

Vergütungssystem  
Vorstand  
2024

eventim 

## INHALT

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

---

# 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 (nachfolgend „Vorstandsmitglieder“ bzw. „Vorstand“) der CTS EVENTIM AG & Co KGaA (nachfolgend „CTS KGaA“) wurde für neue, ab dem Jahr 2024 laufende Vorstandsverträge überarbeitet und ergänzt. Dieses wird künftig Neuabschlüssen oder Verlängerungen von Vorstandsverträgen zugrunde gelegt und zielt somit auf eine Vereinheitlichung.

Das Vergütungssystem 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 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, 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 Großteil der variablen Vergütung an die strategischen Ziele und damit an die nachhaltig erfolgreiche Unternehmensentwicklung geknüpft.

## 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 und etwaig aufgeschobener variabler Vergütungsbestandteile aus Vorjahren entsprechend der unten beschriebenen Malusregelung. 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 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.

## 2.2. VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die variable Vergütung unterteilt sich in eine kurzfristige 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.

Als Kriterien 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 kurzfristigen 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 Anspruch für die jeweilige 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 kurzfristige 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 Mitglieds des Vorstands 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 sind. 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, den Vorstandsmitgliedern im Rahmen einer langfristigen variablen Vergütung Aktienoptionen zu gewähren.

Für besondere individuelle Leistungen des Vorstands und bei entsprechend besonders wirtschaftlichem Erfolg der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen darüber hinaus eine zusätzliche Tantieme beschließen. Die entsprechend nachfolgendem Abschnitt 3 festgelegte 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, des abgelaufenen Geschäftsjahres, spätestens im Monat danach ausgezahlt.

### **3. MAXIMALVERGÜTUNG**

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

### **4. SONSTIGE MERKMALE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS**

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind vertraglich nicht vereinbart.

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 auch die variable Vergütung ganz oder teilweise einbehalten oder zurückgefordert werden.

### **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 externe Experten hinzu.

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin überprüft zudem regelmäßig die konkrete 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. 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 Vergütungssystem berücksichtigt – mit Ausnahme des unten genannten Punktes – die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 27. Juni 2022 in Kraft getretenen Fassung.

Lediglich in Bezug auf G.10 (aktienbasierte variable Vergütung) besteht weiterhin eine Abweichung zu den Empfehlungen des DCGK. Gleichwohl ist das Verfolgen einer langfristigen und nachhaltig positiven Unternehmensentwicklung insbesondere auch dadurch sichergestellt, dass der Vorstandsvorsitzende mittelbar selbst wesentlicher Aktionär der Gesellschaft ist. Insofern ist schon allein aus diesem Grund von einer Interessenskongruenz von Vorstand und Aktionären auszugehen.