

# Vergütungsbericht 2025

**eventim** 

## INHALT

1. Allgemeine Angaben	1
2. Vertragliche Veränderungen in den Gremien 2025	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. Kurzfristige variable Vergütungsbestandteile	3
9. Langfristige variable Vergütungsbestandteile	4
10. Claw-Back	5
11. Maximalvergütung	5
12. Sonstige Merkmale des Vergütungssystems	6
13. Abweichungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)	6
14. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems	6
15. Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung (§ 162 AktG)	7
16. Vorstandsvergütung für 2025	7
17. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	11
18. Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung (§ 162 AktG)	11
19. Aufsichtsratsvergütung für 2025	11
20. Vergleichende Darstellung	12
21. Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers	14

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“) und des Aufsichtsrats sowie die Höhe und Struktur der gewährten und geschuldeten Vergütungen.

## **2. VERTRAGLICHE VERÄNDERUNGEN IN DEN GREMIEN 2025**

Herr Holger Hohrein (CFO) ist mit Ablauf des 31. Dezember 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 wurde Herr Dr. William Willms für drei Jahre als Mitglied des Vorstands und Chief Financial Officer (CFO) 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 unabhängige externe Experten hinzu.

Der Aufsichtsrat der CTS KGaA legt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin das Vergütungssystem 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. Entsprechend des § 120a AktG legt der Aufsichtsrat der CTS KGaA das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor.

Das vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin der CTS KGaA, haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung vom 21. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 63,59% gebilligt (Vergütungssystem 2025). Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung vom 21. Mai 2025 ebenfalls gebilligt.

Das Vergütungssystem 2025 findet ab dem 1. Januar 2025 Anwendung. Die zum Umstellungstag bereits bestellten Vorstandsmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin konnten freiwillig rückwirkend zum 1. Januar 2025 in das neue Vergütungssystem wechseln. Mit Ausnahme von Holger Hohrein, dessen Dienstvertrag noch das vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene und durch die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der persönlich haftenden Gesellschafterin der CTS KGaA (Vergütungssystem 2021) zugrunde liegt, sind alle bisherigen Vorstandsmitglieder freiwillig auf das Vergütungssystem 2025 gewechselt. Der Vorstandsdienstvertrag mit dem neu bestellten Vorstandsmitglied Dr. William Willms unterliegt auf dem neuen Vergütungssystem 2025.

Das Vergütungssystem 2025 entspricht, wie auch das Vergütungssystem 2021, 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).

#### **4. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSSYSTEME FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS**

Aus Sicht des Aufsichtsrates der persönlich haftenden Gesellschafterin leistet das Vergütungssystem 2025 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 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.

#### **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%iger Zielerreichung entsprechend der vertraglichen Regelung in den Dienstverträgen zugrunde gelegt.

Gemäß Vergütungssystem 2025 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%.

## **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 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.

## **7. VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE**

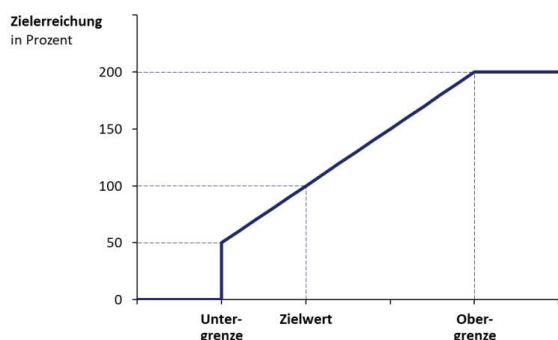
Die variable Vergütung unterteilt sich in eine kurzfristige (einjährige) variable Vergütung sowie in eine langfristige variable Vergütung. Die langfristige Vergütung hat jeweils einen dreijährigen Bemessungszeitraum und einen Zielbetrag, der bei einer 100%tigen Zielerreichung über dem kurzfristigen variablen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

## **8. KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE**

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 Kapitalmarktcommunication 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.

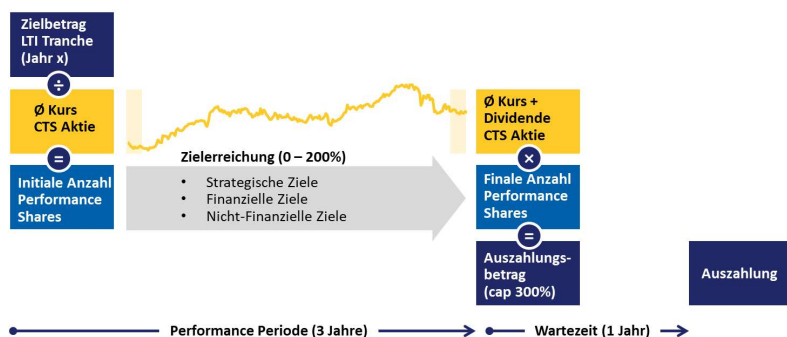
## 9. LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Die langfristige variable Vergütung (LTI = Long-term Incentive) erfolgt in der Form eines aktienbasierten Performance Share Plans mit einer dreijährigen Performance Periode und wird in jährlichen Tranchen 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. Einen Anspruch auf die aktienbasierten Performance Share Plan haben zum 31. Dezember 2025 die Vorstände Klaus-Peter Schulenberg, Alexander Ruoff und Karel Dörner.

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.

## 10. 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.

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin hat im Geschäftsjahr 2025 von den oben beschriebenen Claw-Back Regelungen keinen Gebrauch gemacht.

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. Diese Regelung gilt im Berichtsjahr 2025 für die Vorstände Klaus-Peter Schulenberg, Alexander Ruoff und Karel Dörner.

## 11. 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 enthält 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 der langfristigen variablen Vergütung (LTI) entsprechend gekürzt.

## **12. 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 leistenden 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.

## **13. ABWEICHUNGEN ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX (DCGK)**

Das Vergütungssystem 2025 berücksichtigt umfassend die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung.

Das Vergütungssystem 2021 berücksichtigt diese Empfehlungen – mit Ausnahme der unten genannten Punkte.

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. Mit Umsetzung des Vergütungssystems 2025 entspricht die CTS KGaA nunmehr den Empfehlungen G.10.

## **14. BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER BEI DER FESTSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS**

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.

## 15. 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.

## 16. VORSTANDSVERGÜTUNG FÜR 2025

Die Höhe der den Vorstandsmitgliedern insgesamt gewährten und geschuldeten Vergütungen belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf TEUR 8.233 (Vorjahr: TEUR 6.708). Die gewährten Nebenleistungen beinhalten unter anderem die Bereitstellung von Dienstwagen.

In der folgenden Tabelle sind die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) dargestellt.

<b>Allgemeine Ziele</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Plan-Wert (100%)</b>	<b>Ist-Wert</b>	<b>Zielerreichung in %</b>
Umsatz	40%	2.995,95	3.079,30	102,8%
EBITDA	40%	590,26	578,18	98,0%

<b>Individuelle Ziele je Vorstandsmitglied</b>	<b>Gewichtung</b>	<b>Ziel (abstarkter Maßstab)</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	<b>Gesamtziel- erreichung in %</b>
Klaus-Peter Schulenberg	20%	AI Transformation	100%	100,3%
Alexander Ruoff	20%	Ticketing MiCo 2026	100%	100,3%
Holger Hohrein	20%	Transformation und AI	100%	100,3%
Karel Dörner	20%	Digitalisierung und Effizienz	100%	100,3%

Die folgenden Tabellen zeigen alle Vergütungen, welche für die jeweiligen Geschäftsjahre 2024 und 2025 von den einzelnen Vorstandsmitgliedern verdient wurden.

<b>Klaus-Peter Schulenberg   CEO</b>				
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>2024</b>	<b>relativer Anteil in %</b>	<b>2025</b>	<b>relativer Anteil in %</b>
Festvergütung	3.500.000	83,0	3.500.000	83,0
Nebenleistungen	15.900	0,4	17.300	0,4
<b>Summe (erfolgsunabhängig)</b>	<b>3.515.900</b>	<b>83,4</b>	<b>3.517.300</b>	<b>83,4</b>
Einjährige variable Vergütung	700.000	16,6	702.061	16,6
<b>Summe (erfolgsbezogen)</b>	<b>700.000</b>	<b>16,6</b>	<b>702.061</b>	<b>16,6</b>
<b>Summe gewährte und geschuldete Gesamtvergütung nach § 162 S. 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>4.215.900</b>	<b>100,0</b>	<b>4.219.361</b>	<b>100,0</b>

Für Herrn Schulenberg lag die kurzfristige variable Zielvergütung für das Jahr 2025 bei TEUR 700. Die individuellen Ziele umfassten dabei die Einleitung der AI-Transformation. Aufgrund der Gesamtzieelerreichung in Höhe von 100,3%, liegt die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2025 entsprechend bei TEUR 702.

Die langfristige variable Vergütung (LTI) erfolgt seit dem Geschäftsjahr 2025 in der Form eines aktienbasierten Performance Share Plans mit einer dreijährigen Performance Periode. Die Anzahl der anfänglich gewährten virtuellen Performance Shares der Tranche 2025 beträgt 8.872 Stück (TEUR 800). Sie wird erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 und der Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat verdient sein. Die Ziele für die 2025 Tranche umfassen dabei die Etablierung der Arena Milano, die Neuausrichtung des Management Teams und die Implementierung von AI in der CTS Gruppe. Zusammen mit der oben genannten einjährigen variablen Vergütung beträgt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung 30,0%.

Damit ist die im vom Vergütungssystem 2025 festgehaltene Bandbreite der Gesamtzielvergütung in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Die an die Erreichung langfristiger strategischer Drei-Jahres-Ziele geknüpfte langfristige variable Vergütung des Vorjahres (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. Es handelt sich hierbei um eine noch laufende Komponente des vorherigen Vergütungssystems.

**Alexander Ruoff | COO**

<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>2024</b>	<b>relativer Anteil in %</b>	<b>2025</b>	<b>relativer Anteil in %</b>
Festvergütung	1.250.000	85,2	1.250.000	85,1
Nebenleistungen	17.400	1,2	19.000	1,3
<b>Summe (erfolgsunabhängig)</b>	<b>1.267.400</b>	<b>86,4</b>	<b>1.269.000</b>	<b>86,4</b>
Einjährige variable Vergütung	200.000	13,6	200.589	13,6
<b>Summe (erfolgsbezogen)</b>	<b>200.000</b>	<b>13,6</b>	<b>200.589</b>	<b>13,6</b>
<b>Summe gewährte und geschuldete Gesamtvergütung nach § 162 S. 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>1.467.400</b>	<b>100,0</b>	<b>1.469.589</b>	<b>100,0</b>

Für Herrn Ruoff lag die kurzfristige variable Zielvergütung für das Jahr 2025 bei TEUR 200. Die individuellen Ziele umfassten dabei die erfolgreiche Realisierung des Ticketings für Milano Cortina 2026. Aufgrund der Gesamtzielerreichung in Höhe von 100,3%, liegt die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2025 entsprechend bei TEUR 201.

Die langfristige variable Vergütung (LTI) erfolgt seit dem Geschäftsjahr 2025 in der Form eines aktienbasierten Performance Share Plans mit einer dreijährigen Performance Periode. Die Anzahl der anfänglich gewährten virtuellen Performance Shares der Tranche 2025 beträgt 3.327 Stück (TEUR 300). Sie wird erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 und der Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat verdient sein. Die Ziele für die 2025 Tranche umfassen dabei die Hebung von Synergiepotenzialen nach der Integration von See Tickets und die Erhöhung der EBITDA-Marge ausgewählter Ticketinggesellschaften. Zusammen mit der oben genannten einjährigen variablen Vergütung beträgt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung 28,6%.

Damit ist die im vom Vergütungssystem 2025 festgehaltene Bandbreite der Gesamtzielvergütung in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Die an die Erreichung langfristiger strategischer Drei-Jahres-Ziele geknüpfte langfristige variable Vergütung des Vorjahres (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. Es handelt sich hierbei um eine noch laufende Komponente des vorherigen Vergütungssystems.

**Holger Hohrein | CFO (bis 31. Dezember 2025)**

<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>2024</b>	<b>relativer Anteil in %</b>	<b>2025</b>	<b>relativer Anteil in %</b>
Festvergütung	700.000	68,3	700.000	68,2
Nebenleistungen	24.900	2,4	25.500	2,5
<b>Summe (erfolgsunabhängig)</b>	<b>724.900</b>	<b>70,7</b>	<b>725.500</b>	<b>70,7</b>
Einjährige variable Vergütung	300.000	29,3	300.883	29,3
<b>Summe (erfolgsbezogen)</b>	<b>300.000</b>	<b>29,3</b>	<b>300.883</b>	<b>29,3</b>
<b>Summe gewährte und geschuldete Gesamtvergütung nach § 162 S. 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>1.024.900</b>	<b>100,0</b>	<b>1.026.383</b>	<b>100,0</b>

Für Herrn Hohrein lag die kurzfristige variable Zielvergütung für das Jahr 2025 bei TEUR 300. Die individuellen Ziele umfassten dabei den Ausbau der Digitalisierung und die Steigerung der Effizienz im Finance-Bereich. Aufgrund der Gesamtzieelerreichung in Höhe von 100,3%, liegt die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2025 entsprechend bei TEUR 301.

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.

**Karel Dörner | CTO (seit 1. Januar 2025)**

<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>2024</b>	<b>relativer Anteil in %</b>	<b>2025</b>	<b>relativer Anteil in %</b>
Festvergütung	0	n.a.	1.250.000	82,3
Nebenleistungen	0	n.a.	17.300	1,1
<b>Summe (erfolgsunabhängig)</b>	<b>0</b>	<b>n.a.</b>	<b>1.267.300</b>	<b>83,5</b>
Einjährige variable Vergütung	0	n.a.	250.736	16,5
<b>Summe (erfolgsbezogen)</b>	<b>0</b>	<b>n.a.</b>	<b>250.736</b>	<b>16,5</b>
<b>Summe gewährte und geschuldete Gesamtvergütung nach § 162 S. 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>0</b>	<b>n.a.</b>	<b>1.518.036</b>	<b>100,0</b>

Für Herrn Dörner lag die kurzfristige variable Zielvergütung für das Jahr 2025 bei TEUR 250. Die individuellen Ziele umfassten dabei den erfolgreichen Start der Transformation des Tech-Bereiches und die Einführung skalierbarer AI-Lösungen. Aufgrund der Gesamtzieelerreichung in Höhe von 100,3%, liegt die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2025 entsprechend bei TEUR 251.

Die langfristige variable Vergütung (LTI) erfolgt seit dem Geschäftsjahr 2025 in der Form eines aktienbasierten Performance Share Plans mit einer dreijährigen Performance Periode. Die Anzahl der anfänglich gewährten virtuellen Performance Shares der Tranche 2025 beträgt 3.327 Stück (TEUR 300). Sie wird erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 und der Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat verdient sein. Die Ziele für die 2025 Tranche umfassen dabei die vollständige Umsetzung der Transformation des Tech-Bereiches, die Einführung von AI-first in allen Geschäftsbereichen und die Wahrnehmung von Eventim als Innovationsführer. Zusammen mit der oben genannten einjährigen variablen Vergütung beträgt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung 30,6%.

Damit ist die im vom Vergütungssystem 2025 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 2025 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 eingehalten werden wird.

## **17. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS**

Gemäß § 113 Absatz 3 Sätze 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 mit einer Mehrheit von 99,14% gebilligt (Vergütungssystem AR 2024).

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrates 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 75) und die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt TEUR 150 (Vorjahr: TEUR 150).

## **18. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (§ 162 AktG)**

Der Wortlaut des § 162 Abs. 1 Satz 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.

## **19. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG FÜR 2025**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der CTS KGaA erhielten für das Geschäftsjahr 2025 eine Vergütung von insgesamt TEUR 360 (Vorjahr: TEUR 325). Ein Auslagenersatz wurde für das Geschäftsjahr 2025 in Höhe von TEUR 14 (Vorjahr: TEUR 13) angefordert. Frau Dr. Schulenberg (Mitglied bis Mai 2025) 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 150), Herr Dr. Baur TEUR 75 (Vorjahr: TEUR 75), Frau Dr. Schulenberg (bis Mai 2025) TEUR 10 (Vorjahr: TEUR 25), Herr Westermeyer TEUR 75 (Vorjahr: TEUR 75), Frau Meier (seit Mai 2025) TEUR 50 (Vorjahr TEUR 0).

## 20. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

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

	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	in EUR
<b>Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder</b>	<b>2021 zu 2020</b>	<b>2022 zu 2021</b>	<b>2023 zu 2022</b>	<b>2024 zu 2023</b>	<b>2025 zu 2024</b>	<b>2025</b>
<b>Klaus-Peter Schulenberg   CEO</b>						
Festvergütung	33,1	0,0	0,0	24,9	0,0	3.517.300
Variable Vergütung	-100,0	n/a	0,0	-30,0	0,3	702.061
<b>Alexander Ruoff   COO</b>						
Festvergütung	13,9	0,0	-0,7	65,1	0,1	1.269.000
Variable Vergütung	-100,0	n/a	0,0	-20,0	0,3	200.589
<b>Holger Hohrein   CFO (vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025)</b>						
Festvergütung	n/a	n/a	n/a	0,1	0,1	725.500
Variable Vergütung	n/a	n/a	n/a	0,0	0,3	300.883
<b>Karel Dörner   CTO (seit 1. Januar 2025)</b>						
Festvergütung	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1.267.300
Variable Vergütung	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	250.736

	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>in EUR</b>
<b>Gesamtvergütung gegenwärtiger und früherer Aufsichtsrats- mitglieder</b>	<b>2021 zu 2020</b>	<b>2022 zu 2021</b>	<b>2023 zu 2022</b>	<b>2024 zu 2023</b>	<b>2025 zu 2024</b>	<b>2025</b>
Dr. Bernd Kundrun	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	150.000
Dr. Cornelius Baur (seit Mai 2022)	n/a	n/a	50,0	50,0	0,0	75.000
Dr. Juliane Schulenberg (bis Mai 2025)	0,0	0,0	0,0	0,0	-58,3	10.417
Philipp Westermeyer (seit Mai 2021)	n/a	51,5	0,0	50,0	0,0	75.000
Wybcke Meier (seit Mai 2025)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	50.000

	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>in EUR</b>
<b>Ergebnis- entwicklung</b>	<b>2021 zu 2020</b>	<b>2022 zu 2021</b>	<b>2023 zu 2022</b>	<b>2024 zu 2023</b>	<b>2025 zu 2024</b>	<b>2025</b>
Jahresergebnis der CTS KGaA (HGB)	449,7	46,9	102,9	2,4	18,2	268.729.706
EBIT des CTS Konzerns (IFRS)	334,5	116,1	26,1	9,5	8,2	476.582.561

	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>in EUR</b>
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Basis von FTE</b>	<b>2021 zu 2020</b>	<b>2022 zu 2021</b>	<b>2023 zu 2022</b>	<b>2024 zu 2023</b>	<b>2025 zu 2024</b>	<b>2025</b>
Arbeitnehmer der CTS KGaA	5,8	29,2	5,7	6,4	-5,5	104.824
Arbeitnehmer des CTS Konzerns	7,6	37,8	1,3	-3,2	11,6	90.487

Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wurden festangestellte Mitarbeiter und Geschäftsführer einbezogen. In der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sind der gesamte Personalaufwand sowie die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung enthalten.

## **21. PRÜFVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

An die CTS EVENTIM AG & Co. KGaA, München

### **VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS**

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der CTS EVENTIM AG & Co. KGaA, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 2025 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 Wirtschaftsprüferinnen, 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 2026

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](http://www.eventim.de)  
[investor@eventim.de](mailto: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:**

delta  
design

deltadesign amsterdam  
[www.deltadesign-amsterdam.com](http://www.deltadesign-amsterdam.com)

