

AN UNSERE AKTIONÄRE

BERICHT DES AUFSICHTSRATS	20
MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	31
MITGLIEDER DES VORSTANDS	32
ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG	33
NACHHALTICKEIT	46
VERGÜTUNGSBERICHT	72
ÜBERNAHMERECHTLICHE ANGABEN	100
PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE	107

BERICHT DES AUFSICHTSRATS

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

hinter uns liegt erneut ein außergewöhnliches Jahr: Es ist ProSiebenSat.1 gelungen, trotz der Herausforderungen der COVID-19-Pandemie ein Rekordjahr zu verzeichnen. Dabei hat der Konzern alle seine zu Jahresbeginn gesteckten Finanzziele deutlich übertroffen.

Diese Ergebnisse unterstreichen, dass die Strategie des Konzerns, die auf drei starken Segmenten basiert, sehr gut funktioniert und erfolgreich ist: Dank dieser breiten Aufstellung und der konsequenten Verbindung der drei Geschäftsbereiche ist ProSiebenSat.1 bestens für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet. Rainer Beaujean hat uns im Juni 2020 gemeinsam mit seinen Vorstandskolleg:innen Wolfgang Link und Christine Scheffler diese langfristig ausgerichtete Strategie vorgestellt, die der gesamte Aufsichtsrat voll und ganz unterstützt.

Wir sind sehr zufrieden mit der Entwicklung von ProSiebenSat.1. Der Konzern ist auch im vergangenen Jahr und trotz der durch die Pandemie gekennzeichneten schwierigen Rahmenbedingungen 2021 profitabel gewachsen und hat seine Umsätze signifikant gesteigert. Dabei übertreffen die Entertainment-Erlöse nicht nur den Vorjahreswert, sie liegen auch bereits wieder klar über dem Niveau des Vor-Corona-Jahres 2019. Zugleich zahlen sich die Diversifizierung und der starke Fokus auf Synergien in allen Segmenten aus.

Über die letzten Monate hat der Vorstand gemeinsam und erfolgreich eine der größten Krisen der heutigen Zeit gemeistert. Der Konzern ist in dieser Zeit noch enger zusammengewachsen. Dafür möchten wir dem Vorstandsteam genauso wie allen Mitarbeiter:innen danken. Es ist die Leistung jedes:r einzelnen, dass ProSiebenSat.1 auch 2021 dynamisch gewachsen ist und den Wettbewerb weiter anführt.



ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der Vorstand der Gesellschaft wird von uns, dem Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE, umfassend beraten und begleitet. Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2021 die ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben wahrgenommen und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 den Vorstand in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten und ihn bei der Führung der Geschäfte sorgfältig und kontinuierlich überwacht. Mit der operativen und strategischen Entwicklung des Konzerns setzten wir uns eingehend auseinander. Dazu wurde das Aufsichtsratsgremium vom Vorstand regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance unterrichtet. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den Plänen hat der Vorstand dem Aufsichtsrat im Einzelnen erläutert und mit ihm erörtert. Aus diesem Grund wurden wir in sämtliche Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung waren, frühzeitig und unmittelbar eingebunden.

Die Aufsichtsratssitzungen waren von einem intensiven und offenen Austausch mit dem Vorstand gekennzeichnet. Fester Bestandteil der Sitzungen sind zudem „Closed Sessions“, in denen die Mitglieder des Aufsichtsrats ohne den Vorstand tagen. Sofern nach Gesetz, Satzung oder Geschäftsordnung für einzelne Maßnahmen die Zustimmung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses erforderlich war, haben wir hierüber beraten und einen entsprechenden Beschluss gefasst. Über alle zustimmungspflichtigen Angelegenheiten wurden wir stets umfassend informiert, entsprechende Beschlussvorlagen des Vorstands lagen uns rechtzeitig zur Prüfung vor. Das Gremium wurde dabei im Einzelnen durch die jeweils zuständigen Ausschüsse unterstützt und diskutierte die zur Entscheidung anstehenden Vorhaben mit dem Vorstand.

Zusätzlich zu den Aufsichtsratssitzungen hat uns der Vorstand anhand schriftlicher Monatsberichte über die wichtigsten wirtschaftlichen Kennzahlen informiert und die unterjährigen Finanzinformationen bzw. den Jahresfinanzbericht vorgelegt. Über besondere Vorgänge wurden wir auch außerhalb der Sitzungen und der Regelberichterstattung unverzüglich informiert und bei Bedarf – in Abstimmung mit mir als Aufsichtsratsvorsitzendem – um eine Beschlussfassung per Umlaufverfahren gebeten. Zudem stand ich fortlaufend in engem persönlichem Dialog mit dem Vorstandssprecher & Finanzvorstand Rainer Beaujean und war auch mit den beiden Vorstandsmitgliedern Wolfgang Link und Christine Scheffler im Austausch.

Der Aufsichtsrat war aufgrund der Berichterstattung des Vorstands stets umfassend über die Lage der Gesellschaft informiert, in anstehende Entscheidungen frühzeitig und direkt involviert und konnte so seine Aufgaben vollumfänglich wahrnehmen. Eine Einsichtnahme in die Bücher und Schriften der Gesellschaft war über die uns im Rahmen der Berichterstattung des Vorstands vorgelegten Unterlagen hinaus daher nicht erforderlich.

SCHWERPUNKTE DER BERATUNGS- UND KONTROLLTÄTIGKEIT DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat befasste sich im Geschäftsjahr 2021 mit der Geschäfts- und Finanzlage, den grundsätzlichen Fragen der Unternehmenspolitik und -strategie, der allgemeinen Personalsituation sowie besonderen Investitionsvorhaben. Das Vorstandsteam hat die strategische Ausrichtung in allen Bereichen intensiv mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

Insgesamt fanden im Jahr 2021 sechs ordentliche Sitzungen sowie sechs außerordentliche Sitzungen des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE statt. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden alle Sitzungen in Form einer Videokonferenz bzw. mit telefonischer Teilnahme

durchgeführt. Mit einer Ausnahme haben alle Aufsichtsratsmitglieder an allen Sitzungen teilgenommen. Eine Übersicht der Sitzungsteilnahme gibt nachfolgende Tabelle:

INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER SITZUNGSTEILNAHME IM GESCHÄFTSJAHR 2021

	Aufsichtsrats- plenum Ordentliche Sitzungen	Aufsichtsrats- plenum außerord. Sitzungen	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Präsidential- und Nominierungs- ausschuss	Kapitalmarkt- ausschuss
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender	6/6	6/6	7/7	3/3	1/1	1/1
Dr. Marion Helmes, stellv. Vorsitzende	6/6	6/6	7/7	3/3	1/1	1/1
Lawrence A. Aidem	6/6	6/6	—	3/3	1/1	—
Adam Cahán (Niederlegung zum 12. November 2021)	5/5	5/5	—	—	—	—
Erik Huggers	6/6	6/6	—	—	—	—
Marjorie Kaplan	6/6	6/6	—	—	1/1	—
Ketan Mehta	6/6	6/6	—	—	1/1	1/1
Dr. Antonella Mei-Pochtler	5/6	5/6	7/7	—	—	—
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	6/6	6/6	7/7	3/3	—	1/1
Dr. Andreas Wiele (gerichtlich bestellt mit Wirkung zum 13. Februar 2022)	—	—	—	—	—	—

Wesentliche Themen der einzelnen Sitzungen im Jahr 2021 waren:

- In der Bilanzsitzung am 3. März 2021 verabschiedete der Aufsichtsrat den Jahres- und Konzernabschluss, den Lagebericht für die Gesellschaft und den Konzern, den Nichtfinanziellen Bericht, die Erklärung zur Unternehmensführung, den Bericht des Aufsichtsrats sowie den Vergütungsbericht, jeweils für das Geschäftsjahr 2020. Gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses hat der Aufsichtsrat in dieser Sitzung ferner zugestimmt, der ordentlichen Hauptversammlung am 1. Juni 2021 die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Sitz in Stuttgart („Ernst & Young“) bzw. als Alternative die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („PricewaterhouseCoopers“) zur Wahl als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 vorzuschlagen. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat beschlossen, sich dem Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands anzuschließen und der Hauptversammlung vorzuschlagen, den Bilanzgewinn mit einer Ausschüttungsquote von 50,1 Prozent bezogen auf das adjusted net income des Konzerns als Dividende auszuzahlen.

Der Aufsichtsrat folgte ebenfalls den Empfehlungen des Personalausschusses und genehmigte die vergütungsrelevanten Themen für den Vorstand, d.h. die Zahlung des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2020, die Zielerreichung für den Performance Share Plan 2020 sowie die abschließende Auszahlung des Group Share Plan 2017, der jedoch nur noch für ehemalige Vorstandsmitglieder gilt. In dieser Sitzung wurde der Aufsichtsrat zudem ausführlich von mir in meiner Funktion als Vorsitzender des Personalausschusses über die im Personalausschuss diskutierten und beschlossenen Anpassungen des überarbeiteten Vergütungssystems für den Vorstand informiert. Der Aufsichtsrat hat darüber am 12. April 2021 zusammen mit weiteren im Kontext der Hauptversammlung relevanten Themen per Umlaufverfahren Beschluss gefasst.

Im Rahmen dieser Bilanzsitzung erhielt der Aufsichtsrat ferner einen detaillierten Überblick über die aktuelle Entwicklung des Unternehmens und die finanziellen Implikationen der COVID-19-Pandemie. Darüber hinaus wurden wir durch den Vorstand umfassend in dessen weiterführende Überlegungen hinsichtlich der Streaming-Plattform Joyn eingebunden. Anknüpfend hieran wurde diese Thematik ausführlich in weiteren außerordentlichen Aufsichtsratssitzungen beleuchtet und diskutiert.

Abschließend habe ich das gesamte Aufsichtsratsgremium sowie den Vorstand über die neue Aufgabe des Aufsichtsratsmitglieds Adam Cahan als CEO des Technologieunternehmens PAX Labs, Inc., Kalifornien, USA („PAX Labs“) informiert.

- In einer außerordentlichen Sitzung, die am 21. April 2021 stattfand, haben wir uns erneut mit der Weiterentwicklung von Joyn auseinandergesetzt.
- In der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 wurde die durch den Aufsichtsrat vorgeschlagene Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 gewählt. Die Hauptversammlung stimmte dem Vorschlag des Vorstands und Aufsichtsrats zu, eine Dividende in Höhe von 0,49 Euro je Aktie auszuzahlen. Des Weiteren billigte sie das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder und bestätigte die bestehende Vergütung des Aufsichtsrats.

Darüber hinaus hat die Hauptversammlung die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 mit deutlicher Mehrheit entlastet. Insgesamt wurden alle Beschlussvorschläge mehrheitlich mit einer Zustimmungsquote von rund 90 Prozent angenommen. Dabei lag die Zustimmungsquote zum Vergütungssystem des Vorstands bei rund 96 Prozent.

- In der ordentlichen Aufsichtsratssitzung am 2. Juni 2021 befasste sich der Aufsichtsrat mit einer möglichen Refinanzierung der Finanzverbindlichkeiten des Konzerns. Zudem erhielt er ein weiteres Update zu Joyn und den Überlegungen von ProSiebenSat.1 zur Positionierung im Streaming-Markt. Des Weiteren bekam der Aufsichtsrat einen Einblick in die strukturelle Weiterentwicklung des Entertainment-Segments, deren Ziel es ist, Vertrieb und Content-Steuerung noch stärker zu zentralisieren. Zudem wurde der Aufsichtsrat über den aktuellen Stand laufender M&A-Projekte informiert.

In der sich anschließenden Closed Session hat sich der Aufsichtsrat mit der bereits bei Berufung von Christine Scheffler in den Vorstand vereinbarten Gehaltserhöhung befasst und der Anpassung ihrer Gesamtvergütung zugestimmt.

- In einer weiteren außerordentlichen Aufsichtsratssitzung am 2. August 2021 befasste sich der Aufsichtsrat erneut eingehend mit der digitalen Streaming- und Content-Strategie des Unternehmens.
- Im Rahmen einer Closed Session am 8. September 2021 haben wir uns neben der Diskussion über die Erhöhung des Anteilsbesitzes von Mediaset an ProSiebenSat.1 insbesondere mit der Nachfolgeplanung für die turnusmäßig in der Hauptversammlung 2022 anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat beschäftigt und dabei auch über Anpassungen des künftigen Kompetenzprofils des Aufsichtsrats diskutiert. Hierbei wurden wir durch eine externe Personalberatung unterstützt. Ein weiteres Thema waren Überlegungen zur künftigen Erweiterung des Vorstands.
- In einer ordentlichen Aufsichtsratssitzung am 9. September 2021 gab der Vorstand einen Ausblick auf das dritte Quartal 2021. Ebenfalls wurde der Aufsichtsrat über die zu erwartende Geschäftsentwicklung im vierten Quartal 2021 unterrichtet. Er erhielt des Weiteren einen ausführlichen Bericht zur Strategie der Gruppe sowie deren konsequente Umsetzung und Weiterentwicklung. Der Aufsichtsrat unterstützt die Strategie des Unternehmens, die auf drei sich ergänzenden Segmenten basiert. Abschließend erhielt der Aufsichtsrat einen Statusbericht zu den Nachhaltigkeitszielen der ProSiebenSat.1 Group.
- In einer weiteren außerordentlichen Aufsichtsratssitzung am 22. Oktober 2021 haben wir den Kreis der in Frage kommenden Aufsichtsratskandidat:innen für die Wahl durch die Hauptversammlung 2022 mit Unterstützung der externen Personalberatung eingegrenzt. Zudem haben wir uns nochmals mit der künftigen Erweiterung des Vorstands beschäftigt.

- Am 3. November 2021 fand eine weitere außerordentliche Aufsichtsratssitzung statt, in der wir uns intensiv mit der erneuten Erhöhung des Anteilsbesitzes durch Mediaset beschäftigt haben. In diesem Kontext haben wir beschlossen, auch öffentlich zu unterstreichen, dass der Aufsichtsrat voll und ganz den Vorstand und die Strategie von ProSiebenSat.1 unterstützt.
- Bestandteil der außerordentlichen Sitzung am 12. November 2021 war unter anderem die weitere Aufstockung der Beteiligung an ProSiebenSat.1 durch Mediaset. In dieser Sitzung hat Adam Cahan sein Mandat aufgrund seiner neuen Aufgabe als CEO beim Technologieunternehmen PAX Labs niedergelegt. Der Aufsichtsrat hat entschieden, Dr. Andreas Wiele als Nachfolger für Adam Cahan gerichtlich bestellen zu lassen und der Vorstand hat einen entsprechenden Antrag bei Gericht gestellt.
- Am 6. Dezember 2021 haben wir final die personellen Weichen für die weitere Zukunft des Unternehmens gestellt: In einer Closed Session habe ich dem Aufsichtsrat gegenüber erklärt, mich nicht erneut zur Wahl zu stellen. Wir haben uns auf geeignete Aufsichtsratskandidat:innen im Rahmen der anstehenden Wahlen in der Hauptversammlung am 5. Mai 2022 verständigt und die entsprechenden Beschlüsse gefasst. Wir werden der Hauptversammlung vorschlagen, Dr. Andreas Wiele als Mitglied des Aufsichtsrats zu bestätigen. Wir haben darüber hinaus beschlossen, der Hauptversammlung Bert Habets als weiteres neues Aufsichtsratsmitglied zur Wahl und Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher zur Wiederwahl vorzuschlagen.

In dieser Closed Session haben wir den Vorstandsvertrag mit Rainer Beaujean um weitere fünf Jahre verlängert und ihn mit Wirkung zum 1. Januar 2022 zum Vorstandsvorsitzenden (Group CEO) ernannt. Zugleich haben wir entschieden, den Deputy Group CFO Ralf Peter Gierig mit Wirkung zum 1. Januar 2022 als Finanzvorstand des Konzerns zu berufen. Wir sind hier der Empfehlung des Personalausschusses gefolgt, nachdem sich der Aufsichtsrat bereits vorab in seinen vorgenannten Closed Sessions mit der Thematik befasst hatte.

- In unserer ordentlichen Aufsichtsratssitzung am 15. Dezember 2021 verabschiedete der Aufsichtsrat die Budget-Planung 2022 für den ProSiebenSat.1-Konzern; diese wurde uns zuvor ausführlich vorgestellt und erläutert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat den Mehrjahresplan sowie die strategische Ausrichtung des Konzerns zustimmend zur Kenntnis genommen. Dabei wurde der Aufsichtsrat umfassend über die wirtschaftliche Entwicklung der wichtigsten Geschäftsbereiche informiert.

In dieser Sitzung verabschiedete der Aufsichtsrat außerdem die Zielvorgaben im Rahmen der variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022, die jährliche Entsprechenserklärung sowie die Anpassung seines Kompetenzprofils. In dieser Sitzung haben wir nach einer entsprechenden Empfehlung des Vorstands entschieden, auch die Hauptversammlung 2022 am 5. Mai 2022 wieder virtuell durchzuführen.

In der anschließenden Closed Session haben wir uns anhand eines detaillierten Fragebogens mit unserer Effizienzprüfung befasst.

Darüber hinaus fasste der Aufsichtsrat im Jahr 2021 – nach ausführlicher Diskussion in den ordentlichen Aufsichtsratssitzungen – einen Beschluss im schriftlichen Umlaufverfahren, der insbesondere für die Hauptversammlung 2021 relevante Themen enthielt: die Abhaltung der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 als virtuelle Hauptversammlung und ohne physische Präsenz aufgrund der andauernden COVID-19-Pandemie sowie die entsprechende Einladung zur virtuellen Hauptversammlung, die Leitlinien für die Einreichung und Beantwortung von Fragen der Aktionär:innen sowie das neue Vergütungssystem für den Vorstand gemäß § 87a AktG.

BERICHT ÜBER DIE ARBEIT DER AUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat verschiedene Ausschüsse eingerichtet, die ihn bei seiner Arbeit unterstützen. Um seine Arbeit effizient wahrzunehmen, verfügte das Gremium 2021 über vier Ausschüsse: den Präsidial- und Nominierungsausschuss („Presiding and Nomination Committee“), den Personalausschuss („Compensation Committee“), den Prüfungsausschuss („Audit and Finance Committee“) sowie den Kapitalmarktausschuss („Capital Markets Committee“). Die Ausschüsse haben den Aufsichtsrat in seinen Plenarsitzungen regelmäßig und umfassend über ihre Tätigkeit informiert. Ihre Aufgabenschwerpunkte werden nachfolgend beschrieben.

Der **Präsidial- und Nominierungsausschuss** koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats und bereitet dessen Sitzungen vor. Zudem verantwortet das Gremium die Aufgaben eines Nominierungsausschusses gemäß des Deutschen Corporate Governance Kodex und fasst Beschlüsse, die an ihn durch die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats delegiert wurden. Dazu zählen die Prüfung von Lizenzverträgen, Distributionsvereinbarungen oder Vermarktungsverträgen. Der Ausschuss tagte im Jahr 2021 einmal und fasste zwei Beschlüsse im Umlaufverfahren: die Vertragsverlängerungen mit den wichtigsten Mediaagenturen sowie die erfolgreiche Neuverhandlung eines langfristigen Distributionsdeals mit der Deutsche Telekom AG, Bonn, Deutschland („Deutsche Telekom“). Im Rahmen der Vertragsvereinbarung kann ProSiebenSat.1 fortan Addressable-TV-Kampagnen auch über das Streaming-Angebot MagentaTV der Deutschen Telekom ausspielen. Darüber hinaus wurde eine Zusammenarbeit im Bereich Daten vereinbart. Das gesamte Senderportfolio der ProSiebenSat.1 Group ist durch die neue Vereinbarung auch weiterhin über die MagentaTV-Plattform live oder auf Abruf, in HD und neu in UHD verfügbar.

Der **Personalausschuss** bereitet Beschlussfassungen zu personalspezifischen Vorstandsthemen für das Aufsichtsratsplenum vor. Der Ausschuss führte im Jahr 2021 drei Sitzungen in Form von Videokonferenzen durch, fasste aber keine Beschlüsse im Umlaufverfahren. In seiner ersten Sitzung am 13. Januar 2021 beschäftigte sich das Gremium mit der vorläufigen Zielerreichung im Rahmen des Group Share Plans 2017, des Performance Share Plans 2018 und 2019 sowie der vorläufigen individuellen Zielerreichungsgrade des Performance Bonus 2020 für die Vorstandsmitglieder. Zudem hat sich der Personalausschuss in dieser Sitzung abschließend mit der Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand beschäftigt und eine entsprechende Empfehlung an den Aufsichtsrat verabschiedet.

In einer weiteren Sitzung am 2. Juni 2021 hat sich der Personalausschuss eingehend mit der Gesamtvergütung von Christine Scheffler auseinandergesetzt und die Empfehlung einer Anpassung an den Aufsichtsrat verabschiedet.

Nach den vorhergehenden Beratungen in den Closed Sessions des Aufsichtsrats hat sich der Personalausschuss in einer außerordentlichen Sitzung am 18. November 2021 mit der Bestellung von Ralf Peter Gierig als zusätzliches Vorstandsmitglied und Finanzvorstand (Group CFO) befasst und eine entsprechende Empfehlung an den Aufsichtsrat ausgesprochen. Ralf Peter Gierig war bisher Deputy Group CFO und hat daher bereits in den vergangenen Jahren sehr eng mit dem Vorstandsteam zusammengearbeitet. Inhalt der Sitzung war auch die Vertragsverlängerung von Rainer Beaujean für weitere fünf Jahre und seine Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung zum 1. Januar 2022. Hierzu hat der Personalausschuss ebenfalls eine entsprechende Empfehlung an den Aufsichtsrat ausgesprochen.

Der **Prüfungsausschuss** hat den Jahres- und den Konzernabschluss, den Lage- und den Konzernlagebericht sowie den Gewinnverwendungsvorschlag vorbereitend für den Aufsichtsrat geprüft und dazu insbesondere den Prüfungsbericht und den mündlichen Bericht des Abschlussprüfers über die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung eingehend beraten. Der Prüfungsausschuss sah im Rahmen seiner Prüfungen des Jahres- und Konzernabschlusses keinen Anlass für Beanstandungen. Zudem erörterte der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand die Quartalsmitteilungen und den Halbjahresfinanzbericht unter Berücksichtigung des Berichts des Abschlussprüfers über die prüferische Durchsicht vor deren Veröffentlichung. Aufgabe des

Prüfungsausschusses ist außerdem die Vorbereitung der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat.

Schwerpunkte bei der Überwachung der Finanzberichterstattung bildeten im Berichtsjahr die Werthaltigkeit der Geschäfts- oder Firmenwerte und der sonstigen immateriellen Vermögenswerte, die Bewertung des Programmvermögens, die Bilanzierung von Unternehmens- und Anteilserwerben, die Realisierung von Umsatzerlösen, das Hedge Accounting, die Bilanzierung von finanziellen Verbindlichkeiten, Fortschritte bei den laufenden Betriebsprüfungen sowie die Ertragsteuern.

Der Prüfungsausschuss hat den Rechnungslegungsprozess und die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems überwacht und sich dabei auch auf die entsprechende Berichterstattung des Leiters der Internen Revision und des Abschlussprüfers gestützt. Der Prüfungsausschuss hat sich hier explizit mit den COSO-Elementen (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) auseinandergesetzt und beschäftigt. Es wurden keine wesentlichen Schwächen des auf den Rechnungslegungsprozess bezogenen Internen Kontrollsystems und des Risikofrüherkennungssystems vom Abschlussprüfer festgestellt.

Darüber hinaus befasste sich der Prüfungsausschuss mit der Vorbereitung des Vorschlags des Aufsichtsrats zur Wahl des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2021 durch die Hauptversammlung, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer und der Honorarvereinbarung mit dem Abschlussprüfer. Er überwachte die Wirksamkeit und Qualität der Abschlussprüfung und die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sowie die von diesem zusätzlich zu den Abschlussprüfungsleistungen erbrachten Leistungen. Nach einem sorgfältig durchgeführten und umfassenden Ausschreibungsprozess hat der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat eine entsprechende Empfehlung unterbreitet, der Hauptversammlung Ernst & Young und als Alternative PricewaterhouseCoopers als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 vorzuschlagen, falls die Hauptversammlung sich gegen Ernst & Young aussprechen sollte. Der Prüfungsausschuss hat sich kontinuierlich mit dem Abschlussprüfer über die wesentlichen Prüfungsrisiken und die erforderliche Ausrichtung der Abschlussprüfung ausgetauscht. Er hat eine interne Regelung über Dienstleistungen des Abschlussprüfers, die nicht im Zusammenhang mit der Abschlussprüfung stehen (sog. Nichtprüfungsleistungen), getroffen, ließ sich durch den Abschlussprüfer und den Vorstand zu jeder Sitzung über entsprechende Aufträge und die in diesem Zusammenhang angefallenen Honorare informieren und hat diese jeweils gebilligt.

Weiterhin ließ sich der Prüfungsausschuss regelmäßig über die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems, über den Umgang mit mutmaßlichen Compliance-Fällen, über rechtliche und regulatorische Risiken sowie die Risikolage, -erfassung und -überwachung im Unternehmen unterrichten. Hinzu kamen regelmäßige Berichte über die Risikoeinschätzung seitens der Internen Revision, deren Ressourcenausstattung und Prüfungsplanung.

Der Vorstand informierte den Prüfungsausschuss regelmäßig über den Status verschiedener Aktivitäten zur Finanzierung sowie zur Liquiditätssicherung des Unternehmens. Zu ausgewählten Punkten der Tagesordnung nahmen auch die Leiter:innen der zuständigen Fachabteilungen an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teil, erstatteten Bericht und beantworteten Fragen. Darüber hinaus führte der Vorsitzende des Prüfungsausschusses Prof. Dr. Nonnenmacher zwischen den Sitzungsterminen Gespräche zu wichtigen Einzelthemen, insbesondere mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden, dem Vorstandssprecher & Finanzvorstand sowie dem Abschlussprüfer. Über die wesentlichen Ergebnisse dieser Gespräche wurde dem Prüfungsausschuss und, soweit erforderlich, dem Aufsichtsrat regelmäßig Bericht erstattet.

Der Ausschuss hat im Berichtsjahr siebenmal und davon fünfmal in Gegenwart des Vorstandssprechers & Finanzvorstands Rainer Beaujean sowie des Abschlussprüfers getagt. Die ordentlichen Sitzungen wurden mit einer anschließenden Closed Session ergänzt, an der der Prüfungsausschuss sowie der Abschlussprüfer teilnahmen. Ich habe als Gast allen Sitzungen beigewohnt. Der Prüfungsausschuss fasste im Geschäftsjahr 2021 einen Beschluss im

Umlaufverfahren und verabschiedete die aktualisierte Liste der vorab genehmigten Nichtprüfungsleistungen im Rahmen der Richtlinie zur Beauftragung von Prüfungsleistungen.

Der **Kapitalmarktausschuss** ist ermächtigt, anstelle des Gesamtgremiums über die Zustimmung zur Ausnutzung des Genehmigten Kapitals der Gesellschaft, der Ermächtigung zur Ausgabe von Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen, der Ermächtigung zum Erwerb und zur Verwendung eigener Aktien und/oder zum Einsatz von Derivaten bei Erwerb eigener Aktien sowie jeweils damit im Zusammenhang stehende Maßnahmen zu beschließen. Im Geschäftsjahr 2021 tagte der Kapitalmarktausschuss am 7. Dezember 2021. Gegenstand dieser Sitzung waren insbesondere der Anteilsbesitz von Mediaset, die Portfolio-Strategie von ProSiebenSat.1 sowie das aktuelle Marktumfeld.

PRÜFUNG DES JAHRES- UND KONZERNABSCHLUSSES FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Der Jahres- und Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE sowie der Lage- und Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2021 sind von der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ordnungsgemäß geprüft und am 1. März 2022 mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden.

Alle Abschlussunterlagen, der Nichtfinanzielle Bericht, der Risikobericht sowie die Prüfungsberichte von Ernst & Young lagen den Mitgliedern des Aufsichtsrats rechtzeitig vor und wurden eingehend von uns geprüft. Dabei haben wir uns auch mit Auswirkungen der russischen Invasion in die Ukraine befasst.

Der Abschlussprüfer berichtete dabei über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung. Schwächen des Internen Kontroll- und Risikomanagementsystems bezogen auf den Rechnungslegungsprozess wurden dabei nicht festgestellt. Umstände, die die Befangenheit der Abschlussprüfer besorgen lassen, lagen ebenfalls nicht vor.

Der Aufsichtsrat hat vom Ergebnis der Abschlussprüfung zustimmend Kenntnis genommen und nach Abschluss seiner eigenen Prüfung festgestellt, dass auch seinerseits keine Einwände zu erheben sind. Der vom Vorstand aufgestellte und vom Abschlussprüfer geprüfte Jahres- und Konzernabschluss, der Lage- und Konzernlagebericht sowie der Nichtfinanzielle Bericht wurden vom Aufsichtsrat gebilligt. Damit ist der Jahresabschluss festgestellt. Schließlich hat der Aufsichtsrat den Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands geprüft und sich diesem Vorschlag angeschlossen.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 2 Satz 4 AktG eine externe inhaltliche Überprüfung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts durch Ernst & Young beauftragt. Ernst & Young hat insoweit ein uneingeschränktes Prüfungsurteil erteilt. Das bedeutet, dass nach der Beurteilung durch Ernst & Young der gesonderte nichtfinanzielle Bericht der ProSiebenSat.1 Media SE in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt wurde. Der Aufsichtsrat hat bei seiner eigenen Prüfung, die auch auf Grundlage des Berichts des Prüfungsausschusses über dessen vorbereitende Prüfung und dessen Empfehlung sowie der Prüfung des Berichts und des Prüfungsurteils durch Ernst & Young erfolgte, ebenfalls keine Gründe festgestellt, die der Ordnungs- und Zweckmäßigkeit des gesonderten nichtfinanziellen Berichts entgegenstehen.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Aufsichtsratsmitglieder sind verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte unverzüglich dem Präsidial- und Nominierungsausschuss offenzulegen. Im Geschäftsjahr 2021 lag aufgrund gleichzeitiger Organmitgliedschaft eines Mitglieds des Aufsichtsrats bei Wettbewerbern bzw.

Geschäftspartner:innen der ProSiebenSat.1 Media SE folgender Anhaltspunkt für Interessenkonflikte vor:

- Dr. Antonella Mei-Pochtler gehört dem Aufsichtsrat der Publicis Groupe S.A., Paris, Frankreich („Publicis“) an, welche Kundin der Vermarktungstochter Seven.One Media GmbH („Seven.One Media“) ist. Sie hat an der Beschlussfassung im Rahmen der Vertragsverlängerungen mit den wichtigsten Media-Agenturen, die im Umlaufverfahren verabschiedet wurden, nicht teilgenommen.

Darüber hinaus gab es keine Anzeichen für das Vorliegen von Interessenkonflikten.

CORPORATE GOVERNANCE

Vorstand und Aufsichtsrat berichten zum Thema Corporate Governance im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB, welche Sie im Internet sowie im Geschäftsbericht finden.

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nahmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats werden eingehend eingearbeitet. Dabei haben sie die Gelegenheit, die Mitglieder des Vorstands und fachverantwortliche Führungskräfte zu einem bilateralen Austausch über grundsätzliche und aktuelle Themen der jeweiligen Vorstandsbereiche zu treffen und sich so einen Überblick über die relevanten Themen des Unternehmens sowie die Governance-Struktur zu verschaffen.

VERÄNDERUNGEN IN DER BESETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat hat zum Jahresende 2021 hinsichtlich der personellen Besetzung des Vorstands und Aufsichtsrats verschiedene Entscheidungen getroffen, um die strategische Neuausrichtung der Gruppe erfolgreich fortzusetzen und sie für die Medienlandschaft der Zukunft zu positionieren.

So haben wir am 6. Dezember 2021 entschieden, den Vorstandsvertrag von Rainer Beaujean um fünf Jahre zu verlängern und ihn zum Vorstandsvorsitzenden ernannt. Zusätzlich wird Ralf Peter Gierig neuer Finanzvorstand der ProSiebenSat.1 Media SE. Mit Ralf Peter Gierig übernimmt ein langjähriger Kenner des Unternehmens und versierter Finanzexperte, der sich auch am Kapitalmarkt einen Namen als vertrauensvoller Ansprechpartner gemacht hat, den Bereich Finanzen. Er ist seit Oktober 2016 Deputy Group CFO und übernahm bereits sowohl von April bis Mai 2017 als auch von April bis Juni 2019 interimsmäßig die Rolle des Finanzvorstands der ProSiebenSat.1 Media SE.

Das Vorstandsteam der ProSiebenSat.1 Media SE setzt sich damit seit 1. Januar 2022 zusammen aus Rainer Beaujean als Vorstandsvorsitzenden sowie den Vorstandsmitgliedern Wolfgang Link, Christine Scheffler und Ralf Peter Gierig. Rainer Beaujean verantwortet – neben Strategie und M&A – auch weiterhin die Segmente Dating & Video sowie Commerce & Ventures sowie die Holding-Bereiche Internal Audit, IT, Kommunikation, Investor Relations, Legal und Regulatory & Governmental Affairs. Wolfgang Link steht dem Entertainment-Geschäft vor, das alle Bereiche von Content über Digital bis hin zu Sales und das Streaming-Geschäft mit der Plattform Joyn beinhaltet. Christine Scheffler leitet die Ressorts Personal sowie Compliance, Nachhaltigkeit und Organizational Development & Operational Excellence. Ralf Peter Gierig verantwortet die Bereiche Controlling (inkl. Risikomanagement), Accounting & Taxes, Shared Services, Treasury, Procurement & Real Estate sowie Corporate Security.

Personelle Veränderungen wird es auch im Aufsichtsrat geben: Nach acht Jahren und zwei Wahlperioden habe ich mich entschieden, bei der Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE am 5. Mai 2022 nicht erneut als Aufsichtsrat zu kandidieren. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, Dr. Andreas Wiele nach der kommenden Hauptversammlung und vorbehaltlich seiner dort vorgesehenen Wahl in den Aufsichtsrat zu seinem neuen Vorsitzenden und damit zu meinem Nachfolger zu wählen. Dr. Wiele ist ein sehr profilierter Transformationsexperte in der Medienindustrie und gehört dem Aufsichtsrat bereits seit dem 13. Februar 2022 als gerichtlich bestelltes Mitglied an. Er hat bereits zahlreiche Veränderungsprozesse erfolgreich verantwortet und verfügt über breite internationale Erfahrungen aus drei Jahrzehnten im Medienbereich: Seit seinem Ausscheiden als Vorstand der Axel Springer SE, Berlin, Deutschland („Axel Springer“) im Mai 2020 ist er als Unternehmensgründer und Business Angel aktiv. Darüber hinaus war er als Senior Advisor des weltweiten Tech/Media- und Telekomgeschäfts von KKR & Co., Inc., New York City, USA („KKR“) tätig.

Als weiteres neues Aufsichtsratsmitglied soll zudem Bert Habets, ehemals CEO der RTL Group S.A., Luxemburg, („RTL Group“), der Hauptversammlung zur Wahl vorgeschlagen werden. Er verfügt über profunde Erfahrungen in der Führung globaler Medienunternehmen sowie über umfassendes Know-how bei der Einführung und dem Ausbau von Streaming-Videodiensten.

Ich freue mich außerdem sehr, dass Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher sich auf der Hauptversammlung am 5. Mai 2022 zur Wiederwahl stellt, um seine erfolgreiche Arbeit im Prüfungsausschuss fortzusetzen. Er ist bereits seit Mai 2015 Mitglied unseres Aufsichtsrats.

Bei Adam Cahan bedanke ich mich – auch im Namen des gesamten Aufsichtsratsgremiums – für sein erfolgreiches Wirken. Er war seit Juni 2014 Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE. Adam Cahan hat sein Amt im November 2021 niedergelegt.

DANK DES AUFSICHTSRATS

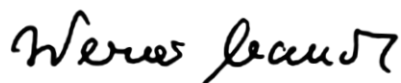
Im Namen meiner Aufsichtsratskolleg:innen möchte ich auch dem Vorstandsteam danken – Rainer Beaujean, Wolfgang Link und Christine Scheffler haben ausgezeichnete Arbeit geleistet. ProSiebenSat.1 ist sehr gut und besser als traditionelle Medienunternehmen durch die Pandemie gekommen, da der Erfolg des Konzerns auf drei starken Segmenten und damit sich ergänzenden Geschäftsmodellen beruht.

Mein besonderer Dank gilt insbesondere auch allen Mitarbeiter:innen. Sie haben – auch unter den anhaltend schwierigen Bedingungen der Pandemie – die digitale Transformation von ProSiebenSat.1 erfolgreich vorangetrieben.

Abschließend möchte ich Ihnen, sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, unseren Dank für Ihr Vertrauen in das Unternehmen und die ProSiebenSat.1-Aktie aussprechen. 2021 war ein Jahr, das uns alle weiterhin vor Herausforderungen gestellt hat. Es war aber auch ein Jahr, in dem der Konzern seinen Erfolgskurs fortgesetzt hat – dank seiner sehr starken und langfristig ausgerichteten Strategie, die Digitalisierung der Gruppe aus eigener Kraft voranzutreiben. Wir freuen uns, wenn Sie, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, ProSiebenSat.1 auf diesem Weg weiter begleiten.

Unterföhring, im März 2022

Für den Aufsichtsrat



DR. WERNER BRANDT

AUFSICHTSRATSVORSITZENDER

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE SOWIE DEREN MANDATE IN ANDEREN AUFSICHTSRÄTEN¹

Dr. Werner Brandt, Vorsitzender	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014/ der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Aufsichtsratsvorsitzender der RWE AG	Inländische Mandate: RWE AG, Essen, Siemens AG, Berlin/München
Dr. Marion Helmes, Stellvertretende Vorsitzende	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014/ der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Mitglied in verschiedenen Aufsichtsräten	Inländisches Mandat: Siemens Healthineers AG, Erlangen Ausländische Mandate: British American Tobacco p.l.c., London, Vereinigtes Königreich, Heineken N.V., Amsterdam, Niederlande
Lawrence A. Aidem	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014/ der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Reverb Advisors (Managing Partner)	Mandate: keine
Adam Cahan	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014/ der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 bis 12. November 2021 PAX Labs, Inc. (CEO)	Ausländisches Mandat: PAX Labs Inc., San Francisco, USA
Erik Huggers	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014/ der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Selbständiger Unternehmer	Ausländische Mandate: WeTransfer B.V., Amsterdam, Niederlande, Hexagon AB, Stockholm, Schweden
Marjorie Kaplan	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 16. Mai 2018 Merryck & Co (Consultant & Mentor)	Ausländisches Mandat: ArtBnk, LLC, Newmarket, New Hampshire, USA
Ketan Mehta	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 24. November 2015 Allen & Company LLC (Managing Director)	Mandate: keine
Dr. Antonella Mei-Pochtler	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 13. April 2020 Sonderberaterin des Österreichischen Bundeskanzlers und Leitung von ThinkAustria, der Strategie- und Planungseinheit des Kanzleramts, Wien, Österreich	Inländisches Mandat: Westwing Group AG, München Ausländische Mandate: Assicurazioni Generali SpA, Mailand, Italien, Publicis Groupe S.A., Paris, Frankreich, SIPRA, Elfenbeinküste
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Mitglied in verschiedenen Aufsichtsräten	Inländische Mandate: Continental AG, Hannover, Covestro AG, Leverkusen, Covestro Deutschland AG, Leverkusen
Dr. Andreas Wiele	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 13. Februar 2022 (gerichtlich bestellt) Unternehmensgründer, Giano Capital (General Partner)	Ausländische Mandate: Giano Capital S.a.r.l., Genf, Schweiz, Giano Capital Management S.a.r.l., Luxemburg, OakTree Power Ltd., London, Vereinigtes Königreich

¹ Die Darstellung der Mandate beschreibt die Mitgliedschaften in anderen nach deutschen Gesetzen zu bildenden Aufsichtsräten sowie Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen.

MITGLIEDER DES VORSTANDS

MITGLIEDER DES VORSTANDS DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE SOWIE DEREN MANDATE IN ANDEREN AUFSICHTSRÄTEN¹

Mitglied des Vorstands	Vorstandsbereiche bis 31.12.2021	Vorstandsbereiche ab 01.01.2022	Mandate in Aufsichtsräten	
Rainer Beaujean, Vorstandsvorsitzender (Group CEO)	Finanzvorstand (CFO) seit 1. Juli 2019, Vorstandssprecher & Finanzvorstand (CFO) seit 26. März 2020, Vorstandsvorsitzender (Group CEO) seit 1. Januar 2022	Strategie & M&A, Red Arrow Studios (inkl. Studio71), NuCom Group, ParshipMeet Group, Finanzen (IR, Treasury, Corporate Procurement & Real Estate, Accounting & Taxes, Shared Services, Corporate Security), Internal Audit, Controlling, IT, Kommunikation, Legal, Regulatory & Governmental Affairs	Segment Dating & Video: z.B. ParshipMeet Group Segment Commerce & Ventures: z.B. SevenAccelerator, SevenVentures und NuCom Group Holding: z.B. Strategie, M&A, Internal Audit, IT, Kommunikation, Investor Relations, Legal, Regulatory & Governmental Affairs	Inländische Mandate: NCG – NUCOM GROUP SE, Unterföhring (Mitglied des Aufsichtsrats und Aufsichtsratsvorsitzender), Virtual Minds GmbH, Freiburg im Breisgau (Mitglied des Aufsichtsrats und Aufsichtsratsvorsitzender bis 26. August 2021), Joyn GmbH, München (Beiratsmitglied), ParshipMeet Holding GmbH, Hamburg (Beiratsmitglied und Beiratsvorsitzender), Jochen Schweizer mydays Holding GmbH, München (Beiratsmitglied und Beiratsvorsitzender seit 1. September 2021), Rheinische Post Mediengruppe GmbH, Düsseldorf (Mitglied des Aufsichtsrats), Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Düsseldorf (Mitglied des Aufsichtsrats)
Wolfgang Link, Vorstandsmitglied (verantwortlich für Entertainment)	Vorstandsmitglied	Seven.One Entertainment Group (Content, Digital inkl. Joyn, Sales, Distribution)	Segment Entertainment: z.B. Seven.One Entertainment Group, Joyn, Red Arrow Studios, Studio71	Inländische Mandate: Joyn GmbH, München (Beiratsmitglied), ParshipMeet Holding GmbH, Hamburg (Beiratsmitglied) Ausländisches Mandat: ProSiebenSat.1 Puls 8 TV AG, Zürich, Schweiz (Vizepräsident des Verwaltungsrats bis 31. März 2021)
Christine Scheffler, Vorstandsmitglied (verantwortlich für HR, Compliance & Sustainability)	Vorstandsmitglied	Personal, Compliance, Nachhaltigkeit, Organizational Development & Operational Excellence	Holding & Segmente: Personal, Compliance, Nachhaltigkeit, Organizational Development & Operational Excellence	Inländische Mandate: NCG – NUCOM GROUP SE, Unterföhring (Mitglied des Aufsichtsrats seit 1. Juli 2021), ParshipMeet Holding GmbH, Hamburg (Beiratsmitglied seit 13. August 2021)
Ralf Peter Gierig, Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)	Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO) seit 1. Januar 2022		Holding & Segmente: z.B. Controlling (inkl. Risikomanagement), Accounting & Taxes, Shared Services, Treasury, Procurement & Real Estate, Corporate Security	Inländisches Mandat: NCG – NUCOM GROUP SE, Unterföhring (Mitglied des Aufsichtsrats und Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)

¹ Die Darstellung der Mandate beschreibt die Mitgliedschaften in nach deutschen Gesetzen zu bildenden Aufsichtsräten sowie Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

In der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB berichten Vorstand und Aufsichtsrat über die Unternehmensführung. Sie umfasst neben der jährlichen Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken sowie weitere Aspekte der Unternehmensführung. Vorstand und Aufsichtsrat sehen eine gute Corporate Governance als wesentlichen Bestandteil einer verantwortungsvollen, transparenten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung an. Mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wurde ein Standard für eine transparente Kontrolle und Steuerung von Unternehmen etabliert. Vorstand und Aufsichtsrat berichten in der vorliegenden Erklärung zur Unternehmensführung entsprechend dem Grundsatz 22 des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 über die Corporate Governance der Gesellschaft und nehmen dabei Stellung zu den Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Informationen zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat befinden sich im Vergütungsbericht. Neben der aktuellen Erklärung zur Unternehmensführung sowie Entsprechenserklärung sind auch die Erklärungen der vergangenen mindestens fünf Jahre auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄSS § 161 AKTG

Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE erklären, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK) derzeit und auch künftig entsprochen wird.

Ebenso wurde seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2020 sämtlichen Empfehlungen des DCGK entsprochen.

Im Dezember 2021

Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE

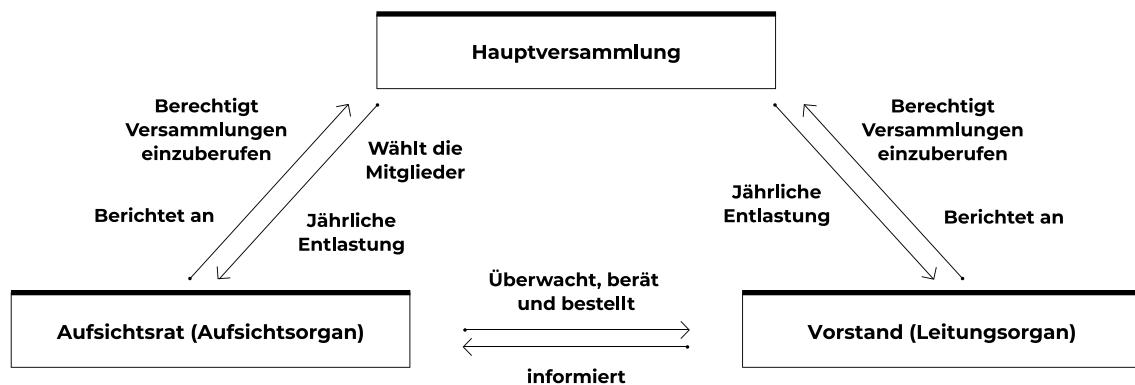
UNTERNEHMENSVERFASSUNG UND ORGANE DER GESELLSCHAFT

Die ProSiebenSat.1 Media SE ist eine börsennotierte Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) mit Sitz in Deutschland. Den Gestaltungsrahmen für die Corporate Governance

geben somit neben dem DCGK das deutsche und europäische Recht, insbesondere das Recht der SE, das Aktien- und Kapitalmarktrecht sowie die Satzung der ProSiebenSat.1 Media SE vor.

Die ProSiebenSat.1 Media SE als Europäische Aktiengesellschaft mit dualistischem Leitungs- und Aufsichtssystem verfügt über drei Organe: Hauptversammlung, Aufsichtsrat (Aufsichtsorgan) und Vorstand (Leitungsorgan). Deren Aufgaben und Befugnisse ergeben sich aus der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE-VO), dem Gesetz zur Ausführung der SE-VO (SEAG), dem Aktiengesetz (AktG) und der Satzung der ProSiebenSat.1 Media SE.

CORPORATE-GOVERNANCE-STRUKTUR DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE



Es besteht eine klare personelle Trennung zwischen Leitungs- und Aufsichtsorgan: Leitungsorgan ist der Vorstand, der vom Aufsichtsrat bei der Unternehmensführung überwacht und beraten wird. Alle Geschäfte und Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung sind, werden in enger Abstimmung des Vorstands mit dem Aufsichtsrat abgewickelt. Dazu sind eine offene Kommunikation und enge Kooperation zwischen den Organen von besonderer Bedeutung.

LEITUNG UND ÜBERWACHUNG

Vorstand

Der Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE ist der Überzeugung, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg im Wettbewerb nur auf der Grundlage rechtmäßiger Geschäftspraktiken möglich ist. Neben der Korruptionsvermeidung konzentriert sich die ProSiebenSat.1 Group im Bereich der Compliance deshalb insbesondere auf die Themen Geldwäsche, Sanktionen und Embargos sowie den Datenschutz. Auch in dieser Hinsicht besteht bei der ProSiebenSat.1 Group ein Compliance Management System (CMS). Wesentliche Zielsetzung des CMS ist es, Integrität sowie richtlinienkonformes und regeltreues Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeiter:innen zu verankern und auf diese Weise Rechts- und Regelverstöße von vornherein zu verhindern.

Vor dem Hintergrund der Konzernstruktur hat sich die ProSiebenSat.1 Group in einer zentralen und einer dezentralen Compliance-Organisationsstruktur organisiert. Die zentrale Organisation bilden der Compliance-Ausschuss (Compliance Committee) und die vom Group Chief Compliance Officer (CCO) geleitete Abteilung Group Compliance, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch Fachexpert:innen aus anderen Bereichen, beispielsweise der Rechtsabteilung, unterstützt werden. Im Compliance Committee sind neben dem für Compliance zuständigen Vorstandsmitglied Christine Scheffler, dem Senior Vice President Internal Audit und dem Chief Compliance Officer

noch die Konzernfunktion Recht sowie die Unit Compliance Officer (UCO) der verschiedenen Geschäftsbereiche und der Konzerndatenschutzbeauftragte vertreten. Das Compliance Committee und der CCO unterstützen und beraten den Vorstand bei der Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung des CMS. Der im Vorstandsressort Personal, Compliance, Nachhaltigkeit sowie Organizational Development & Operational Excellence angesiedelte CCO ist mit der Umsetzung des CMS im Konzern betraut, führt Risikoanalysen und Schulungen durch und berät den Vorstand bei der Entwicklung und Umsetzung angemessener Maßnahmen zur Risikominimierung. Zudem beobachtet er die Rechtsentwicklung und unterbreitet Vorschläge zur Weiterentwicklung des CMS.

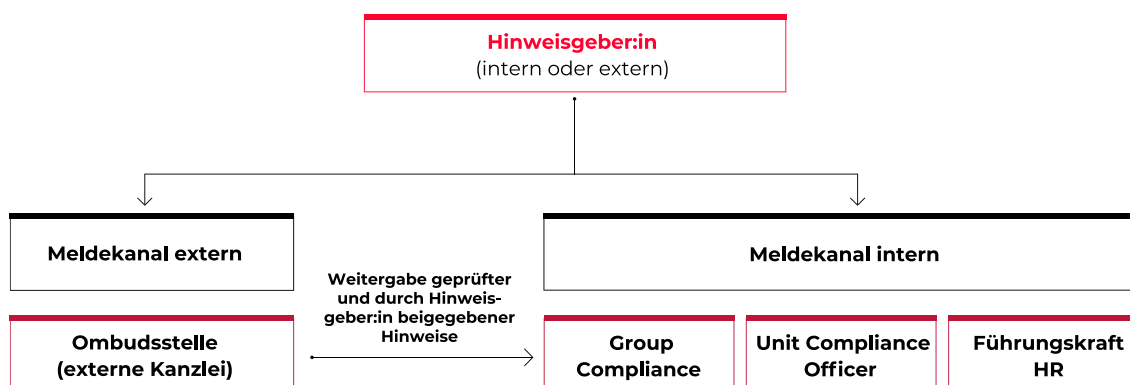
Die dezentrale Compliance-Organisation wird durch Unit Compliance Officer (UCO) repräsentiert, die in den Konzerngesellschaften sowie übergreifend in den einzelnen Geschäftsbereichen bestellt werden. Die Gesamtverantwortung für das CMS liegt beim Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE als Mutterunternehmen der ProSiebenSat.1 Group.

In ihrem Verhaltenskodex („Code of Conduct“) hat die ProSiebenSat.1 Group grundsätzliche Richtlinien und Handlungsweisen festgelegt. Diese Richtlinien definieren die allgemeinen Maßstäbe für das Verhalten in geschäftlichen, rechtlichen und ethischen Angelegenheiten und regeln zudem, wie Mitarbeiter:innen Hinweise auf Fehlverhalten im Unternehmen geben können. Sie dienen allen Mitgliedern des Vorstands, den Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften der ProSiebenSat.1 Group sowie den Mitarbeiter:innen der ProSiebenSat.1 Group als verbindlicher Orientierungs- und Ordnungsrahmen für den Umgang miteinander sowie mit Geschäftspartner:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und weiteren Dritten. Der Verhaltenskodex kann im Internet abgerufen werden unter

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/verhaltenskodex

Ein weiteres zentrales Compliance-Instrument der ProSiebenSat.1 Group ist das Hinweisgebersystem. Neben internen Meldekanälen besteht zusätzlich die Möglichkeit, Hinweise auf Rechtsverstöße anonym über eine externe Ombudsstelle abzugeben. Sie nimmt Beschwerden und Hinweise telefonisch oder per E-Mail entgegen, prüft diese auf ihre Plausibilität und leitet sie anschließend an Group Compliance weiter. Bei Meldungen schwerwiegender Verdachtsfälle und nach interner Bewertung informiert der Chief Compliance Officer unverzüglich die Unternehmensleitung. Sofern die gemäß Compliance-Vorfallmanagement zuständige Prüfstelle bzw. Geschäftsleitung oder der Vorstand die Durchführung einer internen Untersuchung für geboten hält und diese angestoßen wird, sind daran gegebenenfalls weitere Fachabteilungen beteiligt, zum Beispiel insbesondere Internal Audit.

HINWEISGEBER:INSYSTEM DER PROSIEBENSAT.1 GROUP



Die ProSiebenSat.1 Group schätzt die Vielfalt, die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte an individuellen Eigenschaften, Erfahrungen und Kenntnissen in das Unternehmen einbringen, und

betrachtet Diversität als wichtigen Erfolgsfaktor für die Entwicklung des Konzerns. Insbesondere der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist für die ProSiebenSat.1 Group ein zentraler Diversitätsaspekt. Der Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE hat mit Beschluss vom 30. Juni 2017 mit Blick auf § 76 Abs. 4 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO in Bezug auf den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands folgende Zielgrößen festgelegt, die bis zum 30. Juni 2022 erreicht sein sollen:

- Erste Führungsebene: 15 Prozent
- Zweite Führungsebene: 30 Prozent

Der Frauenanteil für die erste Führungsebene in der ProSiebenSat.1 Media SE betrug zum Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres 31,8 Prozent (Vorjahr: 25,0 %). Die Frauenquote für die zweite Führungsebene lag bei 38,5 Prozent (Vorjahr: 30,4 %). Damit wurden die Ziele im Hinblick auf den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands im Berichtszeitraum jeweils übertroffen.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen einzubinden. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. Er koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr. Vor diesem Hintergrund führt der Aufsichtsratsvorsitzende in angemessenem Rahmen Gespräche mit Investor:innen über aufsichtsratspezifische Themen, die sich jedoch nicht auf die Strategie sowie die Leitung des Unternehmens beziehen.

Hauptversammlung

Die Aktionär:innen nehmen ihre Mitverwaltungs- und Kontrollrechte auf der Hauptversammlung wahr, die durch den Versammlungsleiter zügig abgewickelt wird und spätestens nach vier bis sechs Stunden beendet sein sollte. Die Hauptversammlung wird zudem teilweise im Internet übertragen. Jede Stückaktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Die Aktionär:innen der Gesellschaft werden mit der Einladung zur Hauptversammlung über die einzelnen Tagesordnungspunkte und die Beschlussvorschläge von Vorstand und Aufsichtsrat fristgerecht informiert. Der Vorstand sorgt für die Bestellung eines/r Stimmrechtsvertreter:in zur weisungsgebundenen Ausübung des Stimmrechts der Aktionär:innen und damit zur Erleichterung der Wahrnehmung der Aktionärsrechte. Der/die Stimmrechtsvertreter:in ist auf der Hauptversammlung anwesend und erreichbar, eine Bevollmächtigung und Weisungserteilung an den/die Stimmrechtsvertreter:in ist ferner durch Aktionär:innen bzw. deren Vertreter:innen, die nicht vor Ort an der Hauptversammlung teilnehmen, grundsätzlich bis zum Vortag bzw. bei Nutzung des Online-Aktionärsportals bis zum Ende der Generaldebatte der jeweiligen Hauptversammlung möglich.

Vor dem Hintergrund der andauernden Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus (sogenannte COVID-19-Pandemie) hatte der Vorstand der Gesellschaft mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, die Hauptversammlung am 1. Juni 2021 auf der Grundlage des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrechts zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie vom 27. März 2020, geändert durch die Verordnung zur Verlängerung von Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie vom 20. Oktober 2020, erneut als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Anwesenheit der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten abzuhalten. Die gesamte virtuelle Hauptversammlung wurde über das Online-Aktionärsportal im Internet in Ton und Bild live übertragen. Aktionär:innen oder ihre Bevollmächtigten konnten ihre Stimmen schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation (Briefwahl) sowie mittels Bevollmächtigung eines/r von der Gesellschaft benannten

Stimmrechtsvertreter:in abgeben. Fragen an den Vorstand und an den Aufsichtsrat konnten Aktionär:innen mittels elektronischer Kommunikation über das Online-Aktionärsportal bis zwei Tage vor der Hauptversammlung abgeben. Zusätzlich bestand die Möglichkeit, während der Aussprache Nachfragen zu stellen. Aktionär:innen, die ihr Stimmrecht per Briefwahl bzw. durch Bevollmächtigte ausgeübt haben, hatten die Möglichkeit, Widerspruch zu den Beschlüssen der Hauptversammlung mittels elektronischer Kommunikation über das Online-Aktionärsportal von Beginn der virtuellen Hauptversammlung bis zu deren Beendigung abzugeben.

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Dem Vorstand gehören nach den Vorgaben der Satzung ein oder mehrere Mitglieder an. Die Zahl der Mitglieder des Vorstands bestimmt der Aufsichtsrat. Zum 31. Dezember 2021 bestand der Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE aus drei Mitgliedern (Vorjahr: drei Mitglieder). Seit dem 1. Januar 2022 besteht der Vorstand aus vier Mitgliedern. Die Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands erfolgt gemäß Art. 39 Abs. 2 SE-VO grundsätzlich durch den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan. Gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 der Satzung i. V. m. Art. 46 SE-VO können Vorstandsmitglieder für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren bestellt werden. Erstbestellungen erfolgen in der Regel aber nicht unter Ausschöpfung dieser Höchstdauer, sondern grundsätzlich für höchstens drei Jahre. Wiederbestellungen, jeweils für höchstens fünf Jahre, sind zulässig. Für die Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des DCGK eine Altersgrenze bestimmt. So sollen Kandidat:innen, die während der Dauer ihrer vorgesehenen Amtszeit das 65. Lebensjahr erreichen, nicht in den Vorstand bestellt werden. Der Aufsichtsrat hat sich auch im vergangenen Jahr zu Fragen der langfristigen Nachfolgeplanung für den Vorstand beraten, sich dazu mit dem Vorstand ausgetauscht und dabei sowohl inhaltliche Schwerpunkte der künftigen Vorstandsarbeit als auch im Unternehmen verfügbare Führungskräfte analysiert.

→ Mitglieder des Vorstands

Ziele für die Zusammensetzung des Vorstands

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat für die Zusammensetzung des Vorstands mit Blick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen gemäß § 111 Abs. 5 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO Zielgröße sowie Fristen für eine entsprechende Zielerreichung festgelegt:

Der Aufsichtsrat hat am 10. Dezember 2019 beschlossen, an der zuletzt mit Beschluss vom 12. Mai 2017 festgelegten Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Vorstand von einer Frau festzuhalten. Die Frist zur Umsetzung der Zielgröße läuft am 31. Dezember 2024 ab. Mit der Bestellung von Christine Scheffler zum Mitglied des Vorstands der ProSiebenSat.1 Media SE im März 2020 wird diese Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Vorstand im Berichtszeitraum bereits erfüllt. Abgesehen vom Frauenanteil wurden bisher keine weiteren Diversitätsaspekte als Zielgröße für den Vorstand definiert, da der Aufsichtsrat dies für Zwecke der Besetzung des Vorstands mit geeigneten Kandidat:innen derzeit nicht für erforderlich hält.

ARBEITSWEISE DES VORSTANDS

Jedes Vorstandsmitglied verantwortet einen eigenen Zuständigkeitsbereich, über den es seine Vorstandskolleg:innen laufend unterrichtet. Die Zusammenarbeit und Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder werden durch eine Geschäftsordnung geregelt, die der Aufsichtsrat für den Vorstand erlassen hat und die er bei Bedarf aktualisiert. Die Geschäftsordnung regelt insbesondere auch den Geschäftsverteilungsplan und die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten. Der Vorstand hat keine Ausschüsse eingerichtet.

Sitzungen des Gesamtvorstands fanden in der Regel wöchentlich statt und werden vom Vorstandssprecher & Finanzvorstand geleitet (seit dem 1. Januar 2022: vom Vorstandsvorsitzenden). In den Sitzungen werden unter anderem Beschlüsse zu Maßnahmen und Geschäften gefasst, die nach der Geschäftsordnung des Vorstands die Zustimmung des Gesamtvorstands erfordern. Um Beschlüsse fassen zu können, müssen mindestens die Hälfte der Vorstandsmitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen. Beschlüsse des Gesamtvorstands werden mit einfacher Mehrheit gefasst. Im Falle einer Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorstandssprechers & Finanzvorstands (seit dem 1. Januar 2022: des Vorstandsvorsitzenden). Bei wesentlichen Ereignissen kann jedes Vorstandsmitglied eine außerordentliche Sitzung des Gesamtvorstands einberufen.

Beschlüsse des Vorstands können auch außerhalb von Sitzungen durch mündliche, telefonische oder schriftliche Abstimmung sowie durch Abstimmung in Textform gefasst werden.

Zu jeder Sitzung des Gesamtvorstands sowie zu jeder außerhalb einer Sitzung erfolgten Beschlussfassung wird ein schriftliches Protokoll angefertigt, das vom Vorstandssprecher & Finanzvorstand (seit dem 1. Januar 2022: vom Vorstandsvorsitzenden) bzw. dem Vorsitzenden der Sitzung unterzeichnet wird. Dieses Protokoll wird unverzüglich jedem Vorstandsmitglied schriftlich oder in Textform zugeleitet und in der nächsten Vorstandssitzung zur Genehmigung vorgelegt. Erhebt keine der Personen, die an der Sitzung bzw. Beschlussfassung teilgenommen haben, Widerspruch gegen Inhalt oder Formulierung des Protokolls, gilt das Protokoll als genehmigt.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Sitzungen des Vorstands findet mindestens ein Strategie-Workshop im Jahr statt. Im Rahmen solcher Workshops werden strategische Zielsetzungen konzernweit priorisiert und gemeinsam mit leitenden Angestellten aus verschiedenen Unternehmensbereichen die Strategie für das laufende Geschäftsjahr weiterentwickelt.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Dem Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE gehörten zum 31. Dezember 2021 nach der Amtsniederlegung von Adam Cahan mit Wirkung zum 12. November 2021, acht Mitglieder (Vorjahr: neun Mitglieder) an, die sämtlich von der Hauptversammlung gewählt wurden. Neue Aufsichtsratsmitglieder durchlaufen ein strukturiertes Einführungsverfahren (sogenannter Onboarding-Prozess), in dem sie mit dem Unternehmen und ihren Aufgaben vertraut gemacht werden.

→ **Mitglieder des Aufsichtsrats**

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat sich mit den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 zu konkreten Zielen seiner Zusammensetzung eingehend auseinandergesetzt und unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Besonderheiten gemäß § 111 Abs. 5 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO Ziele für seine Zusammensetzung am 15. Dezember 2021 beschlossen. Danach strebt der Aufsichtsrat an, dass

- dem Aufsichtsrat eine angemessene Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder angehören soll, wobei mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll;
- der Frauenanteil mindestens 1/3 (ein Drittel) betragen soll, welcher bis spätestens 31. März 2024 erreicht sein soll;
- die Mitglieder des Aufsichtsrats über besondere internationale Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten Rundfunk, Medien und Kommunikation verfügen sollen;

- der internationalen Tätigkeit des Unternehmens Rechnung getragen werden soll. Der Aufsichtsrat soll mit Mitgliedern besetzt werden, die aufgrund ihrer Herkunft oder beruflichen Tätigkeit Regionen oder Kulturräume vertreten, in denen die Gesellschaft eine wesentliche Tätigkeit entfaltet. In diesem Zuge soll ferner der Diversität bei der Besetzung Rechnung getragen und das derzeitige Niveau der Vielfalt gleichermaßen beibehalten werden. Der Aufsichtsrat soll mit Mitgliedern besetzt werden, die aufgrund ihrer Herkunft, ihres persönlichen Hintergrunds, ihrer Ausbildung oder beruflichen Tätigkeit, dem Aufsichtsrat breit gefächerte Erfahrungswerte und Spezialkenntnisse zur Verfügung stellen können;
- er weiterhin in jedem Einzelfall im Rahmen der Gesetze und unter Berücksichtigung des DCGK prüft, wie er mit potenziellen oder auftretenden Interessenkonflikten umgeht, um weiterhin eine unvoreingenommene, am Unternehmensinteresse orientierte Überwachung und Beratung des Vorstands der Gesellschaft zu gewährleisten;
- die in der vom Aufsichtsrat beschlossenen Geschäftsordnung vorgesehene Altersgrenze von 70 Jahren zum Zeitpunkt der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied beibehalten werden soll;
- eine Person, die für drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten und damit in der Regel fünfzehn Jahre Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft war, soll in der Regel für eine Wiederwahl in den Aufsichtsrat nicht mehr vorgeschlagen werden.

Der Aufsichtsrat in seiner derzeitigen Besetzung erfüllt bereits die vorstehend genannten und gemäß DCGK und AktG selbst auferlegten Ziele seiner Zusammensetzung. Der Aufsichtsrat betrachtet für das Geschäftsjahr 2021 sämtliche Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig.

ÜBERSICHT DER AMTSZEITEN DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Name	Datum der Erstbestellung/ Datum der Wiederbestellung	Ende der Amtszeit [jeweils bis Ablauf der ordentlichen HV des Jahres oder Niederlegung]
Brandt, Dr. Werner (Vorsitzender)	26.06.2014 12.06.2019	HV 2022 [3 Jahre]
Helmes, Dr. Marion (stellv. Vorsitzende)	26.06.2014 12.06.2019	HV 2023 [4 Jahre]
Aidem, Lawrence A.	26.06.2014 12.06.2019	HV 2023 [4 Jahre]
Cahan, Adam	26.06.2014 12.06.2019	12.11.2021
Huggers, Erik	26.06.2014 12.06.2019	HV 2024 [5 Jahre]
Kaplan, Marjorie	16.05.2018 12.06.2019	HV 2024 [5 Jahre]
Mehta, Ketan	24.11.2015 12.06.2019	HV 2024 [5 Jahre]
Mei-Pochtler, Dr. Antonella	13.04.2020 10.06.2020	HV 2023 [4 Jahre]
Nonnenmacher, Prof. Dr. Rolf	21.05.2015 12.06.2019	HV 2022 [3 Jahre]
Wiele, Dr. Andreas	13.02.2022 (gerichtliche Bestellung)	HV 2022 [Ergänzungswahl für Adam Cahan]

Die beschriebenen Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und Festlegung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO sind Bestandteil des Diversitätskonzepts für den Aufsichtsrat gemäß §§ 289f Abs. 2 Nummer 6 und 315d HGB. Weiterer Bestandteil des Diversitätskonzepts für den Aufsichtsrat ist das nachstehend erläuterte Kompetenzprofil des Aufsichtsrats.

Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat sich vor dem Hintergrund der Empfehlung des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 unter Ziff. C.1 (Zusammensetzung des Aufsichtsrats) das nachstehend erläuterte Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet und am

15. Dezember 2021 beschlossen, so dass eine qualifizierte Kontrolle und Beratung der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat sichergestellt werden kann. Das Gesamtgremium erfüllt die Anforderungen in seiner aktuellen Zusammensetzung bereits.

Dabei sollen von jedem Aufsichtsratsmitglied unverzichtbare allgemeine Kenntnisse mit eingebracht werden, so dass die entsprechenden Kandidat:innen in der Lage sind, aufgrund ihrer Persönlichkeit, Unabhängigkeit, Leistungsbereitschaft und Integrität die Aufgaben des Aufsichtsrats in einem international agierenden Medien-/Digitalkonzern wahrzunehmen. Zudem soll bei den Wahlvorschlägen von Kandidat:innen durch den Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats an den Gesamtaufichtsrat und anschließend die Hauptversammlung sichergestellt sein, dass das Thema Diversität Beachtung findet.

Die für eine qualifizierte und erfolgreiche Arbeit des Aufsichtsrats erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen sollen – dem Wesen des Aufsichtsrats als Kollegialorgan entsprechend – durch die Gesamtheit aller Mitglieder des Aufsichtsrats gewährleistet werden.

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE soll insgesamt über die Kompetenzen und Kenntnisse verfügen, die angesichts der Aktivitäten der ProSiebenSat.1 Group als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören insbesondere fundierte Kenntnisse hinsichtlich:

- Erfahrung in der Führung eines börsennotierten, international agierenden Unternehmens;
- Erfahrung in der Transformation von Medienunternehmen in Richtung eines Digitalkonzerns;
- fundiertes Verständnis der unterschiedlichen Geschäftsfelder der ProSiebenSat.1-Gruppe – im Speziellen Content und Broadcasting, Vertrieb, Digital Entertainment – insbesondere Streaming, E-Commerce und Produktion – sowie des Marktumfeldes des Konzerns und der Medienregulierung/-politik;
- fundierte Kenntnisse im Bereich digitale Geschäftsentwicklung, digitale Diversifikations- und Plattform-Strategien (wie zum Beispiel Addressable TV), Daten und Werbetechnologien sowie M&A;
- fundierte Kenntnisse in den Bereichen Personalentwicklung und -führung;
- fundierte Kenntnisse in den Bereichen Governance und Compliance;
- fundierte Kenntnisse in der Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie, die einem Medienunternehmen gemäß, einen starken Fokus auf gesellschaftliche Verantwortung und Public Value legt.

Zudem ist erforderlich, dass mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung verfügt und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung.

Im Rahmen von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung soll insbesondere auf Persönlichkeit, Integrität, Leistungsbereitschaft und Unabhängigkeit der Kandidat:innen geachtet werden. Zudem sollen die Aufsichtsratsmitglieder der vom DCGK unter Ziff. C.4 empfohlenen Begrenzung von Mandaten in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften nachkommen.

Bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen sämtliche Voraussetzungen erfüllt und die vorangehenden Ziele berücksichtigt sein, so dass eine gesamtheitliche Ausfüllung des Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat gewährleistet ist.

Weitere Informationen zum Kompetenzprofil des Aufsichtsrats sind auf der Website der ProSiebenSat.1 Media SE zu finden.

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/organe

ARBEITSWEISE DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand zeitnah und umfassend schriftlich informiert sowie in den quartalsweise stattfindenden Aufsichtsratssitzungen über die Planung, die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements sowie über Fragen der Compliance unterrichtet. Bei wesentlichen Ereignissen wird gegebenenfalls eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Die Satzung der Gesellschaft und die Geschäftsordnung des Vorstands sehen für bedeutende Geschäftsvorgänge Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats vor. So ist beispielsweise für die Festlegung der Jahresplanung, größere Akquisitionen bzw. Desinvestitionen oder Investitionen in Programmlizenzen die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich. Nähere Informationen zur Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat und zu wichtigen Beratungsthemen im Geschäftsjahr 2021 sind im Bericht des Aufsichtsrats zu finden.

→ [Bericht des Aufsichtsrats](#)

Der Aufsichtsrat hält mindestens zwei Sitzungen pro Kalenderhalbjahr ab. Für seine Arbeit hat sich der Aufsichtsrat in Ergänzung zu den Vorgaben der Satzung eine Geschäftsordnung gegeben, die auch auf der Internetseite der Gesellschaft einsehbar ist:

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/organe

Danach koordiniert der Aufsichtsratsvorsitzende die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse in der Regel in Sitzungen. Auf Anweisung des Aufsichtsratsvorsitzenden können Beschlüsse jedoch auch in Telefon- oder Videokonferenzen oder außerhalb einer Sitzung gefasst werden. Ebenfalls zulässig ist eine Beschlussfassung durch eine Kombination von Stimmabgaben in Sitzungen mit anderen Formen der Stimmabgabe.

Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Abstimmung teilnimmt. Beschlussfassungen des Aufsichtsratsgremiums werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nicht das Gesetz eine andere Mehrheit vorschreibt. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden, bei dessen Nichtteilnahme die der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden.

Die Aufsichtsratssitzungen werden protokolliert, das Protokoll wird vom Aufsichtsratsvorsitzenden unterzeichnet. Beschlüsse, die außerhalb von Sitzungen gefasst werden, werden ebenfalls schriftlich festgehalten. Eine Kopie des Protokolls bzw. der außerhalb einer Sitzung gefassten Beschlüsse wird unverzüglich an alle Mitglieder des Aufsichtsrats versendet. Die Aufsichtsratsmitglieder, die an der Sitzung bzw. Beschlussfassung teilgenommen haben, können innerhalb eines Monats nach Versand gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden schriftlich Widerspruch einlegen. Andernfalls gilt das Protokoll als genehmigt.

Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, Vorsitzender des Prüfungsausschusses, verfügt aufgrund seines beruflichen Hintergrunds über besondere Kenntnisse und Erfahrung in der Abschlussprüfung. Dr. Marion Helmes, Mitglied des Prüfungsausschusses, verfügt aufgrund ihres beruflichen Hintergrunds über besondere Kenntnisse und Erfahrung in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollsystemen. Sämtliche Mitglieder des Prüfungsausschusses sind unabhängig im Sinne der Empfehlung C.10 DCGK.

Des Weiteren sind auch die Mitglieder des Gesamtaufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, gemäß § 100 Abs. 5 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO vertraut. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte, insbesondere solche, die etwa aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kund:innen, Lieferant:innen, Kreditgeber:innen oder sonstigen Geschäftspartner:innen entstehen könnten, unverzüglich dem Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats mitzuteilen.

Entsprechend der Empfehlung D.13 des DCGK führt der Aufsichtsrat regelmäßig eine Selbstbeurteilung durch. Wesentliche Themen sind unter anderem das Selbstverständnis des Aufsichtsrats, die Organisation seiner Tätigkeit, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder, die Behandlung von potenziellen Interessenkonflikten sowie die Besetzung der Ausschüsse. Die letzte Überprüfung seiner Effizienz der Aufsichtsratsarbeit fand am 15. Dezember 2021 im Rahmen einer „Closed Session“ anhand eines detaillierten Fragenkataloges statt.

ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DER AUFSICHTSRATSAUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 vier Ausschüsse eingesetzt. Die Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse erfolgt durch den Aufsichtsrat. Bei der Auswahl der Ausschussmitglieder werden potenzielle Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder und die jeweiligen beruflichen Qualifikationen berücksichtigt.

ZUSAMMENSETZUNG DER AUFSICHTSRATSAUSSCHÜSSE ZUM 31. DEZEMBER 2021

PRÄSIDENTIAL- UND NOMINIERUNGS-AUSSCHUSS

Dr. Werner Brandt (Co-Vorsitzender), Dr. Marion Helmes (Co-Vorsitzende), Lawrence A. Aidem, Marjorie Kaplan, Ketan Mehta, Dr. Antonella Mei-Pochtler

PRÜFUNGS-AUSSCHUSS

Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (Vorsitzender und unabhängiger Finanzexperte insbesondere auf dem Gebiet der Abschlussprüfung), Dr. Marion Helmes (Expertin für Rechnungslegung und Kontrollsysteme), Dr. Antonella Mei-Pochtler

PERSONAL-AUSSCHUSS

Dr. Werner Brandt (Vorsitzender), Dr. Marion Helmes, Lawrence A. Aidem, Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher

KAPITALMARKT-AUSSCHUSS

Dr. Werner Brandt (Vorsitzender), Dr. Marion Helmes, Ketan Mehta, Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher

Die Aufsichtsratsausschüsse kommen in der Regel quartalsweise bzw. nach Bedarf zu Sitzungen zusammen. Den Ausschüssen sind, soweit gesetzlich zulässig, verschiedene Aufgaben des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung übertragen, insbesondere die Zustimmung zu bestimmten Maßnahmen der Geschäftsführung. Ein Ausschuss ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Beschlüsse in den Ausschüssen werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst; bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Ausschussvorsitzenden. Zu jeder Ausschusssitzung wird ein schriftliches Protokoll angefertigt und von dem bzw. der Ausschussvorsitzenden unterzeichnet. Auch Beschlussfassungen außerhalb von Sitzungen werden schriftlich festgehalten. Sitzungsprotokolle und Beschlussfassungen werden an alle Mitglieder des jeweiligen Ausschusses versendet. Sie gelten als genehmigt, wenn kein Ausschussmitglied, das an der Sitzung oder der Beschlussfassung teilgenommen hat, dessen Inhalt innerhalb von einem Monat nach Zustellung widerspricht. Die Ausschussvorsitzenden berichten in den Aufsichtsratssitzungen über die Arbeit in den Ausschüssen.

Der Vorstandssprecher & Finanzvorstand (seit 1. Januar 2022: Vorstandsvorsitzender sowie zusätzlich der Finanzvorstand) und der Abschlussprüfer nehmen regelmäßig an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teil. Auf Beschluss des Prüfungsausschusses tagt dieser mit dem

Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand. Darüber hinaus lädt der Vorsitzende des Prüfungsausschusses bei Bedarf insbesondere leitende Angestellte aus den Bereichen Finanzen und Bilanzierung zu Informationszwecken ein. Für seine Arbeit hat der Aufsichtsrat dem Prüfungsausschuss eine Geschäftsordnung gegeben. Zusätzlich findet auch außerhalb der Sitzungen ein regelmäßiger Dialog zwischen dem Prüfungsausschuss und den Abschlussprüfern statt. Die individualisierte Offenlegung der Sitzungsteilnahmen des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 befindet sich im

[→ Bericht des Aufsichtsrats](#)

TRANSPARENZ UND EXTERNE BERICHTERSTATTUNG

Mit Offenheit und Transparenz soll das Vertrauen der Aktionär:innen und Kapitalgeber:innen sowie der interessierten Öffentlichkeit gestärkt werden. Daher unterrichtet die ProSiebenSat.1 Media SE regelmäßig über wesentliche Entwicklungen der Geschäftslage und Änderungen im Konzern. Das Unternehmen stellt Informationen grundsätzlich zeitgleich allen Aktionär:innen, Finanzanalyst:innen sowie Medienvertreter:innen und der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung. Diese werden auch in englischer Sprache veröffentlicht, um die Internationalität der Interessengruppen zu berücksichtigen.

Im Finanzkalender werden die Veröffentlichung von Finanzberichten und Quartalsmitteilungen sowie weitere wichtige Termine wie zum Beispiel das Datum der Hauptversammlung frühzeitig bekannt gegeben. Der Kalender ist auf der ProSiebenSat.1-Homepage abrufbar.

[→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/presentationen-events/finanzkalender](http://www.prosiebensat1.com/investor-relations/presentationen-events/finanzkalender)

Im Sinne einer fairen Kommunikation und zeitnahen Information im In- und Ausland nutzt das Unternehmen insbesondere das Internet als Kommunikationskanal. Auf der Homepage werden alle relevanten Unternehmensinformationen publiziert. Geschäfts- und Halbjahresfinanzberichte sowie Quartalsmitteilungen, aktuelle Kurs-Charts und Unternehmenspräsentationen sind dort jederzeit abrufbar. Auf Sonderseiten informiert der Konzern über organisatorische und rechtliche Themen im Zusammenhang mit der jährlichen Hauptversammlung. Neben der Tagesordnung selbst sind dort im Anschluss an die Hauptversammlung auch die Rede des Vorstandssprechers & Finanzvorstands (ab 1. Januar 2022: Vorstandsvorsitzenden) sowie die Abstimmungsergebnisse abrufbar. In der Rubrik „Corporate Governance“ veröffentlicht die ProSiebenSat.1 Media SE zudem die aktuelle Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB und §§ 289f, 315d, 315e HGB sowie die Entsprechenserklärung zum DCGK gemäß § 161 AktG einschließlich eines Archivs mit den Erklärungen der vorhergehenden mindestens fünf Jahre sowie die Satzung des Unternehmens.

Im Rahmen der Jahres- und Zwischenberichterstattung werden viermal im Geschäftsjahr die Geschäftsentwicklung sowie die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage der ProSiebenSat.1 Group erläutert. Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht werden binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht:

[→ http://www.prosiebensat1.com/investor-relations/publikationen/ergebnisse](http://www.prosiebensat1.com/investor-relations/publikationen/ergebnisse)

Tatsachen, die den Börsenkurs erheblich beeinflussen könnten, werden entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen auch außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung unverzüglich als Ad-hoc-Meldung veröffentlicht und unverzüglich im Internet zugänglich gemacht:

[→ www.prosiebensat1.com/presse/newsroom/ad-hoc-publizitaet](http://www.prosiebensat1.com/presse/newsroom/ad-hoc-publizitaet)

Meldungen zu Veränderungen bei bedeutenden Stimmrechtsanteilen gemäß den §§ 33 ff. Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) werden unverzüglich nach Eingang veröffentlicht. Aktuelle Informationen sind auf der Internetseite abrufbar:

[→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/publikationen/stimmrechtsmitteilungen](http://www.prosiebensat1.com/investor-relations/publikationen/stimmrechtsmitteilungen)

Auch Directors'-Dealings-Meldungen nach Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 über Marktmissbrauch (MAR) werden unverzüglich nach deren Eingang veröffentlicht:

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/publikationen/directors-dealings

Im Geschäftsjahr 2021 wurden der ProSiebenSat.1 Media SE gemäß Art. 19 MAR 17 Geschäfte von Personen mit Führungsaufgaben oder ihnen nahestehenden Personen in Aktien der Gesellschaft bzw. sich auf Aktien der Gesellschaft beziehenden Finanzinstrumenten gemeldet.

Zum 31. Dezember 2021 hielten Mitglieder des Vorstands insgesamt 209.970 Aktien (Vorjahr: 131.102) und Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt 133.713 Aktien (Vorjahr: 102.235) an der ProSiebenSat.1 Media SE.

INDIVIDUALISIERTER AKTIENBESITZ VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT ZUM 31. DEZEMBER 2021

	Anzahl Aktien	Aktienwert bei Kauf (in Euro)	Investitions- verpflichtung zum 31.12.2021 (in Euro)	Aktienwert zum 31.12.2021 (in Euro) ⁵
VORSTAND¹				
Rainer Beaujean	195.152 ²	2.498.471	261.625 ⁴	2.734.080
Wolfgang Link	8.860	152.294	90.000 ⁴	124.129
Christine Scheffler	5.958	99.304	72.000 ⁴	83.472
AUFSICHTSRAT				
zur HV 2022				
Dr. Werner Brandt	55.600	900.410	434.000	778.956
Dr. Marion Helmes	11.300	225.265	263.965	158.313
Lawrence A. Aidem	5.401	130.067	152.750	75.668
Adam Cahan (Niederlegung im November 2021)	7.057	123.026	—	98.869
Erik Huggers	4.983	119.949 ³	140.000	69.812
Marjorie Kaplan	4.262	55.358	77.103	59.711
Dr. Antonella Mei-Pochtler	8.046	125.656	32.004	112.724
Ketan Mehta	24.000	369.683	131.337	336.340
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	13.064	209.961	197.509	183.027

1 Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhe von 100 % der jährlichen Grundvergütung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, in jedem Geschäftsjahr einen Betrag aufzuwenden, der mindestens 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlung aus dem Performance Bonus und dem Performance Share Plan entspricht. Rainer Beaujean hat seine Gesamt-Investitionsverpflichtung bereits freiwillig direkt bei Eintritt erfüllt. Für Wolfgang Link und Christine Scheffler erfolgte die erstmalige Anwendung mit der Auszahlung des Performance Bonus 2020 im Geschäftsjahr 2021.

2 Davon 1.102 Stück vor Amtsantritt.

3 Erwerb weiterer Aktien am 19.01.2022 im Wert von 20.157,33 Euro, d.h. der Aktienbesitz belief sich zum 19.01.2022 auf insgesamt 140.105,95 Euro.

4 Summe aus 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlungen aus der variablen Vergütung seit Beginn der jeweiligen Aufbauphase.

5 Aktienkurs zum 31.12.2021: 14,01 Euro.

Weiterführende Angaben zu den aktienbasierten Vergütungsprogrammen Performance Share Plan und Group Share Plan sowie zum Mitarbeiter:innenaktienprogramm (myShares) der ProSiebenSat.1 Media SE sind im Konzernlagebericht sowie im Anhang des Konzernabschlusses enthalten.

→ [Vergütungsbericht](#) → [Konzern-Anhang, Ziffer 26 „Eigenkapital“](#)

Die Rechnungslegung der ProSiebenSat.1 Group erfolgt nach Grundsätzen der IFRS (International Financial Reporting Standards), wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der Jahresabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE als Konzern-Muttergesellschaft wird nach den Rechnungslegungsvorschriften des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) erstellt. Sowohl der Einzelabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE als auch der Konzernabschluss sind auf der

Homepage der Gesellschaft abrufbar:

→ www.prosiebensat1.com/

Beide Abschlüsse werden von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und testiert. Für das Geschäftsjahr 2021 sind sie von der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („Ernst & Young“) mit Nathalie Mielke als verantwortlicher Prüferin ordnungsgemäß geprüft und am 1. März 2022 mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden. Zudem hat Prof. Dr. Sven Hayn den Bestätigungsvermerk unterschrieben. Nathalie Mielke ist seit dem Geschäftsjahr 2019 als verantwortliche Prüferin von Ernst & Young für die Gesellschaft tätig.

→ [Bericht des Aufsichtsrats](#)

¹ Der Einzelabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE ist ab Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE abrufbar.

NACHHALTIGKEIT

BERICHTSSTANDARDS UND WESENTLICHE THEMEN

Das vorliegende Nachhaltigkeitskapitel fasst die wesentlichen Entwicklungen der ProSiebenSat.1 Group in den Bereichen Ökologie, Gesellschaft und Soziales zusammen. In Kombination mit den weiteren Inhalten des Geschäftsberichts 2021 bietet dieses eine umfassende Darstellung der Unternehmensleistung der ProSiebenSat.1 Group auf Basis finanzieller und nichtfinanzieller Informationen. Das Nachhaltigkeitskapitel umfasst den in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI): Option „Kern“ erstellten Nachhaltigkeitsbericht (NHB) der ProSiebenSat.1 Group. Der vollständige GRI-Inhaltsindex findet sich im Abschnitt „Informationen“ des Online-Geschäftsberichts 2021. Darüber hinaus dient das Nachhaltigkeitskapitel als Fortschrittsbericht (Communication on Progress, COP), dessen jährliche Veröffentlichung für alle Unternehmen im UN Global Compact verpflichtend ist.

▼ Das Nachhaltigkeitskapitel enthält den gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NFB) für die ProSiebenSat.1 Group gemäß § 315b Abs. 1 und 3 HGB. Die Inhalte des NFB sind durch ein rotes Dreieck am Anfang (▼) und am Ende (▲) der jeweiligen Textpassage gekennzeichnet. Wir orientieren uns bei der Erstellung des NFB an den GRI-Standards als internationales Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im NFB für das Geschäftsjahr 2021 berichtet die ProSiebenSat.1 Group über die wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte mit den entsprechenden Angaben, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit in diesem Kontext erforderlich sind. Wesentliche Risiken für einzelne nichtfinanzielle Aspekte wurden in diesem Zusammenhang nicht ermittelt. Für die ProSiebenSat.1 Media SE entfällt für das Berichtsjahr 2021 die Verpflichtung, eine nichtfinanzielle Erklärung bzw. einen nichtfinanziellen Bericht gemäß § 289b Abs. 1 und 3 HGB abzugeben.

Gemäß § 317 Abs. 2 Satz 4 HGB wurde vom Abschlussprüfer geprüft, dass der NFB entsprechend der gesetzlichen Vorschriften vorgelegt wurde. Zusätzlich beauftragte der Aufsichtsrat die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („Ernst & Young“) den NFB inhaltlich mit hinreichender Sicherheit zu prüfen. Eine Wiedergabe des Prüfungsvermerks vom 1. März 2022, in welchem Art, Umfang und Ergebnisse dieser Prüfung dargestellt sind, findet sich im Geschäftsbericht 2021 im Abschnitt „Informationen“. Die Prüfung erfolgte unter Anwendung des einschlägigen Prüfungsstandards „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 revised)“ zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (Reasonable Assurance) bezüglich der gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben sowie der Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung.

Die berichteten Themen sind das Resultat der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse. Aufbauend auf der erstmalig 2017 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, die seitdem jährlich validiert wurde, haben wir im Berichtsjahr eine erneuerte und umfassende Analyse zur Bestimmung der für die ProSiebenSat.1 Group wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt. Diese hat wie bisher auch sowohl die gesetzlichen Anforderungen als auch den Wesentlichkeitsbegriff nach GRI berücksichtigt. Nach der Identifizierung möglicher Themen und der Entwicklung eines Themenkatalogs wurden in der Analysephase eine Recherche von Forschungs- und Studienergebnissen, eine Online-Umfrage unter den ProSiebenSat.1-Mitarbeiter:innen, Interviews mit internen Stakeholdern aus allen Segmenten sowie Vertreter:innen aus Mitarbeiter:innennetzwerken, ein Medienmonitoring, in das auch Wettbewerber:innen von ProSiebenSat.1 einbezogen wurden, sowie eine Analyse von relevanten ESG-Ratings durchgeführt. Im Anschluss erfolgte die Auswertung der Ergebnisse anhand unterschiedlicher Wesentlichkeitsperspektiven (Bedeutung für Stakeholder, Auswirkungen der

Unternehmenstätigkeit und Relevanz für Geschäftserfolg) in einem internen Reviewprozess durch Mitarbeiter:innen und Führungskräfte aus unterschiedlichen Fachbereichen. Zusätzlich zur jährlichen Validierung der Wesentlichkeitsanalyse planen wir die Analyse künftig alle zwei Jahre zu erneuern. ▲

▼ INHALTE DES NICHTFINANZIELLEN BERICHTS ▲

Aspekte und Angaben gemäß § 289c HGB	Berichtete Themen	Berichterstattung im Nachhaltigkeitskapitel
Umweltbelange	Energie, Emissionen	Klima & Umwelt
Arbeitnehmer:innenbelange	Talent Acquisition, Mitarbeiter:innenentwicklung und -bindung, Führungskräfteentwicklung, Diversität und Chancengleichheit	Mitarbeiter:innen, Diversität & Inklusion
Sozialbelange	Gesellschaftliche Verantwortung (Public Value), Datenschutz, Medienregulierung (Journalistische Unabhängigkeit und Sorgfaltspflicht, Programmgrundsätze, Jugendschutz)	Gesellschaft, Governance & Compliance
Achtung der Menschenrechte	Anti-Diskriminierung	Gesellschaft
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Anti-Korruption	Governance & Compliance
Sonstige Aspekte	Kartellrecht	Governance & Compliance

▼ Für die erforderlichen Erläuterungen zum Geschäftsmodell gemäß § 289c Abs. 1 HGB verweisen wir auf das Kapitel „Organisation und Konzernstruktur“ im Lagebericht der ProSiebenSat.1 Group. Darüber hinaus sind sämtliche Verweise auf Inhalte außerhalb dieses NFB als weiterführende Informationen zu verstehen und nicht Bestandteil des vorliegenden NFB. ▲

Nach Definition der GRI gelten Themen als wesentlich, die die wichtigsten wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Organisation wiedergeben oder Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder maßgeblich beeinflussen. Aufgrund dieses im Vergleich zum NFB unterschiedlichen Wesentlichkeitsbegriffs umfasst der NHB zusätzliche Themen. Ernst & Young hat den Nachhaltigkeitsbericht (NHB) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) nach ISAE 3000 (revised) unterzogen. Eine Wiedergabe des Prüfungsvermerks vom 1. März 2022, in dem Art, Umfang und Ergebnisse dieser Prüfung dargestellt sind, findet sich im Geschäftsbericht 2021 im Abschnitt „Informationen“.

ZUSÄTZLICHE INHALTE DES NACHHALTIGKEITSBERICHTS

Berichtete Themen	Berichterstattung im Nachhaltigkeitskapitel
Gesundheit und Sicherheit	Mitarbeiter:innen
Barrierefreie Angebote	Diversität & Inklusion
Abfall	Klima & Umwelt
Informationssicherheit	Governance & Compliance

▼ BERICHTSGRENZEN UND DATENERFASSUNG ▲

Der organisatorische Berichtsrahmen für die im Nachhaltigkeitskapitel enthaltenen Angaben zu Konzepten und Kennzahlen für unsere Nachhaltigkeitsleistung umfasst grundsätzlich alle Konzernunternehmen und entspricht dem zum Ende des Geschäftsjahres 2021 gültigen Konsolidierungskreis der ProSiebenSat.1 Group, der zentral von der ProSiebenSat.1 Media SE gesteuert wird. Die Abgrenzung des Konsolidierungskreises folgt dem Kontrollprinzip des IFRS 10. Ausnahmen und Einschränkungen im Hinblick auf die Berichtsgrenzen der einzelnen Inhalte sowie die Datenerfassung von Kennzahlen erläutern wir im Folgenden oder werden bei den Angaben zu den einzelnen Themen entsprechend kenntlich gemacht. Sofern nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich die Aussagen und Kennzahlen im Abschnitt „Mitarbeiter:innen“ sowie zu Diversität und Chancengleichheit im Wesentlichen auf den HR-Managementansatz und alle Mitarbeiter:innen der ProSiebenSat.1 Group mit Ausnahme internationaler Beteiligungen der Red Arrow Studios. Letztere werden aufgrund der Besonderheiten ihres Geschäfts, in dem Mitarbeiter:innen häufig temporär und produktionsbezogen beschäftigt sind, nicht berücksichtigt. Die im Folgenden beschriebenen Themenbereiche in Bezug auf Arbeitnehmer:innenbelange werden konzernweit verfolgt, einzelne Maßnahmen werden aufgrund der Unterschiedlichkeit der Geschäftsmodelle jedoch nicht in allen Gesellschaften gleichermaßen umgesetzt. Die Informationen zu den Public-Value-Angeboten der ProSiebenSat.1 Group beziehen sich vor allem auf die Geschäftstätigkeiten des Konzerns im Segment Entertainment. Hintergrund ist unsere besondere Verantwortung im Mediensektor. Mit unseren TV-Sendern und Plattformen wollen wir einen relevanten Beitrag zur Meinungsbildung und Demokratieförderung leisten. Durch das Compliance-Management-System (CMS) deckt die ProSiebenSat.1 Group wesentliche für die nichtfinanzielle Berichterstattung relevante Rechtsgebiete wie Anti-Korruption und Datenschutz konzernweit ab. Die Konzepte zu den medienrechtlichen Bestimmungen beziehen sich aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Regelungen im Ausland und fehlender Anwendungsbereiche für viele Gesellschaften zum Beispiel im Produktionsgeschäft in erster Linie auf die Unternehmen des Entertainment-Segments in Deutschland.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

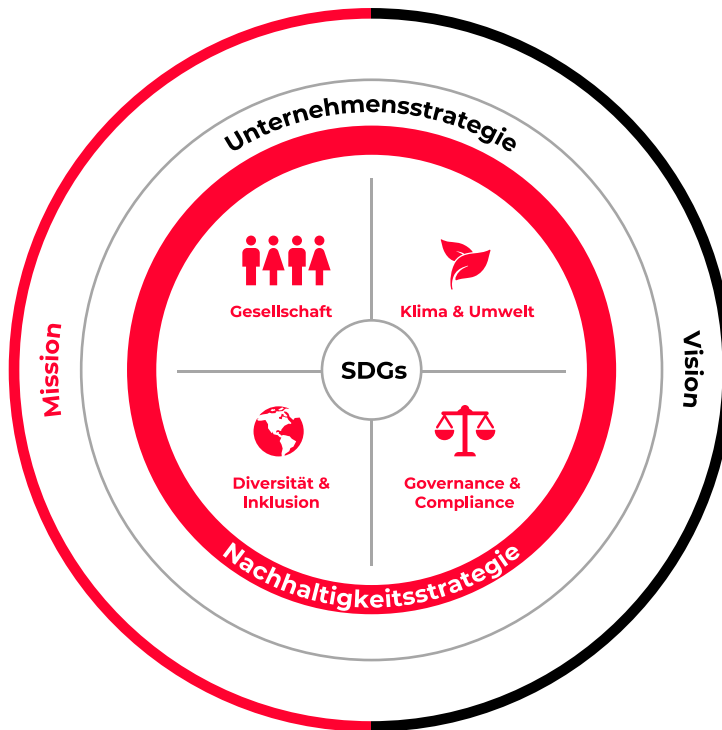
▼ Der Konzern definiert nachhaltiges unternehmerisches Handeln als einen integrierten Ansatz, um sowohl seine ökonomische als auch ökologische und soziale Leistung zu steigern. Wir sind uns unserer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und betrachten sie als ganzheitliche Herausforderung. Erfolg bedeutet für ProSiebenSat.1, nicht nur die wirtschaftlichen Ergebnisse der ProSiebenSat.1 Group langfristig zu steigern. Es heißt für uns auch, die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns weiterzuentwickeln und an neue Herausforderungen anzupassen, die nichtfinanziellen Kennzahlen zu verbessern sowie die teilweise gegenläufigen Interessen unserer Zielgruppen in Einklang zu bringen, insbesondere jene von Mitarbeiter:innen, den Nutzer:innen unserer Angebote und Plattformen, Aktionär:innen und Investor:innen sowie Geschäftspartner:innen. Vorrangig verfolgt ProSiebenSat.1 den Dialog mit Stakeholdern, die die finanzielle und nichtfinanzielle Leistung des Unternehmens sowie die dafür gegebenen regulatorischen Rahmenbedingungen stark beeinflussen als auch von den Auswirkungen des Unternehmens signifikant betroffen sind.

Im Jahr 2018 hat ProSiebenSat.1 eine konzernweit gültige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Zielsetzung des Strategieprozesses war es, die Nachhaltigkeitsaspekte stärker mit der Unternehmensstrategie von ProSiebenSat.1 zu verknüpfen und die wirtschaftliche, ökologische und soziale Leistung des Konzerns ganzheitlich zu betrachten. Zudem wurden Nachhaltigkeitsziele

auch in die Vorstandsziele integriert. ▲

→ Vergütungsbericht

▼ NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE ▲



▼ Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Sie definieren globale Prioritäten und Ziele für nachhaltige Entwicklung bis 2030 und zielen darauf ab, globale Anstrengungen zu mobilisieren, um einen gemeinsamen Katalog von Zielen und Vorgaben zu erreichen. Zu dieser Transformation will auch die ProSiebenSat.1 Group beitragen. Folgende sechs Ziele haben wir im Zuge der Strategieentwicklung für unsere unternehmerischen Aktivitäten und ihren Beitrag zu den SDGs als besonders relevant eingestuft und auch 2021 noch einmal überprüft: Hochwertige Bildung (SDG 4), Geschlechtergleichheit (SDG 5), Weniger Ungleichheiten (SDG 10), Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13), Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (SDG 16) sowie Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17). Daraus abgeleitet haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement in vier Handlungsfelder überführt, in denen wir unsere Aktivitäten thematisch bündeln und jeweils individuelle Leitsätze setzen: Gesellschaft, Diversität & Inklusion, Klima & Umwelt sowie Governance & Compliance. Die konkreten Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie und deren Umsetzung im Jahr 2021 beschreiben wir in den folgenden Abschnitten zu den jeweiligen berichteten Themen. ▲

▼ RELEVANTE UN-ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (SDGS) ▲



▼ HANDLUNGSFELDER UND LEITSÄTZE ▲



ProSiebenSat.1 ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UN), der weltweit größten und wichtigsten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, und bekennt sich damit ausdrücklich zu dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Korruptionsprävention.

ORGANISATION UND MANAGEMENT

▼ Die Verantwortung für nichtfinanzielle Aspekte, Indikatoren zur Nachhaltigkeitsleistung sowie ESG-Informationen (Environment, Social, Governance) der ProSiebenSat.1 Group liegt auf Vorstandsebene insbesondere im Vorstandsbereich Personal, Compliance und Nachhaltigkeit. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsorganisation bildet das Sustainability Committee das zentrale und interdisziplinäre Gremium zur Steuerung, Überwachung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Es besteht aus Führungskräften und Fachexpert:innen aus relevanten Zentralfunktionen und operativen Konzernbereichen sowie einem Betriebsratsvertreter. Im vergangenen Jahr tagte das Sustainability Committee zwei Mal. Schwerpunkte der Sitzungen waren die Nachhaltigkeitsziele 2021, Updates zu den Fokusthemen in den definierten Handlungsfeldern, die im Berichtsjahr durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse sowie neue Offenlegungspflichten wie die EU-Taxonomie-Verordnung. Das Corporate Sustainability Office ist für die Koordinierung, Implementierung und Kommunikation der Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie den Stakeholderdialog zuständig. ▲

MITARBEITER:INNEN

▼ Grundlage der Personalstrategie der ProSiebenSat.1 Group und entsprechender Maßnahmen sind die übergeordneten Unternehmensziele. Die daraus abgeleiteten HR-Produkte und -Prozesse stellen unser wichtigstes Gut, unsere Mitarbeiter:innen, in den Fokus und sollen auf diese Weise die Transformation und Innovationskraft unseres Unternehmens fördern. Bei der Umsetzung ihrer globalen Personalstrategie folgt die ProSiebenSat.1 Group folgendem Ansatz: Der Konzern hat die Themen Talent Acquisition, Mitarbeiter:innenentwicklung- und -bindung sowie Führungskräfteentwicklung als die wesentlichen Säulen seiner unternehmensweiten, strategischen Personalarbeit identifiziert. Die als wesentlich identifizierten Themen werden zentral gesteuert, um eine einheitliche und effiziente Vorgehensweise sicherzustellen. Gleichzeitig betrachtet der Konzern die Bandbreite seiner Geschäftsfelder sowie die daraus resultierende Diversität seiner Mitarbeiter:innen als besondere Stärke. Der Personalbereich arbeitet auf Konzernebene unter der Führung des Vorstands eng mit den Personalverantwortlichen der unterschiedlichen Geschäftsbereiche zusammen. Die konzeptionelle Personalarbeit wird in Abstimmung über die sogenannten Center of Excellences (COEs) – dazu zählen beispielsweise die Bereiche Talent & Management Development, Talent Acquisition, Compensation & Benefits oder Arbeitsrecht – zentral gesteuert. Neben der quartalsweisen Meldung von Personalrisiken im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements spielt das interne HR-Reporting eine wichtige

Rolle. Auch das Diversity Management wird durch die zentrale HR-Organisation mitgestaltet. Ausführliche Informationen zum Diversity Management von ProSiebenSat.1 finden sich im Abschnitt „Diversität & Inklusion“.

→ Strategie und Ziele

Gleichzeitig fördert die ProSiebenSat.1 Group die individuelle Ausgestaltung einzelner Themen je nach Branche und kulturellem Hintergrund in den einzelnen Organisationseinheiten. Damit will die ProSiebenSat.1 Group die nötige Flexibilität der verschiedenen Tochterunternehmen sicherstellen, um in einem kompetitiven Marktumfeld schnell und adäquat auf die jeweiligen Herausforderungen eingehen zu können. ▲

Beschäftigtenzahlen

Zum 31. Dezember 2021 waren umgerechnet auf vollzeitäquivalente Stellen 7.906 Mitarbeiter:innen bei der ProSiebenSat.1 Group beschäftigt (Vorjahr: 7.307). Dieser Anstieg um 600 Beschäftigte bzw. 8 Prozent beruht insbesondere auf der deutlichen Erholung des Programmproduktionsgeschäfts von den COVID-19-Auswirkungen (+235 Mitarbeiter:innen) und dem Wachstum des Online-Beauty-Anbieters Flaconi (+213 Mitarbeiter:innen). Im Segment Entertainment stieg die Beschäftigtenzahl um 6 Prozent auf 4.671 Mitarbeiter:innen. Das Dating & Video-Segment verzeichnete einen Zuwachs von 4 Prozent auf 654 Mitarbeiter:innen. Insbesondere das Wachstum von Flaconi trug dazu bei, dass die Anzahl der Beschäftigten im Segment Commerce & Ventures 2021 um 17 Prozent auf 2.214 Mitarbeiter:innen stieg. In Deutschland, Österreich und der Schweiz hatte der Konzern zum 31. Dezember 2021 6.421 vollzeitäquivalente Mitarbeiter:innen (Vorjahr: 6.047). Dies entspricht einem Anteil von 81,2 Prozent (Vorjahr: 82,8 %) am Gesamtkonzern.

KONZERNMITARBEITER:INNEN NACH SEGMENTEN

Vollzeitäquivalente Mitarbeiter:innen (FTE) zum 31. Dezember

Segment	2021	2020
Entertainment	4.671	4.420
Dating & Video	654	632
Commerce & Ventures	2.214	1.891
Überleitung (Holding & Sonstiges)	367	363

KONZERNMITARBEITER:INNEN NACH REGIONEN

Vollzeitäquivalente Mitarbeiter:innen (FTE) zum 31. Dezember

Region	2021	2020
Deutschland	5.935	5.569
Österreich/Schweiz	486	478
USA	1.163	999
UK	76	88
Sonstige	247	173

Talent Acquisition

▼ Hoch qualifizierte und engagierte Talente sind eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. In einem sich dynamisch verändernden Umfeld trägt insbesondere die Innovationskraft unserer Mitarbeiter:innen zur Weiterentwicklung unserer Produkte und Angebote und damit zum wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns bei. Für unser Recruiting setzen wir auf ein kompetenzbasiertes Modell, das mit den „P7S1-Kompetenzen“ „Reflect“, „Cooperate“, „Create“, „Deliver“, „Know How“ sowie „Lead & Empower“ wesentliche Fähigkeiten unserer Mitarbeiter:innen definiert, die zum Erreichen unserer strategischen Unternehmensziele wichtig sind.

Zur Ansprache von Bewerber:innen setzen wir eine Auswahl sich ergänzender Employer-Branding-Maßnahmen ein. Als zentrales Element fungiert unsere Karriereseite, die wir 2021 hinsichtlich des Corporate Designs überarbeitet und an das im Berichtsjahr neu aufgesetzte Jobportal angebunden haben, um potenziellen Bewerber:innen zielgruppenübergreifend relevante Inhalte zur Verfügung zu stellen. Auf der Webseite veröffentlicht der Konzern nicht nur konkrete Stellenangebote, sondern gewährt gleichzeitig Einblicke in die Karrierewelt der ProSiebenSat.1 Group. Darüber hinaus informieren wir Talente auf dem ProSiebenSat.1-Karriere-Blog und unseren Social-Media-Kanälen mit Storys und teilen Impressionen aus dem Konzern.

→ karriere.prosiebensat1.com

Ein wesentlicher Faktor unserer Employer-Branding-Maßnahmen ist die gezielte Ansprache erfolgskritischer Zielgruppen, etwa Talente im Tech-Bereich. Mit dem „P7S1 Tech-Blog“ illustrieren wir Tech-Expert:innen, an welchen innovativen, zukunftsgerichteten Themen wie Künstliche Intelligenz (KI) oder Addressable TV sie bei der ProSiebenSat.1 Group arbeiten können. Darüber hinaus haben wir über virtuelle Tech-Meetups eine zusätzliche Plattform geschaffen, über die wir ebenfalls mit Tech-Talenten in Kontakt treten können. Mit dem Ziel, qualifizierte IT-Talente anzusprechen, hat beispielsweise die Jochen Schweizer mydays Group im Berichtsjahr eine Recruiting-Kampagne implementiert, die unter anderem auf die Ausspielung zielgruppenspezifischer Motive in den sozialen Netzwerken Instagram, Xing und LinkedIn setzt. Mithilfe zielgruppenspezifischer Employer-Branding-Events sowie den regelmäßigen Austausch über Initiativen wie „PANDA – The Women Leadership Network“ wollen wir die ProSiebenSat.1 Group in Deutschland zudem auch bei Frauen als attraktiven Arbeitgeber positionieren.

Neben Veranstaltungen nutzen wir Sourcing-Kanäle wie Social Media, Hochschulk Kooperationen sowie die Direktansprache von Talenten, um mit potenziellen Kandidat:innen in Kontakt zu treten. Diese Maßnahmen werden durch unser im Berichtsjahr neu aufgelegtes Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramm „share&refer“ ergänzt, bei dem Mitarbeiter:innen der ProSiebenSat.1 Group die Möglichkeit haben, geeignete Talente aus ihrem Netzwerk für unbesetzte Positionen zu empfehlen. Erfolgreiche Vermittlungen werden dabei mit einer Prämie honoriert. Auf Gruppenebene haben sich im Berichtsjahr durchschnittlich 36,3 Personen auf eine ausgeschriebene Professional-Stelle beworben. Diese Kennzahl wurde erstmalig für das Berichtsjahr 2021 erhoben. ▲

Die Frühfluktuationsquote wurde im Berichtsjahr erstmals erhoben und betrug 14,4 Prozent. Diese ist als Anteil der eingestellten Mitarbeiter:innen definiert, die das Unternehmen aufgrund von Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsvertrages innerhalb von sechs Monaten nach Einstellung wieder verlassen. **GRI 401-1**

Mitarbeiter:innenentwicklung und -bindung

▼ Im Zuge unseres Transformationsprozesses und mit Blick auf das dynamische Marktumfeld ist es entscheidend, sowohl Fachwissen als auch übergreifende Kompetenzen unserer Mitarbeiter:innen zu stärken. Wir sind davon überzeugt, dass die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die ProSiebenSat.1 Group darstellt. Zugleich ist es für unsere Attraktivität als Arbeitgeber und eine ausgeprägte Leistungskultur ausschlaggebend, qualifizierten und engagierten Mitarbeiter:innen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und sie an den Konzern zu binden. Aus diesem Grund haben wir 2021 ein internes Jobportal aufgesetzt, das zum Ziel hat, die interne Mobilität von Mitarbeiter:innen zu stärken und Talente Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der ProSiebenSat.1 Group aufzuzeigen.

Darüber hinaus bietet der Konzern ein umfangreiches Angebot zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung. Im Berichtsjahr verzeichnete die ProSiebenSat.1 Group durchschnittlich 6,3 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in und 9,5 Weiterbildungsstunden pro Führungskraft. Eine wesentliche Rolle bei der Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen spielt unsere interne P7S1 Academy, die im Berichtsjahr ihr Schulungsangebot für Mitarbeiter:innen im deutschsprachigen Raum weiter digitalisiert und noch stärker auf die Anforderungen der virtuellen

Arbeitswelt ausgerichtet hat. Das Angebot orientiert sich eng an den strategischen Unternehmenszielen der Gruppe sowie dem Bedarf der einzelnen operativen Bereiche. Darüber hinaus können unsere Beschäftigten zahlreiche Weiterbildungsangebote auf der Plattform „LinkedIn Learning“ nutzen. Überdies haben Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, sich durch weitere Angebote wie Coachings zur Persönlichkeitsentwicklung oder Kompetenzerweiterung weiterzubilden.

Grundsätzlich ist es unser Ziel, unseren Mitarbeiter:innen ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten und sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Fluktuationsrate im Konzern stieg im Berichtsjahr auf 16,5 Prozent (Vorjahr: 13,6 %). In Deutschland betrug sie 16,2 Prozent nach 13,2 Prozent im Vorjahr. Dies ist vor allem auf die Schließung eines Logistikzentrums im Rahmen eines Standortwechsels im Segment Commerce & Ventures zurückzuführen. Bei der Berechnung der Fluktuationsrate wird die Anzahl der Austritte aufgrund von Kündigungen und Aufhebungsverträgen im Berichtszeitraum durch die Anzahl der Mitarbeiter:innen zum Stichtag 31. Dezember dividiert. Austritte aufgrund von Befristungen, Ausbildungsende, Renteneintritt oder Tod werden dabei nicht berücksichtigt. **GRI 401-1**

Durch flexible Arbeitszeitmodelle, Remote Work sowie Teilzeitarbeit möchten wir zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken und eine ausgewogene Work-Life-Balance ermöglichen. Zum Jahresende 2021 belief sich der Anteil der Teilzeitmitarbeiter:innen auf 17,7 Prozent (Vorjahr: 18,9 %). In Deutschland betrug die Quote 18,3 Prozent nach 18,6 Prozent im Vorjahr.

Gleichzeitig bieten wir unserer Belegschaft zahlreiche Sozialleistungen, Sportprogramme sowie eine gesunde Verpflegung in den Campus-Kantinen. Familienorientierte Dienstleistungen sowie unsere betriebseigene Kindertagesstätte ergänzen das Angebot, das infolge der COVID-19-Pandemie auch 2021 nur eingeschränkt genutzt werden konnte. Darüber hinaus kooperiert die ProSiebenSat.1 Group mit einem externen Dienstleister, der Angebote von Kinderbetreuung, Coaching in schwierigen Lebenslagen sowie Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen vermittelt.

Um unseren Mitarbeiter:innen auch künftig ein attraktives und zeitgemäßes Arbeitsumfeld zu bieten, beschäftigte sich die ProSiebenSat.1 Group im Berichtsjahr intensiv mit der Frage der Gestaltung einer mobilen Arbeitswelt. Dabei gab das Unternehmen Rahmenbedingungen vor, überließ die konkrete Ausgestaltung jedoch den einzelnen Unternehmensbereichen, die passend zu ihrem Geschäftsmodell unterschiedliche Lösungen erarbeiteten. ▲

Führungskräfteentwicklung

▼ Die Kompetenzen unserer Führungskräfte sind für den Erfolg der ProSiebenSat.1 Group von großer Bedeutung, um die Komplexität unseres Geschäfts und die Weiterentwicklung der Gruppe erfolgreich zu meistern. Durch unsere Maßnahmen und Angebote zur Führungskräfteentwicklung sowie unser Führungsleitbild, das sich aus den drei Kategorien „Lead Self“, „Lead Team“ und „Lead Business“ zusammensetzt, wollen wir konzernweit ein einheitliches Führungsverständnis etablieren und die Performance und Entwicklung unserer Führungskräfte stärken. Aus diesem Grund bieten wir Entwicklungsmaßnahmen und Veranstaltungen wie die regelmäßig stattfindende „Leadership Hour“ und die Onboarding-Veranstaltung „Leadership@P7S1“ für alle Managementebenen an.

Die Rahmenbedingungen und Herausforderungen für Führungskräfte haben in den vergangenen Jahren zunehmend an Komplexität gewonnen. Insbesondere im Zuge der COVID-19-Pandemie und der Zunahme von Remote Work sind die Anforderungen an Führungskräfte nochmals gestiegen. Um unseren Führungskräften Unterstützung bei der Führung von Mitarbeiter:innen auf Distanz zur Verfügung zu stellen, haben wir 2021 die so genannte „Leadership Hour“ initiiert. Hier vermitteln wir konkretes Wissen, geben Impulse und fördern Kompetenzen. Im Rahmen unseres Trainings „Mastering Leadership Conversations“ stärken wir zudem die

Kommunikationskompetenzen unserer Führungskräfte und vermitteln beispielsweise Strategien für eine zielführende Kommunikation und überzeugende Gesprächsführung. Darüber hinaus entwickeln wir die Top-Führungskräfte der ProSiebenSat.1 Group im Rahmen des Programms „Leading in times of uncertainty“ stetig weiter. Das Programm beinhaltet neben Impulsvorträgen und interaktiven Diskussionen auch individuelle Coaching-Sessions. Überdies wird insbesondere die Selbstreflexion durch eine standardisierte und valide Führungsanalyse gefördert.

Im Zuge der 2021 erfolgten Resegmentierung des Konzerns mit dezentraler Management-Verantwortung gewinnt außerdem die Vernetzung der Führungskräfte über alle Segmente hinweg zunehmend an Bedeutung. In unserer Leadership Community haben Führungskräfte die Gelegenheit, sich auszutauschen und Best Practices zu teilen. Überdies verfügen wir über ein internes Netzwerk für weibliche Führungskräfte aus der Holding sowie dem Entertainment-Bereich („LeadingWomen@P7S1“). ▲

ÜBERSICHT MITARBEITER:INNENKENNZAHLEN

▼ WEITERBILDUNGSSTUNDEN DER MITARBEITER:INNEN UND FÜHRUNGSKRÄFTE/GRI 404-1 ▲

Mitarbeiter:innen nach Köpfen (Headcount), durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter:in

	2021
Geschlecht	
Frauen	6,6
Männer	5,9
	6,3
Management	
Führungskräfte mit direkter Berichtslinie an Geschäftsführer:innen oder Vorstand	8,0
Weitere Führungskräfte	10,2
Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung	5,8
	6,3
Bereich	
Herstellung	5,9
Verwaltung	7,9
Vertrieb	5,0
	6,3

Ohne internationale Beteiligungen der Red Arrow Studios.

Aufgrund der Ausweitung der Berichtsgrenzen und der damit verbundenen rückwirkenden Erhebung der Daten war eine vollständige Erfassung der Trainingsstunden bei einzelnen Gesellschaften nicht möglich. Auch ein Vergleich mit den Vorjahreszahlen ist nicht möglich.

▼ MITARBEITER:INNEN IN VOLL- UND TEILZEIT NACH GESCHLECHT/GRI 102-8 ▲

Mitarbeiter:innen nach Köpfen (Headcount) zum 31. Dezember

	2021			2020		
	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt
Frauen	928	2.681	3.609	924	2.600	3.524
Männer	380	3.394	3.774	426	3.209	3.635
	1.308	6.075	7.383	1.350	5.809	7.159

Ohne internationale Beteiligungen der Red Arrow Studios.

▼ FLUKTUATION NACH ALTER, GESCHLECHT UND REGION/GRI 401-1 ▲

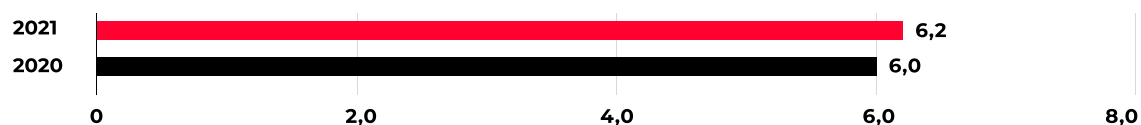
Mitarbeiter:innen nach Köpfen (Headcount) in Prozent

	Fluktuationsrate	
	2021	2020
Alter		
<30 Jahre	24,9	17,6
30–50 Jahre	15,3	13,0
>50 Jahre	7,9	8,8
	16,5	13,6
Geschlecht		
Frauen	16,5	13,0
Männer	16,5	14,2
	16,5	13,6
Region		
Deutschland	16,2	13,2
Österreich/Schweiz	11,7	9,0
USA	22,5	26,7
UK	87,1	32,6
Sonstige	17,7	11,9
	16,5	13,6

Ohne internationale Beteiligungen der Red Arrow Studios.

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

in Jahren zum 31. Dezember



Ohne internationale Beteiligungen der Red Arrow Studios.

MITARBEITER:INNEN NACH BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS, GESCHLECHT UND REGION/GRI 102-8

Mitarbeiter:innen nach Köpfen (Headcount) zum 31. Dezember

	befristet		unbefristet	
	2021	2020	2021	2020
Geschlecht				
Frauen	657	624	2.952	2.839
Männer	465	403	3.309	3.292
	1.122	1.027	6.261	6.131
Region				
Deutschland	1.098	1.008	5.188	5.065
Österreich/Schweiz	18	15	531	531
USA	3	3	384	360
UK	2	—	29	43
Sonstige	1	1	129	133
	1.122	1.027	6.261	6.131

Ohne internationale Beteiligungen der Red Arrow Studios.

NEUEINSTELLUNGEN NACH ALTER, GESCHLECHT UND REGION / GRI 401-1

Mitarbeiter:innen nach Köpfen (Headcount)

	Eintritte		Eintrittsrate ¹	
	2021	2020	2021	2020
Alter				
<30 Jahre	724	715	45,9 %	43,6 %
30–50 Jahre	921	869	18,6 %	18,1 %
>50 Jahre	116	66	13,6 %	9,3 %
	1.761	1.650	23,9 %	23,0 %
Geschlecht				
Frauen	883	835	24,5 %	24,1 %
Männer	878	815	23,3 %	22,1 %
	1.761	1.650	23,9 %	23,0 %
Region				
Deutschland	1.496	1.493	23,8 %	24,6 %
Österreich/Schweiz	105	71	19,1 %	13,0 %
USA	115	33	29,7 %	9,1 %
UK	18	24	58,1 %	55,8 %
Sonstige	27	29	20,8 %	21,6 %
	1.761	1.650	23,9 %	23,0 %

Ohne internationale Beteiligungen der Red Arrow Studios.

1 Anteil der Eintritte an Mitarbeiter:innen nach Köpfen.

Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen haben für die ProSiebenSat.1 Group sowohl in Zeiten der COVID-19-Pandemie als auch darüber hinaus hohe Priorität. Wie im Vorjahr arbeitete unser Krisenstab, die sogenannte „COVID-19-Taskforce“, auch 2021 eng mit der Konzernsicherheit, dem Arbeitsschutz sowie dem Betriebsrat zur Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards zusammen. Vor dem Hintergrund der COVID-19-Krise arbeitete der Großteil unserer Mitarbeiter:innen auch 2021 mobil von zuhause aus. Bis Ende Juli 2021 waren ausschließlich Mitarbeiter:innen der kritischen Infrastruktur, die den Sendebetrieb sicherstellen, am Campus in Unterföhring vor Ort. Zwischen August und November konnten auch die übrigen Mitarbeiter:innen mit einer maximalen Flächenbelegung von 30 Prozent wieder vom ProSiebenSat.1-Campus aus arbeiten. Infolge der steigenden Infektionszahlen sowie der gesetzlichen Vorgaben zum mobilen Arbeiten haben jedoch alle Mitarbeiter:innen außerhalb der kritischen Infrastruktur am Standort Unterföhring im November wieder vollständig auf Remote Work umgestellt. Zum Veröffentlichungszeitpunkt des vorliegenden Berichts arbeitet die Mehrzahl der Mitarbeiter:innen mobil von zuhause.

Um eine bestmögliche Vereinbarkeit von beruflichen, privaten und familiären Bedürfnissen während der COVID-19-Pandemie zu fördern, haben wir die bestehenden Maßnahmen aus dem ersten Pandemiejahr auch 2021 weitergeführt: Neben der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort galten am Standort Unterföhring im Berichtsjahr weitere Erleichterungen für Mitarbeiter:innen mit besonderen familiären Verpflichtungen. Diese umfassen die Möglichkeit der kurzfristigen Arbeitszeitreduzierung sowie die Umwandlung von Entgelt in zusätzlichen Urlaub. Darüber hinaus erhielten Beschäftigte mit Betreuungspflichten, die keinen Resturlaub und keine positiven Salden auf ihrem Arbeitszeitkonto hatten und denen keine andere Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung stand, bis zu sechs Tage Sonderurlaub. Über diese in der Betriebsvereinbarung „Pandemie“ definierten und noch bis 31. März 2022 geltenden Regelungen hinaus haben wir bei Bedarf auch individuelle Lösungen für Mitarbeiter:innen gefunden. Um das Engagement unserer Mitarbeiter:innen während der COVID-19-Pandemie zu würdigen, leistete ein Großteil der ProSiebenSat.1-Gesellschaften in Deutschland im Geschäftsjahr 2021 mindestens eine Corona-Sonderzahlung. Zudem haben wir als Beitrag zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie und zum Schutz unserer Mitarbeiter:innen ab Juni 2021 in Zusammenarbeit mit unseren Betriebsärztinnen

COVID-19-Schutzimpfungen in Deutschland angeboten. Mitarbeiter:innen der kritischen Infrastrukturbereiche wurden dabei mit Priorität geimpft. Insgesamt wurden bis Mitte Januar 2022 rund 2.500 Impfungen im Rahmen der Aktion durchgeführt. Im Dezember 2021 hat der Konzern erneut deutschlandweit ein eigenes Impfprogramm für Erst- sowie Booster-Impfungen aufgelegt. Auch über die COVID-19-Pandemie hinaus genießt die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen hohe Priorität. Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen des Konzerns arbeitet nicht in einem klassischen Produktionsumfeld. Daher sind sie nur in geringem Maße Gefährdungsrisiken im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung ausgesetzt. Wir sind uns jedoch anderer potenzieller Gesundheitsrisiken bewusst, die beispielsweise durch arbeitsbedingten Stress oder mangelnde Bewegung entstehen können. Aus diesem Grund haben wir 2021 ein interdisziplinäres Projektteam mit dem Ziel gegründet, ein strukturiertes, nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement bei der ProSiebenSat.1 Group zu etablieren. Dieses besteht aus den drei Säulen Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie betriebliche Gesundheitsförderung.

Unter der Initiative „P7S1 cares for you“ bündelt die ProSiebenSat.1 Group eine Reihe von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie zum Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter:innen am Standort Unterföhring. Dazu zählen neben einem Programm zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, flexible Arbeitszeiten oder Sabbaticals aber auch präventive Angebote zur physischen und mentalen Gesundheit. Im Geschäftsjahr 2021 hat der Konzern die „P7S1 Mental Health Days“ eingeführt. Da insbesondere durch Remote Work die Eigenverantwortung im Umgang mit persönlichen Ressourcen gestiegen ist, hat das Unternehmen ein präventives Angebot mit Vorträgen, Anleitungen und Trainings zu Themen wie Resilienz, Entspannung oder Umgang mit Stress geschaffen. Zusätzlich bietet die ParshipMeet Group in Zusammenarbeit mit einem externen Kooperationspartner ihren Mitarbeiter:innen regelmäßig Impulsvorträge rund um psychische und emotionale Gesundheit an. **GRI 403-3**

GESELLSCHAFT

Gesellschaftliche Verantwortung (Public Value)

▼ Mit unseren TV-, Digital- und Commerce-Angeboten sprechen wir über alle Plattformen hinweg jeden Tag Millionen Zuschauer:innen, Nutzer:innen und Kund:innen an. Mit 15 Free- und Pay-TV-Sendern in Deutschland, Österreich und der Schweiz adressiert ProSiebenSat.1 unterschiedliche Zielgruppen und erreicht im Kernmarkt Deutschland monatlich über 60 Mio Menschen. Hinzu kommen knapp 11 Mio Unique User über unsere eigenen Online-Kanäle. Der Zuschauermarktanteil der ProSiebenSat.1-Sender betrug im Berichtsjahr 25,5 Prozent (Vorjahr: 27,2 %) bei den 14- bis 49-Jährigen. 2021 erzielte die Digital Media & Entertainment-Company Studio71 mit ihren Web-Channels außerdem allein auf YouTube 10,7 Mrd Video Views im Monat (Vorjahr: 10,5 Mrd²). Für eine ausführliche Beschreibung der Entwicklung relevanter Marktumfelder der ProSiebenSat.1 Group mit entsprechenden Reichweitenkennzahlen und Quellenangaben verweisen wir auf die Kapitel „Organisation und Konzernstruktur“ sowie „Rahmenbedingungen des Konzerns“ im Konzernlagebericht.

Der hohen Aufmerksamkeit für unsere Produkte sind wir uns bewusst und verfolgen daher das Ziel, die große Reichweite unserer TV-Sender und Plattformen aktiv und verantwortungsvoll zu nutzen. Mit dieser Haltung rückt ProSiebenSat.1 in seinen Programmen in Unterhaltungssendungen mit eigenen Formaten, Themenfilmen und Kampagnen auch gesellschaftlich relevante Aspekte in das Bewusstsein der Öffentlichkeit und generiert damit Public Value. Unter Public Value versteht man allgemein den Wertbeitrag und Nutzen, den eine Organisation für eine Gesellschaft erbringt. Bereits in den Programmgrundsätzen des Medienstaatsvertrags (MStV) ist für den privaten Rundfunk festgeschrieben, dass dieser inhaltlich die Vielfalt der Meinungen zum Ausdruck bringen und wichtige politische, weltanschauliche und gesellschaftliche Akteure in angemessener Art und Weise zu Wort kommen lassen soll. Die Landesmedienanstalten haben zudem im Herbst 2021 eine

² Der Vorjahreswert ist bereinigt um monatlich 376 Mio Views für deutsche TV-Inhalte, die seit 2021 im Bereich der Seven.One Entertainment Group liegen, sowie exklusive Italien.

Public-Value-Satzung verabschiedet, nach der Medienangeboten eine bevorrechtigte Auffindbarkeit gewährt wird, wenn sie für die öffentliche Meinungsbildung besonders relevant sind.

ProSiebenSat.1 hat Meinungsbildung und Demokratieförderung in die Leitsätze seines Nachhaltigkeitsengagements im Handlungsfeld der gesellschaftlichen Verantwortung integriert. Als auch im Mediensektor tätiger Digitalkonzern wollen wir unsere Nachhaltigkeitsziele programmlich über unsere TV-Sender und im Influencer Marketing der Digital Media & Entertainment-Company Studio71 noch besser verknüpfen. Damit wollen wir verstärkt medial und inhaltlich gesellschaftspolitisch relevante Themen setzen und bei der jungen Zielgruppe adressieren. Insbesondere das Corporate Sustainability Office setzt sich innerhalb des Konzerns durch die Kommunikation der Nachhaltigkeitsstrategie und den regelmäßigen Austausch mit den Sender- und Programmverantwortlichen für den Ausbau ein.

Anlässlich der Bundestagswahl im September 2021 strahlte die Sendergruppe acht neue, eigens für die Bundestagswahl kreierte Formate aus, darunter „Das TV-Triell“, „Kannste Kanzerlamt?!“ sowie „Die ProSieben Bundestagswahl-Show“. Die Programmmoffensive wurde durch eine Marketing- und Digitalkampagne (#MachdenUnterschied) begleitet. Weitere Public-Value-Highlights im Berichtsjahr waren unter anderem Formate wie „SAT.1 Spendengala“, „SAT.1 Waldrekord-Woche“, „akte. Spezial – Hass im Netz“, die Joko & Klaas Live-Ausgabe zum Pflegenotstand in Deutschland sowie neue Formate wie „Die Herzblut-Aufgabe“ und das wöchentliche Live-Journal „Zervakis und Opdenhövel. Live.“. Zudem baut ProSiebenSat.1 eine eigene Nachrichtenredaktion auf, die von 2023 an den Konzern versorgen soll. Dazu zählt auch ein Hauptstadt-Studio in direkter Nähe zur Bundespolitik am Potsdamer Platz in Berlin.

Für weitergehende Erläuterungen zu journalistischen Sorgfaltspflichten sowie der Unabhängigkeit der redaktionellen Arbeit verweisen wir auf den Abschnitt „Governance & Compliance“.

Seit 2011 stellt der Konzern seine Aktivitäten im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung in einen größeren gesellschaftlichen Kontext und hat durch die Gründung eines Beirats die Relevanz für den Konzern unterstrichen. Das interdisziplinär besetzte Gremium unter dem Vorsitz des ehemaligen Bayerischen Ministerpräsidenten Dr. Edmund Stoiber berät die ProSiebenSat.1 Group in gesellschaftlichen, ethischen und medienpolitischen Fragen und gibt Anstöße zu wichtigen Themen wie Bildung und Kultur. Im Jahr 2021 traf sich der Beirat zu drei Sitzungen, wobei regelmäßig ein Update zur Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Group gegeben wurde. ▲

Ausführliche Informationen zu den Programm-Highlights mit gesellschaftspolitischer Relevanz sowie weitere Beispiele, wie die ProSiebenSat.1 Group ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnimmt, finden sich im Online-Geschäftsbericht 2021 in den Kapiteln „Relevant“ und „Unser Rückblick“.

Anti-Diskriminierung

▼ Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung von Personen oder Personengruppen aufgrund bestimmter Eigenschaften. Das Verbot der Diskriminierung ist als Menschenrecht definiert und bildet die Grundlage für ein respektvolles Miteinander. Wir sind der Überzeugung, dass insbesondere in Unternehmen die Gewährleistung einer Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen von wesentlicher Bedeutung ist. Die ProSiebenSat.1 Group toleriert daher keine Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und Identität. Wir schulen die Belegschaft deutschlandweit mit einem verpflichtenden Training zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Mit unserem Verhaltenskodex positionieren wir uns unter anderem auch klar gegen jegliche Art von sexueller Gewalt oder Machtmissbrauch.

Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, Diskriminierungen oder Verstöße gegen andere im Verhaltenskodex festgehaltene Grundsätze zu melden. Ein zentrales Instrument ist dabei das Hinweisgebersystem, über das Regel- und Gesetzesverstöße gemeldet werden können. Neben

internen Meldekanälen besteht zusätzlich die Möglichkeit, Hinweise auf Verstöße anonym über eine externe Ombudsstelle abzugeben. Sie nimmt Hinweise telefonisch oder per E-Mail entgegen, prüft diese auf ihre Plausibilität und leitet sie anschließend an den Bereich Group Compliance weiter. Darüber hinaus beteiligen wir uns über den Verband Privater Medien VAUNET an der Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt, die Betroffene in Betrieben der Film-, Fernseh- oder Theaterbranche berät. 2021 gab es wie im Vorjahr einen Vorfall aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, der im Berichtsjahr abgeschlossen wurde. ▲ **GRI 406-1**

DIVERSITÄT & INKLUSION

Diversität und Chancengleichheit

▼ Diversität bedeutet für uns die Anerkennung und Wertschätzung von Unterschiedlichkeit und Individualität. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und allen Mitarbeiter:innen dieselbe hohe Wertschätzung entgegenbringt – unabhängig von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und Identität. Wir betrachten die Unterschiedlichkeit und Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen als wesentliche Voraussetzung für den Erfolg unseres Unternehmens. Vor diesem Hintergrund hat die ProSiebenSat.1 Group im Jahr 2014 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und folgt den darin vorgegebenen Leitlinien. Auch unsere internen Richtlinien geben vor, dass Mitarbeiter:innen auf allen Hierarchieebenen ausschließlich nach objektiven Kriterien eingestellt und allein aufgrund ihrer Kompetenzen gefördert werden sollen. Wir verfolgen das Ziel, die Vielfalt unserer Belegschaft zu fördern und uns entsprechend des Leitsatzes für das Handlungsfeld Diversität für Gleichberechtigung und Chancengleichheit einzusetzen. Insbesondere der Personalbereich und das Corporate Sustainability Office sind für die Weiterentwicklung des Diversity Management, die gezielte Ausrichtung sowie die operative Umsetzung damit verbundener Maßnahmen verantwortlich.

Dazu zählt auch die Weiterentwicklung unserer Inklusionsbemühungen. 2021 haben Konzernleitung und Betriebsrat eine Inklusionsvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung abgeschlossen, 2022 soll ferner ein:e Inklusionsbeauftragte:r ernannt werden. Darüber hinaus kooperiert die ProSiebenSat.1 Group seit Anfang des Berichtsjahres mit dem myAbility-Talent-Programm, das Studierende und Akademiker:innen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen im deutschsprachigen Raum durch Karriere-Coachings sowie Networking- und Job-Shadowing-Möglichkeiten fördert. In einer durch myAbility und der Abteilung Labour Law abgehaltenen Schulung sensibilisierte der Konzern 2021 zudem für die Einstellung von und den inklusiven Umgang mit Menschen mit Schwerbehinderung, verschiedene Arten von Behinderung als auch inklusive Sprache.

Zur Diversität trägt darüber hinaus ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Belegschaft und in Führungspositionen bei. Zum 31. Dezember 2021 waren 48,9 Prozent (Vorjahr: 48,4 %) der Mitarbeiter:innen im Konzern weiblich. In Führungspositionen war eine leichte Reduzierung der Frauenquote von 35,2 Prozent auf 35,0 Prozent zu verzeichnen. Bei der Besetzung von Führungsfunktionen in der Gruppe soll bei Frauen und Männern ausschließlich deren fachliche und persönliche Eignung ausschlaggebend sein. Deshalb haben wir „Geschlechtergleichheit“ als ein für uns besonders relevantes UN-Ziel für nachhaltige Entwicklung (SDG 5) in die Nachhaltigkeitsstrategie der ProSiebenSat.1 Group integriert. Die Kommunikation dieses Ziels nach innen und nach außen setzt bei Auswahlprozessen sowohl ein klares Signal an potenzielle Führungskräfte als auch an die Entscheider:innen auf allen Führungsebenen. ▲ **GRI 405-1**

▼ ANTEIL DER FRAUEN UND MÄNNER ▲

Mitarbeiter:innen nach Köpfen (Headcount) zum 31. Dezember, in Prozent

	Mitarbeiter:innen		Führungskräfte	
	2021	2020	2021	2020
Konzern				
Frauen	48,9	48,4	35,0	35,2
Männer	51,1	51,6	65,0	64,8
	100,0	100,0	100,0	100,0
Deutschland				
Frauen	49,5	48,8	34,2	34,7
Männer	50,5	51,1	65,8	65,3
	100,0	100,0	100,0	100,0
ProSiebenSat.1 Media SE				
Frauen	61,3	59,8	34,4	31,9
Männer	38,7	40,2	65,6	68,1
	100,0	100,0	100,0	100,0

Ohne internationale Beteiligungen der Red Arrow Studios.

Zum 31. Dezember 2021 betrug das Durchschnittsalter der Mitarbeiter:innen in der ProSiebenSat.1 Group 37,4 Jahre (Vorjahr: 36,9 Jahre). Der Anteil der Mitarbeiter:innen mit ausländischer Nationalität belief sich auf 14,9 Prozent.

▼ Ein aufgeschlossenes Betriebsklima in Bezug auf sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität ist für uns ein entscheidendes Kriterium, um als moderner Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Deshalb unterstützen wir ausdrücklich Initiativen, die darauf ausgerichtet sind, Vielfalt und Inklusion zu fördern, zum Beispiel das von Mitarbeiter:innen gegründete LGBTQ+-Netzwerk (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender) PROUD@ProSiebenSat.1, das sich zum Ziel gesetzt hat, Diversität im Konzern weiter sichtbar zu machen. Es ist unser Ziel, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem allen Personen die gleiche Wertschätzung entgegengebracht wird. Dazu gehört für uns auch eine gleichberechtigte Sprache. Aus diesem Grund haben wir 2021 eine Empfehlung an unsere Mitarbeiter:innen hinsichtlich gendersensibler Sprache ausgesprochen.

Bereits seit 2019 absolvieren unsere Volontär:innen im Rahmen ihres theoretischen Schulungsblocks ein Training der MaLisa-Stiftung zu audiovisueller Diversität. Im Berichtsjahr wurde zum ersten Mal die „Diversity Awareness Week“ für alle Mitarbeiter:innen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden, angeboten, um unsere Nachwuchskräfte für Diversität in ihren verschiedenen Dimensionen wie Geschlecht und geschlechtliche Identität, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und Nationalität zu sensibilisieren. Dabei gab es Impulse und Sensibilisierung zu Themen wie Gendersensibler Sprache, der Studie Audiovisuelle Diversität der MaLisa Stiftung, Rassismus am Arbeitsplatz oder die Darstellung von Menschen mit Behinderung in den Medien. In diesem Zusammenhang finanzierte ProSiebenSat.1 mit weiteren Partner:innen auch die gemeinsame Folgestudie der MaLisa-Stiftung und der Universität Rostock zur Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen in Deutschland.

Die ProSiebenSat.1 Group will mithilfe ihrer TV-Sender und digitalen Angebote ein Zeichen für Vielfalt setzen. So nutzte ProSieben 2021 beispielsweise die Reichweite der Gruppe und setzte sich mit dem Programm am Weltfrauentag, dem Internationalen Tag gegen Rassismus, dem PRIDE-Day oder dem Weltkindertag für eine diverse Gesellschaft ein. Auf Initiative der Bremischen Landesanstalten haben sich 2021 zudem die Medienhäuser ARD, ZDF, Deutsche Welle, Deutschlandradio, RTL Deutschland und ProSiebenSat.1 Media SE das neue Bündnis „Medien für Vielfalt“ gegründet. Das Bündnis steht für ein klares Bekenntnis zur Vielfalt in der Medienbranche. ▲

ÜBERSICHT DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

▼ DIVERSITÄT UNTER ANGESTELLTEN / GRI 405-1 ▲

Zum 31. Dezember 2021 (Headcount), in Prozent

		2021
Führungskräfte mit direkter Berichtslinie an Geschäftsführer:innen oder Vorstand	Frauen	32
	Männer	68
Weitere Führungskräfte	Frauen	36
	Männer	64
Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung	Frauen	51
	Männer	49
Führungskräfte mit direkter Berichtslinie an Geschäftsführer:innen oder Vorstand	<30 Jahre	2
	30–50 Jahre	82
	>50 Jahre	16
Weitere Führungskräfte	<30 Jahre	5
	30–50 Jahre	81
	>50 Jahre	14
Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung	<30 Jahre	24
	30–50 Jahre	65
	>50 Jahre	11
Herstellung	Frauen	44
	Männer	56
Verwaltung	Frauen	50
	Männer	50
Vertrieb	Frauen	54
	Männer	46
Herstellung	<30 Jahre	19
	30–50 Jahre	67
	>50 Jahre	15
Verwaltung	<30 Jahre	23
	30–50 Jahre	68
	>50 Jahre	9
Vertrieb	<30 Jahre	23
	30–50 Jahre	66
	>50 Jahre	11

Ohne internationale Beteiligungen der Red Arrow Studios.

Aufgrund der Ausweitung der Berichtsgrenzen ist ein Vergleich mit den Vorjahreszahlen nicht möglich.

▼ DIVERSITÄT IN ORGANEN DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE / GRI 405-1 ▲

Zum 31. Dezember (Headcount), in Prozent

	Vorstand		Aufsichtsrat	
	2021	2020	2021	2020
Geschlecht				
Frauen	33	33	37	33
Männer	67	67	63	67
	100	100	100	100
Alter				
<30 Jahre	—	—	—	—
30–50 Jahre	—	—	25	33
>50 Jahre	100	100	75	67
	100	100	100	100

Barrierefreie Angebote

Die ProSiebenSat.1 Group setzt sich für einen barrierefreien Zugang zu ihren Angeboten ein. Daher bieten wir unter anderem auf unseren Sendern untertitelte Programmflächen sowie Audiodeskriptionen für gehörlose und schwerhörige Menschen an, um die Informationsverbreitung zu verbessern. ProSieben startete bereits im Jahr 2000 das erste regelmäßige Untertitelangebot für Gehörlose im Privatfernsehen. In fast allen Free-TV-Sendern der Gruppe werden barrierefreie Inhalte ausgestrahlt, wobei ein kontinuierlicher Ausbau zu verzeichnen ist. 2021 wurde das Angebot an Untertitelung erweitert und viele Formate zusätzlich mit Audiodeskription angeboten (zum Beispiel „Joko & Klaas gegen ProSieben“ oder „ProSieben Spezial LIVE: Joe Biden wird US-Präsident“). Zudem kam beispielsweise bei „ProSieben Spezial. Das Kanzler-Kandidat:in-Interview“, „Zervakis und Opdenhövel. Live.“ sowie beim Triell im Rahmen des Bundestagswahlkampfes erstmals Gebärdensprache zum Einsatz. Wir streben für die Zukunft eine Erweiterung der barrierefreien Angebote an.

Überdies wird durch den Medienstaatsvertrag von Veranstaltern bundesweit verbreiteter Rundfunkprogramme sowie von Video-on-Demand-Anbietern der Ausbau barrierefreier Angebote im Rahmen der technischen und finanziellen Möglichkeiten gefordert. Voraussichtlich ab 2022 verlangt der Medienstaatsvertrag zusätzlich die Erstellung konkreter Aktionspläne der Veranstalter über den Ausbau. Einzelne Bundesländer und die Bundesregierung haben Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention veröffentlicht, die unter anderem eine stärkere Einbeziehung barrierefreier Formate im Fernsehen zum Ziel haben. Die Landesmedienanstalten überwachen diesen Ausbau regelmäßig. Aktuell sind auf fünf deutschen ProSiebenSat.1-Sendern Untertitel im Programm: SAT.1, ProSieben, Kabel Eins, sixx und ProSieben MAXX. Auch im aktuellen Erhebungszeitraum, der dem Monitoring der Landesmedienanstalten zu Grunde liegt, konnte die Anzahl der untertitelten Sendungen der Gruppe sowie die Sendezeit erneut deutlich gesteigert werden. Die Anzahl untertitelter Sendungen innerhalb der Sendergruppe erhöhte sich um rund 23 Prozent (September bis Dezember 2021: 5.485 Sendungen; Vorjahr: 4.452). Die entsprechende Sendezeit stieg um rund 18 Prozent.

KLIMA & UMWELT

▼ Auch wenn die ProSiebenSat.1 Group als Digitalkonzern nicht in einem Industriesektor mit großem Ressourceneinsatz und hoher Energieintensität agiert, sind wir uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst. Gemeinsam mit unseren Mitarbeiter:innen und im Dialog mit unseren externen Stakeholdern möchten wir einen Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels und zur Bewahrung unserer Umwelt leisten, beispielsweise durch einen schonenden und effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen oder der Reduzierung unseres Energieverbrauchs und CO₂-Ausstoßes. 2020 haben wir angekündigt, die betrieblichen CO₂-Emissionen der ProSiebenSat.1 Group bis 2030 auf null reduzieren zu wollen und damit klimaneutral zu werden. Dieses Ziel wollen wir vorrangig durch einen geringeren Energieverbrauch sowie den Strombezug aus erneuerbaren Energien erreichen. Wir haben zudem CO₂-Einsparpotenziale in Bereichen wie „Green Productions“ und Mitarbeiter:innenmobilität identifiziert. Überdies planen wir einen Teil der Emissionen für das Jahr 2021 nach Veröffentlichung des CO₂-Fußabdrucks 2021 durch den Kauf von Zertifikaten aus hochwertigen Klimaschutzprojekten zu kompensieren.

Am Standort Unterföhring nutzen wir für die elektrische Energieversorgung unserer Bürogebäude, Produktionsstudios und Rechenzentren ausschließlich Ökostrom. Bei der Wärmeerzeugung für die Gebäude am Hauptstandort hat ProSiebenSat.1 die umweltfreundliche Versorgung in den letzten Jahren sukzessive ausgebaut und vollständig auf Geothermie umgestellt. Wir nutzen zudem die Abwärme der eigenen Rechenzentren zur Heizung unserer Bürogebäude. Die nahezu komplette Umrüstung auf LED-Beleuchtung trägt ebenfalls zur Erhöhung der Energieeffizienz bei. Für das neue, im Bau befindliche Campus-Gelände in Unterföhring ist eine Nachhaltigkeitszertifizierung nach dem LEED-Modell (Leadership in Energy and Environmental Design) geplant.

Mit der Initiative „Sauber gedreht!“ hat die Seven.One Entertainment Group GmbH bereits im Jahr 2019 einen umfassenden Kriterienkatalog auf den Weg gebracht, um Produktionen nachhaltiger zu gestalten. Insgesamt wurden 14 Maßnahmen und Ziele für ökologisch nachhaltige Fernseh- und Filmproduktionen formuliert. Die Nachhaltigkeitsinitiative gibt Produktionsunternehmen konkrete Handlungsempfehlungen an die Hand, um CO₂-Emissionen zu reduzieren und Ressourcen zu schonen. Die wachsende Bedeutung grüner Produktionen unterstreicht die „Gemeinsame Branchenerklärung für Nachhaltigkeit in der Film- und Serienproduktion“, zu deren Unterzeichnern im Februar 2020 auch ProSiebenSat.1 gehörte. In der alljährlichen Aktionswoche „Green Seven“ nutzt ProSieben seine Reichweite, um insbesondere junge Zuschauer:innen für Nachhaltigkeit im ökologischen Bereich zu sensibilisieren. Im November 2021 fand die „Green Seven Week“ bereits zum 13. Mal statt.

Die operative Verantwortung für die Erfassung und Konsolidierung von Aktivitätsdaten im ökologischen Bereich liegt für den Hauptstandort bei der Abteilung Corporate Procurement & Real Estate sowie bei den ProSiebenSat.1-Beteiligungen bei der jeweiligen Geschäftsführung. Für die CO₂-Bilanzierung, die 2021 auch ein halbjährliches internes Reporting umfasste, die Ermittlung weiterer berichteter Umweltkennzahlen sowie deren Veröffentlichung und Kommunikation sind die Zentralfunktion Corporate Communications sowie das Corporate Sustainability Office zuständig, das auch organisatorisch für die Steuerung der Klima- und Umweltschutzmaßnahmen zur Erreichung der klimabezogenen Unternehmensziele verantwortlich ist. ▲

Energie

▼ Der Energieverbrauch von ProSiebenSat.1 setzt sich im Wesentlichen aus dem Bezug von Strom und Wärme zusammen. Der Gesamtenergieverbrauch (inkl. Strom) innerhalb des Konzerns ging im Berichtsjahr auf 33,43 GWh (Vorjahr: 36,67 GWh) zurück, begründet durch einen im Vergleich zu 2020 niedrigeren Stromverbrauch und die weiterhin stark eingeschränkte Mitarbeiter:innenmobilität in Folge der COVID-19-Pandemie. Die wesentlichen Energieverbräuche außerhalb des Konzerns werden indirekt durch die Scope-3-Emissionen in der CO₂-Bilanz dargestellt. Im Jahr 2021 betrug der Gesamtverbrauch an elektrischem Strom 14,73 GWh (Vorjahr: 17,94 GWh). Bei der Wärmeerzeugung wurde unter anderem am Standort Unterföhring umweltfreundliche Geothermie anstelle von Heizöl oder Erdgas verwendet. Insgesamt verringerte sich der Heiz- und Kühlenergieverbrauch von ProSiebenSat.1 leicht auf 12,49 GWh (Vorjahr: 12,60 GWh). Der Energieverbrauch des Fuhrparks lag 2021 bei 6,13 GWh (Vorjahr: 5,99 GWh). ▲ **GRI 302-1, GRI 302-2**

▼ INTENSITÄT DES ENERGIEVERBRAUCHS / GRI 302-3 ▲

	2021	2020	2019
Energieverbrauch in GWh	33,43	36,67	40,72
Umsatz in Mio Euro	4.494	4.047	4.135
Durchschnittliche FTE	7.956	7.128	7.265
Energieverbrauch/Umsatz			
in MWh/Mio Euro	7,44	9,06	9,85
Energieverbrauch/durchschnittliche FTE			
in MWh/durchschnittliche FTE	4,20	5,14	5,60

Emissionen

▼ In unserer Klimabilanz sind direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1), indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2) sowie Treibhausgasemissionen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen (Scope 3) enthalten. Die direkten Emissionen der ProSiebenSat.1 Group resultierten 2021 wie im Vorjahr nahezu ausschließlich aus dem Ausstoß des Fuhrparks. Die entsprechenden Emissionen bewegten sich mit 1.596 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e) leicht über

dem Vorjahresniveau mit 1.560 Tonnen CO₂e. Die Scope-2-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr aufgrund eines geringeren Stromverbrauchs auf 2.036 Tonnen CO₂e (Vorjahr: 2.188 Tonnen CO₂e) zurückgegangen. Insgesamt sanken die betrieblichen Emissionen (Scope 1 und 2) um 4 Prozent auf 3.651 Tonnen CO₂e (Vorjahr: 3.787 Tonnen CO₂e). Der Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen sank im Berichtsjahr aufgrund der Out-of-Office-Regelungen im Zuge der COVID-19-Pandemie weiter stark und trug 1.491 Tonnen CO₂e (Vorjahr: 2.529 Tonnen CO₂e) zu den Scope-3-Emissionen bei. Die Emissionen aus Geschäftsreisen stiegen auf 1.582 Tonnen CO₂e (Vorjahr: 1.347 Tonnen CO₂e). Die Gesamtemissionen verringerten sich im Berichtsjahr um 5 Prozent auf 9.147 Tonnen CO₂e (Vorjahr: 9.584 Tonnen CO₂e).

Ausführliche Informationen zur Bilanzierung der Treibhausgasemissionen finden sich in den [Erläuterungen zum CO₂-Fußabdruck](#). ▲

▼ CO₂-FUSSABDRUCK DER PROSIEBENSAT.1 GROUP / GRI 305-1 / GRI 305-2 / GRI 305-3 ▲

Treibhausgasemissionen (CO ₂ -Äquivalente), in Tonnen ¹	2021	Veränderung	2020	2019
Scope 1 – Direkte Treibhausgasemissionen	1.615	1 %	1.599	2.110
– Fuhrpark ²	1.596	2 %	1.560	2.064
– Heizöl	19	-53 %	40	46
Scope 2 – Indirekte Treibhausgasemissionen³	2.036	-7 %	2.188	2.882
– Elektrizität ⁴	775	-26 %	1.054	1.719
– Fernwärme und Geothermie ⁵	1.261	11 %	1.134	1.163
Scope 3 – Treibhausgasemissionen aus vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen	5.495	-5 %	5.797	16.292
– Nicht in Scope 1 und 2 enthaltene Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten	2.405	27 %	1.898	1.974
– Durch betriebliche Abläufe entstehende Abfälle	17	-26 %	23	47
– Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen	1.491	-41 %	2.529	6.474
– Geschäftsreisen (Flug, Bahn, Mietwagen und Taxi) ⁶	1.582	17 %	1.347	7.797
Betriebliche Emissionen (Scope 1 und 2)	3.651	-4 %	3.787	4.992
Gesamtemissionen (Scope 1, 2 und 3)^{7,8}	9.147	-5 %	9.584	21.284

1 Bei der Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks haben wir uns an den Kriterien und Definitionen der Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Die Datenerhebung erfolgte auf Basis von internen Vorgaben. Darüber hinaus haben wir uns bei der Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks sowie ausgewählter Daten zu indirekten CO₂-Emissionen (Scope 3) an folgenden Standards orientiert: Greenhouse Gas (GHG) Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard, Corporate Value Chain Accounting and Reporting Protocol des World Resources Institute (WRI) sowie World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). In den CO₂-Fußabdruck wurden alle eigenen Standorte und Mitarbeiter:innen der ProSiebenSat.1 Group einbezogen. Die Abdeckung mit Messdaten beträgt 74 Prozent (Vorjahr: 78 %) für Scope 1 und 75 Prozent (Vorjahr: 79 %) für Scope 2. Bei der Berechnung haben wir die market-based-Methode verwendet.

2 Ohne Autostrom.

3 Energieverbräuche der Produktionsstudios und Rechenzentren außerhalb der Standorte Unterföhring und Berlin sind nicht enthalten. Hochrechnung auf Basis von Referenzgebäuden. Die Scope-2-Emissionen nach der location-based-Methode betragen im Berichtszeitraum 7.166t CO₂e (Vorjahr: 9.577t CO₂e).

4 Die location-based-Emissionen in der Kategorie Elektrizität betragen im Berichtszeitraum 5.032t CO₂e (Vorjahr: 7.401t CO₂e).

5 Die location-based-Emissionen in der Kategorie Fernwärme und Geothermie betragen im Berichtszeitraum 2.133t CO₂e (Vorjahr: 2.176t CO₂e).

6 In der Kategorie Geschäftsreisen wurden im Berichtszeitraum 324t CO₂e (Vorjahr: 355t CO₂e) kompensiert.

7 Die Gesamtemissionen nach der location-based-Methode betragen im Berichtszeitraum 14.244t CO₂e (Vorjahr: 16.973t CO₂e).

8 Die verbleibenden nicht-reduzierten und nicht-kompensierten Emissionen lagen im Berichtszeitraum bei 8.823t CO₂e (Vorjahr: 9.229t CO₂e).

▼ INTENSITÄT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN / GRI 305-4 ▲

	2021	2020	2019
Treibhausgasemissionen in t	9.147	9.584	21.284
Umsatz in Mio Euro	4.494	4.047	4.135
Durchschnittliche FTE	7.956	7.128	7.265
Treibhausgasemissionen/Umsatz			
in t/Mio Euro	2,04	2,37	5,15
Treibhausgasemissionen/ durchschnittliche FTE			
in t/durchschnittliche FTE	1,15	1,34	2,93

Abfall

Das betriebliche Abfallaufkommen am Standort Unterföhring ist im Berichtsjahr 2021 auf 527 Tonnen (Vorjahr: 615 Tonnen) gesunken. In der Abfallbilanz waren 173 Tonnen (Vorjahr: 188 Tonnen) auf Um- und Rückbauarbeiten in den bestehenden Gebäuden zurückzuführen. Abfall, der nicht wiederverwertet werden kann, entsorgen wir umweltgerecht. ProSiebenSat.1 folgt dabei den lokalen Vorgaben und klassifiziert Abfälle entsprechend den jeweiligen nationalen Gesetzen als gefährlich oder nicht gefährlich. Die Menge an gefährlichen Abfällen (zum Beispiel Dämmmaterial und asbesthaltige Baustoffe) sank 2021 auf sechs Tonnen (Vorjahr: 29 Tonnen). Die gemischten Siedlungsabfälle (hausmüllähnliche Abfälle aus Gewerbe und Industrie) verringerten sich auf 38 Tonnen (Vorjahr: 69 Tonnen). Die Reduzierung ist auf die Out-of-Office-Regelungen im Zuge der COVID-19-Pandemie zurückzuführen. Die Maßnahmen zur Mülltrennung und -reduzierung werden kontinuierlich optimiert. So wird am ProSiebenSat.1-Campus in den Kantinen und Cafés bereits komplett auf Einwegplastik verzichtet. Aufgrund der Abbrucharbeiten im Zusammenhang mit dem Bauvorhaben „New Campus“ in Unterföhring wurden im Berichtsjahr 27.930 Tonnen Bauabfälle entsorgt. **GRI 306-2**

Angaben gemäß EU-Taxonomie-Verordnung

▼ Die Europäische Kommission verfolgt mit dem „European Green Deal“ den Plan für ein nachhaltiges und wettbewerbsfähiges Europa unter anderem mit dem Ziel, die europäische Wirtschaft künftig nachhaltiger auszurichten und Kapitalströme in nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten zu lenken. Um in diesem Sinne Wirtschaftstätigkeiten gemäß ihrer Nachhaltigkeit einstufen zu können, hat die Europäische Kommission mit der Taxonomie-Verordnung ein Klassifikationssystem geschaffen, das für nichtfinanzielle Erklärungen und Berichte, die nach dem 1. Januar 2022 veröffentlicht werden, Anwendung findet. Dabei ist im ersten Jahr der Anwendung zunächst im Hinblick auf die beiden Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ zu berichten, zu denen die EU-Kommission den sogenannten delegierten Rechtsakt „Klima“ veröffentlicht hat. Dieser enthält die Beschreibung taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten, also potenziell „nachhaltiger“ Tätigkeiten. Zudem finden sich dort die technischen Kriterien für die spätere Bewertung der Taxonomiekonformität, anhand derer beurteilt wird, ob eine Tätigkeit tatsächlich „nachhaltig“ ist. Im ersten Jahr der Anwendung ist lediglich die Taxonomiefähigkeit zu beurteilen. Im Folgenden beschreiben wir, wie die ProSiebenSat.1 Group die relevanten Wirtschaftsaktivitäten identifiziert und die entsprechenden Taxonomie-KPIs (Anteil der taxonomiefähigen und nicht-taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben) ermittelt hat.

Für alle Konzerngesellschaften wurde in einer ersten Analyse auf Basis der Beschreibung der Geschäftsmodelle identifiziert, inwieweit taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ bestehen. Diese Einschätzung wurde von verschiedenen Konzernvertreter:innen validiert. Anschließend wurden am Beispiel der ProSiebenSat.1 Media SE als Muttergesellschaft die Beträge aus dem Rechnungslegungssystem im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Tätigkeiten erhoben. Durch dieses Pilotprojekt konnten die für die taxonomiefähigen Tätigkeiten relevanten Konzernkonten zur Erhebung der Taxonomie-Kennzahlen identifiziert werden. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Basis für die Skalierung auf den gesamten Konzern. Im Anschluss wurde jede Gesellschaft zur Bestätigung der Ersteinschätzung der Tätigkeiten und zur Erhebung der jeweiligen Werte aus den Finanzsystemen aufgefordert. Auf Konzernebene wurden diese Daten dann validiert und konsolidiert.

Als Ergebnis hat der Konzern dabei verschiedene potenziell relevante Wirtschaftstätigkeiten in Bezug auf das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ identifiziert, zum Beispiel Tätigkeit 8.3. „Rundfunkstätigkeiten“ oder Tätigkeit 13.3. „Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik“ im delegierten Rechtsakt „Klima“. Diesen können jedoch im Sinne der Taxonomie keine Umsatzerlöse zugewiesen werden: Nach unserer Auffassung liegt bei diesen Wirtschaftstätigkeiten kein ermöglichender Charakter im Sinne des delegierten Rechtsakts „Klima“ als Voraussetzung für den Ausweis vor. Hierunter versteht

man eine Wirtschaftstätigkeit, die es anderen Tätigkeiten unmittelbar ermöglicht, einen wesentlichen Beitrag zu einem der beiden klimabezogenen Umweltziele der Taxonomie-Verordnung zu leisten. Dies stellt jedoch nicht den Kernzweck der Tätigkeiten der ProSiebenSat.1 Group dar. Zudem konnten wir in Bezug auf das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ keine Investitions- und Betriebsausgaben identifizieren. Diese können nach unserer Auffassung nur bei Ausgaben geltend gemacht werden, die anfallen, um eine Tätigkeit klimaresilient zu machen, also um die wichtigsten physischen Klimarisiken zu reduzieren. Darüber hinaus hat die ProSiebenSat.1 Group verschiedene Tätigkeiten in Bezug auf das Umweltziel „Klimaschutz“ identifiziert, die im Zusammenhang mit Investitions- und Betriebsausgaben stehen. Dies beschränkt sich bei der ProSiebenSat.1 Group im Wesentlichen auf Ausgaben für den Fuhrpark (Tätigkeit 6.5. im delegierten Rechtsakt „Klima“), Neubauten und Sanierungen sowie Ausgaben für Instandhaltung und Reparatur von Vermögenswerten (Tätigkeiten 7.1. bis 7.7. im delegierten Rechtsakt „Klima“). Alle Sachverhalte konnten hierbei eindeutig zugeordnet werden, sodass es zu keinen Doppelzählungen gekommen ist. Die folgenden Erläuterungen und Tabellen geben unsere Auslegung der aktuellen Rechtslage zur EU-Taxonomie-Verordnung wieder. ▲

▼ ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG ▲

Generell deckt die Taxonomie-Verordnung bisher vor allem die Wirtschaftstätigkeiten ab, die innerhalb Europas den größten Ausstoß von CO₂-Emissionen verursachen. In den kommenden Jahren soll die Verordnung sowohl um weitere Umweltziele als auch um zusätzliche taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten erweitert werden. Aktuell ist der Großteil der Geschäftstätigkeiten der ProSiebenSat.1 Group noch nicht durch die Taxonomie-Verordnung abgedeckt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass unsere Gruppe keinen Beitrag zum Klimaschutz leistet. Wir sind uns der Verantwortung des Konzerns aufgrund der Reichweite unserer TV-Sender und digitalen Plattformen bewusst und werden unsere Zielgruppen auch weiterhin hinsichtlich klimarelevanter Themen informieren und sensibilisieren.

Umsatzerlöse

▼ Die zugrunde gelegten Umsatzerlöse entsprechen den in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlösen. Es wurden für das Geschäftsjahr 2021 keine Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert. ▲

→ Ertragslage des Konzerns

Investitionsausgaben (CapEx)

▼ INVESTITIONSAUSGABEN (CAPEX) ▲

Wirtschaftstätigkeiten 2021	Absoluter CapEx (in Mio Euro)	Anteil (in %)
A. CapEx aus taxonomiefähigen Tätigkeiten	98	8
B. CapEx aus nicht-taxonomiefähigen Tätigkeiten	1.136	92
Summe	1.234	100

▼ Die Investitionsausgaben der ProSiebenSat.1 Group setzen sich zusammen aus den Zugängen zum Programmvermögen, sonstigen immateriellen Vermögenswerten sowie Sachanlagen und Nutzungsrechten an Sachanlagen. Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Zugänge durch Änderungen im Konsolidierungskreis.

→ Erläuterungen zur Konzern-Bilanz

Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben stehen im Zusammenhang mit dem Fuhrpark der Gruppe, Neubauten oder Sanierungen sowie Ausgaben für Instandhaltung und Reparatur von Vermögenswerten. Den größten Beitrag leistet dabei der Campus-Neubau in Unterföhring. Diese

Ausgaben entsprechen den Tätigkeiten 6.5., 7.1. bis 7.7. und 9.3. im delegierten Rechtsakt „Klima“, der sich auf das Umweltziel „Klimaschutz“ bezieht. Für das Geschäftsjahr 2021 hat die ProSiebenSat.1 Group keine Ausgaben im Zusammenhang mit dem Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ identifiziert. ▲

Betriebsausgaben (OpEx)

▼ Die Betriebsausgaben gemäß der Definition der EU-Taxonomie, im Wesentlichen Ausgaben für Wartung und Instandhaltung sowie Forschung und Entwicklung, beliefen sich für die ProSiebenSat.1 Group im Berichtsjahr auf 28 Mio Euro. Diese Ausgaben sind im Kontext der Gesamtausgaben der Gruppe nicht wesentlich (<1 %). Somit gibt es keine wesentlichen Betriebsausgaben im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Aktivitäten. ▲

GOVERNANCE & COMPLIANCE

Zu den zentralen Handlungsfeldern der ProSiebenSat.1-Nachhaltigkeitsstrategie gehört auch Governance & Compliance. Vorstand und Aufsichtsrat sehen eine gute Corporate Governance als wesentlichen Bestandteil einer verantwortungsvollen, transparenten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung an. Mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wurde ein Standard für eine transparente Kontrolle und Steuerung von Unternehmen etabliert. Die entsprechenden Ausführungen zur Corporate Governance bei ProSiebenSat.1 befinden sich insbesondere in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB. Sie umfasst neben der jährlichen Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG weitere relevante Angaben zu den Unternehmensführungspraktiken der ProSiebenSat.1 Group. Informationen zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat befinden sich im Vergütungsbericht.

▼ Der Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE ist zudem der Überzeugung, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg im Wettbewerb nur auf Grundlage rechtmäßiger Geschäftspraktiken möglich ist. Neben der Korruptionsvermeidung konzentriert sich die ProSiebenSat.1 Group im Bereich der Compliance insbesondere auf die Themen Geldwäsche, Sanktionen und Embargos sowie den Datenschutz. Für diese Rechtsgebiete besteht bei der ProSiebenSat.1 Group ein Compliance-Management-System (CMS). Wesentliche Zielsetzung des CMS ist es, Integrität sowie richtlinienkonformes und regeltreues Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeiter:innen zu verankern und auf diese Weise Rechts- und Regelverstöße zu verhindern. Die zentrale Compliance-Organisation bilden das Compliance Committee und die vom Chief Compliance Officer (CCO) geleitete Abteilung Group Compliance, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch Fachexpert:innen aus anderen Bereichen, beispielsweise der Rechtsabteilung oder der Internen Revision, unterstützt werden. Daneben wurden für die Konzerngesellschaften Unit Compliance Officers (UCO) bestellt, die dort für das CMS zuständig sind und direkten Kontakt mit den jeweiligen Fachexpert:innen haben. Im Jahr 2021 wurde das CMS der ProSiebenSat.1 Group im Zuge einer Aktualisierung der Delegation von Compliance-Verantwortlichkeiten angepasst. Dazu wurde unter anderem die Richtlinie „Compliance-Management-System“ eingeführt. Ziel ist die klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Aufgabenbereichen in den Geschäftsleitungen der Konzerngesellschaften, die Errichtung eines konzernweit einheitlichen Melde- und Berichtssystems sowie die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den Gesellschaften und Group Compliance. Die Verantwortlichkeit für Kartellrecht ging im Rahmen der Aktualisierung der Delegation 2021 von Group Compliance auf Legal Affairs über. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auch auf kartellrechtliche Bestimmungen.

In ihrem Verhaltenskodex („Code of Conduct“) hat die ProSiebenSat.1 Group grundsätzliche Richtlinien und Handlungsweisen festgelegt. Diese Richtlinien definieren die allgemeinen Maßstäbe für das Verhalten in geschäftlichen, rechtlichen und ethischen Angelegenheiten und regeln zudem, wie Mitarbeiter:innen Hinweise auf Fehlverhalten im Unternehmen geben können. Sie dienen allen Mitgliedern des Vorstands, der Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften der ProSiebenSat.1 Group sowie den Mitarbeiter:innen der ProSiebenSat.1 Group als verbindlicher

Orientierungs- und Ordnungsrahmen sowohl für den Umgang miteinander als auch mit Geschäftspartner:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und weiteren Dritten. Nach der grundsätzlichen Überarbeitung und Verabschiedung im Jahr 2021 trat im Januar 2022 ein neuer Verhaltenskodex in Kraft, der den bisherigen Kodex ersetzt und als verbindendes Element über alle Segmente der ProSiebenSat.1 Group wirken soll. Er setzt Mindeststandards für verantwortungsvolles Handeln, gibt Orientierung im täglichen Arbeitsalltag und setzt den nötigen Handlungsrahmen für die Geschäftsaktivitäten von ProSiebenSat.1.

Ein weiteres zentrales Compliance-Instrument der ProSiebenSat.1 Group ist das Hinweisgebersystem. Neben internen Meldekanälen besteht zusätzlich die Möglichkeit, Hinweise auf Rechtsverstöße anonym über eine externe Ombudsstelle abzugeben. Bei Meldungen schwerwiegender Verdachtsfälle, die sich nach interner Bewertung als begründet herausstellen, informiert der Chief Compliance Officer unverzüglich die Unternehmensleitung.

Nähere Informationen, insbesondere zur Compliance-Organisation und zum Hinweisgebersystem, werden in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB gegeben.

Die ProSiebenSat.1 Group hat zudem ein Compliance-Schulungsangebot implementiert, das sowohl Online-Trainings als auch Präsenzs Schulungen beinhaltet. Die Online-Trainings, die im Turnus von zwei Jahren in englischer und deutscher Sprache angeboten werden und grundsätzlich für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend sind, sollen ein Grundverständnis für die wesentlichen Compliance-Risiken schaffen. Präsenzs Schulungen, die auch 2021 überwiegend virtuell stattfanden, richten sich gezielt an Risikogruppen und werden von Legal Affairs, Group Compliance, HR Law, Taxes, Corporate Information Security, dem Datenschutzbeauftragten sowie den Jugendschutzbeauftragten jeweils für ihre Bereiche durchgeführt. Zudem bietet die ProSiebenSat.1 Group in ihrer P7S1 Academy Seminare für die Geschäftsführer:innen der deutschen Beteiligungsgesellschaften an, um diesen einen umfassenden Überblick über ihre Rechte und Pflichten sowie die relevanten Rechtsgrundlagen zu geben. ▲

COMPLIANCE-SCHULUNGEN

Thema	2021			2020		
	Termine (live/virtuell)	Teilnehmer:innen (live/virtuell)	Online-Trainings	Termine (live/virtuell)	Teilnehmer:innen (live/virtuell)	Online-Trainings
Medien-, Urheber-, Werberecht, Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)	5	114		1	3	3.448
Compliance Kartellrecht	5	48	6.549 ¹	7	295	—
Geldwäsche	—	—		—	—	—
Sanktionen & Embargos	—	—		—	—	—
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Arbeitsrecht	5	55	5.544	—	—	2.338
Datenschutz	19	385	5.876	—	—	2.304
Informationssicherheit	—	—	3.243	—	—	6.500
Jugendschutz	4	62	376	2	26	477
Arbeitsschutz	—	—	7.385	—	—	6.213
Steuerrecht	4	7	—	2	42	—
Geschäftsführer-Seminare	4	47	—	2	18	—

¹ Seit Oktober 2021 inkl. Geldwäsche und Sanktionen & Embargos und exkl. Medien-, Urheber-, Werberecht, UWG.

Anti-Korruption und Kartellrecht

▼ Ein rechtskonformes Verhalten und die Prävention von Gesetzes- und Regelverstößen sind Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. Die Verhinderung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten im Zusammenhang mit dem Kartellrecht ist daher von hoher Geschäftsrelevanz und ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Erreichung unserer Unternehmensziele. Der freie Wettbewerb ist eine tragende Säule unserer Wirtschaftsordnung und durch die Kartellgesetze besonders geschützt. Wettbewerbsverstöße können hohe Bußgelder und Schaden-

ersatzklagen nach sich ziehen, die nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter:innen persönlich treffen können. Im Jahr 2021 sind uns wie im Vorjahr keine Ermittlungen gegen den Konzern, Beteiligungen oder gegen Mitarbeiter:innen der ProSiebenSat.1 Group hinsichtlich Korruptionsdelikten oder Kartellrechtsverstößen bekannt. ▲ GRI 205-3, GRI 206-1

Datenschutz

▼ Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und durch neue Geschäftsmodelle werden immer mehr personenbezogene Daten generiert und auf unterschiedlichste Art und Weise verarbeitet. Das gilt auch für die ProSiebenSat.1 Group mit ihren vielfältigen Entertainment-Angeboten und unterschiedlichen Commerce-Unternehmen im Portfolio. Der Datenschutz schützt in diesem Zusammenhang das Recht auf Privatsphäre und auf informationelle Selbstbestimmung. Diese bezieht sich auf das Recht jeder Person, die Weitergabe und Nutzung ihrer personenbezogenen Daten selbst zu bestimmen. Unser Ziel ist es, sorgfältig mit diesen Daten umzugehen und sie vor Missbrauch zu schützen. Der Konzerndatenschutzbeauftragte verantwortet die Zusammenarbeit und Abstimmung in allen wichtigen Angelegenheiten des Datenschutzes. Er ist organisatorisch dem Bereich Group Compliance zugeordnet und wird in Rechtsfragen durch Fachexpert:innen für Data Protection Law unterstützt. Durch verpflichtende Schulungen und Assessments durch den Konzerndatenschutzbeauftragten sollen Verletzungen der Privatsphäre verhindert und datenschutzrechtliche Compliance gewahrt werden.

Die Datenschutzkonformität soll dabei auf Basis eines risikoorientierten Datenschutzmanagementsystems (DSMS) sichergestellt und personenbezogene und andere sensible Daten vor Verlust, Zerstörung, unautorisiertem Zugriff oder unautorisierter Verwendung, Bearbeitung oder Offenlegung geschützt werden. Als Grundlage für konkrete Maßnahmen gelten dabei die gesetzlichen Regelungen, insbesondere die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie unsere eigenen Datenschutzrichtlinien. Diese wurden im Berichtsjahr überarbeitet. Die datenschutzrechtlichen Vorgaben sind Bestandteil unseres CMS. Die ProSiebenSat.1 Group hat Prozesse implementiert, um personenbezogene Daten vor Missbrauch zu schützen. Diese betreffen die Erstellung von datenschutzrechtlichen Vereinbarungen zur Erfüllung der Vorgaben gemäß Art. 26, 28 DSGVO und die Weitergabe personenbezogener Daten an Behörden. Ebenso werden durch die Datenschutzprozesse die Informationspflichten und Betroffenenrechte sowie die Meldung von Datenschutzvorfällen abgebildet, d.h. die unrechtmäßige Kenntniserlangung von personenbezogenen Daten durch Dritte (Art. 33, 34 DSGVO).

Im Jahr 2021 wurden neun Fälle (Vorjahr: 18) begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kund:innen bei den Gesellschaften der ProSiebenSat.1 Group in Deutschland ermittelt; davon waren neun (Vorjahr: 15) Beschwerden von externen Parteien, keine (Vorjahr: drei) von Aufsichtsbehörden. Zudem wurden 12 gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) meldepflichtige Fälle (Vorjahr: sechs) von Datenlecks sowie Datenklau oder -verlust ermittelt. ▲ GRI 418-1

Informationssicherheit

Informationen in vielfältiger Art sind von zentraler Bedeutung für die Geschäftstätigkeiten von ProSiebenSat.1. Die ausreichende Sicherheit von Geschäftsprozessen, IT, Infrastrukturen und kritischen Informationen ist daher ein strategischer Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns. Eine unternehmensweite, prozessorientierte Informationssicherheit dient als Instrument, um entsprechende Risiken rechtzeitig zu erkennen und angemessen zu behandeln. Der Bereich IT-Security ist dabei insbesondere für den Schutz von IT-Systemen verantwortlich. Das Information Security Office als Holding-Funktion definiert Richtlinien, organisiert Assessments und Penetrationstests (u.a. für Websites und Online-Shops) sowie E-Learnings und Trainings und ist für das Incident- sowie Risikomanagement verantwortlich. Zudem berät es konzernintern zu Themen mit Bezug zu Informationssicherheit. Im Berichtsjahr fand ein Assessment des Information Security Management System (ISMS) gemäß ISO 27001 statt, das einen insgesamt hohen Reifegrad

bestätigte. Die Information Security Policy definiert die grundlegenden Leitsätze zum Umgang mit Informationen der ProSiebenSat.1 Group. Die Richtlinie gilt übergeordnet und weltweit für alle Geschäftseinheiten und -bereiche, für alle verbundenen Tochtergesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen und deren Mitarbeiter:innen. Darüber hinaus gilt sie für alle internen und externen Dienstleister:innen, Geschäftspartner:innen und andere Dritte, die Unternehmensinformationen der ProSiebenSat.1 Group erfassen, verarbeiten oder nutzen und zur Einhaltung der Richtlinie verpflichtet wurden.

Medienregulierung

▼ Zu den medienrechtlich relevanten Themen für die ProSiebenSat.1 Group zählen unter anderem die journalistische Unabhängigkeit, die Grundsätze zur Trennung von Werbung und Programm sowie die Anforderungen an den Jugendschutz. Diese Themen sind auch Bestandteil unseres Verhaltenskodex („Code of Conduct“). Wir haben für 2021 wie im Vorjahr insgesamt 12 Verstöße gegen journalistische Sorgfaltspflichten, Programmgrundsätze sowie jugendschutzrechtliche Bestimmungen und Persönlichkeitsrechte erfasst. **GRI 416-2**

Bei all unseren Aktivitäten sind wir der freiheitlich demokratischen Grundordnung verpflichtet, die insbesondere auch auf dem Grundrecht der Meinungsfreiheit basiert. Die zentrale Chefredaktion der Seven.One Entertainment Group GmbH ist auf operativer Ebene dafür verantwortlich, dass bei der redaktionellen Arbeit aller Sender die journalistische Unabhängigkeit gewahrt bleibt. In täglich stattfindenden Konferenzen mit den Redaktionen und Programmmanager:innen werden die inhaltlichen Schwerpunkte der Berichterstattung und des Programms diskutiert. Bei der Freigabe von redaktionellen Beiträgen gilt grundsätzlich das Vier-Augen-Prinzip. Der Konzern hat zudem Leitlinien formuliert, denen alle Journalist:innen und redaktionell Verantwortlichen verpflichtet sind. Die „Leitlinien zur Sicherung der journalistischen Unabhängigkeit“ konkretisieren dabei das Verständnis der publizistischen Grundsätze des Pressekodex des Deutschen Presserates. Sie sind demnach in der Gestaltung ihrer redaktionellen Beiträge grundsätzlich frei und sollen unabhängig von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen oder politischen Interessen berichten. In internen Schulungen werden Themen wie Presserecht und Jugendschutz geschult und vertieft.

Die ProSiebenSat.1 Group verpflichtet sich zur Abgrenzung zwischen redaktioneller Berichterstattung und Veröffentlichungen zu werblichen Zwecken. In begründeten Einzelfällen, die den Verdacht des Einsatzes von Schleichwerbung nahelegen, kann ein Kontrollgremium tätig werden. Der Konzern ist zudem in Deutschland verpflichtet, den Bestimmungen des Medienstaatsvertrages sowie der „Gemeinsamen Satzung zur Durchführung der Werbevorschriften des Medienstaatsvertrags“ der Landesmedienanstalten zu folgen. Die ProSiebenSat.1-Werberichtlinien zur Trennung von Werbung und Programm enthalten konkrete Erläuterungen zu Platzierungsverboten für bestimmte Produkte und Dienstleistungen. Sie geben den Mitarbeiter:innen der deutschen Gesellschaften der ProSiebenSat.1 Group verbindliche Vorgaben im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses, um Verstöße gegen Programmgrundsätze möglichst zu verhindern. Für die deutschen Sender sollen die Richtlinien dem Erhalt der journalistischen Glaubwürdigkeit dienen und inhaltlich die Unabhängigkeit von Einflüssen Dritter als oberste programmliche Leitlinie absichern.

Nicht zuletzt haben jugendschutzrechtliche Bestimmungen im Rahmen der Medienregulierung eine wichtige Bedeutung. Eine zentrale Rolle spielen dabei die Jugendschutzbeauftragten der ProSiebenSat.1 Group. Sie sollen dafür Sorge tragen, dass alle vom Konzern verantworteten Inhalte im TV und Internet altersgerecht angeboten werden. Ziel ist es, Kindern und Jugendlichen den Zugang zu Inhalten zu erschweren, die für ihre Altersgruppe ungeeignet sind. Der Jugendmedienschutz-Staatsvertrag (JMStV) und das Jugendschutzgesetz (JuSchG) setzen dafür klare Vorgaben. Anbieter müssen ihre telemedialen Inhalte zum Beispiel hinsichtlich einer entwicklungsbeeinträchtigenden Wirkung für Kinder und Jugendliche prüfen. Die Jugendschutzbeauftragten sind in ihrer Tätigkeit weisungsfrei und dafür verantwortlich, dass für Kinder und Jugendliche ungeeignete Inhalte im Rundfunk ausschließlich zu den gesetzlich vorgegebenen Sendezeiten ausgestrahlt werden. Zugleich sollen sie bei Internet-Angeboten des

Konzerns den Einsatz technischer Schutzmöglichkeiten (zum Beispiel durch PIN-Verfahren oder die Filtersoftware JusProg) für die Verbreitung jugendschutzrelevanter Inhalte gewährleisten. Die Jugendschutzbeauftragten werden dazu möglichst frühzeitig in die Produktion und den Einkauf von Programmen eingebunden. Sie beurteilen im Rahmen ihres Auftrags bereits im Vorfeld Drehbücher, begleiten Produktionen und erstellen hierzu Gutachten. Neben den Jugendschutzbeauftragten erhalten auch TV- und Online-Redakteure regelmäßig Schulungen zu den Jugendschutzbestimmungen. Neben Mitarbeiter:innenschulungen und der Bereitstellung von internen Richtlinien engagieren wir uns über verschiedene Organisationen für den Jugendschutz, zum Beispiel Freiwillige Selbstkontrolle Fernsehen (FSF) und Freiwillige Selbstkontrolle Multimedia-Diensteanbieter (FSM). ▲

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

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

→ www.prosiebensat1.com/

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

→ www.prosiebensat1.com/

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

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

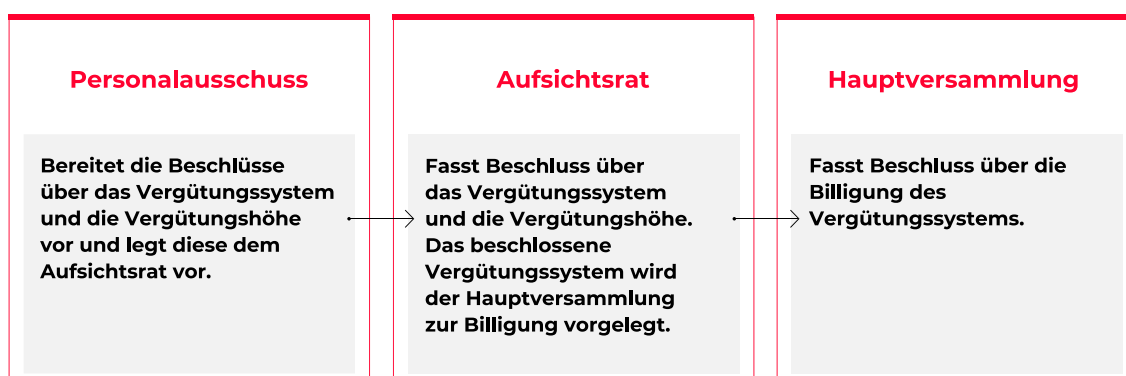
Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung der Vorstandsvergütung

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

Im Einklang mit dem Vergütungssystem setzt der Aufsichtsrat, gestützt auf den Vorschlag des Personalausschusses, für jedes Vorstandsmitglied die individuelle Höhe der Vorstandsvergütung fest. Der Aufsichtsrat bestimmt zudem die Zielwerte der Zielparame-ter bzw. Kennzahlen basierend auf dem vorgelegten und vom Aufsichtsrat genehmigten Budget der Gesellschaft, die der Leistungsmessung zugrunde liegen und in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden.

Hierbei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die persönliche Leistung sowie der Tätigkeits- und Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder einerseits und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft andererseits in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen.

FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG



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

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

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

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

Grundsätze des Vergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

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

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

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

GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vorstandsvergütung beinhaltet ...

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

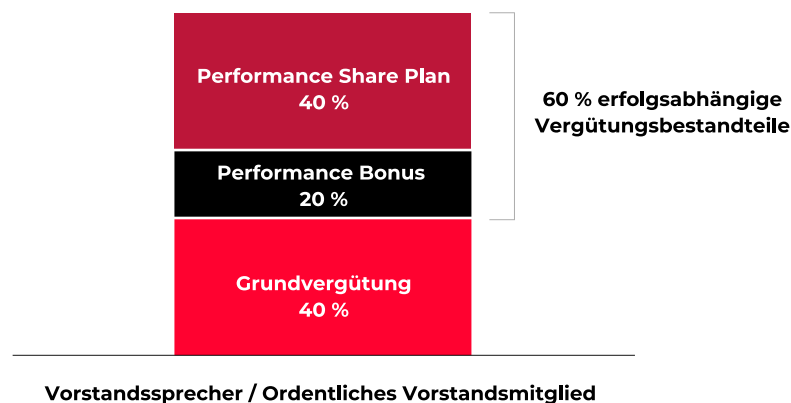
Die Vorstandsvergütung vermeidet ...

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

Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

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

VERGÜTUNGSSTRUKTUR



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

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

ÜBERSICHT VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Erfolgsunabhängige Vergütung

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

Erfolgsabhängige Vergütung

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

Auszahlungszeitpunkt	Innerhalb eines Monats nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr.
Mehrfähige variable Vergütung	
Long Term Incentive (Performance Share Plan)	
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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Zuteilung sog. Performance Share Units (PSUs) in jährlichen Tranchen.</p> <p>Bestimmung der Anzahl der PSUs anhand des Zuteilungswerts auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1-Aktie der 30 Börsenhandelstage vor dem Beginn der Laufzeit (1. Januar) der jeweiligen Tranche.</p>
Ermittlung Auszahlungsbetrag	<p>Bestimmung der endgültigen Anzahl an Performance Share Units am Ende der Laufzeit der Tranche durch Multiplikation der PSUs mit einem erfolgsabhängigen Umrechnungsfaktor.</p> <p>Der Umrechnungsfaktor ist abhängig</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Keine Möglichkeit der nachträglichen Anpassung des Umrechnungsfaktors oder einer diskretionären Anpassung der Zielerreichung.</p> <p>Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1-Aktie der 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche zuzüglich der kumulierten Dividendenzahlungen auf die Aktie während der Laufzeit der Tranche.</p> <p>Bei Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag anhand des vorstehenden Börsenkurses in eigene Aktien umgerechnet.</p>
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.

Aktien-Erwerbs- und Halteverpflichtungen

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

Volumen:

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

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

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

GRUNDVERGÜTUNG

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

NEBENLEISTUNGEN

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

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

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

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

Zum 31. Dezember 2021 beliefen sich die Pensionsrückstellungen bewertet nach IFRS für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands in Summe auf 31,9 Mio Euro vor Saldierung mit dem Planvermögen. Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden die Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern, deren Austritt aus dem Vorstand über zehn Jahre zurückliegt, nicht personenindividuell, sondern in einer Summe unter Sonstige ausgewiesen.

BESTAND DER PENSIONSVERPFLICHTUNG (DBO) ZUM 31. DEZEMBER 2021

in Tsd Euro

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

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

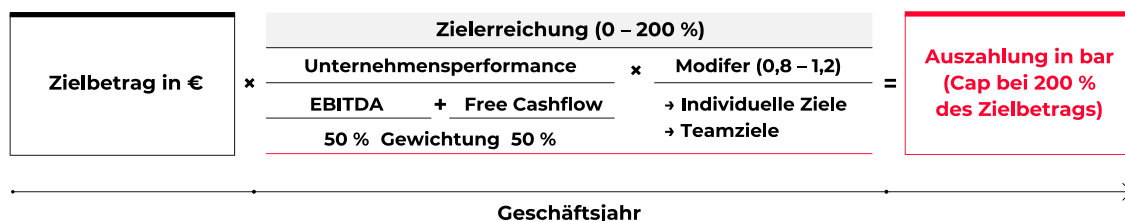
Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Elementen, einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Performance Bonus) sowie einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive) in Form virtueller Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE (Performance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

SHORT TERM INCENTIVE (PERFORMANCE BONUS)

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

Der Aufsichtsrat hat die beiden Finanzkennzahlen EBITDA sowie FCF als relevante Zielparameter festgelegt, da sie die erfolgreiche Umsetzung operativer und strategischer Maßnahmen widerspiegeln und somit auf die Ertragskraft der ProSiebenSat.1 Group abzielen. Sie leiten sich aus der Konzernstrategie ab und werden auch im unternehmensinternen Steuerungssystem reflektiert, das zur Erreichung der strategischen Ziele des Konzerns dient. Bei der Kennzahl EBITDA handelt es sich um eine branchenübliche und häufig verwendete operative Ergebnis-Messgröße, welche in der Medienindustrie ein hohes Maß an Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen erlaubt und am Kapitalmarkt regelmäßig auch für Unternehmensbewertungen auf Multiplikator-Basis herangezogen wird. Die Kennzahl FCF ist zudem eine für Aktionär:innen wichtige Messgröße für die aus dem operativen Geschäft und nach Abzug von Investitionen erwirtschafteten liquiden Mittel, die für den Kapitaleinsatz zur Verfügung stehen. Gleichmaßen ist der FCF ein wichtiger Indikator zur Messung des sogenannten Cash>Returns auf Investitionen und eine gängige Berechnungsgrundlage im Rahmen von Cashflow-basierten Unternehmensbewertungen.

FUNKTIONSWEISE SHORT TERM INCENTIVE



EBITDA AUF KONZERNEBENE

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

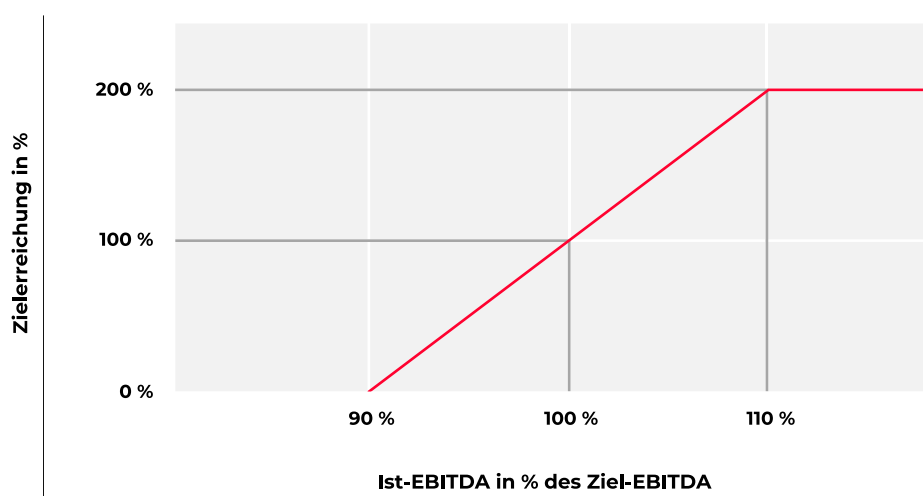
Der Zielwert für das EBITDA-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für die ProSiebenSat.1 Group ab. In der Budgetplanung sind die finanziellen Auswirkungen operativer und strategischer Maßnahmen abgebildet.

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

Zur Messung der Zielerreichung wird das nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE erzielte Ist-EBITDA nach o. g. Bereinigungen mit dem Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr verglichen.

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

ZIELERREICHUNGSKURVE EBITDA



FREE CASHFLOW AUF KONZERNEBENE

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

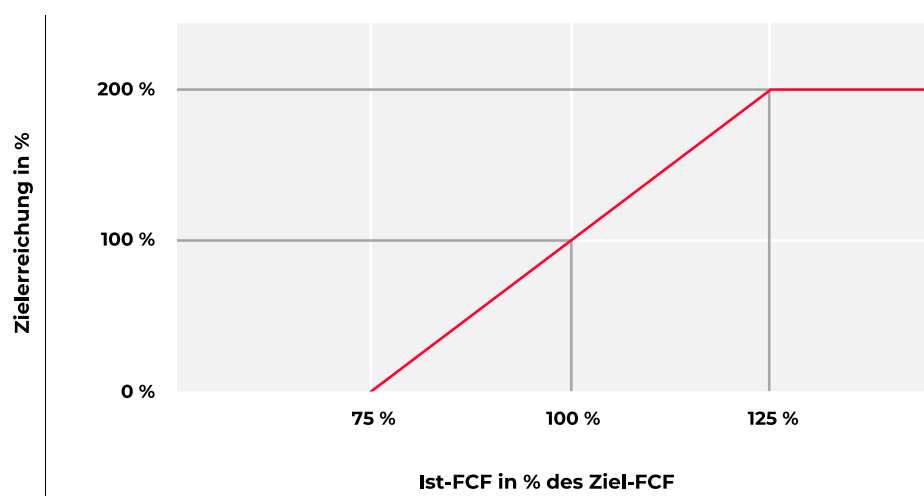
Der Zielwert für das FCF-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für die ProSiebenSat.1 Group ab. In der Budgetplanung sind die finanziellen Auswirkungen operativer und strategischer Maßnahmen abgebildet.

Sofern erforderlich, wird der von der ProSiebenSat.1 Media SE berichtete Ist-FCF des Konzerns zur Ermittlung der Zielerreichung um Effekte aus (i) Akquisitionen und Veräußerungen (d.h. (x) Effekte von Investitionen auf den Free Cashflow aus Investitionstätigkeit durch Akquisitionen und Veräußerungen in vorherigen Geschäftsjahren und (y) Effekte auf den Free Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit und aus Investitionstätigkeit durch neue Akquisitionen und Veräußerungen im betreffenden Geschäftsjahr einschließlich zugehöriger Finanzierungseffekte), und aus (ii) wesentlichen Änderungen in der IFRS-Rechnungslegung bereinigt. Dies erlaubt es dem Aufsichtsrat, möglicherweise verzerrende Effekte bei der Zielerreichung zu korrigieren. Eine weitergehende Anpassung ist nicht vorgesehen.

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE FREE CASHFLOW (FCF)



MODIFIER

Zur Bestimmung der individuellen sowie kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder bewertet der Aufsichtsrat auf Basis im Vorfeld fest definierter Kriterien sowohl die Erreichung individueller Ziele als auch den Beitrag der Vorstandsmitglieder zur Erfüllung kollektiver Ziele. Maßgebliche Kriterien können etwa Kund:innenzufriedenheit, Corporate Social Responsibility, Corporate Governance und strategische Projekte, aber auch weitere Finanzkennzahlen des Konzerns bzw. von Segmenten sein. Soweit sich Zielvorgaben auf Finanzkennzahlen der ProSiebenSat.1 Group beziehen, erfolgt die Ermittlung der Zielerreichung auf der Basis des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses der ProSiebenSat.1 Media SE für das betreffende Geschäftsjahr. Der hieraus resultierende Modifier zur Anpassung der Höhe des Short Term Incentive kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Der Modifier hat in seiner Wirkungsweise somit Bonus-Malus-Charakter. Die individuellen und kollektiven Ziele werden in einer Zielvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und Vorstand jährlich im Vorfeld vereinbart. Dabei werden in Summe maximal fünf Ziele jährlich festgelegt.

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

LONG TERM INCENTIVE (PERFORMANCE SHARE PLAN)

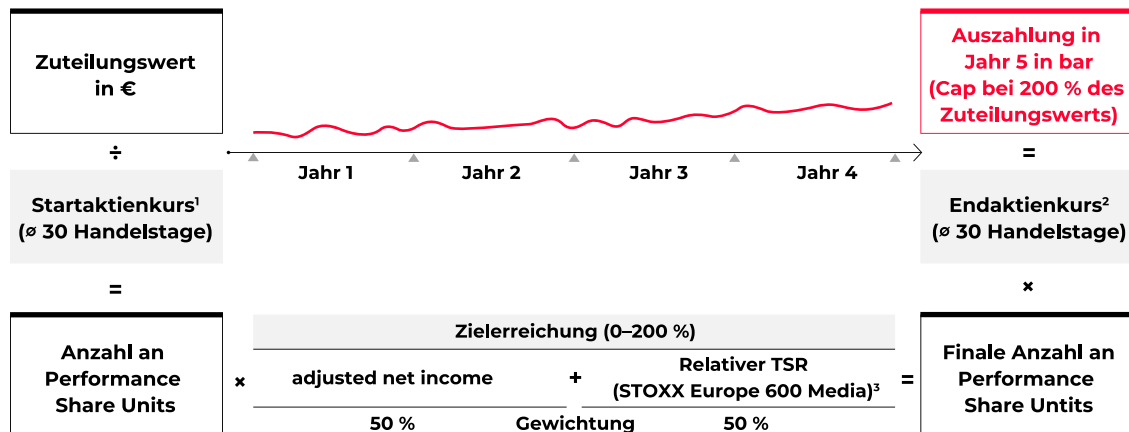
Der Long Term Incentive ist als mehrjährige variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) ausgestaltet. Folglich handelt es sich dabei nicht um Aktienoptionen i.S.d. § 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG. Es erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit einem jeweils vierjährigen Performance-Zeitraum.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

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

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

Für die Vorstandsmitglieder ist jeweils ein individueller Zuteilungswert im Dienstvertrag festgelegt. Mit Wirkung zum Beginn eines Geschäftsjahres wird auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1-Aktie der letzten dreißig Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres eine dem Zuteilungswert entsprechende Anzahl an Performance Share Units (PSUs) gewährt. Nach Ablauf des vierjährigen Performance-Zeitraums werden die gewährten Performance Share Units mit einem Umrechnungsfaktor, der sich anhand der gewichteten Zielerreichung des adjusted net income und des relativen TSR bestimmt, in eine endgültige Anzahl von Performance Share Units umgerechnet. Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht sodann dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1-Aktie der vorangegangenen dreißig Börsenhandelstage vor Ende des Performance-Zeitraums zuzüglich der im Performance-Zeitraum kumulierten Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1-Aktie. Er ist je Tranche auf maximal 200 Prozent des individuellen Zuteilungswerts begrenzt (Cap). Im Falle einer Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag auf Grundlage des vorstehenden Durchschnittskurses in eine entsprechende Anzahl eigener Aktien der Gesellschaft umgerechnet, die an die/den Berechtigte:n ausgegeben werden.

FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN



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

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

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

ADJUSTED NET INCOME AUF KONZERNEBENE

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

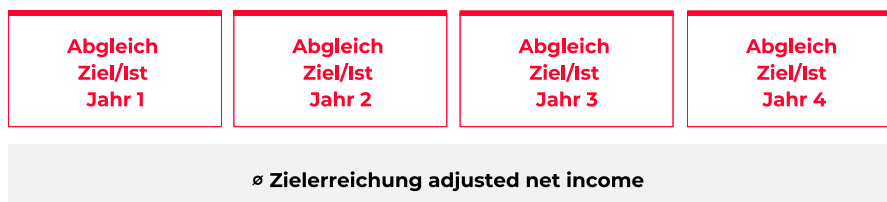
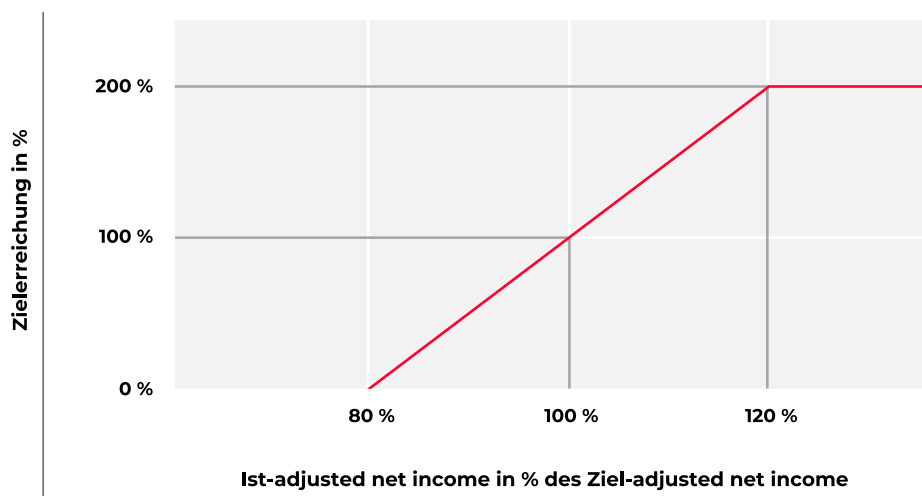
Zur Feststellung der Zielerreichung für das adjusted net income des Konzerns, die sich am Ende der Laufzeit einer Tranche ergibt, wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des adjusted net income des vierjährigen Performance-Zeitraums herangezogen. Der Zielwert eines jeden Geschäftsjahres des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

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

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED NET INCOME

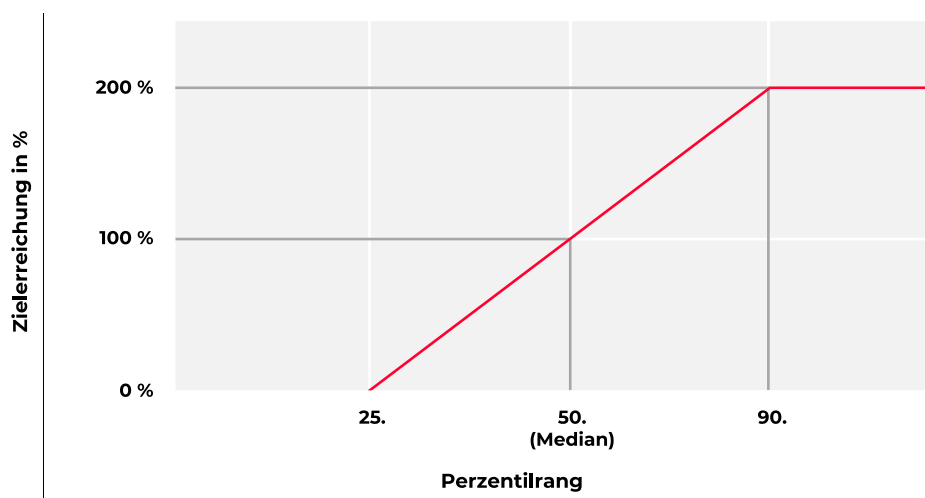


RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR)

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR



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

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

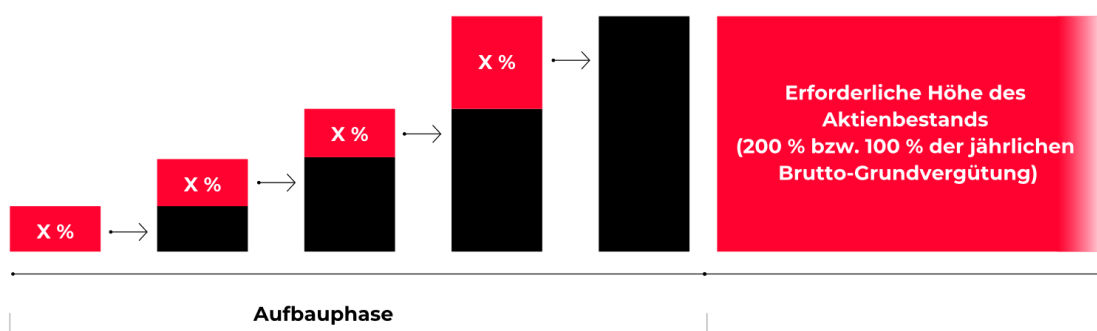
MAXIMALVERGÜTUNG

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

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

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

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES



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

■ Aktienbestand aus Vorjahr

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

INDIVIDUALISIERTER AKTIENBESITZ VOM VORSTAND ZUM 31. DEZEMBER 2021

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

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

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

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

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

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

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

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

REGULÄRE BEENDIGUNG

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

VORZEITIGE BEENDIGUNG OHNE WICHTIGEN GRUND

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

VORZEITIGE BEENDIGUNG BEI CHANGE OF CONTROL

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

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

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

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

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

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

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

KARENZENTSCHÄDIGUNG

in Tsd Euro

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

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

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

MANDATSBEZÜGE

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

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Zielvergütung

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

ZIELVERGÜTUNG

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

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

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

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

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

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

Variable Vergütung – Detaillierte Angaben zur Zielerreichung

PERFORMANCE BONUS

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

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

ZIELPARAMETER PERFORMANCE BONUS 2021 IN MIO EURO

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

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

Für den Modifier im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat mit den Vorständen als kollektive Ziele die Erreichung eines Return on Capital Employed der ProSiebenSat.1 Gruppe (P7S1 ROCE) in Höhe von 10,6 Prozent sowie als ESG-Ziel die Reduktion der CO₂-Emissionen um 15 Prozent im Vergleich zu 2019 festgelegt. Darüber hinaus wurde mit Rainer Beaujean als individuelles Ziel die Erreichung eines Außenumsatzes auf Konzernebene in Höhe von 4.407,8 Mio Euro, mit Wolfgang Link die Erreichung eines Außenumsatzes des Entertainment-Segments in Höhe von 2.345,8 Mio Euro und mit Christine Scheffler die Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeitsprüfung in Bezug auf das Compliance Management System vereinbart.

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

ZIELERREICHUNG MODIFIER 2021

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

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

GESAMT-ZIELERREICHUNG PERFORMANCE BONUS 2021

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in Tsd Euro	Zielerreichung EBITDA auf Konzernebene	Zielerreichung Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	Modifier	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag in Tsd Euro
Rainer Beaujean	700,0	200,0 %	200,0 %	1,2	200,0 %	1.400,0
Wolfgang Link	400,0	200,0 %	200,0 %	1,2	200,0 %	800,0
Christine Scheffler	341,9	200,0 %	200,0 %	1,2	200,0 %	683,8

PERFORMANCE SHARE PLAN

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

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

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

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2018

in Mio Euro

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

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

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

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

ÜBERSICHT DER ZUGETEILTEN TRANCHEN DES PERFORMANCE SHARE PLANS (PSP)

Ermittlung des Auszahlungsbetrags

	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in Tsd Euro	Zielbetrag in Tsd Euro	Startkurs ProSiebenSat.1 -Aktie	Anzahl bedingt gewährter Performance Share Units	Gesamtzieler- reichung ¹	Finale Anzahl Performance Share Units	Endkurs ProSiebenSat.1 -Aktie	Summe ausbezahlte Dividenden	Auszahlungs- betrag in Tsd Euro
PSP 2018 (01.01.2018 - 31.12.2021)	Max Conze	857,5		34.438		15.319			264,4
	Conrad Albert	1.100,0		44.177		19.650			339,2
	Dr. Jan Kemper	980,0		39.358		17.507			302,2
	Sabine Eckhardt	810,0		32.531	24,90 €	14.470	13,65 €	3,61 €	249,8
	Jan David Frouman	810,0		32.531		14.470			249,8
PSP 2019 (01.01.2019 - 31.12.2022)	Rainer Beaujean	490,0		28.977					
	Max Conze	1.470,0		86.931					
	Conrad Albert	1.100,0		65.051	16,91 €				
	Jan David Frouman	810,0		47.901					
PSP 2020 (01.01.2020 - 31.12.2023)	Rainer Beaujean ²	980,0	13,59 €	72.112					
		315,0		36.333					
	Wolfgang Link ³	600,0	8,67 €	69.205					
	Christine Scheffler ³	480,0		55.364					
	Conrad Albert	366,7	366,7	26.981	13,59 €				
PSP 2021 (01.01.2021 - 31.12.2024)	Rainer Beaujean	1.400,0		106.871					
	Wolfgang Link	800,0	13,10 €	61.069					
	Christine Scheffler	683,8		52.195					

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

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

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

SONSTIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Struktur und Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung

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

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

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

Die derzeit amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats haben gegenüber dem Aufsichtsrat im Rahmen einer „Selbstverpflichtung“ erklärt, dass sie für jeweils 20 Prozent der gewährten jährlichen festen Vergütung gemäß § 14 Abs. 1 und 2 der Satzung (vor Abzug von Steuern) jährlich Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE kaufen und jeweils für die Dauer von vier Jahren, längstens aber während der Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE, halten werden; im Falle einer Wiederwahl gilt die Halteverpflichtung jeweils für die einzelnen Amtsperioden. Mit dieser Selbstverpflichtung zur Investition in ProSiebenSat.1-Aktien und zum Halten dieser Aktien wollen die Aufsichtsratsmitglieder ihr Interesse an einem langfristigen, nachhaltigen Unternehmenserfolg unterstreichen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS GEMÄß § 162 ABS. 1 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

in Tsd Euro

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

1 Mitglied des Aufsichtsrats bis 12. November 2021.

2 Mitglied des Aufsichtsrats bis 13. Januar 2020.

3 Mitglied des Aufsichtsrats seit 13. April 2020.

Zusätzlich zu dieser fixen Jahresvergütung bzw. den Sitzungsgeldern erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz der auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer.

Eine D&O-Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass Organmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Ein Selbstbehalt für Aufsichtsratsmitglieder ist in der Versicherung nicht vereinbart.

Vergütungen und Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt. Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen keine Kredite gewährt.

Alle Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2021 gültigen Vergütungssystem.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG UND DER ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der ProSiebenSat.1 Group und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands stellt auf die Vergütung ab, die für die Leistungserbringung im jeweiligen

Geschäftsjahr gewährt und geschuldet ist, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zuflusses. Für die Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2021 den in der Tabelle „Gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Ein- oder Austritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend zeitanteilig ausgewiesen. Damit ist in diesen Fällen die Aussagekraft der prozentualen Veränderung nur sehr bedingt gegeben, da unterschiedliche Zeiträume und damit Gehaltszuflüsse verglichen werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022 AUS VERGÜTUNGSSICHT

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

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

→ www.prosiebensat1.com

Die wesentlichen Änderungen werden nachfolgend beschrieben:

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

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

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

VERGLEICH DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

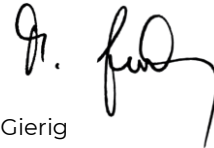
Bisheriges Vorstandsvergütungssystem		Neues Vorstandsvergütungssystem
Erfolgsunabhängige (feste) Vergütung		
<ul style="list-style-type: none"> – Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt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

Unterföhring, den 1. März 2022

Für den Vorstand



Rainer Beaujean
Vorstandsvorsitzender (Group CEO)



Ralf Peter Gierig
Vorstandsmitglied & Finanzvorstand
(Group CFO)

Für den Aufsichtsrat



Dr. Werner Brandt
Aufsichtsratsvorsitzender

ÜBERNAHMERECHTLICHE ANGABEN³

Die ProSiebenSat.1 Media SE ist als börsennotierte Gesellschaft, deren stimmberechtigte Aktien an einem organisierten Markt im Sinne des § 2 Abs. 7 WpÜG notiert sind, verpflichtet, in den Konzernlagebericht die in § 315a Satz 1 HGB näher bezeichneten Angaben aufzunehmen. Sie sollen einen Dritten, der an der Übernahme einer börsennotierten Gesellschaft interessiert ist, in die Lage versetzen, sich ein Bild von der Gesellschaft, ihrer Struktur und etwaigen Übernahmehindernissen zu machen. Der nachfolgende Abschnitt enthält neben diesen gesetzlich vorgeschriebenen Angaben zugleich die hierauf bezogenen Erläuterungen gemäß § 176 Abs. 1 Satz 1 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO.

ZUSAMMENSETZUNG DES GEZEICHNETEN KAPITALS

Zum 31. Dezember 2021 betrug das Grundkapital der ProSiebenSat.1 Media SE 233.000.000 Euro. Es ist eingeteilt in 233.000.000 auf den Namen lautende nennwertlose Stückaktien mit einem anteiligen Betrag am Grundkapital von 1,00 Euro je Aktie. Mit allen Aktien sind die gleichen Rechte und Pflichten verbunden. Jede Aktie an der ProSiebenSat.1 Media SE gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme und den gleichen Anteil am Gewinn.

→ [Organisation und Konzernstruktur](#)

Zum 31. Dezember 2021 betrug die Gesamtzahl eigener Aktien der Gesellschaft 6.694.738 Stück; dies entspricht einem Anteil von 2,9 Prozent am Grundkapital.

→ [Vermögenslage des Konzerns](#)

BESCHRÄNKUNGEN, DIE STIMMRECHTE ODER DIE ÜBERTRAGUNG VON AKTIEN BETREFFEN, UND BETEILIGUNGEN AM KAPITAL, DIE 10 PROZENT DER STIMMRECHTE ÜBERSCHREITEN

Dem Vorstand liegen keine Informationen über etwaige Beschränkungen der Stimmrechtsausübung oder hinsichtlich der Übertragbarkeit der Aktien vor, die über die allgemeinen regulatorischen Vorgaben, insbesondere des Kapitalmarktrechts und des Kartellrechts sowie der Mediengesetzgebung der Länder hinausgehen.

Geplante Veränderungen von Beteiligungsverhältnissen oder sonstigen Einflüssen müssen gemäß § 63 Satz 1 MStV bei der zuständigen Landesmedienanstalt vor ihrem Vollzug schriftlich angemeldet werden: Veränderungen dürfen nur dann von der zuständigen Landesmedienanstalt als unbedenklich bestätigt werden, wenn auch unter den veränderten Voraussetzungen eine Zulassung erteilt werden kann. Wird eine geplante Veränderung vollzogen, die nicht nach § 63 Satz 3 MStV als unbedenklich bestätigt wurde, ist die für den Betrieb bundesweiter TV-Sender gemäß § 52 MStV notwendige Zulassung zu widerrufen.

Geprüft werden das Vorliegen einer unzulässigen Beteiligung in- oder ausländischer staatlicher Stellen, deren gesetzlicher Vertreter oder politische Parteien sowie die Einhaltung der Regelungen zur Sicherung der Meinungsvielfalt im Rundfunk (§§ 53 und 60 ff. MStV).

Für geringfügige Veränderungen von Beteiligungsverhältnissen oder sonstigen Einflüssen hat das für die Landesmedienanstalten in dieser Sache gemäß § 105 Abs. 3 MStV zuständige Organ, die

³ Dieser Abschnitt ist Bestandteil des geprüften Konzernlageberichts.

Kommission zur Ermittlung der Konzentration im Medienbereich (KEK), Ausnahmen vorgesehen: Gemäß § 2 i. V. m. § 3 Meldepflicht-Richtlinie der KEK sind Änderungen von Beteiligungsverhältnissen geringfügig, wenn sie durch Erwerb, Veräußerung oder auf sonstige Weise mit weniger als 5 Prozent des Kapitals oder der Stimmrechte bewirkt werden.

Etwas anderes gilt für den Fall, dass (1) die Beteiligungsschwellen von 25 Prozent, 50 Prozent oder 75 Prozent erreicht, überschritten oder unterschritten werden, (2) eine Erhöhung oder Verringerung einer zuletzt angemeldeten Beteiligung um wenigstens 5 Prozent durch ein oder mehrere aufeinanderfolgende Geschäfte bewirkt wird, oder (3) eine Beteiligung an einer börsennotierten Aktiengesellschaft 5 Prozent erreicht oder überschreitet, und eine Überschreitung dieser Schwelle nicht bereits innerhalb eines vorausgehenden Zeitraums von 12 Monaten Gegenstand einer Anmeldung war (vgl. § 5 Meldepflicht-Richtlinie).

Die Bundesländer beabsichtigen, das Medienkonzentrationsrecht zu reformieren. In der Rundfunkkommission der Länder existiert eine Arbeitsgruppe, die Vorschläge für eine Anpassung des Medienstaatsvertrages erarbeitet, gleichzeitig erfolgen Anpassungen in den jeweiligen Mediengesetzen der Länder. Ziel ist das pluralistische Mediensystem weiter zu stärken.

Auf Grundlage der der Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2021 zugegangenen Stimmrechtsmitteilungen gemäß §§ 33 und 34 WpHG bestehen folgende Beteiligungen am Kapital der Gesellschaft, die 10 Prozent der Stimmrechte überschreiten:

Die MFE-MEDIAFOREUROPE N.V., Amsterdam, Niederlande („MFE-MediaForEurope“), hält, teilweise direkt und teilweise indirekt über die Mediaset España Comunicación, S.A., Madrid, Spanien, („Mediaset España Comunicación“) eine Beteiligung in Höhe von 19,11 Prozent der Anteile mit Stimmrechten.

Aus ihrer direkten bzw. indirekten Beteiligung an der MFE-MediaForEurope und an der Mediaset España Comunicación wird der Finanziaria d'investimento Fininvest S.p.A., Mailand, Italien („Finanziaria d'investimento Fininvest“), eine indirekte Beteiligung in Höhe von 19,11 Prozent der Anteile mit Stimmrechten zugerechnet.

Aus seiner direkten bzw. indirekten Beteiligung an der Finanziaria d'investimento Fininvest, an der MFE-MediaForEurope und an der Mediaset España Comunicación wird wiederum Silvio Berlusconi, geboren am 29. September 1936, eine indirekte Beteiligung i.S. des § 34 WpHG in Höhe von 19,11 Prozent der Anteile mit Stimmrechten ausweislich der Stimmrechtsmitteilung vom 3. Dezember 2021 zugerechnet.

Zusätzlich hält Silvio Berlusconi indirekt über die vorgenannten Gesellschaften Instrumente i.S. des § 38 Abs. 1 WpHG in Höhe von 4,58 Prozent der Stimmrechtsanteile.

Gemäß der der Gesellschaft bis zum 15. Februar 2022 zugegangenen Stimmrechtsmitteilungen gemäß §§ 33 und 34 WpHG hat sich die Höhe der vorgenannten Beteiligungen im Vergleich zum Stichtag 31. Dezember 2021 verändert; danach hält Silvio Berlusconi über die vorgenannten Gesellschaften eine indirekte Beteiligung i.S. des § 34 WpHG in Höhe von 21,61 Prozent sowie indirekt ebenfalls über die vorgenannten Gesellschaften Instrumente i.S. des § 38 Abs. 1 WpHG in Höhe von 2,29 Prozent der Stimmrechtsanteile. Die Zurechnungen der direkten und indirekten Beteiligungen entsprechen der Darstellung zum Stichtag 31. Dezember 2021.

AKTIEN MIT SONDERRECHTEN, DIE KONTROLLBEFUGNISSE VERLEIHEN, UND STIMMRECHTSKONTROLLE, WENN ARBEITNEHMER:INNEN AM KAPITAL BETEILIGT SIND

Es wurden keine Aktien mit Sonderrechten ausgegeben, die Kontrollbefugnisse verleihen.

Es besteht keine Stimmrechtskontrolle für den Fall, dass Arbeitnehmer:innen am Kapital der ProSiebenSat.1 Media SE beteiligt sind und ihre Kontrollrechte nicht unmittelbar ausüben.

ERNENNUNG UND ABERUFUNG VON VORSTANDSMITGLIEDERN

Der Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE besteht gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 der Satzung der Gesellschaft aus einer oder mehreren Personen; die genaue Zahl wird gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 der Satzung durch den Aufsichtsrat bestimmt. Die Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands erfolgt gemäß Art. 39 Abs. 2 SE-VO grundsätzlich durch den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan. Gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 der Satzung i. V. m. Art. 46 SE-VO werden Vorstandsmitglieder für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren bestellt; Wiederbestellungen, jeweils für höchstens fünf Jahre, sind zulässig. Vorstandsmitglieder können vom Aufsichtsrat vorzeitig abberufen werden, wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt. Für die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern ist die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen im Aufsichtsrat erforderlich; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden des Aufsichtsrats (§ 12 Abs. 1 Satz 3 der Satzung der Gesellschaft). Fehlt ein erforderliches Vorstandsmitglied, so hat in dringenden Fällen das Gericht auf Antrag eines Beteiligten ein Mitglied zu bestellen (§ 85 Abs. 1 Satz 1 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO).

ÄNDERUNGEN DER SATZUNG

Über Änderungen der Satzung hat grundsätzlich die Hauptversammlung zu beschließen (Art. 59 Abs. 1 SE-VO). Ein satzungsändernder Beschluss der Hauptversammlung bedarf im Fall der ProSiebenSat.1 Media SE der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen, sofern mindestens die Hälfte des stimmberechtigten Grundkapitals bei der Beschlussfassung vertreten ist (Art. 59 Abs. 2 SE-VO, § 51 Satz 1 SEAG), andernfalls einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen (Art. 59 Abs. 1 SE-VO), soweit nicht die Satzung oder das Gesetz zwingend eine größere Mehrheit vorschreibt. Dies ist zum Beispiel bei der Änderung des Gegenstands des Unternehmens (§ 179 Abs. 2 Satz 1 AktG i. V. m. Art. 59 Abs. 1 und 2 SE-VO, § 51 Satz 2 SEAG) sowie der Schaffung bedingten Kapitals (§ 193 Abs. 1 Satz 1 und 2 AktG i. V. m. Art. 57 SE-VO, § 51 Satz 2 SEAG) oder genehmigten Kapitals (§ 202 Abs. 2 Satz 2 und 3 AktG i. V. m. Art. 57 SE-VO, § 51 Satz 2 SEAG) der Fall, wofür jeweils eine Mehrheit von mindestens drei Vierteln der gültig abgegebenen Stimmen erforderlich ist. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, Änderungen der Satzung, die nur die Fassung betreffen, zu beschließen (§ 179 Abs. 1 Satz 2 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO, § 13 der Satzung der Gesellschaft).

BEFUGNISSE DES VORSTANDS, AKTIEN AUSZUGEBEN ODER ZURÜCKZUKAUFEN

Die Hauptversammlung vom 12. Juni 2019 hat die Gesellschaft gemäß § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 11. Juni 2024 (einschließlich) eigene Aktien der Gesellschaft im Umfang von insgesamt bis zu 10,0 Prozent des zum Zeitpunkt der Erteilung oder – falls dieser Wert geringer ist – des zum Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung bestehenden Grundkapitals der Gesellschaft nach näherer Maßgabe der Bestimmungen der Ermächtigung zu erwerben und diese, in den in der Ermächtigung näher bezeichneten Fällen auch unter Ausschluss des Bezugsrechts, zu verwenden. Der Erwerb eigener Aktien kann dabei im

Umfang von insgesamt bis zu 5,0 Prozent des zum Zeitpunkt der Erteilung oder – falls dieser Wert geringer ist – des zum Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung bestehenden Grundkapitals nach näherer Maßgabe der Bestimmungen der Ermächtigung auch unter Einsatz von Derivaten erfolgen. Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine eigenen Aktien erworben.

Der Vorstand wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der ProSiebenSat.1 Media SE bis zum 31. Mai 2026 (einschließlich) gegen Bar- und/oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu 46.600.000,00 Euro durch Ausgabe neuer auf den Namen lautender Stückaktien zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2021). Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den weiteren Inhalt der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienausgabe festzulegen. Dabei kann die Gewinnberechtigung der neuen Aktien auch abweichend von § 60 Abs. 2 AktG ausgestaltet werden; die neuen Aktien können insbesondere auch mit Gewinnberechtigung ab Beginn des ihrer Ausgabe vorangehenden Geschäftsjahres ausgestattet werden, wenn im Zeitpunkt der Ausgabe der neuen Aktien ein Gewinnverwendungsbeschluss der Hauptversammlung über den Gewinn dieses Geschäftsjahres noch nicht gefasst worden ist. Den Aktionär:innen ist grundsätzlich das gesetzliche Bezugsrecht auf die neuen Aktien zu gewähren. Das Bezugsrecht kann dabei auch ganz oder teilweise als mittelbares Bezugsrecht im Sinne von § 186 Abs. 5 Satz 1 AktG ausgestaltet werden. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionär:innen nach näherer Maßgabe der Bestimmungen der Ermächtigung auszuschließen, soweit die auf Grundlage des Genehmigten Kapitals 2021 unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär:innen ausgegebenen Aktien insgesamt 10 Prozent des Grundkapitals nicht überschreiten, und zwar weder im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausnutzung der Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss.

Der Vorstand war durch Beschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2016 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der ProSiebenSat.1 Media SE bis zum 30. Juni 2021 (einschließlich) gegen Bar- und/oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu 87.518.880 Euro durch Ausgabe neuer auf den Namen lautender Stückaktien zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2016). Nach der im November 2016 durch teilweise Ausnutzung des Genehmigten Kapitals in Höhe von 14.202.800 Euro erfolgten Kapitalerhöhung bestand das Genehmigte Kapital 2016 noch in Höhe von 73.316.080 Euro. Das Genehmigte Kapital 2016 wurde, soweit von ihm kein Gebrauch gemacht worden ist, durch Beschluss der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 mit Wirkung auf den Zeitpunkt der Eintragung der Satzungsänderung zur Schaffung des Genehmigten Kapitals 2021 im Handelsregister aufgehoben.

Der Vorstand wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 31. Mai 2026 (einschließlich) einmalig oder mehrmals auf den Inhaber und/oder auf den Namen lautende Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen im Gesamtnennbetrag von bis zu 800.000.000,00 Euro mit einer befristeten oder unbefristeten Laufzeit zu begeben und den Inhabern bzw. Gläubigern von Schuldverschreibungen Wandlungs- oder Optionsrechte zum Bezug von insgesamt bis zu 23.300.000 neuen auf den Namen lautenden Stückaktien der Gesellschaft mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von insgesamt bis zu 23.300.000,00 Euro nach näherer Maßgabe der Wandel- bzw. Optionsanleihebedingungen zu gewähren und/oder für die Gesellschaft entsprechende Wandlungsrechte vorzusehen („Ermächtigung 2021“).

Der Vorstand war aufgrund des Beschlusses der Hauptversammlung vom 30. Juni 2016 zudem ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 29. Juni 2021 (einschließlich) einmalig oder mehrmals auf den Inhaber und/oder auf den Namen lautende Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen im Gesamtnennbetrag von bis zu 1,5 Mrd Euro mit einer befristeten oder unbefristeten Laufzeit zu begeben und den Inhabern bzw. Gläubigern von Schuldverschreibungen Wandlungs- oder Optionsrechte zum Bezug von insgesamt bis zu 21.879.720 neuen auf den Namen lautenden Stückaktien der Gesellschaft mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von insgesamt bis zu 21.879.720 Euro nach näherer Maßgabe der Wandel- bzw. Optionsanleihebedingungen zu gewähren und/oder für die Gesellschaft

entsprechende Wandlungsrechte vorzusehen („Ermächtigung 2016“). Die Ermächtigung 2016, von welcher die Gesellschaft keinen Gebrauch gemacht hat, wurde mit Wirkung auf den Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ermächtigung 2021 aufgehoben.

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 wurde das Grundkapital um insgesamt bis zu 23.300.000,00 Euro durch Ausgabe von insgesamt bis zu 23.300.000 neuen auf den Namen lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2021). Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung von Aktien an Inhaber:innen bzw. Gläubiger:innen von Wandelschuldverschreibungen sowie an Inhaber:innen von Optionsrechten aus Optionsschuldverschreibungen, die aufgrund Ermächtigung gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 bis zum 31. Mai 2026 (einschließlich) von der Gesellschaft oder einem in- oder ausländischen Unternehmen, an dem die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit der Mehrheit der Stimmen und des Kapitals beteiligt ist, ausgegeben werden.

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2016 wurde das Grundkapital um insgesamt bis zu 21.879.720 Euro durch Ausgabe von insgesamt bis zu 21.879.720 neuen auf den Namen lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2016). Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung von Aktien an Inhaber:innen bzw. Gläubiger:innen von Wandelschuldverschreibungen sowie an Inhaber:innen von Optionsrechten aus Optionsschuldverschreibungen, die aufgrund Ermächtigung gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2016 bis zum 29. Juni 2021 (einschließlich) von der Gesellschaft oder einem in- oder ausländischen Unternehmen, an dem die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mit der Mehrheit der Stimmen und des Kapitals beteiligt ist, ausgegeben werden. Das Bedingte Kapital 2016 wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 01. Juni 2021 mit Wirkung auf den Zeitpunkt der Aufhebung der Ermächtigung 2016 ebenfalls aufgehoben.

WESENTLICHE VEREINBARUNGEN DER GESELLSCHAFT, DIE UNTER DER BEDINGUNG EINES KONTROLLWECHSELS STEHEN, GEMÄß § 315a Abs. 1 SATZ 1 NR. 8 HGB

Die ProSiebenSat.1 Media SE hat die im Folgenden aufgeführten wesentlichen Vereinbarungen abgeschlossen, die Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels etwa infolge eines Übernahmeangebots beinhalten:

- Es besteht eine syndizierte Kreditvereinbarung der ProSiebenSat.1 Media SE, die zum 31. Dezember 2021 ein Darlehen in Höhe von 1,2 Mrd Euro (Vorjahr 2,1 Mrd Euro) sowie eine revolvingende Kreditfazilität mit einem Rahmenvolumen von 750 Mio Euro umfasst. Im Falle einer Änderung der Kontrolle über die ProSiebenSat.1 Media SE durch direkten oder indirekten Erwerb von mehr als 50 Prozent der Stimmrechte der ProSiebenSat.1 Media SE durch einen Dritten („Change of Control“) haben die Kreditgeber das Recht, ihre Beteiligung an dem Kredit zu kündigen und die Rückzahlung der auf sie entfallenden Kreditinanspruchnahmen innerhalb einer bestimmten Frist nach Eintritt des Kontrollwechsels zu verlangen.

→ Fremdkapitalausstattung und Finanzierungsstruktur

- Die ProSiebenSat.1 Media SE hat 2016 Schuldscheindarlehen in einer Gesamthöhe von 500 Mio Euro mit Laufzeitbändern von sieben Jahren (225 Mio Euro festverzinst und 50 Mio Euro variabel verzinst) und zehn Jahren (225 Mio Euro festverzinst) begeben. Im Berichtsjahr hat die Gesellschaft weitere Schuldscheindarlehen in einer Gesamthöhe von 700 Mio Euro mit Laufzeitbändern von vier Jahren (115,5 Mio Euro festverzinst und 110,5 Mio Euro variabel verzinst), sechs Jahren (193 Mio Euro festverzinst und 153 Mio Euro variabel verzinst), acht Jahren (46 Mio Euro festverzinst und 34 Mio Euro variabel verzinst) und zehn Jahren (48 Mio Euro festverzinst) begeben. Im Falle einer Änderung der Kontrolle über die ProSiebenSat.1 Media SE durch direkten oder indirekten Erwerb von mehr als 50 Prozent der Stimmrechte der ProSiebenSat.1 Media SE durch einen Dritten („Change of Control“) haben die Darlehensgeber

das Recht, ihre Darlehensbeteiligung zu kündigen und Rückzahlung zu verlangen.

→ **Fremdkapitalausstattung und Finanzierungsstruktur**

- Im Berichtsjahr stand der ProSiebenSat.1 Media SE an der Börse Luxemburg ein Programm zur Begebung von Schuldverschreibungen mit einem Rahmenvolumen von bis zu 2,5 Mrd Euro zur Verfügung. Unter dem Programm wurden bisher keine Schuldverschreibungen begeben. Sollten Schuldverschreibungen begeben werden, könnten diese eine Kontrollwechselvereinbarung enthalten. Eine solche Kontrollwechselvereinbarung kann den Gläubigern das Recht geben, den Rückkauf der Schuldverschreibungen im Fall einer Änderung der Kontrolle über die ProSiebenSat.1 Media SE von mehr als 50 Prozent der Stimmrechte durch einen Dritten und dem Eintritt eines negativen Rating-Ereignisses zu verlangen.
- Darüber hinaus sehen einige Lizenzverträge für Filme, TV-Serien und andere für das Unternehmen wichtige Programme Regelungen vor, die den jeweiligen Anbieter von Programminhalten im Falle eines Kontrollwechsels dazu berechtigen, den entsprechenden Lizenzvertrag vorzeitig zu beenden. Ferner räumen auch einzelne Verträge mit Verbreitungsplattformen dem Vertragspartner im Falle eines Kontrollwechsels das Recht ein, die betreffenden Verträge zu kündigen. Die diesen Sachverhalten zugrundeliegenden Vertragsverhältnisse haben ein Volumen von insgesamt ca. 1,1 Mrd Euro.
- Es besteht eine Rahmenvereinbarung zwischen der ProSiebenSat.1 Media SE und u.a. RTL Deutschland sowie deren indirekter Konzerntochtergesellschaft Ad Alliance GmbH („Ad Alliance“) im Hinblick auf die Beteiligung an der d-force GmbH („d-force“). Die Ad Alliance ist zur außerordentlichen Kündigung der Rahmenvereinbarung berechtigt, wenn ein Dritter direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent der Aktien und/oder der Stimmrechte an der ProSiebenSat.1 Media SE hält. Mit Wirksamwerden der Kündigung scheidet die Ad Alliance schnellstmöglich als Gesellschafterin der d-force aus.
- Darüber hinaus gelten für die ProSiebenSat.1 Media SE insbesondere die Regelungen des Medienkonzentrationsrecht sowie der relevanten Mediengesetzgebung der Länder, wie im Abschnitt „Beschränkungen, die Stimmrechte oder die Übertragbarkeit von Aktien betreffen, und Beteiligungen am Kapital, die 10 Prozent der Stimmrechte überschreiten“ dargestellt, aus denen sich Vorgaben für den Fall eines Kontrollwechsels ergeben können.

ENTSCHÄDIGUNGSVEREINBARUNGEN DER GESELLSCHAFT, DIE FÜR DEN FALL EINES KONTROLLWECHSELS MIT DEN MITGLIEDERN DES VORSTANDS ODER ARBEITNEHMER:INNEN GETROFFEN SIND

Die Vorstandsdiensverträge sehen grundsätzlich eine „Change-of-Control-Klausel“ für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft vor. Im Geschäftsjahr 2021 hatten die Vorstandsmitglieder im Falle eines Kontrollwechsels 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 gekommen wäre. Dieses Recht bestand unter den im Geschäftsjahr 2021 gültigen Vorstandsdiensverträgen bis einschließlich zum 30. September 2021 und ist im Geschäftsjahr 2021 nicht zur Anwendung gekommen. Bei wirksamer Ausübung dieses Kündigungsrechts hätte das Vorstandsmitglied eine Barabfindung erhalten, die in voller Höhe auf eine etwaige Karenzentschädigung anzurechnen gewesen wäre. Die Barabfindung hätte drei – bei Wolfgang Link und Christine Scheffler jeweils zwei – Jahresvergütungen, höchstens jedoch der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages abgezinst auf den Beendigungszeitpunkt entsprochen. Für Zwecke der Barabfindung ist als Jahresvergütung grundsätzlich die dem Vorstandsmitglied für das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr vertraglich zustehende Summe aus der festen Vergütung, dem Performance Bonus, den mehrjährigen Vergütungsbestandteilen und der Zuführung zur Altersversorgung anzusetzen. Das neue Vorstandsvergütungssystem, welches auf der Hauptversammlung am 1. Juni 2021 mit einer breiten Mehrheit von rund 96 Prozent

gebilligt wurde, wird bei Neuabschlüssen sowie Vertragsverlängerungen mit Wirksamkeit im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kommen. Die Change-of-Control-Klausel wurde dahingehend angepasst, dass das Vorstandsmitglied im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrechts im Zuge eines Kontrollwechsels zukünftig keinen Anspruch mehr auf Zahlung einer Abfindung hat. Für detaillierte Informationen verweisen wir auf den Vergütungsbericht.

[→ Vergütungsbericht](#)

Im Übrigen bestanden bis zum 31. Dezember 2021 mit Arbeitnehmer:innen der ProSiebenSat.1 Media SE nur vereinzelt „Change-of-Control-Klauseln“, die aber zum 1. Januar 2022 entfallen.

PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE

DIE PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AM KAPITALMARKT

Die COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Weltwirtschaft sowie das öffentliche Leben prägten auch im Jahr 2021 die Entwicklung der Kapitalmärkte: Der Start in das neue Börsenjahr verlief aufgrund weltweit hoher Infektionszahlen und damit einhergehender Lockdown-Maßnahmen zunächst sehr verhalten. Mit steigendem Impffortschritt und der damit verbundenen Aussicht auf eine Verbesserung der pandemischen Lage sowie der wirtschaftlichen Situation verzeichneten die Aktienmärkte in Deutschland dann jedoch einen weitgehend kontinuierlichen Anstieg, der – bis auf eine kurze Gegenbewegung im September – bis Mitte November anhielt. So erreichte der Leitindex DAX am 17. November 2021 mit 16.251 Punkten einen neuen Allzeit-Höchststand.

Der MDAX, in dem auch die Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE notiert ist, lag im November 2021 nur wenig unterhalb seines Höchststandes vom 2. September 2021 mit 36.276 Punkten. Mit dem Aufkommen der COVID-19-Variante Omikron und der damit verbundenen weltweiten Unsicherheit über ihre Auswirkungen sowie erneut stark ansteigenden Infektionszahlen gerieten die Aktienmärkte jedoch ab Mitte November wieder unter Druck. Dennoch lagen zum Ende des Jahres 2021 sowohl der DAX als auch der MDAX mit 15,8 Prozent bzw. 14,1 Prozent über dem Wert des Jahresendes 2020. Der EuroStoxx Media, in dem neben TV-Unternehmen auch andere Medienwerte enthalten sind, beendete das Börsenjahr 2021 mit einem Plus von 30,4 Prozent gegenüber dem Jahresende 2020.

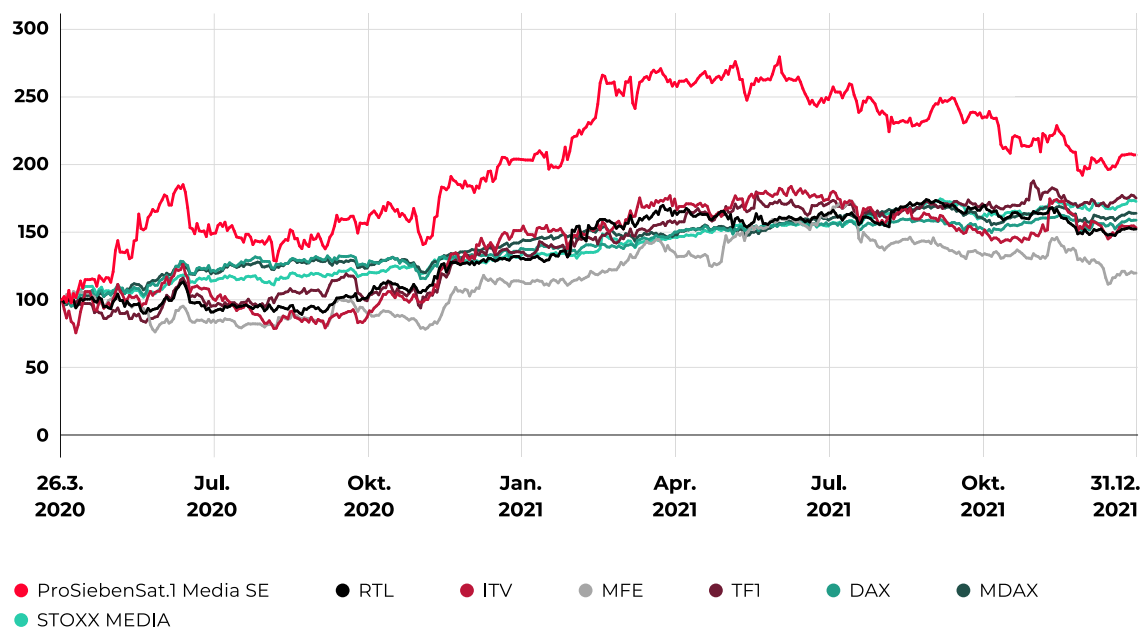
In diesem Börsenumfeld war die Entwicklung der ProSiebenSat.1-Aktie im ersten Halbjahr angesichts eines sich deutlich erholenden Werbegeschäfts sehr positiv und hat die Vergleichsindizes bis Ende Juli 2021 sogar übertroffen: So schloss das Papier am letzten Handelstag des ersten Halbjahres 2021 mit 16,78 Euro – dies entspricht einem Plus von 22,0 Prozent gegenüber dem Jahresende 2020 (31. Dezember 2020: 13,76 Euro). Das zweite Halbjahr verlief hingegen volatil – dabei beeinflussten unter anderem sich erneut eintrübende Makroindikatoren aufgrund der Unsicherheit um die Auswirkungen der neuen COVID-19-Variante Omikron insbesondere konjunktursensitive Titel wie die ProSiebenSat.1-Aktie. Dennoch schloss die ProSiebenSat.1-Aktie am letzten Handelstag des Jahres 2021 mit einem Plus von 1,9 Prozent gegenüber dem Jahresende 2020 bei 14,01 Euro (31. Dezember 2020: 13,76 Euro).

Unter Berücksichtigung der Dividendenzahlung von 0,49 Euro je dividendenberechtigter Aktie stieg die gesamte Aktienrendite (total shareholder return) auf 4,6 Prozent je ProSiebenSat.1-Aktie im Jahr 2021 (Vorjahr: -1,1 %). Die Dividendenrendite auf Basis des Jahresschlusskurses 2020 belief sich auf 3,6 Prozent je ProSiebenSat.1-Aktie.

Als breit diversifizierter Digitalkonzern ist ProSiebenSat.1 besser durch die Pandemie gekommen als Medienhäuser mit starkem TV-Fokus. Dies zeigt auch die Kursentwicklung im Zweijahresvergleich: Mit der Neuaufstellung des Vorstandes am 26. März 2020 sowie einer fokussierten Strategie hat sich die ProSiebenSat.1-Aktie von ihrem damaligen Kurs in Höhe von 6,76 Euro und ihrem Tiefstand von 5,89 Euro am 18. März 2020 deutlich erholt. Gegenüber dem 26. März 2020 weist die ProSiebenSat.1-Aktie am Jahresende 2021 ein Plus von 107 Prozent auf. Die gesamte Aktienrendite beläuft sich für diesen Zeitraum auf 113 Prozent. Die Vergleichsindizes DAX, MDAX und EuroStoxx Media sowie die aufgeführten Vergleichsunternehmen schnitten mit einem Plus zwischen 20 und 75 Prozent deutlich schwächer ab.

[→ Strategie und Ziele](#)

KURSENTWICKLUNG DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE



Basis: Xetra Schlusskurse, Index 100 = 26. März 2020; Quelle: Bloomberg

KENNZAHLEN ZUR PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE IM MEHRJAHRESVERGLEICH

		2021	2020	2019	2018	2017
Grundkapital zum Bilanzstichtag	Euro	233.000.000	233.000.000	233.000.000	233.000.000	233.000.000
Anzahl Aktien zum Bilanzstichtag	Stück	233.000.000	233.000.000	233.000.000	233.000.000	233.000.000
Free-Float-Marktkapitalisierung zum Geschäftsjahresende (gemäß Deutsche Börse)	Mio Euro	2.488	2.421	2.900	3.734	6.502
Börsenkurs zum Geschäftsjahresende (XETRA)	Euro	14,01	13,76	13,91	15,55	28,71
Höchster Börsenschlusskurs (XETRA)	Euro	18,92	14,04	16,58	32,78	41,51
Tiefster Börsenschlusskurs (XETRA)	Euro	13,00	5,89	10,76	15,16	24,28
Dividende je dividendenberechtigter Aktie	Euro	-/- ¹	0,49	0,0 ²	1,19	1,93
Dividendensumme	Mio Euro	-/- ¹	111	0 ²	269	442
Bereinigtes Ergebnis je Aktie ³	Euro	1,60	0,98	1,71	2,36	2,40 ³
Bereinigter Konzernjahresüberschuss (Adjusted net income) ³	Mio Euro	362	221	387	541	550
Gewichtete durchschnittliche Anzahl ausgegebener Aktien	Stück	226.234.153	226.147.133	226.088.493	228.702.815	228.854.304
Dividendenrendite auf Basis Börsenschlusskurs	Prozent	-/- ¹	3,6	0,0 ²	7,7	6,7
Handelsvolumen XETRA insgesamt	Mio Stück	286,7	462,3	377,8	357,4	348,0

1 Dividendenvorschlag siehe Unternehmensausblick.

2 Die Aktionär:innen der ProSiebenSat.1 Media SE haben auf der Hauptversammlung am 10. Juni 2020 dem Vorschlag des Vorstands und Aufsichtsrats zugestimmt, den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2019 in voller Höhe auf neue Rechnung vorzutragen. Diese Maßnahme war Teil eines stringenten Finanzmanagements in einem COVID-19-geprägten Umfeld. Dadurch hat sich der Konzern eine zusätzliche Liquidität von 192 Mio Euro gesichert, die ursprünglich für die Dividendenausschüttung vorgesehen war.

3 Seit 1. Januar 2018 Umbenennung des underlying net income in adjusted net income und underlying earnings per share in adjusted earnings per share.

Die ProSiebenSat.1 Group treibt ihre Diversifizierung konsequent voran. Dies ist ein zunehmend entscheidender Wettbewerbsvorteil gegenüber traditionellen Medienhäusern und Wettbewerbern mit pan-europäischem Fokus. Dabei wächst ProSiebenSat.1 nachhaltig und profitiert von der synergetischen Aufstellung der Gruppe. Vor diesem Hintergrund empfahlen 69 Prozent der Analyst:innen die ProSiebenSat.1-Aktie Ende 2021 zum Kauf; 25 Prozent sprachen sich dafür aus, die Aktie zu halten. Das durchschnittliche Kursziel (Median) der Analyst:innen lag bei 21,00 Euro. Insgesamt haben am Ende des Berichtsjahres 16 Brokerhäuser und Finanzinstitute die ProSiebenSat.1-Aktie aktiv bewertet und Research-Berichte veröffentlicht.

AKTIONÄRSSTRUKTUR DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE

Die Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE werden größtenteils von institutionellen Investoren aus Europa und den USA gehalten. Größte Einzelaktionäre waren zum 31. Dezember 2021 MFE-MediaForEurope (vormals: Mediaset N.V.) mit registriertem Sitz in Amsterdam, Niederlande, und Verwaltungssitz in Cologno Monzese, Italien, und Mediaset España Comunicación, Madrid, Spanien. Zusammen hielten sie zum 31. Dezember 2021 Anteile, die sich ausweislich der Stimmrechtsmitteilung vom 3. Dezember 2021 zu 19,1 Prozent aus Aktien mit Stimmrechten und zu 4,6 Prozent Stimmrechte aus Instrumenten i.S. des §38 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 WpHG zusammensetzten. Diese Position hat sich in Summe gegenüber dem Vorjahresende damit um 0,5 Prozentpunkte leicht verringert. Ein weiterer großer Aktionär ist die BlackRock, Inc., Wilmington, Delaware, USA („BlackRock“), die ausweislich der Stimmrechtsmitteilung vom 6. Oktober 2021 mit 3,0 Prozent an der ProSiebenSat.1 Media SE beteiligt ist.

Insgesamt waren zum 31. Dezember 2021 78,0 Prozent der Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Streubesitz (31. Dezember 2020: 78,3%); darin enthalten sind 23,4 Prozent, die im Besitz von Privataktionär:innen lagen (31. Dezember 2020: 24,7%). 2,9 Prozent (6.694.738 Aktien) waren im eigenen Bestand (31. Dezember 2020: 2,9%).

Gemäß Stimmrechtsmitteilungen vom 14. Januar und 15. Februar 2022 haben MFE-MediaForEurope und Mediaset España Comunicación ihre Beteiligung an der ProSiebenSat.1 Media SE insbesondere durch die Ausübung von Instrumenten erhöht und halten nunmehr zusammen 21,6 Prozent Aktien mit Stimmrechten und 2,3 Prozent Stimmrechte aus Instrumenten i.S. des §38 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 WpHG. Demzufolge hat sich der Streubesitz auf 75,5 Prozent verringert.

HAUPTVERSAMMLUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

Die ordentliche Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2020 fand am 1. Juni 2021 als virtuelle Veranstaltung statt. Die Austragung ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten erfolgte in Übereinstimmung mit dem vom deutschen Gesetzgeber verabschiedeten COVID-19-Gesetz⁴: Alle zustimmungspflichtigen Beschlussvorschläge wurden von den Aktionär:innen mit deutlicher Mehrheit bei jedem einzelnen Vorschlag angenommen. Dafür bedanken wir uns bei allen Aktionär:innen.

Der Konzern hat den öffentlichen Teil der Hauptversammlung als Livestream auf der Website des Unternehmens übertragen. Dabei stellten sich Vorstand und Aufsichtsrat – wie auch in der Vergangenheit – den Fragen der Aktionär:innen. Die Aussprache selbst erfolgte über das Online-Aktionärsportal, bei dem sich alle Stimmberechtigten anmelden konnten. Im Vorfeld der Hauptversammlung haben die Aktionär:innen insgesamt über 260 Fragen eingereicht, die zum Teil aus mehreren Einzelfragen bestanden. Zusätzlich bestand die Möglichkeit, während der Aussprache Nachfragen zu stellen. Vorstand und Aufsichtsrat haben alle eingereichten Fragen beantwortet.

Mit deutlicher Mehrheit haben die Aktionär:innen für das Geschäftsjahr 2020 die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 0,49 Euro je dividendenberechtigter Stückaktie beschlossen. Dies entspricht 50 Prozent des adjusted net income und einer Ausschüttungssumme von 111 Mio Euro. Bezogen auf den Schlusskurs am 31. Dezember 2020 ergibt sich eine Dividendenrendite von 3,6 Prozent. Auf den Schlusskurs am Tag der Hauptversammlung, den 1. Juni 2021, bezogen, beträgt die Dividendenrendite 2,6 Prozent. Die Dividende wurde am 7. Juni 2021 ausgezahlt. Damit setzt die ProSiebenSat.1 Media SE ihre generelle Dividendenpolitik fort und hat trotz des Pandemiebedingten Rückgangs der Werbeerlöse und des Konzernergebnisses im Geschäftsjahr 2020 eine Dividende ausgeschüttet. In weiteren Tagesordnungspunkten hat die diesjährige

⁴ Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrechts zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19 Pandemie vom 27. März 2020.

Hauptversammlung ebenfalls mit deutlicher Mehrheit unter anderem die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 entlastet und das überarbeitete Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder sowie den vorgeschlagenen Kapitalermächtigungen zugestimmt. Die hohe Zustimmung in den Abstimmungsergebnissen unterstreicht das Vertrauen unserer Aktionär:innen in den Vorstand und die Strategie der ProSiebenSat.1 Group.

KAPITALMARKTKOMMUNIKATION

Auch 2021 haben wir Investor:innen, Analyst:innen sowie Privataktionär:innen in zahlreichen Terminen, u.a. im Rahmen von Roadshows und Konferenzen, umfassend über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens informiert. Aufgrund der andauernden COVID-19-Pandemie erfolgte der Dialog weiterhin in virtueller Form. Schwerpunkte der Gespräche waren neben dem Geschäftsverlauf von ProSiebenSat.1 die Portfolioveränderungen des Konzerns. Zudem rückten ESG (Environment, Social, Governance)-Themen zunehmend in den Fokus von Investor:innen, Analyst:innen sowie Privataktionär:innen.

Alle relevanten Unternehmensinformationen werden auf der Homepage www.ProSiebenSat1.com zeitnah und gegebenenfalls auch ad-hoc in deutscher und englischer Sprache publiziert. Zusätzlich stellt der Konzern den Kapitalmarktteilnehmer:innen Audio-Aufzeichnungen anlässlich der Quartalsberichterstattung zur Verfügung; diese sind abrufbar unter:

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/publikationen/ergebnisse

ESG-RATINGS

Wir sind uns unserer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und sehen sie als ganzheitliche Herausforderung an. Denn Erfolg bedeutet für die ProSiebenSat.1 Group nicht nur, die wirtschaftlichen Ergebnisse des Konzerns langfristig zu steigern. Erfolg heißt für uns auch, die Nachhaltigkeitsleistung und die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren des Konzerns konsequent weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch unsere besondere Verantwortung im Mediensektor: Mit unseren Programmen leisten wir einen wichtigen Beitrag für ein pluralistisches Meinungsbild. Wir wollen eine weltoffene und demokratische Gesellschaft darstellen und vor allem über unsere Plattformen befördern.

Die nichtfinanzielle Leistung von ProSiebenSat.1 in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance) wird zudem von verschiedenen Rating-Agenturen analysiert. Im Jahr 2021 wurden wir unter anderem im Rahmen der ESG-Ratings von ISS, MSCI und Sustainalytics bewertet.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns weiterzuentwickeln, die nichtfinanziellen Kennzahlen zu verbessern und die Transparenz gegenüber unseren Interessensgruppen zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, den gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NFB) inhaltlich zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (Reasonable Assurance) bezüglich der gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben zu prüfen.

→ [Nachhaltigkeit](#)