



Vergütungsbericht 2021



Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge und Bestandteile der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Scout24 SE sowie die individualisierten und nach Bestandteilen aufgegliederten Vergütungen, die den Organmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährt wurden bzw. ihnen geschuldet werden.

Der Vergütungsbericht entspricht den anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und berücksichtigt, wie vom Gesetzgeber vorgesehen, erstmals die aktienrechtlichen Neuregelungen aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019.

Der Vergütungsbericht entspricht ebenfalls den Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019; dieser formuliert, dass Vorstand und Aufsichtsrat jährlich einen Vergütungsbericht nach den gesetzlichen Bestimmungen erstellen. Auf weitergehende Empfehlungen zur Umsetzung des Vergütungsberichts wird seitens der Gremien des DCGK verzichtet.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

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

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

Das Vergütungssystem der Scout24 SE wurde weiterentwickelt, um den geänderten Anforderungen durch ARUG II und DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 zu entsprechen. Es wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Scout24 AG am 8. Juli 2021 gebilligt und kommt für alle im Geschäftsjahr 2021 neu abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge ab dem Zeitpunkt ihrer Wirkung zur Geltung. Die Veröffentlichung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ist gemäß § 120a Abs. 2 AktG auf der Website der Gesellschaft erfolgt.

Aufgrund der Vertragslaufzeiten der einzelnen Vorstandsdienstverträge entfalten für das Geschäftsjahr 2021 sowohl das vorangehende, von der Hauptversammlung 2016 gebilligte System der Vorstandsvergütung als auch das von der ordentlichen Hauptversammlung der Scout24 AG im Geschäftsjahr 2021 gebilligte Vergütungssystem ihre Relevanz.

Die sich anschließende Darstellung der Grundzüge und Bestandteile des Vergütungssystems bezieht sich auf das von der ordentlichen Hauptversammlung der Scout24 AG im Geschäftsjahr 2021 gebilligte Vergütungssystem. Aus Gründen der Transparenz und zur besseren Verständlichkeit der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 schließt sich daran ein Überblick über das von der Hauptversammlung 2016 gebilligte Vergütungssystem an.

Übersicht über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

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

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 bezogenen 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 / zweite Aktionärsrichtlinie vom 12. Dezember 2019 Berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019

Die unterstrichenen Merkmale sind neue Merkmale des weiterentwickelten Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder.

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

ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

Fixe Bestandteile			Variable Bestandteile	
Festvergütung ~ 25 % - 35 %	Nebenleistungen ~ 1 %	Altersversorgung ~ 1 % - 2 %	Short-Term Incentive (STI) ~ 15 % - 25 %	Long-Term Incentive (LTI) ~ 45 % - 55 %
Fixes Basisgehalt, monatlich ausgezahlt	Im Wesentlichen Dienstwagen und Zuschüsse zu Versicherungen	Beitragsorientierte Zusage (Direktversicherung)	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien Zielbonus: <ul style="list-style-type: none"> 35 % Umsatz 35 % ooEBITDA¹ 30 % nicht-finanzielles Nachhaltigkeitsziel Cap: 200 % des Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> 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) & aktienbasiert

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

SONSTIGE REGELUNGEN DAS VERGÜTUNGSSYSTEM BETREFFEND

Regelung	Ausgestaltung
Share Ownership Guideline (SOG)	Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der Scout24 SE in Höhe von 150 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder) ihrer Netto-Jahresfestvergütung zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Hierdurch werden die Interessen zwischen Aktionär:innen und Vorstandsmitgliedern noch weiter angeglichen. Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen; die erste Stufe in Höhe von 25 % der Netto-Jahresfestvergütung muss zum 31.12.2022 erreicht sein. Den vollständigen Bestand hat das Vorstandsmitglied mit Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahres nach dem Beginn seiner neuen Bestellungsperiode und ab diesem Stichtag dauerhaft zu halten. Bestehende Aktien der Scout24 SE werden angerechnet. Maßgeblich für den Wert der gehaltenen Aktien ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs.

Regelung	Ausgestaltung
Malus/Clawback	Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstöße gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen.
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 6.500.000 Euro • ordentliches Vorstandsmitglied: 4.000.000 Euro
Abfindungscap	Abfindungen maximal in Höhe des Zweifachen der Summe aus Grundvergütung und STI (Zielbetrag), maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen gewesen wäre.

System der Vorstandsvergütung, gebilligt von der Hauptversammlung 2016 („System 2016“)

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat achtet dabei, unter Beachtung der in § 87 Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) normierten Anforderungen, auf die Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie auf die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt. Das Vergütungssystem für den Vorstand ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgsorientierte Unternehmensführung zu schaffen. Es setzt sich aus fixen und erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen. Die Vergütung weist insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Anteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf.

Die Vorstandsvergütung nach dem System 2016 besteht aus folgenden Komponenten: Fixe Vergütung

Bestandteile	Ausgestaltung
Festvergütung	Fixes Basisgehalt, das sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und monatlich ausgezahlt wird.
Nebenleistungen	Nebenleistungen variieren für die einzelnen Vorstandsmitglieder, enthalten aber im Wesentlichen Dienstwagen bzw. Ausgleichszahlungen für den Verzicht auf die Inanspruchnahme eines Dienstwagens.
Versorgungsleistungen	Die Scout24 SE zahlt den Mitgliedern des Vorstands für die Dauer des Dienstvertrags feste Zuschüsse zur Altersversorgung. Darüber hinaus hat die Gesellschaft selbst keine Versorgungsverträge für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen oder Pensionszusagen gewährt.

VARIABLE VERGÜTUNG

Bestandteile	Ausgestaltung
Einjährige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungskriterien Zielbonus: <ul style="list-style-type: none"> • 33,3–50 % Umsatz • 33,3–50 % ooEBITDA • 0–33,3 % nichtfinanzielles Ziel • Cap: 200 % des Zielbetrags
Sondervergütung	Es besteht die Möglichkeit der Gewährung einer Sondervergütung für außerordentliche Leistungen nach Ermessen des Aufsichtsrats. Die Höhe der Sondervergütung ist auf das Dreifache der einjährigen variablen Vergütung beschränkt (Vorstandsvorsitzender) bzw. das Zweifache der jährlichen Festvergütung (ordentliche Vorstandsmitglieder) begrenzt.
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungskriterien Performance Share Units: <ul style="list-style-type: none"> • 33,3 % Umsatzwachstum • 33,3 % ooEBITDA-Wachstum • 33,3 % relative Kapitalmarktbedingung • Cap Performancefaktor: 200 % • Cap Auszahlung pro Share Unit: das 3,5-Fache des Share-Unit-Kurses am Gewährungsdatum

SONSTIGE REGELUNGEN DAS VERGÜTUNGSSYSTEM BETREFFEND

Bestandteile	Ausgestaltung
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: 10.715,9 Tsd. Euro (Vorstandsvorsitzender) und 6.300,0 Tsd. Euro bzw. 7.000,0 Tsd. Euro (ordentliches Vorstandsmitglied).
Abfindungscap	Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund beinhalten die Vorstandsverträge eine Abfindungszusage in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen des Festgehalts und des STI (Zielbetrag), maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre.

Insgesamt ergibt sich bei einer Zielerreichung von 100 % folgende Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021:

in Tsd. Euro	Tobias Hartmann ¹ CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter ¹ CPO seit 12/2018		Ralf Weitz ¹ CCO seit 12/2018	
	100 %	Anteil ²	100 %	Anteil	100 %	Anteil ²	100 %	Anteil ²
Fixe Bestandteile								
Festvergütung	718,7	22,4 %	420,0	21,0 %	419,3	18,4 %	419,3	18,4 %
Nebenleistungen	15,9	0,5 %	14,0	0,7 %	6,4	0,3 %	4,9	0,2 %
Summe	734,6	22,9 %	434,0	21,7 %	425,7	18,7 %	424,2	18,7 %
Variable Bestandteile								
Einjährige variable Vergütung (STI)	382,6	11,9 %	210,0	10,5 %	217,1	9,5 %	217,1	9,5 %
Mehrfürige variable Vergütung (LTI) ³	2.046,6	63,7 %	1.333,3	66,6 %	1.607,7	70,7 %	1.607,7	70,7 %
davon: LTIP 2018	1.833,3	57,0 %	1.333,3	66,6 %	1.527,8	67,1 %	1.527,8	67,2 %
davon: LTIP 2021	213,2	6,6 %	N/A	N/A	79,9	3,5 %	79,9	3,5 %
Summe	2.429,2	75,6 %	1.543,3	77,1 %	1.824,8	80,2 %	1.824,8	80,2 %
Versorgungsaufwendungen	50,0	1,6 %	25,0	1,2 %	25,0	1,1 %	25,0	1,1 %
Gesamtvergütung	3.213,8	100,0 %	2.002,4	100,0 %	2.275,5	100,0 %	2.274,0	100,0 %

¹ Für die Herren Hartmann, Dr. Schroeter und Weitz sind beide im Geschäftsjahr 2021 zur Geltung kommenden Vergütungssysteme zeitanteilig berücksichtigt.

² Aufgrund der Geltung beider Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2021 stimmen die für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesenen Anteile an der Gesamtvergütung nicht mit der anteiligen Ziel-Gesamtvergütung gemäß dem von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem überein.

³ Die im Rahmen des LTIP 2018 gewährten Tranchen wurden für die dreijährige Vertragslaufzeit der Vorstandsverträge zugesagt, insofern wurden die Tranchen für die Bestimmung der Zielvergütung gleichmäßig auf die Geschäftsjahre der Laufzeit der Vorstandsverträge verteilt, der jeweils unterjährige Beginn der Tätigkeit als Vorstand wurde berücksichtigt; für die Zielvergütung 2021 wird der auf das Geschäftsjahr 2021 entfallende anteilige Betrag herangezogen.

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

Im Rahmen des LTIP 2021 erhalten die Mitglieder des Vorstands in jedem Jahr des Bestehens des zugehörigen Vorstandsvertrags jeweils jährlich zum 1. Januar eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien. Für die Bestimmung der Zielvergütung wurde der zeitanteilige Anspruch für das Geschäftsjahr 2021 berücksichtigt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Der nachfolgenden Tabelle kann die den im Berichtsjahr 2021 und im Vorjahr tätigen Mitgliedern des Vorstands gewährte bzw. ihnen geschuldete Gesamtvergütung entnommen werden. Überwiegend handelt es sich dabei um Vergütungen, die in früheren Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren. Die Vergütungsbestandteile entsprechen in ihrer Ausprägung den jeweils anwendbaren Vergütungssystemen.

Im Hinblick auf die fixen Bestandteile und die einjährige variable Vergütung wird darauf verwiesen, dass diejenige Vergütung als „gewährt“ nach § 162 Abs. 1 AktG angesehen wird, die die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 ver- bzw. erdient haben. Als „geschuldet“ wird eine Vergütung angesehen, wenn sie fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Für die mehrjährige variable Vergütung erfolgt abweichend davon die Einbeziehung in die Gesamtvergütung erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode, wenn ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist und dieser auch zur Auszahlung gekommen ist. Dieser Ansatz wird für transparenter und somit sachgerechter erachtet, da er weniger mit annahmebedingten Unsicherheiten behaftet ist.

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

Ehemalige Mitglieder des Vorstands haben im Berichtsjahr keine Vergütung erhalten.

in Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018		Summe	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Fixe Bestandteile										
Festvergütung	718,7	680,0	420,0	420,0	419,3	400,0	419,3	400,0	1.977,2	1.900,0
Nebenleistungen	15,9	14,0	14,0	14,0	6,4	5,4	4,9	5,0	41,3	38,5
Summe	734,6	694,0	434,0	434,0	425,7	405,4	424,2	405,0	2.018,6	1.938,5
Variable Bestandteile										
Einjährige variable Vergütung (STI) ¹	565,1	792,2	311,3	489,3	321,0	466,0	321,0	466,0	1.518,3	2.213,5
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	2.341,6	0,0	1.219,0	0,0	1.847,0	894,8	1.847,0	0,0	7.254,5	894,8
Summe	2.906,7	792,2	1.530,3	483,3	2.167,9	1.360,8	2.167,9	466,0	8.772,8	3.108,3
Versorgungsaufwendungen²	50,0	50,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	125,0	125,0
Gesamtvergütung	3.691,3	1.536,2	1.989,3	948,3	2.618,6	1.791,2	2.617,2	896,0	10.916,4	5.171,8
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	21,3 %	48,4 %	23,1 %	48,4 %	17,2 %	24,0 %	17,2 %	48,0 %	19,6 %	39,9 %
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	78,7 %	51,6 %	76,9 %	51,6 %	82,8 %	76,0 %	82,8 %	52,0 %	80,4 %	60,1 %
Maximalvergütung³	10.715,9	10.715,9	6.300,0	6.300,0	7.000,0	7.000,0	7.000,0	7.000,0	N/A	N/A

¹ Die einjährige variable Vergütung enthält für das Geschäftsjahr 2020 erdiente Sonderboni für Herrn Hartmann (340,0 Tsd. Euro), Herrn Dr. Schmelzer (210,0 Tsd. Euro), Herrn Dr. Schroeter (200,0 Tsd. Euro) und Herrn Weitz (200,0 Tsd. Euro).

² Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen.

³ Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich jeweils um die Beträge, die gemäß den in den Jahren 2018 und 2019 geschlossenen Verträgen für ein gesamtes Jahr (12 Monate) heranzuziehen sind. Für weitere Informationen wird auf den Abschnitt „Begrenzung der Jahresgesamtvergütung“ verwiesen.

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann abschließend erst rückwirkend, nach Tätigung aller Auszahlungen aus den LTIP 2018 Tranchen, überprüft werden, da gemäß den vertraglichen Regelungen zur Ermittlung der für die Maximalvergütung maßgeblichen Vergütung alle im Rahmen des LTIP 2018 erfolgten Auszahlungen auf fünf Jahre zu verteilen sind. Vorbehaltlich dessen wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Die für die Maximalvergütung maßgebliche Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 betrug für Herrn Hartmann 1.818,0 Tsd. Euro, für Herrn Dr. Schmelzer 1.014,1 Tsd. Euro, für Herrn Dr. Schroeter 1.141,1 Tsd. Euro und für Herrn Weitz 1.139,6 Tsd. Euro.

Der nachfolgenden Tabelle können die relativen Anteile der Gesamtvergütung 2021 entnommen werden:

Vergütungsbericht | Scout SE

in Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018		Summe	
	2021	Anteil	2021	Anteil	2021	Anteil	2021	Anteil	2021	Anteil
Fixe Bestandteile										
Festvergütung	718,7	19,5 %	420,0	21,1 %	419,3	16,0 %	419,3	16,0 %	1.977,2	18,1 %
Nebenleistungen	15,9	0,4 %	14,0	0,7 %	6,4	0,2 %	4,9	0,2 %	41,3	0,4 %
Summe	734,6	19,9 %	434,0	21,8 %	425,7	16,3 %	424,2	16,2 %	2.018,6	18,5 %
Variable Bestandteile										
Einjährige variable Vergütung (STI)	565,1	15,3 %	311,3	15,6 %	321,0	12,3 %	321,0	12,3 %	1.518,3	13,9 %
Mehrfürjährige variable Vergütung (LTI)	2.341,6	63,4 %	1.219,0	61,3 %	1.847,0	70,5 %	1.847,0	70,6 %	7.254,5	66,5 %
Summe	2.906,7	78,7 %	1.530,3	76,9 %	2.167,9	82,8 %	2.167,9	82,8 %	8.772,8	80,4 %
Versorgungsaufwendungen²	50,0	1,4 %	25,0	1,3 %	25,0	1,0 %	25,0	1,0 %	125,0	1,1 %
Gesamtvergütung	3.691,3	100,0 %	1.989,3	100,0 %	2.618,6	100,0 %	2.617,2	100,0 %	10.916,4	100,0 %
Relativer Anteil der fixen Bestandteile	21,3 %		23,1 %		17,2 %		17,2 %		19,6 %	
Relativer Anteil der variablen Bestandteile	78,7 %		76,9 %		82,8 %		82,8 %		80,4 %	

¹ Die einjährige variable Vergütung enthält für das Geschäftsjahr 2020 erdiente Sonderboni für Herrn Hartmann (340,0 Tsd. Euro), Herrn Dr. Schmelzer (210,0 Tsd. Euro), Herrn Dr. Schroeter (200,0 Tsd. Euro) und Herrn Weitz (200,0 Tsd. Euro).

² Bei den Versorgungsaufwendungen handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen.

Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

Das Vergütungssystem der Scout24 SE wurde weiterentwickelt, um den geänderten Anforderungen durch ARUG II und DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 zu entsprechen. Das Vergütungssystem wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Scout24 AG am 8. Juli 2021 gebilligt und kommt im Geschäftsjahr 2021 für die neu abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge ab dem Zeitpunkt ihrer Wirkung anteilig zur Geltung. Dies gilt für Herrn Hartmann (beginnend am 19. November 2021) sowie für die Herren Dr. Schroeter und Weitz (beginnend am 7. Dezember 2021). Der bestehende Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Dr. Schmelzer wurde mit einer Laufzeit bis zum 30. Juni 2022 geschlossen und gilt bis dahin unverändert fort; mit Wirkung ab dem 1. Juli 2022 schließt sich der neue Vorstandsdienstvertrag an.

Beiden für das Geschäftsjahr 2021 relevanten Vergütungssystemen ist gemeinsam, dass sie darauf ausgerichtet sind, einen Anreiz für eine erfolgsorientierte Unternehmensführung zu schaffen. Sie setzen sich aus fixen und erfolgsbezogenen Bestandteilen zusammen. Die Vergütung weist insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Anteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf. Unterschiede zwischen beiden Vergütungssystemen betreffen insbesondere die Regelungen zur Share Ownership Guideline, zu Malus- und Clawback-Bedingungen sowie zur Höhe der Maximalvergütung.

Fixe Bestandteile

Festvergütung

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

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen variieren für die einzelnen Vorstandsmitglieder, enthalten aber im Wesentlichen die Überlassung eines Dienstwagens, auch für private Zwecke, oder Ausgleichszahlungen für den Verzicht auf die Inanspruchnahme eines Dienstwagens, eine anteilige Erstattung der Kosten für Kranken- und Pflegeversicherung¹ sowie die Gestattung der Privatnutzung überlassener Mobiltelefone, Notebooks und

¹ Die Erstattung der Kosten für Kranken- und Pflegeversicherung wird nicht in die Ermittlung der Gesamtvergütung mit einbezogen.

vergleichbarer Geräte. Im Einzelfall können Miet- oder Wohnkostenzuschüsse, Umzugskostenzuschüsse sowie Kostenübernahmen für Heimreisen gewährt werden.

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

Altersversorgung

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

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

Variable Bestandteile

Einjährige variable Vergütung (STI)

STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2021

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

Die Ziele und deren Gewichtung für die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat am Ende eines Kalenderjahres für das jeweils folgende Kalenderjahr festgesetzt und dem Vorstand schriftlich mitgeteilt. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2021 sind sowohl finanzieller (Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit) als auch nichtfinanzieller Natur (Reduktion der CO₂-Emissionen); jedes Ziel ist mit 33,3 % gewichtet. Für die für das Geschäftsjahr 2021 entsprechend den neu abgeschlossenen Vorstandsmitgliederverträgen von Herrn Hartmann, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz zeitanteilig zu gewährende einjährige variable Vergütung gelten die unter der Geltung der vorherigen Verträge für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Ziele fort, jedoch unter Berücksichtigung der Gewichtung entsprechend dem von der ordentlichen Hauptversammlung der Scout24 AG im Geschäftsjahr 2021 gebilligten Vergütungssystem (35 % Umsatz, 35 % EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit, 30 % nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel).

Im Detail sind die Ziele für das Geschäftsjahr 2021 wie folgt ausgestaltet:

Zielerreichung	Multiplikator	Finanzielle Ziele	
		Umsatz 2021 in Mio. Euro (33,3 %/35,0 %)	oöEBITDA 2021 in Mio. Euro (33,3 %/35,0 %)
< 95,0 %	0 %	< 355,6	< 213,0
95,0 %	50 %	355,6	213,0
100,0 %	100 %	374,3	224,2
110,0 %	200 %	411,7	246,6

Bei einer Zielerreichung größer als 100 % führt jeder zusätzliche Prozentpunkt bei der Zielerreichung zu einem Anstieg des Multiplikators um zehn Prozentpunkte bis zur Erreichung des Caps bei 200 % des Zielbetrags. Bei einer Zielerreichung kleiner als 100 % führt jede Unterschreitung um einen halben Prozentpunkt zu einer Reduzierung des Multiplikators um fünf Prozentpunkte bis zu einem Entfallen des STI-Bestandteils bei einer Unterschreitung der Zielerreichung um mehr als fünf Prozentpunkte.

Das ebenfalls mit 33,3 % (30,0 %) gewichtete **Ziel nichtfinanzieller Natur** hat die Reduzierung des Scout24-Kohlenstoff-Fußabdrucks durch die Verringerung von CO₂-Emissionen zum Gegenstand. Die Untergrenze für den Multiplikator, das heißt eine Zielerreichung von 0 %, ist bei einer Beibehaltung der für das Vorjahr prognostizierten CO₂-Emissionen gegeben. Eine Reduzierung um 6,00 % entspricht einer Zielerreichung von 100 %; für jede weitere Reduzierung der CO₂-Emissionen um 0,23 Prozentpunkte wird jeweils ein zusätzlicher Prozentpunkt der Zielerreichung angerechnet. Die Zielerreichung ist bei 200 % (8,275 % Reduzierung der CO₂-Emissionen) gekappt. Die Erhebung und Bewertung der relevanten Daten erfolgt durch einen externen Partner.

Die Zielerreichung für das nichtfinanzielle Ziel steht darüber hinaus unter dem Vorbehalt, dass im Geschäftsjahr 2021 in der Scout24-Gruppe kein erheblicher Compliance-Verstoß aufgetreten ist.

Im Detail ist die einjährige variable Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wie folgt ausgestaltet:

in Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018			Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019			Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018			Ralf Weitz CCO seit 12/2018		
	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %	Ziel 100 %	Max. 200 %	Min. 0 %
Vertragsschluss 2018/2019	300,9	601,7	-	210,0	420,0	-	186,2	372,5	-	186,2	372,5	-
Vertragsschluss 2021	81,8	163,5	-	-	-	-	30,8	61,6	-	30,8	61,6	-
Gesamt	382,6	765,3	-	210,0	420,0	-	217,1	434,1	-	217,1	434,1	-

i. Geltungszeitraum der in den Jahren 2018 und 2019 geschlossene Verträge²

Bei vollem Erreichen der vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele (100 %) beträgt die (anteilige) einjährige variable Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr 2021 (2020) brutto 300,9 Tsd. Euro (Vorjahr: 340,0 Tsd. Euro) für Herrn Hartmann, 210,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 210,0 Tsd. Euro) für Herrn Dr. Schmelzer, 186,2 Tsd. Euro (Vorjahr: 200,0 Tsd. Euro) für Herrn Dr. Schroeter und 186,2 Tsd. Euro (Vorjahr: 200,0 Tsd. Euro) für Herrn Weitz. Die genaue Höhe bestimmt der Aufsichtsrat in seinem Ermessen unter Berücksichtigung des Grads der Zielerreichung und der Empfehlungen des Vergütungsausschusses. Der Aufsichtsrat legt auch fest, ob und in welchem Umfang sich der Anspruch bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % entsprechend den Zielvorgaben erhöht; bei Übererfüllung der jeweils vom Aufsichtsrat festgesetzten Ziele kann die einjährige variable Vergütung bis zu einem Maximum von 200 % ansteigen. Die Zahlung der Vergütung kann bei Zielverfehlung auch vollständig entfallen.

Der Aufsichtsrat hat unter Würdigung der erreichten Kennziffern für die finanziellen Ziele (Umsatz 387,9 Mio. Euro, ooEBITDA 226,0 Mio. Euro; bei beiden Werten handelt es sich um die um Akquisitionen des Geschäftsjahres 2021 bereinigten Beträge) und das Ziel nichtfinanzieller Natur (CO₂-Emissionen konnten um mehr als 8,275 % gegenüber dem Vorjahr reduziert werden, damit Zielerreichung von 200 %) die Zielerreichung für das Geschäftsjahr für die einjährige variable Vergütung wie folgt festgelegt und beschlossen:

² Aufgrund des unterjährigen Vertragsabschlusses handelt es sich – mit Ausnahme von Herrn Dr. Schmelzer – für das Geschäftsjahr 2021 um anteilige Werte.

in Tsd. Euro				Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018	
Zielbetrag				100 %	300,9	210,0	186,2	186,2
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung					
Umsatz	33,3 %	103,6 % 136,3 %		136,7	95,4	84,6	84,6	
ooEBITDA	33,3 %	100,8 % 108,4 %		108,7	75,9	67,3	67,3	
Nichtfinanzielle Ziele	33,3 %	> 8,275 % 200,0 %		200,6	140,0	124,2	124,2	
Auszahlungsbetrag				148,2 %	446,0	311,3	276,1	276,1

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

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

Die einjährige variable Vergütung unterliegt neben der Begrenzung auf maximal 200 % auch den Regelungen hinsichtlich der Maximalvergütung.

ii. Geltungszeitraum der im Jahr 2021 geschlossene Verträge³

Bei einer Zielerreichung von 100 % der vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele beträgt die anteilige einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 brutto 81,8 Tsd. Euro für Herrn Hartmann, 30,8 Tsd. Euro für Herrn Dr. Schroeter und 30,8 Tsd. Euro für Herrn Weitz. Bei Übererfüllung der jeweils vom Aufsichtsrat festgesetzten Ziele kann die einjährige variable Vergütung bis zu einem Maximum von 200 % ansteigen. Wird ein gesetztes Ziel so verfehlt, dass ein bestimmter Schwellenwert unterschritten wird, entfällt die Komponente der einjährigen variablen Vergütung. Somit kann die einjährige variable Vergütung auch vollständig entfallen, wenn die Schwellenwerte von allen Leistungskriterien verfehlt werden.

Die Höhe der einjährigen variablen Vergütung wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres anhand der gewichteten Gesamtzielerreichung des Vorstandsmitglieds festgestellt. Dies erfolgt über einen Ist-Ziel-Vergleich für die quantitativen Ziele bzw. über die pflichtgemäße Beurteilung des Aufsichtsrats im Hinblick auf qualitative Ziele.

Der Aufsichtsrat hat unter Würdigung der erreichten Kennziffern für die finanziellen Ziele (Umsatz 387,9 Mio. Euro, ooEBITDA 226,0 Mio. Euro; bei beiden Werten handelt es sich um die um Akquisitionen des Geschäftsjahres 2021 bereinigten Beträge) und das Ziel nichtfinanzieller Natur (CO₂-Emissionen konnten um mehr als 8,275 % gegenüber dem Vorjahr reduziert werden, damit Zielerreichung von 200 %) die Zielerreichung für das Geschäftsjahr für die einjährige variable Vergütung wie folgt festgelegt und beschlossen:

³ Aufgrund des unterjährigen Vertragsabschlusses handelt es sich für das Geschäftsjahr 2021 um anteilige Werte.

in Tsd. Euro				Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018
Zielbetrag			100 %	81,8	N/A	30,8	30,8
Ziele	Gewichtung	Zielerreichung Multiplikator	Gesamtziel- erreichung				
Umsatz	35,0 %	103,6 % 136,3 %		39,0	N/A	14,7	14,7
ooEBITDA	35,0 %	100,8 % 108,4 %		31,0	N/A	11,7	11,7
Nichtfinanzielle Ziele	30,0 %	> 8,275 % 200,0 %		49,1	N/A	18,5	18,5
Auszahlungsbetrag			145,6 %	119,1	N/A	44,9	44,9

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

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

Neben der Begrenzung auf 200 % und den Regelungen hinsichtlich der Maximalvergütung enthalten die im Geschäftsjahr 2021 neu abgeschlossen Vorstandsdienstverträge die Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht (inklusive Verstößen gegen den unternehmensinternen Code of Conduct) im Sinne des § 93 AktG oder dienstvertragliche Regelungen. Von dieser Möglichkeit wurde im Geschäftsjahr 2021 kein Gebrauch gemacht.

STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2020

Die im Geschäftsjahr 2020 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst den STI, den die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 verdient haben.

Entsprechend den vertraglichen Regelungen wurde im Geschäftsjahr 2021, nach Feststellung des Jahresabschlusses 2020 durch den Aufsichtsrat, die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 zur Auszahlung fällig. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2020 sind sowohl finanzieller (Umsatz und ooEBITDA) als auch nichtfinanzieller Natur (erfolgreicher Vollzug des Carve-out sowie Limitierung von Dissynergien in diesem Zusammenhang); jedes Ziel ist mit 33,3 % gewichtet.

Im Detail waren die Ziele für das Geschäftsjahr 2020 wie folgt ausgestaltet⁴:

Finanzielle Ziele			
Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz 2020 in Mio. Euro (33,3 %)	ooEBITDA 2020 in Mio. Euro (33,3 %)
100,0 %	100 %	349,7	209,8

Das ebenfalls mit 33,3 % gewichtete **Ziel nichtfinanzieller Natur** zielt ab auf den erfolgreichen Vollzug des Carve-out infolge der mit Kaufvertrag vom 17. Dezember 2019 erfolgten Veräußerung von 100 % der Anteile an der AutoScout24 GmbH und der FINANZCHECK Finanzportale GmbH sowie der Geschäftsaktivitäten von FinanceScout24 an den Finanzinvestor Hellman & Friedman im Geschäftsjahr 2020 sowie der Limitierung von Dissynergien in diesem Zusammenhang. Die Zielerreichung hinsichtlich „Carve-out“ wird anhand des Zeitpunkts des formalen und rechtlichen Abschlusses der Transaktion („Closing“) gemessen, die Zielerreichung hinsichtlich „Dissynergien“ anhand definierter Euro-Beträge.

⁴ Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte auf Beschluss des Aufsichtsrats vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie eine teilweise Anpassung der finanziellen Ziele für die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020. Für weitergehende Informationen wird auf die Aktualisierung der Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG auf der [Website der Gesellschaft](#) verwiesen. Bei den oben dargestellten Beträgen handelt es sich um die Zielwerte nach Anpassung.

Die Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 lag bei Herrn Hartmann, Herrn Dr. Schmelzer, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz bei 133 %. Im Einzelnen heißt das: Für die finanziellen Ziele ergab sich auf Basis der für die Zielerreichung relevanten Umsatz- bzw. ooEBITDA-Schwellenwerte ein Multiplikator von jeweils 100 % . Für das nichtfinanzielle Ziel resultierte eine Zielerreichung, auf deren Basis sich ein Multiplikator von 200 % ergab (das „Closing“ wurde zum Stichtag 1. April 2020 vollzogen; hinsichtlich der „Dissynergien“ konnte der entsprechend definierte Betrag eingehalten/unterschritten werden).

Die einjährige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

in Tsd. Euro				Tobias Hartmann CEO seit 11/2018	Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019	Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018	Ralf Weitz CCO seit 12/2018
Zielbetrag			100 %	340,0	210,0	200,0	200,0
Ziele	Gewichtung	Multiplikator	Gesamtziel- erreichung				
Umsatz	33,3 %	100 %		113,3	70,0	66,7	66,7
ooEBITDA	33,3 %	100 %		113,3	70,0	66,7	66,7
Nichtfinanzielle Ziele	33,3 %	200 %		225,5	139,3	132,7	132,7
Auszahlungsbetrag			133,0 %	452,2	279,3	266,0	266,0

STI-Gewährung im Geschäftsjahr 2022

Die Ziele und deren Gewichtung für die einjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2021 festgesetzt und dem Vorstand schriftlich mitgeteilt. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2022 sind sowohl finanzieller (Umsatz und EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit, jeweils gewichtet mit 35 %) als auch nichtfinanzieller Natur. Das Ziel nichtfinanzieller Natur ist mit 30 % gewichtet und setzt sich aus zwei jeweils gleichgewichteten Zielen zusammen: Gender-Diversität und internationale Diversität.

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

Finanzielle Ziele			
Zielerreichung	Multiplikator	Umsatz 2022 in Mio. Euro (35,0 %)	ooEBITDA 2022 in Mio. Euro (35,0 %)
100,0 %	100 %	432,3	241,7

Die Untergrenze der Zielerreichung (Multiplikator = 0 %) liegt bei einer Zielerreichung < 90 %. In einem Korridor von 90 % bis 120 % Zielerreichung (Multiplikator 50 % bis 200 %) ist ein linearer Anstieg von Zielerreichung bzw. Multiplikator vorgesehen. Der Cap wird bei einer Zielerreichung von 120 % bzw. einem Multiplikator von 200 % erreicht.

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

Sondervergütungen

i. Geltungszeitraum der in den Jahren 2018 und 2019 geschlossenen Verträge

Den Mitgliedern des Vorstands kann im Geschäftsjahr eine Sondervergütung für außerordentliche Leistungen nach Ermessen des Aufsichtsrats gewährt werden. Bei Herrn Hartmann ist die Sondervergütung auf das Dreifache der einjährigen variablen Vergütung beschränkt. Die Sondervergütung von Herrn Dr. Schmelzer, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz darf maximal das Zweifache der jährlichen Festvergütung betragen. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde keine Sondervergütung gewährt.

ii. Geltungszeitraum der im Jahr 2021 geschlossenen Verträge

Die im Geschäftsjahr 2021 geschlossenen Verträge sehen keine Regelungen zu Sondervergütungen vor.

Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

LTI – Long-Term Incentive Program 2018

Herrn Hartmann, Herrn Dr. Schmelzer, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz wurde eine anteilsbasierte Vergütung gemäß dem Long-Term Incentive Program 2018 (LTIP 2018) gewährt, welches Scout24 im Juli 2018 für Mitglieder des Vorstands und ausgewählte Arbeitnehmer:innen der Scout24-Gruppe einführte.

Im Rahmen des Programms erhalten die Mitglieder des Vorstands virtuelle Scout24-Aktien (Share Units). Die Bedienung erfolgt ausschließlich als Barausgleich, das Programm ist dementsprechend in Übereinstimmung mit den Regelungen von IFRS 2 als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich („cash-settled transaction“) zu klassifizieren.

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

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

Weiterhin wurden beim LTIP 2018 gemäß den Planbedingungen bestimmte Auswirkungen der Covid-19-Pandemie berücksichtigt. Für die Mitglieder des Vorstands wurde die Modifikation der Zielerreichung nur in dem Maße berücksichtigt, als der Auszahlungsbetrag, der insgesamt aus den Post-Closing-RSUs und -PSUs der zur Auszahlung fälligen Tranche resultiert, auf 100 % der entsprechenden Gewährungsbeträge begrenzt ist.

Entsprechend den vertraglichen Regelungen und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit wurden im dritten Quartal 2021 die bis zum 30. Juni 2021 erdienten virtuellen Aktien ausbezahlt; die Auszahlungsbeträge sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018	
	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro	Tsd. Stück	Tsd. Euro
RSU – Pre-Closing	7,3	496,9	3,8	258,7	5,7	392,0	5,7	392,0
PSU – Pre-Closing	13,5	1.184,3	7,0	616,5	10,6	934,2	10,6	934,2
RSU – Post-Closing	5,2	231,1	2,7	120,3	4,1	182,3	4,1	182,3
PSU – Post-Closing	9,6	429,2	5,0	223,4	7,6	338,5	7,6	338,5
Gesamt	35,5	2.341,6	18,5	1.219,0	28,0	1.847,0	28,0	1.847,0

Der zum Zeitpunkt der Zusage der virtuellen Aktien herangezogene Aktienkurs beträgt 44,58 Euro, der im Rahmen der Auszahlung berücksichtigte Aktienkurs beträgt 68,47 Euro. Die Zielerreichung für die Pre-Closing-PSU-Tranche lag bei 128,33 %. Im Zusammenhang mit der Bewertung der Post-Closing-Tranche kam die oben beschriebene Kappung zum Tragen.

Einbeziehung in die (zukünftige) Ziel- und Gesamtvergütung

Für die Bestimmung der Zielvergütung wurden die Tranchen gleichmäßig auf die Geschäftsjahre der Laufzeit der Vorstandsdiensverträge verteilt, der jeweils unterjährige Beginn der Tätigkeit als Vorstand wurde berücksichtigt; für die Zielvergütung 2021 wird der auf das Geschäftsjahr 2021 entfallende anteilige Betrag herangezogen. Für die Bestimmung der Gesamtvergütung erfolgt eine Einbeziehung des LTIP 2018 erst zum Ende der jeweiligen Wartefrist bzw. Performanceperiode, wenn ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist.

LTI – Long-Term Incentive Program 2021

Herr Hartmann, Herr Dr. Schroeter und Herr Weitz partizipieren zudem am Long-Term Incentive Program 2021 (LTIP 2021). Herr Dr. Schmelzer wird mit Wirksamkeit des neuen Vorstandsdiensvertrags ebenfalls an diesem Programm partizipieren.

Im Rahmen dieses Programms erhalten die Mitglieder des Vorstands in jedem Jahr des Bestehens des zugehörigen Vorstandsdiensvertrags jeweils jährlich zum 1. Januar eine Tranche virtueller, leistungsabhängiger Scout24-Aktien (Performance Share Units – PSUs). Die gewährten PSUs werden – vorbehaltlich eines Andauerns des Anstellungsverhältnisses – mit Ablauf des Geschäftsjahres, für welches sie zugeteilt wurden, unverfallbar. Nach einer jeweils vierjährigen Performanceperiode erfolgt die Bedienung ausschließlich als Barausgleich; das Programm ist dementsprechend in Übereinstimmung mit den Regelungen von IFRS 2 als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich („cash-settled transaction“) zu klassifizieren.

Die Anzahl der gewährten PSUs ergibt sich aus dem jeweils zugeteilten Gewährungsbetrag und dem maßgeblichen PSU-Kurs am Zuteilungstag. Der maßgebliche PSU-Kurs am Zuteilungstag ergibt sich aus dem 30-tägigen Mittelwert des auf drei Dezimalstellen gerundeten Schlusskurses der Scout24-Aktie im Xetra-Handelssystem.

Die Performancebedingungen bestehen zu je einem Drittel aus Umsatzwachstumszielen, Wachstumszielen in Verbindung mit dem EBITDA aus gewöhnlicher Geschäftstätigkeit (ooEBITDA-Wachstumsziel) sowie einem nichtfinanziellen Strategieziel. Zur Bestimmung der Höhe des Barausgleichs wird die Anzahl der PSUs mit dem Performancefaktor, der sich aus der Zielerreichung der drei genannten Performancebedingungen ergibt, multipliziert; der Performancefaktor ist auf 200 % begrenzt. Die so ermittelte Anzahl PSUs wird unter Beachtung des jeweiligen PSU-Kurses zum Ende der Performanceperiode in einen Geldbetrag umgewandelt und zuzüglich der während der Performanceperiode ausgeschütteten Dividende der Scout24-Aktie innerhalb eines Monats nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat ausgezahlt.

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

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

Einbeziehung in die (zukünftige) Ziel- und Gesamtvergütung

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

Begrenzung der Jahresgesamtvergütung⁵

i. Geltungszeitraum der in den Jahren 2018 und 2019 geschlossene Verträge

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

Die Einhaltung der Maximalvergütung kann erst rückwirkend, nach Tätigkeit aller Auszahlungen aus den LTIP-2018-Tranchen, überprüft werden, da gemäß den vertraglichen Regelungen zur Ermittlung der für die Maximalvergütung maßgeblichen Vergütung alle im Rahmen des LTIP 2018 erfolgten Auszahlungen auf fünf Jahre zu verteilen sind. Vorbehaltlich dessen wurde die Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Die für die Maximalvergütung maßgebliche Vergütung⁶ für das Geschäftsjahr 2021 betrug für Herrn Hartmann 1.818,0 Tsd. Euro, für Herrn Dr. Schmelzer 1.014,1 Tsd. Euro, für Herrn Dr. Schroeter 1.141,1 Tsd. Euro und für Herrn Weitz 1.139,6 Tsd. Euro. Dabei wurden zur Ermittlung der maßgeblichen Vergütung wie oben beschrieben die im Rahmen des LTIP 2018 erfolgten Auszahlungen gemäß den vertraglichen Regelungen auf fünf Jahre verteilt.

ii. Geltungszeitraum der im Jahr 2021 geschlossenen Verträge

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

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

Außer Acht bleiben hier Vergütungszahlungen aufgrund der in den Jahren 2018 und 2019 geschlossenen Verträge.

Ergänzend wird auf die Angaben im vorangegangenen Abschnitt verwiesen.

Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft aus einem Grund, der keinen wichtigen Kündigungsgrund für die Gesellschaft nach § 626 BGB darstellt, beinhalten die Vorstandsdiensverträge eine Abfindungszusage in Höhe des Zweifachen der Summe aus jährlicher Festvergütung und Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung, maximal jedoch in Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre (Abfindungs-Cap). Unter der Geltung des von der ordent-

⁵ Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich jeweils um die Beträge, die für ein gesamtes Jahr (12 Monate) heranzuziehen sind.

⁶ Die für die Maximalvergütung maßgebliche Vergütung enthält die Festvergütung, die Nebenleistungen, die Beiträge zur Altersversorgung, die einjährige variable Vergütung 2021 und 1/5 des im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlten LTIP 2018.

lichen Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystemen 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 an Herrn Hartmann, Herrn Dr. Schmelzer, Herrn Dr. Schroeter und Herrn Weitz zu zahlenden Karenzentschädigungen werden ihnen 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.

Kontrollwechsel

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

Sonstige Regelungen des Vergütungssystem betreffend

Share Ownership Guideline

Der Aufbau des Aktienbestands kann stufenweise erfolgen; die erste Stufe in Höhe von 25 % der Netto-Jahresfestvergütung muss zum 31. Dezember 2022 erreicht sein. Insofern ist die Angabe zum 31. Dezember 2021 nicht relevant.

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 2021 kein Gebrauch gemacht.

Zusätzliche Darstellung des Vergütungsumfangs gemäß DCGK 2017

Ergänzend zu den vorangestellten Angaben des Vergütungsumfangs, die den Anforderungen des § 162 AktG in der Fassung des ARUG II und des DCGK vom 16. Dezember 2019 entsprechen, werden nachfolgend zusätzlich die Vergütungsumfänge gemäß den Anforderungen des DCGK vom 7. Februar 2017 dargestellt, um eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahresangaben zu gewährleisten.

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN NACH DCGK

in Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018				Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019				Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018				Ralf Weitz CCO seit 12/2018			
	2021	2021 min.	2021 max.	2020	2021	2021 min.	2021 max.	2020	2021	2021 min.	2021 max.	2020	2021	2021 min.	2021 max.	2020
Festvergütung	718,7	718,7	718,7	680,0	420,0	420,0	420,0	420,0	419,3	419,3	419,3	400,0	419,3	419,3	419,3	400,0
Nebenleistungen	15,9	15,9	15,9	14,0	14,0	14,0	14,0	14,0	6,4	6,4	6,4	5,4	4,9	4,9	4,9	5,0
Summe	734,6	734,6	734,6	694,0	434,0	434,0	434,0	434,0	425,7	425,7	425,7	405,4	424,2	424,2	424,2	405,0
Einjährige variable Vergütung ¹	382,6	-	765,3	340,0	210,0	-	420,0	210,0	217,1	-	434,1	200,0	217,1	-	434,1	200,0
Mehrjährige variable Vergütung	213,2	-	-	-	-	-	-	-	79,9	-	-	-	79,9	-	-	-
Summe	1.330,5	734,6	1.499,9	1.034,0	644,0	434,0	854,0	644,0	722,7	425,7	859,8	605,4	721,2	424,2	858,3	605,0
Versorgungsaufwand	50,0	50,0	50,0	50,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Gesamtvergütung	1.380,5	784,6	1.549,9	1.084,0	669,0	459,0	879,0	669,0	747,7	450,7	884,8	630,4	746,2	449,2	883,3	630,0

¹ Die variablen Vergütungsbestandteile sind begrenzt durch die jährliche Gesamtvergütung. Bezüglich des Maximalbetrags der Vergütung der Vorstände wird auf den Abschnitt „Begrenzung der Jahresgesamtvergütung“ verwiesen.

ZUFLUSS NACH DCGK

in Tsd. Euro	Tobias Hartmann CEO seit 11/2018		Dr. Dirk Schmelzer CFO seit 06/2019		Dr. Thomas Schroeter CPO seit 12/2018		Ralf Weitz CCO seit 12/2018	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Festvergütung	718,7	680,0	420,0	420,0	419,3	400,0	419,3	400,0
Nebenleistungen	15,9	14,0	14,0	14,0	6,4	5,4	4,9	5,0
Summe	734,6	694,0	434,0	434,0	425,7	405,4	424,2	405,0
Einjährige variable Vergütung ^{1,2}	452,2	595,9	279,3	294,9	266,0	350,5	266,0	350,5
Mehrjährige variable Vergütung	2.341,6	-	1.219,0	-	1.847,0	894,8	1.847,0	-
Summe	3.528,4	1.289,9	1.932,3	728,9	2.538,7	1.650,7	2.537,2	755,5
Versorgungsaufwand	50,0	50,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Gesamtvergütung	3.578,4	1.339,9	1.957,3	753,9	2.563,7	1.675,7	2.562,2	780,5

¹ Die variablen Vergütungsbestandteile sind begrenzt durch die jährliche Gesamtvergütung. Bezüglich des Maximalbetrags der Vergütung der Vorstände wird auf den Abschnitt „Begrenzung der Jahresgesamtvergütung“ verwiesen.

² Die einjährige variable Vergütung enthält für das Geschäftsjahr 2020 Sonderboni für Herrn Hartmann (340,0 Tsd. Euro), Herrn Dr. Schmelzer (210,0 Tsd. Euro), Herrn Dr. Schroeter (200,0 Tsd. Euro) und Herrn Weitz (200,0 Tsd. Euro).

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die ordentliche Hauptversammlung der Scout24 AG 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 bestätigt.

Die Veröffentlichung des Vergütungssystems der Aufsichtsratsmitglieder ist gemäß § 113 Abs. 3 Satz 6 AktG i. V. m. § 120a Abs. 2 AktG auf der Website der Gesellschaft erfolgt.

Grundzüge der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 der Satzung als reine Festvergütung, abhängig von den Aufgaben des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds im Aufsichtsrat bzw. in seinen Ausschüssen, ausgestaltet.

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

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

Regelungen im Detail

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen. Danach erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft neben dem Ersatz seiner Auslagen eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 60,0 Tsd. Euro. Der/die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 140,0 Tsd. Euro und sein/e Stellvertreter/in eine solche in Höhe von 120,0 Tsd. Euro. Jedes Mitglied eines Ausschusses erhält zusätzlich eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 20,0 Tsd. Euro und jeder/die Vorsitzende eines Ausschusses eine solche in Höhe von 40,0 Tsd. Euro.

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

Die Vergütung wird jeweils mit Ablauf des Geschäftsjahres fällig.

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Bezüge etwaig entfallende Umsatzsteuer.

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 bezogen die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Vergütung⁷:

in Tsd. Euro		Fixe Grund- vergütung	Vergütung Präsidial- ausschuss	Vergütung Prüfungs- ausschuss	Vergütung Vergütungs- ausschuss	Summe
Dr. Hans-Holger Albrecht	2021	140,0	40,0	20,0	0,0	200,0
	2020	140,0	40,0	20,0	0,0	200,0
Frank H. Lutz	2021	120,0	20,0	40,0	0,0	180,0
	2020	120,0	20,0	40,0	0,0	180,0
Christoph Brand	2021	60,0	0,0	0,0	20,0	80,0
	2020	60,0	0,0	10,0	11,7	81,7
Dr. Elke Frank	2021	60,0	0,0	0,0	40,0	100,0
	2020	35,0	0,0	0,0	23,3	58,3
André Schwämmlein	2021	60,0	0,0	20,0	0,0	80,0
	2020	60,0	10,0	11,7	10,0	91,7
Peter Schwarzenbauer	2021	60,0	20,0	0,0	20,0	100,0
	2020	60,0	20,0	0,0	20,0	100,0
Summe	2021	500,0	80,0	80,0	80,0	740,0
	2020	475,0	90,0	81,7	65,0	711,7

Die notwendigen Auslagen werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats erstattet; die Auslagenerstattungen (ohne erstattete Umsatzsteuer) an Mitglieder des Aufsichtsrats beliefen sich im Geschäftsjahr auf 3,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 0,9 Tsd. Euro).

Informationen zur Veränderung der Vergütung im Vergleich zur Unternehmensleistung

Die vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats⁸, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer:innen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

⁷ Ohne erstattete Auslagen und Umsatzsteuer.

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

Vergütungsbericht | Scout SE

Jährliche Veränderung in %	2021 zu 2020	2020 zu 2019	2019 zu 2018	2018 zu 2017	2017 zu 2016
Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands^{1,2,3,4}					
<i>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</i>					
Tobias Hartmann (CEO seit 11/2018)	140,3 %	17,0 %	N/A	N/A	N/A
Dr. Dirk Schmelzer (CFO seit 06/2019)	109,8 %	61,0 %	N/A	N/A	N/A
Dr. Thomas Schroeter (CPO seit 12/2018) ⁵	46,2 %	159,2 %	N/A	N/A	N/A
Ralf Weitz (CCO seit 12/2018) ⁶	192,1 %	-56,6 %	N/A	N/A	N/A
Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats⁷					
<i>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</i>					
Dr. Hans-Holger Albrecht (seit 06/2018)	0,0 %	0,0 %	71,4 %	N/A	N/A
Frank H. Lutz (seit 08/2019)	0,0 %	157,1 %	N/A	N/A	N/A
Christoph Brand (seit 08/2019)	-2,0 %	157,9 %	N/A	N/A	N/A
Dr. Elke Frank (seit 06/2020)	71,4 %	N/A	N/A	N/A	N/A
André Schwämmlein (seit 08/2019)	-12,7 %	139,1 %	N/A	N/A	N/A
Peter Schwarzenbauer (seit 06/2017)	0,0 %	15,4 %	8,3 %	71,3 %	N/A
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Jahresüberschuss der Scout24 SE (HGB)	-95,9 %	2.250,1 %	-44,2 %	78,1 %	30,1 %
Konzern-Umsatz ⁸	10,0 %	1,2 %	9,9 %	12,5 %	8,5 %
Konzern-ooEBITDA ⁹	5,0 %	1,4 %	10,9 %	15,3 %	12,6 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer:innen^{10,11,12}					
Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 1	37,3 %	2,8 %	N/A	N/A	N/A
Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 2	1,6 %	11,1 %	N/A	N/A	N/A

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

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

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

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

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

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

⁷ Die jährliche Veränderung in % ist aufgrund des i. d. R. unterjährigen Beginns der Tätigkeit als Aufsichtsrat und damit einhergehender anteiliger Werte für die betreffenden Jahre nur eingeschränkt aussagefähig.

⁸ Im Zusammenhang mit einem im Geschäftsjahr 2019 vereinbarten und im Geschäftsjahr 2020 abgeschlossenen Unternehmensverkauf erfolgte eine IFRS-5-Klassifizierung der diesen Geschäftsaktivitäten zuzuordnenden Aufwendungen und Erträge für die Jahre 2018 bis 2020. Zum Zweck einer besseren Vergleichbarkeit wurden die Kennzahlen für 2018 im Vergleich zu 2017 wie ursprünglich berichtet beibehalten, im Vergleich 2019 zu 2018 wurden jedoch die Kennzahlen nach IFRS-5-Klassifizierung herangezogen.

⁹ Siehe Anmerkung zum Konzern-Umsatz.

¹⁰ Für die Angabe zur durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer:innen wird grundsätzlich die gesetzlich vorgesehene Erleichterung in Anspruch genommen, die Daten seit Inkrafttreten des ARUG II (1.1.2020) anzugeben; die Angabe wird freiwillig um eine Vergleichsperiode ergänzt, um die jährliche Veränderung analog zur dargestellten Veränderung der Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands zu zeigen.

¹¹ Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer beider Vergleichsgruppen beinhaltet in allen für die Darstellung relevanten Jahren Auszahlungen aus unterschiedlichen Programmen zur anteilsbasierten Vergütung und ist insofern nur sehr eingeschränkt aussagefähig bzw. vergleichbar.

¹² Die Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 1 umfasst den *oberen Führungskreis* innerhalb der Scout24 SE. Der obere Führungskreis ist dabei als erste Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert (Senior Management). Die Arbeitnehmer:innen-Vergleichsgruppe 2 umfasst die *Belegschaft* innerhalb der Scout24 SE. Die Belegschaft besteht aus allen Mitarbeiter:innen unterhalb der Ebene des Senior Managements. Beide Gruppen sind im Rahmen der „Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems“ definiert.

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

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Scout24 SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

München, den 16. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Schmidt
Wirtschaftsprüfer

gez. Marschner
Wirtschaftsprüferin