

Vergütungsbericht 2024

eventim 

INHALT

1. Allgemeine Angaben	1
2. Vertragliche Veränderungen in den Gremien 2024	1
3. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems	1
4. Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands	2
5. Das Vergütungssystem im Einzelnen	2
6. Feste Vergütungsbestandteile	3
7. Variable Vergütungsbestandteile	3
8. Maximalvergütung	4
9. Sonstige Merkmale des Vergütungssystems	4
10. Abweichungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)	4
11. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems	5
12. Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung (§ 162 AktG)	5
13. Vorstandsvergütung für 2024	5
14. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	7
15. Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung (§ 162 AktG)	8
16. Aufsichtsratsvergütung für 2024	8
17. Vergleichende Darstellung	8
18. Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers	10

Kontakt, Impressum

1. ALLGEMEINE ANGABEN

Der gemeinsam vom Vorstand der EVENTIM Management AG als alleinige persönlich haftende Gesellschafterin der CTS Eventim AG & Co. KGaA (im Folgenden: CTS KGaA) und vom Aufsichtsrat der CTS KGaA (nachfolgend „Aufsichtsrat“) erstellte Vergütungsbericht erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 162 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) die Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der persönlich haftenden Gesellschafterin (nachfolgend „Vorstandsmitglieder“ bzw. „Vorstand“) des Aufsichtsrats sowie die Höhe und Struktur der Vergütungen.

2. VERTRAGLICHE VERÄNDERUNGEN IN DEN GREMIEN 2024

Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 wurde Herr Karel Dörner für drei Jahre als Mitglied des Vorstands und Chief Technology Officer (CTO) bestellt.

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin beachtet bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie bei der Dauer der Verträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, bei einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei maximal fünf Jahren.

3. VERFAHREN ZUR FEST- UND ZUR UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Dabei führt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin einen Marktvergleich durch und berücksichtigt ferner insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards sowie die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin externe Experten hinzu.

Entsprechend des § 120a AktG legt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin der CTS KGaA, haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Mai 2021 gebilligt. Dieses Vergütungssystem ist aktuell lediglich noch dem Anstellungsvertrag des CFO zugrunde gelegt.

Das vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder, welches der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 zur Billigung vorgeschlagen wurde, entspricht, wie auch das mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene Vergütungssystem, den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (BGBl. Teil I 2019, Nr. 50 vom 19. Dezember 2019). Dieses Vergütungssystem wurde den ab Anfang 2024 neu laufenden Anstellungsverträgen des CEO und COO zugrunde gelegt.

Gleichwohl haben die Aktionäre der CTS KGaA das neue Vergütungssystem auf der letzten ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2024 nicht gebilligt. Gemäß § 120a Abs. 3 AktG wird der Hauptversammlung der CTS KGaA am 21. Mai 2025 dementsprechend ein vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt werden.

Bei der Überarbeitung dieses Vergütungssystems wurde dabei insbesondere die von Stimmrechtsberatern vorgebrachte Kritik berücksichtigt. Die Kritik bezog sich unter anderem auf den Umfang der Offenlegung zu den Zielerreichungsparametern der variablen Vergütung und der Einmalzahlungen an Vorstandsmitglieder. Weiterhin wurde das Fehlen einer aktienbasierten Vergütung bzw. fehlende Informationen zu dem geplanten Aktienoptionsprogramm genannt. Die Vorstandsmitglieder können freiwillig rückwirkend zum 1. Januar 2025 in das neue Vergütungssystem wechseln. Die Gesellschaft wird sich bemühen, das neue Vergütungssystem nach Billigung durch die Hauptversammlung bereits in den aktuell geschlossenen Vorstandsanstellungsverträgen durch Vertragsanpassungen mit den Vorstandsmitgliedern umzusetzen. Die Vorstandsmitglieder haben bereits grundsätzliche Bereitschaft signalisiert, einer entsprechenden Anpassung ihrer Anstellungsverträge zuzustimmen.

Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung vom 14. Mai 2024 ebenfalls nicht gebilligt. Die Kritikpunkte waren im Wesentlichen analog denen zum Vergütungssystem oben. Als Reaktion auf diese Kritikpunkte wurde der Vergütungsbericht in bestimmten Teilen und soweit möglich angepasst.

4. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSSYSTEME FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das geltende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der CTS KGaA, die Marktposition im Ticketing- und Live-Entertainment-Markt durch organisches und anorganisches Wachstum kontinuierlich auszubauen. Umsatz und Profitabilität sollen durch die weitere Expansion eines international erfolgreichen Geschäftsmodells nachhaltig gesteigert werden.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt Anreize, die im Einklang mit dieser Unternehmensstrategie stehen und diese unterstützen: Die variable Vergütung ist sowohl an den finanziellen Leistungskriterien Umsatz und Ergebnis vor Zinsen und Steuern („EBIT“) sowie persönlichen Zielen der einzelnen Vorstandsmitglieder als auch an langfristigen strategischen Zielen ausgerichtet. Damit wird zum einen die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf die verfolgten Wachstumsziele und die angestrebte Profitabilität gefördert. Zum anderen werden Anreize für eine kontinuierliche und nachhaltige Steigerung der Ertragskraft gesetzt. Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder am langfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, wird der überwiegende Teil der variablen Vergütung an die strategischen Ziele und damit an die nachhaltig erfolgreiche Unternehmensentwicklung geknüpft.

5. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete und marktübliche Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei der variablen Vergütung wird ein Zielbetrag bei 100% Zielerreichung entsprechend der vertraglichen Regelung in den Dienstverträgen zugrunde gelegt.

Bei allen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung zwischen 60% und 75% der Ziel-Gesamtvergütung und somit der Anteil der gesamten variablen Vergütung zwischen 25% und 40% der Ziel-Gesamtvergütung – ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und etwaig aufgeschobener variabler Vergütungsbestandteile aus Vorjahren entsprechend der unten beschriebenen Malusregelung. 20% der an die finanziellen Leistungsindikatoren gebundenen variablen Vergütung ist einer Mehrjährigkeit unterworfen.

6. FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten. Zusätzlich werden Nebenleistungen in Form eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung gewährt. Das Unternehmen unterhält für die Vorstandsmitglieder ferner eine Unfallversicherung (Todesfall und Invaliditätsfall) und CTS KGaA übernimmt den gesetzlich zulässigen Höchstbetrag an Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung sowie zur freiwilligen Rentenversicherung. Der Zuschuss beträgt 50% des jeweils gültigen Rentenversicherungssatzes bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die D&O-Versicherung der CTS KGaA einbezogen.

7. VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die variable Vergütung unterteilt sich in eine kurzfristige variable Vergütung sowie für die ab 2024 laufenden Vorstandsverträge in eine langfristige variable Vergütung. Die langfristige Vergütung hat jeweils einen dreijährigen Bemessungszeitraum und einen Zielbetrag, der bei einer 100% Zielerreichung über dem kurzfristigen variablen Zielbetrag liegt. Der überwiegende Anteil der variablen Vergütung hat somit langfristigen Charakter.

Als Kriterium für die Gewährung und die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung gilt die Erreichung der jährlichen Umsatz- und EBIT-Ziele entsprechend der verabschiedeten Jahresplanung. Darüber hinaus werden individuelle Ziele für jedes Mitglied des Vorstands vereinbart. Die maximale Zielerreichung für jede der drei Tantiemekomponenten der variablen Vergütung liegt bei 100%.

Die Umsatz- und EBIT-Ziele sind mit mehrjährigen Bonus- und Malusanreizen versehen. Werden die geplanten Umsatzerlöse oder die EBIT-Ziele unterschritten, reduziert sich der jeweilige Anspruch für die Tantiemekomponente prozentual um die entsprechende Planabweichung bis maximal 50%. Wird die Planung um mehr als 50% unterschritten, verfallen die entsprechenden Tantiemeansprüche.

Die Malusregelung sieht vor, dass im Falle einer Unterschreitung der Umsatz- oder EBIT-Planung von mehr als 10% der maximal zu erreichende Betrag der jeweiligen Tantiemekomponente für das nächste Geschäftsjahr überproportional um 20% gesenkt wird. Sofern die Planung in den beiden Folgejahren mindestens erreicht wird, werden die reduzierten Vergütungsbestandteile wieder ausgeglichen. Die variable Vergütung enthält somit mehrjährige Vergütungskomponenten, die an die nachhaltige Entwicklung der finanziellen Leistungsindikatoren geknüpft sind.

Die persönlichen Ziele für jedes Mitglied des Vorstands werden jährlich vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt. Mittels der persönlichen Ziele kann der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin die individuelle Leistung der Mitglieder des Vorstands und die Erreichung auch nichtfinanzieller Ziele beurteilen. Dies können z.B. wichtige finanzielle Kennzahlen oder Leistungen im Ressort, individuelle Beiträge zu bedeutenden Schlüsselprojekten, relevante strategische Leistungen oder die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen sein. Die Erfüllung der persönlichen Ziele wird durch den Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin nach pflichtgemäßem Ermessen abhängig von dem Grad der Erfüllung der Kriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung des Vorstandsmitgliedes bestimmt.

Für die langfristige variable Vergütung legt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin jährlich unter Berücksichtigung der strategischen Planungen des Vorstands strategische Drei-Jahres-Ziele fest, wobei eine nachträgliche Änderung der Zielvorgaben und/oder etwaiger Vergleichsparameter ausgeschlossen ist. Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin bestimmt nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums die Erfüllung der festgelegten strategischen Ziele und damit die Höhe der zu gewährenden variablen langfristigen Vergütungsbestandteile. Darüber hinaus ist beabsichtigt, die langfristige variable Vergütung an die Entwicklung des Aktienkurses der CTS KGaA zu knüpfen.

Für besondere individuelle Leistungen des Vorstands und bei entsprechend besonders wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen gemäß des Vergütungssystems 2024 darüber hinaus eine zusätzliche Tantieme beschließen. Die im nachfolgenden Abschnitt 8 beschriebene Maximalvergütung für alle Vorstände zusammen darf durch diese zusätzliche Tantieme jedoch nicht überschritten werden.

Die Zielerreichungen sowohl für die kurzfristigen als auch die langfristigen Ziele werden durch den Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin innerhalb des ersten Quartals des auf das maßgebliche Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres festgelegt. Die variablen Vergütungsteile werden im Monat der Feststellung des Konzernabschlusses der CTS KGaA, des abgelaufenen Geschäftsjahres, spätestens im Monat danach ausgezahlt.

8. MAXIMALVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin hat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung (Festvergütung + Nebenleistungen + Auszahlung aus der variablen Vergütung) beschränkt. Diese Maximalvergütung beträgt für alle Vorstandsmitglieder zusammen insgesamt EUR 12 Mio.

9. SONSTIGE MERKMALE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Zusagen für wesentliche Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages durch ein Vorstandsmitglied, einschließlich infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control), sind vertraglich nicht vereinbart. Im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages eines Vorstandsmitglieds zu leistende Zahlungen betragen maximal zwölf Monats-Festgehälter. Soweit die Bestellung zum Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund im Laufe des Geschäftsjahres widerrufen wird, besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung für dieses Geschäftsjahr.

In den Verträgen des CFO und des COO ist ein einjähriges Wettbewerbsverbot nach Vertragsbeendigung mit Karenzentschädigung enthalten. Die Entschädigung entspricht 100% der fixen und variablen Gesamtbezüge des letzten Geschäftsjahres vor Beendigung des Vertrages. Auf die Entschädigung sind die Einkünfte anzurechnen, welche das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes aus selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt. Das Unternehmen kann während des Bestehens dieses Vertrages jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorstand auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verzichten.

Um außergewöhnlichen Entwicklungen angemessen Rechnung zu tragen, kann der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin bei einer Verschlechterung der Lage der CTS KGaA die Gesamtbezüge des Vorstands entsprechend § 87 Abs. 2 AktG durch einseitige Erklärung auf eine angemessene Höhe herabsetzen. Anstelle der Herabsetzung der Gesamtvergütung kann in einem solchen Fall mit Blick auf die ab 2024 neu laufenden Verträge auch die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.

10. ABWEICHUNGEN ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX (DCGK)

Die im Berichtsjahr gültigen Vergütungssysteme berücksichtigten – mit Ausnahme der unten genannten Punkte – die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung.

Hinsichtlich der vergütungsbezogenen Empfehlungen der Regierungskommission DCGK in der aktuellen Fassung vom 28. April 2022 in Bezug auf den Punkt G.10 (aktienbasierte variable Vergütung) wich die CTS KGaA von den jeweiligen Empfehlungen ab. Zudem entspricht der vor 2024 abgeschlossene Vorstandvertrag nicht den Vorgaben G.6 (Anteil langfristig variabler Vergütung) und G.11 (Möglichkeit des Einbehalts und der Rückforderung variabler Vergütungskomponenten), da der vereinbarte Dienstvertrag entsprechende Regelungen noch nicht vorsah.

11. BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER BEI DER FESTSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin überprüft regelmäßig die konkrete, individuelle Vergütung aller Mitglieder des Vorstands. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung finden das Vergleichsumfeld der CTS KGaA (horizontaler Vergleich bezogen auf die Vergütung für Mitglieder des Vorstands) ebenso wie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung. Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung der ersten Führungskräfteebene sowie der Gesamtbelegschaft der CTS KGaA. Beim horizontalen Vergleich werden Unternehmen herangezogen, die hinsichtlich relevanter Kriterien wie Branche, Größe und Internationalität mit der CTS KGaA vergleichbar sind. Bei den Vergleichsunternehmen werden daher nicht nur deutsche Unternehmen, die im M-Dax oder anderen Börsenindizes notieren, berücksichtigt, sondern auch internationale Unternehmen innerhalb und außerhalb Europas. Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin berücksichtigt die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf entwickelt hat.

12. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG (§ 162 AKTG)

Der Wortlaut des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung wird in den nachfolgenden Ausführungen und künftig entsprechend der erdienungsorientierten Perspektive definiert und ausgewiesen. Hiernach wird eine Vergütung als „gewährt“ angesehen, wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Als „geschuldet“ wird eine Vergütung angesehen, wenn sie fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Im Gegensatz zu der zahlungsorientierten Perspektive – also der Übersicht, welche Zahlungen in einem Geschäftsjahr erfolgt sind – ermöglicht die erdienungsorientierte Darstellung die direkte Gegenüberstellung von Erfolg der Gesellschaft und Vorstandsvergütung für ein konkretes Geschäftsjahr und erhöht somit die Transparenz.

13. VORSTANDSVERGÜTUNG FÜR 2024

Die Höhe der den Vorstandsmitgliedern insgesamt gewährten und geschuldeten Vergütungen belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf TEUR 6.708 (Vorjahr: TEUR 7.482). Die gewährten Nebenleistungen beinhalten unter anderem die Bereitstellung von Firmenwagen.

Die folgende Tabelle zeigt alle Vergütungen, welche für die jeweiligen Geschäftsjahre 2024 und 2023 von den einzelnen Vorstandsmitgliedern erdient wurden.

Klaus-Peter Schulenberg CEO				
Erdienungsorientierte Vergütungen	2023	relativer Anteil in %	2024	relativer Anteil in %
Festvergütung	2.800.000	58,1	3.500.000	83,0
Nebenleistungen	15.200	0,3	15.900	0,4
Summe (erfolgsunabhängig)	2.815.200	58,4	3.515.900	83,4
Einjährige variable Vergütung	1.000.000	20,8	700.000	16,6
Summe (erfolgsbezogen)	1.000.000	20,8	700.000	16,6
Sonstiges	1.000.000	20,8	0	0,0
Summe erdiente Vergütung	4.815.200	100,0	4.215.900	100,0

Für Herrn Schulenberg sind die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 40%, EBIT 40% und individuelle Ziele 20%. Die variable Zielvergütung für das Jahr 2024 lag bei TEUR 700.

Die Zielerreichung bezüglich Umsatz und EBIT lag für das Geschäftsjahr 2024 bei jeweils über 100% und auch die individuellen Ziele wurden zu 100% erfüllt. Die individuellen Ziele umfassten dabei u. a. die erfolgreiche Integration der Akquisition des internationalen Festival- und Ticketing-Geschäfts von Vivendi. Die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2024 liegt entsprechend bei TEUR 700.

Die an die Erreichung langfristiger strategischer Drei-Jahres-Ziele geknüpfte langfristige variable Vergütung (2024 Tranche) mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum beträgt TEUR 800. Sie wird erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2026 und der Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat verdient sein. Die Ziele für die 2024 Tranche umfassen dabei u. a. anspruchsvolle Wachstumsziele insbesondere in Nordamerika, die Umsetzung des Projekts Ticketing für die Olympischen Spiele LA28 sowie die Hebung von Synergien aus der Akquisition des internationalen Festival- und Ticketing-Geschäfts von Vivendi. Zusammen mit der oben genannten einjährigen variablen Vergütung beträgt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung 29,9%.

Damit ist die im vom Aufsichtsrat in 2024 beschlossenen Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite der Gesamtzielvergütung in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Alexander Ruoff COO				
Erdienungsorientierte Vergütungen	2023	relativer Anteil in %	2024	relativer Anteil in %
Festvergütung	750.000	45,7	1.250.000	85,2
Nebenleistungen	17.700	1,1	17.400	1,2
Summe (erfolgsunabhängig)	767.700	46,8	1.267.400	86,4
Einjährige variable Vergütung	250.000	15,2	200.000	13,6
Summe (erfolgsbezogen)	250.000	15,2	200.000	13,6
Sonstiges	625.000	38,0	0	0,0
Summe erdiente Vergütung	1.642.700	100,0	1.467.400	100,0

Für Herrn Ruoff sind die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 40%, EBIT 40% und individuelle Ziele 20%. Die kurzfristige variable Zielvergütung für das Jahr 2024 lag bei TEUR 200.

Die Zielerreichung bezüglich Umsatz und EBIT lag für das Geschäftsjahr 2024 bei jeweils über 100% und auch die individuellen Ziele wurden zu 100% erfüllt. Die individuellen Ziele umfassten dabei u. a. die Integration der Akquisition des internationalen Festival- und Ticketing-Geschäfts von Vivendi. Die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2024 liegt entsprechend bei TEUR 200.

Die an die Erreichung langfristiger strategischer Drei-Jahres-Ziele geknüpfte langfristige variable Vergütung (2024 Tranche) mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum beträgt TEUR 300. Sie wird erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2026 und der Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat verdient sein. Die Ziele für die 2024 Tranche umfassen dabei u. a. anspruchsvolle Wachstumsziele insbesondere in Nordamerika, die Umsetzung des Projekts Ticketing für die Olympischen Spiele LA28 sowie die Hebung von Synergien aus der Akquisition des internationalen Festival- und Ticketing-Geschäfts von Vivendi. Zusammen mit der oben genannten einjährigen variablen Vergütung beträgt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung 28,3%.

Damit ist die im vom Aufsichtsrat in 2024 beschlossenen Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite der Gesamtzielvergütung in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Holger Hohrein | CFO (seit 1. Januar 2023)

Erdienungsorientierte Vergütungen	2023	relativer Anteil in %	2024	relativer Anteil in %
Festvergütung	700.000	68,4	700.000	68,3
Nebenleistungen	23.830	2,3	24.900	2,4
Summe (erfolgsunabhängig)	723.830	70,7	724.900	70,7
Einjährige variable Vergütung	300.000	29,3	300.000	29,3
Summe (erfolgsbezogen)	300.000	29,3	300.000	29,3
Summe erdiente Vergütung	1.023.830	100,0	1.024.900	100,0

Für Herrn Hohrein sind die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 33%, EBIT 33% und individuelle Ziele 33%. Die kurzfristige variable Zielvergütung für das Jahr 2024 lag bei TEUR 300.

Die Zielerreichung bezüglich Umsatz und EBIT lag für das Geschäftsjahr 2024 bei jeweils über 100% und auch die individuellen Ziele wurden zu 100% erfüllt. Die individuellen Ziele umfassten dabei u. a. die Weiterentwicklung der internen Management Informations- und Steuerungssysteme. Die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2024 liegt entsprechend bei TEUR 300. Damit ist die im auf der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite der Gesamtzielvergütung in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Gemäß der oben erläuterten Zusammensetzung der Maximalvergütung kann bereits für das Geschäftsjahr 2024 festgestellt werden, dass eine Einhaltung der vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin festgelegten Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG und der durch die Hauptversammlung gebilligten Maximalvergütung von TEUR 12.000 für den Gesamtvorstand eingehalten werden wird. Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von TEUR 6.708 umfasst TEUR 5.450 Festvergütung, TEUR 58 Nebenleistungen sowie die in 2025 zu zahlende einjährige variable Vergütung für das Jahr 2024 in Höhe von TEUR 1.200. Die langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird maximal TEUR 1.100 betragen.

14. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Gemäß § 113 Abs. 3 S. 1 und 2 AktG ist von der Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ein Beschluss zu fassen, wobei ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Das derzeit geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2024 gebilligt.

Das Vergütungssystem wird in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten außer dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung, die durch Beschluss der Hauptversammlung bewilligt wird. Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten die beschlossene Vergütung zeitanteilig (nach vollen Monaten). Die auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet.

Die feste jährliche Vergütung für die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats der CTS KGaA beträgt TEUR 75 (Vorjahr: TEUR 50) und die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt TEUR 150 (Vorjahr: TEUR 100). Die Aufsichtsratsmitglieder sind zudem in der konzernweiten D&O Versicherung eingebunden.

15. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (§ 162 AktG)

Der Wortlaut des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG für „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung wird in den nachfolgenden Ausführungen wiederum entsprechend des erdienungsorientierten Prinzips definiert und ausgewiesen. Hiernach wird eine Vergütung als „gewährt“ angesehen, wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Als „geschuldet“ wird eine Vergütung angesehen, wenn sie fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

16. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG FÜR 2024

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der CTS KGaA erhielten für das Geschäftsjahr 2024 eine Vergütung von insgesamt TEUR 325 (Vorjahr: TEUR 225). Ein Auslagenersatz wurde für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von TEUR 13 (Vorjahr: TEUR 9) angefordert. Frau Dr. Schulenberg verzichtet als ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats der CTS KGaA seit dem Geschäftsjahr 2017 auf ihre Aufsichtsratsvergütung, soweit diese den Betrag in Höhe von TEUR 25 übersteigt.

Die Aufsichtsratsvergütungen setzen sich wie folgt zusammen: Herr Dr. Kundrun TEUR 150 (Vorjahr: TEUR 100), Herr Dr. Baur TEUR 75 (Vorjahr: TEUR 50), Frau Dr. Schulenberg TEUR 25 (Vorjahr: TEUR 25), Herr Philipp Westermeyer TEUR 75 (Vorjahr: TEUR 50).

17. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Vergleichende Darstellung der Vergütungen der Organmitglieder und Arbeitnehmer sowie Vergleich zur Ertragsentwicklung gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG unter Berücksichtigung der „gewährten“ und „geschuldeten“ Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG entsprechend obiger erdienensorientierter Definition:

	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	in EUR
Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023	2024
Klaus-Peter Schulenberg CEO					
Festvergütung	33,1	0,0	0,0	24,9	3.515.900
Variable Vergütung	-100,0	n/a	0,0	-30,0	700.000
Alexander Ruoff COO					
Festvergütung	13,9	0,0	-0,7	65,1	1.267.400
Variable Vergütung	-100,0	n/a	0,0	-20,0	200.000
Holger Hohrein CFO (seit 1. Januar 2023)					
Festvergütung	n/a	n/a	n/a	0,1	724.900
Variable Vergütung	n/a	n/a	n/a	0,0	300.000

	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	in EUR
Gesamtvergütung gegenwärtiger und früherer Aufsichtsratsmitglieder	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023	2024
Dr. Bernd Kundrun	0,0	0,0	0,0	50,0	150.000
Dr. Cornelius Baur (seit 12. Mai 2022)	n/a	n/a	50,0	50,0	75.000
Dr. Juliane Schulenberg	0,0	0,0	0,0	0,0	25.000
Philipp Westermeyer (seit 21. Mai 2021)	n/a	51,5	0,0	50,0	75.000
	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	in EUR
Ergebnisentwicklung	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023	2024
Jahresergebnis der CTS KGaA (HGB)	449,7	46,9	102,9	2,4	227.276.297
EBIT des CTS Konzerns (IFRS)	334,5	116,1	26,1	9,5	440.492.774
	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	in EUR
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Basis von FTE	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024 zu 2023	2024
Arbeitnehmer der CTS KGaA	5,8	29,2	5,8	6,2	110.921
Arbeitnehmer des CTS Konzerns	7,6	37,8	1,3	-3,2	81.102

Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wurden festangestellte Mitarbeiter und Geschäftsführer einbezogen. In der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sind die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung enthalten. Für die Darstellung der Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wurde die Erleichterung gemäß § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG in Anspruch genommen.

18. PRÜFVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die CTS EVENTIM AG & Co. KGaA, München

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigegeführten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der CTS EVENTIM AG & Co. KGaA, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der CTS EVENTIM AG & Co. KGaA sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die CTS EVENTIM AG & Co. KGaA erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 24. März 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Thiele
Wirtschaftsprüfer

gez. Dr. Uschkurat
Wirtschaftsprüfer

KONTAKT

CTS Eventim AG & Co. KGaA
Contrescarpe 75 A
28195 Bremen
Tel.: +49 (0) 421 / 36 66 - 0
Fax: +49 (0) 421 / 36 66 - 2 90

www.eventim.de
investor@eventim.de

IMPRESSUM HERAUSGEBER

CTS Eventim AG & Co. KGaA
Contrescarpe 75 A
28195 Bremen
Tel.: +49 (0) 421 / 36 66 - 0
Fax: +49 (0) 421 / 36 66 - 2 90

REDAKTION

CTS Eventim AG & Co. KGaA

GESTALTUNG

The logo for deltadesign, with the word "delta" stacked above the word "design" in a lowercase, thin, sans-serif typeface.

deltadesign amsterdam
www.deltadesign-amsterdam.com

