

METRO

VERGÜTUNGS- BERICHT METRO AG GESCHÄFTSJAHR 2023/24



**WHOLESALE.
MORE THAN EVER.**

INHALT

| | |
|-----------|--|
| 3 | Vergütungsbericht |
| 3 | Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023/24 |
| 4 | Die Vergütung des Vorstands |
| 24 | Die Vergütung des Aufsichtsrats |
| 27 | Vergleichende Darstellung |
| 29 | Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers |

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht erläutert nach den Anforderungen des § 162 AktG die gewährte und geschuldete Vergütung individuell für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der METRO AG im Geschäftsjahr 2023/24 nach Maßgabe der bestehenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat.

Das für das Geschäftsjahr 2023/24 geltende Vergütungssystem für den Vorstand wurde der Hauptversammlung der METRO AG zuletzt am 24. Februar 2023 zur Billigung vorgelegt und mit über 95 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das für den Aufsichtsrat seit dem 1. Oktober 2021 geltende Vergütungssystem ist in § 13 der Satzung geregelt und wurde in der Hauptversammlung der METRO AG am 19. Februar 2021 mit über 99 % der abgegebenen Stimmen beschlossen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 wurde durch den Abschlussprüfer, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, gem. § 162 Abs. 3 AktG nach formellen Kriterien geprüft.

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2023/24

METRO hat die Umsetzung der sCore Wachstumsstrategie in einem herausfordernden Umfeld weiter vorangetrieben und das Geschäftsjahr 2023/24 im Rahmen der Erwartungen abgeschlossen. Dies hat sich auch entsprechend in den für die kurzfristige variable Vergütung relevanten Kennzahlen niedergeschlagen. Während der Umsatz die obere Hälfte der Prognose erreichte, ging das EBITDA bereinigt erwartungsgemäß zurück und lag in der unteren Hälfte der Prognose.

Der Umsatz konnte erneut in allen Vertriebskanälen (stationäres Geschäft, Belieferung, METRO MARKETS) ausgebaut werden.

Das EBITDA hingegen wurde insbesondere durch die allgemeine Kosteninflation, das Auslaufen von Posttransaktionseffekten (China) und ein schwieriges Marktumfeld, v. a. für das HoReCa-Geschäft, belastet. In der Rendite auf das eingesetzte Kapital wirkte im Vergleich zum Vorjahr der Wegfall von Verkäufen aus Vermögenswerten und von stark positiven Währungseffekten im Finanzergebnis.

DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Strategie und Vorstandsvergütung

Die Strategie von 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-Angebots. In diesem Zusammenhang und zum Ausbau des Belieferungsgeschäfts schließt die Strategie die Optimierung des bestehenden Standortnetzes entsprechend mit ein. Insgesamt zielen diese strategischen Werttreiber auf die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ab.

Das Vergütungssystem 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. Dieser Grundsatz spiegelt sich im internen Steuerungssystem wider. Zur Planung, Steuerung und Kontrolle der Geschäftstätigkeiten werden Steuerungskennzahlen zur Ertragslage, zur Finanz- und Vermögenslage sowie zur Unternehmensstrategie eingesetzt. Die Basis für die variable Vergütung des Vorstands bilden ausgewählte Kennzahlen des Steuerungssystems.

Dabei incentiviert die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive, „STI“) die operative Entwicklung der Gesellschaft abhängig vom geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr.

Die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, „LTI“) beruht auf der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensstrategie und incentiviert über die Erfolgsparameter Geschäftstransformation, Free Cashflow und Nachhaltigkeit (Environment/Social/Governance, ESG) deren unmittelbare Implementierung.

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 entsprechenden Beschlüsse des Aufsichtsrats vorbereitet.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands eine Ziel-Gesamtvergütung, basierend auf einer Zielerreichung von 100 %, für das bevorstehende Geschäftsjahr 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 beachtet, dass die Vergütung eine marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung aller Mitglieder des Vorstands führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen (externen) und vertikalen (internen) Vergleich durch.

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. 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 fest und damit die Ist-Gesamtvergütung.

Das Aufsichtsratspräsidium überprüft das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Ggf. ziehen das

Aufsichtsratspräsidium und der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsexperten hinzu, auf dessen Unabhängigkeit ggü. Vorstand und Unternehmen geachtet wird.

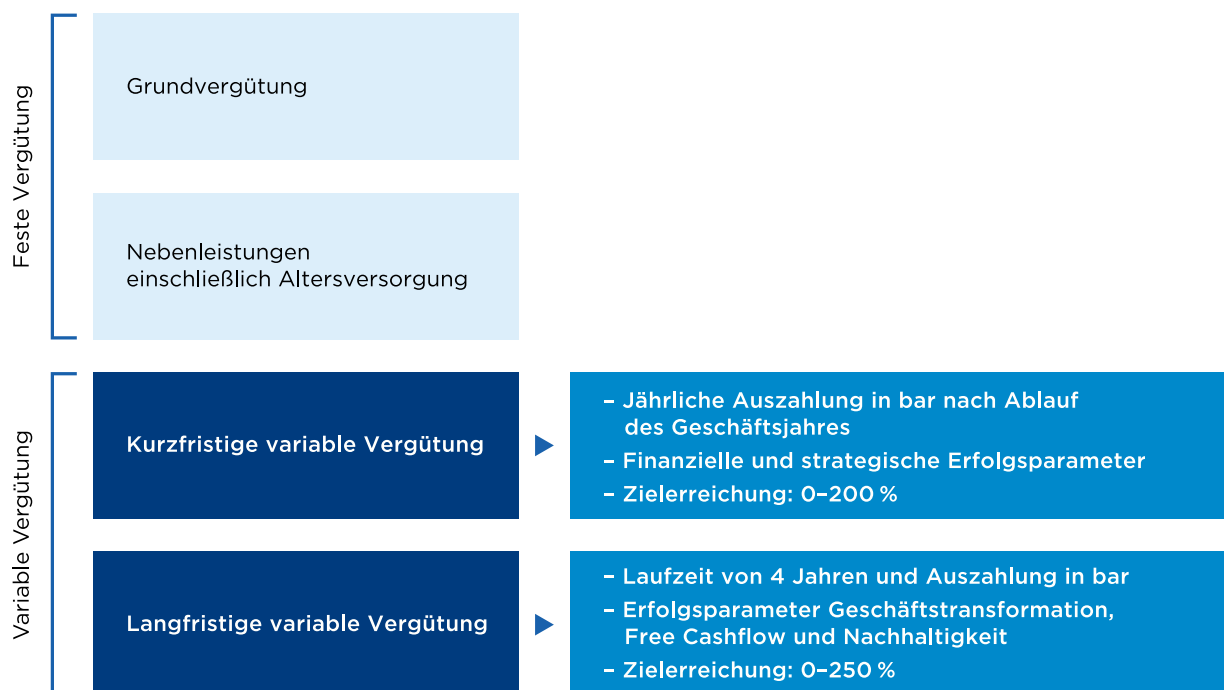
Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle 4 Jahre, beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung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

Sofern es im Interesse der Gesellschaft und für ihr langfristiges 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. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023/24 keinen Gebrauch gemacht.

Vorstandsvergütung im Überblick

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. Sie entsprechen 36 bis 47 % der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (LTI). Die variable Vergütung entspricht 53 bis 64 % der Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Der Anteil des LTI übersteigt den Anteil des STI im Verhältnis von ca. 60 : 40.



Schematische Darstellung.

Personelle Besetzung des Vorstands und Ziel-Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023/24

Im Geschäftsjahr 2023/24 waren im Vorstand ganzjährig vertreten Dr. Steffen Greubel (Vorstandsvorsitzender) und Christiane Giesen (bis 31. Mai 2024 Chief People & Culture Officer und Arbeitsdirektorin, seit 1. Juni 2024 Chief Operating Officer und Arbeitsdirektorin). Eric Riegger (Chief Financial Officer) ist am 1. Februar 2024 und Guillaume Deruyter (Chief Customer & Merchandise Officer) am 1. Juni 2024 als Mitglied des Vorstands bestellt worden. Die Bestellungen von Rafael Gasset (Chief Operating Officer) und Claude Sarrailh (Chief Customer & Merchandise Officer) wurden zum 31. Mai 2024 einvernehmlich aufgehoben. Der Dienstvertrag von Rafael Gasset wurde zum 30. September 2024 beendet, der Dienstvertrag von Claude Sarrailh zum 31. August 2024. Die Vergütung von Rafael Gasset und Claude Sarrailh ist bei den nachfolgenden Angaben jeweils bis zum Ende des Dienstvertrags und unter Berücksichtigung der Aufhebungsvereinbarung angegeben.

Bei der Festlegung der individuellen Vergütung und der Zielbeträge für die einzelnen Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat die Funktion und die Aufgabenstellung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands berücksichtigt. Die Bestellung von Dr. Steffen Greubel als Mitglied des Vorstands und seine Ernennung als Vorstandsvorsitzender wurden für den Zeitraum 1. Mai 2024 bis 30. April 2029 verlängert und im Zuge dessen wurde seine Vergütung angepasst. Die seit 15. September 2022 bestehende Vorstandsbestellung von und der entsprechende Anstellungsvertrag mit Christiane Giesen wurden zum 31. Mai 2024 einvernehmlich aufgehoben. Christiane Giesen wurde unter Übernahme der zusätzlichen Aufgabe als Chief Operating Officer für den Zeitraum vom 1. Juni 2024 bis 31. Mai 2029 erneut zum Mitglied des Vorstands und zur Arbeitsdirektorin bestellt. In diesem Zuge wurde ein neuer Anstellungsvertrag mit einer entsprechend angepassten Vergütung abgeschlossen.

Die Ziel-Gesamtvergütung stellt sich für das Geschäftsjahr 2023/24 auf Jahresbasis wie folgt dar:

Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/24 auf Jahresbasis (Ohne sonstige Vergütungen)

| | | Feste Vergütung | | | Variable Vergütung | | | |
|---------------------------------------|-----------|---------------------|---|-------|---|--|-------|-------------------------------|
| | | Grund- vergütung | Neben- leistungen (einschl. Alters- versorgung) | Summe | Zielbetrag STI (Begrenzung der Auszahlung auf das 2-Fache des Zielbetrags) | Zielbetrag LTI (Begrenzung der Auszahlung auf das 2,5-Fache des Zielbetrags) | Summe | Ziel- Gesamt- vergütung |
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | |
| Dr. Steffen Greubel | in Tsd. € | 1.225 | 368 | 1.593 | 907 | 1.260 | 2.167 | 3.760 |
| | in % | 32 | 10 | 42 | 24 | 34 | 58 | 100 |
| Guillaume Deruyter (seit 1.6.2024) | in Tsd. € | 700 | 279 | 979 | 510 | 790 | 1.300 | 2.279 |
| | in % | 31 | 12 | 43 | 22 | 35 | 57 | 100 |
| Christiane Giesen | in Tsd. € | 567 | 210 | 777 | 437 | 600 | 1.037 | 1.814 |
| | in % | 31 | 12 | 43 | 24 | 33 | 57 | 100 |
| Eric Riegger (seit 1.2.2024) | in Tsd. € | 700 | 239 | 939 | 510 | 790 | 1.300 | 2.239 |
| | in % | 31 | 11 | 42 | 23 | 35 | 58 | 100 |
| Frühere Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | |
| Rafael Gasset (bis 31.5.2024) | in Tsd. € | 900 | 310 | 1.210 | 630 | 940 | 1.570 | 2.780 |
| | in % | 32 | 12 | 44 | 22 | 34 | 56 | 100 |
| Claude Sarrailh (bis 31.5.2024) | in Tsd. € | 710 | 290 | 1.000 | 510 | 765 | 1.275 | 2.275 |
| | in % | 31 | 13 | 44 | 22 | 34 | 56 | 100 |

Neben den festen und variablen Vergütungskomponenten umfasst das Vergütungssystem weitere Regelungen wie eine Holdback-(Malus-) und Clawback-Regelung, Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) und Regelungen dazu, ob und wenn ja welche Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen. Die Vergütungsbestandteile sowie die weiteren Regelungen werden nachstehend detailliert erläutert.

Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung ist mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vertraglich fest vereinbart und wird in monatlichen Raten ausbezahlt.

Sonstige Sach- und 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 Selbsthalterfordernisses, 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 Mitglieder des Vorstands für durch den Vorarbeitgeber zugesagte Vergütungen, die durch den Wechsel 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.

Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zum Aufbau einer Altersversorgung Leistungen der Gesellschaft. Deren Höhe ergibt sich aus der definierten Bemessungsgrundlage: 14 % der Höhe der Grundvergütung und des STI-Zielbetrags.

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 den Vorstand und die Gesellschaft. Dabei gilt die Aufteilung „7 + 14“. Sofern das Mitglied des Vorstands einen Eigenbeitrag von 7 % der definierten Bemessungsgrundlage erbringt, fügt die Gesellschaft den doppelten Beitrag hinzu.

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 10 Jahren, maximal jedoch bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, künftig noch gutgeschrieben worden wären. Diese Komponente der betrieblichen Altersversorgung ist nicht rückgedeckt und wird im Versorgungsfall unmittelbar von der Gesellschaft erbracht.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleiben die Beiträge mit dem erreichten Stand erhalten. Diese Komponente der betrieblichen Altersversorgung 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,

- 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 einmaliger Kapitalauszahlung, Ratenzahlungen und lebenslanger Rente.

Alternative Durchführung

Alternativ zum Executive Pension Plan können die Mitglieder des Vorstands zum Aufbau einer Altersversorgung nach eigenem Ermessen die Auszahlung des definierten Betrags auf monatlicher oder jährlicher Basis wählen. Die Finanzierung kann in diesem Fall nur durch den Beitrag der Gesellschaft ohne Leistung eines Eigenbeitrags erfolgen.

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.

Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/24

Der Versorgungsaufwand nach IFRS (Service Cost) für Dr. Steffen Greubel beträgt 6.160 €, für Christiane Giesen 3.590 € und für Eric Riegger 15.085 €, für die weiteren gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands fielen keine Service Costs an.

Guillaume Deruyter, Rafael Gasset, Eric Riegger (ab 1. Mai 2024, 1. Februar 2024 bis 30. April 2024 Teilnahme am Executive Pension Plan) und Claude Sarrailh haben bzw. hatten sich für einen alternativen Durchführungsweg zum Aufbau einer Altersversorgung nach eigenem Ermessen entschieden. Hier ist sichergestellt, dass die Beiträge der Gesellschaft über die Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand nicht den definierten Beitrag überschreiten.

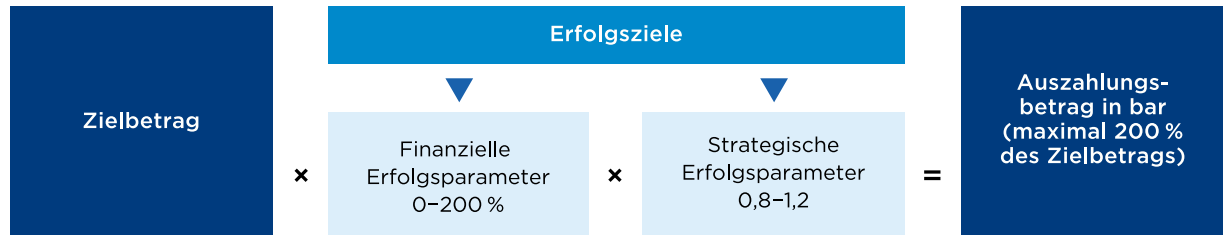
Kurzfristige variable Vergütung/Short-Term Incentive (STI)

Das STI incentiviert die operative Entwicklung abhängig vom geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr.

Der Erfolg bemisst sich anhand von 2 Parametern, den finanziellen und den strategischen Erfolgszielen. Dabei zielen die finanziellen Erfolgsparameter auf profitables Wachstum ab. Die

strategischen Erfolgsparemeter beruhen auf einem konzentrierten Zielkatalog aus Konzernzielen und individuellen Ressortzielen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands.

Short-Term Incentive



Schematische Darstellung.

Für das Geschäftsjahr 2023/24 ergibt sich nach Bereinigung von nicht in der Zielsetzung enthaltenen Einmaleffekten außerhalb des gewöhnlichen Geschäftsverlaufs ein Gesamtzielerreichungsfaktor von 1,03, der nachstehend erläutert wird.

Finanzielle Erfolgsparemeter

Das STI für das Geschäftsjahr 2023/24 beruht auf den folgenden finanziellen Erfolgsparemetern des Konzerns:

- portfolio- und wechselkursbereinigtes Gesamtumsatzwachstum, zu 40 %,
- portfolio- und wechselkursbereinigtes Ergebnis vor Abzug von Zinsaufwendungen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA), bereinigt um Immobilientransaktionen und Transformationskosten, zu 40 %,
- portfolio- und wechselkursbereinigte Rendite auf das eingesetzte Kapital (RoCE), ohne Berücksichtigung von Immobilientransaktionen und Transformationskosten, zu 20 %,

jeweils bezogen auf den Zielbetrag.

Von der im Vergütungssystem vorgesehenen Regelung, statt eines der vorgenannten finanziellen Erfolgsparemeter eine andere der im zusammengefassten Lagebericht genannten finanziellen Steuerungsgrößen festzulegen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023/24 keinen Gebrauch gemacht.

Für jeden der 3 finanziellen Erfolgsparemeter hat der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 Zielwerte festgelegt. Basis für die Ermittlung der Ziele ist die vom Aufsichtsrat genehmigte Budgetplanung. Dem jeweiligen Grad der Zielerreichung wurde ein Faktor zugeordnet.

- Ist der Grad der Zielerreichung 100 %, beträgt der Faktor 1,0.
- Ist der Grad der Zielerreichung kleiner oder gleich der unteren Schwelle/Einstiegshürde, so ist der Faktor 0,0.
- Der Faktor für eine Zielerreichung bei Zwischenwerten und über 100 % wird mittels linearer Interpolation bzw. Extrapolation ermittelt.

Finanzielle Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2023/24

| Gesamtumsatzwachstum (40 %) | | EBITDA (40 %) | | RoCE (20 %) | |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------|--------------|-----------------------|-------------------|
| Einstiegshürde (0 %): | 2,6 % | Einstiegshürde (0 %): | 979 Mio. € | Einstiegshürde (0 %): | 1,5 % |
| Zielbetrag (100 %): | 6,1 % | Zielbetrag (100 %): | 1.113 Mio. € | Zielbetrag (100 %): | 3,4 % |
| Intervall: | 3,5 Prozentpunkte | Intervall: | 133 Mio. € | Intervall: | 1,9 Prozentpunkte |

Die Werte beinhalten eventuelle Rundungsdifferenzen.

- Gesamtumsatzwachstum im Geschäftsjahr 2023/24:
Zielerreichung 101 % = Faktor 1,01
- Wechselkursbereinigtes EBITDA im Geschäftsjahr 2023/24:
Zielerreichung 106 % = Faktor 1,06
- RoCE im Geschäftsjahr 2023/24:
Zielerreichung 103 % = Faktor 1,03

Für die Ermittlung der Zielerreichung des wechselkursbereinigten EBITDA ist der Aufsichtsrat ermächtigt, dieses um etwaige Minderungen von Firmenwerten anzupassen. Eine Anpassung ist im Geschäftsjahr 2023/24 nicht erfolgt.

Die Gesamtzielerreichung der finanziellen Erfolgsparameter berechnet sich aus den ermittelten Zielerreichungsfaktoren für jedes der finanziellen Erfolgsziele. Dabei ergibt das gewichtete arithmetische Mittel der einzelnen Faktoren den Gesamtzielerreichungsfaktor, der auf den Faktor 2,0 begrenzt ist.

Strategische Erfolgsparameter

Der Aufsichtsrat legt im Regelfall vor Beginn des Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands ressortspezifische und gemeinsame Schwerpunktthemen mit Bezug auf die aktuelle Entwicklung der Gesellschaft fest, die im Kontext der strategischen Ausrichtung liegen und für die grundsätzlich messbare Bewertungskriterien definiert werden, deren Zielerreichungsgrad durch den Aufsichtsrat festgestellt wird. Die ressortspezifischen und die gemeinsamen Schwerpunktthemen sind jeweils hälftig gewichtet. Diese Schwerpunktthemen umfassen z. B. die Umsetzung laufender Großprojekte auf Vorstandsebene sowie Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Nachfolgeplanung, Diversity und Nachhaltigkeit (ESG-Ziele – Environment/Social/Governance). Der aus der Zielerreichung der strategischen Erfolgsparameter ermittelte Faktor kann zwischen 0,8 und 1,2 betragen und vermindert oder erhöht den auf Basis der finanziellen Erfolgsparameter ermittelten Auszahlungsbetrag entsprechend.

Strategische Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2023/24

| | Zielbereich | Zielerreichung in % | Zielerreichungs- faktor |
|---|--|---------------------|----------------------------|
| Gesamtvorstand | Verbesserung der operativen Exzellenz | | |
| | Kulturelle Transformation | | |
| | Verbesserung des Net Promoter Score (durchschnittliche Kundenzufriedenheit) | | |
| | | 105 | 1,05 |
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | |
| Dr. Steffen Greubel | Transformation METRO Deutschland | | |
| | Ausbau des digitalen Geschäfts | | |
| | Interimsleitung CFO-Ressort/Management Teambuilding | | |
| | | 105 | 1,05 |
| Guillaume Deruyter (seit 1.6.2024, Fortführung der Ziele von Claude Sarrahil) | Zentrale Beschaffung und Verfügbarkeit | | |
| | Operating Model/Matrix-Organisation | | |
| | Multichannel-Geschäftsmodell | | |
| | | 105 | 1,05 |
| Christiane Giesen (zusätzlich Fortführung der Ziele von Rafael Gasset seit 1.6.2024) | Erhöhung der Produktivität | | |
| | Verringerung der Fluktuation | | |
| | Campus-Projekt | | |
| | METRO Logistik | | |
| | Operatives Geschäft | | |
| | Operating Model/Matrix-Organisation | | |
| | Multichannel-Geschäftsmodell | | |
| | | 105 | 1,05 |
| Eric Riegger (seit 1.2.2024) | Integration in Global Finance Community | | |
| | Operating Model/Financial Community | | |
| | Erhöhung der Produktivität | | |
| | | 105 | 1,05 |
| Frühere Mitglieder des Vorstands | | | |
| Rafael Gasset (bis 31.5.2024) | Festlegung des Faktors im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung des Anstellungsvertrags | | |
| | | 100 | 1,00 |
| Claude Sarrahil (bis 31.5.2024) | Zentrale Beschaffung und Verfügbarkeit | | |
| | Operating Model/Matrix-Organisation | | |
| | Multichannel-Geschäftsmodell | | |
| | | 100 | 1,00 |

Ermittlung des Auszahlungsbetrags

Der Auszahlungsbetrag des STI für die Mitglieder des Vorstands ergibt sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Faktor der Gesamtzielerreichung der finanziellen Erfolgsparameter und dem jeweils ermittelten Faktor für die strategischen Erfolgsparameter. Der Auszahlungsbetrag des STI ist auf maximal 200 % des vereinbarten individuellen Zielbetrags begrenzt (Auszahlungscap).

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. Da die durch den Aufsichtsrat genehmigte Planung einen negativen Free Cashflow vorsah, wurde diese Bedingung für das Geschäftsjahr 2023/24 außer Kraft gesetzt.

Die Berechnung des Auszahlungsbetrags für die Mitglieder des Vorstands für das STI im Geschäftsjahr 2023/24 ergibt sich aus nachstehender Tabelle:

Zielerreichung Short-Term Incentive im Geschäftsjahr 2023/24

| | | Zielerreichung finanzielle Erfolgs- parameter (Gesamtfaktor) | Zielerreichung strategische Erfolgs- parameter (Gesamtfaktor) | Zielerreichung insgesamt | Auszahlungs- betrag in Tsd. € |
|---------------------------------------|--------|--|---|-----------------------------|----------------------------------|
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | | |
| Dr. Steffen Greubel | in % | 103 | 105 | 108,15 | 981 |
| | Faktor | 1,03 | 1,05 | 1,0815 | |
| Guillaume Deruyter (seit 1.6.2024) | in % | 103 | 105 | 108,15 | 184 |
| | Faktor | 1,03 | 1,05 | 1,0815 | |
| Christiane Giesen | in % | 103 | 105 | 108,15 | 472 |
| | Faktor | 1,03 | 1,05 | 1,0815 | |
| Eric Riegger (seit 1.2.2024) | in % | 103 | 105 | 108,15 | 368 |
| | Faktor | 1,03 | 1,05 | 1,0815 | |
| Frühere Mitglieder des Vorstands | | | | | |
| Rafael Gasset (bis 31.5.2024) | in % | 103 | 100 | 103 | 649 |
| | Faktor | 1,03 | 1,00 | 1,030 | |
| Claude Sarrailh (bis 31.5.2024) | in % | 103 | 100 | 103 | 482 |
| | Faktor | 1,03 | 1,00 | 1,030 | |

Das STI der Mitglieder des Vorstands wird im Regelfall 4 Monate nach dem Ende des Geschäftsjahres zur Zahlung fällig, nicht jedoch vor Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat, für das die Incentivierung vereinbart wurde.

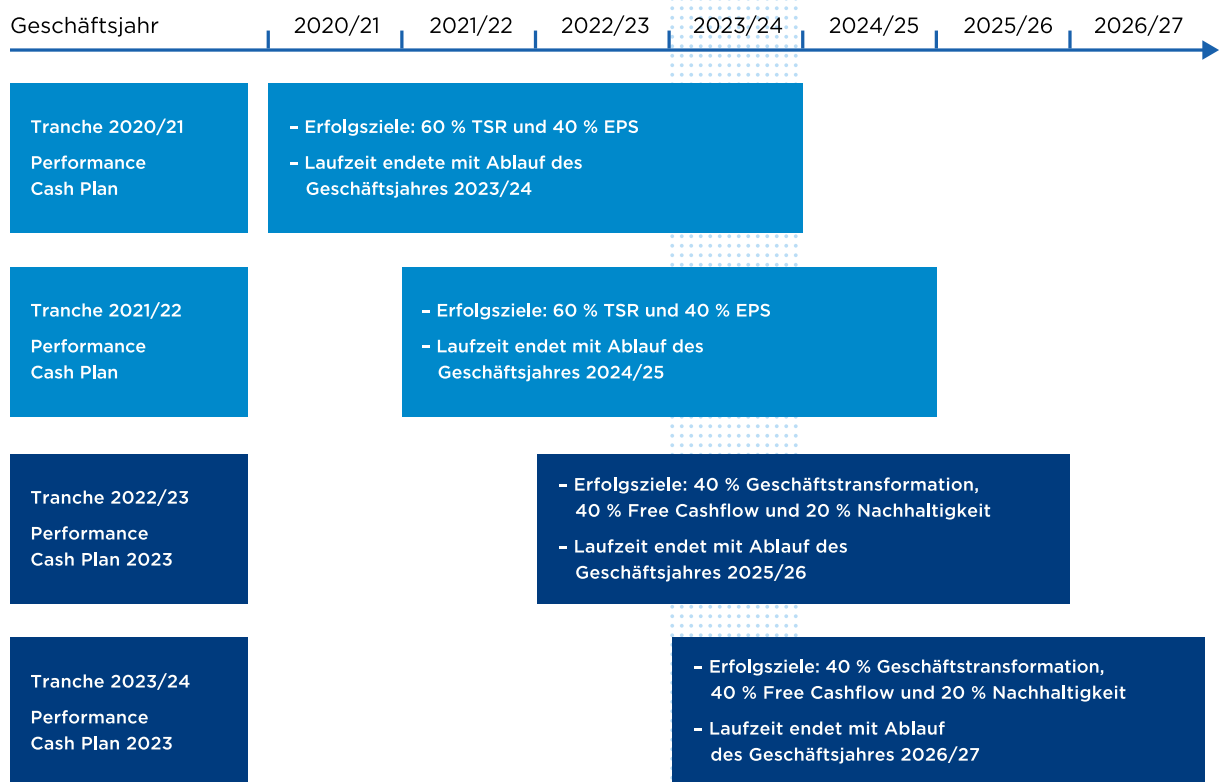
Bei Eintritt oder Ausscheiden eines Mitglieds des Vorstands im Laufe eines Geschäftsjahres wird das STI für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig ermittelt und systemgemäß ausgezahlt.

Langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)

Das in diesem Geschäftsjahr gewährte LTI, der Performance Cash Plan 2023, incentiviert die Umsetzung der vom Vorstand erarbeiteten Strategie und eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von METRO.

Die zuvor ab dem Geschäftsjahr 2020/21 gewährten Tranchen des LTI, deren Performance-Periode entweder im Geschäftsjahr 2023/24 endete oder noch nicht beendet ist, bestehen aus dem Performance Cash Plan (Tranchen 2020/21 und 2021/22) und dem Performance Cash Plan 2023 (Tranche 2022/23).

Übersicht LTI-Tranchen



Schematische Darstellung.

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurde Dr. Steffen Greubel, Rafael Gasset, Christiane Giesen und Claude Sarrailh die 2. Tranche des Performance Cash Plan 2023 gewährt.

Gegenwärtige und frühere Mitglieder des Vorstands verfügen ferner über die folgenden während ihrer Vorstandstätigkeit gewährten Tranchen des LTI, deren Laufzeit noch nicht beendet ist: Dr. Steffen Greubel sowie die früheren Mitglieder des Vorstands Christian Baier, Andrea Euenheim, Rafael Gasset und Claude Sarrailh über die Tranche 2021/22 des Performance Cash Plan, Dr. Steffen Greubel, Christiane Giesen sowie die früheren Mitglieder des Vorstands Christian Baier, Rafael Gasset und Claude Sarrailh über die Tranche 2022/23 des Performance Cash Plan 2023 und Dr. Steffen Greubel, Christiane Giesen und die früheren Mitglieder des Vorstands Rafael Gasset und Claude Sarrailh über die Tranche 2023/24 des Performance Cash Plan 2023.

Zuteilung LTI im Geschäftsjahr 2023/24

Im Geschäftsjahr 2023/24 erfolgte die Gewährung der 2. Tranche des Performance Cash Plan 2023:

Performance Cash Plan 2023 (Tranche 2023/24)

| | Zielbetrag in Tsd. € |
|---------------------------------|----------------------|
| Dr. Steffen Greubel | 1.260 |
| Rafael Gasset (bis 31.5.2024) | 940 |
| Christiane Giesen | 600 |
| Claude Sarrailh (bis 31.5.2024) | 765 |

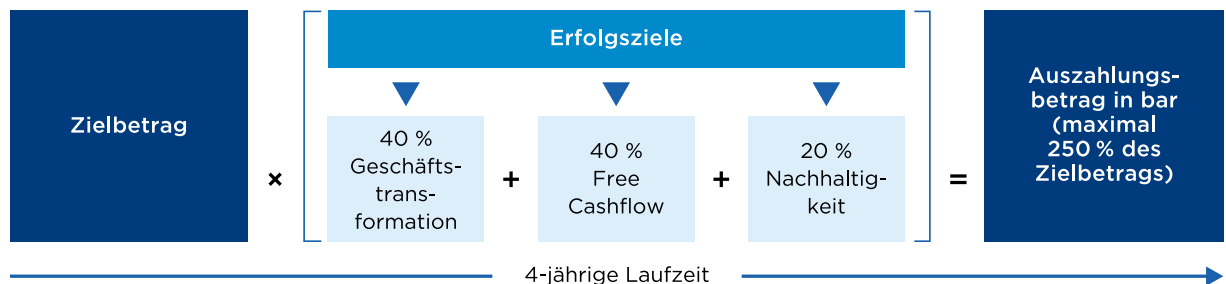
Die jährlich zu gewährenden Tranchen haben eine Laufzeit von 4 Jahren, die jeweils am 1. Oktober des Geschäftsjahres (Stichtag) beginnt, für das die Tranche gewährt wird (Gewährungsjahr).

Als Erfolgsparameter sind die folgenden Kennzahlen festgelegt:

- Geschäftstransformation, zu 40 %,
- Free Cashflow, zu 40 %, und
- Nachhaltigkeit (ESG-Ziele – Environment/Social/Governance), zu 20 %,

jeweils bezogen auf den Zielbetrag.

Long-Term Incentive (Performance Cash Plan 2023)



Schematische Darstellung.

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 % 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.

Kennzahlen zur Geschäftstransformation können etwa der Anteil strategischer Kunden, der Anteil des Belieferungsumsatzes (FSD-Umsatz), der Anteil des Umsatzes mit Eigenmarkenprodukten, der Anteil des digital vermittelten Umsatzes – jeweils gemessen am Gesamtumsatz –, die Warenverfügbarkeit und/oder die Kundenzufriedenheit sein. Maßgeblich sind die jeweiligen Ergebnisse im 3. 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 mit den im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Zielen aus den Bereichen Klima & Kohlenstoff (Climate & Carbon), Ethik & Vertrauen (Ethics & Trust) und/oder Gleichberechtigung, Inklusion & Wohlbefinden (Equality, Inclusion & Well-Being) stehen. Maßgeblich sind die Ergebnisse für das 3. Geschäftsjahr der Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche.

Erfolgsziele LTI-Tranche 2023/24

Für die Tranche 2023/24 des Performance Cash Plan 2023 wurden folgende Kennzahlen für die einzelnen Erfolgsziele festgelegt:

Geschäftstransformation

Steigerung des Anteils strategischer Kunden, des Eigenmarkenanteils, des FSD-Umsatzanteils und des digitalen Umsatzanteils, jeweils zu 10 %, basierend auf der sCore Wachstumsstrategie.

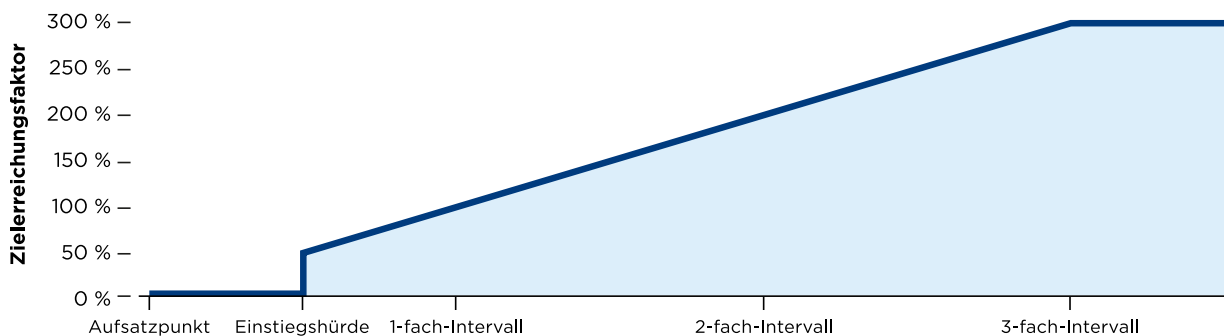
Aggregierter Free Cashflow

Zu 40 %, auf Basis der Budgetplanung.

ESG

Verringerung des CO₂-Ausstoßes vs. 2011 und Verringerung der Lebensmittelabfälle vs. 2018, jeweils zu 10 %, auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie.

Feststellung der Zielerreichung für die Erfolgsziele des Performance Cash Plan 2023



Dabei wurden durch den Aufsichtsrat die folgenden Einstiegshürden/Intervalle für die festgelegten Kennzahlen beschlossen:

| | |
|---|---|
| Steigerung Anteil strategischer Kunden (10 %) Einstiegshürde (50 %): +0,6 Prozentpunkte Intervall: 1,2 Prozentpunkte | Steigerung FSD-Umsatzanteil (10 %) Einstiegshürde (50 %): +1,1 Prozentpunkte Intervall: 2,2 Prozentpunkte |
| Steigerung Eigenmarkenanteil (10 %) Einstiegshürde (50 %): +0,9 Prozentpunkte Intervall: 1,8 Prozentpunkte | Steigerung digitaler Umsatzanteil (10 %) Einstiegshürde (50 %): +2,1 Prozentpunkte Intervall: 4,1 Prozentpunkte |
| Aggregierter Free Cashflow (40 %) Einstiegshürde (50 %): +75 Mio. € Intervall: 149 Mio. € | |
| Verringerung CO₂-Ausstoß vs. 2011 (10 %) Einstiegshürde (50 %): -4 Prozentpunkte Intervall: 8,5 Prozentpunkte | Verringerung Lebensmittelabfälle vs. 2018 (10 %) Einstiegshürde (50 %): -8 Prozentpunkte Intervall: 15 Prozentpunkte |

Die Werte beinhalten eventuelle Rundungsdifferenzen.

Ermittlung des Auszahlungsbetrags

Der Aufsichtsrat stellt im Regelfall zu Beginn des 4. 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 arithmetischen Mittel der Zielerreichung der Erfolgsparameter ergibt sich der Faktor der Gesamtzielerreichung für die jeweilige LTI-Tranche.

Die Auszahlung erfolgt nach Ende der 4-jährigen 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 % des individuell vereinbarten LTI-Zielbetrags begrenzt, der Zielerreichungsfaktor für jeden einzelnen LTI-Erfolgsparameter auf maximal 300 % (Cap).

Ausscheiden 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 gem. 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 aus wichtigem Grund,
- sofortige Abberufung 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 vor, wie z. B. Härtefälle, 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 gem. 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.

Beendigung Performance-Periode LTI im Geschäftsjahr 2023/24

Die im Geschäftsjahr 2020/21 gewährte Tranche des LTI, deren Performance-Periode im Geschäftsjahr 2023/24 mit Ablauf des 20. Börsenhandelstages nach der Hauptversammlung 2024 endete, basierte auf dem Performance Cash Plan. Jedem Mitglied des Vorstands wurde zunächst ein Zielbetrag gewährt. Der Gesamtzielerreichungsfaktor basiert auf den Erfolgszielen

- relative Aktienrendite (Total Shareholder Return – TSR), zu 60 %,
- Ergebnis je Aktie (Earnings per Share – EPS), zu 40 %.

Die **TSR-Komponente** bemaß sich anhand der relativen Aktienrendite (TSR) der METRO Stammaktie im Vergleich zum MDAX und zu einer definierten Vergleichsgruppe über den

3-jährigen TSR-Performance-Zeitraum. Bei einem Erreichen der unteren Einstiegshürde oder niedriger betrug die Zielerreichung der TSR-Komponente 0,0, bei einer Outperformance von 5 Prozentpunkten betrug der Faktor 1,0. Der Faktor für eine Zielerreichung bei Zwischenwerten und bis zu 300 % errechnete sich mittels linearer Inter- bzw. Extrapolation.

Die Zielerreichung der **EPS-Komponente** ergab sich durch den Vergleich des erreichten EPS am Ende der 3-jährigen EPS-Performance-Periode mit einem vor Beginn der Laufzeit definierten Zielwert. Bei Erreichen der unteren Einstiegshürde oder niedriger betrug die Zielerreichung der EPS-Komponente 0,0, bei Erreichen des definierten 100 %-Werts betrug der Faktor 1,0. Der Faktor für eine Zielerreichung bei Zwischenwerten und bis zu 300 % errechnete sich mittels linearer Inter- bzw. Extrapolation.

Der sich ergebende Auszahlungsbetrag war auf 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Das für diese Tranche gesetzte Ziel für die TSR-Komponente wurde nicht erreicht, da der ermittelte Endkurs der METRO Stammaktie im Vergleich zum Anfangskurs von 9,45 € und zum gleichermaßen ermittelten TSR der Vergleichsgruppen (MDAX und definierte Vergleichsgruppe) nicht die Einstiegshürde erreichte. In Bezug auf das EPS-Ziel wurde ein Zielerreichungsfaktor von 0,69 ermittelt (Einstiegshürde: 0,36 € für das Geschäftsjahr 2022/23).

Somit beträgt der gewichtete Gesamtzielerreichungsfaktor 0,28 für die Tranche 2020/21.

Berechtigte dieser Tranche waren die früheren Mitglieder des Vorstands Christian Baier, Andrea Euenheim, Rafael Gasset und Eric Poirier.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

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

Ein Verkauf von Stammaktien ist nur zulässig, wenn das Eigeninvestment erfüllt ist, und nur in Bezug auf eine das geforderte Eigeninvestment übersteigende Anzahl von Stammaktien. Das Eigeninvestment muss mindestens bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft gehalten werden.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

| Stand: 30.9.2024 | Anzahl METRO Stammaktien | Nachweiszeitpunkt für die Erfüllung der Share Ownership Guidelines |
|---------------------|--------------------------|--|
| Dr. Steffen Greubel | 66.200 | April 2026 |
| Guillaume Deruyter | 0 | Mai 2029 |
| Christiane Giesen | 5.350 | September 2027 |
| Eric Riegger | 0 | Januar 2029 |

Gem. dem Vergütungssystem sind den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/24 keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt worden.

Ergänzende Klauseln

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

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 3. Jahres nach Auszahlung des jeweiligen LTI.

Zudem hat der Aufsichtsrat das Recht, die Vergütung eines Mitglieds des Vorstands ganz oder teilweise nicht auszuzahlen, sofern dieses fahrlässig oder vorsätzlich seine Pflichten verletzt und dadurch der Gesellschaft ein Schaden entsteht.

Unbeschadet hiervon bleibt auch eine Herabsetzung von zukünftig auszuzahlenden Bezügen bei einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft nach § 87 Abs. 2 AktG.

Im Geschäftsjahr 2023/24 hat der Aufsichtsrat von diesen Klauseln keinen Gebrauch gemacht.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Darüber hinaus sehen die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor. Den Mitgliedern des Vorstands ist es danach untersagt, für die Dauer von 12 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. Auf diese Zahlungen werden 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 9 Monate vor dem vereinbarten Vertragsende eine Mitteilung, ob der Aufsichtsrat auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verzichtet oder nicht. Bei Rafael Gasset und Claude Sarrailh, die im Geschäftsjahr 2023/24 aus dem Vorstand ausgeschieden sind, hat der Aufsichtsrat kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ausgesprochen.

Vertragslaufzeit sowie Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Die Vertragslaufzeit der Anstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. 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

In den Anstellungsverträgen der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands ist keine „Change of Control“-Klausel vereinbart.

Sondervergütung

Über eine etwaige – auch nachträgliche – Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen entscheiden. Im Geschäftsjahr 2023/24 hat der Aufsichtsrat von dieser Klausel keinen Gebrauch gemacht.

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 kann aber eine abweichende Entscheidung treffen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023/24

In der nachstehenden Tabelle wird für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands die nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt. Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst die im Geschäftsjahr 2023/24 zugeflossene Vergütung sowie die Vergütungsbestandteile, die im Geschäftsjahr 2023/24 vollständig erdient wurden und deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023/24 endet, auch wenn die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2024/25 erfolgt. Somit wird beim STI die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023/24 angegeben, die planmäßig im Januar 2025 gezahlt wird (erdienungsorientierte Sichtweise). Beim LTI erfolgt der Ausweis der im Geschäftsjahr 2023/24 beendeten LTI-Tranche 2020/21 bei der gewährten und geschuldeten Vergütung, die im Oktober 2024 ausgezahlt wurde (erdienungsorientierte Sichtweise).

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands gem. § 162 AktG

| | | | Feste Vergütung | | |
|--|----------------|------------------|-----------------|-----------------|--------------|
| | | | Grundvergütung | Nebenleistungen | Summe |
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | | |
| Dr. Steffen Greubel | 2023/24 | in Tsd. € | 1.225 | 311 | 1.536 |
| | | in % | 49 | 12 | 61 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 1.100 | 361 | 1.461 |
| | | in % | 45 | 15 | 60 |
| Guillaume Deruyter (seit 1.6.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 233 | 70 | 303 |
| | | in % | 48 | 14 | 62 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | - | - |
| | | in % | - | - | - |
| Christiane Giesen | 2023/24 | in Tsd. € | 567 | 170 | 737 |
| | | in % | 47 | 14 | 61 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 500 | 162 | 662 |
| | | in % | 44 | 15 | 59 |
| Eric Riegger (seit 1.2.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 667 | 125 | 792 |
| | | in % | 57 | 11 | 68 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | - | - |
| | | in % | - | - | - |
| Frühere Mitglieder des Vorstands | | | | | |
| Rafael Gasset (bis 31.5.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 6.685 | 275 | 6.960 |
| | | in % | 85 | 4 | 89 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 810 | 240 | 1.050 |
| | | in % | 47 | 14 | 61 |
| Claude Sarrailh (bis 31.5.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 651 | 252 | 903 |
| | | in % | 47 | 18 | 65 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 710 | 230 | 940 |
| | | in % | 46 | 15 | 61 |
| Christian Baier (bis 31.7.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | - | - | - |
| | | in % | - | - | - |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 5.932 | 212 | 6.144 |
| | | in % | 88 | 3 | 91 |
| Andrea Euenheim (bis 31.3.2022) | 2023/24 | in Tsd. € | - | - | - |
| | | in % | - | - | - |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | - | - |
| | | in % | - | - | - |
| Eric Poirier (bis 31.12.2021) | 2023/24 | in Tsd. € | 205 | - | 205 |
| | | in % | 48 | - | 48 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | - | - |
| | | in % | - | - | - |

| | | | Variable Vergütung | | | Gesamt- vergütung |
|---------------------------------------|---------|-----------|--------------------|-----|-------|----------------------|
| | | | STI | LTI | Summe | |
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | | | |
| Dr. Steffen Greubel | 2023/24 | in Tsd. € | 981 | - | 981 | 2.517 |
| | | in % | 39 | - | 39 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 985 | - | 985 | 2.446 |
| | | in % | 40 | - | 40 | 100 |
| Guillaume Deruyter (seit 1.6.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 184 | - | 184 | 487 |
| | | in % | 38 | - | 38 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | - | - | - |
| | | in % | - | - | - | - |
| Christiane Giesen | 2023/24 | in Tsd. € | 472 | - | 472 | 1.209 |
| | | in % | 39 | - | 39 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 469 | - | 469 | 1.131 |
| | | in % | 41 | - | 41 | 100 |
| Eric Riegger (seit 1.2.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 368 | - | 368 | 1.160 |
| | | in % | 32 | - | 32 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | - | - | - |
| | | in % | - | - | - | - |
| Frühere Mitglieder des Vorstands | | | | | | |
| Rafael Gasset (bis 31.5.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 649 | 224 | 873 | 7.833 |
| | | in % | 8 | 3 | 11 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 680 | 0 | 680 | 1.730 |
| | | in % | 39 | 0 | 39 | 100 |
| Claude Sarrailh (bis 31.5.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 482 | - | 482 | 1.385 |
| | | in % | 35 | - | 35 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 598 | - | 598 | 1.538 |
| | | in % | 39 | - | 39 | 100 |
| Christian Baier (bis 31.7.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | - | 252 | 252 | 252 |
| | | in % | - | 100 | 100 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 612 | 0 | 612 | 6.756 |
| | | in % | 9 | 0 | 9 | 100 |
| Andrea Euenheim (bis 31.3.2022) | 2023/24 | in Tsd. € | - | 173 | 173 | 173 |
| | | in % | - | 100 | 100 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | 0 | - | 0 |
| | | in % | - | 0 | - | 0 |
| Eric Poirier (bis 31.12.2021) | 2023/24 | in Tsd. € | - | 224 | 224 | 429 |
| | | in % | - | 52 | 52 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | 0 | - | 0 |
| | | in % | - | 0 | - | 0 |

Die Beiträge der Gesellschaft für die Altersversorgung sind aufgrund der Form der Zusage in der Spalte Nebenleistungen bei der fixen Vergütung enthalten. Bei Dr. Steffen Greubel sind in den Nebenleistungen Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen enthalten, die nicht auf die Vergütungshöchstgrenzen angerechnet werden. In der Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2023/24 ist für Eric Riegger eine Ausgleichszahlung für vom Vorarbeitgeber zugesagte Vergütungen sowie eine Einmalzahlung für Umzugskosten enthalten und für Rafael Gasset eine Abfindung, die im Dezember 2024 gezahlt wird, sowie eine Vergütung für die Monate Oktober 2024 bis Januar 2025. Die Beträge für Rafael Gasset wurden im Geschäftsjahr 2023/24 zurückgestellt. Bei Eric Poirier ist bei der Grundvergütung eine Zuführung zu einer Rückstellung im Geschäftsjahr 2023/24 für ein Vertragsverhältnis mit einer Konzerngesellschaft angegeben.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat die Höhe der Gesamtvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr betragsmäßig begrenzt (Maximalvergütung). Zudem sind auch die einzelnen Vergütungskomponenten (variable Vergütung, betriebliche Altersversorgung, Nebenleistungen) betragsmäßig begrenzt. Die theoretisch erreichbare Maximalvergütung ist im Vergütungssystem für den Vorstandsvorsitzenden auf 8,5 Mio. € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 5 Mio. € begrenzt. Die mit den Mitgliedern des Vorstands aktuell vertraglich vereinbarte theoretisch erreichbare Maximalvergütung liegt unterhalb dieser im Vergütungssystem definierten Obergrenzen. Die theoretisch erreichbare Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands wird basierend auf den Vergütungskomponenten innerhalb der genannten Obergrenzen individuell durch den Aufsichtsrat festgelegt und richtet sich nach der fest vereinbarten Grundvergütung, dem Maximalauszahlungsbetrag des STI (das 2-Fache des Zielbetrags) und des LTI (das 2,5-Fache des Zielbetrags) sowie der Obergrenze für die Nebenleistungen (Altersversorgung plus weitere Nebenleistungen wie z. B. Dienstwagen). Für das Geschäftsjahr 2023/24 betragen die individuell vereinbarten betragsmäßigen Höchstgrenzen der auf ein Geschäftsjahr bezogenen gewährten Vergütung für Dr. Steffen Greubel 6.271.600 € bis Ende April 2024 und 7.556.000 € ab Mai 2024, für Guillaume Deruyter 3.974.400 €, für Christiane Giesen 2.996.000 € bis Ende Mai 2024 und 3.934.400 € ab Juni 2024 und für Eric Riegger 3.934.400 €. Bei Rafael Gasset betrug die vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze der auf ein Geschäftsjahr bezogenen gewährten Vergütung 4.820.000 € und bei Claude Sarrailh 3.932.500 €.

Bei der Vereinbarung der individuell festgelegten Höchstgrenzen wurde darauf geachtet, dass eine Überschreitung nach dem Vergütungssystem nicht möglich ist.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Das Aufsichtsratspräsidium sowie der Aufsichtsrat als Gesamtgremium überprüfen die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und deren Marktüblichkeit in regelmäßigen Abständen. Dies erfolgt auf Basis eines Horizontal- und Vertikalvergleichs. Die letzte Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung wurde im Geschäftsjahr 2023/24 unter Hinzuziehung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten durchgeführt. Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wurde bei dieser Überprüfung bestätigt.

Die horizontale (externe) Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgte auf Basis einer festgelegten spezifischen Peergroup sowie des MDAX. Die spezifische Peergroup bestand aus 13 Unternehmen: Casino Guichard-Perrachon SA, Carrefour SA, CECONOMY AG, Fielmann AG, Kesko Oyj, Koninklijke Ahold Delhaize N.V., ProSiebenSat.1 Media SE, PUMA SE, Rewe-Zentralfinanz eG, J Sainsbury plc, Sligro Food Group N.V., Tesco PLC und TUI AG. Bei der Festlegung der Peergroup für den horizontalen Vergleich orientierte sich die Auswahl der Unternehmen am Geschäftsfeld von METRO, an der Internationalität sowie an Finanzkennzahlen, Marktkapitalisierung und Mitarbeiteranzahl.

Bei der vertikalen Überprüfung der Vorstandsvergütung wurde diese der Vergütung der oberen Führungskräfte (Executive Vice Presidents, Senior Vice Presidents), der Führungskräfte (Vice Presidents) und der nicht leitenden Mitarbeiter der METRO AG gegenübergestellt.

Leistungen aus Anlass der Beendigung der Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023/24

Mit Claude Sarrailh und Rafael Gasset wurde im Geschäftsjahr 2023/24 eine Vereinbarung über die vorzeitige Aufhebung des jeweiligen Anstellungsvertrags getroffen.

Die vorzeitige Aufhebung des Anstellungsvertrags mit Claude Sarrailh wurde mit Wirkung zum Ablauf des 31. August 2024 vereinbart. Das STI bis zum Beendigungstermin wird Claude Sarrailh vertragsgemäß ausgezahlt. Die ihm bis zum 31. August 2024 gewährten Tranchen des LTI (Tranche 2021/22 des Performance Cash Plan und Tranchen 2022/23 und 2023/24 des Performance Cash Plan 2023) bleiben bestehen und werden gem. den Planbedingungen abgewickelt. Claude Sarrailh erhält keine Abfindung.

Die vorzeitige Aufhebung des Anstellungsvertrags mit Rafael Gasset trat mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2024 in Kraft. Das STI bis zum Beendigungstermin wird Rafael Gasset vertragsgemäß ausgezahlt, wobei der Zielerreichungsfaktor für die strategischen Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2023/24 im Rahmen der mit ihm getroffenen Vereinbarung bereits auf 1,0 festgelegt wurde. Die Rafael Gasset bis zum 30. September 2024 gewährten und noch nicht abgewickelten Tranchen des LTI (Tranchen 2020/21 und 2021/22 des Performance Cash Plan sowie die Tranchen 2022/23 und 2023/24 des Performance Cash Plan 2023) bleiben bestehen und werden gem. den Planbedingungen abgewickelt, wobei die Tranche 2020/21 des Performance Cash Plan im Oktober 2024 ausgezahlt wurde. Im Zeitraum 1. Oktober 2024 bis 31. Januar 2025 steht Rafael Gasset der Gesellschaft für Beratungsleistungen zur Verfügung und erhält hierfür eine monatliche Vergütung von 56.250 €. Im Dezember 2024 erhält Rafael Gasset eine Abfindung von 5.560.000 €.

Für Eric Poirier, der zum 31. Dezember 2021 aus dem Vorstand der METRO AG ausgeschieden ist, wurde im Geschäftsjahr 2021/22 eine Rückstellung bei der METRO AG gebildet für ein mittlerweile beendetes Vertragsverhältnis mit einer Konzerngesellschaft. Diese Rückstellung wurde im Geschäftsjahr 2023/24 um 205.000 € erhöht.

DIE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gem. § 13 der Satzung der METRO AG eine feste jährliche Vergütung. Diese betrug im Geschäftsjahr 2023/24 80.000 € je ordentliches Mitglied. Gem. § 13 Abs. 6 der Satzung erstattet die METRO AG den Mitgliedern des Aufsichtsrats die durch die Ausübung des Amts entstehenden Auslagen sowie eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

Die individuelle Höhe der Aufsichtsratsvergütung berücksichtigt den Arbeitsaufwand und die Verantwortung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder aufgrund besonderer Aufgaben. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 2,5-Fache, sein Stellvertreter das 1,5-Fache des festgelegten Betrags der jährlichen festen Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche Ausschussvergütung von 40.000 €, die Mitglieder des Aufsichtsratspräsidiums von 30.000 €, die Mitglieder des Nominierungsausschusses von 10.000 € und die Mitglieder etwaiger künftiger Ausschüsse von 20.000 €. Der Vorsitzende eines jeden dieser Ausschüsse erhält das 2-Fache des für den Ausschuss festgelegten Betrags. Für die Mitgliedschaft und den Vorsitz im Vermittlungsausschuss (Ausschuss gem. § 27 Abs. 3 MitbestG) wird keine zusätzliche Ausschussvergütung gewährt. Die zusätzliche Ausschussvergütung für eine Mitgliedschaft oder den Vorsitz in einem Ausschuss wird nur gezahlt, wenn mindestens 2 Sitzungen oder sonstige Beschlussfassungen dieses Ausschusses im jeweiligen Geschäftsjahr stattgefunden haben.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Dies gilt entsprechend für Mitgliedschaften in einem Ausschuss, den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz in einem Ausschuss.

Die Vergütung ist zahlbar am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.

In Übereinstimmung mit der entsprechenden Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex ist die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats als reine Festvergütung ausgestaltet, um Interessenkonflikte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu vermeiden.

Die nachstehende Tabelle gibt für die Mitglieder des Aufsichtsrats die für das Geschäftsjahr 2023/24 gewährte Vergütung an (erdienungsorientierte Sichtweise).

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gem. § 162 AktG

| | | | Grund- vergütung | Ausschuss- vergütung | Konzern- interne Aufsichts- ratsver- gütungen | Summe |
|--|----------------|------------------|---------------------|-------------------------|---|------------|
| Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | |
| Jürgen Steinemann (Vorsitzender) | 2023/24 | in Tsd. € | 200 | 120 | 0 | 320 |
| | | in % | 63 | 37 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 200 | 120 | 0 | 320 |
| | | in % | 63 | 38 | 0 | 100 |
| Xaver Schiller (stellv. Vorsitzender) | 2023/24 | in Tsd. € | 120 | 70 | 3 | 193 |
| | | in % | 62 | 36 | 2 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 120 | 70 | 7 | 197 |
| | | in % | 61 | 35 | 4 | 100 |
| Marco Arcelli | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 17 | 0 | 97 |
| | | in % | 82 | 18 | 0 | 100 |
| Gwyn Burr | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 10 | 0 | 90 |
| | | in % | 89 | 11 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 10 | 0 | 90 |
| | | in % | 89 | 11 | 0 | 100 |
| Jana Cejpková (seit 24.2.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 53 | 0 | 0 | 53 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| Willem Eelman (seit 7.2.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 53 | 53 | 0 | 106 |
| | | in % | 50 | 50 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | - | - | - | - |
| | | in % | - | - | - | - |
| Sabine Gatz (seit 24.2.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 6 | 86 |
| | | in % | 93 | 0 | 7 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 53 | 0 | 4 | 57 |
| | | in % | 93 | 0 | 7 | 100 |
| Michael Heider | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 9 | 89 |
| | | in % | 90 | 0 | 10 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 17 | 8 | 105 |
| | | in % | 76 | 16 | 8 | 100 |
| Udo Höfer | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| Arlind Idrizi (seit 24.2.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 53 | 0 | 0 | 53 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| Paul Loyo (seit 24.2.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 70 | 6 | 156 |
| | | in % | 51 | 45 | 4 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 53 | 47 | 6 | 106 |
| | | in % | 50 | 44 | 6 | 100 |
| Heidi Müllenberg (seit 24.2.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 6 | 86 |
| | | in % | 93 | 0 | 7 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 53 | 0 | 4 | 57 |
| | | in % | 93 | 0 | 7 | 100 |

| | | | Grund- vergütung | Ausschuss- vergütung | Konzern- interne Aufsichts- ratsver- gütungen | Summe |
|--|----------------|------------------|---------------------|-------------------------|---|------------|
| Klaus Pollmann (seit 24.2.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 40 | 6 | 126 |
| | | in % | 63 | 32 | 5 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 53 | 27 | 4 | 84 |
| | | in % | 63 | 32 | 5 | 100 |
| Roman Šilha | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 80 | 0 | 160 |
| | | in % | 50 | 50 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 67 | 0 | 147 |
| | | in % | 54 | 46 | 0 | 100 |
| Eva-Lotta Sjöstedt | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| Marek Spurný | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 0 | 0 | 80 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| Stefan Tieben | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 40 | 0 | 120 |
| | | in % | 67 | 33 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 40 | 0 | 120 |
| | | in % | 67 | 33 | 0 | 100 |
| Georg Vomhof (seit 24.2.2023) | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 20 | 0 | 100 |
| | | in % | 80 | 20 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 53 | 0 | 0 | 53 |
| | | in % | 100 | 0 | 0 | 100 |
| Manfred Wirsch | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 40 | 6 | 126 |
| | | in % | 63 | 32 | 5 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 40 | 0 | 120 |
| | | in % | 67 | 33 | 0 | 100 |
| Silke Zimmer | 2023/24 | in Tsd. € | 80 | 30 | 0 | 110 |
| | | in % | 73 | 27 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 20 | 0 | 100 |
| | | in % | 80 | 20 | 0 | 100 |
| Früheres Mitglied des Aufsichtsrats | | | | | | |
| Prof. Dr. Edgar Ernst (bis 7.2.2024) | 2023/24 | in Tsd. € | 33 | 46 | 0 | 79 |
| | | in % | 42 | 58 | 0 | 100 |
| | 2022/23 | in Tsd. € | 80 | 110 | 0 | 190 |
| | | in % | 42 | 58 | 0 | 100 |

Außerhalb ihrer Gremientätigkeit wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats von METRO Gesellschaften keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere nicht für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie der Arbeitnehmer im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die vergleichende Darstellung wird mit den folgenden Vergütungsberichten stetig bis zur Erreichung des gesetzlich vorgesehenen 5-Jahres-Zeitraums aufgebaut. Für die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die bereits in den Tabellen dargestellte Vergütung ausgewiesen. Für die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wird die Vergütung der Belegschaft der METRO AG (ohne Vorstand) herangezogen und die Zielvergütung zu einem festgesetzten Stichtag betrachtet.

Zur Darstellung der Ertragsentwicklung wird auf das im Konzernabschluss dargestellte bereinigte EBITDA, den Jahresüberschuss der METRO AG nach HGB und auf das Ergebnis je Aktie abgestellt.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

| | Zugehörigkeit zum Gremium | 2020/21 in Tsd. € | 2021/22 in Tsd. € | Veränderung 2021/22 zu Vorjahr in % | 2022/23 in Tsd. € | Veränderung 2022/23 zu Vorjahr in % | 2023/24 in Tsd. € | Veränderung 2023/24 zu Vorjahr in % |
|--|---------------------------|----------------------|----------------------|---|----------------------|---|----------------------|---|
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | |
| Dr. Steffen Greubel | seit 1.5.2021 | 1.280 | 3.071 | 140 | 2.446 | -20 | 2.517 | 3 |
| Guillaume Deruyter | seit 1.6.2024 | - | - | - | - | - | 487 | - |
| Christiane Giesen | seit 15.9.2022 | - | 516 | - | 1.131 | 119 | 1.209 | 7 |
| Eric Riegger | seit 1.2.2024 | - | - | - | - | - | 1.160 | - |
| Frühere Mitglieder des Vorstands | | | | | | | | |
| Rafael Gasset | 1.4.2020-31.5.2024 | 2.000 | 2.015 | 1 | 1.730 | -14 | 7.833 | 353 |
| Claude Sarrailh | 1.1.2022-31.5.2024 | - | 1.401 | - | 1.538 | 10 | 1.385 | -10 |
| Christian Baier | 11.11.2016-31.7.2023 | 2.371 | 2.222 | -6 | 6.756 | 204 | 252 | -96 |
| Andrea Euenheim | 1.11.2019-31.3.2022 | 1.649 | 1.058 | -36 | 0 | -100 | 173 | - |
| Eric Poirier | 1.4.2020-31.12.2021 | 2.058 | 4.443 | 116 | 0 | -100 | 429 | - |
| Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | |
| Jürgen Steinemann | seit 21.2.2017 | 240 | 280 | 17 | 320 | 14 | 320 | 0 |
| Xaver Schiller | seit 21.2.2017 | 169 | 199 | 18 | 197 | -1 | 193 | -2 |
| Marco Arcelli | seit 22.1.2020 | 120 | 120 | 0 | 97 | -19 | 80 | -18 |
| Gwyn Burr | seit 21.2.2017 | 120 | 90 | -25 | 90 | 0 | 90 | 0 |
| Jana Cejpková | seit 24.2.2023 | - | - | - | 53 | - | 80 | 51 |
| Willem Eelmann | seit 7.2.2024 | - | - | - | - | - | 106 | - |
| Sabine Gatz | seit 24.2.2023 | - | - | - | 57 | - | 86 | 51 |
| Michael Heider | seit 21.2.2017 | 126 | 126 | 0 | 105 | -17 | 89 | -15 |
| Udo Höfer | seit 17.7.2020 | 80 | 80 | 0 | 80 | 0 | 80 | 0 |
| Arlind Idrizi | seit 24.2.2023 | - | - | - | 53 | - | 80 | 51 |
| Paul Loyo | seit 24.2.2023 | - | - | - | 106 | - | 156 | 47 |
| Heidi Müllenberg | seit 24.2.2023 | - | - | - | 57 | - | 86 | 51 |
| Klaus Pollmann | seit 24.2.2023 | - | - | - | 84 | - | 126 | 50 |
| Roman Šilha | seit 19.2.2021 | 80 | 120 | 50 | 147 | 23 | 160 | 9 |
| Eva-Lotta Sjöstedt | seit 21.2.2017 | 80 | 80 | 0 | 80 | 0 | 80 | 0 |
| Marek Spurný | seit 11.2.2022 | - | 53 | - | 80 | 51 | 80 | 0 |
| Stefan Tieben | seit 19.2.2021 | 53 | 107 | 102 | 120 | 12 | 120 | 0 |
| Georg Vomhof | seit 24.2.2023 | - | - | - | 53 | - | 100 | 89 |
| Manfred Wirsch | seit 21.2.2017 | 86 | 86 | 0 | 120 | 40 | 126 | 5 |
| Silke Zimmer | seit 21.2.2017 | 80 | 80 | 0 | 100 | 25 | 110 | 10 |
| Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | |
| Prof. Dr. Edgar Ernst | 21.2.2017-7.2.2024 | 160 | 190 | 19 | 190 | 0 | 79 | -58 |

| | 2020/21 | 2021/22 | Veränderung 2021/22 zu Vorjahr in % | 2022/23 | Ver- änderung 2022/23 zu Vorjahr in % | 2023/24 | Veränderung 2023/24 zu Vorjahr in % |
|--|---------|---------|---|---------|--|---------|---|
| Belegschaft | | | | | | | |
| Durchschnitt Vergütung Belegschaft METRO AG in Tsd. € | 117 | 120 | 3 | 121 | 1 | 124 | 2 |
| Ertragsentwicklung | | | | | | | |
| Bereinigtes EBITDA Konzern in Mio. € | 1.171 | 1.389 | 19 | 1.174 | -15 | 1.058 | -10 |
| Jahresüberschuss METRO AG nach HGB in Mio. € | -4 | -294 | -7.250 | 275 | 194 | -327 | -219 |
| Ergebnis je Aktie in € | -0,15 | -0,92 | -513 | 1,21 | 232 | -0,33 | -127 |

Düsseldorf, im Dezember 2024

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die METRO AG, Düsseldorf,

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der METRO AG, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober bis zum 30. September 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche

Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Düsseldorf, den 6. Dezember 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jessen
Wirtschaftsprüfer

Mehdi Zadegan
Wirtschaftsprüferin

