

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2025. Er erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE im April 2025 ein geändertes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen („Vergütungssystem 2025“), welches das bisherige, von der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem 2021 („Vergütungssystem“ oder Vergütungssystem 2021“) aktualisiert und punktuell ändert. Das Vergütungssystem 2025 wurde am 28. Mai 2025 von der Hauptversammlung mit einer breiten Mehrheit von rund 95 Prozent gebilligt und gilt für alle Neuabschlüsse von Vorstandsdiensverträgen sowie bei Vertragsverlängerungen.

Der Aufsichtsrat hat für den Zeitraum beginnend ab dem 21. Oktober 2025 gemäß § 87a Abs. 2 AktG Abweichungen vom Vergütungssystem 2025 beschlossen, die aufgrund der strategischen Neuausrichtung der Gesellschaft und damit verbundenen Neubestellung von Marco Giordani und Bobby Rajan erforderlich und im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig sind. Marco Giordani wurde zum 21. Oktober 2025 zum Vorstandsvorsitzenden bestellt. Abweichend von den Empfehlungen des Abschnitts G. des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK) und den Vorgaben des Vergütungssystems 2025 erhielt Marco Giordani im Geschäftsjahr 2025 keine variable Vergütung. Aufgrund dessen fanden auch die Malus- und Clawback-Regelungen keine Anwendung und es galt keine Aktienhalteverpflichtung. Aus Sicht des Aufsichtsrats war aufgrund der strategischen Neuausrichtung der Gesellschaft eine sinnvolle und im Interesse der Gesellschaft liegende Festlegung von Zielwerten auf Grundlage des Vergütungssystems 2025 nicht möglich. Der Aufsichtsrat wird das bestehende Vergütungssystem 2025 im Geschäftsjahr 2026 überprüfen, um das Vergütungssystem und etwaige Anpassungen der Hauptversammlung 2026 zur Billigung vorzulegen.

Bobby Rajan wurde zum 21. Oktober 2025 zum Finanzvorstand (Group CFO) bestellt. Aufgrund seiner besonderen Rolle als interimistisches Vorstandsmitglied erhielt Bobby Rajan seine Vergütung im Rahmen einer Vorstandsgestellung durch Alvarez & Marsal Deutschland GmbH & Co. KG (Alvarez & Marsal) als reine Drittvergütung. Das Vergütungssystem der Gesellschaft sieht den Fall der vorübergehenden Interim-Tätigkeit im Rahmen der Vorstandsgestellung nicht explizit vor. Vor dem Hintergrund der vorübergehenden Tätigkeit und der Vorstandsgestellung war deshalb eine Abweichung vom Vergütungssystem erforderlich.

In Bezug auf die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Bert Habets, Martin Mildner und Markus Breitenecker sind grundsätzlich ausschließlich die Regelungen des Vergütungssystems 2021 zur Anwendung gekommen; bei den ehemaligen Vorstandsmitgliedern Martin Mildner und Markus Breitenecker wurden allerdings die Vorgaben des Vergütungssystems 2025 zur Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile bereits im Geschäftsjahr 2025 umgesetzt.

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

→ www.prosiebensat1.com

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde auf der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 mit einer breiten Zustimmung von rund 95 Prozent gebilligt. Daher orientiert sich der vorliegende Vergütungsbericht in Format und Inhalt am Vergütungsbericht des Vorjahres.

Ferner berücksichtigt der Vergütungsbericht die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK).

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

1/ **Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung der Vorstandsvergütung**

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG legt der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder fest. Dabei wird er von seinem Personal-/Präsidial- und Nominierungsausschuss unterstützt, der mit Aufsichtsratsbeschluss vom 4. November 2025 durch die Zusammenführung des Präsidial- und Nominierungsausschusses und des Personalausschusses etabliert wurde. Der Personal-/Präsidial- und 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.

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

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

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

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

Soweit der Aufsichtsrat dies für erforderlich bzw. zweckdienlich erachtet, zieht er bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung externe Sachverständige hinzu. So hat der Aufsichtsrat bisher die Vorstandsvergütung auch in regelmäßigen Abständen bzw. bei Neubestellungen oder Vertragsverlängerungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, insbesondere im Hinblick auf ihre Marktüblichkeit durch unabhängige externe Berater:innen überprüfen lassen. Der Aufsichtsrat hat auch bei der Ausarbeitung des Vergütungssystems 2025 einen externen, unabhängigen Vergütungsberater, der international tätig und auf Vorstandsvergütungsthemen spezialisiert ist, hinzugezogen.

2/ Grundsätze des Vergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

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

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

3/ Die Vergütungssysteme 2021 und 2025 im Überblick

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

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick der einzelnen Vergütungs- sowie weiterer Vertragsbestandteile der Vergütungssysteme 2021 und 2025 im Vergleich, die anschließend detailliert beschrieben werden:

VERGLEICH DES VERGÜTUNGSSYSTEMS		
Vergütungssystem 2021		Vergütungssystem 2025
Erfolgsunabhängige (feste) Vergütung		
<ul style="list-style-type: none"> – Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt wird. 	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und 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). 	Betriebliche Altersversorgung	<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).
Erfolgsabhängige (variable) Vergütung		
Short Term Incentive (Performance Bonus)		
<ul style="list-style-type: none"> – Zielbonussystem 	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> – Zielbonussystem
<ul style="list-style-type: none"> – 1 Jahr 	Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> – 1 Jahr
<ul style="list-style-type: none"> – 40 %: adjusted EBITDA (Zielerreichung 0 %–200 %). – 40 %: adjusted Operating FCF (Zielerreichung 0 %–200 %). – 20 %: ESG-Ziele (Zielerreichung 0 %–200 %). 	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – 30 %: EBITDA (Zielerreichung 0 %–200 %) – 40 %: FCF (Zielerreichung 0 %–200 %) – 30 %: Strategische Kennzahlen (Zielerreichung 0 %–200 %).
<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: 200 % des Zielbetrags).
Long Term Incentive (Performance Share Plan)		
<ul style="list-style-type: none"> – Performance Share Plan 	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> – Performance Share Plan
<ul style="list-style-type: none"> – 4-jährige Performance-Periode (insgesamt vierjährige Laufzeit). 	Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> – 3-jährige Performance-Periode, anschließende einjährige Wartefrist – (insgesamt vierjährige Laufzeit)
<ul style="list-style-type: none"> – 30 %: Relativer TSR im Vergleich zum STOXX Europe 600 Media Index (Zielerreichung 0 %–200 %). – 70 %: P7S1 ROCE (Zielerreichung 0 %–200 %). 	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> – 30 %: Relativer TSR im Vergleich zu spezifischer Vergleichsgruppe (Zielerreichung 0 %–200 %). – 60 %: Finanzielle Kennzahlen – EBIT (30 %) und Operating FCF (30 %) (Zielerreichung 0 %–200 %). – 10 %: ESG-Ziel(e) (Zielerreichung 0 %–200 %).
<ul style="list-style-type: none"> – In bar nach Ende der Performance-Periode der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags). 	Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> – In bar nach Ende der vierjährigen Laufzeit der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags).
Weitere Vertragsbestandteile		
<ul style="list-style-type: none"> – Vollständige oder teilweise Reduzierung nicht ausbezahlter beziehungsweise Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (STI und LTI) im Fall von materiellen Compliance-Verstößen und fehlerhaftem Konzernabschluss. 	Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
<ul style="list-style-type: none"> – 200 % der Bruttogrundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden. – 100 % der Bruttogrundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder. 	Share Ownership Guidelindes (SOG)	<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.

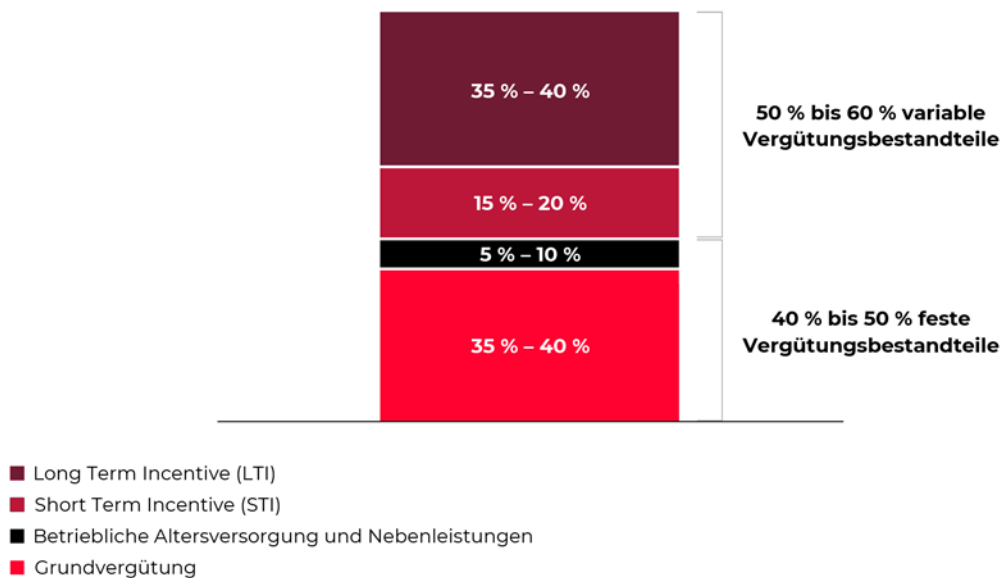
4 / Struktur und Gewichtung der Vorstandsvergütung

VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

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

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

VERGÜTUNGSSTRUKTUR – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

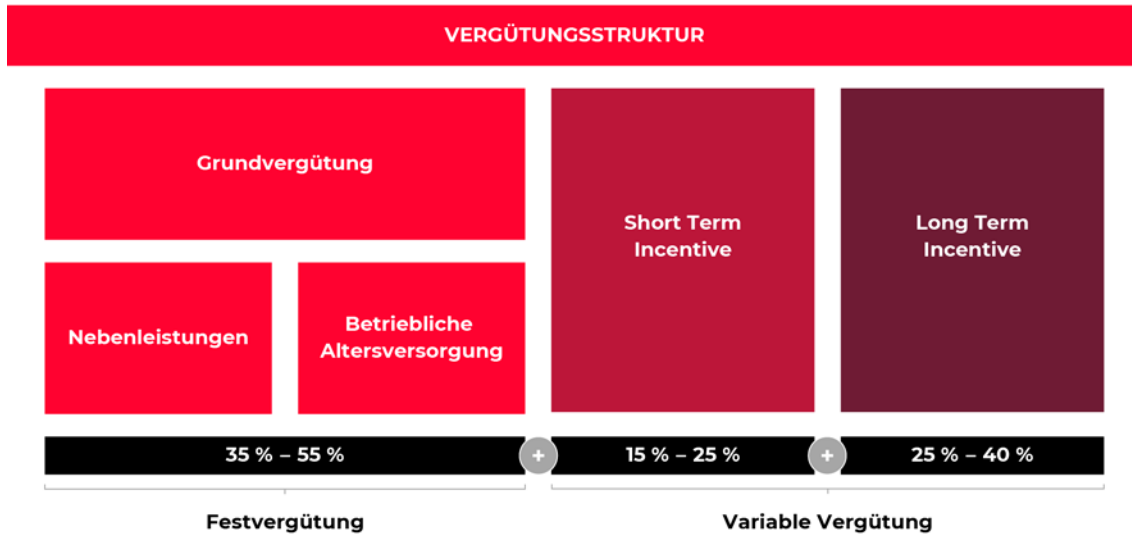


VERGÜTUNGSSYSTEM 2025

Unter dem Vergütungssystem 2025 wurden die Bandbreiten für die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung flexibilisiert. Um dem „Pay for Performance“-Gedanken der Vergütung Rechnung zu tragen, achtet der Aufsichtsrat dabei 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 weiterhin ein höheres Gewicht hat.

Die Bandbreiten für die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile (im Falle einer Zielerreichung von 100% in der variablen Vergütung) können der nachfolgenden Grafik entnommen werden:

VERGÜTUNGSSTRUKTUR – VERGÜTUNGSSYSTEM 2025



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.

5 / Bestandteile der Vorstandsvergütung im Einzelnen

5.1 ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht unter dem Vergütungssystem 2021 und dem Vergütungssystem 2025 aus drei Elementen, der Grundvergütung in Form eines fixen Basisgehalts, den Nebenleistungen in Form von Sachbezügen sowie der betrieblichen Altersversorgung (falls vereinbart).

5.1.1. GRUNDVERGÜTUNG

Die Grundvergütung wird unter dem Vergütungssystem 2021 und 2025 in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird die Grundvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

5.1.2. NEBENLEISTUNGEN

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem unter dem Vergütungssystem 2021 und 2025 erfolgsunabhängige Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagenbereitstellung mit privater Nutzungsmöglichkeit, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie vereinzelt Erstattung von Kosten, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft verbunden sind (z.B. Heimflüge, Umzugskosten, Zuschuss zu Wohnungskosten)).

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen. Diese D&O-Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass Vorstandsmitglieder bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit für die Gesellschaft für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Die Versicherung enthält eine Selbstbehaltsregelung, wonach ein in Anspruch genommenes Vorstandsmitglied in jedem Versicherungsfall insgesamt mindestens 10 Prozent des Schadens und für alle Versicherungsfälle in einem Versicherungsjahr maximal 150 Prozent der jeweiligen festen jährlichen Vergütung selbst trägt und entspricht damit den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG. Maßgeblich für die Berechnung des Selbstbehalts ist die feste Vergütung in dem Kalenderjahr, in dem die Pflichtverletzung begangen wurde.

5.1.3. BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Für alle im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands wurden Versorgungsverträge in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2021 abgeschlossen: Die Gesellschaft zahlt für die Dauer des Dienstverhältnisses einen jährlichen Gesamtbeitrag auf ein von der Gesellschaft geführtes persönliches Versorgungskonto ein. Der von der Gesellschaft einzuzahlende jährliche Gesamtbeitrag entspricht 20 Prozent der jeweiligen Grundvergütung. Jedes Vorstandsmitglied hat das Recht, im Rahmen der Entgeltumwandlung zusätzliche Beiträge in beliebiger Höhe auf das Versorgungskonto einzuzahlen. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen keine weiteren Einzahlungen. Die Gesellschaft garantiert das eingezahlte Kapital sowie eine jährliche Verzinsung in Höhe von 2 Prozent. Die eingezahlten Beträge werden 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 oder stattdessen ein einmaliges Ruhegeld gezahlt. Dieser Anspruch besteht auch im Fall einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Das monatliche Ruhegehalt ergibt sich aus einer zum Zeitpunkt der Anspruchsberechtigung versicherungsmathematisch errechneten lebenslangen Altersrente. Sofern kein monatliches Ruhegehalt gezahlt wird, wird ein Ruhegeld als Einmalzahlung (bzw. in bis zu zehn gleichen Jahresraten) in Höhe des Garantiekapitals ausgezahlt.

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Bert Habets aus dem Vorstand zum 21. Oktober 2025 wurde vereinbart, dass seine Versorgungsanswartschaften in Höhe von insgesamt 0,8 Mio Euro nach seinem Austritt aus dem Unternehmen im Januar 2026 abgelöst werden und damit sämtliche Ansprüche aus dem Versorgungsvertrag abgegolten sind. Aufgrund des Ausscheidens von Martin Mildner aus dem Vorstand zum 21. Oktober 2025 sind sämtliche Ansprüche aus dem Versorgungsvertrag ersatzlos verfallen. Aufgrund des Ausscheidens von Markus Breitenecker aus dem Vorstand zum 21. Oktober 2025 ist vertragliche Unverfallbarkeit nach den Bestimmungen des Versorgungsvertrags nur für die Entgeltumwandlungen eingetreten. Diese wurden in Höhe von insgesamt 0,1 Mio Euro abgelöst und somit sind sämtliche Ansprüche aus dem Versorgungsvertrag abgegolten.

Zum 31. Dezember 2025 beliefen sich die Pensionsrückstellungen bewertet nach IFRS für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands in Summe auf 24,1 Mio Euro vor Saldierung mit dem Planvermögen (Vorjahr: 25,7 Mio Euro). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden die Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, deren Austritt aus dem Vorstand über zehn Jahre zurückliegt, nicht personenindividuell, sondern in einer Summe unter Sonstige ausgewiesen.

BESTAND DER PENSIONSVERPFLICHTUNG (DBO) ZUM 31. DEZEMBER 2025

in Tsd Euro

	Bestand der Pensionsverpflichtung (DBO)	davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen
im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder		
Bert Habets	768,9	—
Summe	768,9	—
ehemalige Vorstandsmitglieder		
Conrad Albert	3.674,7	1.996,8
Rainer Beaujean	884,1	—
Thomas Ebeling	8.233,3	6.576,8
Jan David Frouman	667,8	251,2
Ralf Peter Gierig	435,1	435,1
Christine Scheffler	843,6	270,5
Dr. Ralf Schremper	284,8	—
Christof Wahl	352,6	—
Dr. Christian Wegner	1.398,8	561,7
Dr. Gunnar Wiedenfels	312,7	312,7
Summe Sonstige	6.236,9	3.062,1
Summe	23.324,4	13.466,9
Gesamt	24.093,4	13.466,9

VERGÜTUNGSSYSTEM 2025

Das Vergütungssystem 2025 sieht vor, dass für die Mitglieder des Vorstands Versorgungsverträge abgeschlossen werden können. Die im Geschäftsjahr 2025 eingetretenen Vorstandsmitglieder Marco Giordani und Bobby Rajan erhalten in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2025 keine betriebliche Altersversorgung.

5.2. ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Elementen, einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Performance Bonus) sowie einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive) in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) der ProSiebenSat.1 Media SE (Performance Share Plan). Den im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2025 variable Vergütung auf Basis des Vergütungssystems 2021 zugesagt. Marco Giordani und Bobby Rajan wurde im Geschäftsjahr 2025 keine variable Vergütung zugesagt oder gewährt.

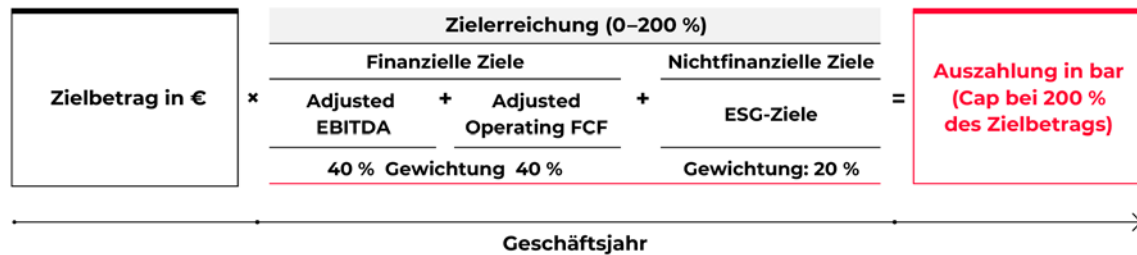
5.2.1. SHORT TERM INCENTIVE (PERFORMANCE BONUS)

VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Der Short Term Incentive ist unter dem Vergütungssystem 2021 vom geschäftlichen Erfolg der ProSiebenSat.1 Group im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Er berechnet sich anhand der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen von adjusted EBITDA und adjusted Operating Free Cashflow (adjusted Operating FCF), jeweils auf Konzernebene, sowie der ESG-Ziele. Die gewichteten Zielerreichungen werden nach Ablauf eines Geschäftsjahres addiert, wobei die beiden finanziellen Kennzahlen mit jeweils 40 Prozent und die ESG-Ziele mit 20 Prozent gewichtet werden. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

Die Abschnitte „Short Term Incentive (Performance Bonus)“, „ESG-Ziele auf Konzernebene“ sowie „Variable Vergütung – Detaillierte Angaben zur Zielerreichung“ enthalten vergütungsberichtstypische Angaben, die sich auch mit den Angabepflichten ESRS 2 GOV-3, E1-4 sowie S4-4 der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) befassen. Diese sind mit einer Kennzeichnung am Anfang (>>) und am Ende (<<) sowie mit den entsprechenden ESRS-Angabepflichten markiert.

>> **FUNKTIONSWEISE SHORT TERM INCENTIVE** <</ESRS 2 GOV-3, ESRS E1-4, S4-4



Adjusted EBITDA auf Konzernebene

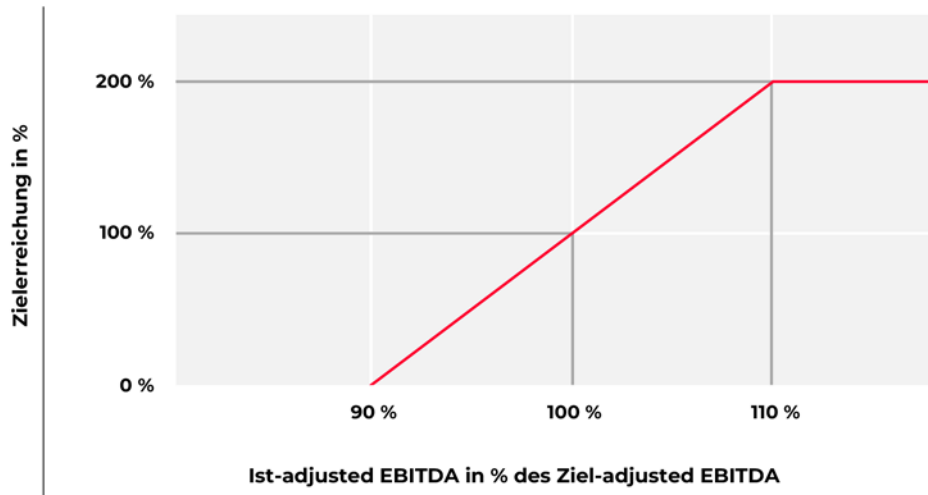
Das adjusted EBITDA zählt zu den bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren im kennzahlenbasierten Steuerungssystem der ProSiebenSat.1 Group und dient für den Vorstand zur Beurteilung der operativen Ertragskraft des Konzerns und der Segmente.

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

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED EBITDA



Adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene

Zur fokussierten operativen Cashflow-Steuerung der Segmente dient der adjusted Operating FCF als einer der bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren.

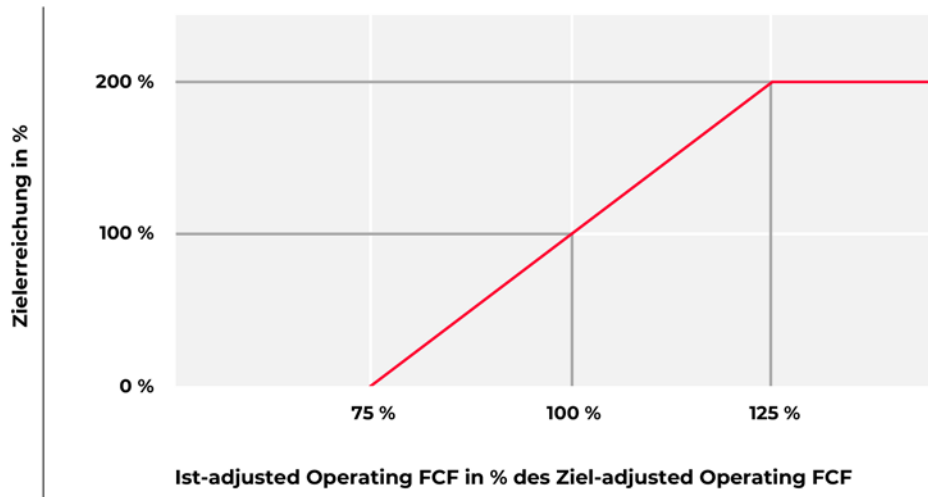
Die Kennzahl adjusted Operating FCF ist definiert als operativer Free Cashflow vor Zinsen und Steuern. Er berechnet sich aus dem adjusted EBITDA korrigiert um zahlungsunwirksame Aufwendungen und Erträge sowie abzüglich Investitionen (Programm- und sonstige Investitionen) und Veränderungen im Working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

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

Aufgrund der im Vergleich zum adjusted EBITDA absolut kleineren Größenordnung sowie der damit höheren Volatilität des adjusted Operating FCF und damit einhergehenden Herausforderung, einen ambitionierten und gleichermaßen validen Zielwert festzulegen, sieht der

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED OPERATING FCF



Vergütungsrelevante ESG-Ziele auf Konzernebene

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

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

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

übersteigen. Für weiterführende Informationen und konkrete Angaben zu den vereinbarten ESG-Zielen für das Geschäftsjahr 2025 verweisen wir auf das Kapitel „Variable Vergütung – Detaillierte Angaben zur Zielerreichung“. << **ESRS 2 GOV-3, ESRS E1-4, S4-4**

Auszahlungszeitpunkt

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 nächsten Monatsgehalt ausbezahlt.

VERGÜTUNGSSYSTEM 2025

Unter dem Vergütungssystem 2025 berechnet sich der Short Term Incentive 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 Prozent, FCF mit 40 Prozent und die strategischen Kennzahlen mit insgesamt 30 Prozent (mindestens 10 % je Kennzahl) gewichtet werden. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

Da Marco Giordani und Bobby Rajan im Geschäftsjahr 2025 keine variable Vergütung zugesagt oder gewährt wurde und insofern von dem Vergütungssystem 2025 abgewichen wurde, sind die vorstehenden Regelungen zum Short Term Incentive im Geschäftsjahr 2025 nicht zur Anwendung gekommen. Daher war keine konkrete Zielsetzung im Rahmen des Vergütungssystems 2025 erforderlich. Auf eine detaillierte Darstellung der Leistungskriterien und der Systematik des Short Term Incentive wird daher verzichtet.

Die Darstellung der Regelungen im Detail sind aus dem auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlichten Vergütungssystem 2025 ersichtlich.

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung-meldepflichtige-wertpapiergeschaefte

5.2.2. LONG TERM INCENTIVE (PERFORMANCE SHARE PLAN)

VERGÜTUNGSSYSTEME 2021 UND 2018

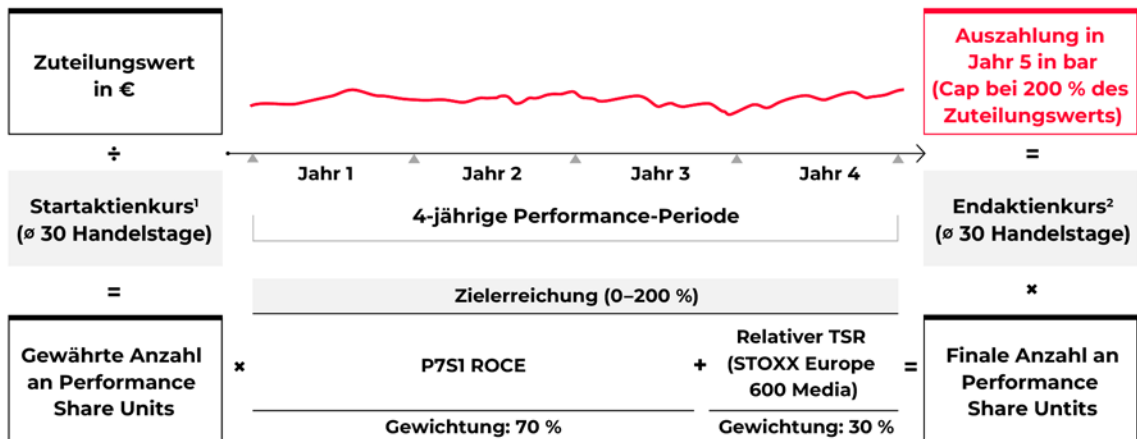
Der Long Term Incentive ist als mehrjährige variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) ausgestaltet. Folglich handelt es sich dabei nicht um Aktienoptionen i.S.d. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG. Es erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit einem jeweils vierjährigen Performance-Zeitraum.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

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

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

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

FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021



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

P7S1 ROCE auf Konzernebene – Vergütungssystem 2021

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

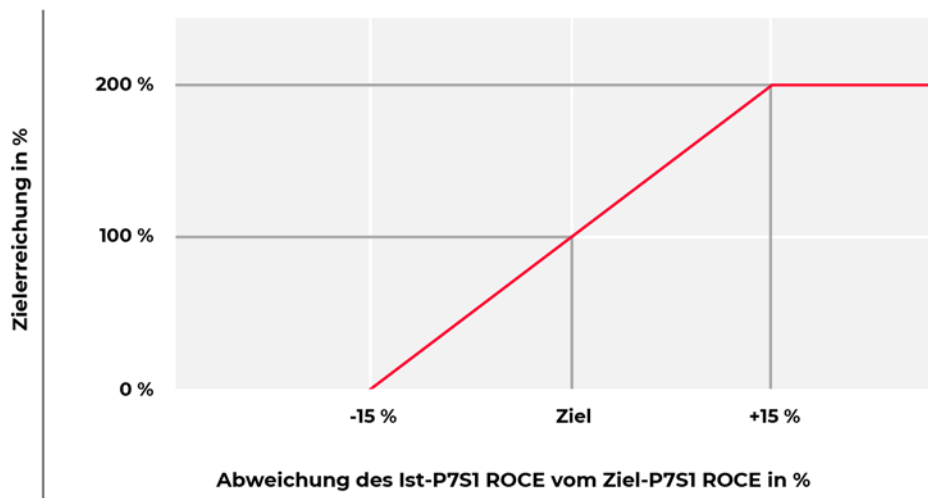
Der P7S1 ROCE steht für den Return on Capital Employed der ProSiebenSat.1 Group und ermittelt sich aus dem Verhältnis des adjusted EBIT (bereinigtes Ergebnis vor Zinsen und Steuern) korrigiert um Pensionsaufwendungen und Ergebnis aus at-Equity bewerteten Anteilen zum durchschnittlich eingesetzten Kapital. Das adjusted EBIT ist das um bestimmte Einflussfaktoren (siehe Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) bereinigte Betriebsergebnis. Das eingesetzte Kapital ist die Differenz aus immateriellen Vermögenswerten (inkl. Geschäfts- oder

Firmenwerte sowie auf aus Kaufpreisallokationen angesetzte Vermögenswerte), Sachanlagen, at-Equity bewerteten Anteilen, Media-for-Equity-Investitionen, Programmvermögen, Vorräten, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie kurzfristigen sonstigen finanziellen Vermögenswerten (exklusive Derivate) und übrigen Forderungen und Vermögenswerten abzüglich sonstige Rückstellungen, Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und ähnliche Schulden, Verbindlichkeiten gegenüber at-Equity bewerteten Anteilen und übrige Verbindlichkeiten. Dabei bezieht sich der Wert auf den Durchschnitt der Stichtage der letzten fünf Quartale. Bei dem P7S1 ROCE handelt es sich um eine branchenübliche und häufig verwendete Kennzahl, die die Verzinsung des eingesetzten Kapitals abbildet und Anreize für eine kontinuierliche Wertsteigerung setzt. Die ProSiebenSat.1 Group berichtet über den P7S1 ROCE im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung.

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE P7S1 ROCE



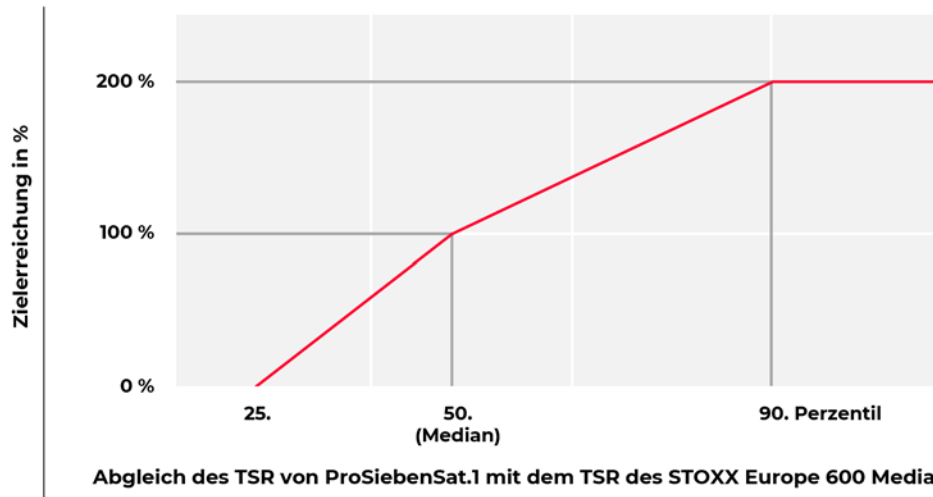
Relativer Total Shareholder Return (TSR) – Vergütungssystem 2021

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

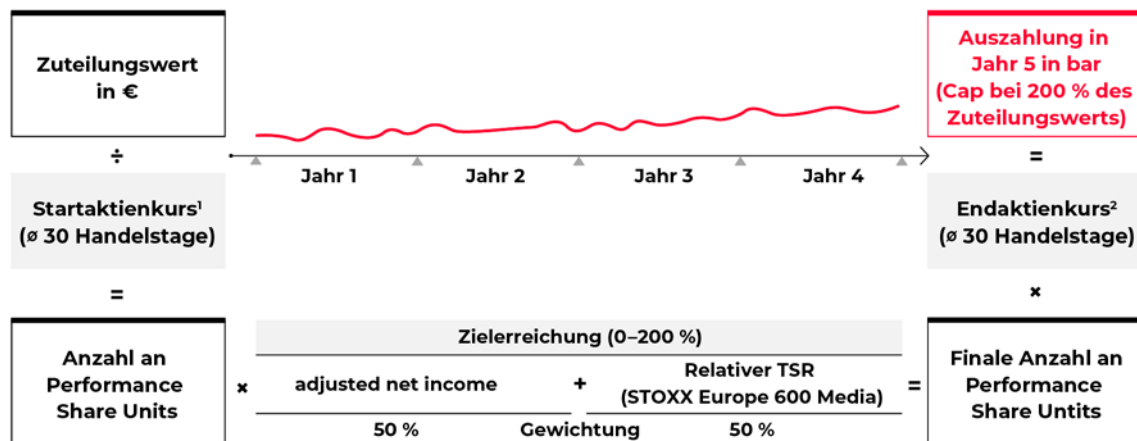
ermittelt. Anschließend werden die ermittelten TSR-Werte in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung der ProSiebenSat.1 Media SE in dieser Rangreihe ermittelt.

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

ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR



FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018



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

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

Adjusted net income auf Konzernebene – Vergütungssystem 2018

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

Das adjusted net income ist das den Anteilseignern der ProSiebenSat.1 Media SE zuzurechnende Konzernergebnis, bereinigt um die für das adjusted EBITDA dargestellten Sondereffekte sowie bereinigt um weitere Sondereffekte. Zu diesen weiteren Sondereffekten zählen:

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

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

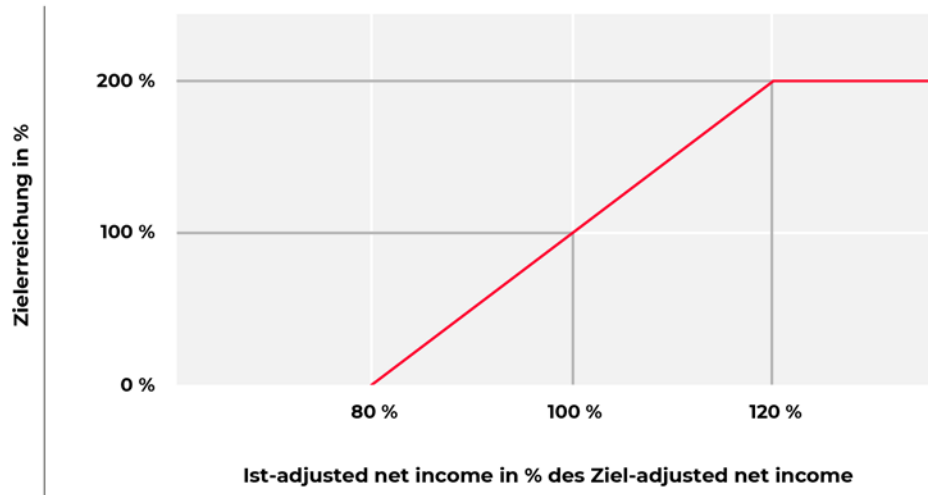
Zur Feststellung der Zielerreichung für das adjusted net income des Konzerns, die sich am Ende der Laufzeit einer Tranche ergibt, wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des adjusted net income des vierjährigen Performance-Zeitraums herangezogen. Der Zielwert eines jeden Geschäftsjahres des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

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

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED NET INCOME



Relativer Total Shareholder Return (TSR) – Vergütungssystem 2018

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

Auszahlungszeitpunkt

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

VERGÜTUNGSSYSTEM 2025

Unter dem Vergütungssystem setzt sich die vierjährige Laufzeit des Performance Share Plan aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer anschließenden einjährigen Wartezeit 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 Prozent aus dem relativen TSR (Aktienrendite der ProSiebenSat.1 Media SE-Aktie relativ zur Aktienrendite der Vergleichsunternehmen), zu 60 Prozent aus den finanziellen Kennzahlen EBIT (30 %) und Operating FCF (30 %) und zu 10 Prozent 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.

Da Marco Giordani und Bobby Rajan im Geschäftsjahr 2025 keine variable Vergütung zugesagt oder gewährt wurde und insofern von dem Vergütungssystem 2025 abgewichen wurde, sind die vorstehenden Regelungen zum Performance Share Plan im Geschäftsjahr 2025 nicht zur Anwendung gekommen. Auf eine detaillierte Darstellung der Leistungskriterien und der Systematik des Performance Share Plan wird daher verzichtet.

Die Darstellung der Regelungen im Detail sind aus dem auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlichten Vergütungssystem 2025 ersichtlich.

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung-meldepflichtige-wertpapiergeschaefte

5.3. UMGANG MIT SONDEREFFEKTEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Die unter dem Vergütungssystem 2018 zulässigen Bereinigungen sind ausschließlich im jeweiligen Kapitel zu den Kennzahlen beschrieben. Die im Vergütungssystem 2025 geregelten Bereinigungen sind nicht Teil der Darstellung, da keine variable Vergütung unter dem Vergütungssystem 2025 zugesagt worden ist.

Überleitung auf Adjusted-Kennzahlen

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

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

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

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

Weitere Bereinigbarkeit der Adjusted-Kennzahlen

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

5.4. MAXIMALVERGÜTUNG

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem 2021 und im Vergütungssystem 2025 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 (STI und LTI). 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 o.g. Vergütungsbestandteile aus einem Geschäftsjahr und stellt den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Da die Einhaltung der Maximalvergütung vom Zufluss der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung (Performance Share Plan) abhängt, kann erst nach Ablauf der jeweils vierjährigen Performance Periode darüber berichtet werden. Auf Basis der für das Geschäftsjahr 2025 vertraglich zugesagten Zielvergütungen und den Begrenzungen der variablen Vergütungen ist sichergestellt, dass die festgelegte Maximalvergütung nicht überschritten werden kann.

Im Geschäftsjahr 2025 ist mit der Erdienerung des Performance Share Plans 2022 der letzte Vergütungsbestandteil für das Geschäftsjahr 2022 den Vorstandsmitgliedern zugeflossen. Die Maximalvergütung für alle im Geschäftsjahr aktiven und früheren Vorstandsmitglieder, die unter dem Vergütungssystem 2021 im Geschäftsjahr 2022 tätig waren und somit Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr erhalten haben, wurde eingehalten.

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG GESCHÄFTSJAHR 2022

in Tsd. Euro

	Feste Vergütung			Variable Vergütung		Ist-Gesamtvergütung	Maximalvergütung
	Grundvergütung	Nebenleistungen	bAV-Dienstzeitaufwand	Performance Bonus 2022	Performance Share Plan 2022		
Im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder							
Bert Habets ¹	157,5	6,8	22,6	49,6	26,4	262,9	1.250,0
Frühere Vorstandsmitglieder							
Rainer Beaujean ²	533,3	3,0	100,3	146,0	-	782,6	2.500,0
Ralf Peter Gierig ³	715,0	12,6	143,6	-	-	871,2	4.500,0

¹ Bert Habets ist mit Wirkung zum 1. November 2022 in den Vorstand eingetreten und mit Wirkung zum 21. Oktober 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden; sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Dezember 2025.

² Rainer Beaujean ist mit Wirkung zum 3. Oktober 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2022.

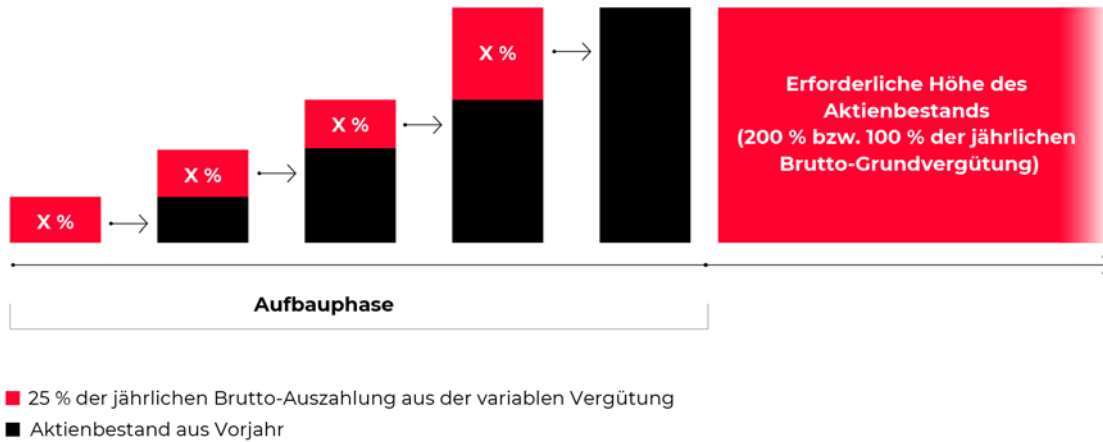
Der Aufsichtsrat hat beschlossen, den unter dem Vergütungssystem 2021 vorgesehenen Compliance-Malus für den Performance Share Plan 2022 anzuwenden.

³ Ralf Peter Gierig ist mit Wirkung zum 27. April 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endet mit Wirkung zum 31. Oktober 2023. Aufgrund des Ausscheidens von Ralf Peter Gierig zum 27. April 2023 und der Aufhebungsvereinbarung besteht kein Anspruch auf eine variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023.

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

Um die Aktienkultur zu stärken und die Interessen von Vorstand und Aktionär:innen noch stärker anzugleichen, besteht für die Mitglieder des Vorstands unter dem Vergütungssystem 2021 und 2025 die Verpflichtung zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, insgesamt Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Wert von 200 Prozent (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 Prozent (übrige Vorstandsmitglieder) der jährlichen Brutto-Grundvergütung zu erwerben und mindestens bis zum Ende ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten. Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhen sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 Prozent der jährlichen Brutto-Auszahlung aus dem Short Term Incentive (Performance Bonus) und dem Long Term Incentive (Performance Share Plan) in Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE zu investieren.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES



Die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder sind ihrer jeweiligen Erwerbsverpflichtung in diesem Geschäftsjahr nachgekommen. Die Verpflichtung zum Erwerb und Halten der Aktien bestand nach dem Ausscheiden nicht mehr.

Für Marco Giordani und Bobby Rajan gelten in Abweichung vom Vergütungssystem 2025 für das Geschäftsjahr 2025 keine Aktienerwerbspflichten.

5.6. MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Vor dem Hintergrund der Empfehlung G.11 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 wurde im Vergütungssystem 2021 die bereits bestehende Clawback-Regelung des Vergütungssystems 2018 erweitert sowie eine Malus-Regelung in der variablen Vergütung aufgenommen. Im Vergütungssystem 2025 wurden diese Regelungen unverändert beibehalten. Nach diesen Regelungen kann sowohl die Vergütung aus dem Performance Bonus als auch aus dem Performance Share Plan reduziert (Malus) oder zurückgefordert (Clawback) werden.

Wird nach Auszahlung der variablen Vergütung festgestellt, dass ein fehlerhafter Konzernabschluss vorgelegen hat, so kann der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE bereits ausbezahlte variable Vergütung vollständig oder in Teilen zurückfordern („Performance-Clawback“). Die Höhe der Rückforderung bestimmt sich dabei unter Zugrundelegung des korrigierten und vom Wirtschaftsprüfer testierten Konzernabschlusses und bezieht sich dabei auf die ausbezahlten Netto-Beträge.

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

Im Geschäftsjahr 2025 wurde gemäß einem Beschluss des Aufsichtsrats die variable Vergütung von Rainer Beaujean unter dem Performance Share Plan 2022 gemäß dem Vergütungssystem 2021 wegen Vorgängen im Zusammenhang mit dem sogenannten ZAG-Sachverhalt

(Ermittlungsverfahren wegen Verstößen gegen das Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG) im Zusammenhang mit dem Gutscheingeschäft von Jochen Schweizer mydays) auf Null Euro festgelegt (Compliance-Malus). Darüber hinaus wurde kein Malus oder Clawback angewendet.

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

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

5.7. ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

5.7.1. REGULÄRE BEENDIGUNG

Im Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und erst nach Ablauf der regulären Performance-Perioden. Entsprechend wird es in Bezug auf die variable Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder gehandhabt.

5.7.2. VORZEITIGE BEENDIGUNG OHNE WICHTIGEN GRUND

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund i. S. des § 626 BGB beinhalteten die Vorstandsverträge der im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder eine Abfindungszusage in Höhe von zwei Jahres-Gesamtvergütungen i. S. v. Empfehlung G.13 DCGK in der Fassung vom 28. April 2022, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre.

5.7.3. VORZEITIGE BEENDIGUNG BEI CHANGE OF CONTROL

Für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft enthielten die Vorstandsverträge der im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder sogenannte Change-of-Control-Klauseln. Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels besteht nicht. Im Geschäftsjahr 2025 haben die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder von der Change-of-Control-Klausel keinen Gebrauch gemacht.

Mit den zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitgliedern wurden keine Change-of-Control-Regelungen vereinbart.

5.7.4. NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von jeweils sechs Monaten ab der Beendigung des jeweiligen Dienstvertrags.

Mit Bert Habets wurde vereinbart, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für sechs Monate beginnend ab dem 1. Januar 2026 gilt und die hierfür geschuldete Karenzenschädigung vollständig durch die Abfindung abgegolten ist.

Mit Martin Mildner und Markus Breitenecker wurde vereinbart, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für sechs Monate beginnend ab dem 1. November 2025 gilt und die hierfür geschuldete Karenzenschädigung vollständig durch die Abfindung abgegolten ist.

5.8. MANDATSBEZÜGE

Sofern ein Vorstandsmitglied Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhält, werden diese Bezüge angerechnet. Als konzernverbundene Unternehmen gelten alle Unternehmen, die von der ProSiebenSat.1 Media SE i.S.d. § 17 AktG abhängig sind. Im Geschäftsjahr 2025 haben die Vorstandsmitglieder keine Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhalten.

6 / Individuelle Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

6.1. ZIELVERGÜTUNG

Für die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden folgende individuellen Zielvergütungshöhen und -verteilungen festgesetzt; im Geschäftsjahr 2025 getroffene Aufhebungsvereinbarungen werden dabei für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung dieses Geschäftsjahrs bereits berücksichtigt. Dabei liegt der in der Tabelle ausgewiesenen einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung jeweils eine theoretische Zielerreichung von 100 Prozent zugrunde.

ZIELVERGÜTUNG

	Marco Giordani ¹				Bert Habets ²				Martin Mildner ³				Markus Breitenecker ⁴			
	Vorstandsvorsitzender (Group CEO)		Vorstandsvorsitzender (Group CEO)		Vorstandsvorsitzender (Group CEO)		Vorstandsvorsitzender (Group CEO)		Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)		Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)		Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (Group COO)		Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (Group COO)	
	(Mitglied des Vorstands seit 10/2025)		(Mitglied des Vorstands seit 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Grundvergütung	324,0	100	—	—	1.100,0	37	1.015,0	37	688,7	38	753,0	38	732,1	37	637,5	36
+ Nebenleistungen	1,6	0	—	—	54,4	2	47,7	2	40,4	2	48,5	2	67,8	3	48,8	3
= Summe feste Vergütung	325,6	100	—	—	1.154,4	39	1.062,7	39	729,1	40	801,5	41	799,9	41	686,3	39
+ Einjährige variable Vergütung																
Performance Bonus für 2024	—	—	—	—	—	—	520,0	19	—	—	350,0	18	—	—	345,0	20
Performance Bonus für 2025	—	—	—	—	550,0	19	—	—	356,8	20	—	—	379,2	19	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung																
Performance Share Plan (2024–2027)	—	—	—	—	—	—	980,0	36	—	—	703,0	36	—	—	626,3	35
Performance Share Plan (2025–2028)	—	—	—	—	1.070,0	36	—	—	585,8	33	—	—	639,6	32	—	—
+ bAV-Dienstzeitaufwand	—	—	—	—	188,3	6	166,0	6	130,7	7	124,1	6	150,8	8	109,4	6
= Gesamtvergütung	325,6	100	—	—	2.962,7	100	2.728,7	100	1.802,4	100	1.978,6	100	1.969,4	100	1.766,9	100

1 Marco Giordani erhielt im Geschäftsjahr 2025 keine variable Vergütung und keine Versorgungszusage. Neben den ausgewiesenen Nebenleistungen erhielt Marco Giordani im Geschäftsjahr 2025 Nebenleistungen von MFE-MEDIAFOREUROPE N.V. in Höhe von 26 Tsd Euro.

2 Bert Habets ist mit Wirkung zum 21. Oktober 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Dezember 2025.

3 Martin Mildner ist mit Wirkung zum 21. Oktober 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2025.

4 Markus Breitenecker ist mit Wirkung zum 21. Oktober 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2025.

6.2. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 AktG einen Ausweis der im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung dar. Um die Kongruenz zwischen den veröffentlichten Geschäftsergebnissen des Geschäftsjahres 2025 und der daraus resultierenden Vergütung herzustellen („Pay for Performance“), wird bei den variablen Vergütungsbestandteilen auf die Vergütung abgestellt, die für die Leistungserbringung im Geschäftsjahr 2025 gewährt ist, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zuflusses. Somit wird an dieser Stelle der Performance Bonus 2025 und der Performance Share Plan 2022 ausgewiesen, deren Leistungserbringung zwar im Geschäftsjahr 2025 abgeschlossen wurde, die Auszahlung aber erst im Geschäftsjahr 2026 erfolgen wird. Der Dienstzeitaufwand nach IFRS für die betriebliche Altersversorgung wird im Rahmen einer zusätzlichen Summe als Gesamtvergütung ausgewiesen, obwohl er keine gewährte und geschuldete Vergütung im engeren Sinne darstellt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Marco Giordani ¹				Bert Habets ²				Martin Mildner ³				Markus Breitenecker ⁴			
	Vorstandsvorsitzender (Group CEO)		Vorstandsvorsitzender (Group CEO)		Vorstandsvorsitzender (Group CEO)		Vorstandsvorsitzender (Group CEO)		Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)		Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)		Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (Group COO)		Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (Group COO)	
	(Mitglied des Vorstands seit 10/2025)		(Mitglied des Vorstands seit 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)		(Mitglied des Vorstands bis 10/2025)	
	2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Grundvergütung	324,0	100	—	—	1.100,0	16	1.015,0	64	688,7	13	753,0	65	732,1	17	637,5	62
+ Nebenleistungen	1,6	0	—	—	54,4	1	47,7	3	40,4	1	48,5	4	67,8	2	48,8	5
+ Abfindung	—	—	—	—	5.436,0	77	—	—	4.200,0	81	—	—	3.201,1	75	—	—
= Summe feste Vergütung	325,6	100	—	—	6.590,4	94	1.062,7	67	4.929,1	95	801,5	69	4.000,9	93	686,3	66
+ Einjährige variable Vergütung																
Performance Bonus für 2024	—	—	—	—	—	—	524,7	33	—	—	353,2	31	—	—	348,1	34
Performance Bonus für 2025	—	—	—	—	423,0	6	—	—	274,4	5	—	—	291,6	7	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung ⁵																
Performance Share Plan (2021–2024)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Performance Share Plan (2022–2025)	—	—	—	—	26,4	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
= Summe gewährte und geschuldete Vergütung (i.S.v. § 162 AktG)	325,6	100	—	—	7.039,7	100	1.587,4	100	5.203,5	100	1.154,7	100	4.292,5	100	1.034,4	100
+ bAV-Dienstzeitaufwand	—	—	—	—	188,3	—	166,0	—	130,7	—	124,1	—	150,8	—	109,4	—
= Gesamtvergütung	325,6	—	—	—	7.228,0	—	1.753,4	—	5.334,2	—	1.278,7	—	4.443,3	—	1.143,8	—

1 Marco Giordani erhielt im Geschäftsjahr 2025 keine variable Vergütung und keine Versorgungszusage. Neben den ausgewiesenen Nebenleistungen erhielt Marco Giordani im Geschäftsjahr 2025 Nebenleistungen von MFE-MEDIAFOREUROPE N.V. in Höhe von 26 Tsd Euro.

2 Bert Habets ist mit Wirkung zum 21. Oktober 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis zum 31. Oktober 2028 gehabt hätte, endete mit Wirkung zum 31. Dezember 2025. Während dieser Zeit wurde seine bisherige Vergütung weitergezahlt (316 Tsd Euro). Die variable Vergütung wird nach den geltenden vertraglichen Regelungen und den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung zu den regulären Zeitpunkten ausgezahlt. Bert Habets erhält eine Abfindung in Höhe von 5,4 Mio Euro, die in Übereinstimmung mit G.13 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 den Betrag von zwei Jahresvergütungen nicht übersteigt. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden wurde ferner vereinbart, dass seine Versorgungsanswartschaften in Höhe von insgesamt 0,8 Mio Euro abgelöst werden und damit sämtliche Ansprüche aus dem Versorgungsvertrag abgegolten sind.

3 Martin Mildner ist mit Wirkung zum 21. Oktober 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis zum 30. April 2029 gehabt hätte, endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2025. Während dieser Zeit wurde seine bisherige Vergütung weitergezahlt (30 Tsd Euro). Die variable Vergütung wird (für das Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig) nach den geltenden vertraglichen Regelungen und den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung zu den regulären Zeitpunkten ausgezahlt. Martin Mildner erhält eine Abfindung in Höhe von 4,2 Mio Euro, die in Übereinstimmung mit G.13 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 den Betrag von zwei Jahresvergütungen nicht übersteigt.

4 Markus Breitenecker ist mit Wirkung zum 21. Oktober 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis zum 31. März 2027 gehabt hätte, endete mit Wirkung zum 31. Oktober 2025. Während dieser Zeit wurde seine bisherige Vergütung weitergezahlt (33 Tsd Euro). Die variable Vergütung wird (für das Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig) nach den geltenden vertraglichen Regelungen und den Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung zu den regulären Zeitpunkten ausgezahlt. Markus Breitenecker erhält eine Abfindung in Höhe von 3,2 Mio Euro, die in Übereinstimmung mit G.13 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 den Betrag der Vergütung für die Restlaufzeit seines Vertrags nicht übersteigt. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden wurde mit Markus Breitenecker ferner vereinbart, dass seine Versorgungsanswartschaften aus Entgeltumwandlungen in Höhe von insgesamt 0,1 Mio Euro abgelöst werden und damit sämtliche Ansprüche aus dem Versorgungsvertrag abgegolten sind.

5 Von den im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitgliedern hat nur Bert Habets in seiner Funktion als Vorstand am Performance Share Plan 2022 teilgenommen.

7 / Variable Vergütung – Detaillierte Angaben zur Zielerreichung

7.1. PERFORMANCE BONUS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

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

>> Als ein zentrales, gruppenweites ESG-Ziel hat sich die ProSiebenSat.1 Group die betriebliche Treibhausgas-Neutralität bis zum Jahr 2030 gesetzt. Das bedeutet primär die kontinuierliche Reduktion des betrieblichen CO₂e-Fußabdrucks. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat der

ProSiebenSat.1 Media SE als ESG-Ziel die Reduktion der betrieblichen CO₂e-Emissionen (Summe der Scope 1 und 2 Emissionen gemäß GHG Protocol Corporate Standard) von 2.313 tCO₂e im Geschäftsjahr 2024 auf 2.063 tCO₂e im Geschäftsjahr 2025 festgelegt.

Zudem wurde im Jahr 2025 erneut der Ausbau barrierefreier Angebote der Sendergruppe vereinbart. Hierdurch wurden die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Group noch umfassender in die Vorstandsziele integriert. Neben dem Handlungsfeld Klima & Umwelt wurden durch das ESG-Ziel die Handlungsfelder Public Value & Corporate Citizenship sowie Diversität & Inklusion in der Verzielung abgebildet, wodurch drei der vier Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie Berücksichtigung finden. Das Ziel, welches in vier Teilkomponenten unterteilt wurde, unterstützt den weiteren barrierefreien Ausbau von Inhalten, um die Inhalte der ProSiebenSat.1 Group möglichst vielen Zuschauer:innen zugänglich zu machen. Im Rahmen der Festlegung der Vorstandsziele wird jeweils ein jährlicher Zielwert für die Anzahl an Sendungen mit Untertiteln, Audiodeskription, Übersetzung in Deutscher Gebärdensprache (DGS) sowie in Leichter Sprache vom Vorstand vorgeschlagen und durch den Aufsichtsrat festgelegt. In die Kennzahl gehen alle Sendungen ein, die in der endgültigen Programmplanung des Berichtsjahres 2025 für eine Ausstrahlung mit einem barrierefreien Angebot (Gehörlosenuntertitel, Audiodeskription, Gebärdensprache) eingeplant werden²⁸. Bei Angeboten in Leichter Sprache zählen die Sendungen, die 2025 zum Abruf auf Joyn bereitgestellt werden.

Die ESG-Zielerreichungskurven sind symmetrisch ausgestaltet, einer Zielunter- bzw. -überschreitung wird somit gleichermaßen Rechnung getragen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Für weitere Informationen verweisen wir auf das Kapitel „Nachhaltigkeit“ des zusammengefassten Lageberichts: Angaben zur Nachhaltigkeitsstrategie finden sich im Abschnitt „Nachhaltigkeitsstrategie“. Informationen zu den THG-Emissionsreduktionszielen sind im Abschnitt „Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel“ dargestellt. Ausführungen zu den barrierefreien Angeboten der ProSiebenSat.1 Group finden sich im Abschnitt „Barrierefreie Angebote“.

→ **Nachhaltigkeitsstrategie** → **Klimawandel** → **Gesellschaftliche Verantwortung**

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2025 folgende Zielerreichung im Hinblick auf adjusted EBITDA, adjusted Operating FCF und die ESG-Ziele festgestellt, wobei die beiden finanziellen Kennzahlen mit jeweils 40 Prozent und das jeweilige ESG-Ziel mit 10 bzw. 2,5 Prozent gewichtet wurden:

28 Die Anzahl der tatsächlich ausgestrahlten Angebote kann hiervon abweichen, beispielsweise wenn im Einzelfall aufgrund technischer Probleme ein zur Ausstrahlung eingeplanter barrierefreier Inhalt nicht zur Ausstrahlung kommt. Die Zielsetzung und operative Planung und Herstellung bzw. Einkauf barrierefreier Inhalte erfolgt auf Grundlage der Programmplanungsdaten.

>> ZIELPARAMETER PERFORMANCE BONUS 2025 <</ESRS 2 GOV-3, ESRS E1-4, S4-4

in Mio Euro

	Gewichtung in %	Zielerreichungs-korridor in %	0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	200 %-Zielwert	IST-Wert (vor Bereinigung)	IST-Wert (nach Bereinigung)	Zielerreichung in %
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	40	+/- 10	472,6	525,2	577,7	402,8	424,0	0,0
Adjusted Operating Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	40	+/- 25	178,7	238,3	297,9	227,8	243,2	108,2
ESG-Ziel: Reduktion betrieblicher Emissionen in tCO ₂ e	10	+/- 5	2.166,2	2.063,0	1.959,9	1.847,6	1.854,5	200,0
ESG-Ziel: Ausbau barrierefreier Inhalte der deutschen Sender der ProSiebenSat.1 Group								
Anzahl Sendungen ¹ mit Gehörlosenuntertiteln	2,5	+/- 5	26.068,0	27.440,0	28.812,0	29.376,0	29.376,0	200,0
Anzahl Sendungen ¹ mit Audiodeskription ²	2,5	+/- 15	212,5	250,0	287,5	253,0	253,0	108,0
Anzahl Sendungen ¹ in Gebärdensprache (DGS) ²	2,5	+/- 10	50,4	56,0	61,6	58,0	58,0	135,7
Anzahl Sendungen ¹ in Leichter Sprache ³	2,5	+/- 25	16,5	22,0	27,5	22,0	22,0	100,0
Gewichtete Zielerreichung	100						—	76,9

1 Eine Sendung ist unabhängig von seiner Länge inhaltlich zusammenhängender, geschlossener, zeitlich begrenzter Einzelbestandteil eines Sendepfades oder Katalogs (gemäß §2 Abs. 2 Nr. 3 MStV). Sportübertragungen mit mehreren Teilen eines Spiels (z.B. Halbzeiten im Fußball) gelten als eine Sendung.

2 Angabe umfasst Nachrichten- und Informationsformate sowie Sport und Unterhaltungsformate, ohne Berücksichtigung kurzfristiger Wiederholungen innerhalb von 24 Stunden auf demselben Sender. Ausstrahlung auf den Sendern SAT.1, ProSieben oder Kabel Eins ist eingeplant zwischen 16:00 und 23:00 Uhr, wobei die Startzeit der Sendung ausschlaggebend ist.

3 Angabe umfasst Nachrichten- und Informationsformate sowie Sport und Unterhaltungsformate. Bereitstellung auf Joyn.

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat für das Geschäftsjahr 2025 zur Ermittlung der Zielerreichung die Zielparameter adjusted EBITDA auf Konzernebene, adjusted Operating FCF auf Konzernebene und die ESG-Ziele um Sondereffekte aus dem Verkauf der Verivox Holding GmbH und ihrer Tochterunternehmen, der Übernahme der Anteilmehrheit an der Studio Bummens GmbH sowie der Übernahme der THE RACE GmbH bereinigt. Zudem wurden im ESG-Ziel Reduktion betrieblicher Emissionen die Emissionen aus flüchtigen Gasen sowie die Emissionen der Anlaufphase des neuen Campus am Standort Unterföhring bereinigt. << ESRS 2 GOV-3, ESRS E1-4, S4-4

Unter Berücksichtigung der Zielerreichungen für adjusted EBITDA, adjusted Operating FCF und der ESG-Ziele ergibt sich folgende Gesamt-Zielerreichung des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2025:

GESAMT-ZIELERREICHUNG PERFORMANCE BONUS 2025

Vorstandsmitglied	Zielerreichung adjusted EBITDA		Zielerreichung Operating Free Cashflow (FCF)		Zielerreichung ESG-Ziel: Reduktion betrieblicher Emissionen		Zielerreichung ESG-Ziel: Anzahl Sendungen mit Gehörlosenuntertiteln		Zielerreichung ESG-Ziel: Anzahl Sendungen mit Audiodeskription		Zielerreichung ESG-Ziel: Anzahl Sendungen in Gebärdensprache (DGS)		Zielerreichung ESG-Ziel: Anzahl Sendungen in Leichter Sprache		Gesamtziel-erreichung in %	Auszahlungs-betrag in Tsd Euro
	Zielbetrag in Tsd Euro	Konzernebene in %	Konzernebene in %	Konzernebene in %	Emissionen in %	Gehörlosenuntertiteln in %	Sendungen mit Audiodeskription in %	Sendungen in Gebärdensprache (DGS) in %	Sendungen in Leichter Sprache in %							
Bert Habets	550,0	0,0	108,2	200,0	200,0	200,0	108,0	135,7	100,0	76,9	423,0					
Martin Mildner ¹	356,8	0,0	108,2	200,0	200,0	200,0	108,0	135,7	100,0	76,9	274,4					
Markus Breiteneker ¹	379,2	0,0	108,2	200,0	200,0	200,0	108,0	135,7	100,0	76,9	291,6					

1 Aufgrund des Ausscheidens von Martin Mildner und Markus Breiteneker zum 31. Oktober 2025 und der Aufhebungsvereinbarung wurde der Anspruch auf den Performance Bonus 2025 entsprechend dem unterjährigen Beendigungszeitpunkt zeitanteilig um 2/12 gekürzt.

7.2. PERFORMANCE SHARE PLAN

Im Geschäftsjahr 2025 wurde eine neue Tranche des Performance Share Plans auf Basis des Vergütungssystems 2021 an Bert Habets, Martin Mildner und Markus Breiteneker zugeteilt. Eine Zuteilung an Marco Giordani und Bobby Rajan erfolgte nicht.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endet der Performance-Zeitraum der Tranche 2022, die auf der Grundlage des Vergütungssystems 2018 an die ehemaligen Vorstandsmitglieder Wolfgang Link,

Christine Scheffler und anteilig Rainer Beaujean (das Vergütungssystem 2018 sah keine Möglichkeit eines Compliance-Malus vor) ausgegeben wurde. Dabei wurden folgende Zielerreichungen für das adjusted net income auf Konzernebene sowie den relativen TSR festgestellt:

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2022 (VERGÜTUNGSSYSTEM 2018)

in Mio Euro

	Gewichtung in %	0 %- Zielwert	100 %- Zielwert	200 %- Zielwert	IST-Wert (vor Bereinigung)	IST-Wert (nach Bereinigung)	Zielerreichung in %
Adjusted net income auf Konzernebene	50						
2022		281,7	352,1	422,5	301,1	307,1	36,1
2023		197,4	246,8	296,1	225,2	219,0	43,7
2024		160,7	200,9	241,1	229,3	229,0	169,9
2025		142,8	178,6	214,3	209,2	224,9	200,0
Gewichtete Zielerreichung adjusted net income							112,4
Relativer Total Shareholder Return (TSR)	50	25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	0. Perzentilrang	—	0,0
Gewichtete Gesamt-Zielerreichung	100						56,2

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat für das Geschäftsjahr 2025 zur Ermittlung der Zielerreichung den Zielparameter adjusted net income auf Konzernebene um Sondereffekte aus dem Verkauf der Verivox Holding GmbH und ihrer Tochterunternehmen, der Übernahme der Anteilsmehrheit an der Studio Bummens GmbH sowie der Übernahme der THE RACE GmbH bereinigt.

Ebenso endet mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 der Performance-Zeitraum der Tranche 2022 des Performance Share Plan, die auf der Grundlage des Vergütungssystems 2021 an den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Bert Habets ausgegeben wurde (in Bezug auf Rainer Beaujean hat der Aufsichtsrat beim Performance Share Plan einen Compliance-Malus angewandt). Dabei wurden folgende Zielerreichungen für den Return on Capital Employed auf Konzernebene sowie den relativen TSR festgestellt:

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2022 (VERGÜTUNGSSYSTEM 2021)

in %

	Gewichtung	0 %- Zielwert	100 %- Zielwert	200 %- Zielwert	IST-Wert (vor Bereinigung)	IST-Wert (nach Bereinigung)	Zielerreichung
ROCE auf Konzernebene	70						
2022		12,1	14,3	16,4	12,4	12,0	0,0
2023		9,7	11,4	13,1	11,0	10,8	65,4
2024		9,2	10,9	12,5	11,2	11,1	111,8
2025		8,1	9,5	10,9	7,6	7,5	0,0
Gewichtete Zielerreichung ROCE							44,3
Relativer Total Shareholder Return (TSR)	30						
2022		25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	17. Perzentilrang	—	0,0
2023		25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	9. Perzentilrang	—	0,0
2024		25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	10. Perzentilrang	—	0,0
2025		25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	63. Perzentilrang	—	131,3
Gewichtete Zielerreichung relativer Total Shareholder Return (TSR)							32,8
Gewichtete Gesamt-Zielerreichung	100						40,9

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat für das Geschäftsjahr 2025 zur Ermittlung der Zielerreichung den Zielparame-ter Return on Capital Employed auf Konzernebene um Sondereffekte aus dem Verkauf der Verivox Holding GmbH und ihrer Tochterunternehmen, der Übernahme der Anteilsmehrheit an der Studio Bummens GmbH sowie der Übernahme der THE RACE GmbH bereinigt.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2025 laufenden Tranchen des Performance Share Plans:

ÜBERSICHT DER ZUGETEILTEN TRANCHEN DES PERFORMANCE SHARE PLANS (PSP)

Ermittlung des Auszahlungsbetrags										
	Zielbetrag bzw. beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in Tsd Euro	Startkurs ProSiebenSat.1 -Aktie in Euro	Anzahl bedingt gewährter Performance Share Units	Anzahl verfallene Performance Share Units	Gesamtziele- reichung in %	Finale Anzahl Performance Share Units	Endkurs ProSiebenSat.1 -Aktie in Euro	Summe ausbezahlte Dividenden in Euro	Auszahlungs- betrag in Tsd Euro	
PSP 2022 (01.01.2022 – 31.12.2025)	Bert Habets ¹	153,3		11.234	—	40,9	4.590		26,4	
	Wolfgang Link ²	800,0		58.609	—	56,2	32.939		189,4	
	Christine Scheffler ²	715,0	13,65	52.381	—	56,2	29.439	4,80	0,95	169,3
	Rainer Beaujean ³	700,0		51.283	—	56,2	28.822		165,7	
	Rainer Beaujean ³	800,0		58.609	19.536	40,9	15.962		—	
PSP 2023 (01.01.2023 – 31.12.2026)	Bert Habets	920,0		111.787	—					
	Martin Mildner	468,7	8,23	56.947	—					
	Christine Scheffler	800,0		97.206	—					Der Performance-Zeitraum der Tranche 2023 endet am 31.12.2026.
	Wolfgang Link	895,0		108.749	45.308					
PSP 2024 (01.01.2024 – 31.12.2027)	Bert Habets	980,0		168.385	—					
	Martin Mildner	703,0		120.791	—					
	Markus Breiten- ecker	626,3	5,82	107.604	—					Der Performance-Zeitraum der Tranche 2024 endet am 31.12.2027.
	Christine Scheffler	800,0		137.458	103.093					
PSP 2025 (01.01.2025 – 31.12.2028)	Bert Habets	1.070,0		211.463	—					
	Martin Mildner	703,0	5,06	138.933	23.153					Der Performance-Zeitraum der Tranche 2025 endet am 31.12.2028.
	Markus Breiten- ecker	756,3		149.457	24.907					

¹ Für den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Bert Habets galt im Geschäftsjahr 2022 das Vergütungssystem 2021.

² Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Wolfgang Link und Christine Scheffler galt im Geschäftsjahr 2022 das Vergütungssystem 2018.

³ Für den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Rainer Beaujean, dessen Vertrag mit Wirkung zum 1. Juli 2022 verlängert wurde, fand das Vergütungssystem 2018 anteilig von Januar bis Juni 2022 und das Vergütungssystem 2021 von Juli bis zu seinem Ausscheiden Ende Oktober 2022 Anwendung. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, den unter dem Vergütungssystem 2021 vorgesehenen Compliance-Malus anzuwenden. Das Vergütungssystem 2018 sah keine solche Möglichkeit vor.

8 / Sonstige Vergütungsbestandteile und Drittvergütung

Die Gesellschaft hat den Mitgliedern des Vorstands weder Darlehen gewährt noch Bürgschaften oder Gewährleistungen übernommen.

Bobby Rajan wurde zum 21. Oktober 2025 zum Finanzvorstand (Group CFO) bestellt. Aufgrund seiner besonderen Rolle als interimistisches Vorstandsmitglied erhielt Bobby Rajan von der ProSiebenSat.1 Media SE keine Vergütung. Stattdessen erhielt er im Rahmen der Vorstandsgestellung im Zeitraum vom 21. Oktober bis 31. Dezember von Alvarez & Marsal im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied ausschließlich eine Fixvergütung von 99 Tsd Euro.

Im Übrigen haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von Dritten im Hinblick auf Ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

9 / Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

	Christine Scheffler		Wolfgang Link		Rainer Beaujean		Thomas Ebeling	
	Mitglied des Vorstands bis 03/2024		Mitglied des Vorstands bis 07/2023		Vorstandsvorsitzender bis 10/2022		Vorstandsvorsitzender bis 02/2018	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Mehrfährige variable Vergütung								
Performance Share Plan (2022–2025)	169,3	100	189,4	100	165,7	100	—	—
Pensionszahlungen	—	—	—	—	—	—	489,2	100
Summe gewährte und geschuldete Vergütung (i. S. v. § 162 AktG)	169,3	100	189,4	100	165,7	100	489,2	100

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Struktur und Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der ProSiebenSat.1 Media SE geregelt und wurde in ihrer derzeit geltenden Fassung am 21. Mai 2015 durch die Hauptversammlung beschlossen. Gemäß § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen; dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die Vergütung bestätigt. Die Hauptversammlung hat zuletzt am 28. Mai 2025 unter Tagesordnungspunkt 8 die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit einer breiten Mehrheit von rund 99 Prozent bestätigt.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste jährliche Vergütung. Für den/die Vorsitzende:n des Aufsichtsrats beträgt die feste Vergütung 250.000 Euro, für seine:n/ihre:n Stellvertreter:in 150.000 Euro sowie für alle sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrats 100.000 Euro. Der/die Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält zusätzlich eine jährliche Vergütung von 30.000 Euro, für den/die Vorsitzende:n des Prüfungsausschusses beträgt die zusätzliche Vergütung 50.000 Euro. Für die Mitgliedschaft in

einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ferner eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 7.500 Euro (ausgenommen hiervon sind der M&A- und Kapitalmarktausschuss). Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 Euro. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt das Sitzungsgeld 3.000 Euro für jede persönliche Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Eine erfolgsorientierte variable Vergütung wird nicht gewährt.

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS GEMÄß § 162 ABS. 1 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

in Tsd Euro

		Fixe Grundvergütung	Vergütung Präsidial- und Nominierungsausschuss ¹⁰	Vergütung Prüfungsausschuss	Vergütung Personalausschuss ¹⁰	Vergütung Related-Party-Transactions-Ausschuss	Sitzungsgeld persönliche Teilnahme	Gesamt
Maria Kyriacou ¹ Vorsitzende	2025	148,4	13,2	—	17,8	1,2	81,0	261,5
	2024	—	—	—	—	—	—	—
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler ² Stellvertretender Vorsitzender	2025	150,0	6,3	—	7,5	—	82,0	245,8
	2024	131,7	7,5	—	4,8	—	40,0	184,0
Leopoldo Attolico ³	2025	100,0	—	2,0	—	—	72,0	174,0
	2024	67,0	—	—	—	—	24,0	91,0
Katharina Behrends	2025	100,0	6,3	—	7,5	—	86,0	199,8
	2024	100,0	7,5	—	4,8	—	46,0	158,3
Dr. Katrin Burkhardt	2025	100,0	—	7,5	—	1,2	84,0	192,7
	2024	100,0	—	7,5	2,8	—	54,0	164,3
Michael Eifler ⁴	2025	22,8	—	—	—	4,7	24,0	51,6
	2024	—	—	—	—	—	—	—
Thomas Ingelfinger	2025	100,0	0,8	—	2,0	—	54,0	156,8
	2024	100,0	—	—	—	—	28,0	128,0
Simone Scettri ³	2025	100,0	6,3	50,0	0,8	1,2	90,0	248,4
	2024	67,0	4,8	31,7	—	—	36,0	139,5
Simone Sole ⁵	2025	23,1	—	1,2	—	—	20,0	44,3
	2024	—	—	—	—	—	—	—
Klára Brachtlová ⁶	2025	71,7	5,4	5,4	—	—	56,0	138,5
	2024	100,0	7,3	7,3	—	—	60,0	174,5
Christoph Mainusch ⁶	2025	71,7	5,4	—	5,4	—	58,0	140,5
	2024	67,0	4,8	—	4,8	—	24,0	100,6
Dr. Andreas Wiele ⁷ Vorsitzender	2025	102,3	12,3	—	12,3	—	63,0	189,9
	2024	250,0	30,0	—	30,0	—	99,0	409,0
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher ⁸ Stellvertretender Vorsitzender	2025	—	—	—	—	—	—	—
	2024	49,9	2,5	16,6	2,5	—	24,0	95,5
Marjorie Kaplan ⁹	2025	—	—	—	—	—	—	—
	2024	33,2	—	—	2,5	—	18,0	53,7

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS GEMÄß § 162 ABS. 1 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

in Tsd Euro

		Fixe Grundvergütung	Vergütung Präsidial- und Nominierungsausschuss ¹⁰	Vergütung Prüfungsausschuss	Vergütung Personalausschuss ¹⁰	Vergütung Related-Party-Transactions-Ausschuss	Sitzungsgeld persönliche Teilnahme	Gesamt
Ketan Mehta ⁹	2025	—	—	—	—	—	—	—
	2024	33,2	2,5	—	—	—	16,0	51,7
Summe	2025	1.090,1	56,0	66,1	53,3	8,3	770,0	2.043,8
	2024	1.099,2	66,8	63,1	52,0	—	469,0	1.750,1

1 Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzende seit 28. Mai 2025.

2 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30. Juni 2023, Stellvertretender Vorsitzender seit 13. Mai 2024.

3 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30. April 2024.

4 Mitglied des Aufsichtsrats seit 9. Oktober 2025.

5 Mitglied des Aufsichtsrats seit 8. Oktober 2025.

6 Mitglied des Aufsichtsrats bis 18. September 2025.

7 Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzender bis 28. Mai 2025.

8 Mitglied des Aufsichtsrats und stellvertretender Vorsitzender bis 30. April 2024.

9 Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. April 2024.

10 Der Präsidial- und Nominierungsausschuss wurde am 4. November 2025 mit dem Personalausschuss zum Personal-/Präsidial- und Nominierungsausschuss zusammengelegt.

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

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

Vergütungen und Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 nicht gewährt. Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen keine Kredite gewährt.

Alle Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2025 gültigen Vergütungssystem.

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

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der ProSiebenSat.1 Group und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands stellt auf die Vergütung ab, die für die Leistungserbringung im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt und geschuldet ist, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zuflusses. Für die Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2025 den in der Tabelle „Gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Ein- oder Austritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend zeitanteilig ausgewiesen. Damit ist in diesen Fällen die Aussagekraft der prozentualen Veränderung nur sehr bedingt gegeben, da unterschiedliche Zeiträume und damit Gehaltszuflüsse verglichen werden.

Frühere Vorstandsmitglieder mit Pensionszahlungen ohne weitere variable Bezüge im jeweiligen Geschäftsjahr werden an dieser Stelle nicht aufgeführt, da diese keine Aussagekraft hinsichtlich der Entwicklung der Vergütung liefern.

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

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

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

Geschäftsjahr	2025	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
		2024	2024 in %	2023	2023 in %	2022	2022 in %	2021 ^{1,2}	2021 in %	2020	2020 in %
1. Ertragsentwicklung (in Mio Euro)											
EBITDA auf Konzernebene	241,4	511,9	-52,8	140,5	264,4	665,8	-78,9	803,5	-17,1	801,0	0,3
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	402,8	557,3	-27,7	577,8	-3,6	678,2	-14,8	841,2	-19,4	705,7	19,2
Free Cashflow auf Konzernebene	93,9	97,5	-3,7	104,1	-6,4	247,4	-57,9	275,1	-10,1	235,3	16,9
Adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene	227,8	284,6	-19,9	259,8	9,6	491,9	-47,2	599,3	-17,9	424,1	41,3
Adjusted net income auf Konzernebene	209,2	229,3	-8,8	225,2	1,8	301,1	-25,2	364,5	-17,4	221,3	64,7
Return on Capital Employed (P7S1 ROCE) auf Konzernebene	7,6 %	11,2 %	-32,2	11,0 %	2,6	12,4 %	-11,3	14,8 %	-16,2	10,5 %	40,6
Jahresüberschuss gemäß HGB	- 593,8	129,3	-559,2	- 53,9	339,7	- 123,4	56,3	517,0	-123,9	118,6	335,9
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer:innen (in Tsd Euro)											
Ø Arbeitnehmer:innen	81,9	80,9	1,2	80,3	0,7	75,9	5,9	76,0	-0,1	76,7	-0,9
3a. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr aktive Mitglieder (in Tsd Euro)											
Marco Giordani (seit 10/2025)	325,6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Bert Habets (bis 10/2025)	7.039,7	1.587,4	343,5	1.255,0	26,5	213,9	486,6	—	—	—	—
Martin Mildner (bis 10/2025)	5.203,5	1.154,7	350,7	655,4	76,2	—	—	—	—	—	—
Markus Breitenecker (bis 10/2025)	4.292,5	1.034,4	315,0	—	—	—	—	—	—	—	—
3b. Vorstandsvergütung frühere Mitglieder (in Tsd Euro)											
Christine Scheffler (von 03/2020 bis 03/2024)	169,3	3.195,1	-94,7	1.153,1	177,1	1.034,4	11,5	1.372,6	-24,6	769,5	78,4
Wolfgang Link (von 03/2020 bis 07/2023)	189,4	221,4	-14,4	834,8	-73,5	1.157,7	-27,9	1.608,8	-28,0	966,2	66,5
Rainer Beaujean (von 07/2019 bis 10/2022)	165,7	387,4	-57,2	271,5	42,7	1.833,8	-85,2	2.824,0	- 35,1	2.098,5	34,6

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

Geschäftsjahr	2025	Veränderung 2025 ggü.		Veränderung 2024 ggü.		Veränderung 2023 ggü.		Veränderung 2022 ggü.		Veränderung 2021 ggü.	
		2024	2024 in %	2023	2023 in %	2022	2022 in %	2021 ^{1,2}	2021 in %	2020	2020 in %

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

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

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

Geschäftsjahr	2025	Veränderung 2025 ggü.		Veränderung 2024 ggü.		Veränderung 2023 ggü.		Veränderung 2022 ggü.		Veränderung 2021 ggü.	
		2024	2024 in %	2023	2023 in %	2022	2022 in %	2021 ^{1,2}	2021 in %	2020	2020 in %

1. Ertragsentwicklung (in Mio Euro)

EBITDA auf Konzernebene	241,4	511,9	-52,8	140,5	264,4	665,8	-78,9	803,5	-17,1	801,0	0,3
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	402,8	557,3	-27,7	577,8	-3,6	678,2	-14,8	841,2	-19,4	705,7	19,2
Free Cashflow auf Konzernebene	93,9	97,5	-3,7	104,1	-6,4	247,4	-57,9	275,1	-10,1	235,3	16,9
Adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene	227,8	284,6	-19,9	259,8	9,6	491,9	-47,2	599,3	-17,9	424,1	41,3
Adjusted net income auf Konzernebene	209,2	229,3	-8,8	225,2	1,8	301,1	-25,2	364,5	-17,4	221,3	64,7
Return on Capital Employed (P7S1 ROCE) auf Konzernebene	7,6%	11,2 %	-32,2	11,0%	2,6	12,4 %	-11,3	14,8 %	-16,2	10,5 %	40,6
Jahresüberschuss gemäß HGB	-593,8	129,3	-559,2	-53,9	339,7	-123,4	56,3	517,0	-123,9	118,6	335,9

2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer:innen (in Tsd Euro)

Ø Arbeitnehmer:innen	81,9	80,9	1,2	80,3	0,7	75,9	5,9	76,0	-0,1	76,7	-0,9
----------------------	------	------	-----	------	-----	------	-----	------	------	------	------

3. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr aktive Mitglieder (in Tsd Euro)

Maria Kyriacou (seit 05/2025)	261,5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler (seit 06/2023)	245,8	184,0	33,6	68,0	170,4	—	—	—	—	—	—
Leopoldo Attolico (seit 04/2024)	174,0	91,0	91,1	—	—	—	—	—	—	—	—
Katharina Behrends (seit 06/2023)	199,8	158,3	26,3	68,0	132,6	—	—	—	—	—	—
Dr. Katrin Burkhardt (seit 06/2023)	192,7	164,3	17,3	81,8	100,8	—	—	—	—	—	—
Michael Eifler (seit 10/2025)	51,6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Thomas Ingelfinger (seit 06/2023)	156,8	128,0	22,5	64,3	99,1	—	—	—	—	—	—
Simone Scettri (seit 04/2024)	248,4	139,5	78,0	—	—	—	—	—	—	—	—
Simone Sole (seit 10/2025)	44,3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Klára Brachtlová (bis 09/2025)	138,5	174,5	-20,6	35,8	387,8	—	—	—	—	—	—
Christoph Mainusch (bis 09/2025)	140,5	100,6	39,7	—	—	—	—	—	—	—	—
Dr. Andreas Wiele (bis 05/2025)	189,9	409,0	-53,6	398,6	2,6	282,4	41,2	—	—	—	—

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

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

Unterföhring, den 24. März 2026

Für den Vorstand



Marco Giordani
Vorstandsvorsitzender (Group CEO)



Bobby Rajan
Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)

Für den Aufsichtsrat



Maria Kyriacou
Aufsichtsratsvorsitzende

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die ProSiebenSat.1 Media SE, Unterföhring

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der ProSiebenSat.1 Media SE, Unterföhring für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung so-wie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der ProSiebenSat.1 Media SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 24. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klaus Bernhard

Katharina Deni

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer