen die Auszahlung eines Bruttobetrag auf monatlicher oder jährlicher Basis wählen. Die Finanzierung kann in diesem Fall nur durch die Gesellschaft erfolgen und beträgt höchstens 14 Prozent der definierten Bemessungsgrundlage, die sich nach der Höhe der Grundvergütung und des Zielbetrags des STI richtet.

ENTGELTUMWANDLUNG

Weiterhin wird den Mitgliedern des Vorstands die Möglichkeit eingeräumt, künftige Entgeltbestandteile aus der Grundvergütung und der variablen Vergütung im Rahmen einer steuerbegünstigten Entgeltumwandlung in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bei der HPR umzuwandeln.

Nebenleistungen

Die den Mitgliedern des Vorstands zu gewährenden Nebenleistungen sind vertraglich fest vereinbart, aber individuell unterschiedlich in ihrer Höhe und ihrem Umfang unter Berücksichtigung der jeweiligen Vertragssituation. Sie können folgende Leistungen und geldwerte Vorteile einschließlich eventuell darauf anfallender Steuern umfassen:

Die Gestellung eines Dienstwagens mit der Möglichkeit der Nutzung eines internen Fahrdiensts, den Abschluss einer Unfallversicherung, den Einbezug in eine D&O-Versicherung (unter Berücksichtigung des gesetzlichen Selbstbehaltserfordernisses), den Zuschuss zu einer Gesundheitsvorsorgeuntersuchung, Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, die Übernahme von Kosten für Sicherheitsanlagen, von Schulgebühren und von Umzugskosten sowie eine verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ferner besteht die Option, nicht vollständig ausgenutztes Dienstwagenbudget für eine Altersversorgung zu verwenden. In Ausnahmefällen können Ausgleichszahlungen an neu bestellte Vorstandsmitglieder für durch den Vorarbeitgeber zugesagte Vergütungen, die durch den Wechsel zur METRO AG verfallen, erfolgen.

Im Falle des Todes eines Vorstandsmitglieds während der aktiven Dienstzeit wird den Hinterbliebenen die Grundvergütung für den Sterbemonat sowie für weitere 6 Monate gezahlt.

Ergänzende Klauseln

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten zudem die folgenden Klauseln:

AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, über einen Zeitraum von 5 Dienstjahren ein eigenfinanziertes Investment in METRO Stammaktien aufzubauen (nachfolgend „Eigeninvestment“). Dabei beträgt der für das Eigeninvestment zu investierende Betrag 100 Prozent der Grundvergütung bei einem Mitglied des Vorstands und 200 Prozent bei dem Vorsitzenden des Vorstands.

Ein Verkauf von Stammaktien kann erst erfolgen, wenn das Eigeninvestment erfüllt ist, und ist nur möglich für die das Eigeninvestment übersteigende Anzahl von Stammaktien. Das Eigeninvestment muss mindestens bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft gehalten werden.

HOLDBACK-(MALUS-)/CLAWBACK-KLAUSEL

Der Aufsichtsrat behält sich vor, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Bei schwerwiegenden Verstößen eines Mitglieds des Vorstands gegen seine gesetzlichen Verpflichtungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, nach pflichtgemäßem Ermessen ganz oder teilweise noch nicht ausgezahlte Bestandteile des STI und des LTI einzubehalten (Holdback / Malus) und bereits ausgezahlte Bestandteile des LTI zurückzufordern (Clawback). Die Möglichkeit des Einbehaltens und der Rückforderung besteht auch dann, wenn die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder der Anstellungsvertrag bereits beendet ist. Die Möglichkeit der Rückforderung besteht jedoch längstens bis zum Ablauf des dritten Jahres nach Auszahlung der jeweiligen LTI-Tranche.

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWRBSVERBOT

Darüber hinaus sehen die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor. Ihnen ist es danach untersagt, für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Anstellungsvertrags Leistungen an oder für einen Wettbewerber zu erbringen. Hierfür ist eine Karenzentschädigung vereinbart, die der Zielvergütung aus Grundgehalt, STI und LTI für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots entspricht und in monatlichen Raten ausgezahlt wird. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf eine solche Karenzentschädigung angerechnet. Auf die Karenzentschädigung werden auch die Bezüge angerechnet, die durch anderweitige Verwendung der Arbeitskraft erworben werden. Für die Gesellschaft besteht die Möglichkeit, vor oder mit Beendigung des Anstellungsvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit Wirkung ab Zugang der entsprechenden Erklärung zu verzichten. Endet der Anstellungsvertrag zum vereinbarten Vertragsende, erfolgt spätestens neun Monate vor dem vereinbarten Vertragsende eine Mitteilung, ob der Aufsichtsrat auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verzichtet oder nicht.

VERTRAGSLAUFZEIT SOWIE LEISTUNGEN FÜR DEN FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Die Vertragslaufzeit der Anstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt und entspricht den aktienrechtlichen Vorgaben. Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens 3 Jahre erfolgen.

Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, sind begrenzt auf 2 Jahresvergütungen (Abfindungscap) und betragen nicht mehr als die Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags.

„CHANGE OF CONTROL“-KLAUSEL

Bei Neuabschluss von Anstellungsverträgen wird grundsätzlich keine sog. „Change of Control“-Klausel vereinbart. Einem einzelnen Mitglied des Vorstands, mit dem eine solche Klausel bereits in seinem bestehenden Anstellungsvertrag vereinbart wurde, wird allerdings noch das Recht eingeräumt, innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten nach einem Kontrollwechsels im Sinne von § 29 WpÜG mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende sein Amt aus wichtigem Grund niederzulegen und den Anstellungsvertrag zu diesem Termin zu kündigen (Sonderkündigungsrecht).

SONDERVERGÜTUNG

Über eine etwaige – auch nachträgliche – Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen entscheiden.

NEBENTÄTIGKEITEN

Die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten und Ämtern vergleichbarer Art in konzernfremden Unternehmen, die Tätigkeit in Verbänden und anderen Gremien, die im Interesse der Gesellschaft liegt, sowie die Übernahme von Aufgaben in karitativ-sozialen und sonstigen gemeinnützigen Organisationen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsratspräsidiums.

Sofern die Mitglieder des Vorstands konzerninterne Mandate übernehmen, wird die Vergütung dieser Mandate auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Dies gilt im Grundsatz ebenfalls für konzernfremde Mandate. Das Aufsichtsratspräsidium entscheidet im Einzelfall über Ausnahmen von diesem Grundsatz.