



**ProSiebenSat.1**  
Media SE

# **VERGÜTUNGSSYSTEM 2025 FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE GEMÄß § 87A AKTG**

**UNTERLAGE ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 7  
DER ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG 2025**

**INHALT**

<b>1.</b>	<b>Grundsätze des Vergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems .....</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Umgang mit Interessenkonflikten .....</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Das Vergütungssystem im Überblick .....</b>	<b>3</b>
<b>5.</b>	<b>Struktur und Bestandteile der Vorstandvergütung .....</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>Maximalvergütung .....</b>	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b>Die festen und variablen Vergütungsbestandteile im Detail.....</b>	<b>6</b>
<b>7.1</b>	<b>Feste Vergütungsbestandteile .....</b>	<b>6</b>
<b>7.1.1</b>	<b>Grundvergütung .....</b>	<b>6</b>
<b>7.1.2</b>	<b>Nebenleistungen .....</b>	<b>6</b>
<b>7.1.3</b>	<b>Betriebliche Altersversorgung.....</b>	<b>7</b>
<b>7.2</b>	<b>Variable Vergütungsbestandteile.....</b>	<b>7</b>
<b>7.2.1</b>	<b>Short Term Incentive (Performance Bonus).....</b>	<b>7</b>
<b>7.2.1.1</b>	<b>EBITDA .....</b>	<b>8</b>
<b>7.2.1.2</b>	<b>FCF.....</b>	<b>9</b>
<b>7.2.1.3</b>	<b>Strategische Kennzahlen .....</b>	<b>9</b>
<b>7.2.1.4</b>	<b>Auszahlungszeitpunkt und Veröffentlichung .....</b>	<b>10</b>
<b>7.2.2</b>	<b>Long Term Incentive (Performance Share Plan).....</b>	<b>10</b>
<b>7.2.2.1</b>	<b>Relativer TSR .....</b>	<b>12</b>
<b>7.2.2.2</b>	<b>Finanzielle Kennzahlen.....</b>	<b>13</b>
<b>7.2.2.2.1</b>	<b>EBIT .....</b>	<b>13</b>
<b>7.2.2.2.2</b>	<b>Operating FCF.....</b>	<b>13</b>
<b>7.2.2.3</b>	<b>ESG-Ziele.....</b>	<b>14</b>
<b>7.2.2.4</b>	<b>Auszahlungszeitpunkt und Veröffentlichung .....</b>	<b>15</b>
<b>7.3</b>	<b>Umgang mit Sondereffekten .....</b>	<b>15</b>
<b>8.</b>	<b>Malus- und Clawback-Regelungen .....</b>	<b>16</b>
<b>9.</b>	<b>Share Ownership Guidelines (SOG) .....</b>	<b>16</b>
<b>10.</b>	<b>Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte .....</b>	<b>17</b>
<b>10.1</b>	<b>Vertragslaufzeiten und Voraussetzung der Beendigung der Vorstandsverträge.....</b>	<b>17</b>
<b>10.2</b>	<b>Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit ....</b>	<b>17</b>
<b>10.3</b>	<b>Bestehende Vorstandsverträge.....</b>	<b>18</b>
<b>10.4</b>	<b>Mandatsbezüge.....</b>	<b>18</b>
<b>11.</b>	<b>Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem .....</b>	<b>18</b>

## 1. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS UND BEZUG ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Das Vergütungssystem für den Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE weist klare und transparente Strukturen auf und steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie. Ziel des Vergütungssystems ist es, einen wirksamen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE zu schaffen. Daher ist das System auf transparente, leistungsbezogene und eng am Unternehmenserfolg orientierte Bestandteile ausgerichtet, die insbesondere von langfristigen und anspruchsvollen Zielgrößen sowie der Entwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE-Aktie abhängen. 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.

Als eines der dynamischsten Medienhäuser in Europa und einer der führenden unabhängigen Entertainment-Anbieter im deutschsprachigen Raum, fokussiert sich die ProSiebenSat.1 Media SE auf ihr Kerngeschäft mit dem Ziel, Nummer Eins der Entertainment-Branche in der DACH-Region zu werden. Dafür legen wir den Fokus auf drei strategische Schwerpunkte: Wir investieren in attraktive Programminhalte, maximieren unsere Reichweite und diversifizieren unsere Monetarisierung. Die ProSiebenSat.1 Media SE beabsichtigt profitabel und nachhaltig zu wachsen. Dazu haben wir unsere Organisation in den vergangenen beiden Jahren neu ausgerichtet und den Fokus noch stärker auf das Entertainment-Geschäft gesetzt. Ziele dieser Neuaufstellung sind eine effizientere Struktur, eine wettbewerbsfähige Kostenbasis sowie klar auf die digitale Transformation ausgerichtete Prozesse. Zugleich setzen wir unser effektives Cashflow-Management fort. Zudem verfolgt der Konzern ein aktives Portfolio-Management mit dem Ziel, einerseits Synergien im Konzernverbund zu realisieren und andererseits den Wert von nicht strategischen Beteiligungen zu gegebenem Zeitpunkt zu realisieren.

Außerdem ist sich die ProSiebenSat.1 Media SE ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und betrachtet sie als ganzheitliche Herausforderung. Daher wird der Erfolg nicht nur über finanzielle Kennzahlen gemessen, sondern auch daran, wie die Nachhaltigkeitsstrategie in das unternehmerische Handeln integriert und immer wieder an neue Herausforderungen angepasst wird. Mit diesem integrierten Ansatz wird die ökonomische und soziale Leistung gesteigert.

Auf Grundlage der Unternehmensstrategie und des Feedbacks der Investor:innen hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem überarbeitet und die Leistungskriterien der variablen Vergütungskomponenten neu festgelegt. Die kurzfristig variable Vergütung (Short Term Incentive) ist abhängig von finanziellen Leistungskriterien in Form der Kennzahlen EBITDA und Free Cashflow (FCF), sowie von nicht-finanziellen Leistungskriterien in Form strategischer Kennzahlen von hoher Relevanz. Die langfristig variable Vergütung (Long Term Incentive) ist abhängig von der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der ProSiebenSat.1 Media SE-Aktie relativ zur Aktienrendite der Unternehmen einer definierten Vergleichsgruppe (relativer TSR) und finanziellen Leistungskriterien in Form der Kennzahlen EBIT und Operating Free Cashflow (Operating FCF). Durch die Integration von ESG-Zielen (Environment, Social, Governance) setzt der Long Term Incentive zudem Anreize zur Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie.

Im Long Term Incentive wird neben der absoluten Kursentwicklung und der ausgeschütteten Dividenden auch der relative TSR berücksichtigt. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, einen wesentlichen Teil ihrer variablen Vergütung in Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE zu investieren und dauerhaft zu halten. Somit verknüpft die Vorstandsvergütung die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionär:innen und fördert die langfristige Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen.

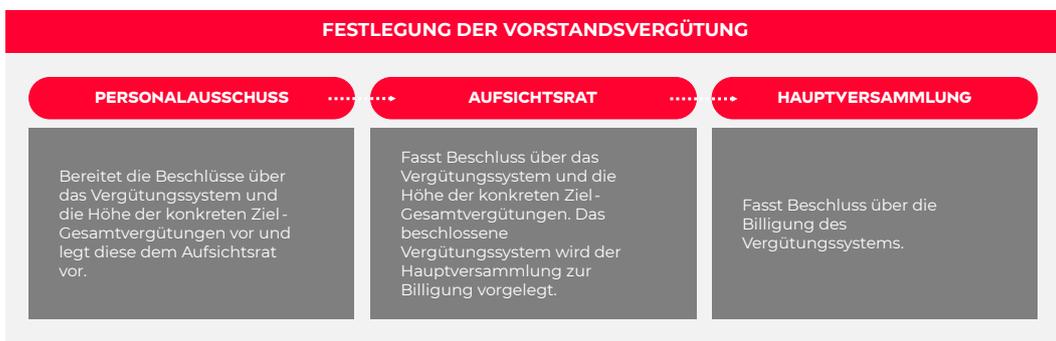
Der Aufsichtsrat hat bei der Gestaltung des Vergütungssystems darauf geachtet, dass es den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) entspricht und die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022 berücksichtigt.

## 2. ZUSTÄNDIGKEIT UND VERFAHREN FÜR DIE FESTLEGUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG legt der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder fest. Dabei wird er von seinem Personalausschuss („Compensation Committee“) 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 konkreten Ziel-Gesamtvergütung fest. Der Aufsichtsrat bestimmt zudem die Zielwerte der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, die der Leistungsmessung zugrunde liegen und in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden.

Hierbei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht.



Darüber hinaus werden die Vergütungsrelationen innerhalb der ProSiebenSat.1 Media SE berücksichtigt (vertikale Angemessenheit), wobei der Aufsichtsrat 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 v. a. am Hauptstandort Unterföhring. Eine solche Überprüfung der vertikalen Angemessenheit liegt auch dem vorliegenden Vergütungssystem zugrunde.

Zudem wird die Höhe der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen berücksichtigt (horizontale Angemessenheit). Als vergleichbare Unternehmen betrachtet der Aufsichtsrat bisher zum einen die Unternehmen des DAX/MDAX und zum anderen des STOXX Europe 600 Media Index, einem Sub-Index des STOXX Europe 600 Index, zu dem Unternehmen der europäischen Medienindustrie zählen, sowie als direkten Wettbewerber die RTL Group. Der Aufsichtsrat überprüft die Eignung der Vergleichsgruppe anderer Unternehmen bzw. des betrachteten Index regelmäßig und zieht bei Bedarf eine andere Vergleichsgruppe bzw. einen anderen Index heran.

Soweit der Aufsichtsrat dies für erforderlich bzw. zweckdienlich erachtet, zieht er bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung externe Sachverständige hinzu. Die Unabhängigkeit der Sachverständigen vom Vorstand und dem Unternehmen wird stets sichergestellt. Der Aufsichtsrat hat bei der Ausarbeitung des vorliegenden Vergütungssystems einen externen Vergütungsberater hinzugezogen.

### **3. UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Personalausschusses sind gesetzlich verpflichtet und nach dem DCGK dazu angehalten, auftretende Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung im schriftlichen Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung. Im Falle eines Interessenkonflikts wird das betroffene Aufsichtsratsmitglied nicht an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwerwiegenden Interessenkonflikts, auch nicht an der Beratung teilnehmen. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte eines Aufsichtsratsmitglieds können zur Beendigung des Mandats führen. Diese für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems beachtet.

### **4. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM 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. Die variablen Bestandteile umfassen den Short Term Incentive („Performance Bonus“) als kurzfristig variable Vergütung und den Long Term Incentive („Performance Share Plan“) als langfristig variable Vergütung. Zudem besteht für die Mitglieder des Vorstands die Verpflichtung zum Erwerb und zum dauerhaften Halten von Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE (sog. Share Ownership Guidelines).

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des nach § 87a AktG vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der ProSiebenSat.1 Media SE hat die ordentliche Hauptversammlung zuletzt am 1. Juni 2021 Beschluss gefasst. Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat im April 2025 unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG ein geändertes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen (Vergütungssystem 2025), welches das bisherige Vergütungssystem aktualisiert und punktuell ändert.

Bei der Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Unternehmensstrategie sowie die Erwartungen der Investor:innen und Stakeholder berücksichtigt. Grundlage waren ein kontinuierlicher Austausch mit Investor:innen sowie eine Analyse der gängigen Marktpraxis. Zielsetzung der Weiterentwicklung war es, den Bezug zur Unternehmensstrategie zu schärfen und gleichzeitig ein notwendiges Maß an Flexibilität im Vergütungssystem zu verankern.

So wurden die Bandbreiten für die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung flexibilisiert, um bei Neu- oder Wiederbestellungen den Vorstandsmitgliedern eine gleichermaßen angemessene wie wettbewerbsfähige Vergütung in Höhe und Struktur gewähren zu können.

Zudem wurde insbesondere die Verwendung bereinigter Leistungsindikatoren des unternehmensinternen Steuerungssystems als Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile

eruiert. Als Folge daraus werden finanzielle Leistungskriterien künftig im Vergütungssystem um wenige spezifische Sondereffekte bereinigt. Somit wurde die variable Vergütung noch stringenter an den Aktionärsinteressen ausgerichtet.

Zur besseren Abbildung operativer und strategischer Zielsetzungen wurden zudem die variablen Vergütungsbestandteile überarbeitet. Der Short Term Incentive honoriert die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie und besteht künftig neben den finanziellen Kennzahlen EBITDA und FCF auch aus bis zu drei strategischen Kennzahlen (z. B. Group Audience Share, Joyn Reach, Total Reach). Der Long Term Incentive setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionär:innen sowie für das Erreichen von strategischen ESG-Zielen. Die Messung des relativen TSR erfolgt künftig auf Grundlage einer durch den Aufsichtsrat festgelegten, spezifischen und internationalen Branchenvergleichsgruppe. Diese bildet das relevante Marktumfeld der ProSiebenSat.1 Media SE im Vergleich zum bisher genutzten Vergleichsindex STOXX Europe 600 Media besser ab. Der P7SI ROCE wird durch die finanziellen Kennzahlen EBIT und Operating FCF ersetzt. Weiterhin werden ESG-Ziele künftig im Long Term Incentive, und nicht mehr im Short Term Incentive, verankert. Nachhaltigkeit wird somit ein wichtiger Bestandteil der langfristig variablen Vergütung. Dadurch wird ein Anreiz geschaffen, die ambitionierten Nachhaltigkeitsziele der ProSiebenSat.1 Media SE zu erreichen.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick der einzelnen Vergütungs- sowie weiterer Vertragsbestandteile, im Vergleich zum bisherigen Vorstandsvergütungssystem:

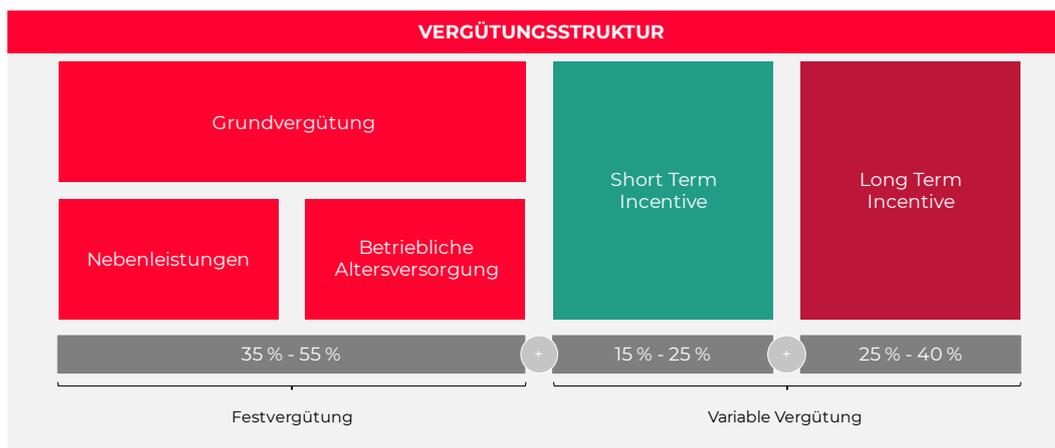
VERGLEICH DES VERGÜTUNGSSYSTEMS		
Bisheriges Vorstandsvergütungssystem		Neues Vorstandsvergütungssystem
<b>ERFOLGSUNABHÄNGIGE (FESTE) VERGÜTUNG</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt wird</li> </ul>	<b>Grundvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt wird</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgsunabhängige Nebenleistungen insbesondere in Form von Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen</li> </ul>	<b>Nebenleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgsunabhängige Nebenleistungen insbesondere in Form von Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitragsorientierte Zusage: Jährliche Einzahlung auf ein Versorgungskonto in Höhe von 20 % der Bruttogrundvergütung</li> <li>• Auszahlung wahlweise als monatliches Ruhegeld oder Einmalzahlung (nach Vollendung des 62. Lebensjahres)</li> </ul>	<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitragsorientierte Zusage: Jährliche Einzahlung auf ein Versorgungskonto in Höhe von 20 % der Bruttogrundvergütung</li> <li>• Auszahlung wahlweise als monatliches Ruhegeld oder Einmalzahlung (nach Vollendung des 62. Lebensjahres)</li> </ul>
<b>ERFOLGSABHÄNGIGE (VARIABLE) VERGÜTUNG</b>		
<b>Short Term Incentive (Performance Bonus)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielbonussystem</li> <li>• 1 Jahr</li> </ul>	<b>Plantyp</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielbonussystem</li> <li>• 1 Jahr</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 %: adjusted EBITDA (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> <li>• 40 %: adjusted Operating FCF (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> <li>• 20 %: ESG-Ziel(e) (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> </ul>	<b>Leistungskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>30 %: EBITDA</b> (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> <li>• <b>40 %: FCF</b> (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> <li>• <b>30 %: Strategische Kennzahlen</b> (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 200 % des Zielbetrags)</li> </ul>	<b>Auszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 200 % des Zielbetrags)</li> </ul>

<b>Long Term Incentive (Performance Share Plan)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Performance Share Plan</li> </ul>	<b>Plantyp</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Performance Share Plan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4-jährige Performance-Periode (insgesamt vierjährige Laufzeit)</li> </ul>	<b>Laufzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3-jährige Performance-Periode, anschließende einjährige Wartefrist (insgesamt vierjährige Laufzeit)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 %: Relativer TSR im Vergleich zum STOXX® Europe 600 Media Index (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> <li>• 70 %: P7S1 ROCE (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> </ul>	<b>Leistungskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>30 %: Rel. TSR</b> im Vergleich zu spezifischer Vergleichsgruppe (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> <li>• <b>60 %: Finanzielle Kennzahlen</b> – EBIT (30 %) und Operating FCF (30 %) (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> <li>• <b>10 %: ESG-Ziel(e)</b> (Zielerreichung 0 % - 200 %)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In bar nach Ende der Performance-Periode der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags)</li> </ul>	<b>Auszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In bar nach Ende der vierjährigen Laufzeit der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags)</li> </ul>
<b>WEITERE VERTRAGSBESTANDTEILE</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollständige oder teilweise Reduzierung nicht ausbezahlter beziehungsweise Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Short und Long Term Incentive) im Fall von materiellen Compliance-Verstößen und fehlerhaftem Konzernabschluss</li> </ul>	<b>Malus- und Clawback-Regelungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollständige oder teilweise Reduzierung nicht ausbezahlter beziehungsweise Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Short und Long Term Incentive) im Fall von materiellen Compliance-Verstößen und fehlerhaftem Konzernabschluss</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 % der Bruttogrundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• 100 % der Bruttogrundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder</li> </ul>	<b>Share Ownership Guidelines (SOG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 % der Bruttogrundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• 100 % der Bruttogrundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder</li> </ul>	<b>Maximalvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Change-of-Control-Klausel: Kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels</li> </ul>	<b>Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Change-of-Control-Klausel: Kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels</li> </ul>

## 5. STRUKTUR UND BESTANDTEILE DER VORSTANDVERGÜTUNG

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 Falle einer Zielerreichung von 100 %) mindestens 45 % der Gesamtvergütung ausmacht. Darüber hinaus wird eine Ausrichtung auf die langfristige Entwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE 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 Bandbreiten für die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile (im Falle einer Zielerreichung von 100 % in der variablen Vergütung) definiert, die der nachfolgenden Grafik entnommen werden können:



Hinweis: Minimum und Maximum lassen sich nicht zu 100 % aufsummieren.

Im Falle von einmalig oder für einen begrenzten Zeitraum gewährter Vergütungskomponenten kann von der vorstehenden Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile für die betreffenden Geschäftsjahre auch abgewichen werden.

## 6. MAXIMALVERGÜTUNG

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat neben den Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile eine Maximalvergütung festgelegt, welche alle Vergütungsbestandteile umfasst. Dazu gehören Grundvergütung, Nebenleistungen, der Versorgungsaufwand zur betrieblichen Altersversorgung und die variable Vergütung (Short Term Incentive und Long Term Incentive). 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 oben genannten Vergütungsbestandteile aus einem Geschäftsjahr und stellt den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Die einzelvertraglich maximal zugesagten Vergütungshöhen können im Einzelfall deutlich unterhalb der gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegten Maximalvergütung liegen.

## 7. DIE FESTEN UND VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM DETAIL

### 7.1 Feste Vergütungsbestandteile

#### 7.1.1 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.

#### 7.1.2 Nebenleistungen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und sonstigen finanziellen Leistungen. Hierzu zählen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens mit privater Nutzungsmöglichkeit, eine Gruppenunfallversicherung sowie ggf. Zuschüsse zu sonstigen Versicherungen. Ferner unterhält die Gesellschaft eine zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung).

Der Aufsichtsrat kann entscheiden, dass bei Bedarf auch geeignete weitere Sachleistungen (beispielsweise Sicherheitsdienstleistungen und medizinische Vorsorgeleistungen) erbracht bzw. entsprechende Kosten erstattet werden können.

Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern können ferner Ausgleichsleistungen für Vergütungs-/Versorgungsansprüche gewährt werden, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zur Gesellschaft verloren gehen. Ferner können Umzugskosten und (ggf. auch dauerhaft) weitere Kosten erstattet werden, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft verbunden sind (insbesondere Kosten für Heimfahrten/-flüge einschließlich Nebenkosten sowie Kosten einer Zweitwohnung, die z. B. aufgrund eines abweichenden Wohnorts der Familie gewährt werden). Durch solche Leistungen soll sichergestellt werden, dass die Gesellschaft die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten für eine Tätigkeit im Vorstand gewinnen kann. Im Falle von einmalig oder für einen begrenzten Zeitraum gewährter Nebenleistungen kann von der Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile gemäß Ziffer 5 für die betreffenden Geschäftsjahre auch abgewichen werden.

### **7.1.3 Betriebliche Altersversorgung**

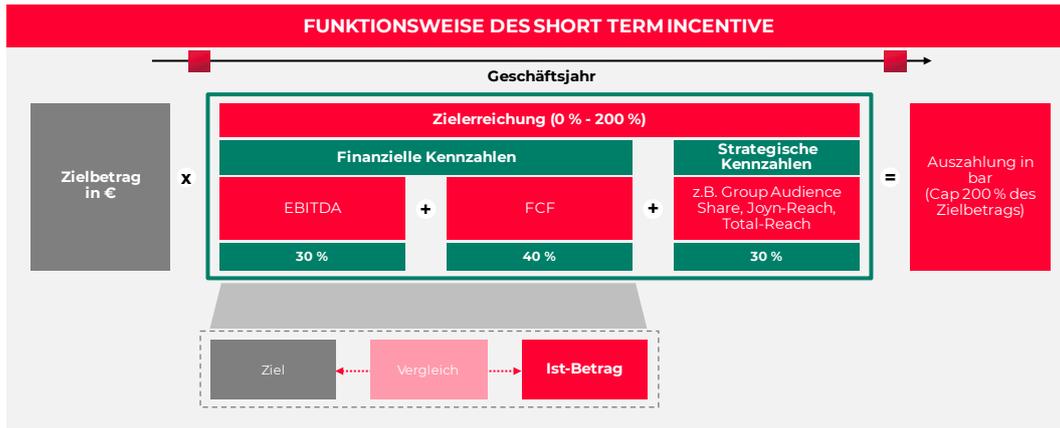
Für die Mitglieder des Vorstands können Versorgungsverträge abgeschlossen werden. Die Gesellschaft zahlt in diesen Fällen für die Dauer des Dienstverhältnisses einen jährlichen Beitrag auf ein von der Gesellschaft geführtes persönliches Versorgungskonto ein. Der jährliche Beitrag entspricht bis zu 20 % der jeweiligen Grundvergütung. Jedes Vorstandsmitglied hat das Recht, im Rahmen der Entgeltumwandlung zusätzliche Beiträge 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 %. Die eingezahlten Beträge werden im Rahmen einer Treuhandvereinbarung 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 gezahlt. Dieser Anspruch besteht auch im Falle 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.

### **7.2 Variable Vergütungsbestandteile**

Die variablen Vergütungsbestandteile, Short Term Incentive und Long Term Incentive, unterscheiden sich vor allem in den berücksichtigten Leistungskriterien sowie der Dauer der Performance-Perioden und damit auch den Auszahlungszeitpunkten. Zur ganzheitlichen Berücksichtigung des Unternehmenserfolgs werden innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile verschiedene Leistungskriterien verwendet. Die Leistungskriterien sind dabei aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Art.

#### **7.2.1 Short Term Incentive (Performance Bonus)**

Der Short Term Incentive ist vom geschäftlichen Erfolg der ProSiebenSat.1 Media SE im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig und setzt Anreize zur Erreichung ambitionierter operativer Ziele. Er berechnet sich anhand der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen der finanziellen Kennzahlen EBITDA und FCF und der bis zu drei strategischen Kennzahlen. Die gewichteten Zielerreichungen werden nach Ablauf eines Geschäftsjahres addiert, wobei EBITDA mit 30 %, FCF mit 40 % und die strategischen Kennzahlen mit insgesamt 30 % (mindestens 10 % je Kennzahl) gewichtet werden. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 % des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).



Beispielrechnung anhand fiktiver Zahlen:

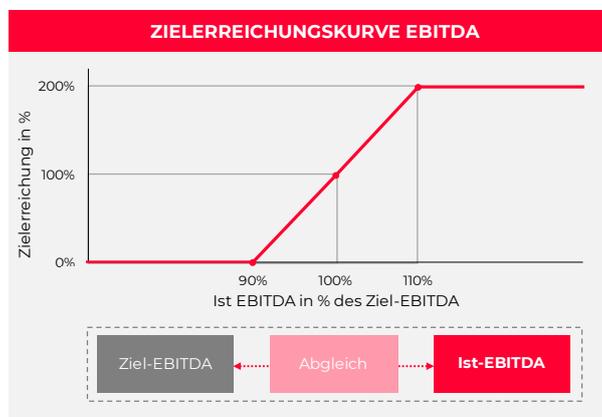


7.2.1.1 EBITDA

Die Ertragskennzahl EBITDA zählt zu den wesentlichen finanziellen Leistungsindikatoren des kennzahlenbasierten Steuerungssystems der ProSiebenSat.1 Media SE und dient der Beurteilung der operativen Ertragskraft des Konzerns. Als finanzielle Kennzahl ersetzt das EBITDA somit das adjusted EBITDA. Das realisierte EBITDA wird im Vergütungssystem um wenige spezifische Sondereffekte bereinigt (siehe Ziffer 7.3).

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

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



Einigen sich der Aufsichtsrat und der Vorstand auf eine Anpassung der Korridore der Zielerreichungskurve vor dem jeweiligen Geschäftsjahr, kann dies innerhalb eines vorgegebenen Rahmens von 90-110 % und 80-120 % bezogen auf den Ist-EBITDA in % des Ziel-EBITDA erfolgen.

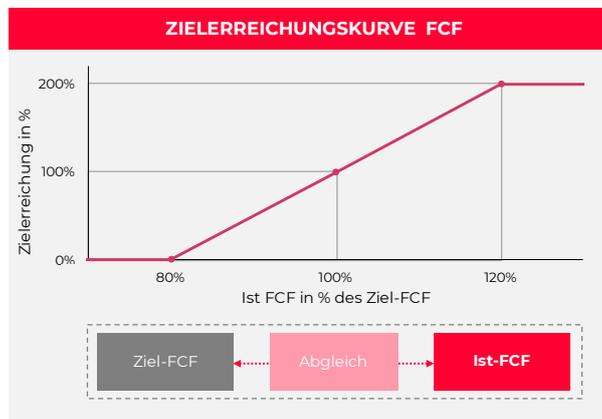
7.2.1.2 FCF

Der FCF ist ein wesentlicher finanzieller Leistungsindikator für die Finanz- und Liquiditätsplanung der ProSiebenSat.1 Media SE. Zudem handelt es sich um eine für Aktionär:innen wichtige Messgröße, da er die liquiden Mittel widerspiegelt, die für die Ausschüttung an die Aktionär:innen zur Verfügung stehen.

Der FCF leitet sich aus dem Operating FCF ab. Der Operating FCF berechnet sich aus dem 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 im EBITDA vorgenommenen Bereinigungen (siehe Ziffer 7.3) werden im Working Capital ebenfalls bereinigt. Zur Berechnung des FCF werden vom Operating FCF Zinsen und Steuern abgezogen, erhaltene Dividenden hinzugerechnet, Einzahlungen/Auszahlungen aus dem Verkauf/Erwerb von konsolidierten Unternehmen und sonstigen Geschäftseinheiten sowie Einzahlungen/Auszahlungen aus Verkäufen/Investitionen in at-Equity bewertete Anteile und finanzielle Vermögenswerte berücksichtigt.

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

Entspricht der erzielte FCF dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Negativabweichung von 20 % oder mehr vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 %. Für die maximale Zielerreichung von 200 % muss der erzielte FCF den Zielwert um 20 % oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



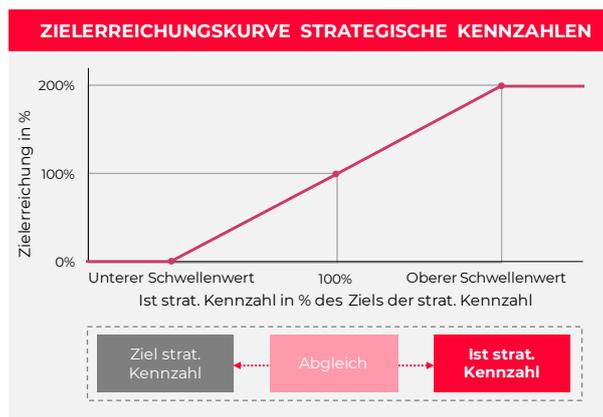
Einigen sich der Aufsichtsrat und der Vorstand auf eine Anpassung der Korridore der Zielerreichungskurve vor dem jeweiligen Geschäftsjahr, kann dies innerhalb eines vorgegebenen Rahmens von 90-110 % und 80-120 % bezogen auf den Ist-FCF in % des Ziel-FCF erfolgen.

7.2.1.3 Strategische Kennzahlen

Der Aufsichtsrat definiert vor dem jeweiligen Geschäftsjahr bis zu drei strategische Kennzahlen, die insgesamt mit 30 % und je Kennzahl mit mindestens 10 % gewichtet sind. Als strategische Kennzahlen werden grundsätzlich mess- und prüfbare Kennzahlen von hoher strategischer Relevanz herangezogen (z. B. Group Audience Share, Joyn Reach, Total Reach). Detaillierte Angaben zu den verwendeten Zielen werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat jeweils einen Zielwert für die definierten strategischen Kennzahlen fest, basierend auf der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr. Zur Feststellung der Zielerreichung wird das tatsächlich erzielte Ergebnis mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

Entspricht der erzielte Wert dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer deutlichen Negativabweichung vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 %. Für die maximale Zielerreichung von 200 % muss der erzielte Wert den Zielwert deutlich übersteigen. Die Zielerreichungskurven für die strategischen Kennzahlen werden vor Beginn des Geschäftsjahres und abhängig von der Art der definierten Kennzahl vom Aufsichtsrat festgelegt. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



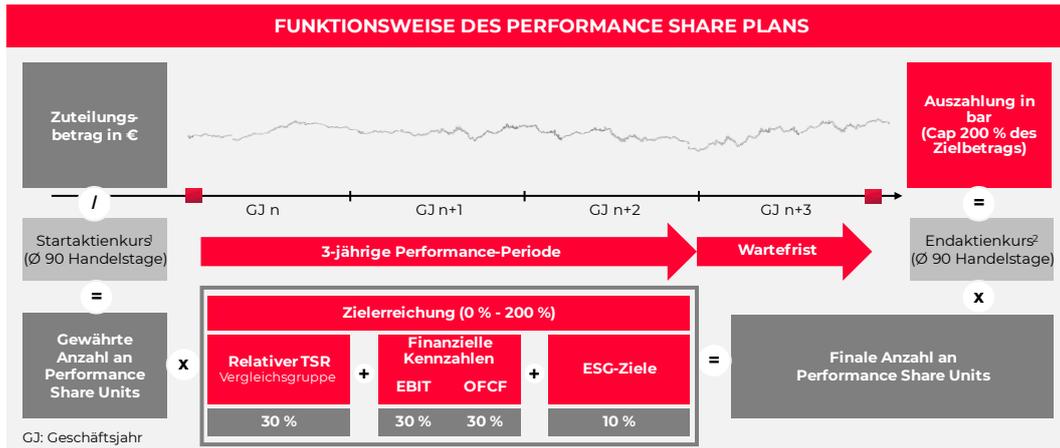
#### 7.2.1.4 Auszahlungszeitpunkt und Veröffentlichung

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

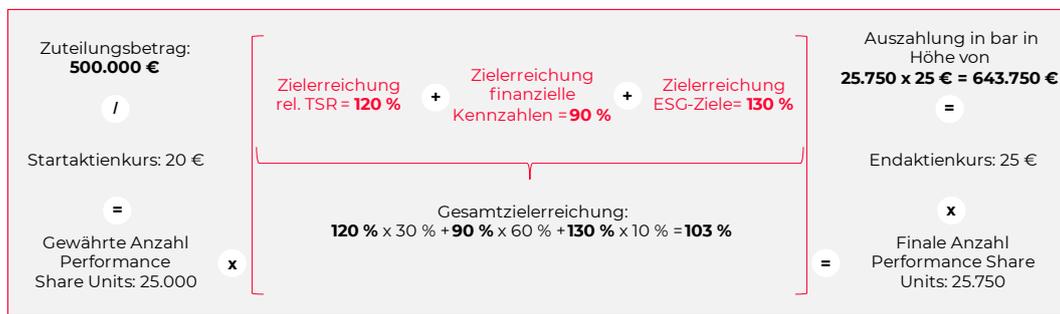
Über die Höhe der Auszahlung, die gesetzten Zielwerte der Erfolgsziele, Bereinigungen der finanziellen Kennzahlen sowie deren Zielerreichung wird im jeweiligen Vergütungsbericht umfassend und transparent berichtet.

#### 7.2.2 Long Term Incentive (Performance Share Plan)

Der Long Term Incentive ist als langfristig variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) ausgestaltet. Hierzu erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit einer vierjährigen Laufzeit. Diese setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer anschließenden einjährigen Wartefrist zusammen. Die Höhe der Auszahlung ist zum einen von der Aktienperformance der ProSiebenSat.1 Media SE und zum anderen von der Zielerreichung auf Basis der internen sowie externen Unternehmensperformance abhängig. Die Unternehmensperformance bestimmt sich zu 30 % aus dem relativen TSR (Aktienrendite der ProSiebenSat.1 Media SE-Aktie relativ zur Aktienrendite der Vergleichsunternehmen), zu 60 % aus den finanziellen Kennzahlen EBIT (30 %) und Operating FCF (30 %) und zu 10 % aus (einem) ESG-Ziel(en). Die Auszahlung erfolgt in bar nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit. Die Gesellschaft hat das Recht, statt der Auszahlung in bar alternativ eine Abwicklung in eigenen Aktien zu wählen.



Beispielrechnung anhand fiktiver Zahlen:



<sup>1</sup> Arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse über die letzten 90 Börsenhandelstage vor Beginn der vierjährigen Laufzeit.

<sup>2</sup> Arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse über die letzten 90 Börsenhandelstage vor Ende der vierjährigen Laufzeit, zzgl. kumulierter Dividendenzahlungen.

Für die Vorstandsmitglieder ist jeweils ein individueller Zuteilungsbetrag im Dienstvertrag festgelegt. Für jede Tranche wird auf Basis des arithmetischen Mittels der XETRA-Schlusskurse der ProSiebenSat.1 Media SE-Aktie der letzten neunzig Börsenhandelstage vor Beginn der vierjährigen Laufzeit eine dem Zuteilungsbetrag entsprechende Anzahl an vorläufig zugeteilten Performance Share Units gewährt.

Nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung und die endgültige Anzahl an Performance Share Units festgestellt. Die Zielerreichung bestimmt sich anhand der gewichteten Zielerreichungen für den relativen TSR, EBIT und Operating FCF sowie der ESG-Ziele und kann zwischen 0 % und 200 % betragen. Die endgültige Anzahl der Performance Share Units ergibt sich aus dem Produkt der Anzahl an gewährten Performance Share Units und der Zielerreichung. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf einer sich an die Performance-Periode anschließenden, einjährigen Wartefrist. Der Auszahlungsbetrag basiert sodann auf der endgültigen Anzahl von Performance Share Units und dem arithmetischen Mittel der XETRA-Schlusskurse der ProSiebenSat.1 Media SE-Aktie der neunzig Börsenhandelstage vor Ablauf der Wartefrist zuzüglich der kumulierten Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1 Media SE-Aktie innerhalb der Laufzeit. 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 % des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap). Im Falle einer Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag in eine entsprechende Anzahl eigener Aktien der Gesellschaft umgerechnet, die an den Berechtigten ausgegeben werden.

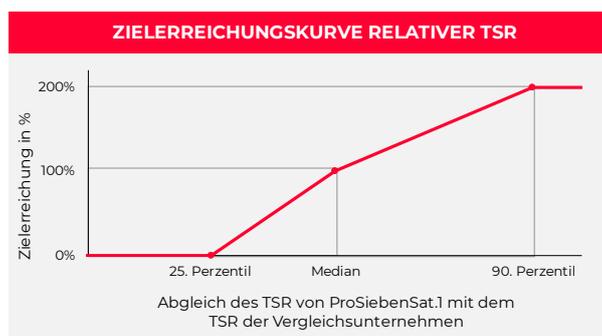
7.2.2.1 Relativer TSR

Der relative TSR steht für einen Vergleich der Aktienrendite (Aktienkursentwicklung inkl. fiktiv reinvestierter Bruttodividenden) der ProSiebenSat.1 Media SE mit der Aktienrendite der Unternehmen einer definierten Vergleichsgruppe (zur derzeitigen Zusammensetzung siehe Tabelle). Die Vergleichsgruppe wird regelmäßig überprüft und kann, sofern erforderlich, durch den Aufsichtsrat angepasst werden. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat die Vergleichsgruppe auch durch einen geeigneten Vergleichsindex ersetzen (und umgekehrt auch wieder eine Vergleichsgruppe an die Stelle eines einmal eingeführten Vergleichsindex setzen). Eine etwaige Anpassung bzw. Ersetzung erfolgt dabei grundsätzlich vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode. Eine Anpassung der Vergleichsgruppe während der laufenden Performance-Periode einer Tranche ist nur möglich, wenn die vor Beginn der Performance-Periode festgelegte Vergleichsgruppe nicht mehr unverändert verwendet werden kann, beispielsweise weil ein Vergleichsunternehmen nicht mehr börsennotiert ist.

VERGLEICHSUNTERNEHMEN	
1	Atresmedia SA
2	Canal+ SA
3	ITV Plc
4	MFE – MediaForEurope NV
5	M6-Metropole Television SA
6	RTL Group SA
7	TF1 – Television Francaise 1 SA
8	Viaplay Group AB

Die relative Erfolgsmessung incentiviert eine Outperformance von relevanten Wettbewerbern auf dem Kapitalmarkt und bemisst damit unabhängig von konjunkturellen Effekten die Performance der ProSiebenSat.1 Media SE-Aktie. Zur Feststellung der Zielerreichung wird die TSR-Performance der ProSiebenSat.1 Media SE und der Vergleichsunternehmen innerhalb der dreijährigen Performance-Periode ermittelt. Die ermittelte TSR-Performance werden in eine Rangreihe gebracht und der relative Rang der ProSiebenSat.1 Media SE in dieser Rangreihe ermittelt.

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



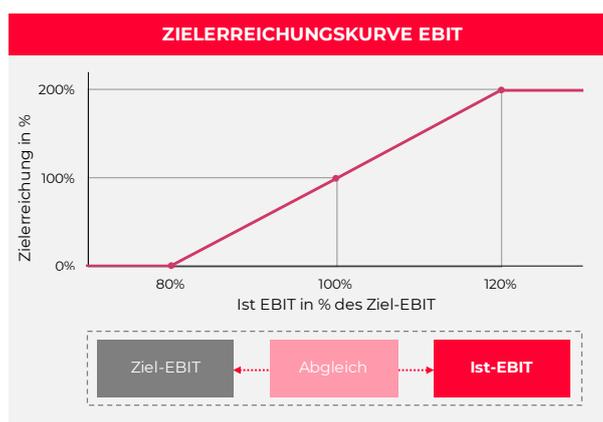
## 7.2.2.2 Finanzielle Kennzahlen

### 7.2.2.2.1 EBIT

Das EBIT zählt zu den wesentlichen finanziellen Leistungsindikatoren im kennzahlenbasierten Steuerungssystem der ProSiebenSat.1 Media SE und dient der Messung der Profitabilität und der operativen Ertragskraft der ProSiebenSat.1 Media SE. Im Rahmen des Long Term Incentives wird durch die Verwendung des EBIT ein Anreiz für profitables Wachstum gesetzt. Das realisierte EBIT wird im Vergütungssystem um wenige spezifische Sondereffekte bereinigt (siehe Ziffer 7.3).

Vor Beginn der Performance-Periode legt der Aufsichtsrat den Zielwert in Euro für das EBIT über die dreijährige Performance-Periode fest und übernimmt dabei die kumulierten Budgetwerte der (mittelfristigen) Finanzplanung für die jeweilige Performance-Periode als 100 %-Wert. Zur Feststellung der Zielerreichung wird das über die Performance-Periode nach den maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschlüssen der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte kumulierte EBIT mit dem Zielwert für die jeweilige Performance-Periode verglichen.

Entspricht das erzielte EBIT dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Negativabweichung von 20 % oder mehr vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 %. Für die maximale Zielerreichung von 200 % muss das erzielte EBIT den Zielwert um 20 % oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



Einigen sich der Aufsichtsrat und der Vorstand auf eine Anpassung der Korridore der Zielerreichungskurve vor Beginn der Performance-Periode, kann dies innerhalb eines vorgegebenen Rahmens von 80-120 % und 75-125 % bezogen auf den Ist-EBIT in % des Ziel-EBIT erfolgen.

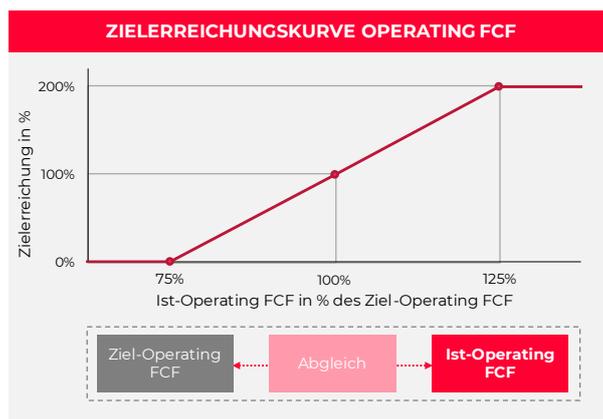
### 7.2.2.2.2 Operating FCF

Der Operating FCF stellt eine wesentliche Kennzahl in der Finanz- und Liquiditätsplanung der ProSiebenSat.1 Media SE dar. 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. Der Operating FCF berechnet sich aus dem 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 im EBITDA vorgenommenen Bereinigungen (siehe Ziffer 7.3) werden im Working Capital ebenfalls bereinigt.

Vor Beginn der Performance-Periode legt der Aufsichtsrat den Zielwert in Euro für den Operating FCF über die dreijährige Performance-Periode fest und übernimmt dabei die

kumulierten Budgetwerte der (mittelfristigen) Finanzplanung für die jeweilige Performance-Periode als 100 %-Wert. Zur Feststellung der Zielerreichung wird das über die Performance-Periode nach den maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschlüssen der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte kumulierte Operating FCF mit dem Zielwert für die jeweilige Performance-Periode verglichen.

Entspricht der erzielte Operating FCF dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Negativabweichung von 25 % oder mehr vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 %. Für die maximale Zielerreichung von 200 % muss der erzielte Operating FCF den Zielwert um 25 % oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



Einigen sich der Aufsichtsrat und der Vorstand auf eine Anpassung der Korridore der Zielerreichungskurve vor Beginn der Performance-Periode, kann dies innerhalb eines vorgegebenen Rahmens von 75-125 % und 80-120 % bezogen auf den Ist-Operating FCF in % des Ziel-Operating FCF erfolgen.

### 7.2.2.3 ESG-Ziele

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Media SE wird über ESG-Ziele auf Konzernebene im Long Term Incentive abgebildet. Dies ermöglicht eine Berücksichtigung von relevanten und gleichzeitig quantifizierbaren ESG-Zielen im Einklang mit den langfristigen Zielen zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Aufsichtsrat legt dazu 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, Klima & Umwelt, Diversität & Inklusion sowie Governance & Compliance. Detaillierte Angaben zu den verwendeten ESG-Zielen werden im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Für jedes ESG-Ziel legt der Aufsichtsrat basierend auf der Nachhaltigkeitsstrategie einen quantifizierbaren Zielwert fest. Die Zielerreichung wird durch den Vergleich des tatsächlich erzielten Werts mit dem Zielwert ermittelt. Bei der Ermittlung der Zielerreichung kann die durchschnittliche jährliche Zielerreichung über die dreijährige Performance-Periode berücksichtigt werden.



Entspricht der erzielte Wert dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer deutlichen Negativabweichung vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 %. Für die maximale Zielerreichung von 200 % muss der erzielte Wert den Zielwert deutlich übersteigen. Die weiteren Einzelheiten der maßgeblichen Zielerreichungskurve legt der Aufsichtsrat zusammen mit dem jeweiligen ESG-Ziel vor Beginn der Performance-Periode fest.

#### 7.2.2.4 Auszahlungszeitpunkt und Veröffentlichung

Der Long Term Incentive wird jeweils nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Laufzeit der betreffenden Tranche ausbezahlt bzw. abgewickelt.

Über die Höhe der Auszahlung, die gesetzten Zielwerte der Erfolgsziele, etwaige Bereinigungen der finanziellen Kennzahlen sowie die entsprechenden Zielerreichungen wird im jeweiligen Vergütungsbericht umfassend und transparent berichtet.

### 7.3 Umgang mit Sondereffekten

Die finanziellen Kennzahlen EBITDA und EBIT sowie Operating FCF und FCF werden im Rahmen des Vergütungssystems um wenige spezifische Sondereffekte bereinigt. Diese Sondereffekten umfassen:

- M&A-bezogene Aufwendungen: Diese beinhalten Beratungsaufwendungen und sonstige Aufwendungen für laufende, abgeschlossene oder abgebrochene M&A-Transaktionen sowie Kosten, die im Zusammenhang mit einem Börsengang oder Delisting-Prozess stehen und Integrationskosten, die innerhalb eines Jahres nach dem wirtschaftlichen Erwerb anfallen.
- Reorganisationsaufwendungen: Diese enthalten Sach- und Personalkosten für Reorganisationen und Restrukturierungen. Sie umfassen Aufwendungen wie Abfindungen, Freistellungsgehälter, Beratungskosten, Rechtsberatungskosten sowie Wertminderungen von jeweils mindestens 0,5 Mio. Euro.
- Ergebnisse aus Änderungen des Konsolidierungskreises: Diese beinhalten Erträge und Aufwendungen im Rahmen von Fusionen, Unternehmensabsplattungen, Erwerben oder Verkäufen von Konzernunternehmen.

Sofern erforderlich, werden die finanziellen Kennzahlen 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. Dadurch werden verzerrende Effekte bei der Zielerreichung korrigiert. Eine nachträgliche Anpassung der Zielsetzung ist nicht vorgesehen.

Zudem kann der Aufsichtsrat Bereinigungen für Abschreibungen und Wertminderungen vornehmen, die aus Transaktionen bzw. Geschäftsmaßnahmen resultieren, die vor der Erstbestellung des betreffenden Vorstandsmitglieds durchgeführt oder veranlasst wurden.

Sofern erforderlich, werden auch die ESG-Ziele zur Ermittlung der Zielerreichung um Sondereffekte und Effekte aus nicht in der Planung enthaltenen Auswirkungen von innerhalb der Berichtsperiode durchgeführten M&A-Transaktionen bereinigt. Eine nachträgliche Anpassung der Zielsetzung ist nicht vorgesehen.

Der Aufsichtsrat und der Vorstand können einvernehmlich nach Abschluss des relevanten Geschäftsjahres bzw. der relevanten Performance-Periode beschließen, EBITDA, EBIT, Operating FCF, FCF sowie das bzw. die ESG-Ziel(e) nicht oder nur teilweise um die oben genannten Sondereffekte zu bereinigen.

## **8. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN**

Die Vorstandsverträge enthalten Malus- und Clawback-Regelungen. Nach diesen kann sowohl die Vergütung aus dem Short Term Incentive als auch aus dem Long Term Incentive 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.

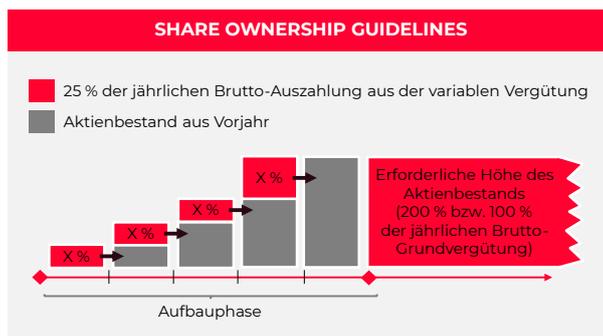
Verstößt ein Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig in einer Weise gegen seine gesetzlichen Sorgfaltspflichten gemäß § 93 AktG, seinen Dienstvertrag oder wesentliche Compliance-Richtlinien gemäß des Compliance Management Systems der ProSiebenSat.1 Media SE, die eine Abberufung aus wichtigem 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 Falle 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.

Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 S. 1 AktG bleibt von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

## **9. SHARE OWNERSHIP GUIDELINES (SOG)**

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 dauerhaften Halten von Aktien der Gesellschaft. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Wert von 200 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (übrige Vorstandsmitglieder) der jährlichen Brutto-Grundvergütung zu erwerben und mindestens bis zum Ende ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten.

Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Werte sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlung aus dem Short Term Incentive und dem Long Term Incentive in Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE zu investieren.



## 10. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

### 10.1 Vertragslaufzeiten und Voraussetzung der Beendigung der Vorstandsverträge

Die Vertragslaufzeit für Vorstandsmitglieder beträgt bei Erstbestellung [in der Regel] längstens drei Jahre. Im Falle einer erneuten Bestellung wird der Vorstandsvertrag für den relevanten Zeitraum neu abgeschlossen, jedoch maximal für eine Dauer von fünf Jahren.

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsverträge ist ausgeschlossen. Der Vorstandsvertrag kann daher nur einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft kann insbesondere auch im Falle eines Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund nach § 84 Absatz 3 AktG erfolgen. In diesem Fall gelten, sofern nicht zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB besteht, die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB.

Für den Fall eines Kontrollwechsels können die Vorstandsverträge sogenannte Change-of-Control-Klauseln vorsehen.

Als Kontrollwechsel gilt dabei insbesondere ein Kontrollerwerb im Sinne des Übernahmerechts, d.h. ein Erwerb von mindestens 30 % der Stimmrechte der Gesellschaft. Es können jedoch auch weitere Fälle eines Kontrollwechsels bestimmt werden. Im Falle eines Kontrollwechsels kann ein – ggf. auch noch an weitere Voraussetzungen geknüpftes – Recht des Vorstandsmitglieds vorgesehen werden, den Vorstandsvertrag mit einer näher festzulegenden Frist zu kündigen und das Vorstandsamt niederzulegen. Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels besteht hingegen nicht.

### 10.2 Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

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.

Für den Fall der vorzeitigen Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB sehen die Vorstandsverträge eine Abfindung vor, deren Höhe zwei Jahres-Gesamtvergütungen nicht überschreiten darf und zudem auf die Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre, begrenzt ist.

Mit den Vorstandsmitgliedern werden in der Regel nachvertragliche Wettbewerbsverbote über zwölf Monate nach Beendigung des Dienstvertrages vereinbart. In dieser Zeit erhält das Mitglied des Vorstands eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zu 75 % der zuletzt bezogenen jährlichen Gesamtvergütung. Einkommen, die durch eigene Arbeitskraft während der Dauer des Wettbewerbsverbots erworben werden, sind von diesem Zahlungsanspruch

abzuziehen, soweit sie 50 % der zuletzt bezogenen jährlichen Gesamtvergütung überschreiten. Die Berechnung der zuletzt bezogenen jährlichen Gesamtvergütung kann dabei jeweils auch pauschaliert erfolgen, indem etwa variable Vergütungskomponenten mit ihrem Zielbetrag angesetzt werden. Darüber hinaus werden Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft ist berechtigt, jederzeit schriftlich auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbots zu verzichten. In diesem Fall findet das nachvertragliche Wettbewerbsverbot und die Verpflichtung der Zahlung der Karenzentschädigung lediglich auf einen etwaigen Zeitraum zwischen Beendigung des Vertrags und Ablauf [von sechs Monaten // eines bestimmten angemessenen Zeitraums] nach Zugang der schriftlichen Verzichtserklärung bei dem Vorstand Anwendung.

### **10.3 Bestehende Vorstandsverträge**

Die bestehenden Vorstandsverträge der derzeitigen Vorstandsmitglieder entsprechen dem geltenden, durch die Hauptversammlung am 1. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem (Vergütungssystem 2021). Sofern die ordentliche Hauptversammlung des Jahres 2025 das vorgelegte Vergütungssystem 2025 billigt, beabsichtigt der Aufsichtsrat, auch die Vergütung der derzeitigen Vorstandsmitglieder auf das neue Vergütungssystem 2025 umzustellen. Die Umstellung bestehender Vorstandsverträge kann dabei insbesondere auch in der Weise erfolgen, dass zunächst lediglich einzelne Vergütungskomponenten auf das Vergütungssystem 2025 umgestellt werden und/oder einzelne Vorgaben des Vergütungssystems 2025 (unter Einschluss insbesondere der Vorgaben zur Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile) zur Anwendung kommen und/oder die betreffende Umstellung erst mit Wirkung ab einem künftigen Geschäftsjahr erfolgt.

### **10.4 Mandatsbezüge**

Sofern ein Vorstandsmitglied Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhält, werden diese Bezüge angerechnet. Als konzernverbundene Unternehmen gelten alle Unternehmen, an denen die ProSiebenSat.1 Media SE beteiligt ist.

Im Falle eines konzernfremden Aufsichtsratsmandats entscheidet der Aufsichtsrat verbindlich im Einzelfall, ob dieses vom Vorstandsmitglied ausgeübt werden darf und ob eine etwaige Vergütung auf die Vorstandsvergütung von ProSiebenSat.1 Media SE angerechnet wird.

## **11. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM**

Gemäß § 87a Abs. 2 AktG kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen beschließen, vorübergehend von dem zuvor beschriebenen Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der ProSiebenSat.1 Media SE notwendig ist. Als Ausnahmefälle gelten [insbesondere] außergewöhnliche Entwicklungen, die einen maßgeblichen Einfluss auf das Geschäft der ProSiebenSat.1 Media SE haben und nicht vom Vorstand zu verantworten oder zu beeinflussen sind. Dazu zählen zum Beispiel Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen oder Epidemien/Pandemien. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als Ausnahmefall.

Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem in Ausnahmefällen ist nur nach sorgfältiger Analyse der außergewöhnlichen Entwicklungen und durch einen entsprechenden Aufsichtsrats-

beschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festlegt.

Abweichungen vom Vergütungssystem sind in den genannten Ausnahmefällen durch Beschluss des Aufsichtsrats sowohl hinsichtlich der Vergütungsstruktur als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile (zum Beispiel Wahl und Gewichtung der Erfolgsziele) möglich. Darüber hinaus können neben oder statt der im Vergütungssystem vorgesehenen Vergütungsbestandteile auch weitere Vergütungsbestandteile gewährt werden, falls die Anreizwirkung der Vergütung durch Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden kann. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist jedoch ausgeschlossen. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des entsprechenden Geschäftsjahres transparent erläutert und begründet.



**ProSiebenSat.1**  
Media SE