

VERGÜTUNGS- BERICHT METRO AG

GESCHÄFTSJAHR 2022/23

INHALT

3	Vergütungsbericht
3	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022/23
4	Die Vergütung des Vorstands
23	Die Vergütung des Aufsichtsrats
26	Vergleichende Darstellung
28	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 2022/23 nach Maßgabe der bestehenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat.

Das für das Geschäftsjahr 2022/23 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 2022/23 wurde durch den Abschlussprüfer, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, gem. § 162 Abs. 3 AktG nach formellen Kriterien und darüber hinausgehend auch nach inhaltlichen, materiellen Kriterien geprüft.

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022/23

Der Konzern METRO (im Folgenden auch METRO) hat die Umsetzung der sCore Wachstumsstrategie in einem herausfordernden Umfeld weiter vorangetrieben und das Geschäftsjahr 2022/23 erfolgreich 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 erreichte die untere Hälfte der Prognose. Der Umsatz konnte erneut in allen Vertriebskanälen (stationäres Geschäft, Belieferung und METRO MARKETS) ausgebaut werden. Das Geschäftsumfeld war dabei von einer anhaltend hohen, jedoch kontinuierlich rückläufigen Inflation beeinflusst. Der guten Umsatzentwicklung standen auf der Ergebnisseite insbesondere Belastungen durch die allgemeine Kosteninflation, Auswirkungen des Cyberangriffs, das Auslaufen von Posttransaktionseffekten (Real) und eine rückläufige Entwicklung in Russland gegenüber. In der Rendite auf das eingesetzte Kapital wirkten zudem weitere Wertminderungen für Russland, die im Zusammenhang mit reduzierten Umsatz- und Ergebniserwartungen im Zuge des anhaltenden Krieges in der Ukraine stehen. Das berichtete Ergebnis je Aktie (EPS) beträgt 1,21 € (2021/22: –0,92 €). Der Anstieg ist signifikant geprägt von dem Verkauf eines Teils des METRO Campus und dem Verkauf des indischen Geschäfts. Zudem fielen positive Währungseffekte im Finanzergebnis an.

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 auch der Ausbau des Multichannel-Angebots auf den Bedarf von professionellen Kunden. 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.

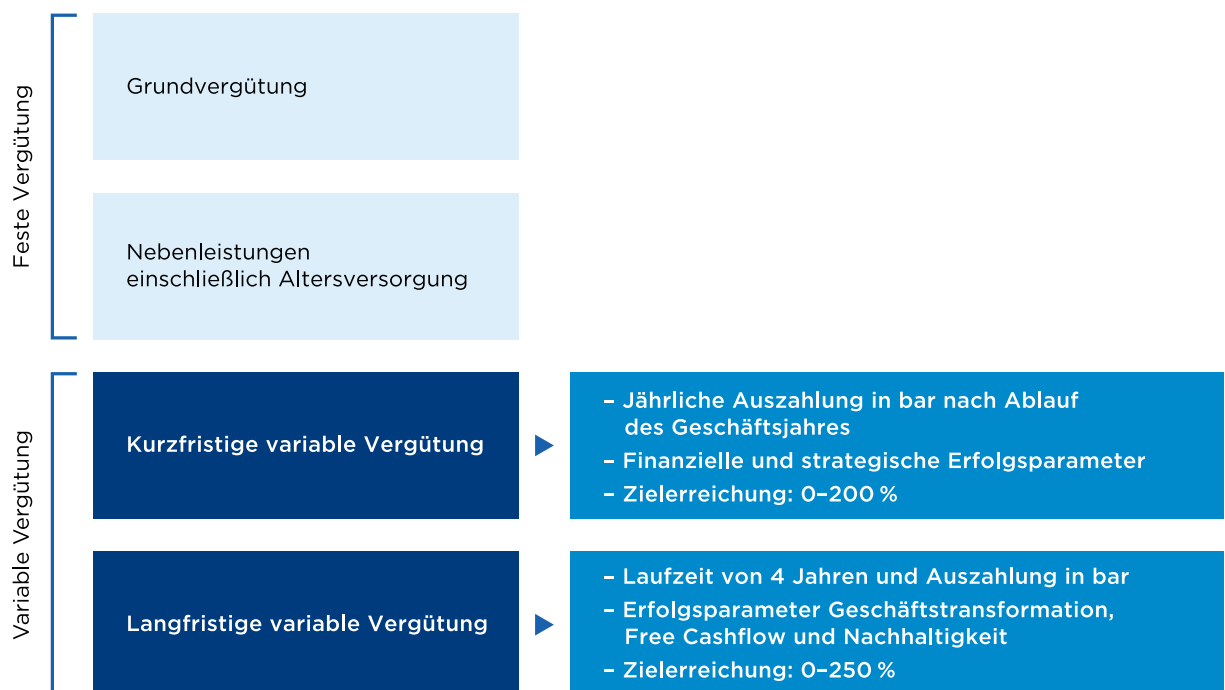
Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle 4 Jahre, beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung 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 2022/23 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. Bei der variablen Vergütung stehen STI und LTI im Verhältnis von ca. 40 : 60. Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Der Anteil des LTI übersteigt den Anteil des STI.



Schematische Darstellung.

Personelle Besetzung des Vorstands und Ziel-Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2022/23

Im Geschäftsjahr 2022/23 waren im Vorstand ganzjährig vertreten Dr. Steffen Greubel (Vorstandsvorsitzender), Rafael Gasset (Chief Operating Officer), Christiane Giesen (Chief People & Culture Officer und Arbeitsdirektorin) und Claude Sarrailh (Chief Customer & Merchandise Officer). Die Bestellung von Christian Baier (Finanzvorstand) wurde zum 31. Juli 2023 einvernehmlich aufgehoben und sein Dienstvertrag zum 30. September 2023 beendet. Die Vergütung von Christian Baier ist bei den nachfolgenden Angaben für das volle Geschäftsjahr 2022/23 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 Rafael Gasset zum Mitglied des Vorstands wurde für den Zeitraum 1. April 2023 bis 31. März 2028 verlängert und im Zuge dessen seine Vergütung an seine geänderte Aufgabenstellung angepasst.

Die Ziel-Gesamtvergütung stellt sich für das Geschäftsjahr 2022/23 auf Jahresbasis wie folgt dar:

Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/23 auf Jahresbasis

		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. €	1.100	342	1.442	840	1.260	2.100	3.542
	in %	31	9	40	24	36	60	100
Rafael Gasset	in Tsd. €	810	285	1.095	580	940	1.520	2.615
	in %	31	11	42	22	36	58	100
Christiane Giesen	in Tsd. €	500	196	696	400	600	1.000	1.696
	in %	29	12	41	24	35	59	100
Claude Sarrailh	in Tsd. €	710	290	1.000	510	765	1.275	2.275
	in %	31	13	44	22	34	56	100
Frühere Mitglieder des Vorstands								
Christian Baier (bis 31.7.2023)	in Tsd. €	800	266	1.066	600	900	1.500	2.566
	in %	31	11	42	23	35	58	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 2022/23

Der Versorgungsaufwand nach IFRS (Service Cost) für Dr. Steffen Greubel beträgt 5.880 € und für Christiane Giesen 3.125 €, für die weiteren gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands fielen keine Service Costs an.

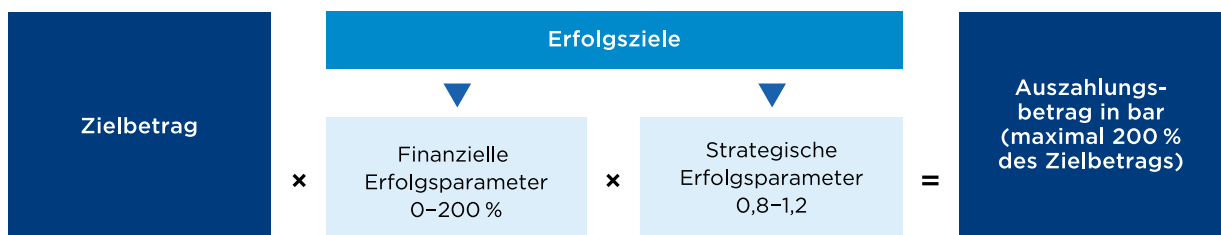
Rafael Gasset und Claude Sarrailh haben sich für einen alternativen Durchführungsweg zum Aufbau einer Altersversorgung nach eigenem Ermessen entschieden. Hier ist sichergestellt, dass die Beiträge der Gesellschaft über die Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand nicht den definierten Beitrag überschreiten.

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 strategischen Erfolgszielen. Dabei zielen die finanziellen Erfolgsparameter auf profitables Wachstum ab. Die strategischen Erfolgsparameter beruhen auf einem konzentrierten Zielkatalog aus Konzernzielen und individuellen Ressortzielen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands.

Short-Term Incentive



Schematische Darstellung.

Für das Geschäftsjahr 2022/23 ergibt sich ein Gesamtzielerreichungsfaktor von 1,173, der nachstehend erläutert wird.

Finanzielle Erfolgsparameter

Das STI für das Geschäftsjahr 2022/23 beruht auf den folgenden finanziellen Erfolgsparametern des Konzerns:

- portfolio- und wechselkursbereinigtes Gesamtumsatzwachstum, zu 40 %,
- wechselkursbereinigtes Ergebnis vor Abzug von Zinsaufwendungen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA), bereinigt um Immobilientransaktionen und Transformationskosten, zu 40 %,
- 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 Erfolgsparameter eine andere der im zusammengefassten Lagebericht genannten finanziellen Steuerungsgrößen festzulegen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022/23 keinen Gebrauch gemacht.

Für jeden der 3 finanziellen Erfolgsparameter hat der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres 2022/23 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 2022/23

Gesamtumsatzwachstum (40 %)		EBITDA (40 %)		RoCE (20 %)	
Einstiegshürde (0 %):	2,9 %	Einstiegshürde (0 %):	1.073 Mio. €	Einstiegshürde (0 %):	3,6 %
Zielbetrag (100 %):	6,3 %	Zielbetrag (100 %):	1.203 Mio. €	Zielbetrag (100 %):	5,6 %
Intervall:	3,4 Prozentpunkte	Intervall:	130 Mio. €	Intervall:	2,0 Prozentpunkte

- Gesamtumsatzwachstum im Geschäftsjahr 2022/23:
Zielerreichung 170 % = Faktor 1,7
- wechselkursbereinigtes EBITDA im Geschäftsjahr 2022/23:
Zielerreichung 70 % = Faktor 0,7
- RoCE im Geschäftsjahr 2022/23:
Zielerreichung 30 % = Faktor 0,3

Für die Ermittlung der Zielerreichung des wechselkursbereinigten EBITDA ist der Aufsichtsrat ermächtigt, dieses um etwaige Minderungen von Firmenwerten anzupassen. Eine Anpassung ist im Geschäftsjahr 2022/23 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. Diese Schwerpunktthemen umfassen z. B. die Umsetzung laufender Großprojekte auf Vorstandsebene sowie Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Nachfolgeplanung, Diversity und Nachhaltigkeit (Environment/Social/Governance (ESG)-Ziele). 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.

Die ressortspezifischen und die gemeinsamen Schwerpunktthemen sind jeweils hälftig gewichtet.

Strategische Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2022/23

	Zielbereich	Zielerreichung in %	Zielerreichungs- faktor
Gesamtvorstand	Kulturelle Transformation		
	Verbesserung des Net Promoter Score (durchschnittliche Kundenzufriedenheit)		
	Weiterentwicklung der Sales-Struktur		
		116	1,16
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands			
Dr. Steffen Greubel	Ausbau des digitalen Geschäfts		
	Weiterentwicklung des Operating Model		
	Transformation METRO Deutschland		
		113	1,13
Rafael Gasset	Portfolioaktivitäten		
	Operating Model/Matrix-Organisation		
		113	1,13
Christiane Giesen	HR-Strategie		
	Operating Model/HR-Transformation		
		113	1,13
Claude Sarrailh	Zentrale Beschaffung und Verfügbarkeit		
	Operating Model/Matrix-Organisation		
		113	1,13
Frühere Mitglieder des Vorstands			
Christian Baier	Festlegung des Faktors durch Aufsichtsratsbeschluss		
		100	1,00

Für Christian Baier, der im Geschäftsjahr 2022/23 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, wurde der Faktor für die strategischen Erfolgsziele bereits im Rahmen der Aufhebung des Anstellungsvertrags auf 1,0 festgesetzt.

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 2022/23 außer Kraft gesetzt.

Die Berechnung des Auszahlungsbetrags für die Mitglieder des Vorstands für das STI im Geschäftsjahr 2022/23 ergibt sich aus nachstehender Tabelle:

Zielerreichung Short-Term Incentive im Geschäftsjahr 2022/23

		Zielerreichung finanzielle Erfolgs- parameter (Gesamtfaktor)	Zielerreichung strategische Erfolgs- parameter (Gesamtfaktor)	Zielerreichung insgesamt	Auszahlungs- betrag in Tsd. €
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands					
Dr. Steffen Greubel	in %	102	115	117,3	
	Faktor	1,02	1,15	1,173	985.320
Rafael Gasset	in %	102	115	117,3	
	Faktor	1,02	1,15	1,173	680.340
Christiane Giesen	in %	102	115	117,3	
	Faktor	1,02	1,15	1,173	469.200
Claude Sarrailh	in %	102	115	117,3	
	Faktor	1,02	1,15	1,173	598.230
Frühere Mitglieder des Vorstands					
Christian Baier (bis 31.7.2023)	in %	102	100	102	
	Faktor	1,02	1,00	1,020	612.000

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.

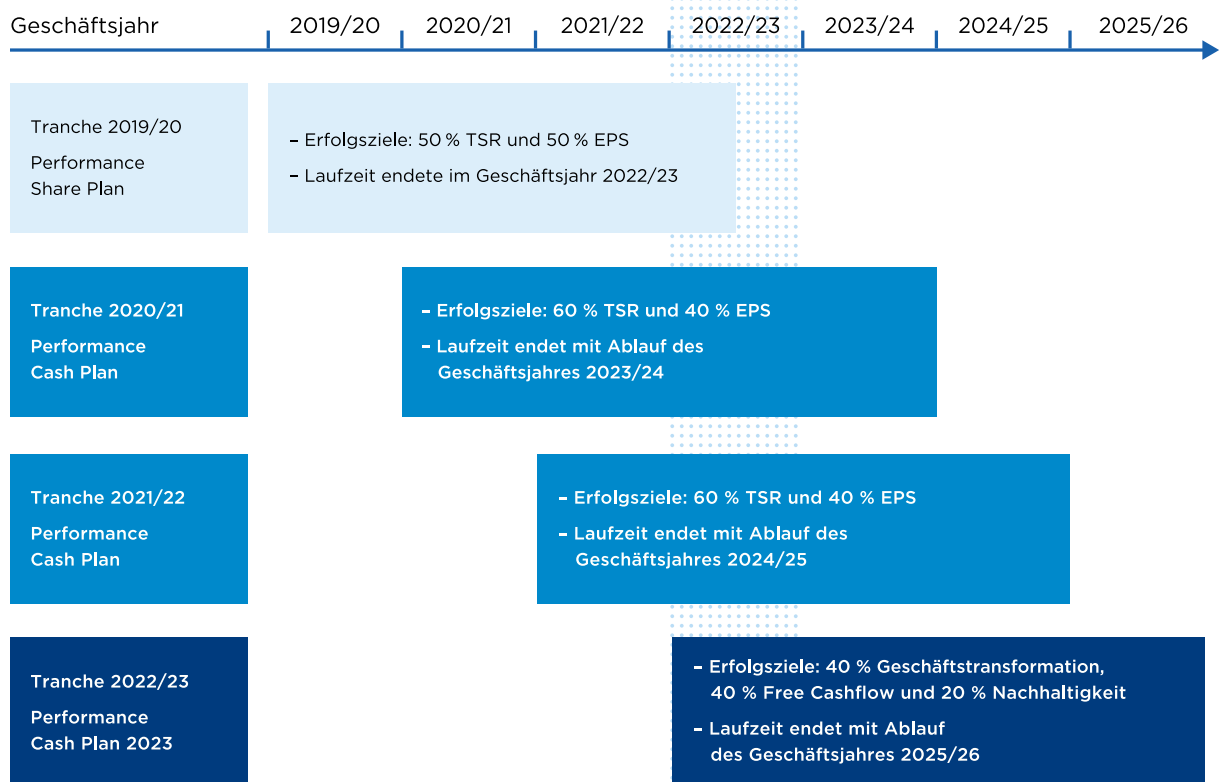
Bei Eintritt oder Ausscheiden eines Mitglieds des Vorstands im Laufe eines Geschäftsjahres wird das STI für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig ermittelt und systemgemäß ausgezahlt.

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 2019/20 gewährten Tranchen des LTI, deren Performance-Periode entweder im Geschäftsjahr 2022/23 endete oder noch nicht beendet ist, bestehen aus dem Performance Share Plan (Tranche 2019/20) und dem Performance Cash Plan (Tranchen 2020/21 und 2021/22).

Übersicht LTI-Tranchen



Schematische Darstellung.

Im Geschäftsjahr 2022/23 wurde Dr. Steffen Greubel, Christian Baier, Rafael Gasset, Christiane Giesen und Claude Sarrailh die erste 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: Rafael Gasset sowie die früheren Mitglieder des Vorstands Christian Baier, Andrea Euenheim und Eric Poirier über die Tranche 2020/21 des Performance Cash Plan und Dr. Steffen Greubel, Rafael Gasset, Claude Sarrailh sowie die früheren Mitglieder des Vorstands Christian Baier und Andrea Euenheim über die Tranche 2021/22 des Performance Cash Plan.

Zuteilung LTI im Geschäftsjahr 2022/23

Das LTI ist seit dem Geschäftsjahr 2020/21 als Performance Cash Plan ausgestaltet. Im Geschäftsjahr 2022/23 erfolgte die Gewährung der ersten Tranche des Performance Cash Plan 2023:

Performance Cash Plan 2023 (Tranche 2022/23)

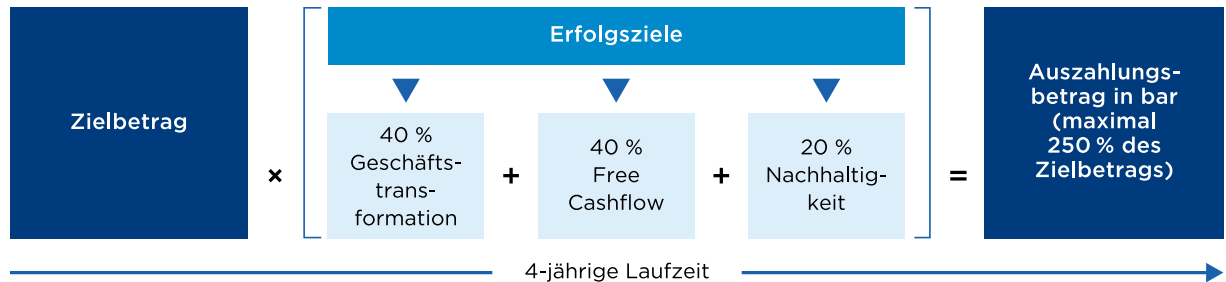
	Zielbetrag in Tsd. €
Dr. Steffen Greubel	1.260
Christian Baier (bis 31.7.2023)	900
Rafael Gasset	940
Christiane Giesen	600
Claude Sarrailh	765

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 (Environment/Social/Governance, ESG-Ziele), zu 20 %,

jeweils bezogen auf den Zielbetrag.



Schematische Darstellung.

Long-Term Incentive (Performance Cash Plan 2023)

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.

Abweichend von dem vorstehend beschriebenen Prozess erfolgte die verbindliche Beschlussfassung über die Begebung und Ausgestaltung der LTI-Tranche 2022/23 erst im Nachgang zur Hauptversammlung 2023 nach Billigung des Vergütungssystems. Dies erfolgte in Bestätigung der Zielsetzungen, die der Aufsichtsrat bereits Ende des Geschäftsjahres 2021/22 für den Fall festgelegt hatte, dass die Hauptversammlung 2023 das vorgelegte Vergütungssystem billigt und der Aufsichtsrat deswegen beschließt, die LTI-Tranche auf Grundlage dieses Systems zu begeben.

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 2022/23

Für die Tranche 2022/23 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,

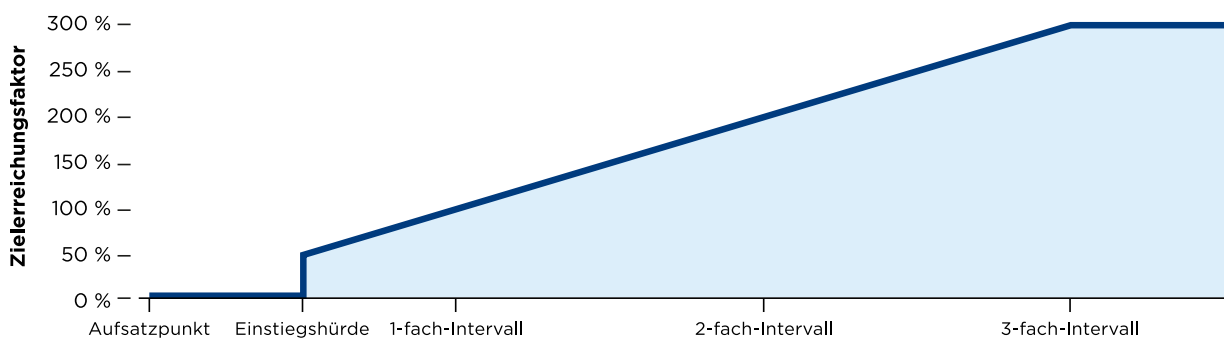
Aggregierter Free Cashflow

zu 40 %, auf Basis der Budgetplanung,

ESG

Verringerung des CO₂-Ausstoßes vs. 2011 und Verringerung 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 folgendem Einstiegshürden/Intervalle für die festgelegten Kennzahlen beschlossen:

Steigerung Anteil strategischer Kunden (10 %) Einstiegshürde (50 %): + 0,7 Prozentpunkte Intervall: 1,4 Prozentpunkte	Steigerung FSD-Umsatzanteil (10 %) Einstiegshürde (50 %): + 1,1 Prozentpunkte Intervall: 2,2 Prozentpunkte
Steigerung Eigenmarkenanteil (10 %) Einstiegshürde (50 %): + 0,95 Prozentpunkte Intervall: 1,9 Prozentpunkte	Steigerung digitaler Umsatzanteil (10 %) Einstiegshürde (50 %): + 1,9 Prozentpunkte Intervall: 3,8 Prozentpunkte
Aggregierter Free Cashflow (40 %) Einstiegshürde (50 %): + 82 Mio. € Intervall: 164 Mio. €	
Verringerung CO₂-Ausstoß vs. 2011 (10 %) Einstiegshürde (50 %): + 4 Prozentpunkte Intervall: 8 Prozentpunkte	Verringerung Lebensmittelabfälle vs. 2018 (10 %) Einstiegshürde (50 %): + 7 Prozentpunkte Intervall: 14 Prozentpunkte

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 2022/23

Die im Geschäftsjahr 2019/20 gewährte Tranche des LTI, deren Performance-Periode im Geschäftsjahr 2022/23 mit Ablauf des 40. Börsenhandelstages nach der Hauptversammlung 2023 endete, basierte auf dem Performance Share Plan. Jedem Mitglied des Vorstands wurden zunächst bedingte Performance Shares zugeteilt, deren Anzahl sich aus dem individuellen Zielbetrag und dem arithmetischen Mittel der Xetra-Schlusskurse der METRO Stammaktie in einem definierten Zeitraum bei Zuteilung ergab. Die finale Anzahl der Performance Shares berechnete sich durch Multiplikation der bedingt zugeteilten Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsfaktor basierend auf:

- 50 % relative Aktienrendite (Total Shareholder Return – TSR),
- 50 % Ergebnis je Aktie (Earnings per Share – EPS).

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.

Die ermittelte finale Anzahl der Performance Shares wurde mit dem arithmetischen Mittel der Xetra-Schlusskurse der METRO Stammaktie über einen definierten Zeitraum einschließlich der während der Performance-Periode für die METRO Stammaktie gezahlten Dividenden multipliziert. Der sich ergebende Auszahlungsbetrag war auf 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Aus dieser Tranche erfolgte keine Auszahlung, da die gesetzten TSR- und EPS-Ziele nicht erreicht wurden. Der METRO Anfangskurs für die TSR-Komponente betrug 9,11 € ggü. dem ermittelten Endkurs von 7,80 € und erreichte im Vergleich mit dem gleichermaßen ermittelten TSR der Vergleichsgruppen (MDAX und definierte Vergleichsgruppe) der Tranche 2019/20 nicht die Einstiegshürde. In Bezug auf das EPS-Ziel wurde die Einstiegshürde ebenso nicht erreicht (Einstiegshürde: 0,12 € im Geschäftsjahr 2021/22).

Berechtigte der Tranche 2019/20 waren neben Rafael Gasset die früheren Mitglieder des Vorstands Christian Baier, Andrea Euenheim, Olaf Koch 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: 30.9.2023	Anzahl METRO Stammaktien	Nachweiszeitpunkt für die Erfüllung der Share Ownership Guidelines
Dr. Steffen Greubel	66.200	April 2026
Rafael Gasset	36.462	September 2025
Christiane Giesen	5.350	September 2027
Claude Sarrailh	39.332	Dezember 2026

Gem. dem Vergütungssystem sind den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/23 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 2022/23 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 Christian Baier, der im Geschäftsjahr 2022/23 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, 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

Für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) war mit Christian Baier eine Klausel vereinbart, die ihm ein Sonderkündigungsrecht unter bestimmten Voraussetzungen einräumte. Bis zu seinem Ausscheiden wurde davon kein Gebrauch gemacht.

Mit den weiteren Mitgliedern des Vorstands ist eine solche Klausel nicht vereinbart. Bei Neuabschluss von Anstellungsverträgen (Erstbestellung) wird grundsätzlich 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 2022/23 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 2022/23

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 2022/23 zugeflossene Vergütung sowie die Vergütungsbestandteile, die im Geschäftsjahr 2022/23 vollständig erdient wurden und deren Performance-Periode mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022/23 endet, auch wenn die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2023/24 erfolgt. Somit wird beim STI die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/23 angegeben, die planmäßig im Januar 2024 gezahlt wird (erdienungsorientierte Sichtweise). Beim LTI erfolgt der Ausweis der im Geschäftsjahr 2022/23 beendeten LTI-Tranche 2019/20 bei der gewährten und geschuldeten Vergütung und damit der daraus erfolgte Zufluss im Geschäftsjahr 2022/23 (zahlungsorientierte Sichtweise).

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

			Feste Vergütung		
			Grundvergütung	Nebenleistungen	Summe
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands					
Dr. Steffen Greubel	2022/23	in Tsd. €	1.100	361	1.461
		in %	45	15	60
	2021/22	in Tsd. €	1.100	291	1.391
		in %	36	9	45
Rafael Gasset	2022/23	in Tsd. €	810	240	1.050
		in %	47	14	61
	2021/22	in Tsd. €	720	235	955
		in %	35	12	47
Christiane Giesen (seit 15.9.2022)	2022/23	in Tsd. €	500	162	662
		in %	44	15	59
	2021/22	in Tsd. €	473	7	480
		in %	92	1	93
Claude Sarrailh (seit 1.1.2022)	2022/23	in Tsd. €	710	230	940
		in %	46	15	61
	2021/22	in Tsd. €	533	103	636
		in %	38	7	45
Frühere Mitglieder des Vorstands					
Christian Baier (bis 31.7.2023)	2022/23	in Tsd. €	5.932	212	6.144
		in %	88	3	91
	2021/22	in Tsd. €	800	222	1.022
		in %	36	10	46
Andrea Euenheim (bis 31.3.2022)	2022/23	in Tsd. €	-	-	-
		in %	-	-	-
	2021/22	in Tsd. €	560	86	646
		in %	53	8	61
Eric Poirier (bis 31.12.2021)	2022/23	in Tsd. €	-	-	-
		in %	-	-	-
	2021/22	in Tsd. €	4.080	98	4.178
		in %	92	2	94
Olaf Koch (bis 31.12.2020)	2022/23	in Tsd. €	-	-	-
		in %	-	-	-
	2021/22	in Tsd. €	-	-	-
		in %	-	-	-

			Variable Vergütung			Gesamt- vergütung
			STI	LTi	Summe	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Dr. Steffen Greubel	2022/23	in Tsd. €	985	-	985	2.446
		in %	40	-	40	100
	2021/22	in Tsd. €	1.680	-	1.680	3.071
		in %	55	-	55	100
Rafael Gasset	2022/23	in Tsd. €	680	0	680	1.730
		in %	39	0	39	100
	2021/22	in Tsd. €	1.060	-	1.060	2.015
		in %	53	-	53	100
Christiane Giesen (seit 15.9.2022)	2022/23	in Tsd. €	469	-	469	1.131
		in %	41	-	41	100
	2021/22	in Tsd. €	36	-	36	516
		in %	7	-	7	100
Claude Sarrailh (seit 1.1.2022)	2022/23	in Tsd. €	598	-	598	1.538
		in %	39	-	39	100
	2021/22	in Tsd. €	765	-	765	1.401
		in %	55	-	55	100
Frühere Mitglieder des Vorstands						
Christian Baier (bis 31.7.2023)	2022/23	in Tsd. €	612	0	612	6.756
		in %	9	0	9	100
	2021/22	in Tsd. €	1.200	0	1.200	2.222
		in %	54	0	54	100
Andrea Euenheim (bis 31.3.2022)	2022/23	in Tsd. €	-	0	-	0
		in %	-	-	-	-
	2021/22	in Tsd. €	412	-	412	1.058
		in %	39	-	39	100
Eric Poirier (bis 31.12.2021)	2022/23	in Tsd. €	-	0	-	0
		in %	-	-	-	-
	2021/22	in Tsd. €	265	-	265	4.443
		in %	6	-	6	100
Olaf Koch (bis 31.12.2020)	2022/23	in Tsd. €	-	0	-	0
		in %	-	-	-	-
	2021/22	in Tsd. €	-	0	-	0
		in %	-	-	-	-

Die Beiträge der Gesellschaft für die Altersversorgung sind aufgrund der Form der Zusage in der Spalte Nebenleistungen bei der fixen Vergütung enthalten. Bei Herrn Dr. Greubel sind in den Nebenleistungen Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen enthalten, die nicht auf die Vergütungshöchstgrenzen angerechnet werden. In der Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2022/23 ist für Christian Baier die an ihn in diesem Geschäftsjahr gezahlte Abfindung enthalten, die im Rahmen seines Ausscheidens vereinbart wurde.

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) betragsgemäß 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 2022/23 betragen die individuell vereinbarten betragsmäßigen Höchstgrenzen der auf ein Geschäftsjahr bezogenen gewährten Vergütung für Dr. Steffen Greubel 6.271.600 €, für Rafael Gasset 4.040.000 € bis Ende März 2023 und 4.820.000 € ab April 2023, für Christiane Giesen 2.996.000 € und für Claude Sarrailh 3.932.500 €. Bei Christian Baier betrug die vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze der auf ein Geschäftsjahr bezogenen gewährten Vergütung 4.516.000 €.

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 2021/22 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 14 Unternehmen: Casino Guichard-Perrachon SA, Carrefour SA, CECONOMY AG, Fielmann AG, Kesko Oyj, Koninklijke Ahold Delhaize N.V., Wm Morrison Supermarkets PLC, 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 2022/23

Mit Christian Baier wurde im Geschäftsjahr 2022/23 eine Vereinbarung über die vorzeitige Aufhebung des Anstellungsvertrags mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2023 getroffen. Das STI bis zum Beendigungstermin wird Christian Baier vertragsgemäß ausgezahlt. Die ihm bisher gewährten Tranchen des LTI (Tranchen 2020/21 und 2021/22 des Performance Cash Plan und Tranche 2022/23 des Performance Cash Plan 2023), deren Laufzeit noch nicht beendet ist, bleiben bestehen und werden gem. den Planbedingungen abgewickelt. Christian Baier wurde im Geschäftsjahr 2022/23 eine Abfindung von 5.132.000 € gezahlt.

DIE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gem. § 13 der Satzung der METRO AG eine feste jährliche Vergütung. Diese betrug im Geschäftsjahr 2022/23 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 2022/23 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)	2022/23	in Tsd. €	200	120	0	320
		in %	63	37	0	100
	2021/22	in Tsd. €	200	80	0	280
		in %	71	29	0	100
Xaver Schiller (stv. Vorsitzender)	2022/23	in Tsd. €	120	70	7	197
		in %	61	35	4	100
	2021/22	in Tsd. €	120	70	9	199
		in %	60	35	5	100
Marco Arcelli	2022/23	in Tsd. €	80	17	0	97
		in %	82	18	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	40	0	120
		in %	67	33	0	100

			Grund- vergütung	Ausschuss- vergütung	Konzern- interne Aufsichts- ratsver- gütungen	Summe
Gwyn Burr	2022/23	in Tsd. €	80	10	0	90
		in %	89	11	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	10	0	90
		in %	89	11	0	100
Jana Cejpková (seit 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	53	0	0	53
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-
Prof. Dr. Edgar Ernst	2022/23	in Tsd. €	80	110	0	190
		in %	42	58	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	110	0	190
		in %	42	58	0	100
Sabine Gatz (seit 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	53	0	4	57
		in %	93	0	7	100
	2021/22	in Tsd. €	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-
Michael Heider	2022/23	in Tsd. €	80	17	8	105
		in %	76	16	8	100
	2021/22	in Tsd. €	80	40	6	126
		in %	63	32	5	100
Udo Höfer	2022/23	in Tsd. €	80	0	0	80
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	0	0	80
		in %	100	0	0	100
Arlind Idrizi (seit 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	53	0	0	53
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-
Paul Loyo (seit 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	53	47	6	106
		in %	50	44	6	100
	2021/22	in Tsd. €	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-
Heidi Müllenberg (seit 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	53	0	4	57
		in %	93	0	7	100
	2021/22	in Tsd. €	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-
Klaus Pollmann (seit 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	53	27	4	84
		in %	63	32	5	100
	2021/22	in Tsd. €	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-
Roman Šilha	2022/23	in Tsd. €	80	67	0	147
		in %	54	46	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	40	0	120
		in %	67	33	0	100
Eva-Lotta Sjöstedt	2022/23	in Tsd. €	80	0	0	80
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	0	0	80
		in %	100	0	0	100
Marek Spurný (seit 11.2.2022)	2022/23	in Tsd. €	80	0	0	80
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	53	0	0	53
		in %	100	0	0	100

			Grund- vergütung	Ausschuss- vergütung	Konzern- interne Aufsichts- ratsver- gütungen	Summe
Stefan Tieben	2022/23	in Tsd. €	80	40	0	120
		in %	67	33	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	27	0	107
		in %	75	25	0	100
Georg Vomhof (seit 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	53	0	0	53
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-
Manfred Wirsch	2022/23	in Tsd. €	80	40	0	120
		in %	67	33	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	0	6	86
		in %	93	0	7	100
Silke Zimmer	2022/23	in Tsd. €	80	20	0	100
		in %	80	20	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	0	0	80
		in %	100	0	0	100
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats						
Stefanie Blaser (bis 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	33	17	0	50
		in %	66	34	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	40	0	120
		in %	67	33	0	100
Friedhelm Bongard (1.2.2022 bis 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	33	0	3	36
		in %	92	0	8	100
	2021/22	in Tsd. €	53	0	6	59
		in %	90	0	10	100
Thomas Dommel (bis 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	33	13	5	51
		in %	65	25	10	100
	2021/22	in Tsd. €	80	30	5	115
		in %	70	26	4	100
Dr. Fredy Raas (bis 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	33	0	0	33
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	17	0	97
		in %	82	18	0	100
Dr. Liliana Solomon (bis 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	33	0	0	33
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	0	0	80
		in %	100	0	0	100
Manuela Wetzko (bis 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	33	13	3	49
		in %	67	27	6	100
	2021/22	in Tsd. €	80	30	6	116
		in %	69	26	5	100
Angelika Will (bis 24.2.2023)	2022/23	in Tsd. €	33	0	0	33
		in %	100	0	0	100
	2021/22	in Tsd. €	80	0	0	80
		in %	100	0	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. €	Veränderung zu 2021/22 in %	2021/22 in Tsd. €	Veränderung zu 2022/23 in %	2022/23 in Tsd. €
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Dr. Steffen Greubel	seit 1.5.2021	1.280	140	3.071	-20	2.446
	Rafael Gasset	seit 1.4.2020	2.000	1	2.015	-14	1.730
	Christiane Giesen	seit 15.9.2022	-	-	516	119	1.131
	Claude Sarrailh	seit 1.1.2022	-	-	1.401	10	1.538
Frühere Mitglieder des Vorstands	Christian Baier	11.11.2016-31.7.2023	2.371	-6	2.222	204	6.756
	Andrea Euenheim	1.11.2019-31.3.2022	1.649	-36	1.058	-100	0
	Eric Poirier	1.4.2020-31.12.2021	2.058	116	4.443	-100	0
	Olaf Koch	2.3.2017-31.12.2020	1.283	-100	0	0	0
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats	Jürgen Steinemann	seit 21.2.2017	240	17	280	14	320
	Xaver Schiller	seit 21.2.2017	169	18	199	-1	197
	Marco Arcelli	seit 22.1.2020	120	0	120	-19	97
	Gwyn Burr	seit 21.2.2017	120	-25	90	0	90
	Jana Cejpková	seit 24.2.2023	-	-	-	-	53
	Prof. Dr. Edgar Ernst	seit 21.2.2017	160	19	190	0	190
	Sabine Gatz	seit 24.2.2023	-	-	-	-	57
	Michael Heider	seit 21.2.2017	126	0	126	-17	105
	Udo Höfer	seit 17.7.2020	80	0	80	0	80
	Arlind Idrizi	seit 24.2.2023	-	-	-	-	53
	Paul Loyo	seit 24.2.2023	-	-	-	-	106
	Heidi Müllenberg	seit 24.2.2023	-	-	-	-	57
	Klaus Pollmann	seit 24.2.2023	-	-	-	-	84
	Roman Šilha	seit 19.2.2021	80	50	120	23	147
	Eva-Lotta Sjöstedt	seit 21.2.2017	80	0	80	0	80
	Marek Spurný	seit 11.2.2022	-	-	53	51	80
	Stefan Tieben	seit 19.2.2021	53	102	107	12	120
	Georg Vomhof	seit 24.2.2023	-	-	-	-	53
	Manfred Wirsch	seit 21.2.2017	86	0	86	40	120
	Silke Zimmer	seit 21.2.2017	80	0	80	25	100
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats	Stefanie Blaser	16.2.2018-24.2.2023	120	0	120	-58	50
	Friedhelm Bongard	1.2.2022-24.2.2023	-	-	59	-39	36
	Thomas Dommel	21.2.2017-24.2.2023	125	-8	115	-56	51
	Dr. Fredy Raas	21.2.2017-24.2.2023	120	-19	97	-66	33
	Dr. Liliana Solomon	21.2.2017-24.2.2023	80	0	80	-59	33
	Manuela Wetzko	17.7.2020-24.2.2023	113	3	116	-58	49
	Angelika Will	21.2.2017-24.2.2023	80	0	80	-59	33

	2020/21 in Tsd. €	Veränderung zu 2021/22 in %	2021/22 in Tsd. €	Veränderung zu 2022/23 in %	2022/23 in Tsd. €
Belegschaft					
Durchschnitt Vergütung Belegschaft METRO AG in Tsd. €	117	3	120	1	121
Ertragsentwicklung					
Bereinigtes EBITDA Konzern in Mio. €	1.171	19	1.389	–15	1.174
Jahresüberschuss METRO AG nach HGB in Mio. €	–4	–7.250	–294	194	275
Ergebnis je Aktie in €	–0,15	–513	–0,92	232	1,21

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die METRO AG, Düsseldorf

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der METRO AG, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der METRO AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023

einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die METRO AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Düsseldorf, den 12. Dezember 2023

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jessen

Wirtschaftsprüfer

Mehdi Zadegan

Wirtschaftsprüferin

