INTERVIEW MIT MAX CONZE

VORSTANDSVORSITZENDER MAX CONZE SPRICHT IM INTERVIEW ÜBER DIE STÄRKEN VON PROSIEBENSAT.1, DIE PRIORITÄTEN IN DEN DREI GESCHÄFTSBEREICHEN UND MIT WELCHER VISION ER DAS UNTERNEHMEN ZU NACHHALTIGEM WACHSTUM FÜHREN MÖCHTE.

●●● MAX, SEIT JUNI 2018 BIST DU CEO BEI PROSIEBENSAT.1. WIE IST DEIN BLICK AUF DAS UNTERNEHMEN – WELCHE STÄRKEN UND HERAUSFORDERUNGEN SIEHST DU?

Zuallererst begeistert mich, dass ProSiebenSat.1 eine Kombination aus starken Entertainment-Marken und ebenso starken E-Commerce-Plattformen bietet. Das ist ziemlich einzigartig. Unsere Marken und Produkte kennt im deutschsprachigen Raum fast jeder – ob es unsere Sender, Stars, Programme oder NuCom-Firmen sind – und Menschen verbinden mit ihnen Emotionen: Entertainment, das sie begeistert. Produkte und Services, die sie brauchen. Und ich bin überzeugt, dass wir in Zukunft aus diesem Zusammenspiel noch sehr viel Wert für ProSiebenSat.1 schöpfen können. Unsere größte Herausforderung ist in dieser Zeit der gewaltige Umbruch in der Medienbranche, also die rasante digitale Transformation, die uns nicht nur mit neuen Geschäftsmodellen, sondern auch mit neuen Konkurrenten konfrontiert. Ich sehe das jedoch nicht als Bedrohung, sondern als fantastische Chance, ProSiebenSat.1 zu einem absolut digitalen und diversifizierten Konzern zu machen, der weiter nachhaltig wächst.

●●● IHR ALS FÜHRUNGSTEAM HABT DESHALB ENDE 2018 DIE DREI-SÄULEN-STRATEGIE WEITER GESCHÄRFT. MIT WELCHER VISION WOLLT IHR DAS UNTERNEHMEN IN DIE ZUKUNFT FÜHREN?

Wir stellen den Konsumenten bei allem, was wir tun, in den Mittelpunkt. Unser Credo ist es, sich konsequent bei jeder Entscheidung in den Kunden hinein zu versetzen. Für uns bedeutet das auf der einen Seite, dass wir unsere Zuschauer mit Inhalten begeistern wollen – und zwar auf jeder Plattform, über die sie unser Programm sehen. Dafür wollen wir auch viel besser als zuvor die kreative Stärke unseres eigenen Produktionsnetzwerks Red Arrow Studios nutzen. Auf der anderen Seite haben wir unser Commerce-Geschäft auf vier große Verbraucherbedürfnisse fokussiert – so kann die NuCom Group noch zielgerichteter wachsen. Auf diese Weise wollen wir unseren Umsatz mittelfristig von 4 auf 6 Mrd Euro und das adjusted EBITDA von 1 auf 1,5 Mrd Euro steigern – dabei soll das Digitalgeschäft dann mindestens die Hälfte der Umsätze ausmachen. Wir wollen uns damit auch

MAX CONZE

Live-Shows, News und Sport – Max Conze setzt verstärkt auf lokale und relevante Inhalte für die ProSiebenSat.1-Kanäle.

»

PROSIEBENSAT.1 BIETET EINE EINZIGARTIGE KOMBINATION AUS STARKEN ENTERTAINMENT-MARKEN UND EBENSO STARKEN E-COMMERCE-PLATTFORMEN.

unabhängiger von Werbung machen. Dafür setzen wir auf dynamisch wachsende Umsätze bei Red Arrow Studios, der NuCom Group und dem Nicht-Werbegeschäft wie der Distribution und dem AdTech-Bereich.

●●● WELCHE SCHWERPUNKTE SETZT PROSIEBENSAT.1 IM ENTERTAINMENT-GESCHÄFT, UM SICH GEGEN GLOBALE ANBIETER BEHAUPTEN ZU KÖNNEN?

Mir ist wichtig, dass jeder versteht, welch großartiges Geschäft Entertainment weiterhin ist und welch enormes Potenzial es hat. Der Videomarkt, also die Summe aller Bewegtbildinhalte, die auf allen linearen und digitalen Plattformen konsumiert werden, wächst. Um von dieser Entwicklung zu profitieren, investieren wir in ein modernes Entertainment-Geschäft und setzen auf lokale und relevante Inhalte, wozu auch Live-Shows, News und Sport zählen. Hier gehören uns auch die Rechte, so dass wir die Inhalte linear und digital bestmöglich auswerten können. Wir können diese auf unseren eigenen Webseiten, Apps und denen Dritter verbreiten und digital mit exklusiven Zusatzinhalten verlängern. Dass diese Strategie richtig ist, sieht man an den steigenden TV-Zuschauermarktanteilen und Video Views – unsere Inhalte begeistern über alle Kanäle hinweg. Welch große Bedeutung dieses Thema für unseren Konzern hat, sieht man auch daran, mit welcher Energie wir gerade alle an der Markteinführung unserer neuen Streaming-Plattform zusammen mit Discovery Communications arbeiten. Wir kombinieren hier Discoverys und unsere Kanäle, unseren SVoD-Service maxdome und den Discovery Eurosport Player zu einem neuen Produkt – eine Aggregator-Plattform, auf der deutsche Verbraucher von Nachrichten bis hin zu großartigen Shows und Sport aus einer Hand Entertainment genießen können. Wir sind außerdem explizit offen für weitere Content-Partner und haben dafür u. a. schon das ZDF gewinnen können. Ich bin überzeugt davon, dass diese Plattform den deutschen Entertainment-Markt verändern wird. Dafür muss das Nutzererlebnis in jeder Hinsicht stimmen – wir bieten Usability verbunden mit überzeugender Technologie und einzigartigen Inhalten. Das ist unsere absolute Priorität für 2019.

»

WIR STELLEN DEN KONSUMENTEN BEI ALLEM, WAS WIR TUN, IN DEN MITTELPUNKT.

●●● DIE LINEAREN REICHWEITEN NEHMEN AB UND DER TV-WERBEMARKT WIRD IMMER SCHWERER VORHERSEHBAR. WIE WOLLT IHR IN DIESEM BEREICH TROTZDEM KÜNFTIG WACHSTUM GENERIEREN?

Im Moment können wir die Gesamtreichweite über alle Geräte noch nicht komplett erfassen, im ersten Halbjahr 2019 soll es aber soweit sein. Hierfür arbeiten wir auch sehr eng mit der AGF zusammen. Wenn die Gesamtreichweite, d. h. wie viele Menschen tatsächlich unser Programm über alle Kanäle konsumieren, messbar ist, wird das ein wichtiger Meilenstein für unsere Industrie. Denn dann können wir die Gesamtreichweite auch für unsere Werbekunden vermarktbar machen. Schließlich wollen und brauchen diese nach wie vor qualitativ hochwertige Inhalte und maximale Reichweite, um ihre Botschaften zu verbreiten. Wie stark unsere Marken bereits digital funktionieren, zeigt „Germany's next Topmodel by Heidi Klum", das jeden Tag über alle digitalen Kanäle durchschnittlich über 1,5 Mio Video Views generiert. Der nächste Schritt ist dann, unsere Reichweite intelligent zu machen. Das bedeutet, dass wir Werbeprodukte entwickeln, mit denen wir unseren Kunden zusätzlich adressierbare Reichweiten anbieten. Auf diese Weise können sie Werbung selektiv zum Beispiel nach soziodemographischen Kriterien ausspielen und Kunden zielgerichteter erreichen. Wir bringen 2019 weitere „Addressable TV-Produkte" auf den Markt und sehen hier großes Potenzial, zusätzlich zum traditionellen Werbegeschäft Umsätze für uns zu generieren. Mittelfristig sollen 25 Prozent unseres Umsatzes im Entertainment-Geschäft aus diesem „Smart-Reach"-Geschäft kommen.

●●● DAS COMMERCE-GESCHÄFT MIT DER NUCOM GROUP IST DER GRÖSSTE WACHSTUMSTREIBER FÜR PROSIEBENSAT.1. WIE WOLLT IHR DIESES GESCHÄFT NACHHALTIG WEITERENTWICKELN?

Der Umsatz der NuCom Group ist 2018 zweistellig gewachsen und wir wollen dieses Tempo auch 2019 halten. Wir arbeiten deshalb mit unserem Partner General Atlantic intensiv daran, die einzelnen Commerce-Unternehmen operativ so weiterzuentwickeln, dass sie noch besser nachhaltig organisch wachsen können. Hier forcieren wir auch zunehmend die Synergien mit dem Entertainment-Bereich. Das bedeutet, die NuCom Group profitiert von der Brand-Power, dem Marketing-Know-how und auch den neuen smarten Werbeprodukten, während Entertainment vom Kundenfokus der NuCom lernt sowie die dort generierten Daten für die Werbetechnologien nutzbar machen kann. Gleichzeitig wollen wir das Commerce-Portfolio durch zielgerichtete Akquisitionen stärken und schlagkräftig ausbauen. Gut gelungen ist das zuletzt mit dem Erwerb des US-Partnervermittlungsanbieters eharmony, der perfekt zu unserer PARSHIP Elite Group passt. Auf dieser Grundlage wird die NuCom Group bereits 2019 etwa 1 Mrd Euro Umsatz erwirtschaften. Das ist ein wahnsinniger Erfolg, vor allem da es dieses Geschäft gerade erst seit fünf Jahren in dieser Zusammenstellung gibt.

»

ICH SEHE DIE RASANTE DIGITALE TRANSFORMATION IN DER MEDIENBRANCHE ALS GROSSE CHANCE.

●●● AB 1. APRIL 2019 WIRD EIN NEUES EXECUTIVE BOARD SOWIE EINE NEUE HOLDING-STRUKTUR BEI PROSIEBENSAT.1 EINGEFÜHRT. WELCHE VORTEILE SIEHST DU HIER FÜR DIE ENTWICKLUNG DES KONZERNS?

Ich bin davon überzeugt, dass wir dieses Unternehmen am erfolgreichsten mit einem breit aufgestellten Executive Board in die Zukunft führen können. Daher haben wir ab April eine effiziente Holding-Struktur und gleichzeitig werden die drei Säulen Entertainment, Red Arrow Studios und NuCom Group jeweils von zwei Co-CEOs geführt. Auf diese Weise haben wir den Konzern deutlich agiler aufgestellt, geben dem operativen Geschäft mehr Eigenständigkeit und können unsere Transformation schneller vorantreiben. Außerdem setzen wir in dieser Aufstellung die Drei-Säulen-Struktur noch konsequenter und klarer um. Das neue Executive Board wird neben den drei Holding-Vorständen (CEO, CFO und Deputy CEO) auch alle sechs Co-CEOs beinhalten sowie ausgewählte Stabstellenleiter (siehe S. 10/11). Ich bin mir sicher, dass wir mit dieser Aufstellung eine hervorragende Voraussetzung für unsere künftige Entwicklung geschaffen haben, in der wir 2019 die vor uns liegenden Herausforderungen zielgerichteter und effektiver angehen können.

UNSER VORSTAND 2018

CONRAD ALBERT

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender, Group General Counsel

MAX CONZE

Vorstandsvorsitzender

SABINE ECKHARDT

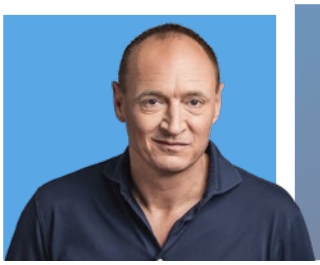
Vorstand Vertrieb & Marketing
(bis 30. 04. 2019)

DR. JAN KEMPER

Finanzvorstand;
Vorstand Commerce
(bis 31. 03. 2019)

EXECUTIVE BOARD 2019

EXECUTIVE COMMITTEE



MAX CONZE

Vorstandsvorsitzender

ENTERTAINMENT

MICHAELA TOD[2]

Co-CEO Entertainment

WOLFGANG LINK

Co-CEO Entertainment

RED ARROW STUDIOS

JAMES BAKER

Co-CEO Red Arrow Studios

MARKUS BREITENECKER

CEO
ProSiebenSat.1 PULS 4

RALF PETER GIERIG

Deputy CFO

[1] ab Juli 2019
[2] ab April 2019
[3] ab Juni 2019

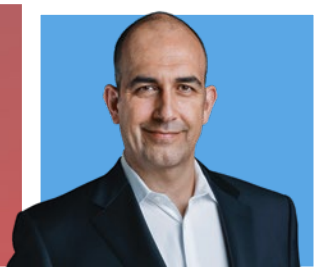
RAINER BEAUJEAN[1]

Finanzvorstand

CONRAD ALBERT

Stellvertretender Vorstands-vorsitzender, Group General Counsel

NUCOM GROUP



REZA IZAD

Co-CEO Red Arrow Studios

CLAAS VAN DELDEN

Co-CEO NuCom Group

FLORIAN TAPPEINER

Co-CEO NuCom Group

CHRISTINE SCHEFFLER

Chief Human Resources Officer

NICK THEXTON[3]

Chief Technology Officer

STEFANIE RUPP-MENEDETTER

Head of Communications

AN UNSERE AKTIONÄRE

31 BERICHT DES AUFSICHTSRATS

40 MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

41 CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT

48 ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

50 VERGÜTUNGSBERICHT[1]

71 ÜBERNAHMERECHTLICHE ANGABEN[1]
(GEMÄSS §§ 289A ABS. 1, 315A ABS. 1 HGB)

74 DIE PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE[1]

[1] Bestandteil des geprüften, zusammengefassten Lageberichts.

BERICHT DES AUFSICHTSRATS

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

die Medienbranche verändert sich immer rasanter. Daher stand auch bei ProSiebenSat.1 das Jahr 2018 im Zeichen der Weiterentwicklung. Vorstand und Aufsichtsrat haben sich intensiv mit der Konzernstruktur, den Geschäftsbereichen und damit verbunden mit deren zukünftiger Ausrichtung befasst. Der Vorstand ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass es einer strategischen Neuausrichtung des Unternehmens bedarf, um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden.

Der Aufsichtsrat unterstützt ausdrücklich die neue Strategie des Konzerns. Wir sind davon überzeugt, dass sie die Basis für eine weitere und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts sowie der Gesamtrendite für die Aktionäre ist. Wichtigstes strategisches Ziel von ProSiebenSat.1 ist auch zukünftig, den digitalen Wandel mitzugestalten und konzernweit voranzutreiben.

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der Vorstand der Gesellschaft wird von uns, dem Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE, umfassend beraten und begleitet. Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2018 die ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben wahrgenommen und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2018 den Vorstand in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten und ihn bei der Führung der Geschäfte sorgfältig und kontinuierlich überwacht. Mit der operativen und strategischen Entwicklung des Konzerns setzten wir uns eingehend auseinander. Dazu wurde das Aufsichtsratsgremium vom Vorstand – sowohl innerhalb als auch außerhalb der Aufsichtsratssitzungen – regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance unterrichtet. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den Plänen hat der Vorstand dem Aufsichtsrat im Einzelnen erläutert und mit ihm erörtert. Aus diesem Grund waren wir in sämtliche Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundlegender Bedeutung waren, frühzeitig und unmittelbar eingebunden.

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

Zusätzlich zu den Aufsichtsratssitzungen hat uns der Vorstand anhand schriftlicher Monatsberichte über die wichtigsten wirtschaftlichen Kennzahlen informiert und die unterjährigen Finanzinformationen bzw. den Jahresfinanzbericht vorgelegt. Über besondere Vorgänge wurden wir auch außerhalb der Sitzungen und der Regelberichterstattung unverzüglich informiert und bei Bedarf in Abstimmung mit mir als

Aufsichtsratsvorsitzenden um eine Beschlussfassung per Umlaufverfahren gebeten. Zudem stand ich fortlaufend in engem persönlichen Dialog mit dem Vorstandsvorsitzenden der Gesellschaft, sowie bei Bedarf auch mit den übrigen Vorstandsmitgliedern.

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 2018 mit der Geschäfts- und Finanzlage, den grundsätzlichen Fragen der Unternehmenspolitik und -strategie, der allgemeinen Personalsituation sowie den besonderen Investitionsvorhaben.

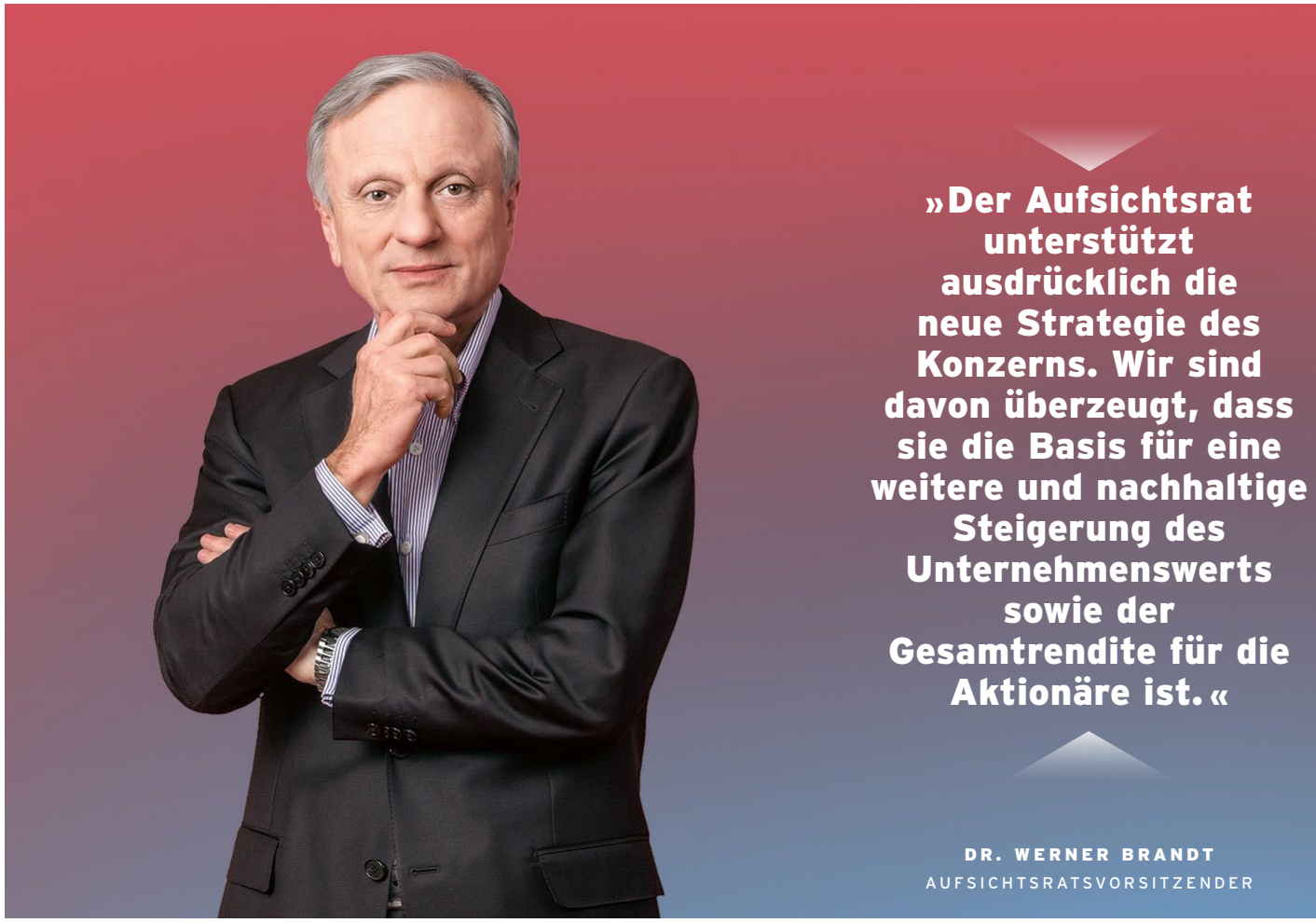
ProSiebenSat.1 hat 2018 die Weichen für die weitere digitale Transformation der gesamten Gruppe gestellt. Ein wichtiger Schritt war die Neuausrichtung des Konzerns auf Basis einer Drei-Säulen-Strategie. Dazu gehörte die Zusammenlegung des linearen TV-Geschäfts mit der Digital-Entertainment-Sparte. Gleichzeitig hat der Konzern durch die Integration von Studio71 in das Segment Content Production & Global Sales seine digitale Produktionskompetenz gestärkt. Das dritte Segment bildet das Commerce-Portfolio mit den Kernmarken der NuCom Group Verivox, Parship Elite Group, Jochen Schweizer mydays und Flaconi. Hier wird der Konzern auch künftig sein Portfolio durch M&A-Maßnahmen erweitern. Darüber hinaus fokussiert sich ProSiebenSat.1 nun jedoch verstärkt auf Geschäftsfelder mit organischem Wachstumspotenzial wie lokale Inhalte, digitale Plattformen, verbesserte Monetarisierung von Reichweiten und den Aufbau eigener Technologien, insbesondere im Bereich Daten und Vermarktung. Damit schafft die Gruppe die Basis für weiteres Wachstum und zusätzlichen Wert für Mitarbeiter und Aktionäre. Daneben ist Teil der strategischen Ausrichtung auch die Anpassung der Dividendenpolitik und das in diesem Kontext beschlossene Aktienrückkaufprogramm.

Das ProSiebenSat.1-Managementteam hat die strategische Neuausrichtung in allen Bereichen eng mit dem Aufsichtsrat abgestimmt, insbesondere in der Strategiesitzung am 11. September 2018. Zudem hat sich der Aufsichtsrat 2018 intensiv mit der Nachfolgeplanung für den langjährigen Vorstandsvorsitzenden Thomas Ebeling befasst. Mit Max Conze konnten wir mit Wirkung zum 1. Juni 2018 einen Vorstandsvorsitzenden für ProSiebenSat.1 gewinnen, der über umfangreiche internationale Managementerfahrung in unterschiedlichen Branchen verfügt. Bis zum Amtsantritt von Max Conze hatte Conrad Albert interimistisch den Vorstandsvorsitz übernommen und damit die Kontinuität im Unternehmen sichergestellt.

Insgesamt fanden 2018 fünf ordentliche Präsenzsitzungen, acht außerordentliche Sitzungen in Form einer Telefonkonferenz sowie eine eintägige Klausur des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE statt. Bis auf wenige Ausnahmen haben alle Aufsichtsratsmitglieder an allen Sitzungen teilgenommen. Die Sitzungsteilnahme ist im Corporate-Governance-Bericht individualisiert offengelegt; dieser ist im Internet unter → www.prosiebensat1.de/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-bericht sowie im Geschäftsbericht ab → Seite 41 veröffentlicht.

— In einer außerordentlichen Sitzung am 11. Februar 2018, die in Form einer Telefonkonferenz stattfand, wurden wir durch den Vorstand über die geplante Beteiligung von General Atlantic an der NuCom Group in Höhe von 25,1 Prozent informiert. Wir erhielten einen umfassenden Einblick in die strategische Bedeutung der Transaktion, die weiteren geplanten Schritte sowie den anvisierten Zeitplan. Der Aufsichtsrat hat der Transaktion in einer zweiten außerordentlichen Sitzung am 21. Februar 2018 zugestimmt.

  Mit General Atlantic als Partner schafft ProSiebenSat.1 die Grundlage für das weitere Wachstum der NuCom Group und den Ausbau des Unternehmens zu einem führenden Commerce-Anbieter in Europa. In einer ersten gemeinsamen Transaktion übernahm die NuCom Group von Oakley Capital und weiteren Investoren gehaltene Anteile an Verivox und der Parship Elite Group, wodurch sich der Anteilsbesitz auf knapp 100 Prozent bzw. rund 94 Prozent erhöhte. Darüber hinaus erwarb die NuCom Group die restlichen Minderheitsanteile an der SilverTours GmbH (billiger-mietwagen.de) und besitzt damit 100 Prozent an



»Der Aufsichtsrat unterstützt ausdrücklich die neue Strategie des Konzerns. Wir sind davon überzeugt, dass sie die Basis für eine weitere und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts sowie der Gesamtrendite für die Aktionäre ist.«

DR. WERNER BRANDT
AUFSICHTSRATSVORSITZENDER

dem Unternehmen. Mit diesen gemeinsamen Übernahmen zeigen ProSiebenSat.1 und General Atlantic die strategische Ausrichtung für die kommenden Jahre auf: Eigentümer- und Kontrollstrukturen sollen vereinfacht sowie die Ertragsbasis konsolidiert werden.

- In der Bilanzsitzung am 12. März 2018 verabschiedete der Aufsichtsrat den Jahres- und Konzernabschluss, den zusammengefassten Lage- und Konzernlagebericht und den Corporate-Governance-Bericht jeweils für das Geschäftsjahr 2017 sowie die Entsprechenserklärung 2017. Das Gremium prüfte den Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands und schloss sich diesem an. Dies gilt auch für den Wahlvorschlag des Prüfungsausschusses hinsichtlich der Bestellung des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2018. Zudem verabschiedeten wir die Agenda für die Hauptversammlung am 16. Mai 2018 mit den entsprechenden Beschlussvorschlägen. Der Aufsichtsrat folgte den Empfehlungen des Personalausschusses und genehmigte die vergütungsrelevanten Themen für den Vorstand, d. h. die Zahlung des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2017 sowie die Barabwicklung des Group Share Plans 2014 und die entsprechende Auszahlungshöhe. Die Implementierung eines neuen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands wurde einstimmig genehmigt. Die individuellen Zielvorgaben für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr haben wir ebenfalls eingehend diskutiert und verabschiedet. Es wurde zudem bekanntgegeben, dass sich der Präsidial- und Nominierungsausschuss in seiner Sitzung am 9. März 2018 mit möglichen Nachfolgeplanungen für das Aufsichtsratsmitglied Antoinette P. Aris befasste. Im Rahmen der Bilanzsitzung erhielten wir ferner einen detaillierten Überblick über die aktuelle Entwicklung des Unternehmens und wurden über mögliche M&A-Transaktionen informiert.

- In einer außerordentlichen Sitzung am 23. März 2018 fasste der Aufsichtsrat den Beschluss, der Hauptversammlung im Mai 2018 Frau Marjorie Kaplan als Nachfolgerin für das scheidende Aufsichtsratsmitglied Antoinette P. Aris zur Wahl zu stellen. Die Sitzung fand in Form einer Telefonkonferenz statt.

- In der Hauptversammlung am 16. Mai 2018 hat sich Max Conze als künftiger neuer Vorstandsvorsitzender den Aktionärinnen und Aktionären vorgestellt. Im Anschluss an die Hauptversammlung fand eine

weitere ordentliche Aufsichtsratssitzung statt. An dieser Sitzung nahm erstmals auch das neue Aufsichtsratsmitglied Marjorie Kaplan teil. Sie übernahm mit Wirkung zum 16. Mai 2018 den Sitz von Antoinette P. Aris im Aufsichtsrat. In den jeweiligen Ausschüssen wurde Antoinette P. Aris durch Angelika Gifford (Prüfungsausschuss) sowie Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (Personalausschuss) ersetzt. Im Rahmen der Sitzung wurden wir umfassend über die Entwicklung in den einzelnen Unternehmensbereichen sowie mögliche M&A-Transaktionen informiert. Dazu zählte die potenzielle Partnerschaft mit Discovery Communications mit dem Ziel, eine gemeinsame lokale Streaming-Plattform für Deutschland aufzubauen. Ein weiteres Thema dieser Aufsichtsratssitzung war die geplante Umsetzung der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung, die mit Wirkung zum 25. Mai 2018 in Kraft trat. Ferner erhielten wir einen Einblick in die Prozesse für die Budgetplanung 2019 sowie den langfristigen Strategieplan 2019 – 2023. In dieser Sitzung informierte ich zudem das Gremium darüber, dass ich mit Herrn Christof Wahl über die vorzeitige Beendigung seines Dienstvertrages gesprochen habe. Die Notwendigkeit hierfür bzw. der Wegfall des Aufgabenbereichs seiner Vorstandsposition ergab sich im Rahmen der bevorstehenden Re-Organisation des Entertainment-Bereichs im Zusammenhang mit der Drei-Säulen-Strategie. Der Aufsichtsrat ermächtigte mich daraufhin, weitergehende Gespräche mit Herrn Wahl zu führen.

- Die jährliche Strategieklausur fand am 20. Juni 2018 statt. Hier informierte uns Max Conze über seine ersten Eindrücke seit seinem Amtsantritt als CEO der ProSiebenSat.1 Media SE und die geplante strategische Weiterentwicklung des Konzerns. Ziel ist, das Wachstum nachhaltig fortzusetzen und zugleich den Fokus verstärkt auf wichtige Investitionsfelder wie Maximierung von Reichweite und attraktive Programme zu setzen. In diesem Zusammenhang wurde auch und erneut über den Status und die weitere Entwicklung des Joint Venture mit Discovery Communications betreffend die Online-Streaming- und Catch-Up-Plattform „7TV“ gesprochen. Gemeinsam mit Discovery baut ProSiebenSat.1 7TV zu einer zentralen und anbieterübergreifenden Streaming-Plattform im deutschen Markt aus. Damit trägt der Konzern den veränderten Mediennutzungsinteressen Rechnung.

- Am 21. Juli 2018 fand eine außerordentliche Sitzung in Form einer Telefonkonferenz statt. Im Rahmen dieser Sitzung wurden wir über die finanziellen Entwicklungen des Konzerns im dritten Quartal 2018 und die damit einhergehende Kapitalmarktkommunikation informiert.

- In einer ordentlichen Aufsichtsratssitzung am 11. und 12. September 2018 hat uns der Vorstand über die geplante Aktualisierung des Geschäftsverteilungsplans in der Geschäftsordnung in Kenntnis gesetzt. Sie dient dazu, die Drei-Säulen-Strategie in der Geschäftsordnung sowie in den operativen und geschäftsführenden Verantwortlichkeiten im Unternehmen stringent widerzuspiegeln. Wir wurden zudem über mögliche bevorstehende M&A-Transaktionen informiert, wie z. B. über eine mögliche Übernahme der Online-Partnervermittlung eharmony. Im Rahmen dieser Sitzung hat sich der Aufsichtsrat, gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses, dazu entschieden, der nächsten ordentlichen Hauptversammlung am 12. Juni 2019 die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young zur Wahl als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2019 vorschlagen zu wollen; der Empfehlung des Prüfungsausschusses und der Entscheidung des Aufsichtsrats war ein entsprechendes Auswahlverfahren gemäß Art. 16 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 über die spezifischen Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse (Abschlussprüfer-Verordnung) vorausgegangen. Ferner haben wir der Bestellung von Conrad Albert, Deputy CEO der ProSiebenSat.1 Media SE, als Mitglied des Aufsichtsrats bei der Orange Ocean UG zugestimmt. Die Non-Profit-Organisation Orange Ocean setzt sich für den Schutz der Weltmeere ein.

- Eine weitere Telefonkonferenz am 31. Oktober 2018 galt der Vorbereitung des Kapitalmarkttages am 14. November 2018 sowie der Evaluierung der aktuellen Geschäftslage. Über die finanzielle Entwicklung des Unternehmens wurden wir umfassend vom Vorstand informiert.

- In einer außerordentlichen Aufsichtsratssitzung, die am 7. November 2018 ebenfalls im Rahmen einer Telefonkonferenz stattfand, wurden wir über den erfolgreichen Abschluss der Vertragsverhandlungen mit der amerikanischen Film- und Fernsehgesellschaft Warner Bros. Entertainment informiert und haben unsere Zustimmung erteilt. Des Weiteren haben wir auf Empfehlung des Prüfungsausschusses ein Aktienrückkaufprogramm mit einem Gesamtvolumen von bis zu 250 Mio Euro und einer Gesamtlaufzeit von 12 bis 24 Monaten verabschiedet. Auf dem aktuellen Bewertungsniveau nutzt der Konzern den Aktienrückkauf als Instrument zur Verbesserung seiner Kapitaleffizienz. Der Aufsichtsrat befasste sich außerdem mit einer Anpassung der Dividendenpolitik, die er ebenfalls auf Empfehlung des Prüfungsausschusses genehmigte. Letztlich verständigte

sich der Aufsichtsrat darauf, dass der Vertrag von Jan David Frouman, Chairman & CEO Red Arrow Studios und Vorstandsmitglied der ProSiebenSat.1 Media SE, der bis zum 28. Februar 2019 läuft, nicht verlängert wird. Jan David Frouman war seit 2004 in verschiedenen Funktionen für die Gesellschaft tätig. Seit 2010 baute er Red Arrow Studios auf und gehörte seit 1. März 2016 dem Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE an.

Der Konzern hat den Kapitalmarkt im Anschluss an die Sitzung am 7. November 2018 über die Anpassung des Finanzausblicks für das Gesamtjahr 2018 und die Ergebnisse des Strategie-Updates informiert. Dazu zählt neben der Ankündigung des vorgenannten Aktienrückkaufprogramms die Anpassung der Dividendenpolitik. Zugleich wird ProSiebenSat.1 ab 2019 für ein modernes und zukünftig noch relevanteres Entertainment-Geschäft zusätzlich in lokale Programminhalte, den Ausbau digitaler Plattformen und eine verbesserte Monetarisierung der Reichweite investieren. Ein wichtiger Baustein ist die Weiterentwicklung des Joint Venture 7TV als Gegenentwurf zu den Angeboten der globalen Internet-Konzerne und den vielen kleinteiligen Eigendistributionen lokaler Wettbewerber.

- In der ordentlichen Aufsichtsratssitzung am 6. Dezember 2018 wurde uns die vorläufige Budget-Planung 2019 sowie der vorläufige langfristige Strategieplan 2019 – 2023 für den ProSiebenSat.1-Konzern vorgelegt. Wir wurden zudem vollumfänglich über die wirtschaftliche Entwicklung der wichtigsten Geschäftsbereiche informiert. Des Weiteren erhielten wir einen umfassenden Einblick in das Geschäftsfeld sowie die Geschäftsentwicklung der Unternehmensbeteiligungen Studio71, BuzzBird und Amorelie. Geplante M&A-Transaktionen sowie der Rückblick auf den Kapitalmarkttag am 14. November 2018 waren weitere Agendapunkte dieser Sitzung.

- Zu Beginn des neuen Geschäftsjahres fand am 18. Februar 2019 eine weitere außerordentliche Aufsichtsratssitzung in Form einer Telefonkonferenz statt. Gegenstand der Sitzung war die Weiterentwicklung der Vorstands- und Holdingstruktur mit dem Ziel, den Transformationsprozess zu beschleunigen. Dabei soll der Konzernvorstand auf drei Kernaufgaben verschlankt werden – das CEO-Ressort, den Finance-Bereich (CFO) und die Funktion des Group General Counsel & Deputy CEO. Parallel dazu wird das Unternehmen zum April 2019 auf Holding-Ebene ein neues Executive Board etablieren, dem die Vorstände CEO, CFO sowie Deputy CEO/Group General Counsel angehören; gleichzeitig werden die darunter angeordneten Säulen – Entertainment, Red Arrow Studios und NuCom Group – künftig jeweils von zwei Co-CEOs geführt. Mit der Verlagerung operativer Entscheidungsprozesse auf die einzelnen Säulen ist der Konzern künftig deutlich agiler und schlagkräftiger aufgestellt. Sabine Eckhardt und Dr. Jan Kemper verlassen den ProSiebenSat.1-Vorstand in bestem Einvernehmen mit dem Unternehmen. Der Aufsichtsrat hat seine Zustimmung dazu in dieser Sitzung erteilt.

Darüber hinaus fasste der Aufsichtsrat 2018 – nach ausführlicher Diskussion in den ordentlichen Aufsichtsratssitzungen – sieben Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren, unter anderem zu folgenden Themen: Im Mai befürwortete der Aufsichtsrat die Bestellung von Conrad Albert als Mitglied des Aufsichtsrats der Bavaria Studios & Production Services GmbH. Im Juni stimmte der Aufsichtsrat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Christof Wahl als Mitglied des Vorstands der ProSiebenSat.1 Media SE zu. Im August verabschiedete der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses die Bedingungen des neuen Performance Share Plans sowie die Erfolgsziele der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2018. Im Oktober erteilte das Gremium seine Zustimmung zur 100-prozentigen Übernahme der Online-Partnervermittlung eharmony durch die Parship Elite Group.

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 2018 über vier Ausschüsse: den Präsidial- und Nominierungsausschuss („Presiding and Nomination Committee"), den Personalausschuss („Compensation Committee"), den Prüfungsausschuss („Audit and Finance Committee") sowie den Kapitalmarktausschuss („Capital Markets Committee"). Die Ausschüsse haben den Aufsichtsrat in seinen Plenarsitzungen regelmäßig und umfassend über ihre Tätigkeit informiert. Ihre Aufgabenschwerpunkte werden nachfolgend beschrieben. Für die individualisierte Offenlegung der Sitzungsteilnahme in den Aufsichtsratsausschüssen verweisen wir ebenfalls auf den Corporate-Governance-Bericht, den Sie im Internet unter → www.prosiebensat1.de/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-bericht sowie im Geschäftsbericht ab → Seite 41 finden.

Der **Präsidialausschuss und Nominierungsausschuss** tagte im Jahr 2018 fünfmal in Form einer Telefonkonferenz; er fasste insgesamt zwei Beschlüsse im Umlaufverfahren. Der Ausschuss koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats und bereitet dessen Sitzungen vor. Zudem verantwortet das Gremium die Aufgaben eines Nominierungsausschusses gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex und fasst Beschlüsse, die an ihn durch die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats delegiert wurden. Dazu zählen die Prüfung von Lizenzverträgen, Distributionsvereinbarungen oder Vermarktungsverträge.

Ein Schwerpunkt der Beratungen im Präsidial- und Nominierungsausschuss war 2018 die Nachbesetzung des Aufsichtsratsmitglieds Antoinette P. Aris. Antoinette P. Aris war seit 26. Juni 2014 Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE und verließ das Gremium auf eigenen Wunsch mit Wirkung zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2018. Die Nachbesetzung wurde erstmals in einer außerordentlichen Sitzung im Rahmen einer Telefonkonferenz am 9. März 2018 diskutiert, das Thema war zudem Gegenstand einer außerordentlichen Sitzung am 14. März 2018 sowie einer weiteren außerordentlichen Sitzung am 16. März 2018. In einer außerordentlichen Sitzung am 20. März 2018 stimmten alle Mitglieder des Ausschusses für die Kandidatin Marjorie Kaplan als Nachfolgerin für das Mitglied des Aufsichtsrats Antoinette P. Aris.

Der **Personalausschuss** bereitet Beschlussfassungen zu personalspezifischen Vorstandsthemen für das Aufsichtsratsplenum vor. Der Ausschuss führte im Jahr 2018 eine Präsenzsitzung sowie sechs Sitzungen in Form von Telefonkonferenzen durch. In einer ersten Sitzung am 11. Januar 2018 beschäftigte sich das Gremium mit der Implementierung eines neuen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands; eine weitere Sitzung am 16. Januar 2018 hatte die Zielerreichung der Vorstandsmitglieder im Rahmen des Group Share Plans 2014 zum Inhalt. In der Sitzung am 23. Januar 2018 wurden die individuellen Zielerreichungsgrade des Performance Bonus 2017 der Vorstandsmitglieder präsentiert und genehmigt. In einer weiteren Sitzung, die in Form einer Telefonkonferenz am 2. Februar 2018 stattfand, wurde erneut das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands erörtert. In einer außerordentlichen Sitzung am 28. Februar 2018 hat sich das Gremium zudem eingehend mit der Zielvorgabe für den Performance Bonus der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2018 beschäftigt und eine entsprechende Empfehlung an den Gesamtaufsichtsrat verabschiedet. Die Sitzung am 8. Juni 2018 beinhaltete die Anpassung der Vorstandsverträge im Rahmen des neuen Vergütungssystems sowie die Festlegung des Zielerreichungsgrades im Rahmen des Mid-Term-Incentive-Plans.

Per Umlaufverfahren wurde zudem ein weiterer Beschluss gefasst: Im Juli 2018 verabschiedete das Gremium die endgültigen Bedingungen des neuen Performance Share Plans sowie die Erfolgsziele für den Performance Bonus 2018 für jedes Vorstandsmitglied.

Der **Prüfungsausschuss** hat im Berichtsjahr fünfmal in Gegenwart des Finanzvorstands sowie des Abschlussprüfers getagt. Er hat den Jahresabschluss und den Konzernabschluss, den zusammengefassten Lagebericht und den Gewinnverwendungsvorschlag vorbereitend für den Aufsichtsrat geprüft und dazu insbesondere den Prüfungsbericht und den mündlichen Bericht des Abschlussprüfers über die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung eingehend beraten. Der Prüfungsausschuss sah im Rahmen seiner Prüfungen keinen Anlass für Beanstandungen. Zudem erörterte der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand die Quartalsmitteilungen und den Halbjahresfinanzbericht unter Berücksichtigung des Berichts des Abschlussprüfers über die prüferische Durchsicht vor deren Veröffentlichung. Aufgabe des Prüfungsausschusses ist außerdem die Vorbereitung der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat.

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

Der Prüfungsausschuss hat den Rechnungslegungsprozess und die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems überwacht und sich dabei auch auf die entsprechende Berichterstattung des Leiters der Internen Revision und des Abschlussprüfers gestützt. Wesentliche Schwächen des auf den Rechnungslegungsprozess bezogenen Internen Kontrollsystems und des Risikofrüherkennungssystems wurden vom Abschlussprüfer nicht festgestellt.

Darüber hinaus befasste sich der Prüfungsausschuss mit der Vorbereitung des Vorschlags des Aufsichtsrats zur Bestellung des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2018 durch die Hauptversammlung, der Erteilung

des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer und der Honorarvereinbarung mit dem Abschlussprüfer. Er überwachte die Wirksamkeit der Abschlussprüfung und die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sowie die von diesem zusätzlich zu den Abschlussprüfungsleistungen erbrachten Leistungen. Der Prüfungsausschuss war in das Auswahlverfahren gemäß Art. 16 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 (Abschlussprüfer-Verordnung) im Hinblick auf die Bestellung des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2019 eingebunden und unterbreitete als Ergebnis des Auswahlverfahrens dem Aufsichtsrat eine entsprechende Empfehlung von Kandidaten samt Präferenz für die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young.

Der Prüfungsausschuss hat sich kontinuierlich mit dem Abschlussprüfer über die wesentlichen Prüfungsrisiken und die erforderliche Ausrichtung der Abschlussprüfung ausgetauscht. Er hat eine interne Regelung über Dienstleistungen des Abschlussprüfers, die nicht im Zusammenhang mit der Abschlussprüfung stehen, (sog. Nichtprüfungsleistungen) getroffen und ließ sich durch den Abschlussprüfer und den Vorstand zu jeder Sitzung über entsprechende Aufträge und die in diesem Zusammenhang angefallenen Honorare informieren und hat diese jeweils gebilligt.

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

Der Vorstand informierte den Prüfungsausschuss regelmäßig über den Status verschiedener Aktivitäten zur Finanzierung sowie zur Liquiditätssicherung des Unternehmens. Dies erfolgte unter anderem in einer weiteren Präsenzsitzung im Dezember.

Zu ausgewählten Punkten der Tagesordnung nahmen auch die Leiter der zuständigen Fachabteilungen an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teil, erstatteten Bericht und beantworteten Fragen. Darüber hinaus führte der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zwischen den Sitzungsterminen Gespräche zu wichtigen Einzelthemen, insbesondere mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden, dem Finanzvorstand und dem Abschlussprüfer. Über die wesentlichen Ergebnisse dieser Gespräche wurde dem Prüfungsausschuss und, soweit erforderlich, dem Aufsichtsrat regelmäßig Bericht erstattet.

Der **Kapitalmarktausschuss** ist ermächtigt, anstelle des Gesamtgremiums über die Zustimmung zur Ausnutzung des Genehmigten Kapitals der Gesellschaft sowie damit im Zusammenhang stehende Maßnahmen zu beschließen. Im Geschäftsjahr 2018 fand am 15. Juli 2018 eine Sitzung des Kapitalmarktausschusses statt. Gegenstand dieser Sitzung waren neben der Kapitalmarktkommunikation Überlegungen hinsichtlich eines möglichen Aktienrückkaufprogramms und einer potenziellen Anpassung der Dividendenpolitik. Zudem standen mögliche M&A-Transaktionen im zweiten Quartal des Geschäftsjahres auf der Agenda.

PRÜFUNG DER JAHRES- UND KONZERNRECHNUNGSLEGUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018

Der Jahres- und Konzernabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE sowie der zusammengefasste Lagebericht für das Geschäftsjahr 2018 sind von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (KPMG), Niederlassung München, ordnungsgemäß geprüft und am 25. Februar 2019 mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden.

Alle Abschlussunterlagen, der Risikobericht sowie die Prüfungsberichte der KPMG lagen den Mitgliedern des Aufsichtsrats rechtzeitig vor und wurden eingehend von uns geprüft. Gegenstand der Beratungen war darüber hinaus die Nichtfinanzielle Konzernerklärung gemäß §§ 289c, 315c Abs. 1 HGB. Sie wurden zunächst im Prüfungsausschuss und anschließend im Aufsichtsrat jeweils in Gegenwart der zuständigen Wirtschaftsprüfer ausführlich besprochen. Der Abschlussprüfer berichtete dabei über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung. Schwächen des Internen Kontrollsystems und Risikomanagements bezogen auf den Rechnungslegungsprozess wurden dabei nicht festgestellt. Umstände, die die Befangenheit der Abschlussprüfer besorgen lassen, lagen ebenfalls nicht vor.

Zusätzlich zu den Abschlussprüferleistungen haben die Prüfer andere Bestätigungsleistungen von 0,4 Mio Euro (Vorjahr: 0,5 Mio Euro), Steuerberatungsleistungen von 0,0 Mio Euro (Vorjahr: 0,1 Mio Euro) und sonstige Leistungen von 0,1 Mio Euro (Vorjahr: 0,3 Mio Euro) erbracht. Die Details zu den Leistungen der Abschlussprüfer und die Höhe der Vergütung sind im Anhang des Konzernabschlusses unter Ziffer 35 dargestellt.

Der Aufsichtsrat hat vom Ergebnis der Abschlussprüfung zustimmend Kenntnis genommen und nach Abschluss seiner eigenen Prüfung festgestellt, dass auch seinerseits keine Einwände zu erheben sind. Der vom Vorstand aufgestellte und vom Abschlussprüfer geprüfte Jahres- und Konzernabschluss sowie der zusammengefasste Lagebericht 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 der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung durch KPMG beauftragt. KPMG hat insoweit ein uneingeschränktes Prüfungsurteil erteilt. Das bedeutet, dass nach der Beurteilung der KPMG die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der ProSiebenSat.1 Media SE in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt wurde. Der Aufsichtsrat hat bei seiner eigenen Prüfung, die auch auf Grundlage des Berichts des Prüfungsausschusses über dessen vorbereitende Prüfung und dessen Empfehlung sowie der Prüfung des Berichts und des Prüfungsurteils der KPMG erfolgte, ebenfalls keine Gründe festgestellt, die der Ordnungs- und Zweckmäßigkeit der Nichtfinanziellen Konzernerklärung entgegenstehen.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Aufsichtsratsmitglieder sind verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte unverzüglich dem Präsidial- und Nominierungsausschuss offenzulegen. Im Geschäftsjahr 2018 lagen aufgrund gleichzeitiger Organmitgliedschaft einzelner Mitglieder des Aufsichtsrats bei Wettbewerbern bzw. Geschäftspartnern der ProSiebenSat.1 Media SE folgende Anhaltspunkte für Interessenkonflikte vor:

- Antoinette (Annet) P. Aris gehört dem Aufsichtsrat der Thomas Cook PLC an. Sie hat daher vorsorglich die Aufsichtsratssitzungen der Gesellschaft vor Diskussionen verlassen, die das Travel-Portfolio betrafen. Sie hat an den Sitzungen erst nach Abschluss dieser Besprechungen respektive nach Beschlussfassungen hierzu wieder teilgenommen.

- Angelika Gifford gehört seit Februar 2016 dem Aufsichtsrat der TUI AG an. Sie hat ebenfalls vor Diskussionen, die das Travel-Portfolio betrafen, vorsorglich die Aufsichtsratssitzungen der ProSiebenSat.1 Media SE verlassen und an den Sitzungen erst nach Abschluss dieser Besprechungen respektive nach Beschlussfassungen hierzu wieder teilgenommen.

Darüber hinaus hat es keine Anzeichen für das Vorliegen von Interessenkonflikten gegeben.

CORPORATE GOVERNANCE

Vorstand und Aufsichtsrat haben zum Thema Corporate Governance einen separaten Bericht erstellt. Diesen sowie die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB finden Sie im Internet unter → www.ProSiebenSat1.com sowie im Geschäftsbericht ab → Seite 41.

VERÄNDERUNGEN IN DER BESETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Am 21. Februar 2018 haben wir Max Conze zum neuen Vorstandsvorsitzenden der ProSiebenSat.1 Media SE ernannt, er trat die Nachfolge von Thomas Ebeling zum 1. Juni 2018 an. Max Conze war zuletzt Chief Executive Officer bei Dyson. Mit seiner Innovationsstärke und seinem Marketingverständnis hat er das Unternehmen zu einem dynamisch wachsenden globalen Technologie-Konzern ausgebaut.

Der langjährige Vorstandsvorsitzende der ProSiebenSat.1 Media SE, Thomas Ebeling, ist mit Wirkung zum Ablauf des 22. Februar 2018 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Thomas Ebeling hatte noch einen Vertrag bis Mitte 2019. Bereits im Rahmen seiner letzten Vertragsverlängerung hatte er allerdings mitgeteilt, anschließend für eine weitere Verlängerung nicht mehr zur Verfügung zu stehen. Conrad Albert, seit 2005 im Unternehmen, Deputy CEO der ProSiebenSat.1 Media SE und zugleich General Counsel der Gesellschaft, wurde mit sofortiger Wirkung zum 19. November 2017 zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden ernannt und hat bis zum Amtsantritt von Max Conze den Vorstandsvorsitz übernommen.

Christof Wahl, Chief Operating Officer Entertainment der ProSiebenSat.1 Media SE, hat das Unternehmen im gegenseitigen Einvernehmen zum 31. Juli 2018 verlassen. Im Zuge der Zusammenführung des Entertainment-Portfolios in einem einheitlichen Segment wurden die Verantwortungsbereiche des digitalen Entertainments von Christof Wahl in dieser Säule gebündelt, um eine noch engere Zusammenarbeit von klassischen und digitalen Angeboten zu erzielen.

Zudem ist Jan David Frouman, Chairman & CEO Red Arrow Studios und Vorstandsmitglied der ProSiebenSat.1 Media SE, mit Ablauf seines Vertrages zum 28. Februar 2019 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Ab 2010 baute er Red Arrow Studios auf und gehörte seit 1. März 2016 dem Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE an.

Im Februar 2019 hat der Konzern weitere Veränderungen im Vorstand bekannt gegeben und eine neue Führungsstruktur etabliert: Sabine Eckhardt, Vorstand Vertrieb & Marketing, hat sich nach 15 Jahren entschieden, den ProSiebenSat.1-Konzern zum 30. April 2019 in bestem gegenseitigen Einvernehmen zu verlassen. Michaela Tod übernimmt ab April 2019 die Aufgaben von Sabine Eckhardt. Sie wird als Co-CEO Entertainment gemeinsam mit Wolfgang Link die neu aufgestellte Entertainment-Säule leiten.

Nach knapp zwei Jahren als Finanzvorstand verlässt in bestem gegenseitigen Einvernehmen außerdem Dr. Jan Kemper zum 31. März 2019 den Vorstand. Sein Nachfolger Rainer Beaujean, aktuell CFO des börsennotierten Verpackungsherstellers Gerresheimer AG, tritt sein Amt als ProSiebenSat.1-Finanzvorstand zum 1. Juli 2019 an. In der Übergangszeit wird Ralf Peter Gierig, langjähriger Deputy CFO der ProSiebenSat.1 Group, den Finanzbereich als Interims-CFO übernehmen und an Max Conze berichten.

Künftig wird der Konzern von einem Executive Committee geleitet, dem die Vorstandsmitglieder CEO, CFO sowie Deputy CEO/Group General Counsel angehören. Gleichzeitig wird das Unternehmen zum 1. April 2019 auf Holding-Ebene ein neues Executive Board einführen, in dem u. a. auch die beiden Co-CEOs der jeweiligen Segmente vertreten sein werden. Diese neue Holding-Struktur ist die konsequente Fortführung der Drei-Säulen-Strategie: Mehr Unabhängigkeit und Eigenständigkeit im operativen Geschäft werden ProSiebenSat.1 unterstützen, das Geschäftsmodell zu transformieren.

Die Besetzung des Aufsichtsrats der Gesellschaft hat sich im Geschäftsjahr 2018 wie folgt geändert:

Antoinette P. Aris, Mitglied des Aufsichtsrats sowie des Personal- und Prüfungsausschusses, schied mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 16. Mai 2018 aus dem Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE aus. Ihre Nachfolge trat mit Ablauf der Hauptversammlung am 16. Mai 2018 Marjorie Kaplan an. Frau Kaplan, wohnhaft in London, ist selbständige Unternehmerin und gehört dem Aufsichtsrat von The Grierson Trust an.

DANK DES AUFSICHTSRATS

Im Namen des Aufsichtsrats möchte ich den Mitgliedern des Vorstands sehr herzlich danken. Ausdrücklich möchte ich mich im Namen des gesamten Aufsichtsrats bei Conrad Albert bedanken; er hat bis zum Sommer 2018 das Unternehmen als CEO geleitet und in dieser Zeit vor allem die Umsetzung der neuen Drei-Säulen-Strategie massiv weiter vorangetrieben. Er hat sich als ausgesprochen profilierte und erfahrene Unternehmerpersönlichkeit in der deutschen Medienindustrie unter Beweis gestellt.

Auch bei Antoinette P. Aris bedanke ich mich sehr herzlich. Sie war von Juni 2014 bis Mai 2018 Mitglied des Aufsichtsrats und hat mit ihrer Expertise und ihrem Engagement unsere Gremienarbeit maßgeblich unterstützt.

Besonders danken möchte ich an dieser Stelle zudem allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr großes Engagement im Geschäftsjahr 2018. Ihre Arbeit ist die Grundlage für den Erfolg des ProSiebenSat.1-Konzerns.

Abschließend möchte ich Ihnen, sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, meinen Dank für Ihr Vertrauen in das Unternehmen und die ProSiebenSat.1-Aktie aussprechen. 2018 war ein herausforderndes Jahr, doch die Weichen für die Zukunft sind gestellt.

Unterföhring, im März 2019
Für den Aufsichtsrat

DR. WERNER BRANDT
VORSITZENDER

001 / MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE SOWIE DEREN MANDATE IN ANDEREN AUFSICHTSRÄTEN

Dr. Werner Brandt Vorsitzender	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014 / der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Unternehmensberater	Mandate: RWE AG (non-executive), Siemens AG (non-executive)
Dr. Marion Helmes Stellvertretende Vorsitzende	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014 / der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Unternehmensberaterin	Mandate: Uniper SE (non-executive), British American Tobacco LTD (non-executive), Heineken N.V. (non-executive), Siemens Healthineers (non-executive)
Lawrence A. Aidem	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014 / der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Reverb Advisors (Managing Partner)	Mandate: keine
Antoinette (Annet) P. Aris	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014 / der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 bis 15. Mai 2018 INSEAD (Lehrbeauftragte für Strategie)	Mandate: Thomas Cook PLC (non-executive), Jungheinrich AG (non-executive), ASR Netherlands N.V. (non-executive), ASML N.V. (non-executive), Randstad N.V. (non-executive), Rabobank (non-executive)
Adam Cahan	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014 / der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Selbständiger Unternehmer	Mandate: keine
Angelika Gifford	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG und ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Mitglied in diversen Aufsichtsräten	Mandate: Rothschild & Co. S.C.A, Paris (non-executive), TUI AG, Berlin/Hannover (non-executive)
Erik Adrianus Hubertus Huggers	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media AG seit 26. Juni 2014 / der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Unternehmensberater	Mandate: keine
Marjorie Kaplan	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 16. Mai 2018 Selbständige Unternehmerin	Mandate: The Grierson Trust (non-executive)
Ketan Mehta	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 24. November 2015 Allen & Company LLC (Managing Director)	Mandate: keine
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	Mitglied des Aufsichtsrats der ProSiebenSat.1 Media SE seit 21. Mai 2015 Wirtschaftsprüfer	Mandate: Continental AG (non-executive), Covestro AG (non-executive), Covestro Deutschland AG (non-executive)

CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT

Im Folgenden erstatten Vorstand und Aufsichtsrat den jährlichen Bericht über die Corporate Governance in der Gesellschaft gemäß der Empfehlung in Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und nehmen Stellung zu den Kodexanregungen.

Vorstand und Aufsichtsrat sehen eine gute Corporate Governance als wesentlichen Bestandteil einer verantwortungsvollen, transparenten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung und -kontrolle an. Mit dem DCGK wurde ein Standard für eine transparente Kontrolle und Steuerung von Unternehmen etabliert, der sich insbesondere an den Interessen der Aktionäre orientiert. Viele der im DCGK enthaltenen Grundsätze zur Unternehmensführung werden bereits seit langer Zeit bei ProSiebenSat.1 gelebt.

Einzelne Themen, die die Corporate Governance bei der ProSiebenSat.1 Media SE und der ProSiebenSat.1 Group betreffen, werden in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB näher dargestellt; diese enthält insbesondere die jährliche Entsprechenserklärung zum DCGK sowie Festlegungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Ergänzende Ausführungen, wie unter anderem relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken und zum Compliance Management System (CMS), eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat, Festlegungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen für Vorstand und Aufsichtsrat, eine Darstellung der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse sowie Erläuterungen zur Kapitalmarktkommunikation und den Rechnungslegungsgrundsätzen befinden sich im vorliegenden Corporate-Governance-Bericht.

In der Nichtfinanziellen Erklärung gemäß § 289c, § 315c Abs. 1 HGB berichtet ProSiebenSat.1 zudem über die wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte für das Geschäftsjahr 2018 mit den entsprechenden Angaben, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind.

GRUNDLEGENDES ZUR UNTERNEHMENSVERFASSUNG

Die ProSiebenSat.1 Media SE ist eine börsennotierte Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) mit Sitz in Deutschland. Den Gestaltungsrahmen für die Corporate Governance geben somit neben dem DCGK das deutsche und europäische Recht, insbesondere das Recht der SE, das Aktien- und Kapitalmarktrecht sowie die Satzung der ProSiebenSat.1 Media SE vor.

ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Der Vorstand ist der Überzeugung, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg im Wettbewerb nur auf der Grundlage rechtmäßigen Handelns möglich ist. Die Verhinderung von Korruption und anderen Gesetzverstößen sind daher wichtige Erfolgsfaktoren für die Festigung unserer Marktposition sowie die Erreichung unserer Unternehmensziele. Neben der Korruptionsvermeidung konzentriert sich die Gesellschaft insbesondere auf das Kartell- und das Medienrecht sowie – aufgrund der steigenden Digitalisierung der Geschäftstätigkeit des Konzerns – den Datenschutz.

Zu diesem Zweck besteht bei der ProSiebenSat.1 Group ein Compliance Management System (CMS). Wesentliche Zielsetzung des CMS ist es, Integrität und rechtmäßiges Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeiter zu verankern und auf diese Weise Rechts- und Regelverstöße von vornherein zu verhindern. Vor dem Hintergrund der Konzernstruktur hat sich ProSiebenSat.1 in einer zentralen und einer dezentralen Compliance-Organisationsstruktur organisiert. Die zentrale Organisation bilden der Compliance-Ausschuss (Compliance Board) und der Group Chief Compliance Officer (CCO), die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch Fachexperten aus anderen Bereichen, beispielsweise der Rechtsabteilung, unterstützt werden. Das Compliance Board und der CCO unterstützen und beraten den Vorstand bei der Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung des CMS. Der CCO ist mit der Umsetzung des CMS im Konzern betraut, führt Risikoanalysen und Schulungen durch und berät den Vorstand bei der Entwicklung und Umsetzung angemessener Maßnahmen zur Risikominimierung. Zudem beobachtet er die Rechtsentwicklung und unterbreitet Vorschläge zur Weiterentwicklung des CMS. Die dezentrale Compliance-Organisation wird durch Unit Compliance Officer (UCO) repräsentiert, die in den Konzerngesellschaften bestellt werden. Die Gesamtverantwortung für das CMS liegt beim Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE als Mutterunternehmen der ProSiebenSat.1 Group. → Nachhaltigkeit, Seite 88

In ihrem Verhaltenskodex („Code of Conduct") hat die ProSiebenSat.1 Group grundsätzliche Richtlinien und Handlungsweisen festgelegt. Diese Richtlinien definieren die allgemeinen Maßstäbe für das Verhalten in geschäftlichen, rechtlichen und ethischen Angelegenheiten und regeln zudem, wie Mitarbeiter Hinweise auf Fehlverhalten im Unternehmen geben können. Sie dienen allen Mitgliedern des Vorstands, der Geschäftsleitung sowie den Mitarbeitern der ProSiebenSat.1 Group als verbindlicher Orientierungs- und Ordnungsrahmen für den Umgang miteinander sowie mit Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten und weiteren Dritten. Der Verhaltenskodex kann im Internet unter → www.ProSiebenSat1.com/investor-relations/corporate-governance/verhaltenskodex eingesehen werden.

ORGANE DER GESELLSCHAFT

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

002 / 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. → Abb. 002 Dazu ist eine offene Kommunikation und enge Kooperation zwischen den Organen von besonderer Bedeutung. Zur Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat und deren Zusammenwirken wird im vorliegenden Corporate-Governance-Bericht berichtet. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird im Vergütungsbericht erläutert.

Die Aktionäre nehmen ihre Mitverwaltungs- und Kontrollrechte auf der Hauptversammlung wahr, die durch den Versammlungsleiter zügig abgewickelt wird und spätestens nach vier bis sechs Stunden beendet sein sollte. Die Hauptversammlung wird zudem teilweise im Internet übertragen. Jede Stammaktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Die Aktionäre der Gesellschaft werden mit der Einladung zur Hauptversammlung über die einzelnen Tagesordnungspunkte und die Beschlussvorschläge von Vorstand und Aufsichtsrat fristgerecht informiert. Der Vorstand sorgt für die Bestellung eines Stimmrechtsvertreters zur weisungsgebundenen Ausübung des Stimmrechts der Aktionäre und damit zur Erleichterung der Wahrnehmung der Aktionärsrechte. Der Stimmrechtsvertreter ist auf der Hauptversammlung anwesend und erreichbar, eine Bevollmächtigung und Weisungserteilung an den Stimmrechtsvertreter ist durch die Aktionäre bzw. deren Vertreter bis zum Vortag der jeweiligen Hauptversammlung möglich. Im Falle eines Übernahmeangebots wird der Vorstand gegebenenfalls eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen, in der die Aktionäre über das Übernahmeangebot beraten und gegebenenfalls über gesellschaftsrechtliche Maßnahmen beschließen.

ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Dem Vorstand gehören nach den Vorgaben der Satzung ein oder mehrere Mitglieder an. Die Zahl der Mitglieder des Vorstands bestimmt der Aufsichtsrat. Zum 31. Dezember 2018 bestand der Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE aus fünf Mitgliedern (Vorjahr: sechs Mitglieder). Die Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands erfolgt gemäß Art. 39 Abs. 2 SE-VO grundsätzlich durch den Aufsichtsrat als Aufsichtsorgan. Gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 der Satzung i. V. m. Art. 46 SE-VO werden Vorstandsmitglieder für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren bestellt; Wiederbestellungen, jeweils für höchstens fünf Jahre, sind zulässig. → Mitglieder des Vorstands, Seite 254, → Vergütungsbericht, Seite 50, → Übernahmerechtliche Angaben, Seite 71

Dem Aufsichtsrat gehören satzungsgemäß neun Mitglieder an, die sämtlich von der Hauptversammlung zu wählen sind. Zum 31. Dezember 2018 bestand der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE wie im Vorjahr aus neun Mitgliedern. Neue Aufsichtsratsmitglieder durchlaufen ein strukturiertes Einführungsverfahren (sogenannter Onboarding-Prozess), in dem sie mit dem Unternehmen und ihren Aufgaben vertraut gemacht werden. → Mitglieder des Aufsichtsrats, Seite 255

ZIELE FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Am 12. Mai 2017 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Vorstand auf mindestens eine Frau festzulegen. Die Frist zur Umsetzung der Zielgröße läuft am 31. Dezember 2019 ab. Mit Sabine Eckhardt als Mitglied des Vorstands der ProSiebenSat.1 Media SE wurde diese Zielgröße für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Vorstand im Berichtszeitraum erfüllt.

ProSiebenSat.1 schätzt die Vielfalt, die Mitarbeiter und Führungskräfte an individuellen Eigenschaften, Erfahrungen und Kenntnissen in das Unternehmen einbringen, und betrachtet Diversität als wichtigen Erfolgsfaktor für die Entwicklung des Konzerns. Insbesondere der Anteil von Frauen und Männern im Unternehmen sowie in Führungspositionen ist für ProSiebenSat.1 ein zentraler Diversitätsaspekt. Abgesehen vom Frauenanteil wurden bisher keine weiteren Aspekte als Zielgröße für den Vorstand definiert.

ZIELE FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat hat sich mit den Empfehlungen in Ziff. 5.4.1 Abs. 2 und Abs. 3 des DCGK zu konkreten Zielen seiner Zusammensetzung eingehend auseinandergesetzt und unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Besonderheiten gemäß § 111 Abs. 5 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO Ziele für seine Zusammensetzung zuletzt am 12. März 2018 beschlossen. Danach strebt der Aufsichtsrat an, dass

- der Anteil der im Sinne der Ziff. 5.4.2 DCGK unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder mindestens 30 Prozent betragen soll;
- der Frauenanteil mindestens 1/3 (ein Drittel) betragen soll, welcher bis spätestens 31. März 2019 erreicht sein soll;
- die Mitglieder des Aufsichtsrats über besondere internationale Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten Rundfunk, Medien und Kommunikation verfügen sollen;
- der internationalen Tätigkeit des Unternehmens Rechnung getragen werden soll. Der Aufsichtsrat soll mit Mitgliedern besetzt werden, die aufgrund ihrer Herkunft oder beruflichen Tätigkeit Regionen oder Kulturräume vertreten, in denen die Gesellschaft eine wesentliche Tätigkeit entfaltet. In diesem Zuge soll ferner der Diversität bei der Besetzung Rechnung getragen und das derzeitige Niveau der Vielfalt gleichermaßen beibehalten werden. Der Aufsichtsrat soll mit Mitgliedern besetzt werden, die aufgrund ihrer Herkunft, ihres persönlichen Hintergrunds, ihrer Ausbildung oder beruflichen Tätigkeit, dem Aufsichtsrat breit gefächerte Erfahrungswerte und Spezialkenntnisse zur Verfügung stellen können;
- er weiterhin in jedem Einzelfall im Rahmen der Gesetze und unter Berücksichtigung des DCGK prüft, wie er mit potenziellen oder auftretenden Interessenkonflikten umgeht, um weiterhin eine unvoreingenommene, am Unternehmensinteresse orientierte Überwachung und Beratung des Vorstands der Gesellschaft zu gewährleisten;
- die in der vom Aufsichtsrat beschlossenen Geschäftsordnung vorgesehene Altersgrenze von 70 Jahren zum Zeitpunkt der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied beibehalten werden soll;
- eine Person, die für drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten und damit in der Regel fünfzehn Jahre Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft war, soll in der Regel für eine Wiederwahl in den Aufsichtsrat nicht mehr vorgeschlagen werden.

Der Aufsichtsrat in seiner derzeitigen Besetzung erfüllt bereits die vorstehend genannten und gemäß DCGK und AktG selbst auferlegten Ziele seiner Zusammensetzung. Der Aufsichtsrat betrachtet für das Geschäftsjahr 2018 sämtliche Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig. Bei den Aufsichtsratsmitgliedern Antoinette P. Aris und Angelika Gifford haben die im Bericht des Aufsichtsrats genannten Anhaltspunkte für Interessenkonflikte vorgelegen. → Bericht des Aufsichtsrats, Seite 31

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, 315d HGB.

KOMPETENZPROFIL DES AUFSICHTSRATS

Zudem hat sich der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE vor dem Hintergrund der angepassten Empfehlung des DCGK in der geltenden Fassung vom 7. Februar 2017 hinsichtlich Ziffer 5.4.1 (Zusammensetzung des Aufsichtsrats) das nachstehend erläuterte Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet und am 12. März 2018 beschlossen, so dass eine qualifizierte Beratung und Kontrolle der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat sichergestellt werden kann. Das Gesamtgremium erfüllt die Anforderungen in seiner aktuellen Zusammensetzung bereits.

Dabei sollen von jedem Aufsichtsratsmitglied unverzichtbare allgemeine Kenntnisse mit eingebracht werden, so dass die entsprechenden Kandidatinnen und Kandidaten 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 Kandidatinnen und Kandidaten durch den Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats an den Gesamt-Aufsichtsrat und anschließend die Hauptversammlung sichergestellt sein, dass das Thema Diversität Beachtung findet.

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

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

- Erfahrung in der Führung eines börsennotierten, international agierenden Unternehmens;
- fundiertes Verständnis der unterschiedlichen Geschäftsfelder der ProSiebenSat.1-Gruppe – im Speziellen Content und Broadcasting, Vertrieb, Digital Entertainment, E-Commerce und Produktion – sowie des Marktumfeldes des Konzerns und der Medienregulierung/-politik;
- fundierte Kenntnisse im Bereich digitale Geschäftsentwicklung, digitale Diversifikations- und Plattform-Strategien (wie zum Beispiel Addressable TV oder Digital out of Home), Daten und Werbetechnologien sowie M&A;
- fundierte Kenntnisse im Bereich Rechnungswesen, Rechnungslegung und Abschlussprüfung;

- fundierte Kenntnisse in den Bereichen Controlling und Risikomanagement;
- fundierte Kenntnisse in den Bereichen Personalentwicklung und -führung;
- fundierte Kenntnisse in den Bereichen Governance und Compliance.

Daneben muss mindestens ein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, über besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen.

Im Rahmen von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung soll insbesondere auf Persönlichkeit, Integrität, Leistungsbereitschaft und Unabhängigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten geachtet werden. Zudem sollen bestehende sowie zur Wahl stehende Aufsichtsratsmitglieder grundsätzlich der vom DCGK unter Ziffer 5.4.5 empfohlenen Begrenzung von Mandaten in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder in Aufsichtsgremien von konzernexternen Gesellschaften, die vergleichbare Anforderungen stellen, nachkommen.

Bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen sämtliche Voraussetzungen (hinsichtlich Satzung und Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat, DCGK) erfüllt und die vorangehenden Ziele berücksichtigt sein, so dass eine gesamtheitliche Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium des Aufsichtsrats gewährleistet ist.

Im Fall einer möglichen anstehenden Neubesetzung ist zunächst zu prüfen, welche der entsprechenden Fachkenntnisse im Aufsichtsrat fehlen beziehungsweise verstärkt werden sollen. Basierend auf diesem entsprechenden Anforderungsprofil sind Kandidatinnen oder Kandidaten zu identifizieren, die diese entsprechenden Fachkenntnisse oder Fähigkeiten aufweisen sowie die den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen können. Im Hinblick auf eine kontinuierliche Aufsichtsratsarbeit sowie einer nachhaltigen und effizienten Nachfolgeplanung ist hier ebenfalls die festgelegte Altersgrenze für Mitglieder des Aufsichtsrats zu berücksichtigen.

ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Jedes Vorstandsmitglied verantwortet einen eigenen Zuständigkeitsbereich, über den es seine Vorstandskollegen laufend unterrichtet. Die Zusammenarbeit und Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder werden durch eine Geschäftsordnung geregelt, die der Aufsichtsrat für den Vorstand erlassen hat und bei Bedarf aktualisiert. 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 treffen zu können, müssen mindestens die Hälfte der Vorstandsmitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen. Beschlüsse des Gesamtvorstands werden mit einfacher Mehrheit gefasst. Im Falle einer Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorstandsvorsitzenden. Bei wesentlichen Ereignissen kann jedes Vorstandsmitglied sowie der Aufsichtsrat eine außerordentliche Sitzung des Gesamtvorstands einberufen. Beschlüsse des Vorstands können auch außerhalb von Sitzungen durch mündliche, telefonische oder schriftliche Abstimmung sowie durch Abstimmung in Textform gefasst werden. Zu jeder Sitzung des Gesamtvorstands sowie zu jeder außerhalb einer Sitzung erfolgten Beschlussfassung wird ein schriftliches Protokoll angefertigt, das vom Vorstandsvorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden der Sitzung unterzeichnet wird. Dieses Protokoll wird unverzüglich jedem Vorstandsmitglied schriftlich oder in Textform zugeleitet; erhebt keine der Personen, die an der Sitzung bzw. Beschlussfassung teilgenommen haben, Widerspruch gegen Inhalt oder Formulierung des Protokolls innerhalb einer Woche nach Zusendung, 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 entwickelt.

Näheres zur Arbeitsweise des Vorstands wird in der vom Aufsichtsrat festgelegten Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt, die insbesondere auch den Geschäftsverteilungsplan und die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten regelt.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend schriftlich sowie in den quartalsweise stattfindenden Aufsichtsratssitzungen über die Planung, die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements sowie über Fragen der Compliance. Bei wesentlichen Ereignissen wird gegebenenfalls eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Die Satzung der Gesellschaft und die Geschäftsordnung des Vorstands sehen für bedeutende Geschäftsvorgänge Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats vor. So ist beispielsweise für die Festlegung der Jahresplanung, größere Akquisitionen bzw. Desinvestitionen oder Investitionen in Programmlizenzen die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich. Nähere Informationen zur Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat und zu wichtigen Beratungsthemen im Geschäftsjahr 2018 sind im Bericht des Aufsichtsrats zu finden.

Der Aufsichtsrat hält mindestens zwei Sitzungen pro Kalenderhalbjahr ab. Für seine Arbeit hat sich der Aufsichtsrat in Ergänzung zu den Vorgaben der Satzung eine Geschäftsordnung gegeben: Danach koordiniert der Aufsichtsratsvorsitzende die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Der Aufsichtsratsvorsitzende führt in angemessenem Rahmen Gespräche mit Investoren über aufsichtsratsspezifische Themen und nahm unter anderem am Capital Markets Day der Gesellschaft im November 2018 teil. Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse in der Regel in Sitzungen. Auf Anweisung des Aufsichtsratsvorsitzenden können Beschlüsse jedoch auch in Telefon- oder Videokonferenzen oder außerhalb einer Sitzung gefasst werden. Ebenfalls zulässig ist eine Beschlussfassung durch eine Kombination von Stimmabgaben in Sitzungen mit anderen Formen der Stimmabgabe.

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

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

Herr Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, der zugleich Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist, erfüllt als unabhängiges und sachverständiges Mitglied die Anforderungen nach §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO und Ziff. 5.3.2 Sätze 2 und 3 DCGK; im Übrigen sind die Mitglieder des Prüfungsausschusses in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, gemäß §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO vertraut.

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

Entsprechend der Empfehlung in Ziff. 5.6 des DCGK führt der Aufsichtsrat regelmäßig eine Effizienzprüfung 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.

ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DER AUSSCHÜSSE SOWIE SITZUNGSTEILNAHMEN

Der Vorstand hat keine Ausschüsse eingerichtet; der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2018 vier Ausschüsse eingesetzt. Die Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse erfolgt durch den Aufsichtsrat. Bei der Auswahl der Ausschussmitglieder werden potenzielle Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder und die jeweilige berufliche Qualifikation berücksichtigt. → Abb. 003

003 / ZUSAMMENSETZUNG DER AUFSICHTSRATSAUSSCHÜSSE ZUM 31. DEZEMBER 2018

PRÄSIDIAL- UND NOMINIERUNGSAUSSCHUSS
Dr. Werner Brandt (Co-Vorsitzender), Dr. Marion Helmes (Co-Vorsitzende), Lawrence Aidem, Ketan Mehta

PRÜFUNGSAUSSCHUSS
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (Vorsitzender und unabhängiger Finanzexperte i. S. d. §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO und Ziff. 5.3.2 Sätze 2 und 3 DCGK), Angelika Gifford, Dr. Marion Helmes

PERSONALAUSSCHUSS:
Dr. Werner Brandt (Vorsitzender), Angelika Gifford, Dr. Marion Helmes, Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher

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

Die Aufsichtsratsausschüsse kommen in der Regel quartalsweise zu Sitzungen zusammen; der Kapitalmarktausschuss tritt nur zusammen, wenn eine Zustimmung des Aufsichtsrats zur Ausnutzung eines genehmigten Kapitals der Gesellschaft durch den Vorstand und damit im Zusammenhang stehender Maßnahmen erforderlich ist. 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 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 einer Woche nach Zustellung widerspricht. Die Ausschussvorsitzenden berichten in den Aufsichtsratssitzungen über die Arbeit in den Ausschüssen.

Der Finanzvorstand, der Rechtsvorstand und der Abschlussprüfer nehmen regelmäßig an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teil. Darüber hinaus lädt der Vorsitzende des Prüfungsausschusses bei Bedarf insbesondere leitende Angestellte aus den Bereichen Finanzen und Bilanzierung zu Informationszwecken ein. Mindestens einmal im Geschäftsjahr tagt der Prüfungsausschuss in Abwesenheit von Vorstandsmitgliedern. Für seine Arbeit hat der Aufsichtsrat dem Prüfungsausschuss eine Geschäftsordnung gegeben. Zusätzlich findet auch außerhalb der Sitzungen ein regelmäßiger Dialog zwischen dem Prüfungsausschuss und den Abschlussprüfern statt.

Der Aufsichtsrat sieht es als Bestandteil guter Corporate Governance an, die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsratsplenums sowie der Aufsichtsratsausschüsse individualisiert offenzulegen. → Abb. 004

004 / INDIVIDUALISIERTE OFFENLEGUNG DER SITZUNGSTEILNAHME IM GESCHÄFTSJAHR 2018

	Sitzungs-teilnahme	Anwesen-heit in %
AUFSICHTSRATSPLENUM		
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender (seit 26. Juni 2014)	14/14	100
Dr. Marion Helmes, stellv. Vorsitzende (seit 26. Juni 2014, stellv. Vorsitzende seit 21. Mai 2015)	13/14	93
Lawrence Aidem (seit 26. Juni 2014)	14/14	100
Antoinette (Annet) P. Aris (seit 26. Juni 2014 bis 16. Mai 2018)	6/6	100
Adam Cahan (seit 26. Juni 2014)	13/14	93
Angelika Gifford (seit 21. Mai 2015)	13/14	93
Erik Adrianus Hubertus Huggers (seit 26. Juni 2014)	14/14	100
Marjorie Kaplan (seit 16. Mai 2018)	9/9	100
Ketan Mehta (seit 24. November 2015)	14/14	100
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (seit 21. Mai 2015)	14/14	100
PRÄSIDIAL- UND NOMINIERUNGSAUSSCHUSS		
Dr. Werner Brandt, Co-Vorsitzender (seit 26. Juni 2014)	5/5	100
Dr. Marion Helmes, Co-Vorsitzende (seit 21. Mai 2015)	3/5	60
Lawrence Aidem (seit 26. Juni 2014)	4/5	80
Ketan Mehta (seit 30. Juni 2016)	5/5	100
PRÜFUNGSAUSSCHUSS		
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher, Vorsitzender (seit 21. Mai 2015)	6/7	86
Antoinette (Annet) P. Aris (seit 26. Juni 2014 bis 16. Mai 2018)	3/3	100
Dr. Marion Helmes (seit 26. Juni 2014)	7/7	100
Angelika Gifford[1] (seit 16. Mai 2018)	6/7	86
PERSONALAUSSCHUSS		
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender (seit 26. Juni 2014)	7/7	100
Antoinette (Annet) P. Aris (seit 26. Juni 2014 bis 16. Mai 2018)	5/5	100
Angelika Gifford (seit 21. Mai 2015)	6/7	86
Dr. Marion Helmes (seit 21. Mai 2015)	7/7	100
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (seit 16. Mai 2018)	6/7	86
KAPITALMARKTAUSSCHUSS		
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender (seit 7. September 2016)	1/1	100
Dr. Marion Helmes (seit 7. September 2016)	1/1	100
Ketan Mehta (seit 7. September 2016)	0/1	0
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher (seit 7. September 2016)	1/1	100

[1] Angelika Gifford hat bereits vor ihrer Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss als Gast an Sitzungen teilgenommen.

KOMMUNIKATION UND TRANSPARENZ

Mit Offenheit und Transparenz soll das Vertrauen der Aktionäre 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. Zudem veranstaltet die Gesellschaft einmal im Jahr einen Kapitalmarkttag. Das Unternehmen stellt Informationen grundsätzlich zeitgleich allen Aktionären sowie Medienvertretern und der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung. Diese werden auch in englischer Sprache veröffentlicht, um die Internationalität der Interessengruppen zu berücksichtigen.

Im Finanzkalender werden die Veröffentlichungstermine von Finanzberichten und Mitteilungen sowie weitere wichtige Termine wie zum Beispiel das Datum der Hauptversammlung frühzeitig bekannt gegeben. Der Kalender ist auf der ProSiebenSat.1-Homepage unter → www.ProSiebenSat1.com/investor-relations/praesentationen-events/finanzkalender abrufbar und auch im Geschäftsbericht 2018 → Seite 275 abgedruckt.

Im Sinne einer fairen Kommunikation und zeitnahen Information im In- und Ausland nutzt das Unternehmen insbesondere das Internet als Kommunikationskanal. Auf der Homepage → www.ProSiebenSat1.com werden alle relevanten Unternehmensinformationen publiziert. Geschäfts- und Halbjahresfinanzberichte sowie Quartalsmitteilungen, aktuelle Kurs-Charts und Unternehmenspräsentationen sind dort jederzeit abrufbar. Auf Sonderseiten für die jährliche Hauptversammlung informiert der Konzern über organisatorische und rechtliche Themen im Zusammenhang mit der 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 den jährlichen Corporate-Governance-Bericht, die aktuelle Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB und §§ 289f, 315d, 315e HGB, die Entsprechenserklärung zum DCGK gemäß § 161 AktG einschließlich eines Archivs mit älteren Entsprechenserklärungen sowie die Satzung des Unternehmens.

Regelberichterstattung und Ad-hoc-Publizität

Im Rahmen der Jahres- und Zwischenberichterstattung werden viermal im Geschäftsjahr die Geschäftsentwicklung sowie die Finanz- und Ertragslage der ProSiebenSat.1 Group erläutert. 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.

Bedeutende Stimmrechtsanteile

Meldungen zu Veränderungen bei bedeutenden Stimmrechtsanteilen gemäß den §§ 33 ff. Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) werden unverzüglich nach Eingang veröffentlicht. Aktuelle Informationen sind unter → www.ProSiebenSat1.com/investor-relations/publikationen/stimmrechtsmitteilungen abrufbar.

Directors'-Dealings-Meldungen

Auch Directors'-Dealings-Meldungen nach Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 über Marktmissbrauch (MAR) werden unverzüglich nach deren Eingang unter → www.ProSiebenSat1.com/investor-relations/publikationen/directors-dealings-meldungen veröffentlicht. Im Geschäftsjahr 2018 wurden der ProSiebenSat.1 Media SE gemäß Art. 19 MAR 23 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 2018 hielten Mitglieder des Vorstands insgesamt 187.783 Aktien (Vorjahr: 64.450) und Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt 63.543 Aktien (Vorjahr: 26.180) an der ProSiebenSat.1 Media SE. Max Conze hat 3.508.442 Euro in den Kauf von ProSiebenSat.1-Aktien investiert, Conrad Albert zum Jahresende 2018 einen Betrag von 438.081 Euro. → Abb. 005

005 / INDIVIDUALISIERTER AKTIENBESITZ VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT ZUM 31. DEZEMBER 2018

	Anzahl Aktien
VORSTAND	
Max Conze	164.283
Conrad Albert	16.500
Sabine Eckhardt	4.000
Jan David Frouman	3.000
Dr. Jan Kemper	0
AUFSICHTSRAT	
Dr. Werner Brandt	23.750
Dr. Marion Helmes	5.655
Lawrence Aidem	3.494
Adam Cahan	2.105
Angelika Gifford	3.449
Erik Adrianus Hubertus Huggers	3.369
Marjorie Kaplan	757
Ketan Mehta	15.000
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	5.964

Die letztjährige ordentliche Hauptversammlung am 16. Mai 2018 hat das überarbeitete Vorstandsvergütungssystem gebilligt. Als Teil der neuen Vorstandsvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder unter anderem eine aktienbasierte Vergütung in Form des sogenannten Performance Share Plan, unter dem im Geschäftsjahr 2018 erstmalig eine Zuteilung erfolgte; der Performance Share Plan löst den bisherigen Group Share Plan ab, unter dem zuletzt für das Geschäftsjahr 2017 Zuteilungen erfolgt sind. Der Performance Share Plan ist als mehrjährige variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Shares Units/PSUs) ausgestaltet. Hierzu erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit jeweils vierjährigem Performancezeitraum. Die Auszahlung erfolgt jeweils in bar in Jahr fünf, dem Jahr nach Ablauf des jeweiligen Performancezeitraums. 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. Sie bestimmt sich zu je 50 Prozent anhand des Adjusted Net Income auf Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return (TSR – Aktienrendite der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie relativ zur Aktienrendite der Unternehmen des STOXX Europe 600 Media). Im Geschäftsjahr 2018 hielten Mitglieder des Vorstands insgesamt 417.311 PSUs; dies umfasst sowohl die unter dem neuen Performance Share Plan für das Geschäftsjahr 2018 wie auch die davor unter dem Group Share Plan zugeteilten PSUs.
→ Konzernanhang, Note 33, „Anteilsbasierte Vergütung", Seite 220

Aktienbasierte Programme und ähnliche wertpapierorientierte Anreizsysteme

Weiterführende Angaben zu den aktienbasierten Vergütungsprogrammen Performance Share Plan und Group Share Plan, zum Mid Term Incentive Plan (MTI), der in bar auszuzahlen ist, sowie zum Mitarbeiteraktienprogramm (MyShares) der ProSiebenSat.1 Media SE sind im Anhang des Konzernabschlusses sowie im Lagebericht enthalten.
→ Vergütungsbericht, Seite 50, → Konzernanhang, Note 25, „Eigenkapital", Seite 195

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Rechnungslegung des ProSiebenSat.1-Konzerns erfolgt nach Grundsätzen der IFRS (International Financial Reporting Standards), wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der Jahresabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE als Konzern-Muttergesellschaft wird nach den Rechnungslegungsvorschriften des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) erstellt. Sowohl der Einzelabschluss der ProSiebenSat.1 Media SE als auch der Konzernabschluss sind auf der Homepage der Gesellschaft unter → www.ProSiebenSat1.com abrufbar. Beide Abschlüsse werden von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und testiert. Für das Geschäftsjahr 2018 sind sie von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (KPMG), Niederlassung München, mit Haiko Schmidt als verantwortlichem Prüfer ordnungsgemäß geprüft und am 25. Februar 2019 mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden. Haiko Schmidt ist seit dem Geschäftsjahr 2012 als verantwortlicher Prüfer der KPMG für die Gesellschaft tätig. Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE wird der nächsten ordentlichen Hauptversammlung am 12. Juni 2019 die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young zur Wahl als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2019 vorschlagen.
→ Bericht des Aufsichtsrats, Seite 31

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

In der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB berichten Vorstand und Aufsichtsrat über die Unternehmensführung. Sie umfasst neben der jährlichen Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken sowie weitere Aspekte der Unternehmensführung. Ergänzende Ausführungen, wie unter anderem eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat, eine Darstellung der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse, eine Beschreibung des Diversitätskonzepts sowie Erläuterungen zur Kapitalmarktkommunikation und den Rechnungslegungsgrundsätzen befinden sich im Corporate-Governance-Bericht. → Geschäftsbericht 2018 ab Seite 41

006 / ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄSS § 161 AKTG

Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE erklären, dass den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April bzw. 19. Mai 2017 bekannt gemachten Fassung vom 7. Februar 2017 seit deren Bekanntgabe grundsätzlich entsprochen wird und wurde. Lediglich die folgenden Kodex-Empfehlungen wurden bzw. werden nicht angewendet:

- **Die von der Gesellschaft für Vorstand und Aufsichtsrat abgeschlossenen D&O-Versicherungsverträge sehen einen Selbstbehalt für die versicherten Mitglieder des Vorstands in dem gesetzlich (§ 93 Abs. 2 Satz 3 AktG in Verbindung mit Art. 51 SE-VO) und anstellungsvertraglich vorgegebenen Rahmen vor. Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat ist ein Selbstbehalt jedoch kein geeignetes Mittel, das Verantwortungsbewusstsein und die Motivation der Organmitglieder zu steigern. Ein Selbstbehalt ist für Aufsichtsratsmitglieder deswegen derzeit entgegen der Empfehlung in Ziff. 3.8 DCGK nicht vereinbart.**

- **Der Vorstand hat bei der Gesellschaft ein Compliance Management System (CMS) eingerichtet, das angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen abbildet und hat dessen Grundzüge im Corporate-Governance-Bericht der Gesellschaft sowie in der Nichtfinanziellen Konzernerklärung offengelegt. Mitarbeitern wird in diesem Zusammenhang auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt, Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Schutz erfahren die Beschäftigten gemäß der Empfehlung unter Ziffer 4.1.3 Satz 2 DCGK indem der in einer Betriebsvereinbarung verankerte Verhaltenskodex der Gesellschaft in Abschnitt XIX (Verstöße gegen den Verhaltenskodex) regelt, dass gutgläubige Hinweisgeber für die Abgabe einer Meldung nicht benachteiligt werden dürfen. Ferner haben Mitarbeiter und Dritte auf der Grundlage einer im Dezember 2018 geschlossenen Betriebsvereinbarung zusätzlich die Möglichkeit, Hinweise auf Rechtsverstöße auch anonym über eine externe Ombudsperson abzugeben.**

Die ProSiebenSat.1 Media SE beabsichtigt, den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April bzw. 19. Mai 2017 bekannt gemachten Fassung vom 7. Februar 2017 mit der oben erstgenannten Ausnahme auch in Zukunft zu entsprechen.

Im März 2019
Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE

RELEVANTE ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Der Vorstand ist der Überzeugung, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg im Wettbewerb nur auf der Grundlage rechtmäßigen Handelns möglich ist. Die Verhinderung von Korruption und Rechtsverstößen sind daher wichtige Erfolgsfaktoren für die Marktposition sowie die Erreichung der Unternehmensziele. Dies gilt insbesondere für das Kartell- und Medienrecht sowie – aufgrund der steigenden Digitalisierung der Geschäftstätigkeit des Konzerns – den Datenschutz und die damit verbundene Wahrung von Persönlichkeitsrechten. Für weitergehende Angaben zu diesem Zweck bei der ProSiebenSat.1 Group bestehenden Compliance Management System (CMS) und auch dem für die ProSiebenSat.1 geltenden Verhaltenskodex („Code of Conduct") verweisen wir auf den → Corporate-Governance-Bericht, Seite 41.

BESCHREIBUNG DER ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT, DER AUSSCHÜSSE SOWIE DES DIVERSITÄTSKONZEPTS

Eine allgemeine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie dessen Ausschüssen befindet sich im Corporate-Governance-Bericht. Die Zusammensetzung des Vorstands ist → ab Seite 254 im Geschäftsbericht 2018 zu finden; die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist im Geschäftsbericht 2018 → auf Seite 40 und → auf Seite 255 sowie im Corporate-Governance-Bericht erläutert. Ebenfalls im Corporate-Governance-Bericht ist die Beschreibung des Diversitätskonzepts sowie der Ziele dieses

Diversitätskonzepts, der Art und Weise seiner Umsetzung und der im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse gemäß §§ 289f Abs. 2 Nummer 6, 315d HGB enthalten.

FESTLEGUNGEN ZUR GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE hat jeweils für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat mit Blick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in beiden Organen der Gesellschaft 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, über die im Corporate-Governance-Bericht berichtet wird; auf diesen Bericht wird hiermit verwiesen.

Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Der Vorstand der ProSiebenSat.1 Media SE hat mit Beschluss vom 30. Juni 2017 mit Blick auf § 76 Abs. 4 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO in Bezug auf den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands folgende Zielgrößen festgelegt, die bis zum 30. Juni 2022 erreicht sein sollen:

- Führungsebene (Management Level 1): 15 Prozent
- Führungsebene (Management Level 2): 30 Prozent

Der Frauenanteil für die erste Führungsebene in der ProSiebenSat.1 Media SE betrug zum Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres 42,9 Prozent (Vorjahr: 13,8 %). Die Frauenquote für die zweite Führungsebene lag bei 38,6 Prozent (Vorjahr: 25,7 %).

VERGÜTUNGSBERICHT[1]

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems von Vorstand und Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2018. Er erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Das Vorstandsvergütungssystem für die Geschäftsjahre ab 2018 wurde durch den Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE grundlegend überarbeitet und der Hauptversammlung im Mai 2018 zur Billigung vorgelegt, die ihre Zustimmung mit einer breiten Mehrheit von 93 Prozent erteilte. Alle Vorstandsdienstverträge wurden auf das neue Vorstandsvergütungssystem umgestellt, das damit rückwirkend seit dem 1. Januar 2018 gültig ist.

Der vorliegende Vergütungsbericht ist Bestandteil des geprüften zusammengefassten Lageberichts und entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften. Ferner berücksichtigt er die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Zuständigkeit und Verfahren für die Festlegung der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsmitglieder der ProSiebenSat.1 Media SE stehen zusätzlich zu ihrer Organfunktion in vertraglicher Beziehung zur Gesellschaft. Für den Abschluss der Dienstverträge mit den Mitgliedern des Vorstands ist der Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE zuständig. Die Vorstandsdienstverträge haben eine maximale Laufzeit von fünf Jahren und regeln auch die Vergütung. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden auf Vorschlag des Personalausschusses („Compensation Committee") vom Aufsichtsratsplenum festgelegt und regelmäßig überprüft. → Abb. 007 Hierbei beachtet der Aufsichtsrat, dass die persönliche Leistung sowie der Tätigkeits- und Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder einerseits und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft andererseits in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen. → Bericht des Aufsichtsrats, Seite 31

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

Grundsätze des Vergütungssystems

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

Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung ab dem Geschäftsjahr 2018

Nachfolgend werden die Elemente des neuen Vorstandsvergütungssystems und Änderungen gegenüber dem bisherigen System detailliert beschrieben.

Das neue Vorstandsvergütungssystem setzt sich nur noch aus drei statt bisher vier Bestandteilen zusammen: Einem fixen Basisgehalt, einem einjährigen und einem mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil. Um die Komplexität des Vergütungssystems zu reduzieren, wird der auslaufende Mid Term Incentive Plan nicht mehr neu aufgelegt. Die Vergütungsstruktur beträgt – bei im Wesentlichen unveränderter Höhe der Zielvergütung – im überarbeiteten System

[1] Dieser Abschnitt ist Bestandteil des geprüften, zusammengefassten Lageberichts.

007 / FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Personalausschuss	Aufsichtsrat	Hauptversammlung
Bereitet die Beschlüsse über das Vergütungssystem und die Vergütungshöhe vor und legt diese dem Aufsichtsrat vor. →	Fasst Beschluss über das Vergütungssystem und die Vergütungshöhe. Das beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. →	Fasst Beschluss über die Billigung des Vergütungssystems.

für den Vorstandsvorsitzenden 35 : 30 : 35 (fixes Basisgehalt zu einjähriger variabler Vergütung zu mehrjähriger variabler Vergütung) sowie für die übrigen Vorstandsmitglieder 40 : 20 : 40. → Abb. 008 Die Gewichtung bei Jan David Frouman beträgt leicht abweichend 41 : 20 : 39, da er zur Abgeltung von Heimreisen ein höheres fixes Basisgehalt erhält. Diese erhöhende Vergütung war bereits Bestandteil seiner vorhergehenden Vorstandsvergütung.

008 / STRUKTUR DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS

Vorstandsvorsitzender	Übrige Vorstandsmitglieder
Long Term Incentive (35 %)	Long Term Incentive (40 %)
Short Term Incentive (30 %)	Short Term Incentive (20 %)
Fixes Basisgehalt (35 %)	Fixes Basisgehalt (40 %)
Betriebliche Altersversorgung sowie sonstige erfolgsunabhängige Nebenleistungen	Betriebliche Altersversorgung sowie sonstige erfolgsunabhängige Nebenleistungen

Hiervon unabhängig bleibt die betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder unverändert bestehen. Der jährliche Beitrag des Unternehmens zur betrieblichen Altersversorgung beläuft sich unverändert auf 20 Prozent des fixen Basisgehalts. Ferner erhalten die Vorstandsmitglieder wie bisher Nebenleistungen.

FIXES BASISGEHALT

Die Struktur des fixen Basisgehalts bleibt unverändert. Das Basisgehalt wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird das Basisgehalt für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

VARIABLE VERGÜTUNG

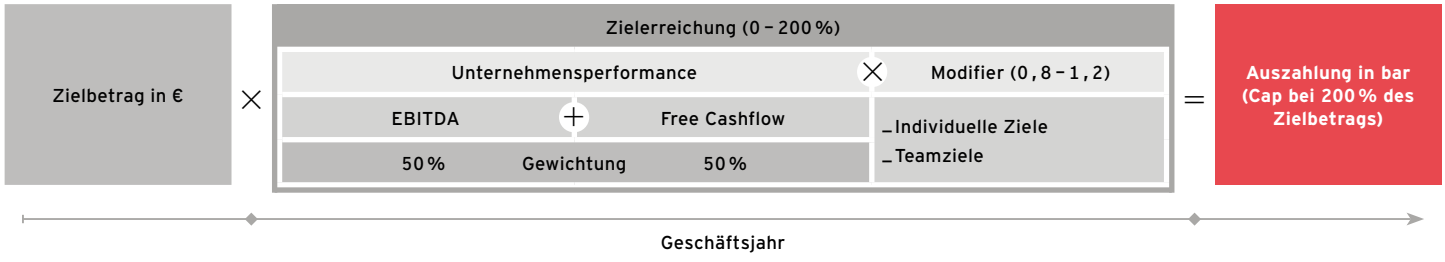
Die variable Vergütung besteht zukünftig aus nur noch zwei Elementen, einer einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Performance Bonus) sowie einer mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive) in Form virtueller Aktien der ProSiebenSat.1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

SHORT TERM INCENTIVE (PERFORMANCE BONUS)

Der Short Term Incentive ist auch weiterhin vom geschäftlichen Erfolg der ProSiebenSat.1 Group im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Er berechnet sich aus den für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen (0 % – 200 %) des EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) und des FCF (Free Cashflow), jeweils auf Konzernebene, sowie einem Modifier (0,8 bis 1,2) zur Beurteilung der individuellen sowie kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder. Die finale Auszahlung ist auf maximal 200 Prozent des individuellen Zielbetrags, der jeweils im Dienstvertrag vereinbart wird, begrenzt (Cap). → Abb. 009

Der Aufsichtsrat hat die beiden Finanzkennzahlen EBITDA sowie FCF als relevante Zielparameter festgelegt. Bei der Kennzahl EBITDA handelt es sich um eine branchenübliche und häufig verwendete operative Ergebnis-Messgröße, welche in der Medienindustrie ein hohes Maß an Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen erlaubt und am Kapitalmarkt regelmäßig auch für Unternehmensbewertungen auf Multiplikator-Basis herangezogen wird. Die Kennzahl FCF ist zudem eine für Aktionäre wichtige Messgröße für die aus dem operativen Geschäft und nach Abzug von Investitionen erwirtschafteten liquiden Mittel, die für den Kapitaldienst oder Ausschüttungen an die Aktionäre zur Verfügung stehen. Gleichermaßen ist der FCF ein wichtiger Indikator zur Messung des sog. Cash-Returns auf Investitionen und eine gängige Berechnungsgrundlage im Rahmen von Cashflow-basierten Unternehmensbewertungen. Die ProSiebenSat.1 Media SE berichtet beide Finanzkennzahlen, EBITDA und FCF, im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung für die ProSiebenSat.1 Group.

009 / FUNKTIONSWEISE SHORT TERM INCENTIVE



EBITDA AUF KONZERNEBENE

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

Der Zielwert für das EBITDA-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für die ProSiebenSat.1 Group ab.

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

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

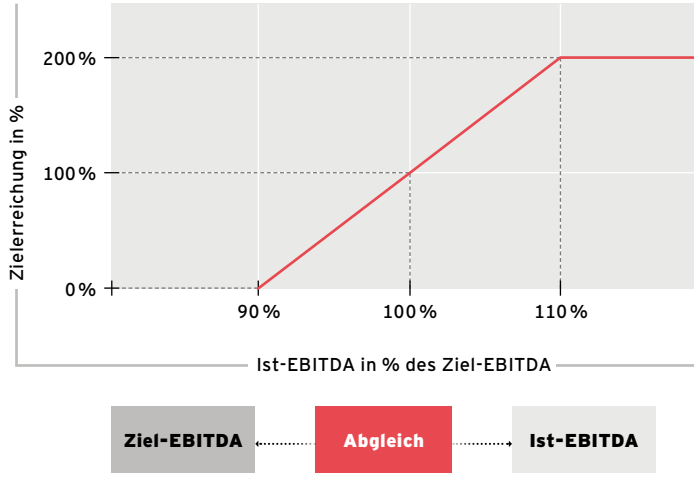
Entspricht das Ist-EBITDA dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Negativabweichung von 10 Prozent oder mehr vom Ziel-EBITDA beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss das Ist-EBITDA das Ziel-EBITDA um 10 Prozent oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die EBITDA-Zielerreichungskurve ist symmetrisch ausgestaltet, einer Zielunter- bzw. -überschreitung wird somit gleichermaßen Rechnung getragen. → Abb. 010

FREE CASHFLOW AUF KONZERNEBENE

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

Der Zielwert für das FCF-Ziel wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung für die ProSiebenSat.1 Group ab.

010 / ZIELERREICHUNGSKURVE BERICHTETES EBITDA

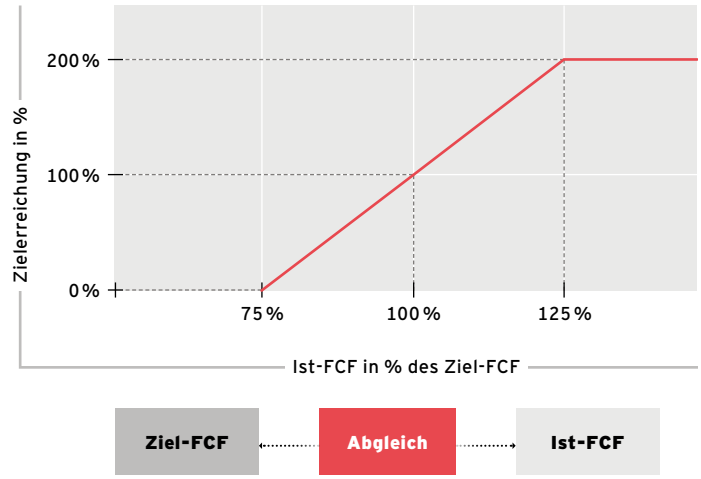


Sofern erforderlich, wird der von der ProSiebenSat.1 Media SE berichtete Ist-FCF des Konzerns zur Ermittlung der Zielerreichung um Effekte aus wesentlichen Änderungen in der IFRS-Rechnungslegung sowie aus M&A-Transaktionen bereinigt. Dies erlaubt es dem Aufsichtsrat, möglicherweise verzerrende Effekte bei der Zielerreichung zu korrigieren. Eine weitergehende Anpassung ist nicht vorgesehen.

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

Entspricht der Ist-FCF dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Negativabweichung von 25 Prozent oder mehr vom Ziel-FCF, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss der Ist-FCF den Ziel-FCF um 25 Prozent oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die FCF-Zielerreichungskurve ist symmetrisch ausgestaltet, einer Zielunter- bzw. -überschreitung wird somit gleichermaßen Rechnung getragen. → Abb. 011

011 / ZIELERREICHUNGSKURVE BERICHTETER FREE CASHFLOW (FCF)



MODIFIER

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

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

LONG TERM INCENTIVE (PERFORMANCE SHARE PLAN)

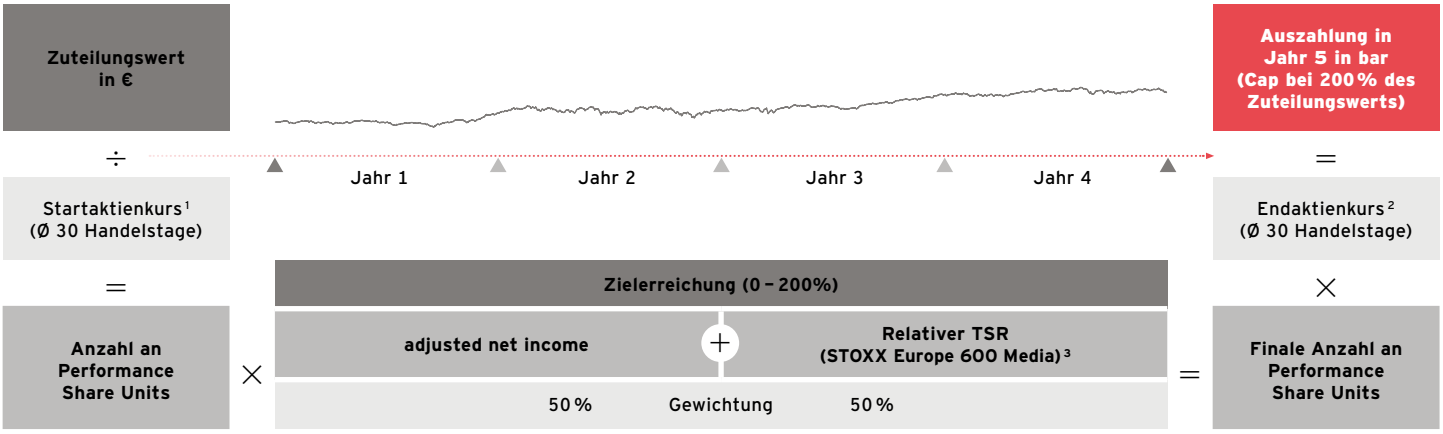
Der Long Term Incentive ist als mehrjährige variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) ausgestaltet. Hierzu erfolgt eine Zuteilung in jährlichen Tranchen mit einem jeweils vierjährigen Performancezeitraum. Die Auszahlung erfolgt jeweils in bar in Jahr fünf, dem Jahr nach Ablauf des Performancezeitraums. 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. Von diesem Wahlrecht wird die Gesellschaft im Sinne ihrer Aktionäre aber voraussichtlich nur dann Gebrauch machen, wenn die derzeit auf Unternehmensebene steuerlich nachteilige Behandlung einer Abwicklung durch Ausgabe eigener Aktien aufgehoben wird.

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

Die Ermittlung der Unternehmensperformance basiert zum einen auf der Kennzahl adjusted net income. Diese ist eine wichtige Steuerungsgröße des Konzerns und dient unter anderem als Basiskennzahl für die Dividendenpolitik und daraus resultierende Ausschüttungsbeträge und wird von der ProSiebenSat.1 Media SE im Rahmen der regelmäßigen Finanzberichterstattung für die ProSiebenSat.1 Group berichtet. Zum anderen wird die Unternehmensperformance mit Hilfe des relativen TSR ermittelt, da diese Kennzahl die Aktienrendite der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der Aktienrendite einer relevanten Gruppe von Vergleichsunternehmen gegenüberstellt und zu dieser in Relation setzt. Der relative TSR berücksichtigt dabei die Aktienkursentwicklung und Dividenden an die Aktionäre über den vierjährigen Performancezeitraum.

Für die Vorstandsmitglieder ist jeweils ein individueller Zuteilungswert im Dienstvertrag festgelegt. Am ersten Tag eines Geschäftsjahres wird grundsätzlich auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der vorangegangenen dreißig Börsenhandelstage eine dem Zuteilungswert entsprechende Anzahl an Performance Share Units (PSUs) gewährt (abweichend von dieser allgemeinen Regelung und im Blick darauf, dass der Performance Share Plan erst während des Jahres 2018 aufgelegt wurde, ist der Zuteilungszeitpunkt für den Performance Share Plan 2018 der 29. Juni 2018). Nach Ablauf des vierjährigen Performancezeitraums werden die gewährten Performance Share Units mit einem Umrechnungsfaktor, der sich anhand der gewichteten Zielerreichung des adjusted net income und des relativen TSR bestimmt, in eine endgültige Anzahl von Performance Share Units umgerechnet. Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht sodann dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der vorangegangenen dreißig Börsenhandelstage vor Ende des Performancezeitraums zuzüglich der im Performancezeitraum kumulierten Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1 Media SE Aktie. Er ist je Tranche auf maximal 200 Prozent des individuellen Zuteilungswerts begrenzt (Cap). Im Falle einer Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag auf Grundlage des vorstehenden Durchschnittskurses in eine entsprechende Anzahl eigener Aktien der Gesellschaft umgerechnet, die an den Berechtigten ausgegeben werden. → Abb. 012

012 / FUNKTION PERFORMANCE SHARE PLAN



[1] Volumen-gewichteter Durchschnittskurs XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn des Leistungszeitraums, kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen.
[2] Volumen-gewichteter Durchschnittskurs XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des Leistungszeitraums, kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen, zzgl. kumulierter Dividendenzahlungen auf die ProSiebenSat.1 Media SE Aktie.
[3] Relativer TSR der Aktie der ProSiebenSat.1 Media SE über den vierjährigen Performancezeitraum im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media.

ADJUSTED NET INCOME AUF KONZERNEBENE

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

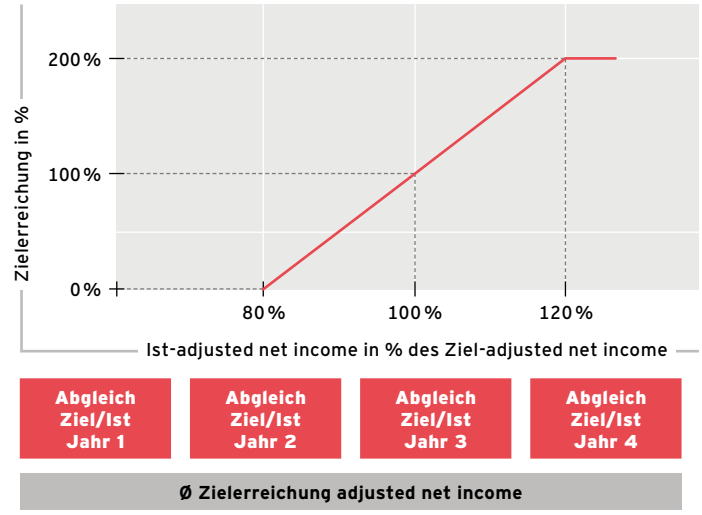
Zur Feststellung der Zielerreichung für das adjusted net income des Konzerns, die sich am Ende der Laufzeit einer Tranche ergibt, wird die durchschnittliche jährliche Zielerreichung des adjusted net income des vierjährigen Performancezeitraums herangezogen. Der Zielwert eines jeden Geschäftsjahres des Performancezeitraums für das adjusted net income wird vom Aufsichtsrat jährlich in Euro festgelegt und leitet sich aus der Budgetplanung der ProSiebenSat.1 Group ab.

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

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

Entspricht das Ist-adjusted net income dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Negativabweichung von 20 Prozent oder mehr vom Ziel-adjusted net income beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss das Ist-adjusted net income das Ziel-adjusted net income um 20 Prozent oder mehr übersteigen. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die adjusted net income-Zielerreichungskurve ist symmetrisch ausgestaltet, einer Zielunter- bzw. -überschreitung wird somit gleichermaßen Rechnung getragen. → Abb. 013

013 / ZIELERREICHUNGSKURVE ADJUSTED NET INCOME

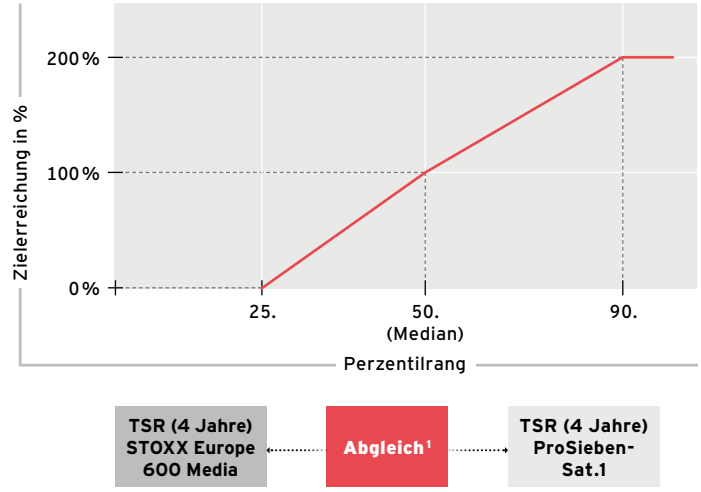


RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR)

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

Entspricht der erreichte relative TSR der ProSiebenSat.1 Media SE dem Median (50. Perzentil) der Vergleichsgruppe, beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Bei einer Positionierung am 25. Perzentil oder darunter beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Für die maximale Zielerreichung von 200 Prozent muss mindestens das 90. Perzentil erreicht werden. Zwischenwerte werden sowohl im Fall einer positiven als auch einer negativen Abweichung jeweils linear interpoliert. → Abb. 014

014 / ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR



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

AUSZAHLUNGSZEITPUNKT

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

Weitere Informationen zum Performance Share Plan finden sich im Konzernanhang. → Note 33, „Anteilsbasierte Vergütung", Seite 220

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

Um die Aktienkultur zu stärken und die Interessen von Vorstand und Aktionären noch stärker anzugleichen, werden Verpflichtungen zum Erwerb und zum Halten von Aktien der Gesellschaft für die Mitglieder des Vorstands eingeführt. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, insgesamt Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE im Wert von 200 Prozent (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 Prozent (übrige Vorstandsmitglieder) des jährlichen fixen Brutto-Basisgehalts zu erwerben und mindestens bis zum Ende ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten. Bis zum Erreichen der vorgeschriebenen Höhen sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 Prozent der jährlichen Auszahlung aus dem Short Term Incentive (Performance Bonus) und dem Long Term Incentive (Performance Share Plan) in Aktien der ProSiebenSat.1 Media SE zu investieren; Auszahlungen aus den variablen Vergütungselementen des bisherigen Vergütungssystems (bisheriger Performance Bonus, Mid Term Incentive und Group Share Plan) unterliegen nicht der Investitionsverpflichtung. Die erstmalige Anwendung erfolgt somit mit der Auszahlung des Performance Bonus 2018 im Geschäftsjahr 2019. Weiterführende Informationen zu den vom Vorstand gehaltenen Aktien der Gesellschaft befinden sich im → Corporate-Governance-Bericht auf Seite 41.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung bleibt unverändert. 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 getragene Gesamtbeitrag entspricht 20 Prozent des jeweiligen fixen Jahresbruttogehalts. Jedes Vorstandsmitglied hat das Recht, im Rahmen der Entgeltumwandlung zusätzliche Beiträge in beliebiger Höhe auf das Versorgungskonto einzuzahlen. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgen keine weiteren Einzahlungen. Die Gesellschaft garantiert das eingezahlte Kapital sowie eine jährliche Verzinsung in Höhe von 2 Prozent. Die eingezahlten Beträge werden am Geld- und Kapitalmarkt angelegt. Wenn das jeweilige Vorstandsmitglied das 60. bzw. – im Falle von Max Conze, Dr. Jan Kemper, Sabine Eckhardt, Jan David Frouman und Christof Wahl – das 62. Lebensjahr vollendet hat und mindestens für volle drei Jahre als Vorstand bestellt war, wird ein monatliches Ruhegehalt oder stattdessen ein einmaliges Ruhegeld gezahlt. Dieser Anspruch besteht auch im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Das monatliche Ruhegehalt ergibt sich aus einer zum Zeitpunkt der Anspruchsberechtigung versicherungsmathematisch errechneten lebenslangen Altersrente. Sofern kein monatliches Ruhegehalt gezahlt wird, wird ein Ruhegeld als Einmalzahlung (bzw. in bis zu zehn gleichen Jahresraten) in Höhe des Garantiekapitals ausgezahlt.

CLAWBACK

Sämtliche variable Vergütungsbestandteile für Vorstandsmitglieder sind auch im neuen Vergütungssystem zukunftsbezogen und werden erst nach Ablauf der Planlaufzeit ausgezahlt. Bis dahin reflektieren

sie auch negative Wertveränderungsrisiken zu Lasten der variablen Vergütung.

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

ERFOLGSUNABHÄNGIGE NEBENLEISTUNGEN

Zudem erhalten die Mitglieder des Vorstands sonstige erfolgsunabhängige Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagenbereitstellung, Gruppenunfallversicherung sowie vereinzelt Fahrdienste, Heimflüge und Leistungen für doppelte Haushaltsführung).

ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Vorzeitige Kündigung ohne wichtigen Grund
Für den Fall der vorzeitigen Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund beinhalten die Vorstandsverträge eine Abfindungszusage in Höhe von zwei Jahres-Gesamtvergütungen i. S. v. Ziffer 4.2.3 des DCGK, 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, d. h. ein Erwerber mindestens 30 Prozent der Stimmrechte der Gesellschaft erwirbt, (ii) bei Vollzug einer Verschmelzung der Gesellschaft mit der Gesellschaft als übertragendem Rechtsträger oder (iii) bei Inkrafttreten eines Beherrschungsvertrags mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen. Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied das Recht, den Vorstandsvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und das Vorstandsamt niederzulegen, sofern es im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Stellung des Vorstandsmitglieds kommt. Bei wirksamer Ausübung dieses Kündigungsrechts erhält das Vorstandsmitglied eine Barabfindung, die in voller Höhe auf eine etwaige Karenzentschädigung anzurechnen ist. Die Barabfindung entspricht drei Jahresvergütungen, höchstens jedoch der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages abgezinst auf den Beendigungszeitpunkt. Für Zwecke der Barabfindung ist als Jahresvergütung grundsätzlich die dem Vorstandsmitglied für das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr vertraglich zustehende Summe aus der festen Vergütung, dem Performance Bonus, den mehrjährigen Vergütungsbestandteilen und der Zuführung zur Altersversorgung anzusetzen.

NACHLAUFENDE VERGÜTUNGSELEMENTE AUS DEM ABGELÖSTEN VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 2017

Das bis Ende 2017 gültige Vergütungssystem für die Vorstände der ProSiebenSat.1 Media SE enthielt zwei mehrjährige variable Vergütungsbestandteile, die über den Performancezeitraum 2017 hinaus wirken.

GROUP SHARE PLAN

Der Group Share Plan wurde letztmalig im Geschäftsjahr 2017 an die Vorstandsmitglieder gewährt. Hierbei handelt es sich um ein mehrjähriges variables Vergütungsinstrument ähnlich dem seit 2018 ausgegebenen Performance Share Plan, bei dem in jährlichen Tranchen mit jeweils vierjährigem Performancezeitraum virtuelle Aktien an die Vorstandmitglieder ausgegeben wurden. Detaillierte Informationen entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2017.

Zum Jahresende 2018 stehen noch die Group Share Pläne aus dem Jahr 2015 (mit der Performance Periode 2015 – 2018), dem Jahr 2016 (mit der Performance Periode 2016 – 2019) und dem Jahr 2017 (mit der Performance Periode 2017 – 2020) aus. Die erforderlichen Mindestwerte beim Konzernjahresüberschuss und EBITDA des Konzerns wurden bisher für jedes Jahr der jeweiligen vierjährigen Performance Periode der ausstehenden Group Share Pläne erfüllt. Der jeweilige Jährliche Umrechnungsfaktor für das Geschäftsjahr 2015 beträgt 105 Prozent (Group Share Plan 2015), für das Geschäftsjahr 2016 ebenfalls 105 Prozent (Group Share Pläne 2015 – 2016) sowie für das Geschäftsjahr 2017 78 Prozent (Group Share Pläne 2015 – 2017). Der Jährliche Umrechnungsfaktor für das Geschäftsjahr 2018 beträgt 56 Prozent (Group Share Pläne 2015 – 2017). Damit beträgt der PSU-Umrechnungsfaktor (gerechnet als Durchschnitt der Jährlichen Umrechnungsfaktoren aller vier Jahre) für die abgeschlossene vierjährige Performance Periode des Group Share Plans 2015 nunmehr 86 Prozent. Die PSU-Umrechnungsfaktoren für die jeweils vierjährigen Performance Perioden der Group Share Pläne 2016 und 2017 können demzufolge erst nach Abschluss der jeweiligen Geschäftsjahre ermittelt und berichtet werden. Im Vorjahr betrug der PSU-Umrechnungsfaktor des Group Share Plan 2014 für die abgeschlossene vierjährige Performance Periode 100 Prozent.

Weitere Informationen zum Group Share Plan finden sich im → Konzernanhang, Note 33, „Anteilsbasierte Vergütung", Seite 220.

MID TERM INCENTIVE PLAN

Der Mid Term Incentive Plan (MTI) hatte eine dreijährige Planlaufzeit beginnend mit dem Geschäftsjahr 2016 bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2018 (MTI 2016 – 2018). Hierbei handelte es sich um ein bar auszahlbares mittelfristiges Vergütungsinstrument für Mitglieder des Vorstands sowie ausgewählte weitere Führungskräfte. Die Planlaufzeit des Mid Term Incentive Plan betrug drei Jahre, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2016. Detaillierte Informationen entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2017.

Der MTI als zweite mehrjährige Vergütungskomponente ist im Rahmen der Neufassung der Vorstandsvergütung ersatzlos entfallen und wird dementsprechend nicht mehr neu aufgelegt. Vor diesem Hintergrund soll eine Barablösung des MTI 2016 – 2018 erfolgen. Hierzu wurde vereinbart, dass das jeweilige Vorstandsmitglied eine Auszahlung in Höhe von 104 Prozent des jeweiligen MTI 2016 – 2018 Zielbonus erhält. Die Auszahlung erfolgt entsprechend der Planbedingungen im Mai 2019.

Nachfolgend wird das mit der Überarbeitung seit dem Geschäftsjahr 2018 geltende neue Vergütungssystems dem bis Ende 2017 gültigen System zusammenfassend gegenübergestellt: → Abb. 015

015 / ÄNDERUNGEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM

	Bisheriges Vergütungssystem	Überarbeitetes Vergütungssystem
GRUNDVERGÜTUNG		
	Fixes Basisgehalt	**Fixes Basisgehalt**
Umfang	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds.	Ausgerichtet am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds.
Auszahlungszeitpunkt	In monatlichen Raten.	In monatlichen Raten.
ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG		
Einjährige variable Vergütung		
	Short Term Incentive (Performance Bonus)	**Short Term Incentive (Performance Bonus)**
Zielvergütung	Vertraglich festgelegter Zielbetrag.	Vertraglich festgelegter Zielbetrag.
Cap	Obergrenze: 200 % des Zielbetrags (Cap).	Obergrenze: 200 % des Zielbetrags (Cap).
Zielverfehlung	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.
Zielparameter	Festlegung Zielparameter und Höhe der Erfolgsziele im Ermessen des Aufsichtsrats. Zielparameter in der Regel EBITDA und Net Debt des Konzerns sowie weitere finanzielle und nicht-finanzielle Ziele.	Finanzielle Zielparameter (gleichgewichtet): _ EBITDA des Konzerns _ Free Cashflow des Konzerns
		Modifier (+/– 20 %) als Bonus-Malus abhängig von: _ individuellen Zielen _ Teamzielen
Auszahlungszeitpunkt	Innerhalb eines Monats nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr.	Innerhalb eines Monats nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr.
Mehrjährige variable Vergütung		
	Long Term Incentive (Group Share Plan) (aktienbasierte Vergütungskomponente)	**Long Term Incentive (Performance Share Plan)** (aktienbasierte Vergütungskomponente)
Laufzeit	Laufzeit jeder Tranche: 4 Jahre (Performancezeitraum).	Laufzeit jeder Tranche: 4 Jahre (Performancezeitraum).
Zuteilungswert	Vertraglich festgelegter jährlicher Zuteilungswert.	Vertraglich festgelegter jährlicher Zuteilungswert.
Cap	Obergrenze (Cap): _ 150 % Zielerreichung _ +/– 25 % Anpassungsmöglichkeit (bei außergewöhnlichen Entwicklungen) _ Max. 200 % Aktienkurssteigerung _ = 525 % Gesamt-Cap	Obergrenze: 200 % des Zielwerts (Cap).
Zielverfehlung	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.
Zielparameter	Jährliche EBITDA-Ziele des Konzerns während der Laufzeit der jeweiligen Tranche.	_ Jährliche adjusted net income Ziele des Konzerns während der Laufzeit der jeweiligen Tranche (Gewichtung mit 50 %) _ Relative Positionierung des Total Shareholder Return (TSR) gegenüber den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media während der Laufzeit der jeweiligen Tranche (Gewichtung mit 50 %).
Zuteilung	Zuteilung sog. Performance Share Units (PSUs) in jährlichen Tranchen.	Zuteilung sog. Performance Share Units (PSUs) in jährlichen Tranchen.
	Bestimmung der Anzahl der PSUs anhand des Zuteilungswerts auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der dreißig Börsenhandelstage vor dem Tag der Zuteilung der jeweiligen Tranche.	Bestimmung der Anzahl der PSUs anhand des Zuteilungswerts auf Basis des Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der dreißig Börsenhandelstage vor dem Beginn der Laufzeit (1. Januar) der jeweiligen Tranche. Abweichend von dieser allgemeinen Regelung und im Blick darauf, dass der Performance Share Plan erst während des Jahres 2018 aufgelegt wurde, ist der Zuteilungszeitpunkt für den Performance Share Plan 2018 der 29. Juni 2018.
Ermittlung Auszahlungsbetrag	Bestimmung der endgültigen Anzahl an Performance Share Units am Ende der Laufzeit der Tranche durch Multiplikation der PSUs mit einem erfolgsabhängigen Umrechnungsfaktor.	Bestimmung der endgültigen Anzahl an Performance Share Units am Ende der Laufzeit der Tranche durch Multiplikation der PSUs mit einem erfolgsabhängigen Umrechnungsfaktor.

	Bisheriges Vergütungssystem	Überarbeitetes Vergütungssystem
Ermittlung Auszahlungsbetrag (Fortsetzung)	Der Umrechnungsfaktor ist abhängig von der Erreichung jährlicher EBITDA-Ziele während der Laufzeit der jeweiligen Tranche.	Der Umrechnungsfaktor ist abhängig – zu 50 % von der Erreichung jährlicher adjusted net income Ziele während der Laufzeit der jeweiligen Tranche und – zu 50 % von der relativen Positionierung des Total Shareholder Return (TSR) gegenüber den Unternehmen des STOXX Europe 600 Media während der Laufzeit der jeweiligen Tranche.
	Möglichkeit zur nachträglichen Anpassung des Umrechnungsfaktors bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Berücksichtigung der individuellen Leistung der einzelnen Vorstände um bis zu 25 Prozentpunkte. Ferner kann auch die jährliche Zielerreichung in bestimmten Grenzen diskretionär angepasst werden.	Keine Möglichkeit der nachträglichen Anpassung des Umrechnungsfaktors oder einer diskretionären Anpassung der Zielerreichung.
	Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der dreißig Börsenhandelstage vor dem Datum der endgültigen Festlegung des Umtauschfaktors.	Der Auszahlungsbetrag je Performance Share Unit entspricht dem Volumen-gewichteten durchschnittlichen XETRA-Schlusskurs der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie der dreißig Börsenhandelstage vor dem Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche zuzüglich der kumulierten Dividendenzahlungen auf die Aktie während der Laufzeit der Tranche.
	Bei Abwicklung in eigenen Aktien erhält der Teilnehmer je Performance Share Unit eine eigene Aktie.	Bei Abwicklung in eigenen Aktien wird der Auszahlungsbetrag anhand des vorstehenden Börsenkurses in eigene Aktien umgerechnet.
Dividendenzahlungen	Berücksichtigung von Dividendenzahlungen durch entsprechende Erhöhung der Anzahl der PSUs nur, soweit die Dividendenausschüttungen pro Aktie für ein Geschäftsjahr 100 % des bereinigten Konzernjahresüberschusses pro Aktie für das betreffende Geschäftsjahr übersteigen.	Berücksichtigung sämtlicher Dividendenzahlungen während der Laufzeit der Tranche durch Einrechnung der kumulierten Dividendenzahlungen je Aktie in den Auszahlungsbetrag.
Vesting	Unverfallbarkeit von je 1/4 der gewährten PSUs am Ende jeden Jahres der Laufzeit der jeweiligen Tranche, sofern in dem betreffenden Jahr bestimmte Mindestschwellen für den Konzernjahresüberschuss erreicht sind.	Unverfallbarkeit von je 1/12 der gewährten PSUs zum Ende eines jeden Monats des ersten Jahres der Laufzeit der jeweiligen Tranche. Wenn das Amt als Mitglied des Vorstands von ProSiebenSat. 1 erst während des ersten Jahres der Laufzeit beginnt, wird der Zuteilungswert zeitlich anteilig verringert und die entsprechende reduzierte Anzahl an PSUs wird zu gleichen Teilen zum Ende des ersten Jahres der Planlaufzeit unverfallbar.
Auszahlung	Auszahlung in bar oder durch Ausgabe einer entsprechenden Anzahl an eigenen Aktien.	Auszahlung grundsätzlich in bar oder nach Wahl der Gesellschaft durch Ausgabe einer entsprechenden Anzahl an eigenen Aktien.
Auszahlungszeitpunkt	Die jeweilige Tranche des Long Term Incentive wird jeweils nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des Performancezeitraums der betreffenden Tranche ausbezahlt bzw. abgewickelt.	Die jeweilige Tranche des Long Term Incentive wird jeweils nach Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr des Performancezeitraums der betreffenden Tranche ausbezahlt bzw. abgewickelt.
	Mid Term Incentive Plan	**(entfällt)**
	Laufzeit: 3 Jahre Vertraglich festgelegter Zielwert Obergrenze: 250 % des Zielwerts (Cap)	
	Bei Zielverfehlung ist ein Totalausfall möglich.	
	Auszahlung hängt von dem erreichten Recurring EBITDA (nunmehr: Adjusted EBITDA) des Konzerns im Jahr 2018 sowie der Erreichung bestimmter Mindestschwellen für Umsatz und Recurring EBITDA (nunmehr: Adjusted EBITDA) während der Laufzeit ab.	
	Auszahlung in bar.	

ERWERBS- UND HALTEVERPFLICHTUNGEN

	Keine Regelung vorhanden.	Bis zum Erreichen des festgelegten Volumens Verpflichtung zur Investition von 25 % der jährlichen Auszahlung aus einjähriger und neuer mehrjähriger variabler Vergütung in ProSiebenSat.1 Media SE Aktien.
		Aktien sind mindestens bis zum Ablauf der Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten.
		Volumen: – Vorstandsvorsitzender: 200 % des fixen Brutto-Basisgehalts – Übrige Vorstandsmitglieder: 100 % des fixen Brutto-Basisgehalts

VORSTANDSVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018

Variable Vergütung – Zielerreichungsgrad
Der Aufsichtsrat hat den Wunsch nach Transparenz über die Vergütungsentscheidungen aufgenommen und entschieden, über den Grad der Zielerreichung im Überblick zu berichten.

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

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2018 folgende Zielerreichung im Hinblick auf EBITDA und FCF festgestellt, wobei beide jeweils mit einer Gewichtung von 50 Prozent berücksichtigt wurden: → Abb. 016

016 / ZIELPARAMETER in Mio Euro

	Gewichtung	100 %-Zielwert	IST-Wert GJ 2018 (vor Bereinigung)	IST-Wert GJ 2018 (nach Bereinigung)	Zielerreichung
EBITDA auf Konzernebene	50 %	983,5	570,2	550,4	0 %
Free Cashflow (FCF) auf Konzernebene	50 %	269,4	243,5	288,2	128 %
Gewichtete Zielerreichung	**100 %**				**64 %**

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2018 zur Ermittlung der Zielerreichung in den Zielparametern EBITDA auf Konzernebene und FCF auf Konzernebene im Wesentlichen materielle Sondereffekte aus M&A-Aktivitäten bereinigt.

Für den Modifier im Geschäftsjahr 2018 hat der Aufsichtsrat als kollektive Ziele die Entwicklung einer Corporate Social Responsibility-Strategie sowie die Neudefinition der Unternehmenskultur im Zuge der Reorganisation in 2018 mit den Vorständen vereinbart. Zu den individuellen Zielen der Vorstände für den Modifier zählen unter anderem die Definition und Umsetzung von Einsparmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation sowie die Erreichung von Umsatz- und EBITDA-Zielen der jeweiligen Vorstandsbereiche.

Nach wertender Gesamtschau der individuellen und kollektiven Leistung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat den Modifier zur Anpassung des Performance Bonus wie folgt bewertet: Conrad Albert 1,2 und Jan David Frouman 0,8.

Unter Berücksichtigung der Zielerreichungen für EBITDA und FCF sowie des jeweiligen Modifiers resultieren folgende Gesamt-Zielerreichungen des Performance Bonus im Geschäftsjahr 2018: Conrad Albert 76,8 Prozent und Jan David Frouman 53,9 Prozent.

Max Conze erhält für das Geschäftsjahr 2018 als einjährige variable Vergütung einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Performance Bonus. Der Anspruch auf den Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2018 der zum Ablauf des 31. März 2019 bzw. des 30. April 2019 ausscheidenden Vorstandsmitglieder Dr. Jan Kemper und Sabine Eckhardt wird jeweils durch Zahlung eines in der zugehörigen Aufhebungsvereinbarung vereinbarten Betrags abgegolten (für weitere Einzelheiten siehe nachstehend im Abschnitt → „Erläuterungen zur Vergütung ausgeschiedener bzw. ausscheidender Vorstandsmitglieder", Seite 61).

PERFORMANCE SHARE PLAN

Der Performance Share Plan wurde erstmalig im Geschäftsjahr 2018 an die Vorstandsmitglieder gewährt und löste den bisher als Long Term Incentive wirkenden Group Share Plan ab. Die Zielerreichung bestimmt sich zu je 50 Prozent anhand des adjusted net income auf Konzernebene sowie des relativen Total Shareholder Return (TSR). Die Zielerreichung für das adjusted net income entspricht dem Durchschnitt der jährlichen Zielerreichung für die vier Geschäftsjahre der jeweiligen Planlaufzeit. Für den Performance Share Plan 2018 ist daher der Durchschnitt der Zielerreichungen für die Jahre 2018 bis 2021 relevant. Für das Geschäftsjahr 2018 beträgt die Zielerreichung für das adjusted net income 88 Prozent.

Der relative TSR berücksichtigt die Aktienkursentwicklung über den vierjährigen Performancezeitraum und wird erst am Ende des vierjährigen Performancezeitraums gemessen. Würde die Zielerreichung bereits am Ende der ersten zwölf Monate gemessen werden, dann hätte sie 0 Prozent betragen.

Die endgültige Zielerreichung im Hinblick auf das adjusted net income auf Konzernebene und den TSR für die vierjährige Performance Periode des Performance Share Plan 2018 kann somit erst nach Abschluss des letzten Geschäftsjahres des vierjährigen Performancezeitraums ermittelt werden.

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018 NACH DRS 17

Für die im Geschäftsjahr 2018 amtierenden Vorstandsmitglieder wurde folgende Gesamtvergütung nach DRS 17 festgesetzt: → Abb. 017

017 / VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018 NACH DRS 17 in Tsd Euro

	Max Conze[5] Vorstandsvorsitzender seit 01.06.2018		Conrad Albert stv. Vorstandsvorsitzender, Group General Counsel seit 01.10.2011		Dr. Jan Kemper[6] Group CFO und Vorstand Commerce bis 31.03.2019		Sabine Eckhardt[7] Vorstand Vertrieb & Marketing bis 30.04.2019		Jan David Frouman Vorstand Content Production & Global Sales bis 28.02.2019	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Festvergütung	857,5	–	1.100,0	725,0	980,0	379,2	810,0	510,0	855,0	555,0
Nebenleistungen[1]	47,6	–	9,7	9,8	53,0	29,7	8,2	8,7	9,7	9,7
Summe fixe Vergütung	**905,1**	**–**	**1.109,7**	**734,8**	**1.033,0**	**408,9**	**818,2**	**518,7**	**864,7**	**564,7**
Einjährige variable Vergütung	735,0	–	422,4	396,8	423,0	341,3	321,0	331,9	215,6	162,5
Mehrjährige variable Vergütung										
Mid-Term Incentive Plan (2016–2018)[2]	–	–	1.040,0	–	692,6	–	693,3	–	1.040,0	–
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	800,0	–	800,0	–	800,0	–	800,0
Performance Share Plan (2018–2021)	857,5	–	1.100,0	–	980,0	–	810,0	–	810,0	–
Sonstiges[3]	3.000,0	–	73,0	–	–	2.000,0	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	**4.592,5**	**–**	**2.635,4**	**1.196,8**	**2.095,6**	**3.141,3**	**1.824,3**	**1.131,9**	**2.065,6**	**962,5**
Gesamtvergütung	**5.497,6**	**–**	**3.745,1**	**1.931,6**	**3.128,6**	**3.550,2**	**2.642,5**	**1.650,6**	**2.930,3**	**1.527,2**
Erhöhung der Pensionsverpflichtung (DBO)	142,9	–	777,4	493,5	172,6	59,1	175,2	85,0	211,4	291,7
davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen	–	–	358,2	352,3	–	–	–	–	–2,9	194,0
Bestand der Pensionsverpflichtung (DBO)[4]	142,9	–	2.387,2	1.609,8	231,7	59,1	260,2	85,0	622,1	410,7
davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen	–	–	1.172,6	814,4	–	–	–	–	235,3	238,2

	Thomas Ebeling[8] Group CEO bis 22.02.2018		Christof Wahl[9] COO Entertainment bis 31.07.2018		Dr. Gunnar Wiedenfels[10] Group CFO bis 31.03.2017		Dr. Ralf Schremper[11] Chief Investment Officer – CIO bis 31.07.2017		Summe	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Festvergütung	166,7	1.000,0	297,5	510,0	–	127,5	–	297,5	5.066,7	4.104,2
Nebenleistungen[1]	11,0	120,2	5,5	8,0	–	4,2	–	7,1	144,7	197,4
Summe fixe Vergütung	**177,7**	**1.120,2**	**303,0**	**518,0**	**–**	**131,7**	**–**	**304,6**	**5.211,4**	**4.301,6**
Einjährige variable Vergütung	–	832,0	–	322,4	–	81,3	–	0,0	2.117,0	2.468,2
Mehrjährige variable Vergütung										
Mid-Term Incentive Plan (2016–2018)[2]	1.500,0	–	1.000,0	–	–	–	–	–	5.966,0	–
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	800,0	–	–	–	–		4.000,0
Performance Share Plan (2018–2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	4.557,5	–
Sonstiges[3]	–	–	–	–	–	–	–	–	3.073,0	2.000,0
Summe variable Vergütung	**1.500,0**	**832,0**	**1.000,0**	**1.122,4**	**–**	**81,3**	**–**	**0,0**	**15.713,5**	**8.468,2**
Gesamtvergütung	**1.677,7**	**1.952,2**	**1.303,0**	**1.640,4**	**–**	**213,0**	**–**	**304,6**	**20.924,8**	**12.769,7**
Erhöhung der Pensionsverpflichtung (DBO)	1.404,1	503,3	141,7	94,2	–	–139,2	–	187,2	3.025,3	1.574,8
davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen	1.024,1	253,7	–	–	–	5,3	–	–	1.379,4	805,3
Bestand der Pensionsverpflichtung (DBO)[4]	11.279,3	9.875,2	293,4	151,7	–	328,1	–	340,6	15.216,9	12.860,3
davon Ansprüche aus Entgeltumwandlungen	9.009,0	7.984,9	–	–	–	328,1	–	–	10.416,9	9.365,6

[1] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Thomas Ebeling und Dr. Gunnar Wiedenfels sind zusätzlich Leistungen für Fahrdienste und bei Thomas Ebeling zudem für Heimflüge enthalten. In den Nebenleistungen bei Max Conze sind zusätzlich Leistungen für eine doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten enthalten. Bei Dr. Jan Kemper sind zusätzlich Leistungen für eine doppelte Haushaltsführung enthalten.
[2] Der Mid Term Incentive Plan wird in Höhe von 104 Prozent des Zielbonus abgelöst, die Auszahlung erfolgt entsprechend der Planbedingungen im Mai 2019.
[3] Max Conze erhält einen einmaligen Sign-on-Bonus in Höhe von 3 Mio Euro und ist verpflichtet, aus dem um die gesetzlichen Abzüge verringerten Netto-Betrag des Sign-on-Bonus Aktien der Gesellschaft im Volumen von 1,5 Mio Euro zu erwerben. Conrad Albert erhält eine Einmalvergütung für seine besonderen Verdienste im Rahmen der CEO Übergangsphase im Geschäftsjahr 2018. Im Geschäftsjahr 2017 hat Dr. Jan Kemper eine Kompensationszahlung für verfallene Ansprüche aus dem Aktienoptionsprogramm seines vorherigen Dienstherrn erhalten.

[4] Defined Benefit Obligation (DBO) zum 31.12. des Berichtsjahres.
[5] Max Conze erhält für das Geschäftsjahr 2018 als einjährige variable Vergütung einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 735.000 Euro.
[6] Dr. Jan Kemper wird mit Wirkung zum 31.03.2019 aus dem Vorstand ausscheiden, sein Anstellungsvertrag endet mit Wirkung zum 31.03.2019. Zur Abgeltung des Anspruchs auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 erhält Dr. Jan Kemper eine Zahlung in Höhe von 423.000 Euro.
[7] Sabine Eckhardt wird mit Wirkung zum 30.04.2019 aus dem Vorstand ausscheiden, ihr Anstellungsvertrag endet mit Wirkung zum 30.04.2019. Zur Abgeltung des Anspruchs auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 erhält Sabine Eckhardt eine Zahlung in Höhe von 321.000 Euro.
[8] Thomas Ebeling ist mit Wirkung zum 22.02.2018 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 22.02.2018. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis Februar 2018, die Pensionsverpflichtungen beziehen sich gemäß Aufhebungsvereinbarung auf den Zeitraum bis einschließlich Juni 2019. Der Anspruch von Thomas Ebeling auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Der Mid-Term Incentive Plan wurde für die Planjahre 2016 bis 2018 durch Zahlung in Höhe des Zielwerts, d.h. 1,5 Mio Euro, vorzeitig abgewickelt.
[9] Christof Wahl ist mit Wirkung zum 31.07.2018 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.07.2018. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis Juli 2018, die Pensionsverpflichtungen beziehen sich gemäß Aufhebungsvereinbarung für den Zeitraum bis einschließlich April 2019. Der Anspruch von Christof Wahl auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Der Mid-Term Incentive Plan wurde für die Planjahre 2016 bis 2018 durch Zahlung in Höhe des Zielwerts, d.h. 1,0 Mio Euro, vorzeitig abgewickelt.
[10] Dr. Gunnar Wiedenfels ist mit Wirkung zum 31.03.2017 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.03.2017. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis März 2017, die Pensionsverpflichtungen beziehen sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2017. Da die dreijährige Wartezeit für den Eintritt der vertraglichen Unverfallbarkeit bei der betrieblichen Altersversorgung nicht erreicht wurde, bestehen unter dem Versorgungsvertrag nur Ansprüche, die Dr. Gunnar Wiedenfels aus Anwartschaften aus Entgeltumwandlung erworben hat.
[11] Dr. Ralf Schremper ist mit Wirkung zum 31.07.2017 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.07.2017. Die ausgewiesene fixe Vergütung bezieht sich auf die Monate Januar bis Juli 2017, die Pensionsverpflichtungen beziehen sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2017. Der Anspruch von Dr. Ralf Schremper auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2017 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten.

ERLÄUTERUNGEN ZUR VERGÜTUNG AUSGESCHIEDENER BZW. AUSSCHEIDENDER VORSTANDSMITGLIEDER

Thomas Ebeling ist zum 22. Februar 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis 30. Juni 2019 gehabt hätte, endete ebenfalls mit Wirkung zum 22. Februar 2018. Gemäß Aufhebungsvereinbarung wurde die vertragliche Vergütung von Thomas Ebeling bis zum Beendigungszeitpunkt unverändert fortgezahlt. Seine Vergütungsansprüche für die verbleibende Restlaufzeit des Anstellungsvertrags wurden gemäß Aufhebungsvereinbarung im Anschluss an den Beendigungszeitpunkt in voller Höhe von 7,1 Mio Euro als Abfindung ausgezahlt bzw. im Falle der vertraglichen Versorgungsbeiträge regulär für die Restlaufzeit fortgewährt. Im Einzelnen wurden hierzu in der Aufhebungsvereinbarung folgende Bestimmungen getroffen: Die Festvergütung wurde regulär bis einschließlich Februar 2018 gewährt und für die verbleibende Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (März 2018 bis Juni 2019) in Höhe von insgesamt 1,3 Mio Euro als Abfindung ausgezahlt. Der Performance Bonus wurde letztmals für das Jahr 2017 regulär abgewickelt. Für das volle Jahr 2018 und zeitanteilig für den Zeitraum bis einschließlich Juni 2019 wurde der Performance Bonus stattdessen auf Basis einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent als Abfindungsbetrag in Höhe von insgesamt 1,5 Mio Euro ausgezahlt. Ferner wurde auch der Gesamtbetrag des geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzungsmöglichkeit des Dienstwagens für den Zeitraum vom Beendigungszeitpunkt bis zum Ablauf des 30. Juni 2019 in Höhe von 20.384 Euro als Abfindung ausgezahlt. Die vertragliche Dotierung des Versorgungsvertrags wurde für die Restlaufzeit des Vertrages unverändert fortgeführt; hiervon entfielen auf den Zeitraum von März 2018 bis einschließlich Juni 2019 Versorgungsbeiträge in Höhe von 266.666,67 Euro. Die mehrjährigen Vergütungskomponenten von Thomas Ebeling wurden, soweit die Planlaufzeit zum Beendigungszeitpunkt noch nicht abgelaufen war, gemäß Aufhebungsvereinbarung im Anschluss an den Beendigungszeitpunkt in bar abgelöst. Im Einzelnen wurde dazu Folgendes vereinbart: Die Beteiligung von Thomas Ebeling am Mid Term Incentive Plan mit Planlaufzeit für die Jahre 2016 bis 2018 wurde zum Zuteilungswert in Höhe von 1,5 Mio Euro ausbezahlt. Unter dem Group Share Plan stand Thomas Ebeling gemäß Anstellungsvertrag eine jährliche Zuteilung von sogenannten Performance Share Units (PSUs) im Wert von 1,0 Mio Euro mit jeweils vierjähriger Performance Periode zu. Die im Jahr 2014 zugeteilten PSUs, deren vierjährige Performance Periode Ende 2017 abgelaufen war, wurden regulär abgewickelt. Die in den Jahren 2015 und 2016 zugeteilten PSUs wurden zum Zuteilungswert abgelöst; anstelle der noch ausstehenden Zuteilungen für die Jahre 2017 und 2018 wurde ebenfalls der Zuteilungswert ausgezahlt. Bei der Bewertung der PSUs wurde im Hinblick auf die Regelungen zur Unverfallbarkeit (Vesting), die jeweils ein Vesting im Umfang von 25 Prozent zum Ende eines jeden Jahres der vierjährigen Performance Periode vorsehen, ein Fortbestehen des Anstellungsvertrags für die Restlaufzeit bis Juni 2019 unterstellt. Demgemäß wurde eine Ablösung nur gezahlt, soweit bis dahin für die entsprechenden PSUs noch ein Vesting erreicht werden konnte. Hieraus ergab sich für die Zuteilungen bzw. Zuteilungsansprüche der Jahre 2015 bis 2018 ein Ablösungsbetrag in Höhe von insgesamt 2,5 Mio Euro. Mit den vorgesehenen Abfindungsbeträgen war nach der Aufhebungsvereinbarung auch die Überleitungstätigkeit von Thomas Ebeling für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach dem Beendigungszeitpunkt abgegolten, in dem er der Gesellschaft in angemessenem Umfang weiterhin für Auskünfte und sonstige mit seiner bisherigen Diensttätigkeit zusammenhängenden Überleitungs- und Beratungsaufgaben zur Verfügung stand. Ferner war damit auch das für den Zeitraum bis einschließlich Juni 2019 vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot von Thomas Ebeling mit abgegolten, sodass von der Gesellschaft hierfür keine gesonderte Karenzentschädigung zu zahlen war.

Christof Wahl ist zum 31. Juli 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis 30. April 2019 gehabt hätte, endete ebenfalls mit Wirkung zum 31. Juli 2018. Gemäß Aufhebungsvereinbarung erhielt Christof Wahl eine Abfindung in Höhe von 2,6 Mio Euro, die sich wie folgt zusammensetzt: Festvergütung in Höhe von 382.500 Euro für die Monate August 2018 bis April 2019 und Performance Bonus in Höhe von 433.333 Euro für die Monate Januar 2018 bis April 2019 (auf Basis einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent) sowie 200.000 Euro als Ausgleich für die Nichtteilnahme am Long Term Incentive Plan für das Jahr 2018, die zum

Beendigungstermin zahlbar waren. Die Beteiligung von Christof Wahl am Mid Term Incentive Plan mit Planlaufzeit für die Jahre 2016 bis 2018 wurde zum Zuteilungswert in Höhe von 1,0 Mio Euro ausbezahlt. Zum Group Share Plan ist im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung geregelt worden, dass Christof Wahl mit den bis zum Beendigungszeitpunkt zugeteilten PSUs weiterhin entsprechend den Planbedingungen am Group Share Plan teilnimmt, jedoch mit der Maßgabe, als wäre Unverfallbarkeit bei einem Ausscheiden erst zum 30. April 2019 eingetreten. Danach sind die unter dem GSP 2016 zugeteilten PSUs bei Ausscheiden zu 75 Prozent und die unter dem GSP 2017 zugeteilten PSUs zu 50 Prozent unverfallbar geworden; hierfür wurde eine Rückstellung in Höhe von 474.712 Euro gebildet. Sämtliche PSUs, die bei Ausscheiden noch nicht unverfallbar waren, verfielen entschädigungslos. Für das Jahr 2018 bestand kein Anspruch mehr auf Zuteilung von PSUs unter dem Long Term Incentive Plan. Zudem erhielt Christof Wahl noch Versorgungsbeiträge in Höhe von 76.500 Euro für August 2018 bis April 2019, wobei für Zwecke der Bestimmungen des Versorgungsvertrags im Hinblick auf die Unverfallbarkeit Christof Wahl so gestellt wird, als ob das Anstellungsverhältnis erst zum regulären Vertragsende 30. April 2019 geendet hätte. Weiterhin ist vereinbart worden, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot statt für ein Jahr für den Zeitraum vom Beendigungszeitpunkt mit Ablauf des 31. Juli 2018 bis zum Ablauf des 30. April 2019 gilt und die Karenzentschädigung durch die Abfindung abgegolten ist.

Jan David Frouman wird zum 28. Februar 2019 aus dem Vorstand ausscheiden. Sein Anstellungsvertrag, der eine Laufzeit bis zum 28. Februar 2019 hat, endet ebenfalls mit Wirkung zum 28. Februar 2019 und wird nicht verlängert. Jan David Frouman erhält keine Abfindung. Der Performance Bonus für das Jahr 2018 wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung gemäß den Regelungen des Dienstvertrags abgerechnet und ausgezahlt. Als Performance Bonus für das Jahr 2019 erhält Jan David Frouman erfolgsunabhängig einen zeitanteiligen Betrag in Höhe von 2/12 des Zielbonus für den Performance Bonus (66.667 Euro); der Zielbonus entspricht einer angenommenen Zielerreichung für den Performance Bonus von 100 Prozent sowie eines Modifiers von 1. Die in den Jahren 2016 und 2017 an Jan David Frouman zugeteilten PSUs unter dem Group Share Plan (GSP) und die im Jahr 2018 zugeteilten PSUs aus dem Performance Share Plan (PSP) sind bei Ausscheiden zu 75 Prozent (GSP 2016), zu 50 Prozent (GSP 2017) bzw. zu 100 Prozent (PSP 2018) unverfallbar und werden nach Ablauf der jeweiligen vierjährigen Performance Periode planmäßig abgewickelt. Sämtliche PSUs, die bei Ausscheiden noch nicht unverfallbar sind, verfallen entschädigungslos. Gemäß Anstellungsvertrag wird Jan David Frouman im Geschäftsjahr 2019 eine Zuteilung aus dem Performance Share Plan erhalten, die bei Ausscheiden zu 2/12 unverfallbar sein wird. Sämtliche PSUs, die bei Ausscheiden noch nicht unverfallbar sind, verfallen entschädigungslos. Der Mid Term Incentive Plan wird in Höhe von 104 Prozent des MTI Zielbonus, d. h. 1,04 Mio Euro, abgelöst werden. Zudem verzichtet die Gesellschaft auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, sodass Jan David Frouman eine Karenzentschädigung für die Monate März und April 2019 in Höhe von insgesamt 0,3 Mio Euro zusteht.

Dr. Jan Kemper wird zum 31. März 2019 aus dem Vorstand ausscheiden. Sein Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis 31. Mai 2020 gehabt hätte, endet ebenfalls mit Wirkung zum 31. März 2019. Gemäß Aufhebungsvereinbarung erhält Dr. Jan Kemper neben der fortlaufenden Zahlung der Festvergütung bis einschließlich März 2019 weitere Zahlungen in einer Gesamthöhe von 3,5 Mio Euro, die sich wie folgt zusammensetzen: Die Festvergütung für die verbleibende Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (April 2019 bis Mai 2020) in Höhe von insgesamt 1,1 Mio Euro wird als Abfindung ausgezahlt. Zur Abgeltung des Anspruchs auf den Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2018 erhält Dr. Jan Kemper eine Zahlung in Höhe von 0,4 Mio Euro. Für das volle Jahr 2019 und zeitanteilig für den Zeitraum bis einschließlich Mai 2020 wird der Performance Bonus auf Basis einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent sowie eines Modifiers von 1 als Abfindungsbetrag in Höhe von insgesamt 0,7 Mio Euro ausgezahlt. Zudem erhält Dr. Jan Kemper noch Versorgungsbeiträge in Höhe von 228.667 Euro für April 2019 bis Mai 2020, wobei für Zwecke der Bestimmungen des Versorgungsvertrags im Hinblick auf die Unverfallbarkeit Dr. Jan Kemper so gestellt wird, als ob das Anstellungsverhältnis erst zum regulären Vertragsende 31. Mai 2020 geendet hätte. Zu den mehrjährigen Vergütungskomponenten von Dr. Jan Kemper wurde Folgendes vereinbart: Zum Group Share Plan ist im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung geregelt worden, dass Dr. Jan Kemper mit den bis zum Beendigungszeitpunkt zugeteilten PSUs weiterhin entsprechend den Planbedingungen am Group Share Plan teilnimmt, jedoch mit der Maßgabe, als wäre Unverfallbarkeit bei einem Ausscheiden erst zum 31. Mai 2020 eingetreten. Danach sind die unter dem GSP 2017 zugeteilten PSUs bei Ausscheiden zu 75 Prozent unverfallbar; hierfür wurde eine Rückstellung in Höhe von 97.295 Euro gebildet. Sämtliche PSUs, die bei Ausscheiden noch nicht unverfallbar waren, verfallen entschädigungslos. Unter dem Performance Share Plan steht Dr. Jan Kemper gemäß Anstellungsvertrag eine jährliche Zuteilung von PSUs im Wert von 1,0 Mio Euro mit jeweils vierjähriger Performance Periode zu. Die im Jahr 2018 zugeteilten PSUs sind zu 100 Prozent unverfallbar und werden regulär nach Ablauf der vierjährigen Performance Periode abgewickelt. Anstelle der noch ausstehenden Zuteilungen für das Jahr 2019 und – zeitanteilig bis zum Ablauf des 31. Mai 2020 – für das Jahr 2020 wird der Zuteilungswert ausgezahlt. Bei der Bewertung der PSUs wird im Hinblick auf die Regelungen zur Unverfallbarkeit (Vesting), die jeweils ein Vesting im Umfang von 1/12 zum Ende eines jeden Monats des ersten Jahres der vierjährigen Performance Periode vorsehen, ein Fortbestehen des Anstellungsvertrags für die Restlaufzeit bis Mai 2020 unterstellt. Demgemäß wird eine Ablösung nur gezahlt, soweit bis dahin für die entsprechenden PSUs noch ein Vesting erreicht werden kann. Hieraus ergibt sich für die Zuteilungsansprüche der Jahre 2019 und 2020 ein Ablösungsbetrag in Höhe von insgesamt 1,4 Mio Euro. Die im bisherigen Anstellungsvertrag vereinbarte Ablösung des Anspruchs von Dr. Jan Kemper unter dem Mid Term Incentive Plan mit Planlaufzeit für die Jahre 2016 bis 2018 in Höhe von 104 Prozent des MTI Zielbonus, d. h. 0,7 Mio Euro, bleibt von der Aufhebungsvereinbarung unberührt. Weiterhin ist vereinbart worden, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für ein Jahr für den Zeitraum vom Beendigungszeitpunkt mit Ablauf des 31. März 2019 gilt und die Karenzentschädigung durch die Abfindung abgegolten ist.

Sabine Eckhardt wird zum 30. April 2019 aus dem Vorstand ausscheiden. Ihr Anstellungsvertrag, der noch eine Restlaufzeit bis 31. Dezember 2019 gehabt hätte, endet ebenfalls mit Wirkung zum 30. April 2019. Gemäß Aufhebungsvereinbarung erhält Sabine Eckhardt neben

der fortlaufenden Zahlung der Festvergütung bis einschließlich April 2019 weitere Zahlungen in einer Gesamthöhe von 2,0 Mio Euro, die sich wie folgt zusammensetzen: Die Festvergütung wird regulär bis einschließlich April 2019 gewährt und für die verbleibende Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (Mai 2019 bis Dezember 2019) in Höhe von insgesamt 0,5 Mio Euro als Abfindung ausgezahlt. Zur Abgeltung des Anspruchs auf den Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2018 erhält Sabine Eckhardt eine Zahlung in Höhe von 0,3 Mio Euro. Für das volle Jahr 2019 wird der Performance Bonus auf Basis einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent sowie eines Modifiers von 1 als Abfindungsbetrag in Höhe von insgesamt 0,4 Mio Euro ausgezahlt. Zudem erhält Sabine Eckhardt noch Versorgungsbeiträge in Höhe von 108.000 Euro für Mai 2019 bis Dezember 2019, wobei für Zwecke der Bestimmungen des Versorgungsvertrags im Hinblick auf die Unverfallbarkeit Sabine Eckhardt so gestellt wird, als ob das Anstellungsverhältnis erst zum regulären Vertragsende 31. Dezember 2019 geendet hätte. Zu den mehrjährigen Vergütungskomponenten von Sabine Eckhardt wurde Folgendes vereinbart: Zum Group Share Plan ist im Rahmen der Aufhebungsvereinbarung geregelt worden, dass Sabine Eckhardt mit den bis zum Beendigungszeitpunkt zugeteilten PSUs weiterhin entsprechend den Planbedingungen am Group Share Plan teilnimmt, jedoch mit der Maßgabe, als wäre Unverfallbarkeit bei einem Ausscheiden erst zum 31. Dezember 2019 eingetreten. Danach sind die unter dem GSP 2015 und 2016 zugeteilten PSUs, über die sie noch aus ihrer Tätigkeit vor ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand verfügt, bei Ausscheiden jeweils zu 100 Prozent unverfallbar; hierfür wurde eine Rückstellung in Höhe von 9.464 Euro gebildet. Die unter dem GSP 2017 zugeteilten PSUs, die sie in ihrer Funktion als Vorstandsmitglied erhalten hat, sind bei Ausscheiden zu 75 Prozent unverfallbar; hierfür wurde eine Rückstellung in Höhe von 97.295 Euro

018 / ZUSÄTZLICHE ANGABEN ZU AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGSINSTRUMENTEN

		Group Share Plan/Performance Share Plan[3]						
		Zu Beginn des Geschäftsjahres ausstehende Performance Share Units	Im Geschäftsjahr gewährte Performance Share Units		Im Geschäftsjahr verfallene Performance Share Units	Im Geschäftsjahr ausgeübte Performance Share Units	Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende Performance Share Units	Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütung[4]
		Anzahl	Anzahl	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung in €	Anzahl	Anzahl	Anzahl	in €
	2018	**0**	**34.438**	**857.500**	**0**	**0**	**34.438**	**45.623**
Max Conze	2017	–	–	–	–	–	–	–
	2018	**95.639**	**44.177**	**1.100.000**	**0**	**25.658**	**114.158**	**–86.591**
Conrad Albert	2017	90.849	30.019	800.000	0	25.229	95.639	451.938
	2018	**30.019**	**39.358**	**980.000**	**0**	**0**	**69.377**	**63.343**
Dr. Jan Kemper	2017	0	30.019	800.000	0	0	30.019	382.556
	2018	**30.019**	**32.531**	**810.000**	**0**	**0**	**62.550**	**49.454**
Sabine Eckhardt[1]	2017	0	30.019	800.000	0	0	30.019	382.556
	2018	**53.577**	**32.531**	**810.000**	**0**	**0**	**86.108**	**119.065**
Jan David Frouman	2017	23.558	30.019	800.000	0	0	53.577	468.226
	2018	**82.024**	**0**	**0**	**49.952**	**32.072**	**0**	**86.717**
Thomas Ebeling[2]	2017	113.560	0	0	0	31.536	82.024	3.425
	2018	**77.577**	**0**	**0**	**26.897**	**0**	**50.680**	**–252.937**
Christof Wahl[2]	2017	47.558	30.019	800.000	0	0	77.577	555.506
	2018	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Dr. Gunnar Wiedenfels[1]	2017	39.962	0	0	25.870	14.092	0	38.303
	2018	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Ralf Schremper[1]	2017	39.962	0	0	15.879	0	24.083	–11.643
	2018	**368.855**	**183.035**	**4.557.500**	**76.849**	**57.730**	**417.311**	**24.673**
Gesamt	2017	355.449	150.095	4.000.000	41.749	70.857	392.938	2.270.867

[1] Die Vorstände Sabine Eckhardt, Dr. Gunnar Wiedenfels und Dr. Ralf Schremper verfügen zudem über PSUs aus ihrer Tätigkeit vor der Zugehörigkeit zum Vorstand, die ihnen nicht als Vergütung für ihre Funktion als Vorstand gewährt worden sind und daher auch nicht in der Übersicht aufgeführt werden. Dr. Gunnar Wiedenfels ist mit Wirkung zum 31.03.2017 und Dr. Ralf Schremper mit Wirkung 31.07.2017 aus dem Vorstand ausgeschieden, Angaben zu ihren aktienbasierten Vergütungsinstrumenten finden sich im Kapitel zu den Gesamtbezügen der ehemaligen Mitglieder des Vorstands.

[2] Thomas Ebeling ist zum 22.02.2018 und Christof Wahl zum 31.07.2018 aus dem Vorstand ausgeschieden. Hinsichtlich der Auswirkungen auf den Group Share Plan verweisen wir auf den Abschnitt „Erläuterungen zur Vergütung ausgeschiedener bzw. ausscheidender Vorstandsmitglieder".

[3] Nominalbeträge der PSUs bei Gewährung. Aus dem Group Share Plan wurden letztmalig im Geschäftsjahr 2017 PSUs zugeteilt; im Geschäftsjahr 2018 erfolgte die Zuteilung unter dem neuen Performance Share Plan.

[4] Der Gesamtaufwand im Geschäftsjahr 2018 beinhaltet für den Group Share Plan 2015 eine Anpassung des Umrechnungsfaktors für die gewährten Performance Share Units (86 %) bewertet zum Stichtag 31.12.2018. Es wurden keine Anpassungen aufgrund des Verwässerungsschutzes oder aufgrund einer individuellen Erhöhung durch den Aufsichtsrat vorgenommen. Der Gesamtaufwand im Geschäftsjahr 2017 beinhaltet für den Group Share Plan 2014 eine Anpassung des Umrechnungsfaktors für die gewährten Performance Share Units (100 %) bewertet zum Stichtag 31.12.2017. Aufgrund von Aktienkursrückgängen im Geschäftsjahr 2018 ist der Gesamtaufwand bei Conrad Albert und Christof Wahl negativ; bei Dr. Ralf Schremper ist der Gesamtaufwand aufgrund von Aktienkursrückgängen im Geschäftsjahr 2017 negativ.

gebildet. Sämtliche PSUs, die bei Ausscheiden noch nicht unverfallbar waren, verfallen entschädigungslos. Unter dem Performance Share Plan steht Sabine Eckhardt gemäß Anstellungsvertrag eine jährliche Zuteilung von PSUs im Wert von 0,8 Mio Euro mit jeweils vierjähriger Performance Periode zu. Die im Jahr 2018 zugeteilten PSUs sind zu 100 Prozent unverfallbar und werden regulär nach Ablauf der vierjährigen Performance Periode abgewickelt. Anstelle der noch ausstehenden Zuteilung für das Jahr 2019 wird der Zuteilungswert ausgezahlt. Bei der Bewertung der PSUs wird im Hinblick auf die Regelungen zur Unverfallbarkeit (Vesting), die jeweils ein Vesting im Umfang von 1/12 zum Ende eines jeden Monats des ersten Jahres der vierjährigen Performance Periode vorsehen, ein Fortbestehen des Anstellungsvertrags für die Restlaufzeit bis Dezember 2019 unterstellt. Demgemäß wird eine Ablösung nur gezahlt, soweit bis dahin für die entsprechenden PSUs noch ein Vesting erreicht werden kann. Hieraus ergibt sich für den Zuteilungsanspruch des Jahres 2019 ein Ablösungsbetrag in Höhe von insgesamt 0,8 Mio Euro. Die im bisherigen Anstellungsvertrag vereinbarte Ablösung des Anspruchs von Sabine Eckhardt unter dem Mid Term Incentive Plan mit der Planlaufzeit für die Jahre 2016 bis 2018 in Höhe von 104 Prozent des MTI Zielbonus, d. h. 0,7 Mio Euro, bleibt von der Aufhebungsvereinbarung unberührt. Weiterhin ist vereinbart worden, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot statt für ein Jahr für den Zeitraum vom Beendigungszeitpunkt mit Ablauf des 30. April 2019 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 gilt und die Karenzentschädigung durch die Abfindung abgegolten ist.

Zusätzliche Angaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten (Group Share Plan und Performance Share Plan)
Der Bestand der den aktiven Vorständen für ihre Tätigkeit als Mitglieder des Vorstands gewährten Performance Share Units (PSUs) hat sich im Geschäftsjahr 2018 wie folgt entwickelt: → Abb. 018

Im Geschäftsjahr 2018 wurden 57.730 Performance Share Units aus dem Group Share Plan ausgeübt und 76.849 Performance Share Units aus dem Group Share Plan sind verfallen. Bezüglich der für das Geschäftsjahr 2018 gewährten Performance Share Units aus dem Performance Share Plan verweisen wir auf den → Konzernanhang unter Ziffer 33.

Weiterführende Informationen zu den vom Vorstand gehaltenen Aktien der Gesellschaft befinden sich im → Corporate-Governance-Bericht auf Seite 41.

Sonstige Vergütungsbestandteile
Die Gesellschaft hat den Mitgliedern des Vorstands weder Darlehen gewährt noch Bürgschaften oder Gewährleistungen übernommen. Conrad Albert erhält eine Einmalvergütung in Höhe von 73.000 Euro für seine besonderen Verdienste im Rahmen der CEO-Übergangsphase im Geschäftsjahr 2018.

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018 NACH DEM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX (DCGK)

Der DCGK empfiehlt, einzelne Vergütungskomponenten für jedes Vorstandsmitglied nach bestimmten Kriterien individuell offenzulegen. Er empfiehlt weiter, für deren – teils vom DRS 17 abweichende – Darstellung die dem DCGK beigefügten Mustertabellen zu verwenden.

Gewährte Zuwendungen nach DCGK
In der nachfolgenden Tabelle werden die für das Geschäftsjahr 2018 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie die für das Geschäftsjahr 2018 erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen dargestellt, die den aktiven Vorständen für ihre Tätigkeit als Vorstand gewährt wurden. Abweichend zur Darstellung der Gesamtvergütung nach DRS 17 ist die einjährige variable Vergütung den Anforderungen des DCGK entsprechend mit dem Zielwert, das heißt dem Wert, der bei einer Zielerreichung von 100 Prozent an das Vorstandsmitglied gewährt wird, anzugeben. Der Grad der jeweiligen Zielerreichung für ein Geschäftsjahr, d. h. der Umfang, in dem der bei 100 Prozent Zielerreichung zahlbare Betrag über – bzw. unterschritten wurde, ergibt sich aus dem Vergleich der für ein Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütung mit den entsprechenden Angaben zu dem tatsächlich für das betreffende Geschäftsjahr zugeflossenen variablen Vergütung in der Zuflusstabelle nach DCGK. Des Weiteren ist der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19, in die Gesamtvergütung nach DCGK einzurechnen. → Abb. 019 – 027

019 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Max Conze Vorstandsvorsitzender – seit 01.06.2018			
	2018	**2018 (min)**	**2018 (max)**	**2017**
Festvergütung	857,5	857,5	857,5	–
Nebenleistungen[1]	47,6	47,6	47,6	–
Summe fixe Vergütung	**905,1**	**905,1**	**905,1**	**–**
Einjährige variable Vergütung[2]	735,0	735,0	735,0	–
Mehrjährige variable Vergütung				
Performance Share Plan (2018 – 2021)	857,5	0,0	1.715,0	–
Sonstiges[3]	3.000,0	3.000,0	3.000,0	–
Summe variable Vergütung	**4.592,5**	**3.735,0**	**5.450,0**	**–**
Versorgungsaufwand[4]	142,9	142,9	142,9	–
Gesamtvergütung (DCGK)	**5.640,5**	**4.783,0**	**6.498,0**	**–**

[1] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Max Conze sind zusätzlich Leistungen für eine doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten enthalten. / [2] Max Conze erhält für das Geschäftsjahr 2018 als einjährige variable Vergütung einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 735.000 Euro. / [3] Max Conze erhält einen einmaligen Sign-on-Bonus in Höhe von 3 Mio Euro und ist verpflichtet aus dem um die gesetzlichen Abzüge verringerten Netto-Betrag des Sign-on-Bonus Aktien der Gesellschaft im Volumen von 1,5 Mio Euro zu erwerben. / [4] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Bei Max Conze handelt es sich für 2018 aufgrund der unterjährigen Gewährung der Pensionszusage um den nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Costs).

020 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Conrad Albert stv. Vorstandsvorsitzender, Group General Counsel – seit 01.10.2011			
	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017
Festvergütung	1.100,0	1.100,0	1.100,0	725,0
Nebenleistungen[1]	9,7	9,7	9,7	9,8
Summe fixe Vergütung	**1.109,7**	**1.109,7**	**1.109,7**	**734,8**
Einjährige variable Vergütung	550,0	0,0	1.100,0	400,0
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive Plan (2016–2018)[2]	373,4	373,4	373,4	333,3
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	800,0
Performance Share Plan (2018–2021)	1.100,0	0,0	2.200,0	–
Sonstiges[3]	73,0	73,0	73,0	–
Summe variable Vergütung	**2.096,4**	**446,4**	**3.746,4**	**1.533,3**
Versorgungsaufwand[4]	129,7	129,7	129,7	127,0
Gesamtvergütung (DCGK)	**3.335,8**	**1.685,8**	**4.985,8**	**2.395,1**

[1] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). / [2] Der Mid Term Incentive Plan wird in Höhe von 104 Prozent des Zielbonus, d.h. 1,04 Mio Euro abgelöst, die Auszahlung erfolgt entsprechend der Planbedingungen im Mai 2019. / [3] Conrad Albert erhält eine Einmalvergütung für seine besonderen Verdienste im Rahmen der CEO-Übergangsphase im Geschäftsjahr 2018. / [4] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

021 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Dr. Jan Kemper Group CFO und Vorstand Commerce bis 31.03.2019			
	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017
Festvergütung	980,0	980,0	980,0	379,2
Nebenleistungen[1]	53,0	53,0	53,0	29,7
Summe fixe Vergütung	**1.033,0**	**1.033,0**	**1.033,0**	**408,9**
Einjährige variable Vergütung[2]	423,0	423,0	423,0	379,2
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive Plan (2016–2018)[3]	359,6	359,6	359,6	333,0
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	800,0
Performance Share Plan (2018–2021)	980,0	0,0	1.960,0	–
Sonstiges[4]	–	–	–	2.000,0
Summe variable Vergütung	**1.762,6**	**782,6**	**2.742,6**	**3.512,2**
Versorgungsaufwand[5]	103,4	103,4	103,4	59,1
Gesamtvergütung (DCGK)	**2.899,0**	**1.919,0**	**3.879,0**	**3.980,1**

[1] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Dr. Jan Kemper sind zusätzlich Leistungen für eine doppelte Haushaltsführung enthalten. / [2] Dr. Jan Kemper wird mit Wirkung zum 31.03.2019 aus dem Vorstand ausscheiden, sein Anstellungsvertrag endet mit Wirkung zum 31.03.2019. Zur Abgeltung des Anspruchs auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 erhält Dr. Jan Kemper eine Zahlung in Höhe von 423.000 Euro. / [3] Der Mid Term Incentive Plan wird in Höhe von 104 Prozent des Zielbonus, d.h. 0,7 Mio Euro, abgelöst, die Auszahlung erfolgt entsprechend der Planbedingungen im Mai 2019. / [4] Im Geschäftsjahr 2017 hat Dr. Jan Kemper eine Kompensationszahlung für verfallene Ansprüche aus dem Aktienoptionsprogramm seines vorherigen Dienstherrn erhalten. / [5] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Bei Dr. Jan Kemper handelt es sich für 2017 aufgrund der unterjährigen Gewährung der Pensionszusage um den nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Costs).

022 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Sabine Eckhardt Vorstand Vertrieb & Marketing bis 30.04.2019			
	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017
Festvergütung	810,0	810,0	810,0	510,0
Nebenleistungen[1]	8,2	8,2	8,2	8,7
Summe fixe Vergütung	**818,2**	**818,2**	**818,2**	**518,7**
Einjährige variable Vergütung[2]	321,0	321,0	321,0	375,0
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive Plan (2016–2018)[3]	360,0	360,0	360,0	333,3
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	800,0
Performance Share Plan (2018–2021)	810,0	0,0	1.620,0	–
Summe variable Vergütung	**1.491,0**	**681,0**	**2.301,0**	**1.508,3**
Versorgungsaufwand[4]	86,8	86,8	86,8	85,0
Gesamtvergütung (DCGK)	**2.396,0**	**1.586,0**	**3.206,0**	**2.112,0**

[1] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). / [2] Sabine Eckhardt wird mit Wirkung zum 30.04.2019 aus dem Vorstand ausscheiden, ihr Anstellungsvertrag endet mit Wirkung zum 30.04.2019. Zur Abgeltung des Anspruchs auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 erhält Sabine Eckhardt eine Zahlung in Höhe von 321.000 Euro. / [3] Der Mid Term Incentive Plan wird in Höhe von 104 Prozent des Zielbonus, d.h. 0,7 Mio Euro, abgelöst, die Auszahlung erfolgt entsprechend der Planbedingungen im Mai 2019. / [4] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Bei Sabine Eckhardt handelt es sich für 2017 aufgrund der unterjährigen Gewährung der Pensionszusage um den nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Costs).

023 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Jan David Frouman Vorstand Content Production & Global Sales bis 28.02.2019			
	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017
Festvergütung	855,0	855,0	855,0	555,0
Nebenleistungen[1]	9,7	9,7	9,7	9,7
Summe fixe Vergütung	**864,7**	**864,7**	**864,7**	**564,7**
Einjährige variable Vergütung	400,0	0,0	800,0	325,0
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive Plan (2016–2018)[2]	373,4	373,4	373,4	333,3
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	800,0
Performance Share Plan (2018–2021)	810,0	0,0	1.620,0	–
Summe variable Vergütung	**1.583,4**	**373,4**	**2.793,4**	**1.458,3**
Versorgungsaufwand[3]	96,0	96,0	96,0	91,6
Gesamtvergütung (DCGK)	**2.544,1**	**1.334,1**	**3.754,1**	**2.114,6**

[1] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). / [2] Der Mid Term Incentive Plan wird in Höhe von 104 Prozent des Zielbonus, d.h. 1,04 Mio Euro, abgelöst, die Auszahlung erfolgt entsprechend der Planbedingungen im Mai 2019. / [3] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

024 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Thomas Ebeling[1] Group CEO – bis 22.02.2018			
	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017
Festvergütung	166,7	166,7	166,7	1.000,0
Nebenleistungen[2]	11,0	11,0	11,0	120,2
Summe fixe Vergütung	**177,7**	**177,7**	**177,7**	**1.120,2**
Einjährige variable Vergütung	–	–	–	1.000,0
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive Plan (2016–2018)	500,0	0,0	1.250,0	500,0
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	–
Performance Share Plan (2018–2021)	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	**500,0**	**0,0**	**1.250,0**	**1.500,0**
Versorgungsaufwand[3]	213,0	213,0	213,0	209,2
Gesamtvergütung (DCGK)	**890,7**	**390,7**	**1.640,7**	**2.829,4**

[1] Thomas Ebeling ist mit Wirkung zum 22.02.2018 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 22.02.2018. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis Februar 2018, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2018. Der Anspruch von Thomas Ebeling auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Der Mid-Term Incentive Plan wurde für die Planjahre 2016 bis 2018 durch Zahlung in Höhe des Zielwerts, d.h. 1,5 Mio Euro, vorzeitig abgewickelt. / [2] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Thomas Ebeling sind zusätzlich Leistungen für Fahrdienste und Heimflüge enthalten. / [3] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

025 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Christof Wahl[1] COO Entertainment – bis 31.07.2018			
	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017
Festvergütung	297,5	297,5	297,5	510,0
Nebenleistungen[2]	5,5	5,5	5,5	8,0
Summe fixe Vergütung	**303,0**	**303,0**	**303,0**	**518,0**
Einjährige variable Vergütung	–	–	–	325,0
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive Plan (2016–2018)	333,3	0,0	833,3	333,3
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	800,0
Performance Share Plan (2018–2021)	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	**333,3**	**0,0**	**833,3**	**1.458,3**
Versorgungsaufwand[3]	92,9	92,9	92,9	88,0
Gesamtvergütung (DCGK)	**729,2**	**395,9**	**1.229,2**	**2.064,3**

[1] Christof Wahl ist mit Wirkung zum 31.07.2018 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.07.2018. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis Juli 2018, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2018. Der Anspruch von Christof Wahl auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Der Mid-Term Incentive Plan wurde für die Planjahre 2016 bis 2018 durch Zahlung in Höhe des Zielwerts, d.h. 1,0 Mio Euro, vorzeitig abgewickelt. / [2] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). / [3] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

026 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Dr. Gunnar Wiedenfels[1] Group CFO – bis 31.03.2017			
	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017
Festvergütung	–	–	–	127,5
Nebenleistungen[2]	–	–	–	4,2
Summe fixe Vergütung	**–**	**–**	**–**	**131,7**
Einjährige variable Vergütung	–	–	–	81,3
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive Plan (2016–2018)	–	–	–	–
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	–
Performance Share Plan (2018–2021)	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	**–**	**–**	**–**	**81,3**
Versorgungsaufwand[3]	–	–	–	84,2
Gesamtvergütung (DCGK)	**–**	**–**	**–**	**297,2**

[1] Dr. Gunnar Wiedenfels ist mit Wirkung zum 31.03.2017 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.03.2017. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis März 2017, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2017. Da die dreijährige Wartezeit für den Eintritt der vertraglichen Unverfallbarkeit bei der betrieblichen Altersversorgung nicht erreicht wurde, bestehen unter dem Versorgungsvertrag nur Ansprüche, die Dr. Gunnar Wiedenfels aus Anwartschaften aus Entgeltumwandlung erworben hat. Zudem verfallen aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags vor Planlaufzeit alle Ansprüche aus den Mid-Term Incentive Plan ersatzlos. / [2] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Dr. Gunnar Wiedenfels sind zusätzlich Leistungen für Fahrdienste enthalten. / [3] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

027 / GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN in Tsd Euro

	Dr. Ralf Schremper[1] Chief Investment Officer – CIO – bis 31.07.2017			
	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017
Festvergütung	–	–	–	297,5
Nebenleistungen[2]	–	–	–	7,1
Summe fixe Vergütung	**–**	**–**	**–**	**304,6**
Einjährige variable Vergütung	–	–	–	0,0
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive Plan (2016–2018)	–	–	–	333,3
Group Share Plan (2017–2020)	–	–	–	–
Performance Share Plan (2018–2021)	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	**–**	**–**	**–**	**333,3**
Versorgungsaufwand[3]	–	–	–	89,4
Gesamtvergütung (DCGK)	**–**	**–**	**–**	**727,4**

[1] Dr. Ralf Schremper ist mit Wirkung zum 31.07.2017 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.07.2017. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis Juli 2017, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2017. Der Anspruch von Dr. Ralf Schremper auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2017 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten. Der Mid-Term Incentive Plan wurde anteilig für die Planjahre 2016 und 2017 durch Zahlung in Höhe von 2/3 des Zielwerts, d.h. 0,67 Mio Euro, vorzeitig abgewickelt. / [2] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). / [3] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19.

Bezüglich der Aufhebungsvereinbarungen von Thomas Ebeling, Christof Wahl, Dr. Jan Kemper und Sabine Eckhardt sowie dem Ausscheiden von Jan David Frouman verweisen wir auf den Abschnitt → „Erläuterungen zur Vergütung ausgeschiedener bzw. ausscheidender Vorstandsmitglieder", Seite 61.

Zufluss gemäß DCGK

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

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

Den Empfehlungen des DCGK folgend, entspricht der Versorgungsaufwand im Sinne des Dienstzeitaufwands nach IAS 19 bei den Angaben zum Zufluss den zugeführten Beiträgen, obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt. → Abb. 029

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Für alle Vorstandsmitglieder wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags vereinbart. Zu den Vereinbarungen für ausgeschiedene bzw. ausscheidende Vorstandsmitglieder verweisen wir auf den Abschnitt → „Erläuterungen zur Vergütung ausgeschiedener bzw. ausscheidender Vorstandsmitglieder", Seite 61.

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

Die folgende Tabelle zeigt die Nettobarwerte der für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zahlbaren Entschädigungen. → Abb. 028 Es handelt sich hierbei um die Barwerte der Beträge, die in dem angenommenen Fall gezahlt würden, falls Vorstandsmitglieder das Unternehmen zum regulären Ende ihrer jeweiligen aktuellen Vertragslaufzeit verlassen würden und die vertragsgemäßen Leistungen, die sie unmittelbar vor Beendigung des Dienstvertrages beziehen, gleich hoch sind wie die zuletzt bezogene Jahresvergütung. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Entschädigungen für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von den hier dargestellten Beträgen abweichen werden. Dies hängt vom genauen Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrages sowie von der Vergütungshöhe zu diesem Zeitpunkt ab.

028 / KARENZENTSCHÄDIGUNG in Tsd Euro

	Vertragslaufzeit	Nettobarwert der Karenzentschädigung[1]
Max Conze	31.05.2021	3.094,7
Conrad Albert	30.04.2021	2.028,1
Summe		**5.122,8**

[1] Für diese Berechnung wurden die folgenden Abzinsungssätze nach IAS 19 verwendet: Max Conze 0,74 % und Conrad Albert 0,72 %.

GESAMTBEZÜGE DER EHEMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

An ehemalige Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2018 Gesamtbezüge in Höhe von 14,5 Mio Euro (Vorjahr: 4,7 Mio Euro) ausbezahlt. Darin enthalten sind die Auszahlung von 109.046 Performance Share Units aus dem Group Share Plan 2014 in Höhe von 2,5 Mio Euro (Vorjahr: 2,6 Mio Euro), die Abfindung für Thomas Ebeling in Höhe von 6,9 Mio Euro, die mit Beendigungszeitpunkt zum 22. Februar 2018 zahlbar war, sowie die Abfindung für Christof Wahl in Höhe von 2,0 Mio Euro, die mit Beendigungstermin zum 31. Juli 2018 zahlbar war. Gemäß Aufhebungsvereinbarung wurde für die Teilnahme von Christof Wahl am Group Share Plan eine Rückstellung in Höhe von 0,5 Mio Euro gebildet. Zudem hat Christof Wahl noch Versorgungsbeiträge in Höhe von 0,1 Mio Euro und Thomas Ebeling in Höhe von 0,3 Mio Euro erhalten. Darüber hinaus wurden an ehemalige Mitglieder des Vorstands Versorgungsleistungen in Höhe von 2,3 Mio Euro (Vorjahr: 0,4 Mio Euro) gezahlt. Die Pensionsrückstellungen für frühere Vorstandsmitglieder betrugen zum 31. Dezember 2018 nach IFRS 12,8 Mio Euro (Vorjahr: 14,4 Mio Euro). Die Rückstellungen für Thomas Ebeling und Christof Wahl sind in der Tabelle Gesamtvergütung des Vorstands nach DRS 17 enthalten.

PENSIONSRÜCKSTELLUNGEN

Im Geschäftsjahr 2018 sind den Pensionsrückstellungen für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands nach IFRS insgesamt 0,8 Mio Euro (Vorjahr: 1,5 Mio Euro) zugeführt worden. Hiervon entfallen 0,7 Mio Euro auf den laufenden Dienstzeitaufwand (Vorjahr: 0,7 Mio Euro), 0,5 Mio Euro auf Zinsaufwendungen (Vorjahr: 0,5 Mio Euro) sowie 0,5 Mio Euro auf versicherungsmathematische Verluste (Vorjahr: 0,04 Mio Euro versicherungsmathematische Gewinne) und minus 2,3 Mio Euro (Vorjahr: minus 0,4 Mio Euro)

029 / **ZUFLUSS** in Tsd Euro

	Max Conze[8] Vorstandsvorsitzender seit 01.06.2018		Conrad Albert stv. Vorstandsvorsitzender, Group General Counsel seit 01.10.2011		Dr. Jan Kemper[9] Group CFO und Vorstand Commerce bis 31.03.2019		Sabine Eckhardt[10] Vorstand Vertrieb & Marketing bis 30.04.2019	
	2018	**2017**	**2018**	**2017**	**2018**	**2017**	**2018**	**2017**
Festvergütung	857,5	–	1.100,0	725,0	980,0	379,2	810,0	510,0
Nebenleistungen[1]	47,6	–	9,7	9,8	53,0	29,7	8,2	8,7
Summe fixe Vergütung	**905,1**	**–**	**1.109,7**	**734,8**	**1.033,0**	**408,9**	**818,2**	**518,7**
Einjährige variable Vergütung	735,0	–	422,4	396,8	423,0	341,3	321,0	331,9
Mehrjährige variable Vergütung[2]						–		–
Mid-Term Incentive Plan (2016–2018)[3]	–	–	1.040,0	–	692,6	–	693,3	–
Group Share Plan (2013–2016)[4]	–	–	–	1.048,3	–	–	–	–
Group Share Plan (2014–2017)[5]	–	–	774,9	–	–	–	–	–
Group Share Plan (2015–2018)	–	–	–	–	–	–	–	–
Group Share Plan (2016–2019)	–	–	–	–	–	–	–	–
Sonstiges[6]	3.000,0	–	73,0	–	–	2.000,0	–	–
Summe variable Vergütung	**3.735,0**	**–**	**2.310,3**	**1.445,1**	**1.115,6**	**2.341,3**	**1.014,3**	**331,9**
Versorgungsaufwand[7]	142,9	–	129,7	127,0	103,4	59,1	86,8	85,0
Gesamtvergütung (DCGK)	**4.783,0**	**–**	**3.549,7**	**2.306,9**	**2.252,0**	**2.809,3**	**1.919,3**	**935,6**

	Jan David Frouman Vorstand Content Production & Global Sales bis 28.02.2019		Thomas Ebeling[11] Group CEO bis 22.02.2018		Christof Wahl[12] COO Entertainment bis 31.07.2018		Dr. Gunnar Wiedenfels[13] Group CFO bis 31.03.2017		Dr. Ralf Schremper[14] Chief Investment Officer – CIO bis 31.07.2017	
	2018	**2017**	**2018**	**2017**	**2018**	**2017**	**2018**	**2017**	**2018**	**2017**
Festvergütung	855,0	555,0	166,7	1.000,0	297,5	510,0	–	127,5	–	297,5
Nebenleistungen[1]	9,7	9,7	11,0	120,2	5,5	8,0	–	4,2	–	7,1
Summe fixe Vergütung	**864,7**	**564,7**	**177,7**	**1.120,2**	**303,0**	**518,0**	**–**	**131,7**	**–**	**304,6**
Einjährige variable Vergütung	215,6	162,5	–	832,0	–	322,4	–	81,3	–	0,0
Mehrjährige variable Vergütung[2]										
Mid-Term Incentive Plan (2016–2018)[3]	1.040,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Group Share Plan (2013–2016)[4]	–	–	–	1.310,4	–	–	–	–	–	–
Group Share Plan (2014–2017)[5]	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Group Share Plan (2015–2018)	–	–	–	–	–	–	–	319,9	–	–
Group Share Plan (2016–2019)	–	–	–	–	–	–	–	200,0	–	–
Sonstiges[6]	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	**1.255,6**	**162,5**	**0,0**	**2.142,4**	**0,0**	**322,4**	**–**	**601,2**	**–**	**0,0**
Versorgungsaufwand[7]	96,0	91,6	213,0	209,2	92,9	88,0	–	84,2	–	89,4
Gesamtvergütung (DCGK)	**2.216,3**	**818,8**	**390,7**	**3.471,8**	**395,9**	**928,4**	**–**	**817,1**	**–**	**394,0**

[1] Enthalten Leasingraten für Dienstwagenbereitstellung und Versicherungsprämien (exkl. D&O). In den Nebenleistungen bei Thomas Ebeling und Dr. Gunnar Wiedenfels sind zusätzlich Leistungen für Fahrdienste und bei Thomas Ebeling zudem für Heimflüge enthalten. In den Nebenleistungen bei Max Conze sind zusätzlich Leistungen für eine doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten enthalten. Bei Dr. Jan Kemper sind zusätzlich Leistungen für eine doppelte Haushaltsführung enthalten.

[2] Neben der Vergütung als Vorstandsmitglied sind den Vorständen Dr. Gunnar Wiedenfels, Dr. Ralf Schremper und Sabine Eckhardt aufgrund des Bestands an Anrechten aus der Zeit vor der Aufnahme der Vorstandstätigkeit Beträge aus der mehrjährigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2017 und 2018 zugeflossen.

[3] Der Mid Term Incentive Plan wird in Höhe von 104 Prozent des Zielbonus abgelöst, die Auszahlung erfolgt entsprechend der Planbedingungen im Mai 2019.

[4] Die Auszahlung für den Group Share Plan 2013 beinhaltet eine Anpassung des Umrechnungsfaktors für die gewährten Performance Share Units (108 %) bewertet nach Planbedingungen mit einem Aktienkurs zum Umtauschverhältnis-Ermittlungszeitpunkt. Es wurden keine Anpassungen aufgrund eines Verwässerungsschutzes oder aufgrund einer individuellen Erhöhung durch den Aufsichtsrat vorgenommen.

[5] Die Auszahlung für den Group Share Plan 2014 beinhaltet eine Anpassung des Umrechnungsfaktors für die gewährten Performance Share Units (100 %) bewertet nach Planbedingungen mit einem Aktienkurs zum Umtauschverhältnis-Ermittlungszeitpunkt. Es wurden keine Anpassungen aufgrund eines Verwässerungsschutzes oder aufgrund einer individuellen Erhöhung durch den Aufsichtsrat vorgenommen.

[6] Max Conze erhält einen einmaligen Sign-on-Bonus in Höhe von 3 Mio Euro und ist verpflichtet aus dem um die gesetzlichen Abzüge verringerten Netto-Betrag des Sign-on-Bonus Aktien der Gesellschaft im Volumen von 1,5 Mio Euro zu erwerben. Conrad Albert erhält eine Einmalvergütung für seine besonderen Verdienste im Rahmen der CEO Übergangsphase im Geschäftsjahr 2018. Im Geschäftsjahr 2017 hat Dr. Jan Kemper eine Kompensationszahlung für verfallene Ansprüche aus dem Aktienoptionsprogramm seines vorherigen Dienstherrn erhalten.

[7] Versorgungsaufwand umfasst den Dienstzeitaufwand nach IAS 19. Bei Sabine Eckhardt und Dr. Jan Kemper handelt es sich für 2017 und bei Max Conze für 2018 aufgrund der unterjährigen Gewährung der Pensionszusage um den nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (Past Service Costs).
[8] Max Conze erhält für das Geschäftsjahr 2018 als einjährige variable Vergütung einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 735.000 Euro.
[9] Dr. Jan Kemper wird mit Wirkung zum 31.03.2019 aus dem Vorstand ausscheiden, sein Anstellungsvertrag endet mit Wirkung zum 31.03.2019. Zur Abgeltung des Anspruchs auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 erhält Dr. Jan Kemper eine Zahlung in Höhe von 423.000 Euro.
[10] Sabine Eckhardt wird mit Wirkung zum 30.04.2019 aus dem Vorstand ausscheiden, ihr Anstellungsvertrag endet mit Wirkung zum 30.04.2019. Zur Abgeltung des Anspruchs auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 erhält Sabine Eckhardt eine Zahlung in Höhe von 321.000 Euro.
[11] Thomas Ebeling ist mit Wirkung zum 22.02.2018 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 22.02.2018. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis Februar 2018, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2018. Der Anspruch von Thomas Ebeling auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten.
[12] Christof Wahl ist mit Wirkung zum 31.07.2018 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.07.2018. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis Juli 2018, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2018. Der Anspruch von Christof Wahl auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2018 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten.
[13] Dr. Gunnar Wiedenfels ist mit Wirkung zum 31.03.2017 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.03.2017. Die ausgewiesene fixe sowie einjährige variable Vergütung beziehen sich auf die Monate Januar bis März 2017, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2017. Da die dreijährige Wartezeit für den Eintritt der vertraglichen Unverfallbarkeit bei der betrieblichen Altersversorgung nicht erreicht wurde, bestehen unter dem Versorgungsvertrag nur Ansprüche, die Dr. Gunnar Wiedenfels aus Anwartschaften aus Entgeltumwandlung erworben hat. Die zum Beendigungstermin laut Planbedingungen unverfallbaren Performance Share Units aus dem Group Share Plan 2015 und 2016 werden in bar abgelöst; im Übrigen verfallen die bis zum Beendigungszeitpunkt nicht gevesteten PSUs ersatzlos. Als einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) erhielt Dr. Gunnar Wiedenfels einen zeitanteiligen, erfolgsunabhängigen Betrag in Höhe von 81.250 Euro.
[14] Dr. Ralf Schremper ist mit Wirkung zum 31.07.2017 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Anstellungsvertrag endete mit Wirkung zum 31.07.2017. Die ausgewiesene fixe Vergütung bezieht sich auf die Monate Januar bis Juli 2017, der Versorgungsaufwand bezieht sich auf das gesamte Geschäftsjahr 2017. Der Anspruch von Dr. Ralf Schremper auf die einjährige variable Vergütung (Performance Bonus) für das Geschäftsjahr 2017 ist mit der Abfindung vollständig abgegolten.

auf Pensionszahlungen. Des Weiteren wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr Entgeltumwandlungen in Höhe von 1,2 Mio Euro (Vorjahr: 0,6 Mio Euro) vorgenommen. Zum 31. Dezember 2018 beliefen sich die Pensionsrückstellungen für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands in Summe auf 28,0 Mio Euro (Vorjahr: 27,2 Mio Euro).

D&O-VERSICHERUNG

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

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Struktur und Bestandteile der Aufsichtsratsvergütung

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

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

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

i Weiterführende Informationen zu den vom Aufsichtsrat gehaltenen Aktien der Gesellschaft befinden sich im Corporate-Governance-Bericht auf Seite 41.

Die Aufsichtsratsmitglieder bezogen für das Geschäftsjahr 2018 folgende Vergütung: → Abb. 030

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 2018 bis auf die nachfolgend erwähnte Ausnahme nicht gewährt. Erik Adrianus Hubertus Huggers war im vierten Quartal 2018 als Berater für die 7TV Joint Venture GmbH, München („7TV") tätig. Die 7TV Joint Venture GmbH hat in diesem Zeitraum Beratungsdienstleistungen auf vertraglicher Grundlage in Höhe von 150.000 Euro von Erik Adrianus Hubertus Huggers bezogen. Die vertragliche Vereinbarung wurde für das vierte Quartal 2018 abgeschlossen und endete am 31. Dezember 2018. Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen keine Kredite gewährt.

030 / VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018 in Tsd Euro

		Fixe Grundvergütung	Vergütung Präsidialausschuss	Vergütung Prüfungsausschuss	Vergütung Personalausschuss	Sitzungsgeld persönliche Teilnahme	Gesamt
Dr. Werner Brandt Vorsitzender	**2018**	**250,0**	**30,0**	**0,0**	**30,0**	**81,0**	**391,0**
	2017	250,0	30,0	0,0	30,0	48,0	358,0
Dr. Marion Helmes Stellvertretende Vorsitzende	**2018**	**150,0**	**30,0**	**7,5**	**7,5**	**52,0**	**247,0**
	2017	150,0	30,0	7,5	7,5	38,0	233,0
Lawrence A. Aidem	**2018**	**100,0**	**7,5**	**0,0**	**0,0**	**36,0**	**143,5**
	2017	100,0	7,5	0,0	0,0	26,0	133,5
Antoinette (Annet) P. Aris[1]	**2018**	**37,7**	**0,0**	**2,8**	**2,8**	**22,0**	**65,3**
	2017	100,0	0,0	7,5	7,5	32,0	147,0
Adam Cahan	**2018**	**100,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**26,0**	**126,0**
	2017	100,0	0,0	0,0	0,0	22,0	122,0
Angelika Gifford	**2018**	**100,0**	**0,0**	**4,7**	**7,5**	**44,0**	**156,2**
	2017	100,0	0,0	0,0	7,5	24,0	131,5
Erik Adrianus Hubertus Huggers	**2018**	**100,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**28,0**	**128,0**
	2017	100,0	0,0	0,0	0,0	22,0	122,0
Marjorie Kaplan[2]	**2018**	**62,7**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**18,0**	**80,7**
	2017	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ketan Mehta	**2018**	**100,0**	**7,5**	**0,0**	**0,0**	**38,0**	**145,5**
	2017	100,0	7,5	0,0	0,0	28,0	135,5
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher	**2018**	**100,0**	**0,0**	**50,0**	**4,7**	**52,0**	**206,7**
	2017	100,0	0,0	50,0	0,0	38,0	188,0
Summe	**2018**	**1.100,4**	**75,0**	**65,0**	**52,5**	**397,0**	**1.689,9**
	2017	1.100,0	75,0	65,0	52,5	278,0	1.570,5

[1] Mitglied des Aufsichtsrats bis 16. Mai 2018.
[2] Mitglied des Aufsichtsrats seit 16. Mai 2018.

ÜBERNAHMERECHTLICHE ANGABEN[1]

(GEMÄSS §§ 289A ABS. 1, 315A ABS. 1 HGB)

Die ProSiebenSat.1 Media SE ist als börsennotierte Gesellschaft, deren stimmberechtigte Aktien an einem organisierten Markt im Sinne des § 2 Abs. 7 WpÜG oder § 2 Abs. 11 WpHG notiert sind, verpflichtet, in den Lage- und Konzernlagebericht die in §§ 289a Abs. 1, 315a Abs. 1 HGB näher bezeichneten Angaben aufzunehmen. Sie sollen einen Dritten, der an der Übernahme einer börsennotierten Gesellschaft interessiert ist, in die Lage versetzen, sich ein Bild von der Gesellschaft, ihrer Struktur und etwaigen Übernahmehindernissen zu machen. Der nachfolgende Abschnitt enthält neben diesen gesetzlich vorgeschriebenen Angaben zugleich die hierauf bezogenen Erläuterungen gemäß § 176 Abs. 1 Satz 1 AktG i. V. m. Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO.

ZUSAMMENSETZUNG DES GEZEICHNETEN KAPITALS

Zum 31. Dezember 2018 betrug das Grundkapital der ProSiebenSat.1 Media SE 233.000.000 Euro. Es ist eingeteilt in 233.000.000 auf den Namen lautende nennwertlose Stückaktien mit einem anteiligen Betrag am Grundkapital von 1,00 Euro je Aktie. Mit allen Aktien sind die gleichen Rechte und Pflichten verbunden. Jede Aktie an der ProSiebenSat.1 Media SE gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme und den gleichen Anteil am Gewinn. → Organisation und Konzernstruktur, Seite 79

Zum 31. Dezember 2018 betrug die Gesamtzahl eigener Aktien der Gesellschaft 6.919.513 Stück; dies entspricht einem Anteil von 3,0 Prozent am Grundkapital. → Vermögens- und Kapitalstrukturanalyse, Seite 117

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

Dem Vorstand liegen keine Informationen über etwaige Beschränkungen der Stimmrechtsausübung oder hinsichtlich der Übertragbarkeit der Aktien vor, die über die gesetzlichen Bestimmungen des Kapitalmarktrechts und des Rundfunkstaatsvertrags hinausgehen.

Auf Grundlage der der Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2018 zugegangenen Stimmrechtsmitteilungen gemäß §§ 33, 34 WpHG bestehen keine Beteilungen am Kapital der Gesellschaft, die 10 Prozent der Stimmrechte überschreiten.

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

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

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

ERNENNUNG UND ABBERUFUNG VON VORSTANDSMITGLIEDERN

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

ÄNDERUNGEN DER SATZUNG

Über Änderungen der Satzung hat grundsätzlich die Hauptversammlung zu beschließen (Art. 59 Abs. 1 SE-VO). Ein satzungsändernder Beschluss der Hauptversammlung bedarf im Fall der ProSiebenSat.1 Media SE der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen, sofern mindestens die Hälfte des stimmberechtigten Grundkapitals bei der Beschlussfassung vertreten ist (Art. 59 Abs. 2 SE-VO, § 51 Satz 1 SEAG),

[1] Dieser Abschnitt ist Bestandteil des geprüften, zusammengefassten Lageberichts.

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

BEFUGNISSE DES VORSTANDS, AKTIEN AUSZUGEBEN ODER ZURÜCKZUKAUFEN

Der Vorstand wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 30. Juni 2016 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der ProSiebenSat.1 Media SE bis zum 30. Juni 2021 (einschließlich) gegen Bar- und/oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu 87.518.880 Euro durch Ausgabe neuer auf den Namen lautender Stückaktien zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2016). Nach der im November 2016 durch teilweise Ausnutzung des Genehmigten Kapitals in Höhe von EUR 14.202.800 erfolgten Kapitalerhöhung besteht das Genehmigte Kapital 2016 derzeit noch in Höhe von 73.316.080 Euro. Der Vorstand ist weiterhin ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den weiteren Inhalt der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienausgabe festzulegen. Bei der Ausgabe neuer Aktien steht den Aktionären grundsätzlich das gesetzliche Bezugsrecht zu.

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

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

Durch den Beschluss der Hauptversammlung vom 21. Mai 2015 ist die ProSiebenSat.1 Media SE ermächtigt, bis zum 20. Mai 2020 (einschließlich) eigene Aktien bis zu insgesamt 10 Prozent des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung – oder falls dieser Wert geringer ist – des zum Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung bestehenden Grundkapitals zu erwerben. Die Ermächtigung kann ganz oder in Teilen, einmal oder mehrmals, in Verfolgung jedes gesetzlich zulässigen Zwecks durch die Gesellschaft ausgeübt werden. Der Erwerb kann – auch unter Einsatz von Derivaten – über die Börse mittels eines an sämtliche Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots und/oder mittels einer öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsofferten erfolgen. Erworbene eigene Aktien können wieder veräußert oder ohne weiteren Hauptversammlungsbeschluss eingezogen werden. Der Vorstand ist ermächtigt, bei der Wiederveräußerung eigener Aktien in bestimmten, im Beschluss der Hauptversammlung näher bezeichneten Fällen, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre ganz oder teilweise auszuschließen. Aufgrund dieser Ermächtigung wurde im November 2018 ein Rückkaufprogramm für eigene Aktien durch die Gesellschaft im Umfang von bis zu 250 Mio Euro mit einer Gesamtlaufzeit von 12 bis 24 Monaten aufgelegt. Die erste Tranche für den Zeitraum vom 9. November 2018 bis 17. Januar 2019 belief sich auf ein Gesamtvolumen von bis zu 50 Mio Euro und bis zu 4 Mio Stück eigener Aktien. Im Rahmen der ersten Tranche wurden bis einschließlich 31. Dezember 2018 insgesamt 2.906.226 eigene Aktien über die Börse erworben, dies entspricht ca. 1,25 Prozent des Grundkapitals der Gesellschaft. Der Rückkauf ist damit abgeschlossen. Unter Berücksichtigung der bereits vor diesem Rückkauf von der Gesellschaft gehaltenen eigenen Aktien beträgt die Gesamtzahl eigener Aktien der Gesellschaft zum 31. Dezember 2018 6.919.513 Stück; dies entspricht 3,0 Prozent des Grundkapitals.

WESENTLICHE VEREINBARUNGEN DER GESELLSCHAFT, DIE UNTER DER BEDINGUNG EINES KONTROLLWECHSELS INFOLGE EINES ÜBERNAHMEANGEBOTS STEHEN

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

- Es besteht eine syndizierte Kreditvereinbarung der ProSiebenSat.1 Media SE, die zum 31. Dezember 2018 ein endfälliges Darlehen in Höhe von 2,1 Mrd Euro sowie eine revolvierende Kreditfazilität mit einem Rahmenvolumen von 750 Mio Euro umfasst. Im Falle einer Änderung der Kontrolle über die ProSiebenSat.1 Media SE durch direkten oder indirekten Erwerb von mehr als 50 Prozent der Stimmrechte der ProSiebenSat.1 Media SE durch einen Dritten („Change of Control") haben die Kreditgeber das Recht, ihre Beteiligung an dem Kredit zu kündigen und die Rückzahlung der auf sie entfallenden Kreditinanspruchnahmen innerhalb einer

bestimmten Frist nach Eintritt des Kontrollwechsels zu verlangen. → Fremdkapitalausstattung und Finanzierungsstruktur, Seite 113

- Ferner hat die ProSiebenSat.1 Media SE eine Anleihe in Höhe von 600 Mio Euro ausstehen. Im Falle einer Änderung der Kontrolle über die ProSiebenSat.1 Media SE durch direkten oder indirekten Erwerb von mehr als 50 Prozent der Stimmrechte der ProSiebenSat.1 Media SE durch einen Dritten („Change of Control") und des Eintritts eines negativen Rating-Ereignisses nach einem solchen „Change of Control" haben die Anleihegläubiger das Recht, ihre Anleihen zu kündigen und Rückzahlung zu verlangen.

- Zusätzlich hat die ProSiebenSat.1 Media SE drei syndizierte Schuldscheindarlehen in einer Gesamthöhe von 500 Mio Euro mit Laufzeitbändern von sieben Jahren (225 Mio Euro festverzinst und 50 Mio Euro variabel verzinst) und zehn Jahren (225 Mio Euro festverzinst) begeben. Im Falle einer Änderung der Kontrolle über die ProSiebenSat.1 Media SE durch direkten oder indirekten Erwerb von mehr als 50 Prozent der Stimmrechte der ProSiebenSat.1 Media SE durch einen Dritten („Change of Control") haben die Darlehensgeber das Recht, ihre Darlehensbeteiligung zu kündigen und Rückzahlung zu verlangen. → Fremdkapitalausstattung und Finanzierungsstruktur, Seite 113

- Darüber hinaus sehen einige Lizenzverträge für Filme, TV-Serien und andere für das Unternehmen wichtige Programme Regelungen vor, die den jeweiligen Anbieter von Programminhalten im Falle eines Kontrollwechsels dazu berechtigen, den entsprechenden Lizenzvertrag vorzeitig zu beenden. Ebenso räumen einzelne Formatlizenzverträge dem Vertragspartner im Falle eines Kontrollwechsels das Recht ein, den betreffenden Vertrag zu kündigen. Ferner räumen auch einzelne Verträge mit Kabelnetzbetreibern dem Vertragspartner im Falle eines Kontrollwechsels das Recht ein, die betreffenden Verträge zu kündigen.

ENTSCHÄDIGUNGSVEREINBARUNGEN DER GESELLSCHAFT, DIE FÜR DEN FALL EINES ÜBERNAHMEANGEBOTS MIT DEN MITGLIEDERN DES VORSTANDS ODER ARBEITNEHMERN GETROFFEN SIND

Die Vorstandsdienstverträge sämtlicher Vorstandsmitglieder sehen jeweils Change-of-Control-Klauseln für den Fall eines Kontrollerwerbs an der Gesellschaft im Sinne von §§ 29 Abs. 2, 30 WpÜG durch einen oder mehrere Dritte vor. Die Vorstandsmitglieder haben in diesem Fall das Recht, den Vorstandsdienstvertrag mit einer Frist von drei Monaten zu kündigen und ihr Amt niederzulegen, sofern es im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Stellung des Vorstands kommt. Bei wirksamer Ausübung des Kündigungsrechts erhalten die jeweiligen Vorstandsmitglieder eine bare Abfindung, welche drei Jahresvergütungen, höchstens jedoch der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrages, entspricht. → Vergütungsbericht, Seite 50

Im Übrigen bestehen mit Arbeitnehmern der ProSiebenSat.1 Media SE nur vereinzelt Change-of-Control-Klauseln für den Fall eines Übernahmeangebots.

DIE PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE[1]

ENTWICKLUNG DER AKTIENMÄRKTE

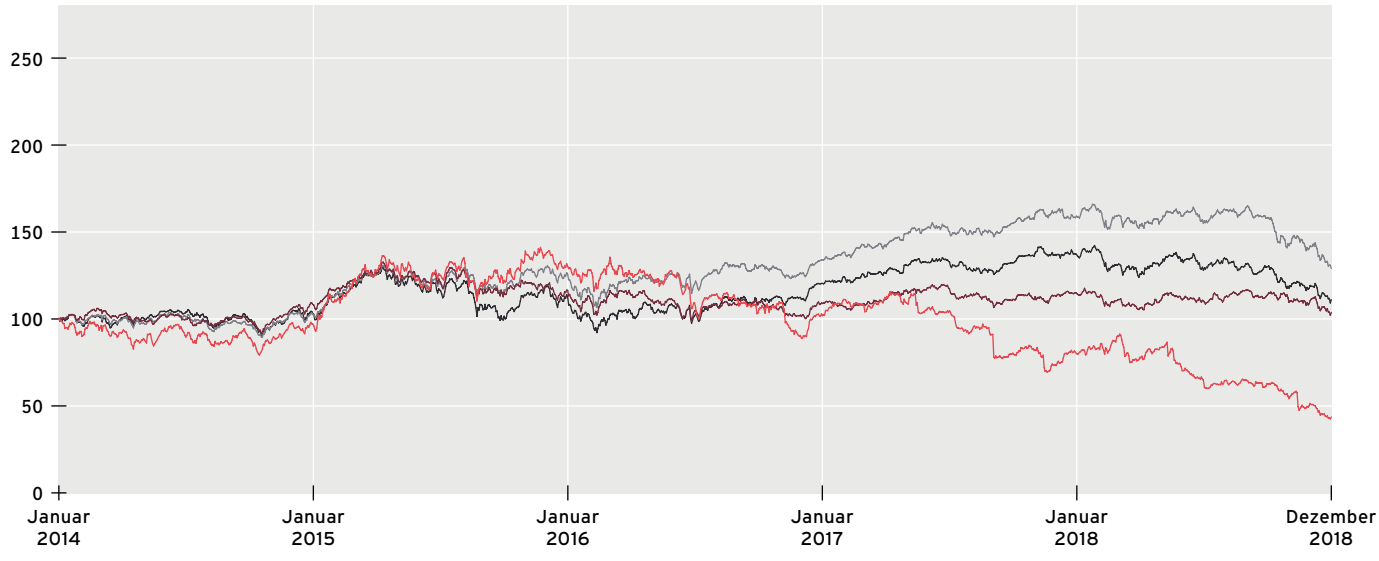
Das Börsenjahr 2018 war von einer starken Volatilität geprägt. Insbesondere die geopolitischen Unsicherheiten durch den Handelskonflikt zwischen den USA und China, die Sorge vor einem ungeordneten Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union sowie die drohende Schuldenkrise in Italien führten zu einem durchwachsenen Anlagejahr. Vor diesem Hintergrund beendete der deutsche Leitindex DAX das Börsenjahr 2018 mit 10.559 Punkten und einem Minus von 18 Prozent. Seinen Höchststand markierte der DAX im Januar bei 13.560 Zählern. Nahezu parallel entwickelte sich der MDAX: Er schloss mit 21.588 Punkten, was einem Minus von 18 Prozent gegenüber dem letzten Handelstag 2017 entspricht. Der für europäische Medienwerte relevante Sektorindex EURO STOXX Media schloss mit 209 Punkten und einem Minus von 9 Prozent. → Konjunkturelle Entwicklung, Seite 98

DIE PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AM KAPITALMARKT

Die ProSiebenSat.1 Media SE Aktie (ISIN: DE000PSM7770; WKN: PSM777) beendete das Jahr 2018 bei 15,55 Euro und damit unter dem Niveau (–46 %) des letzten Handelstages im Jahr 2017 (29. Dezember 2017: 28,71 Euro). Zum Jahresende 2018 betrug die Gewichtung 1,7 Prozent im MDAX. → Abb. 031

Im Jahr 2018 hat insbesondere die Abwertung des gesamten europäischen Mediensektors die Kursentwicklung der ProSiebenSat.1 Media SE Aktie geprägt. So bewerten einige Analysten aufgrund einer sich verändernden Mediennutzung und der allgemeinen Unsicherheit hinsichtlich des TV-Werbegeschäfts das Papier nun kritischer als im Vorjahr. → Rahmenbedingungen des Konzerns, Seite 98

031 / KURSENTWICKLUNG DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE



— ProSiebenSat.1 — Euro Stoxx Media — MDAX — DAX / Basis: Xetra Schlusskurse, Index 100 = Letzter Handelstag 2013; Quelle: Reuters.

[1] Dieser Abschnitt ist Bestandteil des geprüften, zusammengefassten Lageberichts.

Während sich die ProSiebenSat.1 Media SE Aktie in den ersten beiden Monaten des Jahres 2018 positiv entwickelte, war das Papier ab Anfang März von einer deutlichen Abwärtsbewegung gekennzeichnet. Am 6. März gab die Deutsche Börse AG bekannt, die ProSiebenSat.1 Media SE Aktie mit Wirkung zum 19. März durch die Aktie der Covestro AG zu ersetzen und infolgedessen aus dem Leitindex DAX zu entnehmen. Die damit verbundenen Anpassungen bei so genannten Index-Fonds beeinflussten die Kursentwicklung und das Handelsvolumen des Papiers. Zudem wirkte sich die Short-Attacke durch die Viceroy Research Group am selben Tag aus, in deren Folge die Aktie deutliche Kurseinbrüche hinnehmen musste. Zu den Vorwürfen, die Viceroy Research in seinem Bericht veröffentlichte, hat die ProSiebenSat.1 Group ausführlich Stellung bezogen und die Darstellung als falsch und irreführend zurückgewiesen. Die Staatsanwaltschaft München hat Vorermittlungen wegen des Verdachts auf Marktmanipulation eingeleitet; zudem prüft die Finanzaufsicht BaFin, ob eine strafbare Marktmanipulation vorliegt.

Die Deutsche Börse AG prüft regulär einmal jährlich im September die Zusammensetzung der Börsenindizes anhand der quantitativen Kriterien Marktkapitalisierung und Liquidität. Darüber hinaus gibt es viermal im Jahr die Möglichkeit eines schnellen Eintritts bzw. Austritts, wenn bestimmte Ränge der Kriterien erfüllt bzw. nicht erfüllt werden. Einer dieser Prüftermine war der 5. März 2018. Zu diesem Zeitpunkt lag die Covestro AG hinsichtlich der beiden Kriterien Marktkapitalisierung und Liquidität auf Rang 25 der größten an der Deutschen Börse notierten Werte und wurde daher in den DAX aufgenommen. ProSiebenSat.1 Media SE war zu dem Zeitpunkt hinsichtlich der Marktkapitalisierung der schwächste Wert und wurde mit Wirkung vom 19. März 2018 dem DAX entnommen und ist nunmehr wieder im MDAX vertreten.

Am 9. Mai 2018 hat die ProSiebenSat.1 Group ihre Zahlen für das erste Quartal veröffentlicht; dabei führte unter anderem die angekündigte Verlagerung von Ergebnisbeiträgen in das vierte Quartal zu Zurückhaltung am Kapitalmarkt. Der Dividendenabschlag in Höhe von 1,93 Euro je dividendenberechtigter Aktie am 16. Mai 2018 wirkte sich ebenfalls negativ auf den Kursverlauf aus.

Anfang November hat die ProSiebenSat.1 Group den Finanzausblick für das Gesamtjahr 2018 angepasst, ein Investitionsprogramm für die kommenden rund fünf Jahre angekündigt sowie darüber informiert, die Ausschüttungsquote ab 2019 auf 50 Prozent des adjusted net income zu kürzen. Dies führte zusätzlich zur Veröffentlichung der Finanzzahlen für das dritte Quartal zu weiteren Kursabschlägen. Das auf dem Kapitalmarkttag (Capital Markets Day, CMD) am 14. November 2018 präsentierte Strategie-Update sowie die Ankündigung eines Aktienrückkaufprogramms von bis zu 250 Mio Euro mit einer Laufzeit von 12 bis 24 Monaten stützten das Papier hingegen leicht. Das

032 / KENNZAHLEN ZUR PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE AKTIE[1]

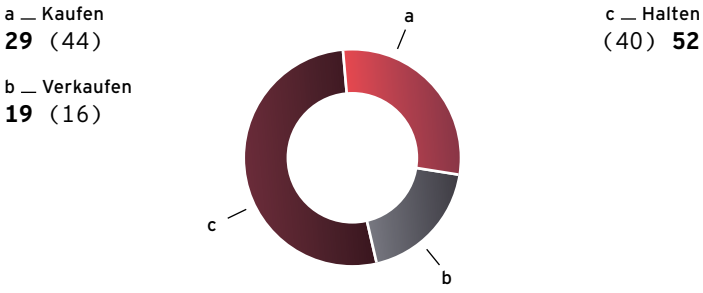
		2018	2017	2016	2015	2014
Grundkapital zum Bilanzstichtag	Euro	233.000.000	233.000.000	233.000.000	218.797.200	218.797.200
Anzahl Aktien zum Bilanzstichtag	Stück	233.000.000[2]	233.000.000[2]	233.000.000[2]	218.797.200[2]	218.797.200[2]
Free-Float-Marktkapitalisierung zum Geschäftsjahresende (gemäß Deutsche Börse)	Mio Euro	3.734	6.502	8.149	10.214	7.271
Börsenkurs zum Geschäftsjahresende (XETRA)	Euro	15,55	28,71	36,61	46,77	34,83
Höchster Börsenschlusskurs (XETRA)	Euro	32,78	41,51	48,66	50,70	35,55
Tiefster Börsenschlusskurs (XETRA)	Euro	15,16	24,28	31,80	33,31	28,35
Dividende je dividendenberechtigter Aktie	Euro	-/-[3]	1,93	1,90	1,80	1,60
Dividendensumme	Mio Euro	-/-[3]	442	435	386	341,9
Bereinigtes Ergebnis je Aktie (aus fortgeführten Aktivitäten)	Euro	2,36	2,40[4]	2,47[4]	2,18[5]	1,96[5]
Adjusted net income[6]	Mio Euro	541	550	536	466	419
Gewichtete durchschnittliche Anzahl ausgegebener Aktien	Stück	228.702.815	228.854.304	216.755.645	213.776.180	213.315.036
Dividendenrendite auf Basis Börsenschlusskurs	Prozent	-/-[3]	6,7	5,2	3,8	4,6
Handelsvolumen XETRA insgesamt	Mio Stück	357,4	348,0	231,2	158,9	179,9

[1] Das Grundkapital der ProSiebenSat.1 Media SE beträgt 233.000.000,00 Euro; es hat sich aufgrund einer Kapitalerhöhung mit Wirkung zum 7. November 2016 von 218.797.200,00 Euro auf nominal 233.000.000,00 Euro erhöht. Dabei hat ProSiebenSat.1 Media SE das Genehmigte Kapital der Gesellschaft teilweise ausgenutzt und 14.202.800 neue, auf den Namen lautende Stückaktien ausgegeben. Bereits am 16. August 2013 wurden die damals bestehenden 109.398.600 Inhaber-Vorzugsaktien in auf den Namen lautende Stammaktien umgewandelt, sodass das damalige Grundkapital von 218.797.200,00 Euro in 218.797.200 auf den Namen lautende Stammaktien mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital von 1,00 Euro je Aktie bestand. Heute sind sämtliche (233.000.000) Namens-Stammaktien der Gesellschaft handelbar, d.h. sowohl die ehemals nicht börsennotierten Namens-Stammaktien als auch die aus der Umwandlung der Inhaber-Vorzugsaktien hervorgegangenen Namens-Stammaktien. Bis zum 16. August 2013 waren nur die bisherigen Inhaber-Vorzugsaktien der Gesellschaft börsennotiert.
[2] Inklusive eigener Aktien.
[3] Dividendenvorschlag s. Seite 138.
[4] Für das Geschäftsjahr 2017 wurde das unverwässerte Ergebnis je Aktie auf Basis des bereinigten Konzernüberschusses (adjusted net income) aus fortgeführten Aktivitäten ermittelt. Aus Vergleichsgründen wurde der Vorjahreswert 2016 entsprechend angepasst (zuvor: 2,37 Euro). Weitere Angaben zur Rechnungslegung sowie zu den Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden enthält der Geschäftsbericht im Kapitel Strategie und Steuerungssystem.
[5] Basis der Ermittlung ist der bereinigte Konzernüberschuss (underlying net income) aus fortgeführten Aktivitäten.
[6] Seit 1. Januar 2017 Umbenennung des underlying net income in adjusted net income.

Rückkaufprogramm startete am 9. November und umfasste bis zur Beendigung am 11. Dezember sechs Tranchen mit einem Volumen von insgesamt 50 Mio Euro. → Vermögens- und Kapitalstrukturanalyse, Seite 117

Insgesamt haben am Ende des Berichtsjahres 21 Brokerhäuser und Finanzinstitute die ProSiebenSat.1 Media SE Aktie aktiv bewertet und Research-Berichte veröffentlicht. 29 Prozent der Analysten empfahlen die ProSiebenSat.1 Media SE Aktie Ende 2018 zum Kauf; 52 Prozent sprachen sich dafür aus, die Aktie zu halten und 19 Prozent gaben eine Verkaufsempfehlung. Das durchschnittliche Kursziel (Median) der Analysten lag bei 21 Euro. → Abb. 033

033 / EMPFEHLUNGEN DER ANALYSTEN in Prozent; Vorjahreswerte 2017 in Klammern



Stand: 31.12.2018.

HAUPTVERSAMMLUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017

Die ordentliche Hauptversammlung der ProSiebenSat.1 Media SE für das Geschäftsjahr 2017 fand am 16. Mai 2018 statt. Auf der Hauptversammlung waren rund 870 Teilnehmer anwesend. Die Präsenz lag bei ca. 64 Prozent des Grundkapitals.

Die Aktionäre haben die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 1,93 Euro je dividendenberechtigter Aktie für das Geschäftsjahr 2017 beschlossen (Vorjahr: 1,90 Euro). Die Ausschüttungssumme beläuft sich auf rund 442 Mio Euro, daraus ergibt sich eine Ausschüttungsquote von 80,3 Prozent bezogen auf das adjusted net income. Die Dividende wurde am 22. Mai 2018 ausbezahlt. Außerdem hat die Hauptversammlung mit deutlicher Mehrheit dem neuen Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder zugestimmt. Ein weiterer Tagesordnungspunkt war die Ergänzungswahl zum Aufsichtsrat. Die Aktionäre haben Marjorie Kaplan, selbständige Unternehmerin und Aufsichtsratsmitglied von The Grierson Trust, in den Aufsichtsrat der ProSiebenSat.1 Media SE gewählt. Marjorie Kaplan tritt die Nachfolge von Antoinette (Annet) P. Aris an, die ihr Amt mit Wirkung zur Beendigung der Hauptversammlung niedergelegt hat. Die Hauptversammlung hat zudem die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017 entlastet.

Der designierte CEO Max Conze trat im Rahmen der Hauptversammlung erstmalig vor die Aktionäre, um sich ihnen vorzustellen. Zum 1. Juni 2018 hat Max Conze den Vorstandsvorsitz der ProSiebenSat.1 Group offiziell übernommen; er folgt auf Thomas Ebeling, der den Konzern am 22. Februar 2018 verlassen hat. → Liquiditäts- und Investitionsanalyse, Seite 114
→ Bericht des Aufsichtsrats, Seite 31

AKTIONÄRSSTRUKTUR DER PROSIEBENSAT.1 MEDIA SE

Die Aktionärsstruktur ist gegenüber dem 31. Dezember 2017 im Wesentlichen unverändert: Die Aktien werden größtenteils von institutionellen Investoren aus den USA, Großbritannien und Deutschland gehalten. 23,2 Prozent der Aktien befanden sich im Besitz von Privataktionären. Insgesamt waren zum 31. Dezember 2018 97,0 Prozent im Streubesitz (31. Dezember 2017: 98,3 %). Die restlichen 3,0 Prozent sind im eigenen Bestand (31. Dezember 2017: 1,7 %).