

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2023. Er erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) hatte der Aufsichtsrat Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschlossen und das Vergütungssystem der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hatte das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit einer breiten Mehrheit von rund 96 Prozent gebilligt. Dieses von der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem (im Folgenden: „Vergütungssystem“ oder „Vergütungssystem 2021“) gilt für alle Neuabschlüsse von Vorstandsdienstverträgen sowie bei Vertragsverlängerungen. Aufgrund der Bestellung von Bert Habets zum Vorstandsvorsitzenden zum 1. November 2022 und von Martin Mildner zum Finanzvorstand zum 1. Mai 2023 sowie der Vertragsverlängerung von Christine Scheffler mit Wirkung zum 1. Januar 2023 ist für alle drei Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 einheitlich das Vergütungssystem 2021 zur Anwendung gekommen. Für den ehemaligen Finanzvorstand Ralf Peter Gierig, der mit Wirkung zum 27. April 2023 vor Beschlussfassung über die Aufstellung des Jahres- und Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, und für das ehemalige Vorstandsmitglied Wolfgang Link, der mit Wirkung zum 15. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, galten bis zu ihrem Ausscheiden ebenfalls die Regelungen aus dem Vergütungssystem 2021.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und entspricht den anwendbaren aktienrechtlichen Vorgaben. Der Vergütungsbericht wurde durch die EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („Ernst & Young“) gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG sowie inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der ProSiebenSat.1 Media SE veröffentlicht.

→ www.prosiebensat1.com

Der Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr wurde auf der Hauptversammlung am 30. Juni 2023 mit einer breiten Zustimmung von rund 92 Prozent gebilligt. Daher orientiert sich der vorliegende Vergütungsbericht in Format und Inhalt am Vergütungsbericht des Vorjahres.

Ferner berücksichtigt der Vergütungsbericht die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 (siehe hierzu auch die Entsprechenserklärung von März 2024).

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

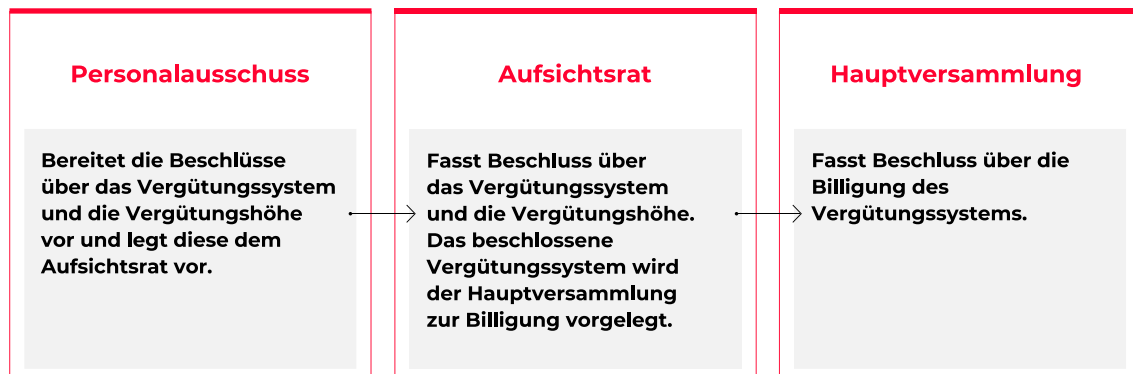
Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung der Vorstandsvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG legt der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder fest. Dabei wird er von seinem Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss entwickelt einen Vorschlag zum Vergütungssystem, welches der Aufsichtsrat beschließt und regelmäßig überprüft. Die Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE beschließt mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems.

Im Einklang mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat, gestützt auf den Vorschlag des Personalausschusses, für jedes Vorstandsmitglied die individuelle Höhe der Vorstandsvergütung fest. Der Aufsichtsrat bestimmt zudem die Zielwerte der Zielparameter bzw. Kennzahlen basierend auf dem vorgelegten und vom Aufsichtsrat genehmigten Budget der Gesellschaft, die der Leistungsmessung zugrunde liegen und in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden.

Hierbei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die persönliche Leistung sowie der Tätigkeits- und Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder einerseits und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft andererseits in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen.

FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG



Darüber hinaus werden die Vergütungsrelationen innerhalb der ProSiebenSat.1 Media SE berücksichtigt (vertikale Angemessenheit), wobei der Aufsichtsrat vor allem das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt – auch in ihrer zeitlichen Entwicklung – betrachtet. Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe von Führungskräften der zwei höchsten Managementebenen unterhalb des Vorstands; die Belegschaft insgesamt beinhaltet die in Deutschland angestellten Mitarbeiter:innen, insbesondere am Standort Unterföhring.

Zudem wird die Höhe der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen berücksichtigt (horizontale Angemessenheit). Als vergleichbare Unternehmen betrachtet der Aufsichtsrat gegenwärtig zum einen die Unternehmen des DAX/MDAX und zum anderen des STOXX Europe 600 Media, einem Sub-Index des STOXX Europe 600 Index, zu dem Unternehmen der europäischen Medienindustrie zählen, sowie direkte Wettbewerber.

Soweit der Aufsichtsrat dies für erforderlich bzw. zweckdienlich erachtet, zieht er bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung externe Sachverständige hinzu. So hat der Aufsichtsrat bisher die Vorstandsvergütung auch in regelmäßigen Abständen insbesondere im Hinblick auf ihre Marktüblichkeit durch unabhängige externe Berater:innen überprüfen lassen.

Grundsätze des Vergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie

Das Vergütungssystem der ProSiebenSat.1 Media SE weist klare und transparente Strukturen auf und steht im Einklang mit der Konzernstrategie. Ziel des Vergütungssystems ist es, einen wirksamen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu schaffen. Daher ist das System auf transparente, leistungsbezogene und eng am Unternehmenserfolg orientierte Bestandteile ausgerichtet, die insbesondere von langfristigen Zielgrößen sowie der Entwicklung der ProSiebenSat.1-Aktie abhängen und messbar sind. Die Mitglieder des Vorstands sollen durch das Vergütungssystem motiviert werden, die in der Geschäftsstrategie der ProSiebenSat.1 Media SE verankerten Ziele zu erreichen und gleichzeitig das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken zu vermeiden.

Die unternehmensspezifischen Leistungskriterien ergeben sich aus der Konzernstrategie und umfassen sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Aspekte. Ihre Planung und Steuerung erfolgen zentral über den Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE. Der Planungs- und Steuerungsprozess wird durch die Überwachung der Kennzahlen auf Basis regelmäßig aktualisierter Daten ergänzt. Dazu zählt auch die Beurteilung von Entwicklungen im Rahmen des Chancen- und Risikomanagements.

Die für die ProSiebenSat.1 Group spezifischen Leistungskriterien orientieren sich an den Interessen der Kapitalgeber:innen und umfassen neben Aspekten einer ganzheitlichen Umsatz- und Ergebnissteuerung auch die Finanzplanung.

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen orientiert:

GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vorstandsvergütung beinhaltet ...

- ✓ Klare und transparente Strukturen
- ✓ Überwiegend langfristige Zielgrößen
- ✓ Wirksame Anreize für eine nachhaltige Entwicklung
- ✓ Leistungsorientierte Bestandteile
- ✓ Aktienkursbezug, auch im Vergleich zum Wettbewerb
- ✓ Feste Auszahlungsbegrenzungen (Caps)
- ✓ Angemessene und am Markt orientierte Höhen

Die Vorstandsvergütung vermeidet ...

- x Fehlende Transparenz bei der Berichterstattung
- x Kurzfristige Erfolge zu Lasten der Nachhaltigkeit
- x Sonderboni
- x Unangemessen hohe Ermessensspielräume
- x Exzessive Abfindungen
- x Unangemessen hohe Vergütungen
- x Marktunübliche Ausgestaltungsmerkmale

Das Vergütungssystem 2021 im Überblick

Das Vorstandsvergütungssystem setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen zusammen. Zu den festen Bestandteilen gehören die Grundvergütung, die Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Zu den variablen Bestandteilen gehören der Short Term Incentive (STI) als kurzfristige variable Vergütung („Performance Bonus“) und der Long Term Incentive (LTI) als langfristige variable Vergütung („Performance Share Plan“). Zudem ist eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt sowie Malus- und Clawback-Regelungen und Verpflichtungen zum Erwerb und Halten von Aktien der Gesellschaft (Share Ownership Guidelines).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick der einzelnen Vergütungs- sowie weiterer Vertragsbestandteile des Vergütungssystems, die anschließend detailliert beschrieben werden:

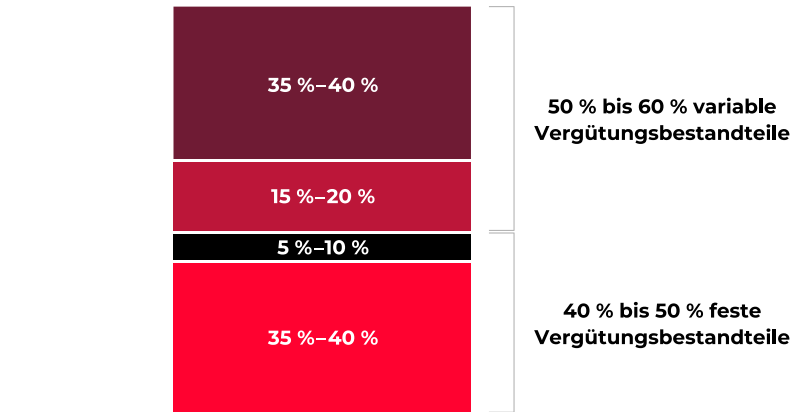
VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2021	
Erfolgsunabhängige (feste) Vergütung	
Grundvergütung	– Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt wird.
Nebenleistungen	– Erfolgsunabhängige Nebenleistungen insbesondere in Form von Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen.
Betriebliche Altersversorgung	– Beitragsorientierte Zusage: Jährliche Einzahlung auf ein Versorgungskonto in Höhe von 20 % der Bruttogrundvergütung. – Auszahlung wahlweise als monatliches Ruhegeld oder Einmalzahlung (nach Vollendung des 62. Lebensjahres).
Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	
Short Term Incentive (STI)	
Plantyp	– Zielbonussystem
Performance-Periode	– 1 Jahr
Erfolgsziele	– 40 %: adjusted EBITDA (Zielerreichung 0 % - 200 %). – 40 %: adjusted Operating FCF (Zielerreichung 0 % - 200 %). – 20 %: ESG-Ziele (Zielerreichung 0 % - 200 %).
Auszahlung	In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 200 % des Zielbetrags).
Long Term Incentive (LTI)	
Plantyp	– Performance Share Plan
Performance-Periode	– 4 Jahre
Erfolgsziele	– 70 %: P7S1 ROCE (Zielerreichung 0 % - 200 %). – 30 %: Relativer TSR im Vergleich zum STOXX Europe 600 Media Index (Zielerreichung 0 % - 200 %).
Auszahlung	– In bar nach Ende der Performance-Periode der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags).
Weitere Vertragsbestandteile	
Malus- und Clawback-Regelungen	– Vollständige oder teilweise Reduzierung nicht ausbezahlter beziehungsweise Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (STI und LTI) im Fall von materiellen Compliance-Verstößen und fehlerhaftem Konzernabschluss.
Share Ownership Guidelines	– 200 % der Bruttogrundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden. – 100 % der Bruttogrundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder.
Maximalvergütung	– 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden. – 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.
Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit	– Begrenzung der Abfindungszusagen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund auf zwei Jahresgesamtvergütungen (Abfindungs-Cap), jedoch maximal in Höhe der bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlenden Vergütung. – Change-of-Control-Klausel: Kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels.

Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Summe der festen sowie variablen Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Um dem „Pay for Performance“-Gedanken der Vergütung Rechnung zu tragen, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass der Zielbetrag der variablen Vergütung (im Fall einer Zielerreichung von 100 Prozent) die feste Vergütung in ihrer Höhe übersteigt. Darüber hinaus wird eine Ausrichtung auf die langfristige Entwicklung der ProSiebenSat.1 Group sichergestellt, indem der Long Term Incentive im Vergleich zum Short Term Incentive ein höheres Gewicht hat.

Mit dem Ziel, den Vorstandsmitgliedern eine gleichermaßen angemessene wie wettbewerbsfähige Vergütung in ihrer Höhe und Struktur zu gewähren, hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem 2021 Bandbreiten für die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile (im Fall einer Zielerreichung von 100 Prozent in der variablen Vergütung) definiert, die der nachfolgenden Grafik entnommen werden können:

VERGÜTUNGSSTRUKTUR



- Long Term Incentive (LTI)
- Short Term Incentive (STI)
- Betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen
- Grundvergütung

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus drei Elementen, der Grundvergütung in Form eines fixen Basisgehalts, der betrieblichen Altersversorgung sowie weiteren Nebenleistungen in Form von Sachbezügen.

GRUNDVERGÜTUNG

Die Grundvergütung wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird die Grundvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

NEBENLEISTUNGEN

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem erfolgsunabhängige Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagenbereitstellung mit privater Nutzungsmöglichkeit, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie vereinzelt Erstattung von Kosten, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft verbunden sind (z.B. Heimflüge, Umzugskosten, Zuschuss zu Wohnungskosten)).

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen. Diese D&O-Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass Vorstandsmitglieder bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit für die Gesellschaft für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Die Versicherung enthält eine Selbstbehaltsregelung, wonach ein in Anspruch genommenes Vorstandsmitglied in jedem Versicherungsfall insgesamt mindestens 10 Prozent des Schadens und für alle Versicherungsfälle in einem Versicherungsjahr maximal 150 Prozent der jeweiligen festen jährlichen Vergütung selbst trägt und entspricht damit den Anforderungen des

§ 93 Abs. 2 Satz 3 AktG. Maßgeblich für die Berechnung des Selbstbehalts ist die feste Vergütung in dem Kalenderjahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Für alle Mitglieder des Vorstands wurden Versorgungsverträge abgeschlossen: Die Gesellschaft zahlt für die Dauer des Dienstverhältnisses einen jährlichen Gesamtbeitrag auf ein von der Gesellschaft geführtes persönliches Versorgungskonto ein. Der von der Gesellschaft einzuzahlende jährliche Gesamtbeitrag entspricht 20 Prozent der jeweiligen Grundvergütung. Jedes Vorstandsmitglied hat das Recht, im Rahmen der Entgeltumwandlung zusätzliche Beiträge in beliebiger Höhe auf das Versorgungskonto einzuzahlen. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen keine weiteren Einzahlungen. Die Gesellschaft garantiert das eingezahlte Kapital sowie eine jährliche Verzinsung in Höhe von 2 Prozent. Die eingezahlten Beträge werden am Geld- und Kapitalmarkt angelegt. Wenn das jeweilige Vorstandsmitglied das 62. Lebensjahr vollendet hat und mindestens für volle drei Jahre als Vorstand bestellt war, wird ein monatliches Ruhegehalt oder stattdessen ein einmaliges Ruhegeld gezahlt. Dieser Anspruch besteht auch im Fall einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Das monatliche Ruhegehalt ergibt sich aus einer zum Zeitpunkt der Anspruchsberechtigung versicherungsmathematisch errechneten lebenslangen Altersrente. Sofern kein monatliches Ruhegehalt gezahlt wird, wird ein Ruhegeld als Einmalzahlung (bzw. in bis zu zehn gleichen Jahresraten) in Höhe des Garantiekapitals ausgezahlt.

Zum 31. Dezember 2023 beliefen sich die Pensionsrückstellungen bewertet nach IFRS für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands in Summe auf 25,0 Mio Euro vor Saldierung mit dem Planvermögen (Vorjahr: 24,3 Mio Euro). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden die Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, deren Austritt aus dem Vorstand über zehn Jahre zurückliegt, nicht personenindividuell, sondern in einer Summe unter Sonstige ausgewiesen.

BESTAND DER PENSIONSVERPFLICHTUNG (DBO) ZUM 31. DEZEMBER 2023

in Tsd Euro

	Bestand der Pensionsverpflichtung (DBO)	davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen
im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder		
Bert Habets	187,2	—
Martin Mildner	79,9	—
Christine Scheffler	736,7	232,5
Wolfgang Link ¹	—	—
Ralf Peter Gierig ²	407,5	407,5
Summe	1.411,3	640,0
ehemalige Vorstandsmitglieder		
Conrad Albert	3.447,5	1.871,7
Rainer Beaujean	842,2	—
Thomas Ebeling	8.886,4	7.098,5
Jan David Frouman	639,1	239,2
Dr. Ralf Schremper	275,1	—
Heidi Stopper	355,7	—
Christof Wahl	330,3	—
Dr. Christian Wegner	1.342,9	537,3
Dr. Gunnar Wiedenfels	304,8	304,8
Summe Sonstige	7.207,6	3.618,2
Summe	23.631,6	13.669,6
Gesamt	25.042,9	14.309,6

1 Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Wolfgang Link aus dem Vorstand zum 15. Juli 2023 wurde mit Wolfgang Link vereinbart, dass seine Versorgungsanswartschaften in Höhe von insgesamt 0,6 Mio Euro abgelöst werden und damit sämtliche Ansprüche aus dem Versorgungsvertrag abgegolten sind.

2 Aufgrund des Ausscheidens von Ralf Peter Gierig aus dem Vorstand zum 27. April 2023 ist vertragliche Unverfallbarkeit nach den Bestimmungen des Versorgungsvertrags nur für die Entgeltumwandlungen eingetreten.

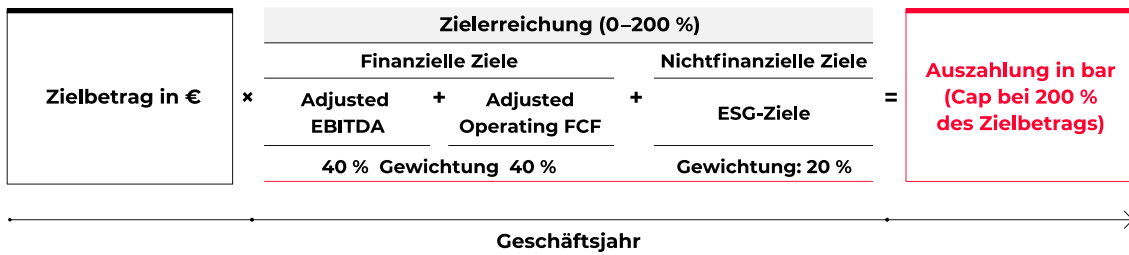
ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Elementen, einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Performance Bonus) sowie einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive) in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) der ProSiebenSat.1 Media SE (Performance Share Plan).

SHORT TERM INCENTIVE (PERFORMANCE BONUS)

Der Short Term Incentive ist vom geschäftlichen Erfolg der ProSiebenSat.1 Group im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Er berechnet sich anhand der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen von adjusted EBITDA und adjusted Operating Free Cashflow (adjusted Operating FCF), jeweils auf Konzernebene, sowie der ESG-Ziele. Die gewichteten Zielerreichungen werden nach Ablauf eines Geschäftsjahres addiert, wobei die beiden finanziellen Kennzahlen mit jeweils 40 Prozent und die ESG-Ziele mit 20 Prozent gewichtet werden. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

FUNKTIONSWEISE SHORT TERM INCENTIVE



ADJUSTED EBITDA AUF KONZERNEBENE

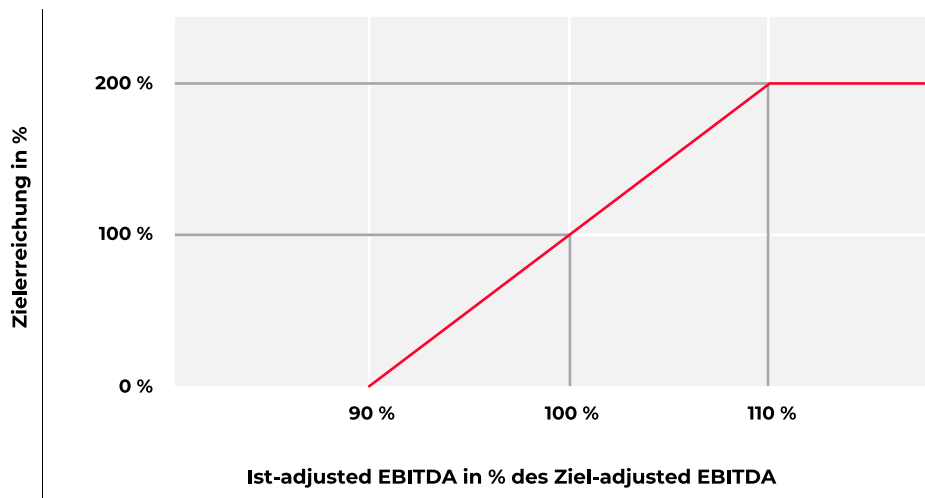
Das adjusted EBITDA zählt zu den bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren im kennzahlenbasierten Steuerungssystem der ProSiebenSat.1 Group und dient für den Vorstand zur Beurteilung der operativen Ertragskraft des Konzerns und der Segmente.

Adjusted EBITDA steht für adjusted Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization. Es beschreibt das um bestimmte Einflussfaktoren (siehe Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) bereinigte Betriebsergebnis (Ergebnis vor Zinsen, Steuern sowie Abschreibungen). Beim adjusted EBITDA handelt es sich um eine branchenübliche und häufig verwendete operative Ertragsgröße, welche in unseren Geschäftsbereichen Entertainment, Commerce & Ventures und Dating & Video eine hohe Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen aufweist und am Kapitalmarkt regelmäßig auch für Unternehmensbewertungen herangezogen wird. Die ProSiebenSat.1 Group berichtet über das adjusted EBITDA im Rahmen ihrer regelmäßigen Finanzberichterstattung.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat den Zielwert in Euro für das adjusted EBITDA fest und übernimmt dabei den Wert der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr als 100 Prozent-Wert. Zur Feststellung der Zielerreichung wird das nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte adjusted EBITDA mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

Entspricht das erzielte adjusted EBITDA dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Negativabweichung von 10 Prozent oder mehr vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss das erzielte adjusted EBITDA den Zielwert um 10 Prozent oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED EBITDA



ADJUSTED OPERATING FREE CASHFLOW AUF KONZERNEBENE

Zur fokussierten operativen Cashflow-Steuerung der Segmente hat der Konzern ab dem Geschäftsjahr 2021 den adjusted Operating FCF als bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikator eingeführt.

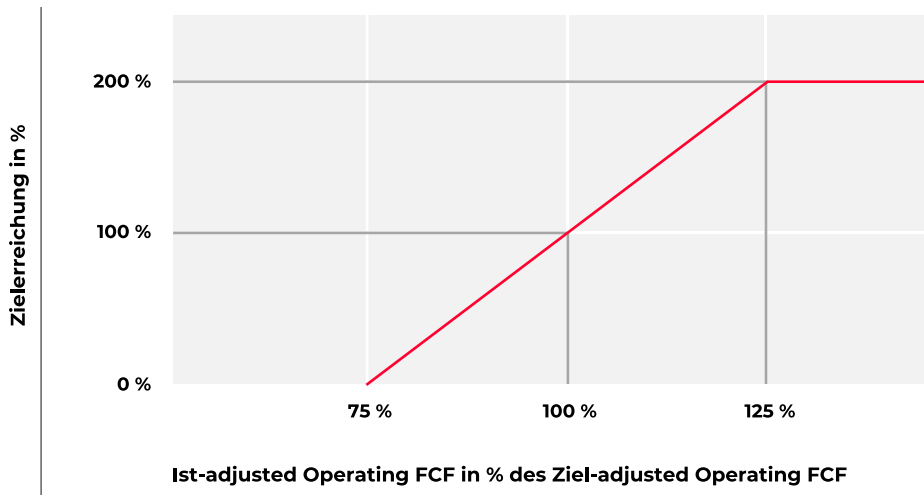
Die Kennzahl adjusted Operating FCF ist definiert als operativer Free Cashflow vor Zinsen und Steuern. Er berechnet sich aus dem adjusted EBITDA korrigiert um zahlungsunwirksame Aufwendungen und Erträge sowie abzüglich Investitionen (Programm- und sonstige Investitionen) und Veränderungen im Working Capital. Das Working Capital berechnet sich im Wesentlichen aus dem Umlaufvermögen abzüglich liquider Mittel und kurzfristiger Verbindlichkeiten. Alle Veränderungen aus im adjusted EBITDA korrigierten Sondereffekten (siehe Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) werden im Working Capital ebenfalls korrigiert. Der adjusted Operating FCF zählt zu den bedeutsamsten Kennzahlen in der Finanz- und Liquiditätsplanung der ProSiebenSat.1 Group. Zudem handelt es sich um eine für Aktionär:innen wichtige Messgröße, da er die aus dem operativen Geschäft erwirtschafteten liquiden Mittel widerspiegelt, die wiederum einen wesentlichen Teil der für die Ausschüttung an die Aktionär:innen zur Verfügung stehenden liquiden Mittel ausmachen. Die ProSiebenSat.1 Group berichtet über den adjusted Operating FCF im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat den Zielwert in Euro für den adjusted Operating FCF fest und übernimmt dabei den Wert der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr als 100-Prozent-Wert. Zur Feststellung der Zielerreichung wird der nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte adjusted Operating FCF mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

Aufgrund der im Vergleich zum adjusted EBITDA absolut kleineren Größenordnung sowie der damit höheren Volatilität des adjusted Operating FCF und damit einhergehenden

Herausforderung, einen ambitionierten und gleichermaßen validen Zielwert festzulegen, sieht der Aufsichtsrat sowohl nach unten als auch nach oben einen breiteren Zielerreichungskorridor vor (+/- 25 Prozent). Entspricht der erzielte adjusted Operating FCF dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Negativabweichung von 25 Prozent oder mehr vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss der erzielte adjusted Operating FCF den Zielwert um 25 Prozent oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED OPERATING FCF



ESG-ZIELE AUF KONZERNEBENE

Die sukzessive Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Group wird über jährliche ESG-Ziele auf Konzernebene im Short Term Incentive abgebildet. Dies ermöglicht eine Berücksichtigung von relevanten und gleichzeitig quantifizierbaren ESG-Zielen im Einklang mit den jährlichen Zielen zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Aufsichtsrat legt dazu vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres als Teil der Budgetverabschiedung verbindlich konkrete, messbare Ziele aus einem definierten Kriterienkatalog fest. Der Kriterienkatalog umfasst ökologische und gesellschaftliche Ziele, die sich aus den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie ableiten. Diese umfassen derzeit die Themen Public Value & Corporate Citizenship (vormals: Gesellschaft), Diversität & Inklusion, Klima & Umwelt sowie Governance & Compliance. Dabei geht es zum Beispiel um die Erzielung von Klimaneutralität der ProSiebenSat.1 Group bis 2030, unter anderem durch Reduktion von CO₂e-Emissionen, um den Ausbau barrierefreier Inhalte durch Erweiterung untertitelter Programmfläche sowie Audiodeskription oder auch die verstärkte verantwortliche Nutzung medialer Reichweite für gesellschaftspolitisch relevante Themen.

Für jedes ESG-Ziel legt der Aufsichtsrat vor Beginn eines Geschäftsjahres im Rahmen der Budgetdiskussion einen quantifizierbaren Zielwert fest. Zur Feststellung der Zielerreichung wird der tatsächlich erzielte Wert mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

Entspricht der erzielte Wert dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer deutlichen Negativabweichung vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss der erzielte Wert den Zielwert deutlich übersteigen.

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

Der Short Term Incentive ist jeweils innerhalb eines Monats nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr im Folgejahr zur Zahlung fällig und wird mit dem nächsten Monatsgehalt ausbezahlt.

LONG TERM INCENTIVE (PERFORMANCE SHARE PLAN)

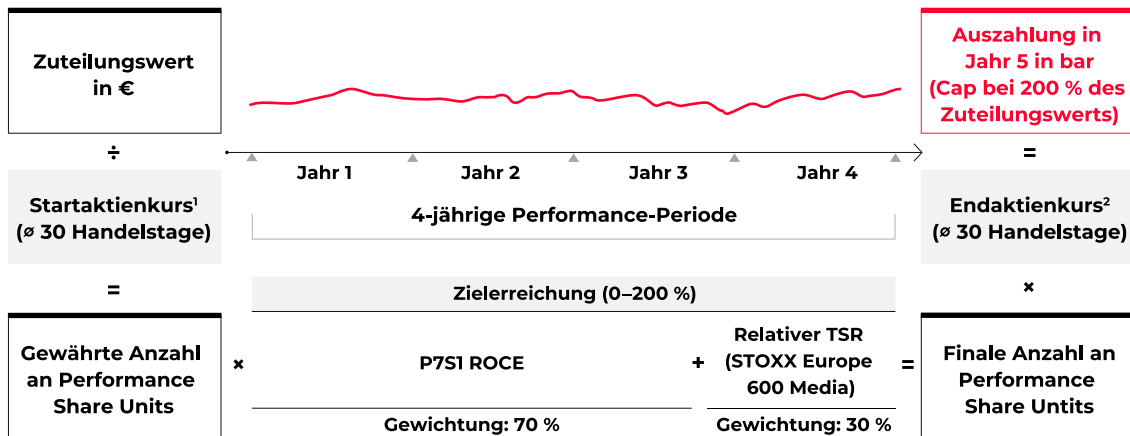
Der Long Term Incentive ist als mehrjährige variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) ausgestaltet. Folglich handelt es sich dabei nicht um Aktienoptionen i.S.d. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG. Es erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit einem jeweils vierjährigen Performance-Zeitraum. Die Auszahlung erfolgt jeweils in bar in Jahr fünf, dem Jahr nach Ablauf des Performance-Zeitraums. Die Gesellschaft hat das Recht, statt der Auszahlung in bar alternativ eine Abwicklung in eigenen Aktien zu wählen und hierzu eine entsprechende Zahl an Aktien der Gesellschaft zu liefern.

Die Auszahlung ist von der Aktienkursentwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE sowie einer Zielerreichung auf Basis der internen sowie externen Unternehmensperformance abhängig. Die Unternehmensperformance bestimmt sich im Vergütungssystem 2021 zu 70 Prozent anhand des P7S1 ROCE (Return on Capital Employed) auf Konzernebene sowie zu 30 Prozent anhand des relativen Total Shareholder Return (TSR – Aktienrendite der ProSiebenSat.1-Aktie relativ zur Aktienrendite der Unternehmen im gewählten Vergleichsindex STOXX Europe 600 Media).

Im vor dem aktuellen Vergütungssystem 2021 geltenden, durch die Hauptversammlung am 16. Mai 2018 gebilligten Vergütungssystem (im Folgenden: „Vergütungssystem 2018“), bestimmt sich die Unternehmensperformance zu je 50 Prozent anhand des adjusted net income auf Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return. Unter dem Performance Share Plan gemäß dem Vergütungssystem 2018 wurden letztmalig im Geschäftsjahr 2022 Performance Share Units an die damals amtierenden Vorstandsmitglieder Christine Scheffler, Wolfgang Link und Rainer Beaujean (an letzteren anteilig) gewährt.

Für die Vorstandsmitglieder ist jeweils ein individueller Zuteilungswert im Dienstvertrag festgelegt. Mit Wirkung zum Beginn eines Geschäftsjahres wird auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1-Aktie der letzten dreißig Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres eine dem Zuteilungswert entsprechende Anzahl an Performance Share Units (PSUs) gewährt. Nach Ablauf des vierjährigen Performance-Zeitraums werden die gewährten Performance Share Units mit einer Gesamtzielerreichung, die sich anhand der gewichteten Zielerreichung aus P7S1 ROCE und relativem TSR (Vergütungssystem 2021) bzw. aus adjusted net income und relativem TSR (Vergütungssystem 2018) bestimmt, in eine endgültige Anzahl von Performance Share Units umgerechnet. Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht sodann dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1-Aktie der vorangegangenen dreißig Börsenhandelstage vor Ende des Performance-Zeitraums zuzüglich der im Performance-Zeitraum kumulierten Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1-Aktie. Durch die Berücksichtigung der Dividende bei der Berechnung des Auszahlungsbetrags wird der Vorstand bezüglich der Ausschüttung von Dividenden in eine neutrale Position gestellt und kein Anreiz gesetzt, Gewinne nicht auszuschütten. Der Auszahlungsbetrag ist je Tranche auf maximal 200 Prozent des individuellen Zuteilungswerts begrenzt (Cap). Im Fall einer Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag auf Grundlage des vorstehenden Durchschnittskurses in eine entsprechende Anzahl eigener Aktien der Gesellschaft umgerechnet, die an die/den Berechtigten ausgegeben werden.

FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021



¹ Volumen-gewichteter Durchschnittskurs XETRA-Schlusskurs über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn der Performance-Periode.
² Volumen-gewichteter Durchschnittskurs XETRA-Schlusskurs über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende der Performance-Periode, zzgl. kumulierter Dividendenzahlungen.

P7S1 ROCE AUF KONZERNEBENE – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

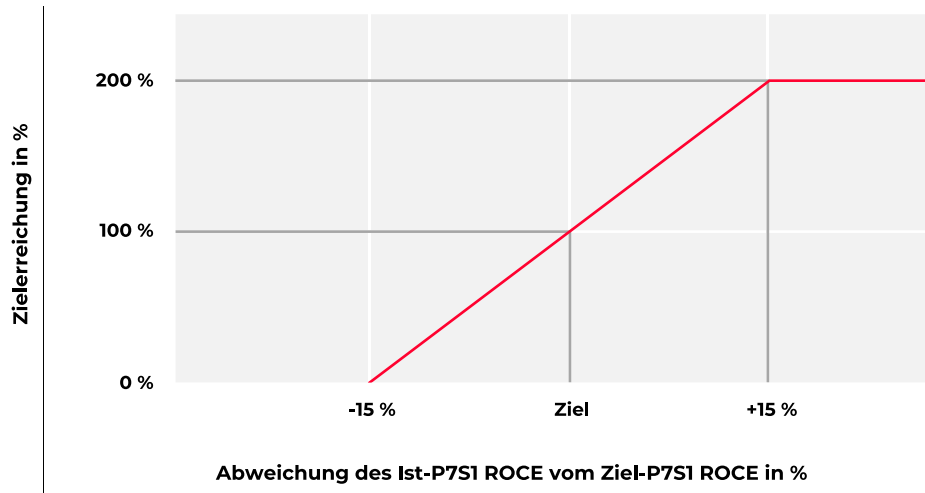
Im Einklang mit der strategischen Zielsetzung einer kontinuierlichen Wertsteigerung und damit einhergehenden noch konsequenteren Steuerung von Investitionen ersetzte der P7S1 ROCE als wesentliches Erfolgsziel das adjusted net income, das noch im Performance Share Plan (LTI) gemäß dem Vergütungssystem 2018 enthalten war.

Der P7S1 ROCE steht für den Return on Capital Employed der ProSiebenSat.1 Group und ermittelt sich aus dem Verhältnis des adjusted EBIT (bereinigtes Ergebnis vor Zinsen und Steuern) korrigiert um Pensionsaufwendungen und Ergebnis aus at-Equity bewerteten Anteilen zum durchschnittlich eingesetzten Kapital. Das adjusted EBIT ist das um bestimmte Einflussfaktoren (siehe Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) bereinigte Betriebsergebnis. Das eingesetzte Kapital ist die Differenz aus immateriellen Vermögenswerten (inkl. Geschäfts- und Firmenwert & Kaufpreisallokationen), Sachanlagen, at-Equity bewerteten Anteilen, Media-for-Equity-Investitionen, Programmvermögen, Vorräten, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie kurzfristigen sonstigen finanziellen Vermögenswerten (exklusive Derivate) und übrigen Forderungen und Vermögenswerten abzüglich sonstige Rückstellungen, Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und ähnliche Schulden, Verbindlichkeiten gegenüber at-Equity bewerteten Anteilen und übrige Verbindlichkeiten. Dabei bezieht sich der Wert auf den Durchschnitt der Stichtage der letzten fünf Quartale. Bei dem P7S1 ROCE handelt es sich um eine branchenübliche und häufig verwendete Kennzahl, die die Verzinsung des eingesetzten Kapitals abbildet und Anreize für eine kontinuierliche Wertsteigerung setzt. Die ProSiebenSat.1 Group berichtet über den P7S1 ROCE im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung.

Zur Feststellung der Zielerreichung für den P7S1 ROCE wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des P7S1 ROCE über die vierjährige Performance-Periode herangezogen. Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat den Zielwert in Prozent für den P7S1 ROCE fest und übernimmt dabei den Wert der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr als 100 Prozent-Wert. Zur Feststellung der Zielerreichung wird der nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE erzielte P7S1 ROCE mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

Entspricht der erzielte P7S1 ROCE dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Negativabweichung von 15 Prozent oder mehr vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss der erzielte P7S1 ROCE den Zielwert um 15 Prozent oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

ZIELERREICHUNGSKURVE P7S1 ROCE

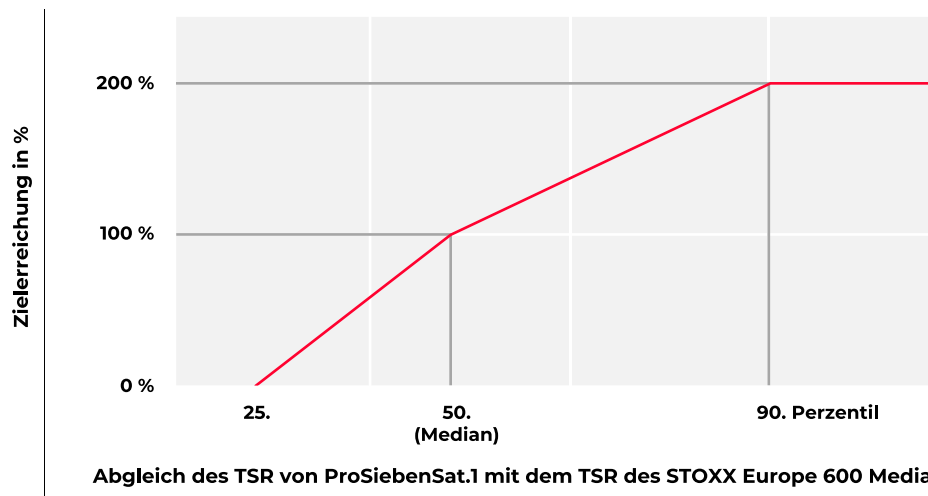


RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR) – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Der relative Total Shareholder Return (relativer TSR) steht für einen Vergleich der Aktienrendite (Aktienkursentwicklung inkl. fiktiv reinvestierter Bruttodividenden) der ProSiebenSat.1 Media SE mit den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media. Der relative Vergleich incentiviert eine Outperformance von Wettbewerbern auf dem Kapitalmarkt und bemisst damit unabhängig von konjunkturellen Effekten die Performance der ProSiebenSat.1-Aktie. Zur Feststellung der Zielerreichung für den relativen TSR wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des relativen TSR über die vierjährige Performance-Periode herangezogen. Zunächst wird jährlich der TSR für die ProSiebenSat.1 Media SE sowie der Unternehmen des STOXX Europe 600 Media ermittelt. Anschließend werden die ermittelten TSR-Werte in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung der ProSiebenSat.1 Media SE in dieser Rangreihe ermittelt.

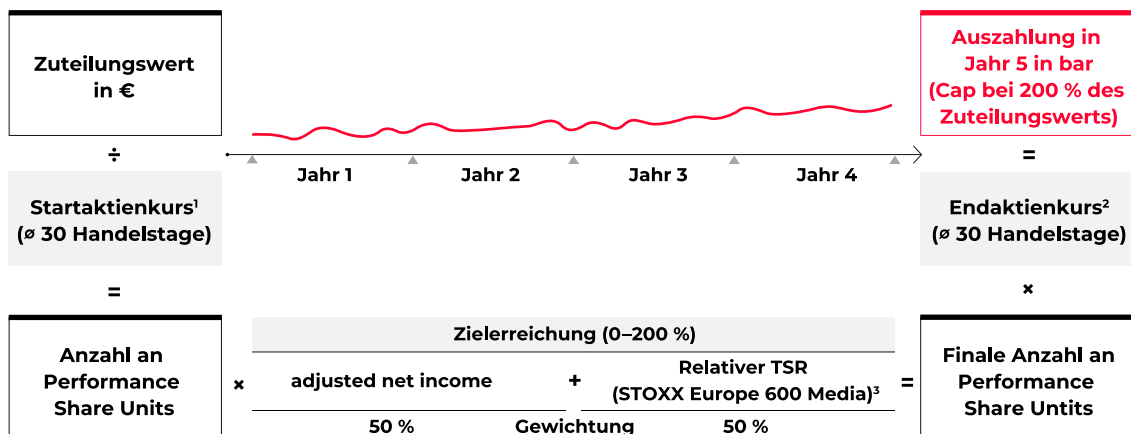
Entspricht der erreichte relative TSR der ProSiebenSat.1 Media SE dem Median (50. Perzentilrang) der Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Positionierung am 25. Perzentilrang oder darunter beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss mindestens der 90. Perzentilrang erreicht werden. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR



Der Performance Share Plan gemäß dem Vergütungssystem 2018 wird im Folgenden näher beschrieben.

FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018



¹ Volumen-gewichteter Durchschnittskurs XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn des Performance-Zeitraums, kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen.

² Volumen-gewichteter Durchschnittskurs XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1-Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Performance-Zeitraums, kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen, zzgl. kumulierter Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1-Aktie.

³ Relativer TSR der Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE über den vierjährigen Performance-Zeitraum im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media.

ADJUSTED NET INCOME AUF KONZERNEBENE – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018

Das adjusted net income auf Konzernebene wird im Performance Share Plan mit einer Gewichtung von 50 Prozent berücksichtigt. Damit sind 50 Prozent der finalen Anzahl an Performance Share Units von der durchschnittlichen Zielerreichung des adjusted net income des Konzerns während des vierjährigen Performance-Zeitraums abhängig.

Das adjusted net income ist das den Anteilseignern der ProSiebenSat.1 Media SE zuzurechnende Konzernergebnis, bereinigt um die für das adjusted EBITDA dargestellten Sondereffekte (siehe Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) sowie bereinigt um weitere Sondereffekte. Zu diesen weiteren Sondereffekten zählen:

- Abschreibungen und Wertminderungen aus Kaufpreisallokationen
- Wertminderungen auf Geschäfts- oder Firmenwerte
- Bewertungseffekte im sonstigen Finanzergebnis
- Bewertungseffekte aus Put-Options- und Earn-Out-Verbindlichkeiten
- Bewertungseffekte aus Sicherungsgeschäften
- Ergebnisse aus sonstigen wesentlichen Einmaleffekten (betrifft Geschäftsvorfälle von jeweils mindestens 0,5 Mio Euro)

Darüber hinaus werden die aus den Bereinigungen resultierenden Steuereffekte und Effekte auf das anderen Gesellschaftern zuzurechnende Periodenergebnis ebenfalls bereinigt.

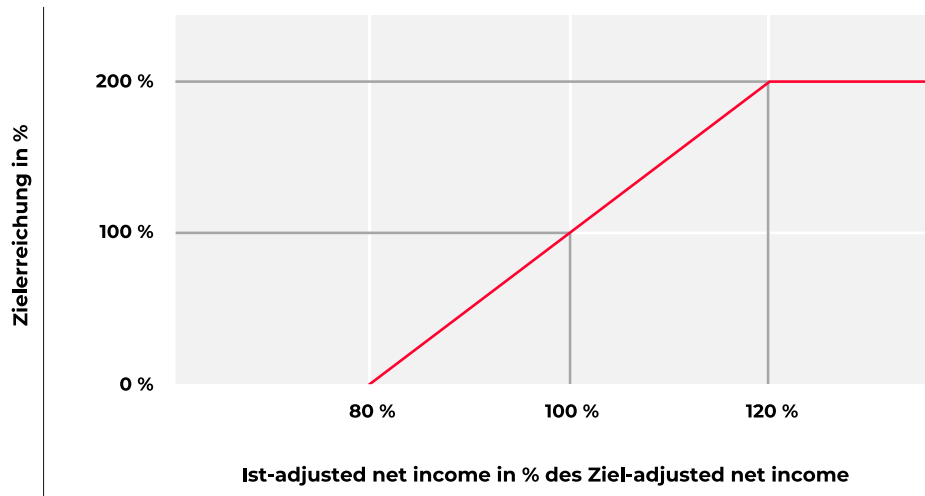
Zur Feststellung der Zielerreichung für das adjusted net income des Konzerns, die sich am Ende der Laufzeit einer Tranche ergibt, wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des adjusted net income des vierjährigen Performance-Zeitraums herangezogen. Der Zielwert eines jeden Geschäftsjahres des Performance-Zeitraums für das adjusted net income wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung der ProSiebenSat.1 Group ab. In der Budgetplanung sind die finanziellen Auswirkungen operativer und strategischer Maßnahmen abgebildet.

Sofern erforderlich, wird das von der ProSiebenSat.1 Media SE berichtete Ist-adjusted net income des Konzerns zur Ermittlung der Zielerreichung um Effekte aus wesentlichen Änderungen in der IFRS-Rechnungslegung sowie aus nicht in der Planung enthaltenen Auswirkungen von innerhalb der Berichtsperiode durchgeführten M&A-Transaktionen (nebst hierauf bezogener Finanzierungseffekte) bereinigt.

Zur Messung der Zielerreichung wird das nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte Ist-adjusted net income nach der oben genannten Bereinigung mit dem Ziel-adjusted net income für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

Entspricht das Ist-adjusted net income dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Negativabweichung von 20 Prozent oder mehr vom Ziel-adjusted net income beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss das Ist-adjusted net income das Ziel-adjusted net income um 20 Prozent oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die adjusted net income-Zielerreichungskurve ist symmetrisch ausgestaltet, einer Zielunter- bzw. -überschreitung wird somit gleichermaßen Rechnung getragen.

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED NET INCOME



Abgleich Ziel/Ist Jahr 1	Abgleich Ziel/Ist Jahr 2	Abgleich Ziel/Ist Jahr 3	Abgleich Ziel/Ist Jahr 4
∅ Zielerreichung adjusted net income			

RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR) – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018

Zusätzlich sind 50 Prozent der finalen Anzahl an Performance Share Units vom relativen TSR der Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media abhängig. Im Unterschied zum Vergütungssystem 2021 wird der relative TSR im Vergütungssystem 2018 einmalig über den vierjährigen Performance-Zeitraum ermittelt.

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

Die jeweilige Tranche des Long Term Incentive wird jeweils nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des vierjährigen Performance-Zeitraums der betreffenden Tranche im Folgejahr ausbezahlt bzw. abgewickelt.

UMGANG MIT SONDEREFFEKTEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Die Bereinigungen im Vergütungssystem 2018 sind ausschließlich im jeweiligen Kapitel zu den Kennzahlen beschrieben.

Überleitung auf Adjusted-Kennzahlen

Sondereffekte können die operative Geschäftsentwicklung beeinflussen oder gar überlagern. Daher bieten um derartige Effekte bereinigte Kennzahlen Zusatzinformationen zur Beurteilung der operativen Leistungsfähigkeit der ProSiebenSat.1 Group. Bereinigte Kennzahlen besitzen somit für die Steuerung des Unternehmens eine größere Relevanz. Bereinigte Ergebnisgrößen stellen daher auch geeignete Performance-Maße dar, die nachhaltige Entwicklung der ProSiebenSat.1 Group zu bewerten.

Zu diesen Sondereffekten zählen für das adjusted EBITDA und den adjusted Operating Free Cashflow gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems:

- M&A-bezogene Aufwendungen
- Reorganisationsaufwendungen
- Aufwendungen für Rechtsstreitigkeiten
- Anpassungen des beizulegenden Zeitwerts anteilsbasierter Vergütungen
- Ergebnisse aus Änderungen des Konsolidierungskreises
- Ergebnisse aus sonstigen wesentlichen Einmaleffekten (betrifft Geschäftsvorfälle von jeweils mindestens 0,5 Mio Euro)
- Bewertungseffekte aus der strategischen Neuausrichtung von Business Units

Für die Kennzahl adjusted EBIT werden zusätzlich zu den bereits aufgeführten Sondereffekten für das adjusted EBITDA bzw. den adjusted Operating Free Cashflow ebenfalls noch die Abschreibungen und Wertminderungen aus Kaufpreisallokationen (Konzernunternehmen und at-Equity Beteiligungen) sowie aus Wertminderungen auf Geschäfts- oder Firmenwerte bereinigt.

Weitere Bereinigsmöglichkeiten der Adjusted-Kennzahlen

Bei wesentlichen Änderungen in der IFRS-Rechnungslegung sowie aus nicht in der Planung enthaltenen Auswirkungen von innerhalb des Geschäftsjahres durchgeführten M&A-Transaktionen werden das adjusted EBITDA, das adjusted EBIT, der adjusted Operating Free Cashflow sowie das durchschnittlich eingesetzte Kapital um diese Effekte angepasst. Dadurch werden verzerrende Effekte bei der Zielerreichung korrigiert. Eine über diese begrenzten Effekte hinausgehende Anpassung sowie eine nachträgliche Anpassung der Zielsetzung sind nicht vorgesehen.

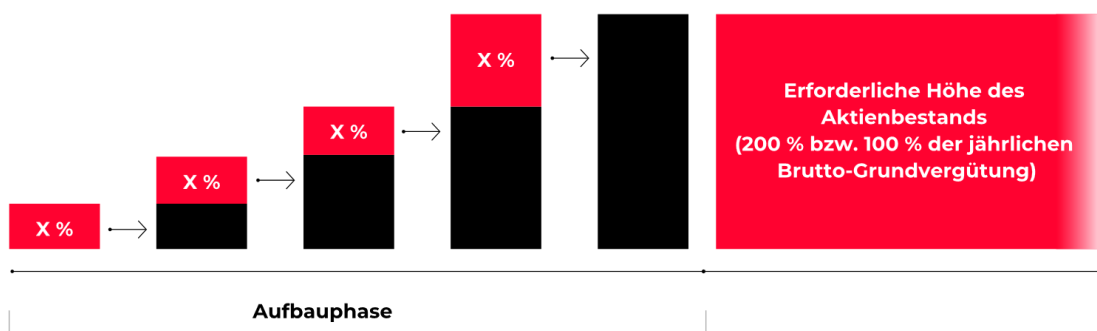
MAXIMALVERGÜTUNG

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem 2021 neben den Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile eine Maximalvergütung festgelegt, welche alle Vergütungsbestandteile umfasst. Diese betragsmäßige Höchstgrenze beträgt 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder. Die Maximalvergütung begrenzt die Summe der aus einem Geschäftsjahr resultierenden Auszahlungen aller Vergütungsbestandteile und stellt den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Da die Einhaltung der Maximalvergütung vom Zufluss der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung (Performance Share Plan) abhängt, kann erst nach Ablauf der jeweils vierjährigen Performance Periode darüber berichtet werden. Auf Basis der für das Geschäftsjahr 2023 vertraglich zugesagten Zielvergütungen und den Begrenzungen der variablen Vergütungen ist sichergestellt, dass die festgelegte Maximalvergütung nicht überschritten werden kann.

VERPFLICHTUNGEN ZUM ERWERB UND ZUM HALTEN VON AKTIEN DER GESELLSCHAFT (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Um die Aktienkultur zu stärken und die Interessen von Vorstand und Aktionär:innen noch stärker anzugleichen, besteht für die Mitglieder des Vorstands die Verpflichtung zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, insgesamt Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Wert von 200 Prozent (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 Prozent (übrige Vorstandsmitglieder) der jährlichen Brutto-Grundvergütung zu erwerben und mindestens bis zum Ende ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten. Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhen sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 Prozent der jährlichen Brutto-Auszahlung aus dem Short Term Incentive (Performance Bonus) und dem Long Term Incentive (Performance Share Plan) in Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE zu investieren.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES



- 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlung aus der variablen Vergütung
- Aktienbestand aus Vorjahr

Die Vorstandsmitglieder sind ihrer jeweiligen Erwerbsverpflichtung im Geschäftsjahr 2023 nachgekommen. Für Martin Mildner erfolgt die erstmalige Anwendung mit der Auszahlung des Performance Bonus 2023 im Geschäftsjahr 2024. Nachstehend findet sich eine Übersicht der zum 31. Dezember 2023 getätigten Investitionsbeträge:

INDIVIDUALISIERTER AKTIENBESITZ VOM VORSTAND ZUM 31. DEZEMBER 2023

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Investitionsbetrag zum Erwerbszeitpunkt	Investitionsverpflichtung zum 31.12.2023 ¹	Gesamt-Investitionsverpflichtung
Bert Habets	110.000	664.543 €	12.410 €	1.890.000 €
Martin Mildner ²	15.000	81.267 €	—	753.000 €
Christine Scheffler	37.547	351.975 €	321.051 €	800.000 €
Wolfgang Link	28.860	349.102 €	377.400 €	895.000 €
Ralf Peter Gierig ³	2.700	55.370 €	—	715.000 €

1 Summe aus 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlungen aus der variablen Vergütung seit Beginn der jeweiligen Aufbauphase.

2 Für Martin Mildner erfolgt die erstmalige Anwendung mit der Auszahlung des Performance Bonus 2023 im Geschäftsjahr 2024.

3 Aufgrund des Ausscheidens von Ralf Peter Gierig zum 27. April 2023 und der Aufhebungsvereinbarung besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 und demnach keine Investitionsverpflichtung mehr. Erwerb von 2.700 Aktien vor Bestellung in den Vorstand.

Malus- und Clawback-Regelungen

Vor dem Hintergrund der Empfehlung G. 11 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 wurde im Vergütungssystem 2021 die bereits bestehende Clawback-Regelung des Vergütungssystems 2018 erweitert sowie eine Malus-Regelung in der variablen Vergütung aufgenommen. Nach diesen Regelungen kann sowohl die Vergütung aus dem Performance Bonus als auch aus dem Performance Share Plan reduziert (Malus) oder zurückgefordert (Clawback) werden.

Wird nach Auszahlung der variablen Vergütung festgestellt, dass ein fehlerhafter Konzernabschluss vorgelegen hat, so kann der Aufsichtsrat bereits ausbezahlte variable Vergütung vollständig oder in Teilen zurückfordern („Performance-Clawback“). Die Höhe der Rückforderung bestimmt sich dabei unter Zugrundelegung des korrigierten und vom Wirtschaftsprüfer testierten Konzernabschlusses und bezieht sich dabei auf die ausbezahlten Netto-Beträge.

Verstößt ein Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig in einer Weise gegen seine gesetzlichen Sorgfaltspflichten gemäß § 93 AktG, seinen Dienstvertrag oder wesentliche Compliance-Richtlinien gemäß des Compliance-Management-Systems der ProSiebenSat.1 Group, die eine Abberufung aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 3 AktG rechtfertigen würden, kann der Aufsichtsrat nach seinem billigen Ermessen noch nicht ausbezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, vollständig oder in Teilen reduzieren („Compliance-Malus“) bzw. im Fall einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung diese vollständig oder in Teilen zurückfordern („Compliance-Clawback“). Die Höhe der Rückforderung bezieht sich dabei auf die ausbezahlten Netto-Beträge.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde von der Möglichkeit des Malus oder Clawbacks kein Gebrauch gemacht.

Im Übrigen sind sämtliche variable Vergütungsbestandteile für Vorstandsmitglieder im Vergütungssystem zukunftsbezogen und werden erst nach Ablauf der Planlaufzeit ausgezahlt. Bis dahin reflektieren sie auch negative Wertveränderungsrisiken zu Lasten der variablen Vergütung.

Schließlich stellen die jeweiligen Dienstverträge klar, dass mögliche Ansprüche der Gesellschaft gegen Vorstandsmitglieder aus § 93 Abs. 2 AktG unberührt bleiben. Demnach sind Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, der Gesellschaft zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens als Gesamtschuldner verpflichtet.

ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

REGULÄRE BEENDIGUNG

Im Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und erst nach Ablauf der regulären Performance-Perioden.

VORZEITIGE BEENDIGUNG OHNE WICHTIGEN GRUND

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund i. S. des § 626 BGB beinhalten die Vorstandsverträge eine Abfindungszusage in Höhe von zwei Jahres-Gesamtvergütungen i. S. v. Empfehlung G.13 DCGK in der Fassung vom 28. April 2022, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre.

VORZEITIGE BEENDIGUNG BEI CHANGE OF CONTROL

Für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft enthalten die Vorstandsverträge sogenannte Change-of-Control-Klauseln. Ein Kontrollwechsel im Sinne der Vorstandsverträge ist gegeben, (i) wenn ein Kontrollwerb im Sinne des Übernahmerechts vorliegt, (ii) bei Vollzug einer Verschmelzung der Gesellschaft mit der Gesellschaft als übertragendem Rechtsträger gemäß §§ 2 ff. oder §§ 122a ff. UmwG oder (iii) bei Inkrafttreten eines Beherrschungsvertrags gemäß § 291 AktG (auch in Verbindung mit einem Gewinnabführungsvertrag) mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen. Im Fall eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, den Vorstandsvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und das Vorstandsamt niederzulegen, sofern es im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Stellung des Vorstandsmitglieds kommt. Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels besteht nicht. Im Geschäftsjahr 2023 kam die Change-of-Control-Klausel nicht zur Anwendung.

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Für alle Vorstandsmitglieder wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags vereinbart.

Sofern das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zur Anwendung kommt, erhalten die Vorstandsmitglieder für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung, die jeweils 1/12 von 75 Prozent der von ihnen zuletzt bezogenen Jahresvergütung beträgt. Für Zwecke der Karenzentschädigung ist als Jahresvergütung die Summe aus Grundvergütung, Performance Bonus sowie gegebenenfalls zusätzlich gewährte mehrjährige Vergütungsbestandteile anzusetzen. Bei der Berechnung ist für den Performance Bonus der Zielbetrag und für die Teilnahme am Performance Share Plan der individuelle jährliche Zuteilungsbetrag anzusetzen. Ein durch eigene Arbeitskraft während der Dauer des Wettbewerbsverbots erworbenes Einkommen ist auf die Karenzentschädigung insoweit anzurechnen, als es – bezogen auf ein Jahr – 50 Prozent der zuletzt bezogenen Jahresvergütung übersteigt. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Vertrages auf das Wettbewerbsverbot verzichten; in diesem Fall besteht der Anspruch auf Karenzentschädigung nur für den Zeitraum zwischen Beendigung des Vertrages und dem Ablauf von sechs Monaten nach Zugang der Verzichtserklärung. Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB entsprechend.

Die folgende Tabelle zeigt die Nettobarwerte der für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zahlbaren Entschädigungen. Es handelt sich hierbei um die Barwerte der Beträge, die in dem angenommenen Fall gezahlt würden, falls Vorstandsmitglieder das Unternehmen zum regulären Ende ihrer jeweiligen Vertragslaufzeit verlassen würden und die vertragsgemäßen Leistungen, die

sie unmittelbar vor Beendigung des Dienstvertrages beziehen, gleich hoch sind wie die zum Ende der jeweiligen Vertragslaufzeit bezogene Jahresvergütung. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Entschädigungen für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von den hier dargestellten Beträgen abweichen werden. Dies hängt vom genauen Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrages sowie von der Vergütungshöhe zu diesem Zeitpunkt ab.

KARENZENTSCHÄDIGUNG

in Tsd Euro

	Vertragslaufzeit	Nettobarwert der Karenzentschädigung ¹
Bert Habets ²	31.10.2025	1.922,1
Martin Mildner	30.04.2026	1.255,5
Christine Scheffler	31.12.2027	1.314,7
Summe		4.492,3

1 Für diese Berechnung wurden die folgenden Abzinsungssätze nach IAS 19 verwendet: Bert Habets 3,30 %, Martin Mildner 3,31 % und Christine Scheffler 3,35 %.

2 Der Vorstandsvertrag von Bert Habets sieht eine Anpassung der Vergütung zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025 vor. Die oben angegebene Karenzentschädigung berücksichtigt die neue Vergütung.

Wolfgang Link ist mit Wirkung zum 15. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Juli 2023. In seinem Aufhebungsvertrag wurde vereinbart, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unverändert für ein Jahr beginnend ab dem 31. Juli 2023 gilt und die hierfür geschuldete Karenzentschädigung vollständig durch die Abfindung abgegolten ist. Aus diesem Grund wurde für Wolfgang Link kein Nettobarwert mehr angegeben.

Ralf Peter Gierig ist mit Wirkung zum 27. April 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2023. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde aufgehoben, sodass kein Anspruch auf eine Karenzentschädigung besteht.

MANDATSBEZÜGE

Sofern ein Vorstandsmitglied Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhält, werden diese Bezüge angerechnet. Als konzernverbundene Unternehmen gelten alle Unternehmen, die von der ProSiebenSat.1 Media SE i.S.d. § 17 AktG abhängig sind. Im Geschäftsjahr 2023 haben die Vorstandsmitglieder keine Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhalten.

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Zielvergütung

Für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden folgende individuellen Zielvergütungshöhen und -verteilungen festgesetzt; im Geschäftsjahr 2023 getroffene Aufhebungsvereinbarungen werden dabei für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung dieses Geschäftsjahrs bereits berücksichtigt. Dabei liegt der in der Tabelle ausgewiesenen einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung jeweils eine theoretische Zielerreichung von 100 Prozent zugrunde.

ZIELVERGÜTUNG

	Bert Habets				Martin Mildner				Christine Scheffler			
	Vorstandsvorsitzender (Group CEO)				Vorstandsmitglied und Finanzvorstand (Group CFO)				Vorstandsmitglied			
	(Mitglied des Vorstands seit 11/2022)				(Mitglied des Vorstands seit 05/2023)				(Mitglied des Vorstands seit 03/2020)			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Grundvergütung	945,0	37 %	157,5	37 %	502,0	38 %	—	—	800,0	38 %	715,0	37 %
+ Nebenleistungen	45,3	2 %	6,8	2 %	32,3	2 %	—	—	6,9	0 %	6,9	0 %
= Summe feste Vergütung	990,3	39 %	164,3	39 %	534,3	41 %	—	—	806,9	38 %	721,9	37 %
+ Einjährige variable Vergütung												
Performance Bonus für 2022	—	—	85,0	20 %	—	—	—	—	—	—	357,5	19 %
Performance Bonus für 2023	510,0	20 %	—	—	233,3	18 %	—	—	400,0	19 %	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung												
Performance Share Plan (2022-2025)	—	—	153,3	36 %	—	—	—	—	—	—	715,0	37 %
Performance Share Plan (2023-2026)	920,0	36 %	—	—	468,7	36 %	—	—	800,0	38 %	—	—
+ bAV-Dienstzeitaufwand	141,0	6 %	22,6	5 %	79,9	6 %	—	—	124,4	6 %	133,3	7 %
= Gesamtvergütung	2.561,3	100 %	425,2	100 %	1.316,2	100 %	—	—	2.131,3	100 %	1.927,7	100 %

ZIELVERGÜTUNG

	Wolfgang Link ¹				Ralf Peter Gierig ²			
	Vorstandsmitglied				Vorstandsmitglied und Finanzvorstand (Group CFO)			
	(Mitglied des Vorstands bis 07/2023)				(Mitglied des Vorstands bis 04/2023)			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Grundvergütung	522,1	36 %	800,0	37 %	238,3	64 %	715,0	37 %
+ Nebenleistungen	4,7	0 %	8,1	0 %	4,2	1 %	12,6	1 %
= Summe feste Vergütung	526,8	36 %	808,1	37 %	242,5	65 %	727,6	37 %
+ Einjährige variable Vergütung								
Performance Bonus für 2022	—	—	400,0	18 %	—	—	357,5	18 %
Performance Bonus für 2023	259,6	18 %	—	—	—	—	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung								
Performance Share Plan (2022-2025)	—	—	800,0	37 %	—	—	715,0	37 %
Performance Share Plan (2023-2026)	522,1	36 %	—	—	—	—	—	—
+ bAV-Dienstzeitaufwand	143,8	10 %	155,3	7 %	128,5	35 %	143,6	7 %
= Gesamtvergütung	1.452,3	100 %	2.163,4	100 %	371,0	100 %	1.943,7	100 %

¹ Wolfgang Link ist mit Wirkung zum 15. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Juli 2023.

² Ralf Peter Gierig ist mit Wirkung zum 27. April 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2023. Die Angaben in der Tabelle berücksichtigen, dass nach der Aufhebungsvereinbarung kein Anspruch auf eine variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 besteht; der Wegfall des Anspruchs auf variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 gemäß der Aufhebungsvereinbarung wurde in der Tabelle aus Gründen der Konsistenz mit dem Vergütungsbericht 2022 und der Transparenz der Darstellung nicht berücksichtigt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 AktG einen Ausweis der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung dar. Um die Kongruenz zwischen den veröffentlichten Geschäftsergebnissen des Geschäftsjahres 2023 und der daraus resultierenden Vergütung herzustellen („Pay for Performance“), wird bei den variablen Vergütungsbestandteilen auf die Vergütung abgestellt, die für die Leistungserbringung im Geschäftsjahr 2023 geschuldet ist, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zuflusses. Somit wird an dieser Stelle der Performance Bonus 2023 und der Performance Share Plan 2020 ausgewiesen, deren Leistungserbringung zwar im Geschäftsjahr 2023 abgeschlossen wurde, die Auszahlung aber erst im Geschäftsjahr 2024 erfolgen wird. Der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung wird im Rahmen einer zusätzlichen Summe als Gesamtvergütung ausgewiesen, obwohl er keine gewährte und geschuldete Vergütung im engeren Sinne darstellt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Bert Habets				Martin Mildner				Christine Scheffler			
	Vorstandsvorsitzender (Group CEO)				Vorstandsmitglied und Finanzvorstand (Group CFO)				Vorstandsmitglied			
	(Mitglied des Vorstands seit 11/2022)				(Mitglied des Vorstands seit 05/2023)				(Mitglied des Vorstands seit 03/2020)			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Grundvergütung	945,0	75%	157,5	74 %	502,0	77%	—	—	800,0	69%	715,0	69%
+ Nebenleistungen	45,3	4%	6,8	3 %	32,3	5%	—	—	6,9	1%	6,9	1%
= Summe feste Vergütung	990,3	79%	164,3	77 %	534,3	82%	—	—	806,9	70%	721,9	70%
+ Einjährige variable Vergütung												
Performance Bonus für 2022	—	—	49,6	23 %	—	—	—	—	—	—	312,5	30%
Performance Bonus für 2023	264,7	21%	—	—	121,1	18%	—	—	207,6	18%	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung												
Performance Share Plan (2019-2022) ¹	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Performance Share Plan (2020-2023) ²	—	—	—	—	—	—	—	—	138,6	12%	—	—
= Summe gewährte und geschuldete Vergütung (i.S.v. § 162 AktG)	1.255,0	100%	213,9	100 %	655,4	100%	—	—	1.153,1	100%	1.034,4	100%
+ bAV-Dienstzeitaufwand	141,0	—	22,6	—	79,9	—	—	—	124,4	—	133,3	—
= Gesamtvergütung	1.396,0	—	236,5	—	735,3	—	—	—	1.277,6	—	1.167,7	—

1 Die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder haben in ihrer Funktion als Vorstand nicht am Performance Share Plan 2019 teilgenommen.

2 Von den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern haben nur Wolfgang Link und Christine Scheffler in ihrer Funktion als Vorstand am Performance Share Plan 2020 teilgenommen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Wolfgang Link ³				Ralf Peter Gierig ⁴			
	Vorstandsmitglied				Vorstandsmitglied und Finanzvorstand (Group CFO)			
	(Mitglied des Vorstands bis 07/2023)				(Mitglied des Vorstands bis 04/2023)			
	2023		2022		2023		2022	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Grundvergütung	522,1	63%	800,0	69%	238,3	98%	715,0	98%
+ Nebenleistungen	4,7	1%	8,1	1%	4,2	2%	12,6	2%
= Summe feste Vergütung	526,8	63%	808,1	70%	242,5	100%	727,6	100%
+ Einjährige variable Vergütung								
Performance Bonus für 2022	—	—	349,6	30%	—	—	—	—
Performance Bonus für 2023	134,7	16%	—	—	—	—	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung								
Performance Share Plan (2019-2022) ¹	—	—	—	—	—	—	—	—
Performance Share Plan (2020-2023) ²	173,3	21%	—	—	—	—	—	—
= Summe gewährte und geschuldete Vergütung (i.S.v. § 162 AktG)	834,8	100%	1.157,7	100%	242,5	100%	727,6	100%
+ bAV-Dienstzeitaufwand	143,8	—	155,3	—	128,5	53%	143,6	—
= Gesamtvergütung	978,5	—	1.313,0	—	371,0	153%	871,2	—

1 Die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder haben in ihrer Funktion als Vorstand nicht am Performance Share Plan 2019 teilgenommen.

2 Von den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern haben nur Wolfgang Link und Christine Scheffler in ihrer Funktion als Vorstand am Performance Share Plan 2020 teilgenommen.

3 Wolfgang Link ist mit Wirkung zum 15. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Juli 2023.

4 Ralf Peter Gierig ist mit Wirkung zum 27. April 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2023. Die Angaben in der Tabelle berücksichtigen, dass nach der Aufhebungsvereinbarung kein Anspruch auf eine variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 besteht.

Alle festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2023 gültigen Vergütungssystem.

Variable Vergütung – Detaillierte Angaben zur Zielerreichung

PERFORMANCE BONUS

Der Performance Bonus berechnet sich aus den für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen (0% – 200%) des adjusted EBITDA und des adjusted Operating FCF, jeweils auf Konzernebene, sowie der ESG-Ziele. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat als ESG-Ziel die Reduktion der betrieblichen CO₂e-Emissionen (Summe der Scope 1 und Scope 2 Emissionen gemäß GHG Protocol Corporate Standard) von 2.991 tCO₂e im Geschäftsjahr 2022 auf 2.619 tCO₂e im Geschäftsjahr 2023 festgelegt. Entsprechen die Ist-Emissionen dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Überschreitung von 5 Prozent oder mehr vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent müssen die Ist-Emissionen den Zielwert um 5 Prozent oder mehr unterschreiten. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die ESG-Zielerreichungskurve ist symmetrisch ausgestaltet, einer Zielunter- bzw. -überschreitung wird somit gleichermaßen Rechnung getragen.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 folgende Zielerreichung im Hinblick auf adjusted EBITDA, adjusted Operating FCF und das ESG-Ziel festgestellt, wobei die beiden finanziellen Kennzahlen mit jeweils 40 Prozent und das ESG-Ziel mit 20 Prozent gewichtet wurden:

ZIELPARAMETER PERFORMANCE BONUS 2023 IN MIO EURO

	Gewichtung	0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	200 %-Zielwert	IST-Wert (vor Bereinigung)	IST-Wert (nach Bereinigung)	Zielerreichung
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	40 %	542,7	603,0	663,3	577,8	574,2	52,3 %
Adjusted Operating Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	40 %	234,0	312,0	390,0	259,8	252,8	24,1 %
ESG-Ziel: Reduktion betrieblicher Emissionen in tCO ₂ e	20 %	2.750,0	2.619,0	2.488,0	2.600,4	2.610,3	106,7 %
Gewichtete Zielerreichung	100 %						51,9 %

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 zur Ermittlung der Zielerreichung die Zielparame- ter adjusted EBITDA auf Konzernebene, adjusted Operating FCF auf Konzernebene und das ESG-Ziel um Sondereffekte aus dem Verkauf der Regiondo GmbH bereinigt.

Unter Berücksichtigung der Zielerreichungen für adjusted EBITDA, adjusted Operating FCF und der ESG-Ziele resultiert folgende Gesamt-Zielerreichung des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2023:

GESAMT-ZIELERREICHUNG PERFORMANCE BONUS 2023

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in Tsd Euro	Zielerreichung adjusted EBITDA auf Konzernebene	Zielerreichung adjusted Operating Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	Zielerreichung ESG-Ziel	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag in Tsd Euro
Bert Habets	510,0	52,3 %	24,1 %	106,7 %	51,9 %	264,7
Martin Mildner	233,3	52,3 %	24,1 %	106,7 %	51,9 %	121,1
Christine Scheffler	400,0	52,3 %	24,1 %	106,7 %	51,9 %	207,6
Wolfgang Link ¹	259,6	52,3 %	24,1 %	106,7 %	51,9 %	134,7
Ralf Peter Gierig ²	119,2	52,3 %	24,1 %	106,7 %	51,9 %	—

1 Aufgrund des Ausscheidens von Wolfgang Link zum 15. Juli 2023 und der Aufhebungsvereinbarung wurde der Anspruch auf den Performance Bonus 2023 entsprechend dem unterjährigen Beendigungszeitpunkt zeitanteilig um 5/12 gekürzt.

2 Aufgrund des Ausscheidens von Ralf Peter Gierig zum 27. April 2023 und der Aufhebungsvereinbarung besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023.

PERFORMANCE SHARE PLAN

Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine neue Tranche des Performance Share Plans an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Die Zielerreichung bestimmt sich im Vergütungssystem 2021 zu 70 Prozent anhand des P7S1 ROCE auf Konzernebene und zu 30 Prozent am relativen Total Shareholder Return (TSR) und im Vergütungssystem 2018 zu je 50 Prozent anhand des adjusted net income auf Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return (TSR). Die Wertentwicklung der daraus resultierenden Anzahl an Performance Share Units ist von der absoluten Aktienkursentwicklung der ProSiebenSat.1-Aktie sowie den Dividendenzahlungen während des Performance-Zeitraums abhängig.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 endet der Performance-Zeitraum der Tranche 2020, die auf der Grundlage des Vergütungssystems 2018 ausgegeben wurde. Von den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitgliedern haben nur Christine Scheffler und Wolfgang Link in ihrer Funktion als Vorstand am Performance Share Plan 2020 teilgenommen. Dabei wurden folgende Zielerreichungen für das adjusted net income auf Konzernebene sowie den relativen TSR festgestellt:

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2020 (VERGÜTUNGSSYSTEM 2018)

in Mio Euro

	Gewichtung	0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	200 %-Zielwert	IST-Wert (vor Bereinigung)	IST-Wert (nach Bereinigung)	Zielerreichung
Adjusted net income auf Konzernebene	50 %						
2020		216,4	270,5	324,6	221,3	202,8	0,0 %
2021 ¹		197,9	247,4	296,9	364,5	363,4	200,0 %
2022		281,7	352,1	422,5	301,1	307,1	36,1 %
2023		197,4	246,8	296,1	225,2	219,0	43,7 %
Gewichtete Zielerreichung adjusted net income							69,9 %
Relativer Total Shareholder Return (TSR)	50 %	25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	20. Perzentilrang	—	0,0 %
Gewichtete Gesamt-Zielerreichung	100 %						35,0 %

1 Angepasster IST-Wert vor Bereinigung für 2021, siehe Geschäftsbericht 2022, Konzern-Anhang, Ziffer 3 „Änderungen von Rechnungslegungsvorschriften und -methoden“.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 zur Ermittlung der Zielerreichung den Zielparameter adjusted net income auf Konzernebene um Sondereffekte aus dem Verkauf der Regiondo GmbH bereinigt.

Die endgültige Zielerreichung im Hinblick auf das adjusted net income auf Konzernebene und den relativen TSR für die vierjährige Performance-Periode der Performance Share Pläne 2021 und 2022 kann erst nach Abschluss des letzten Geschäftsjahres des jeweiligen vierjährigen Performance-Zeitraums ermittelt werden.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde der Performance Share Plan einheitlich auf Basis des Vergütungssystems 2021 an alle amtierenden Vorstandsmitglieder ausgegeben.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 zur Ermittlung der Zielerreichung den Zielparameter Return on Capital Employed auf Konzernebene um Sondereffekte aus dem Verkauf der Regiondo GmbH und Wertminderungen im Zusammenhang mit der Veräußerung des Geschäftsbetriebs der Stylight GmbH sowie sämtlicher Anteile an der Stylight Inc., die Anfang 2024 abgeschlossen wurde, bereinigt.

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN (VERGÜTUNGSSYSTEM 2021)

in Mio Euro

	Gewichtung	0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	200 %-Zielwert	IST-Wert (vor Bereinigung)	IST-Wert (nach Bereinigung)	Zielerreichung
ROCE auf Konzernebene	70 %						
2022		12,1 %	14,3 %	16,4 %	12,4 %	12,0 %	0,0 %
2023		9,7 %	11,4 %	13,1 %	11,0 %	10,8 %	65,4 %
2024		—	—	—	—	—	—
2025		—	—	—	—	—	—
Gewichtete Zielerreichung ROCE							
Relativer Total Shareholder Return (TSR)	30 %						
2022		25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	17. Perzentilrang	—	0,0 %
2023		25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	9. Perzentilrang	—	0,0 %
2024		25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	—	—	—
2025		25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	—	—	—
Gewichtete Zielerreichung relativer Total Shareholder Return (TSR)							
Gewichtete Gesamt-Zielerreichung	100 %						—

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2023 laufenden Tranchen des Performance Share Plans:

ÜBERSICHT DER ZUGETEILTEN TRANCHEN DES PERFORMANCE SHARE PLANS (PSP)

		Ermittlung des Auszahlungsbetrags									
		Zielbetrag bzw. beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in Tsd Euro	Startkurs ProSiebenSat.1 -Aktie	Anzahl bedingt gewährter Performance Share Units	Anzahl verfallene Performance Share Units	Gesamtzielerreichung	Finale Anzahl Performance Share Units	Endkurs ProSiebenSat.1 -Aktie	Summe ausbezahlte Dividenden	Auszahlungsbetrag in Tsd Euro	
PSP 2020 (01.01.2020 – 31.12.2023)	Rainer Beaujean ¹	980,0	13,59 €	72.112	—		25.218			180,6	
		315,0		36.333	—		12.706			91,0	
	Wolfgang Link ²	600,0	8,67 €	69.205	—	35,0%	24.201	5,82 €	1,34 €	173,3	
	Christine Scheffler ²	480,0		55.364	—		19.361			138,6	
	Conrad Albert	366,7	13,59 €	26.981	—		9.436			67,6	
PSP 2021 (01.01.2021 – 31.12.2024)	Rainer Beaujean	1.400,0		106.871	—						
	Wolfgang Link	800,0	13,10 €	61.069	—					Der Performance-Zeitraum der Tranche 2021 endet am 31.12.2024.	
	Christine Scheffler	683,8		52.195	—						
PSP 2022 (01.01.2022 – 31.12.2025)	Bert Habets	153,3		11.234	—						
	Ralf Peter Gierig ³	715,0		52.381	52.381						
	Wolfgang Link	800,0	13,65 €	58.609	—					Der Performance-Zeitraum der Tranche 2022 endet am 31.12.2025.	
	Christine Scheffler	715,0		52.381	—						
	Rainer Beaujean	1.500,0		109.892	19.536						
PSP 2023 (01.01.2023 – 31.12.2026)	Bert Habets	920,0		111.787	—						
	Martin Mildner	468,7		56.947	—						
	Christine Scheffler	800,0	8,23 €	97.206	—					Der Performance-Zeitraum der Tranche 2023 endet am 31.12.2026.	
	Wolfgang Link	895,0		108.749	45.308						
	Ralf Peter Gierig ³	715,0		86.878	86.878						

1 Im Zuge der unterjährigen Vergütungsanpassung wurde für Zwecke der Ermittlung des relevanten Aktienkurses der 31. März 2020 als Stichtag festgelegt.

2 Wolfgang Link und Christine Scheffler verfügen zudem über PSUs aus ihrer Tätigkeit vor der Zugehörigkeit zum Vorstand, die ihnen nicht als Vergütung für ihre Funktion als Vorstand gewährt worden sind und daher auch nicht in der Übersicht aufgeführt werden.

3 Aufgrund des Ausscheidens von Ralf Peter Gierig zum 27. April 2023 und der Aufhebungsvereinbarung besteht kein Anspruch mehr aus dem Performance Share Plan 2022 und 2023.

SONSTIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Gesellschaft hat den Mitgliedern des Vorstands weder Darlehen gewährt noch Bürgschaften oder Gewährleistungen übernommen. Die Vorstandsmitglieder haben keine Leistungen von Dritten erhalten.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 betrug 7,4 Mio Euro (Vorjahr: 10,2 Mio Euro).

Darin enthalten ist die Abfindung in Höhe von 4,5 Mio Euro für Wolfgang Link, der zum 15. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis zum 31. Dezember 2027 gehabt hätte, endete mit Wirkung zum 31. Juli 2023. Gemäß Aufhebungsvertrag wurde die vertragliche Vergütung von Wolfgang Link bis zum 31. Juli 2023 unverändert fortgezahlt. Der um 5/12 gekürzte Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023 wird erfolgsabhängig im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt. Die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 zugeteilten Performance Share Units (PSUs) unter dem Performance Share Plan (PSP) waren bei Ausscheiden zu 100 Prozent

(PSP 2020, 2021 und 2022) bzw. pro rata temporis bis zum 31. Juli 2023 (PSP 2023) unverfallbar und werden regulär nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode planmäßig abgewickelt. Sämtliche PSUs, die bei Ausscheiden noch nicht unverfallbar waren, verfallen entschädigungslos. Zusätzlich zu seiner vorstehend beschriebenen Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt erhält Wolfgang Link eine Abfindung in Höhe von 4,5 Mio Euro, die im Sinne der Empfehlung G.13 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 zwei Jahresvergütungen entspricht. Für die Berechnung der Jahresvergütung wurden für den Performance Bonus 58,4 Prozent des jährlichen Zielbetrags und für den Performance Share Plan der jährliche Zuteilungswert angesetzt. Weiterhin wurde vereinbart, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unverändert für ein Jahr beginnend ab dem 31. Juli 2023 gilt und die hierfür geschuldete Karenzentschädigung vollständig durch die Abfindung abgegolten ist.

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden wurde mit Wolfgang Link ferner vereinbart, dass seine Versorgungsansprüche in Höhe von insgesamt 0,6 Mio Euro abgelöst werden und damit sämtliche Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgegolten sind.

Das ehemalige Vorstandsmitglied & Finanzvorstand Ralf Peter Gierig ist am 27. April 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis zum 31. Dezember 2024 gehabt hätte, endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2023. Für den Zeitraum bis zum 31. Oktober 2023 wurden das monatliche Festgehalt und die Nebenleistungen in Höhe von 0,4 Mio Euro unter dem Vorstandsvertrag fortgewährt. Aufgrund des Ausscheidens von Ralf Peter Gierig und der Aufhebungsvereinbarung besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde aufgehoben, sodass kein Anspruch auf eine Karenzentschädigung besteht. Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht nicht.

Weiterhin beinhaltet die gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Mitglieder des Vorstands die Auszahlung von 135.426 Performance Share Units aus dem Performance Share Plan 2020 in Höhe von 0,3 Mio Euro (Vorjahr: 0,7 Mio Euro) die sich wie folgt zusammensetzt: Rainer Beaujean 0,3 Mio Euro und Conrad Albert 0,1 Mio Euro.

Darüber hinaus wurden an ehemalige Mitglieder des Vorstands Versorgungsleistungen in Höhe von 1,6 Mio Euro (Vorjahr: 0,9 Mio Euro) gezahlt, von denen 0,5 Mio Euro auf Thomas Ebeling entfallen. In diesem Betrag sind Versorgungsleistungen aus Entgeltumwandlungen in Höhe von 0,4 Mio Euro enthalten. Weitere 1,2 Mio Euro wurden an ehemalige Vorstandsmitglieder gezahlt, deren Austritt aus dem Unternehmen über zehn Jahre zurück liegt und deren Angaben gemäß § 162 Abs. 5 AktG daher nicht personenindividuell gemacht werden. In diesem Betrag sind Versorgungsleistungen aus Entgeltumwandlungen in Höhe von 0,2 Mio Euro enthalten. Die Pensionsrückstellungen für frühere Vorstandsmitglieder betragen zum 31. Dezember 2023 nach IFRS 23,6 Mio Euro vor Saldierung mit dem Planvermögen (Vorjahr: 22,1 Mio Euro).

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Struktur und Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der ProSiebenSat.1 Media SE geregelt und wurde in ihrer derzeit geltenden Fassung am 21. Mai 2015 durch die Hauptversammlung beschlossen. Unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und dem überarbeiteten § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erneut Beschluss zu fassen. Auf der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 ist die Beschlussfassung über die Bestätigung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit einer breiten Mehrheit von rund 99 Prozent erfolgt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend der überwiegenden Marktpraxis bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Erfolgsabhängige Bestandteile sind nicht enthalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung stellen sicher, dass die Gesellschaft in der Lage ist, qualifizierte Kandidat:innen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die Vergütungsregelung berücksichtigt insbesondere auch Empfehlung G.17 und Anregung G.18 Satz 1 DCGK in seiner Fassung vom 28. April 2022, wonach zum einen bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des/der Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden soll und zum anderen die Vergütung des Aufsichtsrats in einer Festvergütung bestehen sollte.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste jährliche Vergütung. Für den/die Vorsitzende:n des Aufsichtsrats beträgt die feste Vergütung 250.000 Euro, für seine:n/ihre:n Stellvertreter:in 150.000 Euro sowie für alle sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrats 100.000 Euro. Der/die Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält zusätzlich eine jährliche Vergütung von 30.000 Euro, für den/die Vorsitzende:n des Prüfungsausschusses beträgt die zusätzliche Vergütung 50.000 Euro. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ferner eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 7.500 Euro. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 Euro. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt das Sitzungsgeld 3.000 Euro für jede persönliche Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Eine erfolgsorientierte variable Vergütung wird nicht gewährt.

Die derzeit amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats haben gegenüber dem Aufsichtsrat im Rahmen einer „Selbstverpflichtung“ erklärt, dass sie für jeweils 20 Prozent der gewährten jährlichen festen Vergütung gemäß § 14 Abs. 1 und 2 der Satzung (vor Abzug von Steuern) jährlich Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE kaufen und jeweils für die Dauer von vier Jahren, längstens aber während der Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE, halten werden; im Fall einer Wiederwahl gilt die Halteverpflichtung jeweils für die einzelnen Amtsperioden. Mit dieser Selbstverpflichtung zur Investition in ProSiebenSat.1-Aktien und zum Halten dieser Aktien wollen die Aufsichtsratsmitglieder ihr Interesse an einem langfristigen, nachhaltigen Unternehmenserfolg unterstreichen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS GEMÄß § 162 ABS. 1 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

in Tsd Euro

		Fixe Grundvergütung	Vergütung Präsidialausschuss	Vergütung Prüfungsausschuss	Vergütung Personalausschuss	Sitzungsgeld persönliche Teilnahme	Gesamt
Dr. Andreas Wiele ¹ Vorsitzender	2023	250,0	30,0	1,6	30,0	87,0	398,6
	2022	186,1	19,6	0,0	19,6	57,0	282,4
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher ² Stellvertretender Vorsitzender	2023	125,4	3,8	50,0	7,5	56,0	242,7
	2022	100,0	0,0	50,0	7,5	44,0	201,5
Katharina Behrends ³	2023	50,3	3,8	0,0	0,0	14,0	68,0
	2022	—	—	—	—	—	—
Klára Brachtlová ⁴	2023	20,9	1,4	1,4	0,0	12,0	35,8
	2022	—	—	—	—	—	—
Dr. Katrin Burkhardt ³	2023	50,3	0,0	3,8	3,8	24,0	81,8
	2022	—	—	—	—	—	—
Thomas Ingelfinger ³	2023	50,3	0,0	0,0	0,0	14,0	64,3
	2022	—	—	—	—	—	—
Marjorie Kaplan	2023	100,0	3,8	0,0	3,8	40,0	147,5
	2022	100,0	7,5	0,0	0,0	38,0	145,5
Ketan Mehta	2023	100,0	7,5	0,0	0,0	40,0	147,5
	2022	100,0	7,5	0,0	0,0	40,0	147,5
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler ³	2023	50,3	3,8	0,0	0,0	14,0	68,0
	2022	—	—	—	—	—	—
Dr. Werner Brandt ⁵ Vorsitzender	2023	—	—	—	—	—	—
	2022	86,5	10,4	0,0	10,4	24,0	131,3
Dr. Marion Helmes ⁶ Stellvertretende Vorsitzende	2023	75,0	3,8	3,8	3,8	34,0	120,3
	2022	150,0	15,3	7,5	7,5	46,0	226,3
Lawrence A. Aidem ⁷	2023	50,0	3,8	0,0	3,8	26,0	83,5
	2022	100,0	7,5	0,0	7,5	40,0	155,0
Bert Habets ⁸	2023	—	—	—	—	—	—
	2022	49,1	0,0	0,0	0,0	8,0	57,1
Erik Huggers ⁷	2023	50,0	0,0	0,0	0,0	20,0	70,0
	2022	100,0	0,0	0,0	0,0	30,0	130,0
Dr. Antonella Mei-Pochtler ⁷	2023	50,0	3,8	3,8	0,0	36,0	93,5
	2022	100,0	7,5	7,5	0,0	40,0	155,0
Summe	2023	1.022,4	65,2	64,3	52,5	417,0	1.621,5
	2022	1.071,8	75,3	65,0	52,5	367,0	1.631,5

1 Mitglied des Aufsichtsrats seit 13. Februar 2022, Vorsitzender seit 5. Mai 2022.

2 Stellvertretender Vorsitzender seit 30. Juni 2023.

3 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30. Juni 2023.

4 Mitglied des Aufsichtsrats seit 16. Oktober 2023.

5 Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzender bis 5. Mai 2022.

6 Mitglied des Aufsichtsrats und stellvertretende Vorsitzende bis 30. Juni 2023.

7 Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2023.

8 Mitglied des Aufsichtsrats vom 5. Mai 2022 bis 31. Oktober 2022.

Zusätzlich zu dieser fixen Jahresvergütung bzw. den Sitzungsgeldern erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz der auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer.

Eine D&O-Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass Organmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Ein Selbstbehalt für Aufsichtsratsmitglieder ist in der Versicherung nicht vereinbart.

Vergütungen und Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 nicht gewährt. Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen keine Kredite gewährt.

Alle Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2023 gültigen Vergütungssystem.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG UND DER ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der ProSiebenSat.1 Group und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands stellt auf die Vergütung ab, die für die Leistungserbringung im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt und geschuldet ist, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zuflusses. Für die Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2023 den in der Tabelle „Gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Ein- oder Austritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend zeitanteilig ausgewiesen. Damit ist in diesen Fällen die Aussagekraft der prozentualen Veränderung nur sehr bedingt gegeben, da unterschiedliche Zeiträume und damit Gehaltszuflüsse verglichen werden.

Pensions- und Abfindungszahlungen an frühere Vorstandsmitglieder werden an dieser Stelle nicht aufgeführt, da diese keine Aussagekraft hinsichtlich der Entwicklung der Vergütung liefern.

Die Ertragsentwicklung wird im Wesentlichen anhand der für die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung maßgeblichen Leistungskriterien dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen wird auf die durchschnittliche Zielvergütung der in Deutschland angestellten Mitarbeiter:innen inklusive des oberen Führungskreises vor allem am Standort Unterföhring zum Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres abgestellt. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der letztmaligen Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands durch einen externen Vergütungsberater herangezogen. Um die Vergleichbarkeit sicher zu stellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER:INNEN UND DES VORSTANDS

Geschäftsjahr	2023	2022	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	2021 ^{4,5}	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2020	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %
1. Ertragsentwicklung (in Mio Euro)							
EBITDA auf Konzernebene	140,5	665,8	-78,9 %	803,5	-17,1 %	801,0	0,3 %
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	577,8	678,2	-14,8 %	841,2	-19,4 %	705,7	19,2 %
Free Cashflow auf Konzernebene	104,1	247,4	-57,9 %	275,1	-10,1 %	235,3	16,9 %
Adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene	259,8	491,9	-47,2 %	599,3	-17,9 %	424,1	41,3 %
Adjusted net income auf Konzernebene	225,2	301,1	-25,2 %	364,5	-17,4 %	221,3	64,7 %
Return on Capital Employed (P7S1 ROCE) auf Konzernebene	11,0 %	12,4 %	-11,3 %	14,8 %	-16,2 %	10,5 %	40,6 %
Jahresüberschuss gemäß HGB	- 53,9	- 123,4	56,3 %	517,0	-123,9 %	118,6	335,9 %
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer:innen (in Tsd Euro)							
Ø Arbeitnehmer:innen ¹	80,3	75,9	5,9 %	76,0	-0,1 %	76,7	-0,9 %
3a. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr aktive Mitglieder (in Tsd Euro)							
Bert Habets (seit 11/2022)	1.255,0	213,9	486,6 %	—	—	—	—
Martin Mildner (seit 05/2023)	655,4	—	—	—	—	—	—
Christine Scheffler (seit 03/2020)	1.153,1	1.034,4	11,5 %	1.372,6	-24,6 %	769,5	78,4 %
Wolfgang Link (bis 07/2023) ²	834,8	1.157,7	-27,9 %	1.608,8	-28,0 %	966,2	66,5 %
Ralf Peter Gierig (bis 04/2023) ³	242,5	727,6	-66,7 %	—	—	—	—
3b. Vorstandsvergütung frühere Mitglieder (in Tsd Euro)							
Rainer Beaujean (von 07/2019 bis 10/2022)	271,5	1.833,8	-85,2 %	2.824,0	-35,1 %	2.098,5	34,6 %
Max Conze (von 06/2018 bis 03/2020)	—	353,3	—	264,4	33,6 %	1.143,2	-76,9 %
Conrad Albert (von 10/2011 bis 04/2020)	67,6	264,4	-74,4 %	339,2	-22,0 %	934,8	-63,7 %
Dr. Jan Kemper (von 06/2017 bis 03/2019)	—	—	—	302,2	—	286,2	5,6 %
Sabine Eckhardt (von 01/2017 bis 04/2019)	—	—	—	249,8	—	286,2	-12,7 %
Jan David Frouman (von 03/2016 bis 02/2019)	—	32,5	—	249,8	-87,0 %	190,8	30,9 %
Christof Wahl (von 05/2016 bis 07/2018)	—	—	—	—	—	190,8	—

1 Die geringfügig negative Veränderung 2022 versus 2021 begründet sich hauptsächlich in der Zusammensetzung der zum Stichtag 31. Dezember 2022 betrachteten Gesellschaften und deren Gehaltsstrukturen. Betrachtet man beispielsweise nur die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer:innen, die ebenfalls zum Stichtag 31. Dezember 2021 berücksichtigt waren, so ergäbe sich eine positive Steigerung 2022 versus 2021 von 4,2 %.

2 Wolfgang Link ist mit Wirkung zum 15. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Juli 2023.

3 Ralf Peter Gierig ist mit Wirkung zum 27. April 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2023.

4 Aufgrund der rückwirkenden Anpassung der Rechnungslegung erfolgte die Berechnung des P7S1 ROCE 2021 für die unterjährigen Quartale teilweise auf einer annahmebasierten Ermittlung des eingesetzten Kapitals, insbesondere in Bezug auf die Verbindlichkeiten aus dem Gutscheingeschäft.

5 Teilweise angepasste Vorjahreswerte siehe Geschäftsbericht 2022, Konzern-Anhang, Ziffer 3 „Änderungen von Rechnungslegungsvorschriften und -methoden“.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER:INNEN UND DES AUFSICHTSRATS

Geschäftsjahr	2023	2022	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	2021 ^{2,3}	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2020	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %
1. Ertragsentwicklung (in Mio Euro)							
EBITDA auf Konzernebene	140,5	665,8	-78,9 %	803,5	-17,1 %	801,0	0,3 %
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	577,8	678,2	-14,8 %	841,2	-19,4 %	705,7	19,2 %
Free Cashflow auf Konzernebene	104,1	247,4	-57,9 %	275,1	-10,1 %	235,3	16,9 %
Adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene	259,8	491,9	-47,2 %	599,3	-17,9 %	424,1	41,3 %
Adjusted net income auf Konzernebene	225,2	301,1	-25,2 %	364,5	-17,4 %	221,3	64,7 %
Return on Capital Employed (P7S1 ROCE) auf Konzernebene	11,0 %	12,4 %	-11,3 %	14,8 %	-16,2 %	10,5 %	40,6 %
Jahresüberschuss gemäß HGB	- 53,9	- 123,4	56,3 %	517,0	-123,9 %	118,6	335,9 %
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer:innen (in Tsd Euro)							
Ø Arbeitnehmer:innen ¹	80,3	75,9	5,9 %	76,0	-0,1 %	76,7	-0,9 %
3a. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr aktive Mitglieder (in Tsd Euro)							
Dr. Andreas Viele (seit 02/2022)	398,6	282,4	41,2 %	—	—	—	—
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (seit 05/2015)	242,7	201,5	20,4 %	195,5	3,1 %	203,5	-3,9 %
Katharina Behrends (seit 06/2023)	68,0	—	—	—	—	—	—
Klára Brachtlová (seit 10/2023)	35,8	—	—	—	—	—	—
Dr. Katrin Burkhardt (seit 06/2023)	81,8	—	—	—	—	—	—
Thomas Ingelfinger (seit 06/2023)	64,3	—	—	—	—	—	—
Marjorie Kaplan (seit 05/2018)	147,5	145,5	1,4 %	131,5	10,6 %	133,5	-1,5 %
Ketan Mehta (seit 11/2015)	147,5	147,5	0,0 %	133,5	10,5 %	135,5	-1,5 %
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler (seit 06/2023)	68,0	—	—	—	—	—	—
Dr. Marion Helmes (bis 06/2023)	120,3	226,2	-46,8 %	233,0	-2,9 %	241,0	-3,3 %
Lawrence A. Aidem (bis 06/2023)	83,5	155,0	-46,1 %	143,0	8,4 %	145,1	-1,4 %
Erik Huggers (bis 06/2023)	70,0	130,0	-46,2 %	124,0	4,8 %	126,0	-1,6 %
Dr. Antonella Mei-Pochtler (bis 06/2023)	93,5	155,0	-39,7 %	145,0	6,9 %	100,0	45,0 %
3b. Aufsichtsratsvergütung frühere Mitglieder (in Tsd Euro)							
Bert Habets (bis 10/2022)	—	57,1	—	—	—	—	—
Dr. Werner Brandt (bis 05/2022)	—	131,3	—	367,0	-64,2 %	379,0	-3,2 %
Adam Cahan (bis 11/2021)	—	—	—	106,7	—	124,0	-14,0 %
Angelika Gifford (bis 01/2020)	—	—	—	—	—	4,1	—

1 Die geringfügig negative Veränderung 2022 versus 2021 begründet sich hauptsächlich in der Zusammensetzung der zum Stichtag 31. Dezember 2022 betrachteten Gesellschaften und deren Gehaltsstrukturen. Betrachtet man beispielsweise nur die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer:innen, die ebenfalls zum Stichtag 31. Dezember 2021 berücksichtigt waren, so ergäbe sich eine positive Steigerung 2022 versus 2021 von 4,2 Prozent.

2 Aufgrund der rückwirkenden Anpassung der Rechnungslegung erfolgte die Berechnung des P7S1 ROCE 2021 für die unterjährigen Quartale teilweise auf einer annahmebasierten Ermittlung des eingesetzten Kapitals, insbesondere in Bezug auf die Verbindlichkeiten aus dem Gutscheingeschäft.

3 Teilweise angepasste Vorjahreswerte siehe Geschäftsbericht 2022, Konzern-Anhang, Ziffer 3 „Änderungen von Rechnungslegungsvorschriften und -methoden“.

AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Unter Berücksichtigung des § 120a AktG wird die Gesellschaft das bestehende Vergütungssystem 2021 im Geschäftsjahr 2024 überprüfen, um das Vergütungssystem und etwaige Anpassungen der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorzulegen.

Im Jahr 2024 wird das bestehende ESG-Ziel (Reduktion der betrieblichen CO₂e-Emissionen) als Teilkomponente des Short Term Incentive um ein weiteres ESG-Ziel ergänzt, das den Ausbau barrierefreier Angebote der Sendergruppe umfasst. Hierdurch werden zukünftig die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Group noch umfassender in die Vorstandsziele integriert. Neben dem Handlungsfeld Klima & Umwelt werden durch das neue ESG-Ziel die Handlungsfelder Public Value & Corporate Citizenship sowie Diversität & Inklusion in der Verzielung abgebildet, wodurch alle drei Säulen der Nachhaltigkeitsinitiative #OneTomorrow

Berücksichtigung finden. Das neue Ziel wird den weiteren barrierefreien Ausbau von Inhalten unterstützen, um die Inhalte der ProSiebenSat.1 Group möglichst vielen Zuschauer:innen zugänglich zu machen.

Weitere Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie zu den barrierefreien Angeboten der ProSiebenSat.1 Group finden sich im Abschnitt „Nachhaltigkeit“.

→ [Nachhaltigkeit](#)

Unterföhring, den 5. März 2024

Für den Vorstand



Bert Habets
Vorstandsvorsitzender (Group CEO)



Martin Mildner
Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)



Christine Scheffler
Vorstandsmitglied & Chief Human Resources Officer (CHRO)

Für den Aufsichtsrat



Dr. Andreas Wiele
Aufsichtsratsvorsitzender