

Scout24

Unlocking new Potential

Vergütungsbericht 2025

Inhalt

Brief des Aufsichtsrats	3
Vergütung der Vorstandsmitglieder	6
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025	6
Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	7
Überblick über das Vergütungssystem	7
Bestandteile des Vergütungssystems	8
Weiterentwickeltes Vergütungssystem: Gültig ab 1. Januar 2026	9
Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025	10
Zusammensetzung des Vorstands	10
Ziel-Gesamtvergütung	11
Gewährte und geschuldete Vergütung	11
Bestandteile der Vergütung im Detail	15
Fixe Bestandteile	15
Variable Bestandteile	16
Begrenzung der Jahresgesamtvergütung	26
Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit	28
Sonstige Regelungen	29
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	30
Grundzüge der Vergütung	30
Regelungen im Detail	30
Vergütung im Geschäftsjahr 2025	31
Vergleichende Darstellung	32
Sonstige Vermerke	35
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	35
Disclaimer	37
Impressum	38

Hinweise

Im vorliegenden Vergütungsbericht bezieht sich die Bezeichnung „Scout24“ auf den Scout24-Konzern bzw. die Scout24-Gruppe. Sofern die Scout24 SE gemeint ist, wird diese ausdrücklich als „Scout24 SE“ bezeichnet. 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.

Brief des Aufsichtsrats

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Namen des Aufsichtsrats und des Vorstands der Scout24 SE freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2025 vorzulegen. Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Scout24 SE und informiert über die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder dieser Organe.

Im Geschäftsjahr 2025 und im laufenden Geschäftsjahr 2026 gab es zwei wichtige personelle Veränderungen im Vorstand. Ralf Weitz wurde zum 1. März 2025 zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) der Scout24 SE ernannt. Er folgte damit als Vorstandsvorsitzender auf Tobias Hartmann, der aus persönlichen Gründen für eine weitere Verlängerung seiner Amtszeit nicht zur Verfügung stand. Zudem bestellte der Aufsichtsrat Martin Mildner zum 1. März 2026 zum neuen Vorstand für Finanzen (CFO). Er folgte auf Dr. Dirk Schmelzer, der auf eigenen Wunsch am 28. Februar 2026 aus dem Unternehmen ausschied.

Auch im Aufsichtsrat gab es eine personelle Veränderung. Sohaila Ouffata schied mit dem Ende der Hauptversammlung am 5. Juni 2025 aus dem Aufsichtsrat der Scout24 SE aus. Lutz Finger wurde von der Hauptversammlung 2025 zum Mitglied des Aufsichtsrats der Scout24 SE bestellt. In der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats wurde Lutz Finger zum Mitglied des Prüfungsausschusses gewählt.

Im Folgenden möchte ich Ihnen über das Marktumfeld und die Geschäftsentwicklung der Scout24 SE im Geschäftsjahr 2025, über die Vorstandsvergütung 2025, über das seit 1. Januar 2026 geltende neue Vorstandsvergütungssystem und über die turnusmäßige Wiedervorlage des Vergütungssystems des Aufsichtsrats berichten. Außerdem gebe ich Ihnen einen Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026. Weitergehende Informationen zum Marktumfeld, der Geschäftsentwicklung und dem Ausblick finden Sie im Geschäftsbericht.

1. Marktumfeld und Geschäftsentwicklung von Scout24 im Geschäftsjahr 2025

Das Geschäftsjahr 2025 war erneut ein erfolgreiches Jahr für Scout24. Das Unternehmen hat starke Ergebnisse erzielt und seine Marktposition nachhaltig gestärkt. Der Umsatz konnte aufgrund der anhaltend starken Nachfrage nach den ImmoScout24-Kernprodukten um 14,7 % auf 649,6 Mio. EUR gesteigert werden. Das EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit ist aufgrund der operativen Stärke und kontinuierlicher Effizienzgewinne um 16,5 % auf 405,7 Mio. EUR gestiegen. Das Geschäftsjahr 2025 war somit das fünfte Jahr in Folge, in dem Scout24 ein zweistelliges Umsatzwachstum erzielt hat – trotz konjunktureller Herausforderungen und eines anspruchsvollen Marktumfelds. Die Scout24-Aktie verzeichnete im Jahr 2025 einen volatilen Verlauf und schloss mit einem geringen Kursplus von 0,8 % ab. Nachdem sich die Aktie im ersten Halbjahr aufgrund der starken Geschäftsentwicklung positiv entwickelte, geriet sie im weiteren Jahresverlauf aufgrund der Sorgen über potenzielle Disruption durch Künstliche Intelligenz im Online-Classifieds-Sektor (Online-Kleinanzeigen) zunehmend unter Druck. Scout24 hat schon frühzeitig in KI investiert und ist zuversichtlich, auch im „Zeitalter von KI“ seine Marktposition bei steigender Profitabilität ausweiten zu können. Die langfristig positive Entwicklung spiegelt auch der Aufstieg von Scout24 SE in den DAX am 22. September 2025 wider.

2. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 kam das von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 mit einer Mehrheit von 91,9 % der Stimmen gebilligte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Scout24 SE unverändert zur Anwendung. Die Ziel-Vergütungshöhen wurden im Geschäftsjahr 2025 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. Maßgeblich incentiviert werden die Vorstandsmitglieder über die variable Vergütung, die einen klaren Pay-for-Performance-Ansatz verfolgt. Der Aufsichtsrat hat dementsprechend auch für das Geschäftsjahr 2026 für die variable Vergütung anspruchsvolle Ziele gesetzt.



Ralf Weitz erhält aufgrund seiner neuen Funktion als Vorstandsvorsitzender seit dem 1. März 2025 ein Jahresfestgehalt in Höhe von 952 Tsd. EUR. In seiner vorherigen Funktion als Chief Product and Technology Officer erhielt Ralf Weitz ein Jahresfestgehalt von 680 Tsd. EUR.

Die einjährige variable Vergütung (STI) orientiert sich an der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb des Geschäftsjahres und einem nachhaltig starken Kundenfokus, womit ein weiteres profitables Wachstum von Scout24 gefördert wird. Darüber hinaus werden die Vorstandsmitglieder unmittelbar anhand der Nachhaltigkeitsstrategie von Scout24 incentiviert. Im Geschäftsjahr 2025 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 135,0 % erreicht haben.

Für das Geschäftsjahr 2025 haben die Vorstandsmitglieder eine Tranche des Long-Term Incentive Programs (LTIP) zugewiesen bekommen, die im Geschäftsjahr 2029 zur Auszahlung kommt. Darin sind entsprechend dem Vergütungssystem 2021 neben finanziellen auch nichtfinanzielle Strategieziele enthalten.

Im Geschäftsjahr 2026 kommt erstmals eine Tranche des LTIP 2021 zur Auszahlung. Für die LTIP-Tranche 2021/22 lief die vierjährige Performanceperiode mit dem Ende des Geschäftsjahres 2025 ab. Gemäß Definition erfolgt die Einbeziehung dieser Tranche in die Gesamtvergütung im Sinne der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025. Ein Vergleich des Geschäftsjahres 2025 mit dem Vorjahr ist nur eingeschränkt aussagefähig, da aufgrund der Ausgestaltung der mehrjährigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024 noch keine der vierjährigen Performanceperioden beendet und somit noch kein als gewährte und geschuldete Vergütung anzusehender Betrag gegeben war. Für Details wird auf den Abschnitt **►Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen.

3. Weiterentwickeltes Vorstandsvergütungssystem: Gültig ab 1. Januar 2026

Der Aufsichtsrat der Scout24 SE hat am 20. März 2025 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das neue Vorstandsvergütungssystem legte der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vor und erhielt mit einer Zustimmung von über 92 % eine breite Mehrheit. Der Vorlage des neuen Vorstandsvergütungssystems ging ein umfassender Prozess voraus, in dem der Aufsichtsrat unter Einbezug eines externen Vergütungsberaters das vorherige Vergütungssystem auf Konformität mit der aktuellen Marktpraxis und Best Practices geprüft und einem Benchmarking unterzogen hat. Das Ergebnis zeigte, dass das bisherige Vergütungssystem bereits den Marktstandards entsprach und „best-in-class“ war. Aus diesem Grund wurden nur minimale Aktualisierungen am Vergütungssystem vorgenommen. Hervorzuheben sind insbesondere die folgenden Elemente: 1) Mindestens eines der bis zu drei nichtfinanziellen Strategieziele des LTIP muss ein ESG-Ziel aus dem im Vergütungssystem vorgesehenen Kriterienkatalog sein 2) Ausschließliche Gewährung eines Versorgungsentgelts für neu bestellte Vorstandsmitglieder 3) Erweiterung der Malus-/ Clawback-Regelungen für den Fall eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Performance-Clawback) 4) Einführung der sog. Stay-on-Board-Regelung, bei der das Dienstverhältnis bei einer nur vorübergehenden Unterbrechung der Amtsausübung, z.B. wegen Eltern- oder Pflegezeit, grundsätzlich ruht 5) Festlegung der Zielwerte (Schwellen-, Ziel- und Cap-Wert) für das STI und das LTI zu Beginn des Geschäftsjahres und Flexibilisierung der Zielerreichungskurven. Die mögliche Gesamt- und Fixvergütung für Vorstandsmitglieder wurde ebenso wie die Maximalvergütung nicht erhöht.

Der Aufsichtsrat hat mit den Mitgliedern des Vorstands jeweils Änderungsvereinbarungen zu den VorstandsDienstverträgen vereinbart und beschlossen. Diese Änderungsvereinbarungen setzen ab dem 1. Januar 2026 die neuen Anforderungen und einzelnen Elemente des neuen Vorstandsvergütungssystems um. Die Änderungsvereinbarungen für Ralf Weitz und Dr. Gesa Crockford setzen alle Elemente des neuen Vergütungssystems für den Vorstand um. Dr. Dirk Schmelzer hat aufgrund des kurzen Anwendungszeitraumes vom 1. Januar 2026 bis zu seinem Ausscheiden am 28. Februar 2026 auf die Umsetzung der Stay-on-Board-Regelung verzichtet.

Der Aufsichtsrat hat mit einem externen Vergütungsberater auch die bisherige Vergleichsgruppe für den Marktvergleich der Vorstandsvergütung überprüft und weiterentwickelt. Die neue Vergleichsgruppe wurde nach den Vorgaben des Aktiengesetzes und basierend auf der alten Vergleichsgruppe mit einem weiteren Fokus auf Internationalität und den direkten Wettbewerb sowie das Geschäftsmodell und die Strategie von Scout24 aktualisiert. Die neue Vergleichsgruppe wird in diesem Vergütungsbericht im Kapitel **►Weiterentwickeltes Vergütungssystem: Gültig ab 1. Januar 2026** dargestellt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat auf Basis der weiterentwickelten Vergleichsgruppe die Marktüblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur des Vorstands der

Scout24 SE überprüfen lassen. Die Ergebnisse dieser Überprüfung zeigten, dass die Vorstandsvergütung der Scout24 SE allen gesetzlichen Anforderungen entspricht sowie marktüblich und damit angemessen ist.

Der Dialog mit Investoren und Stimmrechtsberatern ist dem Aufsichtsrat besonders wichtig. Im Rahmen einer Governance Roadshow am 27. und 28. November 2024 gab die Vorsitzende des Vergütungsausschusses bereits einen Ausblick auf den Prozess zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems und holte dabei das Feedback und die Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern dazu ein. Sobald die finalen Elemente des aktualisierten Vergütungssystems feststanden, haben der Vorsitzende des Aufsichtsrats und die Vorsitzende des Vergütungsausschusses am 11. und 12. März 2025 erneut gemeinsam den Dialog mit Investoren und Stimmrechtsberatern gesucht und über die einzelnen Elemente berichtet. In allen Gesprächen wurden die zur Aktualisierung vorgeschlagenen Elemente von den Investoren und Stimmrechtsberatern verstanden und positiv aufgenommen.

4. Vergütung des Aufsichtsrats

Nach dem Aktiengesetz muss die Hauptversammlung bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Aufsichtsratsvergütung Beschluss fassen. Zuletzt hat die ordentliche Hauptversammlung im Jahr 2022 über die Aufsichtsratsvergütung beschlossen, weshalb sie im Jahr 2026 erneut hierüber beschließen muss. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat die Aufsichtsratsvergütung mithilfe eines unabhängigen externen Vergütungsberaters auf Angemessenheit und Marktüblichkeit hin überprüft. Zusätzlich werden die Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern, die der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats im Rahmen einer Governance Roadshow erhoben haben, bei der Überprüfung und Weiterentwicklung der Aufsichtsratsvergütung berücksichtigt. Einzelheiten zu einem Vorschlag für die Weiterentwicklung der Aufsichtsratsvergütung, insbesondere deren Elemente und ihre Begründung, werden im Zuge der Einladung zur Hauptversammlung 2026 mit den diesbezüglichen Beschlussvorschlägen ausführlich erläutert werden.

5. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026

Als führendes Technologieunternehmen ist die Scout24-Gruppe mit dem digitalen Marktplatz ImmoScout24 sehr gut aufgestellt, um ihr Angebot im deutschen Immobilienmarkt weiter auszubauen. Mit ihrem diversifizierten Produktportfolio, der fortschreitenden KI-Integration entlang der gesamten Immobilien-Wertschöpfungskette und der konsequenten Umsetzung der Interkonnektivitätsstrategie bietet die Scout24-Gruppe ihren Kunden in verschiedenen Marktsituationen einen besonderen Mehrwert. Scout24 verfügt somit über eine vergleichsweise hohe Resilienz gegenüber konjunkturellen Schwankungen, da die Plattform als zentrale Infrastruktur für Immobilientransaktionen und -vermarktung auch in unterschiedlichen Marktphasen nachgefragt wird. Vor diesem Hintergrund geht das Unternehmen davon aus, eine weiterhin hohe Umsatzdynamik und Steigerung der operativen Effizienz erzielen zu können. Der Vorstand ist daher zuversichtlich, dass der Umsatz im Jahr 2026 weiter gesteigert werden kann und gleichzeitig eine hohe Profitabilität aufrechterhalten wird. Aufsichtsrat und Vorstand blicken zuversichtlich auf das Jahr 2026 und die weitere Wertschöpfung für alle Aktionärinnen und Aktionäre.

gez.

Scout24 SE
Aufsichtsrat / Vergütungsausschuss

Andrea Euenheim
Vorsitzende des Vergütungsausschusses

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Abstimmung zum Vergütungsbericht 2024 auf der Hauptversammlung 2025

Im Geschäftsjahr 2025 kam unverändert das von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Juli 2021 gebilligte Vergütungssystem zur Anwendung. Bis auf die Ernennung von Ralf Weitz zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) und der mit der neuen Funktion verbundenen Anpassung seiner Ziel-Gesamtvergütung gab es im Berichtsjahr keine Veränderung hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung.

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht 2024 wurde von der Hauptversammlung 2025 mit einer Mehrheit von 90,6 % gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Eine strukturelle Anpassung des Berichts war daher nicht erforderlich.

Personalia Vorstand

Ralf Weitz, Vorstand seit Dezember 2018, wurde mit Wirkung zum 1. März 2025 für eine Periode von fünf Jahren erneut zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum neuen Vorstandsvorsitzenden (CEO) ernannt. Im Zuge dessen wurde auf Basis und nach Maßgabe der geänderten Verantwortlichkeit ein neuer Vorstandsdienstvertrag geschlossen. Vor seiner Ernennung zum Vorstand war Ralf Weitz als Chief Product & Technology Officer (CPTO) tätig.

Tobias Hartmann wurde mit Beschluss vom 24. Juni 2021 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) ernannt. In gegenseitigem Einvernehmen waren die Parteien übereingekommen, das Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig mit Ablauf des 28. Februar 2025 und das Dienstverhältnis vorzeitig mit Ablauf des 31. Mai 2025 zu beenden. Ergänzend wird auf den Abschnitt **► Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen.

Mit Beschluss vom 14. Oktober 2021 bis zum Ablauf des 30. Juni 2026 wurde Dr. Dirk Schmelzer zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum Finanzvorstand (CFO) ernannt. Dr. Dirk Schmelzer schied auf eigenen Wunsch zum 28. Februar 2026 aus dem Unternehmen aus. Ergänzend wird auf den Abschnitt **► Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen. Zum 1. März 2026 bestellte der Aufsichtsrat Martin Mildner zum neuen Finanzvorstand.

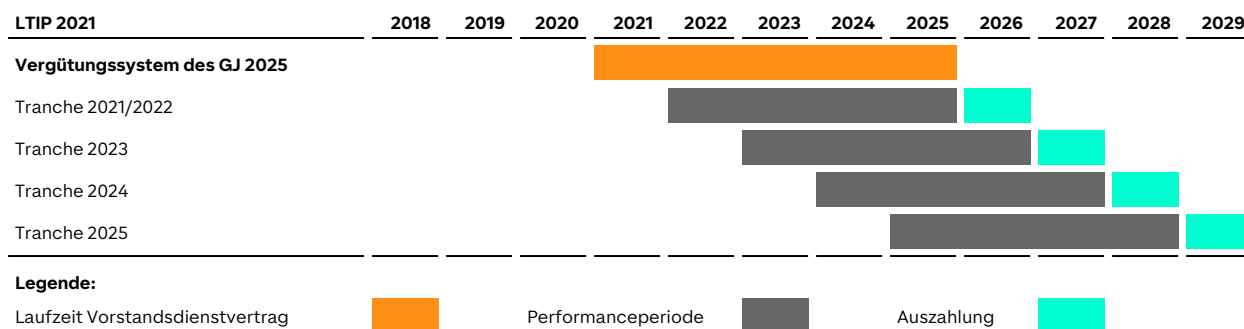
Scout24-Performance im Geschäftsjahr 2025

Die Scout24-Gruppe hat mit einem Umsatzwachstum von 14,7 % an die starke Umsatzdynamik des Vorjahres angeknüpft und gleichzeitig mit dem Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit eine Steigerung der Profitabilität um 16,5 % erzielt. Deshalb konnte das Unternehmen das Geschäftsjahr 2025 trotz konjunktureller Herausforderungen und eines anspruchsvollen Marktumfelds erfolgreich abschließen. Dies schlägt sich auch in der Gesamtzielerreichung in Höhe von 135,0 % für die einjährige variable Vergütung des Vorstands nieder. Für die Darstellung der Auswahl der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und deren Zielgrößen sowohl für die einjährige als auch für die mehrjährige variable Vergütung wird auf das Kapitel **► Variable Bestandteile** verwiesen.

Besonderheiten im Zusammenhang mit der mehrjährigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2026 kommt erstmals eine Tranche der mehrjährigen variablen Vergütung des aktuellen Vergütungssystems zur Auszahlung. Für die LTIP-Tranche 2021/2022 lief die vierjährige Performanceperiode mit dem Ende des Geschäftsjahres 2025 ab. Gemäß Definition erfolgt die Einbeziehung dieser Tranche in die Gesamtvergütung im Sinne der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025. Für Details wird auf den Abschnitt **► Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen. Da aufgrund der Ausgestaltung der mehrjährigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024 keine entsprechenden Beträge gegeben waren, ist ein Vergleich mit dem Vorjahr nur eingeschränkt aussagefähig.

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



Die Performanceperiode der Tranche 2025 erstreckt sich über die Jahre 2025 bis 2028 und die Auszahlung erfolgt im Geschäftsjahr 2029. Damit wird die LTI-Komponente in der Gesamtvergütung erst zeitversetzt wirksam.

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 leistungsbezogene und erfolgsabhängige Vergütungsstruktur.

Die Veröffentlichung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ist gemäß § 120a Abs. 2 AktG auf der Webseite der Gesellschaft unter www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung erfolgt.

Auf Basis des Vergütungssystems 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, die jeweilige persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat überprüft die Vergütung des Vorstands regelmäßig, um ein regelkonformes 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 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. Für das im Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem 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, Anzahl von Mitarbeitenden und Marktkapitalisierung mit der Scout24 SE vergleichbar sind. Zum einen ist es von Bedeutung, den Umfang der Leitungsverantwortung zu reflektieren. Zum anderen ist es wichtig, auch den Wettbewerb um das Personal im Management zu berücksichtigen. Dabei hat der Aufsichtsrat auch auf eine



vergleichbare Komplexität des Geschäftsmodells der Vergleichsunternehmen geachtet und bei der Zusammensetzung der Peergroup internationale Unternehmen berücksichtigt. Die Vergleichsunternehmen haben ihren Sitz in Europa und Australien, wobei die überwiegende Anzahl der Vergleichsunternehmen ihren Sitz in Deutschland hat.

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 Mitarbeitenden unterhalb der Ebene des Senior Managements.

Sollte der Aufsichtsrat im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems Änderungsbedarf im Rahmen des aktuell gültigen Vergütungssystems feststellen, beschließt er entsprechende Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt, mindestens jedoch alle vier Jahre.

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

Grundzüge des Vergütungssystems

Strategieorientierung	Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	Kapitalmarktorientierung	Klarheit und Verständlichkeit
<ul style="list-style-type: none"> Ambitionierte Wachstumsziele für Umsatz und operatives Ergebnis Weitere, auf die Umsetzung der Unternehmensstrategie bezogene Ziele im LTI 	<ul style="list-style-type: none"> Langfristige variable Vergütung macht wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung aus LTI übersteigt STI Nachhaltigkeitskomponente, die soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt 	<ul style="list-style-type: none"> Variable Vergütungsbestandteile überwiegend aktienbasiert durch Performance Share Units Share Ownership Guideline (100 % der Nettojahresfestvergütung sind in Scout24-Aktien anzulegen; Vorstandsvorsitzender: 150 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Befolgt die Anforderungen des Aktiengesetzes / der zweiten Aktionärsrechterrichtlinie vom 12. Dezember 2019 Berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019¹

¹ Bei der Entwicklung des im Geschäftsjahr 2025 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 im Geschäftsjahr 2025 gültige 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	
Festvergütung ~ 25 % bis 35 % Fixes Basisgehalt, monatlich ausgezahlt	Nebenleistungen ~ 1 % Im Wesentlichen Dienstwagen und Zuschüsse zu Versicherungen	Altersversorgung ~ 1 % bis 2 % Beitragsorientierte Zusage (Direktversicherung)	Short-Term Incentive (STI) ~ 15 % bis 25 % Leistungskriterien Zielbonus: <ul style="list-style-type: none"> • 35 % Umsatz • 35 % ooEBITDA¹ • 30 % nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel Cap: 200 % des Zielbetrags	Long-Term Incentive (LTI) ~ 45 % bis 55 % Leistungskriterien Performance Share Units: <ul style="list-style-type: none"> • 1/3 Umsatzwachstum • 1/3 ooEBITDA-Wachstum • 1/3 Strategieziel Cap: 300 % des Zielbetrags
Jahresbezogen			Mehrjahresbezogen (4 Jahre) und aktienbasiert	

¹ Das ooEBITDA (ordinary operating EBITDA – 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

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 Aktionären 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"> • Vorstandsvorsitzender: 6.500.000 EUR • ordentliches Vorstandsmitglied: 4.000.000 EUR
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

Weiterentwickeltes Vergütungssystem: Gültig ab 1. Januar 2026

Der Aufsichtsrat der Scout24 SE hat am 20. März 2025 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Das neue Vorstandsvergütungssystem legte der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vor und es erhielt mit 92,4 % große Zustimmung. Der Vorlage des neuen Vorstandsvergütungssystems ging ein umfassender Prozess voraus, in dem der Aufsichtsrat unter Einbezug eines externen Vergütungsberaters das vorherige Vergütungssystem auf Konformität mit der aktuellen Marktpraxis und Best Practices geprüft und einem Benchmarking unterzogen hat. Das Ergebnis zeigte, dass das bisherige Vergütungssystem bereits den Marktstandards entsprach und „best-in-class“ war. Aus diesem Grund wurden nur minimale Aktualisierungen am Vergütungssystem vorgenommen. Hervorzuheben sind insbesondere die folgenden Elemente: 1) Mindestens eines der bis zu drei nichtfinanziellen Strategieziele des LTIP muss ein ESG-Ziel aus dem im Vergütungssystem vorgesehenen Kriterienkatalog sein 2) Ausschließliche Gewährung eines Versorgungsentgelts für neu bestellte Vorstandsmitglieder 3) Erweiterung der Malus-/Clawback-Regelungen für den Fall eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Performance-Clawback) 4) Einführung der sog. Stay-on-Board-Regelung, bei der das Dienstverhältnis bei einer nur vorübergehenden Unterbrechung der Amtsausübung, z.B. wegen Eltern- oder Pflegezeit, grundsätzlich ruht 5) Festlegung der Zielwerte (Schwellen-, Ziel- und Cap-Wert) für das STI und das LTI zu Beginn des Geschäftsjahres und Flexibilisierung der Zielerreichungskurven. Die mögliche Gesamt- und Fixvergütung für Vorstandsmitglieder wurde ebenso wie die Maximalvergütung nicht erhöht.

Der Aufsichtsrat hat mit den Mitgliedern des Vorstands jeweils Änderungsvereinbarungen zu den VorstandsDienstverträgen vereinbart und beschlossen. Diese Änderungsvereinbarungen setzen ab dem 1. Januar 2026 die neuen Anforderungen und einzelnen Elemente des neuen Vorstandsvergütungssystems um. Die Änderungsvereinbarungen für Ralf Weitz und Dr. Gesa Crockford setzen alle Elemente des neuen Vergütungssystems für den Vorstand um. Dr. Dirk Schmelzer hat aufgrund des kurzen Anwendungszeitraumes vom 1. Januar 2026 bis zu seinem Ausscheiden am 28. Februar 2026 auf die Umsetzung der Stay-on-Board-Regelung verzichtet.

Der Aufsichtsrat hat mit einem externen Vergütungsberater auch die bisherige Vergleichsgruppe für den Marktvergleich der Vorstandsvergütung überprüft und weiterentwickelt. Die neue Vergleichsgruppe wurde nach den Vorgaben des Aktiengesetzes und basierend auf der alten Vergleichsgruppe mit einem weiteren Fokus auf Internationalität und den direkten Wettbewerb sowie das Geschäftsmodell und die Strategie von Scout24 aktualisiert. Die neue Vergleichsgruppe besteht aus folgenden Unternehmen: Auto1 Group SE, Auto Trader Group plc, Baltic Classifieds Group plc, CAR Group Ltd, CTS Eventim AG & Co. KGaA, Delivery Hero SE, Douglas AG, HelloFresh Deutschland SE & Co. KG, Hemnet Group AB, Just Eat Takeaway.com B.V., Kontron AG, MONY Group plc, REA Group Ltd, Redcare Pharmacy N.V., Reply S.p.A., Rightmove Group Ltd, Vend Marketplaces ASA (ehemals Schibsted ASA), Ströer SE & Co. KGaA, United Internet AG und Zillow Group, Inc.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat auf Basis der weiterentwickelten Vergleichsgruppe die Marktüblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur des Vorstands der Scout24 SE überprüfen lassen. Die Ergebnisse dieser Überprüfung zeigten, dass die Vorstandsvergütung bei der Scout24 SE allen gesetzlichen Anforderungen entspricht sowie marktüblich und damit angemessen ist.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Zusammensetzung des Vorstands

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2025 folgende Mitglieder an: seit Dezember 2018 Ralf Weitz, CEO (seit März 2025, bis einschließlich Februar 2025 CPTO), seit Juni 2019 Dr. Dirk Schmelzer, CFO, und seit April 2024 Dr. Gesa Crockford, CCO.

Weiterhin gehörte Tobias Hartmann, CEO, dem Vorstand seit November 2018 an. Mit Beschluss vom 24. Juni 2021 wurde seine Bestellung um eine zweite Amtszeit verlängert und Tobias Hartmann bis zum Ablauf des 31. Dezember 2025 zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) ernannt. In gegenseitigem Einvernehmen und auf Basis einer Aufhebungsvereinbarung sind die Parteien übereingekommen, das Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig mit Ablauf des 28. Februar 2025 und das Dienstverhältnis vorzeitig mit Ablauf des 31. Mai 2025 zu beenden. Ergänzend wird auf den Abschnitt **► Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen.



Ziel-Gesamtvergütung

Bis auf die Ernennung von Ralf Weitz zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) und der mit der neuen Funktion verbundenen Anpassung seiner Ziel-Gesamtvergütung gab es im Berichtsjahr keine Veränderung hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung.

Insgesamt ergeben sich für das Geschäftsjahr 2025 bei einer Zielerreichung von 100 % folgende Ziel-Gesamtvergütung bzw. folgende relative Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung:

Tsd. EUR	Ralf Weitz ¹ CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019		Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024		Tobias Hartmann ² CEO 11/2018 - 2/2025	
	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil	100 %	Anteil
Fixe Bestandteile	911,9	29,1 %	618,0	30,0 %	512,0	31,1 %	430,8	28,6 %
Festvergütung	906,7	28,9 %	600,0	29,2 %	500,0	30,4 %	423,3	28,1 %
Nebenleistungen	5,3	0,2 %	18,0	0,9 %	12,0	0,7 %	7,5	0,5 %
Variable Bestandteile	2.155,3	68,7 %	1.399,0	68,0 %	1.105,0	67,1 %	1.043,3	69,3 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	600,0	19,1 %	392,0	19,1 %	330,0	20,0 %	289,2	19,2 %
Mehrfährige variable Vergütung (LTI - LTIP 2021) ³	1.555,3	49,6 %	1.007,0	49,0 %	775,0	47,1 %	754,2	50,1 %
Versorgungsaufwendungen⁴	70,8	2,3 %	40,0	1,9 %	30,0	1,8 %	31,3	2,1 %
Gesamtvergütung	3.138,1	100,0 %	2.057,0	100,0 %	1.647,0	100,0 %	1.505,4	100,0 %

¹ Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um anteilige Beträge für die Funktionen CPTO und CEO.

² Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum Januar bis Mai 2025 entfallen (Januar und Februar 2025 Vorstandstätigkeit, März bis Mai 2025 Zeitraum nach der Beendigung der Vorstandstätigkeit).

³ Im Rahmen des LTIP 2021 erhalten die Mitglieder des Vorstands über die vierjährige Vertragslaufzeit des zugehörigen Vorstandsdiensvertrags hinweg jeweils jährlich zum 1. Januar (bzw. bei Beginn der Vorstandstätigkeit, pro rata temporis) eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien (Gewährungsbetrag). Dieser Gewährungsbetrag wird für die Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung des jeweiligen Geschäftsjahres herangezogen.

⁴ Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen (Direktversicherungen) bzw. beginnend ab 1. März 2025 ein (anteiliges) jährliches Versorgungsentgelt (Ralf Weitz).

Erfolgte und anstehende Änderungen

Als Nachfolger von Tobias Hartmann erhält Ralf Weitz in seiner neuen Funktion als Vorstandsvorsitzender (CEO) ein Jahresfestgehalt in Höhe von 952 Tsd. EUR. Die Ziel-Gesamtvergütung von Ralf Weitz beträgt bei einer Vertragslaufzeit vom 1. März 2025 bis zum 28. Februar 2030 für das Jahr 2025 einmalig 3.138,1 Tsd. EUR und 3.308,0 Tsd. EUR p.a. für die Jahre 2026 bis 2029. Für das Jahr 2030 erfolgt eine zeitanteilige Gewährung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 28. Februar 2030.

Als Nachfolger von Dr. Dirk Schmelzer erhält Martin Mildner in seiner neuen Funktion als Finanzvorstand (CFO) ein Jahresfestgehalt von 750 Tsd. EUR. Die Ziel-Gesamtvergütung von Martin Mildner wird bei einer Vertragslaufzeit vom 1. März 2026 bis zum 28. Februar 2029 für das Jahr 2026 einmalig 1.756,7 Tsd. EUR betragen und 2.108,0 Tsd. EUR p.a. für die Jahre 2027 und 2028. Für das Jahr 2029 erfolgt eine zeitanteilige Gewährung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 28. Februar 2029.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Im Folgenden werden diejenigen Vergütungen angegeben, die nach § 162 Abs. 1 AktG als „gewährt“ anzusehen sind. Dabei handelt es sich um die Beträge, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag des Berichtszeitraums durch die einzelnen Vorstandsmitglieder vollständig erbracht wurde und der Höhe nach feststeht („gewährte Vergütung“). Für das Geschäftsjahr 2025 sind dies:

- Festvergütung 2025
- Nebenleistungen 2025
- Einjährige variable Vergütung – STI 2025
- Mehrjährige variable Vergütung – LTIP 2021, Tranche 2021/2022¹
- Versorgungsaufwendungen 2025
- Abfindung (siehe **Aus dem Vorstand ausgeschiedene ehemalige Mitglieder**)

¹ Der für Dr. Gesa Crockford ausgewiesene Betrag betrifft eine frühere Gewährung im Rahmen von Beteiligungsprogrammen für ausgewählte Mitarbeitende, deren Laufzeit in ihre Vorstandsdienszeit hineinreicht.



Gemäß obiger Definition erfolgt dabei für die mehrjährige variable Vergütung, abweichend zur Einbeziehung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung (der Gewährungsbetrag im Jahr der Gewährung), die Einbeziehung in die gewährte und geschuldete Vergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode. Dieser Ansatz wird für transparenter und somit sachgerechter erachtet, da er nicht mit annahmehedingten Unsicherheiten behaftet ist.

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.

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

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Für die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands ergab sich im Geschäftsjahr 2025 folgende Vergütung:

Gewährte und geschuldete Vergütung

Tsd. EUR	Ralf Weitz ¹ CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019		Dr. Gesa Crockford ^{2,4} CCO seit 4/2024		Summe	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Fixe Bestandteile	911,9	685,3	618,0	618,0	512,0	384,0	2.041,9	1.687,3
Festvergütung	906,7	680,0	600,0	600,0	500,0	375,0	2.006,7	1.655,0
Nebenleistungen	5,3	5,3	18,0	18,0	12,0	9,0	35,3	32,3
Variable Bestandteile	3.307,8	750,8	1.537,8	654,1	463,2	773,2	5.308,8	2.178,1
Einjährige variable Vergütung (STI)	810,2	750,8	529,3	654,1	445,6	413,0	1.785,2	1.817,9
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) ³	2.497,6	–	1.008,5	–	17,6	360,3	3.523,7	360,3
Versorgungsaufwendungen⁵	70,8	50,0	40,0	40,0	30,0	22,5	140,8	112,5
Gesamtvergütung	4.290,5	1.486,1	2.195,8	1.312,1	1.005,2	1.179,7	7.491,6	3.977,9
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	22,9 %	49,5 %	30,0 %	50,1 %	53,9 %	34,5 %	29,1 %	45,2 %
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	77,1 %	50,5 %	70,0 %	49,9 %	46,1 %	65,5 %	70,9 %	54,8 %

¹ Bei den in der Tabelle für das Geschäftsjahr 2025 aufgeführten Beträgen handelt es sich um anteilige Beträge für die Funktionen CPTO und CEO.

² Bei den in der Tabelle für das Geschäftsjahr 2024 aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum April bis Dezember 2024 entfallen.

³ Für die mehrjährige variable Vergütung erfolgt, abweichend zur Einbeziehung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung (der Gewährungsbetrag im Jahr der Gewährung), die Einbeziehung in die gewährte und geschuldete Vergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode. Für die erste Tranche des LTIP 2021 (Tranche 2021/2022) war dieser Zeitpunkt zum Ende des Berichtsjahres 2025 erreicht, die Tranche kommt im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung.

⁴ Aufgrund der vierjährigen Wartefrist und der Bestellung im Jahr 2024 sind für Dr. Gesa Crockford aus der mehrjährigen variablen Vorstandsvergütung noch keine Beträge zur Auszahlung fällig. Vor ihrer unterjährigen Bestellung war Dr. Gesa Crockford Teilnehmende der Beteiligungsprogramme LTIP 2021 bis LTIP 2024 (anteilig) für ausgewählte Arbeitnehmer. Die Laufzeiten dieser Programme reichen teilweise in den Zeitraum der Vorstandsbestellung hinein. Die mehrjährige variable Vergütung beinhaltet sowohl für 2024 (Wert angepasst im Vergleich zum Vergütungsbericht 2024) als auch für 2025 Beträge, die diese Programme betreffen. Diese Beträge unterliegen nicht der Maximalvergütung.

⁵ Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen (Direktversicherungen) bzw. beginnend ab 1. März 2025 ein (anteiliges) jährliches Versorgungsentgelt (Ralf Weitz).

**Relative Anteile der gewährten und geschuldeten Vergütung**

Tsd. EUR	Ralf Weitz ¹ CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019		Dr. Gesa Crockford ³ CCO seit 4/2024		Summe	
	2025	Anteil	2025	Anteil	2025	Anteil	2025	Anteil
Fixe Bestandteile	911,9	21,3 %	618,0	28,1 %	512,0	50,9 %	2.041,9	27,3 %
Festvergütung	906,7	21,1 %	600,0	27,3 %	500,0	49,7 %	2.006,7	26,8 %
Nebenleistungen	5,3	0,1 %	18,0	0,8 %	12,0	1,2 %	35,3	0,5 %
Variable Bestandteile	3.307,8	77,1 %	1.537,8	70,0 %	463,2	46,1 %	5.308,8	70,9 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	810,2	18,9 %	529,3	24,1 %	445,6	44,3 %	1.785,2	23,8 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) ²	2.497,6	58,2 %	1.008,5	45,9 %	17,6	1,8 %	3.523,7	47,0 %
Versorgungsaufwendungen⁴	70,8	1,7 %	40,0	1,8 %	30,0	3,0 %	140,8	1,9 %
Gesamtvergütung	4.290,5	100,0 %	2.195,8	100,0 %	1.005,2	100,0 %	7.491,6	100,0 %
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	22,9 %		30,0 %		53,9 %		29,1 %	
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	77,1 %		70,0 %		46,1 %		70,9 %	

¹ Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um anteilige Beträge für die Funktionen CPTO und CEO.

² Für die mehrjährige variable Vergütung erfolgt, abweichend zur Einbeziehung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung (der Gewährungsbetrag im Jahr der Gewährung), die Einbeziehung in die gewährte und geschuldete Vergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode. Für die erste Tranche des LTIP 2021 (Tranche 2021/2022) war dieser Zeitpunkt zum Ende des Berichtsjahres 2025 erreicht, diese Tranche kommt im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung.

³ Aufgrund der vierjährigen Wartefrist und der Bestellung im Jahr 2024 sind für Dr. Gesa Crockford aus der mehrjährigen variablen Vorstandsvergütung noch keine Beträge zur Auszahlung fällig. Vor ihrer unterjährigen Bestellung war Dr. Gesa Crockford Teilnehmende der Beteiligungsprogramme LTIP 2021 bis LTIP 2024 (anteilig) für ausgewählte Arbeitnehmer. Die Laufzeiten dieser Programme reichen teilweise in den Zeitraum der Vorstandsbestellung hinein. Die mehrjährige variable Vergütung beinhaltet sowohl für 2024 (Wert angepasst im Vergleich zum Vergütungsbericht 2024) als auch für 2025 Beträge, die diese Programme betreffen. Diese Beträge unterliegt nicht der Maximalvergütung.

⁴ Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen (Direktversicherungen) bzw. beginnend ab 1. März 2025 ein (anteiliges) jährliches Versorgungsentgelt (Ralf Weitz).

Aus dem Vorstand ausgeschiedene ehemalige Mitglieder**Tobias Hartmann**

Im Zuge der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses von Tobias Hartmann wurde im Rahmen der getroffenen Aufhebungsvereinbarung Folgendes bestimmt:

- Das Amt als Mitglied des Vorstands wird vorzeitig mit Ablauf des 28. Februar 2025 beendet (Niederlegungszeitpunkt).
- Das Dienstverhältnis endet vorzeitig mit Ablauf des 31. Mai 2025 (Beendigungszeitpunkt).
- Tobias Hartmann ist beginnend ab dem 1. März 2025 bis zum Beendigungszeitpunkt freigestellt.
- Tobias Hartmann erhält im Geschäftsjahr 2025 bis zum Beendigungszeitpunkt zeitanteilig sein Jahresfestgehalt sowie die zeitanteilige einjährige variable Vergütung und fünf Zwölftel der für das Jahr 2025 zu gewährenden LTIP-2021-Tranche.
- Tobias Hartmann wird an zukünftigen Auszahlungen des LTIP 2021, betreffend die Tranchen 2023, 2024 und 2025 (zeitanteilig) partizipieren.
- Die Malus-/Clawback-Regelungen des Dienstvertrags bleiben aufrechterhalten.
- Für die vorgenannten Vergütungsbestandteile gelten weiterhin die Regelungen zur Maximalvergütung gemäß Dienstvertrag.
- Tobias Hartmann hat gegen die Gesellschaft vertragsgemäß Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 997,5 Tsd. EUR, fällig zum Beendigungszeitpunkt. Diese ist anrechenbar auf die aus dem ebenfalls vertraglich vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot (Dauer: zwei Jahre) resultierende Karenzentschädigung (1.016,0 Tsd. EUR).
- Die Abfindung bzw. die Karenzentschädigung unterliegen nicht der Maximalvergütung.
- Die Aktienhaltepflicht des Vorstandsmitglieds gemäß Share Ownership Guideline endet mit dem Niederlegungszeitpunkt.



Infolge der oben beschriebenen Vereinbarungen setzt sich für Tobias Hartmann die gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2025 wie folgt zusammen:

Gewährte und geschuldete Vergütung

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025			
	1/2025 - 2/2025	3/2025 - 5/2025	2025	2024
	Vorstandstätigkeit ¹	Zeitraum nach der Beendigung der Vorstandstätigkeit ²		
Fixe Bestandteile	172,3	258,5	430,8	1.034,0
Festvergütung	169,3	254,0	423,3	1.016,0
Nebenleistungen	3,0	4,5	7,5	18,0
Variable Bestandteile	156,2	234,3	4.442,9	1.158,0
Einjährige variable Vergütung (STI)	156,2	234,3	390,5	1.158,0
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ³	n/a ⁴	n/a ⁴	4.052,5	–
Versorgungsaufwendungen⁵	12,5	18,8	31,3	75,0
Summe	341,0	511,5	4.905,0	2.267,0
Abfindung	–	997,5	997,5	0,0
Gesamtvergütung	341,0	1.509,0	5.902,5	2.267,0
Relativer Anteil der fixen Bestandteile			24,7 %	48,9 %
Relativer Anteil der variablen Bestandteile			75,3 %	51,1 %

¹ Niederlegungszeitpunkt: 28. Februar 2025

² Beendigungszeitpunkt: 31. Mai 2025

³ Für die mehrjährige variable Vergütung erfolgt, abweichend zur Einbeziehung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung (der Gewährungsbetrag im Jahr der Gewährung), die Einbeziehung in die gewährte und geschuldete Vergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode. Für die erste Tranche des LTIP 2021 (Tranche 2021/2022) war dieser Zeitpunkt zum Ende des Berichtsjahres 2025 erreicht, diese Tranche kommt im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung, siehe Darstellung im Absatz **LTI – Long-Term Incentive Program 2021**.

⁴ Aufteilung nicht möglich

⁵ Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen (Direktversicherung).

**Relative Anteile der gewährten und geschuldeten Vergütung**

Tsd. EUR	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025			Anteil
	1/2025 - 2/2025	3/2025 - 5/2025	2025	
	Vorstandstätigkeit ¹	Zeitraum nach der Beendigung der Vorstandstätigkeit ²		
Fixe Bestandteile	172,3	258,5	430,8	7,3 %
Festvergütung	169,3	254,0	423,3	7,2 %
Nebenleistungen	3,0	4,5	7,5	0,1 %
Variable Bestandteile	156,2	234,3	4.442,9	75,3 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	156,2	234,3	390,5	6,6 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) ³	n/a ⁴	n/a ⁴	4.052,5	68,7 %
Versorgungsaufwendungen⁵	12,5	18,8	31,3	0,5 %
Summe	341,0	511,5	4.905,0	83,1 %
Abfindung	0,0	997,5	997,5	16,9 %
Gesamtvergütung	341,0	1.509,0	5.902,5	100,0 %
Relativer Anteil der fixen Bestandteile			24,7 %	
Relativer Anteil der variablen Bestandteile			75,3 %	

¹ Niederlegungszeitpunkt: 28. Februar 2025² Beendigungszeitpunkt: 31. Mai 2025³ Für die mehrjährige variable Vergütung erfolgt, abweichend zur Einbeziehung im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung (der Gewährungsbetrag im Jahr der Gewährung), die Einbeziehung in die gewährte und geschuldete Vergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode. Für die erste Tranche des LTIP 2021 (Tranche 2021/2022) war dieser Zeitpunkt zum Ende des Berichtsjahres erreicht, diese Tranche kommt im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung, siehe Darstellung im Absatz **LTIP – Long-Term Incentive Program 2021**.⁴ Aufteilung nicht möglich⁵ Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen (Direktversicherung).**Dr. Thomas Schroeter**

Im Zuge des einvernehmlichen Ausscheidens von Dr. Thomas Schroeter im Geschäftsjahr 2023 wurde im Rahmen der getroffenen Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung folgender Punkt vereinbart, der seine Wirkung über das Geschäftsjahr 2023 hinaus entfaltet:

- Dr. Thomas Schroeter wird an zukünftigen Auszahlungen des LTIP 2021, betreffend die Tranchen 2021/2022 und 2023 (zeitanteilig) partizipieren.

Infolge dieser Vereinbarungen bezog Dr. Thomas Schroeter im Geschäftsjahr 2025 eine variable Gesamtvergütung in Höhe von 2.497,6 Tsd. EUR aus der mehrjährigen variablen Vergütung (LTIP 2021, Tranche 2021/2022). Im Geschäftsjahr 2024 bezog Dr. Thomas Schroeter den auf das Jahr entfallenden Anteil der Karenzentschädigung im Zusammenhang mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot (170,0 Tsd. EUR).

Weitere frühere Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung erhalten.

Bestandteile der Vergütung 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-/Clawback-Bedingungen.

Fixe Bestandteile**Festvergütung**

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

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen variieren für die einzelnen Vorstandsmitglieder, enthalten aber im Wesentlichen die Überlassung eines Dienstwagens (auch für private Zwecke) oder Ausgleichszahlungen für den Verzicht auf die

Inanspruchnahme eines Dienstwagens, eine anteilige Erstattung der Kosten für Kranken- und Pflegeversicherung² und die Gestattung der Privatnutzung überlassener Mobiltelefone, Notebooks und vergleichbarer Geräte. Im Einzelfall können Miet- oder Wohnkostenzuschüsse, Umzugskostenzuschüsse sowie Kostenübernahmen für Heimreisen gewährt werden. Dies war im Berichtsjahr 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 war bisher ausschließlich 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. Beginnend ab 1. März 2025 kam im Zuge des Abschlusses des neuen Vorstandsdienstvertrages mit Ralf Weitz auch die alternativ mögliche Gewährung von festen Zuschüssen zur Altersversorgung (Versorgungsentgelt) zur Anwendung.

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.

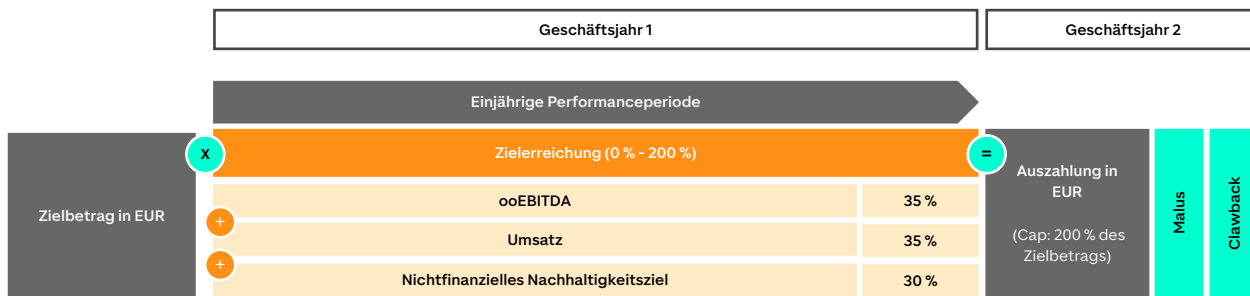
Einjährige variable Vergütung (STI)

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

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



Die finanziellen Ziele Konzernumsatz und Konzern-EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (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 Konzernumsatz 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. Vor dem Hintergrund der weiterhin herausfordernden konjunkturellen Marktsituation sowie der führenden Positionierung von Scout24 in einem bereits weit entwickelten Immobilienmarkt ist die Steigerung des Umsatzes weiterhin ein anspruchsvolles Ziel. Als Technologieunternehmen mit einem Großteil von digitalen Produkten liegt der Fokus ferner auf operativer Skalierung. Die Steuerungsgröße EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit stellt 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 von Scout24 wider und ist aus der Nachhaltigkeitsstrategie 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 beispielsweise aus den Nachhaltigkeits-Zielfeldern Management oder Geschäft (u. a. Ethik und Integrität, Produktentwicklung, Datenschutz und Datensicherheit) abgeleitet werden.

Die Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung erfolgt jährlich im folgenden Geschäftsjahr, im Anschluss an die entsprechenden Feststellungen des Aufsichtsrats.

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

Neben der Begrenzung auf 200 % und den Regelungen hinsichtlich der Maximalvergütung enthalten die VorstandsDienstverträge die Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung (sog. Clawback-Regelungen) bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2025 kein Gebrauch gemacht.

STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2025

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst das STI des Geschäftsjahres 2025, welches zu Beginn des Geschäftsjahres 2026 ausgezahlt wird.

Die finanziellen Ziele und das nichtfinanzielle Ziel für die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2024 festgelegt, die dazugehörigen Zielwerte im März 2025 vom Aufsichtsrat verabschiedet und dem Vorstand anschließend schriftlich mitgeteilt.



Im Detail waren die Ziele für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt ausgestaltet:

Finanzielle Ziele (jeweils 35,0 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz 2025 (Mio. EUR)	ooEBITDA 2025 (Mio. EUR)
< 97,7 %	0 %	< 625,0	< 387,5
97,7 %	50 %	625,0	387,5
100,0 %	100 %	640,0	396,8
104,7 %	200 %	670,0	415,4

Bei anteiliger Zielerreichung innerhalb des Korridors sowohl beim Umsatz als auch beim EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) wird diese entsprechend berücksichtigt. Prozentpunkte sind keine festen Zielschritte.

Nichtfinanzielles Ziel (30,0 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Plattform-Verfügbarkeit der Suchfunktion auf der IS24-Online-Plattform 2025 (%)
< 99,9 %	0 %	< 99,80 %
99,9 %	50 %	99,80 %
100,0 %	100 %	99,90 %
100,1 %	200 %	99,98 %

Gegenstand des nichtfinanziellen Ziels war für 2025 das Erreichen einer definierten Quote in Bezug auf die Plattform-Verfügbarkeit der Suchfunktion auf der ImmoScout24-Online-Plattform.

Die finanziellen STI-Ziele für die 2025er Tranche basierten für das Geschäftsjahr 2025 auf der ursprünglichen Prognose von 12-14 % Umsatzwachstum, einschließlich eines anorganischen Beitrags von ca. 2 Prozentpunkten, sowie dem Anstieg der EBITDA-Marge aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit um bis zu 50 Basispunkte. Sie sind zudem vor dem Hintergrund zu sehen, dass im Geschäftsjahr 2024 sowohl Umsatz als auch der Anstieg der EBITDA-Marge aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit über der ursprünglichen Kapitalmarktprognose von 9-11 % Umsatzwachstum und dem Anstieg der EBITDA-Marge aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit auf etwa 61 % lagen. Im Geschäftsjahr 2024 betrug das tatsächliche Wachstum für den Umsatz 11,2 %, während die EBITDA-Marge aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit auf 61,5 % stieg.

Die Ausgangswerte sowohl für den Umsatz als auch für das EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit bzw. die dazugehörige EBITDA-Marge aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit lagen aufgrund der starken Entwicklung im Geschäftsjahr 2024 bereits hoch. Hinzu kam die weiterhin herausfordernde Situation des Immobilienmarktes.

Die absoluten Zielwerte bei jeweils 100 % Zielerreichung bei Umsatz bzw. EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit setzten für 2025 Steigerungen im Vergleich zur Vorjahresbasis in Höhe von 13,0 % bzw. 14,0 % voraus. Damit verlangten die Zielwerte eine ambitionierte Umsatzsteigerung bei einem überproportionalen Ergebnisanstieg. Der Wert bei 100 % Zielerreichung hinsichtlich der Plattform-Verfügbarkeit der Suchfunktion stellte mit einer durchschnittlichen Verfügbarkeit von 99,90 % ebenfalls ein anspruchsvolles Zielniveau dar.

Das nichtfinanzielle Leistungsziel der Plattform-Verfügbarkeit der Suchfunktion wird aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Scout24 SE als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet. Es misst die technische Verfügbarkeit der zentralen Suchfunktion von ImmoScout24 über alle relevanten Plattformen hinweg (Android, iOS und Web) und hat das Ziel, Ausfälle der ImmoScout24-Plattform soweit wie möglich zu reduzieren. Die Suchfunktion ist der Einstiegspunkt in nahezu jede Nutzerinteraktion und bildet die Grundlage für Reichweite, Nutzerzufriedenheit, Konversion und letztlich Umsatz. Jede Ausfallzeit, die beispielsweise durch Cyberangriffe wie Datenphishing, betrügerische Anzeigen, Identitätsdiebstahl oder Datenlecks verursacht wird, beeinträchtigt die Nutzerzufriedenheit, die Markenreputation und führt zu Umsatzverlusten. Der Aufsichtsrat hat mit einer Verfügbarkeit von 99,90 % für eine 100 %-Zielerreichung ein anspruchsvolles Ambitionsniveau definiert. Mit einer tatsächlichen Zielerreichung von 99,92 % Verfügbarkeit der Suchfunktion wurde 2025 ein hoher Stabilitätswert und damit eine bedeutende Zuverlässigkeit dieser kundenrelevanten Kernfunktion erreicht.

Im Detail ist die einjährige variable Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt ausgestaltet:

Tsd. EUR	Ralf Weitz ¹ CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018			Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019			Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024			Tobias Hartmann ² CEO 11/2018 - 2/2025		
	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %
Zielvergütung	600,0	1.200,0	-	392,0	784,0	-	330,0	660,0	-	289,2	578,3	-

¹ Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um anteilige Beträge für die Funktionen CPTO und CEO.

² Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum Januar bis Mai 2025 entfallen (Januar und Februar 2025 Vorstandstätigkeit, März bis Mai 2025 Zeitraum nach der Beendigung der Vorstandstätigkeit).

Der Aufsichtsrat hat unter Würdigung der erreichten Kennziffern für die finanziellen Ziele (Umsatz: 649,6 Mio. EUR, EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit: 405,5 Mio. EUR³; für weitere Informationen wird auf den **Geschäftsbericht 2025** verwiesen) und das nichtfinanzielle Ziel (Plattform-Verfügbarkeit der Suchfunktion auf der ImmoScout24-Online-Plattform: 99,92 %) die Zielerreichung für das Berichtsjahr wie folgt ermittelt und beschlossen:

Tsd. EUR				Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025
Zielbetrag			100 %	600,0	392,0	330,0	289,2
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung				
Umsatz	35,0 %	101,5 % 131,9 %		276,9	180,9	152,3	133,5
ooEBITDA	35,0 %	102,2 % 146,8 %		308,3	201,4	169,6	148,6
Plattform- Verfügbarkeit der Suchfunktion auf der ImmoScout24-Online- Plattform	30,0 %	100,02 % 125,0 %		225,0	147,0	123,8	108,4
Auszahlungsbetrag			135,0 %	810,2	529,3	445,6	390,5

STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2026

Die Ziele und deren Gewichtung für die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2026 wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2025 beschlossen und die Zielwerte dazu im März 2026 festgesetzt und dem Vorstand schriftlich mitgeteilt. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2026 sind sowohl finanzieller (Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit, jeweils gewichtet mit 35 %) als auch nichtfinanzieller Natur. Das mit 30 % gewichtete nichtfinanzielle Ziel hat die Kennziffer „Workforce AI Upskilling“ zum Gegenstand.

Im Detail sind die Ziele für das Geschäftsjahr 2026 wie folgt ausgestaltet:

Finanzielle Ziele (jeweils 35,0 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz 2026 (Mio. EUR)	ooEBITDA 2026 (Mio. EUR)
< 98,8 % / < 99,1 %	0 %	< 760,0	< 460,0
98,8 % / 99,1 %	50 %	760,0	460,0
100,0 %	100 %	769,0	464,0
103,5 % / 105,2 %	200 %	796,0	488,0

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

³ Die Kennzahl EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit wurde für die Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung 2025 angepasst und um 212 Tsd. EUR reduziert.

**Nichtfinanzielles Ziel (30,0 %)**

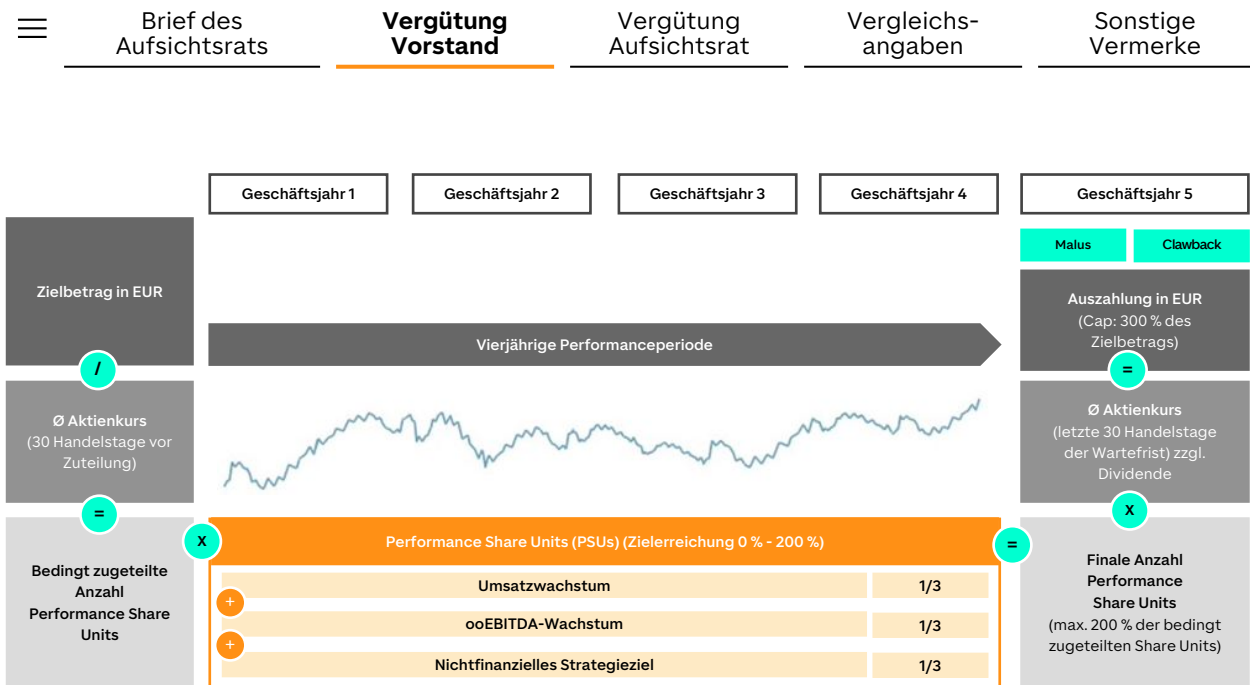
Zielerreichung	Multiplikator	„Workforce AI Upskilling Index“ 2026 (Punkte)
< 78,6 %	0 %	< 55
78,6 %	50 %	55
100,0 %	100 %	70
135,7 %	200 %	95

Das nichtfinanzielle ESG-Ziel „Workforce AI Upskilling“ zielt auf den systematischen Aufbau und die messbare Weiterentwicklung der KI-Kompetenzen und der qualifizierten KI-Nutzung in der Belegschaft und somit der Effizienz und Produktivität im gesamten Unternehmen ab. Die Zielerreichung wird über einen „Workforce AI Upskilling Index“ gemessen, der Akzeptanzrate, Teilnahme an KI-Trainings, Nutzungsverteilung sowie die systemische Integration von KI in Arbeitsabläufe abbildet. Das Ziel ist Teil der ESG-Kategorie Diversität, Chancengleichheit und Inklusion.

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 Wachstum des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (oöEBITDA) sowie ein nichtfinanzielles Strategieziel, das für alle Vorstandsmitglieder gilt und für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt wird. Ziele für Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit werden damit sowohl im STI als auch im LTI berücksichtigt, weil sie die wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns widerspiegeln. 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 Investoren 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 von maßgeblicher Bedeutung. Dabei gibt es in dem Geschäftsmodell der Gesellschaft keine vergleichbare Finanzkennzahl, die entsprechend geeigneter 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: 1,5-fache Netto-Jahresfestvergütung) spätestens mit Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahres nach dem Beginn ihrer Bestellungsperiode zu halten, sodass die Interessen zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern gleichgerichtet sind.

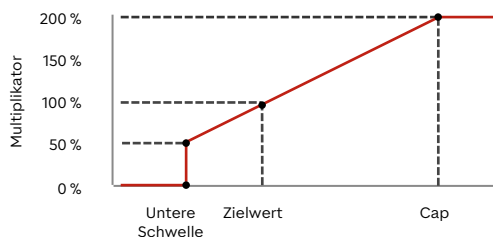


Das Wachstum von Umsatz und ooEBITDA werden als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate – CAGR) definiert. Die Definition des nichtfinanziellen Strategieziels kann sich zwischen den Tranchen unterscheiden.

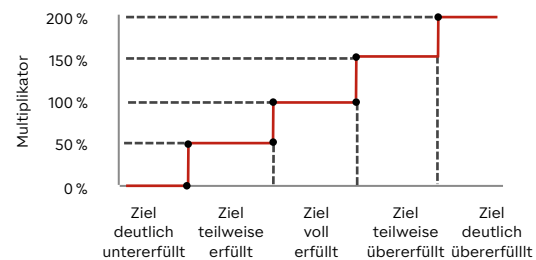
Den Kern der Wachstumsstrategie der Scout24 SE bildet ein nachhaltiges und profitables Wachstum und damit die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Das aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem es sich nach der Steigerung der zentralen finanziellen Wachstumskennzahlen (Umsatz und ooEBITDA) bemisst. Die Scout24-Aktionäre erfahren die Steigerung des Unternehmenswerts in Form der Aktienkurssteigerung und Dividenden. Strategische Initiativen, die sich in der Performanceperiode nur mittelbar auf finanzielle Kennzahlen oder den Aktienkurs auswirken, aber über das LTI hinaus wertstiftend sind, werden über das nichtfinanzielle Strategieziel im LTI berücksichtigt. Insgesamt wird damit der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

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

Die Bonuskurven sehen für das Umsatz- und das EBITDA-Wachstum aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit schematisch wie folgt aus:



Die Bonuskurve für das nichtfinanzielle Strategieziel sieht schematisch wie folgt aus (bei quantitativen Zielen ist auch ein linearer Verlauf analog zu den finanziellen Zielen möglich):



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



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

Neben der Begrenzung der Auszahlung für jede Tranche auf 300 % des jeweiligen Gewährungsbetrags und den Regelungen hinsichtlich der Maximalvergütung enthalten die bestehenden Vorstandsdienstverträge eine Malus-/ Clawback-Regelung. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2025 kein Gebrauch gemacht.

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

Einbeziehung in die (zukünftige) Ziel- bzw. gewährte und geschuldete Vergütung

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

LTIP – Long-Term Incentive Program 2021

Im Rahmen dieses Programms erhalten die Mitglieder des Vorstands in jedem Jahr des Bestehens des zugehörigen Vorstandsdienstvertrags jeweils zum 1. Januar – bzw. mit Beginn des Vorstandsdienstverhältnisses – eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien (PSUs).

Im Rahmen des LTIP 2021 wurden bisher folgende Tranchen gewährt:

i. Tranche 2021/2022¹

Tsd. EUR	Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025	Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023
Zielbetrag²				
Tranche 2021 ³	79,9	n/a	213,2	79,9
Tranche 2022	1.167,0	503,5	1.810,0	1.167,0
Summe zum 31.12.2022⁴	1.246,9	503,5	2.023,2	1.246,9
Ø Aktienkurs (EUR; 30 Handelstage vor Zuteilung)	59,969	59,969	59,969	59,969
Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs zum 31.12.2022 (Tsd. Stück)	20,8	8,4	33,7	20,8

¹ Dr. Gesa Crockford, die mit Wirkung zum 1. April 2024 in den Vorstand bestellt wurde, gehört nicht zum Kreis der Begünstigten für die Tranche 2021/2022.

² Aufgrund des unterjährigen Vertragsabschlusses handelt es sich für Ralf Weitz, Tobias Hartmann und Dr. Thomas Schroeter bei der Tranche 2021 sowie für Dr. Dirk Schmelzer bei der Tranche 2022 um anteilige Werte.

³ Performancezeitraum sowie Performancefaktoren stimmen für die Tranche 2021 mit denen der Tranche 2022 überein. Insofern werden nachfolgend beide Tranchen unter „Tranche 2022“ zusammengefasst.

⁴ Der Ziel- bzw. Gewährungsbetrag zum 1. Januar 2022 setzt sich für Ralf Weitz, Tobias Hartmann und Dr. Thomas Schroeter 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 Performancezeitraum der Tranche 2022 endete am 31. Dezember 2025. Die anschließende Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich.⁴

Im Detail wurden die Ziele für die Tranche 2021/2022 wie folgt ausgestaltet:

Finanzielle Ziele (jeweils 33,3 %)

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

⁴ 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** setzte 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 Performanceperiode von 2022 bis einschließlich 2025, wurden zwei strategische Ziele aus der Capital-Markets-Day-Strategie 2021 abgeleitet, die jeweils gleich gewichtet sind:

- Erreichen einer definierten Anzahl von Immobilienobjekten mit Vermieter-Services
- Erreichen einer definierten Anzahl bestimmter 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.

Der Aufsichtsrat hat unter Würdigung der erreichten Kennziffern für die finanziellen Ziele (Umsatz CAGR: 11,5 %, ooEBITDA CAGR: 15,7 %; die Werte wurden jeweils um die Akquisitionen der Geschäftsjahre 2022 bis 2025 bereinigt) und das nichtfinanzielle Strategieziel die Zielerreichung für die LTIP-Tranche 2022 wie folgt ermittelt und beschlossen:

				Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025	Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023
Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs zum 31.12.2022 (Tsd. Stück)			100 %	20,8	8,4	33,7	20,8
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung				
Umsatz CAGR	33,3 %	95,6 % 91,1 %		6,3	2,6	10,2	6,3
ooEBITDA CAGR	33,3 %	125,4 % 200,0 %		13,9	5,6	22,5	13,9
Immobilienobjekte		103,4 %		3,9	1,6	6,3	3,9
Verkaufstransaktionen	33,3 %	111,2 % 99,3 % 96,5 %		3,3	1,4	5,4	3,3
Anzahl PSUs nach Multiplikator (Tsd. Stück)			131,7 %	27,4	11,1	44,4	27,4

	Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025	Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023
Anzahl PSUs nach Multiplikator (Tsd. Stück)	27,4	11,1	44,4	27,4
Aktienkurs in EUR ¹	91,23	91,23	91,23	91,23
Auszahlungsbetrag in Tsd. EUR	2.497,6	1.008,5	4.052,5	2.497,6
Gewährungsbetrag	1.246,9	503,5	2.023,2	1.246,9
Max. 300 %	3.740,8	1.510,5	6.069,7	3.740,8

¹ Durchschnittlicher Aktienkurs in EUR der letzten 30 Handelstage vor Programmende zzgl. der während der Wartefrist von der Scout24 SE ausgeschütteten Dividenden in EUR

ii. Tranche 2023¹

Tsd. EUR	Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025	Dr. Thomas Schroeter ² CPO 12/2018 - 6/2023
Zielbetrag				
Tranche 2023	1.167,0	1.007,0	1.810,0	97,3
Summe zum 31.12.2023	1.167,0	1.007,0	1.810,0	97,3
Ø Aktienkurs (EUR; 30 Handelstage vor Zuteilung)	50,475	50,475	50,475	50,475
Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs zum 31.12.2023 (Tsd. Stück)	23,1	20,0	35,9	1,9

¹ Dr. Gesa Crockford, die mit Wirkung zum 1. April 2024 in den Vorstand bestellt wurde, gehört nicht zum Kreis der Begünstigten für die Tranche 2023.

² Dr. Thomas Schroeter erhält gemäß Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarung ein Zwölftel der für das Jahr 2023 zu gewährenden LTIP-2021-Tranche. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen.

Die gewährten PSUs wurden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 unverfallbar. Der vierjährige Performancezeitraum der Tranche 2023 endet am 31. Dezember 2026. Die sich anschließende Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich.⁵

Finanzielle Ziele (jeweils 33,3 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz CAGR (%)	ooEBITDA CAGR (%)
< 75 % / < 77 %	0 %	< 8,8 %	< 9,8 %
75 % / 77 %	50 %	8,8 %	9,8 %
100 %	100 %	11,8 %	12,8 %
117 % / 116 %	200 %	13,8 %	14,8 %

Das ebenfalls mit **33,3 %** gewichtete **nichtfinanzielle Strategieziel** hat folgenden Gegenstand:

- Erreichen einer definierten Anzahl bestimmter Abonnement-Kunden

Für die Tranche des Jahres 2023 (Performanceperiode 2023-2026) wurde die Steigerung der Abonnement-Kunden-Anzahl vor allem in den Plus-Produkten für Suchende gewählt, da das erweiterte Leistungsangebot für Suchende ein wesentlicher Baustein der Produkt- und Plattformentwicklung ist. Dieser Fokus auf Transaktionsvereinfachung und Leistungssteigerung ergänzt die 2022 gesetzten Ziele zu Immobilienobjekten und Transaktionszahlen. Gemeinsam bilden diese nichtfinanziellen Ziele die Basis für innovatives Wachstum, Umsatzdiversifizierung und stärkere Marktresilienz.

Nach Ablauf von drei Vierteln der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtperformance der Faktoren in Höhe von 129 %. 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.

iii. Tranche 2024

Tsd. EUR	Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Dr. Gesa Crockford ¹ CCO seit 4/2024	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025
Zielbetrag				
Tranche 2024	1.167,0	1.007,0	581,3	1.810,0
Summe zum 31.12.2024	1.167,0	1.007,0	581,3	1.810,0
Ø Aktienkurs (EUR; 30 Handelstage vor Zuteilung)	63,349	63,349	63,349	63,349
Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs zum 31.12.2024 (Tsd. Stück)	18,4	15,9	9,2	28,6

¹ Bei dem in der Tabelle aufgeführten Betrag für die Tranche 2024 handelt es sich um denjenigen Betrag, der anteilig auf den Zeitraum April bis Dezember 2024 entfällt. Für ein Kalenderjahr ist ein Betrag in Höhe von 775 Tsd. EUR vertraglich vereinbart.

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

≡	Brief des Aufsichtsrats	Vergütung Vorstand	Vergütung Aufsichtsrat	Vergleichsangaben	Sonstige Vermerke
---	-------------------------	---------------------------	------------------------	-------------------	-------------------

Die gewährten PSUs wurden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 unverfallbar. Der vierjährige Performancezeitraum der Tranche 2024 endet am 31. Dezember 2027.

Finanzielle Ziele (jeweils 33,3 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz CAGR (%)	ooEBITDA CAGR (%)
< 67 % / < 70 %	0 %	< 6,0 %	< 7,0 %
67 % / 70 %	50 %	6,0 %	7,0 %
100 %	100 %	9,0 %	10,0 %
144 % / 130 %	200 %	13,0 %	13,0 %

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

Für die Tranche des Jahres 2024, mit der Performanceperiode von 2024 bis einschließlich 2027, wurden zwei strategische Ziele abgeleitet, die jeweils gleichgewichtet sind:

- Anzahl der gewerblichen Kunden
- Anzahl der registrierten Nutzenden des Property Hub

Sowohl die gewerblichen Kunden als auch die registrierten Nutzenden des Property Hubs spielen eine bedeutende Rolle für die Umsetzung der auf dem Kapitalmarkttag 2024 kommunizierten Unternehmensstrategie mit einem Fokus auf Interkonnektivität. Beide Gruppen sind zentrale Marktplatztteilnehmende und besitzen eine langfristige strategische Relevanz für Scout24. Gemeinsam fördern beide Ziele innovative Produktentwicklung, diversifizieren die Umsätze und generieren nachhaltiges Wachstum über das Kerngeschäft hinaus.

Nach Ablauf der Hälfte der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtperformance der Faktoren in Höhe von 169 %. 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.

iv. Tranche 2025

Tsd. EUR	Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024	Tobias Hartmann ¹ CEO 11/2018 - 2/2025
Zielbetrag				
Tranche 2025	1.555,3	1.007,0	775,0	754,2
Summe zum 31.12.2025	1.555,3	1.007,0	775,0	754,2
Ø Aktienkurs (EUR; 30 Handelstage vor Zuteilung)	86,077	86,077	86,077	86,077
Bedingt zugeteilte Anzahl PSUs zum 31.12.2025 (Tsd. Stück)	18,1	11,7	9,0	8,8

¹ Tobias Hartmann erhält gemäß Aufhebungsvereinbarung fünf Zwölftel der für das Jahr 2025 zu gewährenden LTIP-2021-Tranche. Ergänzend wird auf den Abschnitt **Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen.

Die gewährten PSUs wurden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 unverfallbar. Der vierjährige Performancezeitraum der Tranche 2025 endet am 31. Dezember 2028.

Finanzielle Ziele (jeweils 33,3 %)

Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz CAGR (%)	ooEBITDA CAGR (%)
< 78 % / < 80 %	0 %	< 7,0 %	< 8,0 %
78 % / 80 %	50 %	7,0 %	8,0 %
100 %	100 %	9,0 %	10,0 %
144 % / 140 %	200 %	13,0 %	14,0 %

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

Für die Tranche des Jahres 2025, mit der Performanceperiode von 2025 bis einschließlich 2028, wurden zwei strategische Ziele abgeleitet, die jeweils gleichgewichtet sind:

- Anteil bestimmter gewerblicher Kunden, die ein bestimmtes Zusatzprodukt nutzen
- Weitere Reduktion des Anteils von gehishten B2B-Accounts im Jahr 2028

Die beiden nichtfinanziellen LTI-Ziele adressieren die gewerblichen Kunden als zentrale strategische Werttreiber des Scout24-Geschäftsmodells und ergänzen die finanziellen Wachstumskennzahlen um wesentliche qualitative Steuerungsgrößen. Die Ziele fördern sowohl die Produktinnovation und den Ausbau des integrierten Plattform-Ökosystems als auch die langfristige Bindung gewerblicher Kunden sowie Vertrauen und Sicherheit als grundlegende Voraussetzungen für einen nachhaltigen Markterfolg. In ihrer Kombination unterstützen die Ziele die langfristige Wertschöpfung und die strategische Weiterentwicklung von Scout24.

Das nichtfinanzielle Ziel „Anteil bestimmter gewerblicher Kunden, die ein bestimmtes Zusatzprodukt nutzen“ misst den Anteil der gewerblichen Kunden, die mindestens ein zusätzliches Ökosystem-Produkt (EcoSystem OnTopProduct (OTP)) von Scout24 aktiv nutzen. Es adressiert damit die strategische Weiterentwicklung von Scout24 vom klassischen Anzeigenmarktplatz hin zu einem integrierten, daten- und dienstleistungsgetriebenen Plattform-Ökosystem entlang der gesamten Wertschöpfungskette für gewerbliche Kunden.

Das zweite nichtfinanzielle Ziel „Weitere Reduktion des Anteils von gehishten B2B-Accounts“ steht für den hohen Sicherheitsanspruch von Scout24 und misst den durchschnittlichen Anteil gewerblicher B2B-Accounts, die nicht durch Phishing oder vergleichbare Sicherheitsvorfälle kompromittiert wurden. Es adressiert damit einen zentralen Erfolgsfaktor der ImmoScout24-Plattform: Vertrauen und Sicherheit der Kunden als Grundlage für nachhaltige Nutzung, stabile Geschäftsbeziehungen und langfristige Wertschöpfung. Ein hohes Sicherheitsniveau schützt nicht nur die betroffenen Kunden, sondern auch Suchende und Eigentümer vor betrügerischen Inhalten, sichert die Markenreputation von Scout24 und reduziert regulatorische, operative und finanzielle Risiken.

Die finanziellen LTI-Ziele für die 2025er Tranche sind vor dem Hintergrund einer starken Umsatzentwicklung als auch der wesentlichen Steigerung des EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) in den vorangegangenen Jahren zu sehen. Der Aufsichtsrat der Scout24 SE hält daher die Ziele für die 2025er Tranche, insbesondere vor dem Hintergrund der herausfordernden Marktentwicklungen und unter Berücksichtigung der vorangegangenen M&A-Aktivitäten, für anspruchsvoll.

Nach Ablauf von einem Viertel der Performanceperiode ergibt sich als Zwischenstand eine gewichtete Gesamtperformance der Faktoren in Höhe von 135 %. 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 2026 beginnt erst nach dem Berichtszeitraum 2025 ab dem 1. Januar 2026.

STI und LTI – Berücksichtigung außergewöhnlicher Ereignisse und Entwicklungen

Gemäß der Empfehlung in Ziffer G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat in zu begründenden Sonderfällen (z. B. 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 Vorjahr und im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 gab es keinen solchen zu berichtenden Sachverhalt.

Begrenzung der Jahresgesamtvergütung⁶

Die jährliche Vergütung insgesamt, unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten einschließlich Altersversorgung, Nebenleistungen jeder Art sowie etwaiger weiterer Zahlungen, ist bei Ralf Weitz in seiner Funktion als CEO für das Jahr 2025⁷ auf einen Betrag von maximal 6.083,3 Tsd. EUR brutto (CPTO: maximal 4.000,0 Tsd. EUR brutto) sowie bei Dr. Dirk Schmelzer, Dr. Gesa Crockford und Dr. Thomas Schroeter auf einen

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

⁷ Ab dem Jahr 2026 ein Betrag von maximal 6.500,0 Tsd. EUR



Betrag von jeweils maximal 4.000,0 Tsd. EUR brutto und bei Tobias Hartmann auf einen Betrag von maximal 6.500,0 Tsd. EUR brutto begrenzt. Bei Überschreiten des Maximalbetrags wird die Auszahlung des LTIP entsprechend gekürzt.

Die Einhaltung dieser Maximalvergütung kann stets erst rückwirkend abschließend überprüft werden, wenn nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode die Höhe der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten LTIP-2021-Tranche feststeht.

Geschäftsjahr 2025

Vorbehaltlich dessen wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 eingehalten. Details können der folgenden Tabelle entnommen werden.

Tsd. EUR	Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024	Tobias Hartmann ¹ CEO 11/2018 - 2/2025
Fixe Bestandteile	911,9	618,0	512,0	430,8
Festvergütung	906,7	600,0	500,0	423,3
Nebenleistungen	5,3	18,0	12,0	7,5
Variable Bestandteile	810,2	529,3	445,6	390,5
Einjährige variable Vergütung (STI)	810,2	529,3	445,6	390,5
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) – LTIP 2021 (Tranche 2025)	Noch keine Auszahlung im Geschäftsjahr 2025			
Versorgungsaufwendungen	70,8	40,0	30,0	31,3
Gesamtvergütung	1.793,0	1.187,3	987,6	852,6
Maximalvergütung p. a.	6.083,3	4.000,0	4.000,0	6.500,0
Headroom	4.290,4	2.812,7	3.012,4	5.647,4

¹ Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum Januar bis Mai 2025 entfallen (Januar und Februar 2025 Vorstandstätigkeit, März bis Mai 2025 Zeitraum nach der Beendigung der Vorstandstätigkeit). Die Abfindung bzw. die Karenzentschädigung unterliegen nicht der Maximalvergütung.

Geschäftsjahre 2021 und 2022

Für die erste Tranche des LTIP 2021 (Tranche 2021/2022) ist die vierjährige Performanceperiode zum Ende des Berichtsjahres erreicht, die Maximalvergütung für die Jahre 2021 und 2022 wurde eingehalten. Details können der folgenden Tabelle entnommen werden.

2021	Ralf Weitz ¹ CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer ¹ CFO seit 6/2019	Tobias Hartmann ¹ CEO 11/2018 - 2/2025	Dr. Thomas Schroeter ¹ CPO 12/2018 - 6/2023
Fixe Bestandteile	47,2	n/a	119,0	48,1
Festvergütung	46,8		116,9	46,8
Nebenleistungen	0,3		2,1	1,2
Variable Bestandteile	205,0	n/a	546,2	205,0
Einjährige variable Vergütung (STI)	44,9		119,1	44,9
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) – LTIP 2021 (Tranche 2021/2022)	160,1		427,1	160,1
Versorgungsaufwendungen	-	n/a	-	-
Gesamtvergütung	252,2	n/a	665,2	253,0
Maximalvergütung p.a.	4.000,0	n/a	6.500,0	4.000,0
Headroom	3.747,8	n/a	5.834,8	3.747,0

¹ Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den jeweils zweiten Vorstandsdienstvertrag, beginnend im Geschäftsjahr 2021, entfallen (Ralf Weitz, Dr. Thomas Schroeter: 7. bis 31. Dezember 2021, Tobias Hartmann: 19. November bis 31. Dezember 2021). Diese Beträge werden der Maximalvergütung für ein gesamtes Jahr gegenübergestellt. Die Vertragslaufzeit des zweiten Vorstandsdienstvertrags von Dr. Dirk Schmelzer begann am 1. Juli 2022, insofern sind für seine Person keine Daten enthalten.

☰	Brief des Aufsichtsrats	Vergütung Vorstand	Vergütung Aufsichtsrat	Vergleichs- angaben	Sonstige Vermerke
2022		Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	Dr. Dirk Schmelzer¹ CFO seit 6/2019	Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025	Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023
Tsd. EUR					
Fixe Bestandteile		684,8	309,0	1.034,3	698,3
Festvergütung		680,0	300,0	1.016,0	680,0
Nebenleistungen		4,8	9,0	18,3	18,3
Variable Bestandteile		2.952,6	1.276,4	4.574,0	2.952,6
Einjährige variable Vergütung (STI)		615,1	267,9	948,6	615,1
Mehrfährige variable Vergütung (LTI) – LTIP 2021 (Tranche 2021/2022)		2.337,5	1.008,5	3.625,4	2.337,5
Versorgungsaufwendungen		50,0	40,0	75,0	50,0
Gesamtvergütung		3.687,3	1.625,4	5.683,3	3.700,9
Maximalvergütung p.a.		4.000,0	4.000,0	6.500,0	4.000,0
Headroom		312,7	2.374,6	816,7	299,1

¹ Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den zweiten Vorstandsdienstvertrag, beginnend im Geschäftsjahr 2022, entfallen (1. Juli bis 31. Dezember 2022). Diese Beträge werden der Maximalvergütung für ein gesamtes Jahr gegenübergestellt.

Ergänzend wird auf die Angaben im vorangegangenen Abschnitt ► **Mehrfährige 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 Vorstandsdienstverträge 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.

Mit Beschluss vom 14. Oktober 2021 bis zum Ablauf des 30. Juni 2026 wurde Dr. Dirk Schmelzer zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum Finanzvorstand (CFO) ernannt. Dr. Dirk Schmelzer schied auf eigenen Wunsch zum 28. Februar 2026 aus dem Unternehmen aus.

Im Zuge der von Dr. Dirk Schmelzer gewünschten vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses wurde im Rahmen der getroffenen Aufhebungsvereinbarung Folgendes bestimmt:

- Das Amt als Mitglied des Vorstands wird vorzeitig mit Ablauf des 28. Februar 2026 beendet, ebenso endet das Dienstverhältnis vorzeitig mit Ablauf des 28. Februar 2026 (Beendigungszeitpunkt).
- Dr. Dirk Schmelzer erhält im Geschäftsjahr 2026 bis zum Beendigungszeitpunkt zeitanteilig sein Jahresfestgehalt sowie die zeitanteilige einjährige variable Vergütung und zwei Zwölftel der für das Jahr 2026 zu gewährenden LTI-Tranche.
- Die Malus-/Clawback-Regelungen des Dienstvertrags bleiben aufrechterhalten.
- Für die vorgenannten Vergütungsbestandteile gelten weiterhin die Regelungen zur Maximalvergütung gemäß Dienstvertrag.



- Eine Abfindung im Zusammenhang mit dem Ausscheiden wird nicht gewährt.
- Es gilt ein vertragliches Wettbewerbsverbot bis zum Beendigungszeitpunkt sowie eine entschädigungslose Aufhebung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.
- Die Aktienhaltepflicht des Vorstandsmitglieds gemäß Share Ownership Guideline endet mit dem Beendigungszeitpunkt.

Neben dem oben beschriebenen Sachverhalt wird auf die im Abschnitt **►Gewährte und geschuldete Vergütung** dargestellten Sachverhalte (siehe **►Aus dem Vorstand ausgeschiedene ehemalige Mitglieder**) verwiesen. Darüber hinaus 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).

Sonstige Regelungen

Share Ownership Guideline

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Scout24 SE in Höhe von 150 % (Vorstandsvorsitzender/CEO) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder: CFO, CPTO, CCO) ihrer Netto-Jahresfestvergütung zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen. Alle Mitglieder des Vorstands sind ihrer Verpflichtung vertragsgerecht nachgekommen.

Mitglieder des Vorstands	Ziel (% der Netto-Jahresfestvergütung)	Enddatum Aufbauphase	Stufe der Aufbauphase	Anzahl der gehaltenen Aktien
Ralf Weitz, CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	100% ¹	31.12.2025 ¹	Ziel-Aktienbestand erreicht	8.021 Stück
Dr. Dirk Schmelzer, CFO seit 6/2019	100 %	28.02.2026 ²	30.06.2025 75 % (3. Stufe)	4.000 Stück
Dr. Gesa Crockford, CCO seit 4/2024	100 %	31.03.2028	31.03.2025 25 % (1. Stufe)	1.401 Stück

¹ Zum Stichtag 31. Dezember 2025 gilt die Haltepflicht für einen Aktienbestand i.H.v. 100 %, bezogen auf die Netto-Jahresfestvergütung des ehemaligen Vorstandsdienstvertrags (CPTO-Vertrag). Zum Stichtag 31. Dezember 2028 gilt die Haltepflicht für einen Aktienbestand i.H.v. 150 %, bezogen auf die Netto-Jahresfestvergütung des zum 1. März 2025 in Kraft getretenen Vorstandsdienstvertrags (CEO-Vertrag).

² Im Zuge der von Dr. Dirk Schmelzer gewünschten vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses endet die Aktienhaltepflicht gemäß Share Ownership Guideline mit dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt. Ergänzend wird auf den Abschnitt **►Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit** verwiesen.

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 2025 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.

Die ordentliche Hauptversammlung wird im Jahr 2026, dem gesetzlich vorgesehenen vierjährigen Turnus folgend, erneut über die Aufsichtsratsvergütung beschließen (weitere Information dazu im **Brief des Aufsichtsrats**). Die Veröffentlichung des Vergütungssystems der Aufsichtsratsmitglieder ist gemäß § 113 Abs. 3 Satz 6 AktG i. V. m. § 120a Abs. 2 AktG auf der Webseite der Gesellschaft unter **www.scout24.com/investor-relations/corporate-governance/verguetung** erfolgt.

Grundzüge der Vergütung

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 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 gemäß dem gesetzlich vorgesehenen Turnus 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 erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 70,0 Tsd. EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 175,0 Tsd. EUR und der Stellvertreter eine solche in Höhe von 140,0 Tsd. EUR. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 25,0 Tsd. EUR und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche in Höhe von 50,0 Tsd. EUR. Jedes Mitglied eines anderen Ausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 20,0 Tsd. EUR und jeder Vorsitzende eines anderen Ausschusses eine solche in Höhe von 40,0 Tsd. EUR.

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 und wird, falls anwendbar, mit Umsatzsteuer beglichen.



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 2025

Die Hauptversammlung der Gesellschaft am 5. Juni 2024 hat Dr. Hans-Holger Albrecht, Frank H. Lutz, André Schwämmlein, Maya Miteva und Sohaila Ouffata für eine weitere Amtszeit und Andrea Euenheim für eine erste Amtszeit für die Zeit bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 beschließt, gewählt. Dr. Elke Frank schied mit dem Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 5. Juni 2024 aus dem Aufsichtsrat aus. Sohaila Ouffata schied mit dem Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Juni 2025 aus dem Aufsichtsrat der Scout24 SE aus. Lutz Finger wurde von der Hauptversammlung 2025 zum Mitglied des Aufsichtsrats der Scout24 SE bestellt. In der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats wurde Lutz Finger zum Mitglied des Prüfungsausschusses gewählt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats bezogen im Geschäftsjahr 2025 folgende Vergütung⁸:

Tsd. EUR		Fixe Grund- vergütung	Präsidial- ausschuss	Prüfungs- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Summe
Dr. Hans-Holger Albrecht	2025	175,0	40,0	25,0	20,0	260,0
	2024	175,0	40,0	25,0	20,0	260,0
Frank H. Lutz	2025	140,0	20,0	50,0	11,7	221,7
	2024	140,0	20,0	50,0	–	210,0
Maya Miteva	2025	70,0	–	25,0	–	95,0
	2024	70,0	–	25,0	–	95,0
Andrea Euenheim ¹	2025	70,0	–	–	40,0	110,0
	2024	40,8	–	–	23,3	64,1
André Schwämmlein	2025	70,0	20,0	–	–	90,0
	2024	70,0	20,0	–	–	90,0
Lutz Finger ¹	2025	40,8	–	14,6	–	55,4
	2024	–	–	–	–	–
Sohaila Ouffata ¹	2025	35,0	–	–	10,0	45,0
	2024	70,0	–	–	20,0	90,0
Dr. Elke Frank ¹	2025	–	–	–	–	–
	2024	35,0	–	–	20,0	55,0
Summe	2025	600,8	80,0	114,6	81,7	877,1
	2024	600,8	80,0	100,0	83,3	864,1

¹ Für Lutz Finger und für Sohaila Ouffata sind für das Geschäftsjahr 2025 zeitanteilige Beträge berücksichtigt. Für Andrea Euenheim und für Dr. Elke Frank sind für das Geschäftsjahr 2024 zeitanteilige Beträge berücksichtigt.

Die notwendigen Auslagen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats erstattet. Die Auslagenerstattungen (ohne erstattete Umsatzsteuer) an Mitglieder des Aufsichtsrats beliefen sich im Berichtsjahr auf 37,7 Tsd. EUR (2024: 5,8 Tsd. EUR).

⁸ Ohne erstattete Auslagen und Umsatzsteuer

Vergleichende Darstellung

Die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats,⁹ der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmenden 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).

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der beiden für die Konzernzielerreichung und gleichzeitig für die variable Vergütung des Vorstands maßgeblichen finanziellen Steuerungsgrößen Konzernumsatz und Konzern-EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA) dargestellt sowie weiterhin anhand des Jahresüberschusses der Scout24 SE (HGB).

Die durchschnittliche Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalenzbasis wurde unter Einbezug der zum jeweiligen Jahresende erreichten variablen Vergütung der Mitarbeitenden der Scout24 SE – ausgenommen Auszubildende und Praktikanten – ermittelt. Weiterhin wurden Auszahlungen aus Programmen zur anteilsbasierten Vergütung, an denen auch ausgewählte Arbeitnehmende partizipieren, in die Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmenden einbezogen.

Im Einzelnen waren für die Veränderungen im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 folgende Effekte ursächlich:

Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Anstieg der Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands resultiert mehrheitlich aus der im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung kommenden ersten Tranche der mehrjährigen variablen Vergütung (LTIP 2021) aus dem ab dem Geschäftsjahr 2021 angewendeten Vergütungssystem. Für die LTIP-Tranche 2021/22 lief die vierjährige Performanceperiode mit dem Ende des Geschäftsjahres 2025 ab. Gemäß Definition erfolgt die Einbeziehung dieser Tranche in die Gesamtvergütung im Sinne der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025.

Gegenläufig wirkt sich - mit Ausnahme von Dr. Thomas Schroeter - die gegenüber dem Vorjahr niedrigere Gesamtzielerreichung der einjährigen variablen Vergütung (STI) aus (135,0 % vs. 166,9 %).

Darüber hinaus kamen folgende individuelle Faktoren für die einzelnen Mitglieder des Vorstands zum Tragen:

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands

Für Ralf Weitz erhöhte sich die Gesamtvergütung 2025 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der erfolgten Anpassung seiner Gesamtvergütung infolge seiner neuen Funktion als Vorstandsvorsitzender ab 1. März 2025.

Für Dr. Dirk Schmelzer fällt der Effekt aus der LTIP-Tranche 2021/22 aufgrund des unterjährigen Vertragsabschlusses und der daraus resultierenden anteiligen Tranche geringer aus.

Dr. Gesa Crockford wurde zum 1. April 2024 in den Vorstand der Scout24 SE bestellt. Sie gehört damit nicht zum Kreis der Begünstigten für die Tranche 2021/22 des LTIP 2021. Weiterhin ist aufgrund des unterjährigen Beginns des Vorstandsdienstverhältnisses und der damit einhergehenden anteiligen Werte für das Jahr 2024 die Angabe der jährlichen Veränderung in Prozent nur eingeschränkt aussagefähig.

Aus dem Vorstand ausgeschiedene ehemalige Mitglieder

Für Tobias Hartmann setzt sich die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres 2025 zusammen aus

- den gemäß Aufhebungsvereinbarung vereinbarten Beträgen, die auf den Zeitraum bis zum Ende des Vorstandsdienstverhältnisses entfallen. Das Vorstandsdienstverhältnis endete vertragsgemäß mit Ablauf des 31. Mai 2025.
- der Tranche 2021/22 des LTIP 2021

⁹ Über die in der Tabelle aufgeführten Personen hinausgehend haben frühere, in vorangegangenen Geschäftsjahren ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Berichtsjahr keine Vergütung erhalten.



Die Angabe der jährlichen Veränderung in Prozent für 2025 bezogen auf 2024 ist aufgrund der unterjährigen Beendigung des Vorstandsdiensverhältnisses und damit einhergehender anteiliger Werte für das Jahr 2025 sowie aufgrund der vertraglichen Regelungen der Aufhebungsvereinbarung nur eingeschränkt aussagefähig.

Für Dr. Thomas Schroeter beinhaltet die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres 2025 entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen die Tranche 2021/22 des LTIP 2021 (mehrjährige variable Vergütung). Für das Geschäftsjahr 2024 beinhaltet die Gesamtvergütung den entsprechenden Anteil der für den Zeitraum nach Beendigung des Vorstandsdiensverhältnisses zugesagten Karenzentschädigung.

Die Angabe der jährlichen Veränderung in Prozent für 2025 bezogen auf 2024 ist aufgrund der Heterogenität der Vergleichsgrundlage nur eingeschränkt aussagefähig.

Für weitere Informationen wird auf den Abschnitt **► Gewährte und geschuldete Vergütung** verwiesen.

Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats

Die jährliche Veränderung in Prozent für 2025 bezogen auf 2024 für Frank H. Lutz ist durch eine unterschiedliche Ausschusszugehörigkeit begründet.

Der Anstieg der Gesamtvergütung von Andrea Euenheim resultiert aus der erstmalig ganzjährigen Aufsichtsratsstätigkeit (gegenüber sieben Monaten im Geschäftsjahr 2024).

Im Geschäftsjahr 2025 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenes Mitglied

Sohaila Ouffata schied mit dem Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 5. Juni 2025 aus dem Aufsichtsrat aus. Die Angabe der jährlichen Veränderung in Prozent für 2025 bezogen auf 2024 ist aufgrund der unterjährigen Beendigung der Aufsichtsratsstätigkeit und damit einhergehender anteiliger Werte für das Jahr 2025 nur eingeschränkt aussagefähig.

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmenden

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 Mitarbeitenden unterhalb der Ebene des Senior Managements. Beide Gruppen sind im Rahmen der „Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems“ definiert.

Wesentliche Ursache für die im Jahresvergleich 2025 zu 2024 gestiegenen Durchschnittsvergütungen der Arbeitnehmervergleichsgruppen 1 und 2 sind die höheren Auszahlungen aus den Programmen zur anteilsbasierten Vergütung, an der Mitarbeitende beider Arbeitnehmervergleichsgruppen partizipieren (siehe **► Geschäftsbericht 2025**)

☰	Brief des Aufsichtsrats	Vergütung Vorstand	Vergütung Aufsichtsrat	Vergleichs- angaben	Sonstige Vermerke	
Tsd. EUR / jährliche Veränderung (%)	2025	2025 zu 2024	2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020
Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands¹						
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Ralf Weitz CEO (ehem. CPTO) seit 12/2018	4.290,5	188,7 %	-48,1 %	-28,8 %	53,8 %	192,1 %
Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 6/2019	2.195,8	67,4 %	-42,8 %	-13,9 %	34,1 %	109,8 %
Dr. Gesa Crockford CCO seit 4/2024	1.005,2	-14,8 %	n/a	n/a	n/a	n/a
Aus dem Vorstand ausgeschiedene ehemalige Mitglieder						
Tobias Hartmann CEO 11/2018 - 2/2025 ²	5.902,5	160,4 %	-37,9 %	-25,5 %	32,9 %	140,3 %
Dr. Thomas Schroeter CPO 12/2018 - 6/2023 ³	2.497,6	1.369,2 %	-93,0 %	-39,9 %	54,2 %	46,2 %
Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats⁴						
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Hans-Holger Albrecht seit 6/2018	260,0	-	3,3 %	14,4 %	10,0 %	-
Frank H. Lutz seit 8/2019	221,7	5,6 %	-	7,7 %	8,3 %	-
Maya Miteva seit 6/2023	95,0	-	71,4 %	n/a	n/a	n/a
Andrea Euenheim seit 6/2024	110,0	71,4 %	n/a	n/a	n/a	n/a
André Schwämmlein seit 8/2019	90,0	-	-4,4 %	7,6 %	9,4 %	-12,7 %
Lutz Finger seit 6/2025	55,4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Im Geschäftsjahr 2025 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenes Mitglied						
Sohaila Ouffata 6/2023 - 6/2025	45,0	-50,0 %	71,4 %	n/a	n/a	n/a
Ertragsentwicklung der Gesellschaft						
Konzernumsatz ⁵	649.561	14,7 %	11,2 %	13,8 %	15,0 %	10,0 %
Konzern-ooEBITDA ⁶	405.712	16,5 %	14,5 %	21,0 %	12,7 %	5,0 %
Jahresüberschuss der Scout24 SE (HGB) ⁷	157.527	3,5 %	21,3 %	-5,4 %	27,5 %	-95,9 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmenden						
Arbeitnehmervergleichsgruppe 1	501,1	14,7 %	54,8 %	-46,7 %	-22,8 %	41,2 %
Arbeitnehmervergleichsgruppe 2	99,6	3,1 %	8,5 %	0,1 %	4,5 %	3,4 %

¹ Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands beinhaltet in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 die Auszahlung der bis zum 30. Juni 2021 bzw. 2022 im Rahmen des LTI-Programmes 2018 erdienten virtuellen Aktien.

² Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um diejenigen Beträge, die anteilig auf den Zeitraum Januar bis Mai 2025 entfallen (Januar und Februar 2025 Vorstandstätigkeit, März bis Mai 2025 Zeitraum nach der Beendigung der Vorstandstätigkeit).

³ Dr. Thomas 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.

⁴ Die jährliche prozentuale Veränderung ist aufgrund des i. d. R. unterjährigen Beginns der Tätigkeit als Aufsichtsrat und damit einhergehender anteiliger Werte für die betreffenden Jahre nur eingeschränkt aussagefähig.

⁵ Im Zusammenhang mit einem im Geschäftsjahr 2019 vereinbarten und im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossenen Unternehmensverkauf erfolgte (im Scout24-Konzernabschluss) 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.

⁶ Siehe Anmerkung zum Konzernumsatz

⁷ Der Jahresüberschuss des Geschäftsjahres 2020 (im Einzelabschluss der Scout24 SE) ist insbesondere durch Gewinne aus Beteiligungsveräußerungen geprägt. Es wird auf die in Fußnote 5 genannte Transaktion verwiesen.

München, im März 2026

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 2025 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 2025 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 20. März 2026

**PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Alexander Fiedler
Wirtschaftsprüfer

Andrea Wechsler
Wirtschaftsprüferin

Disclaimer

Dieser Bericht kann zukunftsgerichtete Aussagen über das Geschäft, die Finanz- und Ertragslage sowie die Gewinnprognosen der Scout24-Gruppe enthalten. Begriffe wie „können“, „werden“, „erwarten“, „rechnen mit“, „erwägen“, „beabsichtigen“, „planen“, „glauben“, „fortdauern“ und „schätzen“, Abwandlungen solcher Begriffe oder ähnliche Ausdrücke kennzeichnen diese zukunftsgerichteten Aussagen. Solche zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf den gegenwärtigen Einschätzungen, Erwartungen, Annahmen und Informationen des Scout24-Vorstands, von denen zahlreiche außerhalb des Einflussbereichs von Scout24 liegen. Die Aussagen unterliegen einer Vielzahl bekannter und unbekannter Risiken und Unsicherheiten. Die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können daher wesentlich von diesen zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Die Gesellschaft übernimmt keine Verpflichtung zur Aktualisierung oder Überprüfung zukunftsgerichteter Aussagen aufgrund neuer Informationen oder künftiger Ereignisse oder aus sonstigen Gründen, soweit keine ausdrückliche rechtliche Verpflichtung besteht.

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

Scout24 verwendet zur Erläuterung der Ertragskennzahlen auch alternative Leistungskennzahlen, die nicht nach IFRS definiert sind. Diese sollten nicht isoliert, sondern als ergänzende Information betrachtet werden. Die von Scout24 verwendeten alternativen Leistungskennzahlen sind jeweils an der entsprechenden Stelle im Bericht definiert.

Sondereinflüsse, die für die Ermittlung einiger alternativer Leistungskennzahlen verwendet werden, resultieren aus der Integration erworbener Unternehmen, Reorganisationen, außerplanmäßigen Abschreibungen, dem Veräußerungsergebnis bei Devestitionen und Beteiligungsverkäufen sowie sonstigen Aufwendungen und Erträgen außerhalb des gewöhnlichen Geschäftsbetriebs von Scout24.

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

Impressum

Investor Relations

Filip Lindvall
Vice President Strategy & Investor Relations
E-Mail: ir@scout24.com

Scout24 SE

Invalidenstr. 65
10557 Berlin
Deutschland
E-Mail: info@scout24.com
▶ www.scout24.com