



**Erläuterungen zu TOP 5 / Vergütung des Vorstands**

**Dr. Werner Brandt**

**Vorsitzender des Aufsichtsrats**

**ProSiebenSat.1 Media SE**

**anlässlich der ordentlichen Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2016**

München, 12. Mai 2017

– Es gilt das gesprochene Wort –

Sehr geehrte Damen und Herren,

[...]

Vor dem Hintergrund der unter **Tagesordnungspunkt 5** der heutigen Hauptversammlung erbetenen Billigung des derzeit geltenden Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands würde ich gerne nochmals die **Grundzüge dieses Vergütungssystems** erläutern:

Sämtliche Vorstandsmitglieder erhalten jeweils ein **fixes Basisgehalt**, das sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert.

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder **variable, erfolgsabhängige Vergütungen**. Für diese sind entsprechend den Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex jeweils betragsmäßige **Höchstgrenzen** festgelegt.

Die Vorstandsmitglieder erhalten als erfolgsabhängige, variable Jahresvergütung den sogenannten **Performance Bonus**. Die Höhe des Performance Bonus hängt von der Erreichung zu Beginn jeden Jahres vorab definierter Jahresziele ab. Diese Jahresziele beziehen sich auf bestimmte Zielparameter wie das **EBITDA** und die **Netto-Finanzverschuldung** des Konzerns und sind des Weiteren auch jeweils individuell auf den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds zugeschnitten. Sie befinden sich jeweils im Einklang mit den auch dem Kapitalmarkt kommunizierten Werten. Für jedes Vorstandsmitglied wird für die Gesamtheit der Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr ein Ziel-Bonus festgelegt. Bei Überschreitung der Jahresziele ist der Performance Bonus auf 200 Prozent des Ziel-Bonus begrenzt. Im Falle von Zielverfehlungen kann der Performance Bonus auch entsprechend unter dem Ziel-Bonus liegen oder vollständig entfallen.

Zudem wird den Vorstandsmitgliedern im Einklang mit den Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex eine **langfristige aktienbasierte Vergütungskomponente** in Form von Zuteilung sogenannter **Performance Share Units** – auch PSUs genannt – unter dem Group Share Plan gewährt. Der Group Share Plan wurde erstmals im Jahr 2012 aufgelegt. Die PSUs berechtigten nach

Ablauf einer vierjährigen Haltefrist nach Wahl der Gesellschaft zum Bezug von Aktien der Gesellschaft oder einer entsprechende Barauszahlung. Der Umrechnungsfaktor, mit dem die PSUs in ProSiebenSat.1-Aktien bzw. einen entsprechenden Gegenwert in bar umgerechnet werden, hängt von der Erreichung im Voraus festgelegter Jahresziele während der Haltefrist ab. Diese Jahresziele beziehen sich auf die EBITDA-Entwicklung der ProSiebenSat.1 Group und werden jeweils aus dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget für das betreffende Jahr abgeleitet. Der Umrechnungsfaktor kann erfolgsabhängig zwischen 0 Prozent und 150 Prozent variieren, das ist der sogenannte **erfolgsbezogene Cap**. Des Weiteren besteht auch ein sogenannter **kursbezogener Cap**, durch welchen sichergestellt ist, dass eine über der Schwelle von 200 Prozent liegende Kurssteigerung zu keiner weiteren Werterhöhung der PSUs mehr führt. Nach Ende eines jeden Jahres der vierjährigen Haltefrist wird ein Viertel der gewährten PSUs unverfallbar, sofern das Anstellungsverhältnis fortbesteht und in dem betreffenden Jahr ein Konzernjahresüberschuss erzielt wird und das erzielte EBITDA der ProSiebenSat.1 Group des betreffenden Jahres mindestens 50 Prozent des Vorjahreswertes beträgt.

Mit dem 2015 neu eingeführten **Mid-Term Incentive Plan** erhalten die Vorstandsmitglieder eine weitere **mehrfährige variable Vergütungskomponente**. Im Zusammenhang mit der Einführung des Mid-Term Incentive Plans hatte der Aufsichtsrat auch ein **externes Gutachten zur Angemessenheit und Struktur der Vorstandsvergütung** eingeholt. Bei dem Mid-Term Incentive Plan handelt es sich um ein in Bar auszahlbares mittelfristiges Vergütungsinstrument nicht nur für Mitglieder des Vorstands, sondern auch für ausgewählte weitere Führungskräfte der ProSiebenSat.1 Group, das einmalig in 2015 bzw. 2016 zugeteilt wurde. Die Planlaufzeit des Mid-Term Incentive Plan beträgt drei Jahre, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2016. Der Auszahlungsbetrag hängt von dem bis zum Ende der Planlaufzeit erreichten Wert des recurring EBITDA der ProSiebenSat.1 Group sowie von der Erreichung bestimmter Mindestschwellen für Umsatz und recurring EBITDA während der Planlaufzeit ab. Der Auszahlungsbetrag ist betragsmäßig auf 250 Prozent des jeweiligen Zielbonus begrenzt.

Für alle Mitglieder des Vorstands wurden des Weiteren **Versorgungsverträge** abgeschlossen: Die Gesellschaft zahlt für die Dauer des Dienstverhältnisses einen

monatlichen Beitrag in Höhe von 20 Prozent des jeweiligen fixen Monatsbruttogehalts.

Zudem erhalten die Mitglieder des Vorstands sonstige **erfolgsunabhängige Nebenleistungen** in Form üblicher geldwerter Vorteile, insbesondere Dienstwagen und Teilnahme an der Gruppenunfallversicherung. Auch für die Nebenleistungen besteht entsprechend den Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex eine betragsmäßige Höchstgrenze.

Für den Fall der vorzeitigen Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund beinhalten die Vorstandsverträge eine **Abfindungszusage**, die entsprechend den Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex in Höhe von zwei Jahres-Gesamtvergütungen, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu leisten wäre, zu zahlen ist.

Für den Fall eines **Kontrollwechsels** hat das Vorstandsmitglied unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, den Vorstandsvertrag zu kündigen und das Vorstandsamt niederzulegen. Bei wirksamer Ausübung dieses Kündigungsrechts erhält das Vorstandsmitglied eine Barabfindung. Die Barabfindung entspricht – gemäß den Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex – drei Jahresvergütungen, höchstens jedoch der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages.

Für die weiteren Einzelheiten zur Vorstandsvergütung darf ich auf die entsprechenden Ausführungen im **Vergütungsbericht** verweisen, den Sie auf den Seiten 48 folgende des Geschäftsberichts finden.

Meine Damen und Herren,

ich möchte an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen, auch auf die im Vorfeld der Hauptversammlung aus dem Kreis der Aktionäre an die Gesellschaft herangetragenen **Anregungen zur Ausgestaltung der Vorstandsvergütung sowie deren Offenlegung** einzugehen.

Zunächst zu einigen Kritikpunkten im Hinblick auf die **Transparenz** der Offenlegung in unserem Vergütungsbericht:

- Hierzu möchte ich zunächst betonen, dass der Vergütungsbericht **in jeder Hinsicht die Vorgaben des deutschen Gesetzgebers und des Deutschen Corporate Governance Kodex** erfüllt. Auch ist der Vergütungsbericht aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats **hinreichend transparent und ausführlich** und erlaubt den Aktionären, sich ein Urteil über die Grundzüge des Vergütungssystems zu bilden.
- Dennoch wurde im Vorfeld der Hauptversammlung aus dem Aktionärskreis angemerkt, dass etwa **konkrete und individuelle Leistungsziele** der variablen Vergütungsbestandteile nicht offengelegt seien und dass keine Offenlegung der erzielten Leistungen im Vergleich zu den festgelegten Leistungszielen erfolge.

Hierzu folgender Hinweis: Die Gesellschaft hat bisher darauf verzichtet, neben den Erfolgsparametern auch die Leistungsziele als solche offenzulegen, da zwar die Leistungsziele der Gesellschaft jeweils im Voraus festgelegt werden, es sich dabei jedoch um **rein interne Steuerungsziele** handelt.

Darüber hinaus würden wir gerne darauf hinweisen, dass sich aus den **Vergütungstabellen im Vergütungsbericht** ergibt, in welchem Umfang der bei 100 Prozent Zielerreichung zahlbare Betrag über- bzw. unterschritten wurde. Hierbei wird nämlich für die jeweilige Vergütungskomponente neben dem tatsächlich ausgezahlten Betrag auch der bei 100 Prozent Zielerreichung zahlbare Betrag mitgeteilt.

- Schließlich wurde kritisiert, dass die Gesellschaft keine Informationen zu den **vom Vorstand gehaltenen Aktien der Gesellschaft** veröffentliche. Hierzu möchte ich Ihnen kurz erläutern, dass über die Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zur Mitteilung von sogenannten Manager Transactions unter der Marktmissbrauchsverordnung hinaus **keine gesetzliche Pflicht** der

Gesellschaft besteht, über den Erwerb bzw. die Veräußerung von Aktien der Gesellschaft zu informieren.

Im Übrigen sind sowohl der Vorstand wie auch der Aufsichtsrat und die Gesellschaft **ihren jeweiligen Offenlegungspflichten vollumfänglich nachgekommen**. Auch wenn wir damit im Einklang mit allen rechtlichen Vorgaben sind, möchte ich betonen, dass wir dennoch verstanden haben, dass Aktionäre und gerade auch solche aus anderen Jurisdiktionen hier Wünsche haben, die der Gesetzgeber so nicht vorsieht.

Als Unternehmen mit internationaler Aktionärsstruktur werden wir die vorgenannten **Hinweise betreffend die Offenlegung** bei der künftigen Handhabung und der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2017 **berücksichtigen**.

- Auch wenn der Aufsichtsrat – wie vorstehend erläutert – die einzelnen Kritikpunkte nicht umfassend teilt, möchte ich im Namen des Aufsichtsrats betonen, dass wir die **Hinweise aus dem Kreis der Aktionäre gerne aufnehmen und diese eingehend prüfen werden**.

Nunmehr möchte ich auf einige **inhaltliche Aspekte der Vorstandsvergütung** eingehen, zu denen uns im Vorfeld Nachfragen erreicht haben. Dabei möchte ich betonen, dass **nicht die Gesamthöhe der Vergütung, sondern lediglich die Ausgestaltung von Einzelbestandteilen kritisch hinterfragt** wurden:

- Es wurde zum einen danach gefragt, warum der Aufsichtsrat einen weiten **Ermessensspielraum** bei der Anpassung des Umrechnungsfaktors der Performance Shares Units in Aktien im Rahmen des Group Share Plans für außergewöhnliche Ereignisse habe und welcher Maßstab für die Ermessenausübung gelte.

Hierzu möchte ich gerne Folgendes erläutern: Der Aufsichtsrat kann für die Vorstände am Ende der Haltefrist die Anzahl der Performance Share Units und damit die Aktienanzahl, die nach dem ermittelten Umrechnungsfaktor

errechnet wurden, bei außergewöhnlichen Entwicklungen den Umrechnungsfaktor um bis zu 25 Prozentpunkte erhöhen oder verringern. Hierbei legt der Aufsichtsrat sogar strengere Maßstäbe als die aus der jeweiligen Unternehmensplanung abgeleiteten Kennzahlen an.

Diese Möglichkeit der Anpassung der Performance Shares Units **beruht auf einer ausdrücklichen Ermächtigung der Hauptversammlung** und ermöglicht dem Aufsichtsrat, die individuelle Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds adäquat zu reflektieren.

Im Übrigen steht ein solches Ermessen des Aufsichtsrats auch **im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.**

- Zum anderen wurde gefragt, wie der Mechanismus zur Anpassung der Aktienzahl beim Group Share Plan im Fall einer **Superdividende** funktioniere. Lassen Sie mich gerne die Gelegenheit nutzen, Ihnen dies kurz zu erläutern:

Superdividende bezeichnet nach den **Planbedingungen** den Betrag, um den die Dividendenausschüttungen eines Jahres den bereinigten Konzernjahresüberschuss für das betreffende Geschäftsjahr übersteigen. Durch eine entsprechende Erhöhung des Umtauschverhältnisses für die Umrechnung von Performance Share Units in Aktien wird im Falle einer solchen Superdividende sichergestellt, dass die Planteilnehmer durch diese Dividendenausschüttungen wirtschaftlich nicht verwässert werden.

- Ferner wurde kritisiert, dass **kein Benchmarking der variablen Vergütungskomponenten gegenüber Wettbewerbern** erfolge.

Richtig ist, dass die Vorstandsvergütung von uns **regelmäßig auf Angemessenheit überprüft** wird und wir hierbei auch die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen als weitere Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung berücksichtigen.

- Darüber hinaus wurde bemängelt, dass die Vorstandsverträge keine Regelungen zu **Rückforderungsansprüchen** der Gesellschaft gegenüber den Vorständen für ausbezahlte variable Vergütungen, wie z.B. Claw-back-Regelungen, enthalten.

Hier liegt offensichtlich ein **Missverständnis** zugrunde: Der angesprochenen Claw-back-Regelungen oder anderweitiger Rückforderungsansprüche bedarf es nämlich dann nicht, wenn die Auszahlung der variablen Vergütung erst dann erfolgt, wenn die Vergütung endgültig verdient ist. So verhält es sich bei sämtlichen variablen Vergütungsbestandteilen für Vorstandsmitglieder der Gesellschaft. Sofern sie jeweils zukunftsbezogen sind, werden sie **erst am Ende der Planlaufzeit ausgezahlt**. Bis dahin reflektieren sie auch negative Wertveränderungsrisiken.

- Ferner wurde angesprochen, dass es **keine Richtlinien für den Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern** gäbe, insbesondere auch keine Verpflichtung zum Eigeninvestment, zum Beispiel für einen Teil der Barauszahlung aus dem jährlichen Performance Bonus.

Aus Sicht des Aufsichtsrats orientiert sich die bisherige Ausgestaltung der Vorstandsvergütung an der **nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft**. Über den Group Share Plan nehmen die Vorstandsmitglieder dabei auch an der langfristigen Entwicklung des Börsenkurses teil. Ein darüberhinausgehendes Eigeninvestment des Vorstands haben wir daher bisher nicht für erforderlich gehalten.

- Weiterhin wurde angemerkt, dass **nur in bar zu erfüllende variable Vergütungskomponenten** bestünden.

Hierzu möchte ich gerne wie folgt antworten: Der Group Share Plan ist ein **aktienbasiertes Vergütungsprogramm** und damit grundsätzlich keine in bar zu erfüllende Vergütungskomponente. Die Gesellschaft hat dabei allerdings ein Wahlrecht, ob die Ansprüche der Teilnehmer nach Ablauf der jeweils vierjährigen Performance-Periode durch Aktien oder Barauszahlung bedient



werden. Bisher hat sich die Gesellschaft jeweils für eine Barabwicklung entschieden, da sie in der Abwicklung weniger aufwendig ist. Darüber hinaus ermöglicht eine Barabwicklung vor dem Hintergrund der jüngsten steuerlichen Rechtsprechung auch die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten für den Group Share Plan bei der Gesellschaft und ist daher für die Gesellschaft, und damit auch für die Aktionäre, vorteilhafter.

- Ferner wurde gefragt, warum sich die **Leistung nicht an der Gesamtlaufzeit des Group Share Plans** orientiere, sondern vielmehr nur auf jedes Jahr der Laufzeit und unabhängig voneinander bezogen sei.

Dazu darf ich Ihnen mitteilen, dass jede Tranche des Group Share Plan eine **vierjährige Performance-Periode** hat. Die Jahresziele innerhalb dieser Performance Periode werden dabei jährlich aus der jeweils aktuellen Unternehmensplanung abgeleitet und damit die kontinuierliche Erfüllung der Jahresplanung über einen längeren Zeitpunkt gemessen. Durch die zusätzliche Verknüpfung mit der Kursentwicklung über die gesamte vierjährige Performance Periode wird aber gleichzeitig auch die Unternehmensentwicklung über den Gesamtzeitraum einbezogen.

Daneben besteht mit dem **Mid Term Incentive-Plan** aber auch ein weiteres Vergütungssystem, bei dem von Vornherein die Erfüllung von internen Mehrjahreszielen gemessen wird.

- Des Weiteren wurde kritisiert, dass in allen variablen Vergütungskomponenten eine **Orientierung der Leistungsziele an dem EBITDA** erfolge und sich hier zu stark auf eine Kennzahl fokussiere. Die Kritik ist aus Sicht des Aufsichtsrats aus folgenden Gründen nicht nachvollziehbar:

Das EBITDA ist für die Kommunikation mit unseren Investoren **die wichtigste Unternehmenskennzahl** und eine **zentrale Steuerungsgröße** unserer Unternehmensplanung.

Der jährliche Performance Bonus enthält neben EBITDA und Verschuldungsgrad aber jeweils auch Zielparameter, die **individuell auf den Verantwortungsbereich** des einzelnen Vorstandsmitglieds zugeschnitten sind. Ferner ist auch der Group Share Plan ein Vergütungsinstrument, das sich außer an dem EBITDA auch an der langfristigen Kursentwicklung unserer Aktie orientiert.

Auch wenn der Aufsichtsrat – wie vorstehend erläutert – die einzelnen Kritikpunkte nicht umfassend teilt, möchte ich abschließend im Namen des Aufsichtsrats aber darauf hinweisen, dass wir die **Hinweise aus dem Kreis der Aktionäre gerne aufnehmen** und wir diese **eingehend prüfen** und gegebenenfalls eine Anpassung des Systems der Vorstandsvergütung in Erwägung ziehen werden.