



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Vergütungsbericht gibt erläuternde Informationen zur Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Führungskräften der CECONOMY AG. Für Vorstand und Aufsichtsrat werden das Vergütungssystem in seinen Grundzügen sowie Struktur und Höhe der Vergütung dargestellt. Bei den Führungskräften informiert der Bericht zu deren anteilsbezogener Vergütung.

Die Angaben zu Vorstand und Aufsichtsrat folgen dem deutschen Handelsgesetzbuch und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Im Geschäftsjahr 2016/17 maßgebliche Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands der ehemaligen METRO AG und für die Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG

Das zu Beginn des Geschäftsjahres 2016/17 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ehemaligen METRO AG war auf deren Hauptversammlung am 20. Februar 2015 mit 99,6 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt worden. Daher konnte es noch nicht die im Berichtsjahr erfolgte Aufteilung der ehemaligen METRO GROUP in zwei unabhängige, börsennotierte Unternehmen berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund hatte der Aufsichtsrat der ehemaligen METRO AG noch im vergangenen Geschäftsjahr für die beiden aus der Aufteilung hervorgehenden Einheiten neue Vorstandsvergütungssysteme entwickelt, die er spezifisch auf die jeweilige Geschäftstätigkeit in den Bereichen Consumer Electronics beziehungsweise Groß- und Lebensmittelhandel ausgerichtet hat.

Mit Wirksamwerden der Abspaltung wurde die Vergütung gemäß dem zu Beginn des Geschäftsjahres 2016/17 geltenden Vergütungssystem

unterjährig abgerechnet. Seit Beginn des Geschäftsjahres 2017/18 gilt sodann für die CECONOMY AG das neue Vergütungssystem, das die Hauptversammlung der ehemaligen METRO AG am 6. Februar 2017 mit 79,1 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt hat und der Aufsichtsrat der ehemaligen METRO AG durch Beschluss in seiner Sitzung im März 2017 nochmals in einzelnen Aspekten angepasst hat.

Nachfolgend werden in ihren jeweiligen Grundzügen in erster Linie die Vergütung des Vorstands der ehemaligen METRO AG im Geschäftsjahr 2016/17 für den Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Abspaltung (bis zu dem Zeitpunkt der Abspaltung amtierende Vorstandsmitglieder Olaf Koch, Pieter C. Boone, Mark Frese, Pieter Haas, Heiko Hutmacher) sowie die Vergütung des Vorstands der CECONOMY AG im Geschäftsjahr 2016/17 nach dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung (ab diesem Zeitpunkt amtierende Vorstandsmitglieder Pieter Haas, Mark Frese und Dr. Dieter Haag Molkenteller) dargestellt.

ALLGEMEINE MERKMALE

Das Vergütungssystem für den Vorstand enthält die allgemeinen Maßstäbe, nach denen die Festlegung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt, sowie die konkreten Vorgaben für die Zusammensetzung und Ausgestaltung der einzelnen Vergütungskomponenten. Gemäß den Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex wird das System für die Vergütung des Vorstands durch den Aufsichtsrat der CECONOMY AG beschlossen. Im Hinblick auf diese Festlegung hat die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der CECONOMY AG dem Aufsichtsratspräsidium die Aufgabe zugewiesen, die Beschlussfassung des Aufsichtsrats vorzubereiten und gegebenenfalls eine Beschlussempfehlung auszusprechen. Diese vorbereitende Tätigkeit hatte der Aufsichtsrat der ehemaligen METRO AG bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung dem Personalausschuss des Aufsichtsrats der ehemaligen METRO AG übertragen.

Im Grundsatz setzten sich die Gesamtbezüge des Vorstands zusammen aus einer festen jährlichen Grundvergütung und zwei variablen erfolgsabhängigen Komponenten. Die beiden variablen Komponenten unterscheiden sich, um ausgewogene Anreize zur Steigerung des Unterneh-



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

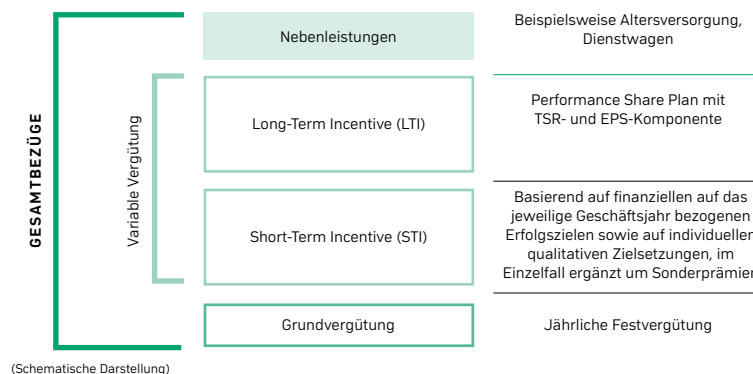
- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

menserfolgs zu schaffen, in ihren Bemessungsgrundlagen sowohl hinsichtlich der Parameter, an denen sie ausgerichtet sind, als auch hinsichtlich der jeweils maßgeblichen Betrachtungszeiträume.

Zusätzlich zu den Vergütungskomponenten im engeren Sinn gewährt das Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung und weitere Nebenleistungen.

Die Gesamtbezüge der einzelnen Mitglieder des Vorstands sowie die einzelnen Vergütungskomponenten stehen im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft und erfüllen die gesetzlichen Anforderungen an die Üblichkeit von Vergütungen. Neue Mitglieder des Vorstands erhalten gegebenenfalls eine gegenüber dienstälteren Vorstandsmitgliedern der Höhe nach geminderte Grundvergütung und variable Vergütung. Eine planmäßige Erhöhung mit zunehmendem Dienstalter ist nicht vorgesehen.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands



Grundvergütung

Die Grundvergütung ist mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Festvergütung vereinbart und wird in monatlichen Raten ausbezahlt.

Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short-Term Incentive/ Sonderprämien)

Das Short-Term Incentive (STI) honoriert die operative Unternehmensentwicklung anhand von finanziellen, auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Erfolgszielen.

Für jedes Vorstandsmitglied wird zunächst ein Zielbetrag in Euro festgelegt. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation dieses Zielbetrags mit einem bestimmten Faktor. Der jeweilige Faktor wird ermittelt als Gesamtzielerreichungsgrad der zuvor einzeln ermittelten Zielerreichungsgrade der jeweils maßgeblichen finanziellen Erfolgsziele.

Die Zielerreichung der im Einzelnen definierten finanziellen Erfolgsziele bemisst sich an der Entwicklung von im Voraus festgelegten Parametern beziehungsweise Unternehmenskennzahlen bezogen auf das jeweilige Geschäftsjahr.

Um nach dem Ende eines Geschäftsjahres die Zielerreichung ermitteln zu können, bestimmt der Aufsichtsrat im Regelfall vor dem Beginn des betreffenden Geschäftsjahres für jeden zu betrachtenden Parameter Schwellenwerte (Eintrittshürden) und Zielwerte für die Erreichung eines Zielerreichungsgrads von 1,0 (entspricht 100 Prozent Zielerfüllung). Nach weiterer Maßgabe der Regelungen in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Schwellenwerte das vom Vorstand zur Zustimmung durch den Aufsichtsrat vorgelegte Jahresbudget der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr. Nach dem Ende des Geschäftsjahres wird für jedes der Erfolgsziele der Grad der Zielerreichung gemessen und daraus ein Zielerreichungsfaktor ermittelt. Die nachfolgende Beispielrechnung verdeutlicht die Bandbreite möglicher Zielerreichungsgrade:

- Ist die Zielerfüllung 100 Prozent, beträgt der Zielerreichungsgrad 1,0.
- Ist die Zielerfüllung kleiner oder gleich dem Schwellenwert, so ist der Zielerreichungsgrad 0,0.



ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

– Der Zielerreichungsgrad bei einer Zielerfüllung zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie bei einer Zielerfüllung über 100 Prozent wird mittels linearer Interpolation ermittelt.

Um die individuelle Leistungsbezogenheit der Vorstandsvergütung sicherzustellen und die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder individuell zu honorieren (individuelle Performance), behält sich der Aufsichtsrat generell das Recht vor, das Short-Term Incentive nach seinem Ermessen um bis zu 30 Prozent zu reduzieren oder um bis zu 30 Prozent zu erhöhen.

Zusätzlich kann der Aufsichtsrat Mitgliedern des Vorstands für besondere außerordentliche Leistungen Sonderprämien gewähren.

Erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive)

Das Long-Term Incentive (LTI) ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und hat eine dementsprechend mehrjährige Bemessungsgrundlage.

Das Long-Term Incentive ist in der Regel als Plan ausgestaltet, aus dem den Mitgliedern des Vorstands pro Geschäftsjahr einzelne Tranchen mit einer Laufzeit von in der Regel drei bis vier Jahren begeben werden. Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt über die Laufzeit der jeweiligen Tranche anhand von Erfolgszielen, die spezifische Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung unter Berücksichtigung der Erwartungen der Aktionäre und der weiteren Stakeholder setzen.

Auch im Rahmen des Long-Term Incentives wird für jedes Vorstandsmitglied zunächst ein Zielbetrag in Euro festgelegt. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation dieses Zielbetrags mit dem Faktor der Gesamtzielerreichung.

Für den Fall der Beendigung der Tätigkeit sind gesonderte Regelungen zur Auszahlung von Tranchen vereinbart.

SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS DER EHEMALIGEN METRO AG BIS ZUM ZEITPUNKT DES WIRKSAMWERDENS DER ABSPALTUNG

Die Abspaltung hat im vergangenen Geschäftsjahr eine unterjährige Anpassung der Erfolgsziele und Vergleichsparameter bedingt. Dies betraf sowohl die einjährige variable Vergütung als auch die mehrjährige variable Vergütung. In diesem Kontext sind auch die bereits begebenen Tranchen der mehrjährigen variablen Vergütung korrigiert worden, was die Erklärung einer Abweichung von der Empfehlung gemäß Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8 DCGK erforderte.

Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short-Term Incentive / Sonderprämien)

Das zu Beginn des Geschäftsjahres 2016/17 geltende gegenüber dem Vorjahr unveränderte Vergütungssystem sah für die Honorierung der operativen Unternehmensentwicklung durch das Short-Term Incentive zunächst die nachfolgenden drei finanziellen auf das Geschäftsjahr bezogenen Erfolgsziele mit einer relativen Gewichtung von je einem Drittel vor:

- EBIT vor Sonderfaktoren der ehemaligen METRO GROUP,
- Rendite auf das eingesetzte Kapital/Return on Capital Employed (RoCE) der ehemaligen METRO GROUP und
- Flächenbereinigtes Umsatzwachstum/Like-for-like Sales Growth der ehemaligen METRO GROUP.

Für das Spaltungsjahr 2016/17 hatte der Aufsichtsrat jedoch beschlossen, das STI für den Fall, dass die Abspaltung des Geschäftsbereichs Groß- und Lebensmitteleinzelhandel von der ehemaligen METRO AG – wie erwartet – vor Ende des Geschäftsjahres 2016/17 wirksam wird, zu modifizieren. Bei Wirksamwerden der Abspaltung des Geschäftsbereichs Groß- und Lebensmitteleinzelhandel vor Ende des Geschäftsjahres 2016/17 sollte das STI unterjährig abgerechnet und ausbezahlt werden. Hierbei sollte das Erfolgsziel RoCE, das aufgrund der hohen Saisonalität des Handelsgeschäfts im Jahresverlauf unterjährig nicht sinnvoll abge-



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht

103 Vergütungsbericht

- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

rechnet werden kann, außen vor bleiben und die Abrechnung allein auf Basis der zwei weiteren Erfolgsziele erfolgen, die in diesem Fall zu je 50 Prozent gewichtet werden sollten. Für die unterjährige Abrechnung des STI sollten sodann die zum unmittelbar vorhergehenden Quartalsstichtag erreichte Zielerfüllung und die zeitanteilig berechneten STI-Zielbeträge zugrunde gelegt werden.

Durch das Wirksamwerden der Abspaltung durch Eintragung im Handelsregister der ehemaligen METRO AG am 12. Juli 2017 haben sich die relevanten Zeitpunkte zur Ermittlung der erreichten Zielerfüllung und für die zeitanteilige Berechnung der STI-Zielbeträge ergeben. Dementsprechend wurden im Rahmen der unterjährigen Abrechnung individuell die in der nachfolgenden Tabelle angegebenen Zielbeträge und Auszahlungscaps zugrunde gelegt.

€	Zielbetrag des Short-Term Incentive für das Geschäftsjahr 2016/17 bis zum Wirksamwerden der Abspaltung	Begrenzung der Auszahlung für das Geschäftsjahr 2016/17 bis zum Wirksamwerden der Abspaltung
Olaf Koch	938.710	1.877.420
Pieter C. Boone	569.032	1.138.064
Mark Frese	704.032	1.408.064
Pieter Haas	704.032	1.408.064
Heiko Hutmacher	704.032	1.408.064

Erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive)

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2016/17 hatte die ehemalige METRO AG an die Mitglieder des Vorstands verschiedene Tranchen aus den nachfolgenden Plänen begeben:

- Performance Share Plan – Tranche 2013
Die letzte im Rumpfgeschäftsjahr 2013 ausgegebene und zu Beginn des Geschäftsjahres 2016/17 noch nicht beendete Tranche des Performance Share Plan beruhte auf der Zuteilung von sogenannten Performance Shares, die nach Ablauf eines Zeitraums von mindestens drei Jahren zu einer Barauszahlung in Abhängigkeit von der Entwicklung des Kurses der ehemaligen METRO-Aktie absolut und relativ im Vergleich zum Mittelwert aus den Aktienindizes DAX 30 und Euro Stoxx

Retail – Total Return – berechtigten. Zur Unterstützung der auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichteten Anreizwirkung des Performance Share Plan wurden zugleich sogenannte Share Ownership Guidelines eingeführt, welche die Auszahlung der Performance Shares an die Bedingung knüpften, dass die Mitglieder des Vorstands ein eigenfinanziertes Investment in ehemaligen METRO-Aktien aufbauen und halten.

- Sustainable Performance Plan 2013/14
Die Tranche 2013/14 des Sustainable Performance Plan 2013/14 hatte eine dreijährige Laufzeit und war bestimmt durch die Erfolgsziele „Aktienrendite/Total Shareholder Return (TSR)“ sowie „Nachhaltigkeit“.
- Sustainable Performance Plan Version 2014
Die Tranchen 2014/15 und 2015/16 des Sustainable Performance Plan Version 2014 beruhten auf den drei Erfolgszielen „Aktienrendite/Total Shareholder Return (TSR)“, „Nachhaltigkeit“ und „Ergebnis pro Aktie/Earnings per Share (EPS)“. Die Zielsetzung und entsprechende Anreizwirkung bezog neben anteilsbasierten Kennzahlen und dem internen Wachstum auch qualitative Aspekte der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Unternehmensführung ein.

Der Aufsichtsrat der ehemaligen METRO AG hat im November 2016 beschlossen, die zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung tatsächlich noch nicht beendeten Tranchen der erfolgsabhängigen Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung unterjährig abzurechnen. Demnach wurden die zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung noch nicht planmäßig beendeten Tranchen Sustainable Performance Plan 2013/14 zum Fair Value abgerechnet und ausgezahlt. Für die Tranchen Sustainable Performance Plan 2014/15 und Sustainable Performance Plan 2015/16 wurden die zum relevanten Zeitpunkt erdienten Teile zum Fair Value abgerechnet und ausgezahlt, während die zu diesem Zeitpunkt noch nicht erdienten Teile mit ihren entsprechenden zeitanteiligen Zielbeträgen in einen neuen Long-Term-Incentive-Plan für die aus der Aufteilung hervorgehende Einheit eingebracht wurden. Für den in die neuen Pläne eingebrachten Teil der Tranche Sustainable Performance Plan 2014/15 wurde als Kennzahl „Return on Capital Employed



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

(RoCE) vor Sonderfaktoren“ bestimmt. Für den in die neuen Pläne eingebrachten Teil der Tranche Sustainable Performance Plan 2015/16 wurde die Performance-Periode auf 40 Börsenhandelstage nach der ordentlichen Hauptversammlung 2019 verkürzt und als Kennzahl „Ergebnis je Aktie (Earnings per Share – EPS)“ bestimmt.

SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS DER CECONOMY AG AB DEM ZEITPUNKT DES WIRKSAMWERDENS DER ABSPALTUNG

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung beinhaltet neben einer festen Grundvergütung eine kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente und eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung. Zusätzlich gewährt die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands eine betriebliche Altersversorgung und weitere Nebenleistungen.

Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short-Term Incentive)

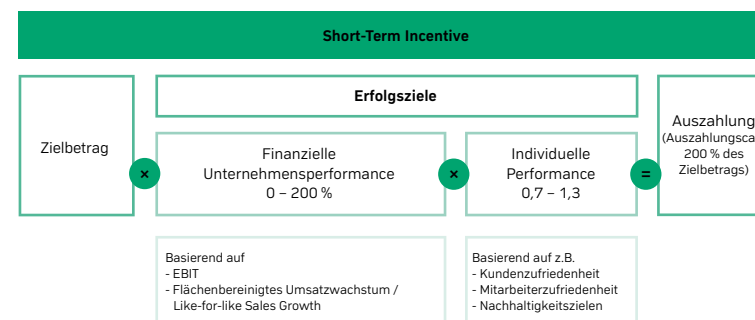
Für das STI im Geschäftsjahr 2016/17 ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung sind die nachfolgenden im Verhältnis zueinander gleichmäßig gewichteten Parameter maßgeblich:

- EBIT vor Sonderfaktoren
- Flächenbereinigtes Umsatzwachstum (Like-for-Like Sales Growth)

Entsprechend der unterjährigen Abrechnung im Geschäftsjahr 2016/17 zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung wurden für das Short-Term Incentive im Geschäftsjahr 2016/17 ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Abspaltung individuell folgende anteilig berechneten Zielbeträge und Auszahlungscaps zugrunde gelegt:

€	Zielbetrag des Short-Term Incentive für das Geschäftsjahr 2016/17 ab dem Wirksamwerden der Abspaltung	Begrenzung der Auszahlung für das Geschäftsjahr 2016/17 ab dem Wirksamwerden der Abspaltung
Pieter Haas	231.677	463.355
Mark Frese	182.903	365.806
Dr. Dieter Haag Molkenteller	87.097	174.194

Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung



Erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Long-Term Incentive)

Das LTI incentiviert eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung unter Berücksichtigung der internen und externen Wertentwicklung sowie der Belange der Aktionäre und der weiteren dem Unternehmen verbundenen Stakeholder. Daher wird eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zugrunde gelegt: Die jährlich gewährten Tranchen des Performance Share Plan haben eine dreijährige Performance-Periode.

Jedem Mitglied des Vorstands werden bedingte Performance Shares zugeteilt, deren Anzahl dem Quotienten aus individuellem Zielwert und Durchschnitt des Aktienkurses der Stammaktie der Gesellschaft bei Zuteilung entspricht. Maßgeblich ist hierbei der Durchschnittskurs der Xetra-Schlusskurse der Stammaktie der Gesellschaft über einen Zeit-



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

raum von 40 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen unmittelbar nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Gewährungsjahr. Die Performance-Periode endet am 40. Börsenhandelstag nach der ordentlichen Hauptversammlung des dritten Geschäftsjahres nach Begebung der Tranche. Nach Ablauf der Performance-Periode einer Tranche wird die endgültige Anzahl der Performance Shares ermittelt. Diese ist abhängig von der Erreichung von zwei Erfolgszielen, die im Zielbetrag des LTI jeweils hälftig gewichtet werden:

- Ergebnis je Aktie/Earnings per Share (im Folgenden: „EPS“);
- Aktienrendite/Total Shareholder Return (im Folgenden: „TSR“).

EPS-Komponente: Im Regelfall zu Beginn des Geschäftsjahres, in dem die Tranche des Performance Share Plan gewährt wird, beschließt der Aufsichtsrat eine untere Schwelle (Einstiegshürde) für die Zielerreichung und einen EPS-Zielwert für die 100-Prozent-Zielerfüllung. Dem jeweiligen Grad der Zielerreichung wird ein Faktor zugeordnet: Ist der Grad der Zielerreichung nach Ablauf der Performance-Periode kleiner oder gleich der Eintrittshürde, so ist der Faktor null, bei einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt er 1,0. Der Faktor für alle anderen Werte (auch über Faktor 1,0) wird linear ermittelt.

TSR-Komponente: Der Zielerreichungsfaktor der TSR-Komponente wird anhand der relativen Entwicklung der Aktienrendite der Stammaktie der Gesellschaft im Performance-Zeitraum gegenüber einem definierten Vergleichsindex oder bestimmten Vergleichsgruppen entwickelt.

Der Aufsichtsrat beschließt ebenfalls im Regelfall zu Beginn des Geschäftsjahres, in dem der Performance Share Plan gewährt wird, eine untere Schwelle (Einstiegshürde) und einen TSR-Zielwert für die 100-Prozent-Zielerfüllung.

Für die Ermittlung der Zielerreichung werden über einen Zeitraum von 40 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen unmittelbar nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Gewährungsjahr die Xetra-Schlusskurse der Stammaktie der Gesellschaft ermittelt. Dar-

aus wird der Durchschnitt gebildet, der sogenannte Anfangskurs. Am 41. Börsenhandelstag nach der ordentlichen Hauptversammlung beginnt die Performance-Periode für diese Komponente. Wiederum über einen Zeitraum von 40 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen unmittelbar nach der ordentlichen Hauptversammlung drei Jahre nach Ermittlung des Anfangskurses und Begebung der jeweiligen Tranche werden die Xetra-Schlusskurse der Stammaktie der Gesellschaft ermittelt. Daraus wird erneut der Durchschnitt gebildet, der sogenannte Endkurs. Dabei berechnet sich der TSR aus der Veränderung des Aktienkurses der Stammaktie der Gesellschaft und der Summe der hypothetisch reinvestierten Dividenden über die Performance-Periode in Relation von Endkurs zu Anfangskurs als Prozentsatz gemäß folgender Formel:

TSR-Komponente

$$TSR = \frac{\text{Endkurs}_t \times \prod_{i=1}^t \text{Dividendenbereinigungsfaktor}_i - 1}{\text{Anfangskurs}_0}$$

$$\text{Dividendenbereinigungsfaktor}_i = \frac{\text{Schlusskurs vor Dividendenausschüttung}_i}{\text{Schlusskurs vor Dividendenausschüttung}_i - \text{Dividendenausschüttung}_i}$$

Der so errechnete TSR der Gesellschaft wird mit dem TSR eines definierten Vergleichsindex oder einer definierten Peer Group (Index-TSR) in der Performance-Periode verglichen. Dem jeweiligen Grad der Zielerreichung wird ein Faktor zugeordnet: Ist der Grad der Zielerreichung nach Ablauf der Performance-Periode kleiner oder gleich der Eintrittshürde, so ist der Faktor null, bei einer Zielerreichung von 100 Prozent beträgt er 1,0. Der Faktor für alle anderen Werte (auch über Faktor 1,0) wird linear ermittelt.

Ermittlung der Zielanzahl der Performance Shares und des Auszahlungsbetrags: Aus den Zielerreichungsfaktoren der EPS- und TSR-Komponente wird das arithmetische Mittel gebildet, das den Gesamtzielerreichungsfaktor bildet. Mit diesem Gesamtzielerreichungsfaktor wird mittels linearer Interpolation die Zielanzahl der Performance Shares ermittelt, die zu einer Barauszahlung in Euro am Ende der Performance-



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht

103 Vergütungsbericht

- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Periode der Tranche führen. Dabei ist die Anzahl maximal auf 300 Prozent der bedingt zugeteilten Anzahl der Performance Shares begrenzt.

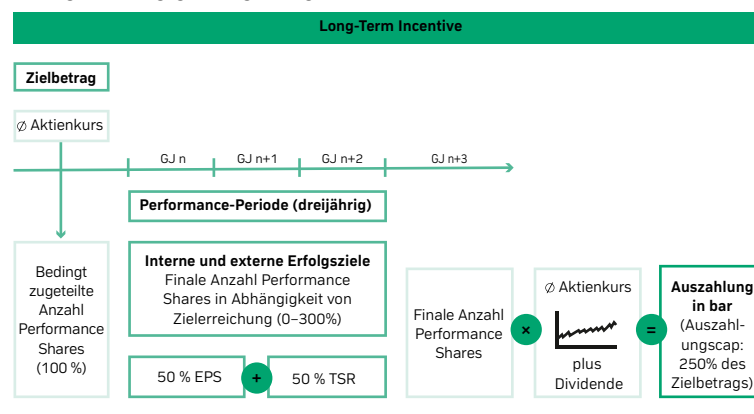
Der Auszahlungsbetrag, der sich je Performance Share berechnet, wird dabei wie folgt ermittelt: Wiederum über einen Zeitraum von 40 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen unmittelbar nach der ordentlichen Hauptversammlung drei Jahre nach Ermittlung des Anfangskurses und Begebung der jeweiligen Tranche werden die Xetra-Schlusskurse der Stammaktie der Gesellschaft ermittelt. Daraus wird erneut der Durchschnitt gebildet und auf diesen alle während der Performance-Periode für die Stammaktie der Gesellschaft gezahlten Dividenden addiert. Dieser sogenannte Aktienfaktor wird mit der Anzahl der ermittelten Performance Shares multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag.

Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 250 Prozent des vereinbarten individuellen Zielbetrags begrenzt (Auszahlungscap).

Die Auszahlung des LTI erfolgt spätestens vier Monate nach der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Verwendung des Bilanzgewinns des letzten Geschäftsjahres der Performance-Periode beschließt, nicht jedoch vor Billigung aller Jahres- und Konzernabschlüsse für die Geschäftsjahre der Performance-Periode.

Share Ownership Guidelines (Aktienhaltevorschriften): Der Performance Share Plan ist an sogenannte Share Ownership Guidelines (Aktienhaltevorschriften) geknüpft. Als Voraussetzung für die Auszahlung der Performance Shares in bar sind die Mitglieder des Vorstands für jede Tranche verpflichtet, bis zum Ablauf des Monats Februar im dritten Jahr der Performance-Periode ein eigenfinanziertes Investment in Stammaktien der Gesellschaft aufzubauen. Dabei beträgt der zu investierende Betrag je Tranche für den Vorsitzenden des Vorstands zwei Drittel seiner Brutto-Jahresgrundvergütung und für ein ordentliches Mitglied des Vorstands 50 Prozent seiner Brutto-Jahresgrundvergütung. Der Plan zielt darauf ab, dass nach spätestens fünf Dienstjahren der Vorsitzende des Vorstands 200 Prozent und ein ordentliches Mitglied des Vorstands 150 Prozent seiner Brutto-Jahresgrundvergütung in Stammaktien der Gesellschaft investiert hat, bezogen auf den rechnerisch ermittelten Kaufpreis für die jeweiligen Aktien. Die Anzahl der zu erwerbenden Stammaktien richtet sich nach dem Durchschnittskurs der Xetra-Schlusskurse der Stammaktie an den 40 unmittelbar aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen nach der Bilanzpressekonferenz, die vor dem Monat Februar im dritten Jahr der Performance-Periode stattfindet. Sie entspricht dem Quotienten des zu investierenden Betrags aus der Brutto-Jahresgrundvergütung und des ermittelten Durchschnittskurses. Sofern das eigenfinanzierte Investment in Stammaktien der Gesellschaft zum jeweils erforderlichen Stichtag nicht oder nicht vollständig erfüllt ist, wird der ermittelte Auszahlungsbetrag zunächst in bar ausgezahlt, jedoch mit der Verpflichtung zum Investment in Stammaktien der Gesellschaft, bis die Share Ownership Guidelines erfüllt sind.

Erfolgsabhängige Vergütung

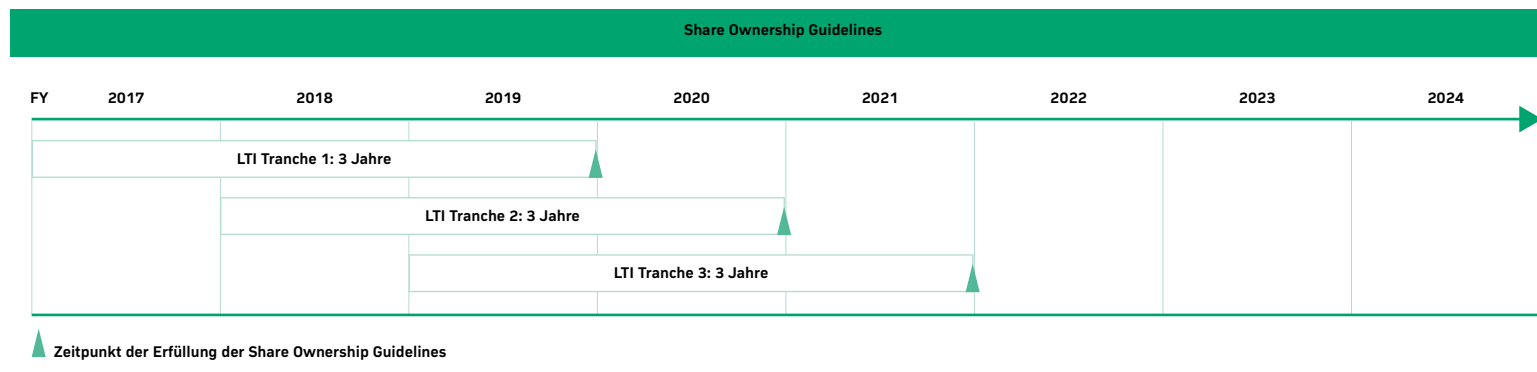




**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Share Ownership Guidelines



Regelungen beim Ausscheiden eines Mitglieds des Vorstands: 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, sondern gemäß den Bedingungen des LTI zum regulären Ende der Tranchen in gleicher Weise wie für die Mitglieder des Vorstands, die noch für das Unternehmen tätig sind.

Zahlungen aus dem LTI erfolgen nicht in den folgenden Fällen:

- Freistellung eines Mitglieds des Vorstands wegen eines wichtigen Grundes
- Sofortige Abberufung eines Mitglieds des Vorstands
- Kündigung des Dienstvertrags durch das Unternehmen aus wichtigem Grund
- Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags oder Aufhebung der Vorstandsbestellung oder Freistellung durch die Gesellschaft auf Wunsch des jeweiligen Mitglieds des Vorstands. Liegen dem Aufsichtsrat Anhaltspunkte für begründete Ausnahmen, wie zum Beispiel in Härte-

fällen, vor, kann er nach billigem Ermessen von den vorstehenden Regelungen abweichen.

Kommt es zu einer einvernehmlichen Aufhebung der Bestellung und/oder einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags eines Mitglieds des Vorstands und ist hierfür nicht der Wunsch des jeweiligen Mitglieds des Vorstands ausschlaggebend, erfolgt eine zeitanteilige Berechnung der Ansprüche für den Zeitraum, in dem das Mitglied des Vorstands in der Vorstandsfunktion bis zur Aufhebung tätig war. Begonnene Kalendermonate werden hierfür voll berücksichtigt. Dabei werden noch nicht zugesagte Tranchen nicht einbezogen. Die Gewährung von LTI-Leistungen erfolgt zum regulären Ende der Tranchen in gleicher Weise wie für die Mitglieder des Vorstands, die noch für das Unternehmen tätig sind.

Altersversorgung

Im Jahr 2009 wurde für die Mitglieder des Vorstands eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktzusage mit einer beitragsorientierten und einer leistungsorientierten Komponente eingeführt.

Die Finanzierung der beitragsorientierten Komponente erfolgt gemeinsam durch den Vorstand und das Unternehmen. Dabei gilt die Aufteilung



ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

„7 + 14“. Sofern das Vorstandsmitglied einen Eigenbeitrag von 7 Prozent seiner definierten Bemessungsgrundlage erbringt, fügt das Unternehmen den doppelten Beitrag hinzu. Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleiben die Beiträge mit dem erreichten Stand erhalten. Die beitragsorientierte Komponente 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.

Es besteht ein Anspruch auf Versorgungsleistungen

– Wenn das Dienstverhältnis mit oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung endet

– Als vorzeitige Altersleistung, wenn das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres beziehungsweise nach Vollendung des 62. Lebensjahres für Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2011 erteilt wurden, und vor Erreichen der Regelaltersgrenze endet

– Im Fall der Invalidität oder des Todes, sofern die entsprechenden Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind

Bezüglich der Auszahlung besteht ein Wahlrecht zwischen Kapital, Rentenzahlungen und lebenslanger Rente. Bei Invalidität oder Tod wird eine Mindestauszahlung gewährt. Hierbei wird das bestehende Versorgungsguthaben um die Summe der Beiträge aufgestockt, 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. Diese leistungsorientierte Komponente ist nicht rückgedeckt, sondern wird im Versorgungsfall unmittelbar vom Unternehmen erbracht.

Weiterhin wird den Mitgliedern des Vorstands seit 2015 die Möglichkeit eingeräumt, künftige Entgeltbestandteile aus der Grundvergütung und der variablen Vergütung im Rahmen einer steuerbegünstigten Entgelt-

umwandlung in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bei der Hamburger Pensionsrückdeckungskasse VVaG umzuwandeln.

Weitere Nebenleistungen

Die den Mitgliedern des Vorstands neben der betrieblichen Altersversorgung gewährten Nebenleistungen umfassen geldwerte Vorteile aus Sachbezügen (zum Beispiel Dienstwagen). Für die mit der privaten Nutzung von Dienstwagen verbundenen geldwerten Vorteile sowie für die Höhe der Nebenleistungen insgesamt gibt es jeweils ein Cap.

Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit erhalten die aktiven Mitglieder des Vorstands die für die Restlaufzeit ihrer Anstellungsverträge bestehenden vertraglichen Ansprüche im Grundsatz in Form einmaligen Vergütung ausgezahlt, wobei die Abfindung einschließlich Nebenleistungen in jedem Fall nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen überschreiten wird (Abfindungs-Cap). Leistungen für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit erhalten die aktiven Vorstandsmitglieder über die beschriebene Altersversorgung hinaus außerdem im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel oder in Form einer Karenzentschädigung für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Ruhegelder werden nicht gewährt.

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

Auszahlungscaps

Die Vergütung soll nach Ziffer 4.2.3 des DCGK insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Durch die Auszahlungscaps des STI (200 Prozent des Zielbetrags) und des LTI (250 Prozent des Zielbetrags) sind die variablen Vergütungskomponenten betragsmäßig begrenzt, die betriebliche Altersversorgung aufgrund des prozentualen Beitrags auf Basis der Bemessungsgrundlage. Das Cap für die sonstigen Nebenleistungen ist auf insgesamt 150.000 € definiert. Darüber hinaus ist die Vergütung für jedes Mitglied des Vorstands individuell jeweils insgesamt auf einen



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

absoluten Höchstbetrag begrenzt (Gesamtauszahlungscap). Somit weist für jedes Mitglied des Vorstands die Vergütung insgesamt und hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile Höchstgrenzen auf.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2016/17¹

Tsd. €	Geschäftsjahr	Grundvergütung	Nebenleistungen	STI total	LTI	
					Wert der gewährten Tranche ²	Gesamt ³
Olaf Koch ⁴	2015/16	1.200	41	1.277	2.624	5.142
	2016/17	939	12	614	-	1.565
Pieter Haas	2015/16	900	146	958	1.968	3.972
	2016/17	1.140	26	1.049	1.139	3.354
Pieter C. Boone ⁵	2015/16	720	18	702	1575	3.015
	2016/17	569	14	310	-	893
Mark Frese	2015/16	900	79	878	1.968	3.825
	2016/17	900	71	828	899	2.698
Dr. Dieter Haag Molkensteller ⁴	2015/16	-	-	-	-	-
	2016/17	152	5	175	131	463
Heiko Hutmacher ⁵	2015/16	900	56	878	1.968	3.802
	2016/17	704	14	384	-	1.102
Gesamt	2015/16	4.620	340	4.693	10.103	19.756
	2016/17	4.404	142	3.360	2.169	10.075

¹ Angaben nach HGB § 285 Satz 1 Nr. 9 a beziehungsweise § 314 Abs. 1 Nr. 6 a (ohne Altersversorgungsaufwendungen)

² Dargestellt ist der Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Tranche.

³ Summe der Spalten Grundvergütung, Nebenleistungen, kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung und Wert der gewährten Tranche des Long-Term Incentive

⁴ Mitglied des Vorstands seit 13. Juli 2017

⁵ Mitglied des Vorstands bis 13. Juli 2017



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Gewährte Zuwendungen

	Olaf Koch				Pieter Haas				Pieter C. Boone			
	Vorsitzender des Vorstands: 01.01.2012–12.07.2017 Mitglied des Vorstands: 14.09.2009–12.07.2017				Vorsitzender des Vorstands: seit 13.07.2017 Arbeitsdirektor: seit 13.07.2017 Mitglied des Vorstands: seit 01.04.2013				Mitglied des Vorstands: 01.07.2015–12.07.2017			
	2015/16	2016/17	2016/17	2016/17	2015/16	2016/17	2016/17	2016/17	2015/16	2016/17	2016/17	2016/17
Tsd. €	Minimalwert		Maximalwert		Minimalwert		Maximalwert		Minimalwert		Maximalwert	
Festvergütung	1.200	939	939	939	900	1.140	1.140	1.140	720	569	569	569
Nebenleistungen	41	12	12	12	146	26	26	26	18	14	14	14
Summe	1.241	951	951	951	1.046	1.166	1.166	1.166	738	583	583	583
Einjährige variable Vergütung ¹	1.200	939	0	1.877	900	936	0	1.872	720	569	0	1.138
Mehrfjährige variable Vergütung ²												
		Roll-over (Überführung) der Tranche 2014/15 des Sustainable Performance Plan (Version 2014) in einen neuen LTI-Plan abhängig vom RoCE; Gewährung 29.08.2017, Ende Performance-Periode: 40 Börsenhandelstage nach der ordentlichen Hauptversammlung der CECONOMY AG im Jahr 2018 (angegeben ist die tatsächliche Gewährung des neuen Plans ohne Berücksichtigung der Reduzierung der früheren Gewährung gemäß dem alten Plan)										
	-	-	-	-	-	310	0	775	-	-	-	-
		Roll-over (Überführung) der Tranche 2015/16 des Sustainable Performance Plan (Version 2014) in einen neuen LTI-Plan abhängig von EPS; Gewährung 29.08.2017, Ende Performance-Periode: 40 Börsenhandelstage nach der ordentlichen Hauptversammlung der CECONOMY AG im Jahr 2019 (angegeben ist die tatsächliche Gewährung des neuen Plans ohne Berücksichtigung der Reduzierung der früheren Gewährung gemäß dem alten Plan)										
	2.624	-	-	-	1.968	831	0	2.078	1.575	-	-	-
Performance Share Plan Tranche 2016/17	-	-	-	-	-	1.139	0	2.848	-	-	-	-
Summe	5.065	1.890	951	2.828	3.914	4.382	1.166	8.739	3.033	1.152	583	1.721
Versorgungsaufwand	169	263	263	263	129	320	320	320	135	203	203	203
Gesamtvergütung	5.234	2.153	1.214	3.091	4.043	4.702	1.486	9.059	3.168	1.355	786	1.924

¹Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf das Short-Term Incentive ohne gegebenenfalls zusätzlich gewährte Sonderprämien.

²Dargestellt ist der Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Tranche.



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

**Gewährte Zuwendungen
(Fortsetzung)**

	Mark Frese				Dr. Dieter Haag Molkensteller				Heiko Hutmacher			
	Mitglied des Vorstands: seit 01.01.2012				Mitglied des Vorstands: seit 13.07.2017				Arbeitsdirektor: 01.10.2011–12.07.2017 Mitglied des Vorstands: 01.10.2011–12.07.2017			
	2015/16	2016/17	2016/17	2016/17	2015/16	2016/17	2016/17	2016/17	2015/16	2016/17	2016/17	2016/17
Tsd. €		Minimalwert	Maximalwert			Minimalwert	Maximalwert			Minimalwert	Maximalwert	
Festvergütung	900	900	900	900	-	152	152	152	900	704	704	704
Nebenleistungen	79	71	71	71	-	5	5	5	56	14	14	14
Summe	979	971	971	971	-	157	157	157	956	718	718	718
Einjährige variable Vergütung ¹	900	887	0	1.774	-	87	0	174	900	704	0	1.408
Mehrfährige variable Vergütung ²												
Roll-over Tranche 2014/15 des Sustainable Performance Plan (Version 2014) in einen neuen LTI-Plan abhängig vom RoCE; Gewährung 29.08.2017, Ende Performance-Periode: 40 Börsenhandelstage nach der ordentlichen Hauptversammlung der CECONOMY AG im Jahr 2018	-	310	0	775	-	43	0	107	-	-	-	-
Roll-over Tranche 2015/16 des Sustainable Performance Plan (Version 2014) in einen neuen LTI-Plan abhängig von EPS; Gewährung 29.08.2017, Ende Performance-Periode: 40 Börsenhandelstage nach der ordentlichen Hauptversammlung der CECONOMY AG im Jahr 2019	1.968	831	0	2.078	-	114	0	286	1.968	-	-	-
Performance Share Plan Tranche 2016/17	-	899	0	2.248	-	131	0	328	-	-	-	-
Summe	3.847	3.898	971	7.846	-	532	157	1.052	3.824	1.422	718	2.126
Versorgungsaufwand	127	250	250	250	-	34	34	34	127	197	197	197
Gesamtvergütung	3.974	4.148	1.221	8.096	-	566	191	1.086	3.951	1.619	915	2.323

¹Die hier angegebenen Werte beziehen sich auf das Short-Term Incentive ohne gegebenenfalls zusätzlich gewährte Sonderprämien.

²Dargestellt ist der Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung der Tranche.



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Zufluss

	Olaf Koch		Pieter Haas		Pieter C. Boone		Mark Frese		Dr. Dieter Haag Molkenteller		Heiko Hutmacher	
	Vorsitzender des Vorstands: 01.01.2012–12.07.2017 Mitglied des Vorstands: 14.09.2009–12.07.2017		Vorsitzender des Vorstands: seit 13.07.2017 Arbeitsdirektor: seit 13.07.2017 Mitglied des Vorstands: seit 01.04.2013		Mitglied des Vorstands: 01.07.2015–12.07.2017		Mitglied des Vorstands: seit 01.01.2012		Mitglied des Vorstands: seit 13.07.2017		Arbeitsdirektor: 01.10.2011–12.07.2017 Mitglied des Vorstands: 01.10.2011–12.07.2017	
Tsd. €	2015/16	2016/17	2015/16	2016/17	2015/16	2016/17	2015/16	2016/17	2015/16	2016/17	2015/16	2016/17
Festvergütung	1.200	939	900	1.140	720	569	900	900	-	152	900	704
Nebenleistungen	41	12	146	26	18	14	79	71	-	5	56	14
Summe	1.241	951	1.046	1.166	738	583	979	971	-	157	956	718
Einjährige variable Vergütung	1.277	614	958	1.142	702	310	878	902	-	210	878	384
Mehrfährige variable Vergütung												
Auszahlung Tranche 2013 Performance Share Plan	-	1.631	-	979	-	102	-	0	-	0	-	0
Auszahlung der Tranche 2013/14 des Sustainable Performance Plan	-	2.131	-	1.279	-	0	-	1.598	-	0	-	1.598
Auszahlung des zum Zeitpunkt der Abspaltung erdienten Anteils der Tranche 2014/15 des Sustainable Performance Plan (Version 2014)	-	2.043	-	1.532	-	211	-	1.532	-	0	-	1.532
Auszahlung des zum Zeitpunkt der Abspaltung erdienten Anteils der Tranche 2015/16 des Sustainable Performance Plan (Version 2014)	-	824	-	618	-	494	-	618	-	0	-	618
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0
Summe	2.518	8.194	2.004	6.716	1.440	1.700	1.857	5.621	-	367	1.834	4.850
Versorgungsaufwand	169	263	129	320	135	203	127	250	-	34	127	197
Gesamtvergütung	2.687	8.457	2.133	7.036	1.575	1.903	1.984	5.871	-	401	1.961	5.047



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

**Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit im
Geschäftsjahr 2016/17 (einschließlich Altersversorgung)**

Im Geschäftsjahr 2016/17 wurden für die in diesem Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG (ehemalige METRO AG) nach IFRS (International Financial Reporting Standards) 1,267 Mio. € und nach HGB 1,312 Mio. € für Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit aufgewendet (2015/16 nach IFRS 0,69 Mio. € und nach HGB 0,62 Mio. €). Davon entfielen nach IFRS auf die Altersversorgung von Herrn Koch rund 0,263 Mio. €, von Herrn Haas rund 0,320 Mio. €, von Herrn Boone rund 0,203 Mio. €, von Herrn Frese rund 0,250 Mio. €, von Herrn Dr. Haag Molkenteller rund 0,034 Mio. € und von Herrn Hutmacher rund 0,197 Mio. €. Die entsprechenden Werte nach HGB betragen für die Altersversorgung von Herrn Koch rund 0,264 Mio. €, von Herrn Haas rund 0,344 Mio. €, von Herrn Boone rund 0,224 Mio. €, von Herrn Frese rund 0,255 Mio. €, von Herrn Dr. Haag Molkenteller rund 0,034 Mio. € und von Herrn Hutmacher rund 0,191 Mio. €.

Der Rückstellungsbetrag nach IFRS und nach HGB zum 30. September 2017 beträgt für Herrn Haas rund 0,086 Mio. € (IFRS)/rund 0,082 Mio. € (HGB), für Herrn Frese rund 0,012 Mio. € (IFRS)/rund 0,011 Mio. € (HGB) und für Herrn Dr. Haag Molkenteller rund 0,006 Mio. € (IFRS)/rund 0,006 Mio. € (HGB). Der Barwert des Verpflichtungsvolumens nach IFRS und nach HGB beträgt für Herrn Haas rund 1,507 Mio. € (IFRS)/rund 1,504 Mio. € (HGB), für Herrn Frese rund 1,836 Mio. € (IFRS)/rund 1,835 Mio. € (HGB) und für Herrn Dr. Haag Molkenteller rund 0,564 Mio. € (IFRS)/rund 0,564 Mio. € (HGB). Dem Barwert des Verpflichtungsvolumens stehen bis auf die im vorherigen Absatz genannten Rückstellungsbeträge Vermögenswerte gegenüber.

Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2016/17

Für frühere Mitglieder des Vorstands der CECONOMY AG (ehemalige METRO AG) und von auf die CECONOMY AG (ehemalige METRO AG) verschmolzenen Gesellschaften sowie ihre Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2016/17 Leistungen in Höhe von 3,4 Mio. € (2015/16: 3,4 Mio. €) erbracht. Der Barwert des Verpflichtungsvolumens für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen nach IFRS beträgt

47,6 Mio. € (30.09.2016: 53,2 Mio. €). Der entsprechende Barwert des Verpflichtungsvolumens für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen nach HGB beträgt 38,8 Mio. € (30.09.2016: 40,4 Mio. €).

Long-Term Incentive der Führungskräfte

LONG-TERM INCENTIVE BEI DER CECONOMY AG

**Sustainable Performance Plan Version 2014
(2014/15–2016/17)**

Nachdem im Geschäftsjahr 2013/14 die erste Tranche des Sustainable Performance Plan (im Folgenden: „SPP“) begeben wurde, wurde eine Anpassung des SPP ab dem Geschäftsjahr 2014/15 beschlossen: der sogenannte SPP „Version 2014“ mit einer ursprünglichen Planlaufzeit von vier Tranchen bis zum Geschäftsjahr 2017/18. Für die Tranche 2014/15 des SPP Version 2014 galt eine dreijährige Performance-Periode, ab der Tranche 2015/16 eine vierjährige Performance-Periode. Mit der Spaltung am 12. Juli 2017 endet der SPP jedoch vorzeitig mit dem Geschäftsjahr 2016/17.

Für die Bezugsberechtigten wurde zunächst ein Zielbetrag in Euro festgelegt. Der Auszahlungsbetrag ergab sich durch Multiplikation des Zielbetrags mit dem Faktor der Gesamtzielerreichung. Dieser berechnete sich durch Ermittlung der jeweils auf zwei Nachkommastellen gerundeten Zielerreichungsfaktoren für jedes der drei Erfolgsziele. Das arithmetische Mittel der Faktoren, ebenfalls auf zwei Nachkommastellen gerundet, ergab den Gesamtzielerreichungsfaktor. Der Auszahlungsbetrag war auf maximal 250 Prozent des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungscap). Für den Fall der Beendigung der Tätigkeit waren gesonderte Regelungen zur Auszahlung von Tranchen vereinbart.

Der SPP Version 2014 beruhte auf den drei Erfolgszielen:

- Aktienrendite/Total Shareholder Return (TSR),
- Nachhaltigkeit und



ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

– Ergebnis pro Aktie/Earnings per Share (EPS).

Die relative Entwicklung der Aktienrendite der ehemaligen METRO-Stammaktie gegenüber einem definierten Vergleichsindex im Performance-Zeitraum bestimmte die Zielerreichung der TSR-Komponente. Für die Berechnung des Zielerreichungsfaktors der TSR-Komponente wurden über einen Zeitraum von 40 Börsenhandelstagen unmittelbar nach der ordentlichen Hauptversammlung der ehemaligen METRO AG im Gewährungs-jahr die Xetra-Schlusskurse der ehemaligen METRO-Stammaktie ermittelt. Daraus wurde der arithmetische Durchschnitt gebildet, der sogenannte Anfangskurs.

Am 41. Börsenhandelstag nach der ordentlichen Hauptversammlung begann die Performance-Periode für die jeweilige Tranche. Wiederum über einen Zeitraum von 40 Börsenhandelstagen unmittelbar nach der ordentlichen Hauptversammlung nach Ermittlung des Anfangskurses und Begebung der jeweiligen Tranche wurden die Xetra-Schlusskurse der ehemaligen METRO-Stammaktie ermittelt. Daraus wurde erneut der arithmetische Durchschnitt gebildet, der sogenannte Endkurs. Dabei berechnete sich der TSR aus der Veränderung des ehemaligen METRO-Aktienkurses und der Summe der hypothetisch reinvestierten Dividenden über die Performance-Periode in Relation von Endkurs zu Anfangskurs als Prozentsatz.

Der so errechnete ehemalige METRO-TSR wurde mit dem TSR des Stoxx Europe 600 Retail Index (Index-TSR) in der Performance-Periode verglichen und der Faktor für die Berechnung der TSR-Komponente wie folgt ermittelt:

- War der ehemalige METRO-TSR identisch mit dem Index-TSR, betrug der Faktor für die TSR-Komponente 1,0,
- lag der ehemalige METRO-TSR um 30 Prozentpunkte oder mehr unter dem Index-TSR, betrug der Faktor für die TSR-Komponente 0,0,
- war der ehemalige METRO-TSR um 30 Prozentpunkte größer als der Index-TSR, betrug der Faktor für die TSR-Komponente 2,0.

Bei einer Zielerreichung bei Zwischenwerten und über 30 Prozentpunkten berechnete sich der TSR-Faktor für den SPP Version 2014 mittels linearer Interpolation auf zwei Nachkommastellen.

Für die Ermittlung des Zielerreichungsfaktors der Nachhaltigkeitskomponente nahm die CECONOMY AG – noch firmierend als METRO AG in ihrer Funktion als Holding der ehemaligen METRO GROUP – in jedem Jahr am Corporate Sustainability Assessment teil, das von dem externen unabhängigen Dienstleister RobecoSam AG durchgeführt wurde. Auf Basis dieses Assessments ermittelte die RobecoSam AG den Rang der ehemaligen METRO AG innerhalb der Branchengruppe „Food and Staples Retailing“, die gemäß Global Industry Classification Standard (GICS) definiert ist. Dieser Rang dient S & P Dow Jones Indices als Entscheidungsgrundlage für die Aufnahme in seine Dow Jones Sustainability Indices (DJSI). Jedes Jahr wurde die ehemalige METRO AG von der RobecoSam AG über ihren entsprechenden Rang informiert. Aus den von der RobecoSam AG mitgeteilten Rängen je Tranche wurde der Durchschnitt – kaufmännisch gerundet auf ganze Zahlen – ermittelt. Abhängig vom Durchschnittsrang über die Performance-Periode ergab sich der Faktor für die Nachhaltigkeitskomponente.

Für die im SPP Version 2014 eingeführte EPS-Komponente ermittelte sich der Zielerreichungsfaktor wie folgt: Im Regelfall wurde zu Beginn des Geschäftsjahres ein EPS-Zielwert (vor Sonderfaktoren) für das dritte beziehungsweise vierte Jahr der EPS-Performance-Periode, eine untere Schwelle/Einstiegshürde sowie eine obere Schwelle für 200 Prozent Zielerreichung beschlossen. Der tatsächlich erreichte EPS-Wert der Performance-Periode wurde mit den beschlossenen Werten verglichen und der Faktor für die Berechnung der EPS-Komponente wie folgt ermittelt:

- Wurde der EPS-Zielwert erreicht, betrug der Faktor für die EPS-Komponente 1,0,
- wurde lediglich die untere Einstiegshürde oder ein darunter liegender Wert erreicht, betrug der Faktor für die EPS-Komponente 0,0,



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht

103 Vergütungsbericht

- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

- bei einer Zielerreichung von 200 Prozent betrug der Faktor für die EPS-Komponente 2,0,
- bei einer Zielerreichung bei Zwischenwerten und über 200 Prozent berechnete sich der EPS-Faktor für den SPP Version 2014 mittels linearer Interpolation auf zwei Nachkommastellen.

Durch die Spaltung am 12. Juli 2017 ist die finale Erfolgsmessung der Tranchen des SPP Version 2014 basierend auf den gesetzten Erfolgszielen nicht mehr möglich. Von einem externen Gutachter wurde daher nach einem anerkannten finanzmathematischen Verfahren der Barwert der jeweiligen Tranchen zum Tag der Spaltung ermittelt und entsprechend an die Berechtigten ausbezahlt. Der zeitanteilig noch nicht erdiente Teil des jeweiligen Zielwerts wurde in einen sogenannten Roll-over LTI überführt. Für die Tranche 2014/15 wurde hierfür ein ROCE-Erfolgsziel gesetzt, dieser Teil wird zum Ende der ursprünglichen Performance-Periode im April 2019 zur Zahlung fällig. Für die Tranche 2015/16 wurde ein EPS-Erfolgsziel gesetzt, die Zahlung wird nach Ende der um ein Jahr gekürzten Performance-Periode im April 2019 zur Zahlung fällig.

Der gesamte Auszahlungsbetrag für beide Tranchen betrug im Geschäftsjahr 2016/17 für sieben Berechtigte der CECONOMY AG 409.818,25 €.

Tranche	Auszahlung in 2016/17	Roll-over Zielbetrag
2014/15	€ 255.323,50	€ 51.642,35
2015/16	€ 154.494,75	€ 207.802,87

Aus den laufenden Tranchen anteilsbasierter Vergütungsprogramme ist im Geschäftsjahr ein Aufwand in Höhe von 6 Mio. € (2015/16: 28 Mio. €) angefallen, der fast ausschließlich auf die nicht fortgeführten Aktivitäten entfällt.

Die mit den Programmen in Zusammenhang stehenden Rückstellungen zum 30. September 2017 betragen 0,05 Mio. € (30.09.2016: 0,34 Mio. €). Davon betreffen 0,02 Mio. € die Tranche 2014/15 (30.09.2016: 0,26 Mio. €) und 0,03 Mio. € die Tranche 2015/16 (30.09.2016: 0,08 Mio. €).

LONG-TERM INCENTIVE BEI DEN NICHT FORTGEFÜHRTEN AKTIVITÄTEN

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Long-Term Incentives bei den nicht fortgeführten Aktivitäten für den Zeitraum vom Beginn des Geschäftsjahres 2016/17 bis zum Wirksamwerden der Spaltung am 12. Juli 2017.

Berechtigungen für das Großhandelsgeschäft (MCC LTI)

Der im vergangenen Geschäftsjahr für die ehemalige Vertriebslinie METRO Cash & Carry entwickelte Long-Term Incentive (MCC LTI) wurde spezifisch auf das Operating Model zugeschnitten. Er wurde erstmalig im Geschäftsjahr 2015/16 an die oberen Führungskräfte sowie die Geschäftsführungsorgane der METRO Cash & Carry (MCC) Gesellschaften begeben. Es handelt sich um einen zyklischen Plan, der alle drei Jahre begeben wird. Die jeweiligen Erfolgsziele rücken dabei die Wertgenerierung in den einzelnen Landesgesellschaften beziehungsweise für die Großhandelssparte insgesamt sowie ihre nachhaltige Entwicklung und Zukunftsausrichtung in den Vordergrund der Erfolgsmessung. Die Performance-Periode des MCC LTI läuft vom 1. April 2016 bis zum 31. März 2019. In diesem Zeitraum werden die individuellen Zielbeträge ratierlich aufgebaut. Der final am Ende der Performance-Periode aufgebaute Zielbetrag richtet sich nach der Dauer der Teilnahmerechtigung am MCC LTI sowie der innegehaltenen Position. Gemäß den Planbedingungen können Führungskräfte zeitanteilig neu in den Berechtigtenkreis aufgenommen werden beziehungsweise aus dem Plan ausscheiden.

Berechtigungen für den Lebensmitteleinzelhandel (Real LTI)

Für das Lebensmitteleinzelhandel-Geschäftsfeld wurde im Berichtsjahr der Real Long-Term Incentive (Real LTI) entwickelt. Berechtigt wurden obere Führungskräfte und Geschäftsführungsorgane des Lebensmittel-einzelhandels-Geschäftsfelds. Seine Performanceperiode begann am 1. April 2017 und endet am 31. März 2020. Er ersetzt ebenfalls die weiteren Berechtigungen zum SPP 2.0. Die Funktionsweise orientiert sich am MCC LTI und wird im Folgenden dargestellt.

Funktionsweise MCC und Real LTI

Der Auszahlungsbetrag wird nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode durch Multiplikation des jeweils aufgebauten individuellen Ziel-



ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

betrags mit einem Gesamtzielerreichungsfaktor ermittelt. Dieser Faktor setzt sich zu je 45 Prozent aus der Zielerreichung der Komponenten Past Performance sowie Future Value und zu 10 Prozent aus der Zielerreichung der Nachhaltigkeitskomponente zusammen. Der Auszahlungsbeitrag ist nach oben begrenzt, wobei der Gesamtzielerreichungsfaktor nicht unter null fallen kann.

Bei den Komponenten Past Performance und Future Value ist für die Berechtigten aus den MCC-Landesgesellschaften der Erfolg/Wertzuwachs der jeweiligen MCC-Landesgesellschaft maßgeblich, für die weiteren Bezugsberechtigten grundsätzlich der Gesamterfolg der jeweiligen ehemaligen Vertriebslinie, MCC oder Real.

Die Komponente Past Performance honoriert das Erreichen interner wirtschaftlicher Zielvorgaben und wird anhand der internen Kennzahl EBITDA nach Sonderfaktoren ermittelt, das kumuliert in den Geschäftsjahren 2015/16 bis 2017/18 für MCC beziehungsweise 2016/17 bis 2018/19 für Real erzielt wird, wobei jeweils ein Zielwert für einen Zielerreichungsfaktor von 1,0 sowie 0,0 definiert wurde. Zwischen den beiden Werten und darüber hinaus berechnet sich die Zielerreichung mittels linearer Interpolation auf zwei Nachkommastellen. Der Zielerreichungsfaktor für die Komponente Past Performance kann nicht unter null fallen und ist nach oben begrenzt.

Die Komponente Future Value spiegelt die externe Bewertung von MCC beziehungsweise Real bezogen auf den erwarteten zukünftigen Erfolg der jeweiligen Landesgesellschaft sowie der jeweiligen ehemaligen Vertriebslinie insgesamt aus Analystensicht wider. Für die Zielsetzung wurde vor Beginn der Performance-Periode der Unternehmenswert der jeweiligen Vertriebslinie aus den Bewertungen von Analysten abgeleitet. Diese Ermittlung erfolgt erneut mit dem Ende der jeweiligen Performance-Periode. Aus den Unternehmenswerten der ehemaligen Vertriebslinie MCC wird wiederum der Unternehmenswert der MCC-Landesgesellschaften abgeleitet, wobei jeweils ein Zielwert für einen Zielerreichungsfaktor von 1,0 sowie 0,0 definiert wurde. Zwischen den beiden Werten und darüber hinaus berechnet sich die Zielerreichung mittels linearer Interpolation auf zwei Nachkommastellen. Der Zielerrei-

chungsfaktor für die Komponente Future Value kann nicht unter null fallen und ist nach oben begrenzt.

Die Performance-Zielerreichung für die Nachhaltigkeitskomponente bestimmt sich nach dem Durchschnittsrang, den die CECONOMY AG – noch firmierend als METRO AG in ihrer Funktion als Holding der ehemaligen METRO GROUP – während der jeweiligen Performance-Periode in einem extern durchgeführten Corporate Sustainability Assessment erreicht hat. Die ehemalige METRO AG nahm in jedem Jahr der Performance-Perioden am Corporate Sustainability Assessment, das von dem unabhängigen Dienstleister RobecoSam AG durchgeführt wird, teil. Auf Basis dieser Assessments ermittelte die RobecoSam AG den Rang der ehemaligen METRO AG innerhalb der Branchengruppe „Food & Staples Retailing“, die gemäß Global Industry Classification Standard (GICS) definiert ist. Änderte sich die Branchengruppen-Zuordnung der ehemaligen METRO AG, informiert die RobecoSam AG darüber. Sollte sich die Zusammensetzung der Unternehmen oder die Methodik des Rankings wesentlich verändern, kann RobecoSam AG adäquate Vergleichswerte ermitteln.

Aus den während der jeweiligen Performance-Periode mitgeteilten Rängen wurde der Durchschnittsrang – kaufmännisch gerundet auf ganze Zahlen – berechnet. Abhängig vom Durchschnitt über die Performance-Periode ergab sich der Faktor für die Nachhaltigkeitskomponente wie folgt:



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Durchschnittsrang (kaufmännisch gerundet)	Nachhaltigkeitsfaktor
1	3,00
2	2,50
3	2,00
4	1,50
5	1,25
6	1,00
7	0,75
8	0,50
9	0,25
Unter 9	0,00

Zum Bilanzstichtag war keine der Führungskräfte der CECONOMY AG aus dem MCC LTI oder dem Real LTI berechtigt.

Sustainable Performance Plan (2013/14)

Nachdem im Rumpfgeschäftsjahr 2013 die letzte Tranche des Performance Share Plan begeben wurde, wurde im Geschäftsjahr 2013/14 die Tranche des Sustainable Performance Plan (im Folgenden: „SPP“) ausgegeben.

Für die Bezugsberechtigten wurde zunächst ein Zielbetrag in Euro festgesetzt. Er ist zu 75 Prozent abhängig von der TSR-Komponente und zu 25 Prozent von der Nachhaltigkeitskomponente.

Die Berechnung der TSR-Komponente folgt der für den SPP Version 2014 beschriebenen Systematik, der Faktor für die TSR-Komponente beträgt jedoch maximal 3,0 (Cap). Ferner gilt die folgende zusätzliche Bedingung, sofern der TSR-Faktor positiv ist: Eine Auszahlung von 75 Prozent des Zielbetrags multipliziert mit dem TSR-Faktor erfolgt nur dann, wenn der ermittelte Endkurs der ehemaligen METRO-Aktie nicht kleiner ist als der Anfangskurs. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, wird der errechnete Betrag zunächst nicht ausgezahlt. Ein Anspruch auf Auszahlung besteht in diesem Fall erst dann, wenn innerhalb von drei Jahren nach Ablauf der Performance-Periode der Xetra-Schlusskurs der ehemaligen METRO-Stammaktie an über 40 aufeinanderfolgenden Börsenhandelstagen

größer oder gleich dem Anfangskurs ist. Wird diese Bedingung nicht innerhalb der drei Jahre nach Ablauf der Performance-Periode erfüllt, erfolgt keine Auszahlung der TSR-Komponente der Tranche.

Für die Ermittlung des Faktors der Nachhaltigkeitskomponente gilt ebenfalls die beschriebene Systematik des SPP Version 2014, wobei sich der Faktor für die Nachhaltigkeitskomponente in Abhängigkeit vom Durchschnittsrang über die Performance-Periode ergibt.

Dabei gilt die folgende zusätzliche Bedingung: Eine Auszahlung von 25 Prozent des Zielbetrags multipliziert mit dem Nachhaltigkeitsfaktor erfolgt nur unter der Bedingung, dass der Rang der ehemaligen METRO AG in keinem Jahr der Performance-Periode mehr als zwei Ränge geringer ist als der letzte veröffentlichte Rang vor Begebung der Tranche, sonst beträgt der Faktor aus der Nachhaltigkeitskomponente null. Die Obergrenze der Auszahlung (Cap) für die Nachhaltigkeitskomponente liegt beim Dreifachen des Zielbetrags.

Die Nachhaltigkeitskomponente wurde regulär gemäß den Planbedingungen nach dem Ende der Performance-Periode am 3. April 2017 an die Berechtigten ausbezahlt. Da die zusätzliche Auszahlungsbedingung für die TSR-Komponente nicht erfüllt wurde, war dieser Teil zunächst nicht zur Zahlung fällig. Durch die Spaltung am 12. Juli 2017 ist jedoch auch die finale Erfolgsmessung der TSR-Komponente basierend auf den gesetzten Kriterien nicht mehr möglich. Von einem externen Gutachter wurde nach einem anerkannten finanzmathematischen Verfahren der Barwert der TSR-Komponente am Tag der Spaltung ermittelt und entsprechend an die Berechtigten ausbezahlt.

Im Geschäftsjahr 2016/17 war keine der Führungskräfte der CECONOMY AG aus dem SPP bezugsberechtigt.

Performance Share Plan (2009–2013)

Im Jahr 2009 hat die ehemalige METRO AG einen auf fünf Jahre angelegten Performance Share Plan eingeführt, dessen letzte Tranche im Rumpfgeschäftsjahr 2013 ausgegeben wurde. Die Bezugsberechtigten erhielten entsprechend der Bedeutung ihrer Funktion einen individuellen



ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Betrag für den Performance Share Plan (Zielwert). Um die Zielanzahl der Performance Shares zu ermitteln, wurde der Zielwert durch den Aktienkurs bei Zuteilung dividiert. Maßgeblich war dabei der Drei-Monats-Durchschnittskurs der ehemaligen METRO-Aktie vor dem Zuteilungszeitpunkt. Ein Performance Share berechtigt zu einer Barauszahlung in Euro in Höhe des Kurses der ehemaligen METRO-Aktie zum Auszahlungszeitpunkt. Auch hier ist der Drei-Monats-Durchschnittskurs der ehemaligen METRO-Aktie vor dem Auszahlungszeitpunkt maßgeblich.

In Abhängigkeit von der relativen Performance der ehemaligen METRO-Aktie im Vergleich zum Mittelwert aus den Aktienindizes DAX 30 und Euro Stoxx Retail – Total Return – wird nach Ablauf eines Performance-Zeitraums von mindestens drei und höchstens 4,25 Jahren die endgültige Anzahl der auszuzahlenden Performance Shares bestimmt. Diese entspricht der Zielanzahl, wenn eine Gleich-Performance zu den genannten Aktienindizes erreicht wird. Bis zu einer Outperformance von 60 Prozent erhöht sich die Anzahl linear auf den Maximalwert von 200 Prozent der Zielanzahl. Bis zu einer Underperformance von 30 Prozent reduziert sich die Anzahl entsprechend bis auf 50 Prozent. Bei einer höheren Underperformance fällt die Anzahl auf null.

Die Auszahlung kann zu sechs möglichen und vorab fest definierten Zeitpunkten erfolgen. Der früheste Auszahlungstermin ist drei Jahre nach Zuteilung der Performance Shares. Ab diesem Zeitpunkt ist eine Auszahlung alle drei Monate möglich. Die Berechtigten haben die Wahl, zu welchem dieser Zeitpunkte sie ihre Performance Shares ausüben möchten. Eine Aufteilung auf mehrere Auszahlungszeitpunkte ist nicht möglich. Die Obergrenze der Auszahlung (Cap) liegt beim Fünffachen des Zielwerts.

Mit dem Performance Share Plan wurden zugleich sogenannte Share Ownership Guidelines eingeführt: Als Voraussetzung für die Auszahlung der Performance Shares sind die Berechtigten verpflichtet, bis zum Ablauf der dreijährigen Sperrfrist ein eigenfinanziertes Investment in ehemalige METRO-Aktien aufzubauen und zu halten. Dadurch partizipieren sie als Aktionäre unmittelbar an Kursanstiegen, aber gegebenenfalls auch an Kursverlusten der ehemaligen METRO-Aktie. Das zu haltende

Volumen beträgt in der Regel circa 50 Prozent des individuellen Zielwerts.

Die Ausübungsperiode der Tranche 2013 endete im Juli 2017. Keine der Führungskräfte der CECONOMY AG war im Geschäftsjahr 2016/17 noch aus dem Performance Share Plan bezugsberechtigt. Der Performance Share Plan endete zum 1. Juli 2017 regulär, und es bestehen keine weiteren Ansprüche aus dem Plan.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß § 13 der Satzung der CECONOMY AG und dem insoweit gleichlautenden § 13 der Satzung der ehemaligen METRO AG erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste jährliche Vergütung, die am Schluss des jeweiligen Geschäftsjahres zahlbar ist. Im Grundsatz beträgt die Vergütung für das einzelne Mitglied 80.000 €.

Die individuelle Höhe der Aufsichtsratsvergütung berücksichtigt den Arbeitsaufwand und die Verantwortung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder aufgrund ihrer Überwachungsaufgabe. Wegen ihrer besonderen Aufgaben erhalten der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache, sein Stellvertreter sowie die Ausschussvorsitzenden das Doppelte und die Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats das Eineinhalbfache der Vergütungen eines ordentlichen Aufsichtsratsmitglieds, jedoch nicht der Vorsitzende und die Mitglieder des Vermittlungsausschusses gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG. Die erhöhte Vergütung für eine Mitgliedschaft oder den Vorsitz in einem Ausschuss kommt außerdem nur dann zur Anwendung, wenn in dem betreffenden Geschäftsjahr mindestens zwei Sitzungen oder sonstige Beschlussfassungen dieses Ausschusses stattgefunden haben.

Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehrere Ämter innehat, erhält es die Vergütung nur für ein Amt, bei unterschiedlicher Vergütung für das am höchsten vergütete Amt.



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Die auf die feste jährliche Vergütung für das einzelne Aufsichtsratsmitglied gegebenenfalls anwendbaren Vergütungsmultiplikatoren veranschaulicht die nachfolgende Übersicht:

Vergütungsmultiplikatoren

Aufsichtsratsvorsitzender	●●●
Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender	●●
Ausschussvorsitzende ¹	●●
Ausschussmitglieder ¹	●●
Aufsichtsratsmitglieder	●

¹ Bei mindestens zwei Sitzungen/Beschlussfassungen des Ausschusses in dem betreffenden Geschäftsjahr

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

Für das Geschäftsjahr 2016/17 ergeben sich die in der nachfolgenden Übersicht aufgeführten Werte. Die die Vergütung für das einzelne Aufsichtsratsmitglied jeweils erhöhenden Umstände sowie die für die Mitgliedschaften im Aufsichtsrat beziehungsweise in den Ausschüssen jeweils zugrunde zu legenden Zeiträume sind bei den einzelnen Personen vermerkt.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2016/17 gemäß § 13 der Satzung der ehemaligen METRO AG und § 13 der Satzung der CECONOMY AG¹

€	Geschäftsjahr	Feste Vergütung
Jürgen B. Steinemann (01.10.2016–12.07.2017, davon als Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Aufsichtsratspräsidiums, Vorsitzender des Personalausschusses, Vorsitzender des Nominierungsausschusses sowie Vorsitzender des Vermittlungsausschusses: 01.10.2016–12.07.2017)		
	2015/16	186.667
	2016/17	200.000
Jürgen Fitschen (01.10.2016–30.09.2017, davon als Vorsitzender des Aufsichtsrats, Vorsitzender des Aufsichtsratspräsidiums, Vorsitzender des Nominierungsausschusses sowie Vorsitzender des Vermittlungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017 und als Mitglied im Aufsichtsratspräsidium, im Personalausschuss sowie im Nominierungsausschuss: 01.10.2016–25.07.2017)		
	2015/16	120.000
	2016/17	150.000
Werner Klockhaus (01.10.2016–12.07.2017, davon 01.10.2016–12.07.2017 als Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsratspräsidiums, stellvertretender Vorsitzender des Personalausschusses, stellvertretender Vorsitzender des Bilanz- und Prüfungsausschusses und stellvertretender Vorsitzender des Vermittlungsausschusses)		
	2015/16	160.000
	2016/17	133.333
Jürgen Schulz (01.10.2016–30.09.2017, davon als Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums, Stellvertretender Vorsitzender des Prüfungsausschusses und Mitglied des Vermittlungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	66.667
	2016/17	100.000
Prof. Dr. oec. Dr. iur. Ann-Kristin Achleitner (01.10.2016–06.02.2017)		
	2015/16	80.000
	2016/17	33.333
Gwyn Burr (01.10.2016–12.07.2017)		
	2015/16	80.000
	2016/17	66.667



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2016/17 gemäß § 13 der Satzung der ehemaligen METRO AG und § 13 der Satzung der CECONOMY AG¹

€	Geschäftsjahr	Feste Vergütung
Ulrich Dalibor (01.10.2016–30.09.2017, davon als Mitglied des Prüfungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	80.000
	2016/17	90.000
Karin Dohm (01.10.2016–30.09.2017, davon als Mitglied des Prüfungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	53.333
	2016/17	90.000
Thomas Dommel (01.10.2016–12.07.2017)		
	2015/16	66.667
	2016/17	66.667
Dr. Bernhard Düttmann (12.07.2017–30.09.2017, davon als Mitglied des Nominierungsausschusses sowie als Mitglied des Vermittlungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	20.000
Daniela Eckardt (13.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	20.000
Stefanie Friedrich (13.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	20.000
Dr. Florian Funck (01.10.2016–30.09.2017, davon als Mitglied des Bilanz- und Prüfungsausschusses: 01.10.2016–25.07.2017 und als Mitglied des Prüfungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	120.000
	2016/17	120.000
Ludwig Glosser (13.07.2017–30.09.2017, davon als Mitglied des Vermittlungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	20.000
Julia Goldin (12.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	20.000
Jo Harlow (12.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2016/17 gemäß § 13 der Satzung der ehemaligen METRO AG und § 13 der Satzung der CECONOMY AG¹

€	Geschäftsjahr	Feste Vergütung
	2016/17	20.000
Andreas Herwarth (01.10.2016–12.07.2017, davon als Mitglied des Bilanz- und Prüfungsausschusses: 01.10.2016–12.07.2017)		
	2015/16	113.333
	2016/17	100.000
Peter Küpfer (01.10.2016–30.09.2017, davon als Mitglied des Prüfungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	80.000
	2016/17	90.000
Rainer Kuschewski (01.10.2016–30.09.2017, davon als Mitglied des Bilanz- und Prüfungsausschusses: 01.10.2016–25.07.2017 und als Mitglied des Prüfungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	120.000
	2016/17	120.000
Susanne Meister (01.10.2016–12.07.2017)		
	2015/16	80.000
	2016/17	66.667
Dr. Angela Pilkmann (01.10.2016–12.07.2017)		
	2015/16	6.667
	2016/17	66.667
Birgit Popp (13.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	20.000
Matthaus P. M. (Theo) de Raad (01.10.2016–12.07.2017)		
	2015/16	80.000
	2016/17	66.667
Dr. Fredy Raas (01.10.2016–30.09.2017, davon als Mitglied des Bilanz- und Prüfungsausschusses: 01.10.2017–25.07.2017)		
	2015/16	120.000
	2016/17	113.333
Xaver Schiller (01.10.2016–12.07.2017, davon als Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums sowie als Mitglied des Personalausschusses und als Mitglied des Vermittlungsausschusses: 01.10.2016–12.07.2017)		
	2015/16	120.000
	2016/17	100.000



**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

- 43 Gesamtaussage des Vorstands der CECONOMY AG zum Geschäftsverlauf und zur Lage von CECONOMY
- 44 Überblick über das Geschäftsjahr 2016/17 und Prognose
- 46 Grundlagen des Konzerns
- 69 Wirtschaftsbericht
- 90 Nachtrags- und Prognosebericht
- 94 Risiko- und Chancenbericht
- 103 Vergütungsbericht**
- 125 Angaben gemäß § 315 Abs. 4 und § 289 Abs. 4 HGB a.F. sowie erläuternder Bericht des Vorstands
- 134 Ergänzende Angaben für die CECONOMY AG (gemäß HGB)

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2016/17 gemäß § 13 der Satzung der ehemaligen METRO AG und § 13 der Satzung der CECONOMY AG¹

€	Geschäftsjahr	Feste Vergütung
Dr. jur. Hans-Jürgen Schinzler (01.10.2016–30.09.2017, davon als Vorsitzender des Bilanz- und Prüfungsausschusses: 01.10.2016–25.07.2017 und als Vorsitzender des Prüfungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017 sowie als Mitglied des Nominierungsausschusses: 01.10.2016–25.07.2017 und Mitglied des Nominierungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	160.000
	2016/17	160.000
Regine Stachelhaus (06.02.2017–30.09.2017, davon als Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums und als Mitglied des Nominierungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	63.333
Vinco Vrabec (13.07.2017–30.09.2017, davon als Mitglied des Aufsichtsratspräsidiums: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	30.000
Angelika Will (01.10.2016–30.09.2017)		
	2015/16	80.000
	2016/17	80.000
Sylvia Woelke (13.07.2017–30.09.2017, davon als Mitglied des Prüfungsausschusses: 25.07.2017–30.09.2017)		
	2015/16	
	2016/17	30.000
Gesamt²		
	2015/16	1.973.334
	2016/17	2.276.667

¹ Jeweils zuzüglich gegebenenfalls anfallender Umsatzsteuer gemäß § 13 Abs. 5 der Satzung
² Die Werte 2015/16 sind für die im Geschäftsjahr 2016/17 aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats ausgewiesen.

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

Für Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften wurden einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats der CECONOMY AG (ehemalige METRO AG) durch die betreffenden Konzerngesellschaften der ehemaligen METRO GROUP und der CECONOMY für das Geschäftsjahr 2016/17 ebenfalls Vergütungen gewährt.

Konzerninterne Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2016/17¹

€	Geschäftsjahr	
Werner Klockhaus	2015/16	9.300
	2016/17	9.300
Thomas Dommel	2015/16	4.500
	2016/17	4.500
Rainer Kuschewski	2015/16	6.200
	2016/17	1.550
Xaver Schiller	2015/16	9.000
	2016/17	9.000
Gesamt	2015/16	29.000
	2016/17	24.350

¹ Jeweils zuzüglich gegebenenfalls anfallender Umsatzsteuer

Darüber hinaus wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats von Gesellschaften der ehemaligen METRO GROUP keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, im Sinne von Ziffer 5.4.6 DCGK gewährt.