

# VERGÜTUNGSBERICHT<sup>1</sup>

**D**er Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2020. Er erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Das Vorstandsvergütungssystem für die Geschäftsjahre ab 2018 wurde durch den Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE grundlegend überarbeitet und der Hauptversammlung im Mai 2018 zur Billigung vorgelegt, die ihre Zustimmung mit einer breiten Mehrheit von 93 Prozent erteilte. Alle seitdem neu abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge sehen bereits das neue Vergütungssystem vor; alle zum damaligen Zeitpunkt bestehenden Vorstandsdienstverträge wurden auf das neue Vorstandsvergütungssystem umgestellt, das damit rückwirkend seit dem 1. Januar 2018 gültig ist.

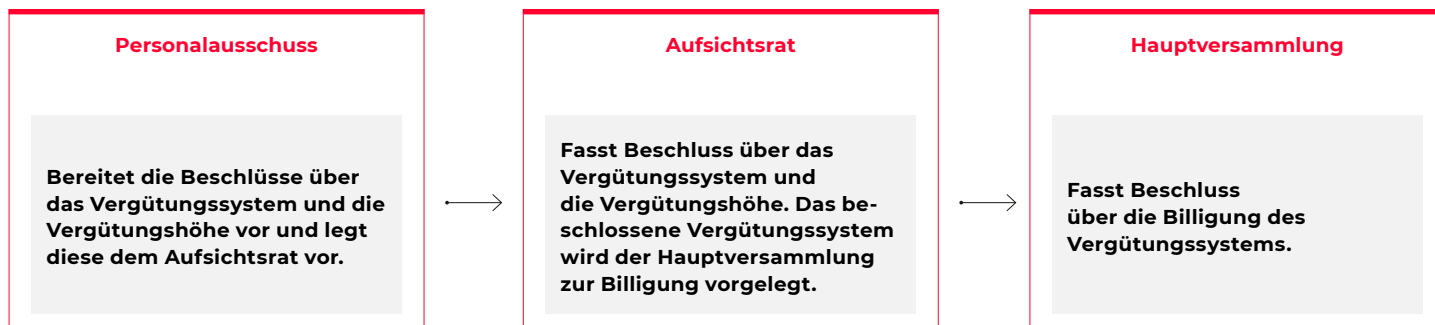
Der vorliegende Vergütungsbericht ist Bestandteil des geprüften Lageberichts und entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften. Die durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) eingeführten aktienrechtlichen Vorgaben für den Vergütungsbericht finden verpflichtend erstmals auf das Geschäftsjahr 2021 der Gesellschaft Anwendung. Auf den diesjährigen Vergütungsbericht sind daher die bisherigen gesetzlichen Regelungen anwendbar. Ferner berücksichtigt er die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (siehe hierzu auch die Entsprechenserklärung vom Dezember 2020). 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; gleichwohl hat die Gesellschaft sich entschieden, aus Gründen einheitlicher und damit besser nachvollziehbarer Darstellung der Vergütung die etablierten Mustertabellen im diesjährigen Vergütungsbericht beizubehalten.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

### Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsmitglieder der ProSiebenSat.1 Media SE stehen zusätzlich zu ihrer Organfunktion in vertraglicher Beziehung zur Gesellschaft. Für den Abschluss der Dienstverträge mit den Mitgliedern des Vorstands ist der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE zuständig. Die Vorstandsdienstverträge haben eine maximale Laufzeit von fünf Jahren und regeln auch die Vergütung. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden auf Vorschlag des Personalausschusses („Compensation Committee“) vom Aufsichtsratsplenum festgelegt und regelmäßig überprüft. Hierbei beachtet der Aufsichtsrat, 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



<sup>1</sup> Dieser Abschnitt ist Bestandteil des geprüften Konzernlageberichts.

Darüber hinaus wird die Vergütungsstruktur innerhalb der ProSiebenSat.1 Media SE berücksichtigt, wobei der Aufsichtsrat vor allem das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt betrachtet sowie die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen berücksichtigt. Als vergleichbare Unternehmen betrachtet der Aufsichtsrat gegenwärtig Unternehmen im DAX, MDAX und im STOXX Europe 600 Media, einem Sub-Index des STOXX Europe 600 Index, zu dem Unternehmen der europäischen Medienindustrie zählen, sowie direkte Wettbewerber. Zu den vergleichbaren Unternehmen zählen somit zum Beispiel ITV plc und Vivendi SA. Soweit der Aufsichtsrat dies für erforderlich bzw. zweckdienlich erachtet, zieht er bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung Sachverständige hinzu. So hat der Aufsichtsrat bisher die Vorstandsvergütung auch in regelmäßigen Abständen insbesondere im Hinblick auf ihre Marktüblichkeit durch unabhängige externe Berater überprüfen lassen. Eine solche Überprüfung erfolgte unter anderem bei der Anpassung des Vergütungssystems für die Geschäftsjahre ab 2018 durch eine international tätige und unabhängige Vergütungsberatungsgesellschaft.

## Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der ProSiebenSat.1 Media SE weist klare und transparente Strukturen auf und steht im Einklang mit unserer Konzernstrategie. Um uns kontinuierlich verbessern zu können, überprüfen wir unser Vergütungssystem regelmäßig. Aus diesem Grund hatten wir bei der Etablierung des aktuellen Vergütungssystems auch den Dialog mit relevanten Kapitalmarktteilnehmern gesucht und monitoren regelmäßig aktuelle Entwicklungen zu Vergütungsfragen im Hinblick auf erforderliche Anpassungsbedarfe. Ziel des Vergütungssystems für den Vorstand ist es, einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu schaffen. Daher ist das System auf eine transparente, leistungsbezogene und stark am Unternehmenserfolg orientierte Vergütung ausgerichtet, die insbesondere von langfristigen und anspruchsvollen individuellen Zielgrößen sowie der Entwicklung der ProSiebenSat.1-Aktie abhängt. Die Mitglieder des Vorstands sollen durch das Vergütungssystem motiviert werden, die in der Geschäftsstrategie der ProSiebenSat.1 Media SE verankerten Ziele zu erreichen und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden.

## Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

Das Vorstandsvergütungssystem setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen: Einem fixen Basisgehalt, einem einjährigen und einem mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil. Die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile beträgt für die Vorstandsmitglieder einschließlich des Vorstandssprechers 40 : 20 : 40 (fixes Basisgehalt zu einjähriger variabler Vergütung zu mehrjähriger variabler Vergütung); die Gewichtung für einen etwaigen Vorstandsvorsitzenden, der aber in der Struktur der ProSiebenSat.1 Media SE nicht mehr vorgesehen ist, würde 35:30:35 betragen.

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

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

### ÜBERSICHT VERGÜTUNGSSYSTEM

GRUNDVERGÜTUNG	
	<b>Fixes Basisgehalt</b>
Umfang	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds
Auszahlungszeitpunkt	In monatlichen Raten
ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG	
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	
	<b>Short Term Incentive (Performance Bonus)</b>
Zielvergütung	Vertraglich festgelegter Zielbetrag.
Cap	Obergrenze: 200% des Zielbetrags (Cap).
Zielverfehlung	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.
Zielparameter	Finanzielle Zielparameter (gleichgewichtet): – EBITDA des Konzerns – Free Cashflow des Konzerns  Modifizier (+/-20%) als Bonus-Malus abhängig von: – Individuellen Zielen – Teamzielen
Auszahlungszeitpunkt	Innerhalb eines Monats nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr.
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	
	<b>Long Term Incentive (Performance Share Plan)</b> (aktienbasierte Vergütungskomponente)
Laufzeit	Laufzeit jeder Tranche: 4 Jahre (Performance-Zeitraum).
Zuteilungswert	Vertraglich festgelegter jährlicher Zuteilungswert.
Cap	Obergrenze: 200% des Zielwerts (Cap).
Zielverfehlung	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.
Zielparameter	– Jährliche adjusted net income Ziele des Konzerns während der Laufzeit der jeweiligen Tranche (Gewichtung mit 50%) – Relative Positionierung des Total Shareholder Return (TSR) gegenüber den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media während der Laufzeit der jeweiligen Tranche (Gewichtung mit 50%).
Zuteilung	Zuteilung sog. Performance Share Units (PSUs) in jährlichen Tranchen.  Bestimmung der Anzahl der PSUs anhand des Zuteilungswerts auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1-Aktie der 30 Börsenhandeltage vor dem Beginn der Laufzeit (1. Januar) der jeweiligen Tranche.

Ermittlung Auszahlungsbetrag	Bestimmung der endgültigen Anzahl an Performance Share Units am Ende der Laufzeit der Tranche durch Multiplikation der PSUs mit einem erfolgsabhängigen Umrechnungsfaktor. Der Umrechnungsfaktor ist abhängig – zu 50% von der Erreichung jährlicher adjusted net income Ziele während der Laufzeit der jeweiligen Tranche und – zu 50% von der relativen Positionierung des Total Shareholder Return (TSR) gegenüber den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media während der Laufzeit der jeweiligen Tranche. Keine Möglichkeit der nachträglichen Anpassung des Umrechnungsfaktors oder einer diskretionären Anpassung der Zielerreichung. Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1-Aktie der 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche zuzüglich der kumulierten Dividendenzahlungen je Aktie während der Laufzeit der Tranche. Bei Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag anhand des vorstehenden Börsenkurses in eigene Aktien umgerechnet.
Dividendenzahlungen	Berücksichtigung sämtlicher Dividendenzahlungen während der Laufzeit der Tranche durch Einrechnung der kumulierten Dividendenzahlungen je Aktie in den Auszahlungsbetrag.
Vesting	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.
Auszahlung	Auszahlung grundsätzlich in bar oder nach Wahl der Gesellschaft durch Ausgabe einer entsprechenden Anzahl an eigenen Aktien.
Auszahlungszeitpunkt	Die jeweilige Tranche des Long Term Incentive wird jeweils nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des Performance-Zeitraums der betreffenden Tranche ausbezahlt bzw. abgewickelt.

**ERWERBS- UND HALTEVERPFLICHTUNGEN**

Bis zum Erreichen des festgelegten Volumens besteht die Verpflichtung zur Investition von 25% der jährlichen Brutto-Auszahlung aus einjähriger und neuer 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

**FIXES BASISGEHALT**

Das Basisgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird das Basisgehalt für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

**VARIABLE VERGÜTUNG**

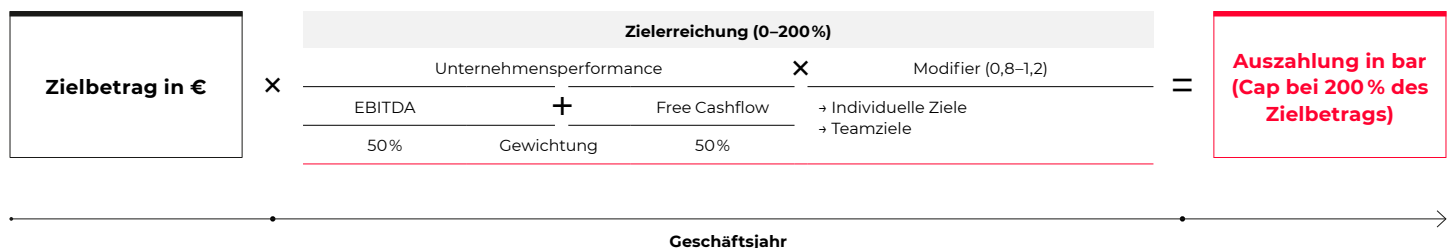
Die variable Vergütung besteht aus zwei Elementen, einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Performance Bonus) sowie einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive) in Form virtueller Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE (Performance 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 Zielparamester 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 Aktionäre wichtige Messgröße für die aus dem operativen Geschäft und nach Abzug von Investitionen erwirtschafteten liquiden Mittel, die für den Kapitaldienst oder Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen. Gleichermäßen ist der FCF ein wichtiger Indikator zur Messung des sog. Cash>Returns auf Investitionen und

**FUNKTIONSWEISE SHORT TERM INCENTIVE**



eine gängige Berechnungsgrundlage im Rahmen von Cash-flow-basierten Unternehmensbewertungen. Die ProSiebenSat.1 Media SE berichtet beide Finanzkennzahlen, EBITDA und FCF, im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung für die ProSiebenSat.1 Group.

**EBITDA AUF KONZERNEBENE**

Das EBITDA wird auf Konzernebene im Short Term Incentive für Zwecke der Ermittlung der Zielerreichung mit einer Gewichtung von 50 Prozent berücksichtigt.

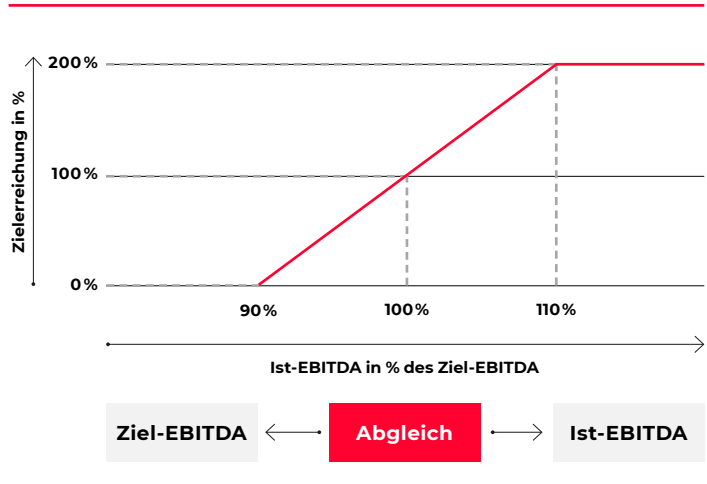
Der Zielwert für das EBITDA-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für die ProSiebenSat.1 Group ab. In der Budgetplanung sind die finanziellen Auswirkungen operativer und strategischer Maßnahmen abgebildet.

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 BERICHTETES EBITDA**



**FREE CASHFLOW AUF KONZERNEBENE**

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

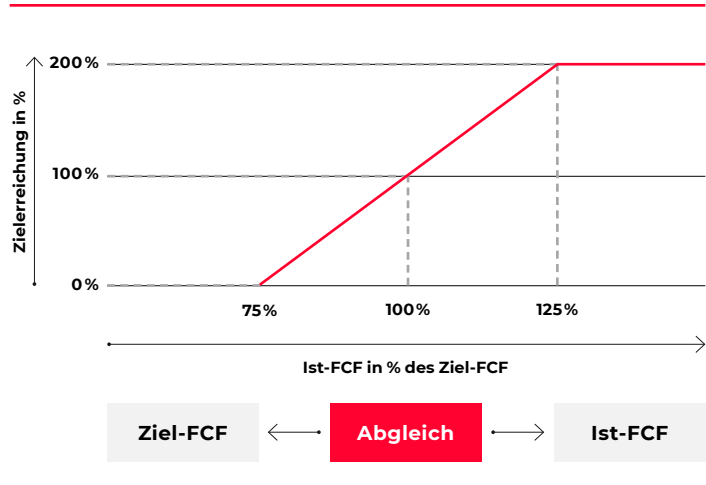
Der Zielwert für das FCF-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für die ProSiebenSat.1 Group ab. In der Budgetplanung sind die finanziellen Auswirkungen operativer und strategischer Maßnahmen abgebildet.

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 o. g. 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 BERICHTETER 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 Kundenzufriedenheit, 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. Hierzu erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit einem jeweils vierjährigen Performance-Zeitraum. Die

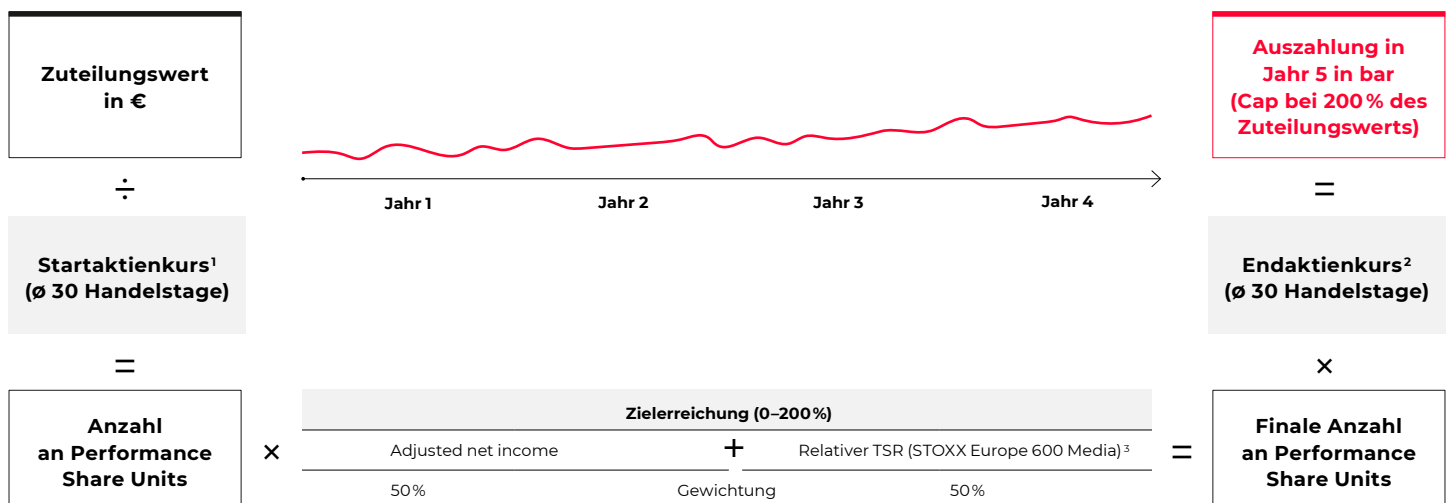
Auszahlung erfolgt jeweils in bar in Jahr fünf, dem Jahr nach Ablauf des Performance-Zeitraums. Die Gesellschaft hat das Recht, statt der Auszahlung in bar alternativ eine Abwicklung in eigenen Aktien zu wählen und hierzu eine entsprechende Zahl an Aktien der Gesellschaft zu liefern.

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). 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 Aktionäre 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

## FUNKTION PERFORMANCE SHARE PLAN



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

<sup>2</sup> 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 je ProSiebenSat.1-Aktie.

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

durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs 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 den Berechtigten ausgegeben werden.

### ADJUSTED NET INCOME AUF KONZERNEBENE

Das adjusted net income auf Konzernebene wird für Zwecke der Ermittlung der Zielerreichung im Performance Share Plan mit einer Gewichtung von 50 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.

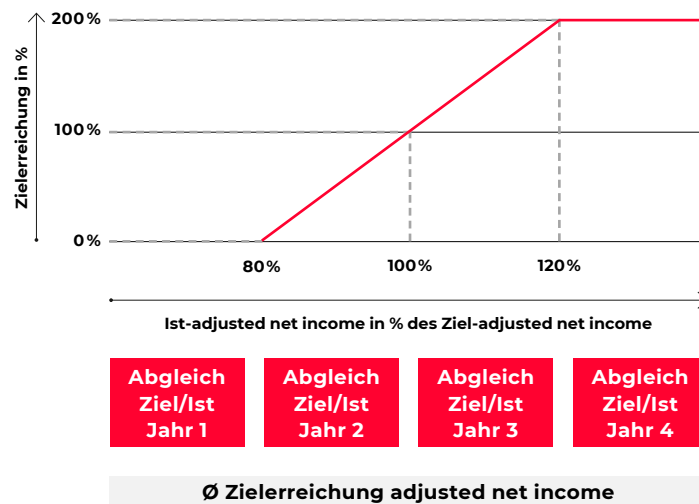
Sofern erforderlich, wird das von der ProSiebenSat.1 Media SE berichtete Ist-adjusted net income des Konzerns zur Ermittlung der Zielerreichung um Effekte aus wesentlichen Änderungen in der IFRS-Rechnungslegung sowie aus nicht in der Planung enthaltenen Auswirkungen von innerhalb der Berichtsperiode 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 o. g. 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

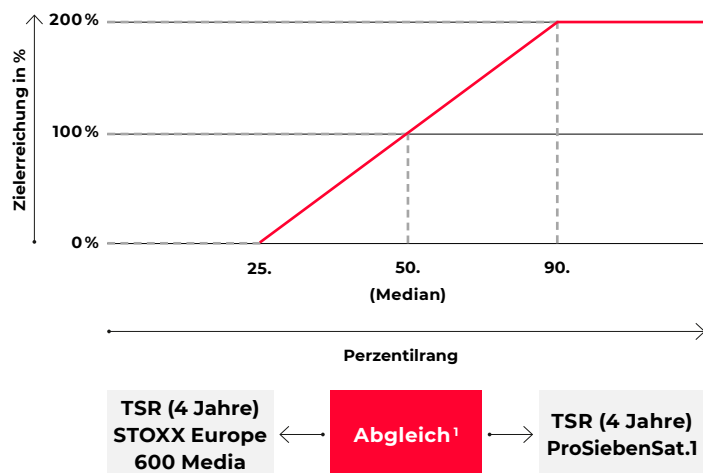


### RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR)

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



<sup>1</sup> 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.

Weitere Informationen zum Performance Share Plan finden sich im → [Anhang, Ziffer 35 „Anteils- und leistungs-basierte Vergütung“](#).

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

Um die Aktienkultur zu stärken und die Interessen von Vorstand und Aktionären noch stärker anzugleichen, 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 aber in der Struktur der ProSiebenSat.1 Media SE nicht mehr vorgesehen ist) des jährlichen fixen Brutto-Basisgehalts zu erwerben und mindestens bis zum Ende ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten. Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhen sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 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; Auszahlungen aus den variablen Vergütungselementen des bis zum Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssystems (vorheriger Performance Bonus, Mid Term Incentive und Group Share Plan) unterliegen nicht der Investitionsverpflichtung.

Nachstehend findet sich eine Übersicht der zum 31. Dezember 2020 getätigten Investitionsbeträge:

## AKTIENERWERBS- UND HALTEVERPFLICHTUNGEN

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Investitionsbetrag zum Erwerbszeitpunkt <sup>1</sup> in Euro	Investitionsverpflichtung in Euro
Rainer Beaujean	131.102	1.501.567	1.400.000
Wolfgang Link	—	—	800.000
Christine Scheffler	—	—	640.000

<sup>1</sup> Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhe von 100% eines jährlichen fixen Brutto-Basis-Gehalts sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, in jedem Geschäftsjahr einen Betrag aufzuwenden, der mindestens 25% des Brutto-Betrags der jährlichen Auszahlungen unter dem Performance Bonus und dem Performance Share Plan entspricht. Rainer Beaujean hat seine Investitionsverpflichtung bereits freiwillig direkt bei Eintritt erfüllt. Für Wolfgang Link und Christine Scheffler erfolgt die erstmalige Anwendung mit der Auszahlung des Performance Bonus 2020 im Geschäftsjahr 2021.

## 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 des jeweiligen fixen Jahresbruttogehalts. 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. bzw. – im Falle des ehemaligen Vorstandsmitglieds Conrad Albert – das 60. 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.

## CLAW-BACK-REGELUNGEN; AUFSCHUB DER AUSZAHLUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE / SCHADENERSATZ

Vor dem Hintergrund der neuen 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 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 Absatz 2 AktG unberührt bleiben. Demnach sind Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, der Gesellschaft zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens als Gesamtschuldner verpflichtet.

### ERFOLGSUNABHÄNGIGE NEBENLEISTUNGEN

Zudem erhalten die Mitglieder des Vorstands sonstige erfolgsunabhängige Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie vereinzelt Heimflüge).

### ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

#### Vorzeitige Kündigung ohne wichtigen Grund

Für den Fall der vorzeitigen Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund beinhalten die Vorstandsverträge eine Abfindungszusage in Höhe von zwei Jahres-Gesamtvergütungen i. S. v. Ziffer G.13 des 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 vorliegt, d.h. ein Erwerber mindestens 30 Prozent der Stimmrechte der Gesellschaft erwirbt, (ii) bei Vollzug einer Verschmelzung der Gesellschaft mit der Gesellschaft als übertragendem Rechtsträger oder (iii) bei Inkrafttreten eines Beherrschungsvertrags mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen. Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied nach den derzeit geltenden Vorstandsverträgen, die eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2022 (Rainer Beaujean) bzw. bis zum 31. März 2023 (Wolfgang Link und Christine Scheffler) haben, 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 erhält das Vorstandsmitglied eine Barabfindung, die in voller Höhe auf eine etwaige Karenzentschädigung anzurechnen ist. Die Barabfindung entspricht drei – bei Wolfgang Link und Christine Scheffler jeweils zwei – Jahresvergütungen, höchstens jedoch der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages abgezinst auf den Beendigungszeitpunkt. 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.

### NACHLAUFENDES VERGÜTUNGSELEMENT AUS DEM ABGELÖSTEN VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 2017 – GROUP SHARE PLAN

Das bis Ende 2017 gültige Vergütungssystem für die Vorstände der ProSiebenSat.1 Media SE enthielt als mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil den Group Share Plan, der über den Performance-Zeitraum 2017 hinaus wirkt.

Der Group Share Plan wurde letztmalig im Geschäftsjahr 2017 an die Vorstandsmitglieder gewährt, von denen das im Geschäftsjahr 2020 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Conrad Albert noch über Ansprüche verfügt. Hierbei handelt es sich um ein mehrjähriges variables Vergütungsinstrument ähnlich dem seit 2018 ausgegebenen Performance Share Plan, bei dem in jährlichen Tranchen mit jeweils vierjährigem Performance-Zeitraum virtuelle Aktien an die Vorstandmitglieder ausgegeben wurden. Detaillierte Informationen entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2017.

Zum Jahresende 2020 steht noch der Group Share Plan aus dem Jahr 2017 (mit der Performance-Periode 2017 bis 2020) aus. Die erforderlichen Mindestwerte beim Konzernjahresüberschuss und EBITDA des Konzerns wurden bisher für jedes Jahr der jeweiligen vierjährigen Performance-Periode des ausstehenden Group Share Plans erfüllt. Der jeweilige Jährliche Umrechnungsfaktor für das Geschäftsjahr 2017 beträgt 78 Prozent, für das Geschäftsjahr 2018 56 Prozent sowie für das Geschäftsjahr 2019 97 Prozent. Der Jährliche Umrechnungsfaktor für das Geschäftsjahr 2020 beträgt 86 Prozent. Damit beträgt der PSU-Umrechnungsfaktor (gerechnet als Durchschnitt der Jährlichen Umrechnungsfaktoren aller vier Jahre) für die abgeschlossene vierjährige Performance-Periode des Group Share Plans 2017 nunmehr 79 Prozent. Im Vorjahr betrug der PSU-Umrechnungsfaktor des Group Share Plan 2016 für die abgeschlossene vierjährige Performance-Periode 84 Prozent.

Weitere Informationen zum Group Share Plan finden sich im → [Anhang, Ziffer 35 „Anteils- und leistungsbasierte Vergütung“](#).



## VORSTANDSVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

### Variable Vergütung – Zielerreichung

Der Aufsichtsrat hat den Wunsch nach Transparenz über die Vergütungsentscheidungen aufgenommen und entschieden, über die Zielerreichung im Überblick zu berichten.

Im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wurden im Geschäftsjahr 2020 keine Anpassungen in Bezug auf die Zielparameter der variablen Vergütung vorgenommen.

### 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 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 für das Geschäftsjahr 2020 folgende Zielerreichung im Hinblick auf EBITDA und FCF festgestellt, wobei beide jeweils mit einer Gewichtung von 50 Prozent berücksichtigt wurden:

#### ZIELPARAMETER in Mio Euro

	Gewichtung	100%-Zielwert	IST-Wert GJ 2020 (vor Bereinigung)	IST-Wert GJ 2020 (nach Bereinigung)	Zielerreichung
EBITDA auf Konzernebene	50%	769,7	801,0	661,3	0%
Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	50%	106,9	235,3	233,9	200%
<b>Gewichtete Zielerreichung</b>	<b>100%</b>				<b>100%</b>

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2020 zur Ermittlung der Zielerreichung in den Zielparametern EBITDA auf Konzernebene und FCF auf Konzernebene im Wesentlichen materielle Sondereffekte aus M&A-Aktivitäten bereinigt.

Für den Modifier im Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat mit den Vorständen als einziges kollektives Ziel das erfolgreiche Krisenmanagement der COVID-19-Pandemie festgelegt.

Nach wertender Gesamtschau der kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat den Modifier zur Anpassung des Performance Bonus mit 1,2 bewertet.

Unter Berücksichtigung der Zielerreichungen für EBITDA und FCF sowie des Modifiers resultiert folgende Gesamt-Zielerreichung des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 120 Prozent für die Vorstandsmitglieder Rainer Beaujean, Wolfgang Link und Christine Scheffler.

Conrad Albert, der zum Ablauf des 30. April 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, erhält für das Geschäftsjahr 2020

erfolgsunabhängig einen zeitanteiligen Betrag in Höhe von 4/12 des Zielbonus für den Performance Bonus. Max Conze, dessen Dienstvertrag zum Ablauf des 31. Mai 2020 endete, erhält für das Geschäftsjahr 2020 erfolgsunabhängig einen zeitanteiligen Betrag in Höhe von 5/12 des Zielbonus für den Performance Bonus. Bei beiden Vorstandsmitgliedern entspricht der Zielbonus einer angenommenen Zielerreichung für den Performance Bonus von 100 Prozent sowie einem Modifier von 1.

### PERFORMANCE SHARE PLAN

Der Performance Share Plan wurde erstmalig im Geschäftsjahr 2018 an die Vorstandsmitglieder gewährt und löste den bis einschließlich für das Geschäftsjahr 2017 als Long Term Incentive geltenden Group Share Plan ab. Die Zielerreichung bestimmt sich zu je 50 Prozent anhand des adjusted net income auf Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return (TSR).

Die Zielerreichung für das adjusted net income entspricht dem Durchschnitt der jährlichen Zielerreichung für die vier Geschäftsjahre der jeweiligen Planlaufzeit. Zum Jahresende 2020 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) und aus dem Jahr 2020 (mit der Performance-Periode 2020 bis 2023) 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) und für das Geschäftsjahr 2020 0 Prozent (für Performance Share Pläne 2018, 2019 und 2020). 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 2018, 2019 und 2020 kann erst nach Abschluss des letzten Geschäftsjahres des jeweiligen vierjährigen Performance-Zeitraums ermittelt werden.

### VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 NACH DRS 17

Für die im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder wurde folgende Gesamtvergütung nach DRS 17 festgesetzt:

## VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 NACH DRS 17 in Tsd Euro

	Rainer Beaujean Vorstandssprecher & Finanzvorstand (Mitglied des Vorstands seit 01.07.2019)		Wolfgang Link <sup>3</sup> Mitglied des Vorstands & CEO Seven.One Entertainment Group (Mitglied des Vorstands seit 26.03.2020)		Christine Scheffler <sup>3</sup> Mitglied des Vorstands & Chief Human Resources Officer (Mitglied des Vorstands seit 26.03.2020)		Max Conze <sup>4</sup> Vorstandsvorsitzender (CEO) (Mitglied des Vorstands bis 26.03.2020)		Conrad Albert <sup>5</sup> Stellvertretender Vorstandsvorsitzender, Group General Counsel (Mitglied des Vorstands bis 30.04.2020)	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	1.295,0	490,0	600,0	—	480,0	—	612,5	1.470,0	366,7	1.100,0
Nebenleistungen <sup>1</sup>	26,5	16,2	6,2	—	1,5	—	5,7	39,3	3,2	10,3
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.321,5</b>	<b>506,2</b>	<b>606,2</b>	<b>—</b>	<b>481,5</b>	<b>—</b>	<b>618,2</b>	<b>1.509,3</b>	<b>369,9</b>	<b>1.110,3</b>
Einjährige variable Vergütung	777,0	269,5	360,0	—	288,0	—	525,0	1.386,0	183,3	605,0
Mehrfährige variable Vergütung	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Performance Share Plan (2019–2022)	—	490,0	—	—	—	—	—	1.470,0	—	1.100,0
Performance Share Plan (2020–2023)	1.295,0	—	600,0	—	480,0	—	—	—	366,7	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.072,0</b>	<b>759,5</b>	<b>960,0</b>	<b>—</b>	<b>768,0</b>	<b>—</b>	<b>525,0</b>	<b>2.856,0</b>	<b>550,0</b>	<b>1.705,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.393,5</b>	<b>1.265,7</b>	<b>1.566,2</b>	<b>—</b>	<b>1.249,5</b>	<b>—</b>	<b>1.143,2</b>	<b>4.365,3</b>	<b>919,9</b>	<b>2.815,3</b>
Erhöhung der Pensions- verpflichtung (DBO)	423,2	95,6	127,2	—	114,2	—	—	312,2	717,8	555,0
davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen	—	—	—	—	11,1	—	—	—	576,8	221,2
Bestand der Pensions- verpflichtung (DBO) <sup>2</sup>	518,8	95,6	127,2	—	114,2	—	—	455,1	3.660,0	2.942,2
davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen	—	—	—	—	11,1	—	—	—	1.970,7	1.393,9

	Dr. Jan Kemper <sup>6</sup> Vorstand Finanzen und Commerce (Mitglied des Vorstands bis 31.03.2019)		Sabine Eckhardt <sup>7</sup> Vorstand Vertrieb & Marketing (Mitglied des Vorstands bis 30.04.2019)		Jan David Frouman <sup>8</sup> Vorstand (Mitglied des Vorstands bis 28.02.2019)		Summe	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	—	245,0	—	270,0	—	142,5	3.354,2	3.717,5
Nebenleistungen <sup>1</sup>	—	9,5	—	2,7	—	2,1	43,1	80,1
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>—</b>	<b>254,5</b>	<b>—</b>	<b>272,7</b>	<b>—</b>	<b>144,6</b>	<b>3.397,3</b>	<b>3.797,6</b>
Einjährige variable Vergütung	—	—	—	—	—	66,7	2.133,3	2.327,2
Mehrfährige variable Vergütung	—	—	—	—	—	—	—	—
Performance Share Plan (2019–2022)	—	—	—	—	—	810,0	—	3.870,0
Performance Share Plan (2020–2023)	—	—	—	—	—	—	2.741,7	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>—</b>	<b>0,0</b>	<b>—</b>	<b>0,0</b>	<b>—</b>	<b>876,7</b>	<b>4.875,0</b>	<b>6.197,2</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>—</b>	<b>254,5</b>	<b>—</b>	<b>272,7</b>	<b>—</b>	<b>1.021,3</b>	<b>8.272,3</b>	<b>9.994,8</b>
Erhöhung der Pensions- verpflichtung (DBO)	—	—	—	—	—	113,8	1.382,4	1.076,5
davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen	—	—	—	—	—	41,5	587,9	262,7
Bestand der Pensions- verpflichtung (DBO) <sup>2</sup>	—	—	—	—	—	735,9	4.420,2	4.228,8
davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen	—	—	—	—	—	276,8	1.981,8	1.670,6

<sup>1</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Rainer Beaujean sind zusätzlich Leistungen für Heimflüge enthalten. Im Geschäftsjahr 2019 sind bei Max Conze zusätzlich Leistungen für Heimflüge und Umzugskosten und bei Dr. Jan Kemper für Heimflüge und eine doppelte Haushaltsführung enthalten.

<sup>2</sup> Defined Benefit Obligation (DBO) zum 31.12. des Berichtsjahres.

<sup>3</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.

<sup>4</sup> Max Conze ist mit Wirkung zum 26.03.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.05.2020. Für das Geschäftsjahr 2020 hat Max Conze als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 0,5 Mio Euro erhalten. Eine Zuteilung unter dem Performance Share Plan 2020 ist nicht erfolgt; stattdessen ist der zugehörige Anspruch mit Zahlung der Abfindung vollständig abgegolten.

<sup>5</sup> Conrad Albert ist mit Wirkung zum 30.04.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 30.04.2020. Für das Geschäftsjahr 2020 hat Conrad Albert als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 0,2 Mio Euro erhalten, der allerdings erst mit Ablauf des April 2021 zur Zahlung fällig wird. Eine Zuteilung unter dem Performance Share Plan 2020 erfolgt nur zeitanteilig für einschließlich April 2020; der Anspruch auf Zuteilung für die Monate Mai bis Dezember 2020 ist durch Zahlung der Abfindung vollständig abgegolten.

<sup>6</sup> Dr. Jan Kemper ist mit Wirkung zum 31.03.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 31.03.2019. Der Anspruch von Dr. Jan Kemper auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2019 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten.

<sup>7</sup> Sabine Eckhardt ist mit Wirkung zum 30.04.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, ihr Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 30.04.2019. Der Anspruch von Sabine Eckhardt auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2019 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten.

<sup>8</sup> Jan David Frouman ist mit Wirkung zum 28.02.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 28.02.2019. Für das Geschäftsjahr 2019 hat Jan David Frouman als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 66.667 Euro erhalten. Die Zuteilung aus dem Performance Share Plan 2019 war bei Ausscheiden zu 2/12 unverfallbar.

## ERLÄUTERUNGEN ZUR VERGÜTUNG AUSGESCHIEDENER VORSTANDSMITGLIEDER

Conrad Albert ist zum 30. April 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis 30. April 2021 gehabt hätte, endete ebenfalls mit Wirkung zum 30. April 2020. Gemäß Aufhebungsvereinbarung wurde die vertragliche Vergütung von Conrad Albert bis zum Beendigungszeitpunkt unverändert fortgezahlt. Dabei wurde der zeitanteilige Performance Bonus bis einschließlich April 2020 erfolgsunabhängig unter Annahme einer Zielerreichung von 100 Prozent und einem Modifier von 1 gewährt, der allerdings erst mit Ablauf des April 2021 zur Zahlung fällig wird. Ferner wurden Conrad Albert zeitanteilig bis einschließlich April 2020 Performance Share Units (PSUs) unter dem Performance Share Plan 2020 zugeteilt, mit denen er gemäß den Planbedingungen unverändert am Performance Share Plan teilnimmt.

Vergütungsansprüche von Conrad Albert für die verbleibende Restlaufzeit des Anstellungsvertrags wurden gemäß Aufhebungsvereinbarung im Anschluss an den Beendigungszeitpunkt in voller Höhe von 3,1 Mio Euro ausgezahlt bzw. im Falle der vertraglichen Versorgungsbeiträge regulär für die Restlaufzeit fortgewährt und im Falle der Regelungen zum Group Share Plan zurückgestellt. Der Auszahlungsbetrag setzt sich wie folgt zusammen: Die zeitanteilige Festvergütung für die verbleibende Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (Mai 2020 bis April 2021) in Höhe von insgesamt 1,1 Mio Euro wurde als Teil der Abfindung ausgezahlt. Zur Abgeltung des Anspruchs auf den zeitanteiligen Performance Bonus von Mai 2020 bis April 2021 erhielt Conrad Albert auf Basis einer angenommenen Zielerreichung von 110 Prozent sowie eines Modifiers von 1 eine Zahlung in Höhe von 0,6 Mio Euro.

Darüber hinaus wurde die Dotierung des Versorgungsvertrags für die Restlaufzeit des Vertrags in Höhe von 0,2 Mio Euro fortgeführt, wobei für Zwecke der Bestimmungen des Versorgungsvertrags im Hinblick auf die Unverfallbarkeit Conrad Albert so gestellt wurde, als ob das Anstellungsverhältnis erst zum regulären Vertragsende 30. April 2021 geendet hätte.

Zu den mehrjährigen Vergütungskomponenten von Conrad Albert wurde Folgendes vereinbart: Zum Group Share Plan wurde im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung geregelt, dass Conrad Albert mit den bis zum Beendigungszeitpunkt zugeordneten PSUs weiterhin entsprechend den Planbedingungen am Group Share Plan teilnimmt, jedoch mit der Maßgabe, als wäre Unverfallbarkeit bei einem Ausscheiden erst zum 30. April 2021 eingetreten. Danach waren die unter dem GSP 2017 zugeordneten PSUs bei Ausscheiden zu 100 Prozent unverfallbar; hierfür wurde bei Ausscheiden eine Rückstellung in Höhe von 0,05 Mio Euro gebildet. Der Rückstellungsbetrag wird sich im weiteren Zeitverlauf der vierjährigen Performance-Periode bis zur Auszahlung verändern. Unter dem Performance Share Plan stand Conrad Albert gemäß Anstellungsvertrag eine jährliche Zuteilung von PSUs im Wert von 1,1 Mio Euro mit jeweils vierjähriger Performance-Periode zu. Die im Jahr 2018 und 2019 zugeteilten PSUs waren zu 100 Prozent unverfallbar und werden regulär nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode abgewickelt. Anstelle der noch ausstehenden anteiligen Zuteilung für das Jahr 2020 (Mai bis Dezember) und 2021 (Januar bis April) wurde der Zuteilungswert ausgezahlt. Bei der Bewertung

der PSUs wurde im Hinblick auf die Regelungen zur Unverfallbarkeit (Vesting), die jeweils ein Vesting im Umfang von 1/12 zum Ende eines jeden Monats des ersten Jahres der vierjährigen Performance-Periode vorsehen, ein Fortbestehen des Anstellungsvertrags für die Restlaufzeit bis April 2021 unterstellt. Demgemäß wurde eine Ablösung nur gezahlt, soweit bis dahin für die entsprechenden PSUs noch ein Vesting erreicht werden konnte. Hieraus ergab sich für den Zuteilungsanspruch von Mai 2020 bis April 2021 ein Ablösungsbetrag in Höhe von insgesamt 1,1 Mio Euro.

Weiterhin wurde vereinbart, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unverändert für ein Jahr beginnend ab dem Beendigungszeitpunkt gilt und die Karenzentschädigung durch die Abfindung abgegolten ist.

Max Conze ist zum 26. März 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis 31. Mai 2021 gehabt hätte, endete mit Wirkung zum 31. Mai 2020. Gemäß Aufhebungsvereinbarung wurde die vertragliche Vergütung von Max Conze bis zum Beendigungszeitpunkt unverändert fortgezahlt. Dabei wurde der zeitanteilige Performance Bonus bis einschließlich Mai 2020 erfolgsunabhängig unter Annahme einer Zielerreichung von 100 Prozent und einem Modifier von 1 gewährt, der zusammen mit der Abfindung fällig war.

Vergütungsansprüche von Max Conze für die verbleibende Restlaufzeit des Anstellungsvertrags wurden gemäß Aufhebungsvereinbarung im Anschluss an den Beendigungszeitpunkt in Höhe von 3,9 Mio Euro ausgezahlt bzw. im Falle der vertraglichen Versorgungsbeiträge regulär für die Restlaufzeit fortgewährt. Der Auszahlungsbetrag setzt sich wie folgt zusammen: 75 Prozent der zeitanteiligen Festvergütung für die verbleibende Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (Juni 2020 bis Mai 2021) in Höhe von insgesamt 1,1 Mio Euro wurde als Teil der Abfindung ausgezahlt. Zur Abgeltung des Anspruchs auf 75 Prozent des zeitanteiligen Performance Bonus von Juni 2020 bis Mai 2021 erhielt Max Conze auf Basis einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent sowie eines Modifiers von 1 eine Zahlung in Höhe von 0,9 Mio Euro.

Darüber hinaus wurde die Dotierung des Versorgungsvertrags für die Restlaufzeit des Vertrags in Höhe von 0,3 Mio Euro fortgeführt, wobei für Zwecke der Bestimmungen des Versorgungsvertrags im Hinblick auf die Unverfallbarkeit Max Conze so gestellt wurde, als ob das Anstellungsverhältnis erst zum regulären Vertragsende 31. Mai 2021 geendet hätte. Jedoch war Max Conze unter dem Aufhebungsvertrag berechtigt, die vorzeitige Liquidation und Auszahlung seiner Anwartschaften zuzüglich der noch ausstehenden Dotierungszahlungen zu verlangen. Max Conze hat von diesem Anspruch Gebrauch gemacht und seine Versorgungsanwartschaften in Höhe von insgesamt 0,9 Mio Euro wurden abgelöst. Somit sind sämtliche Ansprüche aus dem Versorgungsvertrag abgegolten.

Zu den mehrjährigen Vergütungskomponenten von Max Conze wurde Folgendes vereinbart: Unter dem Performance Share Plan stand Max Conze gemäß Anstellungsvertrag eine jährliche Zuteilung von PSUs im Wert von 1,47 Mio Euro mit jeweils vierjähriger Performance-Periode zu. Die im Jahr 2018 und 2019 zugeteilten PSUs waren zu 100 Prozent unverfallbar und werden regulär nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode

abgewickelt. Anstelle der noch ausstehenden Zuteilung für das Jahr 2020 und 2021 wurde jeweils 75 Prozent des Zuteilungswert ausgezahlt. Bei der Bewertung der PSUs wurde im Hinblick auf die Regelungen zur Unverfallbarkeit (Vesting), die jeweils ein Vesting im Umfang von 1/12 zum Ende eines jeden Monats des ersten Jahres der vierjährigen Performance-Periode vorsehen, ein Fortbestehen des Anstellungsvertrags für die Restlaufzeit bis Mai 2021 unterstellt. Demgemäß wurde eine Ablösung nur gezahlt, soweit bis dahin für die entsprechenden PSUs noch ein Vesting erreicht werden konnte. Hieraus ergab sich für den Zuteilungsanspruch von Januar 2020 bis Mai 2021 ein Ablösungsbetrag in Höhe von insgesamt 1,6 Mio Euro.

Weiterhin wurde vereinbart, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot beginnend ab dem Beendigungszeitpunkt bis zum 31. März 2021 gilt und die Karenzentschädigung durch die Abfindung abgegolten ist.

### ZUSÄTZLICHE ANGABEN ZU AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGSTRUMENTEN (GROUP SHARE PLAN UND PERFORMANCE SHARE PLAN)

Der Bestand der den aktiven Vorständen für ihre Tätigkeit als Mitglieder des Vorstands gewährten Performance Share Units (PSUs) hat sich im Geschäftsjahr 2020 wie folgt entwickelt:

### ZUSÄTZLICHE ANGABEN ZU AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGSTRUMENTEN

		Group Share Plan/Performance Share Plan <sup>4</sup>						
		Zu Beginn des Geschäftsjahres ausstehende Performance Share Units	Im Geschäftsjahr gewährte Performance Share Units	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung in Euro	Im Geschäftsjahr verfallene Performance Share Units	Im Geschäftsjahr ausgezahlte Performance Share Units	Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende Performance Share Units	Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütung <sup>5</sup>
		Anzahl	Anzahl		Anzahl	Anzahl	Anzahl	in Euro
Rainer Beaujean	<b>2020</b>	<b>28.977</b>	<b>108.445</b>	<b>1.295.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>137.422</b>	<b>368.761</b>
	2019	0	28.977	490.000	0	0	28.977	41.256
Wolfgang Link <sup>1</sup>	<b>2020</b>	<b>0</b>	<b>69.205</b>	<b>600.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>69.205</b>	<b>153.232</b>
	2019	—	—	—	—	—	—	—
Christine Scheffler <sup>1</sup>	<b>2020</b>	<b>0</b>	<b>55.364</b>	<b>480.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55.364</b>	<b>122.586</b>
	2019	—	—	—	—	—	—	—
Max Conze <sup>2</sup>	<b>2020</b>	<b>121.369</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>121.369</b>	<b>889.869</b>
	2019	34.438	86.931	1.470.000	0	0	121.369	283.551
Conrad Albert <sup>2</sup>	<b>2020</b>	<b>162.805</b>	<b>26.981</b>	<b>366.667</b>	<b>0</b>	<b>23.558</b>	<b>166.228</b>	<b>960.188</b>
	2019	114.158	65.051	1.100.000	0	16.404	162.805	164.000
Dr. Jan Kemper <sup>3</sup>	<b>2020</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
	2019	69.377	0	0	7.504	0	61.873	138.536
Sabine Eckhardt <sup>3</sup>	<b>2020</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
	2019	62.550	0	0	7.504	0	55.046	101.917
Jan David Frouman <sup>3</sup>	<b>2020</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
	2019	86.108	47.901	810.000	60.814	0	73.195	-33.159
<b>Gesamt</b>	<b>2020</b>	<b>313.151</b>	<b>259.995</b>	<b>2.741.667</b>	<b>0</b>	<b>23.558</b>	<b>549.588</b>	<b>2.494.636</b>
	2019	366.631	228.860	3.870.000	75.822	16.404	503.265	696.101

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Max Conze ist zum 26.03.2020 und Conrad Albert zum 30.04.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden. Hinsichtlich der Auswirkungen auf den Group Share Plan bzw. Performance Share verweisen wir auf den Abschnitt „Erläuterungen zur Vergütung ausgeschiedener Vorstandsmitglieder“.

<sup>3</sup> Dr. Jan Kemper ist zum 31.03.2019, Sabine Eckhardt zum 30.04.2019 und Jan David Frouman zum 28.02.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden.

<sup>4</sup> Nominalbeträge der PSUs bei Gewährung. Aus dem Group Share Plan wurden letztmalig im Geschäftsjahr 2017 PSUs zugeteilt; seit dem Geschäftsjahr 2018 erfolgte die Zuteilung unter dem neuen Performance Share Plan.

<sup>5</sup> Der Gesamtaufwand im Geschäftsjahr 2020 beinhaltet für den Group Share Plan 2017 eine Anpassung des Umrechnungsfaktors für die gewährten Performance Share Units (79%) bewertet zum Stichtag 31.12.2020. Es wurden keine Anpassungen aufgrund des Verwässerungsschutzes oder aufgrund einer individuellen Erhöhung durch den Aufsichtsrat vorgenommen. Der Gesamtaufwand im Geschäftsjahr 2019 beinhaltet für den Group Share Plan 2016 eine Anpassung des Umrechnungsfaktors für die gewährten Performance Share Units (84%) bewertet zum Stichtag 31.12.2019. Aufgrund von Aktienkursrückgängen im Geschäftsjahr 2019 ist der Gesamtaufwand bei Jan David Frouman negativ.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden 23.558 Performance Share Units aus dem Group Share Plan ausgezahlt. Es sind keine Performance Share Units aus dem Group Share Plan bzw. Performance Share Plan verfallen. Bezüglich der für das Geschäftsjahr 2020 gewährten Performance Share Units aus dem Performance Share Plan verweisen wir auf den → [Anhang unter Ziffer 35](#).

## SONSTIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

## VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 NACH DEM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX (DCGK)

Der DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK 2017) empfiehlt, einzelne Vergütungskomponenten für jedes Vorstandsmitglied nach bestimmten Kriterien individuell offenzulegen. Er empfiehlt weiter, für deren – teils vom DRS 17 abweichende – Darstellung die dem DCGK 2017 beigefügten Mustertabellen zu verwenden. Der neue DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 verzichtet auf die Mustertabellen. Im Hinblick auf eine einheitliche und damit besser nachvollziehbare Darstellung der Vergütung werden die etablierten Mustertabellen beibehalten.

## GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN NACH DCGK 2017

In der nachfolgenden Tabelle werden die für das Geschäftsjahr 2020 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie die für das Geschäftsjahr 2020 erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen dargestellt, die den aktiven Vorständen für ihre Tätigkeit als Vorstand gewährt wurden. Abweichend zur Darstellung der Gesamtvergütung nach DRS 17 wird die einjährige variable Vergütung den bisherigen Anforderungen des DCGK 2017 entsprechend mit dem Zielwert, das heißt dem Wert, der bei einer Zielerreichung von 100 Prozent an das Vorstandsmitglied gewährt wird, angegeben. Der Grad der jeweiligen Zielerreichung für ein Geschäftsjahr, d.h. der Umfang, in dem der bei 100 Prozent Zielerreichung zahlbare Betrag über- bzw. unterschritten wurde, ergibt sich aus dem Vergleich der für ein Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütung mit den entsprechenden Angaben zu der tatsächlich für das betreffende Geschäftsjahr zugeflossenen variablen Vergütung in der Zuflusstabelle nach DCGK 2017. Des Weiteren ist der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19, in die Gesamtvergütung nach DCGK 2017 einzurechnen.

## GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Rainer Beaujean Vorstandsprecher & Finanzvorstand (Mitglied des Vorstands seit 01.07.2019)			
	2020	2020 (min)	2020 (max)	2019
Festvergütung	1.295,0	1.295,0	1.295,0	490,0
Nebenleistungen <sup>1</sup>	26,5	26,5	26,5	16,2
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.321,5</b>	<b>1.321,5</b>	<b>1.321,5</b>	<b>506,2</b>
Einjährige variable Vergütung	647,5	0,0	1.295,0	245,0
Mehrfährige variable Vergütung				
Performance Share Plan (2019–2022)	—	—	—	490,0
Performance Share Plan (2020–2023)	1.295,0	0,0	2.590,0	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.942,5</b>	<b>0,0</b>	<b>3.885,0</b>	<b>735,0</b>
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>	193,4	193,4	193,4	95,6
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>3.457,4</b>	<b>1.514,9</b>	<b>5.399,9</b>	<b>1.336,8</b>

<sup>1</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Rainer Beaujean sind zusätzlich Leistungen für Heimflüge enthalten.

<sup>2</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Bei Rainer Beaujean handelt es sich für 2019 aufgrund der unterjährigen Gewährung der Pensionszusage um den nachzuerrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Costs).

## GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Wolfgang Link <sup>1</sup> Mitglied des Vorstands & CEO Seven.One Entertainment Group (Mitglied des Vorstands seit 26.03.2020)			
	2020	2020 (min)	2020 (max)	2019
Festvergütung	600,0	600,0	600,0	—
Nebenleistungen <sup>2</sup>	6,2	6,2	6,2	—
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>606,2</b>	<b>606,2</b>	<b>606,2</b>	<b>—</b>
Einjährige variable Vergütung	300,0	0,0	600,0	—
Mehrfährige variable Vergütung				
Performance Share Plan (2020–2023)	600,0	0,0	1.200,0	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>900,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1.800,0</b>	<b>—</b>
Versorgungsaufwand <sup>3</sup>	127,2	127,2	127,2	—
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.633,4</b>	<b>733,4</b>	<b>2.533,4</b>	<b>—</b>

<sup>1</sup> Wolfgang Link ist mit Wirkung zum 26.03.2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden, sein Anstellungsvertrag trat mit Wirkung zum 01.04.2020 in Kraft.

<sup>2</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O).

<sup>3</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Bei Wolfgang Link handelt es sich für aufgrund der unterjährigen Gewährung der Pensionszusage um den nachzuerrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Costs).

**GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN** in Tsd Euro

	<b>Christine Scheffler<sup>1</sup></b> Mitglied des Vorstands & Chief Human Resources Officer (Mitglied des Vorstands seit 26.03.2020)			
	2020	2020 (min)	2020 (max)	2019
Festvergütung	480,0	480,0	480,0	—
Nebenleistungen <sup>2</sup>	1,5	1,5	1,5	—
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>481,5</b>	<b>481,5</b>	<b>481,5</b>	<b>—</b>
Einjährige variable Vergütung	240,0	0,0	480,0	—
Mehrjährige variable Vergütung				
Performance Share Plan (2020–2023)	480,0	0,0	960,0	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>720,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1.440,0</b>	<b>—</b>
Versorgungsaufwand <sup>3</sup>	103,2	103,2	103,2	—
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.304,7</b>	<b>584,7</b>	<b>2.024,7</b>	<b>—</b>

<sup>1</sup> Christine Scheffler ist mit Wirkung zum 26.03.2020 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden, ihr Anstellungsvertrag trat mit Wirkung zum 01.04.2020 in Kraft.

<sup>2</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O).

<sup>3</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Bei Christine Scheffler handelt es sich aufgrund der unterjährigen Gewährung der Pensionszusage um den nachzuerrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Costs).

**GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN** in Tsd Euro

	<b>Max Conze<sup>1</sup></b> Vorstandsvorsitzender (CEO) (Mitglied des Vorstands bis 26.03.2020)			
	2020	2020 (min)	2020 (max)	2019
Festvergütung	612,5	612,5	612,5	1.470,0
Nebenleistungen <sup>2</sup>	5,7	5,7	5,7	39,3
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>618,2</b>	<b>618,2</b>	<b>618,2</b>	<b>1.509,3</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>3</sup>	525,0	525,0	525,0	1.260,0
Mehrjährige variable Vergütung				
Performance Share Plan (2019–2022)	—	—	—	1.470,0
Performance Share Plan (2020–2023) <sup>4</sup>	—	—	—	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>525,0</b>	<b>525,0</b>	<b>525,0</b>	<b>2.730,0</b>
Versorgungsaufwand <sup>5</sup>	290,6	290,6	290,6	250,5
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.433,8</b>	<b>1.433,8</b>	<b>1.433,8</b>	<b>4.489,8</b>

<sup>1</sup> Max Conze ist mit Wirkung zum 26.03.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.05.2020.

<sup>2</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Max Conze sind im Geschäftsjahr 2019 zusätzlich Leistungen für Heimflüge und Umzugskosten enthalten.

<sup>3</sup> Für das Geschäftsjahr 2020 hat Max Conze als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 0,5 Mio Euro erhalten.

<sup>4</sup> Eine Zuteilung unter dem Performance Share Plan 2020 ist nicht erfolgt; stattdessen ist der zugehörige Anspruch mit Zahlung der Abfindung vollständig abgegolten.

<sup>5</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2020.

**GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN** in Tsd Euro

	<b>Conrad Albert<sup>1</sup></b> Stellvertretender Vorstandsvorsitzender, Group General Counsel (Mitglied des Vorstands bis 30.04.2020)			
	2020	2020 (min)	2020 (max)	2019
Festvergütung	366,7	366,7	366,7	1.100,0
Nebenleistungen <sup>2</sup>	3,2	3,2	3,2	10,3
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>369,9</b>	<b>369,9</b>	<b>369,9</b>	<b>1.110,3</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>3</sup>	183,3	183,3	183,3	550,0
Mehrjährige variable Vergütung				
Performance Share Plan (2019–2022)	—	—	—	1.100,0
Performance Share Plan (2020–2023) <sup>4</sup>	366,7	0,0	733,3	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>550,0</b>	<b>183,3</b>	<b>916,7</b>	<b>1.650,0</b>
Versorgungsaufwand <sup>5</sup>	189,5	189,5	189,5	171,2
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.109,4</b>	<b>742,7</b>	<b>1.476,1</b>	<b>2.931,5</b>

<sup>1</sup> Conrad Albert ist mit Wirkung zum 30.04.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 30.04.2020.

<sup>2</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O).

<sup>3</sup> Für das Geschäftsjahr 2020 hat Conrad Albert als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 0,2 Mio Euro erhalten, der allerdings erst mit Ablauf des April 2021 zur Zahlung fällig wird.

<sup>4</sup> Eine Zuteilung unter dem Performance Share Plan 2020 erfolgt nur zeitanteilig für einschließlich April 2020. Der Anspruch auf Zuteilung für die Monate Mai bis Dezember 2020 ist durch Zahlung der Abfindung vollständig abgegolten.

<sup>5</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2020.

**GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN** in Tsd Euro

	<b>Dr. Jan Kemper<sup>1</sup></b> Vorstand Finanzen und Commerce (Mitglied des Vorstands bis 31.03.2019)			
	2020	2020 (min)	2020 (max)	2019
Festvergütung	—	—	—	245,0
Nebenleistungen <sup>2</sup>	—	—	—	9,5
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>254,5</b>
Einjährige variable Vergütung	—	—	—	—
Mehrjährige variable Vergütung				
Performance Share Plan (2019–2022)	—	—	—	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>0,0</b>
Versorgungsaufwand <sup>3</sup>	—	—	—	149,6
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>404,1</b>

<sup>1</sup> Dr. Jan Kemper ist mit Wirkung zum 31.03.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 31.03.2019. Der Anspruch von Dr. Jan Kemper auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2019 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Die ausgewiesene fixe Vergütung und die Nebenleistungen beziehen sich auf die Monate Januar bis März 2019, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2019.

<sup>2</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Dr. Jan Kemper sind zusätzlich Leistungen für Heimflüge und eine doppelte Haushaltsführung enthalten.

<sup>3</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

**GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN** in Tsd Euro

	Sabine Eckhardt <sup>1</sup> Vorstand Vertrieb & Marketing (Mitglied des Vorstands bis 30.04.2019)			
	2020	2020 (min)	2020 (max)	2019
Festvergütung	—	—	—	270,0
Nebenleistungen <sup>2</sup>	—	—	—	2,7
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>272,7</b>
Einjährige variable Vergütung	—	—	—	—
Mehrfährige variable Vergütung	—	—	—	—
Performance Share Plan (2019–2022)	—	—	—	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>0,0</b>
Versorgungsaufwand <sup>3</sup>	—	—	—	133,1
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>405,8</b>

<sup>1</sup> Sabine Eckhardt ist mit Wirkung zum 30.04.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, ihr Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 30.04.2019. Der Anspruch von Sabine Eckhardt auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2019 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Die ausgewiesene fixe Vergütung und die Nebenleistungen beziehen sich auf die Monate Januar bis April 2019, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2019.

<sup>2</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O).

<sup>3</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

**GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN** in Tsd Euro

	Jan David Frouman <sup>1</sup> Vorstand (Mitglied des Vorstands bis 28.02.2019)			
	2020	2020 (min)	2020 (max)	2019
Festvergütung	—	—	—	142,5
Nebenleistungen <sup>2</sup>	—	—	—	2,1
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>144,6</b>
Einjährige variable Vergütung	—	—	—	66,7
Mehrfährige variable Vergütung	—	—	—	—
Performance Share Plan (2019–2022)	—	—	—	810,0
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>876,7</b>
Versorgungsaufwand <sup>3</sup>	—	—	—	139,1
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>1.160,4</b>

<sup>1</sup> Jan David Frouman ist mit Wirkung zum 28.02.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 28.02.2019. Für das Geschäftsjahr 2019 hat Jan David Frouman als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 66.667 Euro erhalten. Die Zuteilung aus dem Performance Share Plan 2019 war bei Ausscheiden zu 2/12 unverfallbar.

<sup>2</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O).

<sup>3</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

Bezüglich der Aufhebungsvereinbarungen von Conrad Albert und Max Conze verweisen wir auf den Abschnitt → „Erläuterungen zur Vergütung ausgeschiedener Vorstandsmitglieder“.

**ZUFLUSS GEMÄSS DCGK 2017**

Da die den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung teilweise nicht mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, wird – in Übereinstimmung mit der bisherigen Empfehlung des DCGK 2017 – in einer gesonderten Tabelle dargestellt, in welcher Höhe ihnen für das Geschäftsjahr für ihre Tätigkeit als Vorstand Mittel zufließen.

Entsprechend den bisherigen Empfehlungen des DCGK 2017 sind die fixe Vergütung und die einjährige variable Vergütung als Zufluss für das jeweilige Geschäftsjahr anzugeben. Aktienbasierte Vergütungen gelten gemäß DCGK 2017 zu dem nach deutschem Steuerrecht maßgeblichen Zeitpunkt und Wert als zugeflossen.

Den bisherigen Empfehlungen des DCGK 2017 folgend, entspricht der Versorgungsaufwand im Sinne des Dienstzeitaufwands nach IAS 19 bei den Angaben zum Zufluss den zugeführten Beiträgen, obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt.

**NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT**

Für alle Vorstandsmitglieder wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags vereinbart. Zu den Vereinbarungen für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder verweisen wir auf den Abschnitt → „Erläuterungen zur Vergütung ausgeschiedener Vorstandsmitglieder“.

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 Festvergütung, 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.

**ZUFLUSS** in Tsd Euro

	<b>Rainer Beaujean</b> Vorstandssprecher & Finanzvorstand (Mitglied des Vorstands seit 01.07.2019)		<b>Wolfgang Link<sup>6</sup></b> Mitglied des Vorstands & CEO Seven.One Entertainment Group (Mitglied des Vorstands seit 26.03.2020)		<b>Christine Scheffler<sup>6</sup></b> Mitglied des Vorstands & Chief Human Resources Officer (Mitglied des Vorstands seit 26.03.2020)		<b>Max Conze<sup>7</sup></b> Vorstandsvorsitzender (CEO) (Mitglied des Vorstands bis 26.03.2020)	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	1.295,0	490,0	600,0	—	480,0	—	612,5	1.470,0
Nebenleistungen <sup>1</sup>	26,5	16,2	6,2	—	1,5	—	5,7	39,3
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.321,5</b>	<b>506,2</b>	<b>606,2</b>	<b>—</b>	<b>481,5</b>	<b>—</b>	<b>618,2</b>	<b>1.509,3</b>
Einjährige variable Vergütung	777,0	269,5	360,0	—	288,0	—	525,0	1.386,0
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2</sup>								
Group Share Plan (2015–2018) <sup>3</sup>	—	—	—	—	—	—	—	—
Group Share Plan (2016–2019) <sup>4</sup>	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>777,0</b>	<b>269,5</b>	<b>360,0</b>	<b>—</b>	<b>288,0</b>	<b>—</b>	<b>525,0</b>	<b>1.386,0</b>
Versorgungsaufwand <sup>5</sup>	193,4	95,6	127,2	—	103,2	—	290,6	250,5
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.291,9</b>	<b>871,3</b>	<b>1.093,4</b>	<b>—</b>	<b>872,7</b>	<b>—</b>	<b>1.433,8</b>	<b>3.145,8</b>

	<b>Conrad Albert<sup>8</sup></b> Stellvertretender Vorstandsvorsitzender, Group General Counsel (Mitglied des Vorstands bis 30.04.2020)		<b>Dr. Jan Kemper<sup>9</sup></b> Vorstand Finanzen und Commerce (Mitglied des Vorstands bis 31.03.2019)		<b>Sabine Eckhardt<sup>10</sup></b> Vorstand Vertrieb & Marketing (Mitglied des Vorstands bis 30.04.2019)		<b>Jan David Frouman<sup>11</sup></b> Vorstand (Mitglied des Vorstands bis 28.02.2019)	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	366,7	1.100,0	—	245,0	—	270,0	—	142,5
Nebenleistungen <sup>1</sup>	3,2	10,3	—	9,5	—	2,7	—	2,1
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>369,9</b>	<b>1.110,3</b>	<b>—</b>	<b>254,5</b>	<b>—</b>	<b>272,7</b>	<b>—</b>	<b>144,6</b>
Einjährige variable Vergütung	183,3	605,0	—	—	—	—	—	66,7
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2</sup>								
Group Share Plan (2015–2018) <sup>3</sup>	—	221,2	—	—	—	—	—	—
Group Share Plan (2016–2019) <sup>4</sup>	233,1	—	—	—	—	—	—	—
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>416,4</b>	<b>826,2</b>	<b>—</b>	<b>0,0</b>	<b>—</b>	<b>0,0</b>	<b>—</b>	<b>66,7</b>
Versorgungsaufwand <sup>5</sup>	189,5	171,2	—	149,6	—	133,1	—	139,1
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>975,8</b>	<b>2.107,7</b>	<b>—</b>	<b>404,1</b>	<b>—</b>	<b>405,8</b>	<b>—</b>	<b>350,4</b>

<sup>1</sup> Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Rainer Beaujean sind zusätzlich Leistungen für Heimflüge enthalten. Im Geschäftsjahr 2019 sind bei Max Conze zusätzlich Leistungen für Heimflüge und Umzugskosten und bei Dr. Jan Kemper für Heimflüge und eine doppelte Haushaltsführung enthalten.

<sup>2</sup> Neben der Vergütung als Vorstandsmitglied sind Sabine Eckhardt aufgrund des Bestands an Anrechten aus der Zeit vor der Aufnahme der Vorstandstätigkeit Beträge aus der mehrjährigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2019 zugeflossen.

<sup>3</sup> Die Auszahlung für den Group Share Plan 2015 beinhaltet eine Anpassung des Umrechnungsfaktors für die gewährten Performance Share Units (86%) bewertet nach Planbedingungen mit einem Aktienkurs zum Umtauschverhältnis-Ermittlungszeitpunkt. Es wurden keine Anpassungen aufgrund eines Verwässerungsschutzes oder aufgrund einer individuellen Erhöhung durch den Aufsichtsrat vorgenommen.

<sup>4</sup> Die Auszahlung für den Group Share Plan 2016 beinhaltet eine Anpassung des Umrechnungsfaktors für die gewährten Performance Share Units (84%) bewertet nach Planbedingungen mit einem Aktienkurs zum Umtauschverhältnis-Ermittlungszeitpunkt. Es wurden keine Anpassungen aufgrund eines Verwässerungsschutzes oder aufgrund einer individuellen Erhöhung durch den Aufsichtsrat vorgenommen.

<sup>5</sup> Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Bei Rainer Beaujean handelt es sich für 2019 und bei Wolfgang Link und Christine Scheffler für 2020 aufgrund der unterjährigen Gewährung der Pensionszusage um den nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Costs).

<sup>6</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.

<sup>7</sup> Max Conze ist mit Wirkung zum 26.03.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.05.2020. Für das Geschäftsjahr 2020 hat Max Conze als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 0,5 Mio Euro erhalten. Der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Jahr 2020.

<sup>8</sup> Conrad Albert ist mit Wirkung zum 30.04.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 30.04.2020. Für das Geschäftsjahr 2020 hat Conrad Albert als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 0,2 Mio Euro erhalten, der allerdings erst mit Ablauf des April 2021 zur Zahlung fällig wird. Der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Jahr 2020.

<sup>9</sup> Dr. Jan Kemper ist mit Wirkung zum 31.03.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 31.03.2019. Der Anspruch von Dr. Jan Kemper auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2019 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2019.

<sup>10</sup> Sabine Eckhardt ist mit Wirkung zum 30.04.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, ihr Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 30.04.2019. Der Anspruch von Sabine Eckhardt auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2019 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2019.

<sup>11</sup> Jan David Frouman ist mit Wirkung zum 28.02.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete ebenfalls mit Wirkung zum 28.02.2019. Für das Geschäftsjahr 2019 hat Jan David Frouman als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 66.667 Euro erhalten.



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 Karenzentschädigung <sup>1</sup>
Rainer Beaujean	30.06.2022	2.629,9
Wolfgang Link	31.03.2023	1.501,7
Christine Scheffler	31.03.2023	1.201,3
<b>Summe</b>		<b>5.332,9</b>

<sup>1</sup> Für diese Berechnung wurden die folgenden Abzinsungssätze nach IAS 19 verwendet: Rainer Beaujean – 0,12%, Wolfgang Link – 0,05% und Christine Scheffler – 0,05%.

#### GESAMTBZÜGE DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

An ehemalige Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2020 Gesamtbezüge in Höhe von 9,5 Mio Euro (Vorjahr: 9,1 Mio Euro) ausbezahlt. Darin enthalten sind die Auszahlung von 76.900 Performance Share Units aus dem Group Share Plan 2016 in Höhe von 0,8 Mio Euro (Vorjahr: 0,3 Mio Euro) sowie die mit dem Ausscheiden verbundenen Zahlungen für Conrad Albert in Höhe von 3,1 Mio Euro und für Max Conze in Höhe von 3,9 Mio Euro, die mit Beendigungszeitpunkt zum 30. April 2020 bzw. 31. Mai 2020 zahlbar waren bzw. im Falle der vertraglichen Versorgungsbeiträge regulär für die Restlaufzeit fortgewährt und im Falle der Regelungen zum Group Share Plan zurückgestellt wurden. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden wurde mit Max Conze vereinbart, dass seine Versorgungsanswartschaften in Höhe von insgesamt 0,9 Mio Euro abgelöst werden und damit sämtliche Ansprüche aus dem Dienstvertrag abgegolten sind. Sowohl Conrad Albert als auch Max Conze haben in ihren Aufhebungsverträgen vereinbart, dass sie den Dienstwagen bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 weiterhin zu unveränderten Bedingungen auf Kosten der Gesellschaft nutzen können. Für die Dienstwagenbereitstellung belaufen sich die Kosten auf 0,01 Mio Euro. Darüber hinaus wurden an ehemalige Mitglieder des Vorstands Versorgungsleistungen in Höhe von 0,8 Mio Euro (Vorjahr: 1,9 Mio Euro) gezahlt. Die Pensionsrückstellungen für frühere Vorstandsmitglieder betragen zum 31. Dezember 2020 nach IFRS 27,9 Mio Euro (Vorjahr: 26,6 Mio Euro). Die Rückstellungen für Conrad Albert und Max Conze sind in der Tabelle Gesamtvergütung des Vorstands nach DRS 17 enthalten.

#### PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN

Im Geschäftsjahr 2020 haben sich die Pensionsrückstellungen für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands nach IFRS um insgesamt 1,5 Mio Euro (Vorjahr: 2,8 Mio Euro) erhöht. Hiervon entfallen 0,7 Mio Euro auf den laufenden Dienstzeitaufwand (Vorjahr: 0,8 Mio Euro), 0,3 Mio Euro auf Zinsaufwendungen (Vorjahr: 0,4 Mio Euro), minus 0,8 Mio Euro auf Pensionszahlungen (Vorjahr: minus 1,9 Mio Euro), minus 0,9 Mio Euro auf Abgeltungen von Versorgungsanswartschaften (Vorjahr: minus 1,0 Mio Euro), 0,8 Mio Euro auf den nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (Vorjahr: 0,2 Mio Euro), 0,2 Mio Euro auf Auswirkungen der Abgeltungen (Vorjahr: 0,3 Mio Euro) sowie 1,3 Mio Euro auf versicherungsmathematische Verluste (Vorjahr: 4,0 Mio Euro versicherungsmathematische Verluste). Im nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand sind die Versorgungsbeiträge an im Berichtsjahr neu bestellte Vorstandsmitglieder in Höhe von 0,2 Mio Euro (Vorjahr: 0,1 Mio Euro) und Entgeltumwandlungen in Höhe von 0,5 Mio Euro (Vorjahr: 0,1 Mio Euro) berücksichtigt. Zum 31. Dezember 2020 beliefen sich die Pensionsrückstellungen für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands in Summe auf 32,4 Mio Euro (Vorjahr: 30,8 Mio Euro).

#### D&O-VERSICHERUNG

Die Vorstandsmitglieder sind 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.

#### VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

##### Struktur und Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Gesellschaft festgelegt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste jährliche Vergütung. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt die feste Vergütung 250.000 Euro, für seinen Stellvertreter 150.000 Euro sowie für alle sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrats 100.000 Euro. Der Vorsitzende eines Ausschusses des Aufsichtsrats erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung von 30.000 Euro, für den Vorsitzenden des Audit and Finance Committee beträgt die zusätzliche feste 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.

Die Aufsichtsratsmitglieder bezogen für das Geschäftsjahr 2020 folgende Vergütung:

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 2020 nicht gewährt. Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen keine Kredite gewährt.

## VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 in Tsd Euro

		Fixe Grundvergütung	Vergütung Präsidial- ausschuss	Vergütung Prüfungs- ausschuss	Vergütung Personal- ausschuss	Sitzungsgeld persönliche Teilnahme	Gesamt
Dr. Werner Brandt Vorsitzender	2020	250,0	30,0	0,0	30,0	69,0	379,0
	2019	250,0	30,0	0,0	30,0	66,0	376,0
Dr. Marion Helmes Stellvertretende Vorsitzende	2020	150,0	30,0	7,5	7,5	46,0	241,0
	2019	150,0	30,0	7,5	7,5	42,0	237,0
Lawrence A. Aidem	2020	100,0	7,5	0,0	5,6	32,0	145,1
	2019	100,0	7,5	0,0	0,0	28,0	135,5
Adam Cahan	2020	100,0	0,0	0,0	0,0	24,0	124,0
	2019	100,0	0,0	0,0	0,0	24,0	124,0
Angelika Gifford <sup>1</sup>	2020	3,6	0,0	2,7	2,7	0,0	4,1
	2019	100,0	0,0	7,5	7,5	38,0	153,0
Erik Adrianus Hubertus Huggers	2020	100,0	0,0	0,0	0,0	26,0	126,0
	2019	100,0	0,0	0,0	0,0	24,0	124,0
Marjorie Kaplan	2020	100,0	7,5	0,0	0,0	26,0	133,5
	2019	100,0	4,2	0,0	0,0	26,0	130,2
Dr. Antonella Mei-Pochtler <sup>2</sup>	2020	71,6	4,2	4,2	0,0	20,0	100,0
	2019	—	—	—	—	—	—
Ketan Mehta	2020	100,0	7,5	0,0	0,0	28,0	135,5
	2019	100,0	7,5	0,0	0,0	32,0	139,5
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	2020	100,0	0,0	50,0	7,5	46,0	203,5
	2019	100,0	0,0	50,0	7,5	42,0	199,5
<b>Summe</b>	2020	1.075,2	86,7	61,9	50,9	317,0	1.591,7
	2019	1.100,0	79,2	65,0	52,5	322,0	1.618,7

<sup>1</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 13. Januar 2020.

<sup>2</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit 13. April 2020.