

CECONOMY

Hauptversammlung der CECONOMY AG am 17. Februar 2021

System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG

I. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der CECONOMY AG.....	2
II. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems	3
III. Wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem	5
IV. Vergütungskomponenten ab dem Geschäftsjahr 2020/21	6
1. Überblick über die Vergütungskomponenten	6
2. Erfolgsunabhängige feste Vergütung.....	7
a) Grundvergütung	7
b) Betriebliche Altersversorgung.....	7
c) Nebenleistungen	7
3. Erfolgsabhängige variable Vergütung.....	8
a) STI	8
b) LTI.....	9
aa) Finanzielle Erfolgsziele des LTI	10
bb) Nicht-finanzielle Erfolgsziele des LTI	10
cc) Berechnung des Auszahlungsbetrags des LTI	10
V. Aktienhalteprogramm	11
VI. Ziel-Gesamtvergütung.....	12
VII. Maximalvergütung.....	12
VIII. Malus und Clawback variabler Vergütungskomponenten	13
IX. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten.....	13
X. Laufzeiten der Anstellungsverträge	13
XI. Regelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit.....	13
XII. Sonderregelungen für die Anstellung von Herrn Dr. Düttmann und Frau Sonnenmoser als Vorstandsmitglied	14
XIII. Transparenz und Dokumentation	15

Durch das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde in § 87a des Aktiengesetzes ("**AktG**") geregelt, dass der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließt. Über dessen Billigung beschließt gem. § 120a Abs. 1 AktG die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre. Nach der Übergangsvorschrift § 26j Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum AktG muss die erstmalige Beschlussfassung in der Hauptversammlung erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt.

Das nachfolgend dargestellte System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands ("**Vergütungssystem**") beschreibt die Regeln und Kriterien, nach denen die jeweilige Gegenleistung für die von den Mitgliedern des Vorstands der CECONOMY AG zu erbringenden Tätigkeiten zu bestimmen ist. Das Ziel der CECONOMY AG ist es, dabei den Vorgaben des AktG sowie möglichst vollständig den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes (DCGK) betreffend die Vorstandsvergütung zu entsprechen. Maßgebend ist dabei der am 20. März 2020 in Kraft getretene DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Den tatsächlich erreichten Stand der Entsprechung und etwaige Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK legt die CECONOMY AG in den Entsprechenserklärungen dar, die sie auf der Webseite www.ceconomy.de unter der Rubrik Unternehmen – Corporate Governance dauerhaft zugänglich macht.

Wie im AktG und im DCGK vorgesehen, beschließt der Aufsichtsrat der CECONOMY AG das Vergütungssystem. Das zuletzt vom Aufsichtsrat in seinen Sitzungen am 16. September und 7. Oktober 2020 sowie durch weitere Beschlüsse außerhalb einer Sitzung des Aufsichtsrats vom 14. Oktober 2020 festgelegte Vergütungssystem wird nachfolgend in seinen Grundzügen sowie hinsichtlich der Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung erläutert.

I. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der CECONOMY AG

Das neue Vergütungssystem der CECONOMY AG ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Dies erfolgt insbesondere durch die deutlich verstärkte Verknüpfung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung mit der Entwicklung des Aktienkurses sowie mit klar bestimmbar Kennziffern, die auf eine nachhaltige Fortentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Im Rahmen seiner Geschäftsstrategie hat der Vorstand verschiedene Initiativen ergriffen, namentlich die Stärkung der Omni-Channel Vertriebsaktivitäten, den Ausbau des Bereiches "Services & Solutions" sowie Profitabilitätssteigerungen im Interesse einer nachhaltigen Wertsteigerung für die Aktionäre, unter anderem aufgrund eines verbesserten "Category & Supply Chain Management" und von Kostenreduktionen.

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

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 stark und 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. 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 Wertes der Gesellschaft interessiert sind.

II. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat entscheidet nach Vorbereitung durch das Aufsichtsratspräsidium über das Vergütungssystem und dessen Fest- und Umsetzung.

Über dieses Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat im Herbst 2020 entschieden und legt es der Hauptversammlung der CECONOMY AG erstmals im Jahr 2021 zur Billigung vor. Eine erneute Vorlage erfolgt bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

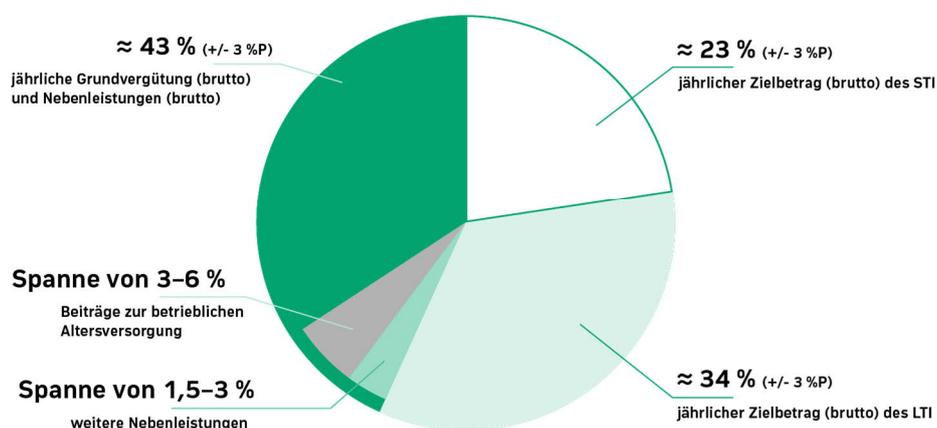
Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder sind hinsichtlich des Vergütungssystems nicht ersichtlich. Insbesondere bestimmt sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats unabhängig von der Vorstandsvergütung. Für die Behandlung von Interessenkonflikten gelten zudem die allgemeinen Regeln. Interessenkonflikte werden abstrakt vermieden durch die paritätische und unabhängige Besetzung der betreffenden Gremien. Weitere besondere Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten sind nicht erforderlich.

Die Ziel-Gesamtvergütung soll so bemessen sein, 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 den Anteil der kurzfristig variablen

Vergütungsbestandteile überwiegt. Im Regelfall sollen von der Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ein Anteil von etwa 43 % auf die jährliche Grundvergütung und Nebenleistungen, ein Anteil von etwa 34 % auf den jährlichen Zielbetrag des LTI und ein Anteil von etwa 23 % auf den jährlichen Zielbetrag des STI entfallen (mit der Möglichkeit des Aufsichtsrats, die prozentuale Gewichtung innerhalb der Ziel-Gesamtvergütung bei den einzelnen Komponenten im Einzelfall um bis zu 3 Prozentpunkte zu variieren). Der relative Anteil der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung soll die Spanne von 3-6 % der Ziel-Gesamtvergütung sowie bei den weiteren Nebenleistungen 1,5-3 % der Ziel-Gesamtvergütung nicht übersteigen.

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

Relativer Anteil der verschiedenen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung



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 Gesamt-Aufsichtsrats, der die Gründe für das Abweichen und die Dauer des Abweichens bezeichnet. Ein vorübergehendes Abweichen ist von allen Bestandteilen dieses Vergütungssystems und insbesondere von den variablen Vergütungsbestandteilen möglich.

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat beurteilt dieser auch die Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der

Vorstandsmitglieder. Die Beurteilung erfolgt dabei 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 weisen die Gesellschaft nicht die für den MDAX erforderliche Freefloat-Marktkapitalisierung und ihre Aktie nicht das notwendige Handelsvolumen auf. Gemessen an den Größenkriterien Umsatz, EBIT, Mitarbeiter und Gesamt-Marktkapitalisierung ist die CECONOMY AG aber mit den Unternehmen des MDAX vergleichbar. Bei der Überprüfung der Angemessenheit erfolgt andererseits ein vertikaler Vergleich mit den oberen Führungskräften und der Belegschaft der CECONOMY in Deutschland insgesamt. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt der Aufsichtsrat auch in Bezug auf seine zeitliche Entwicklung. Hierzu wird gemäß den durch den Aufsichtsrat festgelegten Abgrenzungen des relevanten oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft insgesamt seit dem Geschäftsjahr 2016/17 jährlich ein vertikaler Vergütungsvergleich durchgeführt.

Relation der Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder zur durchschnittlichen ...		
Geschäftsjahr	... Gesamtvergütung des oberen Führungskreises	... Gesamtvergütung der relevanten Belegschaft
2016/17	7	72
2017/18	5	56
2018/19	4	39
2019/20	4	34

Die für die jeweiligen Geschäftsjahre ermittelten Ergebnisse werden im Vergütungsbericht veröffentlicht, der in dem Geschäftsbericht der CECONOMY AG enthalten ist.

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 nunmehr der Hauptversammlung vorliegenden Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat nicht umfassend von einem externen Vergütungsexperten beraten, sondern nur punktuell sachlich und rechtlich extern unterstützen lassen.

III. Wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem

Das neue Vergütungssystem soll für die beiden amtierenden Vorstandsmitglieder mit Wirkung ab Beginn des Geschäftsjahres 2020/2021 gelten. Generell weicht das neue Vergütungssystem gegenüber der früher in der Gesellschaft praktizierten Vorstandsvergütung vor allem in vier Punkten ab: Erstens sind beim STI die persönlichen Ziele mit ihrer – diskretionären – Feststellung der Zielerreichung weggefallen. Zweitens ist beim LTI die Kenngröße Earnings per Share (EPS) zugunsten einer stärkeren Aktienkursorientierung weggefallen. Drittens wurden beim LTI für alle Vorstandsmitglieder einheitlich geltende und quantitativ messbare nicht-finanzielle Ziele ergänzt. Viertens wird die Höhe einer LTI-Zahlung

ohne Zwischenschaltung eines technisch aufwendigen Performance Share Plans ermittelt. Der Aufsichtsrat bezweckt damit eine höhere Transparenz und Verlässlichkeit für alle Beteiligten.

Weitere Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem erfolgen in Umsetzung der durch das ARUG II geänderten Anforderungen des AktG und der Empfehlungen des am 20. März 2020 in Kraft getretenen neuen DCGK.

Das neue Vergütungssystem weicht wesentlich von den bei Beginn des Geschäftsjahres 2020/2021 laufenden Vorstandsverträgen ab, weil der bis zum 16. Oktober 2020 laufende Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Düttmann aufgrund der besonderen Bestellungssituation ein ausschließliches Festgehalt ohne variable Vergütungselemente vorsah und der Anstellungsvertrag von Frau Sonnenmoser aufgrund der absehbaren Anpassungen des Vergütungssystems vielfach vorläufige Regelungen vorsah. Die entsprechenden Sonderregelungen sind in Abschnitt XII. erläutert.

IV. Vergütungskomponenten ab dem Geschäftsjahr 2020/21

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte sind die schuldrechtlichen Anstellungsverträge, welche die CECONOMY AG, vertreten durch den Aufsichtsrat, mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands schließt. Diese enthalten abschließend die Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands.

1. Überblick über die Vergütungskomponenten

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG für die von ihnen gemäß ihren Anstellungsverträgen zu erbringenden Tätigkeiten setzen sich aus erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten zusammen. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungskomponenten:

Darstellung der Vergütungskomponenten der Vorstandsvergütung



2. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

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

a) 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 Geschäftsjahrs dem Vorstand angehört, wird die Grundvergütung zeitanteilig gezahlt.

b) 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 % 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 EUR 100.000 pro Jahr begrenzt.

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.

c) Nebenleistungen

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

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

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

3. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind eine variable Vergütung mit einer auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Erfolgsmessung, das sog. Short-Term Incentive ("STI"), und eine variable Vergütung mit einer auf mehrere Geschäftsjahre bezogenen Erfolgsmessung, das sog. 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 für das LTI auch 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 überwiegende 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.

a) STI

Die kurzfristige erfolgsabhängige Komponente wird jeweils für ein Geschäftsjahr gewährt und nach dessen Ablauf ausgezahlt. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahrs, wird das STI für das Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt. Die Berechnung des STI erfolgt ausschließlich anhand von finanziellen Leistungskriterien. Diese basieren auf den nachfolgenden Kennzahlen gemäß dem Konzernabschluss der Gesellschaft (bereinigt um die Effekte von Portfolioveränderungen), die mit der jeweils angegebenen Gewichtung in die Berechnung einfließen:

- Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings Before Interest and Taxes – EBIT) auf Basis absoluter EBIT-Werte mit einem Gewichtungsfaktor von 0,55;
- Wechselkursbereinigtes Umsatzwachstum mit einem Gewichtungsfaktor von 0,25;
- Nettobetriebsvermögen (Net Working Capital – NWC) auf Basis absoluter NWC-Werte (4-Quartals-Durchschnitt) mit einem Gewichtungsfaktor von 0,2.

Der Aufsichtsrat legt die Erfolgsziele für alle Vorstandsmitglieder einheitlich auf Grundlage der ihm vom Vorstand vorgelegten Unternehmensplanung vor Beginn des Geschäftsjahres, für welches der 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. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

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 der 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 STI, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, zeitanteilig nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und bei der ursprünglichen Fälligkeit gezahlt.

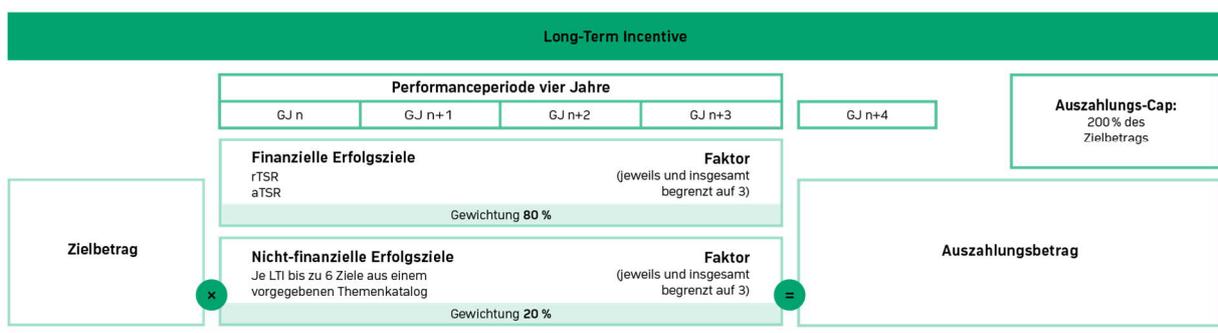
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung



b) 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 Geschäftsjahrs, wird das LTI für das Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt. In die Berechnung gehen finanzielle Erfolgsziele mit einer Gewichtung von 80 % und nicht-finanzielle Erfolgsziele mit einer Gewichtung von 20 % ein. Auch die Erfolgsziele des LTI legt der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder einheitlich fest.

Langfristige erfolgsabhängige Vergütung



aa) Finanzielle Erfolgsziele des LTI

Die insgesamt mit 80 % 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, für den das LTI gewährt wird. Der relevante Endkurs wird vier Jahre 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.

bb) Nicht-finanzielle Erfolgsziele des LTI

Die insgesamt mit 20 % gewichteten nicht-finanziellen Leistungskriterien des LTI basieren auf jeweils bis zu sechs vom Aufsichtsrat konkret formulierten quantitativen Zielsetzungen aus den nachfolgenden Themenfeldern:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Kundenzufriedenheit
- 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.

cc) 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 des jeweiligen Leistungszeitraums werden für die einzelnen finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele die Zielerreichungsfaktoren gemessen. 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 ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsfaktor ist begrenzt auf 3.

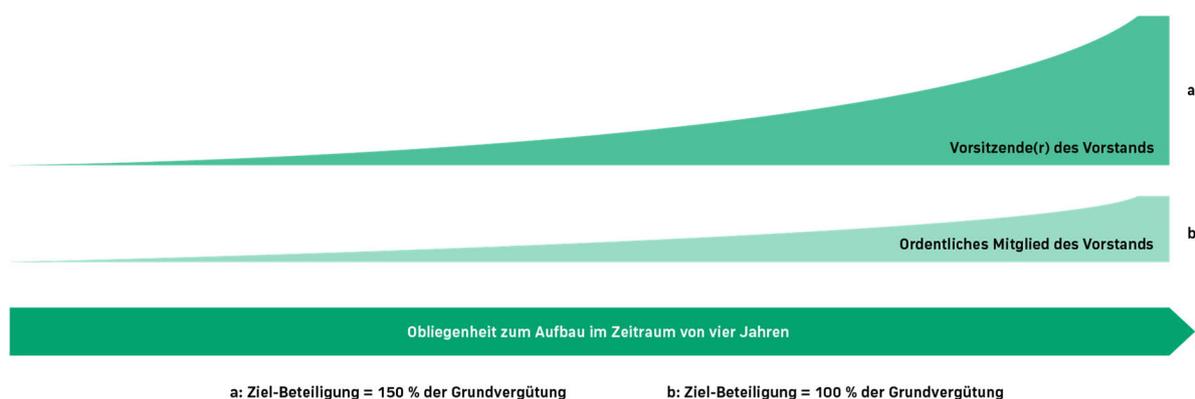
Der für den LTI insgesamt ermittelte Zielerreichungsfaktor wird mit dem LTI-Zielbetrag multipliziert, so dass sich der Auszahlungsbetrag ergibt. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 % des vereinbarten individuellen Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap).

Die Auszahlung des für den LTI ermittelten Vergütungsbetrags erfolgt zwei Monate 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 LTI, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, zeitanteilig nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und bei der ursprünglichen Fälligkeit gezahlt.

V. 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/die Vorsitzende/n des Vorstands 150 % und für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands 100 % 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 Vorstands-Anstellungsvertrags.

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.

VI. 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.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder vgl. die Ausführungen oben unter Ziffer II.

VII. 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, den maximalen Beträgen für die Nebenleistungen und die Altersversorgung sowie den jeweiligen Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile. Für die/den Vorstandsvorsitzende/n beträgt die Maximalvergütung EUR 5.150.000 und für ordentliche Vorstandsmitglieder EUR 2.650.000. Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass diese Beträge aus seiner Sicht nicht die angemessene

Vergütung darstellen, sondern lediglich betragsmäßige Höchstgrenzen bei durchgängig maximaler Ausschöpfung der entsprechenden Bandbreiten.

VIII. 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. 3 Satz 1 AktG vorliegt, entfallen die Ansprüche auf Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile (Malus) oder können nach der Auszahlung von der Gesellschaft zurückgefordert werden (Clawback).

IX. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

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

Im Falle der Wahrnehmung einer konzernfremden Nebentätigkeit durch das Vorstandsmitglied ist für ab dem Geschäftsjahr 2020/21 bestellte Vorstandsmitglieder 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.

X. 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**").

XI. 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. 3 AktG;
- Kündigung des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund nach § 626 BGB; sowie
- Niederlegung des Amts seitens des Vorstandsmitglieds, ohne hierzu seinerseits einen wichtigen Grund zu haben.

Im Falle 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 (sog. Change-of-Control).

XII. Sonderregelungen für die Anstellung von Herrn Dr. Düttmann und Frau Sonnenmoser als Vorstandsmitglied

Der aktuell bestehende Anstellungsvertrag von Frau Sonnenmoser weicht in einzelnen Punkten von der vorstehenden Darstellung des Vergütungssystems ab, da nicht sämtliche bei der erstmaligen Bestellung von Frau Sonnenmoser zum Vorstandsmitglied getroffenen vorläufigen Regelungen die Anforderungen des durch das ARUG II geänderten AktG und des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 vorwegnehmen konnten. Hierzu wäre eine Anpassung des geltenden Anstellungsvertrags durch Streichung der bisher üblichen Regelungen zu einem Change of Control, einer etwaigen nachträglichen Sondervergütung und der vorzeitigen Auszahlung noch nicht vollständig erfüllter STI- und LTI-Ansprüche bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung und des Anstellungsvertrags sowie durch Aufnahme einer Regelung zur Anrechnung der Vergütung für eine konzernfremde

Nebentätigkeit erforderlich gewesen. Der entsprechenden Anpassung ihres laufenden Vertrags hat Frau Sonnenmoser nicht zugestimmt.

Der aktuelle Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Düttmann weicht insoweit von dem vorstehend dargestellten Vergütungssystem ab, als darin keine Regelung zur Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung der CECONOMY AG vereinbart ist.

XIII. Transparenz und Dokumentation

Unverzüglich nach einem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems werden der Beschluss und das Vergütungssystem gem. § 120a Abs. 2 AktG für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, auf der Webseite der CECONOMY AG kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Zusätzlich erstellen Vorstand und Aufsichtsrat gem. § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht ("Vergütungsbericht") über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer zu prüfen. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, gerechnet ab Beginn des zweiten Geschäftsjahres, das auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen, bei der CECONOMY AG also voraussichtlich spätestens im Februar 2023. Der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers werden von der Gesellschaft für zehn Jahre ab dem Hauptversammlungsbeschluss über die Billigung auf der Webseite der CECONOMY AG kostenfrei öffentlich zugänglich gemacht.