

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG haben sich im Geschäftsjahr 2023/24 mit der Umsetzung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) befasst und am 23. September 2024 gemeinsam die nachfolgende Erklärung gem. § 161 AktG abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im September 2023 entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird, jeweils mit Ausnahme der Empfehlung G.10 Satz 1.

Mit der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (Short-Term Incentive, STI) der Mitglieder des Vorstands wird die operative Entwicklung von METRO abhängig vom geschäftlichen Erfolg incentiviert. Die als Performance Cash Plan ausgestaltete langfristige variable Vergütungskomponente (Long-Term Incentive, LTI) der Vorstandsmitglieder ist unmittelbar mit der Umsetzung der Unternehmensstrategie verknüpft und incentiviert die Erreichung definierter Transformations- und ESG(Environmental, Social and Governance)-Ziele. Eine Partizipation der Mitglieder des Vorstands an der Aktienkursentwicklung wird durch anspruchsvolle Aktienhaltevorschriften erreicht. Diese sind jedoch nicht an die variable Vergütung gekoppelt, sondern müssen davon losgelöst erfüllt werden.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass durch dieses von der Hauptversammlung 2023 gebilligte Vorstandsvergütungssystem die Vergütung des Vorstands bestmöglich auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von METRO ausgerichtet ist und zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung von METRO beiträgt. Daher wird von der Empfehlung G.10 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex abgewichen, wonach die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihnen unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden sollen.“

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

Vergütungssystem und Vergütungsbericht

Das geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der METRO AG gem. § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG, das von der Hauptversammlung am 24. Februar 2023 gebilligt wurde, sowie der von der Hauptversammlung am 19. Februar 2021 gefasste Beschluss gem. § 113 Abs. 3 AktG über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der METRO AG sind auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance öffentlich zugänglich. Hier werden zudem der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers gem. § 162 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

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

Deutscher Corporate Governance Kodex

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

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

Compliance

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

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

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

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

Die METRO Geschäftsgrundsätze, die konzernweit vor allem durch fortlaufende Trainingsmaßnahmen nachhaltig verankert werden, bilden den inhaltlichen Kern der Compliance-Initiativen. Wesentliche weitere Bausteine des Compliance-Programms sind die konzernweiten Verhaltensrichtlinien und -leitfäden zum Kartellrecht sowie die Antikorruptions- und die Beraterrichtlinie. Unmittelbar verbunden mit den Initiativen des Compliance-Programms sind adressatenorientierte Präsenz- und Online-Schulungsprogramme für Führungskräfte und Mitarbeiter sowie die Gestaltung und Prüfung interner Kontrollen in den operativen Geschäftsprozessen einschließlich eines IT-basierten Geschäftspartnerprüfungsprozesses. Die Überprüfung der Wirksamkeit der internen Compliance-Kontrollen ist regelmäßig Teil des Prüfungsplans der internen Revision.

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

Chancen- und Risikomanagement

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

ergebende Chancen effizient genutzt werden. Das Chancen- und Risikomanagement wird ebenso wie das Compliance-Managementsystem kontinuierlich weiterentwickelt.

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

Verantwortung/Nachhaltigkeit

In der Strategie des Unternehmens ist Nachhaltigkeit im Kerngeschäft systematisch und organisatorisch verankert. Das Nachhaltigkeitsmanagement dient dazu, Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlichen sowie umwelt-, sozial- und unternehmensführungsbezogenen Aspekten effizient und lösungsorientiert zu berücksichtigen. Die ESG-Peergroup ermöglicht als zentrales ESG-Steuerungsgremium innerhalb von METRO den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen auf oberster Managementebene. Mittels dieses Gremiums werden der strategische Rahmen sowie konzernweit gültige Ziele definiert und dem METRO AG Commercial Board zur Kenntnisnahme oder Entscheidung vorgelegt. Die ESG-Peergroup setzt sich zusammen aus: leitenden Vertretern der Kernfunktionen Corporate Responsibility & Public Policy, M&A | Legal & Compliance, Einkauf, Global Offer Processes & Master Data Management, Qualitätssicherung, Personalwesen, Corporate Treasury, Corporate Accounting, Corporate Controlling, E2E Supply Chain Management, Investor Relations, Strategie & Transformation, Group Internal Audit | Group Risk Management, Corporate Communications sowie Energy Management/Real Estate Sustainability sowie Vertretern von METRO Gesellschaften. Um den spezifischen Markt- und Kundenanforderungen gerecht zu werden, steuern die METRO Gesellschaften innerhalb dieses Rahmens die operative Umsetzung der übergreifenden Nachhaltigkeitsziele. Sie sind dafür verantwortlich, die jeweils relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu bearbeiten, spezifische Ziele und Maßnahmen zu definieren und umzusetzen sowie den Erfolg zu kontrollieren.

Der Vorstand der METRO AG ist in die Bearbeitung der ESG-Themen eingebunden. Er wird regelmäßig durch die ESG-Peergroup im Rahmen der Sitzungen des Commercial Boards, dem alle Vorstandsmitglieder angehören, über den Bearbeitungsfortschritt informiert sowie anlassbezogen in Entscheidungen involviert. Zudem ist die langfristige variable Vergütung des Vorstands und auch des weltweiten Senior Managements an das Erreichen von ESG-Zielen gekoppelt. Aktuell umfassen diese Ziele die Reduzierung der CO₂-Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb und der eigenen Logistik sowie die Verminderung von Lebensmittelabfällen.

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

Um sicherzustellen, dass METRO mittels der ESG-Strategie an den Aspekten und Belangen arbeitet, die das Geschäft am stärksten beeinflussen und auf die das Unternehmen durch seine Geschäftstätigkeit einwirken kann, hat METRO im Geschäftsjahr 2023/24 eine den handelsrechtlichen Anforderungen entsprechende Revalidierung der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

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

1. Klima und CO₂: METRO verringert Emissionen und Abfälle im eigenen Geschäftsbetrieb inkl. der eigenen Logistik und leistet einen Beitrag dazu, dass der Lebensmittelsektor CO₂-ärmer wird, bspw. durch die Nutzung erneuerbarer Energien und Maßnahmen zur Verringerung von Lebensmittelabfällen.
2. Ethisches Verhalten und Vertrauen: METRO achtet auf sichere und faire Arbeitsbedingungen im eigenen Geschäftsbetrieb und fördert Lieferketten, in denen ethisch korrekt und transparent im Hinblick auf Menschenrechte sowie Umweltauswirkungen gewirtschaftet wird.
3. Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und Inklusion: Im Sinne der integrativen „ONE METRO“-Kultur und basierend auf dem Verständnis, dass die Mitarbeiter essenziell für das Geschäft von METRO sind, liegt das Augenmerk auf Stärkung der Vielfalt und Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds sowie auf der Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter.

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

BEWERTUNG IN RELEVANTEN NACHHALTIGKEITSINDIZES UND -RANKINGS

Index/Ranking	Rating/Punkte	Skala	Veröffentlichungszeitpunkt
CDP Klimaschutz	B	A bis F	Februar 2024
CDP Wasserschutz	C	A bis F	Februar 2024
	B- Palmöl C- Soja B- Papier D- Rinder	A bis F	Februar 2024
CDP Wälder			
ISS ESG (Institutional Shareholder Services)	C+ Prime Status	A+ bis D-	September 2024
MSCI	AAA	AAA bis CCC	Juli 2024
Sustainalytics	Niedriges Risiko (17,9)	0 bis 40+	Mai 2024

- Weitere Informationen zum Thema Verantwortung sind auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Verantwortung abrufbar. Dort steht auch der ESG-Kennzahlenbericht mit den wichtigsten nachhaltigkeitsbezogenen Kennzahlen zur Verfügung.

Unternehmensleitlinien (METRO Fundamentals)

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

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

Transparenz

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

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

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

Der Vorstand

Der Vorstand der METRO AG besteht aus 4 Mitgliedern (Stand: 11. November 2024).

- Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands finden sich im Konzernanhang der METRO AG – Nr. 50 Organe der METRO AG und die Mandate ihrer Mitglieder sowie auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Vorstand.

AUFGABEN UND ARBEIT DES VORSTANDS

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

Grundlegende Regelungen für die Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands sind in einer Geschäftsordnung niedergelegt, die sich der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats gegeben hat. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsleitung. Sie arbeiten kollegial zusammen und informieren sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Geschäftsbereichen. Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands führt jedes einzelne Vorstandsmitglied die ihm aufgrund des Geschäftsverteilungsplans zugewiesenen Geschäftsbereiche in eigener Verantwortung. Ausschüsse hat der Vorstand der METRO AG nicht gebildet. Auch wenn der Vorstand keine formellen Ausschüsse gebildet hat, hat er die Steuerung der globalen kommerziellen Aktivitäten auf das Commercial Board übertragen. Mitglieder des Commercial Boards sind neben den Mitgliedern des Vorstands die Executive Vice Presidents der METRO AG sowie die CEOs der größten Landesorganisationen.

Angelegenheiten, die einer Beschlussfassung des Gesamtvorstands bedürfen, sind in der Geschäftsordnung des Vorstands festgelegt. Hierzu zählen bspw. alle grundsätzlichen Fragen der Organisation, der Geschäftspolitik sowie der Investitions- und Finanzplanung von METRO. Die Koordination aller Geschäftsbereiche und die Repräsentation ggü. den Aktionären sowie der Öffentlichkeit obliegen dem Vorstandsvorsitzenden. Er ist auch erster Ansprechpartner für den Aufsichtsratsvorsitzenden.

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

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

Der Aufsichtsrat

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

- **Informationen zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats finden sich im Konzernanhang der METRO AG – Nr. 50 Organe der METRO AG und die Mandate ihrer Mitglieder sowie auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Aufsichtsrat.**

AUFGABEN UND ARBEIT DES AUFSICHTSRATS

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

Der Aufsichtsrat der METRO AG tritt i. d. R. zu 5 ordentlichen Sitzungen pro Geschäftsjahr zusammen. Regelungen zur Einberufung von Sitzungen und zur Beschlussfassung sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegt.

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

Einzelheiten zu den Sitzungen und zur Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat der METRO AG im Geschäftsjahr 2023/24 sind im Bericht des Aufsichtsrats beschrieben.

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

DIE AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

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

AUSSCHUSSBESETZUNG (STAND: 11. NOVEMBER 2024)

Aufsichtsratspräsidium	Prüfungsausschuss	Nominierungsausschuss	Vermittlungsausschuss
Jürgen Steinemann (Vorsitzender)	Willem Eelman (Vorsitzender)	Jürgen Steinemann (Vorsitzender)	Jürgen Steinemann (Vorsitzender)
Paul Loyo (stellv. Vorsitzender)	Paul Loyo (stellv. Vorsitzender)	Gwyn Burr	Paul Loyo (stellv. Vorsitzender)
Klaus Pollmann	Klaus Pollmann	Roman Šilha	Arind Idrizi
Roman Šilha	Roman Šilha		Eva-Lotta Sjöstedt
Georg Vomhof	Jürgen Steinemann		
Silke Zimmer	Stefan Tieben		
	Manuela Wetzko		
	Manfred Wirsch		

- Die Geschäftsordnung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der METRO AG ist auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Corporate Governance abrufbar. Informationen zur Besetzung der Ausschüsse des Aufsichtsrats finden sich auch auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Aufsichtsrat.

INFORMATION DES AUFSICHTSRATS DURCH AUSSCHÜSSE UND VORSTAND

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

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

LANGFRISTIGE NACHFOLGEPLANUNG

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

SELBSTBEURTEILUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der METRO AG beurteilt regelmäßig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Aus den Ergebnissen dieser Selbstbeurteilungen werden ggf. geeignete Maßnahmen zur Verbesserung herausgefiltert und umgesetzt. Die letzte Selbstbeurteilung erfolgte Ende des Geschäftsjahres 2022/23. Sie wurde mithilfe einer durch das Aufsichtsratsbüro der METRO AG intern vorbereiteten Online-Umfrage durchgeführt und umfasste die Themen Zusammensetzung, Organisation, Information und Informationsaustausch, Personalhoheit, Überwachung der Geschäftsführung, Rechnungslegung und Abschlussprüfung sowie Corporate Governance. Dabei wurde auch die Arbeit der Ausschüsse des Aufsichtsrats beurteilt. Den Mitgliedern des Prüfungsausschusses wurde zudem ein zusätzlicher Fragenkatalog zur Verfügung gestellt. Die Beantwortung der Fragen erfolgte anonym. Die Auswertung sowie das identifizierte Verbesserungspotenzial wurden anschließend sowohl im Aufsichtsrat als auch im Prüfungsausschuss vorgestellt und erörtert.

Festlegungen nach § 76 Abs. 4 AktG

Auch bei der Nachfolgeplanung achtet METRO verstärkt auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen. METRO strebt daher an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen. Der Vorstand der METRO AG hatte im Jahr 2020 gem. § 76 Abs. 4 AktG für den Anteil von Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von mindestens 25 % und für den Anteil von Frauen in der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von mindestens 40 % festgelegt, jeweils mit Fristsetzung bis zum 30. September 2025. Zum 30. September 2024 lag der Anteil von Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 18,2 % und in der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 24,6 %. Darüber hinaus hat METRO sich freiwillig ein Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Großhandelsgeschäft gesetzt: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf den Ebenen 1 bis 3 (einschließlich Marktleitung) der weltweiten METRO Standorte sollte bis September 2025 bei 30 % liegen. Zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24 lag dieser Frauenanteil bei 28,5 %.

Vor dem Hintergrund der positiven Entwicklungen der letzten Jahre hinsichtlich des Erreichens der genannten Ziele sowie Zusammenhang mit weiteren diversitätsfördernden Initiativen, wie z. B. einem globalen Ansatz für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DE&I-Ansatz) und Schulungen zum Thema „Bewusste Inklusion“, hat der Vorstand der METRO AG beschlossen, die Frist für die Erreichung der Zielgrößen vom 30. September 2025 auf den 30. September 2024 vorzuziehen und neue Zielgrößen, jeweils mit einer Fristsetzung bis zum 30. September 2029, festzulegen. Die Zielgröße für den Anteil von Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde erhöht und beträgt nun 30 %. Diese Zielanpassung geht darauf zurück, dass der vorherige Zielwert in den vorherigen zwei Geschäftsjahren erreicht wurde und diese positive Entwicklung durch einen höheren Zielwert gefördert werden soll. Dass der Zielwert im Geschäftsjahr 2023/24 nicht erreicht wurde, liegt an wenigen personellen Veränderungen, die sich aufgrund der kleinen Grundgesamtheit negativ auf den Anteil an Frauen in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands der METRO AG ausgewirkt haben. Das neue Ziel für den Anteil von Frauen in der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde ebenfalls auf 30 % festgesetzt. Diese Zielanpassung trägt einer Veränderung der Anzahl der Personen der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands und damit einer veränderten Ausgangsbasis für die Zieldefinition Rechnung. Darüber hinaus hat sich METRO erneut freiwillig ein Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Großhandelsgeschäft gesetzt. Demnach soll der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Ebenen 1 bis 3 bis zum 30. September 2029 weltweit 40 % betragen.

Angaben zum Mindestanteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Gesellschaften wie der METRO AG setzt sich gem. § 96 Abs. 2 AktG zu mindestens 30 % aus Frauen bzw. zu mindestens 30 % aus Männern zusammen. Diese Mindestanteile hat die METRO AG im Geschäftsjahr 2023/24 durchgehend eingehalten. Aktuell (Stand: 11. November 2024) gehören dem Aufsichtsrat der METRO AG insgesamt 7 Frauen (35 %) und 13 Männer (65 %) an. Bei getrennter Betrachtung besteht der Aufsichtsrat aufseiten der Arbeitnehmervertreter aus 4 Frauen (40 %) und 6 Männern (60 %) und aufseiten der Anteilseigner aus 3 Frauen (30 %) und 7 Männern (70 %).

Angaben zum Beteiligungsgebot von Frauen und Männern im Vorstand

Besteht der Vorstand einer börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Gesellschaft aus mehr als 3 Personen, so muss mindestens 1 Frau und mindestens 1 Mann Mitglied des Vorstands sein (§ 76 Abs. 3a AktG, sog. Beteiligungsgebot). Die METRO AG fällt aufgrund der Größe ihres Vorstands in den Anwendungsbereich des Beteiligungsgebots und hat dieses im Geschäftsjahr 2023/24 durchgehend eingehalten. So gehörten dem Vorstand der METRO AG im Geschäftsjahr 2023/24 durchgehend 1 Frau und 3 bzw. zeitweise 4 Männer an.

Diversitätskonzept für den Vorstand

Beschreibung

Das im Geschäftsjahr 2023/24 geltende Diversitätskonzept für den Vorstand sieht vor, dass bei der Zusammensetzung des Vorstands die Aspekte Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund sowie Internationalität wie folgt berücksichtigt werden:

- Jedes Mitglied des Vorstands muss nicht nur über eine grundlegende allgemeine Qualifikation verfügen, sondern für das Unternehmen in seiner konkreten Situation und in Anbetracht künftiger Aufgaben geeignet sein.

- Die Mitglieder des Vorstands sollen über unterschiedliche Bildungs- und/oder Berufshintergründe verfügen.
- Die Mitglieder des Vorstands sollen sich im Hinblick auf ihre Kompetenz und Kenntnisse ergänzen. Insbesondere soll der Vorstand in seiner Gesamtheit über Expertise und Erfahrung im Bereich Handel, Lebensmittel, Lieferkette (Supply Chain), Nachhaltigkeit und Digitalisierung verfügen.
- Die Besetzung des Vorstands soll die Internationalität des Unternehmens in angemessener Weise abbilden.
- Der Vorstand in seiner Gesamtheit soll über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens 3 Jahre erfolgen. Die Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern soll i. d. R. ebenfalls für längstens 3 Jahre erfolgen; von dieser Regel kann insbesondere die Wiederbestellung des Vorstandsvorsitzenden im Interesse der Gewährleistung einer langfristigen Kontinuität und Stabilität bei der Unternehmensführung ausgenommen werden.
- Der Vorstand in seiner Gesamtheit soll eine ausgewogene Altersstruktur haben.
- Die Amtszeit eines Mitglieds des Vorstands soll i. d. R. nicht über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinausreichen.
- Dem Vorstand muss mindestens 1 Frau angehören.

Die im September 2023 neu eingeführte Regelobergrenze von 3 Jahren für die Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern sollte zudem noch nicht auf die Wiederbestellung von zum damaligen Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitgliedern angewandt werden.

Der Aufsichtsrat hat das Diversitätskonzept für den Vorstand im September 2024 überprüft und bestätigt.

Ziele

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

Umsetzung

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

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

Im Geschäftsjahr 2023/24 erreichte Ergebnisse

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands war im Geschäftsjahr 2023/24 durchgehend erfüllt. Außer über die individuelle Eignung zur Aufgabenerfüllung verfügen die Vorstandsmitglieder über unterschiedliche Bildungs- bzw. Berufshintergründe. Die erforderliche Expertise und Erfahrung in den für das Unternehmen relevanten Bereichen ist vorhanden. Insbesondere bestehen keine Kompetenzlücken, sondern vielmehr angemessene Kompetenzüberschneidungen, die die Teamleistung nachhaltig fördern. Die Vorstandsmitglieder verfügen über langjährige, teilweise internationale Führungserfahrung. Im Vorstand sind zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24 zudem 3 verschiedene Nationalitäten vertreten. Die Regelobergrenze von 3 Jahren für die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern wurde bei der Bestellung von Guillaume Deruyter zum Mitglied des Vorstands eingehalten. Für die Wiederbestellung von Christiane Giesen war die im September 2023 neu eingeführte Regelobergrenze von 3 Jahren für die Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern noch nicht anzuwenden. Die Altersstruktur ist ausgewogen und keine Amtszeit reicht über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus. Dem Vorstand gehört mit Christiane Giesen 1 Frau an; bei der aktuellen Besetzung des Vorstands entspricht dies 25 %.

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Beschreibung

Das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat beinhaltet Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium im Sinne der Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex und sieht vor, dass bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats die Aspekte Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund sowie Internationalität berücksichtigt werden.

Die im Geschäftsjahr 2023/24 verfolgten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen sich im Hinblick auf Bildungs- und Berufshintergrund, Erfahrung und Kenntnisse so ergänzen, dass das Gesamtgremium auf die im Kompetenzprofil für das Gesamtgremium festgelegten Kompetenzen zurückgreifen kann.
- Dem Aufsichtsrat soll eine ausreichende Anzahl an Mitgliedern angehören, die über internationale Erfahrung oder Expertise verfügen.
- Die gesetzliche Geschlechterquote von 30 % soll durch die Vertreter der Arbeitnehmer und der Anteilseigner getrennt erfüllt werden. Dies bedeutet, dass dem Aufsichtsrat mindestens 3 weibliche Mitglieder bzw. 3 männliche Mitglieder auf jeder Seite angehören sollen.
- Ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll insgesamt nicht mehr als 5 Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.
- Gehört ein Aufsichtsratsmitglied dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft an, soll es insgesamt nicht mehr als 2 Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen.
- Nach Einschätzung der Vertreter der Anteilseigner sollen mindestens 6 Vertreter der Anteilseigner im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig sein, d. h. unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär.
- Der Aufsichtsratsvorsitzende, der gem. Geschäftsordnung des Aufsichtsrats kraft seiner Funktion zugleich Vorsitzender des mit der Vorstandsvergütung befassten Aufsichtsratspräsidiums ist, soll im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein.
- Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängig von der Gesellschaft, vom Vorstand und von einem kontrollierenden Aktionär sein.
- Die Mitglieder des Aufsichtsrats müssen in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor (Handel), in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein. Dies gilt entsprechend für den Prüfungsausschuss.
- Mindestens 1 Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens 1 weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Dies gilt entsprechend für den Prüfungsausschuss. Der Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung soll in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen bestehen und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig sein. Die weiteren Mitglieder des Prüfungsausschusses sollten über ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen auf diesen Gebieten verfügen, möglichst 1 Mitglied des Prüfungsausschusses zusätzlich über besondere Kenntnisse auf dem Gebiet der Compliance.
- Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als 2 ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören.
- Um potenziellen Interessenkonflikten vorzubeugen, dürfen Aufsichtsratsmitglieder keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern der Gesellschaft oder eines Unternehmens der Gruppe ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.
- Die Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer der Anteilseignervertreter zum Aufsichtsrat beträgt 10 Jahre. Die Amtsperiode für Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat soll i. d. R. 3 Jahre betragen. Die Feststellung begründeter Ausnahmen von diesen Regelfällen erfolgt jeweils nach eigenem, pflichtgemäßem Ermessen durch den Aufsichtsrat.
- Zur erstmaligen Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats sollen im Regelfall nur Kandidaten vorgeschlagen werden, die zum Zeitpunkt ihrer erstmaligen Wahl nicht älter als 65 Jahre sind. Allgemein sollen zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats im Regelfall nur Kandidaten vorgeschlagen werden, die zum Zeitpunkt ihrer Wahl nicht älter als 71 Jahre sind. Die Feststellung begründeter Ausnahmen von diesen Regelfällen erfolgt jeweils nach eigenem, pflichtgemäßem Ermessen durch den Aufsichtsrat.

Nach dem Kompetenzprofil soll das Gesamtgremium über folgende Kompetenzen verfügen:

- Handelsexpertise
- Kenntnisse/Erfahrung auf den Gebieten Rechnungslegung, Abschlussprüfung, interne Kontrollverfahren
- Kenntnisse auf dem Gebiet der Compliance/Governance
- Expertise im Bereich Unternehmenszusammenschlüsse und -übernahmen (Mergers & Acquisitions)
- Expertise im Bereich Digitalisierung/Technologie

- Internationale Erfahrung/Expertise, insbesondere in Osteuropa
- Expertise zu den für METRO bedeutsamen (ökologischen und sozialen) Nachhaltigkeitsfragen
- Logistikexpertise, insbesondere im Bereich Lieferkette (Supply Chain)
- Marketingexpertise
- Expertise im Bereich Personalwesen (Human Resources)/betriebliche Mitbestimmung
- Erfahrung in der Führung eines Unternehmens

Der Aufsichtsrat hat das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat im September 2024 überprüft und bestätigt.

Ziele

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

Umsetzung

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

Im Geschäftsjahr 2023/24 erreichte Ergebnisse

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr durchgehend erfüllt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats bringen in ihrer Gesamtheit vielfältige spezifische Kenntnisse in die Gremienarbeit ein. Sie ergänzen sich insbesondere im Hinblick auf Alter, Bildungs- und Berufshintergrund, Erfahrung und Kenntnisse. Der Aufsichtsrat kann dadurch auf die im Kompetenzprofil festgelegten Kompetenzen zurückgreifen und füllt das Kompetenzprofil für das Gesamtgremium aus. Mehrere Mitglieder besitzen internationale Expertise und/oder Erfahrung. Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2023/24 aufseiten der Arbeitnehmervertreter und aufseiten der Anteilseignervertreter jeweils 3 weibliche Mitglieder an. Seit dem 1. Oktober 2024 gehören dem Aufsichtsrat aufseiten der Arbeitnehmervertreter 4 weibliche Mitglieder an. Die Mandatsobergrenzen werden eingehalten. Die Besetzung des Aufsichtsrats entspricht der Zielsetzung im Hinblick auf die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder bzw. Anteilseignervertreter. Aktuell werden 7 der 10 Vertreter der Anteilseigner als unabhängig im Sinne des DCGK angesehen. Im Einzelnen sind dies Jürgen Steinemann, Marco Arcelli, Gwyn Burr, Willem Eelman, Eva-Lotta Sjöstedt, Stefan Tieben und Georg Vomhof. Der Aufsichtsratsvorsitzende Jürgen Steinemann, der auch den Vorsitz des Aufsichtsratspräsidiums innehat, ist im Sinne des DCGK unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand. Unabhängiger Vorsitzender des Prüfungsausschusses im Sinne des DCGK ist Willem Eelman.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wie auch des Prüfungsausschusses verfügen in ihrer Gesamtheit über die erforderliche Vertrautheit mit dem Handelssektor. Zudem werden im Prüfungsausschuss und damit gleichzeitig im Aufsichtsrat die Anforderungen des Diversitätskonzepts in Bezug auf den Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und dem Gebiet Abschlussprüfung eingehalten. Willem Eelman als Vorsitzender des Prüfungsausschusses und Stefan Tieben als Mitglied des Prüfungsausschusses verfügen jeweils über den Sachverstand sowohl auf dem Gebiet Rechnungslegung als auch auf dem Gebiet Abschlussprüfung im Sinne der Empfehlung D.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex. In Bezug auf Willem Eelman liegt dies u. a. in seiner früheren Tätigkeit als Chief Financial Officer bei Unilever, C&A und GrandVision sowie seiner Erfahrung als Vorsitzender des Prüfungsausschusses börsennotierter Unternehmen begründet. Neben dem Vorsitz des Prüfungsausschusses der METRO AG hat Willem Eelman den Vorsitz des Prüfungsausschusses des börsennotierten Spezialchemikalienhändlers IMCD inne und war Vorsitzender des Prüfungsausschusses des damals börsennotierten Augenoptikunternehmens Grandvision. In diesen Funktionen war er auch mit der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten sowie deren Prüfung befasst, sodass zu seinem Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung gehören. Stefan Tieben verfügt über den Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner der RLT Ruhrmann Tieben & Partner mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft. Aufgrund dieser Tätigkeit und seiner Erfahrung als Mitglied des Prüfungsausschusses der METRO AG umfasst sein Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

– Die Lebensläufe von Willem Eelman und Stefan Tieben mit weitergehenden Informationen finden sich – wie die Lebensläufe der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats – auf der Website www.metroag.de unter der Rubrik Über uns – Aufsichtsrat.

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

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

Kompetenz	Kompetenz- anteil ¹
Handel	•••
Rechnungslegung, Abschlussprüfung, interne Kontrollverfahren	•
Compliance / Governance	•
Unternehmenszusammenschlüsse & -übernahmen (M&A)	••
Digitalisierung / Technologie	•
Internationale Erfahrung / Expertise, insbesondere in Osteuropa	••
Nachhaltigkeit (ökologisch / sozial)	•
Logistik, insb. Lieferkette (Supply Chain)	•
Marketing	•
Personalwesen (Human Resources), betriebliche Mitbestimmung	•••
Führung eines Unternehmens	•

¹ |•••= mehr als 10 Mitglieder, •• = 6-10 Mitglieder, • = 1-5 Mitglieder

Düsseldorf, 11. November 2024

METRO AG

DER VORSTAND

DER AUFSICHTSRAT