

# VERGÜTUNGSBERICHT

## EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2021. Er erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) hat der Aufsichtsrat Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschlossen und das Vergütungssystem der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit einer breiten Mehrheit von rund 96 Prozent gebilligt. Eine vollständige Beschreibung des neuen Systems ist auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht ([www.prosiebensat1.com](http://www.prosiebensat1.com)). Das neue Vergütungssystem gilt für alle Neuabschlüsse von Vorstandsdienstverträgen sowie bei Vertragsverlängerungen. Da es seit dem 1. Juni 2021 bis zum 31. Dezember 2021 keine Neuabschlüsse sowie Vertragsverlängerungen mit Wirksamkeit im Geschäftsjahr 2021 gab, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf das seit dem 1. Januar 2018 und im Geschäftsjahr 2021 weiterhin gültige Vorstandsvergütungssystem. Das für dieses Geschäftsjahr gültige Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2018 mit einer ebenfalls breiten Mehrheit von rund 93 Prozent gebilligt und ist ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

→ [www.prosiebensat1.com/](http://www.prosiebensat1.com/)

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

→ [www.prosiebensat1.com/](http://www.prosiebensat1.com/)

Ferner berücksichtigt der Vergütungsbericht die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (siehe hierzu auch die Entsprechenserklärung vom Dezember 2021). Dieser verweist vor dem Hintergrund des ARUG II für Zwecke der Berichterstattung über die Vergütung im Wesentlichen auf die gesetzlichen Bestimmungen und verzichtet insbesondere auf die Mustertabellen für die Vorstandsvergütung. Die Gesellschaft hat sich entschieden, aus Gründen einheitlicher und damit besser nachvollziehbarer Darstellung der Vergütung die Mustertabellen des „Arbeitskreises Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung“ im diesjährigen Vergütungsbericht zu verwenden.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

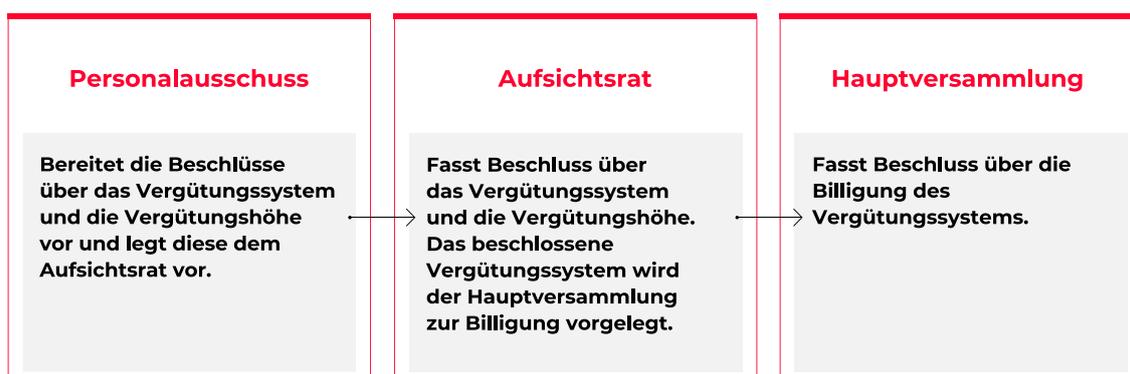
### Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung der Vorstandsvergütung

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

Im Einklang mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat, gestützt auf den Vorschlag des Personalausschusses, für jedes Vorstandsmitglied die individuelle Höhe der Vorstandsvergütung fest. Der Aufsichtsrat bestimmt zudem die Zielwerte der 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.

### FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG



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

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

Soweit der Aufsichtsrat dies für erforderlich bzw. zweckdienlich erachtet, zieht er bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung externe Sachverständige hinzu. So hat der

Aufsichtsrat bisher die Vorstandsvergütung auch in regelmäßigen Abständen insbesondere im Hinblick auf ihre Marktüblichkeit durch unabhängige externe Berater:innen überprüfen lassen.

## Grundsätze des Vergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

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

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

Sowohl bei der Gestaltung des seit dem 1. Januar 2018 und im Geschäftsjahr 2021 weiterhin gültigen Vorstandsvergütungssystems als auch bei dem neuen Vergütungssystem, das der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 vorgelegt wurde, hat sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen orientiert:

### GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

#### Die Vorstandsvergütung beinhaltet ...

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

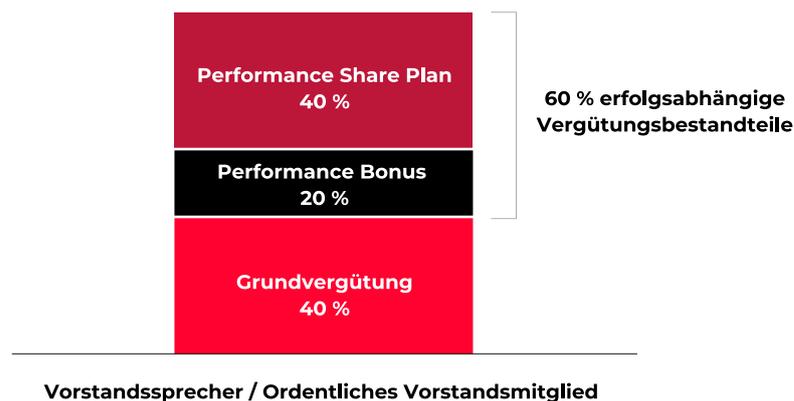
#### Die Vorstandsvergütung vermeidet ...

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

## Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

Das für das vergangene Geschäftsjahr sowie seit 2018 gültige Vorstandsvergütungssystem setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen: einem fixen Basisgehalt (der Grundvergütung), einem einjährigen (dem Performance Bonus) sowie einem mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil (dem Performance Share Plan). Die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile beträgt gemäß der vertraglich vereinbarten Zielvergütung für alle Vorstandsmitglieder 40 : 20 : 40 (Grundvergütung zu Performance Bonus zu Performance Share Plan).

### VERGÜTUNGSSTRUKTUR



Zusätzlich besteht eine betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder. Der jährliche Beitrag des Unternehmens zur betrieblichen Altersversorgung beläuft sich auf 20 Prozent der Grundvergütung. Ferner erhalten die Vorstandsmitglieder marktübliche Nebenleistungen.

In nachfolgender Übersicht sind die Elemente des seit 2018 gültigen Vorstandsvergütungssystems zusammenfassend dargestellt und werden anschließend im Einzelnen beschrieben:

### ÜBERSICHT VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM IM GESCHÄFTSJAHR 2021

#### Erfolgsunabhängige Vergütung

Grundvergütung	
Fixes Basisgehalt	
<b>Umfang</b>	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds.
<b>Auszahlungszeitpunkt</b>	In monatlichen Raten.
<b>Nebenleistungen</b>	Vertraglich festgelegte, in der Höhe begrenzte, Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und sonstigen finanziellen Leistungen.
<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	Vertraglich festgelegte, jährlicher Versorgungsbeitrag in Höhe von 20 % der jeweiligen Grundvergütung.

#### Erfolgsabhängige Vergütung

Einjährige variable Vergütung	
Short Term incentive (Performance Bonus)	
<b>Zielvergütung</b>	Vertraglich festgelegter Zielbetrag.
<b>Cap</b>	Obergrenze: 200 % des Zielbetrags (Cap).
<b>Zielverfehlung</b>	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.
<b>Clawback</b>	Möglichkeit der Rückforderung eines bereits ausbezahlten Performance Bonus, sofern sich der maßgebliche Konzernabschluss nachträglich als unrichtig erweist.
<b>Zielparameter</b>	Finanzielle Zielparameter (gleichgewichtet): <ul style="list-style-type: none"> <li>- EBITDA des Konzerns</li> <li>- Free Cashflow des Konzerns</li> </ul>
	Modifizier (+/-20 %) als Bonus-Malus abhängig von: <ul style="list-style-type: none"> <li>- individuellen Zielen</li> <li>- Teamzielen</li> </ul>

<b>Auszahlungszeitpunkt</b>	Innerhalb eines Monats nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr.
Mehrfachjährige variable Vergütung	
<b>Long Term Incentive (Performance Share Plan)</b>	
<b>Laufzeit</b>	Laufzeit jeder Tranche: 4 Jahre (Performance-Zeitraum).
<b>Zuteilungswert</b>	Vertraglich festgelegter jährlicher Zuteilungswert.
<b>Cap</b>	Obergrenze: 200 % des Zielwerts (Cap).
<b>Zielverfehlung</b>	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.
<b>Zielparameter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jährliche adjusted net income Ziele des Konzerns während der Laufzeit der jeweiligen Tranche (Gewichtung mit 50 %).</li> <li>- Relative Positionierung des Total Shareholder Return (TSR) gegenüber den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media während der Laufzeit der jeweiligen Tranche (Gewichtung mit 50 %).</li> </ul>
<b>Zuteilung</b>	<p>Zuteilung sog. Performance Share Units (PSUs) in jährlichen Tranchen.</p> <p>Bestimmung der Anzahl der PSUs anhand des Zuteilungswerts auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1-Aktie der 30 Börsenhandelstage vor dem Beginn der Laufzeit (1. Januar) der jeweiligen Tranche.</p>
<b>Ermittlung Auszahlungsbetrag</b>	<p>Bestimmung der endgültigen Anzahl an Performance Share Units am Ende der Laufzeit der Tranche durch Multiplikation der PSUs mit einem erfolgsabhängigen Umrechnungsfaktor.</p> <p>Der Umrechnungsfaktor ist abhängig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zu 50 % von der Erreichung jährlicher adjusted net income Ziele während der Laufzeit der jeweiligen Tranche und</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Keine Möglichkeit der nachträglichen Anpassung des Umrechnungsfaktors oder einer diskretionären Anpassung der Zielerreichung.</p> <p>Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1-Aktie der 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche zuzüglich der kumulierten Dividendenzahlungen auf die Aktie während der Laufzeit der Tranche.</p> <p>Bei Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag anhand des vorstehenden Börsenkurses in eigene Aktien umgerechnet.</p>
<b>Dividendenzahlungen</b>	Berücksichtigung sämtlicher Dividendenzahlungen während der Laufzeit der Tranche durch Einrechnung der kumulierten Dividendenzahlungen je Aktie in den Auszahlungsbetrag.
<b>Vesting</b>	Unverfallbarkeit von je 1/12 der gewährten PSUs zum Ende eines jeden Monats des ersten Jahres der Laufzeit der jeweiligen Tranche. Wenn das Amt als Mitglied des Vorstands der ProSiebenSat.1 Media SE erst während des ersten Jahres der Laufzeit beginnt, wird der Zuteilungswert zeitlich anteilig verringert und die entsprechende reduzierte Anzahl an PSUs wird zu gleichen Teilen zum Ende des ersten Jahres der Planlaufzeit unverfallbar.
<b>Auszahlung</b>	Auszahlung grundsätzlich in bar oder nach Wahl der Gesellschaft durch Ausgabe einer entsprechenden Anzahl an eigenen Aktien.
<b>Auszahlungszeitpunkt</b>	Die jeweilige Tranche des Long Term Incentive wird jeweils nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des Performance-Zeitraums der betreffenden Tranche ausbezahlt bzw. abgewickelt.

**Aktien-Erwerbs- und Halteverpflichtungen**

Bis zum Erreichen des festgelegten Volumens besteht die Verpflichtung zur Investition von 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlung aus einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung in ProSiebenSat.1-Aktien.  
 Aktien sind mindestens bis zum Ablauf der Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten.

**Volumen:**

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

**ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG**

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

**GRUNDVERGÜTUNG**

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

## NEBENLEISTUNGEN

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem erfolgsunabhängige Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie vereinzelt Heimflüge).

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

## BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

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

Zum 31. Dezember 2021 beliefen sich die Pensionsrückstellungen bewertet nach IFRS für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands in Summe auf 31,9 Mio Euro vor Saldierung mit dem Planvermögen. 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 2021**

in Tsd Euro

	Bestand der Pensionsverpflichtung (DBO)	davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen
<b>aktive Vorstandsmitglieder</b>		
Rainer Beaujean	871,0	—
Wolfgang Link	281,9	—
Christine Scheffler	296,6	54,6
<b>Summe</b>	<b>1.449,5</b>	<b>54,6</b>
<b>ehemalige Vorstandsmitglieder</b>		
Conrad Albert	3.700,5	2.009,0
Andreas Bartl	743,0	—
Thomas Ebeling	12.928,7	10.327,5
Jan David Frouman	768,0	287,4
Dr. Ralf Schremper	345,8	—
Heidi Stopper	409,6	—
Christof Wahl	346,8	—
Dr. Christian Wegner	1.655,5	662,4
Dr. Gunnar Wiedenfels	429,4	429,4
Summe Sonstige	9.098,9	4.579,6
<b>Summe</b>	<b>30.426,1</b>	<b>18.295,3</b>
<b>Gesamt</b>	<b>31.875,6</b>	<b>18.349,9</b>

**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 der ProSiebenSat.1 Media SE (Performance Share Plan).

**SHORT TERM INCENTIVE (PERFORMANCE BONUS)**

Der Short Term Incentive ist vom geschäftlichen Erfolg der ProSiebenSat.1 Group im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Er berechnet sich aus den für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen (0 % - 200 %) des EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) und des Free Cashflow vor M&A (nachfolgend FCF bzw. Free Cashflow genannt), 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 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

Der Aufsichtsrat hat die beiden Finanzkennzahlen EBITDA sowie FCF als relevante Zielparameter festgelegt, da sie die erfolgreiche Umsetzung operativer und strategischer Maßnahmen widerspiegeln und somit auf die Ertragskraft der ProSiebenSat.1 Group abzielen. Sie leiten sich aus der Konzernstrategie ab und werden auch im unternehmensinternen Steuerungssystem reflektiert, das zur Erreichung der strategischen Ziele des Konzerns dient. 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 Aktionär:innen wichtige Messgröße für die aus dem operativen Geschäft und nach Abzug von Investitionen erwirtschafteten liquiden Mittel, die für den Kapitaleinsatz zur Verfügung stehen. Gleichmaßen ist der FCF ein wichtiger Indikator zur Messung des sogenannten Cash-Returns auf Investitionen und eine gängige Berechnungsgrundlage im Rahmen von Cashflow-basierten Unternehmensbewertungen.

## FUNKTIONSWEISE SHORT TERM INCENTIVE



### EBITDA AUF KONZERNEBENE

Das EBITDA wird auf Konzernebene im Short Term Incentive mit einer Gewichtung von 50 Prozent berücksichtigt.

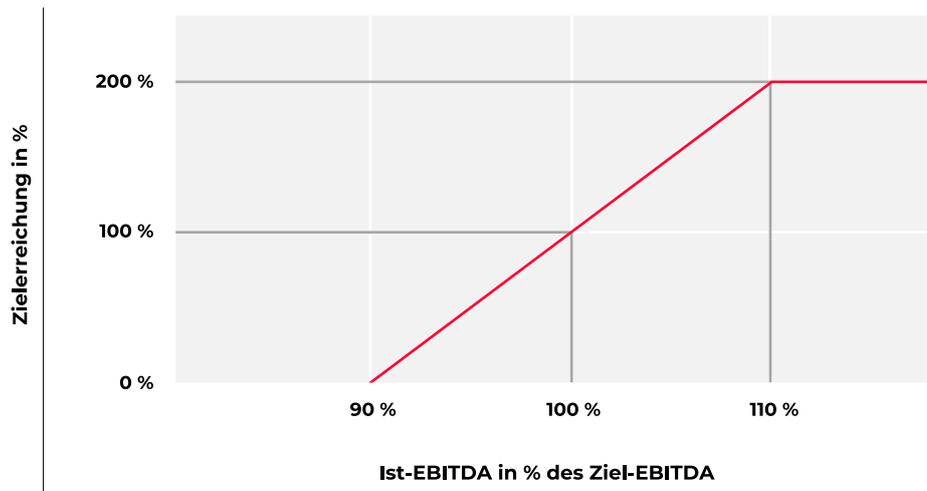
Der Zielwert für das EBITDA-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für die ProSiebenSat.1 Group ab. In der Budgetplanung sind die finanziellen Auswirkungen operativer und strategischer Maßnahmen abgebildet.

Sofern erforderlich, wird das von der ProSiebenSat.1 Media SE berichtete Ist-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 geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE erzielte Ist-EBITDA nach o. g. Bereinigungen mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

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

## ZIELERREICHUNGSKURVE EBITDA



## FREE CASHFLOW AUF KONZERNEBENE

Der FCF auf Konzernebene wird im Short Term Incentive ebenfalls mit einer Gewichtung von 50 Prozent berücksichtigt.

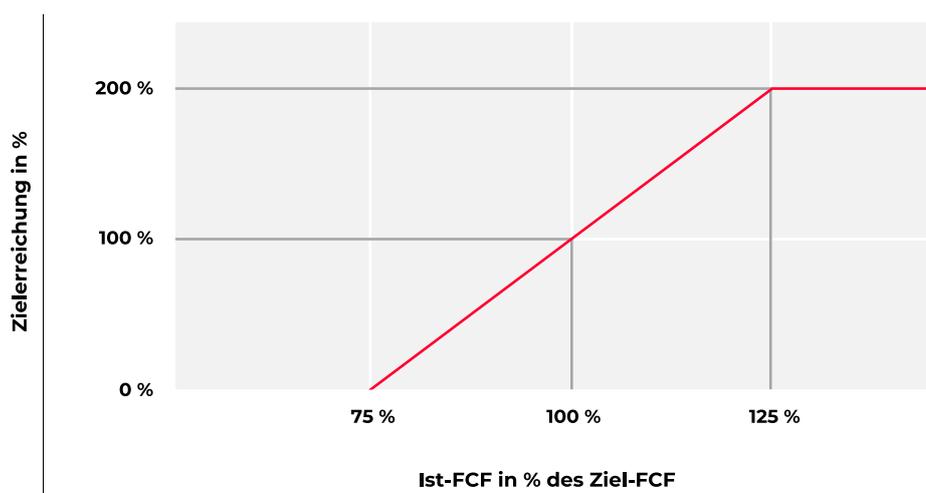
Der Zielwert für das FCF-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für die ProSiebenSat.1 Group ab. In der Budgetplanung sind die finanziellen Auswirkungen operativer und strategischer Maßnahmen abgebildet.

Sofern erforderlich, wird der von der ProSiebenSat.1 Media SE berichtete Ist-FCF des Konzerns zur Ermittlung der Zielerreichung um Effekte aus (i) Akquisitionen und Veräußerungen (d.h. (x) Effekte von Investitionen auf den Free Cashflow aus Investitionstätigkeit durch Akquisitionen und Veräußerungen in vorherigen Geschäftsjahren und (y) Effekte auf den Free Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit und aus Investitionstätigkeit durch neue Akquisitionen und Veräußerungen im betreffenden Geschäftsjahr einschließlich zugehöriger Finanzierungseffekte), und aus (ii) wesentlichen Änderungen in der IFRS-Rechnungslegung 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 geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE erzielte Ist-FCF nach oben genannten Bereinigungen mit dem Ziel-FCF für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

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

## ZIELERREICHUNGSKURVE FREE CASHFLOW (FCF)



### 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 Kund:innenzufriedenheit, Corporate Social Responsibility, Corporate Governance und strategische Projekte, aber auch weitere Finanzkennzahlen des Konzerns bzw. von Segmenten sein. Soweit sich Zielvorgaben auf Finanzkennzahlen der ProSiebenSat.1 Group beziehen, erfolgt die Ermittlung der Zielerreichung auf der Basis des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses der ProSiebenSat.1 Media SE für das betreffende Geschäftsjahr. 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.

### AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

### LONG TERM INCENTIVE (PERFORMANCE SHARE PLAN)

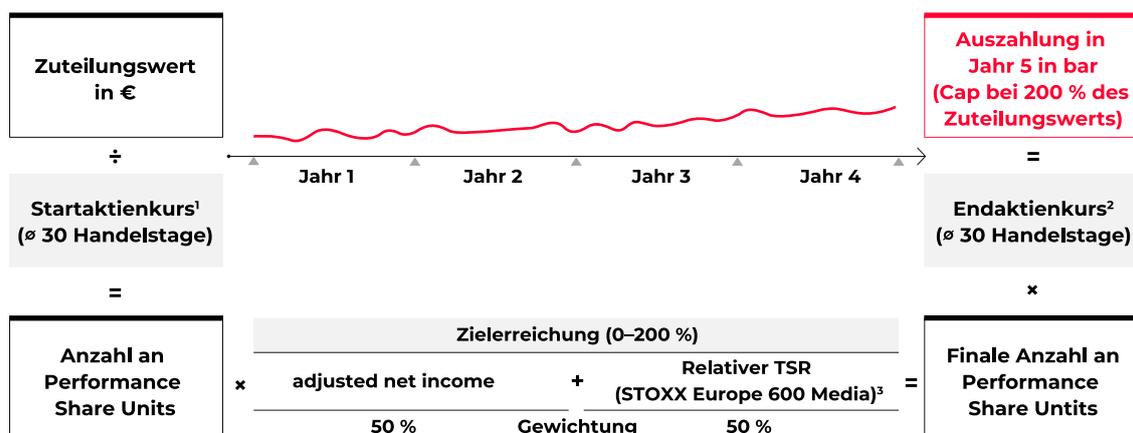
Der Long Term Incentive ist als mehrjährige variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) ausgestaltet. Folglich handelt es sich dabei nicht um Aktienoptionen i.S.d. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG. Es erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit einem jeweils vierjährigen Performance-Zeitraum.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

Die Auszahlung ist von der Aktienkursentwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE sowie einer Zielerreichung auf Basis der internen sowie externen Unternehmensperformance abhängig. Die Unternehmensperformance bestimmt sich zu je 50 Prozent anhand des adjusted net income auf Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return (TSR – Aktienrendite der ProSiebenSat.1-Aktie relativ zur Aktienrendite der Unternehmen im gewählten Vergleichsindex STOXX Europe 600 Media). Der Performance Share Plan wird in jährlichen Tranchen mit einem Performance-Zeitraum von jeweils vier Jahren aufgelegt.

Die Ermittlung der Unternehmensperformance basiert zum einen auf der Kennzahl adjusted net income. Diese ist eine wichtige operative und strategische Steuerungsgröße des Konzerns und dient unter anderem als Basiskennzahl für die Dividendenpolitik und daraus resultierender Ausschüttungsbeträge und wird von der ProSiebenSat.1 Media SE im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung für die ProSiebenSat.1 Group berichtet. Zum anderen wird die Unternehmensperformance mit Hilfe des relativen TSR ermittelt, welcher die Aktienrendite der ProSiebenSat.1-Aktie zur Aktienrendite einer relevanten Gruppe von Vergleichsunternehmen in Relation setzt. Der relative TSR berücksichtigt die Aktienkursentwicklung und Dividenden an die Aktionär:innen über den vierjährigen Performance-Zeitraum.

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 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-Aktie der vorangegangenen dreißig Börsenhandelstage vor Ende des Performance-Zeitraums zuzüglich der im Performance-Zeitraum kumulierten Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1-Aktie. Er ist je Tranche auf maximal 200 Prozent 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 die/den Berechtigte:n ausgegeben werden.

## FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN



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

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

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

### ADJUSTED NET INCOME AUF KONZERNEBENE

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.

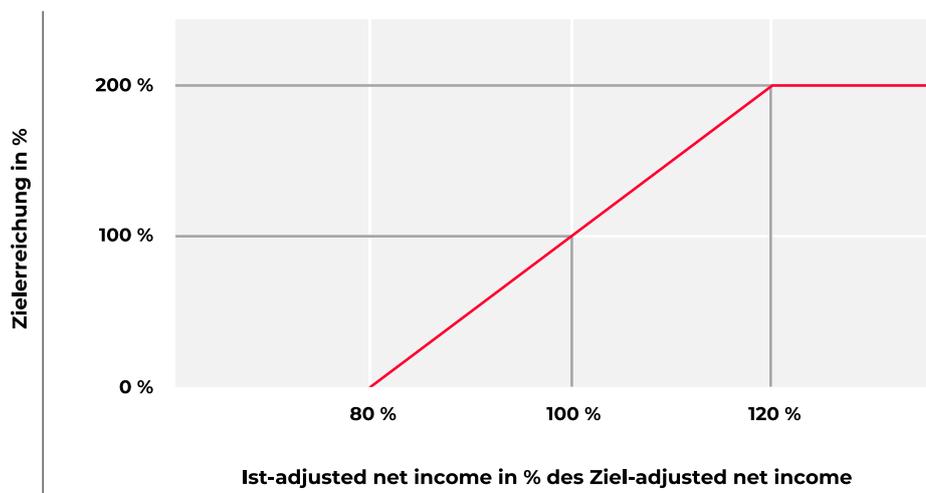
Zur Feststellung der Zielerreichung für das adjusted net income des Konzerns, die sich am Ende der Laufzeit einer Tranche ergibt, wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des adjusted net income des vierjährigen Performance-Zeitraums herangezogen. Der Zielwert eines jeden Geschäftsjahres des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

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

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

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

## ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED NET INCOME



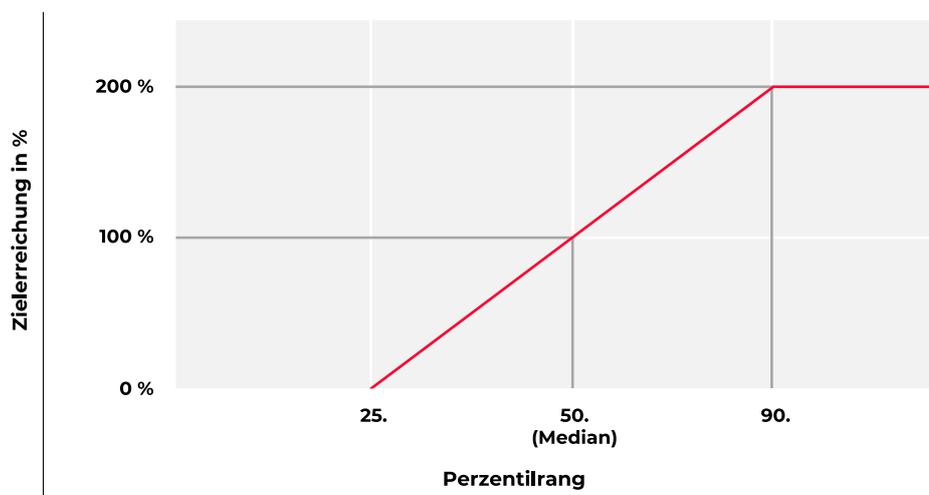
Abgleich Ziel/Ist Jahr 1	Abgleich Ziel/Ist Jahr 2	Abgleich Ziel/Ist Jahr 3	Abgleich Ziel/Ist Jahr 4
∅ Zielerreichung adjusted net income			

## RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR)

Zusätzlich sind 50 Prozent der finalen Anzahl an Performance Share Units vom relativen TSR der Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE über den vierjährigen Performance-Zeitraum 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-Aktie relativ zur Aktienrendite dieser Unternehmen im gewählten Vergleichsindex. Zur Ermittlung werden der TSR der ProSiebenSat.1-Aktie und der Aktien der Vergleichsunternehmen in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung der ProSiebenSat.1 Media SE anhand des erreichten Perzentilrangs ausgedrückt.

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

## ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR



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

## AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

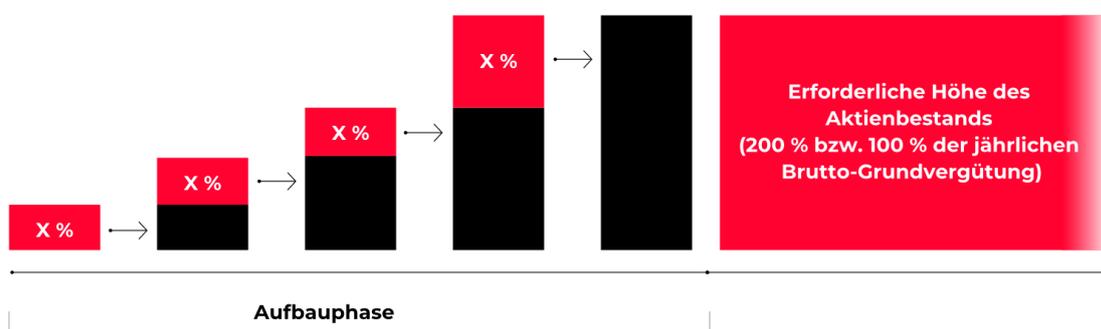
## MAXIMALVERGÜTUNG

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

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

Um die Aktienkultur zu stärken und die Interessen von Vorstand und Aktionäre:innen noch stärker anzugleichen, wurden 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 100 Prozent (200 Prozent bei einem etwaigen Vorstandsvorsitzenden) der jährlichen Grundvergütung zu erwerben und mindestens bis zum Ende ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten. Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhen sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 Prozent der jährlichen Brutto-Auszahlung aus dem Short Term Incentive (Performance Bonus) und dem Long Term Incentive (Performance Share Plan) in Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE zu investieren.

### SHARE OWNERSHIP GUIDELINES



■ 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlung aus der variablen Vergütung

■ Aktienbestand aus Vorjahr

Die Vorstandsmitglieder sind ihrer jeweiligen Erwerbsverpflichtung zum 31. Dezember 2021 nachgekommen. Rainer Beaujean hat seine Gesamt-Investitionsverpflichtung bereits freiwillig direkt bei Eintritt erfüllt. Für Wolfgang Link und Christine Scheffler erfolgte die erstmalige Anwendung mit der Auszahlung des Performance Bonus 2020 im Geschäftsjahr 2021. Nachstehend findet sich eine Übersicht der zum 31. Dezember 2021 getätigten Investitionsbeträge:

### INDIVIDUALISIERTER AKTIENBESITZ VOM VORSTAND ZUM 31. DEZEMBER 2021

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Investitionsbetrag zum Erwerbszeitpunkt	Investitionsverpflichtung zum 31.12.2021 <sup>1</sup>	Gesamt-Investitionsverpflichtung
Rainer Beaujean	195.152	2.498.471 €	261.625 €	1.400.000 €
Wolfgang Link	8.860	152.294 €	90.000 €	800.000 €
Christine Scheffler	5.958	99.304 €	72.000 €	715.000 €

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

### Claw-Back-Regelungen; Aufschub der Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile/Schadenersatz

Vor dem Hintergrund der Empfehlung G.11 des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 enthalten die Vorstandsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder Claw-back-Regelungen, wonach die Gesellschaft den bereits ausgezahlten Performance Bonus insoweit zurückfordern kann, wie sich der maßgebliche Konzernabschluss nachträglich in einer Weise als unrichtig erweist, die Auswirkungen auf die Ermittlung der Höhe des Performance Bonus für das entsprechende

Geschäftsjahr hat. Im Geschäftsjahr 2021 wurde von der Möglichkeit des Claw-backs kein Gebrauch gemacht.

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

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

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

### **REGULÄRE BEENDIGUNG**

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

### **VORZEITIGE BEENDIGUNG OHNE WICHTIGEN GRUND**

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund i. S. des § 626 BGB beinhalten die Vorstandsverträge eine Abfindungszusage in Höhe von zwei Jahres-Gesamtvergütungen i. S. v. Empfehlung G.13 DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre.

### **VORZEITIGE BEENDIGUNG BEI CHANGE OF CONTROL**

Für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft enthalten die Vorstandsverträge sogenannte Change-of-Control-Klauseln. Ein Kontrollwechsel im Sinne der Vorstandsverträge ist gegeben, (i) wenn ein Kontrollwerb im Sinne des Übernahmerechts gemäß §§ 10, 29, 30, 35, 39 WpÜG vorliegt, d.h. ein:e Erwerber:in mindestens 30 Prozent der Stimmrechte der Gesellschaft erwirbt, (ii) bei Vollzug einer Verschmelzung der Gesellschaft mit der Gesellschaft als übertragendem Rechtsträger gemäß §§ 2 ff. oder §§ 122a ff. UmwG oder (iii) bei Inkrafttreten eines Beherrschungsvertrags gemäß § 291 AktG (auch in Verbindung mit einem Gewinnabführungsvertrag) mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen. Im Falle eines Kontrollwechsels hatten die Vorstandsmitglieder bis einschließlich zum 30. September 2021 das Recht, den Vorstandsvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und das Vorstandsamt niederzulegen, sofern es im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Stellung des Vorstandsmitglieds kommt. Bei wirksamer Ausübung dieses Kündigungsrechts hätte das Vorstandsmitglied eine Barabfindung erhalten, die in voller Höhe auf eine etwaige Karenzentschädigung anzurechnen gewesen wäre. Die Barabfindung hätte drei – bei Wolfgang Link und Christine Scheffler jeweils zwei – Jahresvergütungen, höchstens jedoch der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages abgezinst auf den Beendigungszeitpunkt entsprochen. Für Zwecke der Barabfindung ist als Jahresvergütung grundsätzlich die dem Vorstandsmitglied für das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr vertraglich zustehende Summe aus der festen Vergütung, dem Performance Bonus, den mehrjährigen Vergütungsbestandteilen und der Zuführung zur Altersversorgung anzusetzen. Im Geschäftsjahr 2021 kam die Change-of-Control-Klausel nicht zur Anwendung.

Das neue Vorstandsvergütungssystem, welches auf der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 mit einer breiten Mehrheit von rund 96 Prozent gebilligt wurde, wird bei Neuabschlüssen sowie Vertragsverlängerungen mit Wirksamkeit im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kommen. Die Change-of-Control-Klausel wurde dahingehend angepasst, dass das Vorstandsmitglied im Falle der

Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Zuge eines Kontrollwechsels zukünftig keinen Anspruch mehr auf Zahlung einer Abfindung hat.

## NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

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

Sofern das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zur Anwendung kommt, erhalten die Vorstandsmitglieder für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung, die jeweils 1/12 von 75 Prozent der von ihnen zuletzt bezogenen Jahresvergütung beträgt. Für Zwecke der Karenzentschädigung ist als Jahresvergütung die Summe aus Grundvergütung, Performance Bonus sowie gegebenenfalls zusätzlich gewährte mehrjährige Vergütungsbestandteile anzusetzen. Bei der Berechnung ist für den Performance Bonus eine Zielerreichung von 100 Prozent und ein Modifier von 1 zu unterstellen und bei mehrjährigen Vergütungsbestandteilen der Wert bei Zuteilung, bzw., sofern keine jährliche Zuteilung erfolgt, der anteilig auf ein Jahr der Planlaufzeit entfallende Wert bei Zuteilung zugrunde zu legen. Ein durch eigene Arbeitskraft während der Dauer des Wettbewerbsverbots erworbenes Einkommen ist auf die Karenzentschädigung insoweit anzurechnen, als es – bezogen auf ein Jahr – 50 Prozent der zuletzt bezogenen Jahresvergütung übersteigt. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Vertrages auf das Wettbewerbsverbot verzichten; in diesem Fall besteht der Anspruch auf Karenzentschädigung nur für den Zeitraum zwischen Beendigung des Vertrages und dem Ablauf von sechs Monaten nach Zugang der Verzichtserklärung. Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB entsprechend.

Die folgende Tabelle zeigt die Nettobarwerte der für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zahlbaren Entschädigungen. Es handelt sich hierbei um die Barwerte der Beträge, die in dem angenommenen Fall gezahlt würden, falls Vorstandsmitglieder das Unternehmen zum regulären Ende ihrer jeweiligen aktuellen Vertragslaufzeit verlassen würden und die vertragsgemäßen Leistungen, die sie unmittelbar vor Beendigung des Dienstvertrages beziehen, gleich hoch sind wie die zuletzt bezogene Jahresvergütung. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Entschädigungen für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von den hier dargestellten Beträgen abweichen werden. Dies hängt vom genauen Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrages sowie von der Vergütungshöhe zu diesem Zeitpunkt ab.

## KARENZENTSCHÄDIGUNG

in Tsd Euro

	Vertragslaufzeit	Nettobarwert der Karenz- entschädigung <sup>1</sup>
Rainer Beaujean <sup>2</sup>	30.06.2022	2.623,7
Wolfgang Link	31.03.2023	1.496,6
Christine Scheffler	31.03.2023	1.337,6
<b>Summe</b>		<b>5.457,9</b>

<sup>1</sup> Für diese Berechnung wurden die folgenden Abzinsungssätze nach IAS 19 verwendet: Rainer Beaujean 0,10 %, Wolfgang Link 0,18 % und Christine Scheffler 0,18 %.

<sup>2</sup> Der Vorstandsvertrag von Rainer Beaujean wurde am 16. Dezember 2021 mit Wirkung zum 1. Juli 2022 um fünf Jahre verlängert. Unter Berücksichtigung der neuen Vertragslaufzeit und Vergütung ergäbe sich zum Bewertungsstichtag 31. Dezember 2021 eine Karenzentschädigung in Höhe von 2,9 Mio Euro.

## MANDATSBEZÜGE

Sofern ein Vorstandsmitglied Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhält, werden diese Bezüge angerechnet. Als konzernverbundene Unternehmen gelten alle Unternehmen, an denen die ProSiebenSat.1 Media SE beteiligt ist. Im Geschäftsjahr 2021 haben die Vorstandsmitglieder keine Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhalten.

## INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

### Zielvergütung

Für die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden folgende individuellen Zielvergütungshöhen und -verteilungen festgesetzt. Dabei liegt der in der Tabelle ausgewiesenen einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung jeweils eine theoretische Zielerreichung von 100 Prozent zugrunde.

### ZIELVERGÜTUNG

	Rainer Beaujean				Wolfgang Link <sup>1</sup>				Christine Scheffler <sup>1</sup>			
	Vorstandssprecher & Finanzvorstand (Mitglied des Vorstands seit 07/2019)				Mitglied des Vorstands & CEO Seven.One Entertainment Group (Mitglied des Vorstands seit 03/2020)				Mitglied des Vorstands & Chief Human Resources Officer (Mitglied des Vorstands seit 03/2020)			
	2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	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	1.400,0	37 %	1.295,0	37 %	800,0	37 %	600,0	37 %	683,8	37 %	480,0	37 %
+ Nebenleistungen	24,0	1 %	26,5	1 %	8,8	0 %	6,2	0 %	5,0	0 %	1,5	0 %
<b>= Summe feste Vergütung</b>	<b>1.424,0</b>	<b>38 %</b>	<b>1.321,5</b>	<b>38 %</b>	<b>808,8</b>	<b>37 %</b>	<b>606,2</b>	<b>37 %</b>	<b>688,8</b>	<b>37 %</b>	<b>481,5</b>	<b>37 %</b>
+ Einjährige variable Vergütung												
Performance Bonus für 2020	—	—	647,5	19 %	—	—	300,0	18 %	—	—	240,0	18 %
Performance Bonus für 2021	700,0	18 %	—	—	400,0	18 %	—	—	341,9	19 %	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung												
Performance Share Plan (2020-2023)	—	—	1.295,0	37 %	—	—	600,0	37 %	—	—	480,0	37 %
Performance Share Plan (2021-2024)	1.400,0	37 %	—	—	800,0	37 %	—	—	683,8	37 %	—	—
+ bAV-Dienstzeitaufwand	272,9	7 %	193,4	6 %	153,9	7 %	127,2	8 %	124,8	7 %	103,2	8 %
<b>= Gesamtvergütung</b>	<b>3.796,9</b>	<b>100 %</b>	<b>3.457,4</b>	<b>100 %</b>	<b>2.162,7</b>	<b>100 %</b>	<b>1.633,4</b>	<b>100 %</b>	<b>1.839,2</b>	<b>100 %</b>	<b>1.304,7</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Wolfgang Link und Christine Scheffler sind mit Wirkung zum 26.03.2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden, ihre Anstellungsverträge traten mit Wirkung zum 01.04.2020 in Kraft.

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 AktG einen Ausweis der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung dar. Um die Kongruenz zwischen den veröffentlichten Geschäftsergebnissen des Geschäftsjahres 2021 und der daraus resultierenden Vergütung herzustellen („Pay for Performance“), wird bei den variablen Vergütungsbestandteilen auf die Vergütung abgestellt, die für die Leistungserbringung im Geschäftsjahr 2021 geschuldet ist, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zuflusses. Somit wird an dieser Stelle der Performance Bonus 2021 und der Performance Share Plan 2018 ausgewiesen, deren Leistungserbringung zwar im Geschäftsjahr 2021 abgeschlossen wurde, die Auszahlung aber erst im Geschäftsjahr 2022 erfolgen wird. Der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung wird im Rahmen einer zusätzlichen Summe als Gesamtvergütung ausgewiesen, obwohl er keine gewährte und geschuldete Vergütung im engeren Sinne darstellt.

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Rainer Beaujean				Wolfgang Link <sup>1</sup>				Christine Scheffler <sup>1</sup>			
	Vorstandssprecher & Finanzvorstand (Mitglied des Vorstands seit 07/2019)				Mitglied des Vorstands & CEO Seven.One Entertainment Group (Mitglied des Vorstands seit 03/2020)				Mitglied des Vorstands & Chief Human Resources Officer (Mitglied des Vorstands seit 03/2020)			
	2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	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	1.400,0	50 %	1.295,0	62 %	800,0	50 %	600,0	62 %	683,8	50 %	480,0	62 %
+ Nebenleistungen	24,0	1 %	26,5	1 %	8,8	1 %	6,2	1 %	5,0	0 %	1,5	0 %
<b>= Summe feste Vergütung</b>	<b>1.424,0</b>	<b>50 %</b>	<b>1.321,5</b>	<b>63 %</b>	<b>808,8</b>	<b>50 %</b>	<b>606,2</b>	<b>63 %</b>	<b>688,8</b>	<b>50 %</b>	<b>481,5</b>	<b>63 %</b>
+ Einjährige variable Vergütung												
Performance Bonus für 2020	—	—	777,0	37 %	—	—	360,0	37 %	—	—	288,0	37 %
Performance Bonus für 2021	1.400,0	50 %	—	—	800,0	50 %	—	—	683,8	50 %	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung												
Group Share Plan (2017-2020) <sup>2</sup>	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Performance Share Plan (2018-2021) <sup>2</sup>	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>= Summe gewährte und geschuldete Vergütung (i.S.v. § 162 AktG)</b>	<b>2.824,0</b>	<b>100 %</b>	<b>2.098,5</b>	<b>100 %</b>	<b>1.608,8</b>	<b>100 %</b>	<b>966,2</b>	<b>100 %</b>	<b>1.372,6</b>	<b>100 %</b>	<b>769,5</b>	<b>100 %</b>
+ bAV-Dienstzeitaufwand	272,9	—	193,4	—	153,9	—	127,2	—	124,8	—	103,2	—
<b>= Gesamtvergütung</b>	<b>3.096,9</b>	<b>—</b>	<b>2.291,9</b>	<b>—</b>	<b>1.762,7</b>	<b>—</b>	<b>1.093,4</b>	<b>—</b>	<b>1.497,4</b>	<b>—</b>	<b>872,7</b>	<b>—</b>

1 Wolfgang Link und Christine Scheffler sind mit Wirkung zum 26.03.2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden, ihre Anstellungsverträge traten mit Wirkung zum 01.04.2020 in Kraft.

2 Die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder haben in ihrer Funktion als Vorstand nicht am Group Share Plan 2017 und am Performance Share Plan 2018 teilgenommen.

Alle festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2021 gültigen Vergütungssystem.

### Variable Vergütung – Detaillierte Angaben zur Zielerreichung

#### PERFORMANCE BONUS

Der Performance Bonus berechnet sich aus den für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen (0 % – 200 %) des EBITDA und des FCF, jeweils auf Konzernebene, sowie einem Modifizier (0,8 bis 1,2) zur Beurteilung der individuellen sowie kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 folgende Zielerreichung im Hinblick auf EBITDA und FCF festgestellt, wobei beide jeweils mit einer Gewichtung von 50 Prozent berücksichtigt wurden:

#### ZIELPARAMETER PERFORMANCE BONUS 2021 IN MIO EURO

	Gewichtung	0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	200 %-Zielwert	IST-Wert GJ 2021 (vor Bereinigung)	IST-Wert GJ 2021 (nach Bereinigung)	Zielerreichung
EBITDA auf Konzernebene	50 %	637,3	708,1	779,0	804,3	814,3	200,0 %
Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	50 %	70,2	93,6	117,1	275,1	276,1	200,0 %
<b>Gewichtete Zielerreichung</b>	<b>100 %</b>						<b>200,0 %</b>

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 zur Ermittlung der Zielerreichung in den Zielparametern EBITDA auf Konzernebene und FCF auf Konzernebene im Wesentlichen materielle Sondereffekte aus M&A-Aktivitäten, vor allem dem Verkauf der Portfoliounternehmen Amorelie und Gravitas Ventures, bereinigt.

Für den Modifier im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat mit den Vorständen als kollektive Ziele die Erreichung eines Return on Capital Employed der ProSiebenSat.1 Gruppe (P7S1 ROCE) in Höhe von 10,6 Prozent sowie als ESG-Ziel die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 15 Prozent im Vergleich zu 2019 festgelegt. Darüber hinaus wurde mit Rainer Beaujean als individuelles Ziel die Erreichung eines Außenumsatzes auf Konzernebene in Höhe von 4.407,8 Mio Euro, mit Wolfgang Link die Erreichung eines Außenumsatzes des Entertainment-Segments in Höhe von 2.345,8 Mio Euro und mit Christine Scheffler die Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeitsprüfung in Bezug auf das Compliance Management System vereinbart.

Auf Basis des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses und nach Bewertung der individuellen Leistung hat der Aufsichtsrat den Modifier zur Anpassung des Performance Bonus bei Rainer Beaujean mit 1,2, bei Wolfgang Link mit 1,2 und bei Christine Scheffler mit 1,2 bewertet.

### ZIELERREICHUNG MODIFIER 2021

Vorstandsmitglied	Ziele	Gewichtung	Modifier-Range			Zielerreichung	Zielerreichung Modifier
			0,8	1,0	1,2		
Rainer Beaujean	Return on Capital Employed	33,3 %	9,0 %	10,6 %	12,2 %	14,1 %	1,2
	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen	33,3 %	10,0 %	15,0 %	20,0 %	57,0 %	1,2
	Außenumsatz auf Konzernebene in Mio Euro	33,3 %	4.187,4	4.407,8	4.628,2	4.497,8	1,1
Wolfgang Link	Return on Capital Employed	33,3 %	9,0 %	10,6 %	12,2 %	14,1 %	1,2
	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen	33,3 %	10,0 %	15,0 %	20,0 %	57,0 %	1,2
	Außenumsatz des Entertainment-Segments in Mio Euro	33,3 %	2.228,5	2.345,8	2.463,1	2.524,2	1,2
Christine Scheffler	Return on Capital Employed	33,3 %	9,0 %	10,6 %	12,2 %	14,1 %	1,2
	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen	33,3 %	10,0 %	15,0 %	20,0 %	57,0 %	1,2
	Compliance Management System	33,3 %	Nicht eingeführt	Maßnahmenimplementierung nach erfolgter Risikoanalyse sowie Start der Wirksamkeitsprüfung	Vollständig eingeführt	Vollständig eingeführt	1,2

Unter Berücksichtigung der Zielerreichungen für EBITDA und FCF sowie des Modifiers resultiert folgende Gesamt-Zielerreichung des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2021:

### GESAMT-ZIELERREICHUNG PERFORMANCE BONUS 2021

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in Tsd Euro	Zielerreichung EBITDA auf Konzernebene	Zielerreichung Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	Modifier	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag in Tsd Euro
Wolfgang Link	400,0	200,0 %	200,0 %	1,2	200,0 %	800,0
Christine Scheffler	341,9	200,0 %	200,0 %	1,2	200,0 %	683,8

### PERFORMANCE SHARE PLAN

Der Performance Share Plan wurde den Vorstandsmitgliedern erstmalig im Geschäftsjahr 2018 zugeteilt und löste den bis einschließlich für das Geschäftsjahr 2017 als Long Term Incentive geltenden Group Share Plan ab. Die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder haben in ihrer Funktion als Vorstand nicht am Group Share Plan 2017 und am Performance Share Plan 2018 teilgenommen. Im Geschäftsjahr 2021 wurde eine neue Tranche des Performance Share Plans an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Die Zielerreichung bestimmt sich zu je 50 Prozent anhand des adjusted net income auf Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return (TSR). Die Wertentwicklung der daraus resultierenden Anzahl an Performance Share Units ist von der

absoluten Aktienkursentwicklung der ProSiebenSat.1-Aktie sowie den Dividendenzahlungen während des Performance-Zeitraums abhängig.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 endet der Performance-Zeitraum der Tranche 2018. Dabei wurden folgende Zielerreichungen für das adjusted net income auf Konzernebene sowie den relativen TSR festgestellt:

### ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2018

in Mio Euro

	Gewichtung	0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	200 %-Zielwert	IST-Wert GJ 2021 (vor Bereinigung)	IST-Wert GJ 2021 (nach Bereinigung)	Zielerreichung
adjusted net income auf Konzernebene	50 %						
2018		447,7	559,6	671,5	540,8	546,6	88,4 %
2019		332,0	415,0	498,0	386,7	388,0	67,5 %
2020		216,4	270,5	324,6	221,3	202,8	0,0 %
2021		197,9	247,4	296,9	362,3	363,4	200,0 %
Gewichtete Zielerreichung adjusted net income							89,0 %
relativer Total Shareholder Return (TSR)	50 %	25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	11. Perzentilrang	—	0,0 %
<b>Gewichtete Gesamt-Zielerreichung</b>	<b>100 %</b>						<b>44,5 %</b>

Die Zielerreichung für das adjusted net income entspricht dem Durchschnitt der jährlichen Zielerreichung für die vier Geschäftsjahre der jeweiligen Planlaufzeit. Zum Jahresende 2021 stehen die Performance Share Pläne aus dem Jahr 2018 (mit der Performance-Periode 2018 bis 2021), aus dem Jahr 2019 (mit der Performance-Periode 2019 bis 2022), aus dem Jahr 2020 (mit der Performance-Periode 2020 bis 2023) und aus dem Jahr 2021 (mit der Performance-Periode 2021 bis 2024) aus. Die jeweilige Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2018 beträgt 88 Prozent (für Performance Share Plan 2018), für das Geschäftsjahr 2019 68 Prozent (für Performance Share Pläne 2018 und 2019) für das Geschäftsjahr 2020 0 Prozent (für Performance Share Pläne 2018, 2019 und 2020) und für das Geschäftsjahr 2021 200 Prozent (für die Performance Share Pläne 2018, 2019, 2020 und 2021). Der relative TSR berücksichtigt die Aktienkursentwicklung über den vierjährigen Performance-Zeitraum und kann erst am Ende des vierjährigen Performance-Zeitraums gemessen werden.

Die endgültige Zielerreichung im Hinblick auf das adjusted net income auf Konzernebene und den relativen TSR für die vierjährige Performance-Periode der Performance Share Pläne 2019, 2020 und 2021 kann erst nach Abschluss des letzten Geschäftsjahres des jeweiligen vierjährigen Performance-Zeitraums ermittelt werden.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 laufenden Tranchen des Performance Share Plans:

## ÜBERSICHT DER ZUGETEILTEN TRANCHEN DES PERFORMANCE SHARE PLANS (PSP)

Ermittlung des Auszahlungsbetrags

	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in Tsd Euro	Zielbetrag in Tsd Euro	Startkurs ProSiebenSat.1 -Aktie	Anzahl bedingt gewährter Performance Share Units	Gesamtzieler- reichung <sup>1</sup>	Finale Anzahl Performance Share Units	Endkurs ProSiebenSat.1 -Aktie	Summe ausbezahlte Dividenden	Auszahlungs- betrag in Tsd Euro
PSP 2018 (01.01.2018 - 31.12.2021)	Max Conze	857,5		34.438		15.319			264,4
	Conrad Albert	1.100,0		44.177		19.650			339,2
	Dr. Jan Kemper	980,0		39.358		17.507			302,2
	Sabine Eckhardt	810,0	810,0	32.531	44,5 %	14.470	13,65 €	3,61 €	249,8
	Jan David Frouman	810,0	810,0	32.531		14.470			249,8
PSP 2019 (01.01.2019 - 31.12.2022)	Rainer Beaujean	490,0		28.977					
	Max Conze	1.470,0	1.470,0	86.931					
	Conrad Albert	1.100,0	1.100,0	65.051					
	Jan David Frouman	810,0	810,0	47.901					
PSP 2020 (01.01.2020 - 31.12.2023)	Rainer Beaujean <sup>2</sup>	980,0	980,0	72.112					
		315,0	315,0	36.333					
	Wolfgang Link <sup>3</sup>	600,0	600,0	69.205	8,67 €				
	Christine Scheffler <sup>3</sup>	480,0	480,0	55.364					
	Conrad Albert	366,7	366,7	26.981					
PSP 2021 (01.01.2021 - 31.12.2024)	Rainer Beaujean	1.400,0	1.400,0	106.871					
	Wolfgang Link	800,0	800,0	61.069	13,10 €				
	Christine Scheffler	683,8	683,8	52.195					

1 Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus dem adjusted net income auf Konzernebene sowie dem relativen Total Shareholder Return, jeweils gewichtet mit 50 Prozent.

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

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

### SONSTIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 betrug 2,5 Mio Euro (Vorjahr: 10,1 Mio Euro). Darin enthalten ist die Auszahlung von 183.035 Performance Share Units aus dem Performance Share Plan 2018 in Höhe von 1,4 Mio Euro (Vorjahr: 1,3 Mio Euro) die sich wie folgt zusammensetzt: Max Conze 0,3 Mio Euro, Conrad Albert 0,3 Mio Euro, Dr. Jan Kemper 0,3 Mio Euro, Sabine Eckhardt 0,2 Mio Euro und Jan David Frouman 0,2 Mio Euro. Darüber hinaus wurden an ehemalige Mitglieder des Vorstands Versorgungsleistungen in Höhe von 1,1 Mio Euro (Vorjahr: 0,8 Mio Euro) gezahlt, von denen 0,5 Mio Euro auf Thomas Ebeling entfallen. In diesem Betrag sind Versorgungsleistungen aus Entgeltumwandlungen in Höhe von 0,4 Mio Euro enthalten. Weitere 0,6 Mio Euro wurden an ehemalige Vorstandsmitglieder gezahlt, deren Austritt aus dem Unternehmen über zehn Jahre zurück liegt und deren Angaben gemäß § 162 Abs. 5 AktG daher nicht personenindividuell gemacht werden. In diesem Betrag sind Versorgungsleistungen aus Entgeltumwandlungen in Höhe von 0,2 Mio Euro enthalten. Die Pensionsrückstellungen für frühere Vorstandsmitglieder betragen zum 31. Dezember 2021 nach IFRS 30,4 Mio Euro (Vorjahr: 27,9 Mio Euro).

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

### Struktur und Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung

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

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend der überwiegenden Marktpraxis bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Erfolgsabhängige Bestandteile sind nicht enthalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung stellen sicher, dass die Gesellschaft in der Lage ist, qualifizierte Kandidat:innen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die Vergütungsregelung berücksichtigt insbesondere auch Empfehlung G.17 und Anregung G.18 Satz 1 DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019, wonach zum einen bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des/der Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden soll und zum anderen die Vergütung des Aufsichtsrats in einer Festvergütung bestehen sollte.

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

Die derzeit amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats haben gegenüber dem Aufsichtsrat im Rahmen einer „Selbstverpflichtung“ erklärt, dass sie für jeweils 20 Prozent der gewährten jährlichen festen Vergütung gemäß § 14 Abs. 1 und 2 der Satzung (vor Abzug von Steuern) jährlich Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE kaufen und jeweils für die Dauer von vier Jahren, längstens aber während der Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE, halten werden; im Falle 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 2021

in Tsd Euro

		Fixe Grundvergütung	Vergütung Präsidialausschuss	Vergütung Prüfungsausschuss	Vergütung Personalausschuss	Sitzungsgeld persönliche Teilnahme	Gesamt
Dr. Werner Brandt Vorsitzender	<b>2021</b>	<b>250,0</b>	<b>30,0</b>	<b>0,0</b>	<b>30,0</b>	<b>57,0</b>	<b>367,0</b>
	2020	250,0	30,0	0,0	30,0	69,0	379,0
Dr. Marion Helmes Stellvertretende Vorsitzende	<b>2021</b>	<b>150,0</b>	<b>30,0</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>38,0</b>	<b>233,0</b>
	2020	150,0	30,0	7,5	7,5	46,0	241,0
Lawrence A. Aidem	<b>2021</b>	<b>100,0</b>	<b>7,5</b>	<b>0,0</b>	<b>7,5</b>	<b>28,0</b>	<b>143,0</b>
	2020	100,0	7,5	0,0	5,6	32,0	145,1
Adam Cahan <sup>1</sup>	<b>2021</b>	<b>86,7</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>20,0</b>	<b>106,7</b>
	2020	100,0	0,0	0,0	0,0	24,0	124,0
Angelika Gifford <sup>2</sup>	<b>2021</b>	—	—	—	—	—	—
	2020	3,6	0,0	0,3	0,3	0,0	4,1
Erik Huggers	<b>2021</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>24,0</b>	<b>124,0</b>
	2020	100,0	0,0	0,0	0,0	26,0	126,0
Marjorie Kaplan	<b>2021</b>	<b>100,0</b>	<b>7,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>24,0</b>	<b>131,5</b>
	2020	100,0	7,5	0,0	0,0	26,0	133,5
Dr. Antonella Mei-Pochtler <sup>3</sup>	<b>2021</b>	<b>100,0</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>0,0</b>	<b>30,0</b>	<b>145,0</b>
	2020	71,6	4,2	4,2	0,0	20,0	100,0
Ketan Mehta	<b>2021</b>	<b>100,0</b>	<b>7,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>26,0</b>	<b>133,5</b>
	2020	100,0	7,5	0,0	0,0	28,0	135,5
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	<b>2021</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>50,0</b>	<b>7,5</b>	<b>38,0</b>	<b>195,5</b>
	2020	100,0	0,0	50,0	7,5	46,0	203,5
<b>Summe</b>	<b>2021</b>	<b>1.086,7</b>	<b>90,0</b>	<b>65,0</b>	<b>52,5</b>	<b>285,0</b>	<b>1.579,2</b>
	2020	1.075,2	86,7	61,9	50,9	317,0	1.591,7

1 Mitglied des Aufsichtsrats bis 12. November 2021.

2 Mitglied des Aufsichtsrats bis 13. Januar 2020.

3 Mitglied des Aufsichtsrats seit 13. April 2020.

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 2021 nicht gewährt. Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen keine Kredite gewährt.

Alle Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2021 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 2021 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.

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

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

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

Geschäftsjahr	2021	2020	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %
<b>1. Ertragsentwicklung (in Mio Euro)</b>			
EBITDA auf Konzernebene	804,3	801,0	0,4 %
adjusted EBITDA auf Konzernebene	840,2	705,7	19,1 %
Free Cashflow auf Konzernebene	275,1	235,3	16,9 %
adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene	599,3	424,1	41,3 %
adjusted net income auf Konzernebene	362,3	221,3	63,8 %
Return on Capital Employed (ROCE) auf Konzernebene	14,1 %	10,5 %	34,3 %
Jahresüberschuss gemäß HGB	517,0	118,6	335,9 %
<b>2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer:innen (in Tsd Euro)</b>			
Ø Arbeitnehmer:innen <sup>1</sup>	76,0	76,7	-0,9 %
<b>3a. Vorstandsvergütung gegenwärtige Mitglieder (in Tsd Euro)</b>			
Rainer Beaujean (seit 07/2019, Vorstandssprecher seit 03/2020) <sup>2</sup>	2.824,0	2.098,5	34,6 %
Wolfgang Link (seit 03/2020) <sup>3</sup>	1.608,8	966,2	66,5 %
Christine Scheffler (seit 03/2020) <sup>3</sup>	1.372,6	769,5	78,4 %
<b>3b. Vorstandsvergütung frühere Mitglieder (in Tsd Euro)</b>			
Max Conze (von 06/2018 bis 03/2020) <sup>4</sup>	264,4	1.143,2	-76,9 %
Conrad Albert (von 10/2011 bis 04/2020)	339,2	934,8	-63,7 %
Dr. Jan Kemper (von 06/2017 bis 03/2019)	302,2	286,2	5,6 %
Sabine Eckhardt (von 01/2017 bis 04/2019)	249,8	286,2	-12,7 %
Jan David Frouman (von 03/2016 bis 02/2019)	249,8	190,8	30,9 %
Christof Wahl (von 05/2016 bis 07/2018)	—	190,8	—

1 Die negative Veränderung 2021 versus 2020 begründet sich hauptsächlich in der Zusammensetzung der zum Stichtag 31.12.2021 betrachteten Gesellschaften sowie deren Gehaltsstrukturen.

2 Rainer Beaujean wurde mit Wirkung zum 26.03.2020 zum Vorstandssprecher ernannt, seine Gehaltsanpassung trat mit Wirkung zum 01.04.2020 in Kraft.

3 Wolfgang Link und Christine Scheffler sind mit Wirkung zum 26.03.2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden, ihre Anstellungsverträge traten mit Wirkung zum 01.04.2020 in Kraft.

4 Max Conze ist mit Wirkung zum 26.03.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.05.2020.

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

Geschäftsjahr	2021	2020	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %
<b>1. Ertragsentwicklung (in Mio Euro)</b>			
EBITDA auf Konzernebene	804,3	801,0	0,4 %
adjusted EBITDA auf Konzernebene	840,2	705,7	19,1 %
Free Cashflow auf Konzernebene	275,1	235,3	16,9 %
adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene	599,3	424,1	41,3 %
adjusted net income auf Konzernebene	362,3	221,3	63,8 %
Return on Capital Employed (ROCE) auf Konzernebene	14,1 %	10,5 %	34,3 %
Jahresüberschuss gemäß HGB	517,0	118,6	335,9 %
<b>2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer:innen (in Tsd Euro)</b>			
Ø Arbeitnehmer:innen <sup>1</sup>	76,0	76,7	-0,9 %
<b>3a. Aufsichtsratsvergütung gegenwärtige Mitglieder (in Tsd Euro)</b>			
Dr. Werner Brandt (seit 06/2014)	367,0	379,0	-3,2 %
Dr. Marion Helmes (seit 06/2014)	233,0	241,0	-3,3 %
Lawrence A. Aidem (seit 06/2014)	143,0	145,1	-1,4 %
Adam Cahan (seit 06/2014)	106,7	124,0	-14,0 %
Erik Huggers (seit 06/2014)	124,0	126,0	-1,6 %
Marjorie Kaplan (seit 05/2018)	131,5	133,5	-1,5 %
Dr. Antonella Mei-Pochtler (seit 04/2020)	145,0	100,0	45,0 %
Ketan Mehta (seit 11/2015)	133,5	135,5	-1,5 %
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (seit 05/2015)	195,5	203,5	-3,9 %
<b>3b. Aufsichtsratsvergütung frühere Mitglieder (in Tsd Euro)</b>			
Angelika Gifford (bis 01/2020)	—	4,1	—

<sup>1</sup> Die negative Veränderung 2021 versus 2020 begründet sich hauptsächlich in der Zusammensetzung der zum Stichtag 31.12.2021 betrachteten Gesellschaften sowie deren Gehaltsstrukturen.

### AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Das neue Vorstandsvergütungssystem, welches auf der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 mit einer breiten Mehrheit von rund 96 Prozent gebilligt wurde, wird bei Neuabschlüssen sowie Vertragsverlängerungen mit Wirksamkeit im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kommen. Am 6. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat entschieden, den Vorstandsvertrag von Rainer Beaujean mit Wirkung zum 1. Juli 2022 um fünf Jahre zu verlängern und ihn mit Wirkung zum 1. Januar 2022 zum Vorstandsvorsitzenden zu ernennen. Zusätzlich wurde Ralf Peter Gierig mit Wirkung zum 1. Januar 2022 neuer Finanzvorstand der ProSiebenSat.1 Media SE.

Eine vollständige Beschreibung des neuen Systems ist zudem auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

→ [www.prosiebensat1.com](http://www.prosiebensat1.com)

Die wesentlichen Änderungen werden nachfolgend beschrieben:

Im neuen Vergütungssystem wurden unter anderem eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt, die bereits bestehende Clawback-Regelung erweitert sowie eine Malus-Regelung in der variablen Vergütung aufgenommen. Im Zuge der Überarbeitung wurden auch die finanziellen Erfolgsziele der variablen Vergütung auf die aktuelle Konzernstrategie angepasst. Diese stehen im Einklang mit der strategischen Zielsetzung einer kontinuierlichen Wertsteigerung der ProSiebenSat.1 Group. Zusätzlich wurden relevante und gleichzeitig quantifizierbare ESG-Ziele als eigene Teilkomponente des Short Term Incentive in das

Vorstandsvergütungssystem integriert und ersetzen dort den bisherigen Modifier für nichtfinanzielle Ziele. Die Change-of-Control-Klausel wurde dahingehend angepasst, dass das Vorstandsmitglied im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Zuge eines Kontrollwechsels zukünftig keinen Anspruch mehr auf Zahlung einer Abfindung hat.

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

### VERGLEICH DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Bisheriges Vorstandsvergütungssystem		Neues Vorstandsvergütungssystem
<b>Erfolgsunabhängige (feste) Vergütung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt wird.</li> </ul>	<b>Grundvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt wird.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfolgsunabhängige Nebenleistungen in Form von Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie vereinzelt Heimflüge.</li> </ul>	<b>Nebenleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfolgsunabhängige Nebenleistungen in Form von Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie vereinzelt Heimflüge.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beitragsorientierte Zusage: Jährliche Einzahlung auf ein Versorgungskonto in Höhe von 20 % der Bruttogrundvergütung.</li> <li>– Auszahlung wahlweise als monatliches Ruhegeld oder Einmalzahlung (nach Vollendung des 62. Lebensjahres).</li> </ul>	<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beitragsorientierte Zusage: Jährliche Einzahlung auf ein Versorgungskonto in Höhe von 20 % der Bruttogrundvergütung.</li> <li>– Auszahlung wahlweise als monatliches Ruhegeld oder Einmalzahlung (nach Vollendung des 62. Lebensjahres).</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige (Variable) Vergütung</b>		
<b>Short Term Incentive (STI)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielbonussystem</li> </ul>	<b>Plantyp</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielbonussystem</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 Jahr</li> </ul>	<b>Performance-Periode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 Jahr</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 %: EBITDA (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> <li>– 50 %: Free Cashflow (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> <li>– Modifier: 0,8 – 1,2 für individuelle Ziele und Teamziele.</li> </ul>	<b>Erfolgsziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 40 %: adjusted EBITDA (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> <li>– 40 %: adjusted Operating FCF (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> <li>– 20 %: ESG-Ziele (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 200 % des Zielbetrags).</li> </ul>	<b>Auszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 200 % des Zielbetrags).</li> </ul>
<b>Long Term Incentive (LTI)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Performance Share Plan</li> </ul>	<b>Plantyp</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Performance Share Plan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 4 Jahre</li> </ul>	<b>Performance-Periode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 4 Jahre</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 %: adjusted net income (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> <li>– 50 %: Relativer TSR im Vergleich zum STOXX Europe 600 Media Index (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> </ul>	<b>Erfolgsziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 70 %: P7S1 ROCE (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> <li>– 30 %: Relativer TSR im Vergleich zum STOXX Europe 600 Media Index (Zielerreichung 0 % - 200 %).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– In bar nach Ende der Performance-Periode der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags).</li> </ul>	<b>Auszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– In bar nach Ende der Performance-Periode der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags).</li> </ul>
<b>Weitere Vertragsbestandteile</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vollständige oder teilweise Rückforderung bereits ausgezahlter Vergütungen aus dem STI im Fall von fehlerhaftem Konzernabschluss.</li> </ul>	<b>Malus- und Clawback-Regelungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vollständige oder teilweise Reduzierung nicht ausbezahlter beziehungsweise Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (STI und LTI) im Fall von materiellen Compliance-Verstößen und fehlerhaftem Konzernabschluss.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 100 % der Bruttogrundvergütung.</li> </ul>	<b>Share Ownership Guidelines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 200 % der Bruttovergütung für den Vorstandsvorsitzenden/-sprecher.</li> <li>– 100 % der Bruttogrundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Keine Maximalvergütung festgelegt.</li> </ul>	<b>Maximalvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden/-sprecher.</li> <li>– 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Begrenzung der Abfindungszusagen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund auf zwei Jahresgesamtvergütungen (Abfindungs-Cap), jedoch maximal in Höhe der bis zum Vertragslaufende zu zahlenden Vergütung.</li> <li>– Change-of-Control-Klausel: Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Falle der Kündigung im Rahmen eines Kontrollwechsels.</li> </ul>	<b>Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Begrenzung der Abfindungszusagen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund auf zwei Jahresgesamtvergütungen (Abfindungs-Cap), jedoch maximal in Höhe der bis zum Vertragslaufende zu zahlenden Vergütung.</li> <li>– Change-of-Control-Klausel: Kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels.</li> </ul>

Unterföhring, den 1. März 2022

Für den Vorstand



Rainer Beaujean  
Vorstandsvorsitzender (Group CEO)



Ralf Peter Gierig  
Vorstandsmitglied & Finanzvorstand  
(Group CFO)

Für den Aufsichtsrat



Dr. Werner Brandt  
Aufsichtsratsvorsitzender