

Vergütungsbericht 2023

eventim 

INHALT

1. Allgemeine Angaben	1
2. Vertragliche Veränderungen in den Gremien 2023	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	2
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	4
12. Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung in 2023 (§ 162 AktG)	5
13. Gesamtvergütung 2023	5
14. Erdienungsorientierte Vorstandsvergütung für 2023	8
15. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	10
16. Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung in 2023 (§ 162 AktG)	10
17. Vergleichende Darstellung	11
18. Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers	13
Kontakt, Impressum	

1. ALLGEMEINE ANGABEN

Der gemeinsam vom Vorstand der EVENTIM Management AG als alleinige persönlich haftender 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 2023

Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wurde Herr Holger Hohrein für drei Jahre als Mitglied des Vorstands und Chief Financial Officer (CFO) bestellt. Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr die Dienstverträge der Herren Klaus-Peter Schulenberg (CEO) und Alexander Ruoff (COO) beginnend mit dem 1. Januar 2024 um jeweils weitere drei Jahre verlängert.

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 und 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 letztmalig in der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Mai 2021 gebilligt. Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung vom 16. Mai 2023 gebilligt.

Das geltende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht 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 DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 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 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 an den finanziellen Leistungskriterien Umsatz und Ergebnis vor Zinsen und Steuern („EBIT“) sowie persönlichen Zielen der einzelnen Vorstandsmitglieder ausgerichtet. Damit wird zum einen die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf die verfolgte Wachstumsstrategie gefördert. Zum anderen werden Anreize für eine kontinuierliche Steigerung der Ertragskraft und des Innenfinanzierungspotenzials gesetzt. Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder am langfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten, wird ein Teil der variablen Vergütung an eine mehrjährige 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 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

Als Kriterien für die Gewährung und die Höhe der 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 Mitglieds des Vorstands bestimmt.

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 Absatz 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) beschränkt. Diese Maximalvergütung beträgt für alle Vorstandmitglieder zusammen insgesamt EUR 12 Mio.

9. 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.

Ein Anspruch des Unternehmens gegen die Mitglieder des Vorstands auf Rückzahlung der variablen Vergütung („Clawback“) für Fälle, in denen der für die Bemessungsgrundlage der variablen Vergütung relevante veröffentlichte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und unter Zugrundelegung des korrigierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung entstanden wäre („Clawback-Event“), ist vertraglich nicht vereinbart.

10. ABWEICHUNGEN ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX (DCGK)

Das im Berichtsjahr gültige Vergütungssystem berücksichtigte – 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 die Punkte G.6 (Anteil langfristig variabler Vergütung), G.10 (aktienbasierte variable Vergütung) und G.11 (Möglichkeit des Einbehalts und der Rückforderung variabler Vergütungskomponenten) wich die CTS KGaA von den jeweiligen Empfehlungen ab. Grund hierfür war der Umstand, dass die mit den Vorständen vereinbarten Dienstverträge entsprechende Regelungen nicht vorsahen.

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

Der Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin überprüft regelmäßig die Vergütung 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.

12. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VORSTANDSVERGÜTUNG IN 2023 (§ 162 AktG)

Der Wortlaut des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung wird in den nachfolgenden Ausführungen entsprechend des Zuflussprinzips definiert und ausgewiesen. Die Vergütungen werden also dem Geschäftsjahr zugeordnet, in dem die Zahlung zugeflossen („gewährt“) oder fällig, aber noch nicht erfüllt ist („geschuldet“). Demgegenüber steht der erdienungsorientierte Ausweis, der angibt für welches Geschäftsjahr eine Zahlung erfolgt, unabhängig davon wann die Zahlung erfolgte oder noch erfolgen wird. Aus Gründen der Transparenz erfolgt diese Angabe im nachfolgenden Abschnitt freiwillig und damit über die Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hinaus.

13. GESAMTVERGÜTUNG 2023

Die Höhe der den Vorstandsmitgliedern insgesamt gewährten und geschuldeten Vergütungen belief sich im Geschäftsjahr 2023 auf TEUR 8.317 (Vorjahr: TEUR 4.306). Die darin enthaltenen variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 betragen TEUR 2.175 (Vorjahr: TEUR 0). Aufgrund der erfolgreichen Bewältigung der durch die COVID19-Pandemie induzierten Herausforderungen enthalten die variablen Vergütungen des CEO und COO auch die seinerzeit nicht ausgezahlten 50% der variablen Vergütungen für das Jahr 2020. Im Zusammenhang mit den Verlängerungen der Dienstverträge des CEO und des COO um jeweils weitere drei Jahre wurden zudem einmalige Sonderzahlungen in Höhe von insgesamt TEUR 1.625 gewährt. Die gewährten Nebenleistungen beinhalten unter anderem die Bereitstellung von Firmenwagen.

In den nachfolgenden Tabellen werden die einzelnen, in 2023 tatsächlich geflossenen Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands einschließlich der Nebenleistungen für jedes Vorstandsmitglied individuell offengelegt.

Vergütungen (in EUR) der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder:

Gewährte und geschuldete Vergütungen	Klaus-Peter Schulenberg CEO			
	2022	relativer Anteil in %	2023	relativer Anteil in %
Festvergütung	2.800.000	99,5	2.800.000	52,7
Nebenleistungen	14.585	0,5	15.200	0,3
Summe (erfolgsunabhängig)	2.814.585	100,0	2.815.200	53,0
Einjährige variable Vergütung	0	0,0	1.000.000	18,8
Variable Vergütung aus 2020	0	0,0	500.000	9,4
Mehrfährige variable Vergütung	0	0,0	0	0,0
Summe (erfolgsbezogen)	0	0,0	1.500.000	28,2
Sonstiges¹	0	0,0	1.000.000	18,8
Gesamtvergütung	2.814.585	100,0	5.315.200	100,0

¹ Den Herren Klaus-Peter Schulenberg und Alexander Ruoff wurden im Zusammenhang mit der Verlängerung ihrer Dienstverträge jeweils eine einmalige Sonderzahlung gewährt

Für Herrn Schulenberg waren die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 40%, EBIT 40% und individuelle Ziele 20%. Die Zielvergütung der in 2023 gezahlten variablen Vergütung für das Jahr 2022 lag bei TEUR 1.000. Entsprechend der zuvor beschriebenen Malusregelung betrug der Ausgleich reduzierter Vergütungsbestandteile aus Vorjahren im Berichtsjahr 2023 für das Geschäftsjahr 2020 TEUR 500.

Vor dem Hintergrund der Corona Pandemie wurden für das Geschäftsjahr 2022 keine Umsatz und EBIT-Ziele festgelegt sowie keine individuellen Ziele vereinbart. Aufgrund des erfolgreichen Wiederanlaufens des Geschäftes wurde der Zielbetrag der variablen Vergütung vertragsgemäß zu 100% ausgezahlt. Die in 2023 ausgezahlte variable Vergütung für das Jahr 2022 lag entsprechend bei TEUR 1.000. Ohne den Ausgleich reduzierter Vergütungsbestandteile aus 2020 in Höhe von TEUR 500 und ohne die einmalige Sonderzahlung in Höhe von TEUR 1.000 wurde damit die im Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Alexander Ruoff | COO

Gewährte und geschuldete Vergütungen	2022	relativer Anteil in %	2023	relativer Anteil in %
Festvergütung	750.000	97,0	750.000	42,4
Nebenleistungen	23.009	3,0	17.700	1,0
Summe (erfolgsunabhängig)	773.009	100,0	767.700	43,4
Einjährige variable Vergütung	0	0,0	250.000	14,1
Variable Vergütung aus 2020	0	0,0	125.000	7,1
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0	0	0,0
Summe (erfolgsbezogen)	0	0,0	375.000	21,2
Sonstiges¹	0	0,0	625.000	35,4
Gesamtvergütung	773.009	100,0	1.767.700	100,0

¹ Den Herren Klaus-Peter Schulenberg und Alexander Ruoff wurden im Zusammenhang mit der Verlängerung ihrer Dienstverträge jeweils eine einmalige Sonderzahlung gewährt

Für Herrn Ruoff waren die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 40%, EBIT 40% und individuelle Ziele 20%. Die Zielvergütung der in 2023 gezahlten variablen Vergütung für das Jahr 2022 lag bei TEUR 250. Entsprechend der zuvor beschriebenen Malusreglung betrug der Ausgleich reduzierter Vergütungsbestandteile aus Vorjahren im Berichtsjahr 2023 für das Geschäftsjahr 2020 TEUR 125.

Vor dem Hintergrund der Corona Pandemie wurden für das Geschäftsjahr 2022 keine Umsatz und EBIT-Ziele festgelegt sowie keine individuellen Ziele vereinbart. Aufgrund des erfolgreichen Wiederanlaufens des Geschäftes wurde der Zielbetrag der variablen Vergütung vertragsgemäß zu 100% ausgezahlt. Die in 2023 ausgezahlte variable Vergütung für das Jahr 2022 lag entsprechend bei TEUR 250. Ohne den Ausgleich reduzierter Vergütungsbestandteile aus 2020 in Höhe von TEUR 125 und ohne die einmalige Sonderzahlung in Höhe von TEUR 625 wurde damit die im Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Holger Hohrein | CFO (seit 1. Januar 2023)

Gewährte und geschuldete Vergütungen	2022	relativer Anteil in %	2023	relativer Anteil in %
Festvergütung	0	n/a	700.000	96,7
Nebenleistungen	0	n/a	23.830	3,3
Summe (erfolgsunabhängig)	0	n/a	723.830	100,0
Einjährige variable Vergütung	0	n/a	0	0,0
Mehrjährige variable Vergütung	0	n/a	0	0,0
Summe (erfolgsbezogen)	0	n/a	0	0,0
Gesamtvergütung	0	n/a	723.830	100,0

Andreas Grandinger | CFO (bis 31. Dezember 2022)

Gewährte und geschuldete Vergütungen	2022	relativer Anteil in %	2023¹	relativer Anteil in %
Festvergütung	700.000	97,5	204.167	40,0
Nebenleistungen	18.047	2,5	6.000	1,2
Summe (erfolgsunabhängig)	718.047	100,0	210.167	41,2
Einjährige variable Vergütung	0	0,0	300.000	58,8
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0	0	0,0
Summe (erfolgsbezogen)	0	0,0	300.000	58,8
Gesamtvergütung	718.047	100,0	510.167	100,0

¹ Die Spalte enthält die gewährte und geschuldete Vergütung nach Ende der Organstellung

Für Herrn Grandinger waren die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 33%, EBIT 33% und individuelle Ziele 33%. Die Zielvergütung der in 2023 gezahlten variablen Vergütung für das Jahr 2022 lag bei TEUR 300.

Vor dem Hintergrund der Corona Pandemie wurden für das Geschäftsjahr 2022 keine Umsatz und EBIT-Ziele festgelegt sowie keine individuellen Ziele vereinbart. Aufgrund des erfolgreichen Wiederanlaufens des Geschäftes wurde der Zielbetrag der variablen Vergütung vertragsgemäß zu 100% ausgezahlt. Die in 2023 ausgezahlte variable Vergütung für das Jahr 2022 lag entsprechend bei TEUR 300. Die im Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung wurde aufgrund des unterjährigen Ausscheidens von Herrn Grandinger nicht eingehalten.

Nach Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022 im Berichtsjahr 2023 kann in diesem Vergütungsbericht über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Jahr 2022 berichtet werden. Die vom Aufsichtsrat der persönlich haftenden Gesellschafterin festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG und die durch die Hauptversammlung gebilligte Maximalvergütung von TEUR 12.000 für den Gesamtvorstand wurde für das Geschäftsjahr 2022 eingehalten. Die maximale Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 umfasst TEUR 4.250 Festvergütung und TEUR 56 Nebenleistung in 2022 sowie die in 2023 gezahlte einjährige variable Vergütung für das Jahr 2022 in Höhe von TEUR 1.550. Über die Einhaltung der Maximalvergütung von TEUR 12.000 für das Geschäftsjahr 2023 kann nach erfolgter Auszahlung im Vergütungsbericht 2024 berichtet werden.

14. ERDIENUNGSORIENTIERTE VORSTANDSVERGÜTUNG FÜR 2023

Die erdienungsorientierte Vorstandsvergütung umfasst alle Leistungen, welche ein aktives Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit für das Geschäftsjahr 2023 erhalten hat, beziehungsweise noch erhalten wird, und geht damit über die Angabe der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 AktG wie oben definiert hinaus.

Die folgende Tabelle zeigt somit alle Vergütungen, welche für die jeweiligen Geschäftsjahre 2023 und 2022 von den einzelnen Vorstandsmitgliedern erdient wurden.

Klaus-Peter Schulenberg CEO				
Erdienungsorientierte Vergütungen	2022	relativer Anteil in %	2023	relativer Anteil in %
Festvergütung	2.800.000	64,9	2.800.000	58,1
Nebenleistungen	14.585	0,3	15.200	0,3
Summe (erfolgsunabhängig)	2.814.585	65,2	2.815.200	58,4
Einjährige variable Vergütung	1.000.000	23,2	1.000.000	20,8
Variable Vergütung aus 2020	500.000	11,6	0	0,0
Summe (erfolgsbezogen)	1.500.000	34,8	1.000.000	20,8
Sonstiges¹	0,0	0,0	1.000.000	20,8
Gesamtvergütung	4.314.585	100,0	4.815.200	100,0

¹ Den Herren Klaus-Peter Schulenberg und Alexander Ruoff wurden im Zusammenhang mit der Verlängerung ihrer Dienstverträge jeweils eine einmalige Sonderzahlung gewährt

Für Herrn Schulenberg sind die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 40%, EBIT 40% und individuelle Ziele 20%. Die variable Zielvergütung für das Jahr 2023 lag bei TEUR 1.000.

Die Zielerreichung bezüglich Umsatz und EBIT lag für das Geschäftsjahr 2023 bei jeweils über 100% und auch die individuellen Ziele wurden zu 100% erfüllt. Die in 2023 erdiente variable Vergütung für das Jahr 2023 liegt entsprechend bei TEUR 1.000. Ohne die einmalige Sonderzahlung in Höhe von TEUR 1.000 wird damit die im Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Alexander Ruoff | COO

Erdienungsorientierte Vergütungen	2022	relativer Anteil in %	2023	relativer Anteil in %
Festvergütung	750.000	65,3	750.000	45,7
Nebenleistungen	23.009	2,0	17.700	1,1
Summe (erfolgsunabhängig)	773.009	67,3	767.700	46,8
Einjährige variable Vergütung	250.000	21,8	250.000	15,2
Variable Vergütung aus 2020	125.000	10,9	0	0,0
Summe (erfolgsbezogen)	375.000	32,7	250.000	15,2
Sonstiges¹	0	0,0	625.000	38,0
Gesamtvergütung	1.148.009	100,0	1.642.700	100,0

¹ Den Herren Klaus-Peter Schulenberg und Alexander Ruoff wurden im Zusammenhang mit der Verlängerung ihrer Dienstverträge jeweils eine einmalige Sonderzahlung gewährt

Für Herrn Ruoff sind die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 40%, EBIT 40% und individuelle Ziele 20%. Die variable Zielvergütung für das Jahr 2023 lag bei TEUR 250.

Die Zielerreichung bezüglich Umsatz und EBIT lag für das Geschäftsjahr 2023 bei jeweils über 100% und auch die individuellen Ziele wurden zu 100% erfüllt. Die in 2023 erdiente variable Vergütung für das Jahr 2023 liegt entsprechend bei TEUR 250. Ohne die einmalige Sonderzahlung in Höhe von TEUR 625 wird damit die im Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

Holger Hohrein | CFO (seit 1. Januar 2023)

Erdienungsorientierte Vergütungen	2022	relativer Anteil in %	2023	relativer Anteil in %
Festvergütung	0	n/a	700.000	68,4
Nebenleistungen	0	n/a	23.830	2,3
Summe (erfolgsunabhängig)	0	n/a	723.830	70,7
Einjährige variable Vergütung	0	n/a	300.000	29,3
Summe (erfolgsbezogen)	0	n/a	300.000	29,3
Gesamtvergütung	0	n/a	1.023.830	100,0

Für Herrn Hohrein sind die oben angeführten Kriterien für die Gewährung und die Höhe der variablen Vergütung wie folgt gewichtet: Umsatz 33%, EBIT 33% und individuelle Ziele 33%. Die variable Zielvergütung für das Jahr 2023 lag bei TEUR 300.

Die Zielerreichung bezüglich Umsatz und EBIT lag für das Geschäftsjahr 2023 bei jeweils über 100% und auch die individuellen Ziele wurden zu 100% erfüllt. Die in 2023 erdiente variable Vergütung für das Jahr 2023 liegt entsprechend bei TEUR 300. Damit wird die im Vergütungssystem festgehaltene Bandbreite in Bezug auf das Verhältnis von fester und variabler Vergütung eingehalten.

15. 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 Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Aufsichtsrats seit dem 9. Mai 2017 gilt, haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Mai 2021 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 50 (Vorjahr: TEUR 50) und die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt TEUR 100 (Vorjahr: TEUR 100). Die Aufsichtsratsmitglieder sind in der konzernweiten D&O Versicherung eingebunden.

16. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHTSRATVERGÜTUNG IN 2023 (§ 162 AktG)

Der Wortlaut des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung wird in den nachfolgenden Ausführungen entsprechend des Zuflussprinzips definiert und ausgewiesen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der CTS KGaA erhielten im Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung von insgesamt TEUR 225 (Vorjahr: TEUR 208). Ein Auslagenersatz wurde für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von TEUR 9 (Vorjahr: TEUR 1) angefordert. Frau Dr. Schulenberg hat als ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats der CTS KGaA seit dem Geschäftsjahr 2017 jeweils auf 50% ihrer zustehenden Aufsichtsratsvergütung verzichtet.

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 setzt sich wie folgt zusammen: Herr Dr. Kundrun TEUR 100 (Vorjahr: TEUR 100), Herr Dr. Baur (Mitglied seit 12. Mai 2022) TEUR 33 (Vorjahr: TEUR 0), Frau Dr. Schulenberg TEUR 25 (Vorjahr: TEUR 25), Herrn Philipp Westermeyer TEUR 50 (Vorjahr: TEUR 33) und Herr Prof. Plog (Mitglied bis 12. Mai 2022) TEUR 17 (Vorjahr: TEUR 50).

Die erdienungsorientierten Aufsichtsratsvergütungen setzen sich wie folgt zusammen: Herr Dr. Kundrun TEUR 100 (Vorjahr: TEUR 100), Herr Dr. Baur TEUR 50 (Vorjahr: TEUR 33), Frau Dr. Schulenberg TEUR 25 (Vorjahr: TEUR 25), Herrn Philipp Westermeyer TEUR 50 (Vorjahr: TEUR 50) und Herr Prof. Plog TEUR 0 (Vorjahr: TEUR 17).

17. 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“ Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG entsprechend obiger Definition:

	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	in EUR
Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder¹	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2023
Klaus-Peter Schulenberg, Chief Executive Officer¹				
Festvergütung	33,1	0,0	0,0	2.815.200
Variable Vergütung	-50,0	-100,0	n/a	1.500.000
Alexander Ruoff, Chief Operating Officer²				
Festvergütung	13,9	0,0	-0,7	767.700
Variable Vergütung	-90,0	-100,0	n/a	375.000
Holger Hohrein, Chief Financial Officer (ab 1.1.2023)				
Festvergütung	n/a	n/a	n/a	723.830
Variable Vergütung	n/a	n/a	n/a	0
Gesamtvergütung früherer Vorstandsmitglieder				
Andreas Grandinger, Chief Financial Officer (bis 31.12.2022)²				
Festvergütung	70,0	0,0	-70,7	210.167
Variable Vergütung	n/a	-100,0	n/a	300.000

¹ Vom 1. Juli 2020 bis 31.12.2020 wurde auf 50% der Festvergütung verzichtet.

² Vom 1. Juli 2020 bis 31.12.2020 wurde auf 25% der Festvergütung verzichtet.

	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	in EUR
Gesamtvergütung gegenwärtiger und früherer Aufsichtsratsmitglieder	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2023
Dr. Bernd Kundrun	0,0	0,0	0,0	100.000
Dr. Cornelius Baur (ab 12. Mai 2022)	n/a	n/a	n/a	33.333
Prof. Jobst W. Plog (bis 12. Mai 2022)	0,0	0,0	-66,7	16.666
Dr. Juliane Schulenberg	0,0	0,0	0,0	25.000
Philipp Westermeyer (ab 21. Mai 2021)	n/a	n/a	51,5	50.000

	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	in EUR
Ertragsentwicklung	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2023
Jahresergebnis der CTS KGaA gem. HGB	449,7	46,9	102,9	221.929.385
EBIT des CTS Konzerns gem. IFRS	334,5	116,1	26,1	402.323.820

	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	2023
Arbeitnehmer der CTS KGaA	5,8	29,2	5,8	104.418
Arbeitnehmer des CTS Konzerns	7,6	37,8	1,3	83.744

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 Satz 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 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 2023 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 2023 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 13. März 2024

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:

delta
design

deltadesign amsterdam
www.deltadesign-amsterdam.com

