

AN UNSERE AKTIONÄRE

BERICHT DES AUFSICHTSRATS	12
MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	22
MITGLIEDER DES VORSTANDS	23
ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG	24
VERGÜTUNGSBERICHT	41
PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE	73

BERICHT DES AUFSICHTSRATS

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

die Dynamik, mit der sich die Medienbranche verändert, ist hoch und das Wettbewerbsumfeld, in dem sich die ProSiebenSat.1 Group bewegt, sehr intensiv. Dies gilt aber nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht. Auch die geopolitische Lage stellt den Konzern vor Herausforderungen: Das aktuelle Weltgeschehen zeigt deutlich, welchen Beitrag unabhängige Medien in einer demokratisch-freiheitlichen Gesellschaft leisten und wie relevant es ist, Menschen auf Augenhöhe über unterschiedliche Kanäle zu adressieren. Mit seiner großen Reichweite hat ProSiebenSat.1 die besondere Möglichkeit, auf seinen Plattformen nicht nur zu unterhalten, sondern auch Haltung zu zeigen und umfangreich zu informieren.



DR. ANDREAS WIELE
AUFSICHTSRATSVORSITZENDER

Der Vorstand hat auf das ökonomisch und strukturell herausfordernde Umfeld reagiert und in enger Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat wichtige Maßnahmen zur konsequenten Transformation der Gruppe umgesetzt. Die strategische Priorität liegt klar auf dem Kerngeschäft Entertainment und lautet: attraktive Inhalte, hohe Reichweite und mehr digitaler Umsatz. Wir sind davon überzeugt, dass der Vorstand die richtigen Weichen gestellt hat, um diese Ziele zu erreichen und zugleich das Portfolio von ProSiebenSat.1 weiter zu optimieren.

Das Unternehmen hat 2024 weitere Schritte umgesetzt, um sein digitales und lineares Entertainment-Angebot noch stärker miteinander zu verzahnen. Ein zentraler Schritt war es, die Streaming-Plattform Joyn ins Zentrum des Entertainment-Segments zu stellen, um den digitalen Wandel in der Mediennutzung zu adressieren. Das starke Wachstum von Joyn in den letzten Monaten ist das Ergebnis der konsequenten Umsetzung der ProSiebenSat.1-Strategie. Wir stehen

hinter der klaren strategischen Ausrichtung des Konzerns und werden in unserer Funktion als Aufsichtsrat das Vorstandsteam mit Bert Habets, Martin Mildner und Markus Breitenecker weiter unterstützen.

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2024 die ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben wahrgenommen und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) berücksichtigt. Der Vorstand der Gesellschaft wird von uns, dem Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE, umfassend beraten und begleitet.

Der Aufsichtsrat hat daher auch im Geschäftsjahr 2024 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 strategischen und operativen 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 insbesondere der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance unterrichtet. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von der Planung 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. Zugleich tagten die Mitglieder des Aufsichtsrats regelmäßig in sogenannten „Closed Sessions“ und damit auch ohne den Vorstand. Sofern nach Gesetz, Satzung oder Geschäftsordnung für einzelne Maßnahmen die Zustimmung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse 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 im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und der Geschäftsordnung anhand schriftlicher Berichte 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 dem Aufsichtsratsvorsitzenden – um eine Beschlussfassung per Umlaufverfahren gebeten. Zudem stand der Aufsichtsratsvorsitzende fortlaufend in kontinuierlichem Dialog mit dem Vorstandsvorsitzenden Bert Habets und war mit den weiteren Vorstandsmitgliedern im engen 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 2024 mit der Geschäfts- und Finanzlage, den grundsätzlichen Fragen der Unternehmensstrategie, der allgemeinen Personalsituation sowie besonderen Investitionsvorhaben. Das Vorstandsteam hat die strategische Ausrichtung in allen Bereichen intensiv mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

Insgesamt fanden im Jahr 2024 fünf ordentliche Sitzungen sowie dreizehn außerordentliche Sitzungen des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE statt. Fünf Sitzungen wurden als Präsenzsitzung durchgeführt, acht Sitzungen wurden als virtuelle Sitzung per Videokonferenz durchgeführt. Weitere fünf Sitzungen fanden als hybride Sitzung statt, d.h. als Präsenzsitzung mit der Möglichkeit der Teilnahme in virtueller Form.

Die Teilnahmequote der Mitglieder an den ordentlichen Sitzungen lag mit einer Ausnahme bei 100 Prozent und an den außerordentlichen Sitzungen mit zwei Ausnahmen ebenfalls bei 100 Prozent. Die Teilnahmequote bei den Ausschüssen lag mit drei Ausnahmen bei 100 Prozent. Eine Übersicht der Sitzungen sowie der Sitzungsteilnahme gibt nachfolgende Tabelle:

INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER SITZUNGSTEILNAHME IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Sitzungsanzahl / Teilnahme in %	Aufsichtsrats-plenum Ordentliche Sitzungen		Aufsichtsrats-plenum Außerord. Sitzungen		Prüfungs- ausschuss		Personal- ausschuss		Präsidial- und Nominierungs- ausschuss		Kapitalmarkt- ausschuss		M&A Ausschuss	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Dr. Andreas Wiele (seit 13. Februar 2022; Vorsitzender seit 5. Mai 2022)	5/5	100	13/13	100	11/11	100	1/1	100	3/3	100	0/0		4/4	100
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler (seit 30. Juni 2023, stellvertretender Vorsitzender seit 13. Mai 2024)	5/5	100	12/12	100	–		0/0		3/3	100	–		–	
Leopoldo Attolico (seit 30. April 2024)	3/3	100	6/6	100	–		–		0/0		0/0		3/3	100
Katharina Behrends (seit 30. Juni 2023)	5/5	100	12/12	100	–		0/0		3/3	100	–		4/4	100
Klára Brachtlová (gerichtliche Bestellung zum 16. Oktober 2023, Wiederwahl durch die Hauptversammlung am 30. April 2024)	5/5	100	12/12	100	10/11	90,9 ¹	–		3/3	100	0/0		3/3	100
Dr. Katrin Burkhardt (seit 30. Juni 2023)	5/5	100	12/12	100	11/11	100	1/1	100	–		0/0		–	
Thomas Ingelfinger (seit 30. Juni 2023)	5/5	100	9/12	75 ¹	–		–		–		–		–	
Christoph Mainusch (seit 30. April 2024)	3/3	100	6/6	100	–		0/0		0/0		–		3/3	100
Simone Scettri (seit 30. April 2024)	3/3	100	6/6	100	8/8	100	–		0/0		–		2/3	66,66 ¹
Marjorie Kaplan (Amtsende zum Ablauf der Hauptversammlung am 30. April 2024)	2/2	100	6/6	100	–		1/1	100	–		–		–	
Ketan Mehta (Amtsende zum Ablauf der Hauptversammlung am 30. April 2024)	1/2	0	5/6	83,33 ¹	–		–		1/2	50 ¹	–		1/1	100
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (Stellvertretender Vorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats bis Ablauf der Hauptversammlung am 30. April 2024)	2/2	100	6/6	100	3/3	100	1/1	100	3/3	100	0/0		–	

¹ Nichtteilnahme wegen eines Terminkonflikts.

Darüber hinaus befasste sich der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 mit den folgenden wesentlichen Themen:

- Die Bilanzsitzung am 5. März 2024, die als Präsenzsitzung stattfand, begann mit einer Closed Session des Aufsichtsrats, in der er sich mit der zukünftigen Zusammensetzung des Vorstands auseinandersetzte. Nach über fünf Jahren im Unternehmen ist Christine Scheffler im besten Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat wegen unterschiedlicher Positionen über die nächsten Schritte der Unternehmensaufstellung aus dem Vorstand ausgeschieden. Auf Empfehlung des Präsidialausschusses hat der Aufsichtsrat die einvernehmliche Aufhebung des Vorstandsvertrags mit Christine Scheffler zum 31. März 2024 und die Bestellung von Markus Breitenecker zum Vorstandsmitglied und Chief Operating Officer mit Wirkung zum 1. April 2024 im schriftlichen Umlaufverfahren beschlossen.

In der Sitzung am 5. März 2024 verabschiedete der Aufsichtsrat auch 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 2023. Der Aufsichtsrat hat sich zudem dem Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands angeschlossen und der Hauptversammlung vorgeschlagen, eine Dividende in Höhe von 0,05 Euro je Aktie an die dividendenberechtigten Inhaber:innen auszuschütten.

Der Aufsichtsrat befasste sich ferner mit verschiedenen Themen im Zusammenhang mit der variablen Vorstandsvergütung (Performance Share Plan). Ein weiteres Thema der Sitzung war die Strategie und Geschäftsentwicklung des Unternehmens. In diesem Kontext erörterte der Vorstand seine Maßnahmen zur Kostenanpassung und Effizienzsteigerung mit dem Ziel, die Prozesse noch stärker auf die digitale Transformation auszurichten und auf das herausfordernde ökonomische Umfeld zu reagieren.

Auch die Portfolio-Strategie war Bestandteil dieser Sitzung. ProSiebenSat.1 verfolgt ein aktives Portfoliomanagement mit dem Ziel, Synergien im Konzernverbund zu realisieren. Infolge des klaren Fokus auf das Entertainment-Geschäft prüft die Gruppe den Verkauf von nicht-strategischen Beteiligungen.

Der Aufsichtsrat befasste sich ferner mit den Tagesordnungspunkten der Hauptversammlung am 30. April 2024, einschließlich der konzerninternen Reorganisation im Wege der Einbringung sämtlicher Geschäftsanteile an der Seven.One Entertainment Group GmbH in die Joyn GmbH.

- Schließlich wurde der Aufsichtsrat ausführlich über den aktuellen Stand der internen Untersuchung im Zusammenhang mit dem Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz („ZAG“) und der Geschäftstätigkeit der beiden Tochtergesellschaften Jochen Schweizer GmbH („Jochen Schweizer“) und mydays GmbH („mydays“) informiert („ZAG-Thematik“). Der Aufsichtsrat hatte eine externe Rechtsanwaltskanzlei beauftragt, den Sachverhalt im Zusammenhang mit dem Erwerb, der Leitung und der Kontrolle von Jochen Schweizer und von mydays sowie der Berichterstattung hierüber vollständig und unabhängig zu ermitteln. Die Kanzlei sollte in diesem Zusammenhang unter anderem auch Schadensersatzansprüche gegen einzelne frühere Mitglieder des Vorstands der ProSiebenSat.1 Media SE prüfen.
- In mehreren außerordentlichen Sitzungen im März 2024 zur weiteren Vorbereitung der Hauptversammlung befasste sich der Aufsichtsrat ausführlich mit seinen Wahlvorschlägen von möglichen Aufsichtsratskandidat:innen, dem Ergänzungsverlangen zur Tagesordnung durch die MFE-MEDIAFOREUROPE N.V., Amsterdam, Niederlande („MFE“), den Wahlvorschlägen zum Aufsichtsrat durch die MFE und die PPF IM LTD, Nikosia, Zypern („PPF“) sowie den entsprechenden Stellungnahmen und Vorschlägen des Aufsichtsrats hierzu. Das Ergänzungsverlangen von MFE beinhaltete u.a. die Abspaltung der Konzernsegmente Commerce & Ventures und Dating & Video sowie die Aufhebung des bestehenden Genehmigten Kapitals und Schaffung eines neuen, deutlich eingeschränkten Genehmigten

Kapitals. MFE hat Leopoldo Attolico und Simone Scettri zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen, PPF hat mit Christoph Mainusch einen Kandidaten benannt.

- In einer weiteren außerordentlichen Sitzung am 22. April 2024 wurde der Aufsichtsrat ausführlich über den aktuellen Stand des Bauprojekts „New Campus“ informiert. Hierbei ging es insbesondere um die Kostenprognose sowie die zu erwartende Fertigstellung der einzelnen Bauabschnitte.
- Die erste ordentliche Sitzung des Aufsichtsrats in neuer Zusammensetzung nach der Hauptversammlung am 30. April 2024 fand am 13. Mai 2024 statt. In dieser Sitzung wurde Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt sowie Simone Scettri zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses. Dr. Katrin Burkhardt, die bereits Mitglied des Prüfungsausschusses war, wurde zur stellvertretenden Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gewählt. Zudem wurden Wahlen zur Ausschussbesetzung durchgeführt. Darüber hinaus berichtete der Vorstand dem Aufsichtsrat über die aktuelle Geschäfts- und Finanzlage.
- Am 10. Juli 2024 hat sich der Aufsichtsrat mit einer möglichen Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen und der Rückforderung variabler Vergütung gegen bestimmte ehemalige Mitglieder des Vorstands der ProSiebenSat.1 Media SE im Zusammenhang mit der ZAG-Thematik befasst und diese beschlossen. Der Aufsichtsrat ist damit der Empfehlung des Prüfungsausschusses gefolgt, der sich in einer gesonderten Sitzung am 25. Juni 2024 im Detail mit der Thematik auseinandergesetzt hatte.
- In unserer zweitägigen Strategie-Sitzung am 11. und 12. September 2024, die als Präsenzsitzung stattfand, hat der Aufsichtsrat intensiv die Prioritäten für die einzelnen Segmente erörtert. Der Fokus lag dabei auf dem Kerngeschäft Entertainment und der Positionierung von Joyn als führende kostenlose werbefinanzierte Plattform im deutschsprachigen Markt. Neben strategischen Themen gab der Vorstand einen Einblick in die finanzielle Performance im dritten Quartal 2024. In dieser Sitzung hat der Aufsichtsrat auch dem Beschluss des Vorstands zugestimmt, die im Zusammenhang mit der ZAG-Thematik zu erwartende Verhängung von Geldbußen in Höhe von insgesamt 3,9 Mio. Euro gegen die ProSiebenSat.1 Media SE, die Jochen Schweizer GmbH und die mydays GmbH zu akzeptieren.
- In der Sitzung am 4. November 2024 hat der Vorstand dem Aufsichtsrat im Rahmen der Budgetplanung eine erste Einschätzung für das Jahr 2025 basierend auf dem herausfordernden Werbemarktumfeld vorgelegt. Hierbei wurden auch weitere Kosteneinsparungen mit dem Aufsichtsrat diskutiert.
- In der ordentlichen Aufsichtsratssitzung, die am 5. Dezember 2024 in persönlicher Anwesenheit aller Mitglieder stattfand, wurde dem Aufsichtsrat die Budgetplanung 2025 für den ProSiebenSat.1-Konzern sowie der Mehrjahresplan vorgestellt. Wir wurden darüber hinaus vollumfänglich über die wirtschaftliche Entwicklung der wichtigsten Geschäftsbereiche informiert. Der Aufsichtsrat erhielt zudem einen umfassenden Überblick über die im laufenden Geschäftsjahr durchgeführten Nachhaltigkeitsprojekte sowie einen Ausblick zur Nachhaltigkeitsstrategie für das Geschäftsjahr 2025. In dieser Sitzung legte der Aufsichtsrat erneut die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand fest. In der anschließenden Closed Session befassten wir uns mit den Ergebnissen der Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats, die wir entsprechend den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex regelmäßig durchführen.
- Der Aufsichtsrat kam am 13. Dezember 2024 erneut zu einer virtuellen Sitzung zusammen und stimmte der seitens des Vorstands vorgestellten Budgetplanung für den ProSiebenSat.1-Konzern für das Geschäftsjahr 2025 zu, diese beinhaltet unter anderem die zuvor diskutierten Kosteneinsparungen.

Darüber hinaus fasste der Aufsichtsrat im Jahr 2024 14 Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren. Nach ausführlicher vorausgegangener Diskussion in den ordentlichen

Aufsichtsratssitzungen erteilte der Aufsichtsrat im Umlaufverfahren unter anderem seine Zustimmung zur Bestellung von Markus Breitenecker als Mitglied und Chief Operating Officer in den Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE.

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 2024 über fünf Ausschüsse: den Präsidial- und Nominierungsausschuss („Presiding and Nomination Committee“), den Personalausschuss („Compensation Committee“), den Prüfungsausschuss („Audit and Finance Committee“), den Kapitalmarktausschuss („Capital Markets Committee“) sowie den M&A Ausschuss („M&A 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 dem DCGK und fasst Beschlüsse, die an ihn durch die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats delegiert wurden. Dazu zählen die Beratung des Vorstands zu Lizenzverträgen, Distributionsvereinbarungen oder Vermarktungsverträgen. Zudem ist es seine Aufgabe, dem Aufsichtsrat geeignete Kandidat:innen für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern zu benennen.

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss tagte im Jahr 2024 dreimal. Alle Sitzungen fanden virtuell per Videokonferenz statt. In diesen Sitzungen hat sich der Ausschuss insbesondere eingehend mit der Vorbereitung von Vorschlägen des Aufsichtsrats zur Wahl von Aufsichtsratskandidat:innen an die Hauptversammlung befasst. Bei der Auswahl möglicher Kandidat:innen und der Vorbereitung einer entsprechenden Beschlussempfehlung an den Aufsichtsrat hat der Präsidial- und Nominierungsausschuss insbesondere die vom Aufsichtsrat verabschiedeten Ziele für die Zusammensetzung einschließlich des Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat berücksichtigt. Darüber hinaus beschäftigte sich der Ausschuss mit Überlegungen zur künftigen Zusammensetzung des Vorstands. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss fasste 2024 zudem einen Beschluss im Umlaufverfahren.

Der **Personalausschuss** bereitet Beschlussfassungen zu personalspezifischen Vorstandsthemen für das Aufsichtsratsplenium vor. Der Ausschuss führte im Jahr 2024 eine Sitzung in Form einer Videokonferenz durch und fasste keinen Beschluss im Umlaufverfahren. In der Sitzung am 22. Februar 2024 beschäftigte sich das Gremium mit der vorläufigen Zielerreichung im Rahmen des Performance Share Plans für das Geschäftsjahr 2023 sowie der Gesamt-Zielerreichung für den Performance Share Plan 2020, der Zuteilung aus dem Performance Share Plan 2024 an die Vorstandsmitglieder sowie der vorläufigen individuellen Zielerreichungsgrade des Performance Bonus 2023 für die Vorstandsmitglieder. Abschließend hat sich der Personalausschuss in dieser Sitzung mit dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 beschäftigt und eine entsprechende Empfehlung an den Aufsichtsrat verabschiedet.

Es folgten weitere Sitzungen am 8. Januar 2025 und 22. Januar 2025, in denen sich der Personalausschuss in Vorbereitung der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2025 mit der Überprüfung und Anpassung des aktuellen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschäftigt hat. Der Personalausschuss wird hierbei von einem unabhängigen Vergütungsberater unterstützt, der in einem formellen Auswahlprozess ausgewählt wurde.

Der **Prüfungsausschuss** hat den Jahres- und den Konzernabschluss, den Konzernlagebericht sowie den Gewinnverwendungsvorschlag vorbereitend für den Aufsichtsrat geprüft und dazu insbesondere über den Prüfungsbericht und den mündlichen Bericht des Abschlussprüfers zu den wesentlichen Ergebnissen 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. Aufgaben des Prüfungsausschusses sind außerdem die Vorbereitung der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung bzw. der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat sowie die sonstigen ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben.

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 Realisierung von Umsatzerlösen, die Bilanzierung von Unternehmens- und Anteilerwerben, das Hedge Accounting, die Bilanzierung von Marken und selbsterstellten immateriellen Vermögensgegenständen, Fortschritte bei den laufenden Betriebsprüfungen sowie die Ertragsteuern.

Der Prüfungsausschuss hat den Rechnungslegungsprozess und die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des Internen Revisionssystems sowie die Abschlussprüfung überwacht und dabei auch die entsprechende Berichterstattung der Leiterin Governance, Risk & Compliance („GRC“), des Leiters der Internen Revision und des Leiters Rechnungswesens sowie des Abschlussprüfers berücksichtigt. Der Prüfungsausschuss hat sich hier explizit mit den COSO-Elementen (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, „COSO“) auseinandergesetzt und beschäftigt. Besonderes Augenmerk lag dabei auf der Weiterentwicklung eines integrierten Governance-Systems, das künftig die Funktionen Risikomanagement, Internes Kontrollsystem und Compliance sinnvoll miteinander verzahnt. Auch der Umgang mit mutmaßlichen Compliance-Fällen, rechtlichen und regulatorischen Risiken sowie der Risikolage, -erfassung und -überwachung im Unternehmen standen im Fokus. Hinzu kamen regelmäßige Berichte über die Risikoeinschätzung seitens der Internen Revision, deren Ressourcenausstattung und Prüfungsplanung.

Der Prüfungsausschuss wurde über den aktuellen Sachstand der laufenden Untersuchungen im Zusammenhang mit der ZAG-Thematik informiert und hat sich in seiner Sitzung am 25. Juni 2024 im Detail mit möglichen Schadensersatz-, Deckungs- und Rückforderungsansprüchen auseinandergesetzt.

Ein weiteres Schwerpunktthema war die regelmäßige Berichterstattung zum Bauprojekt „New Campus“. Ferner befasste sich der Prüfungsausschuss regelmäßig mit Fragen der Nachhaltigkeit und der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Darüber hinaus befasste sich der Prüfungsausschuss mit der Vorbereitung des Vorschlags des Aufsichtsrats zur Wahl des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024 durch die ordentliche Hauptversammlung, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer und dessen Honorarvereinbarung. 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 nach Maßgabe von Art. 16 Abs. 3 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 (EU-Abschlussprüferverordnung) hat der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („PwC“) und die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft für das ausgeschriebene Prüfungsmandat für das Geschäftsjahr 2024 empfohlen und eine begründete Präferenz für PwC mitgeteilt. Der Prüfungsausschuss hat sich kontinuierlich mit dem Abschlussprüfer über die wesentlichen Prüfungsrisiken und die erforderliche Ausrichtung der Abschlussprüfung ausgetauscht sowie die Prüfungsergebnisse diskutiert. Er hat eine interne Regelung über Dienstleistungen des Abschlussprüfers, die nicht im Zusammenhang mit der Abschlussprüfung stehen – sogenannte 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.

Der Vorstand informierte den Prüfungsausschuss regelmäßig über den Status verschiedener Aktivitäten zur Finanzierung sowie zur Liquiditätssicherung des Unternehmens.

Zu ausgewählten Punkten der Tagesordnung nahmen neben dem Vorstand die Leiter:innen der zuständigen Fachabteilungen an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teil, sie erstatteten Bericht und beantworteten Fragen. Darüber hinaus führte der jeweilige Vorsitzende des Prüfungsausschusses – Prof. Dr. Nonnenmacher bzw. ab dem 13. Mai 2024 Simone Scettri – zwischen den Sitzungsterminen Gespräche zu wichtigen Einzelthemen, unter anderem mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden, dem Finanzvorstand sowie dem Abschlussprüfer, mit dem er sich insbesondere über den Fortgang der Prüfung austauschte. Über die wesentlichen Ergebnisse dieser Gespräche wurde dem Prüfungsausschuss und, soweit erforderlich, dem Aufsichtsrat regelmäßig Bericht erstattet.

Der Ausschuss hat im Berichtsjahr zehnmal in Gegenwart des Vorstandsvorsitzenden und des Finanzvorstands sowie des Abschlussprüfers getagt. Eine weitere Sitzung fand ohne den Abschlussprüfer statt. Zwei Sitzungen wurden als Präsenzsitzung durchgeführt, fünf Sitzungen fanden in hybrider Form statt und vier Sitzungen in Form einer Videokonferenz. Die Sitzungen wurden in der Regel mit einer anschließenden Closed Session des Prüfungsausschusses ergänzt, an denen nur der Abschlussprüfer teilnahm.

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 2024 wurde keine Sitzung einberufen.

Der **M&A-Ausschuss** berät den Vorstand bei strategischen, operativen und sonstigen gewichtigen Fragen im Rahmen der M&A-Aktivitäten bzw. der Portfolio-Strategie des Unternehmens. Wesentlicher Gegenstand der Beratungen im Geschäftsjahr 2024 waren die strategischen Überlegungen zu Verivox und flaconi mit dem Ziel, sich noch stärker auf das Kerngeschäft Entertainment zu fokussieren. Im Geschäftsjahr 2024 tagte der M&A Ausschuss viermal in Form von virtuellen Sitzungen.

PRÜFUNG DES JAHRES- UND KONZERNABSCHLUSSES FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Der Jahres- und Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE sowie der zusammengefasste Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 sind von PwC ordnungsgemäß geprüft und am 5. März 2025 mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden.

Alle Abschlussunterlagen, der Nachhaltigkeitsbericht¹, der Risikobericht sowie die Prüfungsberichte von PwC lagen den Mitgliedern des Aufsichtsrats rechtzeitig vor und wurden eingehend von uns geprüft. Der Abschlussprüfer berichtete dabei über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung.

Der Aufsichtsrat hat das Ergebnis der Abschlussprüfung zustimmend zur Kenntnis genommen und nach Abschluss seiner eigenen und vom Prüfungsausschuss vorbereiteten Prüfung festgestellt, dass auch seinerseits keine Einwände zu erheben sind. Der vom Vorstand aufgestellte

¹ Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf konsolidierter Basis für die ProSiebenSat.1 Group aufgestellt und erfüllt gleichzeitig alle Anforderungen an die Nachhaltigkeitsklärung nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772 vom 31. Juli 2023, veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union am 22. Dezember 2023) wie auch die Anforderungen an die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach §§ 315b bis 315c HGB (nichtfinanzielle Konzernklärung). Dabei wird die Nachhaltigkeitsklärung für die ProSiebenSat.1 Group unter vollständiger Beachtung der ESRS aufgestellt.

und vom Abschlussprüfer geprüfte Jahres- und Konzernabschluss, der zusammengefasste Lagebericht, der Vergütungsbericht sowie der Nachhaltigkeitsbericht 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 Nachhaltigkeitsberichts durch PwC beauftragt.

→ **Informationen, Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**

INTERESSENKONFLIKTE

Die Aufsichtsratsmitglieder sind verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Präsidial- und Nominierungsausschusses offenzulegen. Im Geschäftsjahr 2024 lagen bei einem Mitglied des Aufsichtsrats folgende Anhaltspunkte für Interessenkonflikte vor:

- Katharina Behrends ist als General Manager für die DACH-Region für MFE tätig. Sie hat daher keine wettbewerblich sensiblen Informationen zu den Aktivitäten des ProSiebenSat.1-Konzerns in den Werbemärkten in Deutschland, Österreich und der Schweiz erhalten und bei der Diskussion dieser Themen die Sitzungen jeweils verlassen. Sie hat sich ferner bei der Beschlussfassung über die Stellungnahmen des Aufsichtsrats zu den Beschlussvorschlägen von MFE zur Tagesordnung der ordentlichen Hauptversammlung 2024 der Stimme enthalten.

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 im Internet sowie im Geschäftsbericht zu finden sind.

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung

→ **Erklärung zur Unternehmensführung**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Im Berichtsjahr 2024 fand am 13. Mai 2024 eine Auffrischung bezüglich der wichtigsten Corporate Governance-Themen unter Einbindung einer externen Rechtsanwaltskanzlei statt. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats werden eingehend in sogenannten „Onboarding Sessions“ 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 dessen Governance-Struktur zu verschaffen.

VERÄNDERUNGEN IN DER BESETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Christine Scheffler ist zum 31. März 2024 in bestem Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat wegen unterschiedlicher Positionen über die nächsten Schritte der Unternehmensaufstellung aus dem Vorstand ausgeschieden. Das Personalressort wird seitdem direkt vom Vorstandsvorsitzenden Bert Habets geführt. Die Zuständigkeit für die Bereiche Corporate Procurement & Real Estate sowie Shared Services wurden dem Finanzvorstand Martin Mildner übertragen. Um den strategischen Fokus auf den Entertainment-Bereich auch im Vorstand weiter zu verstärken, hat der Aufsichtsrat Markus Breitenecker mit Wirkung zum 1. April 2024 in den Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE berufen. Gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden Bert Habets hat Markus Breitenecker als

Chief Operating Officer die operative Steuerung des Entertainment-Bereichs übernommen. Sein Fokus liegt auf den Bereichen Streaming und digitale Plattformen. Darüber hinaus ist er insbesondere für die Länderaktivitäten in der Schweiz und Österreich verantwortlich.

Personelle Veränderungen gibt es auch im Aufsichtsrat: Die Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE hat am 30. April 2024 Klára Brachtlová, die bereits zuvor seit 16. Oktober 2023 als gerichtlich bestelltes Mitglied dem Aufsichtsrat angehörte, Christoph Mainusch, Leopoldo Attolico und Simone Scettri in den Aufsichtsrat gewählt. Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, Marjorie Kaplan und Ketan Mehta gehören dem Aufsichtsrat nach dieser Hauptversammlung folglich nicht mehr an. Die Wahl von Christoph Mainusch erfolgte aufgrund eines Wahlvorschlags durch PPF, die Wahl von Leopoldo Attolico und Simone Scettri erfolgte aufgrund eines Wahlvorschlags bzw. Tagesordnungsergänzungsverlangens von MFE.

Ich habe am 24. Januar 2025 den Aufsichtsrat und Vorstand der Gesellschaft darüber informiert, nach dem regulären Ablauf meiner Wahlperiode keine weitere Amtszeit als Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats anzustreben. Daher beabsichtige ich, mit der Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 28. Mai 2025 aus dem Aufsichtsrat auszuschcheiden. Der Aufsichtsrat und sein Präsidial- und Nominierungsausschuss haben daraufhin unverzüglich die Suche nach einer geeigneten Nachfolge eingeleitet, um der ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2025 einen entsprechenden Vorschlag zu unterbreiten.

DANK DES AUFSICHTSRATS

Das gesamte Aufsichtsratsgremium bedankt sich bei allen ausgeschiedenen Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihr langjähriges Engagement bei ProSiebenSat.1. Der Aufsichtsrat dankt zudem Christine Scheffler für ihre sehr professionelle Personalarbeit, ihre Innovationsfreude und ihre Leidenschaft für die rund 7.000 Mitarbeiter:innen der ProSiebenSat.1 Group weltweit. Gleichzeitig begrüßt der Aufsichtsrat Markus Breitenecker im Vorstand. Er ist ein ausgewiesener TV- und Streaming-Experte und seit beinahe drei Dekaden überaus erfolgreich im Unternehmen tätig.

Der Wettbewerb, in dem sich die ProSiebenSat.1 Group bewegt, ist herausfordernd. Diese Dynamik fordert Kraft. Sie prägt aber zugleich auch den Spirit, der die Mitarbeiter:innen bei ProSiebenSat.1 eint. Mit ihrer Kreativität, ihrem Know-how und ihrem Engagement gestalten sie die Zukunft des Unternehmens. Ihnen gilt an dieser Stelle unser besonderer Dank.

Es ist entscheidend, das Marktumfeld aktiv zu gestalten und Gewohntes immer wieder zu hinterfragen. Daher können wir heute auf ein geschärftes Unternehmensprofil blicken: ProSiebenSat.1 konzentriert sich auf seine Stärken, die vor allem im Kerngeschäft Entertainment liegen. Dabei verfolgt der Konzern das Ziel, Joyn als führende werbefinanzierte Entertainment-Plattform für alle Menschen im deutschsprachigen Raum zu positionieren. Wir danken Ihnen, liebe Aktionär:innen, dass Sie ProSiebenSat.1 auf diesem Weg begleiten.

Unterföhring, im März 2025

Für den Aufsichtsrat



DR. ANDREAS WIELE

AUFSICHTSRATSVORSITZENDER

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE SOWIE DEREN MANDATE IN ANDEREN AUFSICHTSRÄTEN UND VERGLEICHBAREN KONTROLLGREMIEN ZUM 31. DEZEMBER 2024¹

Dr. Andreas Wiele, Vorsitzender	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 13. Februar 2022 (gerichtlich bestellt) / Aufsichtsratsvorsitzender seit 5. Mai 2022 General Partner bei Giano Capital Management S.à.r.l., Luxemburg/Luxemburg	Ausländische Mandate: Giano Capital Management Sàrl (gehört zu Giano Capital Sàrl), Luxemburg, Luxemburg (Mitglied des Aufsichtsrats) Giano Capital Sàrl, Genf/Schweiz (Mitglied des Advisory Board) OakTree Power Ltd., London/Vereinigtes Königreich (Mitglied des Board of Directors)
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler, Stellvertretender Vorsitzender	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 30. Juni 2023, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 13. Mai 2024 Vorsitzender der Geschäftsführung (CEO) bei doctari group GmbH & Co. KgaA, Berlin	Mandate: keine
Leopoldo Attolico	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 30. April 2024 Professor an der LUISS Universität, Rom/ Italien	Mandate: keine
Katharina Behrends	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 30. Juni 2023 General Manager (DACH) bei MFE – MediaForEurope N.V., Amsterdam/Niederlande	Mandate: keine
Klára Brachtlová	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 16. Oktober 2023 (gerichtlich bestellt) Interim Deputy CEO CME Services s.r.o. / Chief External Affairs Officer bei Central European Media Enterprises Ltd., Prag/ Tschechien	Mandate: keine
Dr. Katrin Burkhardt	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 30. Juni 2023 Unabhängige Unternehmensberaterin, Berlin	Inländisches Mandat: ODDO BHF SE, Frankfurt am Main (Mitglied des Aufsichtsrats)
Thomas Ingelfinger	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 30. Juni 2023 Mitglied in verschiedenen Aufsichtsräten	Inländisches Mandat: Tengelmann Verwaltungs- und Beteiligungs GmbH, München (Vorsitzender des Beirats) WEPA SE, Arnsberg (Mitglied des Aufsichtsrats) Ausländische Mandate: Marchesi Antinori S.p.A., Florenz/Italien (Mitglied des Verwaltungsrats)
Christoph Mainusch	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 30. April 2024, Unabhängiger Medienberater, Hvar/ Kroatien	Mandate: keine
Simone Scettri	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 30. April 2024 Vorsitzender des Fachausschusses für Rechnungslegungsstandards / Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats des Organismo Italiano di Contabilità (OIC), Rom / Italien	Mandate: keine

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 AUFSICHTSRÄTEN UND VERGLEICHBAREN KONTROLLGREMIEEN ZUM 31. DEZEMBER 2024¹

Mitglied des Vorstands		Vorstandsbereiche bis 31. März 2024	Vorstandsbereiche bis 4. Dezember 2024	Vorstandsbereiche ab 5. Dezember 2024	Mandate in Aufsichtsräten
Hubertus („Bert“) Habets	Vorstandsvorsitzender (Group CEO)	Segment Entertainment: z.B. Seven.One Entertainment Group, Joyn, Seven.One Studios, Studio71, Segment Dating & Video: z.B. ParshipMeet Group, Holding: z.B. Strategie, M&A, Kommunikation, IT, Regulatory & Governmental Affairs	Group Strategy, Strategy Execution Office, M&A & PMI ² , CEO Seven.One Entertainment Group, Entertainment Content, Monetization, Group Communications, Human Resources, Gemeinschaftsbetriebsrat, European Employee Board // Segment Dating & Video	Group Strategy, Strategy Execution Office, M&A & PMI ² , CEO Seven.One Entertainment Group, Group Communications, IT & (Gen AI), Human Resources, Gemeinschaftsbetriebsrat // Segment Dating & Video	Inländische Mandate: NCG – NUCOM GROUP SE, Unterföhring (Mitglied des Aufsichtsrats und Aufsichtsratsvorsitzender), ParshipMeet Holding GmbH, Hamburg (Mitglied des Beirats und Beiratsvorsitzender)
Martin Mildner	Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)	Holding & Segmente: z.B. Investor Relations, Controlling (inkl. Risikomanagement), Accounting & Taxes, Internal Audit, Legal, Compliance, Corporate Security, Segment Commerce & Ventures: z.B. SevenAccelerator, SevenVentures und NuCom Group	Group Strategy, Strategy Execution Office, M&A & PMI ² , CFO Seven.One Entertainment Group, Investor Relations, Group Treasury, Group Controlling, Accounting & Taxes, Legal Affairs, Data Protection, Governance, Risk & Compliance, Internal Audit, Corporate Security, Corporate Procurement & Real Estate, Shared Services // Segment Commerce & Ventures	Group Strategy, Strategy Execution Office, M&A & PMI ² , CFO Seven.One Entertainment Group, Investor Relations, Group Treasury, Group Controlling, Accounting & Taxes, Legal Affairs, Data Protection, Governance, Risk & Compliance, Internal Audit, Corporate Security, Corporate Procurement & Real Estate, Shared Services // Segment Commerce & Ventures	Inländisches Mandat: NCG – NUCOM GROUP SE, Unterföhring (Mitglied des Aufsichtsrats und Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender) IONOS Group SE, Montabaur (Mitglied des Aufsichtsrats bis zum Ablauf des 30. September 2024)
Markus Breitenecker	Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (COO) seit 1. April 2024		Group Strategy, Strategy Execution Office, M&A & PMI ² , COO Seven.One Entertainment Group, Streaming, Platforms & Growth (Joyn), Entertainment Marketing, P7S1 AT & CH, IT & (Gen) AI, Regulatory Affairs (Medienpolitik), Group Sustainability	Group Strategy, Strategy Execution Office, M&A & PMI ² , COO Seven.One Entertainment Group, Marketing, Regulatory Affairs (Medienpolitik), Group Sustainability	keine
Christine Scheffler	Vorstandsmitglied & Chief Human Resources Officer (CHRO) bis zum Ablauf des 31. März 2024	Holding & Segmente: Personal, Nachhaltigkeit, Shared Services, Procurement & Real Estate			Inländische Mandate: NCG – NUCOM GROUP SE, Unterföhring (Mitglied des Aufsichtsrats bis zum Ablauf des 31. März 2024), ParshipMeet Holding GmbH, Hamburg (Mitglied des Beirats bis zum Ablauf des 31. März 2024)

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.

² Gemeinsame Verantwortung der drei Mitglieder des Vorstands: Berichtslinie Group Strategy an den CEO, Berichtslinie des Strategy Execution Office an den COO, Berichtslinie von M&A & PMI an den CFO.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

In der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB berichten Vorstand und Aufsichtsrat über die jährliche 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) in der Fassung vom 28. April 2022 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 23 des DCGK 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. Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2024 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG und der letzte Vergütungsbeschluss der Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG sind auf folgender Internetseite der Gesellschaft öffentlich zugänglich gemacht:

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung-meldepflichtige-wertpapiergeschaefte

Neben der aktuellen Erklärung zur Unternehmensführung sowie Entsprechenserklärung sind auch die jeweiligen 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 die Gesellschaft sämtlichen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Fassung vom 28. April 2022 (DCGK) im Zeitraum seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im März 2024 entsprochen hat und diesen Empfehlungen auch künftig entsprechen wird.

Im März 2025

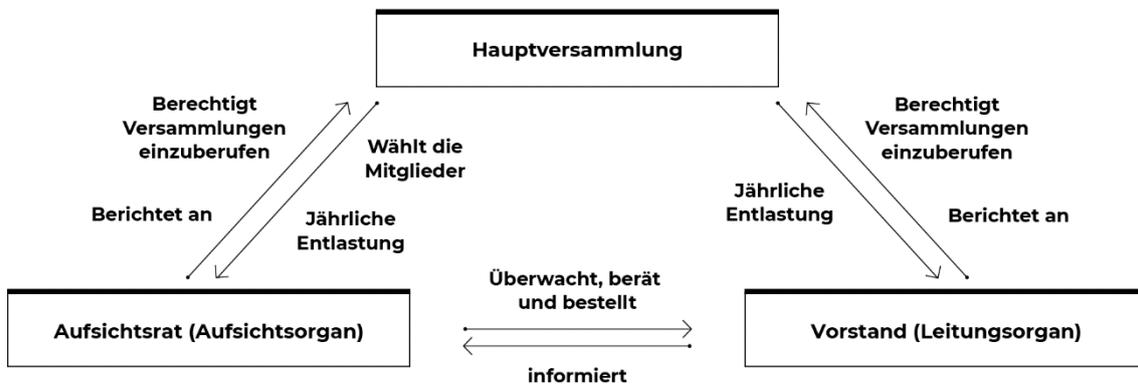
Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE

UNTERNEHMENSVERFASSUNG UND ORGANE DER GESELLSCHAFT

Die ProSiebenSat.1 Media SE ist eine börsennotierte Europäische Gesellschaft (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 Gesellschaft 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. Hierfür sind eine offene Kommunikation und enge Kooperation zwischen den Organen von besonderer Bedeutung.

LEITUNG UND ÜBERWACHUNG

Vorstand

Nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg basiert auch auf Integrität und rechtmäßigen Geschäftspraktiken. Vor diesem Hintergrund hat die ProSiebenSat.1 Group einen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) und Richtlinien erstellt. Diese definieren Maßstäbe für das Verhalten in geschäftlichen, rechtlichen und ethischen Angelegenheiten und regeln, wie Mitarbeiter:innen Hinweise auf Fehlverhalten im Unternehmen geben können. Sie dienen allen Mitgliedern des Vorstands, den Geschäftsleitungen der Konzerngesellschaften sowie den Mitarbeiter:innen der ProSiebenSat.1 Group als verbindlicher Orientierungs- und Ordnungsrahmen sowohl für den Umgang miteinander als auch mit Geschäftspartnern, Kund:innen, Lieferanten und weiteren Dritten. Die Prinzipien des Code of Conduct sind über einen separaten Verhaltenskodex für Geschäftspartner verbindlich.

In allen Tätigkeitsbereichen und Funktionen treffen wir Entscheidungen im Einklang mit den Unternehmenswerten sowie den geltenden nationalen und internationalen Gesetzen, Vorschriften sowie unseren internen Regularien. Diese betrifft insbesondere:

- **Integrität und Compliance:** Ziel ist, Integrität sowie richtlinienkonformes und regeltreues Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeiter:innen zu verankern, um auf diese Weise Rechts- und Regelverstößen vorzubeugen und sie zu verhindern.
- **Hinweisgebersystem:** Das Hinweisgebersystem dient als zentrale Anlaufstelle, um Hinweise auf mögliche Regelverletzungen zu melden. Grundsätzlich werden alle Hinweise zu möglichen Regel- und Gesetzesverstößen entgegengenommen. Im Fokus stehen insbesondere Diskriminierung und Belästigung sowie Korruption, Untreue, Kartellverstöße, Insiderhandel, Geldwäsche, Steuerhinterziehung oder Bilanzbetrug. Darüber hinaus steht das Hinweisgebersystem allen Beschwerden in Bezug auf Risiken hinsichtlich Menschenrechte und Umweltbelange offen.
- **Menschenrechte:** Die ProSiebenSat.1 Group bekennt sich zu zentralen internationalen Übereinkommen und Erklärungen, insbesondere der Internationalen Menschenrechtscharta sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation („ILO“ – International Labour Organization). Die unternehmerische Tätigkeit richtet der Konzern an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („UN Global Compact“) aus, welche entscheidende Pfeiler für unser Handeln bilden.
- **Antikorruption:** Die ProSiebenSat.1 Group verpflichtet sich als Teilnehmerin am UN Global Compact unter anderem dazu, gegen alle Arten der Korruption vorzugehen und vertritt somit eine Null-Toleranz-Politik gegenüber aktiver und passiver Korruption. Dies ist sowohl im Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen als auch im Code of Conduct für Geschäftspartner verankert.
- **Internes Kontroll- und Risikomanagementsystem:** Das konzernweite Interne Kontroll- und Risikomanagementsystem („IKS“ bzw. „RMS“) soll neben der Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung die Effektivität und Effizienz des Geschäftsbetriebs sowie die Einhaltung maßgeblicher Gesetze, interner und externer Vorschriften und Richtlinien, einschließlich der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele, sicherstellen. Zudem dient es dazu, Risiken in Bezug auf die Erreichung der Geschäftsziele zu identifizieren, zu evaluieren und zu steuern. Das IKS sowie das RMS sind auf Basis des international anerkannten COSO-Rahmenwerks (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, „COSO“) für Interne Kontroll- (Internal Control – Integrated Framework) und Risikomanagementsysteme (Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance) konzipiert. Das IKS bzw. RMS umfasst auch ein an der Risikolage der ProSiebenSat.1 Group ausgerichtetes Compliance-Management-System („CMS“). Weitere Einzelheiten sind im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt Internes Kontroll- und Risikomanagementsystem dargestellt. Dort wird auch zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen.

→ Verhaltenskodex → Internes Kontroll-, Compliance- und Risikomanagementsystem

Weitere Informationen zu den Unternehmensführungspraktiken sind über die Website der ProSiebenSat.1 Group zugänglich. Dort kann auch der Verhaltenskodex eingesehen werden.

→ www.prosiebensat1.com

Die ProSiebenSat.1 Group hat sich zu einer nachhaltigen, transparenten und verantwortungsbewussten Unternehmensführung verpflichtet. Dazu gehört auch, dass das Unternehmen sein Handeln an den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ausrichtet. Zugleich bewertet der Vorstand die effektive Überwachung der Einhaltung der für den Nachhaltigkeitsbereich geltenden Vorgaben als wesentliches Ziel. Dies gilt sowohl für regulatorische als auch unternehmensinterne Vorgaben. Diesbezüglich bewertet und identifiziert der Vorstand systematisch die mit den Sozial- und

Umweltfaktoren verbundenen Chancen und Risiken für ProSiebenSat.1 sowie die gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit. Die auf Grundlage dieser Evaluation resultierende Strategie umfasst somit auch soziale und ökologische Zielvorgaben. Zugleich werden die entsprechenden Aspekte neben finanziellen Kenngrößen in der Unternehmensplanung berücksichtigt.

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

Die ProSiebenSat.1 Group schätzt die Vielfalt, die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte an individuellen Eigenschaften, Erfahrungen und Kenntnissen in das Unternehmen einbringen. Diversität ist ein wichtiger 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 2022 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 2027 erreicht sein sollen:

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

Ausgehend von der Beschäftigtenzahl zum Zeitpunkt der Beschlussfassung entspricht dies für die erste Führungsebene einer Gesamtzahl von mindestens vier Frauen und für die zweite Führungsebene einer Gesamtzahl von mindestens neun Frauen.

Im Berichtszeitraum wurden die Ziele im Hinblick auf den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands erreicht: Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene der ProSiebenSat.1 Media SE lag zum Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres bei 33,3 Prozent bzw. sieben Frauen (Vorjahr: 30,4% bzw. 7 Frauen). Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene lag bei 42,9 Prozent bzw. neun Frauen (Vorjahr: 41,7% bzw. 10 Frauen).

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. Gegenstand der Überwachung und Beratung sind insbesondere die Strategie und Planung der ProSiebenSat.1 Group. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. Er koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Vor diesem Hintergrund führt der Aufsichtsratsvorsitzende in angemessenem Rahmen Gespräche mit Investor:innen über aufsichtsratsspezifische Themen. Diese beziehen sich jedoch nicht auf die Strategie sowie die Leitung des Unternehmens.

Hauptversammlung

Die Aktionär:innen nehmen ihre Mitverwaltungs- und Kontrollrechte in der Hauptversammlung wahr. Dabei gewährt jede Stückaktie eine Stimme in der Hauptversammlung. Die Aktionär:innen werden mit der Einladung zur Hauptversammlung unter anderem 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 bzw. virtuell an der Hauptversammlung teilnehmen, grundsätzlich bis zum Vortag bzw. bei Nutzung des Online-Aktionärsportals auch noch während der Hauptversammlung möglich. Die Hauptversammlung wird teilweise im Internet auf der Website des Unternehmens

übertragen. Dabei führt der Versammlungsleiter zügig durch die Hauptversammlung, die spätestens nach vier bis sechs Stunden beendet sein sollte.

Die ordentliche Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE am 30. Juni 2023 hat den Vorstand ermächtigt, vorzusehen, dass Hauptversammlungen der Gesellschaft, die bis einschließlich 30. Juni 2025 abgehalten werden, ohne physische Präsenz der Aktionär:innen oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften abgehalten werden können (§ 118a Abs. 1 Satz 1 AktG). Für zukünftige Hauptversammlungen wird der Vorstand jeweils gesondert und unter Berücksichtigung der Umstände des jeweiligen Einzelfalls entscheiden, ob von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht werden soll.

Vor diesem Hintergrund wurde die ordentliche Hauptversammlung am 30. April 2024 auf Grundlage von § 118a AktG i.V.m. 15a der Satzung der Gesellschaft als virtuelle Hauptversammlung abgehalten: Die gesamte virtuelle Hauptversammlung wurde über das Online-Aktionärsportal live in Ton und Bild übertragen. Teilnahmerechtigte Aktionär:innen oder ihre Bevollmächtigten konnten sich zu der Hauptversammlung elektronisch zuschalten und ihre Stimmen im Wege elektronischer Kommunikation (Briefwahl) sowie mittels Bevollmächtigung eines/r von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter:in abgeben. Zudem bestand die Möglichkeit, im Vorfeld der Hauptversammlung Stellungnahmen zu Gegenständen der Tagesordnung in Textform oder im Videoformat einzureichen. Mit Beginn der Hauptversammlung wurde über das Aktionärsportal ein virtueller Wortmeldetisch geführt, über den die zugeschalteten Aktionär:innen bzw. ihre Bevollmächtigten ihren Redebeitrag anmelden und diesen während der Hauptversammlung live leisten konnten. Eine Einreichung von Fragen im Vorfeld der virtuellen Hauptversammlung war nicht vorgesehen. Aktionär:innen bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet waren, 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. Dabei ergaben sich im Geschäftsjahr 2024 folgende personelle Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands: Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat am 18. März 2024 Markus Breitenecker mit Wirkung zum 1. April 2024 in den Vorstand berufen. Gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden Bert Habets (Group CEO) ist er als Chief Operating Officer („COO“) für die Steuerung des Entertainment-Bereichs verantwortlich. Christine Scheffler ist nach über fünf Jahren im Unternehmen, davon vier Jahre als Mitglied des Vorstands, zum 31. März 2024 im besten Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat wegen unterschiedlicher Positionen über die nächsten Schritte der Unternehmensaufstellung aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE bestand damit zum 31. Dezember 2024 mit Bert Habets (Group CEO), Martin Mildner (Group CFO) und Markus Breitenecker (COO) aus drei Mitgliedern.

Die Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands erfolgt gemäß Art. 39 Abs. 2 SE-VO grundsätzlich durch den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die für eine solche Tätigkeit in einem internationalen Konzern erforderliche Integrität und Führungserfahrung ebenso wie auf die persönliche Eignung und die individuelle fachliche Qualifikation für die entsprechende Vorstandsposition. Zudem werden die Diversität und die sonstigen Ziele für die Zusammensetzung des Vorstands bei der Besetzung von Vorstandspositionen berücksichtigt.

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 sowie der Präsidial- und Nominierungsausschuss haben sich auch im Geschäftsjahr 2024 zu Fragen der kurz-, mittel- und 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. Die Kriterien, die für mögliche Nachfolgekandidat:innen entscheidend sein könnten, enthalten Anforderungen sowohl an die persönliche als auch an die fachliche Eignung. Im Fall einer konkreten Nachfolgeentscheidung wird ein strukturierter Interviewprozess durchgeführt. Bei Bedarf wird der Aufsichtsrat bei der Entwicklung der Anforderungsprofile und der Auswahl der Kandidat:innen von externen Beratern unterstützt.

→ 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 Zielgrößen sowie Fristen für eine entsprechende Zielerreichung festgelegt:

Gemäß der im Geschäftsjahr 2024 geltenden, durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Vorstand soll dem Vorstand mindestens eine Frau angehören. Die Frist zur Umsetzung der Zielgröße lief am 31. Dezember 2024 ab.

Bis zum 31. März 2024 war mit Christine Scheffler eine Frau Mitglied des Vorstands. Sie ist zum 31. März 2024 im besten Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat wegen unterschiedlicher Positionen über die nächsten Schritte der Unternehmensaufstellung aus dem Vorstand ausgeschieden. Christine Scheffler war als Vorstandsmitglied und Chief Human Resources Officer („CHRO“) verantwortlich insbesondere für die Bereiche Personal, Nachhaltigkeit, Procurement und Real Estate.

Um den strategischen Fokus auf den Entertainment-Bereich auch im Vorstand weiter zu stärken und die digitale Transformation des Konzerns voranzutreiben, hat der Aufsichtsrat im Rahmen des Ausscheidens von Christine Scheffler entschieden, die Aufteilung der Verantwortungsbereiche im Vorstand zu ändern. Zwar besteht der Vorstand weiterhin aus drei Mitgliedern, anstelle eines Chief Human Resources Officers wurde jedoch die neue Vorstandsposition des Chief Operating Officers geschaffen mit der operativen Verantwortung für die Bereiche Entertainment, Streaming und digitale Plattformen. Die Verantwortungsbereiche des Chief Human Resources Officers wurden auf die anderen Vorstandsressorts geeignet aufgeteilt.

Als neuen Chief Operating Officer hat der Aufsichtsrat Markus Breitenecker mit Wirkung zum 1. April 2024 in den Vorstand berufen. Er ist ein ausgewiesener TV- und Streaming-Experte und seit drei Dekaden erfolgreich im Unternehmen tätig. So hatte er zuvor das Geschäft der ProSiebenSat.1 Group in Österreich geleitet und sowohl ProSiebenSat.1 PULS4 zur größten privaten Fernsehgruppe als auch Joyn zum größten Streamer in Österreich ausgebaut. Markus Breitenecker ist aus Sicht des Aufsichtsrats der beste Kandidat für die Position des Chief Operating Officers, um die erfolgreich eingeleitete Entertainment-Strategie des Konzerns konsequent und schnell umzusetzen.

Aus den vorgenannten Gründen wurde die Zielgröße von mindestens einer Frau im Vorstand zum 31. Dezember 2024 nicht erreicht. Seit dem 1. April 2024 besteht der Vorstand aus drei männlichen Mitgliedern.

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat im Dezember 2024 gemäß § 111 Abs. 5 AktG eine neue Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt. Danach soll dem Vorstand – entsprechend der bisher geltenden Zielgröße – mindestens eine Frau angehören. Die Frist zur Erreichung der Zielgröße läuft am 30. November 2029 ab.

Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE betrachtet Diversität als wichtigen Erfolgsfaktor für die Entwicklung des gesamten Konzerns. Daher sind Diversitätsaspekte bei der Besetzung von Vorstandspositionen, auch unter Berücksichtigung der Empfehlung B.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022, ein wichtiges Auswahlkriterium.

Bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern ist der Aufsichtsrat bestrebt, einen vielfältigen, führungsstarken und sich gegenseitig ergänzenden Vorstand sicherzustellen, der alle für die ProSiebenSat.1-Gruppe als wichtig erachteten Kenntnisse und Erfahrungen in sich vereinigt.

Bei der Auswahl von geeigneten Kandidat:innen für den Vorstand soll der Aufsichtsrat daher insbesondere folgende Kriterien berücksichtigen:

- fachliche Eignung und spezifische Fachkenntnisse in für die ProSiebenSat.1-Gruppe wichtigen Geschäftsfeldern (Content und Broadcasting, Vertrieb, Digital Entertainment, Streaming, E-Commerce und Produktion) sowie im Bereich digitale Geschäftsentwicklung, digitale Diversifikations- und Plattform-Strategien (wie zum Beispiel Addressable TV), Daten und Werbetechnologien;
- Internationalität aufgrund der Herkunft und/oder aufgrund der beruflichen Tätigkeit;
- Management und Führungserfahrung;
- Kandidat:innen, die während der Dauer ihrer vorgesehenen Amtszeit das 65. Lebensjahr erreichen, sollen nicht in den Vorstand bestellt werden;
- die jeweils festgelegte Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Vorstand (mindestens eine Frau).

Eine konkrete Gewichtung der vorgenannten Diversitätsaspekte erfolgt unter Berücksichtigung des im Einzelfall zu besetzenden Vorstandsressorts und den zu erfüllenden Aufgaben.

Der Aufsichtsrat hat bei der Besetzung des Vorstands auch die vorstehend beschriebenen Diversitätsaspekte wie die Zielgröße für den Frauenanteil, Kenntnisse und Erfahrungen, Internationalität, sowie das Alter berücksichtigt, so dass das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands im Berichtszeitraum erfüllt ist. Wie vorstehend bereits im Einzelnen beschrieben, ist im Berichtszeitraum allerdings die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand nicht erreicht worden.

ARBEITSWEISE DES VORSTANDS

Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der geltenden Gesetze, der Satzung, seiner Geschäftsordnung und der Geschäftsverteilung in eigener Verantwortung. Er sorgt für die Einhaltung der gesetzlichen, behördlichen und unternehmensinternen Bestimmungen und wirkt auf deren konzernweite Einhaltung hin.

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 finden in der Regel wöchentlich statt und werden vom Vorstandsvorsitzenden geleitet. 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 Fall einer Stimmgleichheit entscheidet die Stimme 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 nach Genehmigung 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 kein Vorstandsmitglied 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.

→ **Erklärung zur Unternehmensführung** → **Leitung und Überwachung** → **Nachhaltigkeit**

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat besteht nach der Satzung der Gesellschaft aus neun Mitgliedern, die sämtlich von der Hauptversammlung gewählt werden. Die Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE am 30. April 2024 hat Klára Brachtlová, die bereits zuvor seit 16. Oktober 2023 als gerichtlich bestelltes Mitglied dem Aufsichtsrat angehörte, sowie Christoph Mainusch, Leopoldo Attolico und Simone Scettri in den Aufsichtsrat gewählt. Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, Marjorie Kaplan und Ketan Mehta gehören dem Aufsichtsrat nach dieser Hauptversammlung nicht mehr an. Die Wahl von Christoph Mainusch erfolgte dabei aufgrund eines Wahlvorschlags durch die PPF Group, die Wahl von Leopoldo Attolico und Simone Scettri erfolgte aufgrund eines Wahlvorschlags bzw. Tagesordnungsergänzungsverlangens von MFE. Zum 31. Dezember 2024 bestand der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE damit aus neun Mitgliedern.

Alle neuen Aufsichtsratsmitglieder durchlaufen ein strukturiertes Einführungsverfahren (Onboarding), 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 zu konkreten Zielen seiner Zusammensetzung eingehend auseinandergesetzt und unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Besonderheiten Ziele für seine Zusammensetzung 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 ein Drittel betragen, d.h. der Aufsichtsrat über mindestens drei weibliche Mitglieder verfügen soll, was bis spätestens 28. Februar 2029 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 nicht älter als 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, in der Regel für eine Wiederwahl in den Aufsichtsrat nicht mehr vorgeschlagen werden soll.

Der Aufsichtsrat in seiner derzeitigen Besetzung bzw. der Besetzung zum 31. Dezember 2024 erfüllt bereits die vorstehend genannten und gemäß DCGK und AktG selbst auferlegten Ziele seiner Zusammensetzung.

Am 31. März 2024 ist die Frist für die Erreichung der zuvor festgelegten Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG, der mindestens ein Drittel betragen sollte, ausgelaufen. Der Aufsichtsrat bestand im Geschäftsjahr 2024 bis zum Tag der Hauptversammlung am 30. April 2024 aus neun Mitgliedern, von denen vier Mitglieder Frauen waren. Damit wurde die Zielgröße zum 31. März 2024 erreicht. Die durch den Aufsichtsrat neu festgelegte Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat mit neuer Frist für die Erreichung der Zielgröße ist vorstehend bei den Zielen der Zusammensetzung beschrieben.

Der Aufsichtsrat betrachtet für das Geschäftsjahr 2024 sämtliche Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig im Sinne der betreffenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils anwendbaren Fassung.

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht der Amtszeiten sämtlicher derzeit bzw. zum 31. Dezember 2024 amtierender Mitglieder des Aufsichtsrats:

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]
Dr. Andreas Wiele (Vorsitzender)	13. Februar 2022 (gerichtliche Bestellung für Adam Cahan) 5. Mai 2022	HV 2025 [3 Jahre]
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler (stellvertretender Vorsitzender seit 13. Mai 2024)	30. Juni 2023	HV 2026 [3 Jahre]
Leopoldo Attolico	30. April 2024	HV 2027 [3 Jahre]
Katharina Behrends	30. Juni 2023	HV 2026 [3 Jahre]
Klára Brachtlová	16. Oktober 2023 (gerichtliche Bestellung für Erik Huggers) 30. April 2024	HV 2027 [3 Jahre]
Dr. Katrin Burkhardt	30. Juni 2023 (Ergänzungswahl für Bert Habets)	HV 2025 [2 Jahre] ¹
Thomas Ingelfinger	30. Juni 2023	HV 2026 [3 Jahre]
Christoph Mainusch	30. April 2024	HV 2027 [3 Jahre]
Simone Scettri	30. April 2024 (Anstelle von Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher)	HV 2025 [1 Jahr] ²

1 Ende der regulären Amtszeit von Bert Habets.

2 Ende der regulären Amtszeit von Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher.

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 vor dem Hintergrund der Empfehlung des DCGK unter Ziff. C.1 (Zusammensetzung des Aufsichtsrats) das nachstehend erläuterte Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet, sodass eine qualifizierte Kontrolle und Beratung der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat sichergestellt werden kann. Das Gesamtgremium erfüllt die Anforderungen in seiner aktuellen Zusammensetzung bereits.

Nach dem Kompetenzprofil sollen von jedem Aufsichtsratsmitglied unverzichtbare allgemeine Kenntnisse mit eingebracht werden, sodass 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 zählen 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 Group – im Speziellen Content und Broadcasting, Vertrieb, Digital Entertainment – insbesondere Streaming, E-Commerce und Produktion – sowie des Marktumfelds des Konzerns und der Medienregulierung/-politik;
- fundierte Kenntnisse im Bereich digitale Geschäftsentwicklung, digitale Diversifikations- und Plattform-Strategien (wie z.B. Addressable TV), Daten und Werbetechnologien sowie M&A;
- fundierte Kenntnisse in den Bereichen Personalentwicklung und -führung;
- fundierte Kenntnisse in den Bereichen Risikomanagement, 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 und Kontrollverfahren verfügt und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung. Weitere Informationen hierzu sind bei der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Aufsichtsratsausschüsse zu finden.

→ [Erklärung zur Unternehmensführung](#) → [Zusammensetzung und Arbeitsweise der Aufsichtsratsausschüsse](#)

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 Konzern-externen börsennotierten Gesellschaften nachkommen.

Bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen sämtliche Voraussetzungen erfüllt und die vorangehenden Ziele berücksichtigt sein, sodass 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

Der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats kann auch aus der nachfolgenden Qualifikationsmatrix entnommen werden:

KOMPETENZFELDER UND ZIELE FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Name	Kompetenzfelder								Weitere Ziele für die Zusammensetzung	
	Führungs- erfahrung in börsen- notierten Unter- nehmen ¹	Manage- ment- erfahrung im Bereich Transforma- tion ²	Branchen- erfahrung in bestehenden Geschäfts- feldern ³	Branchen- erfahrung in neuen Geschäfts- feldern ⁴	Finanz- erfahrung ⁵	Personal- entwick- lung ⁶	Corporate Governance Erfahrung ⁷	Nachhaltig- keit ⁸	Unabhängig- keit i.S.d. DCGK	Frauen- anteil
Dr. Andreas Wiele	•	•	•	•		•	•	•	•	
Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler	•	•	•	•		•			•	
Leopoldo Attolico		•		•	•	•	•	•	•	
Katharina Behrends		•	•	•		•			•	•
Klára Brachtlová		•	•	•	•	•		•	•	•
Dr. Katrin Burkhardt	•				• ^(a)	•	•		•	•
Thomas Ingelfinger	•				•	•	•	•	•	
Christoph Mainusch	•	•	•	•	•	•	•		•	
Simone Scettri			•	•	• ^(b)	•	•	•	•	
Summe	5	6	6	7	6	9	6	5	9	3

1 Erfahrung in der Führung eines börsennotierten, international agierenden Unternehmens.

2 Erfahrung in der Transformation von Medienunternehmen in Richtung eines Digitalkonzerns.

3 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.

4 Fundierte Kenntnisse im Bereich digitale Geschäftsentwicklung, digitale Diversifikations- und Plattform-Strategien (z.B. Addressable TV), Daten und Werbetechnologien sowie M&A.

5 (a) Expertin für Rechnungslegung und Kontrollverfahren (b) Experte für Abschlussprüfung.

6 Fundierte Kenntnisse in den Bereichen Personalentwicklung und -führung.

7 Fundierte Kenntnisse in den Bereichen Risikomanagement, Governance und Compliance.

8 Fundierte Kenntnisse in der Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie, die einem Medienunternehmen gemäß einen starken Fokus auf gesellschaftliche Verantwortung und Public Value legt.

ARBEITSWEISE DES AUFSICHTSRATS

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 eingebunden.

Eine spezifische Überwachungsfunktion kommt dem Prüfungsausschuss zu, der insbesondere den effektiven Einsatz des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems überprüft, das auch die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele abdeckt.

Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand zeitnah und umfassend schriftlich informiert. Hinzu kommen die quartalsweise stattfindenden Aufsichtsratssitzungen, in denen das Gremium über die Planung, die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements und internen Kontrollsystems sowie über Fragen der Compliance und Nachhaltigkeit unterrichtet wird. 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 Programmlicenzen die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich. Nähere Informationen zur Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat und zu wichtigen Beratungsthemen im

Geschäftsjahr 2024 sind im Bericht des Aufsichtsrats zu finden.

→ **Bericht des Aufsichtsrats**

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

→ www.prosiebensat1.com/ueber-prosiebensat1/wer-wir-sind/aufsichtsrat

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, die auf Anweisung des Aufsichtsratsvorsitzenden auch in Form von Telefon- oder Videokonferenzen stattfinden können. Auf Anweisung des Aufsichtsratsvorsitzenden können Beschlüsse jedoch auch außerhalb einer Sitzung, zum Beispiel im schriftlichen Umlaufverfahren, 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 Beschlussfassung teilnimmt. Beschlussfassungen des Aufsichtsrats 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 des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden.

Die Aufsichtsratssitzungen werden protokolliert, das Protokoll wird nach Genehmigung 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.

Die Mitglieder des Gesamtaufsichtsrats sind 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. Zudem verfügt mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung.

Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte, insbesondere solche, die etwa aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern entstehen könnten, unverzüglich dem Vorsitzenden des Präsidial- und Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats mitzuteilen.

Entsprechend der Empfehlung D.12 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 5. Dezember 2024 im Rahmen einer Closed Session anhand eines detaillierten Fragenkataloges statt.

ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DER AUFSICHTSRATSAUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2024 fünf 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. Zudem findet die Besetzung der Ausschüsse unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und jeweils anwendbaren Empfehlungen des DCGK statt.

ZUSAMMENSETZUNG DER AUFSICHTSRATSAUSSCHÜSSE ZUM 31. DEZEMBER 2024

PRÄSIDENTIAL- UND NOMINIERUNGS-AUSSCHUSS

Dr. Andreas Wiele (Vorsitzender), Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler, Katharina Behrends, Klára Brachtlová, Christoph Mainusch, Simone Scettri

PRÜFUNGS-AUSSCHUSS

Simone Scettri (Vorsitzender), Dr. Katrin Burkhardt (Stellvertretende Vorsitzende), Klára Brachtlová

PERSONAL-AUSSCHUSS

Dr. Andreas Wiele (Vorsitzender), Prof. Dr. Cai-Nicolas Ziegler, Katharina Behrends, Christoph Mainusch

M&A-AUSSCHUSS

Dr. Andreas Wiele (Vorsitzender), Leopoldo Attolico, Katharina Behrends, Klára Brachtlová, Christoph Mainusch, Simone Scettri

KAPITALMARKT-AUSSCHUSS

Dr. Andreas Wiele (Vorsitzender), Leopoldo Attolico, Klára Brachtlová, Dr. Katrin Burkhardt

Simone Scettri (Vorsitzender des Prüfungsausschusses) verfügt als Wirtschaftsprüfer und Steuerberater über langjährige Erfahrung auf dem Gebiet der Abschlussprüfung sowie in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen. Bis 2022 war er in verschiedenen Funktionen bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young S.p.A., Rom, Italien tätig, unter anderem als Professional Practice Director sowie zuletzt als Geschäftsführender Partner. Derzeit ist er als stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats des Organismo Italiano di Contabilità, Rom, Italien („OIC“) und Mitglied des Financial Reporting Board der European Financial Reporting Advisory Group („EFRAG“) tätig, wo er an der Entwicklung der Unternehmensberichterstattung mitwirkt. In seiner Tätigkeit als Dozent an der Universität Luiss Guido Carli unterrichtet er außerdem Corporate Governance, interne Kontrollen sowie Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Dr. Katrin Burkhardt als weiteres Mitglied und stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses verfügt aufgrund ihrer Ausbildung sowie ihres beruflichen Werdegangs über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollsystemen. Zudem ist sie mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung vertraut. Einschlägige berufliche Erfahrungen von Dr. Katrin Burkhardt sind unter anderem: Mitglied der Geschäftsführung Rechnungslegung & Mittelstandsfinanzierung beim Bundesverband Deutscher Banken e.V., Berlin, Deutschland (2003 bis 2008), Direktorin, Leiterin der Grundsatzabteilung Rechnungslegung bei der Dresdner Bank AG, Frankfurt am Main, Deutschland (2008 bis 2009), Direktorin, Leiterin der Berliner Repräsentanz der Allianz SE (2009 bis 2014), Mitglied des Vorstands Deutsche Rückversicherung AG, Düsseldorf, Deutschland (2014 bis 2020) und Mitglied des Vorstands Verband öffentlicher Versicherer, Berlin, Deutschland (2014 bis 2020).

Aktuell ist Dr. Katrin Burkhardt Mitglied des Aufsichtsrats der Privatbank ODDO BHF SE, Frankfurt am Main, Deutschland. Dort sitzt sie dem Risikoausschuss vor und ist Mitglied des Prüfungsausschusses.

Sämtliche Mitglieder des Prüfungsausschusses sind unabhängig im Sinne der Empfehlung C.10 des DCGK.

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 Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Ausschussvorsitzenden. Zu jeder Ausschusssitzung wird ein schriftliches Protokoll angefertigt und nach Genehmigung vom 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 Vorstandsvorsitzende sowie der Finanzvorstand und der Abschlussprüfer nahmen im Jahr 2024 regelmäßig an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teil. Der Prüfungsausschuss tagt mit dem Abschlussprüfer regelmäßig auch ohne den Vorstand. Darüber hinaus lädt der Vorsitzende des Prüfungsausschusses bei Bedarf insbesondere leitende Angestellte aus den Bereichen Finanzen und Bilanzierung, Controlling, Interne Revision und Governance, Risk & Compliance 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 dem Abschlussprüfer statt. Die individualisierte Offenlegung der Sitzungsteilnahmen des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 befindet sich im Bericht des Aufsichtsrats. Im Bericht des Aufsichtsrats werden auch die Aufgaben und Tätigkeiten der einzelnen Ausschüsse näher beschrieben.

→ **Bericht des Aufsichtsrats**

TRANSPARENZ UND EXTERNE BERICHTERSTATTUNG

Mit Offenheit und Transparenz soll das Vertrauen der Aktionär:innen und Kapitalgeber 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 das Datum der Hauptversammlung, frühzeitig bekannt gegeben. Der Kalender ist auf der ProSiebenSat.1-Website abrufbar:

→ www.prosiebensat1.com/investor-relations/presentationen-events/finanzkalender

Im Sinne einer transparenten und fairen Berichterstattung und Unternehmenskommunikation nutzt die ProSiebenSat.1 Media SE insbesondere das Internet als Kommunikationskanal. Auf der Website werden alle relevanten Unternehmensinformationen publiziert. Geschäfts- und Halbjahresfinanzberichte sowie Quartalsmitteilungen, aktuelle Kurscharts 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 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 315dHGB 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 Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der ProSiebenSat.1 Group erläutert. Der Konzernabschluss und der zusammengefasste Lagebericht werden grundsätzlich binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich gemacht:

→ 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

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

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-meldungen

Im Geschäftsjahr 2024 wurden der ProSiebenSat.1 Media SE gemäß Art. 19 MAR 18 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 2024 hielten Mitglieder des Vorstands insgesamt 447.348 Aktien (Vorjahr: 162.557) und Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt 140.085 Aktien (Vorjahr: 176.697) an der ProSiebenSat.1 Media SE.

INDIVIDUALISIRTER AKTIENBESITZ VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT ZUM 31. DEZEMBER 2024

	Anzahl Aktien	Aktienwert bei Kauf (in Euro)	Aktienwert zum 31.12.2024 (in Euro) ⁵
VORSTAND¹			
Bert Habets	270.000	1.690.715	1.339.200
Martin Mildner ²	15.010	81.267	74.450
Markus Breitenecker (Amtsbeginn am 1. April 2024)	162.338	1.021.720	805.196
Christine Scheffler (Amtsende am 31. März 2024)	37.547	351.975	186.233
AUFSICHTSRAT³			
Dr. Andreas Wiele	112.745	927.677	559.215
Prof. Dr.Cai-Nicolas Ziegler (Stellv. Vorsitzender seit 13. Mai 2024)	2.000	10.900	9.920
Leopoldo Attolico (Bestellung am 30. April 2024)	—	—	—
Katharina Behrends	1.800	12.069	8.928
Klará Brachtlová (Wiederwahl am 30. April 2024)	4.000	27.188	19.840
Dr. Katrin Burkhardt	9.400	49.019	46.624
Thomas Ingelfinger	1.840	10.185	9.126
Christoph Mainusch ⁴ (Bestellung am 30. April 2024)	4.300	23.250	21.328
Simone Scettri (Bestellung am 30. April 2024)	4.000	20.832	19.840
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (Amtsende am 30. April 2024)	23.064	273.565	114.397
Marjorie Kaplan (Amtsende am 30. April 2024)	12.788	120.108	63.428
Ketan Mehta (Amtsende am 30. April 2024)	24.000	369.683	119.040

1 Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhe von 100 Prozent der jährlichen Grundvergütung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, in jedem Geschäftsjahr einen Betrag aufzuwenden, der mindestens 25 Prozent der jährlichen Brutto-Auszahlung aus dem Performance Bonus und dem Performance Share Plan entspricht.

2 10 Aktien erworben vor Amtsantritt.

3 Die 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 innerhalb jedes Zwölfmonatszeitraums der Amtszeit 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.

4 400 Aktien erworben vor Amtsantritt.

5 Aktienkurs zum 31.12.2024: 4,96 Euro.

Weiterführende Angaben zum aktienbasierten Vergütungsprogramm Performance Share Plan sowie zum Mitarbeiteraktienprogramm („MyShares“) der ProSiebenSat.1 Media SE sind im Konzern-Anhang des Konzernabschlusses enthalten.

→ Vergütungsbericht → Konzern-Anhang, Ziffer 26 „Eigenkapital“

Die Rechnungslegung der ProSiebenSat.1 Group erfolgt nach Grundsätzen der International Financial Reporting Standards (IFRS), 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 Website der Gesellschaft abrufbar:

→ www.prosiebensat1.com

Beide Abschlüsse werden von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und testiert. Für das Geschäftsjahr 2024 sind sie erstmals von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („PwC“) mit Klaus Bernhard als verantwortlichem Prüfer ordnungsgemäß geprüft und am 4. März 2025 jeweils mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden. Zudem hat Katharina Deni den Bestätigungsvermerk unterschrieben. Klaus Bernhard ist seit dem Geschäftsjahr 2024 als verantwortlicher Prüfer von PwC für die Gesellschaft tätig.

→ Bericht des Aufsichtsrats

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

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

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

→ www.prosiebensat1.com

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

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

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

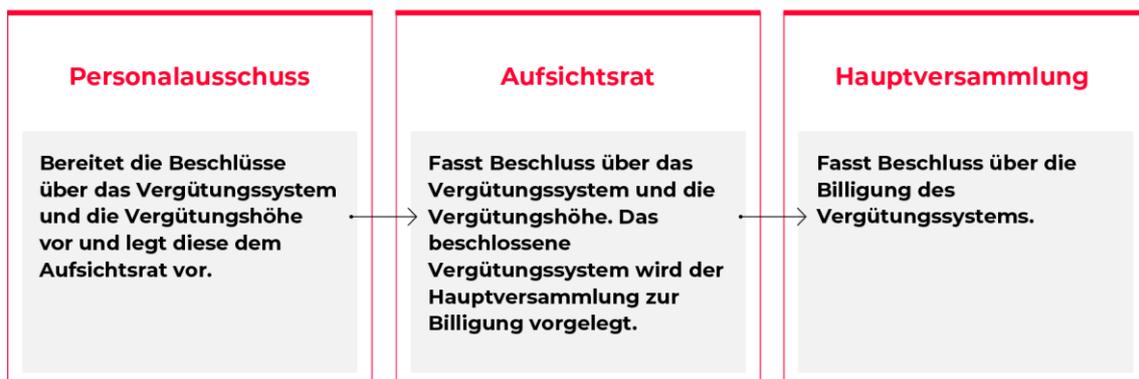
Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung der Vorstandsvergütung

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

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

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

FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG



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

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

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

Grundsätze des Vergütungssystems und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

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

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

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

GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Vorstandsvergütung beinhaltet ...	Die Vorstandsvergütung vermeidet ...
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Klare und transparente Strukturen ✓ Überwiegend langfristige Zielgrößen ✓ Wirksame Anreize für eine nachhaltige Entwicklung ✓ Leistungsorientierte Bestandteile ✓ Aktienkursbezug, auch im Vergleich zum Wettbewerb ✓ Feste Auszahlungsbegrenzungen (Caps) ✓ Angemessene und am Markt orientierte Höhen 	<ul style="list-style-type: none"> x Fehlende Transparenz bei der Berichterstattung x Kurzfristige Erfolge zu Lasten der Nachhaltigkeit x Sonderboni x Unangemessen hohe Ermessensspielräume x Exzessive Abfindungen x Unangemessen hohe Vergütungen x Marktunübliche Ausgestaltungsmerkmale

Das Vergütungssystem 2021 im Überblick

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

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

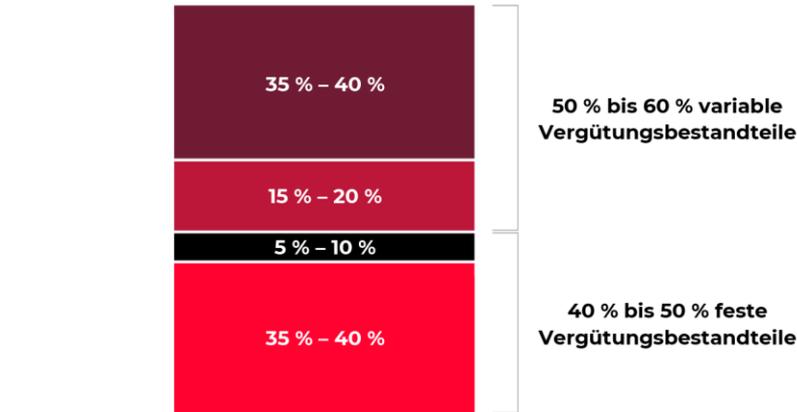
VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2021	
Erfolgsunabhängige (feste) Vergütung	
Grundvergütung	– Fixes Basisgehalt, welches im Umfang am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in monatlichen Raten ausgezahlt wird.
Nebenleistungen	– Erfolgsunabhängige Nebenleistungen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

Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

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

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

VERGÜTUNGSSTRUKTUR



- Long Term Incentive (LTI)
- Short Term Incentive (STI)
- Betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen
- Grundvergütung

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

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

GRUNDVERGÜTUNG

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

NEBENLEISTUNGEN

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem erfolgsunabhängige Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagenbereitstellung mit privater Nutzungsmöglichkeit, Gruppenunfallversicherung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie vereinzelt Erstattung von Kosten, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft verbunden sind (z.B. Heimflüge, Umzugskosten, Zuschuss zu Wohnungskosten)).

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

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

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

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

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

BESTAND DER PENSIONSVERPFLICHTUNG (DBO) ZUM 31. DEZEMBER 2024

in Tsd Euro

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

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

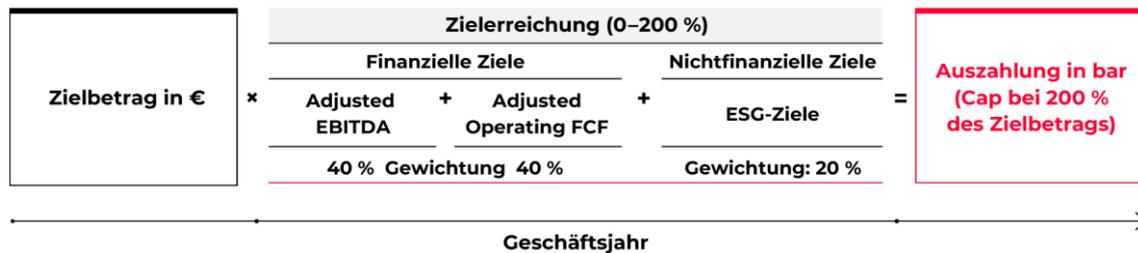
Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Elementen, einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Performance Bonus) sowie einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive) in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) der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

SHORT TERM INCENTIVE (PERFORMANCE BONUS)

Der Short Term Incentive ist vom geschäftlichen Erfolg der ProSiebenSat.1 Group im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Er berechnet sich anhand der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen von adjusted EBITDA und adjusted Operating Free Cashflow (adjusted Operating FCF), jeweils auf Konzernebene, sowie der ESG-Ziele. Die gewichteten Zielerreichungen werden nach Ablauf eines Geschäftsjahres addiert, wobei die beiden finanziellen Kennzahlen mit jeweils 40 Prozent und die ESG-Ziele mit 20 Prozent gewichtet werden. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

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

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



ADJUSTED EBITDA AUF KONZERNEBENE

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

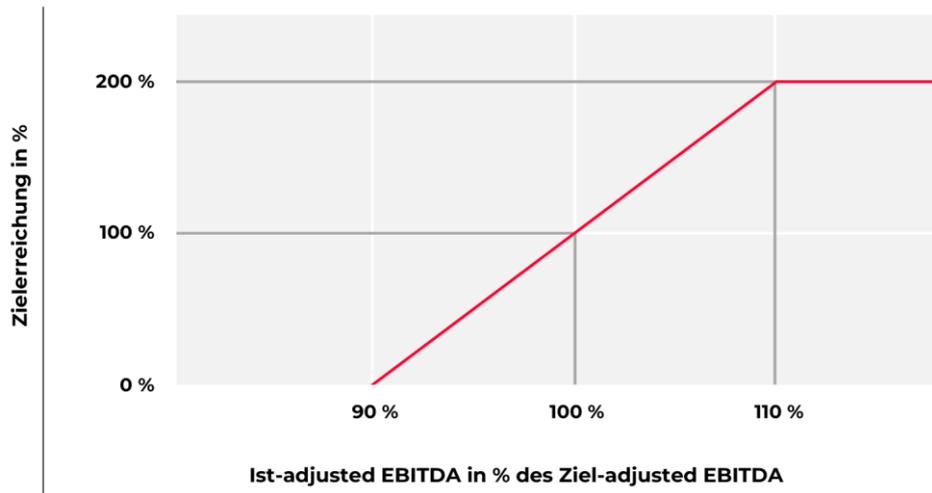
Adjusted EBITDA steht für adjusted Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization. Es beschreibt das um bestimmte Einflussfaktoren (siehe Kapitel „Umgang mit Sondereffekten im Vergütungssystem 2021“) bereinigte Betriebsergebnis (Ergebnis vor Zinsen, Steuern sowie Abschreibungen). Beim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

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

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED EBITDA



ADJUSTED OPERATING FREE CASHFLOW AUF KONZERNEBENE

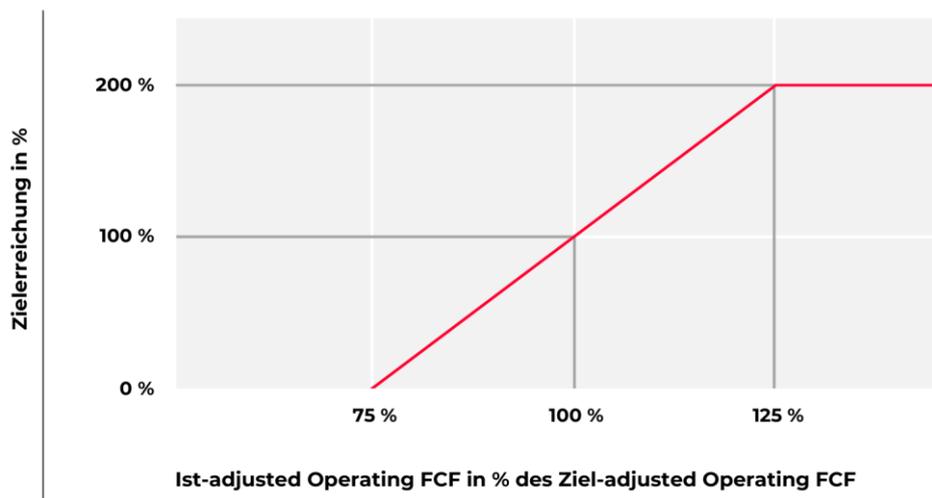
Zur fokussierten operativen Cashflow-Steuerung der Segmente dient der adjusted Operating FCF als einer der bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren.

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

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED OPERATING FCF



ESG-ZIELE AUF KONZERNEBENE

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

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

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

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

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

LONG TERM INCENTIVE (PERFORMANCE SHARE PLAN)

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

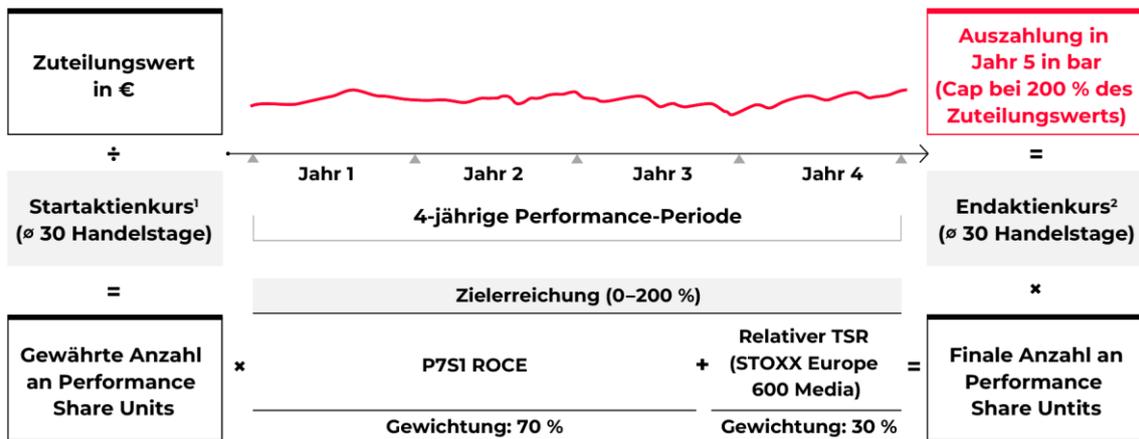
Die Auszahlung ist von der Aktienkursentwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE sowie einer Zielerreichung auf Basis der internen sowie externen Unternehmensperformance abhängig. Die Unternehmensperformance bestimmt sich im Vergütungssystem 2021 zu 70 Prozent anhand des P7S1 ROCE (Return on Capital Employed)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

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

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

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

FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021



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

P7S1 ROCE AUF KONZERNEBENE – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

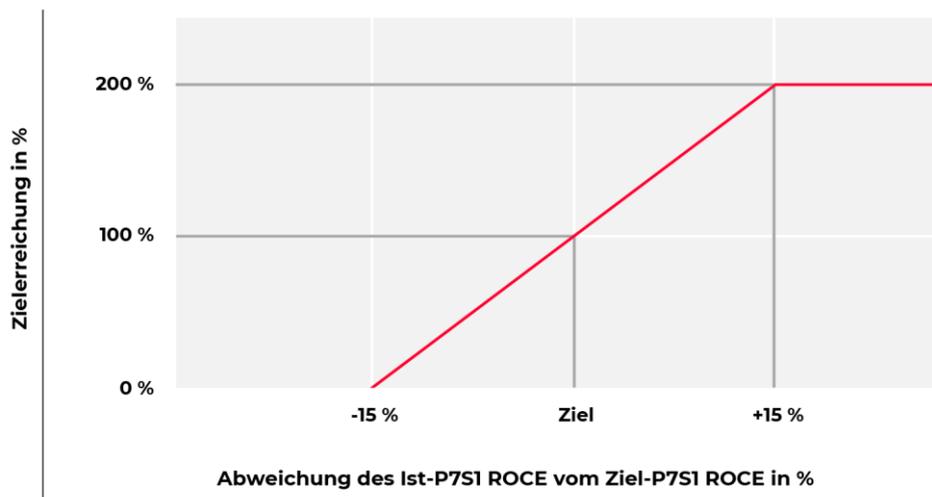
Im Einklang mit der strategischen Zielsetzung einer kontinuierlichen Wertsteigerung und damit einhergehenden noch konsequenteren Steuerung von Investitionen ersetzte der P7S1 ROCE als wesentliches Erfolgsziel das adjusted net income, das noch im Performance Share Plan gemäß dem Vergütungssystem 2018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

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

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE P7S1 ROCE

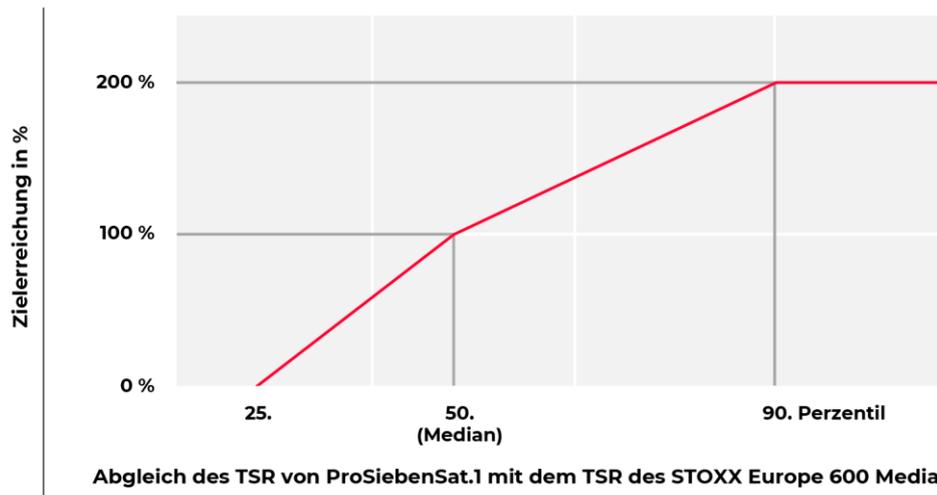


RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR) – VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

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

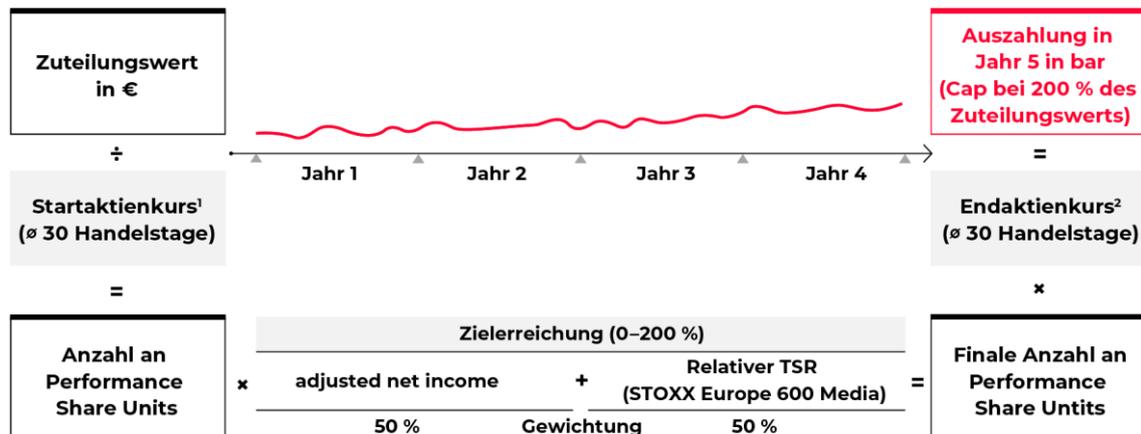
Entspricht der erreichte relative TSR der ProSiebenSat.1 Media SE dem Median (50. Perzentilrang) der Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Positionierung am 25. Perzentilrang oder darunter beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent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

ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR



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

FUNKTIONSWEISE PERFORMANCE SHARE PLAN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018



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

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

ADJUSTED NET INCOME AUF KONZERNEBENE – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018

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

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

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

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

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

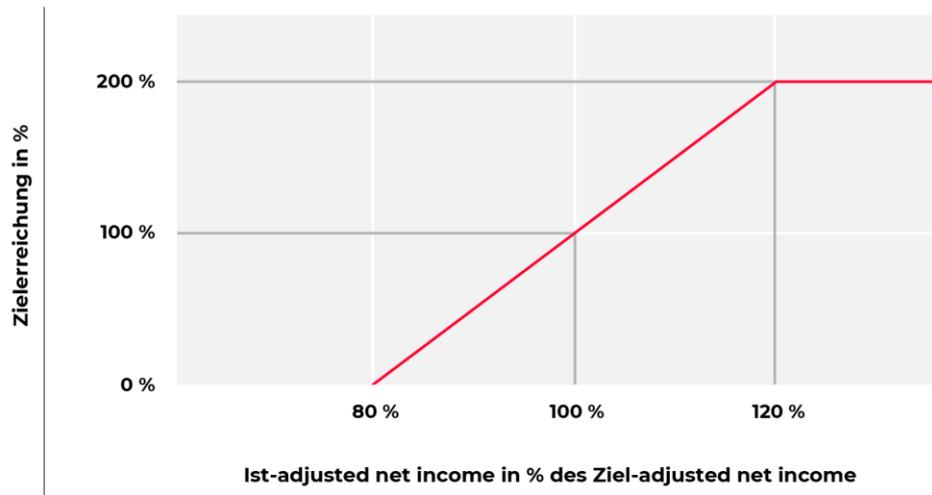
Zur Feststellung der Zielerreichung für das adjusted net income des Konzerns, die sich am Ende der Laufzeit einer Tranche ergibt, wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des adjusted net income des vierjährigen Performance-Zeitraums herangezogen. Der Zielwert eines jeden Geschäftsjahres des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

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

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

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

ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED NET INCOME



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

RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR) – VERGÜTUNGSSYSTEM 2018

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

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

UMGANG MIT SONDEREFFEKTEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

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

Überleitung auf Adjusted-Kennzahlen

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

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

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

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

Weitere Bereinigsmöglichkeiten der Adjusted-Kennzahlen

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

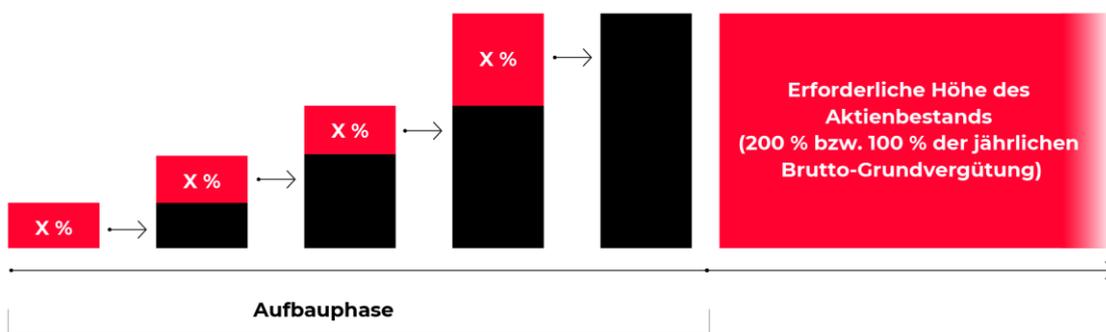
MAXIMALVERGÜTUNG

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat im Vergütungssystem 2021 neben den Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile eine Maximalvergütung festgelegt, welche alle Vergütungsbestandteile umfasst. Dazu gehören Grundvergütung, Nebenleistungen, der Versorgungsaufwand zur betrieblichen Altersversorgung und die variable Vergütung (STI und LTI). Diese betragsmäßige Höchstgrenze beträgt 7.500.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 4.500.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder. Die Maximalvergütung begrenzt die Summe der o.g. Vergütungsbestandteile aus einem Geschäftsjahr und stellt den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Da die Einhaltung der Maximalvergütung vom Zufluss der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütung (Performance Share Plan) abhängt, kann erst nach Ablauf der jeweils vierjährigen Performance Periode darüber berichtet werden. Auf Basis der für das Geschäftsjahr 2024 vertraglich zugesagten Zielvergütungen und den Begrenzungen der variablen Vergütungen ist sichergestellt, dass die festgelegte Maximalvergütung nicht überschritten werden kann.

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

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

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES



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

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

INDIVIDUALISIERTER AKTIENBESITZ DES VORSTANDS ZUM 31. DEZEMBER 2024

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

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

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

Malus- und Clawback-Regelungen

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2024 wurde kein Malus oder Clawback angewendet.

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

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

ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

REGULÄRE BEENDIGUNG

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

VORZEITIGE BEENDIGUNG OHNE WICHTIGEN GRUND

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund i. S. des § 626 BGB beinhalten die Vorstandsverträge eine Abfindungszusage in Höhe von zwei Jahres-Gesamtvergütungen i. S. v. Empfehlung G.13 DCGK in der Fassung vom 28. April 2022, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre.

VORZEITIGE BEENDIGUNG BEI CHANGE OF CONTROL

Für den Fall eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft enthalten die Vorstandsverträge sogenannte Change-of-Control-Klauseln. Ein Kontrollwechsel im Sinne der Vorstandsverträge ist gegeben, (i) wenn ein Kontrollerwerb im Sinne des Übernahmerechts vorliegt, (ii) bei Vollzug einer Verschmelzung der Gesellschaft mit der Gesellschaft als übertragendem Rechtsträger gemäß §§ 2 ff. oder §§ 305 ff. (vormals §§ 122a ff.) UmwG oder (iii) bei Inkrafttreten eines Beherrschungsvertrags gemäß § 291 AktG (auch in Verbindung mit einem Gewinnabführungsvertrag) mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen. Im Fall eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, den Vorstandsvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und das Vorstandsamt niederzulegen, sofern es im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Stellung

des Vorstandsmitglieds kommt. Ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels besteht nicht. Im Geschäftsjahr 2024 kam die Change-of-Control-Klausel nicht zur Anwendung.

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

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

Sofern das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zur Anwendung kommt, erhalten die Vorstandsmitglieder für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung, die jeweils 1/12 von 75 Prozent der von ihnen zuletzt bezogenen Jahresvergütung beträgt. Für Zwecke der Karenzentschädigung ist als Jahresvergütung die Summe aus Grundvergütung, Performance Bonus sowie gegebenenfalls zusätzlich gewährte mehrjährige Vergütungsbestandteile anzusetzen. Bei der Berechnung ist für den Performance Bonus der Zielbetrag und für die Teilnahme am Performance Share Plan der individuelle jährliche Zuteilungsbetrag anzusetzen. Ein durch eigene Arbeitskraft während der Dauer des Wettbewerbsverbots erworbenes Einkommen ist auf die Karenzentschädigung insoweit anzurechnen, als es – bezogen auf ein Jahr – 50 Prozent der zuletzt bezogenen Jahresvergütung übersteigt. Die Gesellschaft kann vor Beendigung des Vertrages auf das Wettbewerbsverbot verzichten; in diesem Fall besteht der Anspruch auf Karenzentschädigung nur für den Zeitraum zwischen Beendigung des Vertrages und dem Ablauf von sechs Monaten nach Zugang der Verzichtserklärung. Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB entsprechend.

MANDATSBEZÜGE

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

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Zielvergütung

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

ZIELVERGÜTUNG

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

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

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

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

Alle festen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2024 gültigen Vergütungssystem.

Variable Vergütung – Detaillierte Angaben zur Zielerreichung

PERFORMANCE BONUS

Der Performance Bonus berechnet sich aus den für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen (0% – 200%) des adjusted EBITDA und des adjusted Operating FCF, jeweils auf Konzernebene, sowie der ESG-Ziele. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap).

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

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

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

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

→ **Nachhaltigkeitsstrategie** → **Klimawandel** → **Gesellschaftliche Verantwortung**

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

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

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

in Mio Euro

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

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

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

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

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

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

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

GESAMT-ZIELERREICHUNG PERFORMANCE BONUS 2024

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

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

PERFORMANCE SHARE PLAN

Im Geschäftsjahr 2024 wurde eine neue Tranche des Performance Share Plans an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Die Zielerreichung bestimmt sich im Vergütungssystem 2021 zu 70 Prozent anhand des P7S1 ROCE auf Konzernebene und zu 30 Prozent am relativen Total Shareholder Return (TSR) und im Vergütungssystem 2018 zu je 50 Prozent anhand des adjusted net income auf Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return (TSR). Die Wertentwicklung der daraus resultierenden Anzahl an Performance Share Units ist von der absoluten Aktienkursentwicklung der ProSiebenSat.1-Aktie sowie den Dividendenzahlungen während des Performance-Zeitraums abhängig.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endet der Performance-Zeitraum der Tranche 2021, die auf der Grundlage des Vergütungssystems 2018 ausgegeben wurde. Von den im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern hat nur Christine Scheffler in ihrer Funktion als Vorstand am Performance Share Plan 2021 teilgenommen. Dabei wurden folgende Zielerreichungen für das adjusted net income auf Konzernebene sowie den relativen TSR festgestellt:

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2021 (VERGÜTUNGSSYSTEM 2018)

in Mio Euro

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

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

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

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

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

ZIELPARAMETER PERFORMANCE SHARE PLAN 2022 (VERGÜTUNGSSYSTEM 2021)

in %

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

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

ÜBERSICHT DER ZUGETEILTEN TRANCHEN DES PERFORMANCE SHARE PLANS (PSP)

		Ermittlung des Auszahlungsbetrags									
		Zielbetrag bzw. beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in Tsd Euro	Startkurs ProSiebenSat. 1-Aktie in Euro	Anzahl bedingt gewährter Performance Share Units	Anzahl verfallene Performance Share Units	Gesamtzieler- reichung in %	Finale Anzahl Performance Share Units	Endkurs ProSiebenSat. 1-Aktie in Euro	Summe ausbezahlte Dividenden in Euro	Auszahlungs- betrag in Tsd Euro	
PSP 2021 (01.01.2021 – 31.12.2024)	Rainer Beaujean	1.400,0		106.871	—		60.062			387,4	
	Wolfgang Link	800,0	13,10	61.069	—	56,2	34.321	5,06	1,39	221,4	
	Christine Scheffler	683,8		52.195	—		29.334			189,2	
PSP 2022 (01.01.2022 – 31.12.2025)	Bert Habets	153,3		11.234	—						
	Ralf Peter Gierig	715,0		52.381	52.831						
	Wolfgang Link	800,0	13,65	58.609	—						
	Christine Scheffler	715,0		52.381	—						
PSP 2023 (01.01.2023 – 31.12.2026)	Rainer Beaujean	1.500,0		109.892	19.536						
	Bert Habets	920,0		111.787	—						
	Martin Mildner	468,7		56.947	—						
	Christine Scheffler	800,0	8,23	97.206	—						
	Wolfgang Link	895,0		108.749	45.308						
PSP 2024 (01.01.2024 – 31.12.2027)	Ralf Peter Gierig	715,0		86.878	86.878						
	Bert Habets	980,0		168.385	—						
	Martin Mildner	703,0		120.791	—						
	Markus Breitenecker	626,3	5,82	107.604	—						
Christine Scheffler	800,0		137.458	103.093							

SONSTIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Struktur und Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung

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

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend der überwiegenden Marktpraxis bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Erfolgsabhängige Bestandteile sind nicht enthalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung stellen sicher, dass die Gesellschaft in der Lage ist, qualifizierte Kandidat:innen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die Vergütungsregelung berücksichtigt insbesondere auch Empfehlung G.17 und Anregung G.18 Satz 1 DCGK in seiner Fassung vom 28. April 2022, wonach zum einen bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des/der Vorsitzenden und des/der stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des/der Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden soll und zum anderen die Vergütung des Aufsichtsrats aus einer Festvergütung bestehen sollte.

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

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

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

in Tsd Euro

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

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

2 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30. April 2024.

3 Mitglied des Aufsichtsrats seit 30. Juni 2023.

4 Mitglied des Aufsichtsrats seit 16. Oktober 2023.

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

6 Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. April 2024.

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

8 Mitglied des Aufsichtsrats bis 30. Juni 2023.

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

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

Vergütungen und Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 nicht gewährt. Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen keine Kredite gewährt.

Alle Vergütungsbestandteile der Aufsichtsratsmitglieder entsprechen dem im Geschäftsjahr 2024 gültigen Vergütungssystem.

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

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der ProSiebenSat.1 Group und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands stellt auf die Vergütung ab, die für die Leistungserbringung im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt und geschuldet ist, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zuflusses. Für die Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2024 den in der Tabelle „Gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Ein- oder Austritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr entsprechend zeitanteilig ausgewiesen. Damit ist in diesen Fällen die Aussagekraft der prozentualen Veränderung nur sehr bedingt gegeben, da unterschiedliche Zeiträume und damit Gehaltszuflüsse verglichen werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025 AUS VERGÜTUNGSSICHT

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

Unterföhring, den 4. März 2025

Für den Vorstand



Bert Habets
Vorstandsvorsitzender (Group CEO)



Martin Mildner
Vorstandsmitglied & Finanzvorstand (Group CFO)



Markus Breitenecker
Vorstandsmitglied & Chief Operating Officer (COO)

Für den Aufsichtsrat



Dr. Andreas Wiele
Aufsichtsratsvorsitzender

PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE

DIE PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AM KAPITALMARKT

Im Jahr 2024 verzeichneten die großen börsennotierten Unternehmen einen positiven Trend, der im Gegensatz zur durchwachsenen Entwicklung des gesamten Aktienmarkts stand. So setzte zu Jahresbeginn zunächst ein Aufwärtstrend ein, unterstützt durch gute Unternehmenszahlen, sinkende Inflationsraten und die erwarteten Zinssenkungen der Europäischen Zentralbank. Innovationen im Bereich Künstliche Intelligenz, insbesondere getrieben durch die großen Technologieunternehmen, trugen ebenfalls zur positiven Entwicklung bei. Im Frühjahr wurde der Aufschwung jedoch unter anderem durch geopolitische Spannungen gedämpft. Im zweiten Halbjahr führten zudem schwache Konjunkturdaten aus Deutschland und Europa sowie enttäuschende Arbeitsmarktzahlen aus den USA zu einer weiteren Belastung der Aktienmärkte.

Die Volatilität wurde zum Jahresende hin durch die Wahlen in den USA sowie die anstehenden Neuwahlen in Deutschland verstärkt. Sorgen über eine mögliche Rückkehr zur „America First“-Politik und eine zunehmende wirtschaftliche Unsicherheit in Europa belasteten die Märkte. Dennoch erholte sich der DAX und überschritt Anfang Dezember erstmals die 20.000-Punkte-Marke. Im Gegensatz dazu entwickelten sich die Unternehmensergebnisse der im MDAX und SDAX notierten Unternehmen und daraus resultierend deren Kurse deutlich schwächer als die der DAX-Konzerne. Dies lag hauptsächlich daran, dass sie im Vergleich zu den DAX-Unternehmen einen wesentlich geringeren Umsatz- und Ergebnisanteil im Ausland erzielten und dadurch die schwache konjunkturelle Entwicklung in Deutschland einen stärkeren Einfluss auf die Geschäftsentwicklung der Mid- und Small Caps hatte.

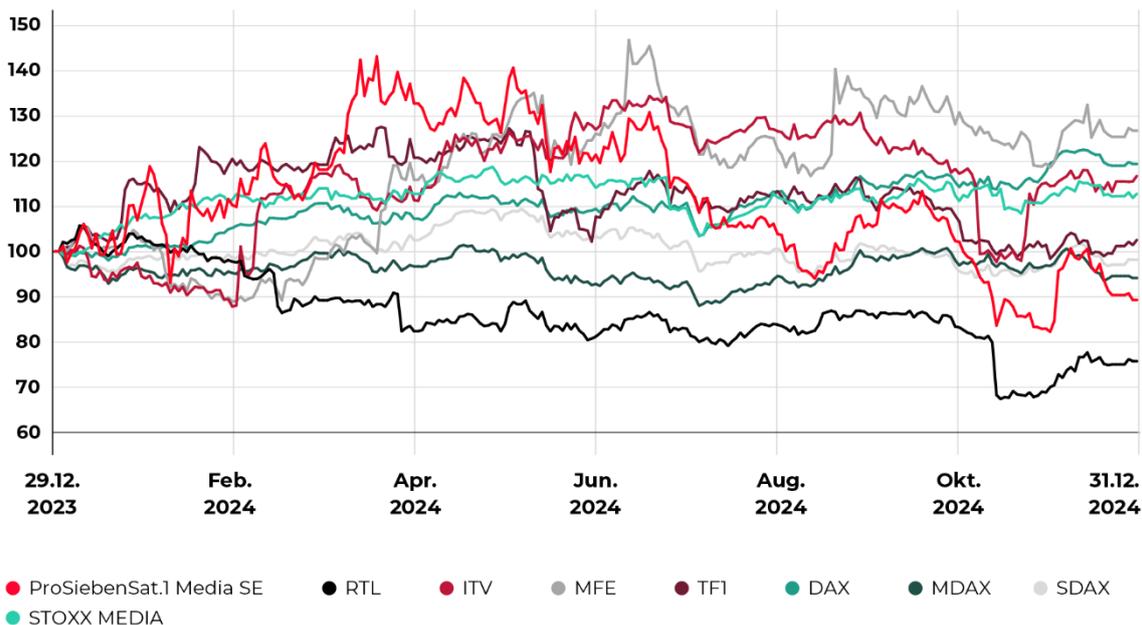
Am letzten Handelstag schloss der DAX mit 19.909,14 Punkten um 18,8 Prozent über dem Vorjahresende. Der SDAX, in dem auch die Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE notiert ist, beendete das Börsenjahr mit einem Minus von 1,8 Prozent bei 13.711,33 Punkten. Der Stoxx Media Index, in dem neben TV-Unternehmen andere Medienwerte enthalten sind, verzeichnete mit 368,52 Punkten ein Plus von 12,5 Prozent gegenüber dem Jahresende 2023.

Während der DAX im Jahr 2024 mehrmals neue Höchststände erreichte, schnitten die Nebenwerte-Indizes MDAX und SDAX schwächer ab. In diesem Umfeld war die ProSiebenSat.1-Aktie sehr volatil, übertraf in den ersten Monaten des Jahres jedoch die Vergleichsindizes: Besser als erwartete Unternehmenszahlen im ersten Quartal 2024 stärkten den Wert, sodass die Aktie im April ihren Jahreshöchststand verzeichnete. In den folgenden Wochen belasteten jedoch politische und makroökonomische Unsicherheiten den Kursverlauf deutlich. Zum Jahresende 2024 erholte sich die ProSiebenSat.1-Aktie unter anderem aufgrund von Spekulationen um eine mögliche Übernahme durch MFE-MEDIAFOREUROPE N.V., Amsterdam, Niederlande („MFE“) und schloss mit einem Kurs von 4,96 Euro (31. Dezember 2023: 5,53 Euro).

Das durchschnittliche Kursziel (Median) der Analyst:innen lag zum Jahresende 2024 bei 6,50 Euro. 14 Brokerhäuser und Finanzinstitute haben die ProSiebenSat.1-Aktie aktiv bewertet und Research-Berichte veröffentlicht. 43 Prozent der Analyst:innen empfahlen die ProSiebenSat.1-Aktie zum Kauf; 50 Prozent sprachen sich dafür aus, die Aktie zu halten, und 7 Prozent gaben eine Verkaufsempfehlung.

→ **Strategie und Ziele**

KURSENTWICKLUNG DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE-AKTIE



Basis: Xetra Schlusskurse, Index 100 = 30. Dezember 2023; Quelle: Bloomberg.

KENNZAHLEN ZUR PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE IM MEHRJAHRESVERGLEICH

		2024	2023	2022	2021 ¹	2020
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	729	775	1.397	2.488	2.421
Börsenkurs zum Geschäftsjahresende (XETRA)	Euro	4,96	5,53	8,35	14,01	13,76
Höchster Börsenschlusskurs (XETRA)	Euro	7,86	10,09	14,61	18,92	14,04
Tiefster Börsenschlusskurs (XETRA)	Euro	4,58	4,91	6,57	13,00	5,89
Dividende je dividendenberechtigter Aktie	Euro	-/- ²	0,05	0,05	0,80	0,49
Dividendensumme	Mio Euro	-/- ²	11	11	181	111
Bereinigtes Ergebnis je Aktie	Euro	1,01	0,99	1,33	1,61	0,98
Bereinigter Konzernjahresüberschuss (Adjusted net income)	Mio Euro	229	225	301	365	221
Gewichtete durchschnittliche Anzahl ausgegebener Aktien	Stück	226.714.150	226.501.493	226.318.471	226.234.153	226.147.133
Dividendenrendite auf Basis Börsenschlusskurs	Prozent	-/- ²	0,9	0,6	5,7	3,6
Handelsvolumen XETRA insgesamt	Mio Stück	148,1	184,4	269,8	286,7	462,3

¹ Teilweise angepasste Vorjahreswerte gemäß Konzern-Anhang für das Geschäftsjahr 2022, Ziffer 3 „Änderungen von Rechnungslegungsvorschriften und -methoden“.

² Dividendenvorschlag siehe Unternehmensausblick.

AKTIONÄRSSTRUKTUR DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE

Die Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE werden größtenteils von institutionellen Investoren aus Europa und den USA sowie Privataktionär:innen gehalten. Insgesamt waren am 31. Dezember 2024 57,9 Prozent der Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Streubesitz (31. Dezember 2023: 59,1 %). Davon waren 26,6 Prozent im Besitz von Privataktionär:innen (31. Dezember 2023: 28,7%) und 2,6 Prozent im eigenen Bestand (31. Dezember 2023: 2,7%).

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

Basierend auf den bis zum 31. Dezember 2024 zugegangenen Stimmrechtsmitteilungen gemäß §§ 33 und 34 WpHG hat die ProSiebenSat.1 Media SE zwei große Einzelaktionäre:

Ausweislich der uns am 21. September 2023 zugegangenen Stimmrechtsmitteilung von Marina Elvira Berlusconi (geboren am 10. August 1966) und Pier Silvio Berlusconi (geboren am 28. April 1969) hielt MFE zum 12. Juni 2023 26,58 Prozent der ProSiebenSat.1-Aktien. Darüber hinaus werden ausweislich der genannten Stimmrechtsmitteilung Instrumente i.S. des § 38 Abs. 1 WpHG in Höhe von 2,29 Prozent gehalten.

Ausweislich der uns am 24. Oktober 2024 zugegangenen Stimmrechtsmitteilung von Renáta Kellnerová (geboren am 4. Juli 1967) hielt die PPF IM LTD, Nikosia, Zypern („PPF“) zum 24. Oktober 2024 12,95 Prozent der ProSiebenSat.1-Aktien. Zudem werden zu diesem Zeitpunkt ausweislich der genannten Stimmrechtsmitteilung Instrumente i.S. des § 38 Abs. 1 WpHG in Höhe von 1,99 Prozent gehalten.

Eine ausführliche Darstellung der Beteiligungsstruktur in Bezug auf MFE sowie PPF zum 31. Dezember 2024 findet sich im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt „Übernahmerechtliche Angaben“.

→ [Übernahmerechtliche Angaben](#)

HAUPTVERSAMMLUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Die ordentliche Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2023 fand am 30. April 2024 in virtueller Form statt. Das bedeutet, dass die teilnahmeberechtigten Aktionär:innen und ihre Bevollmächtigten die Hauptversammlung im Online-Aktionärsportal live und in voller Länge in Bild und Ton verfolgen konnten. Dabei konnten die Teilnehmer:innen ihre Rechte in virtueller Form genauso wahrnehmen wie in einer Präsenz-Veranstaltung: Über einen virtuellen Wortmeldetisch konnten die zugeschalteten Aktionär:innen bzw. ihre Bevollmächtigten ihren Redebeitrag anmelden und auf diesem Wege ihre Wortbeiträge vornehmen und Fragen live stellen. Insgesamt gingen rund 80 Fragen ein, die von Vorstand und Aufsichtsrat beantwortet wurden. Die Präsenz der Hauptversammlung lag bei 63,5 Prozent des Grundkapitals.

→ [Wesentliche Ereignisse](#)

Die Hauptversammlung beschloss, eine Dividende in Höhe von 0,05 Euro je Aktie an die dividendenberechtigten Inhaber:innen für das Geschäftsjahr 2023 auszuschütten (Vorjahr: 0,05 Euro). Die Dividende wurde am 6. Mai 2024 ausgezahlt.

Darüber hinaus standen bei der Hauptversammlung insbesondere Wahlen für drei Aufsichtsratssitze an. Klára Brachtlová, die bereits zuvor seit 16. Oktober 2023 als gerichtlich bestelltes Mitglied dem Aufsichtsrat angehörte, wurde von der Hauptversammlung bestätigt. Die von der Verwaltung vorgeschlagene Neubesetzung der auslaufenden Aufsichtsratsmandate von Majorie Kaplan und Ketan Mehta durch die Wiederwahl von Marjorie Kaplan sowie die Neuwahl von Pim Schmitz hat nicht die erforderliche Mehrheit der Hauptversammlung erlangt. Stattdessen wurden Christoph Mainusch sowie Leopoldo Attolico in den Aufsichtsrat gewählt. Die Wahl von Christoph Mainusch erfolgte dabei aufgrund eines Wahlvorschlags durch PPF, die Wahl von

Leopoldo Attolico erfolgte aufgrund eines Wahlvorschlags von MFE. Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, Aufsichtsratsmitglied und Vorsitzender des Prüfungsausschusses wurde zudem aufgrund eines Tagesordnungsergänzungsverlangens von MFE durch Simone Scettri ersetzt. Damit gehören Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, Marjorie Kaplan und Ketan Mehta dem Aufsichtsrat seit Ende der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2024 nicht mehr an.

Die Hauptversammlung stimmte zudem dem Ergänzungsverlangen von MFE zur Änderung der Satzung in Bezug auf bestimmte zustimmungsbedürftige Geschäfte des Vorstands sowie zur Aufhebung des Genehmigten Kapitals 2021 mit der erforderlichen einfachen Mehrheit zu. Hinsichtlich der Ergänzungsverlangen von MFE zur Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals 2024 sowie zur Vorbereitung der Abspaltung der nicht zum Segment Entertainment gehörenden Unternehmensteile (Segmente Commerce & Ventures sowie Dating & Video) wurde die erforderliche qualifizierte Mehrheit von 75 Prozent des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals hingegen nicht erreicht.

Die Vorschläge von Vorstand und Aufsichtsrat zu einer konzerninternen Reorganisation in Bezug auf die Joyn GmbH erhielten ebenfalls nicht die erforderliche qualifizierte Mehrheit von 75 Prozent des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals.

Ebenfalls auf der Tagesordnung standen die Einzelentlastungen der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023. Hierbei wurden bis auf Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher alle Aufsichtsratsmitglieder entlastet. Zudem wurde die Beschlussfassung über die Entlastung der in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands Ralf Peter Gierig und Christine Scheffler sowie über die Entlastung des im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieds des Vorstands Rainer Beaujean für ihre jeweilige Tätigkeit in den Geschäftsjahren 2022 bzw. 2023 auf die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025 vertagt; den weiteren, in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 tätigen Mitgliedern des Vorstands wurde jeweils Entlastung erteilt. Alle weiteren Beschlussvorschläge wurden von der Hauptversammlung mit deutlicher Mehrheit angenommen.

KAPITALMARKTKOMMUNIKATION

Im Jahr 2024 haben wir Investor:innen und Analyst:innen auf zahlreichen Konferenzen und Roadshows in Europa und den USA über die Strategie und wirtschaftliche Entwicklung der ProSiebenSat.1 Group informiert. Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance, „ESG“) spielten dabei ebenfalls regelmäßig eine Rolle. Zudem hielten wir unsere Anteilseigner kontinuierlich über alle wichtigen Ereignisse und Entwicklungen bei ProSiebenSat.1 auf dem Laufenden. Um eine transparente Kommunikation zu gewährleisten, werden auf der ProSiebenSat.1-Website alle relevanten Unternehmensinformationen zeitnah und gegebenenfalls auch ad-hoc in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht.

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

ESG-RATINGS

Erfolg bedeutet für ProSiebenSat.1 nicht nur, die wirtschaftlichen Ergebnisse des Konzerns langfristig zu steigern. Erfolg heißt für uns auch, die Nachhaltigkeitsleistung und die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren weiterzuentwickeln – und damit unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden. Dazu gehört unsere besondere gesellschaftliche Verantwortung: Mit unseren Angeboten leisten wir einen wichtigen Beitrag für ein pluralistisches Meinungsbild.

Die nichtfinanzielle Leistung von ProSiebenSat.1 im Bereich ESG wird von verschiedenen Rating-Agenturen analysiert. Im Jahr 2024 wurde der Konzern unter anderem im Rahmen der ESG-Ratings von CDP, EcoVadis, ISS sowie MSCI, S&P Global und Sustainalytics bewertet. Zudem wurde das freiwillige Pride Champion Audit durch die UHLALA Group durchgeführt und die Governance-Leistung von der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management e. V. (DVFA) geprüft. Die aktuellen Ratings und Rankings werden auf der Konzern-Website im Rahmen der Investor Relations Unternehmenspräsentation veröffentlicht.

<http://www.prosiebensat1.com/investor-relations/presentationen-events/unternehmenspraesentation>

ESG RATINGS UND RANKINGS

zum 31. Dezember 2024

ESG Rating	Score	Einordnung
CDP Climate Change Score	B	Der Score entspricht dem Durchschnitt der Branche sowie dem Europas
EcoVadis Sustainability Rating	Bronze Medaille (61 / 100)	Die Bewertung ist höher oder gleich der Bewertung von 75% aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen
MSCI ESG Rating	AA	Der Score liegt über dem Branchendurchschnitt
S&P Global ESG Score	40	Der Score liegt über dem Branchendurchschnitt
ISS ESG Rating	C	Der Score liegt über dem Branchendurchschnitt
Sustainalytics ESG Risk Rating	11,8	Die ProSiebenSat.1 Group liegt auf Platz 26 von 265 innerhalb der Branche
UHLALA LGBTIQ+ Diversity Ranking	91,38%	Die ProSiebenSat.1 Group hat das Pride Championship Siegel in Gold erhalten
DVFA Corporate Governance Score	76,63%	Die ProSiebenSat.1 Group liegt auf Platz 5 von 67 innerhalb des SDAX

Wir setzen unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit Nachdruck um. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („PwC“) damit beauftragt, den Nachhaltigkeitsbericht inhaltlich zu prüfen. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat PwC damit beauftragt, darüber hinaus ausgewählte Leistungsindikatoren sowie Erläuterungen hierzu mit hinreichender Sicherheit zu prüfen. Weitere Informationen dazu finden sich im zusammengefassten Lagebericht, Kapitel „Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nach HGB und den European Sustainability Reporting Standards“.

→ **Nachhaltigkeit**