

Vergütungssystem
Vorstand
2025

eventim 

INHALT

1.	GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS	3
2.	DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN	3
3.	MAXIMALVERGÜTUNG.....	6
4.	SONSTIGE MERKMALE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.....	7
5.	VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS	7
6.	ABWEICHUNGEN ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX (DCGK).....	7

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER PERSÖNLICH HAFTENDEN GESELLSCHAFTERIN

1. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin EVENTIM Management AG (nachfolgend „Vorstandsmitglieder“ bzw. „Vorstand“) der CTS Eventim AG & Co. KGaA (nachfolgend „CTS KGaA“) wurde für neue, ab dem Jahr 2025 abzuschließende Vorstandsverträge vom dafür zuständigen Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin der CTS KGaA überarbeitet und ergänzt. Dieses Vergütungssystem wird künftig Neuabschlüssen oder Verlängerungen von bestehenden Vorstandsverträgen zugrunde gelegt und zielt somit auf eine Vereinheitlichung.

Das überarbeitete Vergütungssystem 2025 findet ab dem 1. Januar 2025 Anwendung. Die zum Umstellungstag bereits bestellten Vorstandsmitglieder können freiwillig rückwirkend zum 1. Januar 2025 in das neue Vergütungssystem wechseln. Die Gesellschaft wird sich bemühen, nachfolgendes Vergütungssystem nach Billigung durch die Hauptversammlung bereits in den aktuell geschlossenen Vorstandsanstellungsverträgen durch Vereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern umzusetzen. Diejenigen Vorstandsmitglieder, in deren Anstellungsverträgen das neue Vergütungssystem noch nicht reflektiert ist, haben bereits grundsätzliche Bereitschaft signalisiert, einer entsprechenden Anpassung ihrer Anstellungsverträge zuzustimmen.

Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie der CTS KGaA, ihre 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 kurzfristigen finanziellen Leistungskriterien wie Umsatz und Ergebniskennzahlen sowie an persönlichen Zielen der einzelnen Vorstandsmitglieder als auch an langfristigen strategischen Zielen ausgerichtet. Sowohl bei der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütung wird die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen mitberücksichtigt. 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.

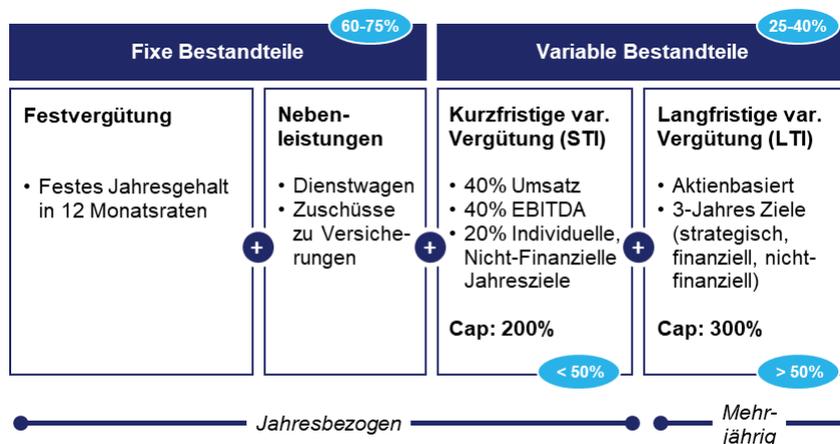
Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen soll der zunehmenden Bedeutung von ESG-Faktoren (Umwelt, Soziales und Governance) Rechnung getragen werden und soll zudem die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung der CTS KGaA als führendes Live-Entertainment- und Ticketing-Unternehmen widerspiegeln.

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. Daneben orientiert sich die langfristige variable Vergütung an der Börsenkursentwicklung der CTS KGaA-Aktie, um eine Angleichung der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre sicherzustellen.

2. 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.

Gemäß Vergütungssystem liegt der Anteil der festen Vergütung innerhalb einer Bandbreite zwischen 60% und maximal 75% der Ziel-Gesamtvergütung und somit der Anteil des Zielbetrags der gesamten variablen Vergütung zwischen 25% und maximal 40% der Ziel-Gesamtvergütung, ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen. Der überwiegende Anteil der variablen Vergütung hat dabei mehrjährigen Charakter. Der kurzfristige Teil des Zielbetrags der variablen Vergütung bewegt sich zwischen 40% und maximal 49% und der langfristige Anteil der variablen Vergütung liegt zwischen mindestens 51% und 60%.



2.1. 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 die 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 von der CTS KGaA abgeschlossene D&O-Versicherung für den CTS Eventim-Konzern einbezogen.

2.2. VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

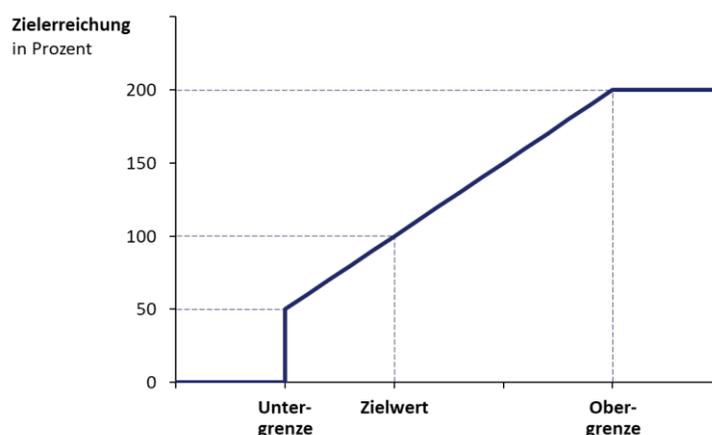
Die variable Vergütung unterteilt sich in eine kurzfristige (einjährige) variable Vergütung sowie in eine langfristige variable Vergütung. Die langfristige Vergütung hat jeweils einen dreijährigen Bemessungszeitraum und einen Zielbetrag, der bei einer 100% Zielerreichung über dem kurzfristigen variablen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

2.2.1. KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Als Kriterien für die Gewährung und die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung (STI = Short-term Incentive) gilt die Erreichung der jährlichen Umsatz- und Ergebniskennzahlen-Ziele entsprechend der verabschiedeten Jahresplanung. Darüber hinaus werden individuelle Ziele für jedes Mitglied des Vorstands vereinbart.

Die wesentlichen Leistungskriterien zur Beurteilung des Erfolgs im Rahmen der kurzfristig variablen Vergütung sind 40% der Konzernumsatz, 40% operatives Konzernergebnis EBITDA (Earning before Interest, Tax and Depreciation/Amortization = Ergebnis vor Steuern, Zinsen und Abschreibungen) und 20% individuelle Ziele. Zu den individuellen, Nicht-finanziellen Zielen gehören ggf. auch ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele, z.B. Ziele im Hinblick auf einen angestrebten emissionsfreien Energiebezug, Förderung lokaler Lieferketten, Maßnahmen zur Verringerung des relativen Abfallaufkommens etc.

Die maximale Zielerreichung für jede der drei Komponenten der kurzfristigen variablen Vergütung liegt bei 200%. Für die beiden finanziellen Erfolgsziele Umsatz und Ergebnis legt der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin in Übereinstimmung mit dem Budget und der Kapitalmarktkommunikation zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Ober- und Untergrenze sowie einen Zielwert fest. Die Zielerreichung liegt bei 100%, wenn der tatsächlich erreichte Wert den definierten Zielwert erreicht. Die Zielerreichung liegt bei 0%, wenn eine festgelegte Untergrenze nicht erreicht wird. Falls die Untergrenze erreicht wird, beträgt die Zielerreichung 50%. Liegt der tatsächlich erreichte Wert zwischen der Untergrenze und dem Zielwert oder zwischen dem Zielwert und der Obergrenze, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Somit sehen die Auszahlungsfunktionen für die finanziellen Ziele und die persönlichen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung graphisch dargestellt wie folgt aus:



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 Mitglieds des Vorstands bestimmt.

Die Zielerreichung für die kurzfristig variable Vergütung sowie die sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge 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, des abgelaufenen Geschäftsjahres, spätestens im Monat danach ausgezahlt.

Die jeweiligen Ziele für die kurzfristige variable Vergütung, die daraus resultierende Zielerreichung und die entsprechenden Auszahlungsbeträge werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt.

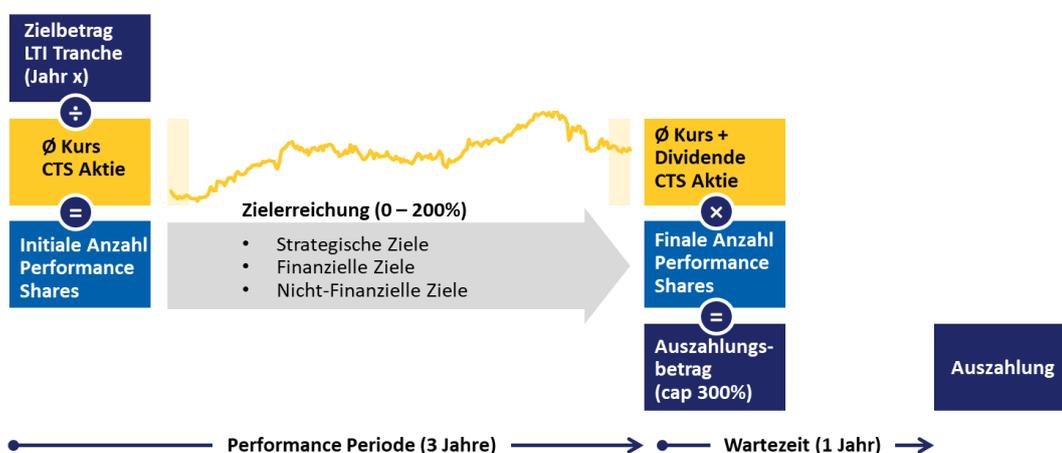
2.2.2. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Die langfristige variable Vergütung (LTI = Long-term Incentive) erfolgt in der Form eines aktienbasierten Performance Share Plans mit einer dreijährigen Performance Periode und wird jährlich als Tranche gewährt. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird der individuelle Zielbetrag für die langfristige variable Vergütung durch den durchschnittlichen Börsenkurs der CTS KGaA-Aktie (d.h. das arithmetische Mittel der XETRA-Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres) dividiert, woraus sich die Anzahl der anfänglich gewährten virtuellen Performance Shares ergibt. Am Ende der dreijährigen Performance Periode wird die finale Anzahl der virtuellen Performance Shares auf Basis der Gesamtzielerreichung ermittelt.

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 sind. Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin bestimmt nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums die Erfüllung der festgelegten Ziele. Der Maximalwert für die Zielerreichung und damit für die finale Anzahl der virtuellen Performance Shares liegt bei 200 % (Cap).

Die konkreten Auszahlungsbeträge werden anschließend aus der finalen Anzahl der virtuellen Performance Shares unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Börsenkurses der CTS KGaA-Aktie (d.h. das arithmetische Mittel der XETRA-Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor dem Ende der Performance-Periode zuzüglich Dividendenzahlungen während der Performance Periode) berechnet. Der Auszahlungsbetrag ist dabei auf maximal 300% des ursprünglichen individuellen Zielbetrags für die langfristige variable Vergütung begrenzt.

Die sich so ergebenden Auszahlungsbeträge für die langfristige variable Vergütung werden erst im Monat der Feststellung des Konzernabschlusses des darauffolgenden Geschäftsjahres – also vier Jahre nach Gewährung der jeweiligen Tranche – in bar ausgezahlt.



Die Ziele für die langfristige variable Vergütung, die daraus resultierende Zielerreichung und die auszuzahlende Vergütung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt.

2.3. CLAW-BACK

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Sorgfaltspflichten, wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze ist der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin berechtigt, ausstehende variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zu kürzen. In den vorgenannten Fällen kann der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin nach billigem Ermessen auch bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückfordern (Claw-Back). Daneben hat ein Vorstandsmitglied variable Vergütungsbestandteile in dem Umfang zurückzubezahlen, in dem sich herausstellt, dass der der Auszahlung zugrundeliegende Konzernabschluss fehlerhaft war und sich auf der Grundlage eines korrigierten Konzernabschlusses eine geringere oder keine Auszahlung ergeben hätte. Die Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als zwei Jahre vergangen sind.

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.

3. MAXIMALVERGÜTUNG

Die Vergütung des Vorstands ist sowohl hinsichtlich der variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach begrenzt (kurzfristige variable Vergütung: 200%, langfristige variable Vergütung: 300%) als auch unter Berücksichtigung sämtlicher Vergütungsbestandteile gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung).

Die Maximalvergütung begrenzt die Summe aller Vergütungszahlungen, die für ein Geschäftsjahr an das Vorstandsmitglied geleistet werden und beinhaltet alle Vergütungszahlungen einschließlich Festvergütung, kurz- und langfristige variable Vergütungskomponenten sowie Nebenleistungen jeder Art. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung aktuell EUR 7.500.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 2.800.000. Bei Überschreiten des Maximalbetrags wird die Auszahlung des LTI entsprechend gekürzt.

4. SONSTIGE MERKMALE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder für andere Fälle der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages sind vertraglich nicht vereinbart. Die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages eines Vorstandsmitglieds zu leistende Zahlungen betragen maximal zwölf Monats-Festgehälter.

In den Verträgen des CFO, des COO und des CTO 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.

5. VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG UND 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 und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin unabhängige externe Experten hinzu.

Der Aufsichtsrat der CTS KGaA legt das Vergütungssystem dann der Hauptversammlung der CTS KGaA zur Billigung vor und unterbreitet den entsprechenden Beschlussvorschlag. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, legt der Aufsichtsrat der CTS KGaA spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin überprüft zudem regelmäßig die konkrete Vergütung aller Mitglieder des Vorstands und legt diese auf Basis des Vergütungssystems und unter Beachtung der Anforderungen des § 87 Abs. 1 AktG fest. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung finden neben Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der Lage der Gesellschaft 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.

6. ABWEICHUNGEN ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX (DCGK)

Das vorliegende Vergütungssystem berücksichtigt umfassend die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung.