



Information zu Tagesordnungspunkt 5 der Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE am 16. Mai 2018

Überarbeitung des Vergütungssystems für den Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE

Im Rahmen der letztjährigen ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2017 stand als Tagesordnungspunkt die „Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands“ zur Abstimmung. Das Vorstandsvergütungssystem konnte die mehrheitliche Zustimmung der Aktionäre nicht erreichen. Als Kritikpunkte wurden eine hohe Komplexität, mögliche freie Ermessensentscheidungen des Aufsichtsrats in der Vergütung, die Ausgestaltung des Group Share Plans, ein fehlender relativer Vergleich mit Wettbewerbern sowie fehlende Verpflichtungen zum Erwerb und zum Halten von Aktien an der Gesellschaft genannt. Zusätzlich wurde eine verbesserungswürdige Transparenz des Vergütungsberichts angemerkt, insbesondere in Bezug auf ermessensleitende Kriterien und deren Anwendung sowie die Zielerreichung durch die einzelnen Vorstände.

Vor diesem Hintergrund wurde das Vorstandsvergütungssystem durch den Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE grundlegend überarbeitet; ferner wurde beschlossen, den Vergütungsbericht 2017 transparenter zu gestalten. Das geänderte Vergütungssystem soll künftig bei Neuabschlüssen bzw. Verlängerungen von Vorstandsverträgen implementiert werden. So sieht der Vorstandsdienstvertrag des zum 1. Juni 2018 bestellten neuen Vorstandsvorsitzenden Max Conze bereits das geänderte Vergütungssystem vor.

Inhalt dieser Information zu Tagesordnungspunkt 5 ist die Darstellung des neu verabschiedeten Vergütungssystems, das Gegenstand der Beschlussfassung zu TOP 5 über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der ProSiebenSat.1 Media SE ist. Eine transparente Darstellung des bisherigen Vergütungssystems entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2017. Wie die nachstehende Übersicht zeigt, wurden in der Neugestaltung die wesentlichen Kritikpunkte der Investoren berücksichtigt:

Ziele des überarbeiteten Vergütungssystems	Instrumente
Ambitionierte Anreizsetzung für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung („Pay for Performance“).	Verwendung strategierelevanter finanzieller Zielparameter. Messung der Leistung des Vorstands nach individuellen und kollektiven Zielen. Berücksichtigung finanzieller und nicht-finanzieller Ziele. Bemessung variabler Vergütung an überwiegend langfristigen Zielen. Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung an der Gesamtvergütung höher als Anteil der einjährigen variablen Vergütung. Marktübliche Ausgestaltung des Zielkorridors: - Maximale Auszahlung von 200 % der Zielbeträge. - Totalausfall der variablen Vergütung möglich.
Reduzierung der Komplexität.	Verwendung lediglich eines Plans in der mehrjährigen variablen Vergütung. Nur noch drei statt bisher vier Vergütungsbestandteile.
Abschaffung von freien Ermessensentscheidungen.	Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands beruht auf im Vorfeld fest definierten Kriterien (Bonus-Malus).
Angleichung der Interessen zwischen Vorstand und Aktionären.	Vergleich des Total Shareholder Returns mit Vergleichsunternehmen in der mehrjährigen variablen Vergütung als Zielsetzung in einem Performance Share Plan. Einführung von Verpflichtungen zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft („Share Ownership Guidelines“).
Erhöhung der Transparenz.	Konkretisierung der finanziellen Parameter und Kriterien nicht-finanzieller Ziele. Ex-post Veröffentlichung der Zielerreichung einzelner Zielparameter.
Vermeidung von Doppelincentivierung in der variablen Vergütung.	Verwendung unterschiedlicher Zielparameter in einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung.

Das neue Vergütungssystem entspricht weiterhin den Vorgaben des Aktiengesetzes, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie nun auch der Best Practice deutscher börsennotierter Unternehmen. Bei der Anpassung wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten, welcher als Vergleichsgruppe die Vorstandsvergütungen bei vergleichbaren Unternehmen herangezogen hat. Als vergleichbare Unternehmen betrachtet der Aufsichtsrat gegenwärtig Unternehmen im DAX, MDAX und im STOXX Europe 600 Media, einem Sub-Index des STOXX Europe 600 Index, zu dem im Wesentlichen Unternehmen der europäischen Medienindustrie zählen.

Nachfolgend werden die Elemente des neuen Vorstandsvergütungssystems und Änderungen gegenüber dem bisherigen System detailliert beschrieben.

I. Vergütungsstruktur

Das neue Vorstandsvergütungssystem setzt sich künftig nur noch aus drei statt bisher vier Bestandteilen zusammen: Einem fixen Basisgehalt, einem einjährigen und einem mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil. Um die Komplexität des Vergütungssystems zu reduzieren, wird der Mid Term Incentive Plan abgeschafft. Die Vergütungsstruktur beträgt – bei im Wesentlichen unveränderter Höhe der Zielvergütung – im überarbeiteten System für den Vorstandsvorsitzenden 35 : 30 : 35 (fixes Basisgehalt zu einjähriger variabler Vergütung zu mehrjähriger variabler Vergütung) sowie für die übrigen Vorstandsmitglieder 40 : 20 : 40.

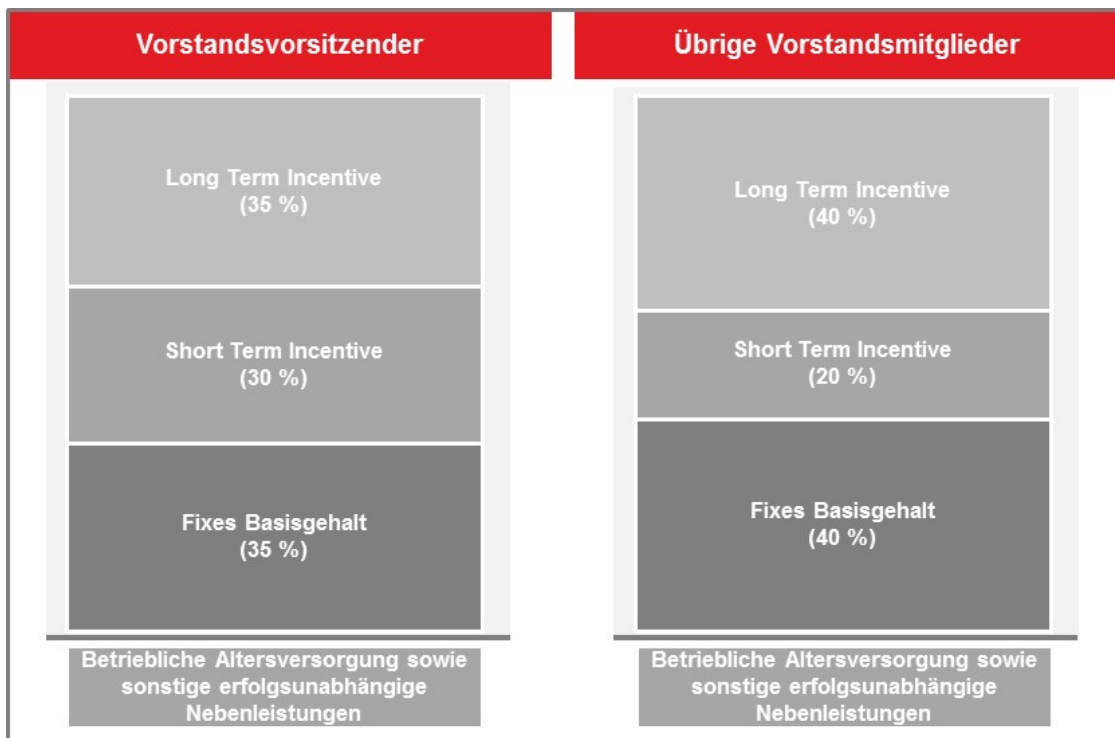


Abbildung 1: Struktur des neuen Vergütungssystems

Hiervon unabhängig bleibt die betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder unverändert bestehen. Der jährliche Beitrag des Unternehmens zur betrieblichen Altersversorgung beläuft sich unverändert auf 20 % des fixen Basisgehalts. Ferner erhalten die Vorstandsmitglieder wie bisher Nebenleistungen.

II. Fixes Basisgehalt

Die Struktur des fixen Basisgehalts bleibt unverändert. Das Basisgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird das Basisgehalt für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

III. Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht zukünftig aus nur noch 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 der ProSiebenSat.1 Media SE (Performance Share Plan).

1. Short Term Incentive (Performance Bonus)

Der Short Term Incentive ist auch weiterhin vom geschäftlichen Erfolg der ProSiebenSat.1 Gruppe im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Er berechnet sich aus den für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen (0 % - 200 %) des EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) und des FCF (Free Cash Flow), jeweils auf Konzernebene, sowie einem Modifier (0,8 bis 1,2) zur Beurteilung der individuellen sowie kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 % des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

Der Aufsichtsrat hat die beiden Finanzkennzahlen EBITDA sowie FCF als relevante Zielparameter festgelegt. Bei der Kennzahl EBITDA handelt es sich um eine branchenübliche und häufig verwendete operative Ergebnis-Messgröße, welche in der Medienindustrie ein hohes Maß an Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen erlaubt und am Kapitalmarkt regelmäßig auch für Unternehmensbewertungen auf Multiplikator-Basis herangezogen wird. Die Kennzahl FCF ist zudem eine für Aktionäre wichtige Messgröße für die aus dem operativen Geschäft und nach Abzug von Investitionen erwirtschafteten liquiden Mittel, die für den Kapitaldienst oder Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen. Gleichermäßen ist der FCF ein wichtiger Indikator zur Messung des sog. Cash>Returns auf Investitionen und eine gängige Berechnungsgrundlage im Rahmen von Cash Flow-basierten Unternehmensbewertungen. Die ProSiebenSat.1 Media SE berichtet beide Finanzkennzahlen, EBITDA und FCF, im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung für den ProSiebenSat.1 Konzern.

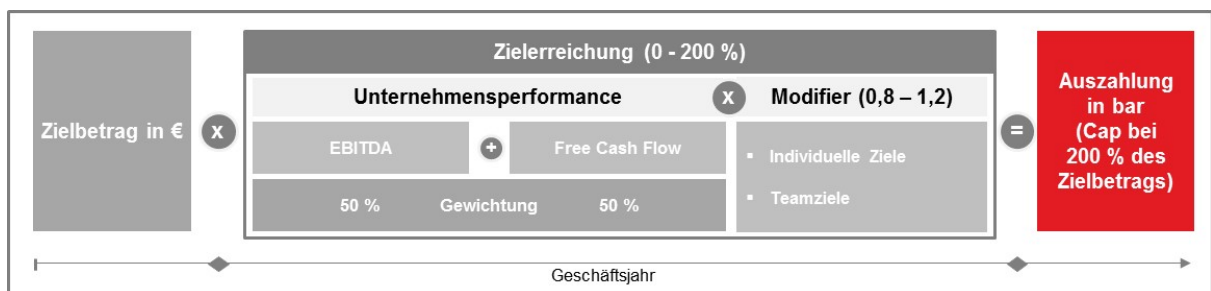


Abbildung 2: Funktionsweise Short Term Incentive

1.1 EBITDA auf Konzernebene

In Zukunft wird das EBITDA auf Konzernebene im Short Term Incentive für Zwecke der Ermittlung der Zielerreichung mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt.

Der Zielwert für das EBITDA-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in EUR festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für den ProSiebenSat.1 Konzern ab.

Sofern erforderlich, wird das von der ProSiebenSat.1 Media SE berichtete Ist-EBITDA des Konzerns zur Ermittlung der Zielerreichung um Effekte aus wesentlichen Änderungen in der IFRS-Rechnungslegung, aus nicht in der Planung enthaltenen Auswirkungen von innerhalb der Berichtsperiode durchgeführten M&A-Transaktionen sowie aus Bewertungen der konzernweiten mehrjährigen variablen Vergütungspläne bereinigt. Dies erlaubt es dem Aufsichtsrat, möglicherweise verzerrende Effekte bei der Zielerreichung zu korrigieren. Eine weitergehende Anpassung ist nicht vorgesehen.

Zur Messung der Zielerreichung wird das nach dem maßgeblichen gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte Ist-EBITDA nach o. g. Bereinigungen mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Die Zielerreichung wird nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Entspricht das Ist-EBITDA dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Negativabweichung von 10 % oder mehr vom Ziel-EBITDA beträgt die Zielerreichung 0 %. Für die maximale Zielerreichung von 200 % muss das Ist-EBITDA das Ziel-EBITDA um 10 % oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die EBITDA-Zielerreichungskurve ist symmetrisch ausgestaltet, einer Zielunter- bzw. -überschreitung wird somit gleichermaßen Rechnung getragen.

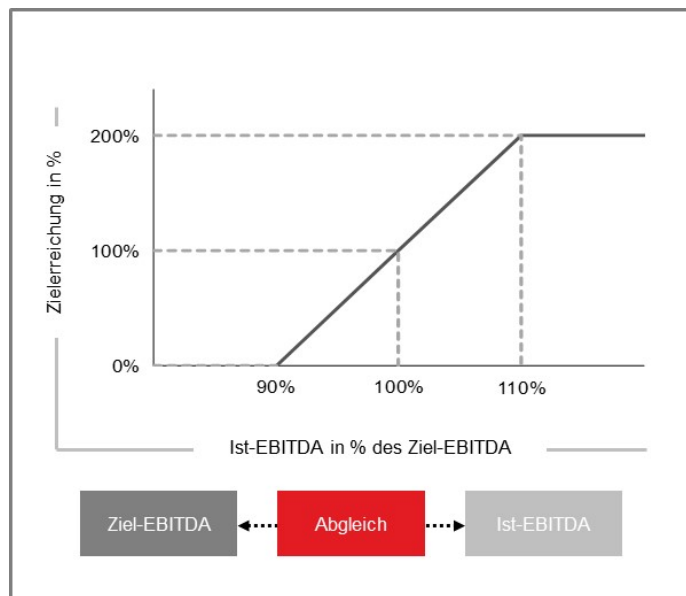


Abbildung 3: Zielerreichungskurve berichtetes EBITDA

1.2 Free Cash Flow (FCF) auf Konzernebene

Der FCF auf Konzernebene wird im Short Term Incentive für Zwecke der Ermittlung der Zielerreichung ebenfalls mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt.

Der Zielwert für das FCF-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in EUR festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für den ProSiebenSat.1 Konzern ab.

Sofern erforderlich, wird der von der ProSiebenSat.1 Media SE berichtete Ist-FCF des Konzerns zur Ermittlung der Zielerreichung um Effekte aus wesentlichen Änderungen in der IFRS-Rechnungslegung sowie aus M&A-Transaktionen bereinigt. Dies erlaubt es dem Aufsichtsrat, möglicherweise verzerrende Effekte bei der Zielerreichung zu korrigieren. Eine weitergehende Anpassung ist nicht vorgesehen.

Zur Messung der Zielerreichung wird der nach dem maßgeblichen gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte Ist-FCF nach o. g. Bereinigungen mit dem Ziel-FCF für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Die Zielerreichung wird nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Entspricht der Ist-FCF dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Negativabweichung von 25 % oder mehr vom Ziel-FCF, beträgt die Zielerreichung 0 %. Für die maximale Zielerreichung von 200 % muss der Ist-FCF den Ziel-FCF um 25 % oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die FCF-Zielerreichungskurve ist symmetrisch ausgestaltet, einer Zielunter- bzw. -überschreitung wird somit gleichermaßen Rechnung getragen.

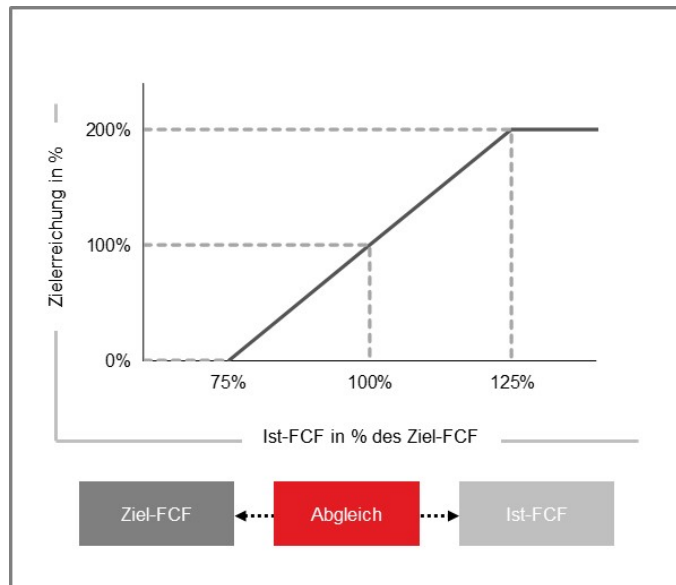


Abbildung 4: Zielerreichungskurve berichteter Free Cash Flow (FCF)

1.3 Modifier

Zur Bestimmung der individuellen sowie kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder bewertet der Aufsichtsrat auf Basis im Vorfeld fest definierter Kriterien sowohl die Erreichung individueller Ziele als auch den Beitrag der Vorstandsmitglieder zur Erfüllung kollektiver Ziele. Maßgebliche Kriterien können etwa Kundenzufriedenheit, Corporate Social Responsibility, Corporate Governance und strategische Projekte, aber auch weitere Finanzkennzahlen des Konzerns bzw. von Segmenten sein. Der hieraus resultierende Modifier zur Anpassung der Höhe des Short Term Incentive kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Der Modifier hat in seiner Wirkungsweise somit Bonus-Malus-Charakter. Die individuellen und kollektiven Ziele werden in einer Zielvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und Vorstand jährlich im Vorfeld vereinbart. Dabei werden in Summe maximal fünf Ziele jährlich festgelegt, die im Nachhinein zusammen mit der zugehörigen Zielerreichung im Vergütungsbericht veröffentlicht werden.

1.4 Auszahlungszeitpunkt

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

2. Long Term Incentive (Performance Share Plan)

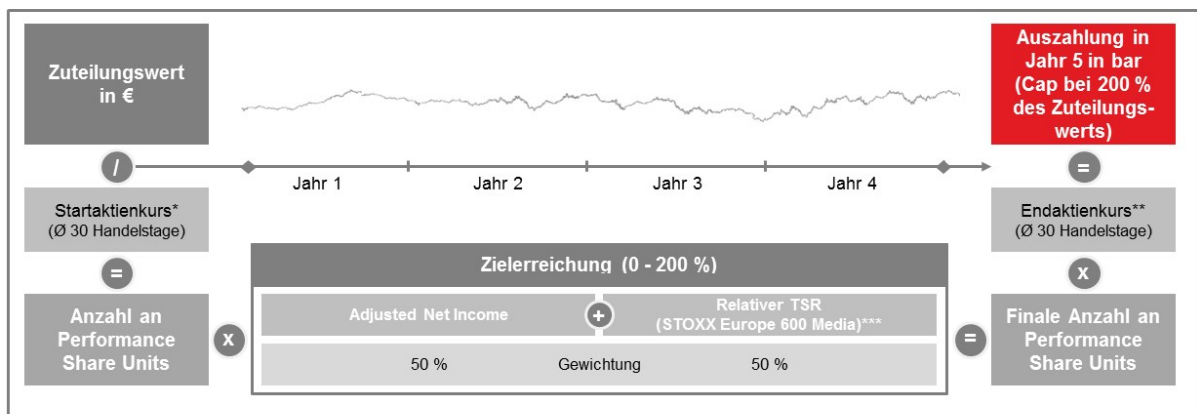
Der Long Term Incentive ist als mehrjährige variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Shares) ausgestaltet. Hierzu erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit jeweils vierjährigem Performancezeitraum. Die Auszahlung erfolgt jeweils in bar in Jahr fünf, dem Jahr nach Ablauf des Performancezeitraums. 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. Von diesem Wahlrecht wird die Gesellschaft im Sinne ihrer Aktionäre aber voraussichtlich nur dann Gebrauch machen, wenn die derzeit auf Unternehmensebene steuerlich nachteilige Behandlung einer Abwicklung durch Ausgabe eigener Aktien aufgehoben wird.

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 zu je 50 % anhand des Adjusted Net Income auf

Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return (TSR – Aktienrendite der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie relativ zur Aktienrendite der Unternehmen im gewählten Vergleichsindex). Der Performance Share Plan wird in jährlichen Tranchen mit einem Performancezeitraum von jeweils vier Jahren aufgelegt.

Die Ermittlung der Unternehmensperformance basiert zum einen auf der Kennzahl Adjusted Net Income. Diese ist eine wichtige Steuerungsgröße des Konzerns und dient unter anderem als Basiskennzahl für die Dividendenpolitik und daraus resultierende Ausschüttungsbeträge und wird von der ProSiebenSat.1 Media SE im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung für den ProSiebenSat.1 Konzern berichtet. Zum anderen wird die Unternehmensperformance mit Hilfe des relativen TSR ermittelt, da diese Kennzahl die Aktienrendite der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der Aktienrendite einer relevanten Gruppe von Vergleichsunternehmen gegenüberstellt und zu dieser in Relation setzt. Der relative TSR berücksichtigt dabei die Aktienkursentwicklung und Dividenden an die Aktionäre über den vierjährigen Performancezeitraum.

Für die Vorstandsmitglieder ist jeweils ein individueller Zuteilungswert im Dienstvertrag festgelegt. Am ersten Tag eines Geschäftsjahres wird auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der vorangegangenen dreißig Börsenhandelstage eine dem Zuteilungswert entsprechende Anzahl an Performance Share Units (PSUs) gewährt. Nach Ablauf des vierjährigen Performancezeitraums werden die gewährten Performance Share Units mit einem Umrechnungsfaktor, der sich anhand der gewichteten Zielerreichung des Adjusted Net Income und des relativen TSR 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 Media SE Aktie der vorangegangenen dreißig Börsenhandelstage vor Ende des Performancezeitraums zuzüglich der im Performancezeitraum kumulierten Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1 Media SE Aktie. Er ist je Tranche auf maximal 200 % des individuellen Zuteilungswerts begrenzt (Cap). Im Falle einer Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag auf Grundlage des vorstehenden Durchschnittskurses in eine entsprechende Anzahl eigener Aktien der Gesellschaft umgerechnet, die an den Berechtigten ausgegeben werden.



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

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

*** Relativer TSR der Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE über den vierjährigen Performancezeitraum im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media.

Abbildung 5: Funktion Performance Share Plan

2.1 Adjusted Net Income auf Konzernebene

Das Adjusted Net Income auf Konzernebene wird für Zwecke der Ermittlung der Zielerreichung im Performance Share Plan mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Damit sind 50 % der finalen Anzahl an Performance Share Units von der durchschnittlichen Zielerreichung des Adjusted Net Income des Konzerns während des vierjährigen Performancezeitraums abhängig.

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 Performancezeitraums herangezogen. Der Zielwert eines jeden Geschäftsjahres des Performancezeitraums für das Adjusted Net Income wird vom Aufsichtsrat jährlich in EUR festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für den ProSiebenSat.1 Konzern ab.

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 gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte Ist-Adjusted Net Income nach der o. g. Bereinigung mit dem Ziel-Adjusted Net Income für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen. Die Zielerreichung wird nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

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

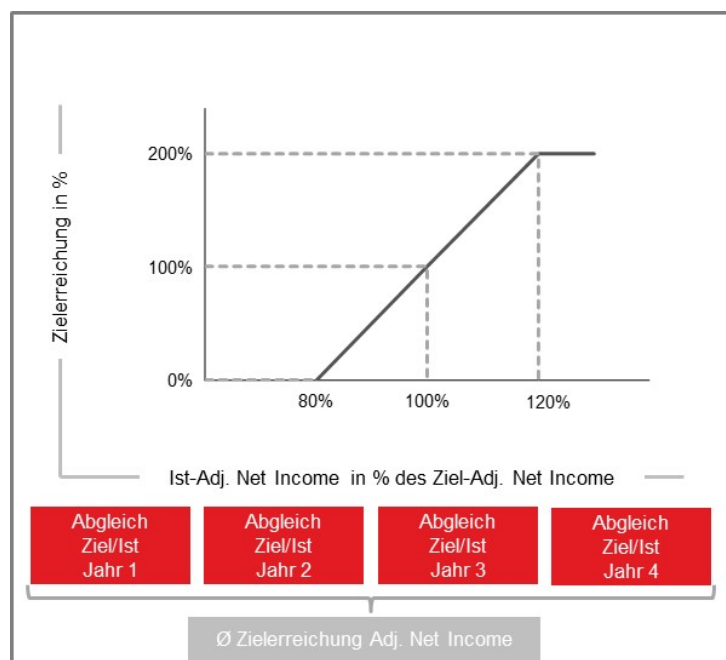
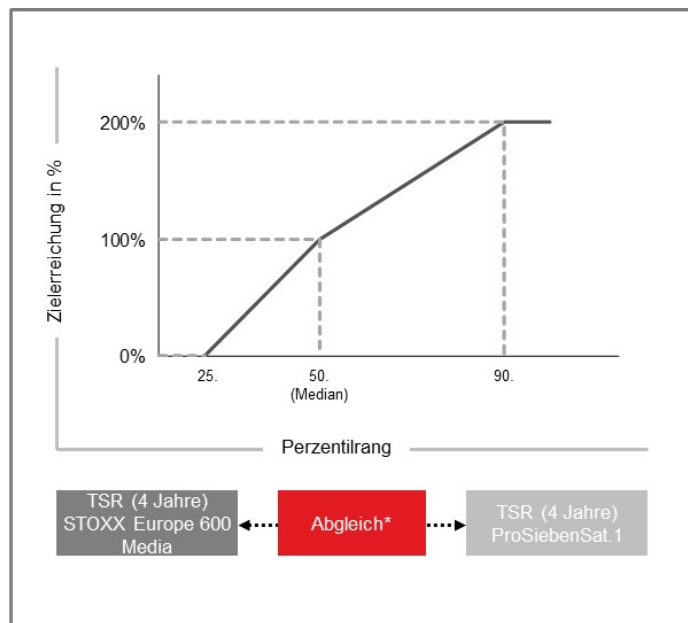


Abbildung 6: Zielerreichungskurve Adjusted Net Income

2.2 Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Zusätzlich sind 50 % der finalen Anzahl an Performance Share Units vom relativen TSR der Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE über den vierjährigen Performancezeitraum im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media abhängig. Die Unternehmen in diesem Index repräsentieren hinsichtlich der Kenngröße des relativen TSR die relevanten Vergleichswerte zwecks Einordnung der Aktienrendite der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie relativ zur Aktienrendite dieser Unternehmen im gewählten Vergleichsindex. Zur Ermittlung werden der TSR der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie und der Aktien der Vergleichsunternehmen in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung der ProSiebenSat.1 Media SE anhand des erreichten Perzentilrangs ausgedrückt. Die Zielerreichung wird nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Entspricht der erreichte relative TSR der ProSiebenSat.1 Media SE dem Median (50. Perzentil) der Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 100 %. Bei einer Positionierung am 25. Perzentil oder darunter beträgt die Zielerreichung 0 %. Für die maximale Zielerreichung von 200 % muss mindestens das 90. Perzentil erreicht werden. Zwischenwerte werden sowohl im Fall einer positiven als auch einer negativen Abweichung jeweils linear interpoliert.



* Relativer TSR der Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE über den vierjährigen Performancezeitraum im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media.

Abbildung 7: Zielerreichungskurve relativer TSR

2.3 Auszahlungszeitpunkt

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

IV. Verpflichtungen zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft (Share Ownership Guidelines)

Um die Aktienkultur zu stärken und die Interessen von Vorstand und Aktionären noch stärker anzugleichen, werden Verpflichtungen zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft

für die Mitglieder des Vorstands eingeführt. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, insgesamt Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Wert von 200 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (übrige Vorstandsmitglieder) des jährlichen fixen Brutto-Basisgehalts 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 % der jährlichen 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; Auszahlungen aus den variablen Vergütungselementen des bisherigen Vergütungssystems (bisheriger Performance Bonus, Mid Term Incentive und Group Share Plan) unterliegen nicht der Investitionsverpflichtung.

V. Betriebliche Altersversorgung

Die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung bleibt unverändert. Wie im bisherigen System beträgt die Höhe der jährlichen Beiträge des Unternehmens zur betrieblichen Altersversorgung für jedes Vorstandsmitglied jeweils 20 % des fixen Basisgehalts.

VI. Clawback

Mögliche Ansprüche der Gesellschaft gegen Vorstandsmitglieder werden künftig unter Bezugnahme auf § 93 Absatz 2 AktG in den jeweiligen Dienstverträgen verankert. Demnach sind Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, der Gesellschaft zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens als Gesamtschuldner verpflichtet.

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

* * *

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE ist überzeugt, dass das neue Vergütungssystem transparent und klar strukturiert ist und die Kritikpunkte am bisherigen Vergütungssystem angemessen berücksichtigt. Die variable Vergütung richtet sich nach im Vorhinein klar definierten Zielen, die jeweils im Nachhinein im Vergütungsbericht offengelegt werden. Die variable Vergütung wird künftig noch stärker an den Erfolg der Gesellschaft und des Konzerns sowie an die Entwicklung des Aktienkurses der ProSiebenSat.1 Media SE gekoppelt sein.

Wir bitten daher um Ihre Zustimmung zum neuen Vergütungssystem des Vorstands.

ProSiebenSat.1 Media SE

Nachfolgend sind die Änderungen des überarbeiteten Vergütungssystems dem bisherigen System zusammenfassend gegenübergestellt:

	Bisheriges Vergütungssystem	Überarbeitetes Vergütungssystem
Grundvergütung		
	Fixes Basisgehalt	Fixes Basisgehalt
Umfang	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds
Auszahlungszeitpunkt	In monatlichen Raten	In monatlichen Raten
Erfolgsabhängige Vergütung		
Einjährige variable Vergütung		
	Short Term Incentive (Performance Bonus)	Short Term Incentive (Performance Bonus)
Zielvergütung	Vertraglich festgelegter Zielbetrag.	Vertraglich festgelegter Zielbetrag.
Cap Zielverfehlung	Obergrenze: 200 % des Zielbetrags (Cap). Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.	Obergrenze: 200 % des Zielbetrags (Cap). Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.
Zielparameter	Festlegung Zielparameter und Höhe der Erfolgsziele im Ermessen des Aufsichtsrats. Zielparameter in der Regel EBITDA und Net Debt des Konzerns sowie weitere finanzielle und nicht-finanzielle Ziele.	Finanzielle Zielparameter (gleichgewichtet): - EBITDA des Konzerns - Free Cash Flow des Konzerns Modifier (+/- 20 %) als Bonus-Malus abhängig von: - individuellen Zielen - Teamzielen
Auszahlungszeitpunkt	Innerhalb eines Monats nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr.	Innerhalb eines Monats nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr.
Mehnjährige variable Vergütung		
	Long Term Incentive (Group Share Plan) (aktienbasierte Vergütungskomponente)	Long Term Incentive (Performance Share Plan) (aktienbasierte Vergütungskomponente)
Laufzeit	Laufzeit jeder Tranche: 4 Jahre (Performancezeitraum).	Laufzeit jeder Tranche: 4 Jahre (Performancezeitraum).
Zuteilungswert	Vertraglich festgelegter jährlicher Zuteilungswert.	Vertraglich festgelegter jährlicher Zuteilungswert.
Cap	Obergrenze (Cap): - 150 % Zielerreichung - +/- 25 % Anpassungsmöglichkeit* - Max. 200 % Aktienkurssteigerung - = 525 % Gesamt-Cap * bei außergewöhnlichen Entwicklungen.	Obergrenze: 200 % des Zielwerts (Cap).
Zielverfehlung	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.
Zielparameter	Jährliche EBITDA-Ziele des Konzerns während der Laufzeit der jeweiligen Tranche.	- Jährliche Adjusted Net Income Ziele des Konzerns während der Laufzeit der jeweiligen Tranche (Gewichtung mit 50 %) - Relative Positionierung des Total Shareholder Return (TSR) gegenüber den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media während der Laufzeit der jeweiligen Tranche (Gewichtung mit 50 %).
Zuteilung	Zuteilung sog. Performance Share Units (PSUs) in jährlichen Tranchen. Bestimmung der Anzahl der PSUs anhand des Zuteilungswerts auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der dreißig Börsenhandelstage vor dem Tag der Zuteilung der jeweiligen Tranche.	Zuteilung sog. Performance Share Units (PSUs) in jährlichen Tranchen. Bestimmung der Anzahl der PSUs anhand des Zuteilungswerts auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der dreißig Börsenhandelstage vor dem Beginn der Laufzeit (1. Januar) der jeweiligen Tranche.
Ermittlung Auszahlungsbetrag	Bestimmung der endgültigen Anzahl an Performance Share Units am Ende der Laufzeit der Tranche durch Multiplikation der PSUs mit einem erfolgsabhängigen Umrechnungsfaktor. Der Umrechnungsfaktor ist abhängig von der Erreichung jährlicher EBITDA-Ziele während der Laufzeit der jeweiligen Tranche. Möglichkeit zur nachträglichen Anpassung des Umrechnungsfaktors bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Berücksichtigung der individuellen Leistung der einzelnen Vorstände um bis zu 25 Prozentpunkte. Ferner kann auch die jährliche Zielerreichung in bestimmten Grenzen diskretionär angepasst werden. Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der dreißig Börsenhandelstage vor dem Datum der endgültigen Festlegung des Umtauschfaktors. Bei Abwicklung in eigenen Aktien erhält der Teilnehmer je Performance Share Unit eine eigene Aktie.	Bestimmung der endgültigen Anzahl an Performance Share Units am Ende der Laufzeit der Tranche durch Multiplikation der PSUs mit einem erfolgsabhängigen Umrechnungsfaktor. Der Umrechnungsfaktor ist abhängig - zu 50 % von der Erreichung jährlicher Adjusted Net Income Ziele während der Laufzeit der jeweiligen Tranche und - zu 50 % von der relativen Positionierung des Total Shareholder Return (TSR) gegenüber den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media während der Laufzeit der jeweiligen Tranche. Keine Möglichkeit der nachträglichen Anpassung des Umrechnungsfaktors oder einer diskretionären Anpassung der Zielerreichung. Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der dreißig Börsenhandelstage vor dem Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche zuzüglich der kumulierten Dividendenzahlungen auf die Aktie während der Laufzeit der Tranche. Bei Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag anhand des vorstehenden Börsenkurses in eigene Aktien umgerechnet.
Dividendenzahlungen	Berücksichtigung von Dividendenzahlungen durch entsprechende Erhöhung der Anzahl der PSUs nur, soweit die Dividendenausschüttungen pro Aktie für ein Geschäftsjahr 100 % des bereinigten Konzernjahresüberschusses pro Aktie für das betreffende Geschäftsjahr übersteigen.	Berücksichtigung sämtlicher Dividendenzahlungen während der Laufzeit der Tranche durch Einrechnung der kumulierten Dividendenzahlungen je Aktie in den Auszahlungsbetrag.
Vesting	Unverfallbarkeit von je 1/4 der gewährten PSUs am Ende jeden Jahres der Laufzeit der jeweiligen Tranche, sofern in dem betreffenden Jahr bestimmte Mindestschwellen für den Konzernjahresüberschuss erreicht sind.	Unverfallbarkeit von je 1/12 der gewährten PSUs zum Ende eines jeden Monats des ersten Jahres der Laufzeit der jeweiligen Tranche.

Auszahlung	Auszahlung in bar oder durch Ausgabe einer entsprechenden Anzahl an eigenen Aktien.	Auszahlung grundsätzlich in bar oder nach Wahl der Gesellschaft durch Ausgabe einer entsprechenden Anzahl an eigenen Aktien.
Auszahlungszeitpunkt	Die jeweilige Tranche des Long Term Incentive wird jeweils nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des Performancezeitraums der betreffenden Tranche ausbezahlt bzw. abgewickelt.	Die jeweilige Tranche des Long Term Incentive wird jeweils nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des Performancezeitraums der betreffenden Tranche ausbezahlt bzw. abgewickelt.
	<p>Mid Term Incentive Plan</p> <p>Laufzeit: 3 Jahre Vertraglich festgelegter Zielwert Obergrenze: 250 % des Zielwerts (Cap)</p> <p>Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.</p> <p>Auszahlung hängt von dem erreichten Recurring EBITDA (nunmehr: Adjusted EBITDA) des Konzerns im Jahr 2018 sowie der Erreichung bestimmter Mindestschwellen für Umsatz und Recurring EBITDA (nunmehr: Adjusted EBITDA) während der Laufzeit ab.</p> <p>Auszahlung in bar.</p>	(entfällt)

Erwerbs- und Halteverpflichtungen

Keine Regelung vorhanden.

Bis zum Erreichen des festgelegten Volumens Verpflichtung zur Investition von 25 % der jährlichen Auszahlung aus einjähriger und neuer mehrjähriger variabler Vergütung in ProSiebenSat.1 Media SE Aktien.

Aktien sind mindestens bis zum Ablauf der Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten.

- Volumen:
- Vorstandsvorsitzender: 200 % des fixen Brutto-Basisgehalts
 - Übrige Vorstandsmitglieder: 100 % des fixen Brutto-Basisgehalts