



***Vergütungs-
bericht
2024/25***

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 2024/25 individuell gewährten und geschuldeten Vergütung.¹ 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 18. Februar 2026 stattfinden wird, gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorgelegt werden.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/24 wurde von der Hauptversammlung am 26. Februar 2025 mit einer Mehrheit von 97 Prozent der abgegebenen Stimmen gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum als Bestätigung des beim Vergütungsbericht angewendeten Formats. Es wird deshalb für den vorliegenden Vergütungsbericht grundsätzlich beibehalten.

Überblick: Vergütungssystem für den Vorstand

Der Aufsichtsrat der CECONOMY AG hat das nachfolgend in seinen Grundzügen erläuterte Vergütungssystem für den Vorstand festgelegt. Es wurde der ordentlichen Hauptversammlung der CECONOMY AG am 9. Februar 2022 vorgelegt, die es mit einer Zustimmungsquote von 91,98 Prozent gebilligt hat. Eine überarbeitete Fassung des Vergütungssystems für den Vorstand wird der ordentlichen Hauptversammlung 2026 der CECONOMY AG vorgelegt werden.

Unverzüglich nach dem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems wurden der Beschluss und das Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 2 AktG öffentlich zugänglich gemacht. Sie sind – ebenso wie frühere Beschlüsse und Vergütungssysteme – abrufbar auf der Website 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.

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).

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 Gesamtaufsichtsrats, 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:

¹ In den Tabellen dieses Vergütungsberichts wurde zur besseren Übersicht teilweise auf die Darstellung von Nachkommastellen verzichtet. Zahlenangaben in den Tabellen können Rundungs-differenzen enthalten.

Darstellung der Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung

Gesamtbezüge

Grundvergütung

Jährliche Festvergütung

Nebenleistungen

Beiträge zur Altersversorgung und abschließend bestimmte weitere Nebenleistungen (z.B. Dienstwagen)

Variable Vergütung

Short-Term Incentive (STI): für das Geschäftsjahr definierte quantitative finanzielle Erfolgsziele und quantitative nicht-finanzielle Erfolgsziele

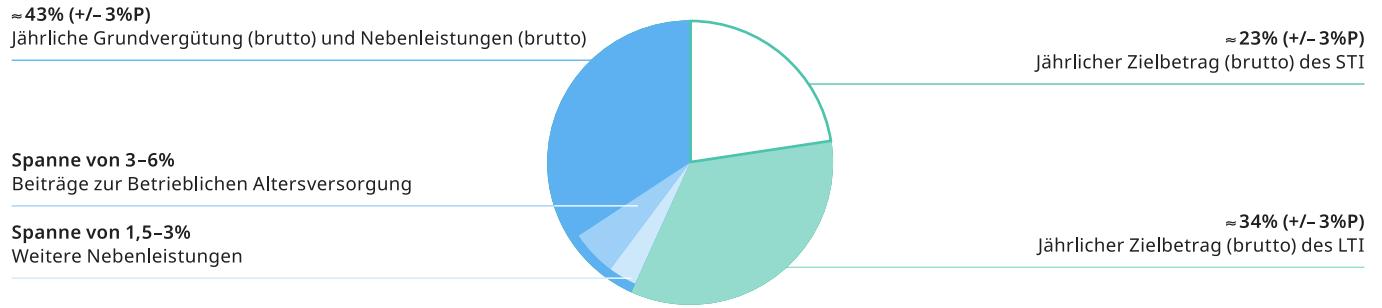
Long-Term Incentive (LTI): für einen Vierjahreszeitraum definierte quantitative finanzielle Erfolgsziele und quantitative nicht-finanzielle Erfolgsziele

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



Zu den Abweichungen vom Vergütungssystem für den amtierenden Vorstand mit Blick auf die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile siehe Abschnitt „Abweichungen vom Vergütungssystem“.

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 VWaG (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 2024/25“ 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.

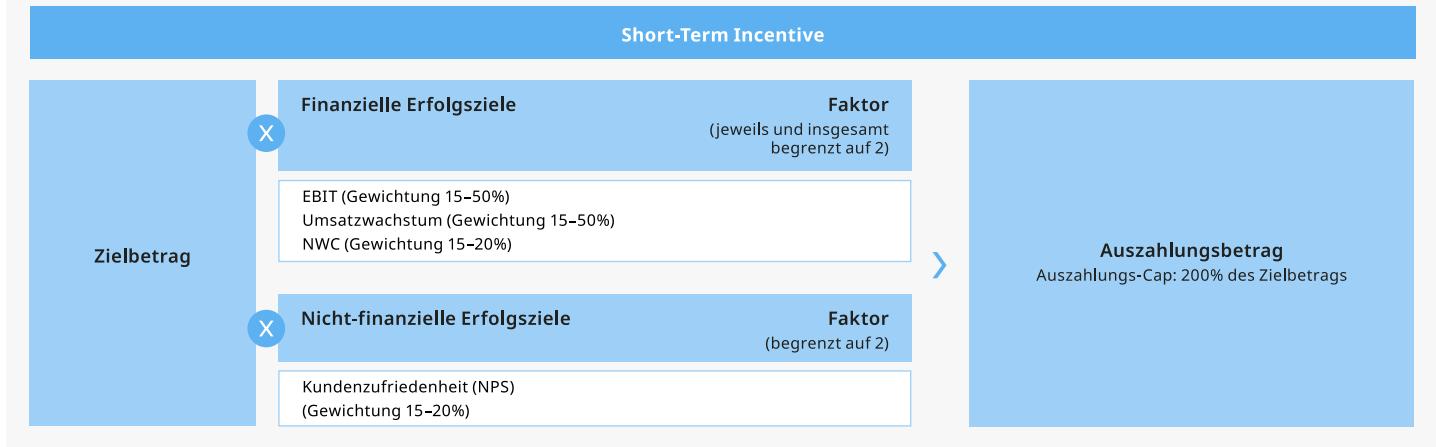
Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge werden überwiegend aktienbasiert gewährt: Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile überwiegt der Anteil der langfristig variablen Bestandteile, deren wiederum weit überwiegend finanzielle Leistungskriterien auf die Kennzahlen absolute 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 ausgezahlt. 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 2024/25 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 (Einzelheiten siehe unten Grafik „Erfolgsziele und Zielerreichung STI 2024/25“):

- 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. Die Leistungskriterien sollen jeweils in den in der Grafik dargestellten Bandbreiten liegen. 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.

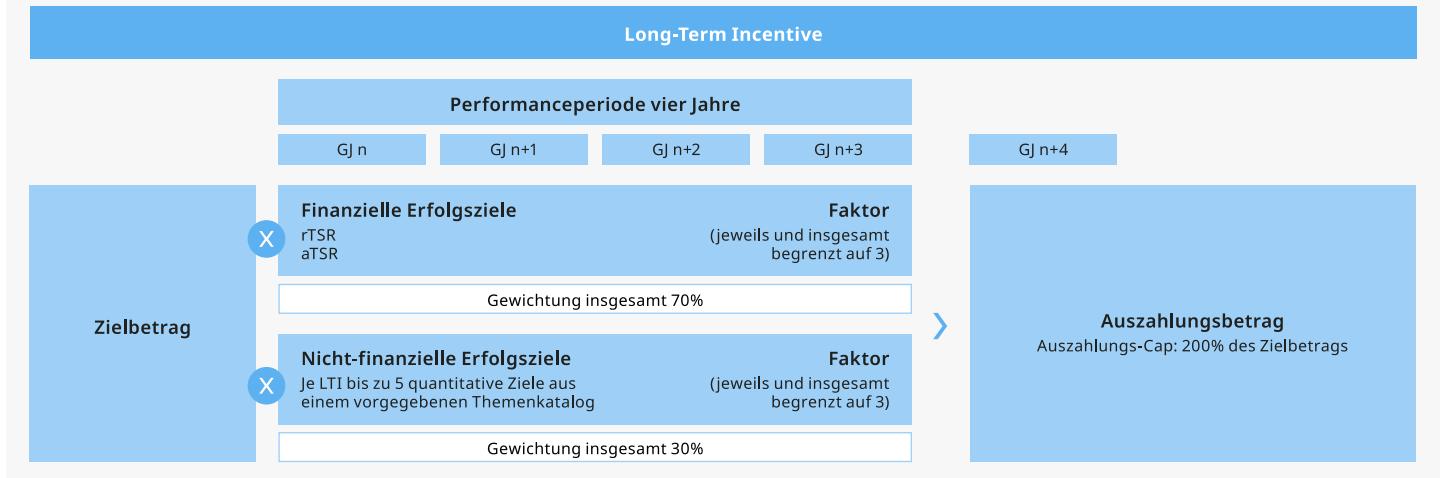
Aus den einzelnen gemessenen Zielerreichungsfaktoren wird anhand ihrer Gewichtung der Gesamtzielerreichungsfaktor berechnet. Durch Multiplikation des Gesamtzielerreichungsfaktors mit dem STI-Zielbetrag ergibt sich der Auszahlungsbetrag des STI. Der Auszahlungsbetrag ist auf das Doppelte des Zielbetrags 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 2024/25 sind nachstehend unter „Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25“ 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 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. Der LTI des Vergütungssystems beruht auf einer „Vesting-Logik“: Die auf den gesamten vierjährigen Leistungszeitraum einer LTI-Tranche formulierten Zielsetzungen werden nach Maßgabe des Vergütungssystems 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 zu einander 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.

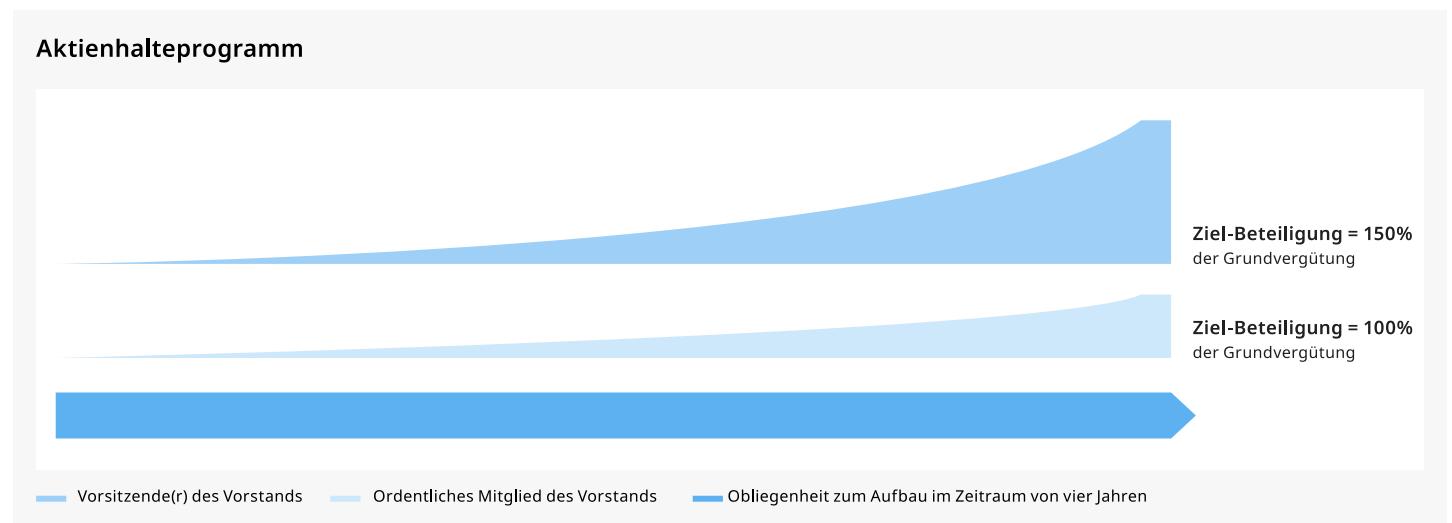
Der für das LTI für den Vierjahreszeitraum insgesamt ermittelte Zielerreichungsfaktor wird mit dem LTI-Zielbetrag multipliziert, sodass sich der Auszahlungsbetrag ergibt. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 Prozent des vereinbarten individuellen Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap).

Die Auszahlung des für den LTI ermittelten Vergütungsbetrags erfolgt nach dem Ende des Leistungszeitraums des betreffenden LTI. Voraussetzung ist, dass das berechtigte 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 2024/25 sind nachstehend unter „Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25“ wiedergegeben.

Aktienhalteprogramm

Das Vergütungssystem sieht ein Aktienhalteprogramm für amtierende Mitglieder des Vorstands vor. Im Rahmen dieses Aktienhalteprogramms 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.



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. Mit dem Ende der Mitgliedschaft im Vorstand enden die Obliegenheiten aus dem Aktienhalteprogramm. Zu den Abweichungen vom Vergütungssystem für den amtierenden Vorstand mit Blick auf das Aktienhalteprogramm siehe Abschnitt „Abweichungen vom Vergütungssystem“.

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 2024/25 eingehalten worden. Die gewährte und geschuldete Vergütung sämtlicher im Geschäftsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands liegt jeweils 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 2024/25 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. 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 Juli 2025 durchgeführt und ergab für den Stichtag 13. Juni 2025 eine Positionierung der Ziel-Gesamtvergütung auf dem 48. Perzentil für den Vorstandsvorsitz (2024: 60. Perzentil) und eine Positionierung auf dem 32. Perzentil für das weitere Vorstandsmitglied (2024: 58. 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 2025. 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.²

Danach stellt sich der vertikale Vergütungsvergleich wie folgt dar:

RELATION DER ZIELVERGÜTUNG DES DURCHSCHNITTS DER JEWELIGEN VORSTANDSVORSITZENDEN ZUR ...

Geschäftsjahr	... Zielvergütung des oberen Führungskreises	... Zielvergütung der relevanten Belegschaft
2024/25	9	66
2023/24	10	74
2022/23	10	73
2021/22	9	75
2020/21	7	76

RELATION DER ZIELVERGÜTUNG DES DURCHSCHNITTS DER ÜBRIGEN VORSTANDSMITGLIEDER ZUR ...

Geschäftsjahr	... Zielvergütung des oberen Führungskreises	... Zielvergütung der relevanten Belegschaft
2024/25	4	32
2023/24	4	33
2022/23	5	36
2021/22	4	35
2020/21	4	37

Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25

Dieser Abschnitt des Vergütungsberichts enthält Angaben zur variablen Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024/25.

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 bestimmmbaren Kennziffern, die auf eine nachhaltige Fortentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

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

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 2024/25 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 Halteobligieheit 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 2024/25 amtierende Vorstandsmitglied jeweils der Wert, der für STI und LTI einer Zielerreichung von 100 Prozent entspricht, ausgewiesen. Ergänzt wird diese Angabe um die jeweils individuell erreichbaren Minimal- und Maximalbeträge für STI und LTI. Es handelt sich jeweils um die für das Geschäftsjahr 2024/25 maßgeblichen Beträge.

ZIELBETRÄGE VARIABLE VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024/25

Tsd. €	Dr. Kai-Ulrich Deissner Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (seit 09.05.2025); Finanzvorstand (01.02.2023 bis 08.05.2025)			Remko Rijnders Finanzvorstand (seit 09.05.2025) ¹		
	100% Zielwert	Minimalwert	Maximalwert	100% Zielwert	Minimalwert	Maximalwert
Einjährige variable Vergütung	420	0	841	300	0	600
Mehrjährige variable Vergütung	616	0	1.232	200	0	400
Summe	1.036	0	2.073	500	0	1.000

Tsd. €	Dr. Karsten Wildberger Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (01.08.2021 bis 05.05.2025) ¹		
	100% Zielwert	Minimalwert	Maximalwert
Einjährige variable Vergütung	838	0	1.676
Mehrjährige variable Vergütung	1.229	0	2.458
Summe	2.067	0	4.134

¹ Die angegebenen Werte beziehen sich zur besseren Vergleichbarkeit auf das volle Geschäftsjahr. Für das Geschäftsjahr 2024/25 wird die variable Vergütung gemäß den Anstellungsverträgen von Herrn Dr. Wildberger und Herrn Rijnders zeitanteilig nur für die Dauer der Laufzeit des Anstellungsvertrags gewährt.

Zielsetzungen und Zielerreichung (STI und LTI)

Konkrete STI-Zielsetzungen und Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024/25

Für das Geschäftsjahr 2024/25 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. 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 2024/25 (Zielerreichungsfaktoren) sowohl für die einzelnen Erfolgsziele als auch die Gesamtzielerreichung.

Erfolgsziele und Zielerreichung STI 2024/25

KPI	EBIT ¹ in Mio. €	Umsatzwachstum ² in %	NWC ³ in Mio. €	NPS Gesamt ⁴ in Score-Punkten	NPS Reparaturen ⁴ in Score-Punkten
0% Zielwert	300,00	±0,0	-770,27	59,00	29,00
100% Zielwert	375,00	+4,72	-962,84	62,00	33,00
200% Zielwert	450,00	+9,43	-1.155,41	65,00	37,00
Gewichtung	35%	25%	20%	15%	5%
Zielerreichung	1,04x	1,27x	1,23x	0,60x	1,36x
Gesamtbonusfaktor	1,08x				

¹ 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. Das so für das Geschäftsjahr 2024/25 ermittelte EBIT entspricht dem für den Konzern berichteten bereinigten EBIT i.H.v. 378 Mio. €. Ausgangsbasis ist das berichtete Konzern-EBIT i.H.v. 241 Mio. €. In 2024/25 beliefen sich die Einmaleffekte auf rund -137 Mio. €. Diese beziehen sich im Wesentlichen mit -13 Mio. € auf die Vereinfachung und Digitalisierung von Zentralstrukturen und Prozessen sowie mit -121 Mio. € auf weitere nicht wiederkehrende Effekte. Hier zu nennen sind die Wertberichtigung von Vermögenswerten in Polen in Höhe von -34 Mio. €, Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Übernahmevertrag von JD.com in Höhe von -32 Mio. € und Bilanzierungseffekte aus der Anwendung des IAS 29 für das hyperinflationäre Land Türkei in Höhe von -18 Mio. €. Die bei Zielerreichung noch nicht enthaltenen Bereinigungen um die Wertberichtigung von Vermögenswerten in Polen sowie die Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Übernahmevertrag von JD.com hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 16.12.2025 beschlossen, um insoweit im Einklang mit dem Vergütungssystem außergewöhnlichen Entwicklungen angemessen Rechnung zu tragen.

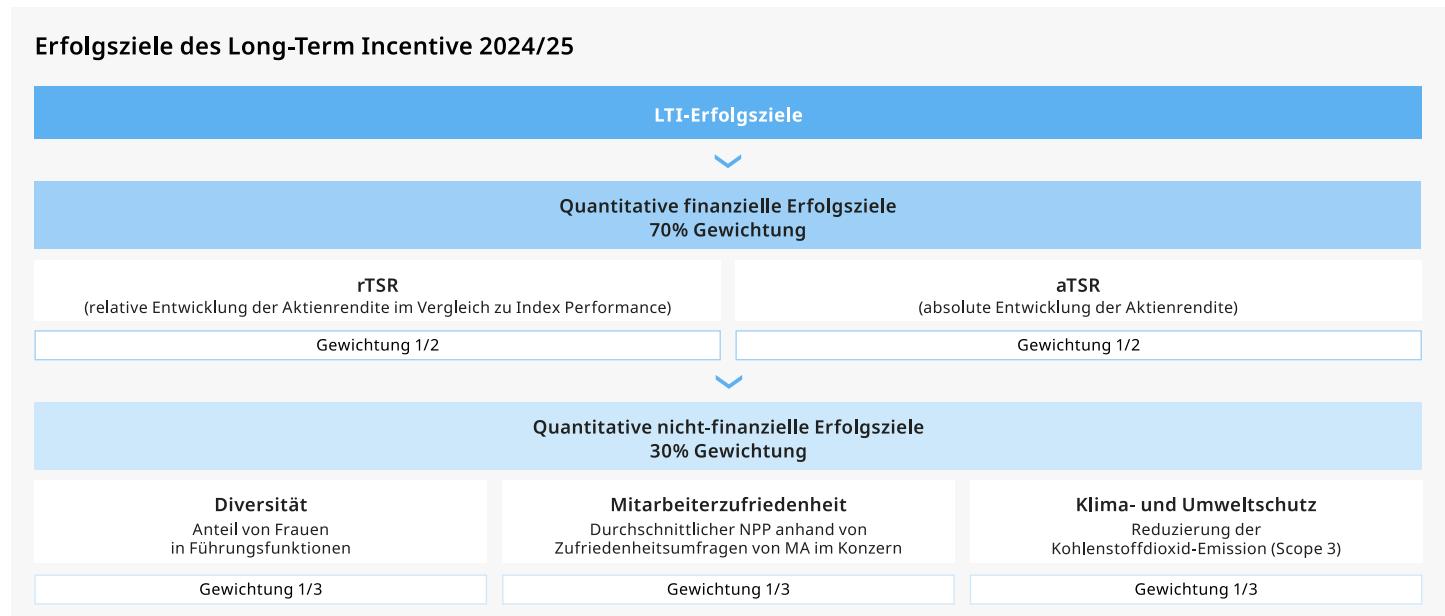
² Messung der Zielerreichung: IST 2024/25 im Vergleich zu Forecast 2023/24, der Grundlage für die Budgetplanung 2024/25 war.

³ Absolutes Net Working Capital, ergibt sich als Durchschnitt aus den vier Budget-Stichpunkten 31.12.2024, 31.03.2025, 30.06.2025 und 30.09.2025.

⁴ Der NPS (Net Promoter Score) misst die Kundenzufriedenheit (Skala von -100 bis +100). Der „NPS Gesamt“ berücksichtigt alle Kundenkontaktpunkte (z.B. Markt, Online-Shop, Lieferung), der „NPS Reparaturen“ misst ausschließlich die Kundenzufriedenheit bei Reparaturen im Bereich After-Sales.

Zielsetzungen der für das Geschäftsjahr 2024/25 gewährten LTI-Tranche

Für die für das Geschäftsjahr 2024/25 gewährte Tranche des LTI für die Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG lauten die vom Aufsichtsrat festgelegten Erfolgsziele und Gewichtungen wie folgt:



Die vorstehenden Erfolgsziele und Gewichtungen entsprechen dem Vergütungssystem.

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:

LTI-ZEITWERTE NACH IFRS ZUM ENDE DES GESCHÄFTSJAHRES 2024/25

Tsd. €	Dr. Kai-Ulrich Deissner Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (seit 09.05.2025); Finanzvorstand (01.02.2023 bis 08.05.2025)	Remko Rijnders Finanzvorstand (seit 09.05.2025)	Dr. Karsten Wildberger Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (01.08.2021 bis 05.05.2025)
Tranche 2021/22	–	–	1.299
Tranche 2022/23	682 ¹	–	2.144
Tranche 2023/24	1.002	–	2.255
Tranche 2024/25	1.136	147 ¹	1.332 ¹
Summe	2.820	147	7.030

¹ Zeitanteilig gewährt, da Vorstandstätigkeit nur während eines Teils des Geschäftsjahres

Zielerreichung und Auszahlung der LTI-Tranche 2020/21

Die Zielsetzung und Zielerreichung der LTI-Tranche 2020/21, die im Geschäftsjahr 2024/25 ausgezahlt wurde, wird durch die nachfolgende Grafik dargestellt:

Erfolgsziele und Zielerreichung LTI 2020/21							
KPI	Finanzielle Erfolgsziele		Nicht-finanzielle Erfolgsziele				
	rTSR ¹ in %	aTSR ² in %	Frauenanteil Level 1+2 ³ in %	Frauenanteil Level 3 ³ in %	NPP ⁴ in Score-Punkten	NPS ⁵ in Score-Punkten	CO ₂ -Reduktion ⁶ in t Tonnen
0% Zielwert	-20,00%P	+11,51%	+1,99%P	+2,67%P	+0	+3	-39,6
100% Zielwert	+5,00%P	+31,18%	+4,99%P	+7,67%P	+12	+7	-59,6
200% Zielwert	+55,00%P	+83,69%	+9,99%P	+12,67%P	+24	+13	-79,6
Gewichtung	40%	40%	2,5%	2,5%	5%	5%	5%
Zielerreichung	0,00x	0,00x	0,94x	0,55x	3,00x	3,00x	0,00x
Gesamtbonusfaktor	0,34x						

¹ rTSR beschreibt die relative Entwicklung der CECONOMY-Stammaktie (ISIN: DE0007257503) im Vergleich zur Entwicklung zweier Indizes, des MDAX (ISIN: DE0008467416) und des STOXX® Europe 600 Retail (ISIN: CH0102634984), in einem definierten Zeitraum.
² aTSR beschreibt die Entwicklung der CECONOMY-Stammaktie (ISIN: DE0007257503) in einem definierten Zeitraum, gemessen als prozentuale Veränderung zum Ausgangskurs.
³ Frauenanteil bezeichnet den Anteil der weiblichen MitarbeiterInnen an der Anzahl der Mitarbeitenden in der Gesamtbelegschaft, hier auf Führungsebene 1+2 (oberste Führungsebene sowie direkte Berichtsebene darunter) bzw. 3 (direkte Berichtsebene zu Level 2).
⁴ Der NPP (Net Promoter People) misst die Mitarbeiterzufriedenheit (Skala von -100 bis +100).
⁵ Der NPS (Net Promoter Score) misst die Kundenzufriedenheit (Skala von -100 bis +100).
⁶ Reduktion der CO₂-Emissionen (Level 1 und 2) von CECONOMY, gemessen in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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 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 2024/25 sind daher in den nachstehenden Tabellen die folgenden Vergütungsbestandteile erfasst:

- Das im Geschäftsjahr 2024/25 ausgezahlte Grundgehalt sowie Nebenleistungen.
- Die für das Geschäftsjahr 2024/25 zu zahlende einjährige variable Vergütung (STI; tatsächliche Auszahlung im Januar 2026); der Grad der Gesamtzielerreichung beträgt dabei, wie vorstehend unter „Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25“ dargestellt, 1,08.
- Der Auszahlungsbetrag für die LTI-Tranche 2020/21, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurde. Der Grad der Gesamtzielerreichung beträgt dabei, wie vorstehend unter „Variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25“ dargestellt, 0,34.

Als freiwillige Angabe ist nachstehend außerdem die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023/24 angegeben. Hierzu wurden die folgenden Vergütungsbestandteile erfasst:

- Das im Geschäftsjahr 2023/24 ausgezahlte Grundgehalt sowie Nebenleistungen.
- Die für das Geschäftsjahr 2023/24 gezahlte einjährige variable Vergütung (STI; tatsächliche Auszahlung im Januar 2025); LTI-Auszahlungen sind im Geschäftsjahr 2023/24 nicht erfolgt.

Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder, wie vorstehend unter „Betriebliche Altersversorgung“ erläutert, 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 2024/25“).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Tsd. €	Dr. Kai-Ulrich Deissner Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (seit 09.05.2025); Finanzvorstand (bis 08.05.2025)				Remko Rijnders Finanzvorstand (seit 09.05.2025)			
	2023/24		2024/25		2023/24		2024/25	
		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung
Summe feste erfolgsunabhängige Komponenten	714	55	1.068	70	–	–	370	74
Grundvergütung	700	54	1.053	69	–	–	335	67
Nebenleistungen	14	1	15	1	–	–	35	7
Sonderleistungen	–	0	–	0	–	–	–	0
Summe variable Vergütungskomponenten	580	45	456	30	–	–	129	26
Einjährige variable Vergütung (STI)	580	45	456	30	–	–	129	26
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	–	0	–	0	–	–	–	0
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	1.294	100	1.524	100	–	–	499	100

Tsd. €	Dr. Karsten Wildberger Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (bis 05.05.2025)				Florian Wieser Finanzvorstand (bis 31.12.2022)			
	2023/24		2024/25		2023/24		2024/25	
		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung
Summe feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.472	52	900	60	0	–	0	0
Grundvergütung	1.450	52	886	59	–	–	–	0
Nebenleistungen	22	1	14	1	–	–	–	0
Sonderleistungen	–	–	–	0	–	–	–	0
Summe variable Vergütungskomponenten	1.335	48	595	40	–	–	74	100
Einjährige variable Vergütung (STI)	1.335	48	533	36	–	–	–	0
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) – Tranche 2020/21	–	–	62	4	–	–	74	100
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	2.807	100	1.495	100	–	–	74	100

Dr. Bernhard Düttmann
Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor
(bis 31.07.2021)

Tsd. €	2023/24		2024/25	
	in % der Gesamt- vergütung		in % der Gesamt- vergütung	
Summe feste erfolgsunabhängige Komponenten	-	-	0	0
Grundvergütung	-	-	-	0
Nebenleistungen	-	-	-	0
Sonderleistungen	-	-	-	0
Summe variable Vergütungskomponenten	-	-	371	100
Einjährige variable Vergütung (STI)	-	-	-	0
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) – Tranche 2020/21	-	-	371	100
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	-	-	371	100

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 2024/25 Pensionszahlungen in Höhe von 3,0 Mio. € (2023/24: 3,1 Mio. €) gewährt. Dies entspricht 100 Prozent der diesem Personenkreis gewährten Leistungen.

Pensionsanwartschaften im Geschäftsjahr 2024/25

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 2024/25 ergeben sich die folgenden individuellen Dienstzeitaufwendungen und Barwerte von Pensionsanwartschaften:

PENSIONSANWARTSCHAFTEN NACH HGB UND IFRS

Tsd. €	Dr. Kai-Ulrich Deissner Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (seit 09.05.2025); Finanzvorstand (bis 08.05.2025)	Dr. Karsten Wildberger Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor (bis 05.05.2025)	Gesamt
Aufwand – Betriebliche Altersvorsorge (nach IFRS)	104	85	189
Aufwand – Betriebliche Altersvorsorge (nach HGB)	97	51	148
Rückstellungsbetrag bis 30.09.2025 (nach IFRS)	12	0	12
Rückstellungsbetrag bis 30.09.2025 (nach HGB)	11	0	11
Barwert der Pensionsverpflichtungen (nach IFRS)	430	904	1.334
Barwert der Pensionsverpflichtungen (nach HGB)	430	904	1.334

Herr Remko Rijnders hat im Geschäftsjahr 2024/25 nicht an der betrieblichen Altersvorsorge für Vorstandsmitglieder der CECONOMY AG teilgenommen (näher dazu unter „Abweichungen vom Vergütungssystem“). Für Herrn Remko Rijnders wurden im Geschäftsjahr 2024/25 Einzahlungen in einen niederländischen Pensionsplan in Höhe von 4.108,74 € geleistet, die in den Nebenleistungen der gewährten Vergütung enthalten sind.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats der CECONOMY AG ist in § 13 der Satzung der CECONOMY AG geregelt und wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 26. Februar 2025 mit einer Mehrheit von 99,95 Prozent des vertretenen stimmberechtigten Grundkapitals gebilligt. Der entsprechende Beschluss der Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG ist auf der Website 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 €.

Entsprechend dem Beschlussvorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat wurde § 13 Abs. 2 der Satzung durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 26. Februar 2025 mit einer Mehrheit von 99,85 Prozent der abgegebenen Stimmen dahingehend geändert, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats statt bisher das Dreifache dieses Betrages künftig das Dreieinhalbache dieses Betrages erhält. Die geänderte Vergütung des Vorsitzenden gilt gemäß dem 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 22. April 2025, sodass die geänderte Vergütung ab dem 1. Mai 2025 gilt. Der stellvertretende Vorsitzende erhält weiterhin das Doppelte der Vergütung eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds.

Grundsätzlich ist für sämtliche Ausschüsse vorgesehen, dass der Ausschussvorsitzende das Doppelte und die übrigen Ausschussmitglieder das Eineinhalbache der Regelvergütung erhalten. Abweichend hiervon beträgt die Vergütung für den Vorsitzenden des Nominierungsausschusses das Eineinhalbache und für die übrigen Mitglieder des Nominierungsausschusses das Eineinviertelfache der Regelvergütung. Vorsitz und Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG werden nicht gesondert vergütet.

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	3,5 ¹
Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender	2
Ausschussvorsitzende	2
Ausschussmitglieder	1,5
Ausschussvorsitzende (Nominierungsausschuss)	1,5
Ausschussmitglieder (Nominierungsausschuss)	1,25
Aufsichtsratsmitglieder	1

¹ ab 01.05.2025

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 Amts entstehende Auslagen. Eine auf die Vergütung und den Auslagenersatz gegebenenfalls entfallende Umsatzsteuer wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats ebenfalls erstattet.

Im Geschäftsjahr 2024/25 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 2024/25 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 2024/25

Tsd. €	Zusätzliche Funktionen im Geschäftsjahr 2024/25	Feste Vergütung ¹
Christoph Vilanek	Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Aufsichtsratspräsidiums, Vorsitzender des Strategieausschusses, Vorsitzender des Vermittlungsausschusses (alle vorstehenden Positionen seit 25.07.2025), Mitglied des Nominierungsausschusses	127
Jürgen Schulz	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Strategieausschusses, Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums, Mitglied des Vermittlungsausschusses	140
Katrin Adt	Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums	105
Thomas Dannenfeldt (Aufsichtsratsmitglied bis 24.07.2025)	Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Aufsichtsratspräsidiums, Vorsitzender des Strategieausschusses, Vorsitzender des Vermittlungsausschusses und Mitglied des Nominierungsausschusses	184
Karin Dohm (Aufsichtsratsmitglied bis 16.12.2024)	Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Mitglied des Vermittlungsausschusses	35
Daniela Eckardt		70
Sabine Eckhardt	Vorsitzende des Nominierungsausschusses	105
Henrike Eickholt		70
Dr. Stephan Fanderl (Aufsichtsratsmitglied seit 25.07.2025)		18
Ludwig Glosser	Mitglied des Prüfungsausschusses	105
Corinna Groß	Mitglied des Prüfungsausschusses, Mitglied des Vermittlungsausschusses	105
Doreen Huber	Mitglied des Nominierungsausschusses (seit 25.07.2025), Mitglied des Strategieausschusses	105
Jürgen Kellerhals		70
Peter Kimpel	Mitglied des Prüfungsausschusses	105
Birgit Kretschmer	Vorsitzende des Prüfungsausschusses (seit 17.12.2024, zuvor Mitglied); Mitglied des Vermittlungsausschusses (seit 17.12.2024)	135
Maria Laube (Aufsichtsratsmitglied bis 28.02.2025)		29
Paul Lehmann		70
Sabine Nitzsche (Aufsichtsratsmitglied seit 17.12.2024)	Mitglied des Prüfungsausschusses (seit 17.12.2024)	88
Julian Norberg		70
Erich Schuhmacher		70
Jascha Sperl		70
Jürgen Trinkhaus (Aufsichtsratsmitglied seit 30.04.2025)		35
Sylvia Woelke	Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums, Mitglied des Prüfungsausschusses und Mitglied des Strategieausschusses	105
Gesamt		2.015

¹ 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 durchgeföhrten 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

	2020/21	2021/22		2022/23		2023/24		2024/25
		in % ¹						
Ertragsentwicklung (Mio. €)								
Bereinigtes EBIT	237	-12,2	208	16,8	243	25,5	305	23,9
Umsatz	21.361	1,9	21.768	2,2	22.242	0,9	22.442	2,8
Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag CECONOMY AG nach HGB	177	-71,2	51	27,5	65	213,8	204	-418,6
Durchschnittliche Jahresvergütung der Beschäftigten in Deutschland auf Vollzeitbasis (Tsd. €)	48,6	4,9	51,0	2,5	52,3	7,5	56,2	2,0
Mitglieder des Vorstands (Tsd. €)								
Dr. Kai-Ulrich Deissner	-	-	-	-	1.225	5,6	1.294	17,8
Remko Rijnders (seit 09.05.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-
Ehemalige Mitglieder des Vorstands (Tsd. €)								
Dr. Karsten Wildberger (bis 05.05.2025)	2.754	-39,8	1.658	48,3	2.459	14,2	2.807	-46,7
Florian Wieser (bis 31.12.2022)	340	258,8	1.220	-76,0	293	-	-	-
Dr. Bernhard Düttmann (bis 31.07.2021)	1.446	-95,9	59	-	-	-	-	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder, ausgeschieden >10 J. ²	2.273	1,5	2.306	11,7	2.575	10,8	2.854	4,9
Mitglieder des Aufsichtsrats (Tsd. €)								
Christoph Vilanek	77	20,8	93	3,2	96	-8,9	88	45,0
Jürgen Schulz	77	36,4	105	8,6	114	22,8	140	0,0
Katrin Adt	-	-	93	12,9	105	0,0	105	0,0
Thomas Dannenfeldt (bis 24.07.2025)	150	40,0	210	0,0	210	0,0	210	-12,5
Karin Dohm (bis 16.12.2024)	153	-8,5	140	0,0	140	0,0	140	-75,0
Daniela Eckardt	77	-9,1	70	0,0	70	0,0	70	0,0
Sabine Eckhardt	77	51,9	117	-5,1	111	-5,4	105	0,0
Henrike Eickholt	-	-	-	-	-	-	41	71,4
Dr. Stephan Fanderl (seit 25.07.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-
Ludwig Glosser	115	-8,7	105	0,0	105	0,0	105	0,0
Corinna Groß	-	-	-	-	50	110,0	105	0,0
Doreen Huber	-	-	47	61,7	76	-7,9	70	50,0
Jürgen Kellerhals	-	-	47	48,9	70	0,0	70	0,0
Peter Kimpel	-	-	-	-	-	-	35	200,0
Birgit Kretschmer	-	-	-	-	-	-	70	92,5
Maria Laube (bis 28.02.2025)	-	-	-	-	41	70,7	70	-58,3
Paul Lehmann	-	-	-	-	41	70,7	70	0,0
Sabine Nitzsche (seit 17.12.2024)	-	-	-	-	-	-	-	-
Julian Norberg	-	-	-	-	41	70,7	70	0,0
Erich Schuhmacher	-	-	18	288,9	70	0,0	70	0,0
Jascha Sperl	-	-	-	-	-	-	29	140,0
Jürgen Trinkhaus (seit 30.04.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-
Sylvia Woelke	153	-8,5	140	-4,3	134	-21,6	105	0,0

¹ Veränderung im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr

² 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

Abweichungen vom Vergütungssystem

Abweichung aufgrund der früheren Interimssituation

Die Neuordnung des Vorstands mit Herrn Dr. Deissner als Vorstandsvorsitzendem sowie Herrn Rijnders als Finanzvorstand war zunächst interimistisch vorgesehen. Im Rahmen dessen hat der Aufsichtsrat bei Herrn Dr. Deissner ausschließlich das Festgehalt angehoben; die variablen Vergütungsbestandteile wurden nicht entsprechend erhöht. Auch bei Herrn Rijnders wurde die Übernahme der zusätzlichen Verantwortung als Vorstandsmitglied überwiegend durch eine angemessene Festvergütung kompensiert; hierdurch kam es zu einer Abweichung von der im Vergütungssystem vorgesehenen Gewichtung und Zusammensetzung der Vergütungsbestandteile, da die variablen Vergütungsbestandteile nicht den im Vergütungssystem vorgesehenen relativen Anteil der Zielgesamtvergütung erreichten. Vor dem Hintergrund der ursprünglich angedachten Interimstätigkeit wurde für Herrn Rijnders auch keine Teilnahme an dem im Vergütungssystem vorgesehenen Aktienhalteprogramm der CECONOMY AG vorgesehen; auch nahm er zunächst nicht an der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder teil.

Diese Abweichungen vom Vergütungssystem waren im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig. Aufgrund der kurzfristig erfolgten Ernennung von Herrn Dr. Wildberger zum Bundesminister musste der Aufsichtsrat sehr zeitnah eine Lösung für die Neubesetzung des Vorstandsvorstandes finden. Da Herr Dr. Deissner und Herr Rijnders ihre Aufgaben zunächst nur interimistisch übernehmen sollten, erschien eine zeitweilige Erhöhung der variablen Vergütungsbestandteile – insbesondere im Hinblick auf die mit dem LTI bezweckte Anreizwirkung zur Erreichung langfristiger Ziele – nicht sachgerecht. Aus demselben Grund wurde bei Herrn Rijnders auch von einer Teilnahme am Aktienhalteprogramm sowie an der betrieblichen Altersversorgung für Vorstandsmitglieder abgesehen.

Mit der Verlängerung der Bestellung von Herrn Dr. Deissner und Herrn Rijnders zum Vorsitzenden beziehungsweise Mitglied des Vorstands wurden ihre jeweiligen Anstellungsverträge mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 angepasst und entsprechen seither der im Vergütungssystem vorgesehenen Zusammensetzung und Gewichtung der Vergütungsbestandteile.

Abweichungen aufgrund des Übernahmeangebots der Jingdong Holding Germany GmbH

Im Zuge der Vertragsanpassung bei Herrn Dr. Deissner und Herrn Rijnders mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 hat der Aufsichtsrat eine Abweichung vom Vergütungssystem mit Blick auf den Zeitpunkt der Zielfestlegung der langfristigen variablen Vergütung, deren aktienbasierte Komponenten sowie die Teilnahme am Aktienhalteprogramm der Gesellschaft beschlossen. Auch diese Abweichungen waren im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig.

Das Bekanntwerden des öffentlichen Übernahmeangebots der Jingdong Holding Germany GmbH an die Aktionäre der CECONOMY AG hat in erheblichem Umfang den Kurs der Aktien der Gesellschaft beeinflusst und wird diesen voraussichtlich unabhängig von der weiteren Entwicklung der Übernahme auch weiter nachhaltig beeinflussen. Die finanziellen, an den Aktienkurs der Gesellschaft anknüpfenden Erfolgsziele der langfristig variablen Vergütungskomponente haben damit ihre Anreizwirkung verloren beziehungsweise sind in ihrer Anreizwirkung nachhaltig beeinträchtigt. Vor diesem Hintergrund wird der Aufsichtsrat die finanziellen Leistungskriterien der langfristigen Vergütung für die Tranche, die zu Beginn des Geschäftsjahres 2025/26 zugeteilt wurde, erst zu einem späteren Zeitpunkt festlegen und gegebenenfalls, sofern der Aktienkurs längerfristig keine Anreizwirkung entfalten sollte, nicht aktienbasierte Ziele bestimmen. Mit Blick auf das Übernahmeangebot wäre auch eine Teilnahme der Mitglieder des Vorstands am langfristig angelegten Aktienhalteprogramm widersinnig, sodass auch insoweit eine Abweichung vom Vergütungssystem geboten ist.

16. Dezember 2025



Christoph Vilanek
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Dr. Kai-Ulrich Deissner
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 2024 bis zum 30. September 2025 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, die 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 Prüfungs nachweise 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 Kontrollsyste m, 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 Kontrollsyste ms 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 Prüfungs nachweise 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 2024 bis zum 30. September 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen 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 16. Dezember 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Verena Heineke
Wirtschaftsprüferin

Christian David Simon
Wirtschaftsprüfer

CECONOMY

Herausgeber

CECONOMY AG
Kaistraße 3
40221 Düsseldorf

www.ceconomy.de

