

**CECONOMY**

**VERGÜTUNGSBERICHT**

2022/23

# VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Vergütungsbericht erläutert gemäß den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) die Anwendung des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der CECONOMY AG und beschreibt die Höhe und Struktur der den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022/23 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung.<sup>1</sup> Der Vergütungsbericht entspricht darüber hinaus den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022. Dieser Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung der CECONOMY AG, die voraussichtlich am 14. Februar 2024 stattfinden wird, gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorgelegt werden.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/22 wurde erstmals nach § 162 AktG erstellt. Er wurde von der Hauptversammlung am 22. Februar 2023 mit einer Mehrheit von 98,6 Prozent gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum als Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2021/22 angewendeten Formats. Es wird auch für den vorliegenden Vergütungsbericht grundsätzlich beibehalten.

## Vergütungssystem für den Vorstand

Der Aufsichtsrat der CECONOMY AG hat das nachfolgend in seinen Grundzügen erläuterte Vergütungssystem festgelegt. Diese Festlegung erfolgte erstmals durch Beschlussfassungen des Aufsichtsrats im September und Oktober 2020 („Vergütungssystem 2020“). Das Vergütungssystem 2020 galt mit Wirkung ab Beginn des Geschäftsjahres 2020/21. Der Aufsichtsrat hat dieses System der Hauptversammlung der CECONOMY AG am 17. Februar 2021 vorgelegt, welche es mit einer Zustimmungquote von 99,15 Prozent gebilligt hat. In seiner Sitzung vom 13. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat beschlossen, das Vergütungssystem 2020 mit Wirkung ab dem Beginn des Geschäftsjahres 2022/23 mit Blick auf bestimmte Aspekte zu ändern und der Hauptversammlung das geänderte System zur Billigung vorzulegen. Das entsprechend weiterentwickelte Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) wurde der ordentlichen Hauptversammlung der CECONOMY AG am 9. Februar 2022 vorgelegt, die es mit einer Zustimmungquote von 91,98 Prozent gebilligt hat. Für den vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/23 ist das Vergütungssystem 2021 maßgeblich. Soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, beziehen sich die nachstehenden Ausführungen daher auf das Vergütungssystem 2021.

Die Anstellungsverträge der im Geschäftsjahr 2022/23 amtierenden Vorstandsmitglieder entsprechen dem Vergütungssystem 2021, mit Ausnahme der nachstehend unter „Abweichungen vom Vergütungssystem“ erläuterten Abweichungen.

Unverzüglich nach den jeweiligen Beschlüssen der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems 2020 beziehungsweise des Vergütungssystems 2021 wurden die Beschlüsse und das betreffende Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 2 AktG öffentlich zugänglich gemacht. Sie sind abrufbar auf der Website [www.ceconomy.de](http://www.ceconomy.de) unter der Rubrik Unternehmen – Corporate Governance.

### Verfahren zur Umsetzung und zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat entscheidet über das Vergütungssystem sowie über dessen Umsetzung und die Festsetzung der konkreten Vorstandsvergütung jeweils nach Vorbereitung durch das Aufsichtsratspräsidium.

Sofern der Aufsichtsrat zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Vorstandsvergütung externe Vergütungsexperten hinzuzieht, überzeugt er sich vor der Beauftragung von deren Unabhängigkeit. Bei der Erarbeitung des Vergütungssystems 2020 und des Vergütungssystems 2021 hat sich der Aufsichtsrat sachlich und rechtlich unterstützen lassen.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen, insbesondere bei der Gewährung der variablen Bezüge, in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen können Ansprüche auf Auszahlung einer variablen Vergütung entfallen (Malus) oder eine bereits ausgezahlte Vergütung zurückgefordert werden (Clawback).

<sup>1</sup> In den Tabellen dieses Vergütungsberichts wurde zur besseren Übersicht teilweise auf die Darstellung von Nachkommastellen verzichtet. Zahlenangaben in den Tabellen können Rundungsdifferenzen enthalten.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter für die variable Vergütung (Repricing) ist ausgeschlossen. Wenn es allerdings im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat vorübergehend von diesem Vergütungssystem abweichen. Ein Abweichen erfolgt jedoch nur aufgrund eines Beschlusses des Gesamt-Aufsichtsrats, der die Gründe für das Abweichen und die Dauer des Abweichens bezeichnet. Ein vorübergehendes Abweichen ist von allen Bestandteilen des Vergütungssystems und insbesondere von den variablen Vergütungsbestandteilen möglich.

## Vergütungskomponenten nach Maßgabe des Vergütungssystems

### ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG setzen sich aus erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten zusammen. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungskomponenten nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021:

#### Darstellung der Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung

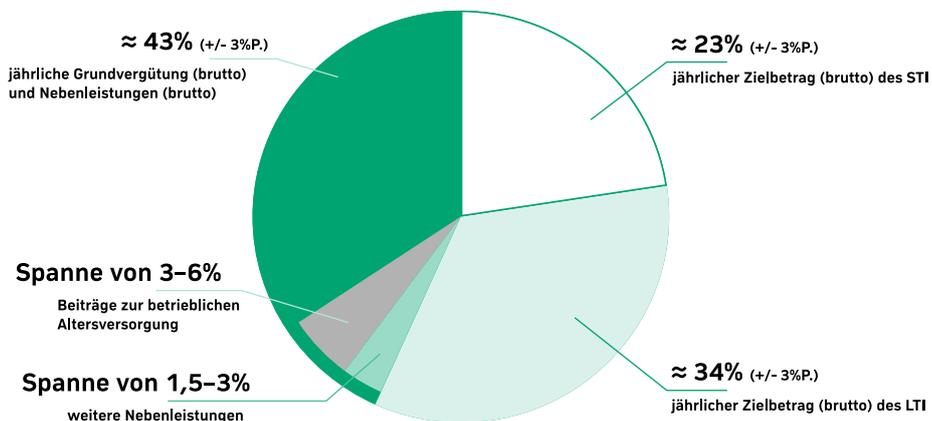
Gesamtbezüge			
Grundvergütung	Nebenleistungen	Variable Vergütung	
Jährliche Festvergütung	Beiträge zur Altersversorgung und abschließend bestimmte weitere Nebenleistungen (z. B. Dienstwagen)	<b>Short-Term Incentive (STI):</b> für das Geschäftsjahr definierte quantitative finanzielle Erfolgsziele und quantitative nicht-finanzielle Erfolgsziele	<b>Long-Term Incentive (LTI):</b> für einen Vierjahreszeitraum definierte quantitative finanzielle Erfolgsziele und quantitative nicht-finanzielle Erfolgsziele

Die Ziel-Gesamtvergütung ist so bemessen, dass im Regelfall die Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile die festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung und Nebenleistungen) überwiegen und dass innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile der Anteil der langfristig variablen Vergütungsbestandteile (LTI) den Anteil der kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile (STI) überwiegt.

Im Regelfall sollen von der Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ein Anteil von etwa 43 Prozent auf die jährliche Grundvergütung und Nebenleistungen, ein Anteil von etwa 34 Prozent auf den jährlichen Zielbetrag des LTI und ein Anteil von etwa 23 Prozent auf den jährlichen Zielbetrag des STI entfallen. Der relative Anteil der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung soll die Spanne von 3 bis 6 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung sowie bei den weiteren Nebenleistungen 1,5 bis 3 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung nicht übersteigen.

Grafisch stellt sich der relative Anteil der verschiedenen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung wie folgt dar:

#### Relativer Anteil der verschiedenen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung



## ERFOLGSUNABHÄNGIGE FESTE VERGÜTUNG

Die erfolgsunabhängige feste Vergütung setzt sich aus der jährlichen Grundvergütung, den Beiträgen für die betriebliche Altersversorgung und den weiteren Nebenleistungen zusammen.

### Grundvergütung

Die Grundvergütung ist mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Festvergütung vereinbart und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Falls das Vorstandsmitglied nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Vorstand angehört, wird die Grundvergütung zeitanteilig gezahlt.

### Betriebliche Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Direktzusage.

Die betriebliche Altersversorgung wird gemeinsam durch das Vorstandsmitglied und das Unternehmen finanziert. Dabei gilt die Aufteilung „5 + 10“. Sofern das Vorstandsmitglied einen Eigenbeitrag von 5 Prozent seiner definierten Bemessungsgrundlage (Grundvergütung und Zielbetrag STI) erbringt, zahlt das Unternehmen den doppelten Beitrag hinzu. Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleiben die Beiträge mit dem erreichten Stand erhalten. Die betriebliche 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.

Die Beiträge der Gesellschaft zur betrieblichen Altersversorgung sind aufgrund der festgelegten Aufteilung und Bemessungsgrundlage für jedes einzelne Vorstandsmitglied begrenzt. Zusätzlich sind diese Beiträge auf jeweils 100.000 € pro Jahr limitiert.

Weiterhin haben die Mitglieder des Vorstands die Möglichkeit, künftige Entgeltbestandteile aus der Grundvergütung und der variablen Vergütung im Rahmen einer steuerbegünstigten Entgeltumwandlung in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bei der HPR umzuwandeln. Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen werden nicht vereinbart.

Weitere Einzelheiten zur betrieblichen Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands sind nachstehend unter „Pensionsanwartschaften im Geschäftsjahr 2022/23“ erläutert.

### Nebenleistungen

Neben der Grundvergütung und den Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung gewährt die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands ausschließlich die folgenden Nebenleistungen:

- Beiträge zur Unfallversicherung
- Zuschüsse zur Kranken-/Pflegeversicherung
- Übernahme von Kosten der Gesundheitsvorsorge
- Bereitstellung eines dem Vorstandsmitglied zur Verfügung stehenden Dienstwagens

Diese abschließend bestimmten Nebenleistungen sind der Höhe nach auf zusammen 50.000 € pro Jahr begrenzt.

## ERFOLGSABHÄNGIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind eine variable Vergütung mit einer auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Erfolgsmessung, das sogenannte Short-Term Incentive (STI), und eine variable Vergütung mit einer auf mehrere Geschäftsjahre bezogenen Erfolgsmessung, das sogenannte Long-Term Incentive (LTI). Entsprechend der jeweiligen Leistungszeiträume weisen die Komponenten unterschiedliche Bemessungsgrundlagen und Erfolgsparameter auf. Für die Gewährung des STI und des LTI sowie die entsprechenden Anreizwirkungen dieser variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien maßgeblich.

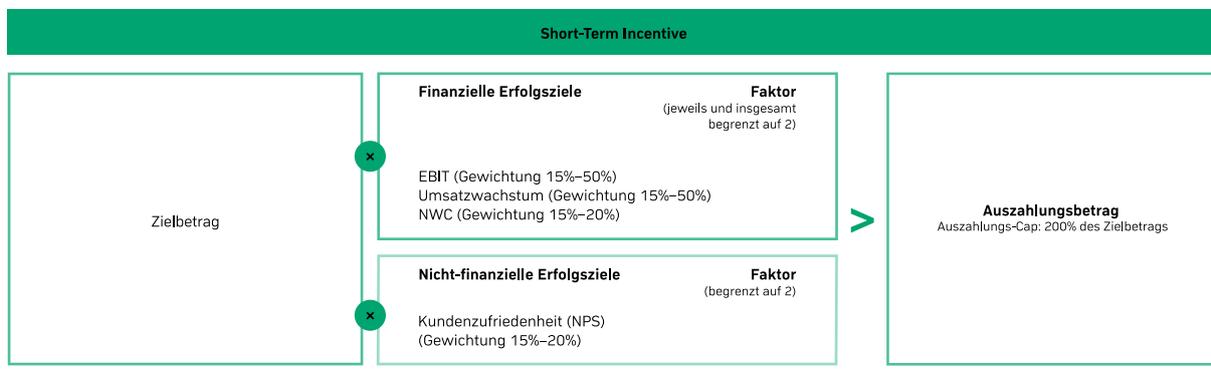
Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge werden überwiegend aktienbasiert gewährt: Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile überwiegt der Anteil der langfristig variablen Bestandteile, deren wiederum weit überwiegend finanzielle Leistungskriterien auf die Kennzahlen absolute Aktienrendite und relative Aktienrendite bezogen sind. Durch beide Kennzahlen ist die Höhe einer etwaigen Auszahlung an die Wertentwicklung der Stammaktie der CECONOMY AG geknüpft.

**STI**

Die kurzfristige erfolgsabhängige Komponente wird jeweils für ein Geschäftsjahr gewährt und nach dessen Ablauf ausbezahlt. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, wird das STI für das Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt. Die Berechnung des STI für das Geschäftsjahr 2022/23 erfolgte anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Diese basieren auf den nachfolgenden Kennzahlen, im Fall der ersten drei Leistungskriterien gemäß dem Konzernabschluss der Gesellschaft (bereinigt um die Effekte von Portfolioveränderungen):

- Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings Before Interest and Taxes – EBIT) auf Basis absoluter EBIT-Werte
- Wechselkursbereinigtes Umsatzwachstum
- Nettobetriebsvermögen (Net Working Capital – NWC) auf Basis absoluter NWC-Werte (4-Quartals-Durchschnitt)
- Kundenzufriedenheit (NPS)

**Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung**



Die Gewichtung der vorgenannten Leistungskriterien obliegt dem Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Allerdings sollen in der Regel die Leistungskriterien mit Bezug zu EBIT und Umsatzwachstum jeweils ein Mindestgewicht von 15 Prozent und ein Maximalgewicht von 50 Prozent und die Leistungskriterien mit Bezug zu NWC und NPS jeweils ein Mindestgewicht von 15 Prozent und ein Maximalgewicht von 20 Prozent erhalten. Sofern der Aufsichtsrat keine besondere Gewichtung festlegt, gilt die Gewichtung des Vorjahres weiter.

Erfolgsziele des STI

Der Aufsichtsrat legt die Erfolgsziele für alle Vorstandsmitglieder einheitlich auf Grundlage der ihm vom Vorstand vorgelegten Unternehmensplanung vor Beginn des Geschäftsjahres, für welches das STI gewährt wird, fest. Dem Grad der Zielerreichung für jede Kennzahl werden Faktoren (Zielerreichungsfaktoren) zugeordnet. Hierzu bestimmt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen jeweils den Wert für die untere Schwelle (Eintrittshürde), den Zielwert für die 100-Prozent-Zielerreichung sowie den Wert für eine 200-Prozent-Zielerreichung, bei dem der jeweilige Zielerreichungsfaktor der Höhe nach begrenzt ist.

Berechnung des Auszahlungsbetrags

Nach Geschäftsjahresende wird für jede Kennzahl anhand der jeweiligen Zielerreichungsfaktoren der Grad der Zielerreichung gemessen. Zwischenwerte werden mittels linearer Interpolation bestimmt.

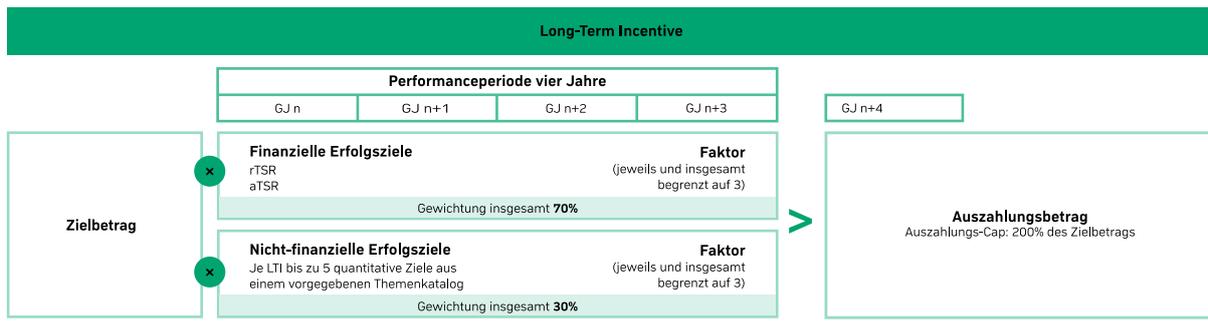
Aus den einzelnen gemessenen Zielerreichungsfaktoren wird anhand ihrer Gewichtung der Gesamtzielerreichungsfaktor berechnet. Durch Multiplikation des Gesamtzielerreichungsfaktors mit dem STI-Zielbetrag ergibt sich der Auszahlungsbetrag des STI. Der Auszahlungsbetrag ist auf das Doppelte des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap). Die Auszahlung erfolgt vier Monate nach dem Ende des Geschäftsjahres, für welches das betreffende STI gewährt wurde, nicht jedoch vor der Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat. Bei einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden noch nicht ausgezahlte Ansprüche auf ein STI, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, zeitanteilig nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und bei der ursprünglichen Fälligkeit gezahlt.

Einzelheiten zum STI im Geschäftsjahr 2022/23 sind nachstehend unter „Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/23“ wiedergegeben.

**LTI**

Die langfristige erfolgsabhängige Komponente wird jeweils jährlich gewährt und nach Ablauf eines Leistungszeitraums von insgesamt vier Geschäftsjahren ausgezahlt. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, wird das LTI für das Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt. In die Berechnung nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 gehen finanzielle Erfolgsziele mit einer Gewichtung von 70 Prozent und nicht-finanzielle Erfolgsziele mit einer Gewichtung von 30 Prozent ein. Auch die Erfolgsziele des LTI legt der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder einheitlich fest. Im Vergleich zum Vergütungssystem 2020 wurde der LTI des Vergütungssystems 2021 durch die Einführung einer „Vesting“-Logik modifiziert: Die bisher auf den gesamten vierjährigen Leistungszeitraum einer LTI-Tranche formulierten Zielsetzungen werden nach Maßgabe des Vergütungssystems 2021 auf die vier einzelnen Jahre des Leistungszeitraums heruntergebrochen.

**Langfristige erfolgsabhängige Vergütung**



Finanzielle Erfolgsziele des LTI

Die insgesamt in der Regel mit 70 Prozent und zueinander gleichmäßig gewichteten finanziellen Leistungskriterien sind die absolute Entwicklung der Aktienrendite („aTSR“) und die relative Entwicklung der Aktienrendite („rTSR“).

**aTSR-Komponente:** Der aTSR-Zielerreichungsfaktor berechnet sich aus der Veränderung des Stammaktien-Endkurses und der Summe der hypothetisch reinvestierten Dividenden während des Leistungszeitraums in Relation zum Stammaktien-Anfangskurs als Prozentsatz.

**rTSR-Komponente:** Der Zielerreichungsfaktor der rTSR-Komponente wird anhand der relativen Entwicklung der Aktienrendite der Stammaktie der Gesellschaft im Leistungszeitraum gegenüber den relevanten Vergleichsindizes, dem MDAX und dem STOXX Europe 600 Retail, berechnet.

Der relevante Anfangskurs der Stammaktie der Gesellschaft für die aTSR- und die rTSR-Komponente errechnet sich aus dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse von 40 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen unmittelbar ab dem Beginn des Geschäftsjahres. Der relevante Endkurs für das jeweilige Tranchenjahr wird ein Jahr später ebenfalls über den Zeitraum von 40 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen unmittelbar ab dem Beginn des Geschäftsjahres aus den XETRA-Schlusskursen der Stammaktie der Gesellschaft ermittelt. Die Ermittlung der Anfangs- und der Schlusswerte für die Vergleichsindizes bei der rTSR-Komponente erfolgt entsprechend.

Nicht-finanzielle Erfolgsziele des LTI

Die gemäß dem Vergütungssystem 2021 insgesamt mit in der Regel 30 Prozent gewichteten nicht-finanziellen Leistungskriterien des LTI basieren auf jeweils bis zu fünf vom Aufsichtsrat konkret formulierten quantitativen Zielsetzungen aus den nachfolgenden Themenfeldern:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Klima- und Umweltschutz
- Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung
- Diversität
- Unternehmenskultur und Compliance

Sofern der Aufsichtsrat keine besondere Gewichtung festlegt, werden die nicht-finanziellen Leistungskriterien im Verhältnis zueinander gleich gewichtet.

Berechnung des Auszahlungsbetrags des LTI

Die Schwellenwerte für die finanziellen und die nicht-finanziellen Erfolgsziele des LTI werden jeweils zum Schluss des Geschäftsjahres, welches dem Gewährungsjahr vorhergeht, durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Dem Grad der Zielerreichung für jede Kennzahl werden Faktoren (Zielerreichungsfaktoren) zugeordnet. Hierzu bestimmt der Aufsichtsrat jeweils den Wert für die untere Schwelle (Eintrittshürde), den Zielwert für die 100-Prozent-Zielerreichung sowie den Wert für eine 300-Prozent-Zielerreichung, bei dem der jeweilige Zielerreichungsfaktor der Höhe nach begrenzt ist. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Nach dem Ende eines jeden Geschäftsjahres werden für die einzelnen finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele entsprechend der „Vesting-Logik“ des Vergütungssystems 2021 die Zielerreichungsfaktoren gemessen und festgehalten. Zwischenwerte werden mittels linearer Interpolation bestimmt. Das gewichtete Mittel der Zielerreichungsfaktoren der finanziellen und der nicht-finanziellen Erfolgsziele bildet den jeweiligen Gesamtzielerreichungsfaktor. Er ist jeweils begrenzt auf 3. Aus den sich ergebenden Gesamtzielerreichungsfaktoren der finanziellen Erfolgsziele und der nicht-finanziellen Erfolgsziele wird anhand der festgelegten Gewichtung der Erfolgsziele zueinander der Gesamtzielerreichungsfaktor des LTI für das jeweilige Jahr ermittelt. Dieser Gesamtzielerreichungsfaktor ist ebenfalls begrenzt auf 3. Der Gesamtzielerreichungsfaktor des LTI für das jeweilige Jahr wird festgehalten. Zum Ende des vierjährigen Leistungszeitraums wird der Zielerreichungsfaktor für die gesamten vier Jahre dann als arithmetisches Mittel der Zielerreichung in den einzelnen vier Jahren errechnet.

Der für das LTI für den Vierjahreszeitraum insgesamt ermittelte Zielerreichungsfaktor wird mit dem LTI-Zielbetrag multipliziert, so dass sich der Auszahlungsbetrag ergibt. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 Prozent des vereinbarten individuellen Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap).

Die Auszahlung des für den LTI ermittelten Vergütungsbetrags erfolgt nach dem Ende des Leistungszeitraums des betreffenden LTI. Voraussetzung ist, dass das berechnete Vorstandsmitglied der Gesellschaft das gemäß dem Aktienhalteprogramm der Gesellschaft erforderliche Investment in Stammaktien der Gesellschaft nachgewiesen hat. Bei einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden noch nicht ausgezahlte Ansprüche auf das LTI, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, zeitanteilig nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und bei der ursprünglichen Fälligkeit gezahlt.

Einzelheiten zum LTI im Geschäftsjahr 2022/23 sind nachstehend unter „Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/23“ wiedergegeben.

**Aktienhalteprogramm**

Im Rahmen des Aktienhalteprogramms der CECONOMY AG für Vorstandsmitglieder haben die Mitglieder des Vorstands die Obliegenheit, Aktien der Gesellschaft in Höhe einer bestimmten Ziel-Beteiligung zu erwerben und während ihrer Vorstandstätigkeit zu halten. Die maßgebliche Ziel-Beteiligung beträgt für den Vorsitzenden des Vorstands 150 Prozent und für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands 100 Prozent ihrer jeweiligen am Ende der Aufbauphase maßgebenden Brutto-Grundvergütung. Der betreffende Gegenwert muss in Summe als Kaufpreis für die von dem Vorstandsmitglied jeweils erworbenen Aktien aufgewendet werden. Die Aufbauphase umfasst einen Zeitraum von vier Jahren ab Beginn des Vorstandsanstellungsvertrags.

**Aktienhalteprogramm**



Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den aktuell von ihnen gehaltenen Aktienbestand regelmäßig und auf Verlangen der Gesellschaft nachzuweisen. Eine Auszahlung aus dem LTI setzt voraus, dass das Vorstandsmitglied die maßgebliche Ziel-Beteiligung der Aktien der Gesellschaft hält. Sofern die Ziel-Beteiligung nicht oder nicht vollständig nachgewiesen ist, erhält das betreffende Vorstandsmitglied keine Zahlungen aus dem LTI.

### **Ziel-Gesamtvergütung**

Die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ist die Summe aus der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, den Nebenleistungen, dem Aufwand für die betriebliche Altersversorgung und den jährlichen Zielbeträgen des STI und des LTI. Eine planmäßige Erhöhung der Bezüge mit zunehmendem Dienstalter ist nicht vorgesehen. Diese Ziel-Gesamtvergütung steht in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft. Sie erfüllt damit die gesetzlichen Anforderungen an die Üblichkeit von Vergütungen.

### **Maximalvergütung**

Das Vergütungssystem enthält insgesamt und hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten betragsmäßige Höchstgrenzen. Die Maximalvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ergibt sich aus der Summe der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, der maximalen Beträge für die Nebenleistungen und die Altersversorgung sowie der jeweiligen Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 5.150.000 € und für ordentliche Vorstandsmitglieder 2.650.000 €. Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesen Beträgen um betragsmäßige Höchstgrenzen bei durchgängig maximaler Ausschöpfung der entsprechenden Bandbreiten handelt.

Die vorstehenden betragsmäßigen Höchstgrenzen sind im Geschäftsjahr 2022/23 eingehalten worden. Sowohl die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Dr. Karsten Wildberger als auch die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Dr. Kai-Ulrich Deissner liegen unter den vorstehenden Werten (siehe nachstehend „Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands“).

### **Malus und Clawback variabler Vergütungskomponenten**

Nach Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten kann das betreffende Vorstandsmitglied grundsätzlich frei über die Beträge verfügen. Wenn ein Vorstandsmitglied während oder im Zeitraum bis zum Ende eines Jahres nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums eines STI beziehungsweise eines LTI jedoch gegen seine gesetzlichen Pflichten im Sinne von § 93 AktG verstößt oder ein Grund für den Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds im Sinne von § 84 Abs. 4 Satz 1 AktG vorliegt, entfallen die Ansprüche auf Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile (Malus) oder können nach der Auszahlung von der Gesellschaft zurückgefordert werden (Clawback). Entsprechende Regelungen sind in den Anstellungsverträgen der im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands, die einen Anspruch auf variable Vergütung haben, enthalten. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurde weder von den Malus-Regelungen noch von den Clawback-Regelungen Gebrauch gemacht.

### **Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten**

Sofern Vorstandsmitglieder konzernintern Aufsichtsratsmandate und vergleichbare Ämter wahrnehmen, wird die Vergütung für diese Tätigkeiten auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Im Fall der Wahrnehmung einer konzernfremden Nebentätigkeit durch das Vorstandsmitglied ist vertraglich sichergestellt, dass der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung in Ziff. G. 16 des DCGK entscheiden kann, ob und inwieweit die Vergütung für die konzernfremde Nebentätigkeit auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist. Durch Beschluss vom 20. November 2020 hat der Aufsichtsrat festgehalten, dass bis auf Weiteres keine Anrechnung der für konzernfremde Aufsichtsratsmandate gewährten Vergütungen erfolgt.

### **Laufzeiten der Anstellungsverträge**

Die Laufzeit der Anstellungsverträge ist stets an den Bestand der organschaftlichen Bestellung des betreffenden Vorstandsmitglieds gekoppelt. Die Laufzeit verlängert sich jeweils für die Zeit, für die das Vorstandsmitglied wieder zum Vorstandsmitglied bestellt wird. Bei der Dauer der Bestellung und Wiederbestellung beachtet der Aufsichtsrat die Grenzen des § 84 AktG.

Erstmalige Bestellungen zum Vorstandsmitglied sollen in der Regel für einen Zeitraum von nicht länger als drei Jahren erfolgen.

Die Anstellungsverträge sehen für beide Seiten kein Recht zur ordentlichen Kündigung vor. Sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied haben jedoch das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

### **Regelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Scheidet ein Mitglied des Vorstands nach Ablauf seiner Amtsperiode regulär aus dem Unternehmen aus, werden während der Laufzeit des Dienstvertrags erworbene Ansprüche nicht vorzeitig zur Zahlung fällig. Dies gilt gleichermaßen, wenn der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds vorzeitig endet.

In jedem Fall der vorzeitigen Beendigung der Bestellung des Vorstandsmitglieds – sei es insbesondere einvernehmlich, durch Widerruf der Bestellung oder durch Amtsniederlegung – endet der Anstellungsvertrag automatisch nach Ablauf der in § 622 Abs. 2 BGB genannten Frist, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Entschädigung für die vertraglichen Ansprüche, die in der Restlaufzeit ihrer Anstellungsverträge noch entstanden wären, grundsätzlich in Form einer einmaligen Zahlung. Diese Abfindung ist begrenzt auf den maximalen Wert von zwei Jahresvergütungen in Höhe der Summe aus der Grundvergütung und dem Zielbetrag für das STI (Abfindungs-Cap). Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zum Zeitpunkt der Beendigung weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich der Betrag der Abfindung zeitanteilig.

Ein Anspruch auf Abfindung oder sonstige Zahlungen besteht nicht im Fall einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund (§ 626 BGB). Ebenso ist ein Anspruch auf Abfindung oder sonstige Zahlungen ausgeschlossen, falls das Vorstandsmitglied sein Mandat niederlegt, ohne hierfür seinerseits einen wichtigen Grund zu haben.

Noch nicht ausgezahlte Ansprüche eines Vorstandsmitglieds aus dem LTI verfallen bei einer Vertragsbeendigung in den folgenden Fällen:

- Vorzeitige Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 4 AktG
- Kündigung des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund nach § 626 BGB
- Niederlegung des Amts seitens des Vorstandsmitglieds, ohne hierzu seinerseits einen wichtigen Grund zu haben

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

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Anstellungsvertrags dauernd dienstunfähig, so ist die Gesellschaft zur Kündigung des Vertrags mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende berechtigt.

Die Anstellungsverträge enthalten keine Leistungszusage für eine vorzeitige Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels (sogenannter Change of Control).

### **Horizontaler Vergütungsvergleich**

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Beurteilung erfolgt dabei entsprechend dem Vergütungssystem einerseits durch den horizontalen Vergleich zu den Unternehmen des MDAX. Seit 2018 ist die CECONOMY AG im SDAX und nicht mehr im MDAX gelistet. Aufgrund der verhältnismäßig hohen Beteiligungen der Ankeraktionäre der CECONOMY AG weist die Gesellschaft nicht die für den MDAX erforderliche Freefloat-Marktkapitalisierung und ihre Aktie nicht das notwendige Handelsvolumen auf. Gemessen an den Größenkriterien Umsatz, EBIT, Mitarbeitende und Gesamt-Marktkapitalisierung ist die CECONOMY AG aber mit den Unternehmen des MDAX vergleichbar.

In diesem Horizontalvergleich wird die aktuell gewährte Ziel-Gesamtvergütung für den Vorstandsvorsitz und die der weiteren Vorstandsmitglieder der CECONOMY AG der gewährten Ziel-Gesamtvergütung der Gesellschaften der Unternehmen des MDAX gegenübergestellt. Ein entsprechender Vergleich wurde zuletzt im Mai 2023 durchgeführt und ergab eine Positionierung der Ziel-Gesamtvergütung auf dem 56. Perzentil für den Vorstandsvorsitz (2022: 56. Perzentil) und eine Positionierung auf dem 51. Perzentil für die weiteren Vorstandsmitglieder (2022: 44. Perzentil). Die Struktur der Vorstandsvergütung ist vergleichbar mit der in der Referenzgruppe. Unter Berücksichtigung der relativen Unternehmensgröße zur Referenzgruppe zeigt sich eine insgesamt angemessene Vorstandsvergütung sowohl in Bezug auf die Vergütungshöhe als auch auf die Vergütungsstruktur.

## Vertikaler Vergütungsvergleich

Bei der Überprüfung der Angemessenheit erfolgt andererseits ein vertikaler Vergleich mit den oberen Führungskräften und der Belegschaft von CECONOMY in Deutschland insgesamt. Dieser Vergleich ist für den vorliegenden Vergütungsbericht bezogen auf den Stichtag 30. September 2023. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt der Aufsichtsrat auch in Bezug auf seine zeitliche Entwicklung.

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Durch Beschluss vom 30. Oktober 2018 definierte der Aufsichtsrat den oberen Führungskreis der CECONOMY AG und die relevante Belegschaft wie folgt:

- Den oberen Führungskreis bilden das Leadership-Team der MediaMarktSaturn Retail Group und die Vice Presidents der CECONOMY AG.
- Die relevante Belegschaft bilden sämtliche Angestellte der MediaMarktSaturn Retail Group in Deutschland und der CECONOMY AG.

Im Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat zudem beschlossen, die Darstellung des jährlichen vertikalen Vergütungsvergleichs und die Methodik zur Berechnung der Vergütung des für den vertikalen Vergütungsvergleich maßgeblichen oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft insgesamt wie folgt anzupassen: Es wird die Relation der Ziel-Direktvergütung als Summe der Jahresfestvergütung und der jährlichen Bonus-Zielbeträge für die kurz- und langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder zu der durchschnittlichen Ziel-Direktvergütung des oberen Führungskreises und zu der durchschnittlichen Ziel-Direktvergütung der gesamten Belegschaft in Deutschland (allerdings ohne Aushilfen) ermittelt, wobei die Vergütungsrelation für die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden und für die durchschnittliche Vergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder gesondert dargestellt werden.<sup>2</sup>

Danach stellt sich der vertikale Vergütungsvergleich wie folgt dar:

### Relation der Zielvergütung des Durchschnitts der jeweiligen Vorstandsvorsitzenden zur ...

Geschäftsjahr	... Zielvergütung des oberen Führungskreises	... Zielvergütung der relevanten Belegschaft
2022/23	10	73
2021/22	9	75
2020/21	7	76
2019/20	7	69
2018/19	7	82

### Relation der Zielvergütung des Durchschnitts der übrigen Vorstandsmitglieder zur ...

Geschäftsjahr	... Zielvergütung des oberen Führungskreises	... Zielvergütung der relevanten Belegschaft
2022/23	5	36
2021/22	4	35
2020/21	4	37
2019/20	4	37
2018/19	4	52

<sup>2</sup> Für alle Vergleichsgruppen nicht berücksichtigt wurden Fehlzeiten aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Freistellung sowie Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil), Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und Nebenleistungen.

## Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/23

Dieser Abschnitt des Vergütungsberichts enthält Angaben zur variablen Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022/23. Die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23 entsprach sämtlichen im Vergütungssystem getroffenen Festlegungen.

### Strategiebezug der Leistungskriterien der variablen Vergütung

Die Geschäftsstrategie hat zum Ziel, dass der Kunde das Unternehmen als vertrauensvollen Berater und Partner bezüglich sämtlicher Fragen rund um Consumer-Electronics-Produkte ansieht. Das Vergütungssystem der CECONOMY AG ist auf die Förderung dieser Geschäftsstrategie und auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Dies erfolgt insbesondere durch die Verknüpfung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung mit der Entwicklung des Aktienkurses sowie mit klar bestimmbar Kennziffern, die auf eine nachhaltige Fortentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Die auf das Geschäftsjahr bezogene kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (Short-Term Incentive – STI) setzt Anreize für die wiederholte Steigerung des operativen Unternehmenserfolgs und der Kundenzufriedenheit sowie für die Umsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Profitabilität. Durch ihren fortlaufenden Charakter und die wiederkehrende Bezugnahme auf für die CECONOMY AG bedeutsame Kennziffern ist die Komponente auf die Förderung der Geschäftsstrategie ausgerichtet. Das STI honoriert die operative Unternehmensentwicklung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen für das jeweilige Geschäftsjahr. Die Erfolgsziele basieren auf den für die CECONOMY AG wichtigen Unternehmenskennzahlen (KPIs) EBIT, Umsatzwachstum und Net Working Capital (NWC) sowie auf dem wichtigen nicht-finanziellen Erfolgsziel zur Messung der Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score – NPS).

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (Long-Term Incentive – LTI) honoriert die Unternehmensentwicklung anhand von jeweils für einen Vierjahreszeitraum definierten quantitativen finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen. Das LTI ist überwiegend am Aktienkurs orientiert und setzt entsprechend Anreize für eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre und der weiteren Stakeholder des Unternehmens. Die finanziellen Erfolgsziele des LTI sind somit im besonderen Maße auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Auch die nicht-finanziellen Ziele sollen die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und sie für Aktionärskreise attraktiv machen, welche hierauf besonderen Wert legen. So wurden für die zum Geschäftsjahr 2022/23 begebene Tranche des LTI Ziele aus den Themenfeldern Klima- und Umweltschutz, Diversität und Mitarbeiterzufriedenheit definiert. Zudem sorgt die Verknüpfung der Auszahlung des LTI mit der Halteobliegenheit eigener Aktien der CECONOMY AG dafür, dass die Vorstandsmitglieder langfristig an der Steigerung des Werts der Gesellschaft interessiert sind.

### Zielbeträge variable Vergütung

In den folgenden Tabellen wird für jedes im Geschäftsjahr 2022/23 amtierende Vorstandsmitglied beziehungsweise für individualisiert anzugebende ehemalige Vorstandsmitglieder jeweils der Wert, der für STI und LTI einer Zielerreichung von 100 Prozent entspricht, ausgewiesen. Ergänzt wird diese Angabe um die im Geschäftsjahr 2022/23 jeweils individuell erreichbaren Minimal- und Maximalbeträge für STI und LTI. Angegeben sind nur Vorstandsmitglieder, die Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile haben.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Zu Frau Sabine Eckhardt, die im Geschäftsjahr 2022/23 ausschließlich feste Vergütungskomponenten erhalten hat, siehe unter „Abweichungen vom Vergütungssystem“.

**Zielbeträge variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/23**

Tsd. €	Dr. Karsten Wildberger Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor			Dr. Kai-Ulrich Deissner Finanzvorstand (seit 01.02.2023) <sup>1</sup>		
	100% Zielwert	Minimalwert	Maximalwert	100% Zielwert	Minimalwert	Maximalwert
Einjährige variable Vergütung	750	0	1.500	350	0	700
Mehrfjährige variable Vergütung	1.100	0	2.200	525	0	1.050
<b>Summe</b>	<b>1.850</b>	<b>0</b>	<b>3.700</b>	<b>875</b>	<b>0</b>	<b>1.750</b>

Tsd. €	Florian Wieser Finanzvorstand (bis 31.12.2022) <sup>1</sup>		
	100% Zielwert	Minimalwert	Maximalwert
Einjährige variable Vergütung	375	0	750
Mehrfjährige variable Vergütung	525	0	1.050
<b>Summe</b>	<b>900</b>	<b>0</b>	<b>1.800</b>

<sup>1</sup> Die angegebenen Werte beziehen sich zur besseren Vergleichbarkeit auf ein volles Geschäftsjahr. Für das Geschäftsjahr 2022/23 wird die variable Vergütung gemäß den Anstellungsverträgen von Herrn Dr. Deissner und Herrn Wieser zeitanteilig nur für die Dauer der Laufzeit des Anstellungsvertrags gewährt.

**Zielsetzungen und Zielerreichung (STI und LTI)**

**Konkrete STI-Zielsetzungen und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022/23**

Für das Geschäftsjahr 2022/23 hat der Aufsichtsrat die in der nachstehenden Grafik dargestellten Ziele für die einjährige variable Vergütung beschlossen. Die Festlegung und die Gewichtung der Ziele entsprechen dem maßgeblichen Vergütungssystem 2021. Wie im Vergütungssystem vorgesehen, hat der Aufsichtsrat die Ziele für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt. Ebenfalls in der nachstehenden Grafik ausgewiesen ist die Zielerreichung des STI für das Geschäftsjahr 2022/23 (Zielerreichungsfaktoren) sowohl für die einzelnen Erfolgsziele als auch die Gesamtzielerreichung.

Der Aufsichtsrat hat am 15. Dezember 2023 beschlossen, das EBIT für die Ermittlung der STI-Zielerreichung um einen Ergebniseffekt aus Rechtsrisiken betreffend die mögliche Rückzahlung von COVID-19-Hilfen im Zusammenhang mit Änderungen von rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich zu bereinigen und insoweit im Einklang mit dem Vergütungssystem außergewöhnlichen Entwicklungen angemessen Rechnung zu tragen.

**Erfolgsziele und Zielerreichung STI 2022/23**

KPI	EBIT <sup>1</sup> in Mio. €	Umsatzwachstum <sup>2</sup> in %	NPS <sup>3</sup> in Score-Punkten	NWC <sup>4</sup> in Mio. €
0% Zielwert	193,79	±0,00	46,10	-655,91
100% Zielwert	242,23	+2,20	50,10	-819,89
200% Zielwert	290,68	+4,40	54,10	-983,86
Gewichtung	35%	25%	20%	20%
Zielerreichung	1,00x <sup>5</sup>	2,00x	1,85x	1,15x
Gesamtbonusfaktor	1,45x			

<sup>1</sup> Ergebnis vor Abzug von Finanzergebnis und Steuern (EBIT) bereinigt um die Effekte von Portfolioveränderungen und Restrukturierungsprogrammen (Restrukturierungsaufwendungen und nicht geplante Sondererträge), wenn der Aufsichtsrat der CECONOMY AG diesen Programmen zugestimmt hat, sowie um die Ergebniseffekte aus nach der Equity-Methode bewerteten Unternehmen

<sup>2</sup> Messung der Zielerreichung: IST 2022/23 im Vergleich zu Forecast 2021/22, der Grundlage für die Budgetplanung 2022/23 war

<sup>3</sup> Net Promoter Score (Kundenzufriedenheit)

<sup>4</sup> Absolutes Net Working Capital, ergibt sich als Durchschnitt aus den fünf Stichpunkten 30. September 2022, Budget 31. Dezember 2022, Budget 31. März 2023, Budget 30. Juni 2023, Budget 30. September 2023

<sup>5</sup> Bereinigt in Höhe von +0,25x um einen negativen Ergebniseffekt aus Rechtsrisiken betreffend die mögliche Rückzahlung von COVID-19-Hilfen im Zusammenhang mit Änderungen von rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich

**Zielsetzungen der für das Geschäftsjahr 2022/23 gewährten LTI-Tranche**

Für die für das Geschäftsjahr 2022/23 gewährte Tranche des LTI für die Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG lauten die vom Aufsichtsrat festgelegten Erfolgsziele und Gewichtungen wie folgt:

**Erfolgsziele des Long-Term Incentive 2022/23**

LTI-Erfolgsziele		
Quantitative finanzielle Erfolgsziele 70% Gewichtung		
<b>rTSR</b> (relative Entwicklung der Aktienrendite im Vergleich zu Index Performance)	<b>aTSR</b> (absolute Entwicklung der Aktienrendite)	
Gewichtung 1/2	Gewichtung 1/2	
Quantitative nicht-finanzielle Erfolgsziele 30% Gewichtung		
<b>Diversität</b> Anteil von Frauen in Führungsfunktionen	<b>Mitarbeiterzufriedenheit</b> Durchschnittlicher NPP anhand von Zufriedenheitsumfragen von MA im Konzern	<b>Klima- und Umweltschutz</b> Reduzierung der Kohlenstoffdioxid-Emission (Scope 3)
Gewichtung 1/3	Gewichtung 1/3	Gewichtung 1/3

Die vorstehenden Erfolgsziele und Gewichtungen entsprechen dem für das Geschäftsjahr 2022/23 maßgeblichen Vergütungssystem 2021.

Für jedes der Erfolgsziele des LTI hat der Aufsichtsrat eine untere Schwelle, einen Zielwert und einen Wert für die Kappung der Zielerreichung festgelegt. Die Zielkorridore und die Zielerreichung werden nach Ablauf beziehungsweise Auszahlung der jeweiligen Tranche im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr konkret berichtet werden. Um bereits jetzt ein Bild der Wertentwicklung der laufenden LTI-Tranchen zu geben, sind nachstehend als freiwillige Angabe die Zeitwerte zum Geschäftsjahresende für sämtliche laufende LTI-Tranchen der im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands angegeben, die Anspruch auf langfristige variable Vergütung haben<sup>4</sup>:

**LTI-Zeitwerte nach IFRS zum Ende des Geschäftsjahres 2022/23**

Tsd. €	Dr. Karsten Wildberger Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (seit 01.08.21)	Dr. Kai-Ulrich Deissner Finanzvorstand (seit 01.02.2023)	Florian Wieser Finanzvorstand (bis 31.12.2022)
Tranche 2020/21	47 <sup>1</sup>	-	56 <sup>1</sup>
Tranche 2021/22	420	-	200
Tranche 2022/23	1.129	359 <sup>1</sup>	135 <sup>1</sup>
<b>Summe</b>	<b>1.596</b>	<b>359</b>	<b>391</b>

<sup>1</sup> Zeitanteilig gewährt, da Vorstandstätigkeit nur während eines Teils des Geschäftsjahres

**Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. „Gewährt“ in diesem Sinne sind dabei alle Vergütungsbestandteile, die im beziehungsweise für das Berichtsjahr faktisch zufließen, das heißt deren zugrunde liegende Tätigkeit bereits vollständig erbracht und deren Leistungskriterien vollständig erfüllt sind. Nicht maßgeblich ist dabei zwingend

<sup>4</sup> Zu Frau Sabine Eckhardt, die im Geschäftsjahr 2022/23 ausschließlich feste Vergütungskomponenten erhalten hat, siehe unter „Abweichungen vom Vergütungssystem“.

der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. „Geschuldet“ sind alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.

Als gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/23 sind daher in den nachstehenden Tabellen die folgenden Vergütungsbestandteile erfasst:

- Das im Geschäftsjahr 2022/23 ausgezahlte Grundgehalt sowie Nebenleistungen
- Sonderzahlungen, die im Geschäftsjahr 2022/23 gezahlt wurden oder auf die im Geschäftsjahr 2022/23 bereits ein unbedingter Anspruch bestand
- Die für das Geschäftsjahr 2022/23 zu zahlende einjährige variable Vergütung (STI; tatsächliche Auszahlung im Januar 2024)

Der Grad der Gesamtzielerreichung für den STI 2022/23 beträgt dabei, wie vorstehend unter „Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/23“ dargestellt, 1,45.

Als freiwillige Angabe ist nachstehend außerdem die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/22 angeben. Hierzu wurden die folgenden Vergütungsbestandteile erfasst:

- Das im Geschäftsjahr 2021/22 ausgezahlte Grundgehalt sowie Nebenleistungen
- Sonderzahlungen, die im Geschäftsjahr 2021/22 gezahlt wurden oder auf die im Geschäftsjahr 2021/22 bereits ein unbedingter Anspruch bestand
- Die für das Geschäftsjahr 2021/22 gezahlte einjährige variable Vergütung (STI; tatsächliche Auszahlung im Januar 2023)

Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung stellen keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar und sind daher in den Nebenleistungen nicht enthalten (zur betrieblichen Altersversorgung siehe nachstehend unter „Pensionsanwartschaften im Geschäftsjahr 2022/23“). In den Geschäftsjahren 2021/22 und 2022/23 sind keine Tranchen der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) im Berichtsjahr amtierender Vorstandsmitglieder ausgelaufen beziehungsweise ausgezahlt worden, sodass eine entsprechende Angabe im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung nicht zu erfolgen hat. Die jeweiligen LTI-Tranchen werden nach ihrem Auslaufen im Geschäftsjahr ihrer Auszahlung berichtet. Über die im Geschäftsjahr 2022/23 begebene Tranche des LTI ist daher im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026/27 zu berichten, da erst dann alle Kriterien für die Zielerreichung zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags feststehen.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Tsd. €	Dr. Karsten Wildberger Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (seit 01.08.2021)				Dr. Kai-Ulrich Deissner Finanzvorstand (seit 01.02.2023)			
	2021/22		2022/23		2021/22		2022/23	
	in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung	
<b>Summe feste erfolgsunabhängige Komponenten</b>	<b>1.381</b>	<b>83</b>	<b>1.372</b>	<b>56</b>	–	–	<b>887</b>	<b>72</b>
Grundvergütung	1.350	81	1.350	55	–	–	467	38
Nebenleistungen	31	2	22	1	–	–	20	2
Sonderleistungen	–	–	–	–	–	–	400 <sup>1</sup>	33
<b>Summe variable Vergütungskomponenten</b>	<b>277</b>	<b>17</b>	<b>1.087</b>	<b>44</b>	–	–	<b>338</b>	<b>28</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	277	17	1.087	44	–	–	338	28
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b>	<b>1.658</b>	<b>100</b>	<b>2.459</b>	<b>100</b>	–	–	<b>1.225</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Abgeltungszahlung zum Ausgleich von Nachteilen, die Herr Dr. Deissner aufgrund der vorzeitigen Beendigung seiner Vortätigkeit erlitten hat

Die nachstehende Tabelle enthält individualisierte Angaben zu ehemaligen Mitgliedern des Vorstands, die innerhalb der letzten zehn Jahre aus dem Vorstand ausgeschieden sind und für die im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung angefallen ist, sowie die gewährte und geschuldete Vergütung dieses Personenkreises für das Geschäftsjahr 2021/22. Auch für diesen Personenkreis sind in den Geschäftsjahren 2021/22 und 2022/23 keine Tranchen der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) ausgelaufen oder ausgezahlt worden.

### Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands

Tsd. €	Sabine Eckhardt Vorstandsmitglied (ad interim) (von 01.01.2023 bis 31.01.2023)				Florian Wieser Finanzvorstand (bis 31.12.2022)			
	2021/22		2022/23		2021/22		2022/23	
	in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung	
<b>Summe feste erfolgsunabhängige Komponenten</b>	-	-	140	100	1.082	89	157	54
Grundvergütung	-	-	-	-	600	49	150	51
Nebenleistungen	-	-	-	-	32	3	7	2
Sonderleistungen	-	-	140 <sup>1</sup>	100	450 <sup>2</sup>	37	-	-
<b>Summe variable Vergütungskomponenten</b>	-	-	-	-	138	11	136	46
Einjährige variable Vergütung (STI)	-	-	-	-	138	11	136	46
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b>	-	-	140	100	1.220	100	293	100

<sup>1</sup> Festvergütung für interimistische Vorstandstätigkeit im Januar 2023, siehe dazu Abschnitt Abweichungen vom Vergütungssystem

<sup>2</sup> Abfindungszahlung

Früheren Mitgliedern des Vorstands der CECONOMY AG und von auf die CECONOMY AG verschmolzenen Gesellschaften, die seit mehr als zehn Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind, sowie ihren Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2022/23 Pensionszahlungen in Höhe von 3,2 Mio. € (2021/22: 3,1 Mio. €) gewährt. Dies entspricht 100 Prozent der diesem Personenkreis gewährten Leistungen.

## Pensionsanwartschaften im Geschäftsjahr 2022/23

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems (beitragsorientierte Leistungszusage im Sinne des Betriebsrentengesetzes), das bereits im Rahmen der Darstellung des Vergütungssystems unter „Erfolgsunabhängige feste Vergütung“ dargestellt wurde. Diese Zusage sieht im Versorgungsfall Invalidität oder Tod vor, dass das Versorgungsguthaben vom Unternehmen um Zurechnungskapital erhöht wird. Das Zurechnungskapital entspricht der Summe der Beiträge, die dem Vorstandsmitglied für jedes Kalenderjahr bis zu einer Beitragszeit von insgesamt zehn Jahren, maximal jedoch bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, künftig noch gutgeschrieben worden wären. Für diese Komponente wird eine Rückstellung gebildet. Für das Geschäftsjahr 2022/23 ergeben sich die folgenden individuellen Dienstzeitaufwendungen und Barwerte von Pensionsanwartschaften:

### Pensionsanwartschaften nach HGB und IFRS

Tsd. €	Dr. Karsten Wildberger Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor	Dr. Kai-Ulrich Deissner Finanzvorstand (seit 01.02.2023)	Florian Wieser Finanzvorstand (bis 31.12.2022)	Gesamt
Aufwand – Betriebliche Altersvorsorge (nach IFRS)	121	70	25	216
Aufwand – Betriebliche Altersvorsorge (nach HGB)	85	85	7	177
Rückstellungsbetrag bis 30.09.2023 (nach IFRS)	31	15	0	46
Rückstellungsbetrag bis 30.09.2023 (nach HGB)	32	15	0	47
Barwert der Pensionsverpflichtungen (nach IFRS)	496	105	248	849
Barwert der Pensionsverpflichtungen (nach HGB)	496	105	248	849

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats der CECONOMY AG ist in § 13 der Satzung CECONOMY AG geregelt und wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 22. Februar 2023 mit einer Mehrheit von 99,88 Prozent des vertretenen stimmberechtigten Grundkapitals gebilligt. Der entsprechende Beschluss der Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG ist auf der Website [www.ceconomy.de](http://www.ceconomy.de) unter der Rubrik Unternehmen – Corporate Governance abrufbar.

Gemäß § 13 der Satzung der CECONOMY AG erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung, die am Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres zahlbar ist. Die individuelle Höhe der Aufsichtsratsvergütung berücksichtigt den Arbeitsaufwand und die Verantwortung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder aufgrund ihrer Überwachungsaufgabe. Der Grundbetrag der Vergütung für das einzelne Mitglied beträgt 70.000 €. Wegen ihrer besonderen Aufgaben erhalten der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache und sein Stellvertreter das Doppelte der Vergütungen eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021/22 die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats überprüft, seine Feststellungen mit dem Vorstand beraten und gemeinsam mit diesem entschieden, der Hauptversammlung vorzuschlagen, die Vergütung für Vorsitz und Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss durch Änderung von § 13 Abs. 2 der Satzung herabzusetzen. Bisher war für sämtliche Ausschüsse – mit Ausnahme des Ausschusses nach § 27 Abs. 2 MitbestG – vorgesehen, dass der Ausschussvorsitzende das Doppelte und die übrigen Ausschussmitglieder das Eineinhalbfache der Regelvergütung erhalten. Entsprechend dem Beschlussvorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat wurde § 13 Abs. 2 der Satzung durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 22. Februar 2023 mit einer Mehrheit von 99,97 Prozent der abgegebenen Stimmen dahingehend geändert, dass die Vergütung für den Vorsitzenden des Nominierungsausschusses auf das Eineinhalbfache und für die übrigen Mitglieder des Nominierungsausschusses auf das Eineinviertelfache der Regelvergütung herabgesetzt wird. Die Vergütung von Vorsitz und Mitgliedschaft in den übrigen Ausschüssen blieb unverändert. Die geänderte Vergütung des Nominierungsausschusses gilt gemäß Beschluss der Hauptversammlung mit Wirkung ab dem Beginn des Monats, der auf die Eintragung der beschlossenen Satzungsänderung in das Handelsregister folgt. Diese Eintragung erfolgte am 17. März 2023, sodass die geänderte Vergütung für den Nominierungsausschuss ab dem 1. April 2023 gilt. § 13 Abs. 4 der Satzung über die Vergütung von unterjährig ausscheidenden Aufsichtsratsmitgliedern gilt entsprechend.

Die erhöhte Vergütung für eine Mitgliedschaft oder den Vorsitz in einem Ausschuss kommt allerdings nur dann zur Anwendung, wenn in dem betreffenden Geschäftsjahr mindestens zwei Sitzungen oder sonstige Beschlussfassungen dieses Ausschusses stattgefunden haben. Die auf die feste jährliche Vergütung für das einzelne Aufsichtsratsmitglied gegebenenfalls anwendbaren Multiplikatoren veranschaulicht die nachfolgende Übersicht:

### Vergütungsmultiplikatoren

Aufsichtsratsvorsitzender	3
Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender	2
Ausschussvorsitzende	2
Ausschussmitglieder	1,5
Ausschussvorsitzende (Nominierungsausschuss) <sup>1</sup>	1,5
Ausschussmitglieder (Nominierungsausschuss) <sup>1</sup>	1,25
Aufsichtsratsmitglieder	1

<sup>1</sup> Ab 01.04.2023

Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehrere Ämter als (stellvertretender) Aufsichtsratsvorsitzer beziehungsweise als Mitglied oder Vorsitzender eines Ausschusses innehat, erhält es gemäß § 13 Abs. 2 Satz 4 der Satzung die Vergütung nur für ein Amt, bei unterschiedlicher Vergütung für das am höchsten vergütete Amt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die innerhalb eines Monats ausscheiden und neu bestellt werden, erhalten für diesen Monat nur ein Zwölftel der jährlichen Vergütung. Dies gilt entsprechend für Mitgliedschaften in einem Ausschuss, den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz in einem Ausschuss.

Gemäß den Regelungen der Satzung erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats außerdem durch die Ausübung des Amtes entstehende Auslagen. Eine auf die Vergütung und den Auslagenersatz gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats ebenfalls erstattet.

VERGÜTUNGSBERICHT

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten gemäß § 13 der Satzung der Gesellschaft – in der jeweils geltenden Fassung – angewendet. Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern für das abgelaufene Geschäftsjahr 2022/23 gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Da eine variable Vergütung für den Aufsichtsrat nicht vorgesehen ist, besteht die Vergütung zu 100 Prozent aus der satzungsmäßigen Festvergütung.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022/23**

Tsd. €	Zusätzliche Funktionen	Feste Vergütung <sup>1</sup>
Thomas Dannenfeldt	Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Aufsichtsratspräsidiums, Vorsitzender des Strategieausschusses (seit 02.08.2023), Vorsitzender des Vermittlungsausschusses und Mitglied des Nominierungsausschusses	210
Jürgen Schulz	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (seit 14.07.2023), Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums (seit 21.03.2023), Mitglied des Prüfungsausschusses (bis 14.07.2023), Mitglied des Strategieausschusses (seit 02.08.2023) und Mitglied des Vermittlungsausschusses (seit 14.07.2023)	114
Katrin Adt	Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums	105
Wolfgang Baur (Aufsichtsratsmitglied bis 03.03.2023)		35
Kirsten Joachim Breuer (Aufsichtsratsmitglied bis 03.03.2023)		35
Karin Dohm	Vorsitzende des Prüfungsausschusses	140
Daniela Eckardt		70
Sabine Eckhardt (Ruhe des Aufsichtsratsmandats im Januar 2023 aufgrund interimistischer Vorstandstätigkeit)	Vorsitzende des Nominierungsausschusses	111
Thomas Fernkorn (Aufsichtsratsmitglied bis 03.03.2023)		35
Dr. Florian Funck	Mitglied des Prüfungsausschusses	105
Ludwig Glosser	Mitglied des Prüfungsausschusses und Mitglied des Vermittlungsausschusses (bis 14.07.2023)	105
Corinna Groß (Aufsichtsratsmitglied seit 03.03.2023)	Mitglied des Prüfungsausschusses (seit 14.07.2023)	50
Doreen Huber	Mitglied des Strategieausschusses (seit 02.08.2023)	76
Stefan Infanger (Aufsichtsratsmitglied seit 03.03.2023)	Mitglied des Vermittlungsausschusses (seit 14.07.2023)	41
Jürgen Kellerhals		70
Maria Laube (Aufsichtsratsmitglied seit 03.03.2023)		41
Paul Lehmann (Aufsichtsratsmitglied seit 03.03.2023)		41
Julian Norberg (Aufsichtsratsmitglied seit 03.03.2023)		41
Stefanie Nutzenberger (Aufsichtsratsmitglied bis 03.03.2023)		35
Claudia Plath	Mitglied des Prüfungsausschusses und Mitglied des Vermittlungsausschusses	105
Jens Ploog (Aufsichtsratsmitglied bis 03.03.2023)	Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums (bis 03.03.2023)	53
Dr. Lasse Pütz (Aufsichtsratsmitglied bis 03.03.2023)		35
Erich Schuhmacher		70
Maren Ulbrich (Aufsichtsratsmitglied seit 03.03.2023)		41
Christoph Vilanek	Mitglied des Nominierungsausschusses	96
Sylvia Woelke	Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats (bis 14.07.2023), Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums, Mitglied des Prüfungsausschusses, Mitglied des Strategieausschusses (seit 02.08.2023) und Mitglied des Vermittlungsausschusses (bis 14.07.2023)	134
<b>Gesamt</b>		<b>1.992</b>

<sup>1</sup> Die Festvergütung entspricht einem relativen Anteil von 100 Prozent der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.

## Vergleichende Darstellung

Nachfolgende Tabelle veranschaulicht die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Für die Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung wird die gewährte und geschuldete Vergütung wie vorstehend unter „Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands“ beziehungsweise „Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder“ dargestellt berücksichtigt.

Der Kreis der einbezogenen Arbeitnehmer erstreckt sich – ebenso wie im Rahmen des vom Aufsichtsrat durchgeführten vertikalen Vergütungsvergleichs – auf sämtliche Angestellte der MediaMarktSaturn Retail Group in Deutschland und der CECONOMY AG. Für die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wird im Rahmen der vergleichenden Darstellung die Zielvergütung zum Geschäftsjahresende auf Vollzeitbasis (einschließlich Fehlzeiten aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Freistellung sowie Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil) und Nebenleistungen) berücksichtigt.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des handelsrechtlichen Jahresüberschusses beziehungsweise -fehlbetrags der Gesellschaft sowie des bereinigten EBIT und des Konzernumsatzes dargestellt.

### Vergleichende Darstellung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

	2018/19		2019/20		2020/21		2021/22		2022/23	
		in % <sup>1</sup>								
<b>Ertragsentwicklung (Mio. €)</b>										
Bereinigtes EBIT	403	-41,4	236	0,4	237	-12,2	208	16,8	243	
Umsatz	21.455	-2,9	20.831	2,5	21.361	1,9	21.768	2,2	22.242	
Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag CECONOMY AG nach HGB	6	-733,3	-38	565,8	177	-71,2	51	27,5	65	
<b>Durchschnittliche Jahresvergütung der Beschäftigten in Deutschland auf Vollzeitbasis (Tsd. €)</b>	<b>47,1</b>	<b>1,3</b>	<b>47,7</b>	<b>1,9</b>	<b>48,6</b>	<b>4,9</b>	<b>51,0</b>	<b>2,5</b>	<b>52,3</b>	
<b>Mitglieder des Vorstands (Tsd. €)</b>										
Dr. Karsten Wildberger (seit 01.08.2021)	-	-	-	-	2.754	-39,8	1.658	48,3	2.459	
Dr. Kai-Ulrich Deissner (seit 01.02.2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	1.225	
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands (Tsd. €)</b>										
Florian Wieser (01.05.2021–31.12.2022)	-	-	-	-	340	258,8	1.220	-76,0	293	
Sabine Eckhardt (01.01.2023–31.01.2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	140	
Weitere ehemalige Vorstandsmitglieder <sup>2</sup>	2.767	8,1	2.990	1,0	3.019	1,8	3.072	3,8	3.188	
<b>Mitglieder des Aufsichtsrats (Tsd. €)</b>										
Thomas Dannenfeldt	-	-	-	-	150	40,0	210	0,0	210	
Jürgen Schulz	160	-33,1	107	-28,0	77	36,4	105	8,6	114	
Katrin Adt	-	-	-	-	-	-	93	12,9	105	
Wolfgang Baur (bis 03.03.2023)	80	-7,5	74	4,1	77	-9,1	70	-50,0	35	
Kirsten Joachim Breuer (bis 03.03.2023)	80	-7,5	74	4,1	77	-9,1	70	-50,0	35	
Karin Dohm	160	-7,5	148	3,4	153	-8,5	140	0,0	140	
Daniela Eckardt	80	-7,5	74	4,1	77	-9,1	70	0,0	70	
Sabine Eckhardt (Ruhens des Aufsichtsratsmandats im Januar 2023 aufgrund interimistischer Vorstandstätigkeit)	-	-	-	-	77	51,9	117	-5,1	111	
Thomas Fernkorn (bis 03.03.2023)	-	-	-	-	-	-	70	-50,0	35	
Dr. Florian Funck	120	-7,5	111	3,6	115	-8,7	105	0,0	105	
Ludwig Glosser	120	-7,5	111	3,6	115	-8,7	105	0,0	105	
Corinna Groß (seit 03.03.2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	50	
Doreen Huber	-	-	-	-	-	-	47	61,7	76	
Stefan Infanger (seit 03.03.2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	41	
Jürgen Kellerhals	-	-	-	-	-	-	47	48,9	70	
Maria Laube (seit 03.03.2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	41	

**Vergleichende Darstellung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG**

	2018/19		2019/20		2020/21		2021/22		2022/23	
		in % <sup>1</sup>								
Paul Lehmann (seit 03.03.2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41
Julian Norberg (seit 03.03.2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41
Stefanie Nutzenberger (bis 03.03.2023)	7	957,1	74	4,1	77	-9,1	70	-50,0		35
Claudia Plath	100	11,0	111	3,6	115	-8,7	105	0,0		105
Jens Ploog (bis 03.03.2023)	120	-7,5	111	3,6	115	-8,7	105	-49,5		53
Dr. Lasse Pütz (bis 03.03.2023)	-	-	-	-	-	-	70	-50,0		35
Erich Schuhmacher	-	-	-	-	-	-	18	288,9		70
Maren Ulbrich (seit 03.03.2023)	-	-	-	-	-	-	-	-		41
Christoph Vilanek	33	124,2	74	4,1	77	20,8	93	3,2		96
Sylvia Woelke	120	12,5	135	13,3	153	-8,5	140	-4,3		134

<sup>1</sup> Veränderung im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr

<sup>2</sup> Ausschließlich Pensionszahlungen an ehemalige Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG und von auf die CECONOMY AG verschmolzenen Gesellschaften, die seit mehr als zehn Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind, sowie deren Hinterbliebene

Gemäß dem Beschluss der Hauptversammlung der CECONOMY AG vom 17. Februar 2021 wurde der Grundbetrag für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem 1. Juni 2021 von 80.000 € auf 70.000 € reduziert. Mit Wirkung ab dem 1. April 2023 wurde außerdem aufgrund des Beschlusses der Hauptversammlung vom 22. Februar 2023 die Vergütung für Vorsitz und Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss herabgesetzt (siehe dazu vorstehend unter „Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder“). Die darüber hinausgehenden – teilweise sehr starken – Veränderungen in der Vergütungsentwicklung der Aufsichtsratsmitglieder in einzelnen Jahresvergleichen beruhen nicht auf Anpassungen der Vergütungshöhen, sondern sind verschiedenen Einzelfaktoren geschuldet (zum Beispiel zeitlich längere Mitgliedschaften im Vergleich zum Vorjahr oder Veränderungen in Bezug auf Ausschusstätigkeiten oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat).

## Abweichungen vom Vergütungssystem

Nachstehend finden sich Angaben zu Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands im Berichtsjahr, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde.

### Abweichung durch Anstellungsvertrag von Dr. Kai-Ulrich Deissner

Der Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Kai-Ulrich Deissner sieht zum Ausgleich der Nachteile, die durch die Beendigung seiner Vortätigkeit entstehen, eine einmalige Zahlung zu Beginn seiner Vorstandstätigkeit in Höhe von 400.000 € vor (Abgeltungsbetrag). Der Netto-Auszahlungsbetrag aus dieser Zahlung ist gemäß den Regelungen des Anstellungsvertrags von Herrn Dr. Kai-Ulrich Deissner im Rahmen des Aktienhalteprogramms in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Derartige Abgeltungszahlungen sind im Vergütungssystem 2021 nicht vorgesehen, und der Abgeltungsbetrag ist auch nicht in der im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung berücksichtigt. Seit Abschluss des Anstellungsvertrags hat Herr Dr. Kai-Ulrich Deissner bereits 157.600 Aktien der CECONOMY AG für insgesamt 254.217,52 € erworben und damit bereits mehr als den Netto-Auszahlungsbetrag des Abgeltungsbetrags im Rahmen des Aktienhalteprogramms investiert.

Die Abweichung vom Vergütungssystem durch die oben genannte Regelung im Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Kai-Ulrich Deissner sicherte die zeitnahe beziehungsweise schnellstmögliche Besetzung der Position des Finanzvorstands mit Herrn Dr. Kai-Ulrich Deissner und war daher im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig.

### Abweichung durch Anstellungsvertrag von Sabine Eckhardt

Frau Sabine Eckhardt ist vom Aufsichtsrat im Dezember 2022 für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Januar 2023 als Stellvertreterin für ein fehlendes Vorstandsmitglied gemäß § 105 Abs. 2 AktG in den Vorstand berufen worden. Im Anstellungsvertrag von Frau Sabine Eckhardt wurde eine reine Festvergütung und damit weder die im Vergütungssystem 2021 vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile noch eine betriebliche Altersversorgung vereinbart.

Die vorstehende Abweichung vom Vergütungssystem war im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig. Da der Vorstand der Gesellschaft nach Maßgabe von Gesetz und Satzung zwingend aus mindestens zwei Mitgliedern bestehen muss, Herr Florian Wieser zum 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist und Herr Dr. Kai-Ulrich Deissner das Amt erst zum 1. Februar 2023 antreten konnte, ist im Januar 2023 eine interimistische Besetzung erforderlich geworden. Für eine derart kurze Interimsbesetzung war aus Sicht des Aufsichtsrats die Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds als stellvertretendes Vorstandsmitglied besonders geeignet. In der Regel wird bei solch kurzen Interimseinsätzen jedoch nur eine fixe Vergütung und keine variable Vergütung sowie keine betriebliche Altersversorgung vereinbart. Durch eine einmonatige Tätigkeit als Vorstandsmitglied hat dieses kaum Einfluss auf die (mehrjährige) Entwicklung der Gesellschaft und nahezu keinen Vorteil durch einen einmonatigen Beitrag zur Altersversorgung.

## Leistungen aus Anlass der Beendigung der Tätigkeit

Im September 2022 hat der Aufsichtsrat über die einvernehmliche Aufhebung des Anstellungsvertrags von Herrn Florian Wieser zum 31. Dezember 2022 beschlossen. In diesem Zusammenhang ist mit Herrn Florian Wieser ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden, der dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem vollständig entspricht (siehe dazu vorstehend unter „Vergütungssystem für den Vorstand / Regelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit“). Der Aufhebungsvertrag sieht eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe von 450.000 € für die vertraglichen Ansprüche, die in der Restlaufzeit noch entstanden wären, vor. Die Abfindungszahlung wurde im Dezember 2022 ausgezahlt. Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2021/22 sowie für die ersten drei Monate des Geschäftsjahres 2022/23 wurden beziehungsweise werden entsprechend den vertraglichen Regelungen nach den vereinbarten Zielen und zu den vertraglich vorgesehenen Fälligkeiten ausbezahlt. Die von Herrn Florian Wieser bis zum 31. Dezember 2022 erdienten Ansprüche aus der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (LTI) werden ebenfalls nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und zu den jeweiligen Fälligkeiten abgerechnet.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat unter Beachtung aller Vorgaben des § 162 AktG erstellt.

15. Dezember 2023

Thomas Dannenfeldt  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dr. Karsten Wildberger  
Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor

# PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

AN DIE CECONOMY AG, DÜSSELDORF

---

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der CECONOMY 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 CECONOMY 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben 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 nach § 162 AktG

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.

## **Verwendungsbeschränkung**

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der CECONOMY AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-) Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 15. Dezember 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Verena Heineke  
Wirtschaftsprüferin

Christian David Simon  
Wirtschaftsprüfer



**HERAUSGEBER**

CECONOMY AG  
Kaistraße 3  
40221 Düsseldorf

[www.ceconomy.de](http://www.ceconomy.de)