

Vergütungsbericht 2023

# Growing with Impact



Scout24

# Inhalt

<b>Brief des Aufsichtsrats</b> .....	<b>3</b>
<b>Umgang mit Kritik am Vergütungsbericht 2022</b> .....	<b>5</b>
<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b> .....	<b>9</b>
Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder .....	9
Überblick über das Vergütungssystem .....	9
Grundzüge des Vergütungssystems .....	10
Bestandteile des Vergütungssystems .....	10
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 .....	11
Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 .....	11
Ziel-Gesamtvergütung .....	11
Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023 .....	12
Die Bestandteile des Vergütungssystems im Detail .....	16
Fixe Bestandteile .....	16
Variable Bestandteile .....	16
Begrenzung der Jahresgesamtvergütung .....	29
Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit .....	31
Sonstige Regelungen das Vergütungssystem betreffend .....	32
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b> .....	<b>33</b>
Grundzüge der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder .....	33
Regelungen im Detail .....	33
Vergütung im Geschäftsjahr 2023 .....	34
<b>Vergleichende Darstellung</b> .....	<b>36</b>
<b>Sonstige Vermerke</b> .....	<b>39</b>
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers .....	39
Disclaimer .....	40

## Brief des Aufsichtsrats

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats und des Vorstands der Scout24 SE freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2023 vorzulegen. Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Scout24 SE sowie die individualisierte gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder dieser Organe. Im Geschäftsjahr 2023 ist Dr. Thomas Schroeter aus dem Vorstand ausgeschieden. Im Aufsichtsrat haben Sohaila Ouffata und Maya Miteva die früheren Mitglieder Christoph Brand und Peter Schwarzenbauer abgelöst.

Neben der Zusammenfassung zur Performance des Unternehmens im Geschäftsjahr 2023 und zu den daraus resultierenden Entscheidungen des Aufsichtsrats zur Vergütung des Vorstands möchte ich Ihnen im Folgenden auch erläutern, welche Maßnahmen der Aufsichtsrat nach dem enttäuschenden Ergebnis der Abstimmung über den Vergütungsbericht 2022 eingeleitet hat.

### Marktumfeld und Performance der Scout24 SE im Geschäftsjahr 2023

Die Scout24 SE hat es im Geschäftsjahr 2023 geschafft, ihre starke Marktposition zu halten und weiter zu wachsen. Das gelang insbesondere deshalb, weil wir in einem sich wandelnden und herausfordernden Marktumfeld durch unsere digitalen Produkte für alle Kundengruppen Mehrwert leisten konnten. Im Geschäftsjahr 2023 sind wir erneut gewachsen: Im Geschäftskundenbereich konnten wir einen Zuwachs hinsichtlich der Anzahl der Kunden um 3,4 % und im Privatkundenbereich um 17,7 % verzeichnen. Das spiegelt sich auch in den finanziellen Kennzahlen wider: Der Aktienkurs hat im Geschäftsjahr 2023 um ca. 37 % zugelegt, der Umsatz konnte um ca. 14 % auf 509 Mio. Euro gesteigert werden und unser ooEBITDA hat deutlich überproportional zum Umsatz um ca. 21 % zugelegt. Vorstand und Aufsichtsrat blicken auf ein starkes Geschäftsjahr 2023 zurück, an das es nun für das Geschäftsjahr 2024 anzuknüpfen gilt.

### Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 kam unverändert das von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 mit einer Mehrheit von 91,9 % der Stimmen gebilligte Vergütungssystem zur Anwendung. Die Vergütungshöhen wurden im Geschäftsjahr 2023 nicht angepasst.

Die Festvergütung bildet die Basis der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Sie wurde im Geschäftsjahr 2021 bzw. im Geschäftsjahr 2022 marktkonform angepasst. Die Festvergütung soll der Position und der Verantwortung der Vorstandsmitglieder gerecht werden und dazu beitragen, dass die Vorstandsmitglieder nicht aus finanziellen Gründen dazu angehalten werden, unangemessene Risiken einzugehen. Die Festvergütung macht 25-30 % der Ziel-Gesamtvergütung aus.

Maßgeblich werden die Vorstandsmitglieder über die variable Vergütung incentiviert, die einen klaren Pay-for-Performance-Ansatz verfolgt. Der Aufsichtsrat hat für die variable Vergütung anspruchsvolle Ziele gesetzt. In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) überwiegt in der Zielvergütung mit ca. 50 % der Ziel-Gesamtvergütung die langfristige variable Vergütung (LTI) die kurzfristige variable Vergütung (STI) mit ca. 20 % der Ziel-Gesamtvergütung deutlich und fördert so eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die kurzfristige variable Vergütung ist an den finanziellen Kriterien Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) ausgerichtet, mit denen die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb des Geschäftsjahres und ein nachhaltiges sowie profitables Wachstum der Scout24 SE gefördert werden. Mit den Nachhaltigkeitszielen (ESG) „Quote von Women in Leadership“ und „Quote internationaler Diversität“ werden die Vorstandsmitglieder unmittelbar anhand der Nachhaltigkeitsstrategie der Scout24 SE incentiviert. Im Geschäftsjahr 2023 haben sich sowohl die finanziellen als auch die nichtfinanziellen Kriterien positiv und gesamthaft über den Erwartungen entwickelt, weshalb die Vorstandsmitglieder eine Zielerreichung im STI von 126 % erreicht haben. Damit wird deutlich, dass der angelegte Pay-for-Performance-Ansatz funktioniert.

Die langfristige variable Vergütung (LTI), die im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kam und damit als gewährte Vergütung berichtet wird, richtet sich nach dem LTIP 2018. Unter Berücksichtigung der ambitionierten Zielsetzung einerseits sowie der Einflüsse der Corona-Pandemie und der angespannten Marktlage nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine andererseits ergibt sich eine Gesamtzieelerreichung in Höhe von 53 % bzw. 81 %, je nach gewährter Zuteilung. Dem wirkte die positive Aktienkursentwicklung entgegen, sodass sich insgesamt für das LTIP 2018 eine sog. Payout Ratio in Höhe von 97 % bzw. 125 % ergab. Für das Geschäftsjahr 2023 erhalten die Vorstandsmitglieder eine LTIP-Tranche, die sich nach dem LTIP 2021 richtet und nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026 zur Auszahlung kommt. Darin sind auch dem neuen System entsprechend Strategieziele enthalten.

#### **Umgang des Vorstands und Aufsichtsrats mit dem Votum der Hauptversammlung zum Vergütungsbericht 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat haben zur Kenntnis genommen, dass der Vergütungsbericht 2022 auf der Hauptversammlung 2023 nur 32,2 % der Stimmen erhalten hat und damit abgelehnt wurde. Als Reaktion darauf haben Vorstand und Aufsichtsrat einen Aktionsplan zur Verbesserung der Transparenz und zur Offenlegung von Informationen im Vergütungsbericht aufgesetzt. In diesem Rahmen wurde insbesondere eine Governance Expert Roadshow mit Investoren und wesentlichen Stimmrechtsberatern durchgeführt. Auf Basis des Feedbacks haben Vorstand und Aufsichtsrat zusammen mit unabhängigen, externen Beratern den Vergütungsbericht 2022 analysiert und Maßnahmen für den Vergütungsbericht 2023 getroffen. Die Kritik bezog sich im Wesentlichen auf drei Kernaspekte: keine ausreichend transparente Information über die in den Geschäftsjahren 2021 bzw. 2022 vollzogene Anpassung der Festvergütung, keine Hintergrundinformation zur Auswahl und Zusammensetzung der Peergroup sowie keine weiteren Erläuterungen zur Auswahl der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele und deren Kalibrierung.

Die getroffenen Maßnahmen und den Umgang mit der Kritik beschreiben wir im Vergütungsbericht ausführlich. Für den Vergütungsbericht 2023 haben Vorstand und Aufsichtsrat die Kritikpunkte berücksichtigt. So erläutern wir etwa ausführlich die Auswahl der finanziellen und insbesondere der nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die Auswahl und Zusammensetzung der Peergroup. Zudem haben wir es uns zum Ziel gesetzt, insgesamt noch transparenter über die Vergütung im vergangenen Geschäftsjahr zu berichten.

#### **Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024**

Für das Geschäftsjahr 2024 erwarten wir aufgrund der angespannten Lage im Immobilienmarkt entsprechende Herausforderungen für das Unternehmen, das hohe Wachstum in diesem Umfeld fortzusetzen und gleichzeitig die zielgruppengerechte Produktentwicklung beizubehalten. Ebenso sehen wir in diesem Marktumfeld für das Unternehmen und seine Innovationskraft aber auch Chancen. Insofern sind die Ziele des Unternehmens auch in der Vergütung voll reflektiert.

Unterstützt wird die kontinuierliche Weiterentwicklung der erfolgreichen Wachstumsstrategie mit einer Erweiterung des Vorstands: Der Aufsichtsrat bestellt Dr. Gesa Crockford zum 1. April 2024 als Chief Commercial Officer in den Vorstand. In dieser Funktion wird sie die Vertriebsorganisation inklusive der Funktionen Kundenservice, CRM und Sales Analytics von Scout24 verantworten.

gez.

Aufsichtsrat / Vergütungsausschuss

## Umgang mit Kritik am Vergütungsbericht 2022

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand der Scout24 SE wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 mit einer Mehrheit von 91,9 % der Stimmen gebilligt. Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht 2022 erhielt hingegen auf der Hauptversammlung 2023 nur eine Zustimmungsquote von 32,2 % und wurde damit nicht gebilligt.

Es ist unser Anspruch, die Ablehnung aufzuarbeiten, das Feedback unserer Aktionär:innen zu berücksichtigen und schließlich bei der Abstimmung über den Vergütungsbericht 2023 auf der Hauptversammlung 2024 ein positives Ergebnis zu erzielen.

Aufgrund der Ablehnung des Vergütungsberichts 2022 hat das Unternehmen unmittelbar einen Aktionsplan zur Aufnahme der Erwartungen der Aktionär:innen und zur entsprechenden Erweiterung der Transparenz mit zusätzlichen Informationen im Vergütungsbericht definiert. So wurden im Nachgang zur Hauptversammlung 2023 im Rahmen einer Governance Expert Roadshow Investor:innen und Stimmrechtsberater:innen angesprochen. In den Gesprächen erläuterten unser General Counsel und unser Vice President Investor Relations zum einen Hintergründe der Veränderungen vom alten zum neuen Vergütungssystem und das aktuell gültige Vergütungssystem und seine Elemente. In diesem Austausch erkundigte sich die Gesellschaft nach den jeweiligen Gründen für die Ablehnung und weiteren Details zu den Erwartungen unserer Aktionär:innen und der Stimmrechtsberater:innen an den Vergütungsbericht, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen.

Das Feedback unserer Aktionär:innen bestand im Wesentlichen aus folgenden Punkten:

- Interesse an Erläuterungen zum Anstieg der Festvergütung der Vorstandsmitglieder und dazu, wie dieser Anstieg im aktuellen Vergütungssystem zustande kam und ob bzw. welche weiteren Effekte ein solcher Anstieg hat.
- Hinweis darauf, dass mehr Informationen darüber gewünscht würden, wie der Anstieg der Festvergütung im Verhältnis zu der Entwicklung von Mitarbeitergehältern und der Inflation einzuordnen sei.
- Wunsch nach Hintergrundinformationen zur Auswahl und Zusammensetzung der Peergroup, die für die Gesamtvergütung als Vergleichselement herangezogen wird.
- Wunsch nach Erläuterungen zur Auswahl der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie ihrer Zielgrößen innerhalb des STI und LTI.

Auf Basis dieser Ergebnisse und einer eingehenden Analyse des Vergütungsberichts in Zusammenarbeit mit einem externen Beraterteam entwickelten wir einen konkreten Maßnahmenkatalog zur Erweiterung der Transparenz und Offenlegung in unserem Vergütungsbericht. Diesen Maßnahmenkatalog stellten der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Hans-Holger Albrecht und der Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats Frank H. Lutz als Teil einer Corporate Governance Roadshow im Januar und Februar 2024 unseren Investor:innen sowie den wesentlichen Stimmrechtsberater:innen vor. Neben der Bereitstellung weiterer Hintergrundinformationen zum Vergütungsbericht und zum Vergütungssystem standen beide Aufsichtsratsmitglieder für Fragen zur Verfügung und nahmen weiteres Feedback der Investor:innen und Stimmrechtsberater:innen auf.

Das Ergebnis des Maßnahmenkatalogs ist bereits in diesem Vergütungsbericht enthalten. Im Folgenden ordnen wir den Anstieg der Festvergütung und die Zusammensetzung der Peergroup ein. Für die Darstellung der Auswahl der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und deren Zielgrößen verweisen wir auf das Kapitel **Variable Bestandteile**.

### Anstieg der Festvergütung und Angemessenheit der Ziel-Gesamtvergütung

Einige Aktionär:innen haben uns mitgeteilt, dass der konkrete Anstieg der Festvergütung der Vorstandsmitglieder und wie dieser zustande kam, nicht ausreichend erläutert wurde und zusätzliche Hintergrundinformationen zum Anstieg fehlten. Weiterhin wurde angemerkt, dass keine näheren Informationen darüber zur Verfügung standen, wie der Anstieg der Festvergütung im Verhältnis zu den

Entwicklungen von Mitarbeitergehältern einzuordnen ist. Im Folgenden wird daher für die im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung für das aktuelle und das vorherige Vergütungssystem, jeweils für den Zeitraum eines Kalenderjahres, gegenübergestellt und die Veränderung erläutert.

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		
	Aktuelles VergSystem (Vertrag 2; 11/21 - 12/25)	Vorheriges VergSystem (Vertrag 1; 11/18 - 11/21)	Veränderung in %
<b>Fixe Bestandteile</b>			
Festvergütung	1.016,0	680,0	49,4 %
Nebenleistungen	18,0	14,0	28,3 %
<b>Summe</b>	<b>1.034,0</b>	<b>694,0</b>	<b>49,0 %</b>
<b>Variable Bestandteile</b>			
Einjährige variable Vergütung (STI)	694,0	340,0	104,1 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.810,0	2.200,0	-17,7 %
davon: LTIP 2018	N/A	2.200,0	
davon: LTIP 2021	1.810,0	N/A	
<b>Summe</b>	<b>2.504,0</b>	<b>2.540,0</b>	<b>-1,4 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	<b>75,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.613,0</b>	<b>3.284,0</b>	<b>10,0 %</b>

In Tsd. Euro	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		
	Aktuelles VergSystem (Vertrag 2; 07/22 - 06/26)	Vorheriges VergSystem (Vertrag 1; 06/19 - 06/22)	Veränderung in %
<b>Fixe Bestandteile</b>			
Festvergütung	600,0	420,0	42,9 %
Nebenleistungen	18,0	14,0	28,3 %
<b>Summe</b>	<b>618,0</b>	<b>434,0</b>	<b>42,4 %</b>
<b>Variable Bestandteile</b>			
Einjährige variable Vergütung (STI)	392,0	210,0	86,7 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.007,0	1.333,3	-24,5 %
davon: LTIP 2018	N/A	1.333,3	
davon: LTIP 2021	1.007,0	N/A	
<b>Summe</b>	<b>1.399,0</b>	<b>1.543,3</b>	<b>-9,4 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	<b>40,0</b>	<b>25,0</b>	<b>60,0 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.057,0</b>	<b>2.002,3</b>	<b>2,7 %</b>

In Tsd. Euro	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018		
	Aktuelles VergSystem (Vertrag 2; 12/21 - 12/25)	Vorheriges VergSystem (Vertrag 1; 12/18 - 12/21)	Veränderung in %
<b>Fixe Bestandteile</b>			
Festvergütung	680,0	400,0	70,0 %
Nebenleistungen	5,6	5,0	11,6 %
<b>Summe</b>	<b>685,6</b>	<b>405,0</b>	<b>69,3 %</b>
<b>Variable Bestandteile</b>			
Einjährige variable Vergütung (STI)	450,0	200,0	125,0 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.167,0	1.666,7	-30,0 %
davon: LTIP 2018	N/A	1.666,7	
davon: LTIP 2021	1.167,0	N/A	
<b>Summe</b>	<b>1.617,0</b>	<b>1.866,7</b>	<b>-13,4 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen</b>	<b>50,0</b>	<b>25,0</b>	<b>100,0 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.352,6</b>	<b>2.296,7</b>	<b>2,4 %</b>

Mit Wirkung zum November bzw. Dezember 2021 sowie zum Juli 2022 wurden – nach Auslaufen der ersten dreijährigen Amtszeit und der entsprechenden Dienstverträge – die Verträge der Mitglieder des Vorstands durch den Aufsichtsrat der Scout24 SE um jeweils vier Jahre verlängert. Im Zuge dessen erfolgte eine Neuverhandlung auf Basis und nach Maßgabe des aktuellen, neuen Vergütungssystems. Diese Neuverhandlung berücksichtigte insbesondere, dass die bis dahin gegebene Festvergütung nicht ausreichend wettbewerbsfähig war und damit mit ihrer im Vergleich zur Gesamtvergütung zu geringen Höhe nicht im Interesse des Unternehmens lag. Während der Laufzeit der Dienstverträge gibt es darüber hinaus keine weiteren Erhöhungen. Die verhandelten Erhöhungen decken einen mehrjährigen Zeitraum ab, im Unterschied zur regelmäßigen (im Sinne von jährlichen) Erhöhungen der Gehälter der Arbeitnehmer:innen.

Die Ziel-Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands ist dabei im Vergleich zu den Verträgen der ersten Amtszeit um ca. 10 % (CEO) bzw. 2,7 % (CFO) und 2,4 % (CPTO) angehoben worden. Daraus folgt beispielhaft für den Vorstandsvorsitzenden für den Gesamtzeitraum der zwei betrachteten Amtszeiten (11/2018 bis 12/2025) eine rechnerische jährliche Steigerungsrate von ca. 1,4 %. Details können der oben stehenden Übersicht entnommen werden. Zum Vergleich: Betrachtet man die Gehaltsentwicklung der Arbeitnehmer:innen<sup>1</sup> pro forma über den Zeitraum von 2018 bis 2023, ergibt sich eine jährliche Wachstumsrate von ca. 3,7 %. Damit liegt die Entwicklung der Vorstandsgesamtvergütung unterhalb der Entwicklung der Gehälter der Mitarbeiter:innen.

Neben der – im Rahmen der Verhandlung der Neuverträge erfolgten – Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung wurden die relativen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem aktuellen Vergütungssystem gewichtet; insbesondere Festvergütung, STI und LTI mussten dabei realloziert werden. Im vorherigen Vergütungssystem gab es einerseits eine hohe Gewichtung des LTI und eine entsprechend geringe Gewichtung der Festvergütung. Andererseits enthielt der variable Vergütungsbestandteil LTI einen nicht unmittelbar leistungs- und ergebnisbezogenen Anteil in Form der sog. Retention Share Units. Dies war sowohl im Marktvergleich und in der Zielrichtung der Vergütung – langfristigen und nachhaltigen Erfolg sicherzustellen – als auch unter Berücksichtigung der Entwicklung des Unternehmens anzupassen.

Somit wurden die einzelnen Vergütungselemente entsprechend den im Rahmen des von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 mit einer großen Mehrheit von 91,9 % der Stimmen gebilligten Vergütungssystems vorgesehenen Strukturen neu gewichtet:

- Die Festvergütung wurde erhöht; im Ergebnis liegt sie nach dieser Erhöhung im Rahmen des vom Vergütungssystem vorgegebenen Anteils der Festvergütung (ca. 25 % bis 30 % der Ziel-Gesamtvergütung).
- Das LTI als wesentlicher Teil der variablen Vergütungskomponente wurde derart umstrukturiert, dass die nicht unmittelbar leistungs- und ergebnisbezogenen sog. Retention Share Units entfallen sind und das LTI vollständig aus variablen sog. Performance Share Units besteht (Performance- und Aktienkurs-basiert). Zusätzlich wurde der relative Anteil des LTI an der Ziel-Gesamtvergütung reduziert. Dabei wurde dem System gemäß und entsprechend dem Prinzip „Lohn für Leistung“ (sog. Pay for Performance) mindestens 60 % als variable Vergütung gestaltet, nämlich konkret ca. 50 % der Vergütung für die langfristige variable Vergütung, ca. 20 % für die kurzfristige variable Vergütung und ca. 30 % für die feste Vergütung und deren entsprechenden Bestandteile.

Weiterhin wurde im Rahmen der Verhandlungen der Vertragsverlängerungen unter dem neuen Vergütungssystem die Maximalvergütung niedriger begrenzt, als dies zuvor der Fall war (CEO von max. 10.716 Tsd. Euro auf 6.500 Tsd. Euro, übrige Vorstandsmitglieder von 6.300 Tsd. Euro bzw. 7.000 Tsd. Euro auf 4.000 Tsd. Euro).

Daneben wurden die Verträge hinsichtlich der im aktuellen Vergütungssystem weiteren Regelungen ergänzt (zum Beispiel Share Ownership Guideline und Malus/Clawback-Regelungen); für weitere Informationen wird auf den Absatz **Sonstige Regelungen des Vergütungssystems betreffend** verwiesen.

<sup>1</sup> Errechnet als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Gehälter der Arbeitnehmervergleichsgruppe 2. Zur Definition siehe Kapitel **Vergleichende Darstellung**.

Die Entwicklung des Vergütungssystems zu dem aktuellen System ist für die Gesellschaft aus der Perspektive des Aufsichtsrats unter Einbindung unabhängiger externer Experten und im Vergleich zu Vergleichsunternehmen sowie unter Berücksichtigung der Investorenperspektive richtig. Die Entwicklung der Gehälter und der Gewichtung und Strukturen der einzelnen Komponenten unter diesem neuen System ist dabei ebenso richtig. Zentral herauszuheben sind dabei drei Elemente:

1. Die Vergütung muss überwiegend leistungsbezogen sein – mit mindestens zwei Dritteln der Vergütung in Form von performancebasierter Vergütung in STI und LTI sowie zusätzlich Malus/ Clawback-Regelungen und Share Ownership Guideline ist dieses Element in hohem Maß gegeben.
2. Die Vergütung muss angemessen und attraktiv gestaltet sein, um bei dem besonderen Markt und Wettbewerb aktiv sowie passiv die für die Gesellschaft richtigen Persönlichkeiten für die Mitgliedschaft im Vorstand anziehen, gewinnen und halten zu können – mit den aktuellen Gesamtvergütungen ist dies ausweislich der nachhaltigen Wachstums- und Innovationshistorie der Gesellschaft gelungen.
3. Die Festvergütung darf nicht im Marktvergleich unverhältnismäßig untergewichtet sein, denn dies kann nicht nur das Halten und Gewinnen der richtigen Persönlichkeiten erschweren, sondern sogar der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens schaden zu Lasten einer nur zeitigen Maximierung der Vergütung.

Mit der Anhebung der Festvergütung unter Abschaffung der Retention Share Units, der Einführung von Malus/Clawback-Regelungen und der Share Ownership Guideline sowie der Adjustierung des gesamtheitlich variablen Anteils ist dies im Ausgleich der verschiedenen Elemente gelungen.

### Hintergrundinformationen zur Auswahl und Zusammensetzung der Peergroup

Die Höhe der mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Vergütung sowie die Maximalvergütung werden vom Aufsichtsrat regelmäßig, insbesondere vor wesentlichen Änderungen, überprüft.

Dazu beurteilt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Scout24 SE anhand eines vertikalen Vergleichs mit der Vergütungsstruktur und den Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen im Unternehmen sowie eines horizontalen Vergleichs mit der Vergütungsstruktur und den Beschäftigungsbedingungen des Vergleichsumfelds. Zur Bewertung der Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine nach seiner Überzeugung geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran (Peergroup).

Bei der Auswahl der Peergroup hat sich der Aufsichtsrat nach Prüfung verschiedener Angebote von renommierten, unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten lassen, unter anderem der Kienbaum Consultants International GmbH. Derzeit besteht die Peergroup aus folgenden Unternehmen: Ascential plc, Auto Trader Group plc, CAR Group Limited, CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, CTS Eventim AG & Co. KGaA, Evotec SE, Future plc, Global Fashion Group S.A., HelloFresh SE, Kontron AG, Nemetschek SE, New Work SE, q.beyond AG, REA Group Ltd, Rightmove plc, SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Ströer SE & Co. KGaA, TeamViewer AG und United Internet AG.

Die Unternehmen der Peergroup wurden so ausgewählt, dass es sich um Wachstumsunternehmen handelt, die hinsichtlich der Branchenausrichtung (Fokus auf Online-Plattformen sowie Software- und IT-Unternehmen) und gemessen an Umsatz, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung mit der Scout24 SE vergleichbar sind. Zentral ist dabei, im Rahmen des Möglichen einerseits den Umfang der Leitungsverantwortung vergleichbar zu fassen und andererseits auch die Position im Wettbewerb um das Personal im Management. Dabei hat der Aufsichtsrat auch auf eine vergleichbare Komplexität des Geschäftsmodells der Vergleichsunternehmen geachtet und bei der Zusammensetzung der Peergroup auch internationale Unternehmen berücksichtigt. Die Vergleichsunternehmen haben ihren Sitz in Europa und Australien, wobei die überwiegende Anzahl der Vergleichsunternehmen ihren Sitz in Deutschland hat.

## Vergütung der Vorstandsmitglieder

### Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

#### Überblick über das Vergütungssystem

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 91,9 % der Stimmen gebilligt und kam im Geschäftsjahr 2023 für alle Vorstandsmitglieder 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/corporate-governance/verguetung](https://www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung) erfolgt.

Auf Basis des Vergütungssystems, das der Hauptversammlung vorgelegt wurde, legt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung der Vorstandsmitglieder fest. Dabei achtet der Aufsichtsrat, unter Berücksichtigung der Anforderungen des § 87 Abs. 1 AktG, auf die Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütung des Vorstands regelmäßig, um ein übliches und wettbewerbsfähiges System sicherzustellen. Der Vergütungsausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei durch vorbereitende Empfehlungen.

Im Rahmen der Überprüfung wird unter anderem die Üblichkeit der Vergütung untersucht. Dabei beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vorstandsvergütung der Scout24 SE unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds (horizontale Üblichkeit) sowie der Vergütungsstruktur und der Beschäftigungsbedingungen, die ansonsten im Unternehmen gelten (vertikale Üblichkeit). Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit werden Unternehmen herangezogen, die hinsichtlich relevanter Kriterien, wie der Branche (Fokus auf Online-Plattformen sowie Software- und IT-Unternehmen) und der Größe (gemessen an Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung), mit der Scout24 SE vergleichbar sind. Der Großteil der Vergleichsunternehmen stammt aus Deutschland, in einem geringen Maße wurden auch internationale Unternehmen berücksichtigt. Für Details der Vergleichsgruppe wird auf das Kapitel **Umgang mit Kritik am Vergütungsbericht 2022** verwiesen. Innerhalb der Scout24 SE werden der obere Führungskreis und die Belegschaft insgesamt zur Bewertung der Üblichkeit im Rahmen eines vertikalen Vergleichs herangezogen, und zwar sowohl für das aktuelle Verhältnis als auch in der zeitlichen Entwicklung. Der obere Führungskreis ist dabei als erste Führungsebene unterhalb des Vorstands (Senior Management) abgegrenzt, die Belegschaft besteht aus allen Mitarbeiter:innen unterhalb der Ebene des Senior Managements.

Sollte der Aufsichtsrat im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems Änderungsbedarf feststellen, beschließt er entsprechende Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt, mindestens jedoch alle vier Jahre. Damit wird voraussichtlich im Jahr 2025 auf der ordentlichen Hauptversammlung das Vergütungssystem erneut zur Billigung vorgestellt. In der Vorbereitung darauf werden erneut die Üblichkeit und die Angemessenheit mit unabhängiger externer Expertise untersucht und die Perspektive der Aktionär:innen, der Investor:innen und der Stimmrechtsberater:innen ermittelt werden.



## Grundzüge des Vergütungssystems

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<sup>1</sup>

Strategieorientierung	Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	Kapitalmarktorientierung	Klarheit und Verständlichkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambitionierte Wachstumsziele für Umsatz und operatives Ergebnis</li> <li>Weitere, auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie bezogene Ziele im LTI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langfristige variable Vergütung macht wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus</li> <li>LTI übersteigt STI</li> <li>Nachhaltigkeitskomponente, die soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variable Vergütungsbestandteile überwiegend aktienbasiert durch Performance Share Units</li> <li>Share Ownership Guideline (100 % der Nettojahresfestvergütung sind in Scout24-Aktien anzulegen; Vorstandsvorsitzender: 150 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Befolgt die Anforderungen des Aktiengesetzes / der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019</li> <li>Berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019<sup>2</sup></li> </ul>

<sup>1</sup> Die unterstrichenen Merkmale sind diejenigen Merkmale, die im aktuell gültigen Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder gegenüber dem vorherigen Vergütungssystem weiterentwickelt wurden.

<sup>2</sup> Bei der Entwicklung des aktuell gültigen Vergütungssystems wurden die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt; aus der Weiterentwicklung des DCGK zur Fassung vom 28. April 2022 haben sich keine zusätzlichen bzw. abweichenden Empfehlungen ergeben, insofern geht das aktuelle Vergütungssystem auch mit dieser Fassung des DCGK konform.

## 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).

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 das LTI mit einer mehrjährigen Laufzeit, um Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung zu schaffen.

### ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

Fixe Bestandteile			Variable Bestandteile	
<b>Festvergütung</b> ~ 25 % bis 35 %  Fixes Basisgehalt, monatlich ausgezahlt	<b>Nebenleistungen</b> ~ 1 %  Im Wesentlichen Dienstwagen und Zuschüsse zu Versicherungen	<b>Altersversorgung</b> ~ 1 % bis 2 %  Beitragsorientierte Zusage (Direktversicherung)	<b>Short-Term Incentive (STI)</b> ~ 15 % bis 25 %  Leistungskriterien Zielbonus: • 35 % Umsatz • 35 % ooEBITDA <sup>1</sup> • 30 % nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel Cap: 200 % des Zielbetrags	<b>Long-Term Incentive (LTI)</b> ~ 45 % bis 55 %  Leistungskriterien Performance Share Units: • 1/3 Umsatzwachstum • 1/3 ooEBITDA-Wachstum • 1/3 Strategieziel Cap: 300 % des Zielbetrags
<b>Jahresbezogen</b>			<b>Mehrjahresbezogen (4 Jahre) und aktienbasiert</b>	

<sup>1</sup> 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 Aktionärinnen und Vorstandsmitgliedern noch weiter angeglichen. Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen. 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"> <li>• Vorstandsvorsitzender: 6.500.000 Euro</li> <li>• ordentliches Vorstandsmitglied: 4.000.000 Euro</li> </ul>
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.

## Die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

### Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2023 folgende Mitglieder an: Tobias Hartmann, CEO, seit November 2018, Dr. Dirk Schmelzer, CFO, seit Juni 2019, und Ralf Weitz, CPTO (bis einschließlich Geschäftsjahr 2022: CCO), seit Dezember 2018.

Weiterhin gehörte Herr Dr. Thomas Schroeter, CPO, dem Vorstand seit Dezember 2018 an. Mit Beschluss vom 28. Juli 2021 wurde seine Bestellung 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. Für Einzelheiten wird insbesondere auf den Abschnitt **Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen.

### Ziel-Gesamtvergütung

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Veränderung hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung für den Zeitraum eines Kalenderjahres. Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr resultieren aus der zeitanteiligen Geltung beider Vergütungssysteme im Vorjahr für ein Mitglied (Dr. Dirk Schmelzer) bzw. dem unterjährigen einvernehmlichen Ausscheiden eines Mitglieds (Dr. Thomas Schroeter) und der Regelung dazu. Für Einzelheiten dazu wird insbesondere auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

Insgesamt ergeben sich für das Geschäftsjahr 2023 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 CFO seit 06/2019		Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018		Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023	
	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil
<b>Fixe Bestandteile</b>								
Festvergütung	1.016,0	28,1 %	600,0	29,2 %	680,0	28,9 %	340,0	46,2 %
Nebenleistungen	18,0	0,5 %	18,0	0,9 %	5,6	0,2 %	9,0	1,2 %
<b>Summe</b>	<b>1.034,0</b>	<b>28,6 %</b>	<b>618,0</b>	<b>30,0 %</b>	<b>685,6</b>	<b>29,1 %</b>	<b>349,0</b>	<b>47,5 %</b>
<b>Variable Bestandteile</b>								
Einjährige variable Vergütung (STI)	694,0	19,2 %	392,0	19,1 %	450,0	19,1 %	225,0	30,6 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI - LTIP 2021) <sup>2</sup>	1.810,0	50,1 %	1.007,0	49,0 %	1.167,0	49,6 %	97,3	13,2 %
<b>Summe</b>	<b>2.504,0</b>	<b>69,3 %</b>	<b>1.399,0</b>	<b>68,0 %</b>	<b>1.617,0</b>	<b>68,7 %</b>	<b>322,3</b>	<b>43,8 %</b>
Versorgungsaufwendungen	75,0	2,1 %	40,0	1,9 %	50,0	2,1 %	64,2	8,7 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.613,0</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.057,0</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.352,6</b>	<b>100,0 %</b>	<b>735,5</b>	<b>100,0 %</b>

<sup>1</sup> Für Herrn Dr. Schroeter sind diejenigen gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung vereinbarten Beträge berücksichtigt, die auf den Zeitraum bis zum Ende des Vorstandsdienstverhältnisses entfallen; das Vorstandsdienstverhältnis endet vertragsgemäß mit Wirkung zum Beginn des 1. Juli 2023. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

<sup>2</sup> 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 2023 berücksichtigt.

## Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023

Im Folgenden werden diejenigen Vergütungen angegeben, die nach § 162 Abs. 1 AktG als „gewährt“ anzusehen sind. Dabei handelt es sich um die Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“). Für das Geschäftsjahr 2023 sind dies:

- Festvergütung 2023
- Nebenleistungen 2023
- einjährige variable Vergütung – STI 2023
- im Geschäftsjahr 2023 erfolgte Auszahlung aus mehrjähriger variabler Vergütung – LTIP 2018
- Versorgungsaufwendungen 2023
- Karenzentschädigung – auf das Geschäftsjahr 2023 entfallender Anteil (siehe **Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied**)

Weiterhin anzugeben wären alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Für den Berichtszeitraum gibt es keine geschuldete Vergütung im Sinne einer trotz Fälligkeit nicht ausgezahlten Vergütung.

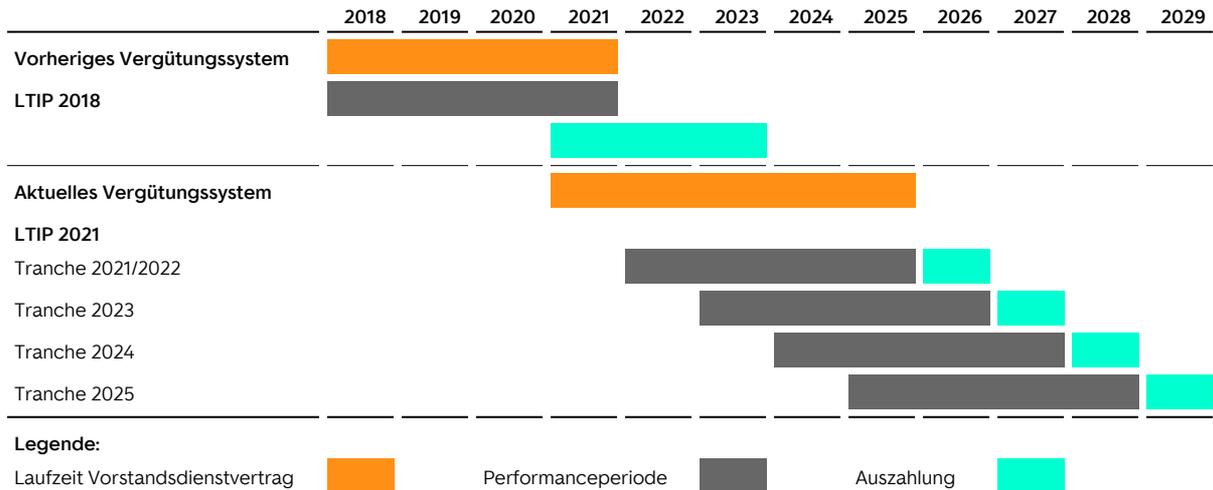
Dabei erfolgt für die mehrjährige variable Vergütung die Einbeziehung in die Gesamtvergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode, wenn ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist und dieser auch zur Auszahlung gekommen ist. Dieser Ansatz wird für transparenter und somit sachgerechter erachtet, da er weniger mit annahmebedingten Unsicherheiten behaftet ist.

Letztmalig wurde den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung ausgezahlt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem damals geltenden Vergütungssystem („**vorheriges Vergütungssystem**“) zugesagt worden war. Es handelt sich dabei um Auszahlungen im Rahmen des Long-Term Incentive Program 2018 (LTIP 2018), deren Erdienung im Geltungszeitraum der ersten dreijährigen Amtszeit der Vorstände erfolgte (2018/2019 bis 2021/2022).

Die nachfolgende Grafik dient der Veranschaulichung der Einbeziehung der mehrjährigen variablen Vergütung in die Gesamtvergütung:



LTIP



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

### Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Scout24 hat im Geschäftsjahr 2023 in einem angespannten Umfeld mit einem Umsatzwachstum von 13,8 % und einem oöEBITDA-Wachstum von 21,0 % eine sehr gute Performance gezeigt. Im Vergleich zu unseren europäischen Wettbewerbern stellt unsere Performance – insbesondere das oöEBITDA-Wachstum – eine Outperformance dar. Die Entwicklung des Scout24-Aktienkurses im Geschäftsjahr 2023 reflektiert mit einem Anstieg von 36,7 % ebenfalls die starke operative Leistung. In diesem Kontext ergibt sich die folgende Vergütung im Geschäftsjahr 2023:

### Gesamtvergütung:

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018		Summe	
	2023	2022	2023	2022 <sup>1</sup>	2023	2022	2023	2022
<b>Fixe Bestandteile</b>								
Festvergütung	1.016,0	1.016,0	600,0	510,0	680,0	680,0	2.296,0	2.206,0
Nebenleistungen	18,0	18,3	18,0	16,3	5,6	4,8	41,6	39,4
<b>Summe</b>	<b>1.034,0</b>	<b>1.034,3</b>	<b>618,0</b>	<b>526,3</b>	<b>685,6</b>	<b>684,8</b>	<b>2.337,6</b>	<b>2.245,4</b>
<b>Variable Bestandteile</b>								
Einjährige variable Vergütung (STI)	874,5	948,6	494,0	411,4	567,0	615,1	1.935,5	1.975,1
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.669,3	2.846,9	1.143,6	1.689,2	1.561,3	2.674,2	4.374,2	7.210,3
<b>Summe</b>	<b>2.543,8</b>	<b>3.795,6</b>	<b>1.637,6</b>	<b>2.100,6</b>	<b>2.128,3</b>	<b>3.289,3</b>	<b>6.309,7</b>	<b>9.185,5</b>
<b>Versorgungsaufwendungen<sup>2</sup></b>	<b>75,0</b>	<b>75,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>165,0</b>	<b>165,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.652,8</b>	<b>4.904,9</b>	<b>2.295,6</b>	<b>2.667,0</b>	<b>2.863,9</b>	<b>4.024,0</b>	<b>8.812,3</b>	<b>11.595,9</b>
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	30,4 %	22,6 %	28,7 %	21,2 %	25,7 %	18,3 %	28,4 %	20,8 %
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	69,6 %	77,4 %	71,3 %	78,8 %	74,3 %	81,7 %	71,6 %	79,2 %

<sup>1</sup> Für Herrn Dr. Schmelzer sind beide im Geschäftsjahr 2022 zur Geltung kommenden Vergütungssysteme zeitanteilig berücksichtigt.  
<sup>2</sup> Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen (Direktversicherungen).

**Relative Anteile der Gesamtvergütung:**

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018		Summe	
	2023	Anteil	2023	Anteil	2023	Anteil	2023	Anteil
<b>Fixe Bestandteile</b>								
Festvergütung	1.016,0	27,8 %	600,0	26,1 %	680,0	23,7 %	2.296,0	26,1 %
Nebenleistungen	18,0	0,5 %	18,0	0,8 %	5,6	0,2 %	41,6	0,5 %
<b>Summe</b>	<b>1.034,0</b>	<b>28,3 %</b>	<b>618,0</b>	<b>27,0 %</b>	<b>685,6</b>	<b>23,9 %</b>	<b>2.337,6</b>	<b>26,5 %</b>
<b>Variable Bestandteile</b>								
Einjährige variable Vergütung (STI)	874,5	23,9 %	494,0	21,5 %	567,0	19,8 %	1.935,5	22,0 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	1.669,3	45,7 %	1.143,6	49,8 %	1.561,3	54,5 %	4.374,2	49,6 %
<b>Summe</b>	<b>2.543,8</b>	<b>69,6 %</b>	<b>1.637,6</b>	<b>71,3 %</b>	<b>2.128,3</b>	<b>74,3 %</b>	<b>6.309,7</b>	<b>71,6 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen<sup>1</sup></b>	<b>75,0</b>	<b>2,1 %</b>	<b>40,0</b>	<b>1,7 %</b>	<b>50,0</b>	<b>1,7 %</b>	<b>165,0</b>	<b>1,9 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.652,8</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.295,6</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.863,9</b>	<b>100,0 %</b>	<b>8.812,3</b>	<b>100,0 %</b>
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	30,4 %		28,7 %		25,7 %		28,4 %	
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	69,6 %		71,3 %		74,3 %		71,6 %	

<sup>1</sup> Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen.

**Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied**

Im Zuge des einvernehmlichen Ausscheidens von Herrn Dr. Thomas Schroeter wurde im Rahmen der getroffenen Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung Folgendes vereinbart:

- Das Vorstandsdienstverhältnis endete vertragsgemäß mit Wirkung zum Beginn des 1. Juli 2023.
- Die Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung sieht die Möglichkeit einer Freistellung vor; von dieser Möglichkeit wurde Gebrauch gemacht. Es erfolgte einvernehmlich eine Freistellung zum 27. Januar 2023, verbunden mit der Niederlegung des Vorstandsmandats mit Wirkung zum Ablauf des 27. Januar 2023.
- Es wurde ein verkürzter Zeitraum von einem Jahr für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot vereinbart. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält Herr Dr. Thomas Schroeter eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen Festvergütung.
- 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.

Infolge der oben beschriebenen Vereinbarungen setzt sich für Herrn Dr. Schroeter die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres 2023 zusammen aus i) den gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung vereinbarten Beträgen, die auf den Zeitraum bis zum Ende des Vorstandsdienstverhältnisses entfallen; das Vorstandsdienstverhältnis endet vertragsgemäß mit Wirkung zum Beginn des 1. Juli 2023; ii) dem Anteil aus dem nachlaufenden Long-Term Incentive Program LTIP 2018; und iii) der für den Zeitraum nach Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses zugesagten Karenzentschädigung.



Ergänzend wird auf die Abschnitte **Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023** und **Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen.

### Gesamtvergütung:

In Tsd. Euro	Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023				2023	2022
	1/2023	2/2023 - 6/2023	1/2023 - 6/2023	7/2023 - 12/2023		
	Aktive Phase	Freistellungsphase	Vorstandsdienstverhältnis	Zeitraum nach Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses		
<b>Fixe Bestandteile</b>						
Festvergütung	56,7	283,3	340,0	0,0	340,0	680,0
Nebenleistungen	1,5	7,5	9,0	0,0	9,0	18,3
<b>Summe</b>	<b>58,2</b>	<b>290,8</b>	<b>349,0</b>	<b>0,0</b>	<b>349,0</b>	<b>698,3</b>
<b>Variable Bestandteile</b>						
Einjährige variable Vergütung (STI)	47,3	236,3	283,6	0,0	283,6	615,1
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	N/A	N/A	1.561,3	0,0	1.561,3	2.674,2
<b>Summe</b>	<b>47,3</b>	<b>236,3</b>	<b>1.844,9</b>	<b>0,0</b>	<b>1.844,9</b>	<b>3.289,3</b>
<b>Versorgungsaufwendungen<sup>2</sup></b>	<b>10,7</b>	<b>53,5</b>	<b>64,2</b>	<b>0,0</b>	<b>64,2</b>	<b>50,0</b>
<b>Karenzentschädigung</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>170,0</b>	<b>170,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>116,2</b>	<b>580,6</b>	<b>2.258,1</b>	<b>170,0</b>	<b>2.428,1</b>	<b>4.037,6</b>
Relativer Anteil der fixen Bestandteile					24,0 %	18,5 %
Relativer Anteil der variablen Bestandteile					76,0 %	81,5 %

<sup>1</sup> Die Ansprüche von Dr. Thomas Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen, insofern erfolgt keine Zuordnung zu aktiver bzw. Freistellungsphase.

<sup>2</sup> Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen.

### Relative Anteile der Gesamtvergütung:

In Tsd. Euro	Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023				2023	Anteil
	1/2023	2/2023 - 6/2023	1/2023 - 6/2023	7/2023 - 12/2023		
	Aktive Phase	Freistellungsphase	Vorstandsdienstverhältnis	Zeitraum nach Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses		
<b>Fixe Bestandteile</b>						
Festvergütung	56,7	283,3	340,0	0,0	340,0	14,0 %
Nebenleistungen	1,5	7,5	9,0	0,0	9,0	0,4 %
<b>Summe</b>	<b>58,2</b>	<b>290,8</b>	<b>349,0</b>	<b>0,0</b>	<b>349,0</b>	<b>14,4 %</b>
<b>Variable Bestandteile</b>						
Einjährige variable Vergütung (STI)	47,3	236,3	283,6	0,0	283,6	11,7 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	N/A	N/A	1.561,3	0,0	1.561,3	64,3 %
<b>Summe</b>	<b>47,3</b>	<b>236,3</b>	<b>1.844,9</b>	<b>0,0</b>	<b>1.844,9</b>	<b>76,0 %</b>
<b>Versorgungsaufwendungen<sup>2</sup></b>	<b>10,7</b>	<b>53,5</b>	<b>64,2</b>	<b>0,0</b>	<b>64,2</b>	<b>2,6 %</b>
<b>Karenzentschädigung</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>170,0</b>	<b>170,0</b>	<b>7,0 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>116,2</b>	<b>580,6</b>	<b>2.258,1</b>	<b>170,0</b>	<b>2.428,1</b>	<b>100,0 %</b>
Relativer Anteil der fixen Bestandteile					24,0 %	
Relativer Anteil der variablen Bestandteile					76,0 %	

<sup>1</sup> Die Ansprüche von Dr. Thomas Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen, insofern erfolgt keine Zuordnung zu aktiver bzw. Freistellungsphase.

<sup>2</sup> Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen.

Weitere frühere Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütung erhalten.

## Die 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 Pflegeversicherung<sup>2</sup> 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. Dies wird - bis auf eine Ausnahme im Geschäftsjahr 2023 - nicht angewandt.

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

### Variable Bestandteile

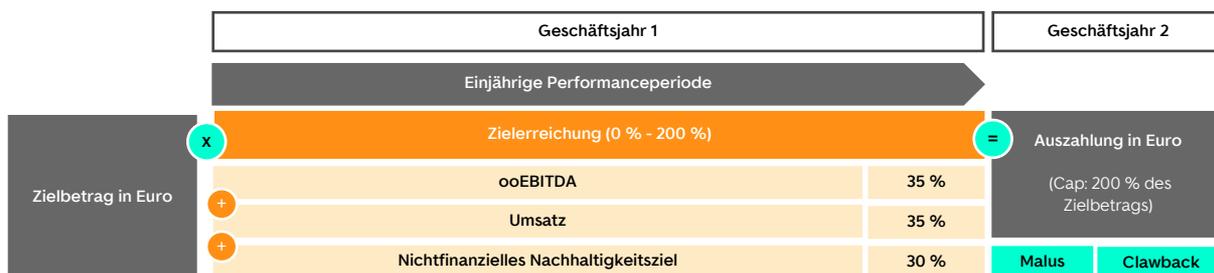
Die variable Vergütung besteht aus der einjährigen variablen Vergütung und der mehrjährigen, anteilsbasierten variablen Vergütung. Sie setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie des Unternehmens und damit zu dessen langfristiger und nachhaltiger Entwicklung.

#### 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

<sup>2</sup> 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.

(Konzern-ooEBITDA) und zu 30 % ein nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel („Environmental, Social, Governance“-Ziel – ESG-Ziel), das für alle Vorstandsmitglieder gilt.



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.

Scout24 ist ein Wachstums- und Technologieunternehmen und eine Vielzahl der Investoren ist aufgrund von Wachstumserwartungen investiert. Die Steuerungsgröße Umsatz erhöht den Anreiz, weiter in den Ausbau von digitalen Produkten zu investieren, um den Immobilienmarkt effizienter zu gestalten. Der Umsatz bzw. dessen Wachstum ist daher ein angemessenes Instrument der Performancemessung auf Basis der Investorenerwartungen. Zudem ist in dem entwickelten Markt und bei der besonderen Marktstellung als marktführendes Unternehmen das Umsatzwachstum auch ein in sich herausforderndes Ziel gegenüber dem aggressiven Wettbewerb der weiteren Marktteilnehmer. Als Technologieunternehmen mit einem Großteil von digitalen Produkten liegt der Fokus ferner auf operativer Skalierung. Die Steuerungsgröße EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit stellt daher eine angemessene Steuerungsgröße dar und reflektiert das Ziel, Umsatzwachstum und Innovation in operatives Ergebnis zu überführen.

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-Zielfeldern Management oder Geschäft (u. a. Ethik und Integrität, Produktentwicklung, Datenschutz und Datensicherheit) 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 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 festzulegen. 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 gebilligt 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 Vorstandsdiensverträge 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 2023 kein Gebrauch gemacht.

### STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2023

Die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst das STI des Geschäftsjahres 2023, welches zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 ausgezahlt wird.

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:

Finanzielle Ziele			
Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz 2023 in Mio. Euro (35,0 %)	ooEBITDA 2023 in Mio. Euro (35,0 %)
< 97,5 % / < 96,5 %	0 %	< 489,5	< 274,5
97,5 % / 96,5 %	50 %	489,5	274,5
<b>100,0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>502,0</b>	<b>284,4</b>
105,0 % / 107,0 %	200 %	527,1	304,7

Nichtfinanzielle Ziele			
Zielerreichung	Multiplikator	Women in Leadership 2023 in % (15,0 %)	International Diversity 2023 in % (15,0 %)
< 94,6 % / < 96,0 %	0 %	< 35,0 %	< 24,0 %
97,3 % / 98,0 %	50 %	36,0 %	24,5 %
<b>100 % / 100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>37,0 %</b>	<b>25,0 %</b>
110,8 % / 110,0 %	200 %	41,0 %	27,5 %

Women in Leadership hat das Erreichen einer definierten entsprechenden Quote (ab Manager-Level), bezogen auf die Beschäftigten aller Gesellschaften des Scout24-Konzerns zum Ende des Jahres 2023, zum Gegenstand. Auch International Diversity hat das Erreichen einer definierten entsprechenden Quote zum Gegenstand, nämlich den Anteil von Menschen mit nicht deutscher und/oder nicht österreichischer Staatsangehörigkeit an den Beschäftigten des Scout24-Konzerns zum Ende des Jahres 2023.

Die STI-Ziele für die 2023er-Tranche basieren auf der ursprünglichen Prognose von 12 % Umsatz- und 13 % ooEBITDA-Wachstum und sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass sowohl Umsatz als auch ooEBITDA im Geschäftsjahr 2022 deutlich über der ursprünglichen Kapitalmarktprognose von 11-12 % Umsatzwachstum und 6-8% ooEBITDA-Wachstum lagen. Das tatsächliche Wachstum im Geschäftsjahr 2022 betrug 15,0 % für den Umsatz und 12,7 % für das ooEBITDA.

Der Aufsichtsrat von Scout24 hält daher die organischen STI-Ziele, also exklusive der Beiträge aus M&A-Erweiterungen der Gruppe, für das Geschäftsjahr 2023 für ambitioniert. Der Ausgangswert sowohl auf Umsatz- als auch auf ooEBITDA-Ebene liegt aufgrund der starken Performance im Geschäftsjahr 2022 bereits hoch. Hinzu kommen die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung und die besonders angespannte Situation im Immobilienmarkt.

Die absoluten Zielwerte bei jeweils 100 %iger Zielerreichung bei Umsatz bzw. EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit setzen Steigerungen im Vergleich zum Vorjahr in Höhe von 12,2 % bzw. 13,0 % voraus. Damit verlangen die Zielwerte eine ambitionierte Umsatzsteigerung bei einem überproportionalen

Ergebnisanstieg. Die Werte bei 100 % Zielerreichung hinsichtlich der Quote von Women in Leadership bzw. International Diversity stellen mit einer Erhöhung von 3,1 Prozentpunkten (Women in Leadership) und 0,8 Prozentpunkten (International Diversity) ebenfalls eine ambitionierte Verbesserung gegenüber dem Vorjahr dar.

Das nichtfinanzielle Leistungsziel wird unmittelbar aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Scout24 SE als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet. Die jährliche Überprüfung erfolgt auf Basis einer Materialitätsanalyse, in deren Rahmen auch das Marktumfeld, regulatorische Entwicklungen, ratingspezifische Anforderungen und Ergebnisse interner Feedbackinstrumente einbezogen werden.

Die Förderung von Diversity, Equity und Inclusion (DEI) war und ist für die Scout24 SE ein wesentlicher Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Als Digitalunternehmen sind unsere Mitarbeiter:innen die Basis für unseren Erfolg. Nur durch eine Kultur, die Vielfalt fördert und sicherstellt, dass sich alle willkommen fühlen, können wir bei Scout24 unser volles Potenzial ausschöpfen. Als börsennotiertes Digitalunternehmen mit fast ausschließlich im deutschsprachigen Raum erzielter Wirtschaftsleistung stehen wir mit vielen international agierenden Unternehmen im Wettbewerb. Daher ist es besonders wichtig, eine vielfältige und internationale Team- und Talentkultur zu fördern und zu entwickeln.

Zu den dafür definierten, längerfristig angelegten Zielen gehören unter anderem Geschlechterparität, eine internationale Diversität und ein hoher Anteil von Frauen in Führungspositionen. Letzteres hat das bisherige STI-Ziel der Geschlechterparität aus 2022 abgelöst, da aufgrund der Ist-Zahlen zum Betrachtungszeitpunkt das Ambitionsniveau und damit die Relevanz bereits deutlich höher erschienen. Geschlechterparität bis 2025 bleibt jedoch unabhängig von der STI-Setzung als internes, unternehmensweites Ziel bestehen. Ein zweites STI-Ziel, das auch nach 2022 fortgeführt wurde, fokussiert sich darauf, den Anteil von Kolleg:innen mit nicht nur deutscher und/oder österreichischer Staatsangehörigkeit zu erhöhen.

Die Komplexität und das hohe Ambitionsniveau mit Blick auf die Zielerreichungsvorgaben ergeben sich aus der Vielzahl der zu berücksichtigenden Einflussgrößen und den zum Zeitpunkt der Zielsetzung bereits vorhersehbaren Entwicklungen. Beispiele für die vorab zu berechnenden und die Zielerreichung beeinflussenden Kennzahlen sind unter anderem die Attrition- und Promotionsrate, das Organisationsdesign, die absolute Anzahl von Managementpositionen sowie mögliche M&A-Aktivitäten.

Ein Beispiel für zu berücksichtigende perspektivische Entwicklungen ist die im Frühjahr 2023 durchgeführte Reorganisation eines Unternehmensbereichs, die unsere bereits für das Geschäftsjahr 2022 erreichten Werte für die Internationalität beeinflusst hat.

Im Detail ist die einjährige variable Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wie folgt ausgestaltet

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018			Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019			Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018			Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023		
	Ziel 100%	Max. 200%	Min. 0%	Ziel 100%	Max. 200%	Min. 0%	Ziel 100%	Max. 200%	Min. 0%	Ziel 100%	Max. 200%	Min. 0%
<b>Zielvergütung</b>	<b>694,0</b>	<b>1.388,0</b>	-	<b>392,0</b>	<b>784,0</b>	-	<b>450,0</b>	<b>900,0</b>	-	<b>225,0</b>	<b>450,0</b>	-

<sup>1</sup> Für Herrn Dr. Schroeter sind diejenigen gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung vereinbarten Beträge berücksichtigt, die auf den Zeitraum bis zum Ende des Vorstandsdienstverhältnisses entfallen; das Vorstandsdienstverhältnis endet vertragsgemäß mit Wirkung zum Beginn des 1. Juli 2023. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen.

Der Aufsichtsrat hat unter Würdigung der erreichten Kennziffern für die finanziellen Ziele (Umsatz: 495,6 Mio. Euro, ooEBITDA: 301,1 Mio. Euro; bei beiden Werten handelt es sich um die um die Akquisition des Geschäftsjahres 2023 bereinigten Beträge; für weitere Informationen wird auf den **Geschäftsbericht 2023** verwiesen) und das Ziel nichtfinanzieller Natur (die Quote von Women in Leadership stieg auf 37,2 %, die Quote hinsichtlich der internationalen Diversität stieg auf 25,9 %) die Zielerreichung für das Geschäftsjahr für die einjährige variable Vergütung wie folgt ermittelt und beschlossen:

In Tsd. Euro				Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023
<b>Zielbetrag</b>			<b>100 %</b>	<b>694,0</b>	<b>392,0</b>	<b>450,0</b>	<b>225,0</b>
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung				
Umsatz	35,0 %	98,7 % 74,5 %		181,0	102,2	117,3	58,7
ooEBITDA	35,0 %	105,9 % 182,2 %		442,7	250,0	287,0	143,5
Nichtfinanzielle Ziele	30,0 %	102,1 % 120,5 %		250,9	141,7	162,7	81,3
davon							
Women in Leadership	50,0 %	100,5 % 105,0 %		109,3	61,7	70,9	35,4
International Diversity	50,0 %	103,6 % 136,0 %		141,6	80,0	91,8	45,9
<b>Auszahlungsbetrag</b>			<b>126,0 %</b>	<b>874,5</b>	<b>494,0</b>	<b>567,0</b>	<b>283,5</b>

<sup>1</sup> Für Herrn Dr. Schroeter sind diejenigen gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung vereinbarten Beträge berücksichtigt, die auf den Zeitraum bis zum Ende des Vorstandsdienstverhältnisses entfallen; das Vorstandsdienstverhältnis endet vertragsgemäß mit Wirkung zum Beginn des 1. Juli 2023. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

### STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2024

Die Ziele und deren Gewichtung für die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2023 festgesetzt und dem Vorstand schriftlich mitgeteilt. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2024 sind sowohl finanzieller (Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit, jeweils gewichtet mit 35 %) als auch nichtfinanzieller Natur. Das mit 30 % gewichtete Ziel nichtfinanzieller Natur hat die Kennziffer Women in Leadership zum Gegenstand.

Im Detail sind die Ziele für das Geschäftsjahr 2024 wie folgt ausgestaltet:

Zielerreichung	Multiplikator	Finanzielle Ziele	
		Umsatz 2024 in Mio. Euro (35,0 %)	ooEBITDA 2024 in Mio. Euro (35,0 %)
< 95,5 % / < 92,0 %	0 %	<= 530,0	<= 310,0
98,2 % / 97,0 %	50 %	540,0	320,0
<b>100,0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>550,0</b>	<b>330,0</b>
103,6 % / 106,1 %	200 %	570,0	350,0

Bei anteiliger Zielerreichung innerhalb des Korridors sowohl beim Umsatz als auch beim ooEBITDA wird diese entsprechend anteilig berücksichtigt; Prozentpunkte sind keine festen Zielschritte.

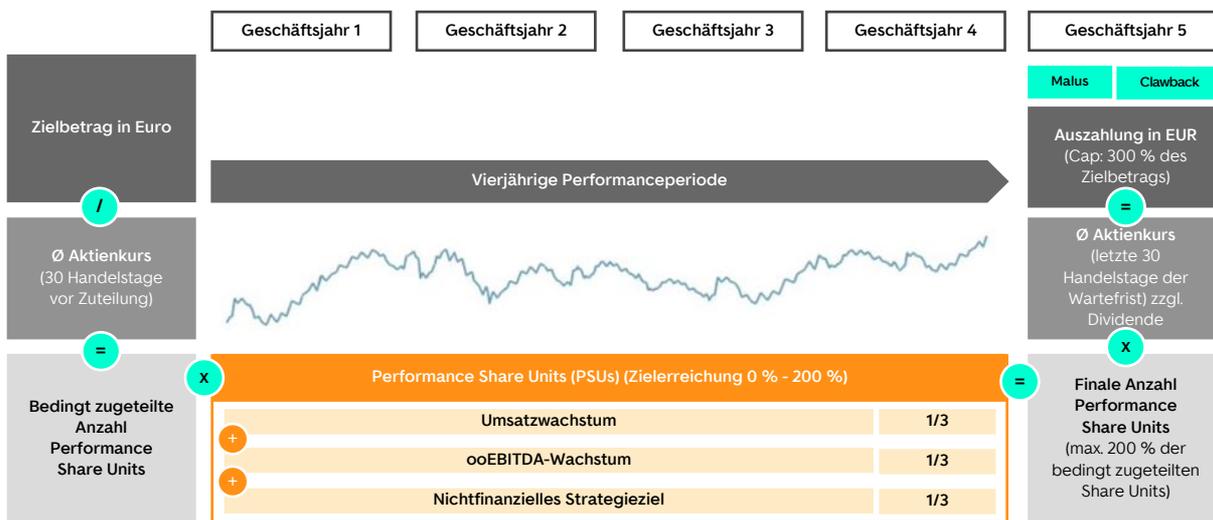
Zielerreichung	Multiplikator	Nichtfinanzielles Ziel
		Women in Leadership 2024 in % (30,0 %)
<= 95,3 %	0 %	<= 36,9 %
97,7 %	50 %	37,8 %
<b>100,0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>38,7 %</b>
113,4 %	200 %	43,9 %

Women in Leadership bezieht sich auf das Erreichen einer definierten entsprechenden Quote (ab Manager-Level), bezogen auf die Beschäftigten aller Gesellschaften des Scout24-Konzerns, die zu Beginn des Jahres 2024 Bestandteil der Gruppe sind (ausgenommen hiervon sind die Gesellschaften der Sprengnetter-Gruppe). Bei einer anteiligen Zielerreichung zwischen den Zielschritten erfolgt eine entsprechend anteilige Berechnung.

## 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 Performanceperiode 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. Umsatz- und ooEBITDA-Ziele werden damit sowohl im STI als auch im LTI berücksichtigt, weil sie die wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns widerspiegeln. Siehe zur Wichtigkeit von Umsatz und ooEBITDA als zentrale Steuerungsgrößen auch die Erläuterungen im Kapitel **Variable Bestandteile**. Es unterscheiden sich jedoch die Betrachtungszeiträume: Während das STI auf eine einjährige Entwicklung abstellt, betont das LTI mit seiner vierjährigen Laufzeit je Tranche die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung. Für Investor:innen und Aktionär:innen sind diese Kennzahlen für die Werthaltigkeit und die Wertentwicklung des Unternehmens zentral. Für das Unternehmen und den entsprechenden Zugang zum Kapitalmarkt und die Fähigkeit zur Unternehmensfinanzierung sind diese Kennzahlen ebenso zentral. Dabei gibt es in dem Geschäftsmodell der Gesellschaft keine vergleichbare Finanzkennzahl, die entsprechend geeignet wäre. Der Aufsichtsrat hat sich im Rahmen der aktienbasierten PSUs 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 Scout24-SE-Aktien in Höhe von mindestens einer Netto-Jahresfestvergütung (Vorstandsvorsitzender: 1,5fache Netto-Jahresfestvergütung) spätestens mit Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahres nach dem Beginn ihrer neuen Bestellungsperiode zu halten, sodass die Interessen zwischen Aktionär:innen und Vorstandsmitgliedern stark angeglichen werden.





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.

### LTIP – Long-Term Incentive Program 2021

Herr Hartmann, Herr Dr. Schmelzer, Herr Weitz und Herr Dr. Schroeter 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 Vorstandsdienstvertrags jeweils zum 1. Januar eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien (PSUs).

Im Rahmen des LTIP 2021 wurden bisher folgende Tranchen gewährt:

#### i. Tranche 2021/ 2022

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023
<b>Zielbetrag<sup>1</sup></b>				
Tranche 2021 <sup>2</sup>	213	N/A	80	80
Tranche 2022	1.810	504	1.167	1.167
<b>Gesamt per 31.12.2022<sup>3</sup></b>	<b>2.023</b>	<b>504</b>	<b>1.247</b>	<b>1.247</b>
Ø Aktienkurs (in Euro; 30 Handelstage vor Zuteilung)	59,969	59,969	59,969	59,969
<b>Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs per 31.12.2022 (in Tsd. Stück)</b>	<b>33,7</b>	<b>8,4</b>	<b>20,8</b>	<b>20,8</b>

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.<sup>3</sup>

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		Finanzielle Ziele	
(Umsatz CAGR / ooEBITDA CAGR)	Multiplikator	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.

<sup>3</sup> Das Programm ist dementsprechend in Übereinstimmung mit den Regelungen von IFRS 2 als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich („cash-settled transaction“) zu klassifizieren.

Das ebenfalls mit 33,3 % gewichtete **nichtfinanzielle Strategieziel** setzt sich aus zwei jeweils gleichgewichteten Zielen zusammen.

Die Strategieziele werden aus der mittel- und langfristigen Unternehmensstrategie entwickelt, die auch dem Kapitalmarkt gegenüber regelmäßig im Rahmen sog. Capital Markets Days transparent erklärt wird. Für die Tranche des Jahres 2022, mit der Performance-Periode von 2022 bis einschließlich 2025, wurden zwei strategische Ziele von der Capital-Markets-Day-Strategie 2021 abgeleitet, die jeweils gleich gewichtet sind:

- Steigerung der auf der Plattform erfassten Immobilienobjekte
- Steigerung der kommissionsbasierten Immobilientransaktionen

Zusammen fördern beide Ziele die Entwicklung der ImmoScout24-Plattform über das Kerngeschäft hinaus und bilden so die Basis für innovatives Wachstum, sorgen für eine Diversifizierung der Umsätze und schaffen dadurch auch eine stärkere Resilienz über verschiedene Marktphasen. Die Zielerreichung basiert somit auf organischer Produktentwicklung sowie der Weiterentwicklung von strategischen Unternehmensakquisitionen.

Nach Ablauf der Hälfte der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtperformance der Faktoren in Höhe von 92,3 %. Die endgültige Zielerreichung kann von diesen Werten abweichen und erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode ermittelt werden. Dasselbe gilt für die Aktienkursentwicklung, das heißt den durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode. Insofern wird keine Prognose des Auszahlungsbetrags vorgenommen.

## ii. Tranche 2023

In Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023
<b>Zielbetrag</b>				
Tranche 2023	1.810	1.007	1.167	97
<b>Gesamt per 31.12.2023</b>	<b>1.810</b>	<b>1.007</b>	<b>1.167</b>	<b>97</b>
Ø Aktienkurs (in Euro; 30 Handelstage vor Zuteilung)	50,475	50,475	50,475	50,475
<b>Bedingt zugeweilte Anzahl PSUs per 31.12.2023 (in Tsd. Stück)</b>	<b>35,9</b>	<b>20,0</b>	<b>23,1</b>	<b>1,9</b>

<sup>1</sup> Herr Dr. Schroeter erhält gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung ein Zwölftel der für das Jahr 2023 zu gewährenden LTIP-2021-Tranche. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

Die gewährten PSUs wurden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 unverfallbar. Der vierjährige Performance-Zeitraum der Tranche 2023 endet am 31. Dezember 2026. Die sich anschließende Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich.<sup>4</sup>

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 2023 wie folgt ausgestaltet:

Zielerreichung		Finanzielle Ziele	
(Umsatz CAGR / ooEBITDA CAGR)	Multiplikator	Umsatz CAGR in % (33,3 %)	ooEBITDA CAGR (33,3 %)
< 75 % / < 77 %	0 %	< 8,8 %	< 9,8 %
75 % / 77 %	50 %	8,8 %	9,8 %
<b>100,0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>11,8 %</b>	<b>12,8 %</b>
117 % / 116 %	200 %	13,8 %	14,8 %

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



Bei anteiliger Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert (8,8 % bzw. 9,8 %) und dem Zielwert (11,8 % bzw. 12,8 %) wird dies pro rata berücksichtigt; ebenso wird bei einer Zielerreichung zwischen dem Zielwert (11,8 % bzw. 12,8 %) und dem Cap (13,8 % bzw. 14,8 %) verfahren.

Das ebenfalls mit 33,3 % gewichtete **nichtfinanzielle Strategieziel** hat das Erreichen einer definierten Anzahl bestimmter Abonnement-Kundinnen zum Gegenstand. Die Strategieziele werden aus der mittel- und langfristigen Unternehmensstrategie entwickelt, die auch dem Kapitalmarkt gegenüber regelmäßig im Rahmen sog. Capital Markets Days transparent erklärt wird. Für die Tranche des Jahres 2023, mit der Performance-Periode von 2023 bis einschließlich 2026, wurde die Steigerung der Abonnement-Kundinnen vor allem in den Plus-Produkten für die Suchenden gewählt, da die Entwicklung des zusätzlichen Leistungsangebots auch für die Suchenden einen wesentlichen Baustein der Produkt- und Plattformentwicklung darstellt. Die Vereinfachung der Transaktion für die Suchenden und die Steigerung des Leistungsangebots auf ein Niveau, das auch eine Monetarisierung erlaubt, verlangt eine hohe Innovation, Marktrelevanz und Orientierung an der Consumer-Perspektive. Dieser Baustein ist neben den in 2022 gesetzten Zielen, die Eigentümer in den Vermieter-Services und Transaktionszahlen zum Gegenstand haben (s. o.), ein weiterer zentraler Punkt der Entwicklung der Plattform über das Kerngeschäft hinaus. Gemeinsam bilden diese Entwicklungen, die in den nichtfinanziellen Zielen erfasst werden, also die Basis für innovatives Wachstum, sorgen für eine Diversifizierung der Umsätze und schaffen dadurch auch eine stärkere Resilienz über verschiedene Marktphasen.

Die Ziele für die 2023er-Tranche sind in etwa mit denen der 2022er-Tranche vergleichbar. Für diese lag der Schwellenwert für das Umsatzziel bei 9,0 %, verglichen mit 8,8 % für die 2023er-Tranche. Für das ooEBITDA-Ziel liegt der Schwellenwert für die 2023er-Tranche (9,8 %) leicht über dem der 2022er-Tranche (9,5 %).

Die Ziele für die 2023er-Tranche sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass sowohl Umsatz als auch ooEBITDA im Geschäftsjahr 2022 deutlich über der ursprünglichen Kapitalmarktprognose von 11-12 % Umsatzwachstum und 6-8 % ooEBITDA-Wachstum lagen. Das tatsächliche Wachstum im Geschäftsjahr 2022 betrug 15,0 % für den Umsatz und 12,7 % für das ooEBITDA. Der Aufsichtsrat von Scout24 hält daher die Ziele für die 2023er-Tranche für ambitioniert, da der Ausgangswert sowohl auf Umsatz- als auch auf ooEBITDA-Ebene aufgrund der Outperformance im Geschäftsjahr 2022 höher liegt.

Nach Ablauf eines Viertels der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtpformance der Faktoren in Höhe von 72 %. Die endgültige Zielerreichung kann von diesen Werten abweichen und erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode ermittelt werden. Dasselbe gilt für die Aktienkursentwicklung, das heißt den durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode. Insofern wird keine Prognose des Auszahlungsbetrags vorgenommen.

Der Erdienungszeitraum der anschließenden LTIP-Tranche 2024 beginnt erst nach dem Berichtszeitraum ab dem 1. Januar 2024.

## 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. Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keinen solchen zu berichtenden Sachverhalt.

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

Weiterhin partizipierten Herr Hartmann, Herr Dr. Schmelzer, Herr Weitz und Herr Dr. Schroeter im Geschäftsjahr 2023 letztmalig 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

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

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 für die PSUs 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 Dividenden 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 fand 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 wurde im dritten Quartal 2023 die letzte Tranche des Programms in Form der bis zum 30. Juni 2023 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		Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018		Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023	
	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro
PSU – Pre-Closing	4,1	262,0	2,8	179,5	10,2	648,1	10,2	648,1
RSU – Pre-Closing	2,5	157,3	1,7	107,7	4,3	272,0	4,3	272,0
PSU – Post-Closing	9,0	568,5	6,1	389,5	4,6	291,7	4,6	291,7
RSU – Post-Closing	10,8	681,5	7,4	466,8	5,5	349,6	5,5	349,6
<b>Gesamt</b>	<b>26,4</b>	<b>1.669,3</b>	<b>18,1</b>	<b>1.143,5</b>	<b>24,7</b>	<b>1.561,4</b>	<b>24,7</b>	<b>1.561,4</b>

<sup>1</sup> Die Ansprüche von Dr. Thomas Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

Der zum Zeitpunkt der Zusage der virtuellen Aktien herangezogene Aktienkurs beträgt 44,58 Euro bzw. 45,33 Euro.

<sup>5</sup> 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	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023
Pre-Closing-PSU in Tsd. Stück	4,6	3,2	8,0	8,0
Multiplikator <sup>2</sup>	89,7 %	89,7 %	128,3 %	128,3 %
<b>Pre-Closing-PSU in Tsd. Stück nach Multiplikator</b>	<b>4,1</b>	<b>2,8</b>	<b>10,2</b>	<b>10,2</b>
Aktienkurs <sup>3</sup> in Euro	63,34	63,34	63,34	63,34
Auszahlungsbetrag Pre-Closing-PSU in Tsd. Euro	262,0	179,5	648,1	648,1
Pre-Closing RSU in Tsd. Stück	2,5	1,7	4,3	4,3
Aktienkurs <sup>3</sup> in Euro	63,34	63,34	63,34	63,34
Auszahlungsbetrag Pre-Closing-RSU in Tsd. Euro	157,3	107,7	272,0	272,0
<b>Gesamtauszahlungsbetrag Pre-Closing in Tsd. Euro</b>	<b>419,3</b>	<b>287,3</b>	<b>920,1</b>	<b>920,1</b>

<sup>1</sup> Die Ansprüche von Dr. Thomas Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Durchschnittlicher Aktienkurs in Euro 30 Tage vor Programmende zzgl. der während der Wartefrist von der Scout24 SE ausgeschütteten Dividenden 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 = 8,4 %; ooEBITDA CAGR = 7,9 %; 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	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023
<b>Post-Closing-PSU in Tsd. Stück</b>				<b>100 %</b>	<b>20,0</b>	<b>13,7</b>	<b>10,3</b>
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung				
Umsatz CAGR	33,3 %	98,4 % 97,2 %		6,5	4,4	3,3	3,3
ooEBITDA CAGR	33,3 %	71,6 % 37,6 %		2,5	1,7	1,3	1,3
Relativer TSR	33,3 %	N/A 0,0 %		0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Post-Closing-PSU in Tsd. Stück<sup>1</sup> nach Multiplikator</b>				<b>44,9 %</b>	<b>9,0</b>	<b>6,1</b>	<b>4,6</b>
Aktienkurs <sup>2</sup> in Euro				63,34	63,34	63,34	63,34
<b>Auszahlungsbetrag Post-Closing-PSU in Tsd. Euro</b>				<b>568,5</b>	<b>389,5</b>	<b>291,7</b>	<b>291,7</b>
Anzahl Post-Closing-RSU in Tsd. Stück <sup>1</sup>				10,8	7,4	5,5	5,5
Aktienkurs <sup>2</sup> in Euro				63,34	63,34	63,34	63,34
<b>Auszahlungsbetrag Post-Closing-RSU in Tsd. Euro</b>				<b>681,5</b>	<b>466,8</b>	<b>349,6</b>	<b>349,6</b>
<b>Gesamtauszahlungsbetrag</b>				<b>1.250,0</b>	<b>856,3</b>	<b>641,3</b>	<b>641,3</b>

<sup>1</sup> Die Ansprüche von Dr. Thomas Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.  
<sup>2</sup> Durchschnittlicher Aktienkurs in Euro 30 Tage vor Programmende zzgl. der während der Wartefrist von der Scout24 SE ausgeschütteten Dividenden in Euro.

Unter Berücksichtigung der ambitionierten Zielsetzung einerseits sowie der Einflüsse der Corona-Pandemie und der angespannten Marktlage nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine andererseits ergeben sich je nach gewährter Zuteilung folgende Gesamtzielerreichungen:

	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023
Pre-Closing-PSU in Tsd. Stück	4,6	3,2	8,0	8,0
Pre-Closing-Multiplikator	89,7 %	89,7 %	128,3 %	128,3 %
Pre-Closing-PSU in Tsd. Stück nach Multiplikator	4,1	2,8	10,2	10,2
Post-Closing-PSU in Tsd. Stück	20,0	13,7	10,3	10,3
Post-Closing-Multiplikator	44,9 %	44,9 %	44,9 %	44,9 %
Post-Closing-PSU in Tsd. Stück nach Multiplikator	9,0	6,1	4,6	4,6
<b>Gesamt-PSU in Tsd. Stück</b>	<b>24,6</b>	<b>16,9</b>	<b>18,3</b>	<b>18,3</b>
<b>Gesamt-Multiplikator<sup>2</sup></b>	<b>53 %</b>	<b>53 %</b>	<b>81 %</b>	<b>81 %</b>
<b>Gesamt-PSU in Tsd. Stück nach Multiplikator</b>	<b>13,1</b>	<b>9,0</b>	<b>14,9</b>	<b>14,9</b>

<sup>1</sup> Die Ansprüche von Dr. Thomas Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.  
<sup>2</sup> Gewichteter Durchschnitt.

Unter Berücksichtigung der positiven Aktienkursentwicklung ergeben sich je nach gewährter Zuteilung folgende Werte für eine sog. Payout Ratio:

	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023
<b>Gewährung</b>				
Pre-Closing-PSU in Tsd. Stück	4,6	3,2	8,0	8,0
Pre-Closing-RSU in Tsd. Stück	2,5	1,7	4,3	4,3
Post-Closing-PSU in Tsd. Stück	20,0	13,7	10,3	10,3
Post-Closing-RSU in Tsd. Stück	10,8	7,4	5,5	5,5
<b>Gesamte gewährte virtuelle Aktien in Tsd. Stück</b>	<b>37,9</b>	<b>26,0</b>	<b>28,1</b>	<b>28,1</b>
Aktienkurs im Zeitpunkt der Zusage in Euro	45,33	45,33	44,58	44,58
<b>Gewährungsbetrag in Tsd. Euro</b>	<b>1.718,0</b>	<b>1.178,6</b>	<b>1.252,7</b>	<b>1.252,7</b>
<b>Auszahlungsbetrag in Tsd. Euro<sup>2</sup></b>	<b>1.669,3</b>	<b>1.143,5</b>	<b>1.561,4</b>	<b>1.561,4</b>
<b>Payout Ratio</b>	<b>97 %</b>	<b>97 %</b>	<b>125 %</b>	<b>125 %</b>

<sup>1</sup> Die Ansprüche von Dr. Thomas Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

<sup>2</sup> Der Auszahlungsbetrag entspricht dem unter "Mehrjährige variable Vergütung (LTI)" dargestellten Betrag im Rahmen der Gesamtvergütung.

### 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 2023 wird der auf das Geschäftsjahr 2023 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 Jahresgesamtvergütung<sup>6</sup>

### 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 2023 wurde keine Auszahlung für das LTIP 2021 getätigt.

Vorbehaltlich dessen wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2023 eingehalten; Details können der folgenden Tabelle entnommen werden.

<sup>6</sup> 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	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023
<b>Fixe Bestandteile</b>				
Festvergütung	1.016,0	600,0	680,0	340,0
Nebenleistungen	18,0	18,0	5,6	9,0
<b>Summe</b>	<b>1.034,0</b>	<b>618,0</b>	<b>685,6</b>	<b>349,0</b>
<b>Variable Bestandteile</b>				
Einjährige variable Vergütung (STI)	874,5	494,0	567,0	283,6
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) – LTIP 2021	Keine Auszahlung im Geschäftsjahr 2023			
<b>Summe</b>	<b>874,5</b>	<b>494,0</b>	<b>567,0</b>	<b>283,6</b>
Versorgungsaufwendungen	75,0	40,0	50,0	64,2
Karenzentschädigung	—	—	—	170,0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.983,5</b>	<b>1.152,0</b>	<b>1.302,6</b>	<b>866,8</b>
<b>Maximalvergütung p. a.</b>	<b>6.500,0</b>	<b>4.000,0</b>	<b>4.000,0</b>	<b>4.000,0</b>
<b>Headroom</b>	<b>4.516,5</b>	<b>2.848,0</b>	<b>2.697,4</b>	<b>3.133,2</b>

<sup>1</sup> Für Herrn Dr. Schroeter sind diejenigen gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung vereinbarten Beträge berücksichtigt, die auf den Zeitraum bis zum Ende des Vorstandsdienstverhältnisses entfallen; das Vorstandsdienstverhältnis endet vertragsgemäß mit Wirkung zum Beginn des 1. Juli 2023. Weiterhin ist die im Zusammenhang mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für die Monate Juli bis Dezember 2023 gezahlte Karenzentschädigung enthalten. Ergänzend wird auf den Abschnitt **► Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

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 **► Mehrjährige 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.

Gemäß den vertraglichen Regelungen zur Ermittlung der für die Maximalvergütung maßgeblichen Vergütung sind alle im Rahmen des LTIP 2018 erfolgten Auszahlungen auf fünf Jahre zu verteilen. Nach der im Geschäftsjahr 2023 erfolgten Auszahlung der letzten Tranche und damit der Beendigung des Programms ergibt sich eine Unterschreitung der diesbezüglichen Maximalvergütung. 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	Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	Dr. Thomas Schroeter <sup>1</sup> CPO 12/2018 - 6/2023
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
LTIP 2018 – Auszahlungsbetrag 2023	1.669,3	1.143,5	1.561,3	1.561,3
<b>Gesamtbetrag</b>	<b>6.857,8</b>	<b>4.051,7</b>	<b>6.082,5</b>	<b>6.082,5</b>
1/5 des Gesamtbetrags	1.371,6	810,3	1.216,5	1.216,5
<b>Maximalvergütung p. a. LTIP 2018</b>	<b>8.267,9</b>	<b>4.620,0</b>	<b>5.775,0</b>	<b>5.775,0</b>
<b>Headroom LTIP 2018</b>	<b>6.896,3</b>	<b>3.809,7</b>	<b>4.558,5</b>	<b>4.558,5</b>

<sup>1</sup> Die Ansprüche von Dr. Thomas Schroeter aus dem LTIP 2018 sind von den Regelungen der Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung nicht betroffen. Ergänzend wird auf den Abschnitt **► Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

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.

Neben dem im Abschnitt **► Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** dargestellten Sachverhalt (siehe **► Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied**) gibt es keine weiteren zu berichtenden Sachverhalte.

## **Kontrollwechsel**

Es bestehen keine spezifischen Kündigungs- oder Abfindungs- oder sonstigen Rechte der Vorstandsmitglieder für den Fall eines Kontrollwechsels ("Change of Control"). Insbesondere die im Rahmen des vorherigen Vergütungssystems im Zusammenhang mit dem LTIP 2018 gegebenen Regelungen zu einem eventuellen Kontrollwechsel sind nach Beendigung des Programms im Geschäftsjahr 2023 hinfällig. Das aktuelle Vergütungssystem sieht keine derartigen Regelungen vor.



## Sonstige Regelungen das Vergütungssystem betreffend

### Share Ownership Guideline

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Scout24 SE in Höhe von 150 % (Vorstandsvorsitzender/ CEO) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder/ CFO, CPTO) ihrer Netto-Jahresfestvergütung zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen; ein Bestand in Höhe von 50 % der Netto-Jahresfestvergütung (2. Stufe) muss zum 31. Dezember 2023 (Tobias Hartmann, Ralf Weitz) bzw. 30. Juni 2024 (Dr. Dirk Schmelzer) erreicht sein; alle Mitglieder des Vorstands sind dieser Verpflichtung vertragsgerecht nachgekommen. Die nachfolgende Tabelle weist den Stand des Aktieninvestments der Vorstandsmitglieder aus:

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Anzahl der gehaltenen Aktien
Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	6.800 Stück
Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	3.300 Stück
Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018	3.642 Stück

Maßgeblich für den Wert der gehaltenen Aktien ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs.

### 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 2023 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 99,9 % 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 von 99,3 % 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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/corporate-governance/verguetung](http://www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung) 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 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 (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 sowie unverändert in der Fassung vom 28. April 2022.

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 jede:r 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 der:die 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 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 im Geschäftsjahr 2023

Die Hauptversammlung hatte am 18. Juni 2020 Dr. Hans-Holger Albrecht, Christoph Brand, Frank H. Lutz, Peter Schwarzenbauer und André Schwämmlein für eine weitere Amtszeit und Dr. Elke Frank für eine erste Amtszeit für die Zeit bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2023 beschließt, gewählt. Christoph Brand und Peter Schwarzenbauer schieden mit dem Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 22. Juni 2023 aus dem Aufsichtsrat aus. Dieselbe Hauptversammlung hat Maya Miteva und Sohaila Ouffata für eine erste Amtszeit für die Zeit bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2023 beschließt, gewählt. Die Wahl erfolgte mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 22. Juni 2023. Dem Vergütungsausschuss gehörten bis zur HV 2023 Dr. Elke Frank (Vorsitzende), Christoph Brand und Peter Schwarzenbauer an. Seit der HV 2023 gehören dem Vergütungsausschuss Dr. Elke Frank (Vorsitzende), Dr. Hans-Holger Albrecht sowie Sohaila Ouffata an.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats bezogen im Geschäftsjahr 2023 folgende Vergütung<sup>7</sup>:

In Tsd. Euro		Fixe Grundvergütung	Vergütung Präsidialausschuss	Vergütung Prüfungsausschuss	Vergütung Vergütungsausschuss	Summe
Dr. Hans-Holger Albrecht	2023	175,0	40,0	25,0	11,7	251,7
	2022	157,5	40,0	22,5	0,0	220,0
Frank H. Lutz	2023	140,0	20,0	50,0	0,0	210,0
	2022	130,0	20,0	45,0	0,0	195,0
Dr. Elke Frank	2023	70,0	0,0	0,0	40,0	110,0
	2022	65,0	0,0	0,0	40,0	105,0
André Schwämmlein	2023	70,0	11,7	12,5	0,0	94,2
	2022	65,0	0,0	22,5	0,0	87,5
Maya Miteva	2023	40,8	0,0	14,6	0,0	55,4
	2022	—	—	—	—	—
Sohaila Ouffata	2023	40,8	0,0	0,0	11,7	52,5
	2022	—	—	—	—	—
Christoph Brand	2023	35,0	0,0	0,0	10,0	45,0
	2022	65,0	0,0	0,0	20,0	85,0
Peter Schwarzenbauer	2023	35,0	10,0	0,0	10,0	55,0
	2022	65,0	20,0	0,0	20,0	105,0
<b>Summe</b>	<b>2023</b>	<b>606,7</b>	<b>81,7</b>	<b>102,1</b>	<b>83,3</b>	<b>873,8</b>
	<b>2022</b>	<b>547,5</b>	<b>80,0</b>	<b>90,0</b>	<b>80,0</b>	<b>797,5</b>

Die notwendigen Auslagen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats erstattet; die Auslagenerstattungen (ohne erstattete Umsatzsteuer) an Mitglieder des Aufsichtsrats beliefen sich im Geschäftsjahr auf 2,9 Tsd. Euro (Vorjahr: 3,2 Tsd. Euro).

<sup>7</sup> Ohne erstattete Auslagen und Umsatzsteuer.

## Vergleichende Darstellung

Die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats,<sup>8</sup> der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen ist der unten stehenden 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 beiden für die Konzernzielerreichung und gleichzeitig für die variable Vergütung des Vorstands maßgeblichen 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 zum jeweiligen Jahresende erreichten variablen Vergütung der Mitarbeiter:innen der Scout24 SE – ausgenommen Auszubildende und Praktikant:innen – ermittelt. Weiterhin wurden Auszahlungen aus Programmen zur anteilsbasierten Vergütung, an denen auch ausgewählte Arbeitnehmer:innen partizipieren, in die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen einbezogen. Die Arbeitnehmervergleichsgruppe 1 umfasst den oberen Führungskreis innerhalb der Scout24 SE. Der obere Führungskreis ist dabei als erste Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert (Senior Management). Die Arbeitnehmervergleichsgruppe 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.

**Im Einzelnen waren für die Veränderungen im abgelaufenen Geschäftsjahr folgende Effekte ursächlich:**

### Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

#### Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Der Rückgang der Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands resultiert im Wesentlichen aus einem gegenüber dem Vorjahr deutlich geringeren Auszahlungsbetrag aus dem nunmehr beendeten Long-Term Incentive Program (LTIP) 2018. Entsprechend den vertraglichen Regelungen und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit wurde im dritten Quartal 2023 die letzte Tranche des Programms in Form der bis zum 30. Juni 2023 erdienten virtuellen Aktien ausbezahlt. Demgegenüber setzte sich die im Geschäftsjahr 2022 erfolgte Auszahlung virtueller Aktien vertragsgemäß aus zwei Tranchen zusammen. Auszahlungen aus den aktuell laufenden Programmen sind erstmals im Geschäftsjahr 2026 zu erwarten (LTIP-Tranche 2021/2022; Ende der Performanceperiode zum 31. Dezember 2025).

#### Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied

Für Herrn Dr. Schroeter setzt sich die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres 2023 zusammen aus

- den gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung vereinbarten Beträgen, die auf den Zeitraum bis zum Ende des Vorstandsdienstverhältnisses entfallen; das Vorstandsdienstverhältnis endete vertragsgemäß mit Wirkung zum Beginn des 1. Juli 2023;
- den zuvor beschriebenen Anteil aus dem nachlaufenden Long-Term Incentive Program (LTIP) 2018;
- der für den Zeitraum nach Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses zugesagten Karenzentschädigung.

Für weitere Informationen wird auf den Abschnitt **▶ Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023** verwiesen.

<sup>8</sup> Frühere, in vorangegangenen Geschäftsjahren ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine Vergütung erhalten.

Die Angabe der jährlichen Veränderung in Prozent 2023 zu 2022 ist aufgrund der unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses und damit einhergehender anteiliger Werte für das Jahr 2023 nur eingeschränkt aussagefähig.

Neben der Verringerung der Gesamtvergütung aufgrund des unterjährigen Ausscheidens kommt auch für Herrn Dr. Schroeter der oben beschriebene Effekt aus dem Long-Term Incentive Program (LTIP) 2018 zum Tragen.

## Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Anstieg der Gesamtvergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats (mit Ausnahme von Frau Maya Miteva und Frau Sohaila Ouffata) resultiert aus der durch die ordentliche Hauptversammlung 2022 beschlossenen Änderung der Vergütung des Aufsichtsrats, die im Geschäftsjahr 2023 erstmalig ganzjährig wirksam war (gegenüber sechs Monaten im Geschäftsjahr 2022).

Frau Maya Miteva und Frau Sohaila Ouffata wurden durch die ordentliche Hauptversammlung vom 22. Juni 2023 für eine erste Amtszeit für die Zeit bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2023 beschließt, gewählt.

### Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedene Mitglieder

Herr Christoph Brand und Herr Peter Schwarzenbauer schieden mit dem Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 22. Juni 2023 aus dem Aufsichtsrat aus. Die Angabe der jährlichen Veränderung in Prozent 2023 zu 2022 ist aufgrund der unterjährigen Beendigung der Aufsichtsrats Tätigkeit und damit einhergehender anteiliger Werte für das Jahr 2023 nur eingeschränkt aussagefähig.

## Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die Scout24 SE hat es im Geschäftsjahr 2023 geschafft, ihre starke Marktposition zu halten und weiter zu wachsen. Das gelang insbesondere deshalb, weil wir in einem sich wandelnden Marktumfeld durch unsere digitalen Produkte für alle Kundengruppen Mehrwert leisten konnten.

### Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen

Die Arbeitnehmervergleichsgruppe 1 umfasst den oberen Führungskreis innerhalb der Scout24 SE. Der obere Führungskreis ist dabei als erste Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert (Senior Management). Die Arbeitnehmervergleichsgruppe 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.

Wesentliche Ursachen für die im Jahresvergleich rückläufigen bzw. nahezu konstanten Durchschnittsvergütungen der Arbeitnehmervergleichsgruppen 1 und 2 sind

- Schwankungen aufgrund der Ausgestaltung der anteilsbasierten Vergütung, an der Mitarbeiter:innen beider Arbeitnehmervergleichsgruppen partizipieren. Das im Geschäftsjahr 2018 zugesagte LTIP 2018 wurde nach einer drei- bzw. vierjährigen Erdienungsphase in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 ausbezahlt. Die nachfolgenden LTIP-Tranchen werden zu wesentlichen Teilen erst in den Folgejahren zu Auszahlungen führen (siehe **► Geschäftsbericht 2023**) und
- die im Lagebericht des Geschäftsberichts dargestellten organisatorischen Effizienzmaßnahmen, die zu einem überproportionalen Abgang von Mitarbeiter:innen mit überdurchschnittlichen Gehältern führte.

Diese Effekten steht eine positive Gehaltsentwicklung in Höhe von durchschnittlich ca. 6 % der bestehenden Arbeitnehmer:innen entgegen.



Jährliche Veränderung in %	2023 (In Tsd. Euro)	2023 zu 2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020	2020 zu 2019	2019 zu 2018
<b>Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands<sup>1,2,3,4</sup></b>						
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	3.652,8	-25,5 %	32,9 %	140,3 %	17,0 %	N/A
Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	2.295,6	-13,9 %	34,1 %	109,8 %	61,0 %	N/A
Ralf Weitz CPTO (ehem. CCO) seit 12/2018 <sup>5</sup>	2.863,9	-28,8 %	53,8 %	192,1 %	-56,6 %	N/A
Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedenes Mitglied						
Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023 <sup>6</sup>	2.428,1	-39,9 %	54,2 %	46,2 %	159,2 %	N/A
<b>Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats<sup>7</sup></b>						
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Hans-Holger Albrecht (seit 06/2018)	251,7	14,4 %	10,0 %	0,0 %	0,0 %	71,4 %
Frank H. Lutz (seit 08/2019)	210,0	7,7 %	8,3 %	0,0 %	157,1 %	N/A
Dr. Elke Frank (seit 06/2020)	110,0	4,8 %	5,0 %	71,4 %	N/A	N/A
André Schwämmlein (seit 08/2019)	94,2	7,6 %	9,4 %	-12,7 %	139,1 %	N/A
Maya Miteva (seit 06/2023)	55,4	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Sohaila Ouffata (seit 06/2023)	52,5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedene Mitglieder						
Christoph Brand (08/2019 - 06/2023)	45,0	-47,1 %	6,3 %	-2,0 %	157,9 %	N/A
Peter Schwarzenbauer (06/2017 - 06/2023)	55,0	-47,6 %	5,0 %	0,0 %	15,4 %	8,3 %
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>						
Konzern-Umsatz <sup>8</sup>	509.114	13,8 %	15,0 %	10,0 %	1,2 %	9,9 %
Konzern-ooEBITDA <sup>9</sup>	303.945	21,0 %	12,7 %	5,0 %	1,4 %	10,9 %
Jahresüberschuss der Scout24 SE (HGB) <sup>10</sup>	125.544	-5,4 %	27,5 %	-95,9 %	2.250,1 %	-44,2 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen<sup>11,12</sup></b>						
Arbeitnehmervergleichsgruppe 1	282,1	-46,7 %	-22,8 %	41,2 %	17,3 %	N/A
Arbeitnehmervergleichsgruppe 2	89,0	0,1 %	4,5 %	3,4 %	7,0 %	N/A

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> Herr Weitz partizipierte neben den LTI-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.

<sup>6</sup> Herr Dr. Schroeter partizipierte neben den LTI-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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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. Für die Ermittlung der jährlichen Veränderung wurden die Kennzahlen für fortgeführte Aktivitäten herangezogen.

<sup>9</sup> Siehe Anmerkung zum Konzern-Umsatz.

<sup>10</sup> Der Jahresüberschuss des Geschäftsjahres 2020 ist insbesondere durch Gewinne aus Beteiligungsveräußerungen geprägt; es wird auf die in Fußnote 8 genannte Transaktion verwiesen.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Die Ermittlungsmethodik hinsichtlich der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen wurde gegenüber dem Vorjahr dahingehend modifiziert, dass i) die variable Vergütung in Form der erreichten variablen Vergütung herangezogen wurde und ii) Auszahlungen aus Programmen zur anteilsbasierten Vergütung, an denen auch ausgewählte Arbeitnehmer:innen partizipieren, in die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen einbezogen wurden.

München, im März 2024

Scout24 SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat



## Sonstige Vermerke

### Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Scout24 SE, München

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Scout24 SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

#### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Scout24 SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

#### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

#### Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines

Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

#### Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Scout24 SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 22. März 2024

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Alexander Fiedler  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Carolin Thiele  
Wirtschaftsprüferin

## 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 vor der englischen Übersetzung.

# Impressum

## **Investor Relations**

Filip Lindvall  
E-Mail [ir@scout24.com](mailto:ir@scout24.com)

## **Scout24 SE**

Invalidenstr. 65  
10557 Berlin  
Deutschland  
E-Mail [info@scout24.com](mailto:info@scout24.com)  
▶ [www.scout24.com](http://www.scout24.com)