



ProSiebenSat.1
Media SE

VERGÜTUNGSSYSTEM 2026 FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE GEMÄß § 87A AKTG

**UNTERLAGE ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 7
DER ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG 2026**

Inhalt

1. Grundsätze des Vergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie.....	1
2. Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems	2
3. Umgang mit Interessenkonflikten.....	3
4. Das Vergütungssystem im Überblick	4
5. Struktur und Bestandteile der Vorstandvergütung	6
6. Maximalvergütung	7
7. Die festen und variablen Vergütungsbestandteile im Detail.....	7
7.1 Feste Vergütungsbestandteile	7
7.1.1 Grundvergütung	7
7.1.2 Nebenleistungen	7
7.1.3 Altersversorgung	8
7.2 Variable Vergütungsbestandteile	8
7.2.1 Short Term Incentive (Performance Bonus).....	8
7.2.1.1 Leistungskriterien	9
7.2.1.2 ESG-Ziele	10
7.2.1.3 Zusätzliche Bedingungen	11
7.2.1.4 Ermittlung der Gesamtzielerreichung, Auszahlungszeitpunkt und Veröffentlichung	11
7.2.2 Long Term Incentive (Long Term Cash Plan)	12
7.2.2.1 Leistungskriterien	13
7.2.2.2 ESG-Ziele	14
7.2.2.3 Ermittlung der Gesamtzielerreichung, Auszahlungszeitpunkt und Veröffentlichung	15
7.3 Umgang mit Sondereffekten	15
8. Malus- und Clawback-Regelungen	16
9. Share Ownership Guidelines (SOG).....	16
10. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	17
10.1 Vertragslaufzeiten und Voraussetzungen für die Beendigung der Vorstandsdiensverträge	17
10.2 Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit.....	17
10.3 Bestehende Vorstandsdiensverträge.....	17
10.4 Mandatsbezüge	18
11. Außergewöhnliche Entwicklungen und vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem	18

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 nachhaltigen Wertschaffung für alle Aktionär:innen abhängen. Das Vergütungssystem, fördert das Erreichen der in der Unternehmensstrategie der ProSiebenSat.1 Media SE verankerten strategischen Ziele in Bezug auf Wachstum, Profitabilität und Cash-Generierung und vermeidet zugleich das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken.

Als eines der dynamischsten Medienhäuser Europas und führender Entertainment-Anbieter im deutschsprachigen Raum, ist die ProSiebenSat.1 Media SE seit Januar 2026 in die zwei Segmente Entertainment und Commerce & Dating aufgestellt, um die digitale Transformation des Konzerns zu beschleunigen. Diese Struktur schärft den strategischen Fokus auf das Kerngeschäft Entertainment und reflektiert eine wertoptimierende Portfoliostrategie. Ziel ist es, die Position der ProSiebenSat.1 Media SE im deutschsprachigen Entertainment-Markt auszubauen und aus eigener Stärke die Basis für künftiges Wachstum zu legen, einschließlich des weiteren Ausbaus eines führenden unabhängigen Content- und Studionetzwerks mit Fokus auf die DACH-Region. Entsprechend konzentrieren sich Investitionen auf attraktive Programminhalte und eine diversifizierte Monetarisierung über unterschiedliche Plattformen und Distributionspartnerschaften. Gleichzeitig setzt die ProSiebenSat.1 Media SE auf strikte Kostendisziplin und ein verbessertes Cash-Management, um die Profitabilität zu stärken.

Die ProSiebenSat.1 Media SE ist sich ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und betrachtet sie als ganzheitliche Herausforderung. Daher wird der Erfolg nicht nur über finanzielle Leistungskriterien 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. Dabei wurde die langfristig variable Vergütung (Long Term Incentive) neu ausgestaltet und die Leistungskriterien der variablen Vergütungskomponenten neu festgelegt. Die kurzfristig variable Vergütung (Short Term Incentive) basiert weiterhin auf finanziellen Leistungskriterien in Form des Earnings before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization (EBITDA) und des Free Cashflow before Mergers & Acquisitions (FCF), sowie auf neu aufgenommenen nicht-finanziellen Kriterien in Form von ESG-Zielen (Environment, Social, Governance). Zusätzlich wurden im Short Term Incentive weitere Bedingungen auf Basis des Konzernergebnisses und des Earnings before Interest and Taxes (EBIT) für das Geschäftsjahr integriert, die zu einer Reduzierung des Zielbetrags führen können. Der Long Term Incentive ist abhängig vom Wachstum der Außenumsatzerlöse des Segments Entertainment und von den finanziellen Leistungskriterien in Form des kumulierten Konzernergebnisses und des kumulierten Free Cashflow before M&A (kumulierter FCF). Durch die Beibehaltung von ESG-Zielen setzt auch der Long Term Incentive Anreize zur Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Mitglieder des Vorstands können verpflichtet werden, einen wesentlichen Teil ihrer variablen Vergütung in Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE zu investieren und diese dauerhaft zu halten. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Anwendung der Share Ownership Guidelines im Einzelfall und berücksichtigt dabei unter anderem die Aktionärsstruktur, das gesamte Handelsvolumen der Aktie an der Börse sowie den Anteil der im Streubesitz befindlichen Aktien.

LEITPRINZIPIEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS	
Berücksichtigung der Interessen aller Aktionär:innen	<ul style="list-style-type: none"> • Das Vergütungssystem berücksichtigt das Feedback der Aktionär:innen der ProSiebenSat.1 Media SE • Das Vergütungssystem verknüpft die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen aller Aktionär:innen • Die variablen Vergütungsbestandteile setzen klare Anreize zur Wertschaffung für alle Aktionär:innen
Förderung der Unternehmensstrategie	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung bedeutsamer Leistungsindikatoren in die erfolgsabhängige Vergütung als Anreiz zur Umsetzung der Unternehmensstrategie • Strategischer Fokus auf das Wachstum des Kerngeschäfts Entertainment • Ausgewogene Anreizwirkung für Wachstum, Profitabilität und Cash-Generierung
Langfristige und nachhaltige Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Langfristige Ausrichtung durch variable Vergütungskomponenten, die überwiegend auf der Leistung über eine dreijährige Performance-Periode basieren • Integration von ESG-Zielen in die variable Vergütung zur Stärkung der langfristigen ökonomischen und sozialen Leistungsfähigkeit
Leistungsorientierte Vergütung (Pay for Performance)	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl klar definierter, nachvollziehbarer und messbarer Leistungskriterien • Angemessene Berücksichtigung der Leistung durch die Festlegung ambitionierter Zielwerte für die ausgewählten Leistungskriterien
Rechtskonformität und Marktkonformität	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance mit den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes sowie Berücksichtigung des Deutschen Corporate Governance Kodex • Berücksichtigung der gängigen Best Practice bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems

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. Das Vergütungssystem gewährt dem Aufsichtsrat zugleich die notwendige Flexibilität, um auf Änderungen der Unternehmensstrategie sowie sich verändernde oder volatile Marktbedingungen reagieren zu können.

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 Personal-/Präsidial- & Nominierungsausschuss (Compensation/Presiding & Nomination Committee) unterstützt. Der Personal-/Präsidial- & Nominierungsausschuss 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.

Die Hauptversammlung hat zuletzt am 28. Mai 2025 einen Beschluss über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ProSiebenSat.1 Media SE gefasst. Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat am 20. März 2026 ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen (Vergütungssystem 2026), welches das bisherige Vergütungssystem unter Einhaltung der Anforderungen des § 87a Abs.1 AktG aktualisiert und punktuell anpasst.

Im Einklang mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat, gestützt auf den Vorschlag des Personal-/Präsidial- & Nominierungsausschusses, für jedes Vorstandsmitglied die individuelle Höhe der Ziel-Gesamtvergütung fest. Der Aufsichtsrat bestimmt zudem die Zielwerte der finanziellen Leistungskriterien und der nicht-finanziellen ESG-Ziele, 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 als jene Gruppe von Führungskräften definiert, die die zwei höchsten Managementebenen unterhalb des Vorstands umfasst; die Belegschaft 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 zum einen die Unternehmen des SDAX und zum anderen unmittelbare Wettbewerber aus der europäischen Medienindustrie. Der Aufsichtsrat überprüft die Eignung der Vergleichsgruppen anderer Unternehmen 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 Personal-/Präsidial- & Nominierungsausschusses 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 das Versorgungsentgelt. Die variablen Bestandteile umfassen den Short Term Incentive („Performance Bonus“) und den Long Term Incentive („Long Term Cash Plan“). Zudem können die Mitglieder des Vorstands zum Erwerb und zum dauerhaften Halten von Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE (sog. Share Ownership Guidelines) verpflichtet werden.

Bei der Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Unternehmensstrategie, die Erwartungen der Investor:innen und Stakeholder, sowie die gängige Marktpraxis berücksichtigt. Zielsetzung der Weiterentwicklung war es, den Bezug zur aktualisierten Unternehmensstrategie zu schärfen, die Ausrichtung an den Erwartungen der Aktionär:innen zu stärken und klare Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung für alle Aktionär:innen zu setzen.

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

Im Einklang mit dem Markttrend einer Abkehr von einer klassischen betrieblichen Altersversorgung wird für die Vorstandsmitglieder ein Versorgungsentgelt eingeführt. Dieser feste jährliche Barbetrag in Höhe von bis zu 20 % der Grundvergütung ersetzt die bisherige beitragsorientierte Zusage (betriebliche Altersversorgung) für die Mitglieder des Vorstands.

Zur besseren Abbildung operativer und strategischer Zielsetzungen in den Bereichen Wachstum, Profitabilität und Cash-Generierung wurden die variablen Vergütungsbestandteile überarbeitet. Der Short Term Incentive honoriert die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie der Nachhaltigkeitsstrategie. Die zwei finanziellen Leistungskriterien, EBITDA und FCF, werden durch ESG-Ziele ergänzt. Zusätzliche Bedingungen werden in den Short Term Incentive integriert, die auf dem Konzernergebnis und dem EBIT des jeweiligen Geschäftsjahres basieren. Werden diese Bedingungen nicht erfüllt, wird der individuelle Zielbetrag des Short Term Incentive um bis zu 50 % reduziert.

Der Long Term Incentive setzt Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE und die Wertschaffung für alle Aktionär:innen. Vor dem Hintergrund des freiwilligen öffentlichen Übernahmeangebots und der aktuellen Aktionärsstruktur sind der Aktienkurs und der Total Shareholder Return keine geeigneten Leistungskriterien für den Long Term Incentive. Der Long Term Incentive ist daher als nicht-aktienbasierter Long Term Cash Plan neu ausgestaltet. Dieser basiert auf den finanziellen Leistungskriterien Wachstum der Außenumsatzerlöse des Segments Entertainment, kumuliertes Konzernergebnis und kumulierter FCF. ESG-Ziele bleiben ein wichtiger Bestandteil der langfristig variablen Vergütung. Die Performance-Periode des Long Term Incentive beträgt weiterhin drei Jahre. Da eine Bindung der variablen Vergütung an die Entwicklung des Aktienkurses aufgrund der geänderten Aktionärsstruktur nicht mehr angemessen ist, ist keine anschließende Wartefrist vorgesehen und es wird eine Abweichung von Empfehlung G.10 des DCGK erklärt.

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

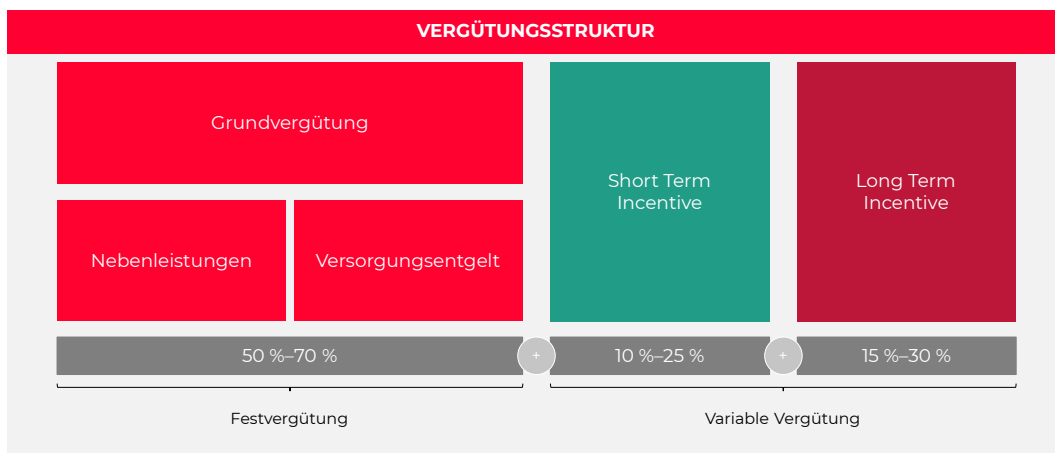
VERGLEICH DES VERGÜTUNGSSYSTEMS		
Bisheriges Vorstandsvergütungssystem 2025		Neues Vorstandsvergütungssystem 2026
ERFOLGSUNABHÄNGIGE (FESTE) VERGÜTUNG		
<ul style="list-style-type: none"> • Fixes Basisgehalt, dessen Höhe am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und das in monatlichen Raten ausgezahlt wird 	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Fixes Basisgehalt, dessen Höhe am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und das in monatlichen Raten ausgezahlt wird
<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsunabhängige Nebenleistungen insbesondere in Form von Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen 	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsunabhängige Nebenleistungen insbesondere in Form von Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen
<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> • Versorgungsentgelt: Mitglieder des Vorstands können einen festen jährlichen Betrag zur privaten Altersvorsorge in Höhe von bis 20 % der Bruttogrundvergütung erhalten
ERFOLGSABHÄNGIGE (VARIABLE) VERGÜTUNG		
Short Term Incentive (Performance Bonus)		
<ul style="list-style-type: none"> • Zielbonussystem • 1 Jahr 	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbonussystem • 1 Jahr
<ul style="list-style-type: none"> • 30 %: EBITDA (Zielerreichung 0 %–200 %) • 40 %: FCF (Zielerreichung 0 %–200 %) • 30 %: Strategische Kennzahlen (Zielerreichung 0 %–200 %) 	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • 45 %: EBITDA (Zielerreichung 0 %–125 %) • 45 %: FCF (Zielerreichung 0 %–125 %) • 10 %: ESG-Ziele (Zielerreichung 0 %–125 %) • Konzernergebnis und EBIT als zusätzliche Bedingungen für eine teilweise Reduzierung des Zielbetrags
<ul style="list-style-type: none"> • In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 200 % des Zielbetrags) 	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 125 % des Zielbetrags)
Long Term Incentive (Long Term Cash Plan)		
<ul style="list-style-type: none"> • Performance Share Plan • 3-jährige Performance-Periode, anschließende einjährige Wartefrist (insgesamt vierjährige Laufzeit) 	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Long Term Cash Plan • 3-jährige Performance-Periode und Laufzeit (keine Wartefrist)
<ul style="list-style-type: none"> • 30 %: Rel. TSR im Vergleich zu spezifischer Vergleichsgruppe (Zielerreichung 0 %–200 %) • 60 %: Finanzielle Kennzahlen – EBIT (30 %) und Operating FCF (30 %) (Zielerreichung 0 %–200 %) • 10 %: ESG-Ziele (Zielerreichung 0 %–200 %) 	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • 10 % Außenumsatzerlöse des Segments Entertainment (Zielerreichung 0 %–125 %) • 40 %: Kumulatives Konzernergebnis (Zielerreichung 0 %–125 %) • 40 %: Kumulatives FCF (Zielerreichung 0 %–125 %) • 10 %: ESG-Ziele (Zielerreichung 0 %–125 %)
<ul style="list-style-type: none"> • In bar nach Ende der vierjährigen Laufzeit der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zielbetrags) 	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • In bar nach Ende der dreijährigen Laufzeit der jeweiligen Tranche (Cap: 125 % des Zielbetrags)
WEITERE VERTRAGSBESTANDTEILE		
<ul style="list-style-type: none"> • Vollständige oder teilweise Reduzierung nicht ausgezahlter beziehungsweise Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Short und Long Term Incentive) im Fall von materiellen 	Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> • Vollständige oder teilweise Reduzierung nicht ausgezahlter beziehungsweise Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Short und Long Term Incentive) im Fall von materiellen

Compliance-Verstößen und fehlerhaftem Konzernabschluss		Compliance-Verstößen und fehlerhaftem Konzernabschluss
<ul style="list-style-type: none"> • 200 % der Bruttogrundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden • 100 % der Bruttogrundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder 	Share Ownership Guidelines (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung der SOG wird im Einzelfall entschieden, bei Anwendung: <ul style="list-style-type: none"> • 200 % der Bruttogrundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden • 100 % der Bruttogrundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder
<ul style="list-style-type: none"> • 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden • 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder 	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden • 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • 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

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 30 % 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 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, Versorgungsentgelt 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 für ein 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 ausgezahlt. Beginnt oder endet der Vorstandsdienstvertrag 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 zusätzliche Einmalzahlungen gewährt werden, insbesondere zum Ausgleich von Vergütungs- / Versorgungsansprüchen, die aufgrund ihres Wechsels zur Gesellschaft verfallen. 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, z. B. aufgrund eines abweichenden Wohnorts der Familie). 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 Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands können ein Versorgungsentgelt in Form eines jährlichen pauschalen Barbetrags zur Unterstützung der privaten Altersvorsorge erhalten. Wird ein Versorgungsentgelt gewährt, beträgt dessen Höhe bis zu 20 % der jeweiligen Bruttogrundvergütung und wird direkt an das jeweilige Vorstandsmitglied ausgezahlt. Das Versorgungsentgelt stellt keine betriebliche Altersversorgung dar und ist weder mit einem Versorgungskonto noch mit einer Treuhandvereinbarung oder einem von der ProSiebenSat.1 Media SE verwalteten Anlagevehikel verbunden. Die Vorstandsmitglieder entscheiden eigenverantwortlich über die Verwendung und die Anlage des Versorgungsentgelts. Beginnt oder endet der Vorstandsdienstvertrag während eines Geschäftsjahres, wird das für dieses Jahr vorgesehene Versorgungsentgelt zeitanteilig gewährt. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen keine weiteren Zahlungen, und aus der Gewährung des Versorgungsentgelts entstehen keine weiteren Ansprüche, Garantien, Zinszusagen oder Versorgungsrechte. Durch die Umstellung auf ein Versorgungsentgelt werden die persönliche Altersvorsorge sowie das Anlagerisiko auf die Mitglieder des Vorstands übertragen; zugleich entfallen Rückstellungenbildungen sowie das wirtschaftliche Risiko für die ProSiebenSat.1 Media SE.

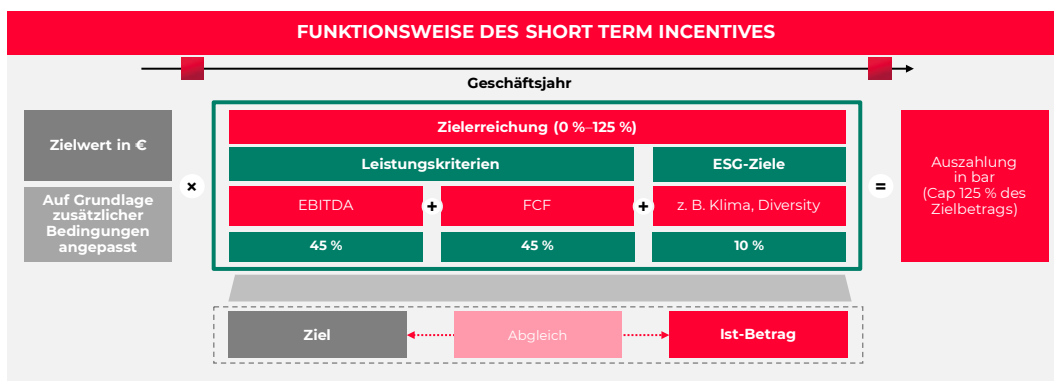
7.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung setzt sich aus dem Short Term Incentive und Long Term Incentive zusammen. Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile werden unterschiedliche Leistungskriterien verwendet, um Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu setzen und zugleich die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ganzheitlich zu berücksichtigen. Die Leistungskriterien umfassen daher sowohl finanzielle Leistungskriterien als auch nicht-finanzielle ESG-Ziele. Das Vergütungssystem bildet einen klaren und strukturierten Rahmen zur Beurteilung der Leistung sowie zur Festlegung geeigneter Zielwerte für die finanziellen Leistungskriterien und ESG-Ziele durch den Aufsichtsrat.

7.2.1 Short Term Incentive (Performance Bonus)

Der individuelle Zielbetrag wird im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag vereinbart und entspricht dem Wert des Short Term Incentives bei einer Zielerreichung von 100 %. Der Short Term Incentive ist vom geschäftlichen Erfolg der ProSiebenSat.1 Media SE im jeweiligen Geschäftsjahr abhängig und setzt Anreize zur Erreichung ambitionierter operativer Ziele und zur Umsetzung der Unternehmensstrategie. Die festgelegten Leistungskriterien umfassen zwei finanzielle Kriterien, EBITDA und FCF, mit einer Gewichtung von jeweils 45 %, sowie ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 10 %.

Darüber hinaus sind im Short Term Incentive zusätzliche Bedingungen auf Basis des Konzernergebnisses und des EBIT für das jeweilige Geschäftsjahr verankert, die zu einer teilweisen Reduzierung des individuellen Zielbetrags führen können. Die zusätzlichen Bedingungen können ausschließlich zu einer Reduzierung des Zielbetrags führen; eine Erhöhung ist ausgeschlossen.



7.2.1.1 Leistungskriterien

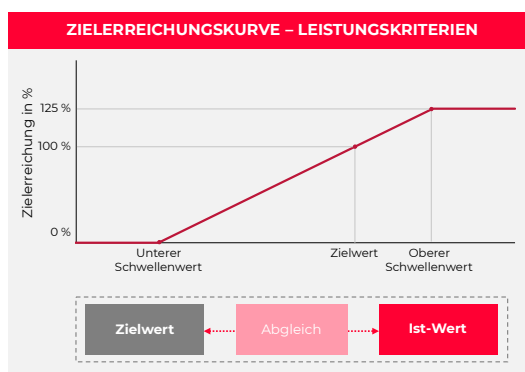
Die Leistungskriterien bestehen aus den beiden finanziellen Kriterien EBITDA und FCF für das jeweilige Geschäftsjahr mit einer Gewichtung von jeweils 45 % sowie ESG-Zielen mit einer Gewichtung von 10 %.

EBITDA ist ein wesentlicher finanzieller Leistungsindikator des kennzahlenbasierten Steuerungssystems der ProSiebenSat.1 Media SE und dient der Beurteilung der operativen Ertragskraft des Konzerns. Das EBITDA wird im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesen.

FCF ist ein weiterer wesentlicher finanzieller Leistungsindikator für die Finanz- und Liquiditätsplanung der ProSiebenSat.1 Media SE und stellt zugleich eine wichtige Messgröße für Aktionär:innen dar, da er die liquiden Mittel widerspiegelt, die für die Ausschüttung an die Aktionär:innen zur Verfügung stehen.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat ambitionierte Zielwerte (einschließlich unterem und oberem Schwellenwert) für EBITDA und FCF fest. Diese Zielwerte basieren auf dem jeweiligen Budgetwert der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr.

Zur Feststellung der Zielerreichung werden das tatsächlich erzielte EBITDA und der tatsächlich erzielte FCF gemäß dem jeweils maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE gegebenenfalls im Rahmen dieses Vergütungssystems um spezifische Sondereffekte bereinigt (siehe Ziffer 7.3) und mit dem Zielwert des betreffenden Geschäftsjahres verglichen. Die tatsächlich erzielten EBITDA und FCF werden anhand einer Zielerreichungskurve in eine Zielerreichung überführt. Unterschreitet der tatsächliche Wert den unteren Schwellenwert oder entspricht diesem, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der tatsächliche Wert dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Entspricht der tatsächliche Wert dem oberen Schwellenwert oder überschreitet diesen, beträgt die Zielerreichung 125 %. Werte zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert sowie Werte zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert werden linear interpoliert.



Für jedes bevorstehende Geschäftsjahr ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Leistungskriterien zu ändern und den Short Term Incentive an andere finanzielle Leistungskriterien zu koppeln, die sich aus der gegenüber dem Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensstrategie sowie dem kennzahlenbasierten Steuerungssystem der ProSiebenSat.1 Media SE ableiten. Die Gesamtgewichtung der finanziellen Leistungskriterien bleibt auch in diesem Fall bei 90 %. Sämtliche Leistungskriterien werden im Rahmen der finanziellen Berichterstattung des Unternehmens berichtet. Detaillierte Angaben zu den Leistungskriterien und deren Gewichtungen sowie die Gründe für die Änderung werden im Vergütungsbericht veröffentlicht.

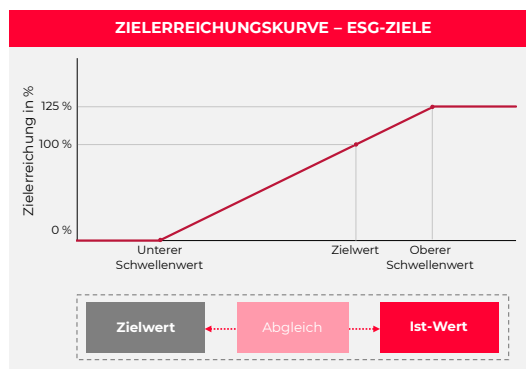
7.2.1.2 ESG-Ziele

Die Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Media SE wird im Short Term Incentive durch ESG-Ziele auf Konzernebene abgebildet. Dies stellt eine Berücksichtigung von relevanten und gleichzeitig quantifizierbaren ESG-Zielen im Einklang mit den Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie sicher. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres bis zu drei verbindliche, konkrete und messbare ESG-Ziele aus einem definierten Kriterienkatalog fest. Dieser Kriterienkatalog umfasst ökologische, soziale und Governance-Ziele, die sich aus den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie ableiten. Zu diesen Handlungsfeldern zählen derzeit Public Value & Corporate Citizenship, Climate & Environment, Diversity & Inclusion sowie Governance & Compliance. Detaillierte Angaben zu den jeweils herangezogenen ESG-Zielen werden im Vergütungsbericht veröffentlicht.



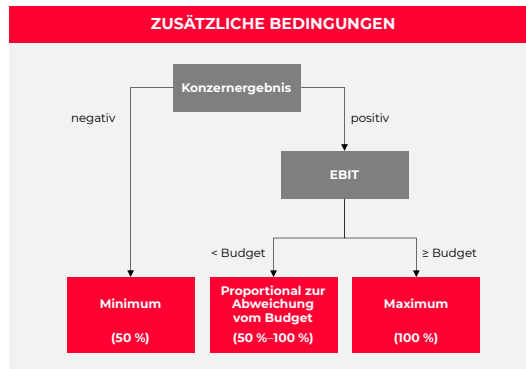
Der Aufsichtsrat definiert vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres bis zu drei ESG-Ziele, die insgesamt mit 10 % gewichtet werden, wobei jedes einzelne ESG-Ziel mindestens mit 3 % gewichtet ist. Als ESG-Ziele werden grundsätzlich messbare, quantifizierbare und prüfbare Ziele von hoher strategischer Relevanz für die Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Media SE herangezogen (z. B. erhöhte Zugänglichkeit von Inhalten, Reduktion des Scope 1 & 2 CO₂e Fußabdrucks). Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes ESG-Ziel auf Basis der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr einen Zielwert (einschließlich unterem und oberem Schwellenwert) fest.

Zur Ermittlung der Zielerreichung werden die tatsächlich erzielten Ergebnisse gegebenenfalls im Rahmen dieses Vergütungssystems gegebenenfalls um spezifische Sondereffekte bereinigt (siehe Ziffer 7.3) und mit dem Zielwert des jeweiligen Geschäftsjahres verglichen. Die tatsächlich erzielten Ergebnisse werden anhand einer Zielerreichungskurve in eine Zielerreichung überführt. Unterschreitet das tatsächliche Ergebnis den unteren Schwellenwert oder entspricht diesem, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht das tatsächliche Ergebnis dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Entspricht das tatsächliche Ergebnis dem oberen Schwellenwert oder überschreitet diesen, beträgt die Zielerreichung 125 %. Werte zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert sowie Werte zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert werden linear interpoliert.



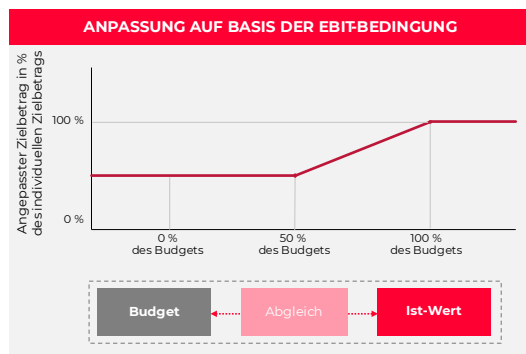
7.2.1.3 Zusätzliche Bedingungen

Im Short Term Incentive sind zusätzliche Bedingungen verankert. Ist das tatsächlich erzielte Konzernergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres negativ, wird der individuelle Zielbetrag der Vorstandsmitglieder auf 50 % reduziert. Ist das tatsächliche Konzernergebnis positiv, dass tatsächlich erzielte EBIT unterschreitet jedoch das Budget des jeweiligen Geschäftsjahres, so erfolgt eine Reduzierung des Zielbetrags in Abhängigkeit des Umfangs der Abweichung. Insgesamt kann der Zielbetrag so auf bis zu 50 % reduziert werden; eine Erhöhung des Zielbetrags ist ausgeschlossen.



Das Konzernergebnis für das jeweilige Geschäftsjahr entspricht dem im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Konzernergebnis. Ein positives Konzernergebnis spiegelt die Ertragskraft des Unternehmens wider und damit letztlich dessen Attraktivität für Aktionär:innen und potenzielle Investor:innen.

Das EBIT für das jeweilige Geschäftsjahr entspricht dem im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen EBIT (operatives Ergebnis). Das EBIT ist ein wichtiger Leistungsindikator zur Beurteilung der Profitabilität und operativen Ertragskraft der ProSiebenSat.1 Media SE. Entspricht das erzielte EBIT dem Budget des jeweiligen Geschäftsjahres, beträgt der Zielbetrag unverändert 100 %. Unterschreitet oder entspricht das tatsächlich erzielte EBIT 50 % des Budgets für das jeweilige Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag auf 50 % reduziert. Werte zwischen 50 % und 100 % des Budgets des jeweiligen Geschäftsjahres werden linear interpoliert.



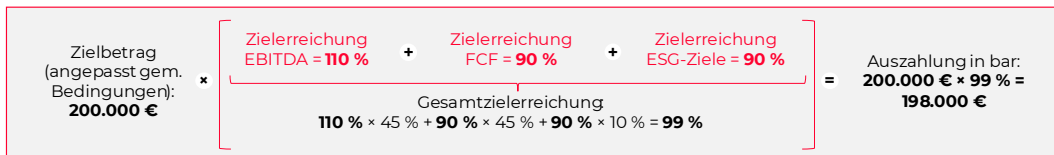
Das tatsächliche Konzernergebnis und das tatsächliche EBIT gemäß dem jeweils maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE werden gegebenenfalls im Rahmen dieses Vergütungssystems um spezifische Sondereffekte bereinigt (siehe Ziffer 7.3).

7.2.1.4 Ermittlung der Gesamtzielerreichung, Auszahlungszeitpunkt und Veröffentlichung

Die Höhe der Gesamtzielerreichung wird ermittelt, indem die Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien und ESG-Ziele mit ihrer jeweiligen Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden.

Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags in bar wird der individuelle Zielbetrag – sofern zutreffend – unter Berücksichtigung der zusätzlichen Bedingungen reduziert und mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Der Auszahlungsbetrag in bar ist dabei auf 125 % des (gekürzten) individuellen Zielbetrags begrenzt. In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.8 des DCGK sind nachträgliche Änderungen der festgelegten Leistungskriterien und ESG-Ziele oder Anpassungen der Zielwerte für die Leistungskriterien und ESG-Ziele ausgeschlossen, mit Ausnahme etwaiger Anpassungen gemäß Empfehlung G.11 des DCGK (siehe Ziffer 11).

Beispielrechnung auf Basis fiktiver Zahlen:

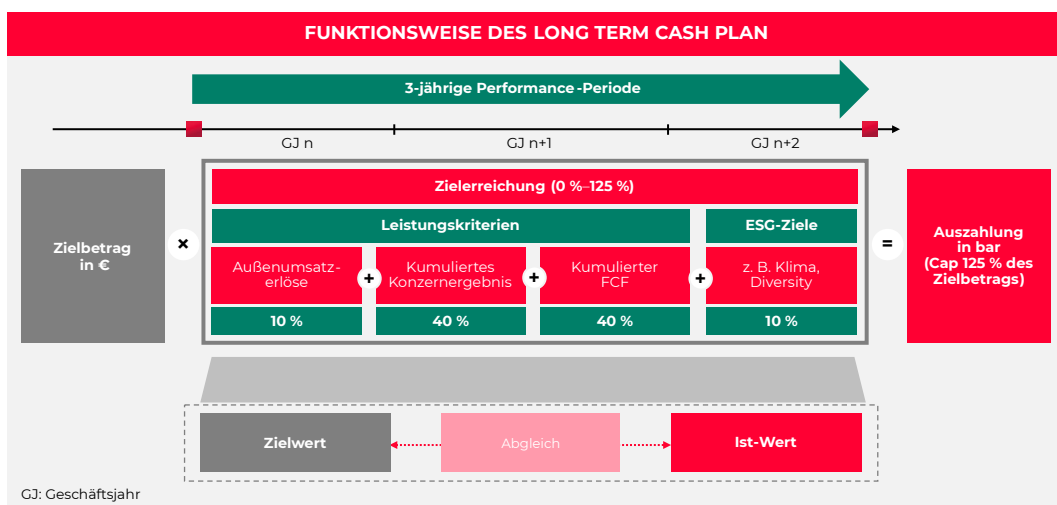


Der Short Term Incentive wird innerhalb eines Monats nach Billigung des geprüften Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr zur Zahlung fällig und mit dem Gehaltslauf des darauffolgenden Monats ausgezahlt.

Über die Höhe der Auszahlung, die für die Leistungskriterien und ESG-Ziele gesetzten Zielwerte, die tatsächlich erzielten Werte sowie die entsprechende Zielerreichung wird im jeweiligen Vergütungsbericht umfassend und transparent berichtet.

7.2.2 Long Term Incentive (Long Term Cash Plan)

Der Long Term Incentive dient der Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE und setzt Anreize für profitables Wachstum sowie die Wertschaffung für alle Aktionär:innen. Der Long Term Incentive ist als Long Term Cash Plan ausgestaltet und wird in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijähriger Performance-Periode zugeteilt. Der individuelle Zielbetrag wird im Vorstandsdienstvertrag vereinbart und entspricht dem Wert des Long Term Incentives bei einer Zielerreichung von 100 %. Die Höhe des Auszahlungsbetrags hängt von der Erreichung strategischer Zielsetzungen hinsichtlich finanzieller Leistungskriterien sowie ESG-Zielen ab. Die Leistungskriterien umfassen die Außenumsatzerlöse des Segments Entertainment (Gewichtung 10 %), das kumulierte Konzernergebnis (Gewichtung 40 %) sowie den kumulierten Free Cashflow (Gewichtung 40 %). ESG-Ziele werden mit 10 % gewichtet.



7.2.2.1 Leistungskriterien

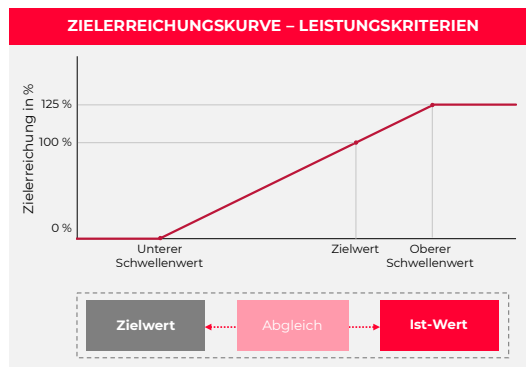
Die Außenumsatzerlöse sind ein zentraler finanzieller Leistungsindikator des internen Steuerungssystems. Das Segment Entertainment stellt einen strategischen Schwerpunkt der ProSiebenSat.1 Media SE dar. Das Kriterium der Außenumsatzerlöse bezieht sich auf das Wachstum der Außenumsatzerlöse des Segments Entertainment innerhalb der Performance-Periode und wird als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) gemessen.

Das kumulierte Konzernergebnis für die Performance-Periode bezeichnet die Summe des in den geprüften und festgestellten Konzernabschlüssen der drei Geschäftsjahre der Performance-Periode ausgewiesenen Konzernergebnisses. Das Konzernergebnis spiegelt die Ertragskraft der Gesellschaft wider und damit letztlich ihre Attraktivität für Aktionär:innen und potenzielle Investor:innen.

Der kumulierte FCF für die Performance-Periode bezeichnet die Summe des in den geprüften und festgestellten Konzernabschlüssen der drei Geschäftsjahre der Performance-Periode ausgewiesenen FCF. Der FCF ist ein weiterer zentraler finanzieller Leistungsindikator der Finanz- und Liquiditätsplanung der ProSiebenSat.1 Media SE und zugleich eine wichtige Kennzahl für Aktionär:innen, da er die zur Ausschüttung verfügbaren liquiden Mittel widerspiegelt.

Vor Beginn der Performance-Periode legt der Aufsichtsrat ambitionierte Zielwerte (einschließlich unterem und oberem Schwellenwert) für die Außenumsatzerlöse, das kumulierte Konzernergebnis und den kumulierten FCF fest. Die Zielwerte basieren grundsätzlich auf dem strategisch geplanten Wachstum bzw. den (kumulierten) Budgetwerten der (mittelfristigen) Finanzplanung für die jeweilige Performance-Periode.

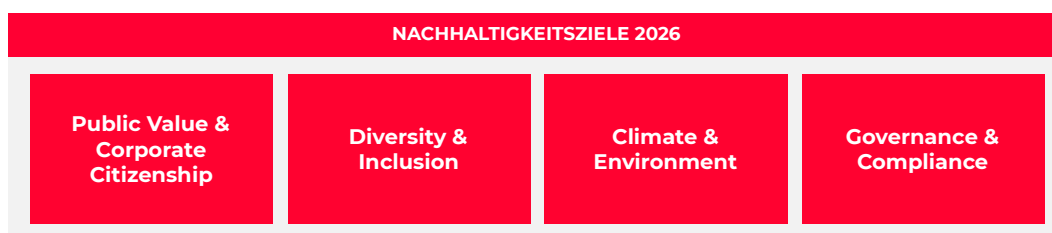
Zur Ermittlung der Zielerreichung werden die tatsächlich erzielten Außenumsatzerlöse, das erzielte kumulierte Konzernergebnis und der tatsächlich erzielte kumulierte FCF gemäß den gegebenenfalls jeweiligen geprüften und gebilligten Konzernabschlüssen der ProSiebenSat.1 Media SE im Rahmen dieses Vergütungssystems um spezifische Sondereffekte bereinigt (siehe Ziffer 7.3) und mit dem Zielwert für die jeweilige Performance-Periode verglichen. Die tatsächlichen Werte werden anhand einer Zielerreichungskurve in eine Zielerreichung überführt. Unterschreitet der tatsächliche Wert den unteren Schwellenwert oder entspricht diesem, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der tatsächliche Wert dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Entspricht der tatsächliche Wert dem oberen Schwellenwert oder überschreitet diesen, beträgt die Zielerreichung 125 %. Werte zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert sowie Werte zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert werden linear interpoliert.



Für jede bevorstehende Performance-Periode ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Leistungskriterien zu ändern und den Long Term Incentive an andere finanzielle Leistungskriterien zu koppeln, die sich aus der gegenüber dem Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensstrategie und dem internen kennzahlenbasierten Steuerungssystem der Gesellschaft ableiten. Die Gesamtgewichtung der finanziellen Leistungskriterien bleibt auch in diesem Fall bei 90 %. Sämtliche Leistungskriterien sind in der Finanzberichterstattung der Gesellschaft zu veröffentlichen. Detaillierte Angaben zu den Leistungskriterien und deren Gewichtungen sowie die Gründe für die Änderung werden im Vergütungsbericht veröffentlicht.

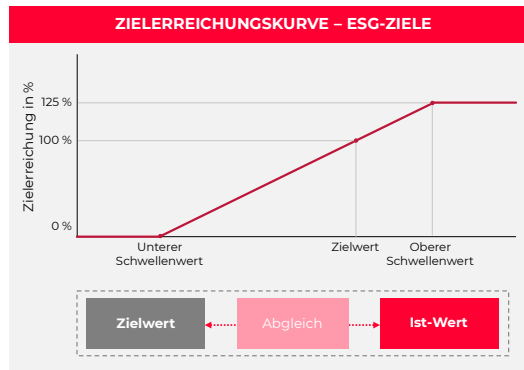
7.2.2.2 ESG-Ziele

Die Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Media SE wird im Long Term Incentive über ESG-Ziele auf Konzernebene 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 vor Beginn jeder Performance-Periode bis zu drei verbindliche, konkrete und messbare Ziele aus einem definierten Kriterienkatalog fest, die insgesamt mit 10 % gewichtet werden, wobei jedes einzelne ESG-Ziel mit mindestens 3 % zu berücksichtigen ist. Der Kriterienkatalog umfasst ökologische, soziale und Governance-Ziele, die sich aus den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie ableiten. Zu diesen Handlungsfeldern zählen derzeit Public Value & Corporate Citizenship, Klima & Umwelt, Diversität & Inklusion sowie Governance & Compliance. Detaillierte Angaben zu den verwendeten ESG-Zielen werden im Vergütungsbericht veröffentlicht.



Als ESG-Ziele werden grundsätzlich messbare, quantifizierbare und prüfbare Ziele von hoher strategischer Relevanz für die Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Media SE herangezogen (z. B. erhöhte Zugänglichkeit von Inhalten, Reduktion des Scope 1 & 2 CO₂e Fußabdrucks). Vor Beginn der Performance-Periode legt der Aufsichtsrat für jedes ESG-Ziel auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie einen quantifizierbaren Zielwert (einschließlich unterem und oberem Schwellenwert) fest.

Zur Ermittlung der Zielerreichung werden die tatsächlich erzielten Ergebnisse gegebenenfalls im Rahmen dieses Vergütungssystems um spezifische Sondereffekte bereinigt (siehe Ziffer 7.3) und mit dem Zielwert verglichen. Die tatsächlich erzielten Ergebnisse werden anhand einer Zielerreichungskurve in eine Zielerreichung überführt. Unterschreitet das tatsächliche Ergebnis den unteren Schwellenwert oder entspricht diesem, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht das tatsächliche Ergebnis dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Entspricht das tatsächliche Ergebnis dem oberen Schwellenwert oder überschreitet diesen, beträgt die Zielerreichung 125 %. Werte zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert sowie Werte zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert werden linear interpoliert. Bei der Ermittlung der Zielerreichung kann die durchschnittliche jährliche Zielerreichung über die dreijährige Performance-Periode berücksichtigt werden.



7.2.2.3 Ermittlung der Gesamtzielerreichung, Auszahlungszeitpunkt und Veröffentlichung

Die Gesamtzielerreichung wird ermittelt, indem die Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien und ESG-Ziele mit ihrer jeweiligen Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden.

Zur Ermittlung der Auszahlung in bar wird der individuelle Zielbetrag mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Der Auszahlungsbetrag in bar ist dabei auf 125 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.8 des DCGK sind nachträgliche Änderungen der festgelegten Leistungskriterien und ESG-Ziele oder Anpassungen der Zielwerte für die Leistungskriterien und ESG-Ziele ausgeschlossen, mit Ausnahme etwaiger Anpassungen gemäß Empfehlung G.11 des DCGK (siehe Ziffer 11).

Beispielrechnung auf Basis fiktiver Zahlen:

Zielwert: 300.000 €	×	<div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> Zielerreichung Außenumsatzerlöse = 120 % + Zielerreichung Kum. Konzernergebnis = 90 % + Zielerreichung Kum. FCF = 110 % + Zielerreichung ESG-Ziele = 100 % </div> <div style="text-align: center; margin-top: 5px;"> Gesamtzielerreichung $120\% \times 10\% + 90\% \times 40\% + 110\% \times 40\% + 100\% \times 10\% = 102\%$ </div>	=	Auszahlung in bar: = 300.000 € × 102 % = 306.000 €
-------------------------------	---	--	---	--

Der Long Term Incentive wird nach Billigung des geprüften Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der dreijährigen Performance-Periode der jeweiligen Tranche zur Auszahlung fällig. Über die Höhe der Auszahlung, die für die Leistungskriterien und ESG-Ziele gesetzten Zielwerte, die tatsächlich erzielten Werte sowie die entsprechende Zielerreichung wird im jeweiligen Vergütungsbericht umfassend und transparent berichtet.

7.3 Umgang mit Sondereffekten

Der Aufsichtsrat kann, im Einklang mit der Controlling-Praxis des Unternehmens, bei der Ermittlung der Zielerreichung die tatsächlich erzielten Werte der Leistungskriterien und ESG-Ziele um Sondereffekte und M&A-Effekte bereinigen, die nicht vollständig budgetiert, nicht vollständig in der Planung berücksichtigt oder bei der Festlegung der Zielwerte nicht hinreichend bedacht wurden. Dadurch werden verzerrende Effekte bei der Zielerreichung korrigiert und gewährleistet, dass die Festlegung der Zielwerte und die Ermittlung der Zielerreichung konsistent sind.

Etwaige Bereinigungen der Leistungskriterien bei der Ermittlung der Zielerreichung sowie die sich aus den Bereinigungen ergebenden Abweichungen gegenüber den in den geprüften und gebilligten Konzernabschlüssen oder im Geschäftsbericht veröffentlichten tatsächlich Werten werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt und erläutert.

8. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Die Vorstandsdiensverträge 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 ausgezahlte 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 ausgezahlten Netto-Beträge.

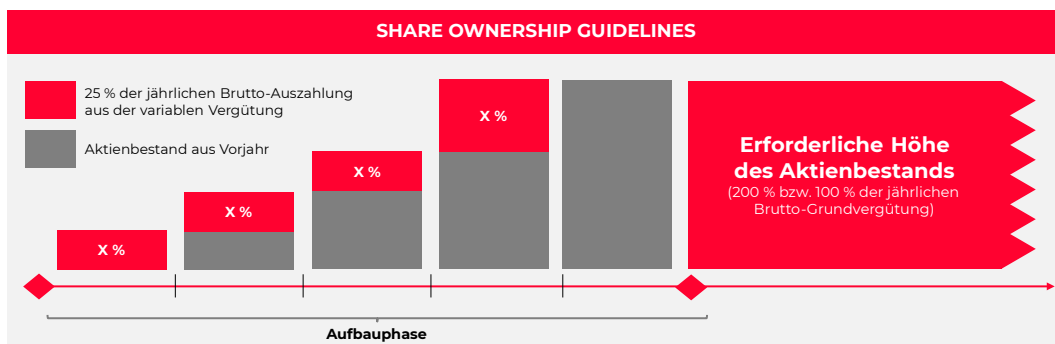
Verstößt ein Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig in einer Weise gegen seine gesetzlichen Sorgfaltspflichten gemäß § 93 AktG, seinen Vorstandsdiensvertrag oder wesentliche Compliance-Richtlinien nach dem Compliance Management Systems der ProSiebenSat.1 Media SE, die eine Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) rechtfertigen würden, kann der Aufsichtsrat nach billigen Ermessen noch nicht ausgezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, vollständig oder in Teilen reduzieren („Compliance-Malus“) bzw. im Falle einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung diese vollständig oder in Teilen zurückfordern („Compliance-Clawback“). Die Höhe der Rückforderung bezieht sich dabei auf die ausgezahlten Netto-Beträge.

Etwasige Schadensersatzansprüche der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 S. 1 AktG bleiben von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

9. SHARE OWNERSHIP GUIDELINES (SOG)

Um die Interessen von Vorstand und Aktionär:innen noch stärker anzugleichen, kann für die Mitglieder des Vorstands die Verpflichtung zum Erwerb und zum dauerhaften Halten von Aktien der Gesellschaft bestehen. Jedes Vorstandsmitglied kann verpflichtet werden, Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Wert von 200 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (übrige Vorstandsmitglieder) der jährlichen Bruttogrundvergütung zu erwerben und mindestens bis zum Ende ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten.

Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Werte können die Vorstandsmitglieder verpflichtet werden, 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.



Aufgrund des freiwilligen öffentlichen Übernahmeangebots und der aktuellen Aktionärsstruktur der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat im Einzelfall entscheiden, ob die Verpflichtung auf das jeweilige Mitglied des Vorstands Anwendung findet. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat unter anderem die Aktionärsstruktur, das gesamte Handelsvolumen der Aktie an der Börse sowie den Anteil der im Streubesitz befindlichen Aktien.

10. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

10.1 Vertragslaufzeiten und Voraussetzungen für die Beendigung der Vorstandsdiensverträge

Die Vertragslaufzeit für Vorstandsmitglieder entspricht der Dauer der jeweiligen Bestellung. Die Dauer der Erstbestellung beträgt in der Regel drei Jahre. Im Falle einer erneuten Bestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei bis fünf Jahre.

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsdiensverträge ist ausgeschlossen. Der Vorstandsdiensvertrag kann daher nur einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds gemäß § 84 Absatz 3 AktG aus wichtigem Grund widerrufen, kann der Vorstandsdiensvertrag unter Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB gekündigt werden.

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

Als Kontrollwechsel gilt dabei insbesondere ein Kontrollwerb 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 Vorstandsdiensvertrag mit einer 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, grundsätzlich nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und erst nach Ablauf der regulären Performance-Perioden. Erfolgt eine Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile vor Ablauf der regulären Performance-Perioden, z. B. im Todesfall, wird die Zielerreichung angemessen ermittelt.

Für den Fall der vorzeitigen Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB kann eine Abfindung gezahlt werden. Die Vorstandsdiensverträge sehen eine Abfindungsobergrenze vor. Danach darf die Abfindung die Höhe von zwei Jahres-Gesamtvergütungen nicht überschreiten und ist zudem auf die Vergütung, die bis zum regulären Ende der Vertragslaufzeit zu zahlen wäre, begrenzt.

Mit den Vorstandsmitgliedern können nachvertragliche Wettbewerbsverbote für einen Zeitraum von zwölf Monaten nach Beendigung des Vorstandsdiensvertrages vereinbart werden. In dieser Zeit erhält das Mitglied des Vorstands eine Karenzentschädigung in Höhe von bis zu 75 % der zuletzt bezogenen jährlichen Gesamtvergütung. Darüber hinaus sehen die Vorstandsdiensverträge vor, dass Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

10.3 Bestehende Vorstandsdiensverträge

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, die Vorstandsdiensverträge der derzeitigen Mitglieder des Vorstands an das neue Vergütungssystem 2026 anzupassen.

Erhält ein derzeitiges oder zukünftiges Mitglied des Vorstands eine Drittvergütung im Sinne des § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG, kann der Aufsichtsrat entscheiden, keine Vergütung im Rahmen dieses Vergütungssystems zu gewähren. Eine solche Drittvergütung unterliegt nicht diesem Vergütungssystem.

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. AUßERGEWÖHNLICHE ENTWICKLUNGEN UND VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.11 des DCGK hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen im Rahmen der variablen Vergütung in angemessenem Maße Rechnung zu tragen.

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. Dazu zählen zum Beispiel Änderungen der Unternehmensstrategie, außergewöhnliche Anforderungen zur Nachfolgegewinnung, 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 Aufsichtsratsbeschluss 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 (einschließlich der relativen Gewichtung) als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile, also der Grundvergütung, Nebenleistungen, des Versorgungsentgelts sowie des Short Term und Long Term Incentive (mit Blick auf die variable Vergütung einschließlich Zahl, Auswahl und Gewichtung der Leistungskriterien sowie der Bandbreiten möglicher Zielerreichungen) 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