

Making a

difference 

Inhalt

Einleitung	3
Vergütung der Vorstandsmitglieder	4
Übersicht über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	4
Bestandteile des Vergütungssystems	4
Ziel-Gesamtvergütung	6
Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022	6
Gesamtvergütung	6
Relative Anteile der Gesamtvergütung	7
Bestandteile des Vergütungssystems im Detail	8
Fixe Bestandteile	8
Variable Bestandteile	8
Begrenzung der Jahresgesamtvergütung	18
Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit	20
Sonstige Regelungen das Vergütungssystem betreffend	21
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	22
Grundzüge der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	22
Regelungen im Detail	22
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022	23
Informationen zur Veränderung der Vergütung im Vergleich zur Unternehmensleistung	24
Sonstige Vermerke	26
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	26
Disclaimer	27
Impressum	28



Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Scout24 SE sowie die individualisierten und nach Bestandteilen aufgegliederten Vergütungen, die den Organmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährt wurden bzw. ihnen geschuldet werden. Der Vergütungsbericht entspricht dabei den Anforderungen des Aktiengesetzes.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 auf der Hauptversammlung 2022
Der, wie vom Gesetzgeber vorgesehen, erstmals für das Geschäftsjahr 2021 nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 30. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 77,88 % gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt.

Das Feedback der Aktionäre, insbesondere zur Transparenz des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021, wurde im vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022, soweit möglich, unter Beachtung der Unternehmensinteressen berücksichtigt.

Zusammensetzung des Vorstands und des Vergütungsausschusses im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands der Scout24 SE; ebenso verblieb die Zusammensetzung des Aufsichtsrats insgesamt sowie die seiner Ausschüsse unverändert.

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2022 folgende Mitglieder an: Tobias Hartmann, CEO, seit November 2018; Dr. Dirk Schmelzer, CFO, seit Juni 2019; Dr. Thomas Schroeter, CPO, seit Dezember 2018; und Ralf Weitz, CCO, ebenfalls seit Dezember 2018.

Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2022 folgende Mitglieder an: Dr. Hans-Holger Albrecht, Frank H. Lutz, Christoph Brand, Dr. Elke Frank, André Schwämmlein und Peter Schwarzenbauer. Dem Vergütungsausschuss gehören Dr. Elke Frank (Vorsitzende), Christoph Brand und Peter Schwarzenbauer an.

Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Mit Beschluss vom 28. Juli 2021 wurde die Bestellung von Dr. Thomas Schroeter um eine zweite Amtszeit verlängert und Dr. Thomas Schroeter für die Zeit vom 7. Dezember 2021 bis zum 31. Dezember 2025 zum Mitglied des Vorstands bestellt. In gegenseitigem Einvernehmen und auf Basis einer Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung hat Dr. Thomas Schroeter sein Amt als Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum Ablauf des 27. Januar 2023 niedergelegt.

Ergänzend wird auf den Abschnitt **Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen.



Vergütung der Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands der Scout24 SE. Es entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Ziel des Vergütungssystems ist es, einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Weiterentwicklung der Erfolgsgeschichte der Scout24 SE zu leisten. Dies erfolgt im Wesentlichen durch eine angemessene leistungs- und erfolgsabhängige Vergütungsstruktur.

Das aktuelle Vergütungssystem („**aktuelles Vergütungssystem**“) für den Vorstand der Scout24 SE wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 mit einer Mehrheit von 91,88 % der Stimmen gebilligt und kam im Geschäftsjahr 2022 für alle Vorstandsmitglieder¹ zur Geltung. Die Veröffentlichung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ist gemäß § 120a Abs. 2 AktG auf der Website der Gesellschaft unter www.scout24.com/investor-relations/esg-nachhaltigkeit/corporate-governance/verguetungssystem erfolgt.

Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2022 einzelne Vergütungen ausgezahlt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem damals geltenden Vergütungssystem („**vorheriges Vergütungssystem**“) zugesagt worden waren. Diese Vergütungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, ebenfalls dargestellt und erläutert. Insbesondere wird auf die im Geschäftsjahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausbezahlten virtuellen Aktien verwiesen (siehe [▶ Nachlaufendes Vergütungselement aus dem abgelösten Vergütungssystem 2016: LTI – Long-Term Incentive Program 2018](#)).

Übersicht über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat der Scout24 SE hat für das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder vier Grundsätze festgesetzt, auf deren Basis das Vergütungssystem einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen und langfristigen Erfolg von Scout24 leisten soll.

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Strategieorientierung	Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	Kapitalmarktorientierung	Klarheit und Verständlichkeit
<ul style="list-style-type: none"> Ambitionierte Wachstumsziele für Umsatz und operatives Ergebnis Weitere, auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie bezogene Ziele im LTI 	<ul style="list-style-type: none"> Langfristige variable Vergütung macht wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus LTI übersteigt STI Nachhaltigkeitskomponente, die soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt 	<ul style="list-style-type: none"> Variable Vergütungsbestandteile überwiegend aktienbasiert durch Performance Share Units Share Ownership Guideline (100 % der Nettojahresfestvergütung sind in Scout24-Aktien anzulegen; Vorstandsvorsitzender: 150 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Befolgt die Anforderungen des Aktiengesetzes / der zweiten Aktionärsrichtlinie vom 12. Dezember 2019 Berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019

Die unterstrichenen Merkmale sind diejenigen Merkmale, die im aktuell gültigen Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder gegenüber dem vorherigen Vergütungssystem weiterentwickelt wurden.

Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Scout24 SE setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Die fixen Bestandteile bestehen aus der Festvergütung, Nebenleistungen und der Altersversorgung. Die variablen Bestandteile sind erfolgsbezogen und bestehen aus der einjährigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive – STI) und der mehrjährigen, anteilsbasierten variablen Vergütung (Long-Term Incentive – LTI).

¹ Aufgrund der Vertragslaufzeit des vorherigen Vorstandsdiensvertrags – der Vertrag wurde mit einer Laufzeit bis zum 30. Juni 2022 geschlossen – entfaltet für Herrn Dr. Schmelzer das aktuelle Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2022 nur zeitanteilig seine Relevanz.



Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der fixen und der variablen Vergütungskomponenten zusammen. Bei der Zielvergütung werden STI und LTI mit ihrem Zielbetrag, das heißt bei 100 % Zielerreichung, zugrunde gelegt. Der Anteil der variablen Bestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung übersteigt den Anteil der fixen Bestandteile. Bei den variablen Bestandteilen überwiegt der LTI mit einer mehrjährigen Laufzeit, um Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu schaffen.

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

Fixe Bestandteile			Variable Bestandteile	
Festvergütung ~ 25 % bis 30 % Fixes Basisgehalt, monatlich ausgezahlt	Nebenleistungen ~ 1 % Im Wesentlichen Dienstwagen und Zuschüsse zu Versicherungen	Altersversorgung ~ 1 % bis 2% Beitragsorientierte Zusage (Direktversicherung)	Short-Term Incentive (STI) ~ 15 % bis 25 % Leistungskriterien Zielbonus: <ul style="list-style-type: none"> • 35 % Umsatz • 35 % ooEBITDA¹ • 30 % nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel Cap: 200 % des Zielbetrags	Long-Term Incentive (LTI) ~ 45 % bis 55 % Leistungskriterien Performance Share Units: <ul style="list-style-type: none"> • 1/3 Umsatzwachstum • 1/3 ooEBITDA-Wachstum • 1/3 Strategieziel Cap: 300 % des Zielbetrags
Jahresbezogen			Mehrjahresbezogen (4 Jahre) und aktienbasiert	

¹ Das ooEBITDA (EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit) entspricht dem EBITDA bereinigt um nichtoperative Effekte. Hierunter fallen im Wesentlichen Aufwendungen für anteilsbasierte Vergütung, M&A-Aktivitäten (realisiert und unrealisiert), Reorganisation sowie sonstige nichtoperative Effekte.

SONSTIGE REGELUNGEN DAS VERGÜTUNGSSYSTEM BETREFFEND

Regelung	Ausgestaltung
Share Ownership Guideline (SOG)	Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Scout24 SE in Höhe von 150 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder) ihrer Netto-Jahresfestvergütung zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Hierdurch werden die Interessen zwischen Aktionär:innen und Vorstandsmitgliedern noch weiter angeglichen. Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen; die erste Stufe in Höhe von 25 % der Netto-Jahresfestvergütung muss zum 31.12.2022 erreicht sein. Den vollständigen Bestand hat das Vorstandsmitglied mit Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahres nach dem Beginn seiner neuen Bestellungsperiode und ab diesem Stichtag dauerhaft zu halten. Bestehende Aktien der Scout24 SE werden angerechnet. Maßgeblich für den Wert der gehaltenen Aktien ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs.
Malus/Clawback	Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen.
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 6.500.000 Euro • ordentliches Vorstandsmitglied: 4.000.000 Euro
Abfindungscap	Abfindungen maximal in Höhe des Zweifachen der Summe aus Grundvergütung und STI (Zielbetrag), maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen gewesen wäre.



Ziel-Gesamtvergütung

Insgesamt ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 bei einer Zielerreichung von 100 % folgende Ziel-Gesamtvergütung bzw. folgende relative Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung:

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer ¹ CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018	
	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil
Fixe Bestandteile								
Festvergütung	1.016,0	28,1 %	510,0	26,5 %	680,0	28,7 %	680,0	28,9 %
Nebenleistungen	18,3	0,5 %	16,3	0,8 %	18,3	0,8 %	4,8	0,2 %
Summe	1.034,3	28,6 %	526,3	27,3 %	698,3	29,5 %	684,8	29,1 %
Variable Bestandteile								
Einjährige variable Vergütung (STI)	694,0	19,2 %	301,0	15,6 %	450,0	19,0 %	450,0	19,1 %
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	1.810,0	50,1 %	1.059,1	55,0 %	1.167,0	49,3 %	1.167,0	49,6 %
davon: LTIP 2018 ²	N/A	N/A	555,6	28,8 %	N/A	N/A	N/A	N/A
davon: LTIP 2021 ³	1.810,0	50,1 %	503,5	26,1 %	1.167,0	49,3 %	1.167,0	49,6 %
Summe	2.504,0	69,3 %	1.360,1	70,6 %	1.617,0	68,4 %	1.617,0	68,8 %
Versorgungsaufwendungen	75,0	2,1 %	40,0	2,1 %	50,0	2,1 %	50,0	2,1 %
Gesamtvergütung	3.613,3	100,0 %	1.926,4	100,0 %	2.365,3	100,0 %	2.351,8	100,0 %

¹ Für Herrn Dr. Schmelzer sind beide im Geschäftsjahr 2022 zur Geltung kommenden Vergütungssysteme zeitanteilig berücksichtigt.

² Die im Rahmen des LTIP 2018 gewährten Tranchen wurden für die dreijährige Vertragslaufzeit des Vorstandsdienstvertrags zugesagt, insofern wurden die Tranchen für die Bestimmung der Zielvergütung gleichmäßig auf die Geschäftsjahre der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags verteilt sowie der unterjährige Beginn der Tätigkeit als Vorstand berücksichtigt; für die Zielvergütung 2022 wird der auf das Geschäftsjahr 2022 entfallende anteilige Betrag herangezogen.

³ Im Rahmen des LTIP 2021 erhalten die Mitglieder des Vorstands über die vierjährige Vertragslaufzeit des zugehörigen Vorstandsdienstvertrags hinweg jeweils jährlich zum 1. Januar eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien. Für die Bestimmung der Zielvergütung wurde der zeitanteilige Anspruch für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt.

Durch die Ausgestaltung der (Ziel-)Vergütung wird der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft Rechnung getragen.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Gesamtvergütung

Im Hinblick auf die fixen Bestandteile und die einjährige variable Vergütung wird darauf verwiesen, dass diejenige Vergütung als „gewährt“ nach § 162 Abs. 1 AktG angesehen wird, welche die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 ver- bzw. erdient haben. Als „geschuldet“ wird eine Vergütung angesehen, wenn sie fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Für die mehrjährige variable Vergütung erfolgt abweichend davon die Einbeziehung in die Gesamtvergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode, wenn ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist und dieser auch zur Auszahlung gekommen ist. Dieser Ansatz wird für transparenter und somit sachgerechter erachtet, da er weniger mit annahmebedingten Unsicherheiten behaftet ist.

Für weitere Informationen zu den Vergütungsbestandteilen wird auf die Erläuterungen im Anschluss an die tabellarische Darstellung verwiesen.

Der nachfolgenden Tabelle kann die den im Berichtsjahr 2022 und im Vorjahr tätigen Vorstandsmitgliedern gewährte und ihnen geschuldete Gesamtvergütung entnommen werden.

Ehemalige Mitglieder des Vorstands haben im Berichtsjahr keine Vergütung erhalten.



In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018		Summe	
	2022	2021 ¹	2022 ²	2021 ¹	2022	2021 ¹	2022	2021 ¹	2022	2021 ¹
Fixe Bestandteile										
Festvergütung	1.016,0	718,7	510,0	420,0	680,0	419,3	680,0	419,3	2.886,0	1.977,2
Nebenleistungen	18,3	15,9	16,3	14,0	18,3	6,4	4,8	4,9	57,7	41,3
Summe	1.034,3	734,6	526,3	434,0	698,3	425,7	684,8	424,2	2.943,7	2.018,6
Variable Bestandteile										
Einjährige variable Vergütung (STI)	948,6	565,1	411,4	311,3	615,1	321,0	615,1	321,0	2.590,3	1.518,3
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	2.846,9	2.341,6	1.689,2	1.219,0	2.674,2	1.847,0	2.674,2	1.847,0	9.884,5	7.254,5
Summe	3.795,6	2.906,7	2.100,6	1.530,3	3.289,3	2.167,9	3.289,3	2.167,9	12.474,8	8.772,8
Versorgungsaufwendungen ³	75,0	50,0	40,0	25,0	50,0	25,0	50,0	25,0	215,0	125,0
Gesamtvergütung	4.904,9	3.691,3	2.667,0	1.989,3	4.037,6	2.618,6	4.024,0	2.617,2	15.633,5	10.916,4
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	22,6 %	21,3 %	21,2 %	23,1 %	18,5 %	17,2 %	18,3 %	17,2 %	20,2 %	19,6 %
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	77,4 %	78,7 %	78,8 %	76,9 %	81,5 %	82,8 %	81,7 %	82,8 %	79,8 %	80,4 %

¹ Überwiegend handelt es sich um Vergütungen, die in früheren Geschäftsjahren unter dem damals geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren. Die Vergütungsbestandteile entsprechen in ihrer Ausprägung den jeweils anwendbaren Vergütungssystemen.

² Für Herrn Dr. Schmelzer sind beide im Geschäftsjahr 2022 zur Geltung kommenden Vergütungssysteme zeitanteilig berücksichtigt.

³ Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen.

Für Informationen zur Einhaltung der Maximalvergütung wird auf den Abschnitt **Begrenzung der Jahresgesamtvergütung** verwiesen.

Relative Anteile der Gesamtvergütung

Der nachfolgenden Tabelle können die relativen Anteile der Gesamtvergütung 2022 entnommen werden:

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018		Summe	
	2022	Anteil	2022 ²	Anteil	2022	Anteil	2022	Anteil	2022	Anteil
Fixe Bestandteile										
Festvergütung	1.016,0	20,7 %	510,0	19,1 %	680,0	16,8 %	680,0	16,9 %	2.886,0	18,5 %
Nebenleistungen	18,3	0,4 %	16,3	0,6 %	18,3	0,5 %	4,8	0,1 %	57,7	0,4 %
Summe	1.034,3	21,1 %	526,3	19,7 %	698,3	17,3 %	684,8	17,0 %	2.943,7	18,8 %
Variable Bestandteile										
Einjährige variable Vergütung (STI)	948,6	19,3 %	411,4	15,4 %	615,1	15,2 %	615,1	15,3 %	2.590,3	16,6 %
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	2.846,9	58,0 %	1.689,2	63,3 %	2.674,2	66,2 %	2.674,2	66,5 %	9.884,5	63,2 %
Summe	3.795,6	77,4 %	2.100,6	78,8 %	3.289,3	81,5 %	3.289,3	81,7 %	12.474,8	79,8 %
Versorgungsaufwendungen ¹	75,0	1,5 %	40,0	1,5 %	50,0	1,2 %	50,0	1,2 %	215,0	1,4 %
Gesamtvergütung	4.904,9	100,0 %	2.667,0	100,0 %	4.037,6	100,0 %	4.024,0	100,0 %	15.633,5	100,0 %
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	22,6 %		21,2 %		18,5 %		18,3 %		20,2 %	
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	77,4 %		78,8 %		81,5 %		81,7 %		79,8 %	

¹ Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen.



Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgsorientierte Unternehmensführung zu schaffen. Die Vergütung setzt sich aus fixen und erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen und weist sowohl insgesamt als auch hinsichtlich ihrer variablen Anteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf. Ergänzende Regelungen betreffen insbesondere die Share Ownership Guideline sowie die Malus- und Clawback-Bedingungen.

Fixe Bestandteile

Festvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhielten ein fixes Basisgehalt, das sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und monatlich ausgezahlt wurde.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen variieren für die einzelnen Vorstandsmitglieder, enthalten aber im Wesentlichen die Überlassung eines Dienstwagens, auch für private Zwecke, oder Ausgleichszahlungen für den Verzicht auf die Inanspruchnahme eines Dienstwagens, eine anteilige Erstattung der Kosten für Kranken- und Pflegeversicherung² sowie die Gestattung der Privatnutzung überlassener Mobiltelefone, Notebooks und vergleichbarer Geräte. Im Einzelfall können Miet- oder Wohnkostenzuschüsse, Umzugskostenzuschüsse sowie Kostenübernahmen für Heimreisen gewährt werden; dies ist aktuell jedoch nicht der Fall.

Zudem sind die Vorstandsmitglieder in eine angemessene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen, die den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere hinsichtlich des Selbstbehalts, entspricht. Daneben sind die Vorstandsmitglieder in die Gruppenunfallversicherung des Unternehmens einbezogen.

Altersversorgung

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist als beitragsorientierte Versorgungszusage ausgestaltet. Das heißt, die Scout24 SE zahlt für die Dauer des Dienstvertrags einen festen Betrag in eine Direktversicherung ein. Die Versorgungsleistung erfolgt als einmaliges Versorgungskapital. Unter der Geltung des von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems kann die Scout24 SE den Vorstandsmitgliedern alternativ für die Dauer des Dienstvertrags feste Zuschüsse zur Altersversorgung gewähren (Versorgungsentgelt). In diesem Fall besteht kein Anspruch auf eine beitragsorientierte Versorgungszusage.

Darüber hinaus hat die Gesellschaft selbst keine weiteren Versorgungsverträge für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen oder Pensionszusagen gewährt.

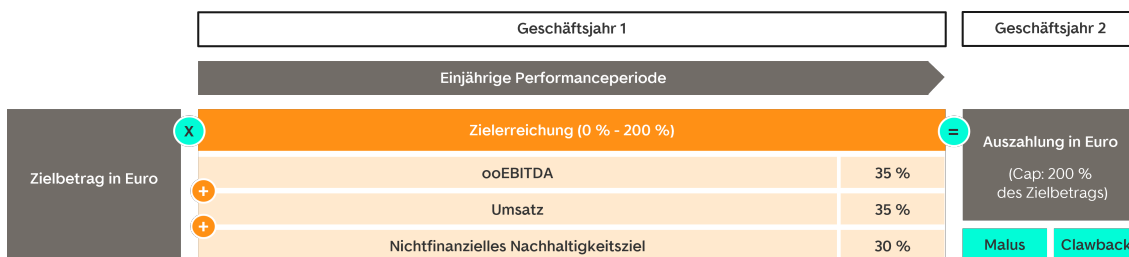
Variable Bestandteile

Die variable Vergütung besteht aus der einjährigen variablen Vergütung und der mehrjährigen, anteilsbasierten variablen Vergütung. Sie setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie des Unternehmens und damit zu dessen langfristiger und nachhaltiger Entwicklung.

Einjährige variable Vergütung (STI)

Die einjährige variable Vergütung trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem sie sich an der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres bemisst. Die wesentlichen Leistungskriterien zur Beurteilung des Erfolgs sind zu 35 % der Konzernumsatz, zu 35 % das Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (Konzern-ooEBITDA) und zu 30 % ein nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel („Environmental, Social, Governance“-Ziel – ESG-Ziel), das für alle Vorstandsmitglieder gilt.

² Die Erstattung der Kosten für Kranken- und Pflegeversicherung wird nicht in die Ermittlung der Gesamtvergütung einbezogen, da diese nicht zur gewährten oder geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 AktG gehört.

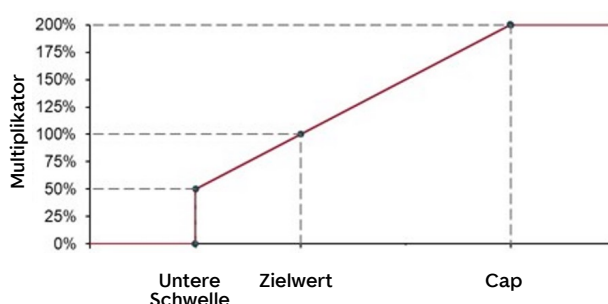


Die finanziellen Ziele Konzernumsatz und Konzern-ooEBITDA bilden die zentralen Steuerungsgrößen der Scout24 SE. Zusammen honorieren sie ein nachhaltiges und profitables Wachstum, sodass die Umsetzung der Wachstumsstrategie der Scout24 SE durch das STI direkt gefördert wird.

Das nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel wird jährlich vom Aufsichtsrat der Scout24 SE festgelegt. Es spiegelt die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung der Scout24 SE wider und ist aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Scout24 SE als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet. Bei der Festsetzung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziels orientiert sich der Aufsichtsrat auch an der Wesentlichkeitsanalyse im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung. So kann das Nachhaltigkeitsziel bspw. aus den Nachhaltigkeits-Ziefeldern Management oder Geschäft (u. a. Ethik und Integrität, Produktentwicklung, Datenschutz und -sicherheit) abgeleitet werden.

Der Aufsichtsrat legt jährlich für das bevorstehende Geschäftsjahr anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für jedes Leistungskriterium fest. Die Zielwerte werden aus der operativen bzw. strategischen Planung von Scout24 abgeleitet und entsprechen 100 % Zielerreichung. Wird ein gesetztes Ziel so verfehlt, dass der Schwellenwert unterschritten wird, entfällt die Komponente des STI. Somit kann das STI auch vollständig entfallen, wenn die Schwellenwerte aller Leistungskriterien verfehlt werden.

Die Bonuskurven sehen für die finanziellen Ziele und die quantitativen Nachhaltigkeitsziele schematisch wie folgt aus:



Die Höhe des STI eines Geschäftsjahres wird vom Aufsichtsrat anhand der Zielerreichung der Leistungskriterien nach der Billigung des entsprechenden Konzernjahresabschlusses bestimmt. Dies erfolgt über einen Ist-Ziel-Vergleich für die quantitativen Ziele bzw. über die pflichtgemäße Beurteilung des Aufsichtsrats im Hinblick auf qualitative Ziele. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung der Leistungskriterien wird die Gesamtzielerreichung bestimmt, die mit dem Zielbetrag multipliziert wird, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Die Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung erfolgt jährlich im folgenden Geschäftsjahr, nachdem der Jahresabschluss für das betreffende Kalenderjahr vom Aufsichtsrat festgestellt wurde.

Die einjährige variable Vergütung wird anteilig gezahlt, wenn der Dienstvertrag während des Kalenderjahres beginnt und/oder endet.

Neben der Begrenzung auf 200 % und den Regelungen hinsichtlich der Maximalvergütung enthalten die Vorstandsdienstverträge die Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung (sog. Clawback-Regelungen) bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2022 kein Gebrauch gemacht.

STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2022

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst das STI, das die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 verdient haben.

Im Detail sind die Ziele für das Geschäftsjahr 2022 wie folgt ausgestaltet:

Zielerreichung	Multiplikator	Finanzielle Ziele	
		Umsatz 2022 in Mio. Euro (35,0 %)	ooEBITDA 2022 in Mio. Euro (35,0 %)
< 90,0 %	0 %	< 389,1	< 217,5
90,0 %	50 %	389,1	217,5
100,0 %	100 %	432,3	241,7
120,0 %	200 %	518,8	290,0

Die Untergrenze der Zielerreichung (Multiplikator = 0 %) liegt bei einer Zielerreichung < 90 %. In einem Korridor von 90 % bis 120 % Zielerreichung (Multiplikator 50 % bis 200 %) ist ein linearer Anstieg von Zielerreichung bzw. Multiplikator vorgesehen; jeder zusätzliche Prozentpunkt bei der Zielerreichung führt zu einem Anstieg des Multiplikators um fünf Prozentpunkte. Der Cap wird bei einer Zielerreichung von 120 % bzw. einem Multiplikator von 200 % erreicht. Bei einer Zielerreichung kleiner als 100 % führt jede Unterschreitung um einen Prozentpunkt zu einer Reduzierung des Multiplikators um fünf Prozentpunkte bis zu einem Entfallen des STI-Bestandteils bei einer Unterschreitung der Zielerreichung um mehr als zehn Prozentpunkte.

Das mit 30 % gewichtete **Ziel nichtfinanzieller Natur** hat zum einen das Erreichen einer definierten Quote in Bezug auf die konzernweite Gender-Diversität zum Gegenstand (Zielerreichung von 100 % bei einem Anteil von 42,5 % Frauen sowie Menschen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität an den Beschäftigten des Scout24-Konzerns zum Ende des Jahres 2022; der Zielerreichungskorridor bewegt sich zwischen 42,0 % = 0 % Zielerreichung und 43,5 % = 200 % Zielerreichung) sowie weiterhin das Erreichen einer definierten Quote hinsichtlich der internationalen Diversität (Zielerreichung von 100 % bei einem Anteil von 21 % Menschen mit nicht deutscher und/oder österreichischer Staatsangehörigkeit an den Beschäftigten des Scout24-Konzerns zum Ende des Jahres 2022; der Zielerreichungskorridor bewegt sich zwischen 20 % = 0 % Zielerreichung und 22 % = 200 % Zielerreichung).

Im Detail ist die einjährige variable Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wie folgt ausgestaltet:

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018			Dr. Dirk Schmelzer ¹ CFO seit 06/2019			Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018			Ralf Weitz CCO seit 12/2018		
	Ziel 100%	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100%	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100%	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100%	Max. 200 %	Min. 0 %
Aktuelles Vergütungssystem	694,0	1.388,0	-	196,0	392,0	-	450,0	900,0	-	450,0	900,0	-
Vorheriges Vergütungssystem	-	-	-	105,0	210,0	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	694,0	1.388,0	-	301,0	602,0	-	450,0	900,0	-	450,0	900,0	-

¹ Für Herrn Dr. Schmelzer sind beide im Geschäftsjahr 2022 zur Geltung kommenden Vergütungssysteme zeitanteilig berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat hat unter Würdigung der erreichten Kennziffern für die finanziellen Ziele (Umsatz: 447,1 Mio. Euro, ooEBITDA: 251,0 Mio. Euro; bei beiden Werten handelt es sich um die um die Akquisition des Geschäftsjahres 2022 bereinigten Beträge) und das Ziel nichtfinanzieller Natur (der Anteil von Frauen sowie Menschen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität an den Beschäftigten des Scout24-Konzerns zum Ende des Jahres 2022 stieg auf 43,1 %; die Quote hinsichtlich der internationalen Diversität stieg auf 24,2 %) die Zielerreichung für das Geschäftsjahr für die einjährige variable Vergütung wie folgt festgelegt und beschlossen:

In Tsd. Euro				Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer ¹ CFO seit 06/2019	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018	
Zielbetrag				100 %	694,0	301,0	450,0	450,0
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung					
Umsatz	35,0 %	103,4 % 117,1 %		284,4	123,3	184,4	184,4	
ooEBITDA	35,0 %	103,8 % 119,2 %		289,5	125,6	187,7	187,7	
Nichtfinanzielle Ziele	30,0 %	108,3 % 180,0 %		374,8	162,5	243,0	243,0	
davon								
Gender- Diversität	50,0 %	101,4 % 160,0 %		166,6	72,2	108,0	108,0	
Internationale Diversität	50,0 %	200,0 % 200,0 %		208,2	90,3	135,0	135,0	
Auszahlungsbetrag				136,7 %	948,6	411,4	615,1	615,1

¹ Für Herrn Dr. Schmelzer sind beide im Geschäftsjahr 2022 zur Geltung kommenden Vergütungssysteme zeitanteilig berücksichtigt.

STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2021

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst das STI, das die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 verdient haben.

Entsprechend den vertraglichen Regelungen wurde im Geschäftsjahr 2022, nach Feststellung des Jahresabschlusses 2021 durch den Aufsichtsrat, die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung fällig.

Für detaillierte Informationen zur STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2021 wird auf den entsprechenden Abschnitt im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 verwiesen.

STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2023

Die Ziele und deren Gewichtung für die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2022 festgesetzt und dem Vorstand schriftlich mitgeteilt. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2023 sind sowohl finanzieller (Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit, jeweils gewichtet mit 35 %) als auch nichtfinanzieller Natur. Das Ziel nichtfinanzieller Natur ist mit 30 % gewichtet und setzt sich aus zwei jeweils gleichgewichteten Zielen zusammen: **Women in Leadership** und **International Diversity**.

Im Detail sind die Ziele für das Geschäftsjahr 2023 wie folgt ausgestaltet:

Zielerreichung	Multiplikator	Finanzielle Ziele	
		Umsatz 2023 in Mio. Euro (35,0 %)	ooEBITDA 2023 in Mio. Euro (35,0 %)
100,0 %	100 %	502,0	284,4



Die Untergrenze der Zielerreichung (Multiplikator = 0 %) liegt bei einer Zielerreichung von < 97,5 % (Umsatz) bzw. < 96,5 % (ooEBITDA). In einem Korridor von 97,5 % bis 105,0 % Zielerreichung bzw. von 96,5 % bis 107,0 % Zielerreichung (Umsatz bzw. ooEBITDA; Multiplikator 50 % bis 200 %) ist ein linearer Anstieg von Zielerreichung bzw. Multiplikator vorgesehen. Der Cap wird bei einer Zielerreichung von 105 % (Umsatz) bzw. 107 % (ooEBITDA) mit einem Multiplikator von 200 % erreicht.

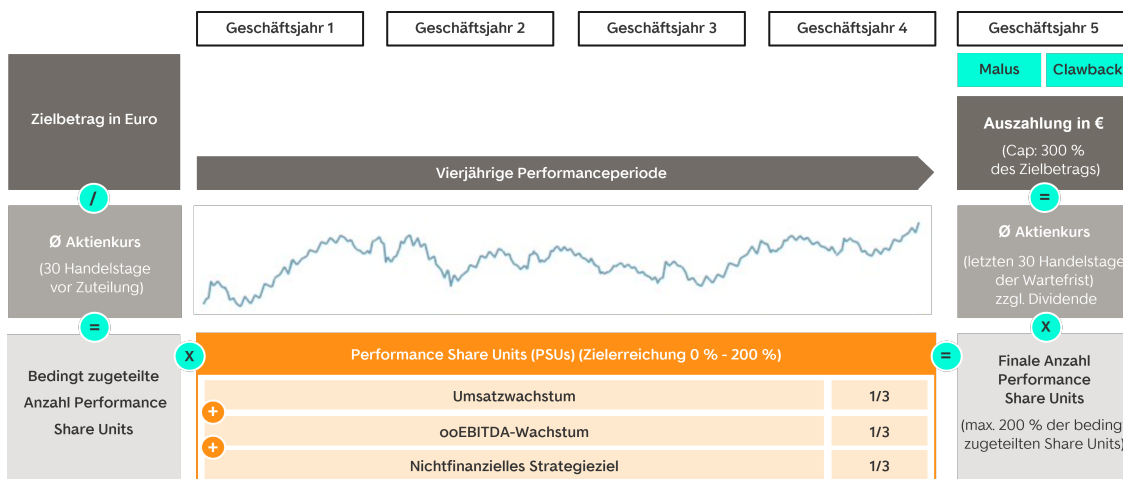
Das mit 30 % gewichtete **Ziel nichtfinanzieller Natur** hat zum einen das Erreichen einer definierten Quote hinsichtlich Women in Leadership (ab Manager-Level) bezogen auf die Beschäftigten aller Gesellschaften des Scout24-Konzerns (Zielerreichung von 100 % bei einem Anteil von 37 % Women in Leadership zum Ende des Jahres 2023) zum Gegenstand. Der Zielkorridor bewegt sich zwischen 35 % = 0 % Zielerreichung und 41 % = 200 % Zielerreichung, mit einer jeweils linearen Verteilung zwischen dem Schwellenwert (35 %) und dem Zielwert (37 %) sowie zwischen dem Zielwert und dem Cap (41 %). Das zweite hälftige Ziel hat das Erreichen einer definierten Quote hinsichtlich der internationalen Diversität (Zielerreichung von 100 % bei einem Anteil von 25 % von Menschen mit nicht deutscher und/oder nicht österreichischer Staatsangehörigkeit an den Beschäftigten des Scout24-Konzerns zum Ende des Jahres 2023) zum Gegenstand. Der Zielkorridor bewegt sich zwischen 24 % = 0 % Zielerreichung und 27,5 % = 200 % Zielerreichung, mit einer jeweils linearen Verteilung zwischen dem Schwellenwert (24 %) und dem Zielwert (25 %) sowie zwischen dem Zielwert und dem Cap (27,5 %).

Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Das aktienbasierte LTI in Form von Performance Share Units (PSUs) wird jährlich als Tranche gewährt. Der Zielbetrag jeder Tranche wird zu Beginn der Laufzeit durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Scout24 SE (arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode) dividiert, um eine Anzahl bedingt zugeteilter PSUs zu ermitteln. Die Anzahl der PSUs kann sich in Abhängigkeit von der Zielerreichung der Leistungskriterien erhöhen oder verringern, während der Wert pro PSU von der Entwicklung des Aktienkurses innerhalb der jeweils vierjährigen Performanceperiode³ abhängig ist. Die Anzahl der PSUs kann auch komplett entfallen, wenn die Untergrenze der gesetzten Ziele verfehlt wird.

Die maßgeblichen, gleichgewichteten Leistungskriterien sind das Umsatzwachstum, das ooEBITDA-Wachstum sowie ein nichtfinanzielles Strategieziel, das für alle Vorstandsmitglieder gilt und für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt wird. Der Aufsichtsrat hat sich im Rahmen der aktienbasierten PSU gegen ein zusätzliches aktienbasiertes Leistungskriterium entschieden, da die PSUs bereits aktienbasiert sind und der Aktienkurs sich somit übergreifend auf die Auszahlung im LTI auswirkt. Zudem haben die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Share Ownership Guideline mindestens eine Netto-Jahresfestvergütung (Vorstandsvorsitzender: 1,5fache Netto-Jahresvergütung) in Aktien der Scout24 SE gebunden, sodass die Interessen zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern stark angeglichen werden.

³ Die jeweils vierjährigen Performanceperioden der einzelnen Tranchen (Beginn der letzten Performanceperiode des aktuellen Programms ist 2025) führen zu einer andauernden Berücksichtigung der zukünftigen Entwicklung der Scout24-Aktie.

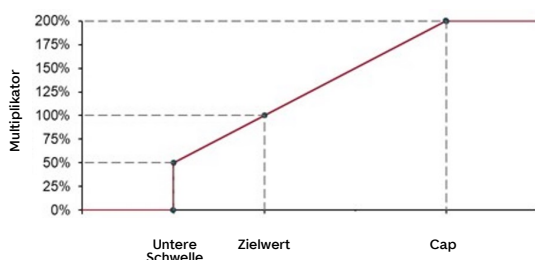


Das Umsatz- und das ooEBITDA-Wachstum werden als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate – CAGR) definiert. Die Definition des nichtfinanziellen Strategieziels kann sich zwischen den Tranchen unterscheiden.

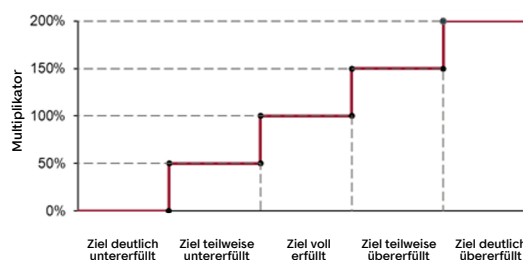
Den Kern der Wachstumsstrategie der Scout24 SE bildet ein nachhaltiges und profitables Wachstum und damit die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes. Das aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem er sich nach der Steigerung der zentralen finanziellen Wachstums-Kennzahlen (Umsatz und ooEBITDA) bemisst. Die Scout24-Aktionär:innen erfahren die Steigerung des Unternehmenswerts in Form der Aktienkurssteigerung und Dividenden. Durch die Berücksichtigung der absoluten Aktienkursentwicklung sowie der Dividende werden die Interessen der Aktionär:innen und der Vorstandsmitglieder wesentlich miteinander verknüpft. Strategische Initiativen, die sich in der Performanceperiode nur mittelbar auf finanzielle Kennzahlen oder den Aktienkurs auswirken, aber über den LTI hinaus wertstiftend sind, werden über das nichtfinanzielle Strategieziel im LTI berücksichtigt. Das Strategieziel kann bspw. aus den Metriken zur Steuerung des ImmobilienScout24-Geschäfts abgeleitet werden. Insgesamt wird damit der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der Aufsichtsrat legt jährlich für die bevorstehende Tranche anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für jedes Leistungskriterium fest, die über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit haben. Die Zielwerte orientieren sich an der langfristigen Planung der Scout24 SE und entsprechen 100 % Zielerreichung. Wird der Schwellenwert bei einem Leistungskriterium unterschritten, entfällt die Komponente des LTI. Somit kann das LTI auch vollständig entfallen, wenn die Schwellenwerte aller Leistungskriterien verfehlt werden. Bei deutlicher Übererfüllung der gesetzten Ziele ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt.

Die Bonuskurven sehen für das Umsatz- und ooEBITDA-Wachstum schematisch wie folgt aus:



Die Bonuskurve für das nichtfinanzielle Strategieziel sieht schematisch wie folgt aus:



Die Zielerreichung der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach der Billigung des für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode relevanten Konzernabschlusses bestimmt. Für das Umsatzwachstum und das ooEBITDA-Wachstum erfolgt dies über einen Ist-Ziel-Vergleich. Ebenso stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für das nichtfinanzielle Strategieziel durch einen Ist-Ziel-Vergleich fest.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung der Leistungskriterien wird die Gesamtzielerreichung bestimmt. Diese wird mit den bedingt zugeteilten PSUs multipliziert, um die finale Anzahl PSUs zu bestimmen, die anschließend zzgl. Dividenden mit dem durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode multipliziert wird, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, der auf 300 % des Zielbetrags begrenzt ist. Die Auszahlung erfolgt im Anschluss an die entsprechenden Feststellungen des Aufsichtsrats.

Neben der Begrenzung der Auszahlung für jede Tranche auf 300 % des jeweiligen Gewährungsbetrags und den Regelungen hinsichtlich der Maximalvergütung enthalten die im Geschäftsjahr 2021 neu abgeschlossenen Vorstandsdiensverträge die Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2022 kein Gebrauch gemacht.

Weiterhin kann die Auszahlung aufgeschoben werden, solange das Vorstandsmitglied Regelungen im Zusammenhang mit den Share Ownership Guidelines nicht nachkommt.

Einbeziehung in die (zukünftige) Ziel- und Gesamtvergütung

Für die Bestimmung der Zielvergütung werden jeweils die jährlichen Tranchen bzw. bei einem unterjährigen Vertragsabschluss der entsprechende zeitanteilige Betrag herangezogen. Für die Bestimmung der Gesamtvergütung erfolgt eine Einbeziehung des LTIP 2021 erst zum Ende der jeweiligen Performanceperiode, wenn ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist.

LTI – Long-Term Incentive Program 2021

Herr Hartmann, Herr Dr. Schmelzer, Herr Dr. Schroeter und Herr Weitz partizipieren am Long-Term Incentive Program 2021 (LTIP 2021). Im Rahmen dieses Programms erhalten die Mitglieder des Vorstands in jedem Jahr des Bestehens des zugehörigen Vorstandsdiensvertrags jeweils zum 1. Januar eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien (PSUs).

Im Rahmen des LTIP 2021 wurden bisher folgende Tranchen gewährt:

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018
Zielbetrag¹				
Tranche 2021 ²	213	N/A	80	80
Tranche 2022	1.810	504	1.167	1.167
Gesamt per 31.12.2022³	2.023	504	1.247	1.247
Ø Aktienkurs (in Euro; 30 Handelstage vor Zuteilung)	59,969	59,969	59,969	59,969
Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs per 31.12.2022 (in Tsd. Stück)	33,7	8,4	20,8	20,8

¹ Aufgrund des unterjährigen Vertragsabschlusses handelt es sich für Herrn Hartmann, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz bei der Tranche 2021 sowie für Herrn Dr. Schmelzer bei der Tranche 2022 um anteilige Werte.

² Performance-Zeitraum sowie Performancefaktoren stimmen für die Tranche 2021 mit denen der Tranche 2022 überein; insofern werden nachfolgend beide Tranchen unter „Tranche 2022“ zusammengefasst.

³ Der Ziel- bzw. Gewährungsbetrag zum 01.01.2022 setzt sich für Herrn Hartmann, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz aus dem zeitanteiligen Gewährungsbetrag für das Geschäftsjahr 2021 und dem Gewährungsbetrag für das Geschäftsjahr 2022 zusammen.

Die gewährten PSUs wurden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 unverfallbar. Der vierjährige Performance-Zeitraum der Tranche 2022 endet am 31. Dezember 2025. Die sich anschließende Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich.⁴

Die vom Aufsichtsrat für diese Tranche festgelegten Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte für jedes Leistungskriterium haben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit.

Im Detail sind die Ziele für die Tranche 2022 wie folgt ausgestaltet:

Zielerreichung (Umsatz CAGR / ooEBITDA CAGR)	Multiplikator	Finanzielle Ziele	
		Umsatz CAGR in % (33,3 %)	ooEBITDA CAGR (33,3 %)
< 75 % / < 76 %	0 %	< 9,0 %	< 9,5 %
75 % / 76 %	50 %	9,0 %	9,5 %
100,0 %	100 %	12,0 %	12,5 %
117 % / 116 %	200 %	14,0 %	14,5 %

Bei anteiliger Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert (9,0 % bzw. 9,5 %) und dem Zielwert (12,0 % bzw. 12,5 %) wird dies pro rata berücksichtigt; ebenso wird bei einer Zielerreichung zwischen dem Zielwert (12,0 % bzw. 12,5 %) und dem Cap (14,0 % bzw. 14,5 %) verfahren.

Das ebenfalls mit 33,3 % gewichtete **nichtfinanzielle Strategieziel** setzt sich aus zwei jeweils gleichgewichteten Zielen zusammen: das erste hälftige Ziel hat das Erreichen einer definierten Menge an Immobilien-Objekten in den sogenannten Vermieter-Services des Konzerns zum Gegenstand, das zweite hälftige Ziel stellt auf das Erreichen einer definierten Anzahl bestimmter Immobilien-Transaktionen ab.

Nach Ablauf eines Viertels der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtleistung der Faktoren in Höhe von 136 %; im Detail: Umsatz CAGR 200 %, ooEBITDA CAGR 113 % und nichtfinanzielles Strategieziel 100 % (bei jeweils 100 % Zielerreichung beider gleichgewichteter Teilziele). Die endgültige Zielerreichung kann von diesen Werten abweichen und kann erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode ermittelt werden. Dasselbe gilt für die Aktienkursentwicklung, das heißt den durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode. Insofern kann zum aktuellen Zeitpunkt kein Auszahlungsbetrag prognostiziert werden.

STI und LTI – Berücksichtigung außergewöhnlicher Ereignisse und Entwicklungen

Gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat in zu begründenden Sonderfällen (bspw. bei einer Akquisition eines Unternehmens oder einer Veräußerung von Teilen eines Unternehmens) die Möglichkeit, außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen bei der Feststellung der Zielerreichung im STI und LTI angemessen zu berücksichtigen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sofern der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, wird dies in dem entsprechenden Vergütungsbericht offengelegt.

Nachlaufendes Vergütungselement aus dem abgelösten Vergütungssystem 2016: LTI – Long-Term Incentive Program 2018

Herr Hartmann, Herr Dr. Schmelzer, Herr Dr. Schroeter und Herr Weitz partizipieren weiterhin am Long-Term Incentive Program 2018 (LTIP 2018), welches unter der Geltung des vorherigen Vergütungssystems im Juli 2018 den Mitgliedern des Vorstands und ausgewählten Arbeitnehmer:innen der Scout24-Gruppe gewährt wurde. Im Rahmen des Programms erhalten die

⁴ Das Programm ist dementsprechend in Übereinstimmung mit den Regelungen von IFRS 2 als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich („cash-settled transaction“) zu klassifizieren.

Teilnehmer:innen virtuelle Scout24-Aktien (Share Units). Die Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich.⁵

Die gewährten Share Units entfallen zu 35 % auf Retention Share Units (RSUs), die einer Anstellungsbedingung unterliegen, und zu 65 % auf Performance Share Units (PSUs), die sowohl einer Anstellungsbedingung als auch Performancebedingungen unterliegen. Die Performancebedingungen bestehen zu je einem Drittel aus Wachstumszielen bezogen auf den Umsatz und das EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit sowie einem Ziel in Bezug auf eine relative Kapitalmarktbedingung (Total Shareholder Return gegenüber einer definierten Vergleichsgruppe). Zur Bestimmung der Höhe des Barausgleichs wird die Anzahl der PSUs mit dem Performancefaktor, der sich aus der Zielerreichung der drei genannten Performancebedingungen ergibt, multipliziert; der Performancefaktor ist auf 200 % begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation der Gesamtzahl der unverfallbaren Share Units mit dem Kurswert je unverfallbare Share Unit sowie der Summe der während der Wartefrist von der Scout24 SE ausgeschütteten Dividende in Euro. Die Auszahlung pro Share Unit ist auf das Dreieinhalbfache des Share-Unit-Kurses am Gewährungsdatum begrenzt.

Hinsichtlich der ausschließlich einer Anstellungsbedingung unterliegenden RSUs sei klarstellend darauf hingewiesen, dass diese Form der Share Units im aktuellen Vergütungssystem nicht mehr vorgesehen ist; die Gewährung von Share Units ist entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems nur in Form von an Leistungskriterien gebundenen PSUs vorgesehen.

Im ersten Halbjahr 2020 wurde das LTIP 2018 aufgrund des Verkaufs von AutoScout24, FINANZCHECK und FinanceScout24 modifiziert. Für die Teilnehmer:innen der Scout24-Gruppe wurde die Bewertung der Anteile in zwei Zeiträume aufgeteilt: Für den Zeitraum zwischen dem Programmbeginn und dem 31. März 2020 (Pre-Closing-Periode) wurde die Bewertung mit den für diesen Zeitraum geltenden Performancefaktoren Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit festgehalten. Die Auszahlung für die Pre-Closing-Periode findet am Programmende auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt bestehenden Aktienkurses statt. Für den Zeitraum zwischen dem 1. April 2020 und dem Programmende (Post-Closing-Periode) wurde eine Anpassung der Performancefaktoren Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit an das Wachstum des fortgeführten Geschäfts vorgenommen. Bei der Aktienkursentwicklung wird die Performance an der Entwicklung relativ zum MDAX gemessen, für die Pre-Closing-Periode wurde die Entwicklung noch gegenüber der Performance einer Peergroup gemessen.

Entsprechend den vertraglichen Regelungen und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit wurden im dritten Quartal 2022 die bis zum 30. Juni 2022 erdienten virtuellen Aktien ausbezahlt; die Stückzahlen (für die PSU nach Anwendung der Performancefaktoren) und die Auszahlungsbeträge sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018	
	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro
PSU – Pre-Closing	18,5	1.061,6	10,5	604,8	23,9	1.371,0	23,9	1.371,0
RSU – Pre-Closing	8,8	502,7	5,1	292,9	10,0	575,3	10,0	575,3
PSU – Post-Closing	5,4	310,5	3,3	191,6	3,1	176,2	3,1	176,2
RSU – Post-Closing	16,9	972,1	10,4	599,8	9,6	551,7	9,6	551,7
Gesamt	49,6	2.846,9	29,4	1.689,2	46,6	2.674,2	46,6	2.674,2

Der zum Zeitpunkt der Zusage der virtuellen Aktien herangezogene Aktienkurs beträgt 44,58 Euro für Tranche 1 sowie 45,33 Euro bzw. 45,58 Euro für Tranche 2.

⁵ Das Programm ist dementsprechend in Übereinstimmung mit den Regelungen von IFRS 2 als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich („cash-settled transaction“) zu klassifizieren.

**Pre-Closing-Auszahlungsbeträge:**

	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018			Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		
	Tranche 1	Tranche 2	Gesamt	Tranche 1	Tranche 2	Gesamt
Pre-Closing PSU in Tsd. Stück	10,1	6,1	16,3	5,3	4,2	9,5
Multiplikator ¹	128,3 %	89,7 %	113,7 %	128,3 %	89,7 %	111,2 %
Pre-Closing PSU in Tsd. Stück nach Multiplikator	13,0	5,5	18,5	6,8	3,8	10,5
Aktienkurs ² in Euro	57,42	57,42	57,42	57,42	57,42	57,42
Auszahlungsbetrag Pre-Closing PSU in Tsd. Euro	744,9	316,7	1.016,6	387,8	217,0	604,8
Pre-Closing RSU in Tsd. Stück	5,4	3,3	8,8	2,8	2,3	5,1
Aktienkurs ² in Euro	57,42	57,42	57,42	57,42	57,42	57,42
Auszahlungsbetrag Pre-Closing RSU in Tsd. Euro	312,6	190,1	502,7	162,7	130,2	292,4
Gesamtauszahlungsbetrag Pre-Closing in Tsd. Euro	1.057,4	506,9	1.564,3	550,5	347,2	897,7

	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018			Ralf Weitz CCO seit 12/2018		
	Tranche 1	Tranche 2	Gesamt	Tranche 1	Tranche 2	Gesamt
Pre-Closing PSU in Tsd. Stück	8,0	10,6	18,6	8,0	10,6	18,6
Multiplikator ¹	128,3 %	128,3 %	128,3 %	128,3 %	128,3 %	128,3 %
Pre-Closing PSU in Tsd. Stück nach Multiplikator	10,2	13,6	23,9	10,2	13,6	23,9
Aktienkurs ² in Euro	57,42	57,42	57,42	57,42	57,42	57,42
Auszahlungsbetrag Pre-Closing PSU in Tsd. Euro	587,6	783,4	1.371,0	587,6	783,4	1.371,0
Pre-Closing RSU in Tsd. Stück	4,3	5,7	10,0	4,3	5,7	10,0
Aktienkurs ² in Euro	57,42	57,42	57,42	57,42	57,42	57,42
Auszahlungsbetrag Pre-Closing RSU in Tsd. Euro	246,5	328,7	575,3	246,5	328,7	575,3
Gesamtauszahlungsbetrag Pre-Closing in Tsd. Euro	834,0	1.112,1	1.946,2	834,0	1.112,1	1.946,2

¹ Für den Zeitraum zwischen dem Programmbeginn und dem 31. März 2020 (Pre-Closing-Periode) wurde die Bewertung mit den für diesen Zeitraum geltenden Performancefaktoren festgehalten.

² Durchschnittlicher Aktienkurs in Euro 30 Tage vor Programmende zzgl. der während der Wartefrist von der Scout24 SE ausgeschütteten Dividende in Euro.

Post-Closing-Auszahlungsbeträge:

Im Detail waren die der Auszahlung zugrundeliegenden Ziele wie folgt ausgestaltet:

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz CAGR in % (33,3 %)	ooEBITDA CAGR in % (33,3 %)
≤ 41 % / ≤ 55 %	0 %	≤ 3,5 %	≤ 6,0 %
100 %	100 %	8,5 %	11,0 %
159 % / 145 %	200 %	13,5 %	16,0 %

Die Zielerreichung der relativen Kapitalmarktbedingung ermittelt sich wie folgt: Ist die relative Scout24-Performance während der jeweiligen Performanceperiode kleiner oder gleich minus zehn Prozentpunkte gegenüber dem MDAX als definierter Vergleichsgruppe, so beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Ist die relative Scout24-Performance in der jeweiligen Performanceperiode größer oder gleich zehn Prozentpunkte, so beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Liegt die relative Scout24-Performance während der jeweiligen Performanceperiode zwischen minus zehn und zehn Prozentpunkten, so erhöht sich der Zielerreichungsgrad zwischen 0 % und 200 % proportional zum Wert der relativen Scout24-Performance zwischen minus zehn und zehn Prozentpunkten während der jeweiligen Performanceperiode.

Unter Würdigung der erreichten Kennziffern (Umsatz CAGR = 6,1 %; ooEBITDA CAGR = 4,72 %; TSR negativ) ergaben sich für die Post-Closing-Periode folgende Auszahlungsbeträge:



In Tsd. Euro				Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018
Post-Closing PSU in Tsd. Stück¹				100 %	31,4	19,4	17,8
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung				
Umsatz CAGR	33,3 %	71,0 % 51,5 %		5,4	3,3	3,1	3,1
ooEBITDA CAGR	33,3 %	43,0 % 0,0 %		0,0	0,0	0,0	0,0
Relativer TSR	33,3 %	N/A 0,0 %		0,0	0,0	0,0	0,0
Post-Closing PSU in Tsd. Stück¹ nach Multiplikator				17,2 %	5,4	3,3	3,1
Aktienkurs ² in Euro				57,42	57,42	57,42	57,42
Auszahlungsbetrag Post-Closing PSU in Tsd. Euro				310,5	191,6	176,2	176,2
Anzahl Post-Closing RSU in Tsd. Stück ¹				16,9	10,4	9,6	9,6
Aktienkurs ² in Euro				57,42	57,42	57,42	57,42
Auszahlungsbetrag Post-Closing RSU in Tsd. Euro				972,1	599,8	551,7	551,7
Gesamtauszahlungsbetrag				1.282,6	791,5	728,0	728,0

¹ Tranche 1 und Tranche 2 unterscheiden sich nicht hinsichtlich ihrer Konditionen, daher zusammengefasst dargestellt.

² Durchschnittlicher Aktienkurs in Euro 30 Tage vor Programmende zzgl. der während der Wartefrist von der Scout24 SE ausgeschütteten Dividende in Euro.

Einbeziehung in die (zukünftige) Ziel- und Gesamtvergütung

Für die Bestimmung der Zielvergütung wurden die Tranchen gleichmäßig auf die Geschäftsjahre der Laufzeit der Vorstandsdiensverträge verteilt, der jeweils unterjährige Beginn der Tätigkeit als Vorstand wurde berücksichtigt; für die Zielvergütung 2022 wird der auf das Geschäftsjahr 2022 entfallende anteilige Betrag herangezogen. Für die Bestimmung der Gesamtvergütung erfolgt eine Einbeziehung des LTIP 2018 erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode, wenn ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist.

Begrenzung der Jahresgesamtvergütung⁶

i. Aktuelles Vergütungssystem

Die jährliche Vergütung insgesamt, unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten einschließlich Altersversorgung, Nebenleistungen jeder Art sowie etwaiger weiterer Zahlungen, ist bei Herrn Hartmann auf einen Betrag von maximal 6.500,0 Tsd. Euro brutto sowie bei Herrn Dr. Schmelzer, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz auf einen Betrag von jeweils maximal 4.000,0 Tsd. Euro brutto begrenzt. Bei Überschreiten des Maximalbetrags wird die Auszahlung des LTI entsprechend gekürzt.

Die Einhaltung dieser Maximalvergütung kann stets erst rückwirkend abschließend überprüft werden, wenn nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode – bei Erfüllung der entsprechenden Kriterien – die Auszahlung aus dem für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten LTIP 2021 getätigt ist. Im Geschäftsjahr 2022 wurde keine Auszahlung für das LTIP 2021 getätigt.

Vorbehaltlich dessen wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022 eingehalten; Details können der folgenden Tabelle entnommen werden.

⁶ Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich jeweils um die Beträge, die für ein gesamtes Jahr (12 Monate) heranzuziehen sind.



In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018
Fixe Bestandteile				
Festvergütung	1.016,0	510,0	680,0	680,0
Nebenleistungen	18,3	16,3	18,3	4,8
Summe	1.034,3	526,3	698,3	684,8
Variable Bestandteile				
Einjährige variable Vergütung (STI)	948,6	411,4	615,1	615,1
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) – LTIP 2021	Keine Auszahlung im Geschäftsjahr 2022			
Summe	948,6	411,4	615,1	615,1
Versorgungsaufwendungen	75,0	40,0	50,0	50,0
Gesamtvergütung	2.057,9	977,7	1.363,4	1.349,9
Maximalvergütung p. a.	6.500,0	4.000,0	4.000,0	4.000,0
Headroom	4.442,1	3.022,3	2.636,6	2.650,1

Vertragsgemäß außer Acht bleiben hier Vergütungszahlungen aufgrund der unter der Geltung des vorherigen Vergütungssystems geschlossenen Verträge; diesbezüglich wird auf den folgenden Abschnitt verwiesen.

Ergänzend wird auf die Angaben im vorangegangenen Abschnitt ► **Mehrfährige variable Vergütung (LTI)** verwiesen.

ii. Vorheriges Vergütungssystem

Die jährliche Vergütung insgesamt, unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten einschließlich Altersversorgung, Sondervergütungen und Nebenleistungen jeder Art, ist bei Herrn Hartmann auf einen Betrag von maximal 10.715,9 Tsd. Euro brutto, bei Herrn Dr. Schmelzer auf einen Betrag von maximal 6.300,0 Tsd. Euro brutto, bei Herrn Dr. Schroeter auf einen Betrag von maximal 7.000,0 Tsd. Euro brutto und bei Herrn Weitz auf einen Betrag von maximal 7.000,0 Tsd. Euro brutto begrenzt.

Zusätzlich ist die jährliche Vergütung aus dem LTIP 2018 bei Herrn Hartmann auf einen Betrag von maximal 8.267,9 Tsd. Euro brutto, bei Herrn Dr. Schmelzer auf einen Betrag von maximal 4.620,0 Tsd. Euro brutto, bei Herrn Dr. Schroeter auf einen Betrag von maximal 5.775,0 Tsd. Euro brutto und bei Herrn Weitz auf einen Betrag von maximal 5.775,0 Tsd. Euro brutto begrenzt. Bei Überschreiten des Maximalbetrags ist die Auszahlung nach dem LTIP 2018 entsprechend zu kürzen.

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann stets erst rückwirkend, nach Tätigung aller Auszahlungen aus den LTIP-2018-Tranchen, abschließend überprüft werden, da gemäß den vertraglichen Regelungen zur Ermittlung der für die Maximalvergütung maßgeblichen Vergütung alle im Rahmen des LTIP 2018 erfolgten Auszahlungen auf fünf Jahre zu verteilen sind. Klarstellend sei darauf hingewiesen, dass die Auszahlungen aus den LTIP-2018-Tranchen vertragsgemäß bei der Ermittlung der für die Maximalvergütung maßgeblichen Vergütung der unter Geltung des aktuellen Vergütungssystems geschlossenen Verträge außer Acht bleiben.

Im Rahmen der bisher erfolgten Auszahlungen aus dem LTIP 2018 ergeben sich folgende auf die Maximalvergütung anzurechnenden Beträge:



In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018
LTIP 2018 – Auszahlungsbetrag 2021	2.341,6	1.219,0	1.847,0	1.847,0
LTIP 2018 – Auszahlungsbetrag 2022	2.846,9	1.689,2	2.674,2	2.674,2
Gesamtbetrag	5.188,50	2.908,2	4.521,2	4.521,2
1/5 des Gesamtbetrags	1.037,7	581,6	904,2	904,2
Maximalvergütung p. a. LTIP 2018	8.267,9	4.620,0	5.775,0	5.775,0
Headroom LTIP 2018	7.230,2	4.038,4	4.870,8	4.870,8

Ergänzend wird auf die Angaben im vorangegangenen Abschnitt **►Mehrjährige variable Vergütung (LTI)** verwiesen.

Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft aus einem Grund, der keinen wichtigen Kündigungsgrund für die Gesellschaft nach § 626 BGB darstellt, beinhalten die Vorstandsdiensverträge eine Abfindungszusage in Höhe des Zweifachen der Summe aus jährlicher Festvergütung und Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre (Abfindungs-Cap). Unter der Geltung des von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems werden etwaige Ansprüche auf Karenzentschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots auf die Abfindung angerechnet.

Beruhet die Beendigung des Dienstverhältnisses auf einem Grund, der einen wichtigen Grund nach § 626 BGB für eine fristlose Kündigung durch die Gesellschaft darstellt, wird keine Abfindung gewährt.

Für die Vorstandsmitglieder bestehen nachvertragliche Wettbewerbsverbote, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von zwei Jahren vorsehen. Sofern diese Regelung zur Anwendung kommt, erhalten die Vorstände für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung jeweils in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen Festvergütung. Auf die zu zahlenden Karenzentschädigungen werden andere Einkünfte angerechnet.

Die Gesellschaft hat das Recht, auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot derart zu verzichten, dass es mit sofortiger Wirkung endet und nach Ablauf von sechs Monaten keine Karenzentschädigung mehr zu zahlen ist.

Im Zuge des einvernehmlichen Ausscheidens von Herrn Dr. Thomas Schroeter wurde im Rahmen der getroffenen Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung ein verkürzter Zeitraum von einem Jahr für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot vereinbart. Weitere Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung betreffen die Möglichkeit einer Freistellung von Herrn Dr. Thomas Schroeter. Das Vorstandsdiensverhältnis endet vertragsgemäß mit Wirkung zum Beginn des 1. Juli 2023. Nach einvernehmlicher Freistellung zum 27. Januar 2023 wurde das Amt als Mitglied des Vorstands ebenso einvernehmlich mit Wirkung zum Ablauf des 27. Januar 2023 niedergelegt. Herr Dr. Thomas Schroeter erhält im Geschäftsjahr 2023 für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2023 das zeitanteilige Jahresfestgehalt sowie die zeitanteilige einjährige variable Vergütung und ein Zwölftel der für das Jahr 2023 zu gewährenden LTIP-2021-Tranche. Die Ansprüche von Herrn Dr. Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen. Eine Abfindung im Zusammenhang mit dem Ausscheiden wird nicht gewährt. Mit der Beendigung der Vorstandsbestellung endet die Aktienhaltepflicht des Vorstandsmitglieds gemäß Share Ownership Guideline.

Kontrollwechsel

Sollte es vor dem Ende der jeweiligen Wartefristen des LTIP 2018 zu einem Kontrollwechsel („change of control“) in Form eines direkten oder indirekten Erwerbs der Kontrolle der Stimmrechte der Scout24 SE von mindestens 50 % kommen und wird das Anstellungsverhältnis der teilnehmenden Vorstandsmitglieder innerhalb von zwölf Monaten nach diesem Kontrollwechsel von Scout24 beendet, und zwar nicht wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund, oder kündigt der Planteilnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach dem Kontrollwechsel wirksam aus wichtigem Grund, so enden die Wartefristen unmittelbar und sämtliche RSUs werden sofort unverfallbar. Der Performancefaktor für die PSUs wird für die verkürzte Wartefrist berechnet, das Ablaufdatum der verkürzten Wartefrist entspricht dem Zeitpunkt des Kontrollwechsels.

Sonstige Regelungen das Vergütungssystem betreffend

Share Ownership Guideline

Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen; die erste Stufe in Höhe von 25 % der Netto-Jahresfestvergütung muss zum 31. Dezember 2022 erreicht sein; alle Mitglieder des Vorstands sind dieser Verpflichtung vertragsgerecht nachgekommen.

Malus/Clawback-Regelung

Von der Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen wurde im Geschäftsjahr 2022 kein Gebrauch gemacht.



Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 8. Juli 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 „Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder“ die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 12 der Satzung einschließlich des dieser zugrundeliegenden Vergütungssystems wie nachfolgend beschrieben mit einer Mehrheit von 99,87 % bestätigt.

In der ordentlichen Hauptversammlung der Scout24 SE am 30. Juni 2022 wurde unter Tagesordnungspunkt 8 eine Änderung der entsprechenden Satzungsbestimmung und der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit einer Mehrheit 99,34 % bestätigt.

Hintergrund dieser Änderung ist die in den vergangenen Jahren stetig gestiegene Bedeutung des Aufsichtsrats sowie der an ihn gestellten Anforderungen. Dies führt zu einem wachsenden Umfang der Aufsichtsratsaktivität und einer gestiegenen Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft wurde zuletzt im Jahr 2018 angepasst. Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit und Üblichkeit seiner Vergütung durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüfen lassen. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Analyse wurden die Festvergütung aller Mitglieder, einschließlich der Festvergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters, sowie die Vergütung für die Mitgliedschaft und den Vorsitz im Prüfungsausschuss angemessen angehoben. Die geänderte Vergütung gilt ab dem 1. Juli 2022. Für weiterführende Informationen wird auf den Absatz **Regelungen im Detail** verwiesen.

Die Veröffentlichung des Vergütungssystems der Aufsichtsratsmitglieder ist gemäß § 113 Abs. 3 Satz 6 AktG i. V. m. § 120a Abs. 2 AktG auf der Website der Gesellschaft unter www.scout24.com/investor-relations/esg-nachhaltigkeit/corporate-governance/verguetungssystem erfolgt.

Grundzüge der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Aufgabe des Aufsichtsrats ist die unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands, der die Gesellschaft in eigener Verantwortung leitet und deren Geschäfte führt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf eine Vergütung, die sowohl den Anforderungen des Amtes als auch den zeitlichen Belastungen sowie der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder angemessen Rechnung trägt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 13 der Satzung als reine Festvergütung, abhängig von den Aufgaben des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds im Aufsichtsrat bzw. in seinen Ausschüssen, ausgestaltet.

Eine reine Festvergütung entspricht zudem auch den überwiegenden Erwartungen heutiger Investoren an eine gute Corporate Governance. Dies folgt auch aus der Anregung der Ziffer G.18 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK).

Der Aufsichtsrat nimmt in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung seiner Vergütung vor. Dabei werden auch die Vergütungen anderer, vergleichbarer Unternehmen berücksichtigt. Auf Basis dieser Überprüfung entscheidet der Aufsichtsrat, ob eine Änderung der Vergütung erforderlich und angemessen ist. In diesem Fall unterbreiten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Vergütung. Vorstand und Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung in jedem Fall spätestens alle vier Jahre die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Beschlussfassung vorlegen.

Regelungen im Detail

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen. Danach erhielt bis zum 30. Juni 2022 jedes Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 60,0 Tsd. Euro. Der Vorsitzende des



Aufsichtsrats erhielt eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 140,0 Tsd. Euro und sein Stellvertreter eine solche in Höhe von 120,0 Tsd. Euro. Jedes Mitglied eines Ausschusses erhielt zusätzlich eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 20,0 Tsd. Euro und jeder Vorsitzende eines Ausschusses eine solche in Höhe von 40,0 Tsd. Euro.

Infolge der durch die ordentliche Hauptversammlung 2022 beschlossenen Änderung bestimmt sich die Aufsichtsratsvergütung für die Zeit ab dem 1. Juli 2022 wie folgt: Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 70,0 Tsd. Euro. Der/die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 175,0 Tsd. Euro und sein/e Stellvertreter:in eine solche in Höhe von 140,0 Tsd. Euro. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 25,0 Tsd. Euro und der/die Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche in Höhe von 50,0 Tsd. Euro. Jedes Mitglied eines anderen Ausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 20,0 Tsd. Euro und jeder/die Vorsitzende eines anderen Ausschusses eine solche in Höhe von 40,0 Tsd. Euro.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die sich aus dem vorigen Absatz ergebende Vergütung zeitanteilig in Höhe eines Zwölftels für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit.

Die Vergütung wird jeweils mit Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Bezüge etwaig entfallende Umsatzsteuer.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte (D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 bezogen die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Vergütung⁷:

In Tsd. Euro		Fixe Grund- vergütung	Vergütung Präsidial- ausschuss	Vergütung Prüfungs- ausschuss	Vergütung Vergütungs- ausschuss	Summe
Dr. Hans-Holger Albrecht	2022	157,5	40,0	22,5	0,0	220,0
	2021	140,0	40,0	20,0	0,0	200,0
Frank H. Lutz	2022	130,0	20,0	45,0	0,0	195,0
	2021	120,0	20,0	40,0	0,0	180,0
Christoph Brand	2022	65,0	0,0	0,0	20,0	85,0
	2021	60,0	0,0	0,0	20,0	80,0
Dr. Elke Frank	2022	65,0	0,0	0,0	40,0	105,0
	2021	60,0	0,0	0,0	40,0	100,0
André Schwämmlein	2022	65,0	0,0	22,5	0,0	87,5
	2021	60,0	0,0	20,0	0,0	80,0
Peter Schwarzenbauer	2022	65,0	20,0	0,0	20,0	105,0
	2021	60,0	20,0	0,0	20,0	100,0
Summe	2022	547,5	80,0	90,0	80,0	797,5
	2021	500,0	80,0	80,0	80,0	740,0

Die notwendigen Auslagen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats erstattet; die Auslagen-erstattungen (ohne erstattete Umsatzsteuer) an Mitglieder des Aufsichtsrats beliefen sich im Geschäftsjahr auf 3,2 Tsd. Euro (Vorjahr: 3,0 Tsd. Euro).

⁷ Ohne erstattete Auslagen und Umsatzsteuer.



Informationen zur Veränderung der Vergütung im Vergleich zur Unternehmensleistung

Die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats,⁸ der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt (Gesamtvergütung). Zur abweichenden Ermittlung der jährlichen Veränderung 2020 zu 2019 wird auf die Fußnote 4 verwiesen.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der finanziellen Steuerungsgrößen Konzern-Umsatzerlöse und Konzern-ooEBITDA dargestellt sowie weiterhin anhand des Jahresüberschusses der Scout24 SE (HGB).

Die durchschnittliche Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis wurde unter Einbezug der vertraglich zum jeweiligen Jahresende vereinbarten Zielvergütungen der Mitarbeiter:innen der Scout24 SE ermittelt, ausgenommen Auszubildende und Praktikant:innen.

Jährliche Veränderung in %	2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020	2020 zu 2019	2019 zu 2018	2018 zu 2017
Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands^{1, 2, 3, 4}						
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Tobias Hartmann (CEO seit 11/2018)	4.904,9	32,9 %	140,3 %	17,0 %	N/A	N/A
Dr. Dirk Schmelzer (CFO seit 06/2019)	2.667,0	34,1 %	109,8 %	61,0 %	N/A	N/A
Dr. Thomas Schroeter (CPO seit 12/2018) ⁵	4.037,6	54,2 %	46,2 %	159,2 %	N/A	N/A
Ralf Weitz (CCO seit 12/2018) ⁶	4.024,0	53,8 %	192,1 %	-56,6 %	N/A	N/A
Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats⁷						
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Hans-Holger Albrecht (seit 06/2018)	220,0	10,0 %	0,0 %	0,0 %	71,4 %	N/A
Frank H. Lutz (seit 08/2019)	195,0	8,3 %	0,0 %	157,1 %	N/A	N/A
Christoph Brand (seit 08/2019)	85,0	6,3 %	-2,0 %	157,9 %	N/A	N/A
Dr. Elke Frank (seit 06/2020)	105,0	5,0 %	71,4 %	N/A	N/A	N/A
André Schwämmlein (seit 08/2019)	87,5	9,4 %	-12,7 %	139,1 %	N/A	N/A
Peter Schwarzenbauer (seit 06/2017)	105,0	5,0 %	0,0 %	15,4 %	8,3 %	71,3 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft						
Konzern-Umsatz ⁸	447.539	15,0 %	10,0 %	1,2 %	9,9 %	12,5 %
Konzern-ooEBITDA ⁹	251.097	12,7 %	5,0 %	1,4 %	10,9 %	15,3 %
Jahresüberschuss der Scout24 SE (HGB) ¹⁰	132.725	27,5 %	-95,9 %	2.250,1 %	-44,2 %	78,1 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen^{11, 12, 13, 14, 15}						
Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 1	255,6	8,2 %	14,8 %	-16,9 %	N/A	N/A
Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 2	81,0	9,0 %	-0,4 %	1,6 %	N/A	N/A

¹ Für Herrn Hartmann, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz wird auf die (freiwillige) Darstellung der jährlichen Veränderung der Gesamtvergütung in % 2019 zu 2018 mangels Aussagekraft verzichtet (Vertragsbeginn November bzw. Dezember 2018).

² Für Herrn Dr. Schmelzer ist die Angabe der jährlichen Veränderung der Gesamtvergütung in % 2020 zu 2019 aufgrund des unterjährigen Beginns der Tätigkeit als Vorstand (Juni) und damit einhergehender anteiliger Werte für das Jahr 2019 nur eingeschränkt aussagefähig.

³ Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands beinhaltet in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 die Auszahlung der bis zum 30. Juni 2021 bzw. 2022 erdienten virtuellen Aktien; die Veränderung 2021 zu 2020 ist insofern nur sehr eingeschränkt aussagefähig, da – mit Ausnahme von Herrn Dr. Schroeter – im Geschäftsjahr 2020 keine mehrjährige variable Vergütung Bestandteil der Gesamtvergütung war.

⁴ Die Ermittlung der jährlichen Veränderung 2020 zu 2019 basiert auf der Gesamtvergütung, die in den betreffenden Jahren als „Zufluss nach DCGK“ berichtet wurde.

⁵ Herr Dr. Schroeter partizipierte neben den LTIP-Programmen an einem weiteren Programm zur anteilsbasierten Vergütung (SOP), welches im Geschäftsjahr 2020 zu einem Zufluss führte. Für Details zu diesem Programm wird auf Erläuterung „5.3. Anteilsbasierte Vergütung“ im Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2019 verwiesen.

⁶ Herr Weitz partizipierte neben den LTIP-Programmen an einem weiteren Programm zur anteilsbasierten Vergütung (SOP), welches im Geschäftsjahr 2019 zu einem Zufluss führte. Für Details zu diesem Programm wird auf Erläuterung „5.3. Anteilsbasierte Vergütung“ im Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2019 verwiesen.

⁸ Ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine Vergütung erhalten.



- ⁷ Die jährliche Veränderung in % ist aufgrund des i. d. R. unterjährigen Beginns der Tätigkeit als Aufsichtsrat und damit einhergehender anteiliger Werte für die betreffenden Jahre nur eingeschränkt aussagefähig.
- ⁸ Im Zusammenhang mit einem im Geschäftsjahr 2019 vereinbarten und im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossenen Unternehmensverkauf erfolgte eine IFRS-5-Klassifizierung der diesen Geschäftsaktivitäten zuzuordnenden Aufwendungen und Erträge für die Jahre 2018 bis 2020. Zum Zweck einer besseren Vergleichbarkeit wurden die Kennzahlen für 2018 im Vergleich zu 2017 wie ursprünglich berichtet beibehalten, im Vergleich 2019 zu 2018 wurden jedoch die Kennzahlen nach IFRS-5-Klassifizierung herangezogen.
- ⁹ Siehe Anmerkung zum Konzern-Umsatz.
- ¹⁰ Der Jahresüberschuss des Geschäftsjahres 2020 ist insbesondere durch Gewinne aus Beteiligungsveräußerungen geprägt; es wird auf die in Fußnote 8 genannte Transaktion verwiesen.
- ¹¹ Für die Angabe zur durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen wird grundsätzlich die gesetzlich vorgesehene Erleichterung in Anspruch genommen, die Daten seit Inkrafttreten des ARUG II (01.01.2020) anzugeben; die Angabe wird freiwillig um eine Vergleichsperiode ergänzt, um die jährliche Veränderung analog zur dargestellten Veränderung der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands zu zeigen.
- ¹² Die Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 1 umfasst den oberen Führungskreis innerhalb der Scout24 SE. Der obere Führungskreis ist dabei als erste Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert (Senior Management). Die Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 2 umfasst die Belegschaft innerhalb der Scout24 SE. Die Belegschaft besteht aus allen Mitarbeiter:innen unterhalb der Ebene des Senior Managements. Beide Gruppen sind im Rahmen der „Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems“ definiert.
- ¹³ Die Ermittlungsmethodik hinsichtlich der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen wurde gegenüber dem Vorjahr modifiziert, insbesondere wurden Auszahlungen aus Programmen zur anteilsbasierten Vergütung, an denen auch ausgewählte Arbeitnehmer:innen partizipieren, nicht in die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen einbezogen.
- ¹⁴ Die negative Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 2 von 2021 gegenüber 2020 begründet sich insbesondere in einer Überlagerung der gewährten Gehaltssteigerungen durch die Auswirkungen des Zugangs bzw. der Rückkehr von Arbeitnehmer:innen mit einer unter dem Durchschnittsgehalt von 2020 liegenden Gehaltsstufe.
- ¹⁵ Die negative Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 1 von 2020 gegenüber 2019 begründet sich insbesondere in Veränderungen infolge der in Fußnote 8 genannten Transaktion.

München im März 2023

Scout24 SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat



Sonstige Vermerke

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Scout24 SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 17. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Sternberg
Wirtschaftsprüfer

gez. Knollmann
Wirtschaftsprüfer

Disclaimer

Aufgrund von Rundungsdifferenzen ist es möglich, dass bei der Summierung der in diesem Bericht veröffentlichten Einzelpositionen Unterschiede zwischen den angegebenen Summen auftreten und aus diesem Grund auch Prozentsätze nicht die genaue Entwicklung der absoluten Zahlen widerspiegeln.

Bei Abweichungen hat die deutsche Fassung des Vergütungsberichts Vorrang gegenüber der englischen Übersetzung.

Impressum

Investor Relations

Filip Lindvall

E-Mail ir@scout24.com

Scout24 SE

Invalidenstr. 65

10557 Berlin

Deutschland

E-Mail info@scout24.com

► www.scout24.com