

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2024. 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) hatte 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 hatte das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit einer breiten Mehrheit von rund 96 Prozent gebilligt. Dieses von der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem (im Folgenden: „Vergütungssystem“ oder „Vergütungssystem 2021“) gilt für alle Neuabschlüsse von Vorstandsdienstverträgen sowie bei Vertragsverlängerungen. Aufgrund der Bestellung von Bert Habets zum Vorstandsvorsitzenden zum 1. November 2022 und von Martin Mildner zum Finanzvorstand zum 1. Mai 2023 sowie von Markus Breitenecker zum Chief Operating Officer zum 1. April 2024 ist für alle drei Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 einheitlich das Vergütungssystem 2021 zur Anwendung gekommen. Für das ehemalige Vorstandsmitglied Christine Scheffler, die mit Wirkung zum 31. März 2024 im besten Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat wegen unterschiedlicher Positionen über die nächsten Schritte der Unternehmensaufstellung aus dem Vorstand ausgeschieden ist, galten bis zu ihrem Ausscheiden ebenfalls die Regelungen aus dem Vergütungssystem 2021.

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

→ www.prosiebensat1.com

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde auf der Hauptversammlung am 30. April 2024 mit einer breiten Zustimmung von rund 93 Prozent gebilligt. Daher orientiert sich der vorliegende Vergütungsbericht in Format und Inhalt am Vergütungsbericht des Vorjahres.

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

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

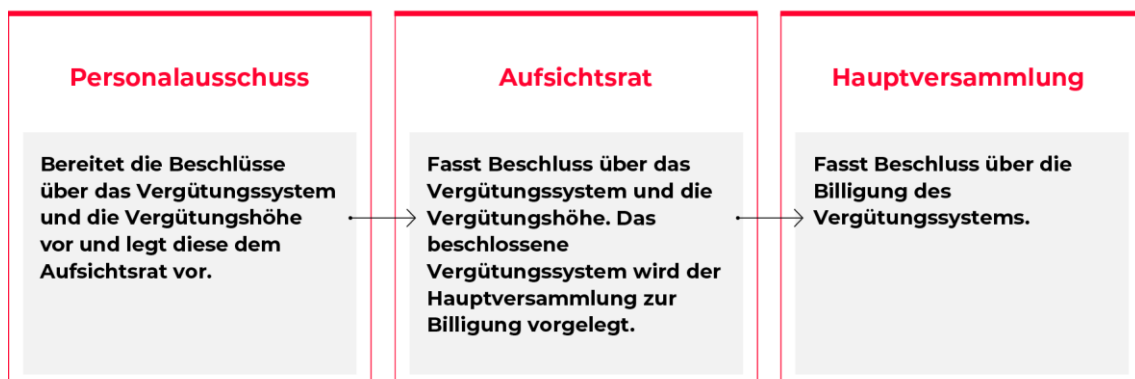
Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung der Vorstandsvergütung

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, insbesondere am Standort Unterföhring.

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

Soweit der Aufsichtsrat dies für erforderlich bzw. zweckdienlich erachtet, zieht er bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung externe Sachverständige hinzu. So hat der Aufsichtsrat bisher die Vorstandsvergütung auch in regelmäßigen Abständen bzw. bei Neubestellungen oder Vertragsverlängerungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, insbesondere im Hinblick auf ihre Marktüblichkeit durch unabhängige externe Berater:innen überprüfen lassen.

Grundsätze des Vergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

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

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

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen orientiert:

GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vorstandsvergütung beinhaltet ...	Die Vorstandsvergütung vermeidet ...
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Ausstattungsmerkmale

Das Vergütungssystem 2021 im Überblick

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

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick der einzelnen Vergütungs- sowie weiterer Vertragsbestandteile des Vergütungssystems, die anschließend detailliert beschrieben werden:

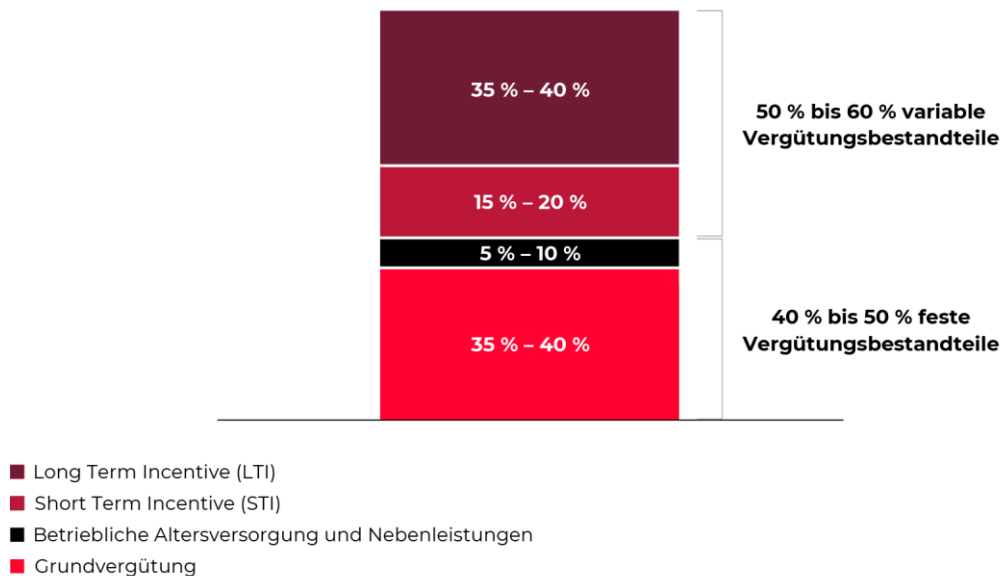
VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2021	
Erfolgsunabhängige (feste) Vergütung	
Grundvergütung	– Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt wird.
Nebenleistungen	– Erfolgsunabhängige Nebenleistungen insbesondere in Form von Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen.
Betriebliche Altersversorgung	– Beitragsorientierte Zusage: Jährliche Einzahlung auf ein Versorgungskonto in Höhe von 20 % der Bruttogrundvergütung. – Auszahlung wahlweise als monatliches Ruhegeld oder Einmalzahlung (nach Vollendung des 62. Lebensjahres).
Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	
Short Term Incentive (STI)	
Plantyp	– Zielbonussystem
Performance-Periode	– 1 Jahr
Erfolgsziele	– 40 %: adjusted EBITDA (Zielerreichung 0 % - 200 %). – 40 %: adjusted Operating FCF (Zielerreichung 0 % - 200 %). – 20 %: ESG-Ziele (Zielerreichung 0 % - 200 %).
Auszahlung	– In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 200 % des Zielbetrags).
Long Term Incentive (LTI)	
Plantyp	– Performance Share Plan
Performance-Periode	– 4 Jahre
Erfolgsziele	– 70 %: P7S1 ROCE (Zielerreichung 0 % - 200 %). – 30 %: Relativer TSR im Vergleich zum STOXX Europe 600 Media Index (Zielerreichung 0 % - 200 %).
Auszahlung	– In bar nach Ende der Performance-Periode der jeweiligen Tranche (Cap: 200 % des Zuteilungsbetrags).
Weitere Vertragsbestandteile	
Malus- und Clawback-Regelungen	– Vollständige oder teilweise Reduzierung nicht ausbezahlter beziehungsweise Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (STI und LTI) im Fall von materiellen Compliance-Verstößen und fehlerhaftem Konzernabschluss.
Share Ownership Guidelines	– 200 % der Bruttogrundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden. – 100 % der Bruttogrundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder.
Maximalvergütung	– 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden. – 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder.
Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit	– Begrenzung der Abfindungszusagen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund auf zwei Jahresgesamtvergütungen (Abfindungs-Cap), jedoch maximal in Höhe der bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlenden Vergütung. – Change-of-Control-Klausel: Kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels.

Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

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

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

VERGÜTUNGSSTRUKTUR



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 mit privater Nutzungsmöglichkeit, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie vereinzelt Erstattung von Kosten, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft verbunden sind (z.B. Heimflüge, Umzugskosten, Zuschuss zu Wohnungskosten)).

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

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

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 im Rahmen einer Treuhandvereinbarung am Geld- und Kapitalmarkt angelegt. Wenn das jeweilige Vorstandsmitglied das 62. Lebensjahr vollendet hat und mindestens für volle drei Jahre als Vorstand bestellt war, wird ein monatliches Ruhegehalt oder stattdessen ein einmaliges Ruhegeld gezahlt. Dieser Anspruch besteht auch im Fall einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Das monatliche Ruhegehalt ergibt sich aus einer zum Zeitpunkt der Anspruchsberechtigung versicherungsmathematisch errechneten lebenslangen Altersrente. Sofern kein monatliches Ruhegehalt gezahlt wird, wird ein Ruhegeld als Einmalzahlung (bzw. in bis zu zehn gleichen Jahresraten) in Höhe des Garantiekapitals ausgezahlt.

Zum 31. Dezember 2024 beliefen sich die Pensionsrückstellungen bewertet nach IFRS für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands in Summe auf 25,7 Mio Euro vor Saldierung mit dem Planvermögen (Vorjahr: 25,0 Mio Euro). Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden die Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, deren Austritt aus dem Vorstand über zehn Jahre zurückliegt, nicht personenindividuell, sondern in einer Summe unter Sonstige ausgewiesen.

BESTAND DER PENSIONSVERPFLICHTUNG (DBO) ZUM 31. DEZEMBER 2024

in Tsd Euro

	Bestand der Pensions- verpflichtung (DBO)	davon Ansprüche aus Entgelt- umwandlungen
im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder		
Bert Habets	394,6	—
Martin Mildner	210,8	—
Markus Breitenecker	142,0	32,6
Christine Scheffler	836,2	268,1
Summe	1.583,6	300,7
ehemalige Vorstandsmitglieder		
Conrad Albert	3.586,6	1.949,8
Rainer Beaujean	875,9	—
Thomas Ebeling	8.863,2	7.079,9
Jan David Frouman	667,7	251,1
Ralf Peter Gierig	424,8	424,8
Dr. Ralf Schremper	287,2	—
Christof Wahl	342,5	—
Dr. Christian Wegner	1.404,8	564,3
Dr. Gunnar Wiedenfels	322,6	322,6
Summe Sonstige	7.378,3	3.438,6
Summe	24.153,7	14.031,2
Gesamt	25.737,3	14.331,9

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

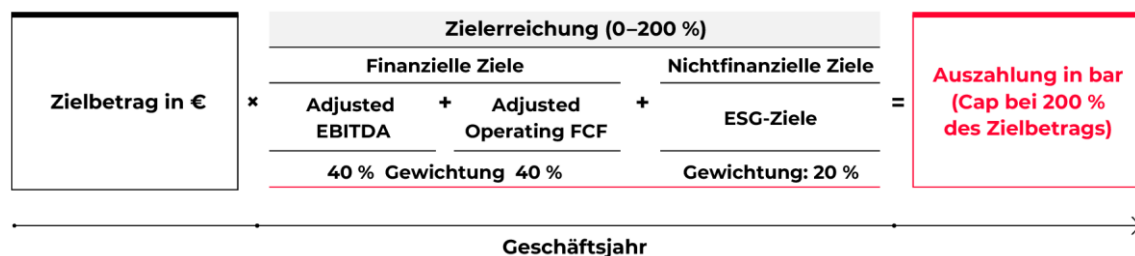
Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Elementen, einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Performance Bonus) sowie einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive) in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) der ProSiebenSat.1 Media SE (Performance Share Plan).

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 anhand der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen von adjusted EBITDA und adjusted Operating Free Cashflow (adjusted Operating FCF), jeweils auf Konzernebene, sowie der ESG-Ziele. Die gewichteten Zielerreichungen werden nach Ablauf eines Geschäftsjahres addiert, wobei die beiden finanziellen Kennzahlen mit jeweils 40 Prozent und die ESG-Ziele mit 20 Prozent gewichtet werden. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

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

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



ADJUSTED EBITDA AUF KONZERNEBENE

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

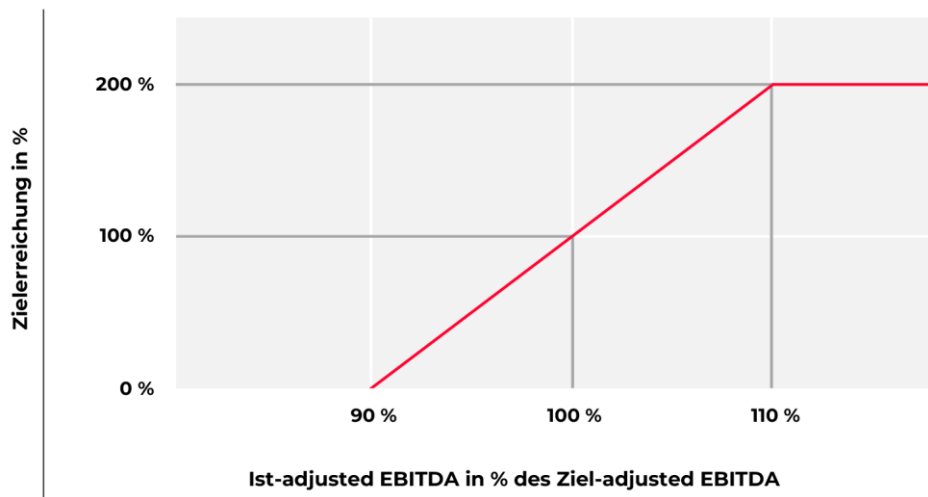
Adjusted EBITDA steht für adjusted Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization. Es beschreibt das um bestimmte Einflussfaktoren (siehe Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) bereinigte Betriebsergebnis (Ergebnis vor Zinsen, Steuern sowie Abschreibungen). Beim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

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat den Zielwert in Euro für das adjusted EBITDA fest und übernimmt dabei den Wert der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr als

100 Prozent-Wert. Zur Feststellung der Zielerreichung wird das nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE tatsächlich erzielte adjusted EBITDA mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED EBITDA



ADJUSTED OPERATING FREE CASHFLOW AUF KONZERNEBENE

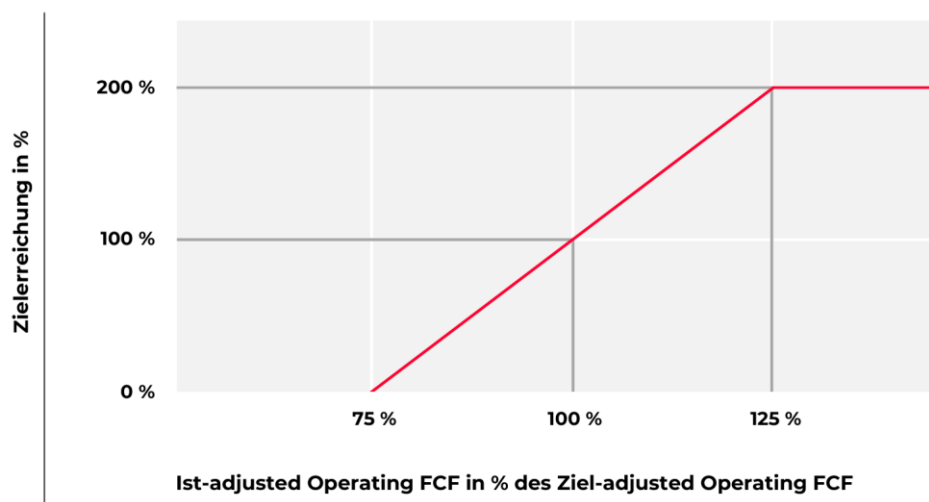
Zur fokussierten operativen Cashflow-Steuerung der Segmente dient der adjusted Operating FCF als einer der bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren.

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

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

Aufgrund der im Vergleich zum adjusted EBITDA absolut kleineren Größenordnung sowie der damit höheren Volatilität des adjusted Operating FCF und damit einhergehenden Herausforderung, einen ambitionierten und gleichermaßen validen Zielwert festzulegen, sieht der Aufsichtsrat sowohl nach unten als auch nach oben einen breiteren Zielerreichungskorridor vor (+/- 25 Prozent). Entspricht der erzielte adjusted Operating FCF dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Negativabweichung von 25 Prozent oder mehr vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss der erzielte adjusted Operating FCF den Zielwert um 25 Prozent oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED OPERATING FCF



ESG-ZIELE AUF KONZERNEBENE

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

Inhalte durch Erweiterung untertitelter Programmfäche sowie Audiodeskription oder auch die verstärkte verantwortliche Nutzung medialer Reichweite für gesellschaftspolitisch relevante Themen.

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

Entspricht der erzielte Wert dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer deutlichen Negativabweichung vom Zielwert beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss der erzielte Wert den Zielwert deutlich übersteigen. Für weiterführende Informationen verweisen wir auf das Kapitel „Variable Vergütung – Detaillierte Angaben zur Zielerreichung“. << **ESRS 2 GOV-3, ESRS E1-4, S4-4**

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

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.

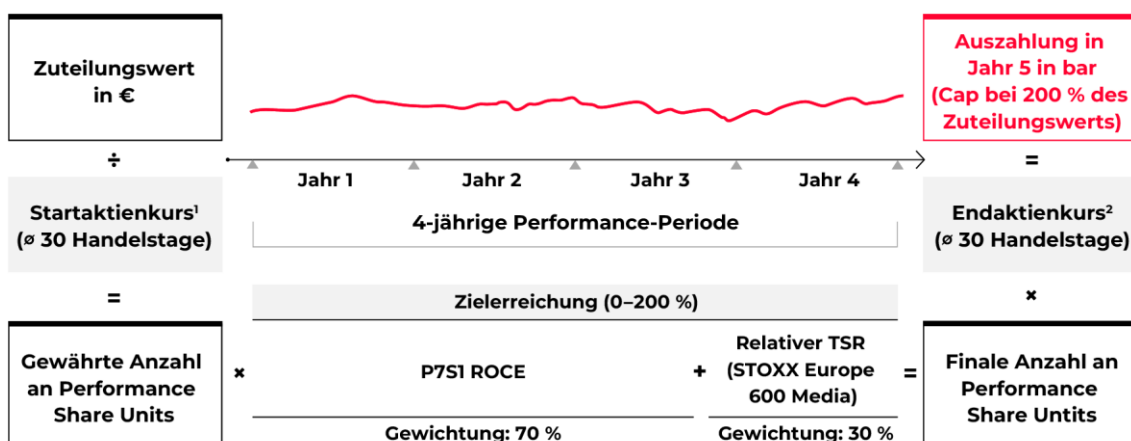
Die Auszahlung ist von der Aktienkursentwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE sowie einer Zielerreichung auf Basis der internen sowie externen Unternehmensperformance abhängig. Die Unternehmensperformance bestimmt sich im Vergütungssystem 2021 zu 70 Prozent anhand des P7S1 ROCE (Return on Capital Employed)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

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

Für die Vorstandsmitglieder ist jeweils ein individueller Zuteilungswert im Dienstvertrag festgelegt. Mit Wirkung zum Beginn eines Geschäftsjahres wird auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1-Aktie der letzten dreißig Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres eine dem Zuteilungswert entsprechende Anzahl an Performance Share Units (PSUs) gewährt. Nach Ablauf des vierjährigen Performance-Zeitraums werden die gewährten Performance Share Units mit einer Gesamtzielerreichung, die sich anhand der gewichteten Zielerreichung aus P7S1 ROCE und relativem TSR (Vergütungssystem 2021) bzw. aus adjusted net income und relativem TSR (Vergütungssystem 2018) bestimmt, in eine endgültige Anzahl von Performance Share Units umgerechnet. Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht sodann dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1-Aktie der vorangegangenen dreißig Börsenhandelstage vor Ende

des Performance-Zeitraums zuzüglich der im Performance-Zeitraum kumulierten Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1-Aktie. Durch die Berücksichtigung der Dividende bei der Berechnung des Auszahlungsbetrags wird der Vorstand bezüglich der Ausschüttung von Dividenden in eine neutrale Position gestellt und kein Anreiz gesetzt, Gewinne nicht auszuschütten. Der Auszahlungsbetrag ist je Tranche auf maximal 200 Prozent des individuellen Zuteilungswerts begrenzt (Cap). Im Fall einer Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag auf Grundlage des vorstehenden Durchschnittskurses in eine entsprechende Anzahl eigener Aktien der Gesellschaft umgerechnet, die an die/den Berechtigte:n ausgegeben werden.

FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021



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

P7S1 ROCE AUF KONZERNEBENE – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

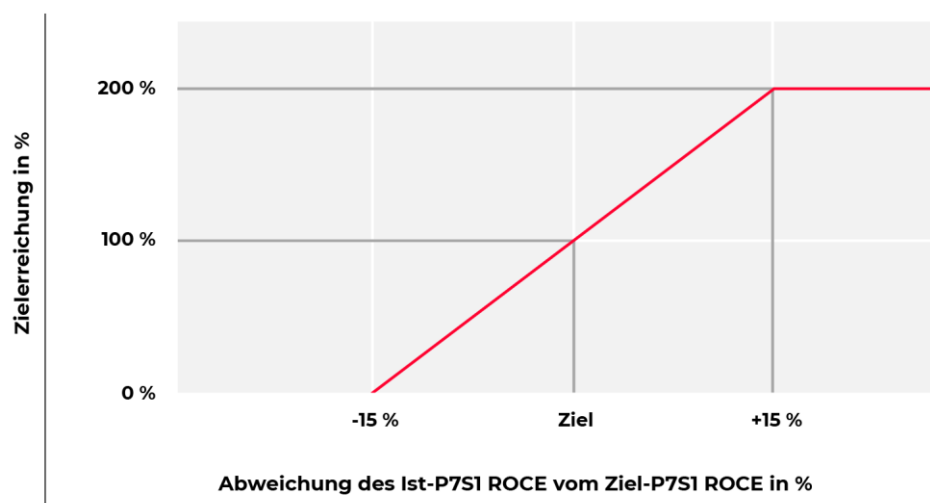
Im Einklang mit der strategischen Zielsetzung einer kontinuierlichen Wertsteigerung und damit einhergehenden noch konsequenteren Steuerung von Investitionen ersetzte der P7S1 ROCE als wesentliches Erfolgsziel das adjusted net income, das noch im Performance Share Plan gemäß dem Vergütungssystem 2018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

Der P7S1 ROCE steht für den Return on Capital Employed der ProSiebenSat.1 Group und ermittelt sich aus dem Verhältnis des adjusted EBIT (bereinigtes Ergebnis vor Zinsen und Steuern) korrigiert um Pensionsaufwendungen und Ergebnis aus at-Equity bewerteten Anteilen zum durchschnittlich eingesetzten Kapital. Das adjusted EBIT ist das um bestimmte Einflussfaktoren (siehe Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) bereinigte Betriebsergebnis. Das eingesetzte Kapital ist die Differenz aus immateriellen Vermögenswerten (inkl. Geschäfts- oder Firmenwerte sowie auf aus Kaufpreisallokationen angesetzte Vermögenswerte), Sachanlagen, at-Equity bewerteten Anteilen, Media-for-Equity-Investitionen, Programmvermögen, Vorräten, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie kurzfristigen sonstigen finanziellen Vermögenswerten (exklusive Derivate) und übrigen Forderungen und Vermögenswerten abzüglich sonstige Rückstellungen, Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und ähnliche Schulden, Verbindlichkeiten gegenüber at-Equity bewerteten Anteilen und übrige Verbindlichkeiten. Dabei bezieht sich der Wert auf den Durchschnitt der Stichtage der letzten fünf Quartale. Bei dem P7S1 ROCE handelt es sich um eine branchenübliche und häufig verwendete Kennzahl, die die Verzinsung des eingesetzten Kapitals abbildet und Anreize für eine kontinuierliche Wertsteigerung setzt. Die ProSiebenSat.1 Group berichtet über den P7S1 ROCE im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung.

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE P7S1 ROCE

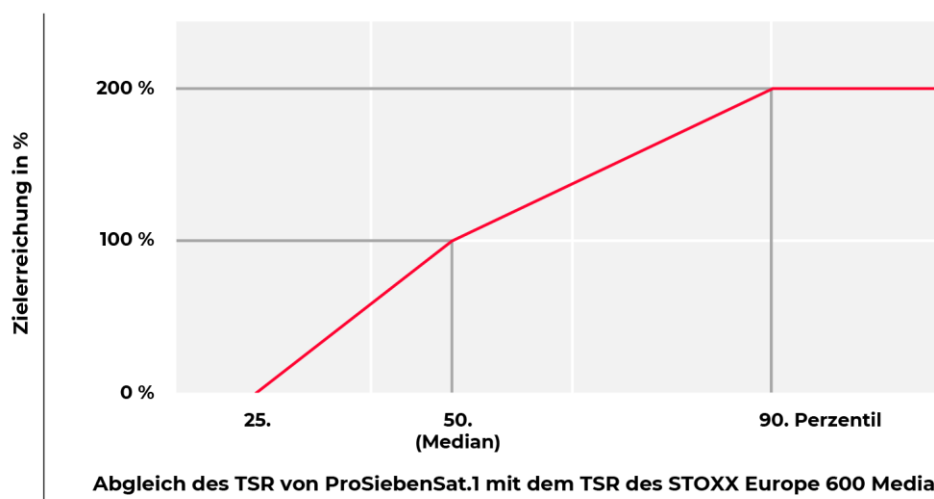


RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR) – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

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

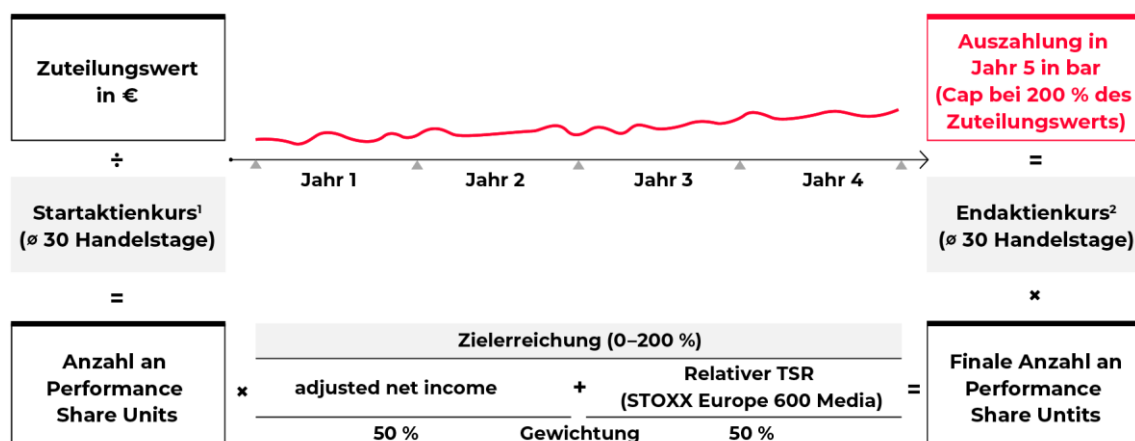
Entspricht der erreichte relative TSR der ProSiebenSat.1 Media SE dem Median (50. Perzentilrang) der Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Positionierung am 25. Perzentilrang oder darunter beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent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

ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR



Der Performance Share Plan gemäß dem Vergütungssystem 2018 wird im Folgenden näher beschrieben.

FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018



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

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

ADJUSTED NET INCOME AUF KONZERNEBENE – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018

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

Das adjusted net income ist das den Anteilseignern der ProSiebenSat.1 Media SE zuzurechnende Konzernergebnis, bereinigt um die für das adjusted EBITDA dargestellten Sondereffekte (siehe

Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) sowie bereinigt um weitere Sondereffekte. Zu diesen weiteren Sondereffekten zählen:

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

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

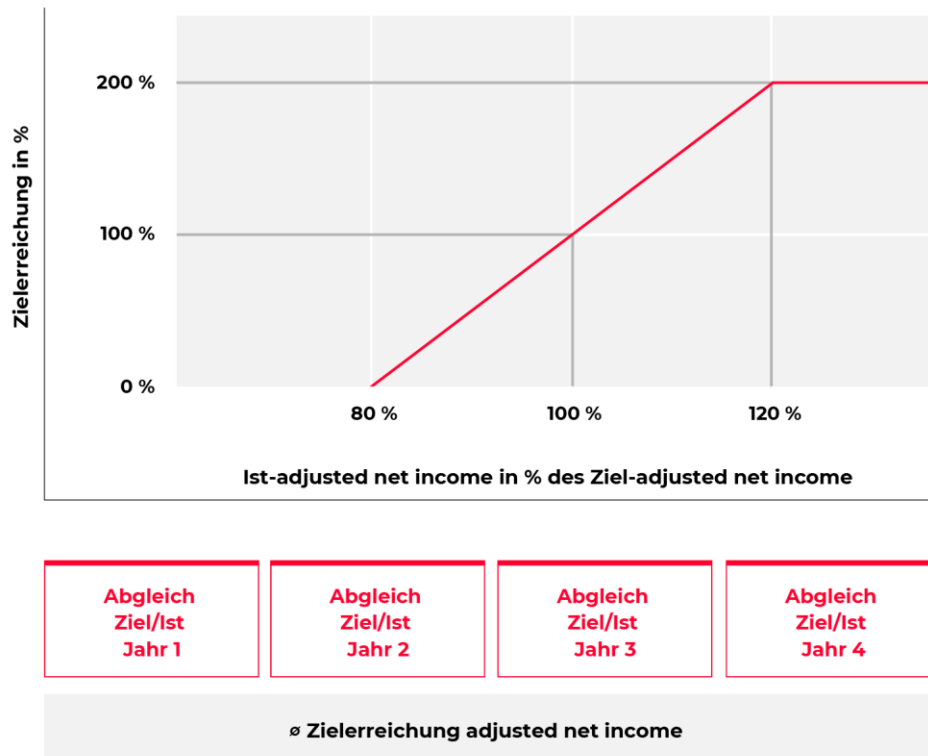
Zur Feststellung der Zielerreichung für das adjusted net income des Konzerns, die sich am Ende der Laufzeit einer Tranche ergibt, wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des adjusted net income des vierjährigen Performance-Zeitraums herangezogen. Der Zielwert eines jeden Geschäftsjahres des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

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

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED NET INCOME



RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR) – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018

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

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

UMGANG MIT SONDEREFFEKTEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Die Bereinigungen im Vergütungssystem 2018 sind ausschließlich im jeweiligen Kapitel zu den Kennzahlen beschrieben.

Überleitung auf Adjusted-Kennzahlen

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

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

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

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

Weitere Bereinigungsmöglichkeiten der Adjusted-Kennzahlen

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

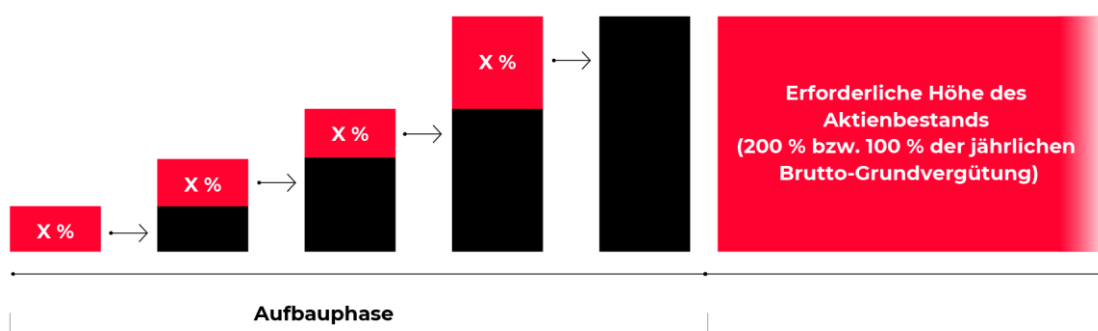
MAXIMALVERGÜTUNG

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem 2021 neben den Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile eine Maximalvergütung festgelegt, welche alle Vergütungsbestandteile umfasst. Dazu gehören Grundvergütung, Nebenleistungen, der Versorgungsaufwand zur betrieblichen Altersversorgung und die variable Vergütung (STI und LTI). Diese betragsmäßige Höchstgrenze beträgt 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder. Die Maximalvergütung begrenzt die Summe der o.g. Vergütungsbestandteile aus einem Geschäftsjahr und stellt den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Da die Einhaltung der Maximalvergütung vom Zufluss der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung (Performance Share Plan) abhängt, kann erst nach Ablauf der jeweils vierjährigen Performance Periode darüber berichtet werden. Auf Basis der für das Geschäftsjahr 2024 vertraglich zugesagten Zielvergütungen und den Begrenzungen der variablen Vergütungen ist 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 Aktionär:innen noch stärker anzugleichen, besteht für die Mitglieder des Vorstands die Verpflichtung zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, insgesamt Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Wert von 200 Prozent (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 Prozent (übrige Vorstandsmitglieder) der jährlichen Brutto-Grundvergütung zu erwerben und mindestens bis zum Ende ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten. Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhen sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 Prozent der jährlichen Brutto-Auszahlung aus dem Short Term Incentive (Performance Bonus) und dem Long Term Incentive (Performance Share Plan) in Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE zu investieren.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES



- 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlung aus der variablen Vergütung
- Aktienbestand aus Vorjahr

Die Vorstandsmitglieder sind ihrer jeweiligen Erwerbsverpflichtung im Geschäftsjahr 2024 nachgekommen. Für Markus Breitenecker erfolgt die erstmalige Anwendung mit der Auszahlung des Performance Bonus 2024 im Geschäftsjahr 2025. Nachstehend findet sich eine Übersicht der zum 31. Dezember 2024 getätigten Investitionsbeträge:

INDIVIDUALISIERTER AKTIENBESITZ DES VORSTANDS ZUM 31. DEZEMBER 2024

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Investitionsbetrag zum Erwerbszeitpunkt in Euro	Investitionsverpflichtung zum 31.12.2024 ¹ in Euro	Gesamt-Investitionsverpflichtung in Euro
Bert Habets	270.000	1.690.715	78.583	2.030.000
Martin Mildner	15.000	81.267	30.275	753.000
Markus Breitenecker ²	162.338	1.021.720	—	850.000
Christine Scheffler	37.547	351.975	407.608	800.000

1 Summe aus 25 Prozent der jährlichen Brutto-Auszahlungen aus der variablen Vergütung seit Beginn der jeweiligen Aufbauphase.

2 Für Markus Breitenecker erfolgt die erstmalige Anwendung mit der Auszahlung des Performance Bonus 2024 im Geschäftsjahr 2025.

Malus- und Clawback-Regelungen

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2024 wurde kein Malus oder Clawback angewendet.

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

Schließlich stellen die jeweiligen Dienstverträge 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 28. April 2022, 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 Kontrollerwerb im Sinne des Übernahmerechts vorliegt, (ii) bei Vollzug einer Verschmelzung der Gesellschaft mit der Gesellschaft als übertragendem Rechtsträger gemäß §§ 2 ff. oder §§ 305 ff. (vormals §§ 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 Fall eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder 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. Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels besteht nicht. Im Geschäftsjahr 2024 kam die Change-of-Control-Klausel nicht zur Anwendung.

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 der Zielbetrag und für die Teilnahme am Performance Share Plan der individuelle jährliche Zuteilungsbetrag anzusetzen. 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.

MANDATSBEZÜGE

Sofern ein Vorstandsmitglied Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhält, werden diese Bezüge angerechnet. Als konzernverbundene Unternehmen gelten alle Unternehmen, die von der ProSiebenSat.1 Media SE i.S.d. § 17 AktG abhängig sind. Im Geschäftsjahr 2024 haben die Vorstandsmitglieder keine Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhalten.

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Zielvergütung

Für die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden folgende individuellen Zielvergütungshöhen und -verteilungen festgesetzt; im Geschäftsjahr 2024 getroffene Aufhebungsvereinbarungen werden dabei für Zwecke der Darstellung der Zielvergütung dieses Geschäftsjahrs bereits berücksichtigt. Dabei liegt der in der Tabelle ausgewiesenen einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung jeweils eine theoretische Zielerreichung von 100 Prozent zugrunde.

ZIELVERGÜTUNG

	Bert Habets Vorstandsvorsitzender (Group CEO) (Mitglied des Vorstands seit 11/2022)				Martin Mildner Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO) (Mitglied des Vorstands seit 05/2023)				Markus Breitenecker Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (COO) (Mitglied des Vorstands seit 04/2024)				Christine Scheffler Vorstandsmitglied & Chief Human Resources Officer (CHRO) (Mitglied des Vorstands bis 03/2024)			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Grundvergütung	1.015,0	37	945,0	37	753,0	38	502,0	38	637,5	36	—	—	200,0	31	800,0	38
+ Nebenleistungen	47,7	2	45,3	2	48,5	2	32,3	2	48,8	3	—	—	5,0	1	6,9	0
= Summe feste Vergütung	1.062,7	39	990,3	39	801,5	41	534,3	41	686,3	39	—	—	205,0	32	806,9	38
+ Einjährige variable Vergütung																
Performance Bonus für 2023	—	—	510,0	20	—	—	233,3	18	—	—	—	—	—	—	400,0	19
Performance Bonus für 2024	520,0	19	—	—	350,0	18	—	—	345,0	20	—	—	100,0	16	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung																
Performance Share Plan (2023-2026)	—	—	920,0	36	—	—	468,7	36	—	—	—	—	—	—	800,0	38
Performance Share Plan (2024-2027)	980,0	36	—	—	703,0	36	—	—	626,3	35	—	—	200,0	31	—	—
+ bAV-Dienstzeitaufwand	166,0	6	141,0	6	124,1	6	79,9	6	109,4	6	—	—	134,7	21	124,4	6
= Gesamtvergütung	2.728,7	100	2.561,3	100	1.978,6	100	1.316,2	100	1.766,9	100	—	—	639,7	100	2.131,3	100

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Die folgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 AktG einen Ausweis der im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung dar. Um die Kongruenz zwischen den veröffentlichten Geschäftsergebnissen des Geschäftsjahres 2024 und der daraus resultierenden Vergütung herzustellen („Pay for Performance“), wird bei den variablen Vergütungsbestandteilen auf die Vergütung abgestellt, die für die Leistungserbringung im Geschäftsjahr 2024 gewährt ist, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zuflusses. Somit wird an dieser Stelle der Performance Bonus 2024 und der Performance Share Plan 2021 ausgewiesen, deren Leistungserbringung zwar im Geschäftsjahr 2024 abgeschlossen wurde, die Auszahlung aber erst im Geschäftsjahr 2025 erfolgen wird. Der Dienstzeitaufwand nach IFRS für die betriebliche Altersversorgung wird im Rahmen einer zusätzlichen Summe als Gesamtvergütung ausgewiesen, obwohl er keine gewährte und geschuldete Vergütung im engeren Sinne darstellt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

	Bert Habets Vorstandsvorsitzender (Group CEO) (Mitglied des Vorstands seit 11/2022)				Martin Mildner Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO) (Mitglied des Vorstands seit 05/2023)				Markus Breitenecker Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (COO) (Mitglied des Vorstands seit 04/2024)				Christine Scheffler ² Vorstandsmitglied & Chief Human Resources Officer (CHRO) (Mitglied des Vorstands bis 03/2024)			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Grundvergütung	1.015,0	64	945,0	75	753,0	65	502,0	77	637,5	62	—	—	200,0	6	800,0	69
+ Nebenleistungen	47,7	3	45,3	4	48,5	4	32,3	5	48,8	5	—	—	5,0	0	6,9	1
+ Abfindung	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2.700,0	85	—	—
= Summe feste Vergütung	1.062,7	67	990,3	79	801,5	69	534,3	82	686,3	66	—	—	2.905,0	91	806,9	70
+ Einjährige variable Vergütung																
Performance Bonus für 2023	—	—	264,7	21	—	—	121,1	18	—	—	—	—	—	—	207,6	18
Performance Bonus für 2024	524,7	33	—	—	353,2	31	—	—	348,1	34	—	—	100,9	3	—	—
+ Mehrjährige variable Vergütung ¹																
Performance Share Plan (2020-2023)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	138,6	12
Performance Share Plan (2021-2024)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	189,2	6	—	—
= Summe gewährte und geschuldete Vergütung (i.S.v. § 162 AktG)	1.587,4	100	1.255,0	100	1.154,7	100	655,4	100	1.034,4	100	—	—	3.195,1	100	1.153,1	100
+ bAV-Dienstzeitaufwand	166,0	—	141,0	—	124,1	—	79,9	—	109,4	—	—	—	134,7	—	124,4	—
= Gesamtvergütung	1.753,4	—	1.396,0	—	1.278,7	—	735,3	—	1.143,8	—	—	—	3.329,8	—	1.277,6	—

1 Von den im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern hat nur Christine Scheffler in ihrer Funktion als Vorstand am Performance Share Plan 2020 und 2021 teilgenommen.

2 Christine Scheffler ist zum 31. März 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Ihr Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis zum 31. Dezember 2027 gehabt hätte, endete ebenfalls mit Wirkung zum 31. März 2024. Gemäß Aufhebungsvertrag wurde die vertragliche Vergütung von Christine Scheffler bis zum 31. März 2024 unverändert fortgezahlt. Der um 9/12 gekürzte Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2024 wird erfolgsabhängig im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt. Die in den Jahren 2021, 2022 und 2023 zugeteilten Performance Share Units (PSUs) unter dem Performance Share Plan (PSP) waren bei Ausscheiden zu 100 Prozent (PSP 2021, 2022 und 2023) bzw. pro rata temporis bis zum 31. März 2024 (PSP 2024) unverfallbar und werden regulär nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode planmäßig abgewickelt. Sämtliche PSUs, die bei Ausscheiden noch nicht unverfallbar waren, verfallen entschädigungslos. Zusätzlich zu ihrer vorstehend beschriebenen Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt erhält Christine Scheffler eine Abfindung in Höhe von 2,7 Mio Euro, die ihrer Jahresvergütung für einen Zeitraum von 15 Monaten entspricht und somit im Sinne der Empfehlung G.13 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 den Betrag von zwei Jahresvergütungen nicht übersteigt. Für die Berechnung der Jahresvergütung wurden für den Performance Bonus 100 Prozent des jährlichen Zielbetrags und für den Performance Share Plan der jährliche Zuteilungswert angesetzt. Weiterhin wurde vereinbart, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unverändert für ein Jahr beginnend ab dem 31. März 2024 gilt und die hierfür geschuldete Karenzentschädigung vollständig durch die Abfindung abgegolten ist.

Alle festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2024 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 adjusted EBITDA und des adjusted Operating FCF, jeweils auf Konzernebene, sowie der ESG-Ziele. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

>> Als ein zentrales, gruppenweites ESG-Ziel hat sich die ProSiebenSat.1 Group die betriebliche Treibhausgas-Neutralität bis zum Jahr 2030 gesetzt. Das bedeutet primär die kontinuierliche Reduktion des betrieblichen CO₂e-Fußabdrucks. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat als ESG-Ziel die Reduktion der betrieblichen CO₂e-Emissionen (Summe der Scope 1 und Scope 2 Emissionen gemäß GHG Protocol Corporate Standard) von 2.600 tCO₂e im Geschäftsjahr 2023 (vor Bereinigung) auf 2.313 tCO₂e im Geschäftsjahr 2024 festgelegt.

Zudem wurde im Jahr 2024 ein weiteres ESG-Ziel eingeführt, das den Ausbau barrierefreier Angebote der Sendergruppe umfasst. Hierdurch wurden die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Group noch umfassender in die Vorstandsziele integriert. Neben dem Handlungsfeld Klima & Umwelt wurden durch das neue ESG-Ziel die Handlungsfelder Public Value & Corporate Citizenship sowie Diversität & Inklusion in der Verzielung abgebildet, wodurch alle drei Säulen der Nachhaltigkeitsinitiative #OneTomorrow Berücksichtigung finden. Das neue Ziel, welches in vier Teilkomponenten unterteilt wurde, unterstützt den weiteren barrierefreien Ausbau von Inhalten, um die Inhalte der ProSiebenSat.1 Group möglichst vielen Zuschauer:innen zugänglich zu machen. Im Rahmen der Festlegung der Vorstandsziele wird jeweils ein jährlicher Zielwert für die Anzahl an Sendungen mit Untertiteln, Audiodeskription, Übersetzung in Deutscher Gebärdensprache (DGS) sowie in Leichter Sprache vom Vorstand vorgeschlagen und durch den Aufsichtsrat festgelegt. Hierbei werden die deutschen Sender der Gruppe herangezogen. In die Kennzahl gehen alle Sendungen ein, die in der endgültigen Programmplanung des Berichtsjahres 2024 für eine Ausstrahlung mit einem barrierefreien Angebot (Gehörlosenuntertitel, Audiodeskription, Gebärdensprache) eingeplant werden². Bei Angeboten in Leichter Sprache zählen die Sendungen, die 2024 erstmals zum Abruf in den Mediatheken der Sender bereitgestellt werden. Bei der Zielsetzung für Audiodeskription, Gebärdensprache und Leichte Sprache werden weitere Anforderungen an die bereitgestellten Sendungen für eine Berücksichtigung bei der Zielerreichung gestellt: Es sollen solche Sendungen barrierefrei zur Verfügung stehen, die auf den großen Sendermarken SAT.1, ProSieben und Kabel Eins zu reichweitenstarken Sendezeiten im Vorabend- und Hauptabendprogramm ausgestrahlt werden und für die ein besonders hohes Interesse bei allen Zuschauergruppen zu erwarten ist.

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

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

→ Nachhaltigkeitsstrategie → Klimawandel → Gesellschaftliche Verantwortung

² Die Anzahl der tatsächlich ausgestrahlten Angebote kann hiervon abweichen, beispielsweise wenn im Einzelfall aufgrund technischer Probleme ein zur Ausstrahlung eingeplanter barrierefreier Inhalt nicht zur Ausstrahlung kommt. Die Zielsetzung und operative Planung und Herstellung bzw. Einkauf barrierefreier Inhalte erfolgt auf Grundlage der Programmplanungsdaten.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 folgende Zielerreichung im Hinblick auf adjusted EBITDA, adjusted Operating FCF und die ESG-Ziele festgestellt, wobei die beiden finanziellen Kennzahlen mit jeweils 40 Prozent und das jeweilige ESG-Ziel mit 10 bzw. 2,5 Prozent gewichtet wurden:

>> ZIELPARAMETER PERFORMANCE BONUS 2024 << / ESRS 2 GOV-3, ESRS E1-4, S4-4

in Mio Euro

	Gewichtung in %	Zielerreichungs- korridor in %	0 %- Zielwert	100 %- Zielwert	200 %- Zielwert	IST-Wert (vor Bereinigung)	IST-Wert (nach Bereinigung)	Zielerreichung in %
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	40	+/- 10	504,1	560,1	616,1	557,3	555,4	91,6
Adjusted Operating Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	40	+/- 25	214,2	285,6	357,0	284,6	283,9	97,6
ESG-Ziel: Reduktion betrieblicher Emissionen in tCO ₂ e	10	+/- 5	2.428,7	2.313,0	2.197,4	2.316,0	2.261,1	144,9
ESG-Ziel: Ausbau barrierefreier Inhalte der deutschen Sender der ProSiebenSat.1 Group								
Anzahl Sendungen ¹ mit Gehörlosenuntertiteln	2,5	+/- 5	24.832,1	26.139,0	27.446,0	26.260,0	26.260,0	109,3
Anzahl Sendungen ² mit Audiodeskription ³	2,5	+/- 15	170,0	200,0	230,0	212,0	212,0	140,0
Anzahl Sendungen ² in Gebärdensprache (DGS) ³	2,5	+/- 10	40,5	45,0	49,5	44,0	44,0	77,8
Anzahl Sendungen ² in Leichter Sprache ⁴	2,5	+/- 25	13,5	18,0	22,5	18,0	18,0	100,0
Gewichtete Zielerreichung	100						—	100,9

1 Eine Sendung ist unabhängig von seiner Länge inhaltlich zusammenhängender, geschlossener, zeitlich begrenzter Einzelbestandteil eines Sendepplans oder Katalogs (gemäß §2 Abs. 2 Nr. 3 MStV). Bei Sportsendungen wird jeder Bestandteil der Sportberichterstattung (beispielsweise Vorbericht und Spielanalyse) sowie der tatsächlichen Übertragung eines Spiels (z.B. Halbzeiten bei Fußballübertragungen), die in der Programmplanung separat erfasst sind, als separate Sendung in die Kennzahl einberechnet.

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

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

4 Angabe umfasst Nachrichten- und Informationsformate sowie Sport und Unterhaltungsformate, Bereitstellung in Online-Angeboten der Sender SAT.1, ProSieben oder Kabel Eins.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 zur Ermittlung der Zielerreichung die Zielparameter adjusted EBITDA auf Konzernebene, adjusted Operating FCF auf Konzernebene und die ESG-Ziele um Sondereffekte aus dem Verkauf der Stylight GmbH bereinigt. Zudem wurden im ESG-Ziel Reduktion betrieblicher Emissionen die Emissionen aus flüchtigen Gasen sowie die Emissionen der Anlaufphase des neuen Campus am Standort Unterföhring bereinigt. << ESRS 2 GOV-3, ESRS E1-4, S4-4

Unter Berücksichtigung der Zielerreichungen für adjusted EBITDA, adjusted Operating FCF und der ESG-Ziele resultiert folgende Gesamt-Zielerreichung des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2024:

GESAMT-ZIELERREICHUNG PERFORMANCE BONUS 2024

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in Tsd Euro	Zielerreichung adjusted EBITDA auf Konzernebene in %	Zielerreichung adjusted Operating Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene in %	Zielerreichung ESG-Ziel: Reduktion betrieblicher Emissionen in %	Zielerreichung ESG-Ziel: Anzahl Sendungen mit Gehörlosenun- tertiteln in %	Zielerreichung ESG-Ziel: Anzahl Sendungen mit Audio- deskription in %	Zielerreichung ESG-Ziel: Anzahl Sendungen in Gebärdens- sprache (DGS) in %	Zielerreichung ESG-Ziel: Anzahl Sendungen in Leichter Sprache in %	Gesamtziel- erreichung in %	Auszahlungs- betrag in Tsd Euro
Bert Habets	520,0	91,6	97,6	144,9	109,3	140,0	77,8	100,0	100,9	524,7
Martin Mildner	350,0	91,6	97,6	144,9	109,3	140,0	77,8	100,0	100,9	353,2
Markus Breitenacker	345,0	91,6	97,6	144,9	109,3	140,0	77,8	100,0	100,9	348,1
Christine Scheffler ¹	100,0	91,6	97,6	144,9	109,3	140,0	77,8	100,0	100,9	100,9

1 Aufgrund des Ausscheidens von Christine Scheffler zum 31. März 2024 und der Aufhebungsvereinbarung wurde der Anspruch auf den Performance Bonus 2024 entsprechend dem unterjährigen Beendigungszeitpunkt zeitanteilig um 9/12 gekürzt.

PERFORMANCE SHARE PLAN

Im Geschäftsjahr 2024 wurde eine neue Tranche des Performance Share Plans an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Die Zielerreichung bestimmt sich im Vergütungssystem 2021 zu 70 Prozent anhand des P7S1 ROCE auf Konzernebene und zu 30 Prozent am relativen Total Shareholder Return (TSR) und im Vergütungssystem 2018 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 2024 endet der Performance-Zeitraum der Tranche 2021, die auf der Grundlage des Vergütungssystems 2018 ausgegeben wurde. Von den im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern hat nur Christine Scheffler in ihrer Funktion als Vorstand am Performance Share Plan 2021 teilgenommen. Dabei wurden folgende Zielerreichungen für das adjusted net income auf Konzernebene sowie den relativen TSR festgestellt:

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2021 (VERGÜTUNGSSYSTEM 2018)

in Mio Euro

	Gewichtung in %	0 %- Zielwert	100 %- Zielwert	200 %- Zielwert	IST-Wert (vor Bereinigung)	IST-Wert (nach Bereinigung)	Zielerreichung in %
Adjusted net income auf Konzernebene	50						
2021 ¹		197,9	247,4	296,9	364,5	363,4	200,0
2022		281,7	352,1	422,5	301,1	307,1	36,1
2023		197,4	246,8	296,1	225,2	219,0	43,7
2024		160,7	200,9	241,1	229,3	229,0	169,9
Gewichtete Zielerreichung adjusted net income							112,4
Relativer Total Shareholder Return (TSR)	50	25. Perzentilrang	50. Perzentilrang	90. Perzentilrang	18. Perzentilrang	—	0,0
Gewichtete Gesamt-Zielerreichung	100						56,2

1 Angepasster IST-Wert vor Bereinigung für 2021, siehe Geschäftsbericht 2022, Konzern-Anhang, Ziffer 3 „Änderungen von Rechnungslegungsvorschriften und -methoden“.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 zur Ermittlung der Zielerreichung den Zielparameter adjusted net income auf Konzernebene um Sondereffekte aus dem Verkauf der Stylight GmbH bereinigt.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde der Performance Share Plan einheitlich auf Basis des Vergütungssystems 2021 an alle amtierenden Vorstandsmitglieder ausgegeben.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 zur Ermittlung der Zielerreichung den Zielparameter Return on Capital Employed auf Konzernebene um Sondereffekte aus dem Verkauf der Stylight GmbH und Wertminderungen im Zusammenhang mit der Veräußerung des Geschäftsbetriebs der Stylight GmbH sowie sämtlicher Anteile an der Stylight Inc., die Anfang 2024 abgeschlossen wurde, bereinigt.

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2022 (VERGÜTUNGSSYSTEM 2021)

in %

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

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2024 laufenden Tranchen des Performance Share Plans:

ÜBERSICHT DER ZUGETEILTEN TRANCHEN DES PERFORMANCE SHARE PLANS (PSP)

Ermittlung des Auszahlungsbetrags										
	Zielbetrag bzw. beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in Tsd Euro	Startkurs ProSiebenSat. 1-Aktie in Euro	Anzahl bedingt gewährter Performance Share Units	Anzahl verfallene Performance Share Units	Gesamtzielerreichung in %	Finale Anzahl Performance Share Units	Endkurs ProSiebenSat. 1-Aktie in Euro	Summe ausbezahlte Dividenden in Euro	Auszahlungsbetrag in Tsd Euro	
PSP 2021 (01.01.2021 – 31.12.2024)	Rainer Beaujean	1.400,0	106.871	—	56,2	60.062	5,06	1,39	387,4	
	Wolfgang Link	800,0	61.069	—		34.321			221,4	
	Christine Scheffler	683,8	52.195	—		29.334			189,2	
PSP 2022 (01.01.2022 – 31.12.2025)	Bert Habets	153,3	11.234	—	Der Performance-Zeitraum der Tranche 2022 endet am 31.12.2025.					
	Ralf Peter Gierig	715,0	52.381	52.831						
	Wolfgang Link	800,0	58.609	—						
	Christine Scheffler	715,0	52.381	—						
PSP 2023 (01.01.2023 – 31.12.2026)	Rainer Beaujean	1.500,0	109.892	19.536	Der Performance-Zeitraum der Tranche 2023 endet am 31.12.2026.					
	Bert Habets	920,0	111.787	—						
	Martin Mildner	468,7	56.947	—						
	Christine Scheffler	800,0	97.206	—						
	Wolfgang Link	895,0	108.749	45.308						
PSP 2024 (01.01.2024 – 31.12.2027)	Ralf Peter Gierig	715,0	86.878	86.878	Der Performance-Zeitraum der Tranche 2024 endet am 31.12.2027.					
	Bert Habets	980,0	168.385	—						
	Martin Mildner	703,0	120.791	—						
	Markus Breitenecker	626,3	107.604	—						
	Christine Scheffler	800,0	137.458	103.093						

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 nachfolgende Tabelle zeigt die den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Absatz 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2014 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

	Wolfgang Link		Rainer Beaujean		Thomas Ebeling	
	Mitglied des Vorstands bis		Vorstandsvorsitzender bis		Vorstandsvorsitzender bis	
	07/2023		10/2022		02/2018	
	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %	in Tsd Euro	in %
Mehrfährige variable Vergütung						
Performance Share Plan (2021-2024)	221,4	100	387,4	100	—	—
Pensionszahlungen	—	—	—	—	484,4	100
gewährte und geschuldete Vergütung (i. S. v. § 162 AktG)	221,4	100	387,4	100	484,4	100

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Struktur und Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der ProSiebenSat.1 Media SE geregelt und wurde ursprünglich 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 28. April 2022, wonach zum einen bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des/der Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden soll und zum anderen die Vergütung des Aufsichtsrats aus einer Festvergütung bestehen sollte.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste jährliche Vergütung. Für den/die Vorsitzende:n des Aufsichtsrats beträgt die feste Vergütung 250.000 Euro, für seine:n/ihre:n Stellvertreter:in 150.000 Euro sowie für alle sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrats 100.000 Euro. Der/die Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält zusätzlich eine jährliche Vergütung von 30.000 Euro, für den/die Vorsitzende:n des Prüfungsausschusses beträgt die zusätzliche Vergütung 50.000 Euro. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ferner eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 7.500 Euro. 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 Fall einer Wiederwahl gilt die Halteverpflichtung jeweils für die einzelnen Amtsperioden. Mit dieser Selbstverpflichtung zur Investition in ProSiebenSat.1-Aktien und zum Halten dieser Aktien wollen die Aufsichtsratsmitglieder ihr Interesse an einem langfristigen, nachhaltigen Unternehmenserfolg unterstreichen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS GEMÄß § 162 ABS. 1 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

in Tsd Euro

		Fixe Grundvergütung	Vergütung Präsidial- ausschuss	Vergütung Prüfungs- ausschuss	Vergütung Personal- ausschuss	Sitzungsgeld persönliche Teilnahme	Gesamt
Dr. Andreas Wiele Vorsitzender	2024	250,0	30,0	—	30,0	99,0	409,0
	2023	250,0	30,0	1,6	30,0	87,0	398,6
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler ¹ Stellvertretender Vorsitzender	2024	131,7	7,5	—	4,8	40,0	184,0
	2023	50,3	3,8	—	—	14,0	68,0
Leopoldo Attolico ²	2024	67,0	—	—	—	24,0	91,0
	2023	—	—	—	—	—	—
Katharina Behrends ³	2024	100,0	7,5	—	4,8	46,0	158,3
	2023	50,3	3,8	—	—	14,0	68,0
Klára Brachtlová ⁴	2024	100,0	7,3	7,3	—	60,0	174,5
	2023	20,9	1,4	1,4	—	12,0	35,8
Dr. Katrin Burkhardt ³	2024	100,0	—	7,5	2,8	54,0	164,3
	2023	50,3	—	3,8	3,8	24,0	81,8
Thomas Ingelfinger ³	2024	100,0	—	—	—	28,0	128,0
	2023	50,3	—	—	—	14,0	64,3
Christoph Mainusch ²	2024	67,0	4,8	—	4,8	24,0	100,6
	2023	—	—	—	—	—	—
Simone Scettri ²	2024	67,0	4,8	31,7	—	36,0	139,5
	2023	—	—	—	—	—	—
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher ⁵ Stellvertretender Vorsitzender	2024	49,9	2,5	16,6	2,5	24,0	95,5
	2023	125,4	3,8	50,0	7,5	56,0	242,7
Marjorie Kaplan ⁶	2024	33,2	—	—	2,5	18,0	53,7
	2023	100,0	3,8	—	3,8	40,0	147,5
Ketan Mehta ⁶	2024	33,2	2,5	—	—	16,0	51,7
	2023	100,0	7,5	—	—	40,0	147,5
Dr. Marion Helmes ⁷ Stellvertretende Vorsitzende	2024	—	—	—	—	—	—
	2023	75,0	3,8	3,8	3,8	34,0	120,3
Lawrence A. Aidem ⁸	2024	—	—	—	—	—	—
	2023	50,0	3,8	—	3,8	26,0	83,5
Erik Huggers ⁸	2024	—	—	—	—	—	—
	2023	50,0	—	—	—	20,0	70,0
Dr. Antonella Mei-Pochtler ⁸	2024	—	—	—	—	—	—
	2023	50,0	3,8	3,8	—	36,0	93,5
Summe	2024	1.099,2	66,8	63,1	52,0	469,0	1.750,1
	2023	1.022,4	65,2	64,3	52,5	417,0	1.621,5

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

2 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30. April 2024.

3 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30. Juni 2023.

4 Mitglied des Aufsichtsrats seit 16. Oktober 2023.

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

6 Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. April 2024.

7 Mitglied des Aufsichtsrats und stellvertretende Vorsitzende bis 30. Juni 2023.

8 Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2023.

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 2024 nicht gewährt. Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen keine Kredite gewährt.

Alle Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2024 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 2024 den in der Tabelle „Gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Ein- oder Austritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend zeitanteilig ausgewiesen. Damit ist in diesen Fällen die Aussagekraft der prozentualen Veränderung nur sehr bedingt gegeben, da unterschiedliche Zeiträume und damit Gehaltszuflüsse verglichen werden.

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

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

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

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

Geschäftsjahr	2024	2023	Veränderung 2024 ggü. 2023 in %	2022	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	2021 ^{1,2}	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2020	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %
1. Ertragsentwicklung (in Mio Euro)									
EBITDA auf Konzernebene	511,9	140,5	264,4	665,8	-78,9	803,5	-17,1	801,0	0,3
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	557,3	577,8	-3,6	678,2	-14,8	841,2	-19,4	705,7	19,2
Free Cashflow auf Konzernebene	97,5	104,1	-6,4	247,4	-57,9	275,1	-10,1	235,3	16,9
Adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene	284,6	259,8	9,6	491,9	-47,2	599,3	-17,9	424,1	41,3
Adjusted net income auf Konzernebene	229,3	225,2	1,8	301,1	-25,2	364,5	-17,4	221,3	64,7
Return on Capital Employed (P7S1 ROCE) auf Konzernebene	11,2 %	11,0 %	2,6	12,4 %	-11,3	14,8 %	-16,2	10,5 %	40,6
Jahresüberschuss gemäß HGB	129,3	- 53,9	339,7	- 123,4	56,3	517,0	-123,9	118,6	335,9
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer:innen (in Tsd Euro)									
Ø Arbeitnehmer:innen	80,9	80,3	0,7	75,9	5,9	76,0	-0,1	76,7	-0,9
3a. Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr aktive Mitglieder (in Tsd Euro)									
Bert Habets (seit 11/2022)	1.587,4	1.255,0	26,5	213,9	486,6	—	—	—	—
Martin Mildner (seit 05/2023)	1.154,7	655,4	76,2	—	—	—	—	—	—
Markus Breitenacker (seit 04/2024)	1.034,4	—	—	—	—	—	—	—	—
Christine Scheffler (bis 03/2024)	3.195,1	1.153,1	177,1	1.034,4	11,5	1.372,6	-24,6	769,5	78,4
3b. Vorstandsvergütung frühere Mitglieder (in Tsd Euro)									
Wolfgang Link (von 03/2020 bis 07/2023)	221,4	834,8	-73,5	1.157,7	-27,9	1.608,8	-28,0	966,2	66,5
Rainer Beaujean (von 07/2019 bis 10/2022)	387,4	271,5	42,7	1.833,8	-85,2	2.824,0	- 35,1	2.098,5	34,6

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

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

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

Geschäftsjahr	2024	2023	Veränderung 2024 ggü. 2023 in %	2022	Veränderung 2023 ggü. 2022 in %	2021 ^{1,2}	Veränderung 2022 ggü. 2021 in %	2020	Veränderung 2021 ggü. 2020 in %
1. Ertragsentwicklung (in Mio Euro)									
EBITDA auf Konzernebene	511,9	140,5	264,4	665,8	-78,9	803,5	-17,1	801,0	0,3
Adjusted EBITDA auf Konzernebene	557,3	577,8	-3,6	678,2	-14,8	841,2	-19,4	705,7	19,2
Free Cashflow auf Konzernebene	97,5	104,1	-6,4	247,4	-57,9	275,1	-10,1	235,3	16,9
Adjusted Operating Free Cashflow auf Konzernebene	284,6	259,8	9,6	491,9	-47,2	599,3	-17,9	424,1	41,3
Adjusted net income auf Konzernebene	229,3	225,2	1,8	301,1	-25,2	364,5	-17,4	221,3	64,7
Return on Capital Employed (P7S1 ROCE) auf Konzernebene	11,2 %	11,0 %	2,6	12,4 %	-11,3	14,8 %	-16,2	10,5 %	40,6
Jahresüberschuss gemäß HGB	129,3	- 53,9	339,7	- 123,4	56,3	517,0	-123,9	118,6	335,9
2. Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer:innen (in Tsd Euro)									
Ø Arbeitnehmer:innen	80,9	80,3	0,7	75,9	5,9	76,0	-0,1	76,7	-0,9
3. Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr aktive Mitglieder (in Tsd Euro)									
Dr. Andreas Wiele (seit 02/2022)	409,0	398,6	2,6	282,4	41,2	—	—	—	—
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler (seit 06/2023)	184,0	68,0	170,4	—	—	—	—	—	—
Leopoldo Attolico (seit 04/2024)	91,0	—	—	—	—	—	—	—	—
Katharina Behrends (seit 06/2023)	158,3	68,0	132,6	—	—	—	—	—	—
Klára Brachtlová (seit 10/2023)	174,5	35,8	387,8	—	—	—	—	—	—
Dr. Katrin Burkhardt (seit 06/2023)	164,3	81,8	100,8	—	—	—	—	—	—
Thomas Ingelfinger (seit 06/2023)	128,0	64,3	99,1	—	—	—	—	—	—
Christoph Mainusch (seit 04/2024)	100,6	—	—	—	—	—	—	—	—
Simone Scettri (seit 04/2024)	139,5	—	—	—	—	—	—	—	—
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (bis 04/2024)	95,5	242,7	-60,7	201,5	20,4	195,5	3,1	203,5	-3,9
Marjorie Kaplan (bis 04/2024)	53,7	147,5	-63,6	145,5	1,4	131,5	10,6	133,5	-1,5
Ketan Mehta (bis 04/2024)	51,7	147,5	-64,9	147,5	0,0	133,5	10,5	135,5	-1,5

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

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

AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Unter Berücksichtigung des § 120a AktG hat die Gesellschaft das bestehende Vergütungssystem 2021 überprüft, um das Vergütungssystem und Anpassungen der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorzulegen.

Unterföhring, den 4. März 2025

Für den Vorstand



Bert Habets
Vorstandsvorsitzender (Group CEO)



Martin Mildner
Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)



Markus Breiteneker
Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (COO)

Für den Aufsichtsrat



Dr. Andreas Wiele
Aufsichtsratsvorsitzender